

PSYKOSOSIALT BARNEHAGEMILJØ

Innhold

1.	Innledning.....	4
2.	Lovverk	4
3.	Trygt og godt barnehagemiljø	6
3.1.	Trygt og godt barnehagemiljø.....	6
3.2.	Relasjoner.....	6
3.3.	Lek	7
3.4.	Medvirkning	7
3.5.	Psykisk helsefremmende barnehage.....	8
3.6.	De syv psykiske helserettighetene.....	8
4.	Hvordan jobber vi i ULNA-barnehagene med å skape et trygt og godt barnehagemiljø?	8
4.1.	Voksenrollen og ansatte som den viktigste ressurs.....	8
4.2.	Personalets ansvar.....	10
5.	Mobbing og krenkelser	10
6.	ULNA barnehagenes definisjoner/ forståelse av begreper	11
6.1.	Mobbing	11
6.2.	Krenkelse	12
6.3.	Tall om mobbing.....	12
6.4.	Konsekvenser av mobbing.....	13
7.	Aktivitetsplikten.....	13
7.1.	Plikten til å følge med på hvordan barna har det.....	13
7.2.	De særskilt sårbare barna.....	14
7.3.	Plikten til å melde fra.....	14
7.4.	Plikten til å melde ifra til eier	14
7.5.	Plikten til å undersøke	15
7.6.	Plikten til å iverksette tiltak dersom et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø.....	15
7.7.	Skjerpet aktivitetsplikt.....	16
8.	Samarbeid med foreldrene.....	16
9.	Samarbeid med andre instanser	17
10.	Ansvar for oppfølging	17
11.	Prosedyre når det er mistanke om at barn ikke har det trygt i barnehagen og ved mistanke om mobbing og krenkelser	18
	Prosedyren skal sikre at aktivitetsplikten følges ved mistanke om at barn ikke ha det trygt og godt i barnehagen	18
12.	Vedlegg.....	19

Vedlegg 1 – Melding og mistanke om at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø	20
Vedlegg 2 – Melding til eier ved alvorlige tilfeller der et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø.....	21
Vedlegg 3 – Undersøkelse ved mistanke om at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø	22
Vedlegg 4 – Aktivitetsplan ved mistanke eller kjennskap til at et barn ikke har det trygt og godt i barnehagen	23
Vedlegg 5 – Barnehagens rutiner for forebygging av mobbing og krenkende atferd.....	26
Vedlegg 6 – Kartlegging av personalets holdninger til enkeltbarn.....	27
Vedlegg 7 – Sjekkliste for videre refleksjon i forhold til de ansattes relasjoner til barna.....	29
Vedlegg 8 – Refleksjonsspørsmål til ansatte	30
Vedlegg 9. Tiltak når barn krenker barn.....	31
Vedlegg 10. Tiltak når ansatte krenker barn	32
Vedlegg 11- Forslag til barnelitteratur	33

1. Innledning

Denne planen er et verktøy for alle ULNA barnehagene i arbeidet med å skape et psykososialt godt barnehagemiljø. Planen er forankret i Barnehageloven kapittel 8 - «*Psykososialt barnehagemiljø*». Lovbestemmelsene skal sikre alle barns behov for tilhørighet og deltagelse i fellesskapet og bidra til at alle barn har et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø fritt for krenkelser som utestenging, mobbing, vold og diskriminering. Dette er viktig for å gi hvert enkelt barn en best mulig oppvekst og gode utviklingsmuligheter.

Med denne planen vil vi sikre at alle som jobber i en av ULNAs barnehager har nok kunnskap til å kunne jobbe forebyggende mot mobbing og krenkelser, kjenner til aktivitetsplikten og hvordan vi jobber for å sikre et trygt og godt barnehagemiljø for alle.

Planen skal gi:

- Oversikt over gjeldende lovbestemmelser og føringer for psykososialt barnehagemiljø
- Oversikt over ansvar og plikter for ansatte, daglig leder og eier
- Kunnskap om hvordan jobbe for å sikre at alle barn opplever et trygt og godt barnehagemiljø, og sikre at dette er en del av praksisen i ULNA barnehagene.
- Kunnskap om mobbing og krenkelser og hvordan forebygge mot dette
- Kunnskap om hvordan oppdage mobbing og krenkelser, samt kunnskap om hvordan stoppe og følge opp der barn blir utsatt for dette
- Verktøy og metoder som kan benyttes i arbeidet
- Anbefalinger for samarbeid mellom barnehagen og foresatte, samt samarbeid med andre instanser

2. Lovverk

- **Grunnloven** §104 andre ledd. «*Ved avgjørelser som gjelder barnet, skal barnets beste være et grunnleggende hensyn*»
- **Barnekonvensjonen** - FNs barnekonvensjonen er en del av norsk lov, og gir barn grunnleggende menneskerettigheter. Barnekonvensjonen gir alle barn rett til å ha en trygg og god oppvekst, uansett hvem de er og hvor de bor.
- **Barnehageloven**
§1 Formål. I.h.h.t. formålsparagrafen skal «*barnehagen i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling*». Videre skal barnehagen «*møte barna med tillitt 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.*»
- **§ 3 Rett til medvirkning og hensynet til barnets beste.** «*Barn i barnehagen har rett til å gi uttrykk for sitt syn på barnehagens daglige virksomhet og i saker som gjelder dem selv.*» «*I alle handlinger og avgjørelser som gjelder barn i barnehagen, skal hva som er best for barnet, være et grunnleggende hensyn.*».

- **§ 4 Foreldreråd og samarbeidsutvalg.** «For å sikre samarbeidet med barnas hjem, skal hver barnehage ha et foreldreråd og et samarbeidsutvalg. Foreldrerådet skal fremme foreldrenes fellesinteresser og bidra til at samarbeidet mellom barnehagen og foreldregruppen skaper et godt barnehagemiljø»
- **§ 9 internkontroll.** «Barnehageeier skal ha internkontroll for å sikre at kravene i denne loven med forskrifter følges. Internkontrollen skal være systematisk og tilpasset barnehagens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold». Fra 2021 ble det lovkrav at alle barnehager skal ha en internkontroll som skal sikre at kravene i barnehageloven med forskrifter følges. På denne måten skal kvaliteten på det pedagogiske tilbudet heves til det beste for barna. Internkontrollen vil også være en sentral dokumentasjon for barnehagens praksis ved tilsyn. Internkontrollen vil være en av flere kilder for å vise barnehagens gode arbeid frem for tilsynet.
- **§ 41 Nulltoleranse og forebyggende arbeid.** «Barnehagen skal ikke godta krenkelser som for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Alle i barnehagen skal gripe inn når et barn i barnehagen utsettes for slike krenkelser. Barnehagen skal forebygge tilfeller hvor barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø ved å arbeide kontinuerlig for å fremme helsen, trivselen, leken og læringen til barna.»
- **§ 42 Plikt til å sikre at barnehagebarna har et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø/aktivitetsplikten.** Barnehageloven § 42 omhandler:
 - Plikten til å følge med på hvordan barna har det
 - Plikten til å melde fra
 - Plikten til å undersøke
 - Plikten til å iverksette tiltak dersom barnet ikke har et trygt og godt barnehagemiljø
 Formålet med aktivitetsplikten er å bidra til at alle barnehagebarn opplever at barnehagen er et sted der det er trygt og godt å være, og et miljø der de opplever tilhørighet, mestring og trivsel. Når et barn eller flere barn, ikke har et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø trer delpliktene inn.
- **§ 43 Skjerpet aktivitetsplikt dersom en som arbeider i barnehagen, krenker et barn.** Ansatte skal melde ifra til daglig leder dersom de får mistanke om eller kjennskap til at en kollega krenker et barn. Terskelen for å melde fra skal være lav. Daglig leder informerer eier i tilfeller der det avdekkes at ansatte har krenket barn. Er det daglig leder som krenker et barn, skal ansatte melde ifra om dette direkte til eier.

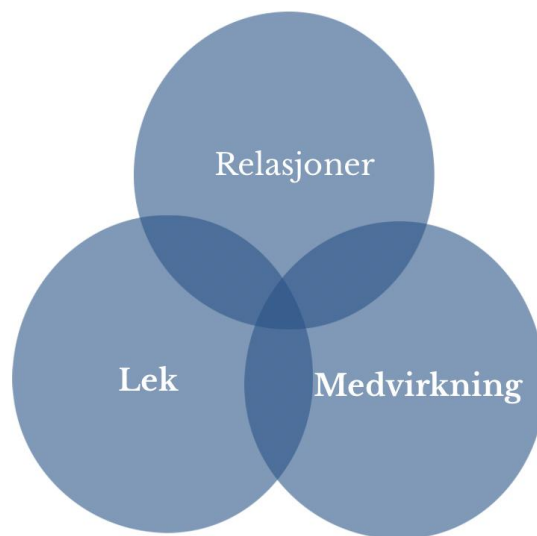
3. Trygt og godt barnehagemiljø

3.1. Trygt og godt barnehagemiljø

Et trygt og godt barnehagemiljø betegnes ved at barnet selv opplever at det er trygt og godt i barnehagen, at det opplever tilhørighet, at det er inkludert i barnegruppen og i fellesskapet, og at det å komme til barnehagen er en positiv opplevelse og noe barn ser frem til. Barnehagemiljøet skal fremme helse, trivsel, lek og læring.

Rammeplan for barnehager sier at alle barn skal kunne erfare å være betydningsfulle for fellesskapet, og være i positivt samspill med andre barn og voksne. Barnehagen skal aktivt legge til rette for utvikling av vennskap og sosialt fellesskap (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 23)

Alle barn har rett på et trygt og godt barnehagemiljø. For å sikre dette er alle ansatte pliktet til å følge med på om barna har det trygt og godt, samt å jobbe systematisk for å sikre dette. Å skape et trygt og godt barnehagemiljø er også det viktigste vi gjør for å forebygge mot mobbing og krenkelser. Det er tre viktige områder som vi jobber med i ULNA Barnehager for å legge til rette i dette arbeidet.



3.2. Relasjoner

Det å skape gode relasjoner er grunnleggende for barns trivsel, trygghet og utvikling i barnehagen. Når vi snakker om barnehagekvalitet så er relasjoner et av de viktigste kjennetegnene på høy kvalitet. I arbeidet i barnehagen må de ansatte til enhver tid ha barnets beste i fokus, være gode rollemodeller og skape trygge relasjoner med tilstedeværelse, varme og en god tilknytting som grunnlag. I

Rammeplanen 2017 står det at *“Barnehagen skal aktivt legge til rette for omsorgsfulle relasjoner mellom barna og personalet og mellom barna som grunnlag for trivsel, glede og mestring.”* Det er derfor vi jobber med å skape og utvikle relasjonskompetansen mellom barna og i personalgruppen, hvor positivt samspill, anerkjennelse og nysgjerrighet på hverandre er kjernen i arbeidet. Ved å være voksne som veileder og støtter i utviklingen av nye relasjoner gir vi barna mulighet til å utforske, prøve ut og utvikle forskjellige erfaringer i det å ta kontakt og i å etablere nye vennskap, med søkelys på positive samspillsmønstre.

3.3.Lek

Leken er barnas måte å forstå verden på, utforske og bearbeide det som er rundt oss. Det er derfor vi i ULNA barnehagene forstår viktigheten av å skape trygge lekemiljøer med gode relasjoner mellom barn og voksne, som en forutsetning for arbeidet med trygt og godt barnehagemiljø og ved forebygging mot mobbing og krenkelser.

Vi ser samspillet og relasjonene mellom barn og voksne som en sentral del av vårt arbeid. Å legge til rette for gode lekearenaer hvor vennskap og inkludering er i fokus er et viktig i arbeidet for å sikre et trygt og godt barnehagemiljø og å forebygge mot mobbing og krenkelser. Et godt lekemiljø med gode ansatte, som er til stede og forstår lekespråket er nøkkelen til dette. Barna skal ha mulighet til å prøve ut ulike strategier i trygge omgivelser, med god veiledning fra voksne som anerkjenner lekens betydning i barns læring og utvikling. Lek er lystbetont, og barna er i sin *«egen verden»* under leken. Leken er en viktig arena for livsmestring, deltagelse og tilhørighet.

Regjeringens strategi *“Barnehager mot 2030 - Strategi for barnehagekvalitet”* viser at høykvalitetsbarnehager kan ha positiv effekt som varer hele livet. Et av målene i strategien er at alle barna har et godt og inkluderende leke- og lærings miljø. Småbarnas hjerne er klar til den største utviklingen som skjer i et menneskeliv, hvor kommunikasjon og språket er nøkkelen. I et trygt og godt barnehagemiljø settes det søkelys på samspill, deltagelse i lek og forhandlinger, utprøving av ulike strategier, skape ulike vennskap og læring ved å uttrykke seg selv og kommunisere med andre. Arbeidet med språkutviklingen har visst seg å også ha en betydning for både sosial, emosjonell og intellektuell utvikling (Espenakk mfl., 2007). Når dette arbeidet flettes inn i leken med et personale som er gode forbilder har vi de beste forutsetningene for et godt barnehagemiljø hvor mobbing og krenkelser forebygges.

3.4.Medvirkning

Rammeplanen (2017) beskriver barnehagen som et sted hvor alle barna skal oppleve å bli sett, forstått, respektert og hvor de skal få den hjelpen og støtte de har behov for. For å skape et trygt og godt barnehagemiljø hvor alle barna opplever at de er betydningsfulle er det nødvendige å ha voksne som setter søkelys på barns rett til medvirkning. Når barna uttrykker seg og blir hørt med sine meninger i det store fellesskapet, ved hjelp av voksne som er til stede, veileder og støtter, har vi et godt utgangspunkt for å jobbe med respekt, toleranse og deltagelse videre i livet. Ved å ta utgangspunkt i egne opplevelser og jobbe aktivt med inkludering og det å være en del av noe større, skaper vi gode arenaer for arbeidet med bla lek, relasjoner og språk.

3.5. Psykisk helsefremmende barnehage

I ULNA barnehagene jobber vi aktivt med de syv psykiske helserettighetene som grunnlag for å skape trygge og psykisk helsefremmende barnehager. Personalet jobber kontinuerlig for å sikre at barn har det trygt og godt og det jobbes forebyggende mot krenkelser og mobbing. Vi tar utgangspunkt i Arne Holte sin beskrivelse av de syv psykiske helserettigheter og jobber målrettet for å skape et miljø hvor disse rettigheter kommer til syne i hverdagen.

3.6. De syv psykiske helserettighetene

Alle har en rett til en følelse av:

- **IDENTITET OG SELVRESPEKT:** Følelsen av at du er noen og at du er noe verdt.
- **MENING I LIVET:** Følelsen av at du er del av noe som er større enn deg selv, at det er noen som trenger deg. Det kan være familien, venner, barnehagen, skolen, nabolaget, jobben, eller en organisasjon.
- **MESTRING:** Følelsen av at du duger til noe, at det er et eller annet du får til. Det er nesten det samme hva det er, bare det er noe.
- **TILHØRIGHET:** Følelsen av at du hører til noen, at du hører hjemme et sted.
- **TRYGGHET:** Følelsen av at du kan tenke, føle og utfolde deg uten å være redd. Kanskje ikke alltid, men som oftest.
- **DELTAGELSE OG INVOLVERING:** Følelsen av at det faktisk spiller en rolle for noen andre hva du gjør eller ikke gjør.
- **FELLESKAP:** Følelsen av at du har noen som du kan dele tanker, følelser og erfaringer med, noen som kjenner deg, som bryr seg om deg og som du vet at vil passe på en når det trengs. Du er ikke alene.

4. Hvordan jobber vi i ULNA-barnehagene med å skape et trygt og godt barnehagemiljø?

4.1. Voksenrollen og ansatte som den viktigste ressurs

Holdningen til barn som medmennesker kommer til uttrykk gjennom personalets anerkjennende samspill med dem. Barn har behov for å bli sett, hørt og bekreftet. Oppmerksomhet fra kompetente, varme, tilstedeværende voksne er en forutsetning for barns trivsel i barnehagen. Måten den voksne svarer og bekrefter barnet på, er avgjørende for hvordan barnet opplever seg selv. Kvaliteten på spillet mellom voksne og barn har stor betydning. Grunnleggende verdier i barnehagen er for eksempel fellesskap, omsorg, medansvar, solidaritet, toleranse, respekt, likeverd, og retten til å være forskjellige. Alle ansatte har, som rollemodeller, et særlig ansvar for å etterleve og formidle barnehagens verdigrunnlag. De skal støtte og ta hensyn til enkeltbarnet i tillegg til at de skaper et trygt og samtidig utfordrende sted for vennskap og aktiv deltagelse i fellesskapet. De synliggjør at hver og en har verdi i seg selv, og at alle har rett til å ha egne meninger. Slik blir de ansatte viktige modeller for

barna. Alle ansatte i ULNA barnehagene skal hver dag være bevisst sin rolle, samt hele tiden arbeide for at barna har en best mulig hverdag i en psykisk helsefremmende barnehage.

ULNA barnehagene har ansatte som:

RELASJONER

- **Varme og omsorgsfulle** – ansatte som er aktive, har fokus på barnets beste, er deltagende og bruker relasjonskompetansen i hverdagen.
- **Positivt klima** – har søkelys på et godt samspill og skaper gode møtearenaer mellom barna hvor de kan utforske og prøve ut ulike strategier med varme og gode voksne som støtte.
- **Setter tydelige grenser** - ansatte er forutsigbare i sin væremåte og har fokus på trygghet og trivsel. Vi er oppmerksomme på de ulike relasjonene som dannes i leken og veileder barna i konfliktløsning og ut av uheldige samspillsmønstre.
- **Mestringsopplevelser** – vi har ansatte som har søkelys på å skape mestringsopplevelser i sin relasjon med barna samt en fellesskapsfølelse ved å opptre med oppriktighet og varme.

LEK

- **Inspirerer i leken** - ansatte er aktive og veileder og støtter barna i leken og i samspillet. Vi ser muligheter og oppmuntrer barna til å finne løsninger sammen.
- **Deltar i leken** - ansatte er gode lekekamerater og tør å ta en rolle i barnas opplevelsesverden
- **Gode lekekamerater** – ansatte støtter barna i lek og viser ulike måter å komme inn og ut av leken.
- **Skape gode og inkluderende lekemiljøer** - ansatte skal organisere og tilrettelegge for gode lekemiljøer.

MEDVIRKNING

- **Tilpassing og tilrettelegging** – ansatte som setter barnet i sentrum og som tilpasser seg, aktiviteter og miljøet ut ifra her-og-nå situasjoner i hverdagen og lytter til barnas tanker og meninger.
- **Observerer og reflekterer** - ansatte som er beviste på at de er rollemodeller for barna, observerer samspillet og leken systematisk og reflekterer jevnlig egen praksis.

PSYKISK HELSE

- **Felles barnesyn** – ansatte som ser og forstår barna som enkelte individer med søkelys på lek, mestring og glede som grunnlag til læring og utvikling.
- **Anerkjennende voksne** – som ser hvert barn som den de er og som legger til rette for et meningsfullt samspill både seg imellom og mellom barna.
- **Lage gode dager** – ansatte har fokus på å skape gode dager sammen med barna med fokus deltakelse og inkludering, hvor barna føler seg en del av et felleskap og utvikler tilhørighet.
- **Arbeidsmiljø** - ansatte er bevisste på verdien av et godt arbeidsmiljø og hva det betyr for barna som er sammen med oss.

Sosial tilhørighet er viktig når vi legger til rette for et trygt og godt barnehagemiljø og arbeider for å forebygge mobbing. Barn som opplever god støtte fra personalet i utviklingen av samspillsnormer, bygger opp bedre samspillmønstre med hverandre.

- **Prososial atferd** = vi setter fokus på positive sosiale holdninger og handlinger (hjelp andre, oppmuntre og gi positive tilbakemeldinger, dele med andre).
- **Selvkontroll** = vi skaper naturlige situasjoner hvor barn kan øve på turtaking, inngå kompromisser, ta felles avgjørelser bla.
- **Selvhevdelse** = vi skaper et miljø hvor barna skal ha tro på seg selv og tørre å si egne meninger, samt å tåle og akseptere andres
- **Lek, glede, humor** = dette skal være en stor del av hverdagen i barnehagene – og skal dokumenteres gjennom hele året.
- **Vennskap** = ULNA barnehagene har vennskap som tema i leken, litteratur, musikk, på tur, i møte med andre osv.
- **Positiv kommunikasjon** = personalet er opptatt av å se og høre barna, se det gode positive i hverandre. Ulna-barnehagene jobber for å skape en god tilbakemeldingskultur hvor et rikt språk og tydelig respons står sentralt.

4.2. Personalets ansvar

Det er alltid personalets ansvar å føle med og følge opp slik at barn har et trygt og godt barnehagemiljø, samt avdekke og forebygge mot mobbing og krenkelser. Det er når de voksne, barnehageansatte og foreldre, er sammen med barna at de oppdager hva som foregår mellom dem. Dan Olweus (psykolog og professor) kommer med følgende råd når de voksne oppdager mobbing og trakassering mellom barn.

- **Inngripen:** ikke gå forbi barn som plager hverandre, da tror den som blir plaget eller mobbet at du aksepterer denne type adferd. Ikke spør hva som har skjedd, men sett konkrete ord på det du faktisk har sett.
- **Si til barna at dette ikke er akseptabelt:** snakk direkte til barna og møt blikkene deres. Ikke vær emosjonell, men nøytral i ditt budskap.
- **Vær voksen som barna vet at bryr seg:** den som blir plaget eller mobbet og den som plager eller mobber, trenger en sterk og tydelig voksen som både støtter og sier ifra.

Vi vet at mobbing kan være symptom på vanskelige livssituasjoner og dårlig selvbilde. Barnehagen skal jobbe forebyggende mot mobbing ved å sikre at alle barn opplever et trygt psykososialt miljø hvor barna kjenner seg inkludert i det sosiale felleskapet. Ansatte i barnehagen skal jobbe for at barna skal bli robuste og tåle medgang og motgang - livsmestring.

Vennskap er det viktigste virkemiddel mot mobbing og personalet skal jobbe for å skape et trygt psykososialt miljø hvor barna trives og har venner.

5. Mobbing og krenkelser

Barnehagen forpliktes til å ha nulltoleranse mot krenkelser som utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Det avgjørende er om barnet som blir utsatt kan oppleve det som

nedverdiggende eller integritetskrenkende Utestengingen må som hovedregel være systematisk. Alle som arbeider i barnehagen skal gripe inn når et barn utsettes for krenkelser.

Barnehagen er forpliktet til å lage en skriftlig plan når det skal gjøres tiltak. Planen skal minimum inneholde:

- hvilke problemer tiltakene skal løse
- hvilke tiltak barnehagen har planlagt
- når tiltakene skal gjennomføres
- hvem som skal gjennomføre tiltakene
- når tiltakene skal evalueres

Vær oppmerksom hvis et barn

- Ofte blir utsatt for sårende bemerkninger
- Gjentatte ganger blir gjort narr av og ydmyket
- Domineres av andre og dette er et mønster
- Blir dyttet, sparket, slått uten å kunne forsvare seg
- Har sår eller ødelagte klær uten å kunne forklare hvorfor
- Blir utestengt fra gruppelek
- Ofte er den siste som blir valgt til gruppelek
- Stadig holder seg til en voksen i utetiden
- Virker skremt og usikker
- Vegrer seg for å komme i barnehagen

6. ULNA barnehagenes definisjoner/ forståelse av begreper

6.1.Mobbing

“Mobbing av barn i barnehagen er handlinger som krenker barnets opplevelser av å høre til og være en betydningsfull person for fellesskapet” (Lund,2015)

Mobbing blir definert ulikt, men noen av trekken i ulike definisjoner er at:

- Det dreier seg om negative fysiske eller psykiske handlinger begått av en eller flere mot en annen
- Det er ubalanse i maktforholdet slik at det er vanskelig å forsvare seg
- Handlingene må ha en viss hyppighet og foregå over tid.
- Handlingene er planlagte eller ondsinnede

Dette er hentet fra *“Barns trivsel-voksnes ansvar”* (2012) UDIR

Det er viktig å skille mellom mobbing og den type erting, konflikter og samværmønstre som normalt sett kan forekomme mellom små barn og i barnehager.

Mobbing krenker enkeltindividet og kan sies å være brudd på retten til å bli respektert og være trygg. Barnehagen er en viktig arena for å forebygge krenkende adferd. Personalet må være støttende, til stede når barna bygger relasjoner, deltar i samspill og tilegner seg og videreutvikler ferdigheter som gjør samhandlingen mellom dem trygg og positiv.

Mobbing kan involvere ulike former for handlinger. Her skiller vi mellom direkte mobbing som kan knyttes til fysisk angrep eller verbal mobbing (eks. slå, sparke, trusler) og indirekte mobbing som kan beskrives som handlinger som blir utført ved hjelp av skjulte metoder (eks. blikk og grimaser)

Når barnegrupper i barnehagen kjennetegnes av konflikt og uro skal personalet reflektere og mistenke at noen føler seg utenfor i fellesskapet.

6.2.Krenkelse

Med krenkelse mener vi ord eller handlinger begått av barn eller voksne som oppleves som negative eller sårende av andre. Krenkende adferd er uavhengig av intensjonen bak. Jonas Jakobsen, universitets lektor i filosofi ved UiT, definerer krenkelser som en opplevelse av urettferdighet som er relatert til vår identitet av våre moralske følelser, ikke primært til fysisk skade.

I grunnlagsdokument for arbeid med barnehage og skolemiljø, mobbing og krenkelser (Utdanningsdirektoratet, 2017) beskrives krenkelser som et samlebegrep for negative ord eller handlinger som oppleves som krenkende for barn eller unges verdighet og integritet, eller gjør at de føler seg ekskludert fra fellesskapet.

Krenkelser kan være:

- Avvisninger
- Trusler om å avslutte vennskap
- Løgner
- Verbale uttrykk, fysisk vold som slag og spark
- Indirekte handlinger som utestenging, ignorering og ekskluderende kroppsspråk
- Baksnakking
- Blikking
- Handlinger som gjør at barn og unge opplever utrygghet eller ubehag

Disse eksemplene er fornærmelser som kan oppleves svært krenkende og sårende. Når disse situasjonene gjentas mange ganger over tid, blir dette et mønster og vi kan kalle det mobbing.

6.3Tall om mobbing

Det forekommer mobbing og andre krenkelser i barnehagen. Både nasjonal og internasjonal forskning bekrefter dette gjennom ulike studier (Helgeland & Lund, 2016; Perren, 2000). Mobbingen er oftest i form av utestengelse og manglende inkludering. Barn er engstelige for å bli ekskludert fra leken, og opplever denne ekskluderingen som mobbing (Lund & Helgeland, 2016; Skoglund 2020).

Når det gjelder utbredelse av mobbing, finnes det store variasjoner i funnene mellom ulike studier, der barn som blir utsatt for mobbing varierer mellom 6 % og 20% (Mobbing i norske barnehager- en kunnskapsoversikt, 2021).

Prosjektarbeidet «*Hele barnet, hele løpet - Mobbing i barnehagen, 2015*» konkluderte også med at ekskludering og utenforskap foregår i barnehagen. I alle barnehagene som forskerne besøkte, ble det observert 1-2 barn som var ekskludert fra lek med de andre barna. Omtrent halvparten av barna som ble intervjuet i prosjektet har forklaringer på hva mobbing er, og at lek og vennskap er det viktigste for alle barn.

6.4 Konsekvenser av mobbing

Selv om mobbingen har sluttet, kan de som blir mobbet slite i mange år etterpå. De kan slite med å konsentrere seg på skolen, og mange kan føle seg triste og ensomme. Mobbing kan føre til dårlig selvfølelse, ensomhet, psykiske lidelser, sykdom og i verste fall et ønske om ikke å leve lenger. (UDIR, 2016)

Forskningsoppsummeringen (UDIR *“Å bli utsatt for mobbing en kunnskapsoppsummering om konsekvenser og tiltak”*, 2017) viser at å bli utsatt for mobbing har sammenheng med et bredt spekter av helseproblemer og sosiale vansker.

Det øker risikoen for:

- Nedsatt selvtillit
- Ensomhet
- Emosjonelle plager som depresjon og angst
- Psykosomatiske problemer som for eksempel hodepine, magesmerter, ryggsmert, kvalme, anspenhet og søvnproblemer
- Selvmordstanker og selvmordsforsøk
- Psykotiske symptomer
- Posttraumatisk stress-symptomer
- Atferdsproblemer og rusmiddelbruk

7. Aktivitetsplikten

Aktivitetsplikten trer inn hvis det er grunn til å mistenke at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Det kan være mange ulike og sammensatte årsaker som kan påvirke et barns psykososiale barnehagemiljø. Aktivitetsplikten trer inn selv om årsaken til at barnet ikke har et trygt og godt barnehagemiljø skyldes forhold eller hendelser som har skjedd utenfor barnehagen eller tilbake i tid. Barn har ulike behov og det er barnets egen opplevelse som skal legges til grunn ved vurdering av om barnet har et trygt og godt barnehagemiljø. Aktivitetsplikten baseres på ansattes egne observasjoner, barnets uttrykk (verbalt eller nonverbalt) og tilbakemeldinger fra foreldre.

7.1. Plikten til å følge med på hvordan barna har det

Alle som arbeider i barnehagen, er lovforpliktet til å følge med på hvordan barna i barnehagen har det. Plikten til å følge med og melde fra gjelder for alle som arbeider i barnehagen. Med alle “som arbeider i barnehagen” menes alle som har et ansettelsesforhold til barnehagen og andre som jevnlig utfører arbeid i barnehagen (som vaktmester, renholder osv.) Det kreves mer av ansatte som jobber direkte med barna enn av personer med andre typer arbeidsoppgaver.

At ansatte følger med, er et nødvendig grunnlag for å få mistanke om eller kjennskap til at et eller flere barn ikke har det trygt og godt i barnehagen. Ansatte må være tilgjengelige for barna, slik at barna kan uttrykke om de ikke har det bra i barnehagen og bli hørt og tatt på alvor. Det er også viktig at ansatte følger med på gruppedynamikken. Det kan for eksempel være slik at enkelte barn ikke kommer inn i leken, holdes utenfor eller at noen tar mye styring og tildeler enkeltbarn de minst attraktive rollene i leken.

I tillegg til at ansatte til enhver tid er tilstedeværende og følger med på enkeltbarn og gruppedynamikken, benyttes systematiske metoder og egnede verktøy for å kartlegge barnehagemiljøet (eksempler på verktøy følger i siste del av veilederen). Personalet skal ha en løpende dialog med foreldrene og tar imot signaler og tilbakemeldinger og følge opp dette. Foreldrene kjenner sine egne barn best og deres innspill og refleksjoner skal tillegges stor vekt.

7.2.De særskilt sårbare barna

Plikten til å følge med handler også om å kartlegge hvem de særskilt sårbare barna er og at alle ansatte følger ekstra med på dem. Særskilt sårbare barn kan for eksempel være barn med funksjonsnedsettelse, språkvansker, atferdsvansker, sosio- emosjonelle vansker eller utfordringer i hjemmesituasjonen.

Ved å identifisere de sårbare barna og følge ekstra med, ha tett samarbeid med foreldrene, samt legge ekstra til rette for dem bl.a. i leken, sikrer vi at vi er i forkant og kan jobbe forebyggende før situasjoner oppstår.

7.3.Plikten til å melde fra

Det er et rettslig krav at alle som arbeider i barnehagen skal melde fra til daglig leder dersom de får mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, jf. barnehageloven § 42 andre ledd første setning.

Meldeplikten utløses hvis man får kjennskap til, eller hvis det er grunn til å mistenke, at et eller flere forhold påvirker barnets barnehagemiljø på en slik måte at barnet ikke har det trygt og godt når det er i barnehagen. At et barn gir uttrykk for å ikke ha det trygt og godt i barnehagen, oppfyller kravet til at den som arbeider i barnehagen har *“kjennskap”* til dette. Å ha en *“mistanke”*, vil si at man er usikker. Terskelen for hva som vekker en mistanke om eller gir kjennskap til at et barn ikke har det trygt og godt, skal være lav.

Ansatte skal meld ifra skriftlig til daglig leder så raskt som mulig og umiddelbart dersom alvoret i saken tilsier dette og det er pedagogisk leder på avdeling som har hovedansvar for at dette blir gjort. Melding gjøres i skjemaet «melding om mistanke om at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø». Daglig leder har ansvaret for å holde oversikt over meldingene og for at barnehagen håndterer og følger opp meldinger på en forsvarlig måte, samt dokumenterer dette fortløpende. Alle som arbeider i barnehagen, må melde fra så raskt som det er rimelig å forvente av dem i det enkelte tilfellet. Tidspunktet for når slik melding skal gis må stå i forhold til sakens alvor.

7.4.Plikten til å melde ifra til eier

Det er et rettslig krav at daglig leder skal melde fra til barnehageeieren i alvorlige tilfeller.

Hva som er alvorlige tilfeller, vil bero på en skjønnsmessig vurdering. Eksempler på alvorlige tilfeller kan være barn som har utvist voldelig atferd, situasjoner der noen er blitt skadet, saker som har pågått over tid m.m. Alvorlige tilfeller meldes umiddelbart, før undersøkelsene er gjennomført. Er daglig leder i tvil om alvorligheten i saken, meldes saken til eier. Melding gjøres skriftlig i skjemaet «melding til eier i alvorlige tilfeller der det mistenkes at barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø».

Eier har tilgang til alle meldinger, også de som ikke anses alvorlige, og daglig leder rapporterer månedlig til eier v. barnehagesjef på status i statusrapport.

7.5. Plikten til å undersøke

Det er et rettslig krav at ved mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen snarest undersøke saken, jf. barnehageloven § 42 tredje ledd. Barnehagen må legge en vid forståelse til grunn ved vurderingen av om barn har det trygt og godt. Plikten til å undersøke trer inn selv om årsaken til at barnet ikke har et trygt og godt barnehagemiljø skyldes forhold eller hendelser som har skjedd utenfor barnehagen eller tilbake i tid.

Barnehagen skal alltid undersøke dersom en som jobber i barnehagen har meldt fra til daglig leder om mistanke om eller kjennskap til at barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, eller dersom et barn eller foreldrene sier ifra. Plikten til å «undersøke saken» innebærer at det må hentes inn nok informasjon til å kunne avdekke hva som har skjedd, og om ett eller flere barn opplever at barnehagemiljøet ikke er trygt og godt. Undersøkelsen må være reell og egnet til å finne ut hva som er problemet. Målet med barnehagens undersøkelse er å innhente nok informasjon til å kunne vurdere om barnehagen må sette inn tiltak og eventuelt hva slags tiltak den skal sette inn. Undersøkelsene skal iverksettes snarest og gjøres skriftlig i malen «undersøkelse ved mistanke om at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø».

Undersøkelsen innebærer bl.a. samtaler med barnets foresatte, samtaler med barnet/ barna (om alder og utvikling tilsier dette), samt observasjoner av samspillet i gruppen og barnets relasjoner.

7.6. Plikten til å iverksette tiltak dersom et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø

Dersom barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø utarbeides det en aktivitetsplan i tett samarbeid med barnets foresatte, der det kommer frem konkrete tiltak som iverksettes og følges opp over tid. Det er utarbeidet egen mal som benyttes for dette (følger vedlagt i siste del av veilederen), samt eksempel på utfylt aktivitetsplan. Planen gjelder så lenge barnet ikke har et trygt og godt barnehagemiljø.

Tiltakene som iverksettes er kunnskapsbaserte og baseres på barnets beste. Vurdering av hva som er det beste for barnet vurderes utfra barnets behov og forutsetninger, samt kunnskap om barnets utvikling. I prosessen med å kartlegge vektlegges barnas eget uttrykk, syn og meninger. Tiltakene kan være både på individ-, gruppe- og systemnivå. Tiltakene handler i hovedsak om veiledning, støtte og involvering i hverdagssituasjoner, lek og samspill. Alle tiltak som settes inn dokumenteres fortløpende. Det jobbes systematisk, tiltakene vurderes løpende og tiltakene justeres ved behov.

Eksempler på tiltak i barnegruppen kan være:

- Endre organisering av barnegruppen
- Endring i dagsplaner, aktiviteter, lekemiljøer m.m.
- Ansatte deltar i leken for å hjelpe barn som har utfordringer med å komme inn og finne sin plass i leken, med utgangspunkt i egne styrker og ferdigheter
- Legge til rette for lekegrupper og etablering av nye vennskap

- Ansatte er ekstra bevisste på å være gode rollemodeller og ha fokus på holdninger, samspill og sosial kompetanse
- Øve på å ta andres perspektiv
- Veilede og støtte barna i konflikter og uenigheter
- Bistå med å sette ord på følelser og opplevelser
- Barnesamtaler
- Bruk av vennekort eller lignende

7.7. Skjerpet aktivitetsplikt

Dersom ansatte krenker et barn, er dette alvorlige tillitsbrudd og helt uakseptabelt. De som arbeider i barnehagen, har et maktforhold overfor barna og dette maktforholdet skal ikke misbrukes. De ansatte diskuterer jevnlig hvor grensene går. Ansatte skal melde ifra til daglig leder dersom de får mistanke om eller kjennskap til at en kollega krenker et barn. Terskelen for å melde fra skal være lav. Daglig leder informerer eier i tilfeller der det avdekkes at ansatte har krenket barn. Er det daglig leder som krenker et barn, skal ansatte melde ifra om dette direkte til eier. Tiltak skal iverksettes umiddelbart dersom ansatte eller leder krenker barn og saken følges opp etter arbeidsrettslige regler.

8. Samarbeid med foreldrene

I Rammeplanen (2017) står det: *“Ansatte og foreldre må arbeide sammen for å oppnå et inkluderende og godt psykososialt miljø som forebygger mistriksel, utrygghet, diskriminering og krenkelser. Personalet må vise i praksis at de ser foreldrene som en ressurs og at deres bidrag er viktig for at barna skal trives”*

ULNA barnehagene ser viktigheten av samarbeidet mellom hjem og barnehagen, både på individ og gruppenivå. Foreldresamarbeidet er viktig for hvordan hvert enkelt barn opplever dagene i barnehagen. Godt foreldresamarbeid i ULNA sine barnehager er preget av gjensidig respekt for hverandre og god kommunikasjon. Dette har innvirkning på hvordan barna fungerer og trives i barnehagen. Det er hver ansatt i ULNA-barnehagene som har ansvar for at samarbeidet er godt og at alle foreldre føler seg sett, hørt og inkludert.

For ULNA sine ansatte er dette viktige samarbeidspunkter eller områder:

- Jevnlige foreldremøter og foreldresamtaler.
- Gode rutiner for tilvenning, for å sikre en trygg og god oppstart i barnehagen.
- Oppstartsamtale når barnet starter i barnehagen for at barnehagen skal bli godt kjent med barnet og familien, ønsker, behov m.m. Foresatte får innsikt i barnehagehverdagen, hva barnehagen er opptatt av, samt barnehagens forventninger i samarbeidet med de foresatte.
- Foresatte ses på som en viktig ressurs i arbeidet med trivsel og trygghet i barnehagen.
- Foresatte involveres i arbeidet med relasjoner og samspill i barnehagen. Fast tema på foreldremøte på høsten er *“trygt og godt barnehagemiljø, forebygging av mobbing og psykisk helsefremmende barnehager”*. Det forventes at foreldrene setter seg inn i temaet og dette vil være en del av den løpende dialogen mellom foreldre og ansatte.
- Det legges til rette for arenaer der foreldrene får bidra aktivt i planlegging og evaluering.
- Daglig dialog ved henting og levering, med fokus på barnets utvikling og trivsel.
- Løpende dialog via digital løsning for foreldrekommunikasjon.

- Barnets uttrykk knyttes til trivsel tas på alvor og foresatte og barnehagen informerer hverandre ved mistanke om at barnet ikke har det trygt og godt i barnehagen eller utsettes for mobbing og krenkelser.
- Dersom barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø utarbeides aktivitetsplan, i samarbeid mellom barnehagen og foresatte.
- Holdninger og verdier er tema i samarbeidet mellom barnehagen og foreldrene.
- Det forventes at alle som oppholder seg i barnehagen er rollemodeller overfor alle barna, dette inkluderer også foresatte. Dette bl.a. ved å omtale alle barn med respekt, samt å inkludere alle barna.

9. Samarbeid med andre instanser

I mange tilfeller vil det være hensiktsmessig å samarbeide med andre instanser i kommunen, som helsestasjon, barnevern, PPT og skole/SFO. Ved bekymring rundt et enkeltbarns utvikling og trivsel kan det tas opp i tverrfaglig team og det kan kobles på aktuelle faginstanser. Deling av informasjon om enkeltbarn med andre instanser krever samtykke fra foreldrene. I noen tilfeller har ansatte plikt til å sende bekymringsmelding til barnevernstjenesten etter barnehageloven § 23c.

10. Ansvar for oppfølging

ULNA- administrasjonen v. barnehagesjef har overordnet ansvar for å sikre at alle ansatte har tilstrekkelig kompetanse og at denne planen og rutine m. skjemaer er kjent for alle. ULNA- administrasjonen er også ansvarlige for løpende oppdatering av planen, rutiner og skjemaer, samt støtte og veilede de daglige lederne ved behov.

Daglig leder har det overordnede ansvaret for å sikre at alle ansatte i egen barnehage kjenner og følger plan og rutine til enhver tid, samt å sikre at alle nyansatte og foreldre får den nødvendige informasjonen ved oppstart. Daglig leder er ansvarlig for at rutinen for forebygging av mobbing og krenkende atferd følges (vedlegg 1) og at den er tilpasset behovet i den enkelte barnehage. Daglig leder har ansvar for at alle mottatte meldinger om mistanke om at barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø følges opp i.h.h.t. prosedyrer og rutiner, i henhold til denne planen og at det dokumenteres i alle faser. Daglig leder skal melde ifra til eier ved alvorlige tilfeller.

Pedagogisk leder har ansvar for at det jobbes systematisk med denne planen og at rutinen er kjent og følges av de ansatte. Pedagogisk leder har hovedansvar for at det meldes ifra til daglig leder dersom det er mistanke om at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Pedagogisk leder følger opp sakene i samarbeid med daglig leder og er ansvarlig for at avtalte tiltak gjennomføres og følges opp.

Alle ansatte skal følge planen og gjeldende rutine og melde ifra til daglig leder så raskt som mulig dersom de mistenker at barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø.

11. Prosedyre når det er mistanke om at barn ikke har det trygt i barnehagen og ved mistanke om mobbing og krenkelser

Prosedyren skal sikre at aktivitetsplikten følges ved mistanke om at barn ikke ha det trygt og godt i barnehagen

Forebyggende tiltak:

- Vi har klare og forståelige grenser for akseptabel oppførsel.
- Vi er bevisste på egen atferd og egne holdninger overfor hverandre og barna.
- Vi gjennomfører disse aktivitetene som en del av det forebyggende arbeidet:
- Vi informerer foreldre ved oppstart i barnehagen og på foreldremøte om rutinen og aktivitetsplikten.
- Vi oppfordrer barna til å si ifra hvis de selv eller andre blir utsatt for krenkelser.
- Vi følger med og observerer gruppedynamikken og enkeltbarn i ulike aktiviteter, både inne og ute. Hvis vi ser et barn bli utsatt for mobbing eller annen krenkende atferd, griper vi inn umiddelbart.

Aktivitetsplikt ved mistanke om at et barn ikke har det trygt og godt i barnehagen:

- Det er gjort en observasjon eller barnet eller foreldrene har sagt noe som gjør at ansatte mistenker at barnet ikke har det trygt og godt i barnehagen
- Den ansatte snakker med barnet og/ eller de foresatte eller ansatte for å få høre mer
- Den ansatte går direkte til daglig leder om pedagogisk leder ikke er tilgjengelig, evt. til pedagogisk leder dersom dette er mulig. Den ansatte fyller ut skjemaet «melding om mistanke om at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø» og leverer dette til daglig leder umiddelbart
- Daglig leder og pedagogisk leder vurderer sammen med tanke på om foreldrene skal informeres umiddelbart eller ved henting
- Daglig leder igangsetter undersøkelse i samarbeid med pedagogisk leder. Skjemaet «undersøkelse ved mistanke om at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø» benyttes. Både barnets perspektiv og foreldres og ansattes perspektiv er del av undersøkelsene.
- Daglig leder vurderer om meldingen er alvorlig og om dermed eier skal informeres. Kriterier for når meldinger anses alvorlige kommer frem av plan og rutine og skjemaet «melding til eier ved alvorlige tilfeller der barn mistenkes å ikke ha et trygt og godt barnehagemiljø».
- Daglig leder innkaller til samtale med foreldrene, der også pedagogisk leder deltar
- På bakgrunn av gjennomført undersøkelse vurderes det om det er grunnlag for å vurdere at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Kriterier som legges til grunn for vurderingen fremkommer av denne planen. Konkluderes det med at det er grunn til å tro at barnet ikke har det trygt og godt i barnehagen, skal aktivitetsplan utarbeides. Denne utarbeides i samarbeid med foreldrene og skjemaet «aktivitetsplan ved mistanke om eller

kjennskap til at et barn ikke har det trygt og godt i barnehagen» benyttes. Tiltakene i planen baseres på konkret og faglig vurdering og tilpasses det enkelte barns behov.

- Det gjennomføres jevnlige møter foreldrene så lenge aktivitetsplanen er aktiv. Aktivitetsplanen oppdateres fortløpende ved behov
- Daglig leder lagrer melding, utfylte skjemaer og aktivitetsplan på område der ULNA-administrasjonen har tilgang og rapporterer på sakene i statusrapport

Dokumentasjon:

- Logg, hva skjedde
- Melding fra ansatt til daglig leder
- Evt. melding fra daglig leder til eier
- Undersøkelse, skjema og dokumentasjon
- Møtereferater
- Aktivitetsplan (inkl. evaluering)

12. Vedlegg

Vedlegg 1- 4 ligger også i Mentor HMS, der de lett kan lastes ned og fylles ut ved behov

Vedlegg 1 – Melding og mistanke om at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø

Barnets navn:

Født:

Barnehage og avdeling:

Dato:

Meldt av (navn på ansatt):

Beskriv kort årsaken til at du mistenker at barnet ikke har et trygt og godt barnehagemiljø:

Beskrivelse:

Hva ligger lit grunn for mistanken:

Egne observasjoner. Beskrivelse:

Utsagn fra barnet. Beskrivelse:

Utsagn fra andre ansatte. Beskrivelse:

Utsagn fra foresatte. Beskrivelse:

Utsagn fra andre barn. Beskrivelse:

Annet relevant informasjon:

Bekreftelse på mottatt melding, signatur daglig leder:

Dato, signatur

Utfylt skjema lagres i barnets mappe

Vedlegg 2 – Melding til eier ved alvorlige tilfeller der et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø

Barnets navn:

Født:

Barnehage og avdeling:

Dato:

Meldt av (navn på daglig leder):

Melding fra ansatt legges med som vedlegg

Beskriv hvorfor du vurderer dette som et alvorlig tilfelle og at dermed eier skal informeres

Beskrivelse:

Beskriv evt. gjennomførte tiltak nå og evt ved tidligere tilfeller knyttet til barnet:

Annet relevant informasjon:

Bekreftelse på mottatt melding, signatur barnehagesjef:

Dato, signatur

Utfylt skjema lagres i barnets mappe

Undersøkelse ved mistanke om at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø

Ved mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen snarest undersøke saken, jf. barnehageloven § 42 tredje ledd.

Barnehagen må legge en vid forståelse til grunn ved vurderingen av om barn har det trygt og godt. Plikten til å undersøke trer inn selv om årsaken til at barnet ikke har et trygt og godt barnehagemiljø skyldes forhold eller hendelser som har skjedd utenfor barnehagen eller tilbake i tid. Plikten til å «undersøke saken» innebærer at det må hentes inn nok informasjon til å kunne avdekke hva som har skjedd, og om ett eller flere barn opplever at barnehagemiljøet ikke er trygt og godt. Undersøkelsen må være reell og egnet til å finne ut hva som er problemet. Målet med barnehagens undersøkelse er å innhente nok informasjon til å kunne vurdere om barnehagen må sette inn tiltak og eventuelt hva slags tiltak den skal sette inn.

Gjennomførte undersøkelser:

Aktivitet	Gjennomført dato	Kommentar, oppsummering
Samtale med foresatte		
Samtale med barnet		
Samtaler med andre barn		
Samtaler med ansatte		
Observasjoner		
Kartlegginger		
Annet		

Konklusjon:

Videre tiltak:

Dato:

Signatur daglig leder

Signatur pedagogisk leder

Utfylt skjema lagres i barnets mappe

Vedlegg 4 – Aktivitetsplan ved mistanke eller kjennskap til at et barn ikke har det trygt og godt i barnehagen

(Aktivitetsplikt barnehageloven Kap 8, § 41-43)

Barnets navn: _____

Født: _____

Barnehagen: _____ Dato: _____

Hva skal denne planen løse?

[Barnets navn] har rett til et trygt og godt barnehagemiljø som fremmer helse, trivsel, lek og læring. [Barnehagens navn] har [dato] fått vite av [hvem]/har funnet ut ved hjelp av [hvordan] at [barnets navn] ikke har det trygt og godt i barnehagen, fordi [skriv hva som er utfordringen basert på barnets eller melders oppfatning].

Hva opplever barnet?

[Har barnet uttalt noe om saken? Hvis barnet kan uttrykke seg om hva som er utfordringen og hva han/hun tror vil hjelpe av tiltak, så skrives dette ned her]

Hovedmål med aktivitetsplanen:

[Hva ønsker vi å oppnå for barnet]

Aktivitetsplikt

<i>Hva skal gjøres/ Hva er gjort?</i>	<i>Hvordan</i>	<i>Ansvar</i>	<i>Dato</i>
<i>Følge med</i>	<i>F.eks. observasjoner, samarbeid med foreldre, samtaler med barn:</i>		
<i>Varsle</i>	<i>(ansattes navn) har varslet daglig leder: (daglig leders navn) har varslet barnehageeier (navn):</i>		

Undersøke	Beskriv hvordan dere undersøker saken (f.eks. ved observasjoner, ståstedsanalyse, SWOT-analyse), barnesamtaler, kartlegging, foreldresamtaler m.m.):		
Beskrivelse av problem	Beskriv hva som er kommet frem under undersøkelsen:		
Delmål	Beskriv ulike delmål for å nå frem til hovedmålet: - - -		
Evaluerings	Hvordan skal målene og tiltakene evalueres?		

Hvilke tiltak har barnehagen planlagt og når skal tiltakene gjennomføres?

[Dere skal sette inn tiltak dere mener er egnede og tilstrekkelige for at barnet får et trygt og godt barnehagemiljø, og etter å ha hørt med barnet hva han/hun mener og ønsker (der dette er mulig ut fra alder).

Tiltakene skal være faglig forankret og hensynet til barnets beste skal være grunnleggende. Mange saker fordrer tiltak på både individ-, gruppe- og barnehagenivå.

Vurder også tiltak som kan bidra med å forebygge/hindre at barnet får negative sosiale, psykiske eller psykosomatiske ettervirkninger etter hendelsen(e).

Hvis dere ser at det er behov for å endre tiltakene, eller sette inn nye tiltak etter hvert, oppdaterer dere planen. Dere skal kontinuerlig passe på at det er egnede og tilstrekkelige tiltak som er satt inn.

Vi setter inn disse tiltakene	Ansvarlig	Angi tiltakets varighet [dato fra og til/ «frem til barnet og foreldrene bekrefter å ha det trygt og godt»]:	Dato for evaluering:
1.			
2.			
3.			

Antall tiltak tilpasses den enkelte saken

** [Det er alltid barnehagen/barnehageeier som er ansvarlig for at tiltak gjennomføres. Her skriver dere hvem i barnehagen/barnehageeier som er ansvarlige for at hvert enkelt tiltak gjennomføres. Hvis dere har avtalt med noen som ikke er ansatt i barnehagen om å gjennomføre tiltaket, skal dette også komme frem. Dere skal ikke legge ansvaret på barnet eller foreldrene i aktivitetsplanen, da det er barnehagen som skal sørge for at barnet skal få det trygt og godt].*

Evaluerings av tiltakene:

[Spesifiser hvilket tiltak som evalueres og dato for evaluering. Beskriv hvorvidt tiltaket skal videreføres eller avsluttes.

Sted:

Dato:

Signatur foresatte:

Signatur daglig leder

Vedlegg 5 – Barnehagens rutiner for forebygging av mobbing og krenkende atferd

	Oppgave	Tidspunkt	Ansvar
1	Barnehagen gjennomgår handlingsplan og drøfter barnehagens syn på: • Hva er et godt psykososialt miljø? • Hva er krenkende atferd? • Hva er terskelen for å gripe inn og hva innebærer det? • Når skal ledelsen varsles?	Ved barnehages tart	Daglig leder
2	Opplæring og informasjon til alle nyansatte «Handlingsplan mot krenkelser i barnehagen» og skjemaet «melding om mistanke om at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø»	Ved ansettelse	Daglig leder
3	Foreldre informeres om planen	Hver høst	Pedagogisk leder
4	Barns trivsel er tema i foreldresamtaler	Høst/ vår	Pedagogisk leder
5	Barnehagen evaluerer det psykososiale miljøet	Ledermøter, to g. i året	Daglig leder
6	Planen skal være kjent for alle ansatte som jobber i barnehagen	Løpende	Daglig leder og pedagogiske ledere
7	Tiltak for forebyggende og holdningsskapende arbeid skal være tema på planleggingsdag/ personalmøte årlig	Hver høst	Daglig leder
8	Barnehagen evaluerer sitt forebyggende og holdnings- skapende arbeid hvert år. Evaluering og evt. revidering foretas i personalmøte og samarbeidsutvalg	Årlig	Daglig leder

Vedlegg 6 – Kartlegging av personalets holdninger til enkeltbarn

Skjemaet skal fylles ut av personalet i barnehagen ved bruk av en av disse fargene utfra egne følelser/holdninger til barnet og hvilke setninger som stemmer (man kan gi to farger til samme barn)

Den røde relasjonen

...barnet får tråkke inn i sjelen din med støvler på
...barnet du gir privilegier
...barnet du umiddelbart forstår og blir glad i
...barnet du føler at det er spesielt lett å elske

Den grønne relasjonen

...barnet du føler du har utmerket kontakt med men allikevel ikke hører under rødt

Den blå relasjonen

...barnet tar sjelden eller aldri kontakt med deg
...barnet du sjelden eller aldri tar kontakt med

Den svarte relasjonen

...barnet som får det til å koke over for deg
...barnet som gjør at du bli sintere enn situasjonen skulle tilsi
...barnet du ikke alltid forstår
...barnet du føler at det ikke er spesielt lett å elske

Etter at skjemaet er fylt ut av samtlige ansatte i barnehagen, bør dere gå igjennom og summere fargekoder for hvert barn. Hvis et eller flere barn får mange svarte, blå eller røde ruter, bør dette få konsekvenser for det videre arbeidet.

Refleksjon:		
«Svart relasjon»	«Blå relasjon»	«Rød relasjon»
-Hva gjør det med et barn at alle/flesteparten av de voksne først og fremst har negative følelser til barnet? Hva er det som får oss til å "se rødt"? -Hva gjør "svarte holdninger" med de andre barnas forhold til det aktuelle barnet? -Hvilke konkrete tiltak kan vi sette i gang for å endre personalets negative holdninger i den «svarte relasjonen»?	-Hva gjør det med et barn som mangler kontakt med en eller flere voksne i barnehagen? -Hvorfor har personalet så lite kontakt med dette barnet? -Hva gjør "blå avstand" med de andre barnas forhold til dette barnet? -Hvilke konkrete tiltak vil vi sette i gang for å synliggjøre barnet og øke frekvensen av kontakt med barn vi har «blå relasjon» med i hverdagen?	-Hvilke konsekvenser har det for et barn at alle/flesteparten av personalet "lar dem tråkke inn i sjelen sin med støvlene på"? Kan dette få negative konsekvenser for barnet? -Hva gjør "rød marsj" med de andre barnas forhold til dette barnet? -Hvilke konkrete tiltak kan vi sette i gang for å "demp" den "røde relasjonen"?

Med utgangspunkt i resultatene, lag en oversikt over de tiltak som skal settes i gang. Sett opp en tidsramme og vær konkret når det gjelder ansvarsfordeling

Tips: For å få så ærlige svar som mulig er det fornuftig å la den enkelte ansatte få fylle ut skjemaet for seg selv. Det kan til og med gjøres anonymt. Skjemaene leveres til styrer, som fyller opplysningene over i et sam- leskjema. Det viktigste er ikke å vite hvilke holdninger den enkelte voksne har til det enkelte barn, men å vite hva de voksnes holdninger samlet sett betyr for det enkelte barns ve og vel i barnehagen.

FARGESKJEMA

Sett kryss

[illegible]

Vedlegg 7 – Sjekkliste for videre refleksjon i forhold til de ansattes relasjoner til barna

Spørsmål	Egen refleksjon
På hvilken måte er jeg anerkjennende og støttende i forhold til alle barnas initiativ?	
Er mitt samspill med barna preget av dialog med åpne spørsmål, eller er det mer beskjeder og kontroll mot enkelte av barna?	
Ser jeg alle barn, eller er det noen som blir oversett?	
Er det noen barn i barnehagen som etter de slutter i barnehagen, vil si at jeg ikke likte de?	
Er det noen barn jeg stadig gir positiv oppmerksomhet, mens andre i hovedsak får mer negativ oppmerksomhet? Hvorfor det?	
Hvorfor er det sånn at du noen ganger tror mer på ett barn enn et annet?	
Griper jeg inn og veileder i konflikter/utestenging, eller er det noen ganger jeg bare overser det? Hvorfor det?	
Tar jeg kontakt med alle barna, eller er det noen jeg alltid velger / unngår? Hvorfor det?	
Hvorfor har jeg større tålmodighet med enkelte barn enn andre?	
Er jeg bevisst forskjellen på humor og ironi?	
Hvordan snakker vi jeg med de andre voksne på avdeling med barna tilstede?	
Er jeg en god rollemodell for barna?	
Preges min praksis av at jeg viser glede i mitt samvær med barna? På hvilken måte?	
Opplever jeg at jeg noen ganger får barna til å «miste ansikt»?	
Bruker jeg stereotypier/definerer barna og sier at de f.eks. vanskelige, slemme, vrange?	
Hvordan bygger jeg barns selvfølelse og bekrefter at de er gode nok som de er, uten å knytte det til prestasjoner eller ferdigheter?	

Miljøet i barnehagen
Er miljøet preget av gjensidig omsorg, anerkjennelse og varme, eller preges det av mye erting og kritiske kommentarer til og om hverandre?
Er miljøet i hovedsak inkluderende, eller preges det ofte av ekskludering av enkeltbarn?
Er samspillet barna imellom preget av klare sosiale hierarkier eller av likeverdighet og veksling av hvem som bestemmer og hvem som til enhver tid får være med?
Er det en trygg og avslappet tone preget av godt humør, spontanitet, oppmuntring og glede over hverandres mestring, eller er miljøet snarere preget av prestasjonskrav og konkurrerende holdninger til hverandre?

Vedlegg 9. Tiltak når barn krenker barn:

	OPPGAVER	ANSVAR
1	Ansatte i Ulna barnehager har plikt til å følge med på hvordan hvert enkelt barn har det i barnehagen	Alle
2	Alle ansatte i Ulna barnehager, skal gripe inn dersom et barn utsettes for krenkelser	Alle
3	Alle som jobber i Ulna barnehager har plikt til å melde fra til barnehagens daglige leder dersom de får mistanke om, - eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Foreldre, barn eller andre kan også melde fra	Ansatte som har mottatt informasjon eller observert handlingen
4	Daglig leder gjør en vurderer av alvorlighetsgrad. Barnehageeier skal informeres i alvorlige tilfeller informerer	Daglig leder
5	Det settes i gang undersøkelser og observasjon øyeblikkelig når det har kommet frem at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø	Daglig leder/ped.leder
6	For å skaffe mest mulig informasjon og vise omsorg og støtte, avholdes det samtaler med barnet som opplever seg krenket. Barnets subjektive opplevelse skal vektlegges	Daglig leder/ped.leder
7	Det avholdes også samtaler med foreldre til barnet som opplever seg krenket. Det skal legges til rette for et godt samarbeid	Daglig leder/ped.leder
8	Samtaler med barnet/barna som krenker skal også gjennomføres (det snakkes med en om gangen dersom det er flere som krenker) Målet med samtalen er å gjøre det tydelig for barnet at adferden ikke er akseptabel	Daglig leder/ped.leder
9	Barnehagen gjennomfører så samtale med barnet/barna som blir krenket. Det skal legges til rett for et godt samarbeid rundt tiltakene.	Daglig leder/ped.leder
10	Tiltaksplan utarbeides (se vedlegg 6) og tiltaksplanen presenteres samtlige ansatte på avdelingen. Alle ansatte har ansvar for at planen gjennomføres	Daglig leder/ped.leder
11	Oppfølgingen fortsettes helt til den krenkende adferden forsvinner.	Daglig leder /ped.leder
12	Personalet etter avholder et evalueringsmøte 1-2 uker for følge opp tiltakene, hvordan de fungerer og om det trengs justeringer. Barnets stemme tillegges vekt	Daglig leder/ped.leder
13	Foreldrene gis ny informasjon/samtale om status i saken Tett dialog holdes til saken er løst	Daglig leder

Vedlegg 10. Tiltak når ansatte krenker barn

Tiltak når ansatte krenker barn:

	OPPGAVER	ANSVAR
1	Alle ansatte i Ulna barnehager har plikt til å gripe inn når et barn utsettes for krenkelser	Alle
2	Dersom en ansatt i Ulna barnehager får mistanke om eller kjennskap til at en som arbeider i barnehagen krenker barn, skal den ansatte umiddelbart melde fra til barnehagens daglige leder	Alle ansatte i barnehagen
3	Daglig leder skal melde fra til barnehageeier	Daglig leder
4	Alle som jobber i Ulna barnehager har plikt til å melde fra til barnehagens daglige leder dersom de får mistanke om, - eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Foreldre, barn eller andre kan også melde fra. Dersom det oppstår mistanke om eller kjennskap til at daglig leder krenker et barn, skal den ansatte melde fra til barnehageeier	Alle
5	Strakstiltak: Krenkelsen skal stoppes og daglig leder skal ha samtaler med den ansatte for å skaffe informasjon og sette i gang undersøkelser	Daglig leder
6	For å skaffe mest mulig informasjon og vise omsorg og støtte, avholdes det samtaler med barnet som opplever seg krenket. Barnets subjektive opplevelse skal vektlegges	Daglig leder/ped.leder
7	Det avholdes samtaler med foreldre til barnet som opplever seg krenket. Det skal legges til rette for et godt samarbeid.	Daglig leder/ped.leder
8	Eier/ HR- avdeling involveres i vurdering av tiltak	Daglig leder/eier
9	På bakgrunn av undersøkelsene, samtalene og observasjonene lages det tiltaksplan. Denne presenteres for den ansatte.	Daglig leder/eier
10	Det avholdes samtaler med barnets foreldre der det gis informasjon om hele eller deler av tiltaksplanen. (Dersom det fastsettes at saken er en personalsak gjelder taushetsplikten for de tiltak som omhandler arbeidsrettslige forhold)	Daglig leder
11	Oppfølgende samtale gjennomføres med barnet	Styrer/ped.leder
12	Dersom ansettelsesforholdet fortsatt er gjeldene, avholdes et vurderingsmøte	Styrer/eier

Vedlegg 11- Forslag til barnelitteratur

«Mathias er alene»

Ingrid Lund

«Odd er et egg»

Lisa Aisato

«Fugl»

Lisa Aisato

«Kunsten å møte en bjørn»

Camilla Otterlei

«Albert og udyret»

Gunilla Bergström

«Hvem kan redde Albert Åberg»

Gunilla Bergström

«Fremmed»

Kaia, Bendik og Trond Brønne/
Per Dybvig

«Når to er sinte på hverandre»

Tor Åge Bringsværd

«Jeg har følelser»

Hunter / Porter

«Venner»

Brenne / Dybvig

«Kråka som hadde høyde- skrekk»

H.K Rohde

«Engletroll»

Janne Nerheim

«Wilbur – den gule katten»

Gry Kappel Jensen

«Supervenner»

Fiona Rempt

«Brune»

Håkon Øvrås

«Krokodilleyven»

Taran Bjørnstad / Christoffer Grav

«Slutt å erte!»

Emma Chichester Clark

«Rikki»

Guido van Genechten

«Piggtråd»

Pelle Stefan Ljungqvist / Johan
Egerkrans

«Gleding!»

Siri F. Abrahamsen

«Feiling!»

Siri F. Abrahamsen

«Innsiden ut»

Film

Vedlegg 12 - Litteraturliste

- FNs barnekonvensjon
- Helgesen, M. (2014) «**Mobbing i barnehage**» Oslo, Universitetsforlaget
- Holte, A. i Melvold L. (2017) «**Bli helstøpt. En bok om kvalitet i barnehagen**» Oslo, Kommuneforlaget
- Kvistad, K. «**Den norske barnehagekvaliteten**» (2003) Trondheim
- Foreldreutvalget for barnehager (FUB)
- Lund, I. (2014) «**De er jo bare barn: Om barnehagebarn og mobbing**» Oslo
- Lund m.fl. (2015) «**Hele barnet, hele løpet. Mobbing i barnehagen**»
- Olweus, D. m.fl. (2006) «**Mobbing blant barn og unge**»
- Utdanningsdirektoratet (UDIR) Rammeplan for barnehagen (2017)
- «**Barns trivsel, voksnes ansvar**» (2012)
- UDIR «Å bli utsatt for mobbing – en kunnskapsoppsummering om konsekvenser og tiltak» (2017)