



Handlingsplan for et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø

Familiebarnehagene - Fåvang barnehage - Ringebu barnehage

Gjeldende fra 01.07.24– revideres hvert 2.år

Innholdsfortegnelse

<i>Definisjoner, mål, suksesskriterier</i>	s. 3
<i>Lovhenvisning barnehage.....</i>	s. 5
<i>Forebyggende arbeid i barnehagen – i hht Bhl § 41.....</i>	s.6
<i>Hvordan krenkende atferd kan avdekkes – jfr Bhl § 42</i>	s.7
<i>Tiltak i barnehagen ved avdekking av krenkende atferd – jfr Bhl § 42</i>	s.8
<i>FNs Barnekonvensjon</i>	s. 9
<i>Hvordan gjøre en «barnets beste-vurdering»</i>	s.9
<i>Suksesskriterier</i>	s. 10
<i>Vurdering av resultatoppnåelse</i>	s. 10
<i>Metoder for å undersøke, melde fra og dokumentere.....</i>	s. 11
<i>Tiltak ved avdekking av krenkende atferd hos ansatte/leder i hht Bhl § 43 – skjerpet</i>	
<i>Aktivitetsplikt.....</i>	s.12
<i>Vedlegg 1: Forpliktende aktivitetsplan ved mobbing/krenkende atferd – i hht Bhl § 42.....</i>	s.13
<i>Vedlegg 2: Mal - Tiltaksplan ved mobbing/krenkende atferd utført mot/av barn.....</i>	s.14
<i>Vedlegg 3: Mal for møte om krenkende atferd i barnehagen.....</i>	s.15
<i>Vedlegg 4: Forpliktende aktivitetsplan ved mobbing/krenkende atferd utført av ansatt/leder – i hht Bhl § 43.....</i>	s.16
<i>Vedlegg 5: Mal - Tiltaksplan ved mobbing/krenkende atferd utført av ansatt/leder.....</i>	s.17
<i>Vedlegg 6: Sjekkliste 1 - Barnehagens oppvekstmiljø – jfr Bhl § 41-43.....</i>	s.18
<i>Vedlegg 6: Sjekkliste 2 og evaluering -Barnehagens psykososiale miljø – Bhl § 41-43.....</i>	s.19
<i>Vedlegg 7: Etisk refleksjonsmodell – barnehagens psykososiale miljø.....</i>	s.20
<i>Nettressurser.....</i>	s.21
<i>Sentrale lover/føringer.....</i>	s.21
<i>Fagbøker.....</i>	s.22

1. Definisjoner, mål, suksesskriterier.

Definisjoner:

Mobbing: *Mobbing av barn i barnehagen er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barns opplevelse av å høre til og å være en betydningsfull person for fellesskapet og muligheten til medvirkning («Hele barnet, hele løpet», Ingrid Lund m.fl.).*

«Mobbing er fysiske eller sosiale negative handlinger, som utføres gjentatte ganger over tid av en person eller flere sammen, og som rettes mot en som ikke kan forsvare seg i den aktuelle situasjonen.» (Olweus, D. og Roland, E., 2014)

Mobbing og krenkelser i barnehagen handler om utestenging, vold, diskriminering og trakassering, bl.a. ved at barn plages eller stenges ute fra lek med og uten de ansattes tilstedeværelse. Når barn mobbes går de glipp av et godt fellesskap, lek og læring. Lek og vennskap er det aller viktigste for barn i barnehagen. Barns opplevelse av vennskap og det å bli inkludert i lek er avgjørende for deres trivsel i barnehagen. De ansattes tilstedeværelse og engasjement i barnas lek, er derfor helt nødvendig.

Barnehagemiljø: Barnehagen skal fremme et inkluderende og stimulerende miljø hvor alle barn skal oppleve å bli sett og kan delta i lek. Miljøet skal støtte opp om lyst til å leke, utforske, lære og mestre (Rammeplanen)

Nulltoleranse: er en holdning om at «jeg anerkjenner ikke at barn blir krenket i min barnehage eller på min skole, og jeg reagerer dersom jeg har mistanke». Det handler om vilje til å se og reagere; hver tilsatt ut fra sin kapasitet. Kapasitet innebærer god kunnskap om hva du skal se etter, motivasjon for å gå inn i saken, og å arbeide etter gode verdier. Her er inkludering en sterk drivkraft.

Inkludering: innebærer at alle hører til og tar del i læringsfellesskapet i barnehage og skole.

Særskilt sårbare barn: Barnehage og skole har et skjerpet ansvar for å ivareta særskilt sårbare barn. Sårbarhet kan være knyttet til for eksempel religion, seksuell orientering, kjønnsuttrykk, funksjonsevne, adferdsvansker eller sosio-emosjonelle vansker, forhold ved familie og hjemmesituasjon, eller tidligere krenkelser.

Krenkelser: negative handlinger som mobbing, vold, diskriminering og trakassering, og indirekte krenkelse som for eksempel utestenging, isolering og baksnakking. Krenkelser kan også være ord og handlinger som ikke er regelmessige eller ondsinnede, men som kan oppleves som krenkende for det barnet som blir utsatt for det.

Følge med : være til stede der barna er; sensitive voksne, ha mot og vilje til å se alt som foregår mellom barn-barn og barn-voksen, med spesielt fokus på sårbare barn, være oppmerksomme på alle uttrykkene barn har, følge spesielt med adferd som er: utprøvende, utagerende, stille og/eller innesluttet, konsentrasjonsvansker, endringer i adferd, og økt fravær, reflektere, samarbeide med andre fagpersoner.

Gripe inn : alle ansatte har plikt til å gripe inn når hendelser skjer eller det er mistanke. Styrer/rektor har ansvar for at alle kjenner til plikten sin, alle ansatte er kjent med hvordan de skal gripe inn, alle ansatte tar på alvor det barn/elever/foreldre kommer til oss og forteller, og at vi gjør avtale om

hvordan vi følger opp, ansatte sørger for å få tak i perspektivene til alle som er involvert, alle ansatte er tydelige på hva som er uakseptabel adferd, samtidig som de ivaretar alle barn (vedlegg1)

Melde fra: informere styrer/rektor snarest etter at en får kjennskap til eller mistanke om at noen ikke har det trygt og godt (vedlegg1) fortløpende varslingsplikt, og en sak kan bli varslet flere ganger og av flere. Flere meldinger kan være med å belyse saken fra en bredere side, og det er derfor viktig at det meldes når en mistenker eller får kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Dersom en ansatt i barnehagen får kjennskap til at en annen som arbeider i barnehagen krenker et barn skal vedkommende straks melde fra til barnehagens styrer. Styrer skal melde fra til barnehageeier. Dersom mistanken rettes mot en styrer skal vedkommende melde fra til barnehageeier direkte.

Undersøke: Samtale med barnet om hva han/hun tenker og opplever. Samtale med foresatte. Undersøke på systemnivå/gruppenivå, observere ekstra dersom nødvendig 1-2 uker.

Mål:

- Alle barn skal ha et godt fysisk og psykososialt miljø.
- Alle barn skal oppleve å bli inkludert og være en betydningsfull person i fellesskapet.
- Alle ansatte og foresatte skal bidra til et barnehagemiljø med nulltoleranse mot utestenging, vold, diskriminering og trakassering.
- Alle ansatte skal jobbe systematisk for å forebygge utestenging, vold, diskriminering og trakassering gjennom å utvikle barnas sosiale kompetanse.
- Alle barn skal oppleve å få støtte og hjelp så tidlig som mulig.

Lovhenvisning BARNEHAGE

[Barnehageloven §§ 41 – 43](#), trådte i kraft 01.01.2006. Sist endret 01.01.2021.

[Forskrift om rammeplan for barnehagen innhold og oppgaver.](#)

Loven sier:

§ 41 Nulltoleranse og forebyggende arbeid.

Barnehagen skal ikke godta krenkelser som for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Alle som arbeider 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 (aktivitetsplikt).

Alle som arbeider i barnehagen, skal følge med på hvordan barna i barnehagen har det.

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

Ved mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen snarest undersøke saken.

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.

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

Dersom en som arbeider i barnehagen, får mistanke om eller kjennskap til at en annen som arbeider i barnehagen, krenker et barn med for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering eller trakassering, skal vedkommende straks melde fra til barnehagens leder. Lederen skal melde fra til barnehageeieren.

Dersom en som arbeider i barnehagen, får mistanke om eller kjennskap til at styrer/leder i barnehagen krenker et barn med for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering eller trakassering, skal vedkommende melde fra til barnehageeieren direkte.

Undersøkelser og tiltak etter § 42 tredje og fjerde ledd skal iverksettes straks.

3. Forebyggende arbeid i barnehagen – i hht Bhl § 41.

For å nå målene i denne planen og overholde kravene i loven, skal personalet i barnehagen:

- Jobbe systematisk for å skape et godt og trygt miljø.
- Ta felles ansvar for å fremme respekt og toleranse mellom barna i barnehagen.
- Bygge gode relasjoner mellom de ansatte, mellom de ansatte og barna, og barna imellom.
- Vise respekt for og anerkjenne hvert enkelt barn.
- Fremheve positiv språkbruk og positiv atferd.
- Aktivt styrke barns selvbilde og sørge for at barna opplever tilhørighet i et positivt fellesskap.
- Ha voksenrollen i fokus, og være bevisste ansatte som møter barnet på en god måte.
- Være aktivt deltakende, mentalt til stede og oppmerksomme på barns trivsel og samhandling.
- Være spesielt oppmerksomme på sårbare barn og barn i risiko, som kan være særlig utsatt for krenkelser.
- Systematisk observere enkeltbarn og barnegrupper.
- Være seg bevisst egne holdninger og verdier.
 - Utarbeide tydelige felles verdier og holdninger.
- Involvere foresatte i det forebyggende arbeidet.

For å nå målene skal alle foresatte:

- Samarbeide med personalet i barnehagen om det forebyggende arbeidet.
- Være bevisst at de er barnas viktigste rollemodeller.
- Være bevisst hvordan man som foresatte snakker om og møter andre barn, og snakker om personalet i barnehagen og om barnehagen generelt.
- Se også forslag til arbeid med foresatte her: <https://www.reddbarna.no/rollemodeller>

4. Hvordan krenkende atferd kan avdekkes – jfr Bhl § 42.

Plikt til å følge med: Personalet i barnehagene må være oppmerksomt og nærværende til stede.

Det betyr i praksis:

- At personalet har skjerpet oppmerksomhet på det de ser, hører og opplever i relasjon til enkeltbarn og i situasjoner enten det er inne eller ute i lek, i måltider eller i ulike pedagogiske aktiviteter.
- At personalet har skjerpet fokus på hvordan de på en åpen og «vennlig-nysgjerrig» måte tar imot det som observeres og formidles gjennom kropp og ord.
- At personalet har et ansvar som gode rollemodeller både for barna og for hverandre.
- At observasjonsrutiner, strukturerte og avklarte forventninger til den ansattes ansvar i ulike situasjoner er avklart som en del av barnehagens kvalitetsarbeid.

Metoder:

- Tilstedeværende og deltakende ansatte.
- Barnesamtaler.
- Foreldresamtaler.
- Åpenhet om enkeltbarn i spesielle situasjoner.
- Systematisk observasjon av barna.
- Vurdere de ansattes atferd og holdninger (se vedlegg 3).
- Fokus på gruppeledelse og sosial kompetanse.
- Å kartlegge miljøet når det er behov (se vedlegg 4).
- Utarbeide tydelige felles verdier og holdninger som praktiseres (se vedlegg 5).
- Ha oversikt over situasjonen.
- Diskutere og reflektere (se vedlegg 5 og 6).

Selv om barnet har profesjonelle ansatte rundt seg i barnehagen, er det fortsatt de foresatte som kjenner barnet best og i stor grad er ekspert på eget barn. Alle foresatte har derfor det grunnleggende ansvaret for barna sine, og må melde ifra til barnehagen dersom de har mistanker om at krenkende atferd forekommer i barnehagen. Dette gjelder ikke bare deres eget barn, men også andres barn. Foresatte er barnas viktigste rollemodeller, og må være bevisste på hvordan de selv opptrer og omtaler andre.

5. Plikt til å sikre at barnehagebarna har et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø – jfr. Bhl § 42.

Aktivitetsplikten innebærer:

a) *Plikt til å undersøke:* Det skal iverksettes en undersøkelse straks når barn sier ifra at de ikke har det trygt og godt i barnehagen. Da er det barnets opplevelse som skal tas på alvor, ikke hva de ansatte mener om det som har skjedd. Etter FN's barnekonvensjon art.12 og Grunnlovens §104 har barn rett til å bli hørt. De ansatte må derfor lytte, ta på alvor og handle ut fra det barnet formidler, enten med ord eller med kroppsuttrykk og/eller atferd. Også foresattes stemme er sentral når man skal undersøke, for å kunne forstå den totale situasjonen for barnet.

b) *Plikt til å melde fra:* Personalet i barnehagen skal melde fra til barnehagens leder hvis de får mistanke om eller kjennskap til at enkeltbarn, eller flere barn i en barnegruppe, ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Barn skal lære seg å håndtere konflikter og finne ut av hvordan de kan finne løsninger på utfordrende situasjoner. Men dette forandrer ikke plikten de ansatte har til å gripe inn og melde ifra. Grensene for når det skal meldes fra til styrere kan ikke beskrives med fasitsvar. Situasjoner som oppstår er forskjellige og de ansattes tolkning av situasjonene som oppstår varierer ut fra verdier, erfaringer og kunnskap til den enkelte ansatte – men også av barnehagens kultur. Dette må de ansatte jevnlig ta opp til refleksjon. Videre har ledere en plikt til å melde fra til barnehageeier i alvorlige tilfeller.

c) *Krav til å dokumentere i barnehagen:* Barnehagen har ikke dokumentasjonsplikt, men skal likevel kunne dokumentere når barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø.

Barnehagen skal lage en skriftlig plan når det skal gjøres tiltak i en sak. I planen 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.

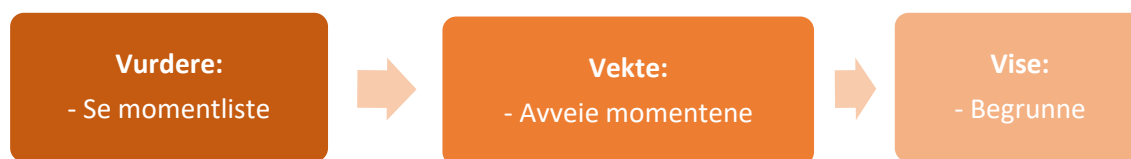
FNs Barnekonvensjon:

Barnets beste: Ved alle handlinger som berører barn, skal barnets beste være et grunnleggende hensyn.	Barnekonv. art. 3 Bhl. § 3 Oppl. § 9 A-4 Grunnloven §104
Barnets rett til å bli hørt: Barn som er i stand til å danne seg egne synspunkt, skal fritt kunne gi uttrykk for sine synspunkt i alle forhold som angår barnet, og barnets synspunkt skal tillegges behørig vekt i samsvar med alder og modenhet.	Barnekonv art 12 Bhl § 3 Oppl § 9A-4

Hvordan gjøre en «barnets beste-vurdering»

Vurderingen skal være forsvarlig utført og forankret i barns rettigheter, faglitteratur og forskning og barnets syn. Helt sentralt i barnets beste vurdering er barnets rett til å bli hørt. I saker som handler om barnehage- eller skolemiljø er det viktig at alle involverte barn blir hørt gjennom hele saken/prosessen.

Tre trinn i vurderingen:



Aktuelle moment i vurderingen:

- Barnets syn
- Barnets identitet, karaktertrekk og egenskaper
- Barnets rett til vern, omsorg og trygghet
- Barnets sårbarhet
- Barnets fysiske og psykiske helse
- Barnets rett til utdanning/utvikling

Finn ut hvilke moment som er relevante i den aktuelle saken, gi dem innhold og vekt dem i forhold til hverandre.

Suksesskriterier for et trygt og inkluderende barnehagemiljø:

- Barna opplever trivsel og trygghet i barnehagen.
- Barna får delta i lek og opplever å bli inkludert i fellesskapet.
- Barna opplever å bli sett og anerkjent av de voksne i barnehagen.
- Barn som er trygge på sine vennsrelasjoner slik at de ikke har behov for å beskytte dem gjennom f.eks. utestengning, ved å plage andre etc.
- Foresatte involveres i arbeidet med barns psykososiale miljø.
- Foresatte samarbeider med barnehagen om utvikling av barnets sosiale kompetanse.
- Barnehagen jobber systematisk for å utvikle og fremme barnas sosiale kompetanse og forebygge utestenging, vold, diskriminering og trakassering.
- Personalet i barnehagen legger til rette for at barna skal få oppleve glede, vennskap og får nyttige erfaringer i samspill med andre barn.
- Personalet i barnehagen er aktivt deltagende og griper inn når det er nødvendig.
- Foresatte og personalet i barnehagen har en felles forståelse av hvordan sosial kompetanse kan ruste barna til å danne positive sosiale relasjoner og forebygge utestenging, vold, diskriminering og trakassering.
 - Barnehagemiljøet skal være tema på foreldremøter hvert år.
 - Denne planen skal være tema på personalmøter og i råd og utvalg årlig.
 - Vikarer og studenter skal informeres om planen.

Resultatoppnåelse kan vurderes gjennom bl.a.:

- Brukerundersøkelser (foresatte).
- Ståstedsanalysen (personalet i barnehagen).
- Barnesamtaler.
- Observasjoner.

Rutiner for aktivitetsplikten:

Det skal reageres straks når atferd som innebærer utestenging, vold, diskriminering og/eller trakassering avdekkes. Forpliktende aktivitetsplan iverksettes øyeblikkelig (vedlegg 1).

- Samtale med involverte barn.
- Samle inn all nødvendig informasjon.
- Styrer og pedagogisk leder har ansvaret for oppfølging.
- Øvrige ansatte informeres om det er nødvendig å observere barna, og sammen utarbeide felles strategi relatert til atferden.
- Foresatte til de barna som er involvert informeres.
- Møte med foresatte – hver for seg og / eller sammen – avhengig av saken.
- Vurdere å ta opp saken med PPT eller andre aktuelle instanser.
- Bli enige med foresatte om tiltak som skal igangsettes for å stoppe atferden.
- Vurdere å informere hele barnegruppa/foresattgruppa.
- Evaluering av tiltakene etter 1-2 uker.
- Evt. videre tiltak.
- Videre jevnlig evalueringer ved behov til saken er løst.
- Skrive referat fra alle møter (se vedlegg 2).

6. Tiltak ved avdekking av krenkende atferd hos ansatte/leder i hht Bhl § 43 – skjerpet aktivitetsplikt.

Når ansatte krenker barn er dette et grovt tillitsbrudd, og i grunnleggende strid med personalets rolle i barnehagen. Det er også derfor at det er opprettet en egen paragraf i barnehageloven som understreker at krenkelser av barn fra ansatte er forbudt ved lov og skal føre til en skjerpet aktivitetsplikt.

1. Dersom ansatte får mistanke om eller kjennskap til, at en som arbeider i barnehagen krenker et barn, skal vedkommende umiddelbart melde fra til leder.
2. Dersom ansatte får mistanke om eller kjennskap til at leder i barnehagen krenker et barn, skal vedkommende umiddelbart melde fra til barnehageeier.

Ansatte i kommunale barnehager og private familiebarnehager melder fra til kommunalsjef omgående.

3. Eier har alltid et overordnet ansvar for å sørge for at krenkelsene opphører straks, for å undersøke saken og sette inn de tiltak som skal til.

Tiltak:

1. Møte med den ansatte som melder og evt. andre parter i saken.
2. Møte med den ansatte som saken gjelder. Den ansatte skal få tilbud om å ha med tillitsperson i møtet (Se vedlegg 4 og 5).
3. Særlig alvorlige tilfeller skal medføre en skriftlig advarsel, og/eller andre tiltak.
4. Evt. samtale med barnet og møte med det aktuelle barnets foresatte.
5. Evt. informasjon til øvrig personale.
6. Avtale videre oppfølging/evaluering

Bruk dialogmodellen ved kollegasamtaler <https://dialogmodellen.no/>

Vedlegg 1: Forpliktende aktivitetsplan ved mobbing/krenkende atferd – i hht Bhl § 42:

Barnehagens navn: _____

TILTAK	ANSVAR	GJENNOMFØRT (sign. og dato)
1) Den som har observert eller observerer krenkende atferd informerer barnehagens leder straks. Tas opp på avdelingen umiddelbart. Beskriv så konkret som mulig hva som har skjedd – den ansattes tolkning av situasjonen. Bli enige om eventuelle strakstiltak.	Den som observerer og oppdager krenkende atferd Alle	
2) Samtale med barna som er involvert, evt. alle dersom det synes hensiktsmessig. Barna kommer med forslag til tiltak. Sammenfatte barnas forslag med de tiltakene personalet har kommet frem til.	Den/de ansatte som står barnet/barna nærmest	
3) Foreta en barnets beste vurdering.	Leder i samarbeid med pedagogisk leder	
4) Lage en tiltaksplan (se mal vedlegg 2): • hvilke problemer tiltakene skal løse • hvilke tiltak barnehagen har planlagt • når tiltakene skal gjennomføres • hvem som skal gjennomføre tiltakene • når tiltakene skal evalueres.	Leder i samarbeid med pedagogisk leder	
5) Foresatte til den/de som blir utsatt for handlingene og den som utfører krenkende handlinger blir informert og tatt med på råd.	Leder i samarbeid med pedagogisk leder	
6) Informasjon til personalet (ved behov)	Leder	
7) Evaluering av tiltakene som er iverksatt etter samtaler og observasjon av barna. Samme dag, dagen etter og tett oppfølging første uke. Deretter oppfølging ved behov.	Pedagogisk leder i samarbeid med den/de som står barna/barnet nærmest	
8) Evaluering på avdelingsmøter etter 1-2 uker. Drøfte eventuelle nye eller endrede tiltak.	Pedagogisk leder i samarbeid med øvrig personale	
9) Ny(e) samtale(r) med foresatte/barn ved behov	Pedagogisk leder	
10) Jevnlige evalueringer – til saken er løst. Minst 1 gang/mnd. – oftere ved behov.	Pedagogisk leder og leder - øvrig personale Foresatte/barn	

Kilde: Ingrid Lund (2014): *De er jo bare barn – om barnehagebarn og mobbing.*

Bruk gjerne dialogmodellen ved samtaler med barn, foreldresamtaler, kollegasamtaler og på foreldremøter: <https://dialogmodellen.no/>

Vedlegg 2: Mal - Tiltaksplan ved mobbing/krenkende atferd utført mot/av barn:

(skal ligge i barnets mappe med kopi til foresatte, sammen med vedlegg 3)

Barnets navn: _____

	ANSVAR	GJENNOMFØRT (sign. og dato)
1) Hva skal tiltakene løse?		
2) Hvilke tiltak er planlagt?		
3) Når skal tiltakene gjennomføres?		
4) Hvem skal gjennomføre tiltakene?		
5) Når skal tiltakene evalueres?		

Ref. Barnehageloven § 42

Vedlegg 3: Mal for møte om krenkende atferd i barnehagen.

(Skal ligge i barnets mappe med kopi til foresatte, sammen med vedlegg 2)

Møtedato/år: _____

Deltakere på møtet: _____

HVA SAKEN GJELDER:	TILTAK /EVALUERING:	ANSVAR:

Neste oppfølgingsmøte, dato/år: _____

Ringebu, dato/år: _____

Underskrift pedagogisk leder Underskrift leder Underskrift foresatt/foresatte _____

Vedlegg 4: Forpliktende aktivitetsplan ved mobbing/krenkende atferd utført av ansatt/leder – i hht Bhl § 43:

Barnehagens navn: _____

TILTAK	ANSVAR	GJENOMFØRT (sign. og dato)
1) Den som har observert eller observerer krenkende atferd informerer barnehagens leder straks. Gjelder saken leder, er det kommunalsjef som skal informeres. Beskriv så konkret som mulig hva som har skjedd – den ansattes tolkning av situasjonen	Den som observerer og oppdager at ansatt eller leder utfører krenkende atferd mot barn	
2) Samtale/møte med ansatt dersom saken gjelder en annen ansatt. Samtale med kommunalsjef dersom saken gjelder leder. Den ansatte/leder skal få tilbud om å ha med en tillitsperson i møtet	Leder Kommunalsjef	
3) Lage en tiltaksplan (se mal vedlegg 5): • hvilke problemer tiltakene skal løse • hvilke tiltak barnehagen har planlagt • når tiltakene skal gjennomføres • hvem som skal gjennomføre tiltakene • når tiltakene skal evalueres	Leder eller barnehageeier evt. i samarbeid med Kommunalsjef	
4) Avhengig av hvor alvorlig saken er, vurdere å gi den ansatte/leder en skriftlig advarsel.	Leder/kommunalsjef	
5) Foresatte til den/de som blir utsatt for handlingene blir informert og tatt med på råd	Leder/kommunalsjef i samarbeid med pedagogisk leder	
6) Informasjon til personalet (ved behov).	Leder/kommunalsjef	
7) Evaluering av tiltakene som er iverksatt etter samtaler og observasjon av den ansatte/leder. Deretter oppfølging ved behov. Leder/kommunalsjef i samarbeid med pedagogisk leder.	Leder/kommunalsjef i samarbeid med pedagogisk leder	
8) Evaluering etter 1-2 uker. Drøfte eventuelle nye eller endrede tiltak.	Leder/kommunalsjef	
9) Ny(e) samtale(r) med ansatt/leder ved behov	Leder/kommunalsjef	

*I hht Barnehageloven § 43**Bruk gjerne dialogmodellen ved samtaler med barn, foreldresamtaler, kollegasamtaler og på foreldremøter: <https://dialogmodellen.no/>*

Vedlegg 5: Mal - Tiltaksplan ved mobbing/krenkende atferd utført av ansatt/leder:

Barnehagens navn: _____

	ANSVAR	GJENNOMFØRT (sign.og dato)
1) Hva skal tiltakene løse?		
2) Hvilke tiltak er planlagt?		
3) Når skal tiltakene gjennomføres?		
4) Hvem skal gjennomføre tiltakene?		
5) Når skal tiltakene evalueres?		

*I hht Barnehageloven § 43**Bruk gjerne dialogmodellen ved kollegasamtaler: <https://dialogmodellen.no/>*

Vedlegg 6: Sjekkliste 1 - Barnehagens oppvekstmiljø – jfr Bhl § 41-43
- Personalets forhold til barna –

SPØRSMÅL	JA	NEI	TILTAK	EVALUERING
Er personalet i vår barnehage anerkjennende og støttende i forhold til barns initiativ?				
Blir alle barna sett og akseptert i like stor grad, uavhengig av atferd?				
Sikrer vi at alle barn blir sett og akseptert? (kartlegging)				
Opplever alle barn å bli inkludert i fellesskapet? (kartlegging)				
Får noen barn mye oppmerksomhet fra personalet –mer enn andre barn?				
Får noen barn lite oppmerksomhet fra personalet –mindre enn andre barn?				
Kan en se at det har blitt et mønster i at personalet har lettere for å tro på noen barns forklaring på konflikter enn andre i gruppa?				
Har vi voksne større tålmodighet med enkelte barn i gruppa enn andre, når det gjelder å følge dem opp/hjelpe dem?				
Blir noen barn raskere avbrutt/avvist av oss ansatte enn andre når de tar kontakt med oss?				
Er alle ansatte bevisste på at barn ikke alltid klarer å skille spøk/ironi? Ironi skal ikke brukes!				

Kilde: Ingrid Lund (2014): De er jo bare barn – om barnehagebarn og mobbing

Vedlegg 6: Sjekkliste 2 og evaluering -Barnehagens psykososiale miljø – Bhl § 41-43

SPØRSMÅL	JA	NEI	TILTAK	EVALUERING
Er miljøet i vår barnehage preget av gjensidig omsorg, anerkjennelse, varme og respekt?				
Er samspillet barna imellom preget 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 humor, spontanitet, oppmuntring og glede?				
Brukes denne planen aktivt gjennom barnehageåret?				
Er barns psykososiale miljø tema i barnehagens foreldresamtaler?				

Kilde: Ingrid Lund (2014): De er jo bare barn – om barnehagebarn og mobbing

Handlingsplanen og Sjekkliste 1 og 2 om barnehagens oppvekstmiljø skal minimum årlig være et diskusjonsgrunnlag i personalgruppen på avdelingsmøter, personalmøter m.m.

Vedlegg 7: Etisk refleksjonsmodell – barnehagens psykososiale miljø.

Arbeidet med økt profesjonsetetisk bevissthet bør gjennomsyre all pedagogisk praksis som viser seg i møte med hvert enkelt barn. Lund/Helgeland har utarbeidet en etisk refleksjonsmodell til hjelp i ulike faser av mobbing/krenkende atferd. Den retter seg først og fremst mot den enkelte ansatte, og er ment til hjelp og støtte for å øke den etiske bevisstheten. Den kan også anvendes i team/kollegagruppe som utgangspunkt for etisk refleksjon over ansvar, verdier, plikter og tiltak i forebyggingsfasen mot mobbing og krenkelser, så vel som i tiltaksfasen når mobbing/krenkelser har oppstått. Deler av modellen kan anvendes som utgangspunkt for dialoger og samarbeid mellom kolleger, foreldre og samarbeidspartnere.



Nettressurser:

<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/mobbing/>

<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/mobbing/hva-gjor-jeg-nar-barnet-mitt-ikke-trives-i-barnehagen2/>

<https://www.jegvet.no/barnehage>

<https://www.fubhg.no/skjer-det-mobbing-i-barnehagen.4900451-179541.html>

<https://www.reddbarna.no/rollemodeller>

www.dialogmodellen.no

<https://rvtsost.no/verktoy/snakke-samtalehjelp-til-deg-som-er-bekymret-for-et-barn>

<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/barnehagemiljo/>

<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/skolemiljo/psykososialt-miljo/psykisk-helse/>

<https://www.partnerskapmotmobbing.no/>

<https://barnehagetrivsel.no/>

Sentrale lover/føringer:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan/>

<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/stottemateriell-til-rammeplanen/trivselsveileder/>

Fagbøker:



Forskningsrapport «Hele barnet – hele løpet»:

<http://www.forebygging.no/global/mobbing%20i%20barnehagen%20rapport.pdf>

