

Plan för trygghetsskapande arbete
Gunnebo
Läsåret 2024/2025

Innehåll

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Inledning..... | 2 |
| 1.1 | Planens giltighetstid..... | 2 |
| 1.2 | Definitioner | 2 |
| 1.2.1 | Aktiva åtgärder..... | 2 |
| 1.2.2 | Diskriminering..... | 2 |
| 1.2.3 | Trakasserier | 2 |
| 1.2.4 | Sexuella trakasserier..... | 2 |
| 1.2.5 | Kränkande behandling | 3 |
| 1.2.6 | Kränkningar | 3 |
| 2 | Arbetet under föregående läsår | 3 |
| 3 | Undersökning av risker och hinder..... | 4 |
| 4 | Analys av orsaker till risker och hinder..... | 5 |
| 5 | Åtgärder..... | 6 |
| 6 | Planerad uppföljning och utvärdering | 8 |
| 7 | Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar | 8 |
| 8 | Rutiner då ett barn anser sig utsatt för kränkningar..... | 10 |
| 9 | Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda..... | 10 |

1 Inledning

Av skollagen framgår att Haninge kommun i egenskap av huvudman för Gunnebo ansvarar för att det i skolans verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever och för att en plan mot kränkande behandling upprättas varje år.

Enligt diskrimineringslagen ansvarar Haninge kommun vidare för att ett arbete med aktiva åtgärder bedrivs i förskolornas verksamhet för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrunderna. Arbetet med de aktiva åtgärderna ska dokumenteras varje år. På Gunnebo har vi valt att upprätta ett gemensamt dokument för arbetet mot kränkande behandling och arbetet med de aktiva åtgärderna, "Gunnebos plan för trygghetsskapande arbete 24–25".

1.1 Planens giltighetstid

Gunnebos plan för trygghetsskapande arbete gäller från och med den 1 september 2024 till och med 30 september 2025.

1.2 Definitioner

1.2.1 Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom bland annat en förskola motverka diskriminering samt att på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

1.2.2 Diskriminering

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering.

1.2.3 Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning. Exempel på trakasserier kan vara ett barn som hånar ett annat barn för att hon bär huvudduk.

1.2.4 Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar

närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

1.2.5 Kränkande behandling

Kränkande behandling är ett uppträdande som utan att vara diskriminering och ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kränker ett barns värdighet.

Kränkande behandling kan vara av olika karaktär. Fysisk kränkande behandling kan t.ex. bestå av sparkar, slag och knuffningar mot ett barn. Verbal kränkande behandling kan bestå av hot och nedsättande kommentarer riktade till ett barn. Kränkande behandling kan även ske i form av att frysa ut och ge elaka blickar till ett barn.

1.2.6 Kränkningar

Kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier av ett barn utgör kränkningar.

2 Arbetet under föregående läsår

Föregående läsårs pågående arbete:

- Arbetslagen tillhandahåller avkodat material som är könsneutralt.
- Pedagogerna har ett värderingsfritt och respektfullt bemötande mot barns egna uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende, frågor och funderingar.
- I undervisningen lyfter vi traditioner som förekommer i olika kulturer.
- Vi kartlägger om vi har familjer med något av minoritetsspråken. Vi anpassar verksamheten vid behov.
- Vi följer upp/ utvärderar och utvecklar kontinuerligt våra lärmiljöer så att barnen får en trygg och lärorik verksamhet.
- Pedagogerna på förskolan har en dialog med varandra vid övergång mellan avdelningarna.
- Pedagogerna har ett icke-värderande och normkritiskt förhållningssätt gentemot olika frågor och funderingar hos barnen. Vi reflekterar över på vilket sätt samhället förmedlar normer och värderingar kring homo-, hetero- och bisexualitet och granskar vårt arbete utifrån ett normkritiskt perspektiv med hjälp av böcker.
- Pedagogerna bemöter barnen utifrån deras individuella förutsättningar och ger varje barn utmaningar och förutsättningar till utveckling, lärande, välmående och därmed möjlighet att lyckas.
- Genom sitt agerande och förhållningssätt är alla anställda förebilder för hur goda relationer kan skapas.

- Barnrättsteamet arbetar för att stärka barns rättigheter och för att utveckla vår inkluderingsförmåga. I barnrättsteamet följer vi kontinuerligt upp och ser över vilka pedagoger som behöver gå ICDP- vägledningsgrupp.
- Vi erbjuder pedagoger vägledningsgrupper i ICDP utifrån behov som framkommer i uppföljningar i barnrättsteamet. Vägledare får tid på APT för vidmakthållande av ICDP.
- Utbildningsmaterialet om kränkande behandling och trakasserier genomförs på ett APT under hösten och ett på våren.
- Vi genomför gemensamma träffar med barnrättsteamet i Teamorganisationen med fokus på att öka vår inkluderingsförmåga.
- Områdets språkpioter har inventerat barnlitteraturen utifrån ett tillgänglighets- och normkritiskt perspektiv.

Rektor, pedagogista, specialpedagog och ateljérista följer upp det pedagogiska arbetet med arbetslagen, och finns som stöd om särskilda insatser behövs. Förskollärare ansvarar för att pedagogiska kartläggningar och handlingsplaner upprättas och att dessa regelbundet följs upp med stöd från specialpedagog.

Vi har implementerat planerna för trygghetsskapande arbetet i olika lokala forum och nätverk såsom Barnrättsteamet, PUG, och Strategigrupp. I föregående plan planerade vi för att utveckla en hållbar reflektionskultur där insatser och arbete utifrån planen för det trygghetsskapande arbetet planeras, genomförs och dokumenteras kontinuerligt under reflektionstid som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Vi ser dock att vi behöver fortsätta att arbeta för att planera för och följa upp det trygghetsskapande arbetet mer systematiskt.

Vi har följt upp arbetet med planen för trygghetsskapande arbete i kvalitetsdialoger i november/december 2023, samt i april/maj 2024. Utvärdering av hela arbetet gjordes genom kollegiala reflektioner i arbetslagen på planeringsdag i slutet på maj 2024. Resultatet av uppföljningarna och utvärderingen ligger till grund för analys och utarbetande av årets plan för trygghetsskapande arbete.

3 Undersökning av risker och hinder

Representanter för Barnrättsteamet har i uppdrag att tillsammans med kollegor och barn att undersöka och uppmärksamma om det finns risker för kränkande behandling, diskriminering eller repressalier, eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter i förskolan. Vi planerar att genomföra trygghetsvandringar tillsammans med barnen där de själva får visa och berätta om trygga och otrygga platser i alla förskolans utrymmen där barnen vistas.

Under november månad arbetar vi extra med att uppmärksamma barns rättigheter och där vi reflekterar mycket kring dessa frågor tillsammans med barnen och vårdnadshavare. Dessa frågor tas även upp i arbetslagsreflektioner och gemensamma APT- forum där vi lyfter och reflekterar kring vilka eventuella risker som identifierats, samt hur vi kan arbeta för att undanröja dessa.

Vid kränkande behandling anmäler pedagoger dessa genom DF Respons som sedan utreds och följs upp av rektor. I de fall arbetslag har varit i behov av ytterligare stöd i arbetet med barns rättigheter har specialpedagog funnits tillgänglig i arbetsprocessen. För att säkerställa att barn med särskilda rättigheter får det stöd som de har rätt till gör upprättas pedagogiska kartläggningar för att undersöka vilka risker och hinder som finns i verksamheten. Med utgångspunkt i de pedagogiska kartläggningarna utarbetas handlingsplaner med insatser och åtgärder för att undanröja eventuella risker och hinder. Handlingsplanerna implementeras, följs upp och utvärderas systematiskt.

Några av de risker och hinder som vi sett är hög sjukfrånvaro med färre ordinarie pedagoger. Ytterligare en utmaning har varit att vi har haft vikarier i verksamheten som saknat kunskaper kring de olika diskrimineringsgrunderna och hur man kan arbeta med dessa i barngruppen.

Pedagogiska teamet och ledningsteamet gör kontinuerliga nulägesanalyser och har uppmärksammat att en del pedagoger upplever ökad arbetsbelastning och stress.

4 Analys av orsaker till risker och hinder

Vår analys är att en orolig omvärld skapar oro som förstärker känsla av hög arbetsbelastning och därmed kan resultera i ökad stress. Detta riskerar att påverka pedagogers förmåga att hantera oförutsedda händelser eller förändringar och således förhållningssätt och bemötande av barnen. Därför är det viktigt att vi har en reflektionskultur där vi delar med oss av våra erfarenheter kring vårt arbete med aktiva åtgärder kring hur vi skapar ett förebyggande och främjande arbete för att inom förskolan motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter utifrån de sju diskrimineringsgrunderna. Detta behöver implementeras och förankras hos samtliga pedagoger och vikarier.

Vid de tillfällen barn blir kränka av andra barn eller vuxna, agerar pedagoger omgående enligt förskolans rutiner. Vi har goda rutiner och strukturer för hur vi ska agera vid diskriminering och kränkning och att dessa följs upp genom anmälningar i DF Respons. Vid ett APT varje termin ser vi på filmen om kränkande behandling och trakasserier. Personalen har goda stödstrukturer i ledningsgruppen för att hantera och följa upp händelser som är kränkande eller diskriminerande mot våra barn.

5 Åtgärder

I vår analys framkom det att vi behöver fortsätta att utveckla en hållbar reflektionskultur där arbetslagen kontinuerligt reflekterar kring hur vi arbetar med förebyggande mot kränkande behandling och diskriminering, vilket påbörjas direkt när planens giltighetstid startar i september 2024.

Ytterligare en viktig aspekt är att pedagoger ansvarar för att introducera och delge vår plan och vårt trygghetsskapande arbete till ny personal och vikarier i vår verksamhet, detta planerar vi att börja med så fort den nya planen är klar för implementering i verksamheten. Barnrättsteamet ser till att arbetet med planen för trygghetsskapande arbete sker mer kontinuerligt i arbetslagen och således blir ett mer levande dokument.

Vi fortsätter att kontinuerligt inventera och se över vilka pedagoger som gått/behöver gå vägledningsgrupp i ICDP för att stärka positiva samspel mellan barn och pedagoger under verksamhetsåret 2024–2025. Detta förhållningssätt utgår ifrån att ha ett empatiskt och inlyssnande förhållningssätt. Vi skapar även en förståelse för vikten av att fokusera på barns positiva förmågor, samt att utveckla en nyfikenhet gentemot de bakomliggande orsakerna till barns ibland utmanande beteenden och på så vis få syn på eventuella hinder för barns lärande, utveckling och välmående som kan finnas i verksamheten.

I analysen av arbetet med planen för trygghetsskapande arbete synliggjordes behovet av att fortsätta att arbeta med relationsskapande med familjerna. Vi planerar därför att utveckla ytterligare en informationskanal i form av föräldraforum med olika fokusfrågor där förhoppningen är att fler vårdnadshavare ska kunna ta del av verksamheten och vårt trygghetsskapande arbete. Det förebyggande arbetet mot kränkande behandling och diskriminering ska även kontinuerligt synliggöras i barnens lärloggar och i pedagogiska dokumentationer och på så vis öka vårdnadshavares insyn och delaktighet i vårt trygghetsskapande arbete.

För att minska pedagogers stress har pedagogiska teamet arbetat fram en basstruktur som stödjer pedagogerna i deras arbete. Pedagogiska teamet har även arbetat fram ett stödmaterial som beskriver det pedagogiska verksamhetsåret så att pedagoger kan planera för verksamheten och undervisningen systematisk. Vi har även arbetat fram en mötes- och kommunikationsplan där alla områdets möten, forum och nätverk finns beskrivna med tydligt syfte, innehåll och förväntningar. Pedagogista, specialpedagog och ateljérista stödjer arbetslagen utifrån sina olika kompetenser utifrån de behov som identifierats i pedagogiska teamets nulägesanalyser och verksamhetsbesök. Biträdande rektorer leder och stödjer

pedagoger i att prioritera sina arbetsuppgifter, samt fördelar vikarier utifrån ett barnrättsperspektiv för att säkerställa att vi sprider ut ordinarie personal för att skapa en trygg miljö för barnen.

Planerade åtgärder 2024–2025:

- Arbetslagen tillhandahåller avkodat material som är könsneutralt.
- Pedagogerna har ett värderingsfritt och respektfullt bemötande mot barns egna uttryck i form av kläder, kroppsspråk och beteende mm.
- I undervisningen lyfter vi traditioner som förekommer i olika kulturer.
- Vi kartlägger om vi har familjer med något av minoritetsspråken. Vi anpassar verksamheten vid behov.
- Vi följer upp/utvärderar och utvecklar kontinuerligt våra lärmiljöer så att barnen får en trygg och lärorik verksamhet.
- Pedagogerna på förskolan har en dialog för att skapa goda förutsättningar och trygghet för barnen vid övergång mellan avdelningarna.
- Pedagogerna har ett icke-värderande och normkritiskt förhållningssätt gentemot olika frågor och funderingar hos barnen. Vi reflekterar över på vilket sätt samhället förmedlar normer och värderingar kring homo-, hetero- och bisexualitet och granskar vårt arbete utifrån ett normkritiskt perspektiv med hjälp av böcker.
- Områdets ateljépedagoger och språkpiloter inventerar barnlitteraturen utifrån ett tillgänglighets- och normkritiskt perspektiv.
- Pedagogerna bemöter barnen utifrån deras individuella förutsättningar och ger varje barn utmaningar och förutsättningar till utveckling, lärande, välmående och därmed möjlighet att lyckas.
- Genom sitt agerande och förhållningssätt är alla anställda förebilder för hur goda relationer kan skapas.
- Barnrättsteamet arbetar för att stärka barns rättigheter och för att utveckla vår inkluderingsförmåga. I barnrättsteamet följer vi kontinuerligt upp och ser över vilka pedagoger som behöver gå ICDP- vägledningsgrupp.
- Vi erbjuder pedagoger vägledningsgrupper i ICDP utifrån behov som framkommer i uppföljningar i barnrättsteamet. Vägledare får tid på APT för vidmakthållande av ICDP.
- Utbildningsmaterialet om kränkande behandling och trakasserier genomförs på ett APT under hösten och ett på våren.
- Barnrättsteamet planerar för att starta upp barnråd och trygghetsvandringar på varje förskola där barnen ges möjlighet till delaktighet och inflytande och således en demokratisk arena.
- Barnrättsteamet planerar att erbjuda vårdnadshavare föräldraforum med olika fokusfrågor för att skapa delaktighet.
- Vi fortsätter med att genomföra gemensamma träffar med barnrättsteamet i Teamorganisationen med fokus på att öka vår inkluderingsförmåga.

- Arbetslagen återkopplar resultat från skolenkäten, sam även gällande hur vi planerar för att fortsätta att utveckla vårt trygghetsskapande arbete.

6 Planerad uppföljning och utvärdering

Barnrättsteamet kommer att ansvara för att se till att planen för trygghetsskapande arbete implementeras, följs upp, utvärderas och planeras. Vi planerar även att implementera planerna för trygghetsskapande arbetet i olika lokala forum och nätverk såsom Barnrättsteamet, PUG och Strategigruppen. Insatser diskuteras, planeras, genomförs och dokumenteras kontinuerligt under reflektionstid i arbetslagen som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Uppföljning sker i kvalitetsdialoger november/december 2024, samt april/maj 2025 och utvärdering av hela arbetet sker i maj/juni 2025, resultatet av utvärderingen ligger till grund för analys och utarbetande av nästa läsårs plan för trygghetsskapande arbete.

Rektor, pedagogista, specialpedagog och ateljérista följer upp det pedagogiska arbetet med arbetslagen och finns som stöd om särskilda insatser behövs. Förskollärare ansvarar för att pedagogiska kartläggningar och handlingsplaner upprättas och att dessa regelbundet följs upp med stöd från specialpedagog.

Augusti/september 2024: Planering/implementering av arbete med ny plan.

November/December 2024: Uppföljning av arbetet av planen i lokala kvalitetsdialoger och i Barnrättsteamet.

April/maj 2025: Uppföljning av arbetet av planen i kvalitetsdialoger på respektive förskola.

Juni 2025: Helårsutvärdering med reflektion och analys av arbetet med planen, samt undersökning av risker genom trygghetsvandringar tillsammans med barnen som underlag för upprättande av nästa verksamhetsårs plan för trygghetsskapande arbete.

7 Riktlinjer och rutiner för att förhindra kränkningar

För utbildningsförvaltningen samtliga verksamheter finns gemensamma rutiner för att motverka kränkningar och även hantera uppgifter om kränkningar. Dessa finns tillgängliga för förskolans personal i teamsgruppen *Juridik och verksamhetsstöd* i mappen *Kränkande behandling, diskriminering och trygghetsskapande arbete*.

Utöver dessa rutiner har förskolan följande rutiner för att förhindra kränkningar. Rektorn besöker förskolan kontinuerligt och minst en gång per månad bland annat för att säkerställa verksamhetens miljöer ur ett barnperspektiv. Rektorn ansvarar för att ICDP-utbildning pågår kontinuerligt i verksamheten och för att utbildningsfilmen om kränkningar visas för förskolans personal två gånger per år samt skyndsamt för nyanställda. Utbildningsfilmen finns tillgänglig i teamsgruppen *Juridik och*

verksamhetsstöd i mappen Kränkande behandling, diskriminering och trygghetsskapande arbete.

Vi arbetar kontinuerligt med att pedagoger ska ha ett värderingsfritt och respektfullt bemötande mot barns och dess kön, könsidentitet och könsuttryck. Detta gör vi genom att reflektera över på vilket sätt samhället förmedlar normer och värderingar kring homo-, hetero- och bisexualitet som kan påverka vårt förhållningsätt i förskolan, och på så vis granskar vi vårt arbete utifrån ett normkritiskt perspektiv. Vi arbetar även för att erbjuda barnen avkodat och könsneutralt material i förskolan.

Under läsåret pågår utbildning i ICDP för personalen där vi arbetar med att utveckla pedagogers förhållningsätt gentemot barnen. Genom att vara närvarande inlyssnande pedagoger skapar vi möjlighet för barnens individuella förutsättningar och behov att ta plats och därigenom stödja barnen till att utveckla en positiv självkänsla. Att stärka barns integritet är en viktig del av vår verksamhet, detta gör vi genom att uppmuntra och stödja barnen i rätten till att bestämma över sin egen kropp och i att våga uttrycka vad som känns okej och vad som inte känns okej.

Barnrättsteamet kommer att lyfta upp och reflektera kring dessa viktiga frågor och hur vi kan verka för att utveckla vårt trygghetsskapande arbete. Även i barnafridsarbetet reflekterar vi kring hur vi kan uppmärksamma diskriminering och kränkning, samt hur vi agerar när vi misstänker eller ser att ett barn blir utsatt. Pedagoger uppmärksammas om anmälningsplikten och vad det innebär och uppmanas även att om de känner sig osäkra att ta stöd från ledningsgruppen. Alla pedagoger har under våren 2023 genomgått utbildningen om "Våld mot barn". Vi ser att det har gett pedagogerna ökade kunskaper både gällande hur vi kan upptäcka om ett barn är utsatt för våld eller kränkningar, samt även hur pedagogerna går till väga vid händelse och våld eller utsatthet. Pedagoger har uttryckt att de efter utbildningen känner en större trygghet och därmed kompetens/beredskap i att säkerställa barns välbefinnande både i och utanför förskolan. Vi har vidmakthållande aktiviteter gällande utbildningen i Barnafridsarbetet.

Vid akuta situationer uppmanas pedagoger att i första hand ingripa för att omedelbart stoppa pågående trakasserier och sexuella trakasserier och kränkningar som man bevittnar. Händelsen ska sedan skyndsamt rapporteras till rektor och dokumenteras genom en anmälan i DF-respons. Händelsen kommer sedan att utredas och åtgärder vidtas för att förhindra fortsatta trakasserier och kränkningar, åtgärderna följs sedan upp för att säkerställa att trakasserier och kränkningar upphört.

8 Rutiner då ett barn anser sig utsatt för kränkningar

En förskollärare, barnskötare eller annan personal som får kännedom om att ett barn anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller trakasserier i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn.

Anmälningsskyldigheten gäller för all personal, även vikarier och personal som inte arbetar i barngrupp. Anmälningsskyldigheten gäller oavsett om det är ett annat barn eller en personal som antas ha utsatt barnet. Anmälan ska göras skyndsamt vilket innebär att det helst ska göras samma dag eller dagen efter. Anmälan görs i verksamhetssystemet DF Respons. Om anmälan avser rektorn ska man i stället kontakta verksamhetschef för förskola, Åsa Harge.

En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling eller trakasserier i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

Rektorn är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring uppgivna kränkningar och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling och trakasserier i framtiden. Utredningar genomförs av rektorn. Rektorn kan inte delegera ansvaret för utredningarna till annan.

Rektorn ansvarar för och genomför omgående åtgärder för att komma till rätta med brister som har framkommit i utredningen. Arbetsrättsliga åtgärder genomförs i samråd med verksamhetschef för förskola. Rektorn följer upp inom en vecka från att en åtgärd har verkställts, att åtgärden efterlevs och har önskad effekt. Rektorn informerar verksamhetschefen för förskola om framkomna brister och vilka åtgärder som vidtas.

Ett kränkingsärende inklusive utredningen, identifierade och vidtagna åtgärder samt uppföljning dokumenteras i DF respons.

9 Samverkan med barn, vårdnadshavare och anställda

Insatser och åtgärder i planen för trygghetsskapande arbete har diskuterats och dokumenterats kontinuerligt under reflektionstid i arbetslagen som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Arbetslagen har även följt upp arbetet på en gemensam planeringsdag i december 2023, och utifrån denna analys planerat vidare för det fortsatta arbetet med planen. Representanter för förskolorna har bjudits in till kvalitetsdialoger i gång per termin där vi följt upp det trygghetsskapande arbetet. Utvärdering av hela arbetet skedde i maj 2024 arbetslagsvis och resultaten av denna

utvärdering ligger till grund för utarbetandet av nästa läsårs plan för trygghetsskapande arbete.

Rektor, pedagogista, ateljérista och specialpedagog har under läsåret följt upp det pedagogiska arbetet med arbetslagen och har funnits som stöd där särskilda insatser behövts att göras. Förskollärare har upprättat pedagogiska kartläggningar och handlingsplaner och regelbundet följt upp dessa med stöd från specialpedagog vid behov för att säkerställa stöd för barn med särskilda rättigheter, i detta arbete bjuds alltid vårdnadshavare in till delaktighet. Pedagoger har arbetat med att vara inlyssnande och utgått ifrån barnens egna frågor, funderingar och behov vid utformningen och genomförandet av det trygghetsskapande arbetet.

Pedagoger har genom kontinuerlig dialog med vårdnadshavare informerat och involverat dem i det trygghetsskapande arbetet. Pedagoger har även synliggjort detta arbete genom pedagogisk dokumentation såsom i lärloggar och i veckobrev/månadsbrev. Under november månad har vi haft ett extra fokus på att uppmärksamma barns rättigheter och vårt trygghetsskapande arbete. Vårdnadshavare har bjudits in till verksamheten på olika sätt där fokus legat på att göra de delaktiga kring vårt trygghetsskapande arbete och barns rättigheter. I resultat från Skolenkäten har vi fångat upp vårdnadshavarnas tankar om vårt arbete med bland annat tryggheten i vår förskola och hur vi kan fortsätta att utveckla vårt trygghetsskapande arbete.