Handlingsplan 25/26: Barnehagens psykososiale miljø

barnehagene

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning 3
2.0 Mobbing, erting, krenkelse eller konflikt? 3
3.0 § 41 Nulltoleranse og forebyggende arbeid. 5
3.1 Nulltoleranse- Ansvar og plikt til å gripe inn 5
3.2 Forebyggende arbeid- ansvar for og plikt til å forebygge 5
3.3 Psykososialt barnehagemiljø 6
3.4 Kjennetegn på god praksis som forebygger krenkelser og mobbing: 6
3.5 Verdier og holdninger 6
3.6 Vennskap og inkludering 7
3.7 Sosial-, språklig og emosjonell kompetanse 7
4.0 § 42 Plikt til å sikre at barnehagebarna har et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø - Aktivitetsplikten 7
4.1 Plikten til å følge med: 8
4.2 Plikten til å melde fra 8
4.3 Plikten til å undersøke 9
4.4 Plikten til å sette inn tiltak 9
Barnehagen skal lage en skriftlig plan når det skal gjøres tiltak i en sak. Størrelsen på aktivitetsplanen avhenger av funnene fra undersøkelsen. (Vedlegg 4) 9
5.0 § 43 Skjerpet aktivitetsplikt dersom en som arbeider i barnehagen krenker et barn. 10
6.0 Samarbeid mellom barnehage og hjem: 10
7.0 Vedlegg til handlingsplanen: 12
7.1 Vedlegg 1: Oversiktsskjema aktivitetsplikten 12
7.2 Vedlegg 2: Plikt til å melde 13
7.3 Vedlegg 3: Undersøkelser 14
7.4 Vedlegg 4: Aktivitetsplan 15
7.5 Vedlegg 5: Pedagogisk analysemodell 16
7.6 Vedlegg 6: Internkontroll i den enkelte barnehage 18

1.0 Innledning

Denne planen er utarbeidet på bakgrunn av ny bestemmelse i barnehageloven om psykososialt barnehagemiljø (kapittel 8). Den er gjeldende fra 1. januar 2021. Lovteksten handler om trygt og godt barnehagemiljø for alle barn. «Trygt og godt» er et bredere begrep enn forebygging mot mobbing. Et slikt miljø skal også fremme helse, trivsel, lek og læringen til barna jf. barnehageloven § 1 Formål:

Barnehagen skal i samarbeide og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. …
Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.

Barnehagelovens kapittel 8 gir en tydelig forpliktelse til barnehagens arbeid med å skape et godt fysisk og psykososialt læringsmiljø for barn. Trygghet handler også om å vite at barnehagen tar tak, hvis noe skjer. At barnehagemiljøet skal være godt, handler om at barna skal trives i barnehagen, at de er inkludert i barnegruppen og opplever å være betydningsfull for fellesskapet. Det å gå i barnehagen skal være en positiv opplevelse og noe barn ser frem til. Det er barnets subjektive opplevelse av barnehagemiljøet, som avgjør om det er trygt og godt. De ansatte i barnehagen må være bevisst hva som påvirker det enkelte barns opplevelse av barnehagemiljøet.
Vårt mål med denne handlingsplanen er at barn i barnehagene våre skal oppleve et trygt og godt psykososialt miljø, preget av trygghet og inkludering. Daglig leder i barnehagen har ansvar for å gjøre handlingsplanen kjent og tilgjengelig for alle ansatte, vikarer og foreldre. Planen skal forankres i barnehagens daglige praksis.

For at dette målet skal bli en realitet er DU som ansatt i vår barnehage, en viktig person. Dine holdninger og din kunnskap er avgjørende for dine handlinger sammen med barn og andre ansatte. Jo mer vi vet, jo bedre er vi i stand til å forebygge negativ utvikling, samt møte utfordringer som oppstår.

2.0 Mobbing, erting, krenkelse eller konflikt?

Krenkelser er et samlebegrep for ord eller handlinger barn opplever som sårende, nedverdigende eller ekskluderende. Det kan være enkeltstående episoder eller gjenta seg over tid, og handler om brudd på barnets verdighet, integritet eller opplevelse av tilhørighet. Terskelen for hva som kan oppleves som krenkende skal være lav. Barn er mer sårbare enn voksne fordi i barnehagen er de i en situasjon de er pålagt å være i. Samtidig er det viktig å huske på at ikke enhver uenighet er en krenkelse. Ulikhet i meninger og det å møte motstand er noen ganger naturlig del av barns utvikling og samspill. Barn kan også oppleve å få veiledning og bli korrigert av ansatte uten at dette er en krenkelse.

Mobbing er når barn eller voksne gjennom handlinger eller ytringer hindrer et barn i å oppleve fellesskap, medvirkning og tilhørighet. Det avgjørende er hvordan barnet opplever situasjonen:

hvis det systematisk blir stengt ute, dominert, truet, latterliggjort eller ydmyket, så er det mobbing. Det finnes flere definisjoner på mobbing, men felles for dem er at det er negative handlinger som rettes mot en og at det gjentas over tid. Vi har tatt utgangspunkt i denne definisjonen:

«Mobbing av barn i barnehagen er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse av å høre til og være en betydningsfull person for fellesskapet».

(Lund et al., 2015)

Ovennevnte definisjon peker på betydningen av å være en del av fellesskapet og muligheten til å medvirke. Vår forståelse og syn på barna som er i våre barnehager, blir viktig for hvordan vi møter mobbing. Våre holdninger til barn må være ikke-dømmende og anerkjennende. Gjennom konkret atferd skal vi utvise empati, respekt og anerkjennelse. På denne måten skaper vi et positivt klima med ansatte som er sensitive ovenfor barnas behov. Vi setter oss ned og lytter og legger til rette for et inkluderende lek- og læringsmiljø, vi trøster og er tilstedeværende i barnehagehverdagen.

Det finnes ulike former for mobbing og det kan være direkte eller indirekte (Idsøe & Roland, 2017):

- Fysisk mobbing som dytte, slå, sparke og rive leker fra annen
- Verbal mobbing som kallenavn, trussel og erting
- Relasjonell mobbing som utestenging, ekskludering, grimaser, lage spesielle regler

Mobbing skiller seg fra andre hendelser ved at det er et negativt mønster som gjentar seg over tid, og at det ofte er ubalanse i styrkeforholdet.

Erting kan i noen tilfeller være en del av lek og vennskap, men når erting gjentar seg eller foregår over tid, kan det utvikle seg til å bli mobbing. Det handler ikke om enkeltstående handlinger, men om negative mønstre som utvikles og barnet opplever å ikke ha det bra.

Konflikt skiller seg fra mobbing ved at det skjer mellom likeverdige parter eller venner, oppstår av og til, og er en naturlig del av barns utvikling av sosial kompetanse. Samtidig kan en situasjon som ser ut som en konflikt for noen, oppleves som en krenkelse for andre – fordi barn er ulike og tolker situasjoner forskjellig. Ansatte må derfor alltid vurdere barnets opplevelse av situasjonen. For å sikre et trygt og godt miljø må personalet ha en felles forståelse av hva som regnes som krenkelser, mobbing, erting og konflikter. Dersom et barn selv uttrykker at det ikke har det trygt og godt, skal personalet reagere og følge opp i tråd med aktivitetsplikten (§42). Barnets opplevelse er alltid utgangspunktet.

Hva slags atferd og situasjoner skal ansatte i barnehagen være observant på?

- At barna tar fra leker gjentatte ganger mot ett spesielt barn
- Hvisking av hemmeligheter som omfatter privat informasjon og kallenavn
- Rollelek og barnets status i denne

(Idsøe & Roland,2017)

3.0 § 41 Nulltoleranse og forebyggende arbeid.

Denne lovparagrafen handler om:

- Plikt til å gripe inn når barn utsettes for krenkelser
- Plikt til å forebygge

3.1 Nulltoleranse- Ansvar og plikt til å gripe inn

Barns selvfølelse utvikles i samspill med omgivelsene. Krenkelser og mobbing fratar barn både livsmot og verdighet. Forskning (Breivik et al., 2017) viser at både mobbeofre og mobbere har økt risiko for psykiske vansker senere. I tillegg viser videre forskning en sammenheng mellom frafall i videregående opplæring og mobbing i barnehagen (Lund et al., 2015).
Nulltoleranse krever at alle overtramp følges opp av trygge og varme ansatte. Det innebærer å aktivt hindre uønskede handlinger, og fremme ønskede, med ansatte som gode rollemodeller. Barnets opplevelse av sin situasjon avgjør om retten til et trygt miljø brytes. Dette betyr at barn som føler seg krenket, skal ivaretas emosjonelt, uavhengig av ansattes vurdering.
Krenkelser fra ansatte vurderes helhetlig og objektivt. Nulltoleransebegrep er sterkt knyttet til det forebyggende arbeidet og tilbakemeldingskulturen i barnehagen. Tilbakemeldingskultur handler om at personalet tør å gi og ta imot tilbakemeldinger på en trygg og respektfull måte, fordi vi ønsker å forbedre vår praksis og tar felles ansvar for hvordan barna har det. Det er viktig å normalisere at tilbakemeldinger er en del av jobben, som en støtte for å bli bedre sammen.

3.2 Forebyggende arbeid- ansvar for og plikt til å forebygge

Dette knyttes tett opp mot § 2 i barnehageloven med barnehagen som en forebyggende arena og Rammeplanens kapittel 1 (livsmestring og helse):
«Barnehagen skal ha en helsefremmende og forebyggende funksjon og bidra til å utjevne sosiale forskjeller. Barnas fysiske og psykiske helse skal fremmes i barnehagen.
Barnehagen skal bidra til barnas trivsel, livsglede, mestring og følelse av egenverd og forebygge krenkelse og mobbing. Om et barn opplever krenkelser eller mobbing, må barnehagen håndtere, stoppe og følge opp dette».

I barnehagen skal vi jobbe med å fremme helse og skape et inkluderende fellesskap der barna kan være seg selv og trives, slik at de kan oppleve mestring og en følelse av verdi. Denne jobben gjøres bl.a. gjennom tilstedeværende og engasjerte ansatte, med barna i fokus. Dette blir essensielt i det forebyggende arbeidet mot mobbing. Personalet i barnehagen skal aktivt jobbe for å se alle barn, og være ekstra oppmerksomme for å se barn som faller utenfor og hjelpe/veilede dem.
Barnehagen har et skjerpet ansvar for å ivareta barn med særskilt sårbarhet. Det kan være forhold som er knyttet til religion, seksuelle orientering, kjønnsuttrykk, funksjonsevne, -sosio-emosjonelle vansker, forhold i familie- og hjemmesituasjon eller at barnet tidligere har vært utsatt for krenkelser. Personalet må kartlegge hvem de sårbare barna er og finne fram til tiltak som kan forebygge. FUS barnehagenes arbeid med å fremme vennskap og fellesskap, er eksempler på tiltak for å redusere risikoen for utenforskap.
Forebygging er også at barnehagen legger opp til variasjon og aktivitet og innhold, slik at det kan treffe så mange som mulig og oppleve lyst, glede, trivsel og mestring. Systematisk og kontinuerlig arbeid er helt essensielt når vi jobber forebyggende. Dette inkluderer at personalet jevnlig

3.3 Psykososialt barnehagemiljø

I FUS barnehagene jobber vi aktivt med barnehagens psykososiale miljø og vi har slagordet «Barnet først». Det innebærer at alt vi gjør skal ivareta barnets beste. «Barnet først» er en barnehagebasert kompetanseutvikling som inneholder verktøyene Classroom Assesement Scoring System (CLASS), og Tuning into kids (TIK). FUS har valgt CLASS som observasjonsverktøy fordi det er et evidensbasert verktøy som fungerer både ved observasjon, og som støtte i personalets utviklingsarbeid. Det er tuftet på systematisk tilnærming for å heve relasjonskvaliteten. Målet med satsningen er at det etableres et helhetlig system for å støtte barnas utvikling og læring, og bygger på nyere forskning om kvalitet i barnehagen. I tillegg har satsningen som målsetting at de ansatte skal bli enda bedre til å fremme barnas trygghet, trivsel, læring og språkutvikling i hverdagen. CLASS dimensjonene støtter oss i implementering av rammeplanens kapitler 1, 3, 4, 6 og 8.

TIK handler om hvordan vi kan tone oss inn på og veilede barns følelser. Å tone seg inn på barn betyr å møte de der de er, og å være til stede, støttende, empatisk og tålmodig sammen med barna gjennom deres emosjonelle uttrykk. For å få til dette, må vi bygge gode og trygge relasjoner gjennom å være sensitive ansatte. Når vi viser sensitivitet, entusiasme og glede vet vi at dette har stor betydning for barns trivsel og progresjon. Barna skal sikres et miljø som er fritt for krenkelser og et rikt leke- og læringsmiljø. For å sikre høy kvalitet på relasjonen må vi vite hva som egentlig skjer i møtet mellom ansatte og barnet. Vi skal sikre at vår atferd er preget av handlinger som fremmer og ikke hemmer barnets trivsel, utvikling og læring.

3.4 Kjennetegn på god praksis som forebygger krenkelser og mobbing:

Positivt klima

- Trygg og god relasjon mellom barn - barn, barn – ansatt, og mellom de ansatte.
- Tydelig entusiasme, latter og mange smil
- Gjensidig respekt og lydhørhet
- Ansatte støtter barna i lek og vennskaps relasjoner
- Positivt klima er positivt for hjernens utvikling, da delt glede “booster” hjernens utvikling (CLASS, Barnet først)

Fravær av negativt klima som:

- Streng stemme, irritasjon, kjefting eller sinne vist av personale og / eller barnet.
- Ironi, aggressivitet, sarkasme og manglende respekt for hverandre.
- Himling med øynene
- Trusler

Barn trives, lærer og utvikler positive sosial -emosjonelle ferdigheter i omgivelser som er fri for irritasjon, trusler og aggresjon. Hvis barn er engstelige, sinte eller urolige, vil det begrense barnets trivsel, utviklings- og læringsmuligheter. Til og med milde trusler kan skade barnas opplevelse av trygghet og relasjon til deg. Omsorg er en forutsetning for barnas trygghet og trivsel og for utvikling av empati og nestekjærlighet (Utdanningsdirektoratet, 2017).

3.5 Verdier og holdninger

Grunnleggende verdier og holdninger i barnehagen handler om felleskap, omsorg, medansvar, solidaritet, toleranse, respekt, likeverd og retten til å være forskjellig. Alle ansatte har, som rollemodeller, et særlig ansvar for å etterleve og formidle barnehagens verdigrunnlag (Barns trivsel- voksnes ansvar, Udir).

Som ansatte er vi viktige rollemodeller for barna vi omgås. Ved å være bevisst hvordan vi handler, kan vi være med på å synliggjøre for barna at hver og en har verdi i seg selv, og at alle

har rett til egne meninger. I hvilken grad personalet respekterer hverandre og barna, kommer til uttrykk i måten vi forholder oss til og behandler hverandre på. Barn ser, hører og legger merke til våre handlinger. Barn er naturlig sensitive for hvordan ansatte opptrer overfor dem og omtaler dem, som igjen påvirker barnets selvbilde og selvtillit. Videre kan dette påvirke måten barnet blir oppfattet på i barnegruppen og blant dine kolleger.

3.6 Vennskap og inkludering

Vennskap og nære relasjoner er det viktigste virkemiddelet mot mobbing i barnehagen. Ved å være gode rollemodeller og veilede barn i prososiale ferdigheter, forebygger vi mobbeadferd. Vennskap er tilhørighet, lek og en viktig arena for å føle seg betydningsfull. Her kan man få øve seg på å være seg selv sammen med andre. Være enig og uenig. Streve med å finne kompromisser og få lov til å se andres perspektiv. Her kan barna utvikle en forståelse for seg selv og andre, og lytte og bli lyttet til.

3.7 Sosial-, språklig og emosjonell kompetanse

Som en del av arbeidet med å fremme sosial kompetanse og et inkluderende miljø er det særlig viktig å fremme barns språkkompetanse og emosjonelle kompetanse. Her bør fokuset være på å gi barn et rikt språk til å fortelle hva barnet opplever av «glede og sorg». Barna bør få kompetanse på å sette ord på følelser, styrke empatiforståelse og -utøvelse. For at barn skal kunne fortelle må de vite at de kan være trygge på, og stole på de ansatte rundt seg. Relasjonene og kvaliteten på dem må jobbes med hver dag og det er alltid den ansatte som har ansvar for denne relasjonen.
Barn forteller gjerne med bl.a. små hint, endring av atferd, kraftige emosjonelle uttrykk, tilbaketrukkenhet m.m. Dersom personalet rundt barnet ikke er sensitive nok til å fange opp disse hintene kan det være nok til at barn ikke forteller mer. Bruken av åpne spørsmål som: Kan du fortelle meg mer om det? Sette ord på det du ser: « I stad så jeg at du ble lei deg når NN ikke ville leke med deg….»

4.0 § 42 Plikt til å sikre at barnehagebarna har et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø - Aktivitetsplikten

Alle som arbeider i barnehagen, skal melde fra til barnehagens daglige leder dersom de får mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Daglig leder skal melde fra til barnehageeier i alvorlige tilfeller.

«Når et barn eller foreldrene sier at barnet ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen undersøke saken og så langt det finnes egnede tiltak, sørge for at barnet får et trygt og godt barnehagemiljø. Det samme gjelder når en undersøkelse som barnehagen selv har satt i gang, viser at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Tiltakene skal velges på grunnlag av en konkret og faglig vurdering». -Barnehageloven

Aktivitetsplikten har 4 delplikter:

1. Plikt til å følge med
2. Plikt til å melde fra
3. Plikt til å undersøke
4. Plikt til å sette inn tiltak

4.1 Plikten til å følge med:

Alle ansatte i barnehagen har ansvar for å følge med på hvordan *alle barn* i barnehagen har det, blant annet gjennom:

- Personalet må være tilstede og engasjerte i barns lek og aktiviteter, for å gi støtte og veiledning, og for å kunne identifisere samspill som kan utvikle seg til å bli negativt.
- Personalet skal observere og kartlegge samspill både mellom barna og mellom ansatte og barn. (CLASS)
- Personalet skal gjennomføre samtaler med barna, enten én-til-én eller i grupper, med fokus på barnas trivsel.
- Pedagogisk leder skal ha foreldresamtaler hvor barnas trivsel, atferd og vennskap diskuteres.

Barnehagen må sørge for at de ansatte har en felles forståelse for viktigheten av å følge med på barnas psykososiale miljø og at alle er kjent med barnehagens rutiner for å sikre at lovkravene blir oppfylt.

Krenkelser, mobbing og tidlige tegn på mobbeatferd kan være vanskelig å oppdage. Derfor må det være en felles forståelse blant personalet for hva som regnes som krenkende atferd og mobbing, slik at alle ser etter de samme signalene.
Ved kjennskap til eller mistanke om at barn ikke har det trygt og godt, utløses de andre delpliktene.

Det er viktig å være oppmerksom på endringer i barns atferd, da dette kan indikere at noe er galt. Et nært samarbeid mellom barnehage og hjem kan gjøre det lettere å fange opp slike endringer.

Endret adferd som kan være tegn på at barn ikke har det trygt og godt:

- Barnet kan vise tegn til å ikke ville gå i barnehagen
- Fysiske endringer som: Barnet kan begynne å tisse på seg etter å ha vært tørr, endre spise- og sovevaner, ofte vondt i magen/hodet
- Kan bli engstelig og redd
- Oppleves mye sint/opptrer aggressivt/plager andre/ofte i konflikter
- Kan søke mer voksenkontakt enn tidligere
- Kan bli veldig stille
- Streve med å etablere sosial kontakt/ er mye alene/blir holdt utenfor

4.2 Plikten til å melde fra

Alle som har en rolle i barnehagen, har plikt til å melde fra, inkludert de som har støttefunksjoner. Et særlig ansvar gjelder for de som jobber direkte med barna og daglig leder.
En melding kan også komme fra foresatte, enten muntlig eller skriftlig.
Det er helt avgjørende å ha tett dialog med barnets hjem. Unntaket er dersom det er alvorlig mistanke om at hjemmesituasjonen ikke er trygg og god. I slike tilfeller trer meldeplikten til barnevernet inn, som er forankret i barnehageloven § 46.

Enhver mistanke eller kjennskap til at et barn ikke har det trygt og godt, skal meldes til daglig leder. Mistanke betyr at du er usikker eller ikke vet sikkert, men det utløser likevel en plikt til å melde fra, enten det er noe vi har sett, hørt eller blitt fortalt. Terskelen for å melde fra er lav. (Vedlegg 1+2: Saksgang og melding)

- Barnehagen kan ikke vente til undersøkelser er gjort, før du melder fra. Unntak gjelder kun dersom disse kan gjennomføres innen svært kort tid.
- Daglig leder er ansvarlig for at barnehagen håndterer og følger opp alle meldinger. (logg, registrering)
- Skriftlig meldeskjema fylles ut (Vedlegg 2) og registreres i Simployer.
- Daglig leder og fagavdelingen skal i felleskap bestemme om dette skal meldes til Barnehagemyndighet.

4.3 Plikten til å undersøke

Hvis det oppdages at et barn eller en gruppe barn ikke opplever et trygt og godt barnehagemiljø, enten gjennom direkte uttalelser fra barnet selv, foreldre eller ansatte, eller ved mistanke om dette, har barnehagen plikt til å undersøke saken umiddelbart. (Vedlegg 3) Observasjoner, ytringer og endret atferd hos barn kan utløse slik mistanke.
Undersøkelsene må være reelle og egnet til å finne årsaken til at barn ikke har det trygt og godt og undersøke barnets opplevelse. Sammen med foreldrene kan vi avklare hva som skal undersøkes og hvordan dette skal gjøres. Foreldrene skal føle seg sett, hørt, anerkjent, respektert og inkludert i saker som omhandler deres barn.

Metoder for å undersøke kan være:

- Samtale med foresatte
- Samtale med barnet (dersom alder tilsier det)
- Samtale med de involverte/de som har observert situasjonen. Dette kan være andre foresatte, barn eller ansatte.
- Samtale med personalet
- Observasjoner av: relasjoner mellom B-B, A-B. Hvor er de ansatte i leken, plassering av barn i grupper

Selv om undersøkelsesprosessen kan være tidkrevende, er det viktig å prioritere grundig arbeid for å få god innsikt. Dette vil legge grunnlaget for tiltak, basert på konkret og faglig vurdering. Barnets subjektive opplevelse er avgjørende for å utløse undersøkelsesplikten, og barnehagen kan ikke avvise slike bekymringer fra barn eller foreldre ved å vise til at andre barn opplever miljøet positivt eller at ansatte ikke har vært vitne til krenkelser.
Barnehagen må sikre at barn får gi uttrykk for sine synspunkter på barnehagens daglige virksomhet og saker som angår dem, i tråd med barnehageloven § 3 (barn og foreldres rett til medvirkning) og Rammeplanen kapittel 4 (barns medvirkning).

4.4 Plikten til å sette inn tiltak

Barnehagen skal lage en skriftlig plan når det skal gjøres tiltak i en sak.
Størrelsen på aktivitetsplanen avhenger av funnene fra undersøkelsen.
(Vedlegg 4)
I aktivitetsplanen skal det stå:

1. Hvilke problemer tiltakene skal løse
2. Hvilke tiltak barnehagen har planlagt
3. Når tiltakene skal gjennomføres
4. Hvem som skal gjennomføre tiltakene
5. Når tiltakene skal evalueres.

Barnehagen plikter å følge opp tiltakene, evaluere og eventuelt justere tiltaksplanen. Tiltakene som settes inn, må være tilstrekkelige til å løse problemet, og varer helt til barnet opplever et trygt og godt barnehagemiljø igjen. Foresatte skal være med på evalueringen av tiltakene.

5.0 § 43 Skjerpet aktivitetsplikt dersom en som arbeider i barnehagen krenker et barn.

Undersøkelser og tiltak etter § 42 skal iverksettes straks.

Ved mistanke om eller kjennskap til at en ansatt i barnehagen krenker barn, skal det straks meldes ifra til daglig leder og aktivitetsplikten utløses.
Dersom en som arbeider i barnehagen, får kjennskap til eller mistanke om at DL i barnehagen krenker et barn, skal dette meldes fra om direkte til eier, ved fag og kvalitet via Colores.
Ansatte kan krenke barn ved å latterliggjøre, skrike, true, skjelle ut eller straffe dem, i stedet for å forholde seg rolige og sette grenser på en fornuftig og respektfull måte. Gjentatt negativ omtale av ett barn kan føre til at barnet føler seg stemplet som umulig eller lite verdsatt, og sosial utestenging kan gjøre barnet mindre attraktivt som lekekamerat. Det er derfor uakseptabelt å snakke nedsettende til, eller om barn. Kollegaer som er vitner til slik atferd uten å gripe inn, begår et tillitsbrudd. Dette kan forsterke uheldige samspillsmønstre. Det er viktig å motarbeide dette ved å etablere en god tilbakemeldingskultur. Alle ansatte i barnehagen er ansvarlige for å ivareta barnets beste. Manglende handling kan oppfattes som aksept av krenkende behandling. Tiltak vurderes basert på alvorlighetsgraden av handlingen og konsekvensene for barnet. Mulige tiltak inkluderer opplæring og ny kompetanse, for å sikre gode handlingsalternativer. Ved lovbrudd som vold eller alvorlig krenkende atferd, behandles arbeidsforholdet i henhold til gjeldende lover og rutiner i samarbeid med HR/eier.

6.0 Samarbeid mellom barnehage og hjem:

Barnehagen har, i tråd med Rammeplan for barnehager, et ansvar for å ivareta barnas behov for omsorg, lek, læring og danning i samarbeid og forståelse med hjemmet (2017, kap. 5, s. 29). For å sikre dette, skal barnehagen tilrettelegge for et godt foreldresamarbeid preget av åpenhet, likeverd og gjensidig respekt. Foreldre skal oppleve å bli sett, hørt og inkludert i dialogen, og deres bekymringer skal tas på alvor, spesielt når det gjelder krenkende ord, handlinger eller mobbing.

Det er et felles ansvar mellom barnehage og hjem å forhindre mobbing. Samarbeid med foreldrene om holdninger og verdier er avgjørende for å skape et trygt og godt barnehagemiljø. Dette gjøres gjennom foreldresamtaler, foreldremøter og deling av barnehagens handlingsplan for et godt psykososialt miljø.

Barnehagen skal aktivt informere foreldrene om sitt arbeid med å styrke det psykososiale miljøet og involvere dem i dette arbeidet. Daglig leder skal informere tydelig om hvor og hvordan foreldre kan melde en bekymring. Arenaer som skal benyttes er foreldremøter, utviklingssamtaler og møter i samarbeidsutvalget (SU). Arbeidet med psykososialt miljø sees opp mot Barnet først og CLASS.

Foreldre bidrar til forebyggende arbeid ved å:

- Hilse på og snakke med alle barn, invitere dem hjem og legge til rette for nye vennskap.
- Samtale med egne barn om det å være en god venn og inkludere andre.
- Snakke positivt om andre barn, foreldre, ansatte og barnehagen.
- Melde fra om de oppdager krenkende atferd eller mobbing.
- Gi tilbakemeldinger om barnets trivsel og opplevelser.
- Følge opp informasjon fra barnehagen og samarbeide tett med de ansatte.

Internkontroll:
Internkontroll i barnehagen skal sikre at arbeidet med det psykososiale barnehagemiljøet er systematisk og dokumentert. Det innebærer at barnehagen har dokumentert opplæring, dokumenterte risikovurderinger og dokumentert oppfølging av saker. Personalet må jevnlig vurdere hva som kan være risiko for krenkelser eller utrygghet – for eksempel konflikter i frilek eller utfordrende samspill i overgangssituasjoner – og beskrive hvilke tiltak som reduserer risikoen. Barnehagen skal også ha årlig evaluering og forbedring av rutiner, med tydelig ansvar for hvem som følger opp, hvordan det gjøres og hvor ofte. Dette sikrer at arbeidet med barns trygghet og trivsel er levende og i stadig utvikling.

7.0 Vedlegg til handlingsplanen:

7.1 Vedlegg 1: Oversiktsskjema aktivitetsplikten

	Ansvar	Hva	Dokumentasjon
Følge med	Alle ansatte	Observere, i lek og systematisk. Barnesamtaler Observasjonsverktøy Relasjonskartlegging CLASS: sensitive ansatte, organisering	Observasjons-rutiner Logg Resultat fra kartlegging
Gripe inn	Alle ansatte	Nulltoleranse Gripe inn umiddelbart Stoppe krenkelser	Dokumenter/logg ev hendelser
Melde fra	Alle som har en funksjon i bhg	Varsle daglig leder. Melde i Simployer og vedlegg 2 fylles ut. Ved mistanke eller kjennskap til at det er daglig leder som krenker et barn, skal det meldes direkte til FUS via barnehagens varslingsrutiner.	Vedlegg 2 Simployer
Strakstiltak og involvering av barn og foreldre	Pedagog/ DL	Samtaler med og emosjonell støtte til barnet/barna/foresatt	Logg/referat
Undersøke	Ansatte/ pedagog	Samtaler/observasjon. CLASS, logg. Pedagogisk analyse som verktøy: vedlegg 5	Vedlegg 3/logg
Sammenstille og analysere	Ansatte/ pedagog	funnene sammenstilles og analyseres	Referat
Planlegge tiltak og lage en skriftlig plan	DL i samarbeid med ansatte	Med bakgrunn fra funn etter undersøkelser: Egnede tiltak.	Vedlegg 4. Referat fra møter
Involvere barnet/ foresatte i tiltak	DL i samarbeid med ansatte	Den skriftlige planen legges frem for foreldrene, og foreldrenes tanker og opplevelse tas på alvor	Referat fra møter
Gjennomføre, evaluere og revidere	DL i samarbeid med ansatte	Tiltakene gjennomføres og evalueres i flere runder. Nødvendige justeringer underveis, i samarbeid med foreldre. Foreldre involveres i evalueringen. Vurder ekstern bistand, eller bistand fra FUS administrasjonen.	Referat fra møter/samtaler.

7.2 Vedlegg 2: Plikt til å melde

Barnehagens navn **Avdeling/base** **Melders navn:** **Melders tilknytning til barnehagen:**
Dato for mottatt melding: **Varslet pr. epost ____ Telefon ____ SMS_____Personlig henvendelse ____ Annet:**
Bakgrunn for bekymring: **Observasjon ____ Utsagn fra barnet____ Henvendelse fra foreldre ____ Annet:**
Det ble varslet om følgende forhold (Beskriv kort):
Melding mottatt av:
Melding registrert av melder/ansatt som avvik i Simployer **Dato:**

7.3 Vedlegg 3: Undersøkelser

Hvilke undersøkelser barnehagen har planlagt:	Frist:	Ansvar:	Funn:

Eksempel på undersøkelser:

- samtale med barnet/andre barn som er involvert
- Samtale med forleder
- Samtale med personalet
- Observasjoner (Class)
- Systematisk observasjon av enkeltbarn og gruppen.
- Hvor er de voksne i leken, plassering av barn i grupper
- Logg
- Bruk analysemodellen under

Eksempler på undersøkelser når ansatte krenker barn:

- Samtale med den ansatte det gjelder (Her er det viktig å huske på kontradiksjonsprinsippet som handler om retten til å uttale seg om anklager som gjelder en selv. Den ansatte har innsynsrett i saken)
- Class observasjon-ansattes sensitivitet, negativt klima, ta barnets perspektiv samtale med barnet for å sikre barnets subjektive opplevelse
- På bakgrunn av funn fra undersøkelsene utarbeides det konkrete tiltak

7.4 Vedlegg 4: Aktivitetsplan

Barnets navn: **Navn på daglig leder:** **Navn på pedagogisk leder:**	
Hvilke problemer tiltakene skal løse	
Hvilke tiltak barnehagen har planlagt	
Når tiltakene skal gjennomføres	
Hvem er ansvarlig for gjennomføringen av tiltakene	
Når tiltakene skal evalueres	
Sted og dato	
Signatur barnets foreldre	
Signatur daglig leder	
Signatur ansatt	

Analysemodellen

Overordnede målsettinger
↓
Innhenting av data/informasjon
↓
Problemformulering
↓
Analyse av opprettholdende faktorer

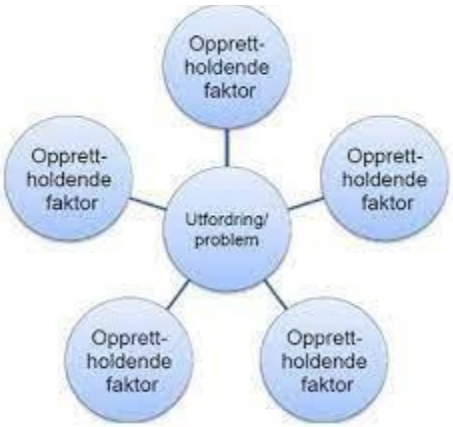
Utvikling av strategier og tiltak
↓
Gjennomføring av valgte tiltak
↓
Evaluering

Overordnede målsettinger
Utfordringen analysen skal basere seg på må kunne ses i sammenheng med noen overordnede målsetninger som avdelingen/barnehagen jobber med. Kan dreie seg om gruppemiljø og enkeltbarn.

Innhenting av data/informasjon
Helt avgjørende forutsetning for å få en god analyse er at du har gode data. Ikke egne meninger/synsing, men helt konkrete, objektive data. Observasjoner, kartlegginger etc.

Problemformulering
Formuleres tydelig og konkret. Skal enkelt kunne gå tilbake og se om vi har klart å realisere målet, evt forbedret situasjonen. Åpen problemformulering, gjerne et utsagn.

Analyse av opprettholdende faktorer
Viktig område – ikke samme som årsak, men hva som opprettholder problemet. Hva gjør at denne utfordringen gjentas gang etter gang.
Det skal IKKE snakkes om strategier/tiltak før analysen er gjennomført.



Vi bruker tre grunnleggende perspektiver i analysen av opprettholdende faktorer:

1. Kontekstuelt perspektiv med fokus på læringsmiljøet og pedagogiske aktiviteter. Herav struktur, organisering, relasjoner, regler m.m.
2. Aktørperspektiv med fokus på barnas virkelighetsoppfatninger og mestringsstrategier. Barn og unge som aktør i eget liv. Vi må forstå barna for å kunne hjelpe de. Prøve å forstå barnet ut fra deres syn på situasjonen.
3. Individperspektiv med fokus på barn og unge sine forutsetninger, hjemmeforhold, skader og vansker.

- Utvikling av strategier og tiltak

Opprettholdende faktorer/ forklaringer	Pedagogiske tiltak og strategier	Forskningsmessig grunnlag/ referanse

- **Gjennomføring av valgte tiltak**
  Ofte den vanskeligste delen. Krever at alle ansatte rundt barnet/gruppen dedikerer seg til tiltakene og strategiene som er satt.
- **Evaluering**
  Evaluere resultatene, evt gjennomføringen om man ikke har fått ønsket resultat

7.6 Vedlegg 6: Internkontroll i den enkelte barnehage

Tiltak:	**Arena:**	**Dato/frist/ansvar**
Alle ansatte skal ved ansettelse og ved barnehagestart få opplæring i handlingsplanens innhold og tilhørende rutiner.	Selvstendig lesing. Be om lesebekreftelse	Ved barnehagestart/ DL
Gjennomgang av handlingsplan og øving på rutiner for å melde avvik etter kap 8	Personalmøte	Aug/sept/DL
Alle DL gjennomfører webinar som omhandler hele kap 8	Webinar	Sept 24/DL
Jobbe med gjennomgang av våre rutiner. Hva er et trygt og godt miljø. (se til class: sosioemosjonell støtte) Definere hva vi legger i ordet krenkelse. Konkrete oppgaver/case/filmer (se til class: negativt klima)	Personalmøte. Grupper på tvers av avdelingene.	Høst 24
Tilbakemeldingskultur i personalgruppa refleksjonoppgaver.	Personalmøter	
Sikre at bhg har et godt system for å sette vikarer/nyansatte inn i dette arbeidet.	Ved ansettelse	DL
Gjennomføring av CLASS observasjoner	Avdelingsvis	Høst-24
Holdningsarbeid: jobbe med caser	Avdelingsvis/person almøter	Jevnlig / DL/ped.
Sikre at alle ansatte er kjent med saksgangen ved handllingsplanen	Personalmøte	
Relasjonskartlegging	Individuelt før avd. møte. Sammenfatning på avd. møte	Årlig/ Ped.
Barnehagen evaluerer sitt forebyggende og holdningsskapende arbeid hvert år. Evaluering og evt. revidering foretas i personalmøte og SU	Hver vår	DL/Ped.
Orientere hvordan vi jobber med kap 8, og hvordan vi håndterer enkeltsaker.	SU-møte og foreldremøter hver høst	DL