



## **Plan for forebygging av mobbing og tiltak ved krenkende adferd i Sørfold sine barnehager.**

Alle barn og unge skal ha et godt og inkluderende oppvekst- og læringsmiljø med nulltoleranse for mobbing.

Regjeringen, KS, Utdanningsforbundet, Fagforbundet, Norsk Skolelederforbund, Skolenes landsforbund, Foreldreutvalget for grunnopplæringen og Foreldreutvalget for barnehager har undertegnet et nasjonalt manifest mot mobbing (2011-2014). Der sier de: Vi forplikter oss til å arbeide for at alle barn og unge skal ha et godt og inkluderende oppvekst- og læringsmiljø med nulltoleranse for mobbing. Nå inviterer vi deres kommune til å bli med på manifestsamarbeidet!

Sørfold kommune ved ordfører har undertegnet: Manifest mot mobbing

### **HVA SIER LOVEN OM MOBBING?**

#### **§ 1. Formål**

*Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene.*

*Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger.*

*Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.*

Det betyr at ingen former for trakassering og mobbing skal tolereres. Både de ansatte og ledelse ansvar for at krenkelser og mobbing opphører straks. Syrer har ansvaret for at barnehagen jobber kontinuerlig og systematisk med miljøet i barnehagen.

Fra veilederen Barns trivsel – voksnes ansvar. Forebyggende arbeid mot mobbing starter i barnehagen.

#### Barns trivsel - voksnes ansvar

### **«HVA ER MOBBING?**

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

- det dreier seg om negative, fysiske eller psykiske handlinger begått av en eller flere mot en annen
- den som blir utsatt for erting, plaging eller utestenging, er lett tilgjengelig som del av et fellesskap han eller hun ikke har valgt selv
- det er ubalanse i maktforholdet slik at det er vanskelig å forsvare seg

Noen legger til at



- handlingene må ha en viss hyppighet og foregå over tid
- handlingene er planlagte eller ondsinnede

## **HVA GJØR AT BARN MOBBER ANDRE, OG HVA ER RESULTATENE?**

Hovedmotivene for at et barn mobber er at han eller hun opplever makt og tilhørighet. Barn som blir utsatt for mobbing, er i en vanskelig situasjon. De kan raskt få en forringet livskvalitet, og mobbing kan hindre utviklingsmulighetene. Den som blir mobbet, risikerer alvorlige skader både på kort og lang sikt. En mobbesituasjon har en tendens til å vare over lang tid, og kan føre til alvorlige skader dersom ingen stopper den.

## **PÅ BARNEHAGENIVÅ**

Dersom dere skal kunne redusere mobbingen, er det helt nødvendig at barnehageledelsen går foran og leder arbeidet med å skape en barnehage med et godt opplæringsmiljø uten mobbing.

Barnehagen på systemnivå, må:

- følge opp rutinene som er utarbeidet
- sørge for kompetanseutvikling
- sørge for informasjon og veiledning til alle berørte parter
- sette mobbingen på dagsorden og sørge for at det er kontinuitet i arbeidet
- bestemme om det skal fattes enkeltvedtak i mobbesaker
- følge opp alle klager på de ansatte, for eksempel om voksne som mobber barna
- ta imot varsler om mobbesaker, og sette i gang et arbeid for å løse saken

## **FOR AT BARNEHAGENS ANSATTE SKAL KUNNE OPPDAGE MOBING ER DET VIKTIG Å LEGGE VEKT PÅ:**

### **RELASJONER – RUTINER – KOMPETANSE – VILJE**

**Dette oppnås ved:**

- God kontakt med barna
- God kontakt med foreldrene
- Observasjon
- Kartleggingssamtaler
- Samarbeid og kollektivt ansvar i kollegiet



## FOREBYGGING AV MOBBING.

### Tiltak for å forebygge mobbing på den enkelte barnehage:

- Ha en handlingsplan og den må være kjent hos barn, foreldre og ansatte
- Bruke programmene Steg for steg
- Gjennomføre barnesamtaler og foreldresamtaler
- Tema tas opp på avdelingene
- SU har tema i sitt årshjul
- Voksenkontroll; uteareal + fellesareal. Sikring av arenaer
- Fadderordninger, miljøpatrulje
- Sammensetning av avdelinger og grupper
- Kunnskap om plikter og rettigheter
- Godt samarbeid og klima i kollegiet
- Høy beredskap = strukturer + kompetanse + holdninger.
  - Kontinuerlig sikring av kompetanse: kunnskap + øving
- At det er allment kjent at barnehagen griper inn

## MAL FOR Å LØSE MOBBESAKER.

Følgende mal for å løse mobbesaker har gitt gode resultater. Styrere og ansatte bør gjennomføre disse punktene.

- Undersøkelser og observasjon for å skaffe informasjon.
- Samtaler med den som er blitt plaget, for å skaffe informasjon og gi støtte. Husk at en som er blitt mobbet, som regel underdriver.
- Samtale med foreldrene til den som er plaget.
- Samtale med den som mobber. Selv om det er flere som mobber, må dere snakke med én om gangen. Hensikten med samtalen er å gi beskjed om at mobbingen er uakseptabel og må stoppe umiddelbart. Dere inviterer så til samarbeid for å få slutt på mobbingen, gjør avtaler om hva som skal skje, og setter opp en ny samtale.
- Samtale med mobbernes foreldre hver for seg. Dersom foreldrene ønsker det, kan dere snakke med flere samtidig. Ikke la foreldrene selv ordne opp i elevgruppa.
- Enkeltvedtak. Styrer avgjør om det skal fattes enkeltvedtak når dere har oppdaget mobbing. Foreldre kan også be om at barnehagen gjør noe. Da må styrer treffe et enkeltvedtak.
- Sanksjoner og dokumentasjon. Sett inn sanksjoner overfor mobbere dersom det er nødvendig. Dere bør dokumentere sanksjonene.
- Oppfølging. Mobbesituasjonen følges inntil den opphører helt. Alle skal kunne gå på barnehagen sammen og oppleve sosial tilhørighet og trygghet. Etter en tid kan det være gunstig å ha en samtale mellom den som ble plaget, og mobberne. Ikke gjør dette for tidlig. Husk at det tar tid å komme over alvorlige krenkelser.
- Søk råd og hjelp om nødvendig. Bruk tilgjengelig ekspertise, PP-tjenesten eller andre ressurspersoner i kommunen. Dere kan også kontakte Statped dersom det lokale apparatet trenger assistanse.»



## ***Interne rutiner ved mobbing og krenkende adferd.***

Vi skal ha et opplæringsmiljø som fremmer helse, trivsel og læring.

Veilederen gjennomgås med ansatte slik at alle er kjent med loven, veiledningen og rutinene.

Der barnet utsettes for krenkende ord eller handlinger har vi både:

- Undersøkelsesplikt
- Handlingsplikt
- Varslingsplikt

### **DETTE ER RUTINENE I SØRFOLD KOMMUNE:**

Om vi ser eller hører om barn som er utsatt for krenkende ord og handlinger skal alle ansatte ha plikt til å undersøke forholdet nærmere eller varsle pedagogisk leder eller adm. om at saken bør undersøkes nærmere.

#### **Ved mindre episoder:**

- Ta affære på stedet og marker tydelig til hver enkelt plager at dette overhodet ikke godtas. Ikke diskuter Vurder melding hjem, og bruk lavterskelprinsippet
- Følg opp plagere og mobbeoffer med spørsmål om hvordan det går
- Følg opp med foreldrene
- Informere styrer om saken, og si da fra at du gjør det

#### **Arbeid ved mobbing og krenkende adferd:**

1. Informer styrer/barnehagens ledelse umiddelbart
2. Tiltak:
  - Strakstiltak, (handlingsplikt) dersom situasjonen er kritisk
  - Samtaler med offeret
  - Samtaler med mobberne
  - Samtaler med foresatte
  - Bearbeiding over tid
3. Barnehagens ledelse kan gjennom enkeltvedtak fatte beslutning om å opprette sak.

Episoder og alvorlige saker skal alltid drøftes i kollegiale fora.

Styrer vurderer om større deler av personalet, utover de som er involvert, eventuelt hele kollegiet skal informeres.

Alle henvendelser til ansatte om mobbing og krenkende adferd skal tas alvorlig og følges opp i henhold til våre rutiner.

Veiledningen skal minst en gang i året på tas opp på team til gjennomgang.