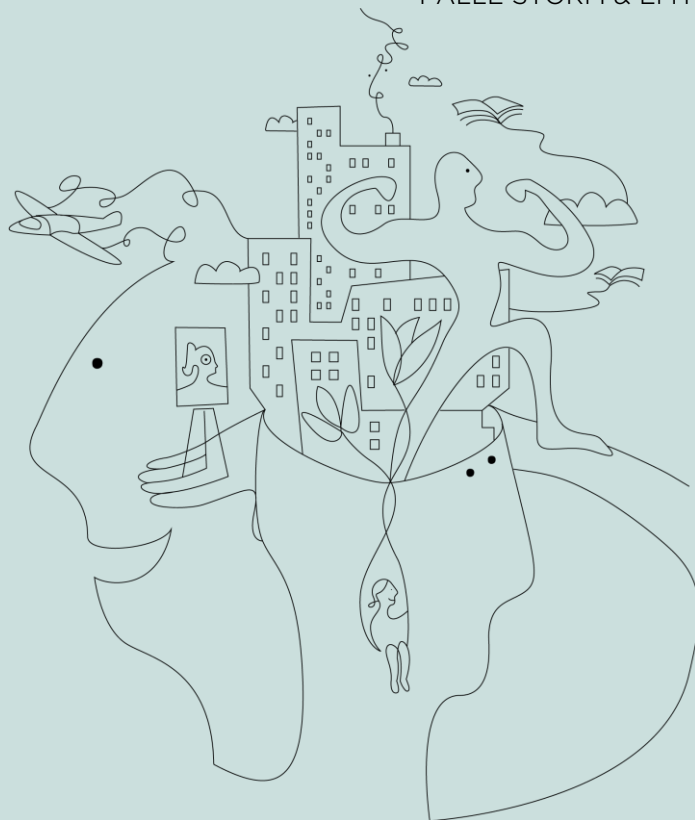


ATT UPPTÄCKA OCH FÖREBYGGA HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK I FÖRSKOLAN

**Erfarenheter av ett utvecklingsarbete
enligt Järfällamodellen**

PALLE STORM & EMY BÄCKLIN



**Att upptäcka och förebygga hedersrelaterat våld och förtryck i förskolan
- Erfarenheter av ett utvecklingsarbete enligt Järfällamodellen**

© FoU Nordväst och författarna

ISBN: 978-91-89681-68-2

FoU Nordväst är ett kunskapscentrum för socialtjänsten i nordvästra Stockholms län.

FoU Nordväst is a Research and Development center for the social services of the northwestern municipalities of Stockholm County, Sweden.

För ytterligare information: www.fou-nordvast.se

Innehåll

Inledning	4
Projektets bakgrund	4
Syfte	5
Frågeställningar	5
Rapportens disposition	5
Metod och genomförande	7
Intervjuerna	7
Enkäterna	7
Järfällamodellen steg 1: <i>Webbkurs heder</i>	9
Om förskolan som samhällsaktör i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck	9
Att hantera lojalitetskonflikter	10
Relationernas bräcklighet	11
Rädsla för föräldrarna	12
Förekomsten av hedersrelaterat våld och förtryck	13
Om webbutbildningen: förväntningar	13
Kulturell sensitivitet: en utmaning inom förskolan?	14
Om webbutbildningen: tema ökade kunskaper och möjligheter att identifiera hedersrelaterat våld och förtryck	15
Var det något som pedagogerna saknade i webbutbildningen?	18
Vilken betydelse har webbutbildningen haft i praktiken?	20
Har webbutbildningen gett ökad samsyn kring hedersrelaterat våld och förtryck inom arbetsgrupperna?	21
Att göra orosanmälningar och samverka med socialtjänsten	22
Järfällamodellen steg 2: fördjupad utbildning	24
Inspel från deltagandet vid arbetsplatsträffarna	24
Fördjupningsutbildningen upplägg	25
Reflektioner kring fördjupningsutbildningarna: samordnarnas anteckningar	25
Reflektioner kring fördjupningsutbildningen: intervjuerna med samordnare och rektorer	27
Järfällamodellen steg 3: utveckla rutiner och arbetssätt	29
Förankringen av rutinmallen hos medarbetarna	31
Avslutande sammanfattning	32
Lärdomar och framåtblickande perspektiv om Järfällamodellens genomförande i förskolan	32
I vilken utsträckning har webbutbildningen bidragit till att öka kunskapen om hedersrelaterat våld och förtryck bland förskolans medarbetare?	32
I vilken utsträckning upplever medarbetarna att webbutbildningens innehåll är anpassad till förskolans verksamhet, organisatoriska förutsättningar och villkor?	32
Hur, och i vilken utsträckning, kan Järfällamodellen fungera i förskolans verksamhet och vilka lärdomar är möjliga att dra	33
Avslutande reflektioner	34
Bilaga 1	35
Bilaga 2	37

Inledning

I den här rapporten beskrivs erfarenheter och lärdomar från ett samverkansprojekt mellan Preventionsenheten i Järfälla kommun och tre kommunala förskolor lokaliserade i kommundelen Jakobsberg. Det konkreta arbetet har handlat om att hedersamordnare vid Preventionsenheten, har stöttat pedagoger och förskolerektorer med att genomföra ett utvecklingsarbete med stöd i Järfällamodellen i förskolans verksamhet. Syftet med utvecklingsarbetet har varit att stärka verksamheternas kunskap om hedersnormer, hedersvåld och hedersförtryck (HRVF) och därigenom stärka medarbetarnas förutsättningar att tidigt identifiera och förebygga HRVF.

PROJEKTETS BAKGRUND

År 2020–2022 samarbetade Preventionsenheten i Järfälla kommun tillsammans med den förebyggande enheten i Sollentuna kommun i ett FoU-lett projekt som kartlade och beskrev arbetssätt och metoder mot HRVF inom några socialtjänstområden i respektive kommun (Storm, 2023). Mot bakgrund av detta arbete och de slutsatser som drogs önskade Preventionsenheten i Järfälla kommun en fördjupad studie. FoU Nordväst fick därmed uppdraget att följa ett utvecklingsarbete med stöd av Järfällamodellen vid tre förskolor. Det konkreta arbetet med Järfällamodellen leddes vid tidpunkten för genomförandet av de två samordnarna mot HRVF, som har sin organisatoriska tillhörighet vid Preventionsenheten.

Järfällamodellen togs fram för att höja den generella kunskapsnivån om HRVF i Järfälla kommun och att ge struktur till det stöd som erbjuds verksamheter som vill utveckla arbetssätt och rutiner kring detta. Målet är att varje verksamhet ska ha anpassade och kunskapsgrundade arbetssätt för att kunna förebygga HRVF. Järfällamodellen består av fyra sammanhållna steg, men varje verksamhet bestämmer själva vilka steg i modellen som de vill fokusera på. I detta fall beslutade rektorn och den biträdande rektorn att samtliga steg skulle genomföras inom ramen för de förskole enheter som ingick. Detta var första gången som Järfällamodellen genomfördes i förskolor i kommunen. Modellens steg och dess innehåll presenteras nedan.

Kommunens verksamheter har olika målgrupper och uppdrag, och behöver därför ha fördjupade kunskaper om olika delar av hedersproblematiken. Samtidigt är det viktigt att det finns en gemensam grundförståelsemedarbetare och verksamheter emellan. Därför är det första steget i modellen obligatoriskt. Alla medarbetare tar del av webbutbildningen *Webbkurs heder* som är framtagen av bland andra Länsstyrelsen Stockholm. I det andra steget utformas en fördjupande utbildning för medarbetarna utifrån verksamhetens målgrupp och

de kunskapsbehov som identifierats efter genomförd webbkurs. Detta ligger till grund för arbetet med att ta fram eller uppdatera rutiner och arbetssätt, som är modellens tredje steg. Modellens fjärde steg är en uppföljning sex månader efter avslut.

Verksamheterna arbetar i stegen i en sammanhållen process, med stöd av kommunens hederssamordnare. En central tanke med modellen att den ska anpassas efter verksamheternas behov. I vissa verksamheter har det varit tillräckligt att medarbetarna genomgår *Webbkurs heder*, medan andra verksamheter har genomfört modellen i sin helhet och gjort ett större arbete med att utveckla sina arbetssätt och rutiner.

SYFTE

Syftet med denna rapport är att följa genomförandet av Järfällamodellen (steg 1–3) vid tre förskolor i kommundelen Jakobsberg. Studien avser dels att undersöka hur arbetet upplevts i praktiken av pedagoger och rektorer. Dels avser rapporten att lyfta vilka möjliga effekter av *Webbkurs heder* och den fördjupade utbildningen som redan nu går att identifiera. Syftet med uppföljningen konkretiseras genom följande fyra frågeställningar:

FRÅGESTÄLLNINGAR

1. I vilken utsträckning har webbutbildningen bidragit till att öka kunskapen om hedersrelaterat våld och förtryck bland förskolans medarbetare?
2. I vilken utsträckning upplever medarbetarna att webbutbildningens innehåll är anpassad till förskolans verksamhet, organisatoriska förutsättningar och villkor?
3. Hur fungerade Järfällamodellen i förskolans verksamhet?
4. Vilka lärdomar kan dras utifrån arbetet med Järfällamodellen inom förskolans verksamheter?

RAPPORTENS DISPOSITION

Rapporten är uppdelad i fem övergripande avsnitt och inleds med ett metodavsnitt som beskriver hur datainsamlingen genomförts och hur det insamlade materialet bearbetats.

Därefter följer ett avsnitt som fokuserar på steg 1 i Järfällamodellen och som avser att besvara frågeställning 1–2. Där beskrivs pedagogernas och rektorernas kunskap och erfarenhet av att möta barn som lever under olika former av

hedersnormer, samt deras tankar och reflektioner efter att ha genomgått Länsstyrelsens *Webbkurs heder*.

Nästa avsnitt fokuserar på steg 2 i Järfällamodellen samt frågeställning 3. Där beskrivs hur hederssamordnare, pedagoger och rektorer upplevt de dialogseminarium som hederssamordnarna arrangerat vid respektive förskola. Detta följs av ett avsnitt som syftar till att redogöra för de rutiner som utarbetades och hur dessa presenterades vid den avslutande workshopen. Detta avsnitt är inriktat på steg 3 i Järfällamodellen och avser besvara frågeställning 3-4.

Slutligen avslutas rapporten med en avslutande sammanfattning.

Metod och genomförande

Denna studie bygger på två datainsamlingar: intervjuer, samt enkäter som innehöll såväl slutna svarsalternativ som fritextsvar.

INTERVJUERNA

Gruppintervjuer genomfördes med pedagoger anställda vid de tre förskolor som ingick i projektet. Utöver det gjordes individuella intervjuer med rektorn och den biträdande rektorn. Det gjordes också en sonderande och uppföljande intervju med de två hederssamordnarna anställda vid Preventionsenheten i Järfälla kommun.

När det gäller gruppintervjuerna med pedagogerna ansvarade den biträdande rektorn för att välja ut intervjupersoner och att boka tid och datum för intervjuerna. Intervjuerna genomfördes sedan på respektive arbetsplats och utgick från en semistrukturerad intervjuguide. Antalet intervjupersoner varierade mellan tre och fyra per intervjutillfälle. I samband med att intervjuerna genomfördes fick samtliga deltagare information om studiens syfte och frågeställningar och vad det insamlade materialet skulle användas till. Det informerades också om att varken namn eller arbetsplats skulle nämnas i samband med att resultatet presenterades. Vidare fick intervjupersonerna ge sitt godkännande till att intervjuerna spelades in efter att ha försäkrats om att varken inspelningarna eller transkriberingarna skulle hanteras av någon annan än projektets två ansvariga forskningsledare.

Intervjuerna med rektorn och den biträdande rektorn för de tre enheterna genomfördes per telefon respektive via länk. Även dessa intervjuer spelades in och transkriberades. För att sätta det insamlade materialet i en kontext genomfördes avslutningsvis en intervju med de två hederssamordnarna i Järfälla kommun. Utöver det samlades de minnesanteckningar och PowerPoint-bilder som hederssamordnarna sammanställt under arbetet in. I nästa steg analyserades och tematiserades materialet utifrån projektets övergripande syfte och frågeställningar.

ENKÄTERNA

Enkäterna utarbetades gemensamt av projektets forskningsledare vid FoU Nordväst och hederssamordnarna vid Järfälla kommun. Enkäterna bestod av tolv frågor, varav de fyra första utgjordes av bakgrundsfrågor. Enkätens första huvuddel bestod av sex skalfrågor som fokuserade på hur deltagarna uppfattat utbildningen *Webbkurs heder* och vad de ansåg att den bidragit med i förhållande till förskolans arbete mot HRVF. Dessa frågor kunde besvaras utifrån en skala

från 1-5 där 1 motsvarar ”stämmer inte alls” och 5 motsvarar ”stämmer helt”.
Enkätens andra del innehöll två öppna frågor med fritextsvar (se bilaga 1).

Totalt inkom 37 enkätsvar. De insamlade enkäterna analyserades i programmet Webropol och de öppna svaren sammanställdes och analyserades i Excel.

Järfällamodellen steg 1: *Webbkurs heder*

Steg 1 i Järfällamodellen (*Webbkurs heder*) syftar till att ge en gemensam grund för kunskap. En gemensam kunskapsgrund bidrar till att skapa underlag för diskussion och möjlighet att identifiera utvecklingsbehov i verksamheten. *Webbkurs heder* riktar sig till socialsekreterare, lärare och förskolepersonal, men tar inte specifikt upp de allra yngsta barnens situation och riktar sig inte specifikt mot förskolan som verksamhetsområde. Webbkursen tar cirka två timmar och man kan antingen genomföra utbildningen själv eller tillsammans med kollegor. I detta fall genomgick förskolepersonalen utbildningen enskilt.

I detta avsnitt redovisas såväl analyser som fokuserar på själva utbildningen, som analyser av diskussionerna som utbildningen väckt bland pedagogerna i efterhand. Det beror framför allt på att gruppintervjuerna visade att pedagogerna ibland hade svårt att skilja ut vad som lyftes under själva utbildningen och vad som framkom i de efterföljande diskussionerna. Vidare redovisas tabeller över enkätsvaren för att illustrera de resonemang som förs i texten.

OM FÖRSKOLAN SOM SAMHÄLLSAKTÖR I ARBETET MOT HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK

Ett tema som framkom under intervjuerna handlade generellt om förskolornas roll och förutsättningar för att tidigt arbeta förebyggande och/eller tidigt upptäcka barn som lever eller riskerar att leva under HRVF. Flera av intervjupersonerna menade att de, till skillnad från pedagoger i senare obligatoriska skolformer, ofta fick en unik inblick i barnens och föräldrarnas vardagsliv.

Vi är ju mer relationsskapande än någon annan. I skolan har du 30 elever, du har inga intima, nära relationer. Vi är ju så nära barnen, vi kramar om, vi tröstar, vi ska få dem att somna. Vi matar och gör allt kring omvårdnaden med barnen. Vi möter dem på ett helt annat sätt än någon annan skolform. På det sättet kommer ju även mycket mera fram. Vi märker direkt om ett barn har det tufft hemma (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Jag tror att vi har en väldigt viktig roll. När vi träffar familjerna väldigt tidigt kan vi också ha diskussioner redan från när barnen är små. Jag tror att det är viktigt att vi också uppmärksammar det [hedersnormer, hedersförtryck och hedersvåld, författarnas

*not.] redan från förskolan, och att vi i förskolan pratar om det
(Utdrag från intervjuerna med rektorerna).*

I samband med detta lyfte även flera av intervjupersonerna förskolans uppdrag att både arbeta med mänskliga rättigheter, jämställdhet, och att arbeta normkritiskt. Även om de flesta varit med om att möta föräldrar som initialt var skeptiska till detta påpekade intervjupersonerna att det ofta förändrades när de hänvisade till läroplanen och de övergripande målen med förskolan som organisationsform. Samtidigt beskrevs det som en balansgång att navigera mellan att jobba normkritiskt och att förhålla sig till vad föräldrarna faktiskt accepterade.

Alltså förstår ni, den här svåra balansgången, att man jobbar normbrytande... normkritiskt mot att folk [föräldrar, författarnas not], "det här ställer jag inte upp på" (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Utmaningen i förhållande till föräldrarna uppgavs handla om att å ena sidan kunna förmedla värden som förskolans läroplan lyfter fram, och att å andra sidan respektera de värdegrunder och traditioner som föräldrarna ville att barnen skulle behålla. Det kunde handla om att tillgodose föräldrars önskemål om att barnen inte skulle delta i högtider som uppfattades som kristna, som till exempel Lucia-firande. Samtidigt berättade pedagogerna att de kunde utmana och förändra vissa föräldrars önskemål. Ett exempel som gavs handlade om en pappa som inte ville att hans dotter skulle spela fotboll. En av pedagogerna berättade då att hon och hennes dotter spelat fotboll i många år och att det inte var något konstigt med att flickor i Sverige spelade fotboll. När pappan förstått det uppgavs han ha ändrat åsikt i frågan. Det exemplet illustrerar förskolans normgivande roll, inte minst när det gäller att förmedla perspektiv på genus och jämställdhet, perspektiv som kan vara nya för föräldrar och barn som visats relativt kort tid i Sverige.

ATT HANTERA LOJALITETSKONFLIKTER

Att å ena sidan arbeta för barnens bästa och följa förskolans läroplan och å andra sidan respektera föräldrarnas krav och önskemål uppgavs kunna innebära att pedagogerna hamnar i lojalitetskonflikter. Dessa artikulerades i samband med att barnet ville göra något som intervjupersonerna visste att föräldrarna skulle motsätta sig. Frågan som uppstod handlade då om hur de skulle göra för att kunna ge barnet utrymme att göra detta, utan att riskera att barnet utsattes för efterföljande sanktioner av föräldrarna. Ett sådant exempel handlade åter om en flicka som ville spela fotboll, men som vare sig fick göra detta, eller byta om. Pedagogerna valde då att gå åt sidan med barnet och sparka boll. Ett annat exempel handlade om en pojke som var väldigt förtjust i en klänning.

Jag hade en pojke som kom från [land i Mellanöstern]. Vi hade en rödrutig klänning och han älskade den där klänningen... han var jättefin och han var så söt, och mamman tyckte det var helt okej. Sen kom pappan. Då sa han "Jag tycker jättemycket om dig och verksamheten, men jag vill inte se den på honom, han får absolut inte ha...". Då var Barnkonventionen inte lag och man var inte lika tuff om de här känsliga ämnena och "ja men hur ska vi göra nu" (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Även om intervjupersonen ovan antyder att hon numera skulle hänvisa till Barnkonventionen i sin diskussion med pojkens pappa, illustrerar citatet ett tema som framkom på olika sätt under intervjuerna. I detta fall valde pedagogen att inte låta pojken ha klänningen på sig i samband med hämtning samt att inte ta foton på honom i samband med att han hade klänningen på sig. Men oavsett detta visar citatet ovan på hur intervjupersonerna kunde hamna i utmanande situationer där de hade både barnen, föräldrarna och den egna verksamheten att ta hänsyn till.

RELATIONERNAS BRÄCKLIGHET

Förskolans styrka, i form av att tidigt möta föräldrarna och barnen, beskrevs både som en tillgång och som en utmaning. Även om pedagogerna uppgav att de arbetade för barnens bästa var deras arbete inte möjligt utan föräldrarnas förtroende. En ständigt överhängande oro handlade om att föräldrarna skulle kunna välja att ta barnen ur förskolan om de upplevde sig ifrågasatta av förskolepersonalen, utifrån att förskolan är en frivillig skolform. Det var ingen av intervjupersonerna som uppgav att de på senare tid varit med om detta, däremot kunde några dra sig till minnes andra arbetsplatser där detta hade skett. Här handlade en utmaning om att både vara proaktiva och inkännande i samband med att de fick kännedom om något som de kunde tolka som ett tecken på HRVF. Enligt intervjupersonerna handlade det om att tolka barnens signaler, något som var ännu svårare i de fall där barnen ännu inte hade något språk för att förmedla vad de varit med om. Det handlade också om att kunna tolka föräldrarna på rätt sätt för att minska risken att dra förhastade slutsatser.

Jag tänker också den relationella biten, alltså hur är anknytningen mellan barnet och den vuxne? Är det liksom väldigt kyligt, kallt, tillbakadraget, lite kontrollerat? Samtidigt är det en utmaning för om vi ska problematisera den här frågan så är det inte alltid så lätt att veta att det är just det [HRVF, författarnas not.]. Ibland kan det vara att de har en fantastisk relation i familjekonstellationen. Det är bara det att det kanske var en dålig dag eller en stressad mamma eller pappa liksom (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Att göra en felaktig bedömning i fall likt det som beskrivs i citatet ovan, uppgavs kunna riskera att förtroendearbetet fick börja om från början och att det kunde ta väldigt lång tid att bygga upp en fungerande relation igen. Det gällde särskilt i de fall där förskolan gjort en orosanmälan till socialtjänsten (se vidare i avsnittet om samverkan mellan förskolan och socialtjänsten).

RÄDSLÅ FÖR FÖRÄLDRARNA

Något som kunde påverka pedagogernas förutsättningar att ta upp oro som de relaterade till HRVF handlade om rädsla för vissa föräldrar. Det uppgavs främst gälla pappor som uppgavs kunna agera aggressivt och hotfullt, framför allt mot kvinnor som arbetade vid förskolorna. Det gällde särskilt om det funnits någon konflikt mellan personalen och föräldern eller om förskolan gjort en orosanmälan om barnet.

Och sen kommer den dagen efter när du träffar vårdnadshavaren som du har haft konflikten med och du gömmer dig. Det har hänt många gånger att jag går in och jag vill inte träffa... Jag behöver känna min modighet igen innan jag möter föräldern på nytt och då får man ställa upp för varandra. När vi haft konflikter på gården där föräldrar skrikigt och så där. Jag vet vid något tillfälle att jag sagt [till kollegor], "men snälla ni, ingen kom fram, jag var helt själv med den här föräldern och ni alla bara gick. Ni såg inte att jag var upprörd liksom". Vi måste stötta varandra i det här (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Men man får sådana här hot när man gör en orosanmälning, det blir väldigt hotfullt för oss. Där har jag känt att vi aldrig haft någon som kan skydda oss, för vi är helt oskyddade. [...]. Men det är fortfarande mycket rädsla från pedagogerna (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

I flera av gruppintervjuerna påpekades att rädslan för vissa föräldrar utgjorde ett hinder att såväl ta upp något bekymmersamt som att möta föräldern efteråt. Här påpekade flera av intervjupersonerna att de behövde bli bättre på att ställa upp för varandra och inte låta en kollega stå ensam med en arg och upprörd förälder. Rädslan för konsekvenser var dock inte avgränsad till förskolans område, utan kunde även påverka vardagen utanför arbetsplatsen.

Men det är också sådan dubbelmoral att allt ska vara sekretess, du kan inte ens mejla offentligt. Men om du Googlar, då finns det till och med en vägvisare som visar var du bor. Därför är det inte

*lätt att ha förtroende för det som skrivs i handlingsplanerna
(utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).*

Som citatet visar är rädsla och oro för konsekvenser något som flera av intervjupersonerna lyfter och som behöver belysas ytterligare. Inte minst mot bakgrund av att flera av intervjupersonerna bor i närområdet och därmed kan tänkas stöta ihop med föräldrarna eller andra i barnets nätverk utanför arbetstid.

FÖREKOMSTEN AV HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK

Som den följande rapporten kommer att visa uppgav flera av intervjupersonerna att de efter utbildningen fått bättre förutsättningar att identifiera möjliga uttryck för HRVF. Vidare uppgav flera av dem att de nu kunde observera tecken på HRVF som de tidigare tolkat som tecken på något annat. Det kan därför vara intressant att redovisa en förmätning avseende den omfattning av HRVF som förskolepersonalen uppgav att de tidigare mött.

Tabell 1. Enkätfråga om misstanke att barn lever med hedersnormer i familjen (n=37).

Har det i ditt arbete hänt att du misstänkt att ett barn lever med hedersnormer i familjen?		
	Antal	Procent
Ja, flera gånger	4	11 %
Ja, någon enstaka gång	6	16 %
Nej	19	51 %
Vet ej/osäker	8	22 %
<i>Totalt</i>	<i>37</i>	<i>100 %</i>

Även om tabellen ska tolkas med viss försiktighet, och kanske blir än mer intressant vid en eftermätning, visar den ändå att 27 procent, det vill säga drygt en fjärdedel av dem som besvarat enkäten vid en eller flera tillfällen misstänkt att ett barn i förskolan lever med hedersnormer i familjen. Det är också värt att notera att en relativt stor andel respondenter uppger att de är osäkra på detsamma, något som kan ses som en indikation på att webbkursen var välbehövd.

OM WEBBUTBILDNINGEN: FÖRVÄNTNINGAR

Innan utbildningen startade fanns stora förhoppningar från både hedersamordnarna och rektorerna om att utvecklingsarbetet skulle vara både kompetenshöjande, och få faktisk betydelse i pedagogernas dagliga arbete. Detta kopplade samordnarna dels till förskolans värdegrund och styrdokument, och dels till förskolans förutsättningar att arbeta förebyggande gällande HRVF.

Man gör ju så himla mycket i förskolan. Det finns i mitt bakhuvud att det är barns rättigheter som man jobbar med i förskolan och det är verkligen tydligt att det är det perspektivet, hela, hela tiden. Rakt igenom hur man tänker kring barnets bästa (Ur intervjun med hederssamordnarna).

Även rektorerna såg fram emot utbildningen. Tidigare hade verksamheterna arbetat med Brottsoffermyndighetens utbildningsmaterial *Liten och trygg*, men detta material hade inte berört frågor om hedersnormer och hedersförtryck. Det var ingen av rektorerna som riktigt kunde dra sig till minnes att förskolepersonalen tidigare utbildats i HRVF, även om dessa frågor artikulades med jämna mellanrum i det dagliga arbetet. Båda rektorerna påpekade att det ofta handlade om svåra frågor som medarbetarna behövde utbildning och stöd i för att kunna möta på ett adekvat sätt.

Vissa saker är laddat och det kan vara svårt. Men man möter också saker där man blir rädd och orolig, för man vet inte vad man ska göra, man vet inte var man ska vända sig och var man ska få stöd i det, det tror jag är jätteviktigt (utdrag från intervjuerna med rektorerna).

Både rektorn och den biträdande rektorn påpekade att de enbart fått positiv respons när de informerat medarbetarna om att de skulle få ta del av en utbildning om HRVF. De flesta uppgav att de endast hade grundläggande kunskap om vad heder var, men att det inte var något som de tidigare fått utbildning kring. Även om ingen av rektorerna uppgav att de hade kännedom om Järfällamodellen i sig, påpekade samtliga att de var i behov av utbildning om heder, såväl för sin egen som för arbetsgruppens skull.

KULTURELL SENSITIVITET: EN UTMANING INOM FÖRSKOLAN?

Ett tema som tidigt lyftes i intervjuerna handlade om vad de som pedagoger skulle betrakta som ett uttryck av heder och vad som skulle erkännas som en del av barnens och föräldrarnas kulturella bakgrund och sedvänjor. När det gällde våld och andra manifesta uttryck av förtryck var intervjupersonerna eniga om att det aldrig fick accepteras. Däremot uppgavs en del av möjliga hedersnormer som svårare att i alla sammanhang utkristallisera utifrån en bredare kulturell förståelse och erkännandet av rätten till kulturell olikhet.

För vi ser ju livet här, vi ser barnen och familjen för det första. Vi ser saker som vi måste gå vidare med. Men ofta ser vi saker och ting som kan lösas på plats. Men det är där det kommer, vad

betyder heder och vart går gränsen (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Vårt upptagningsområde är ju ett tungt upptagningsområde. Vi har mycket... många kulturer. Vi ser och hör en del [...]. Det är ju sällan sådana frågor kommer upp från barnen, att man kan relatera det till just heder och förtryck. Däremot kommer det en massa annat från barnen som kan knytas till kultur (utdrag från gruppintervjuer med pedagogerna).

Ovanstående intervjuцитat illustrerar en utmaning gällande möjliga lågintensiva uttryck av hedersnormer som både föräldrarna och barnen kunde ge uttryck för i mötet med pedagogerna. Ytterst handlar det om vad de yrkesverksamma ska räkna och identifiera som ett möjligt uttryck för heder och vad de ska erkänna och respektera som en del av framför allt föräldrarnas kulturella bakgrund, sedvänjor och rutiner, och var gränserna där emellan egentligen går.

OM WEBBUTBILDNINGEN: TEMA ÖKADE KUNSKAPER OCH MÖJLIGHETER ATT IDENTIFIERA HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK

Tabell 2. Enkätfråga om webb utbildningens påverkan på kunskapsnivån (n=37).

Jag upplever att webb utbildningen ökat mina kunskaper om hedersrelaterat våld och förtryck bland barn i förskolan.						
	Stämmer inte alls ☹ → Instämmer helt ☺					Totalt
Antal	1	5	12	14	4	37*
Procent	3 %	14 %	32 %	38 %	11 %	100 %
	17 %		49 %			

* Ett vet ej-svar är exkluderat i tabellen.

Som tabellen visar skattar 18 av respondenterna, det vill säga 49 % procent, att utbildningen ökat deras kunskaper om HRVF bland barn i förskolorna. Denna fråga är nära relaterad till den som handlar om huruvida utbildningen ökat förskolepersonalens kunskaper att kunna identifiera *uttryck* för hedersrelaterat våld och förtryck bland barn i förskolan.

Tabell 3. Enkätfråga om webbutbildningens påverkan på kunskap om hedersuttryck i förskolan (n=37).

Jag upplever att webbutbildningen ökat mina kunskaper om vilket uttryck hedersrelaterat våld och förtryck kan ta sig för familjer med barn i förskolan.							
	Vet ej	Stämmer inte alls ☹ → Instämmer helt ☺					Totalt
Antal	3	-	3	17	8	6	37
Procent	8 %	-	8 %	46 %	22 %	16 %	100 %
		8 %			38 %		

När det gäller ökad kunskap om HRVF och ökad kunskap om hur denna våldsförtryck kan ta sig uttryck är det framförallt två saker som framträder tydligt under intervjuerna. Det första handlar om en ökad kunskap om att även pojkar kan vara utsatta för HRVF. Det andra handlar om behovet av ökade kunskaper kring könsstämpning av flickor och omskärelse av pojkar. När det gäller det första temat uppgav flera av intervjupersonerna att deras övergripande förståelse av HRVF främst omfattade små flickor och unga kvinnor i vissa familjer.

Utsatta flickor, starka familjerelationer och traditioner, det tänker jag om hedersrelaterat våld och förtryck. Det är mycket kontroll, maktstrukturer i hemmet som kan börja tidigt (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Alltså vi har diskuterat det här med heder. Jag kommer från [nämner sitt födelseland] och jag känner väldigt mycket av de här begreppen, vår kultur bygger på det här, hedern ligger på flickornas axlar (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Men även om det framför allt var unga flickor som beskrevs vara de som främst riskerade att bli utsatta för HRVF, uppgavs utbildningen ha öppnat upp ögonen för pojkars specifika utsatthet.

Jag tänkte först att det bara var tjejer som blev utsatta, Ja men nu har jag fått en... Det är killar så klart, jag tänkte inte på det innan (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

De mer konkreta erfarenheterna som intervjupersonerna lyfte fram gällande små pojkar handlade till exempel om att de tvingades övervaka sina yngre syskon.

Jag har inte förstått hur pojkar blir utsatta, att de får... det hade inte slagit mig alls att de ju får skita i fotbollsträningen för att de ska vakta sin syster. Det hade ju inte jag tänkt, utan jag tänkte att de passar sin syster och fick ta bort mycket av sin fritid. Det hade inte slagit mig. Jag har inte tänkt så överhuvudtaget. Men nu kan jag tänka på det när jag ser en lite äldre kille komma med sin lillasyster (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

”Gå och sätt på henne kläderna [lillasyster, författarnas not.], gå och gör det, gå och gör det.” Att man ger direktiv till pojken. Så det börjar i ett tidigt skede, sen så blir det patriarkatet eller männen i familjen, de kontrollerar flickan (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Det kunde också, som tidigare påpekats, handla om att pojkarna inte fick klä ut sig i ”tjejdkläder”, leka med ”tjejleksaker”, eller delta i aktiviteter som kodades som ”tjejiga.”

Det andra temat, som flera av intervjupersonerna lyfte fram att utbildningen bidragit till, var en ökad kunskap om könsstämpning av flickor. Det var ett tema som även hederssamordnarna och rektorerna menade engagerade förskolepersonalen. Enligt hederssamordnarna erbjuder arbetet inom Järfällamodellen både grundläggande och fördjupad kunskap.

Det kommer jättemycket frågor om könsstämpning. Alltså det finns ju delar man vill veta mer om, men det vi valt inom modellen är, ja man får den här grundkunskapen och sedan får man en fördjupning, och den här fördjupningen ska vara kopplad till verksamheten (utdrag från intervjun med hederssamordnarna).

Intervjupersonerna uppgav att även om de alltid gjorde en orosanmälan när de fick kännedom att en liten flicka var omskuren, fanns det fortfarande osäkerhet kring hur de skulle agera om de misstänkte könsstämpning, men där flickan klarade av toalettbesöken på egen hand. Vidare uppgavs utbildningen ha gjort flera av intervjupersonerna mer observanta när barnen gjorde längre resor till ”hemlandet”.

Ibland åker dom på semester... tre månader, sen ser vi föräldrarna i centrum, men inte barnen, och då reagerar vi. Men det har vi

fått från de utbildningarna att vi ska ha ögonen öppna när barnen kommer tillbaka (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Man är extra uppmärksam om de kommer från de länderna och är borta två, tre månader, och sen kommer tillbaka. Där får man ha lite extra koll (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Ytterligare en svårighet som lyftes fram var att flickor som blivit könsstympade och som klarade toalettbesöken på egen hand redan från tidig ålder uppgavs vara noga med att dölja det för förskolepersonalen. I detta sammanhang är det viktigt att lyfta fram pojkars perspektiv. Utifrån intervjuerna framstod en oklarhet kring om det var förbjudet att omskära pojkar eller inte. Det var heller ingen av intervjupersonerna som uppgav att de gjort en orosanmälan på grund av misstanke om att detta skett. Däremot lyftes att detta var något som diskuterats efter utbildningen, eftersom det innebar ett övergrepp på barnets kroppsliga integritet.

Hur många pojkar är det som också lever i det här. Det har också varit någonting som vi pratat väldigt mycket om sen utbildningen. Könsstympning... hur kan man förebygga att det inte ska hända och tecken och sådant (utdrag från intervjuerna med rektorerna).

Etiskt kan man ju ha lite olika åsikter, lagligt så är det ju inte fel. Det är en intressant fråga för det är en del av oss som tycker att det är ett övertramp på barnets samtycke. Ja det är barnets kropp och så bestämmer man att ”nu ska vi omskära dig i en tidig ålder” (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

De insikter från utbildningen som redovisas ovan stämmer på många sätt överens med analysen av de 22 öppna svar som lämnades på frågan om vad deltagarna tar med sig från utbildningen. Utöver pojkars utsatthet, könsstympning av flickor och omskärelse av pojkar lyftes även ökad kunskap om hedersvåldet och hedersförtryckets uttryckssätt fram som ytterligare förtjänster med utbildningen.

VAR DET NÅGOT SOM PEDAGOGERNA SAKNADE I WEBBUTBILDNINGEN?

Analysen av intervjuerna och de öppna svaren visade att det framför allt var två saker som förskolepersonalen saknade i webbutbildningen. Det första handlade

om att utbildningen inte riktigt upplevdes som anpassad till förskolans verksamhet. Det andra handlade om avsaknad av faktiska råd och anvisningar kring hur de skulle agera när de fick kännedom om eller misstänkte att ett barn levde under hedersnormer och/eller HRVF. När det gäller det förstnämnda beskrev flera av intervjupersonerna att en utmaning i förskolan handlade om att många av barnen inte utvecklat sitt språk tillräckligt för att kunna förmedla sina erfarenheter.

Framförallt för oss som arbetar på förskola med små barn. Det är som NN säger, vi har ju många barn och även om de är fem år så pratar de inte. Ja vad ska jag säga? Hur kan vi upptäcka små barn? För det kan ju börja redan från att de är väldigt, väldigt små. Men det är ju ingenting vi kan upptäcka. Vi måste få mer redskap. Hur kan man se? Hur kan man upptäcka? (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Ja jag saknade konkreta tips på hur man kan identifiera röda flaggor hos 1–5 åringar (från de öppna svaren).

Jag tänker att det skulle kunna vara ännu fler fallbeskrivningar kring hur barn kan reagera i förskolan om de är utsatta för hedersrelaterat våld eller förtryck (från de öppna svaren).

Det som både intervjuцитaten och de öppna svaren lyfter fram handlar specifikt om önskemål om en ytterligare anpassning av webbutbildningen utifrån små barn som målgrupp, och kanske särskilt barn som ännu inte utvecklat de språkliga färdigheter som krävs för att kunna förmedla sina erfarenheter. I dessa situationer kan förskolepersonalen behöva titta efter andra tecken – och det var just dessa tecken som några av dem hade önskat att utbildningen skulle beröra.

Det andra temat som lyftes handlade som sagt om att några av deltagarna hade önskat att utbildningen lagt lite mer fokus på hur förskolepersonalen skulle agera i situationer där de misstänkte, eller fått vetskap om, att något av barnen levde under HRVF.

Vi behöver mer kompetens och mer konkreta exempel för att på ett bra sätt hantera och stötta på rätt sätt, både barn och familj (från de öppna svaren).

Efter webbutbildningen funderade jag som förskolepedagog om hur vi kan se tidigare varningstecken för HRVF hos barn och hur

vi kan lyfta upp detta med vårdnadshavare (från de öppna svaren).

Hur man pratar med föräldrar om man misstänker något (från de öppna svaren).

Även en av rektorerna lyfte fram att det som personalen saknade från webbutbildningen framför allt handlade om hur de skulle agera i ”nästa steg.”

Ja det är ju lite det här hur man ska agera när man möter det här. Det har vi ju pratat om i och med att vi har varit med i det här projektet, hur kan man ta de här svåra samtalen? (utdrag från intervjuerna med rektorerna).

Å ena sidan hade utbildningen ökat kunskapen och motivationen bland medarbetarna att lyfta dessa frågor med föräldrarna. Å andra sidan var det just avsaknaden av konkreta verktyg för att lyfta dessa frågor som beskrevs som en svaghet med webbutbildningen. Den rädsla som flera av intervjupersonerna lyfte var att samtalen skulle upplevas som fördomsfulla av barnens föräldrar.

Den [utbildningen, författarnas not.] är inte fördomsfull om den går den rätta vägen. Om man förtydligar varje punkt i den. Det är väldigt, väldigt känsliga frågor. Vi kan inte gå in och attackera dem. Vi kan hjälpa dem att ”så här gör man”. När du pratar med en utländsk mamma, ”så här är det i Sverige” (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Som citatet visar handlar det om kunskap om hur de skulle förmedla dessa uppgifter till föräldrarna, men att göra det på ett så respektfullt sätt som möjligt för att få föräldrarna med sig, i stället för mot sig.

VILKEN BETYDELSE HAR WEBBUTBILDNINGEN HAFT I PRAKTIKEN?

Eftersom intervjuerna genomfördes innan Järfällamodellens utvecklingsarbete avslutats är det möjligt för tidigt att kunna redogöra för vilka effekter det haft i praktiken. Trots detta visade intervjuerna att det redan efter webbkursen var möjligt att tala om förändrade perspektiv och arbetssätt. Utbildningen uppgavs, som tidigare nämnts, ha inneburit att pedagogerna nu kunde analysera vissa situationer på ett annat sätt än tidigare.

Till exempel på ett möte som vi hade nu senast så lyfts frågan i saker som man kanske inte... ja men inte tänkt på tidigare, ”det här barnet gjorde så här och så här, kan det bero på?” Då sa jag ”kan det bero på att man tänker så här för att vi faktiskt har gått den här hedersrelaterade utbildningen, hade vi tänkt på samma sätt tidigare?” Så ja absolut, vi har fått ett förändrat tänkande och kunnande kring det här (utdrag från intervjuerna med rektorerna).

Jag känner efter den här kursen så har det öppnat upp ögonen på en lite mer, så jag funderar på om jag ska börja ha de här lite jobbigare samtalen liksom ”kan vi ha ett samtal?” (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Det är som sagt för tidigt att göra någon djupare analys av den betydelse som utbildningen eventuellt haft för förskolepersonalens praktiska möjligheter att arbeta förebyggande och att göra tidiga upptäckter. Däremot framstår det som att webbkursen möjliggjort nya diskussioner inom arbetsgruppen, något som i sin tur bidragit till att ytterligare medvetandegöra hedersfrågan.

HAR WEBBUTBILDNINGEN GETT ÖKAD SAMSYN KRING HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK INOM ARBETSGRUPPERNA?

En fråga som besvarades i enkäten och som respondenterna även fick reflektera kring under gruppintervjuerna var om webbutbildningen bidragit till att ge en ökad samsyn kring HRVF i respektive arbetsgrupp. Som sammanställningen av enkätsvaren nedan visar framstår det som att det fanns en relativt stor spridning i denna fråga.

Tabell 4. Enkätfråga om utbildningens påverkan på samsyn inom arbetsgruppen (n=37).

(Har utbildningen ökat) arbetsgruppens samsyn kring hedersnormer och hedersförtryck?							
	Vet ej	Stämmer inte alls ☹ → Instämmer helt ☺					Totalt
Antal	4	-	2	11	15	5	37
Procent	11 %	-	5 %	30 %	41 %	14 %	100 %
		5 %			55 %		

Analysen av gruppintervjuerna bidrog till att fördjupa förståelsen kring just denna spridning av respondenternas svar. Ett tema som framkom var att olikheterna i synsätt gällande heder kunde relateras till pedagogernas personliga erfarenheter och synsätt.

Jag tänker att även att vi, pedagogerna, kommer från olika kulturer, olika hem och olika sätt, vi är inte uppfostrade på samma sätt och jag tror att det präglar oss också, hur vi pratar, vad vi säger till flickor och vad vi säger till pojkar, vi låter pojkarna springa, men låter inte tjejerna göra det på samma sätt. Så vi överför också våra kulturer och traditioner, och på samma sätt om vi kommer från samma kulturer (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Ett annat tema som framkom var att förskolepersonalen sinsemellan hade skilda perspektiv på vad som kan tolkas som ett uttryck för hedersnormer och hedersförtryck. Några av intervjupersonerna menade till exempel att webbutbildningen gav exempel på hedersuttryck som de själva snarade uppfattande som ett uttryck för omsorg och föräldraansvar.

I forskningen framkommer det att det finns olika definitioner av vad som ska räknas som ett uttryck för HRVF. Denna ”splittring” illustrerar därmed att det saknas en samsyn, både inom forskningen och i det praktiska arbetet. Därmed är det inte märkligt att de uttryck som beskrivs i *Webbkurs heder* bygger på en definition av HRVF som alla inte skulle hålla med om. Det gäller särskilt de mer subtila formerna av hedersuttryck: för hur särskiljer man som förskolepersonal ”normal” oro och kontroll från föräldrarna från den oro och kontroll som skulle kunna vara ett uttryck för HRVF?

ATT GÖRA OROSANMÄLNINGAR OCH SAMVERKA MED SOCIALTJÄNSTEN

I de situationer som pedagogerna identifierar något som de uppfattar kan tolkas som ett tecken på HRVF uppger de att de aldrig agerar på egen hand. Om det främst handlar om vaga misstankar pratar de först och främst med kollegorna eller lyfter det på de avsatta tider som finns där de har möjlighet att prata om barnen. Är situationen mer akut uppger intervjupersonerna att de först brukar samtala med sina kollegor och sedan gå direkt till den biträdande rektorn.

Först har vi ju varandra. Så fort man märker någonting [...] man agerar inte själv, aldrig. Du har två, tre kollegor på avdelningen [...]. Så vi brukar samlas i personalgruppen, två, tre personer innan vi går till chefen, men oftast är det chefens ansvar (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Är det någonting så pratar man först med sina kollegor för jag kanske har uppfattat det på ett visst sätt och NN på ett sätt, men

vi ska alltid prata med chefen (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Detta tema återkommer i samtliga gruppintervjuer, det vill säga att det är förskolepersonalen som oftast gör upptäckten, men att det åligger rektorn och den biträdande rektorn att göra orosanmälningarna. Det är en rutin som intervjupersonerna verkar uppskatta och det är ingen av dem som efterfrågar möjligheterna att själva kunna göra en orosanmälan.

Intervjupersonerna efterfrågar däremot ett tydligare samarbete och någon form av återkoppling mellan förskolan och socialtjänsten, framför allt kring orosanmälningar som de gjort. Flera av intervjupersonerna påpekar att de aldrig får någon återkoppling. Det uppges bidra till en osäkerhet kring huruvida deras orosanmälan lett till någon reell förändring för barnet och familjen, och det uppges också påverka motivationen att göra orosanmälningar.

Men efter orosanmälan efter orosanmälan och det händer ingenting. Varför gör vi anmälningar, jo för att hjälpa barnen och det händer ingenting. Vad är problemet? Jag fattar inte. Är det hos oss, socialtjänsten eller någon annanstans (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Vi saknar dialog med socialen. Vi får inget tillbaka. Vi har gjort det arbetet så får vi inget tillbaka. Vi får ingen information ”varför gjorde ni så?” Det känns som om dom ser lite nedlåtande på oss, på våra kunskaper, vår utbildning är inte så viktig (utdrag från gruppintervjuerna med pedagogerna).

Det som intervjupersonerna efterfrågar är att bli betraktade som yrkesverksamma som har god kunskap om barnen och familjernas livssituation. De upplever att denna kunskap sällan tas tillvara eller efterfrågas av de utredande socialsekreterarna. Att inte veta om en orosanmälan lett till någon insats uppges också skapa osäkerhet i mötet med föräldrarna till det barn som orosanmälan gäller.

Järfällamodellen steg 2: fördjupad utbildning

I Järfällamodellens andra steg erbjuds verksamheterna en fördjupad utbildning. Innehållet för utbildningen bestäms av verksamhetschef och hederssamordnarna i samråd. Hederssamordnarna bidrar här med det övergripande perspektivet på hur verksamheten kompletterar eller skulle kunna komplettera andra verksamheter i kommunen, medan verksamhetschefen kan förmedla kunskapsnivån i verksamheten och medarbetarnas behov. Innehållet i den fördjupade utbildningen ska ligga till grund för att utveckla verksamhetens arbets sätt eller rutiner och behöver alltså anpassas efter målgrupp och uppdrag. Det kan också komma fram utbildningsbehov efter att medarbetarna gått *Webbkurs heder* som kan inkluderas i den fördjupade utbildningen.

I utvecklingsarbetet på förskolorna deltog hederssamordnarna på arbetsplatsträffar (APT) efter att medarbetarna hade gått *Webbkurs heder*. Detta för att lyssna in vilka reflektioner och frågeställningar som webbkursen hade genererat. Hederssamordnarna tog därefter fram ett förslag på upplägg för den fördjupade utbildningen som godkändes av rektorerna. De fördjupade utbildningarna genomfördes som en del av förskolornas arbetsplatsträffar.

INSPEL FRÅN DELTAGANDET VID ARBETSPLATSTRÄFFARNA

Som tidigare påpekats deltog hederssamordnarna på förskolornas APT för att lyssna in vilka tankar som webbkursen genererat i förhållande till det dagliga arbetet i förskolan. Vid dessa arbetsplatsträffar deltog hela arbetslaget samt den biträdande rektorn. Dessa möten gav hederssamordnarna möjlighet att besvara frågor med koppling till webbutbildningen. Det som togs upp under mötena låg också till grund för den fördjupade utbildningen. I likhet med vad som framkom under gruppintervjuerna önskade pedagogerna mer kunskap om de yngsta barnens utsatthet och hur man kan upptäcka den. Man tog också upp svårigheterna med att veta vad som ska förstås som uttryck för hedersförtryck och vad som kan stå för annan utsatthet, på liknande sätt som beskrivits med citat från gruppintervjuerna ovan.

Enligt hederssamordnarna fanns det inte några större skillnader mellan de tre arbetslagen när det gällde vilka teman som medarbetarna lyfte fram. Utifrån dessa insikter utarbetade hederssamordnarna, i samråd med sin chef och med den biträdande rektorn, en fördjupad entimmes-utbildning som de höll i vid respektive förskola.

Det vi valde att göra i andra steget, den här fördjupningen då vi samlade de respektive arbetslagen var att ställa frågan. För när vi hörde vilka behov som fanns efter webb-kursen, så var det var gränsen går och var man ska tänka och gråzoner hit och dit. Då valde vi att ställa upp olika begrepp mot varandra och prata om något slags våldets kontinuum. Vad blir det för begränsningar, fysiskt våld och så där? Hur vet vi var som är vad och så där (utdrag från intervjun med hedersamordnarna).

I enlighet med Järfällamodellens målsättning att hitta anpassade och kunskapsgrundade arbetssätt att förebygga HRVF beslutades att utbildningens fokus skulle vara på det främjande och relationsskapande arbete förskolan gör, samt att även beröra upptäckt hos de små barnen. Därmed skulle könsstämpning, som det kom många frågor och funderingar kring, utgöra tema för en egen utbildningsdel framöver.

FÖRDJUPNINGSENTBILDNINGEN UPPLÄGG

Fördjupningsutbildningen vid respektive förskola organiserades som en workshop. Innehållet fokuserade på följande övergripande teman:

- Hedersrelaterat våld och förtryck och förskolans värdegrund
- Exempel på målformuleringar ur förskolans läroplan
- Signaler på utsatthet bland våra mindre barn
- Hur begreppen normer, begränsningar, förtryck och fysiskt våld hänger ihop
- Vad kan vi göra i relation till barn, föräldrar och andra aktörer

Utöver det fick pedagogerna reflektera kring en fiktiv fallbeskrivning som löd:

När det är dags för balettdans säger en pojke att han inte får vara med och dansa för sin mamma. Vad kan du säga till mamman? Vilka förutsättningar behövs för samtalet? (utdrag från PP-bilderna från dialogseminarierna).

REFLEKTIONER KRING FÖRDJUPNINGSENTBILDNINGARNA: SAMORDNARNAS ANTECKNINGAR

Analysen av hederssamordnarnas anteckningar från respektive fördjupningsutbildning artikulerade flera olika teman. Ett tema som framkom vid samtliga tillfällen var att intervjupersonerna i hög utsträckning relaterade arbetet mot HRVF till såväl förskolans läroplan som barnkonventionen. Pedagogerna talade om alla barns lika värde och lika rättigheter som något

grundläggande för förskolan, och något som kan förmedlas till alla föräldrar redan vid inskolning. En reflektion som framkom var att detta kan beskrivas som "förskole-kulturen, som vi skapar tillsammans", snarare än något typiskt svenskt som kan ställas som motsats till en avvikande "hederskultur". Ytterligare ett tema med anknytning till detta handlade om hur pedagogerna tidigt skulle kunna arbeta med normer och begränsningar som en del i det förebyggande arbetet.

Om vi jobbar bra med normer och begränsningar så kanske vi slipper de akuta insatserna (utdrag från hederssamordnarnas anteckningar från den fördjupade utbildningen).

Diskussionerna från fallbeskrivningen visade på behovet av att skapa goda relationer med föräldrarna för att kunna lyfta dessa, många gånger, känsliga frågor.

Forma våra samtal på ett bra sätt. Redan från 1-års ålder möter vi föräldrarna dagligen, så det börjar väldigt tidigt, skapa ett förtroende så att de kan öppna sig (utdrag från hederssamordnarnas anteckningar från den fördjupade utbildningen).

Fortsätta med goda relationer, lära känna föräldrar (utdrag från hederssamordnarnas anteckningar från den fördjupade utbildningen).

Det handlade enligt intervjupersonerna om att framföra saker på ett bra sätt, och att ta sig tid i samtalet med föräldern. Vidare lyfte de fram möjligheten till avskilda samtal med föräldern som en viktig del för ett lyckat samtal. Många gånger uppgavs dessa situationer handla om att skapa förutsättningar för ömsesidig förståelse och om att överkomma oron och rädslan för att samtalet skulle tolkas som en kritik av religion eller som en "kulturalisering" av föräldern och barnet. I dessa fall beskrev pedagogerna vikten av att ha en öppenhet och nyfikenhet inför vad som kan stå bakom en förälders inställning.

Om hon [mamman, min not.] bär på en rädsla... Det kan ju vara kopplat till religion. Om det finns en rädsla kan man ju bjuda in föräldrarna så att dom kan dom titta på vad man gör (utdrag från hederssamordnarnas anteckningar från den fördjupade utbildningen).

Även om intervjupersonerna påpekade vikten av att ta hänsyn till föräldrarnas perspektiv, lyfte de också fram behovet av att stå upp för förskolans värdegrund och läroplan, och därmed även stå upp för barnets perspektiv.

Skapa förståelse i stället för rädsla. Vi kan inte utesluta barn från vissa aktiviteter. Vi behöver vara tydliga i våra ställningstaganden (utdrag från hederssamordnarnas anteckningar från den fördjupade utbildningen).

Vi går tillbaka till uppdraget när vi ska förklara varför vi ska göra en viss aktivitet. Ställa frågan varför, och om man får en fråga så kan man säga att det handlar om rörelse och teknik (utdrag från hederssamordnarnas anteckningar från dialogseminarierna).

Som ovanstående utdrag från hederssamordnarnas anteckningar visar betonar pedagogerna förskolans värdegrund, läroplan och syfte. I diskussionerna betonades också vikten av att möta föräldrarna där de är och att det i vissa fall kan vara en strategi att tala om balett, som är en starkt könskodad aktivitet, i termer av rörelse och teknik. Medan det i andra fall kan vara möjligt och viktigt att tala om barns rätt att utforska olika könsuttryck.

REFLEKTIONER KRING FÖRDJUPNINGsutbildningen: INTERVJUerna MED SAMORDNARE OCH REKTORER

Utifrån det material som ligger till grund för denna rapport är det inte möjligt att redogöra för förskolepersonalens reflektioner efter respektive fördjupningsseminarium. Detta speglas istället utifrån rektorernas och hederssamordnarnas perspektiv. En av rektorerna lyfte fram betydelsen av att hederssamordnarna var de som höll i själva utbildningen.

Men det har varit bra, jag tycker också, vi är ju allkonstnärer. Men just kring heder har det varit viktigt att [hederssamordnarens namn] varit med i rummet, som har den här kompetensen och har det här som sitt område. För annars finns det en risk för att vi börjar spekulera och hamnar lite snett i våra diskussioner (utdrag från intervjuerna med rektorerna).

Denna åsikt delades av den andra rektorn som menade att förskolepersonalen överlag var positiva till den fördjupade utbildningen och att det väckt många nya tankar.

Dom har tyckt att den var jättebra, och dom har sagt samma som jag, det här att man får jättemycket ny kunskap som man inte har tänkt på, och tycker att det har varit jättebra [...]. Hur kan man förebygga... att det inte ska hända och tecken och sånt. Jag har uppfattat det som att det har varit väldigt, väldigt bra och lärorikt (utdrag från intervjuerna med rektorerna).

Då fallbeskrivningen som användes under den fördjupade utbildningen handlade om en pojke som inte fick dansa balett är det kanske inte heller förvånande att medarbetarna, enligt rektorerna, fick ökad insikt och kunskap om pojkar som lever med HRVF från liten ålder, såväl i rollen som offer som i rollen som förövare.

En reflektion som en av rektorerna gjorde under den fördjupade utbildningen var att det fanns vissa skillnader kring hur samtalen gick i de tre arbetsgrupperna. Det var en reflektion som även hedersamordnarna gjort.

Jag skulle säga så här att på det stora hela så är det samma saker som kommer upp. Sedan har man kanske olika sätt att beskriva det på. Eller man kanske har, vissa förskolor har kanske något sätt att jobba med frågan eller har ord för det på ett annat sätt än andra förskolor. Men generellt skulle jag säga att det är samma utmaningar (utdrag från intervjun med hederssamordnarna).

Vad ska man säga att, att det funnits olika samtalsklimat eller olika språk helt enkelt. Att det gått lättare att diskutera i någon grupp. Men att typ samma frågor bubblar upp (utdrag från intervjun med hederssamordnarna).

Att det i princip var samma frågor som kom upp vid de tre fördjupningsutbildningarna, om än med lite olika formuleringar, kan tolkas som att det fanns en god grogrund för att kunna utarbeta en gemensam rutin som skulle passa och accepteras av samtliga tre förskolor som ingick i projektet.

Järfällamodellen steg 3: utveckla rutiner och arbetssätt

I Järfällamodellens tredje steg erbjuds verksamheterna stöd i att ta fram nya, eller att utveckla befintliga arbetssätt och rutiner, kring HRVF. Det övergripande målet är att alla medarbetare ska veta vad de ska göra i akuta situationer och hur de kan arbeta med att förebygga HRVF. Hederssamordnarna finns framför allt tillgängliga för verksamhetschefer och gruppleddare. De ser bland annat över det stöd som medarbetarna har i arbetet mot HRVF i befintliga rutiner och kan ge utvecklingsförslag. Samordnarna kan också ge stöd vid implementeringen av nya rutiner. Ambitionsnivån bestäms utifrån verksamhetens möjligheter och lagstadgade ansvar.

I utvecklingsarbetet på förskolorna lades arbetet upp så att rektor och biträdande rektor, tillsammans med hederssamordnarna, gjorde en genomlysning av befintliga dokument. Beslut togs att utarbeta en särskild hedersrutin utifrån den mall som Järfällas grundskolor antagit. Utkast till rutinen presenterades för förskolornas likabehandlingsombud och vissa justeringar gjordes. Rektorerna och hederssamordnarna identifierade också ett behov av att tydliggöra hur det föreliggande utvecklingsarbetet särskiljer sig från ett tidigare arbete som förskolorna gjort med Brottsoffermyndighetens handledning *Liten och trygg*, och att implementera rutinen genom gemensam diskussion. Det tredje steget avslutades därför med en workshop för de tre förskolorna.

Som ett första steg i detta arbete träffade hederssamordnarna rektorn och den biträdande rektorn för att se över vilka rutin- och policydokument som fanns i förskolornas verksamhet som hade koppling till HRVF. Denna genomgång visade att det fanns planer som gällde likabehandling utifrån diskrimineringsgrunderna, men att dessa inte var tydligt kopplade till hedersfrågor.

Jag fick en bild av att många av pedagogerna hade litet svårt att se, vi har ju en likabehandlingsplan och går inte det här in där. Det var litet oklart (utdrag från intervjun med rektorerna).

Under detta arbete insåg hederssamordnarna att arbetet gällande heder i förskolan gick utöver likabehandlingsplanen, även om denna plan också syftar till att barnen ska känna sig trygga och bli väl bemötta i förskolan. Under arbetet med rutinmallen diskuterade man hur en rutin mot heder skulle kunna brytas ner till att omfatta de specifika förutsättningar som råder inom förskolornas

verksamhet. Ett tema som togs upp handlade om att förskolan är en frivillig verksamhet och att det fanns en risk att föräldrarna tog barnen ur förskolan om de upplevde förskolans rutiner kring heder som alltför inkräktande på privatlivet.

Utmaningen som tas upp är ju att det inte är obligatoriskt och att man kan byta förskola, och man kan ta sina barn ur förskolan. Så det är väl någonting som jag tänker att man, det har ju tagits upp lite grann men inte jättemycket att det är så här, det är ju också det som är en balansgång. Vi vill ju inte att barnen tas ur förskolan. Så vi behöver... såklart handlar det om att skapa relation med föräldrarna och skapa förtroende för verksamheten (utdrag från intervju med hederssamordnarna).

Och jag tänker att om man talar om svåra saker så handlar det om vad vi har för perspektiv. Många saker kan vara svåra, men om vi har ett förtroende och har byggt en relation och har en öppen dialog, så tror jag det minskar risken för att föräldrarna ska byta förskola eller försvinna, det tror jag (utdrag från intervjun med rektorerna).

Samtidigt påpekade hederssamordnarna att relationen med föräldern inte fick bli allt för styrande utan att det handlade om att stå upp för förskolans värdegrund och läroplan i samtal och möten med föräldrar där det fanns uttryck för hedersnormer.

Men jag tänker också att man behöver nog ha väldigt mycket självreflektion i det här. Man behöver lägga det på bordet och säga att det här är er utmaning så att man inte går med och förhandlar kring saker som man kanske egentligen inte vill förhandla bort bara för att man är rädd om relationen till den föräldern (utdrag från intervjun med hederssamordnarna).

Min förhoppning var att överlag ska det inte vara en enda unge som går oss förbi, utan att vi ser signalerna, att vi uppmärksammar, att vi har dom här glasögonen. Vi behöver inte vara experter på allt, men ändå så pass mycket att vi reagerar på att det här måste vi ta vidare, det här måste vi kolla upp. Vi ska signalera att "här är det någonting som inte stämmer" (utdrag från intervju med rektorerna).

Med detta i bakhuvudet valde hederssamordnarna och rektorerna att skilja på ”bekymmer” och ”oro” för ett barn, och beslutade att rutinen skulle ta fasta på olika uttryck för hedersrelaterade normer, förtryck och våld. Det innebär att det inte alltid måste krävas en observerbar oro för att pedagogerna ska agera, utan att det även är viktigt att agera vid bekymmer och nysta vidare i det. I rutinen formulerades därför förslag på åtgärder vid bekymmer så som dialog med föräldrar, dialog med kollegor och dialog med arbetsledare.

Det är klart, vissa saker är svårare att ta upp om man möter det. Vissa saker är laddat, och det kan vara svårt. Men också om man möter saker som man blir rädd och orolig för, och inte vet hur man ska göra, att man inte vet var man ska vända sig och var man kan få stöd i det, det tror jag är jätteviktigt (utdrag från intervju med rektorerna).

Som citatet ovan illustrerar var ett syfte med rutinen att den skulle ge förskolepersonalen stöd i hur de ska agera när de möter föräldrar som ger uttryck för begränsande normer, men även hur de skulle agera vid oro och i akuta situationer. Även om rektorerna hade det övergripande ansvaret för att utarbeta rutinen skickades förslaget till ny rutin ut till de likabehandlingsombud som fanns vid respektive förskola. Enligt hederssamordnarna gjordes vissa revideringar av planen i dialog med ombuden. Rutinen skickades sedan ut till andra berörda verksamheter inom socialtjänsten och förskolestödet för kännedom. Själva rutinen presenterades i sin helhet för medarbetarna vid en kvälls-workshop.

FÖRANKRINGEN AV RUTINMALLEN HOS MEDARBETARNA

Utvecklingsarbetet avslutades med en gemensam workshop med personal från de tre förskolorna samt de två rektorerna. Det huvudsakliga syftet var att förankra de rutiner som skulle implementeras och att sammanfatta lärdomar från projektet. Först presenterade en av rektorerna rutinen för medarbetarna (se bilaga 2). Utöver det presenterade hederssamordnarna ett förslag till sammanhållet arbete mot HRVF i förskolan. Detta förslag strukturerades utifrån ett antal teman om förskolans roll och uppdrag, samt signaler som kan vara ett uttryck för utsatthet bland mindre barn. Förslaget fokuserade även på behovet av att arbeta aktivt och normkritiskt med barnen samt att upprätthålla goda dialoger och relationer med föräldrar - inte minst i relation till den nya rutin som presenterades under workshopen. Utöver det påpekade hederssamordnarna betydelsen av ett gott samarbete och trygghet inom personalgrupperna. Under workshopen fick medarbetarna även möjlighet att i smågrupper diskutera och lyfta reflektioner och funderingar kring det som tagits upp under utvecklingsprojektets gång.

Avslutande sammanfattning

LÄRDOMAR OCH FRAMÅTBlickANDE PERSPEKTIV OM JÄRFÄLLAMODELLENS GENOMFÖRANDE I FÖRSKOLAN

I detta avsnitt presenteras en sammanfattning av studiens centrala resultat kopplat till de fyra frågeställningar som formulerades vid projektstart. Därefter följer några lärdomar som artikulerats under projektets gång.

I VILKEN UTSTRÄCKNING HAR WEBBUTBILDNINGEN BIDRAGIT TILL ATT ÖKA KUNSKAPEN OM HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK BLAND FÖRSKOLANS MEDARBETARE?

Förskolepersonalen uppskattade webbutbildningen och den gav upphov till såväl nya kunskaper som diskussioner inom arbetsgruppen. När det gäller den ökade kunskapen var det framför allt två teman som utkristalliserade sig utifrån analysen. Det första handlar om att utbildningen gav en grund för att börja reflektera över vad som kunde betraktas som ett uttryck för HRVF, och vad som kunde tolkas som ett uttryck för konservativa familjeideal. Det i sin tur utgjorde grunden till att, i stället för att enbart fokusera på konkret oro, även lyfta in känslor som bekymmer som en utgångspunkt för att undersöka barnets situation närmare. Även om flera av intervjupersonerna menade att webbutbildningen och fördjupningsutbildningen gett en ökad samsyn i arbetsgrupperna påpekade några av intervjupersonerna att den egna synen på uppfostran fortsatt kunde bidra till olika perspektiv och synsätt.

Den andra förtjänsten som lyfts fram var att webbutbildningen medvetandegjort att även pojkar kan vara utsatta för HRVF och att även förtryckarrollen kan betraktas som en offerroll. Vidare lyfte rektorerna fram att webbutbildningen, tillsammans med övriga utbildningsdelar inom Järfällamodellen, redan nu bidragit till nya perspektiv och till att förskolepersonalens kunskaper snabbt kunde omsättas i förskolans vardagspraktik.

I VILKEN UTSTRÄCKNING UPPLEVER MEDARBETARNA ATT WEBBUTBILDNINGENS INNEHÅLL ÄR ANPASSAD TILL FÖRSKOLANS VERKSAMHET, ORGANISATORISKA FÖRUTSÄTTNINGAR OCH VILLKOR?

Eftersom webbutbildningen, som tidigare nämnts, vare sig fokuserar på små barn eller på förskolans verksamhet specifikt, är det kanske inte anmärkningsvärt att just detta lyftes fram som utmaningar med utbildningen. Frågan om betydelsen av barnets ålder kom framför allt från de pedagoger som arbetade på småbarnsavdelningarna. De lyfte bland annat fram att de gärna sett ett ökat fokus på frågor som gäller att identifiera utsatthet bland barn som ännu

inte hade ett språk eller som i begränsad utsträckning kunde göra sig förstådda genom språket. Här hade de intervjuade pedagogerna gärna velat ha mer fokus på hur utsatthet kunde uppfattas genom andra uttryckssätt.

En mer generell anpassning av utbildningen som lyftes handlade om hur förskolepersonalen skulle agera i de fall de fanns bekymmer eller en oro för att ett barn levde under hedersförtryck. De menade att webbutbildningen framför allt fokuserade på hur heder kunde förstås och identifieras, snarare än på hur medarbetare i förskolan kunde agerade i situationer där det fanns en mer eller mindre konkret misstanke om att det förelåg en hedersproblematik.

HUR, OCH I VILKEN UTSTRÄCKNING, KAN JÄRFÄLLAMODELLEN FUNGERA I FÖRSKOLANS VERKSAMHET OCH VILKA LÄRDOMAR ÄR MÖJLIGA ATT DRA

Analysen visar att Järfällamodellen på det stora hela tycks ha fungerat väl mot bakgrund av att det var första gången som modellen testades i förskoleverksamheter. De största utmaningarna tycks inte ha varit att *Webbkurs heder* inte specifikt fokuserade på förskolans verksamheter. Snarare handlade utmaningarna om att hedersamordnarna, tillsammans med sin chef och rektorerna, fick ägna mycket tid åt att anpassa Järfällamodellens olika delar till förskolans vardag och villkor. Det handlade dels om hur det förebyggande arbetet mot HRVF kunde kopplas till förskolans vardag och ansvarsområde, dels om hur detta skulle läggas upp inom ramen för modellen. Detta måste också förstås mot bakgrund av att tiden för både den fördjupade utbildningen och den avslutande workshopen var begränsad, vilket i sin tur krävde avgränsningar för att arbetet skulle bli genomförbart. Det innebar bland annat att man valde att temat könsstympling, som var återkommande under intervjuerna med pedagogerna, skulle bli tema för en specifik fördjupad utbildning i framtiden.

Något som också måste lyftas fram i detta sammanhang är betydelsen av hedersamordnarnas och rektorernas samarbete under arbetets gång. Eftersom det redan från början fanns ett stort engagemang och hög tillit mellan dessa förlöpte de olika delarna i Järfällamodellen väl och präglades av ömsesidig kommunikation och förståelse. Detta utgör givetvis en styrka, men väcker också frågor om personbundenhet, särskilt i framtida utvecklingsarbeten med stöd av Järfällamodellen. En risk är vad som händer om någon av eldsjälarna skulle avsluta sin anställning och hur det skulle påverka möjligheten att bevara lärdomar, erfarenheter och rutiner kring hedersrelaterat våld och förtryck.

Ett tema som kan behöva lyftas i framtida utbildningar handlar om samverkan mellan förskolan och socialtjänsten. Ett återkommande tema i intervjuerna handlade om att pedagogerna saknade återkoppling från socialtjänsten gällande de orosanmälningar som de gjort. Dels tolkades detta som ett ointresse från socialtjänstens sida att se medarbetarna i förskolan som viktiga kunskapsbärare med en unik insyn i barnens och föräldrarnas livssituation. Dessutom uppgav

intervjupersonerna att det kunde kännas otryggt att möta föräldrar som de orosanmält, utan att veta vad som hänt. Här föreligger givetvis sekretesshinder, men en möjlighet är att socialsekreterarna frågar föräldrarna om samtycke till att vissa delar i utredningsprocessen delges pedagogerna. Samtidigt är det viktigt att poängtera att bristen på informationsöverföring som tas upp i denna rapport endast bygger på förskolepersonalens perspektiv och erfarenheter kring samarbete med socialtjänsten.

AVSLUTANDE REFLEKTIONER

En övergripande slutsats av denna studie är att det går att arbeta förebyggande mot hedersnormer, hedersförtryck och hedersvåld inom förskolans verksamhet.

Under utvecklingsarbetet har några konkreta förslag framförts avseende innehållet i framtida utbildningar om HRVF för personal inom förskolan. En sådan utbildning bör definiera vad heder innebär och exemplifiera hur hedersnormer samt HRVF kan komma till uttryck i förskolan. Utöver detta bör utbildningen även belysa hur personalen kan agera när de känner oro alternativt bekymmer för att ett barn lever i en hederskontext.

En verksamhetsanpassad utbildning bör syfta till att skapa samsyn i ett arbetslag och ge ökade kunskaper. Dessa faktorer bidrar i sin tur till en ökad trygghet för pedagogerna inför svåra samtal med föräldrar, samt att pedagogerna känner stöd av varandra och rektor i arbetet med att upptäcka och förebygga hedersrelaterat våld och förtryck.

Bilaga 1

Fördjupat projekt om arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck i Järfälla kommun – *en uppföljning av Länsstyrelsens webbutbildning*

Förskolan har en viktig roll i arbetet med att motverka hedersrelaterat våld och förtryck (HRVF). Här finns möjligheter att tidigt förebygga och motverka HRVF genom verksamhetens nära kontakt med både barn och vårdnadshavare. Det finns dock få studier om förutsättningar och möjligheter att identifiera och uppmärksamma HRVF bland barn i förskolan.

Den här enkätstudien är en del av ett projekt som FoU Nordväst utför på uppdrag av Järfälla kommun. Projektet syftar till att undersöka hur Järfälla-modellen implementerats i tre förskolor i kommunen. Följande frågor handlar om den webbutbildning om HRVF som du tidigare har tagit del av. Frågorna handlar bland annat om webbutbildningens relevans för förskolan som verksamhet, och om utbildningen bidragit till att höja kunskapen om HRVF bland barn i förskola. Vi hoppas att du vill bidra med dina synpunkter och erfarenheter!!

Svaren redovisas endast på gruppnivå och därmed framgår det aldrig vad du har svarat.

Jag samtycker till att delta (kryssa i rutan för ja)

Ja

Bakgrundsfrågor

1. Vilken yrkestitel stämmer bäst in på dig?

Barnskötare

Förskolepedagog

Annat: _____

2. Hur länge har du arbetat inom förskolans verksamhet?

Svar: _____

3. Har det i ditt arbete hänt att du misstänkt att ett barn lever med hedersnormer i familjen?

Ja, någon enstaka gång

Ja, flera gånger

Nej

Vet ej/osäker

4. Finns det rutiner på din arbetsplats för hur du ska agera om du misstänker att ett barn är utsatt för hedersrelaterat våld och förtryck?

Ja

Nej

Vet ej/osäker

Ta ställning till hur väl följande påståenden stämmer in på dig

Markera ditt svar genom att ringa in den siffra som stämmer bäst

1 = stämmer inte alls

5 = stämmer helt

Vet ej

6. Jag upplever att webbutbildningen har ökat:

6a. Mina kunskaper om hedersrelaterat våld och förtryck bland barn i förskolan

6b. Mina kunskaper om vilka uttryck hedersrelaterat våld och förtryck kan ta sig i familjer med barn i förskolan

6c. Mina kunskaper om hur förskolans verksamhet kan arbeta för att förebygga och motverka hedersrelaterat våld och förtryck

6d. Min förmåga att uppmärksamma och identifiera hedersrelaterat våld och förtryck bland barn i förskolan

6e. Mina kunskaper om hur jag kan agera om jag misstänker att ett barn lever med hedersnormer i familjen

6f. Arbetsgruppens samsyn kring hedersnormer samt hedersrelaterat våld och förtryck

7. Försök ge några konkreta exempel på en eller flera lärdomar som du tar med dig från webbutbildningen:

8. Om du fokuserar på frågan om att förebygga och motverka hedersrelaterat våld och förtryck bland barn i förskolan – var det något som du saknade under webbutbildningen och i så fall vad?

Tack för dina svar!

Om du har frågor är du varmt välkommen att kontakta Palle Storm eller Emy Bäcklin, forsknings- och utvecklingsledare på FoU Nordväst:

palle.storm@sollentuna.se

emy.backlin@sollentuna.se

Bilaga 2

RUTIN MOT HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK I FÖRSKOLAN

När en medarbetare är bekymrad för att ett barn på förskolan kan vara begränsad av hedersnormer

Bekymmer är steget innan oro. Det kan handla om att en medarbetare har noterat något som skulle kunna stå för en utsatthet hos barnet. Det är viktigt att vi agerar då det finns bekymmer för ett barn. Noterar vi flera saker hos samma barn kan det leda till en oro som vi behöver föra vidare till socialtjänsten. Vårt mål är att ha goda relationer med vårdnadshavarna och att vi vågar ta svåra samtal där vi har barnet bästa i fokus.

Åtgärder: Skapa en gemensam bild av barnets situation.

- Berätta om bekymret för ytterst ansvarig i din verksamhet
- Samtala med vårdnadshavarna
- Använd arbetslaget för att diskutera

Kontakter för konsultation: Origo, Nationellt centrum mot hedersrelaterat våld och förtryck

När en medarbetare är orolig för att ett barn på förskolan är utsatt för hedersrelaterat våld eller förtryck

Se listan på signaler på utsatthet och misstankar om brott nedan.

Åtgärd: Som yrkesverksam har du skyldighet att anmäla din oro till socialtjänsten enligt 14 kap.1 § socialtjänstlagen.

- Anmälan till socialtjänsten ska ske skyndsamt vid oro för våld.
- Vid en orosanmälan kontaktas alltid biträdande rektor.
- Vi informerar aldrig någon av vårdnadshavarna vid oro för våld oavsett vem vi är oroliga för har utsatt barnet för våld, då socialtjänsten behöver göra en skyddsbedömning.
- Det måste inte finnas en samsyn vid oro, finns det en oro hos någon medarbetare så ska en anmälan upprättas.

Kontakt för konsultation: Socialtjänsten i Järfälla kommun, Förskolestöd

Efter en orosanmälan

Åtgärder: Anpassade lösningar så att det blir tryggt för barnet i fråga och alla medarbetare

- Hänvisa vårdnadshavarens frågor till biträdande rektor.

- Överväg om medarbetare som står bakom anmälan ska arbeta ensam.
- Överväg hur ni stöttar barnet på bästa sätt under och efter barnsamtal med socialtjänsten.
- Avsätt tid för debriefing efter barnsamtal eller samtal med vårdnadshavare
- Om det uppstår en hotfull situation kontaktas polisen: 112 (pågående brott) eller 11414 (polisanmälan)

Kontakt för konsultation: Förskolestöd

Viktiga telefonnummer kopplat till hedersrelaterat våld och förtryck

- Socialtjänsten i Järfälla kommun - 08-58028500 (tonval 2)
- Origo- 08-508 251 20
Kompetenscentrum mot hedersvåld i Stockholms län.
- Nationellt centrum mot hedersrelaterat våld och förtryck – 010 22 35 760
Stödtelefon för konsultation om hedersvåld.
- Förskolestöd – 08-58 02 91 22
Rådgivning och stöd i ärenden om orosanmälningar.
- Amelmottagningen- 08-123 627 00
Rådgivning könsstympling.

Kunskap för att upptäcka och agera

Medarbetare på förskolan behöver ha grundläggande kunskaper om hedersrelaterat våld och förtryck och hur detta kan ta sig uttryck hos de yngsta barnen för att kunna upptäcka utsatthet och veta hur man ska agera.

Åtgärder:

- Det ska finnas en pedagog på varje förskola som informerar om rutinen till nyanställda och tar upp den för revidering en gång per år.
- Hedersrelaterat våld och förtryck finns som en punkt i årshjulet för APT.

Kontakt för konsultation: Samordnare mot HRVF

Signaler på utsatthet

- Barnet bevakas och begränsas av vårdnadshavare, syskon eller andra familjemedlemmar.
- Olika villkor för syskonens deltagande i sociala sammanhang utifrån kön.
- Vårdnadshavare sätter upp begränsningar utifrån kön för vem barnet får leka med, sova vid eller vem som till exempel får byta blöja på barnet.
- Vårdnadshavare ställer krav på viss religiös eller kulturell klädsel, som försvårar för barnet att leka fritt.
- Vårdnadshavare har synpunkter på lekar, böcker och samtal som rör kroppen, nakenhet, sexualitet, sexuell läggning och relationer.
- Barnet säger till personalen att de enligt vårdnadshavarna inte tillåts göra vissa saker. (Till exempel aktiviteter som går att koppla till kroppen, nakenhet, sexualitet, sexuell läggning och relationer.)
- Önskemål hemifrån om undantag från förskolans värdegrund.

- Vårdnadshavare som drar sig undan all kontakt med förskolan och som motsätter sig stödinsatser från förskolans sida.
- Krav på barnet, eller äldre syskon, att ta stort ansvar för hemarbete eller för småsyskon.
- Personal uttrycker att vårdnadshavares och släktens vilja och makt över barnet går före barnets egna fri- och rättigheter.

Misstankar om brott

- Synliga skador av våld, inklusive tecken på att flickan kan ha blivit utsatt för könsstypning.
- Berättelser om utlandsresor där äldre syskon blivit bortgifta.

(www.skolverket.se)

