

# TILLÄMPNING AV LIKABEHANDLINGSPLEANER

– FÖRSKOLLÄRARES BESKRIVNINGAR OCH  
UPPLEVELSER AV LIKABEHANDLINGSPLEANER

Grund nivå  
Pedagogiskt arbete

Frida Werle  
Ozan Yucel

2020-FÖRSK-G55



HÖGSKOLAN I BORÅS

**Program:** Förskolläraryrket, Campus Varberg.

**Svensk titel:** Tillämpning av likabehandlingsplaner - Förskollärares beskrivningar och upplevelser av likabehandlingsplaner

**Engelsk titel:** The application of equality plans - Preschool teachers' descriptions and attitudes towards equality plans

**Utgivningsår:** 2020

**Författare:** Frida Werle och Ozan Yucel

**Handledare:** Anna-Lena Sjögren

**Examinator:** Pia Nordgren

**Nyckelord:** likabehandlingsplaner, policyarbete, förskollärares upplevelse, förskolan, diskriminering, trakasserier och kränkande behandling

---

## SAMMANFATTNING

I läroplanen för förskolan (Lpfö 18, s. 5) lyfts det fram att alla barn har ett lika värde och att ingen ska behöva utsättas för kränkningar eller diskriminering. I förskolans uppdrag ingår det att förskoleverksamheten ska ha en plan mot kränkande behandling och en plan mot diskriminering och trakasserier. Både planen mot kränkande behandling och planen mot diskriminering kan vara nedskrivna i en likabehandlingsplan (Svaleryd & Hjertson 2018, s. 23). Eftersom likabehandlingsplanen ska vara ett aktivt dokument i förskolans verksamhet som ska leda till ett främjande arbete för att motverka kränkande behandling, trakasserier och diskriminering, så är det intressant att undersöka förskollärares upplevelser av tillämpningen av likabehandlingsplanen. Vårt syfte är att undersöka förskollärares beskrivningar och upplevelser av hur likabehandlingsplanen tillämpas i praktiken i förskolan samt hur förskollärare anser att likabehandlingsplanens innehåll påverkar deras ledarskap i förskolans verksamhet. Den metod som används i det här arbetet är kvalitativ semistrukturerad intervju med förskollärare som urvalsgrupper i syfte att besvara vår frågeställning.

Resultatet visar att det är ett stöd för förskollärarna i studien att ha en likabehandlingsplan. Vidare visar resultatet att förskollärare i vår studie har olika uppfattningar om hur aktivt dokumentet används i verksamheten. Flera respondenter upplever att likabehandlingsplanen behöver arbetas med över längre tid och att planen bör tas fram oftare. Samtliga förskollärare lyfter fram att de har tillgång till dokumentet och att det som står i likabehandlingsplanen diskuteras periodvis och i olika sammanhang. Förskollärarna upplever att de har värdegrunden från läroplanen i förskolan mer i åtanke än likabehandlingsplanen i det vardagliga arbetet, men de upplever ändå att värdegrunden och likabehandlingsplanen går hand i hand.

## INNEHÅLL

<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>1</b>
<b>INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
Syfte .....	1
Frågeställningar .....	1
<b>BAKGRUND.....</b>	<b>1</b>
Likabehandling och likvärdig behandling .....	2
Ledarskap .....	2
Kränkande behandling.....	2
Diskriminering och Trakasserier .....	2
Arbete med likabehandlingsplanen .....	2
<b>Styrdokument .....</b>	<b>3</b>
<b>Tidigare forskning .....</b>	<b>5</b>
<b>Teoretisk utgångspunkt .....</b>	<b>7</b>
<b>METOD .....</b>	<b>8</b>
Urval .....	8
Intervju som metod.....	8
Genomförande .....	9
Analys.....	10
Trovärdighet och tillförlitlighet.....	10
Reliabilitet och validitet .....	11
Etiska överväganden.....	11
<b>RESULTAT .....</b>	<b>12</b>
Stöd och trygghet .....	12
Värdegrundsarbete.....	13
Ett aktivt dokument.....	13
Tillämpning.....	14
Tid .....	15
Anpassning till verksamheten.....	16
Samtal med vårdnadshavare .....	16

<b>Introduktion.....</b>	<b>17</b>
<b>Ledarskap .....</b>	<b>17</b>
<b>Kränkande behandling bland vuxna .....</b>	<b>18</b>
<b>Det skrivna ordets betydelse .....</b>	<b>18</b>
<b>Värderingar .....</b>	<b>18</b>
<b>Sammanfattning av resultat .....</b>	<b>19</b>
<b>DISKUSSION .....</b>	<b>19</b>
<b>Resultatdiskussion .....</b>	<b>19</b>
<b>Teoretisk diskussion.....</b>	<b>21</b>
<b>Metoddiskussion .....</b>	<b>22</b>
<b>Didaktiska konsekvenser .....</b>	<b>23</b>
<b>BILAGA 1.....</b>	<b>- 3 -</b>
<b>Intervjufrågor .....</b>	<b>- 3 -</b>
<b>BILAGA 2.....</b>	<b>- 4 -</b>
<b>BILAGA 3.....</b>	<b>- 6 -</b>
<b>Missivbrev .....</b>	<b>- 6 -</b>

# INLEDNING

I Läroplanen för förskolan (Lpfö 18, s. 5) står det att alla barn har ett lika värde och att pedagoger och ansvariga i förskolan ska skapa en förskola utan kränkningar<sup>1</sup> och diskriminering<sup>2</sup>. De olika förskoleverksamheterna i Sverige ska ha en plan mot diskriminering och trakasserier enligt diskrimineringslagen (Svaleryd & Hjertson 2018, s. 19). Vidare ska förskolorna i Sverige ha en plan mot kränkande behandling enligt skollagen. Dessa två planer kan skrivas ner i en likabehandlingsplan (Svaleryd & Hjertson 2018, s. 23). Barnkonventionen (2019) har precis blivit lag när detta arbete skrivs och denna betonar vikten av att arbeta med barns lika värde och att vi ska skydda barn från att fara illa.

Eftersom både förskolans läroplan, diskrimineringslagen och skollagen ställer krav på förskollärare och andra i verksamheten att arbeta med en likabehandlingsplan, så är det intressant att undersöka hur förskollärare upplever och beskriver arbetet med likabehandlingsplanen. Vi har därför valt att göra en undersökning om förskollärares beskrivningar och upplevelser av hur likabehandlingsplanen tillämpas i praktiken i förskolans verksamhet. I studien har vi även valt att undersöka hur förskollärarna upplever att likabehandlingsplanens innehåll påverkar förskollärarnas ledarskap

## Syfte

Vårt syfte är att undersöka förskollärares beskrivningar och upplevelser av hur likabehandlingsplanen tillämpas i praktiken i förskolan samt hur förskollärarna anser att likabehandlingsplanens innehåll påverkar deras ledarskap i förskolans verksamhet.

## Frågeställningar

De frågeställningar som vi fokuserar på är:

1. Hur upplever och beskriver förskollärare att likabehandlingsplanen tillämpas i verksamheten?
2. Vilken upplevelse beskriver förskollärarna att de har när det gäller att arbeta utefter en likabehandlingsplan?
3. Hur upplever förskollärare att likabehandlingsplanen påverkar det egna ledarskapet i det pedagogiska arbetet?

## BAKGRUND

I det här avsnittet kommer det att ges en begreppsbeskrivning av relevanta begrepp för undersökningen. Det kommer även att beskrivas vad som behöver ingå i en

---

<sup>1</sup> En kränkning är när person blir utsatt för en kränkt exempelvis genom psykiskt eller fysiskt våld som inte är grundat i de sju diskrimineringsgrunderna (Skolverket 2019)

<sup>2</sup> Diskriminering är om en person blir kränkt utifrån de sju diskrimineringsgrunderna såsom kön, etnicitet, funktionshinder, religion, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck samt sexuell läggning (Skolverket 2019).

likabehandlingsplan. Vidare kommer olika lagar och styrdokument som berör arbetet med likabehandlingsplanen att gås igenom. Efter det kommer den tidigare forskningen inom detta område kommer att lyftas fram. Avslutningsvis tas den teoretiska utgångspunkten för den här undersökningen upp.

### **Likabehandling och likvärdig behandling**

Svaleryd och Hjertson (2018, s.70) problematiserar begreppen likabehandling och likvärdig behandling. Likabehandlingsplanen handlar om att alla barn ska bli behandlade på ett likvärdigt sätt, medan begreppet likvärdig behandling innefattar att alla barn ska få samma förutsättningar att utvecklas och känna trygghet. Svaleryd och Hjertson (2018, s. 70) hävdar också att fokus i en likvärdig behandling ger ett likabehandlingsarbete i förskolan. De menar att pedagogerna ska bemöta barn utifrån deras behov och detta kan leda till att barnen i barngruppen behöver mer stöd i olika situationer mer än andra barn i barngruppen.

### **Ledarskap**

Svaleryd och Hjertson (2018, s. 177) poängterar att en del i förskollärares didaktiska ledarskap innebär ansvaret att bemöta barn med de värderingar som finns i förskolans värdegrund. De tar också upp att ett tydligt ledarskap är nödvändigt när förskolorna arbetar för ett likabehandlingsplansarbete (Svaleryd & Hjertson 2018, s. 56).

De båda belyser att förskolepersonalen måste ha tydliga mål och riktlinjer för att de ska kunna arbeta för alla barns lika värde. Det menar också att de tydliga ledarskap innefattar också att förskolepersonalen samtalar med varandra och har en samsyn samt kan förmedla de normer och värderingar till barnen på ett tydligt och konkret sätt (Svaleryd & Hjertson 2018, s. 56). Det är utifrån det här perspektivet som begreppet ledarskap används i det här arbetet.

### **Kränkande behandling**

I skollagen tas det upp att kränkande behandling är någon form av handling eller ord som gör att en elevs eller barns värdighet blir kränkt. Det är barnet själv som bestämmer om hen har blivit kränkt och inte den som kränker. Kränkande behandling kan exempelvis vara nedsättande ord eller fysiskt våld som inte är utifrån de sju diskrimineringsgrunderna (Skolverket, 2019).

### **Diskriminering och Trakasserier**

Diskriminering är när en individ missgynnas utifrån de sju diskrimineringsgrunderna som är kön, etnicitet, funktionshinder, religion, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck samt sexuell läggning. Trakasserier är när en person blir kränkt utifrån diskrimineringsgrunderna. Ett exempel på trakasserier kan vara att en person får höra ord som uppfattas som kränkande utifrån de sju diskrimineringsgrunderna (Skolverket 2019).

## **Arbete med likabehandlingsplanen**

Både planen mot kränkande behandling och planen mot diskriminering kan skrivas i ett dokument som heter likabehandlingsplanen (Diskrimineringsombudsmannen 2015, s. 10). Detta är därmed ett samlingsnamn för de två planerna, men det ska vara tydligt i likabehandlingsplanen om vad som berör arbetet mot diskriminering och trakasserier samt vad som berör kränkande behandling. Dock kan förskoleverksamheten välja att skriva dessa två planer separat. Likabehandlingsplanen ska innehålla ett främjande arbete mot kränkande

behandling, diskriminering och trakasserier. I planen ska det även stå hur förskolorna ska arbeta förebyggande och åtgärdande kring dessa områden. Alla insatser mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier ska årligen utvärderas. Det är dock viktigt att beakta att både planen mot kränkande behandling och planen mot diskriminering och trakasserier ska uppfylla de krav som lagen efterfrågar även om planerna skrivs i en likabehandlingsplan (Diskrimineringsombudsmannen 2015, s 16). I kap. 3 §3 av Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) står det att *“Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande”* Detta innebär att det är rektorns ansvar att det ska finnas ett systematiskt kvalitetsarbete mot diskriminering som ska vara fortlöpande under hela året. I det systematiska arbetet mot diskriminering ska alla de sju diskrimineringsgrunderna vara synliga i arbetet mot diskriminering.

Likabehandlingsplanen måste innehålla en beskrivning av hur förskolan arbetar främjande för att motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Arbetslagen ska även ha med en kartläggning och en analys om vad arbetslaget har sett i verksamheten om det förekommit kränkningar eller trakasserier samt om de finns några tendenser till detta. Vidare ska likabehandlingsplanen innehålla vilka åtgärder förskolan ska ha om kränkande behandling eller om diskriminering förekommer. Planen ska alltid innehålla en utvärdering över de insatser som sattes in under året. Det ska också framgå tydligt om vem som har ansvaret för olika områden. Något som likabehandlingsplanen också ska innehålla är när en åtgärd ska sättas in och hur den ska genomföras. Det ska även stå med i likabehandlingsplanen hur rektorn och förskollärare ska göra uppföljningar efter en åtgärd har tillsatts. Det som också måste stå med är hur dokumentationen ska genomföras i förskoleverksamheten. Hur detta skrivs med i planen kan dock anpassas efter varje verksamhet. Både planen mot diskriminering och trakasserier samt planen mot kränkande behandling som står med i likabehandlingsplanen ska ha alla dessa delar nedskrivna (Diskrimineringsombudsmannen 2015, ss.16–17).

## **Styrdokument**

Både skollagen, diskrimineringslagen och Barnkonventionen är till för att skydda barn från att bli utsatta för kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Alla dessa lagar och styrdokument måste förskolan förhålla sig till vid framtagandet av likabehandlingsplanen (Svaleryd & Hjertson 2018, s. 19). Därmed kommer de delar ur diskrimineringslagen, skollagen, läroplanen för förskolan och Barnkonventionen som berör likabehandlingsplansarbetet att presenteras nedan. I kap. 6 § 1 (SFS 2010:800) står det att *“Detta kapitel har till ändamål att motverka kränkande behandling av barn och elever”*. I kap. 6 § 8 av Skollagen (SFS 2010:800) står det följande:

Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. (SFS 2010:800)

Huvudmannen i det här fallet är rektorn. Hen har främsta ansvaret att se till att likabehandlingsplanen följs och har de delar som lagen efterfrågar (Bartley 2015, s. 45). Det är barn och elevombudets skolinspektion som granskar om likabehandlingsplanen är fullständig. Kommunerna kan granska förskoleverksamhetens planer för att se om verksamheterna uppfyller de krav som ställs på dem (Svaleryd & Hjertson 2018, s. 28).

I 1 kap. 6 § 2 av Skollagen (SFS 2010:800) står det att "Bestämmelser om förbud m.m. mot diskriminering i samband med verksamhet enligt denna lag finns i diskrimineringslagen (2008:567)". I 1 kap. 1 § av Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) står det följande:

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (SFS 2008:567).

I kap. 3 §3 av Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) står det också att "Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande" Här syftar diskrimineringslagen på att rektorn ansvarar för att arbetet ska ske fortlöpande under året till skillnad från kränkande behandling som ska följas upp en gång per år (Svaleryd & Hjertson 2019, s.19).

Lagarna visar tydligt att förskolan ska ha en plan mot kränkande behandling och en plan mot diskriminering och trakasserier. Men förskolan ska inte enbart följa dessa lagar utan ska även följa läroplanen för förskolan. I läroplanen för förskolan 18 (Lpfö 18 s. 5) står det att hela verksamheten ska motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Det står också vem som har vilka ansvarsområden för att arbetet mot kränkande behandling och diskriminering ska tillämpas i förskolans verksamhet (Lpfö 18. ss. 12–13). Vidare står det att förskolan ska arbeta för alla barns lika värde och att förskolan ska arbeta med att motverka kränkningar, diskriminering och trakasserier innan något sådant har hunnit ske (Lpfö 18, s. 5, 19).

I läroplanen för förskolan (Lpfö 18, s. 13) står det att både kränkande behandling och diskriminering ska motverkas så tidigt som möjligt och att arbetslaget gemensamt ska arbeta för detta. Vidare står det att rektorns ansvar är att "arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling genomförs och dokumenteras fortlöpande". Läroplanen för förskolan visar därmed att alla i verksamheten ska arbeta mot kränkande behandling, trakasserier och diskriminering.

I läroplanen för förskolan (Lpfö 18, s. 19) står det att rektorn ansvarar för att "*förskolans arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling genomförs och dokumenteras*" Det står också att "*Arbetslaget ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling,*" Läroplanen för förskolan (Lpfö 2018) lyfter även att:

Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och, alla människors lika värde, jämställdhet mellan



kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas (Lpfö 18, s. 19)

Barnkonventionen (2019) har precis blivit en lag och alla förskolor och skolor måste förhålla sig till den. Barnkonventionen (2019) ska se till att inget barn far illa och barns mänskliga rättigheter bevaras. Barnkonventionen (2019) kämpar för att alla människor ska först och främst ha barnens bästa i åtanke. Skolverket (2019) poängterar att det kommer ställas hårdare krav på förskolan när de planerar, genomför och gör uppföljningar samt att barnets bästa alltid ska vara i fokus. I artikel 2 av Barnkonventionen (2018:1197) står det att "*Alla barn har samma rättigheter och lika värde. Ingen får diskrimineras*". I artikel 3 av Barnkonventionen (2018:1197) lyfts även att "*I alla åtgärder som rör barn ska man i första hand beakta vad som bedöms vara barnets bästa*". Nu när Barnkonventionen har blivit lag så är det något alla förskolor och skolor måste förhålla sig till (Skolverket 2019).

## **Tidigare forskning**

Under den här rubriken lyfts tidigare forskning som berör tillämpning av likabehandlingsplanen eller policyarbete mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier i förskolans och skolans verksamhet fram. Det lyfts även fram forskning som beskriver förskollärares eller lärares upplevelser kring arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Många länder har inte en likabehandlingsplan utan kallar arbetet mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier för förebyggande policyarbete mot mobbning. Därmed kopplas likabehandlingsplansarbete och policyarbete samman i detta examensarbete.

Purdy och Smith (2016) genomförde en forskningsstudie i Nordirland där de undersökte 100 olika förskolor och skolors policyarbete som skulle innehålla arbete mot kränkande behandling, trakasserier, diskriminering samt nätmobbning. Purdy och Smith (2016) kallar denna likabehandlingsplan för antimobbningpolicy då de anser att mobbning är ett paraplybegrepp för kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Resultatet visar att många förskolor och skolor inte har en fullständig plan som innefattar det policyarbete som efterfrågas. Många förskolor/skolor har beskrivit sitt policyarbete mot kränkande behandling, men det saknas en beskrivning av policyarbete mot diskriminering. Resultatet visar också att det saknas åtgärder mot sexuella trakasserier samt åtgärder om vuxna kränker barn. Det visar även att de förskolor och skolor som hade skrivit mer övergripande dokument behövde göra fler anmälningar som berörde kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. De förskolor och skolor som hade mer specifika planer om kränkande behandling, diskriminering och trakasserier gjorde färre anmälningar. Purdy och Smith (2016) diskuterar att det skulle vara mer fördelaktigt att ha en gemensam förståelse av begreppet mobbning.

De belyser också att det borde vara mer konkreta åtgärder för hur barnen ska bli bemötta efter kränkningar som har skett. De argumenterar också för att psykologer borde vara med i arbetet när antimobbning policyarbetet skrivs ner i ord. De menar att psykologerna kan ha ett annat synsätt om hur förskolorna och skolorna kan arbeta främjande och förebyggande då psykologerna har en annan expertis (Purdy & Smith, 2016).

Hult och Lindgren (2016) gjorde en fallstudie då syftet var att analysera hur lärarnas ansvar påverkas av styrdokumentet. Urvalet för denna studie var lärare i skolläroplanen för årskurs 9, arbetslagsledare, elevhälsoteamet samt ansvariga för likabehandlingsplanen vid kommunförvaltningen. Metoden som forskarna använde sig av var fokusgruppsintervjuer. Resultatet visade att många i studien upplever att det är problematiskt att följa det skrivna ordet i en likabehandlingsplan men att likabehandlingsplanen är ett visst stöd att ha för att motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier (Hult & Lindgren, 2016).

Eriksson (2014) problematiserar att förskollärarna har ett växande ansvar på grund av att läroplanen för förskolan ändras. Hon menar att detta kan leda till att förskollärarna har nya mål att uppfylla som kan upplevas för svåra att tillgodose. De tar även upp vilka faktorer som påverkar hur pedagogerna upplever sitt ansvar och hur deras nya ansvarsområden implementeras i verksamheten. Resultatet visar att det som påverkar mest hur ansvarsfördelningen delas upp i arbetslaget är pedagogernas upplevelse av kontroll över sina ansvarsuppgifter. Eriksson (2014) kom fram till att om förskollärare inte känner att de har kontroll över de mål som läroplanen efterfrågar, kan det leda till att ansvaret hamnar på någon annan i arbetslaget. Pedagogerna upplever också att samspelet i arbetslaget påverkar ansvarsfördelningen bland pedagoger. Eriksson (2014) belyser att den kompetens att följa läroplansmålen som pedagogerna upplever att de besitter också påverkar hur ansvarsfördelningen delas upp i arbetslaget. Eriksson (2014) diskuterar att dessa förändringar som har tillkommit i förskolans läroplan både kan försvåra och underlätta förskollärares arbete. Eriksson (2014) problematiserar också att ansvaret kring olika områden i arbetslaget delas upp utifrån att det ska vara rättvist mellan individer i arbetslaget och inte alltid efter vem som har det nedskrivna ansvaret i förskolans läroplan.

Nilsen (2017) visar i en forskningsstudie att när pedagoger i verksamheten beskriver barn som olika personlighetstyper i dokumentation, kan detta på ett negativt sätt påverka hur barnen bemöts i verksamheten. Ett exempel Nilsen (2017) tar upp är att det finns en risk att när arbetslaget dokumenterar och kategoriserar barnen som exempelvis ”ett barn i behov av särskilt stöd” kan detta leda till att barnet i sig försvinner bakom begreppet. Hen (2017) påvisar att dokumentationen kring arbetet mot kränkande behandling måste ses över så att inte barn i förskolan påverkas negativt av att de kan bli kategoriserade in i olika fack. Nilsen (2017) menar därmed att kategorisering av barn kan leda till att vissa beteenden bland barn kan uppfattas som mer önskvärda av arbetslaget. Hon påvisar också att arbetslaget måste ha detta i åtanke när dom gör olika dokumentationer kring policyarbete som berör arbete mot kränkande behandling i förskolan. Nilsen (2017) poängterar i sin forskning att i förskolans verksamhet måste alla ha samma värderingar om att alla barn har ett lika värde och förskollärarna måste sträva efter alla barns lika värde för att kunna nå en jämställd verksamhet.

Söderström, Löfdahl och Hultman (2017) undersökte nio förskolors arbete mot kränkande behandling där forskarna tog del av deras tidigare dokumentation om arbete mot kränkande behandling. Studien visade att förskolorna som deltog dokumenterade om det förebyggande arbetet i likabehandlingsplanen men det saknades nedskrivna dokumentation om förskolans åtgärder för att motverka kränkande behandling. Pedagogerna upplevde också att deras egna normer och värderingar påverkade hur de bemötte barnen i olika situationer (Söderström, Löfdahl och Hultman 2017) Detta är i samklang med läroplanens värderingar som tar upp allas lika värde (Lpfö 18, s. 5).

Bell och Leschied (2011) gjorde en forskningsstudie där de skickade ut enkäter till lärare för att få en uppfattning om deras upplevelse kring arbetet mot mobbning i skolan med fokus på våld. Resultatet visade att lärarna hade olika syn på vad begreppet mobbning innefattar och de hade olika uppfattningar om vad som klassificeras som mobbning. Resultatet visade också att pedagogerna upplevde att de behövde mer utbildning för att arbeta mot mobbning. Bell och Leschied (2011) menar att pedagoger behöver mer utbildning inom förebyggande av mobbning som kommer leda till att de kan göra bättre likabehandlingsplaner för att motverka mobbning som innefattar kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Bell och Leschied (2011) menar att det kan leda till ett mer utvecklat policyarbete inom skolans verksamhet.

Glover, Cartwright, Gouch och Johnson (1998) belyser att policyarbete mot kränkande behandling och trakasserier har en viss effekt men att de tar tid att implementera så att de genomsyrar hela förskolans verksamhet. Forskningsresultatet visade att förskolors skrivna policyarbete hjälper till en viss grad att motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier men att det är förskolans värderingar och normer samt kultur som avgör om det blir en förändring för att motverka kränkande behandling oavsett om det är nedskrivet eller ej.

## **Teoretisk utgångspunkt**

Den teoretiska utgångspunkt som används i den här undersökningen är John Dewey teoretiska synsätt. Dewey (1999, ss. 12–13) går också in på alla människors lika värde och att utbildningen ska vara demokratiskt och anpassas efter alla individer och inte att det ska finnas en färdig mall som ska passa alla. Dewey (2005, ss. 65–68) menar också att alla människor har ett lika värde men att människan påverkas av den miljö hen befinner sig i. Han belyser även att demokrati hänger ihop med människans enskilda handlingar men även att människan påverkas av de förutbestämda seder som finns i samhället. Han säger också att hur människan handlar bestämmer vilken moral de människorna i det sammanhanget ska följa. Dewey menar också att människan har möjlighet att påverka sitt sammanhang då människor kan reflektera och utvärdera sina egna handlingar (Hartman, Roth & Rönström 2003, 42).

Pragmatismen är en filosofi och en teori som innefattas av att den egna individen inte enbart kan följa sin egen väg utan personen måste anpassa sig till de normer och värderingar som finns i det sammanhang hen befinner sig i (James 2003, s.12). Dewey utvecklade också pragmatismen genom att tillföra ett synsätt att människan lär sig genom handlingar (James 2003, ss. 10–11). Frasen ”Att lära genom att göra” grundas i Deweys teori inom pragmatismen, men denna fras

har uppkommit av andra individer när de har tolkat Deweys synsätt. för att förklara hans pedagogik det vill säga aktivitetspedagogik som är kombinationen av praktik, teori, reflektion samt handling. Kunskap måste ha verklighetsanknytning och vara till användning (James 2003, ss.115–120).

Dessa teoretiska synsätt har valts eftersom vårt syfte är undersöka förskollärares beskrivning och upplevelse av hur likabehandlingsplanen tillämpas i praktiken i förskolan samt hur förskollärarna anser att likabehandlingsplanens innehåll påverkar deras ledarskap i förskolans verksamhet. Den här teoretiska utgångspunkt har valts eftersom den innefattar tanken om allas lika värde samt att Deweys teorier tar upp att människors handlingar påverkar också vilken moral som är godtagbar i ett sammanhang (Dewey 2005, s, 66).

## **METOD**

I den här delen av arbetet presenteras en beskrivning av begreppet kvalitativ intervju och varför vi har valt intervju som metod. Vi presenterar även vilken urvalsgrupp vi har använt oss av. Det ges även en beskrivning av det tillvägagångssättet vi har haft för att få fram vårt resultat samt tas genomförandet av vår analys tas upp i detta stycke. Slutligen avslutas metoddelen med att vi lyfter olika etiska överväganden och hur arbetets tillförlitlighet och pålitlighet, reliabilitet och validitet har tagits hänsyn till under arbetets gång.

### **Urval**

Urvalet i den här undersökningen är förskollärare i förskolan då vårt syfte är att intervjua enbart förskollärare. Kihlström (2007, s. 49) förklarar att i kvalitativa intervjuer så väljer intervjuaren människor som har erfarenhet inom detta området som studenten eller forskaren vill undersöka. Förskollärarna i vår studie var mellan 25–60 år, några var nyexaminerade och några hade arbetat i många år. Det var tre förskollärare som arbetade med barn från 1–3 år och fyra förskollärare som arbetade med barn som var 3–6 år.

Vi kontaktade förskollärare via telefon och frågade om de kunde tänka sig att ställa upp på en intervju. Vissa personer från vårt urval föll bort då de inte hade möjlighet att delta på grund av personalbrist. En förskollärare valde att inte delta i studien på grund av att det var ett känsligt ämne för hen. Detta ledde till att vi fick kontakta flera förskollärare för att få fram fler respondenter till våra intervjuer. Vi har använt oss ett bekvämlighetsurval då vi som intervjuar redan hade en kontakt med personerna sedan tidigare (Bryman 2018, s. 245).

### **Intervju som metod**

Vi valde att använda oss av kvalitativ intervjumetod. Den kvalitativa metoden utgår från att undersökarna tar reda på människors upplevelser och tankar kring ett visst område. Intervjuaren bestämmer vad samtalet ska handla om samt bestämmer samtalets riktning (Kihlström, 2007, 48). En kvalitativ intervju utgår från att den som intervjuar har ett mål och ett syfte med samtalet samt att intervjuaren ansvarar över att den som blir intervjuad håller sig till ämnet (Bryman 2011, s. 371). Kihlström (2007, s. 48) argumenterar för att intervjuer kan vara en bra metod för att få en förståelse för hur lärare upplever ett ämne. Hon menar också att alla människor har olika erfarenheter och det är nyanserna som den som intervjuar försöker få fram med sina

intervjufrågor. Det finns två intervjustilar som är vanliga inom kvalitativ metod och det är ostrukturerade intervjuer och semistrukturerade intervjuer. I ostrukturerade intervjuer så får den som blir intervjuad tala helt fritt utifrån syftet. I en semistrukturerad intervju så har intervjuaren bestämt olika frågor eller teman som intervjupersonen ska svara på (Kihlström, 2007, 48). Vi skapade olika teman som vi skulle förhålla oss till innan vi började intervjua förskollärarna, vilket innebär att vi använde oss av en semistrukturerad intervju.

Semistrukturerad intervju valdes eftersom förskollärarna som blev intervjuade fick tala delvis fritt om ämnet. Genom denna metod kan det finnas möjlighet för intervjuaren att kunna få ut mer utvecklade svar. Det är också lättare att intervjun kan hållas inom ramarna som motsvarar syftet (Bryman 2018, s. 572). De semistrukturerade intervjumaterialet skrevs inför intervjun då frågorna skulle vara öppna och inte ledande (Kihlström 2007, s. 48). Bryman (2018, s. 566) uppmärksammar att frågorna i en semistrukturerad intervju inte ska vara för inriktade och att intervjuaren ska undvika ledande frågor. Enligt Kihlström (2007, s. 48) är detta något som ska vara i fokus under intervjun så att den som intervjuar inte vrider på svaren och att intervjun ska hållas så objektiv som möjligt. Kihlström (2007, s. 48) menar att det är till nytta att skriva ner sin förförståelse av det hen ska intervjua om för att sedan lägga det åt sidan under intervjun så att intervjuaren kan hålla sig så objektiv som möjligt. Vi diskuterade vår förförståelse av likabehandlingsplanen och ledarskap innan vi påbörjade våra intervjuer. Innan intervjun påbörjades konstruerade vi intervjufrågor som skulle svara till vårt syfte och frågeställningar. Kihlström (2007, ss. 50–53) poängterar att de frågor som ska vara med i intervjun enbart är frågor som svarar på ens syfte och frågeställningar. Hon lyfter också att det kan vara bra att ställa följdfrågor om intervjuaren inte har fått tillräckligt utvecklade svar. Vi ställde också frågor om vi har uppfattat personen rätt. Bryman (2018, s. 557) belyser också att det är bra att ställa uppföljningsfrågor vilket innebär att du frågar om personen kan utveckla sitt svar. Han menar också att det är bra att ställa tolkningsfrågor för att se om intervjuaren har tolkat personen rätt. Det är viktigt att den som intervjuar får tala fritt och tolka frågorna på egen hand (Bryman 2018, s. 462–563).

## **Genomförande**

Innan intervjuerna valde förskollärarna en plats där intervjuerna kunde äga rum. Kihlström (2007, s. 51) betonar vikten av att välja en lugn plats som även är avskild och att båda ska kunna hålla ögonkontakt under intervjun. Bryman (2018, s. 567) poängterar också att det är viktigt att välja en ostörd plats så intervjuaren inte ska känna att någon annan kan lyssna på samtalet. Därav valde förskollärarna att ha intervjun i personalrummet för att de upplevde att det var en lugn och avskild plats. Det inspelningsinstrument som användes under intervjuerna var en diktafon och en mobil med en diktafonfunktion. Mobilen var på flygplansläge för att värna om sekretessen. Kihlström (2007, s. 51) poängterar att de är bra att använda ett inspelningsinstrument då du kan gå tillbaka till ditt material vid ett senare tillfälle.

Bryman (2018, s. 566) argumenterar för att spela in intervjun eftersom det blir för svårt att skriva ner vad personerna säger ordagrant om det inte är inspelat. Penna och papper är något som användes under intervjun för att göra anteckningar om vad som sades under intervjun om inspelningsinstrumenten skulle sluta fungera. Kihlström (2007, s.51) menar att det är bra att skriva ner nyanser under intervjun som inte hörs i ljudinspelningen.

När intervjun skulle äga rum var vi tydliga med vad som gällde och förklarade hur intervjun skulle genomföras. Uppdelningen var att en av oss gjorde fyra intervjuer och en av oss gjorde tre intervjuer, sammanlagt intervjuades sju förskollärare. Efter varje intervju transkriberades materialet av oss. Vi namngav förskollärarna som deltog i intervjun som förskollärare 1–7. Kihlström (2007, s. 51) förklarar att det kan vara av godo att lyssna igenom intervjun efter att den har ägt rum för att se vad som kan förbättras till nästa gång. Vi båda lyssnade igenom intervjuerna efter varje tillfälle för att kunna göra intervjuerna bättre. Under intervjun så låg inspelningsinstrumentet i mitten för att båda röster skulle höras tydligt. Innan varje intervju hade vi en tanke om att intervjuerna skulle vara max en timme långa men eftersom förskollärarna inte kunde avvara den tiden så blev intervjuerna mellan 15–25 minuter. Sammanlagt fick vi ett inspelat material på 144 minuter.

## **Analys**

Transkriberingarna användes för att koda vårt material. Kihlström (2007, s. 54) menar att avkodning är när den personen som gör undersökningen läser igenom sina intervjuer och försöker hitta mönster i det som sägs i det transkriberade materialet. Vi använde oss av understrykningspennor i olika färger för att markera de olika teman som kunde utformas ur det transkriberade materialet. Intervjuerna lästes igenom noggrant för att vi skulle få en överblick över vad förskollärarna hade för gemensamma teman och vad som de inte hade gemensamt. Sedan delades likheterna och skillnaderna in i kategorier. Bryman (2018, s. 49) beskriver att detta är ett tillvägagångssätt som kan användas för att analysera sitt transkriberade material. Därefter analyserades texterna samt kategorierna ytterligare för att sedan skapa huvudteman. Vi analyserade utifrån vårt syfte och våra frågeställningar då vårt syfte är att ta reda på förskollärares beskrivning och upplevelse av hur likabehandlingsplanen tillämpas i praktiken i förskolan samt hur de anser att likabehandlingsplanens innehåll påverkar deras ledarskap i förskolans verksamhet. Kihlström (2007, s. 54) menar att det är viktigt att ta fram vilka nyanser som finns över ett huvudtema Efter att vi hade fått fram våra huvudteman så tog vi fram vad skillnaden var i förskollärarnas svar under den valda huvudrubriken.

## **Trovärdighet och tillförlitlighet**

Tillförlitligheten i en undersökning ska bestå av fyra olika kriterier. Det första kriteriet är trovärdigheten. Trovärdighet i en kvalitativ undersökning innebär att andra personer bekräftar att de som studenten eller forskaren har kommit fram till stämmer överens med det som framgick i intervjun (Bryman 2018, s. 467). För att öka trovärdigheten i vårt arbete så har vi haft en dialog med vår handledare och de andra studenterna i handledningsgruppen om hur vi har analyserat och sammanställt vårt resultat. Vi har också ställt kontrollfrågor till de förskollärare som deltog i intervjun och frågat dem om vi uppfattat deras svar korrekt. Det andra

kriteriet inom tillförlitlighet är överförbarhet, vilket innebär att vår intervju skulle se annorlunda ut om en annan person hade gjort en intervju i ett annat sammanhang. Den tredje kriteriet är pålitlighet som visar om mätinstrumentet i undersökningen är tillförlitlig och mäter det som studenten eller forskar har avsett att mäta. Det sista kriteriet är möjlighet att styrka och konfirmera. Med det menas att vi kan styrka vårt resultat med både tidigare erfarenheter om ämnet genom litteratur och forskning. Det kan också vara att vi är medvetna om vilka förkunskaper vi har om ämnet som kan påverka resultatet i undersökningen (Bryman 2018, s. 467).

## **Reliabilitet och validitet**

Reliabilitet menas med att en annan student eller forskare ska kunna få fram samma resultat som studenten eller forskaren fick genom att gå tillbaka till deras methodsätt (Bryman 2018, s. 207). Reliabiliteten i vårt arbete är att vi har förklarat noggrant i vår metoddel hur undersökningen och intervjuerna genomfördes. Vi valde också att göra kvalitativa intervjuer för att vi vill ta reda på förskolläraernas upplevelser. Det som också ökade reliabiliteten är att alla förskollärare svarade på samma frågor och därmed kunde vi se om de frågorna motsvarade vårt syfte eller om förskollärarna tolka frågorna på ett annat sätt. Intervjuerna hölls objektiva med att vi inte försökte påverka deras svar med vårt kroppsspråk och vi ställdes inga ledande frågor utan de fick tala fritt under intervjun. Om det hade ställts ledande frågor kan detta leda till att de svarade efter det som tros vara ett korrekt svar. Bryman (2018, s. 207) menar att detta i sin tur kan skada reliabiliteten. Vi läste igenom vårt transkriberade material flera gånger för att se om transkriberingarna var korrekta.

Validiteten visar om undersökningen i stort sett svarar till sitt syfte (Bryman 2018, s. 207). Validiteten kontrollerades genom att det skedde en reflektion längst med arbetets gång om syftet och frågeställningarna blir besvarat utifrån vår analys av resultatet utifrån våra huvudteman som skapades vid analysen av det insamlade materialet. Vi granskade om den tidigare forskningen som vi hade valt till denna undersökning, var relevant till vårt syfte och våra frågeställningar.

## **Etiska överväganden**

Förskollärarna fick ett missivbrev innan intervjun och då kunde förskollärarna se sina rättigheter som respondenter och vad syftet med studien var. Det förtydligades också innan intervjun vad vi använde deras personuppgifter till och vilka personuppgifter vi samlade in. Förskollärarna fick även skriva under samtyckeskravet vid behandling av personuppgifter då vi spelar in deras röst under intervjun, vilket räknas som personuppgift. Enligt Vetenskapsrådet (2017, ss. 40–42) har deltagarna rätt att få all information om syftet med studien och vad resultatet kommer att användas till vilket går under informationskravet. Personen som gör en undersökning får inte heller använda resultatet till sin egna fördel (Ehrlin 2012, ss. 76–77). Studien ska vara till för att göra gott och inte missgynna någon som deltar i studien eller att den kan ge skada i efterhand. Nyttjandekravet går in på att det inte är tillåtet att sprida personliga uppgifter om deltagarna i studien och det måste alltid finnas ett samtycke till deltagande.

Allt som sägs under intervjun är under sekretess och att information och identitet förekommer i forskningen enligt konfidentialitetskravet (Ehrlin 2012, ss. 76–77). Ehrlin (2012, ss.76–77) tar upp att forskaren eller studenten måste också bevara känsliga data så de inte läcker ut. Bryman (2018, s. 325) menar att ledande frågor kan anses som känsliga om den som intervjuar ställer frågor där intervjupersonen känner att hen måste svara på ett visst sätt. Kihlström (2007, s. 462–463) poängterar att den som intervjuar ska lägga sin förförståelse åt sidan och inte försöka påverka den som blir intervjuad med sin egna förförståelse. Vi var tydliga innan intervjun påbörjades att vi inte lade in en värdering i förskollärarnas svar och att vi ville ha deras upplevelse. Målet var att välja förskollärare som vi inte hade en relation till sedan tidigare, men på grund av att några personer inte kunde delta i en intervju så var vi tvungna att välja personer vi känner. Kihlström (2007, s. 50) problematiserar att det kan vara svårt att intervju en person som intervjuaren känner, då intervjun kan kännas tillgjord. Hon menar också att det kan vara ett hinder om intervjuaren tror att hen vet vad den andra personen redan tycker och tänker om något. Bryman (2018, s. 325) menar att ledande frågor kan anses som känsliga om den som intervjuar ställer ledande frågor och den som blir intervjuad får uppfattningen att studenten eller forskaren vill få ut specifika svar och lägger en värdering i svaren.

## RESULTAT

I den här delen av undersökningen kommer resultatet från det transkriberade intervjumaterialet från förskollärarna att presenteras. Resultatet delas in under olika rubriker som besvarar undersökningens syfte och frågeställningar.

### Stöd och trygghet

Alla förskollärarna beskrev att likabehandlingsplanen var ett stöd för dem i deras yrkesroll och att den gav en trygghet i deras ledarskap. Förskollärarna upplevde en trygghet när de kunde hänvisa till likabehandlingsplanen för vårdnadshavarna då olika konflikter hade uppstått mellan barnen. En förskollärare upplevde att likabehandlingsplanen gav en trygghet i hennes yrkesroll och att planen motsvarade hennes värderingar samt att hon kunde hänvisa till den om någon inte hade liknande värderingar. Förskollärarna upplevde att det är ett stöd och en trygghet att alla ska utgå från likabehandlingsplanen när de uppstår exempelvis kränkningar och att oavsett vilka värderingar förskollärarna har själva så vet man vad som är nedskrivet och vad som ska följas.

Jag tror att alla förskollärare känner att det blir ett slags sort av trygghet för likabehandlingsplanen är det som vägleder oss med det menar jag att vi har något som vi måste hålla oss till eller följa (Förskollärare 1).

Jaaa, Om det skulle uppstå något som jag är osäker på då har jag ett underlag som jag kan vända mig till (Förskollärare 2).

Mm, jag tycker det är ett verktyg som man kan ha som stöd vid olika frågor såsom sexuell läggning, etnicitet osv. Ibland har det hänt att någon av föräldrarna har sagt



men ska verkligen mitt barn ha tjejkädr på sig och då har vi sagt att det är okej och att vi har en likabehandlingsplan som vi följer och tror på (Förskollärare 3).

Dels tycker jag att det kan va viktigt om det nu händer grejer som inte känns rätt, till exempel. Eller som inte håller måttet gentemot värdegrunden. Då kan man ju gå tillbaka till likabehandlingsplanen också och ta fram den och titta på vad skrev vi kring detta (Förskollärare 7).

## Värdegrundsarbete

Många av de förskollärare som intervjuades upplevde att likabehandlingsplanen var en förlängning av värdegrundsarbetet utifrån förskolans läroplan. Några förskollärare upplever dock att läroplanen genomsyrar verksamheten mer och att likabehandlingsplanen ibland glöms bort periodvis. Dock så poängterade förskollärarna att de arbetar med likabehandlingsplanen eftersom värdegrundsmålen som rör kränkande behandling och trakasserier finns med i den. Därmed upplevde förskollärarna att de arbetar med likabehandlingsplanen även om de inte har själva dokumentet i åtanke när de arbetar kring dessa frågor i verksamheten. En av förskollärarna upplevde att det hade varit lättare att tillämpa likabehandlingsplanen i verksamheten om den var mer kopplat till värdegrunden.

Så att ibland kan den kanske hamna lite vid sidan om. Men egentligen tycker jag både likabehandlingsplan och läroplan hör ihop i mångt och mycket. Med värdegrundsfrågor och såna saker (Förskollärare 5).

För mig, så kan man väll säga att jag tänkt, att jag ser det lite som en förlängning av värdegrunden å och kanske ett förtydligande av värdegrunden (Förskollärare 7).

Vi kanske vill jobba med den mer men sen har vi en läroplan också som vi ständigt jobbar med. Men sen många mål som finns i läroplanen kommer ifrån likabehandlingsplanen också som man jobbar ändå mycket med det (Förskollärare 4).

## Ett aktivt dokument

Resultatet visar att det fanns olika upplevelser mellan förskollärarna om hur dokumentet hålls aktivt i verksamheten. Några förskollärare upplever att det var ett aktivt dokument medan andra inte tyckte det, men att det var aktivt periodvis. Många förskollärare upplevde att det var lättare att undervisa om mångfald mellan människor om det fanns mångfald i barngruppen exempelvis om barnen var från olika kulturer. De upplevde även att dokumentet blev mer aktivt när det var mer konflikter i barngruppen då förskollärarna hänvisade till likabehandlingsplanen mer frekvent i dessa barngrupper. Några upplevde att dokumentet borde tas fram kontinuerligt under året, mer än de görs i dagsläget.

Men annars har vi alltid diskussioner om likabehandlingsplanen och dokumenterar på så sätt tycker vi att den hålls levande här (Förskollärare 4).

Det var ju som jag nämnde innan. Jag tycker inte alltså att det riktigt är ett levande dokument. Hade den sett annorlunda ut kanske det hade vart, varit mer de om den hängde ihop mer med läroplanen mer. Det som hålls levande det är ju kopplingen till läroplanen och dom målen som man använder i likabehandlingsplanen (Förskollärare 7).

Hos oss tycker jag att den hålls levande och där kan jag faktiskt tala för hela förskolan och det märks också på oss som jobbar här. Vi blir förebilder för likabehandlingsplanen och genom den man är (Förskollärare 1).

Vi tänker alltid på det men jag tror den var mer levande när vi hade fokus på det en period. När vi dokumenterade och diskuterade mycket ett tag (Förskollärare 2).

## **Tillämpning**

Många av förskollärarna upplevde att dokumentet bara kom fram under planeringar samt när de sitter och utformar planen. Men att den sedan bara ligger som ett papper på avdelningen eller att den finns på unikum. Två av förskollärarna som blev intervjuade sa att de hade ett forum där fem olika förskolor från samma kommun fick utvärdera varandras planer och det upplevde dem som något positivt.

Vi har ju den här på förskolan men tyvärr måste jag säga att den ligger i en låda haha (Förskollärare 4).

Jag tycker det är lite periodvis för vissa perioder använder vi den mycket och vissa perioder är det mer dokument (Förskollärare 3).

När vi har våra pedagogiska planeringar och så, så blir det ju ibland när man diskuterar eh, barngruppen i helhet eller eh hur man arbetar generellt med barngruppen. Kommer vissa frågor upp och då blir det att man kommer in på likabehandlingsplanen. Till exempel hur man medvetet får in både pojkar och flickor och inkluderar alla i barngruppen. Så att man halkar liksom in på det med jämna mellanrum (Förskollärare 5).

Med pedagogiska forum menar jag att vi är 5 förskolor som går runt och kollar på hur man arbetar med likabehandlingsplanen men också hjälper varandra att lyfta fram det som vi är bra på och mindre bra på (Förskollärare 4).

Nej den kanske inte syns och man kanske inte pratar med barnen på de viset, eller så klart vi pratar ju om hur vi ska vara en bra kompis absolut. Det finns ju dom fina kaninböckerna om man pratar om. Där dom tar olika kanske då att om åh om olika dilemman typ och man pratar om hur man är en bra kompis och lite annat men. Hhhem... Många tänker bara på att det ska va att man inte ska behandla andra illa typ liksom men det är så mycket mer (Förskollärare 6).

Många av förskollärarna lyfte att likabehandlingsplanen tillämpades mer periodvis när de arbetar utifrån vissa teman, men att det kanske tillämpades även om de inte tänkte på det själva. Många

nämner också att de kan titta i dokumentet när de vill men att de inte sker så ofta som de skulle vilja.

Det blir ju svårare för det finns liksom inte, finns ingen mångfald i gruppen så då blir det ju svårare att jobba med vissa punkter när mångfalden inte finns (Förskollärare 7).

Förskollärare 7 lyfte att hon upplevde att det var en utmaning att arbeta med likabehandlingsplanen när barngruppen hade liknande bakgrund och att barnen inte hade erfarenheter av mångfald. Hon menade att det blir mer abstrakt för barnen när det inte kan se mångfald i barngruppen även om de arbetar med likabehandlingsplanen i barngruppen.

Förskollärarna gav exempel på olika situationer då de anser att likabehandlingsplanen syns i verksamheten. Det kan vara när de haft teater för barnen som tar upp värdegrunden och olika konflikter som kan uppstå mellan barnen under vardagen. Samt att de arbetar med olika teman där de tar upp allas lika värde. En pedagog tog upp exempel på hur förskollärare kunde använda ett bildspel för att lättare kunna samarbeta med vårdnadshavare kring likabehandlingsplanen. Då det svenska språket inte är vårdnadshavarnas modersmål. De tog även upp att den kom fram i samtal med barnen och med vårdnadshavare.

Sen nu när jag tänker på det så skulle man kunna använda sig av små korta filmer som man tar upp likabehandlingsplanen för dem föräldrarna som har brist med språket (Förskollärare 2).

Vi tänker alltid på likabehandlingsplanen men jag tror den var mer levande när vi hade fokus på det en period. När vi dokumenterade och diskuterade mycket ett tag (Förskollärare 3).

## **Tid**

Förskollärarna upplevde att de inte fanns tillräckligt med tid för att arbeta med likabehandlingsplanen och önskade mer tid att sitta med arbetet kring likabehandlingsplanen och detta skulle i sin tur underlätta tillämpningen i verksamheten.

Men sen känner jag att ibland räcker inte tiden med att gå igenom likabehandlingsplanen då menar jag med föräldrarna (Förskollärare 1).

Det är väldigt viktigt med tid, kanske haft mer tid att reflektera här på verksamheten (Förskollärare 3).

Men annars så tycker... Jag den är bra jag tycker den jättestort hjälpmedel och man hade velat sätta sig in i den vad som står ordagrant men den tiden får vi inte det inte så att man sitter läser på den på eftermiddagen när man kommer hem från jobbet utan att man tänker mer på sunt förnuft hur jag hade velat bli behandlad och ja man nedvärderar inte nån liksom. (Förskollärare 6)

Sen kan jag säga att barngruppen har också en stor påverkan om hur mycket likabehandlingsplanen används och hur mycket tid det blir över (förskollärare 3)

Vi brukar diskutera saker som tillhör likabehandlingsplanen på våra planeringsmöten men jag personligen tycker att tiden inte räcker för det är mycket annat som också diskuteras (förskollärare 2)

## **Anpassning till verksamheten**

Flera av förskollärarna upplevde att det saknades mer konkreta exempel på hur olika situationer skulle hanteras i dokumentet och att de skulle anpassas mer till deras egna verksamheter. Medan andra kände att de var nöjda med sin egen plan och hade anpassat det till sin egen verksamhet.

Nej alltså, nu är den ju lite så på individnivå typ eller liksom att man. Mene det hade kunnat vara mer specificerat hur vi arbetar ännu mer och inte bara Övergripande liksom men det är ju det med tiden liksom man kanske ska sitta denna göra den på en apt och så har man mycket andra grejer hur mycket andra grejer som helst (förskollärare 5).

Jag har nog aldrig tänkt på att jag skulle vilja ändra något i likabehandlingsplanen utan där tänker jag lite tvärtom, typ får vi med allt som ingår. Vi tänker mycket på det och speciellt när man jobbar i sånt här område med många olika kulturer då tänker kanske ännu mer på likabehandlingsplanen (Förskollärare 1).

Det enda som jag kan saknar med likabehandlingsplanen är att det inte står så mycket när vårdnadshavare kränker oss förskollärare (förskollärare 2).

Vi har varit med och utformat den själva. Vi har haft mycket att säga till dem, Jag känner att det som är bra ändå är relevant och bra samt att det täcker det mesta. Sen finns det säkert saker som man kan utveckla mer men inget jag kan komma på just nu (Förskollärare 3).

## **Samtal med vårdnadshavare**

Flera av förskollärarna upplevde likabehandlingsplanen som ett stöd när de talade med vårdnadshavare och har hänvisat till planen i olika sammanhang. Dock var det en pedagog som upplevde att de önskade att de fanns fler tillfällen att ta upp likabehandlingsplanen med vårdnadshavarna då det tidigare har skett enbart på föräldramöten. Några tog även upp att de önskade ett större samarbete med vårdnadshavare i utformningen av likabehandlingsplanen. Några av förskollärarna som deltog upplevde också att det saknades ett intresse från vårdnadshavarna att samarbeta kring detta område och även olika språkbarriärer kunde vara ett hinder.

Ibland känner jag att tiden inte räcker att gå igenom likabehandlingsplanen då menar jag med vårdnadshavare. Man har tid på föräldramötet men det är mycket annat som lyfts fram och det tycker jag är synd. För det hade varit bra både för oss och vårdnadshavare att se vad det står i likabehandlingsplanen och hur vi arbetar

med det här på verksamheten. Kanske bara ha ett tillfälle där man bara diskuterar likabehandlingsplanen (Förskollärare 2).

...Och sen så e ju barnen dels då väldigt präglade av till exempel då kanske stereotypa könsroller och så redan hemifrån. (Pedagog 7).

## **Introduktion**

Alla var eniga om att likabehandlingsplanen inte var synlig för nyanställda. De poängterade att det var pedagogernas egna ansvar att ta reda på information om likabehandlingsplanen. Många upplevde att det hade varit bra att få en introduktion om likabehandlingsplanens innehåll tidigare än vad de fick själva när de var nyanställda eller att det var fördelaktigt att visa den för nya kollegor. Några förskollärare nämnde att de upplevde att många nyanställda vet att likabehandlingsplanen finns sedan tidigare och behöver därför inte introduceras lika mycket. Vissa förskollärare tog även upp att det är underförstått att likabehandlingsplanen är det som diskuteras i arbetslaget när de talar om förskolans värdegrund, även om de inte benämner likabehandlingsplanen

Jag känner att det är egenansvar att kolla upp vad det står i likabehandlingsplanen (Förskollärare 4).

Det blir en introduktion för dem nyanställda när dem är på våra planeringsmöten för det är där vi faktiskt diskuterar mycket om det. Men vi säger inte ”nu diskuterar vi likabehandlingsplanen (Förskollärare 2).

## **Ledarskap**

Många upplevde att likabehandlingsplanen påverkade deras ledarskap och hur de bemötte barnen. De upplevde att det stärkte deras ledarskap genom att förskollärarna kunde se att dem har en mall att följa och att planen var något som reflekteras över i det vardagliga arbetet. De reflekterar också över planen samt värdegrunden när de planerar undervisningssituationer för barnen och när de väljer teman.

Det har påverkat mig jättemycket, den känns levande i mig. Att man reflekterar över det men sen är det också hur jag ska bete mig mot barn (Förskollärare 4).

Man är mer seriös i sin ledarroll känns det som för vi har en likabehandlingsplan som vi måste följa och då är det viktigt att se till att använda det i praktiken, det är något som förväntas från oss förskollärare (Förskollärare 1).

Jag kan använda det utifrån mitt eget arbete ledarskap, men jag tycker det är bra att kunna hänvisa till vårdnadshavare också (Förskollärare, 5).

## Kränkande behandling bland vuxna

Ungefär hälften av de förskollärare som deltog i studien upplevde att det saknades dokumentation och åtgärder om en förskollärare blir kränkt. De belyste både kränkningar mellan förskollärare men också när föräldrar kränker pedagogerna. Detta var något som de upplevde bör stå med i likabehandlingsplanen. De tog även upp exempel på hur chefer kan göra för att främja samhörigheten mellan pedagoger så att kränkande behandling mellan pedagoger eventuellt skulle minska.

Det som jag tänker på just nu är att det står mycket om barn och förskollärare men man kan bli kränkt av en förälder men det står inte så mycket i likabehandlingsplanen. Och jag känner att det inte står mycket i planen om hur vi ska gå tillväga ifall något liknande händelse (Förskollärare 1).

Jag kunde känna ett hinder från föräldrarna faktiskt, små saker men ändå ett hinder. Det var en förälder som sa att hon inte ville att hennes dotter skulle få leka med pojkar vilket gjorde att det blev ett slags hinder för mig (Förskollärare 4).

## Det skrivna ordets betydelse

Förskollärarna upplevde att texterna hade påverkan på dem och att texten påverkade hur de handlade i olika situationer. De lyfte fram att det gav en enighet hur de skulle handla i olika situationer när de kunde följa det som var nedskrivet i likabehandlingsplanen. Dock var det återkommande att dokumentet sällan togs fram eller att det bara var framme periodvis och att de inte följde dokumentet ordagrant.

Jag tror man använder den hela tiden men det är inte så att man tänker på den hela tiden. När man öppnar likabehandlingsplanen så ser man ”aa men det här har vi ju jobbat med” så man reflekterar varje gång (Förskollärare 2).

Sen tänker jag att det är bättre att likabehandlingsplanen upplevs än att den introduceras, jag personligen tycker att det blir mer effektivt när den upplevs av sig själv (Förskollärare 1).

Förskolläraren visar här att det är bättre att visa i handling det skrivna ordet en att enbart visa den skrivna texten (Förskollärare 1).

## Värderingar

Flera förskollärare lyfte också att arbetslagets engagemang påverkar hur likabehandlingsplanen tillämpades i verksamheten. Två förskollärare lyfte också fram att något som påverkade tillämpningen av likabehandlingsplanen var vårdnadshavarnas värderingar samt att det är utmaning att arbeta med värderingar i barngruppen då de har med sig andra erfarenheter hemifrån.

Visst kan det finnas hinder om någon över oss, typ en chef som inte ser det vi ser. Sen tänker jag från det här perspektivet att alla har olika åsikter och tänker olika. (Förskollärare 1).

Men sen känner jag att det kan bli ett hinder när två olika förskollärare har två olika åsikter, att man har olika religioner eller olika kulturer. Detta skulle kunna skapa ett hinder för framöver (Förskollärare 1).

## **Sammanfattning av resultat**

Resultatet visar att det är ett stort stöd för förskollärarna att ha en likabehandlingsplan i verksamheten. De råder dock olika uppfattningar om hur aktivt dokumentet är i verksamheten. Flera pedagoger upplevde att planen behöver arbetas med över längre tid och att planen borde tas fram oftare. Alla sa att de hade tillgång till dokumentet och att det som stod i planen diskuterades periodvis och i olika sammanhang. Förskollärarna efterfrågade mer tid att arbeta med likabehandlingsplanen men att det var mycket att arbeta med under ett tillfälle. Alla förskollärare var eniga om att likabehandlingsplanen inte introducerades för dem som var nyanställd. Förskollärarna upplevde att de talade och reflekterade mer över värdegrunden i förskolan och därmed användes värdegrunden mer aktivt än likabehandlingsplanen, men förskollärarna upplevde att likabehandlingsplanen tillämpades i barngruppen och var ett stöd vid föräldrakontakt. Förskollärarna upplevde att de skrivna ordet hade en betydelse för hur de bemötte barnen och hur det valde att handla i barngruppen. Mer än hälften av förskollärarna lyfte fram att de värderingar som kollegor och föräldrar har påverkar hur tillämpningen av likabehandlingsplanen sker i verksamheten.

## **DISKUSSION**

Under den här rubriken kommer resultatet diskuteras i förhållande till tidigare forskning och teoretisk utgångspunkt därefter kommer en metoddiskussion om vad som har påverkat undersökningen. Slutligen diskuteras didaktiska konsekvenser i förskolans verksamhet utifrån syftet och frågeställningarna.

### **Resultatdiskussion**

Hult och Lindgren (2016) lyfter fram att pedagoger i deras studie upplever att det ger dem ett visst stöd att ha en likabehandlingsplan. Alla förskollärare som deltog i vår undersökning upplevde att likabehandlingsplanen ger dem ett stöd i sitt pedagogiska ledarskap och att det ger dem en trygghet. Hult och Lindgren (2016) menar att likabehandlingsplanen ger ett stöd och en trygghet i att arbeta med att förebygga kränkande behandling och diskriminering. Därav kan slutsatsen dras att likabehandlingsplanen kan vara ett stöd för förskollärare.

I en studie av Gloover et al. (1998) visades att nedskrivet policyarbete mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier kan ge en viss effekt för att motverka kränkande behandling och diskriminering. Det är förskolans värderingar och de som arbetar i skolans verksamhet som avgör om det blir en effekt när det gäller arbetet mot kränkande behandling och diskriminering. Eftersom den här undersökningen visar att många förskollärare upplever

att värdegrundsarbete är det som förskollärarna reflekterar mest över och att arbetslaget diskuterar läroplanens värdegrund mer än likabehandlingsplanen så kan slutsatsen dras att det kan underlätta för arbetslaget om likabehandlingsplanen skrivs så att det blir tydligt att likabehandlingsplanen och läroplanens värdegrund hänger samman.

Det finns dock ingen helt färdig mall för hur en likabehandlingsplan ska se ut och därmed kan det vara arbetslaget och rektorns ansvar att få planen att bli mer aktiv i verksamheten (Diskrimineringsombudsmannen, 2015). Detta i sin tur visar att det inte räcker att likabehandlingsplanen är nedskriven på papper utan att förskolan måste handla efter det som skrivs ner i verksamheten.

Resultatet från Purdy och Smith (2016) forskningsstudie visade att pedagogerna upplevde att de var viktigt att ha samma värderingar i arbetslaget. Förskollärarna upplevde i den här undersökningen att de värderingar ens kollegor har påverkar hur likabehandlingsarbetet tillämpas. Söderström, Löfdahl och Hultman (2017) menar också att ha gemensamma synsätt och värderingar kan underlätta arbetet med en likabehandlingsplan. Detta visar på vikten av att det finns utrymme att diskutera dessa frågor för att få syn på hur likabehandlingsarbetet uppfattas av alla inblandade så att alla kan sträva åt samma håll. Dock måste alla som arbetar i förskolan arbeta efter värdegrunden i läroplanen. Problematiken kan dock ligga i att värdegrunden i förskolans läroplan kan tolkas olika. Detta kan även uppstå när likabehandlingsplanen ska tolkas och tillämpas i verksamheten.

Diskrimineringslagen och skollagen visar att förskolan måste arbeta med att motverka kränkande behandling, diskriminering och trakasserier och det ska genomsyra hela förskolans verksamhet (Svaleryd & Hjertson, 2018, s, 25). Barnkonventionen (2019) har också blivit en lag, där det tas upp vikten av att inget barn ska behöva bli utsatt för diskriminering. Vissa förskollärare upplever att det är svårt att få dokumentet aktivt i verksamheten eller att det finns en osäkerhet om det arbetslagen gör motsvarar det som står i deras likabehandlingsplan. Då uppkommer frågan hur detta påverkar tillämpningen av likabehandlingsplanens innehåll. Därmed kan det vara fördelaktigt att i förskolans verksamhet reflektera över hur planen ska hållas aktiv och om personalen anser att likabehandlingsplanen är ett aktivt dokument.

Bell & Leschied (2011) menar att om pedagogerna får mer utbildning på området kommer detta att leda till att de kan göra bättre handlingsplaner för att motverka mobbning som innefattar både kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. Av förskollärarna som var med och deltog i undersökningen så var majoriteten enade om att mer kunskap kring likabehandlingsplanen skulle stärka förskollärarna att arbeta aktivt med planen. Detta i sin tur kan leda till ett mer främjande och förebyggande arbete mot kränkande behandling i verksamheten. Slutsatsen som kan dras är att i förskolans systematiska kvalitetsarbete skall likabehandlingsplan ingå, det vill säga främjande insatser skulle identifiera och skapa positiva förutsättningar för likabehandling i verksamheten.

Purdy & Smith (2016) belyser att det borde vara mer konkreta åtgärder för hur barnen ska bli bemötta efter kränkningar som har skett. Resultatet visade att många förskollärare upplever att likabehandlingsplanen påverkade deras ledarskap och hur de bemötte barnen. Förskollärarna förklarade att de såg likabehandlingsplanen som en mall att följa men också något som det



skulle reflekteras över i verksamheten varje dag. Att varje vuxen ska ta ansvar för de situationer som uppstår och omedelbart ta med dessa och föra resonemang kring det som skett. Förskollärare ska vara noga med hur de bemöter barn och föräldrar, och därmed vara goda förebilder. De ska även arbeta aktivt för att barnen ska bry sig om varandra men också ha ett bra samarbete mellan kollegor där man arbetar förebyggande mot kränkande behandling, diskriminering och trakasserier.

Eriksson (2014) problematiserar att förskollärare har ett växande ansvar på grund av att läroplanen och policyarbetet ändras vilket leder till att förskollärarna har nya mål att uppfylla. Förskollärarna lyfter att de inte finns tillräckligt med tid att arbeta med likabehandlingsplanen och att det är ett väldigt stort arbete att ta sig an på en gång. De lyfter också att de inte bara ska gå igenom likabehandlingsplanen på planeringar och möten utan att arbetslaget har mycket annat som ibland går före. På grund av att tiden inte räcker så hamnar likabehandlingsplansarbetet i andra hand och detta i sin tur kan påverka hur arbetet med likabehandlingsplanen tillämpas i verksamheten och ifall den blir aktivt. Detta visar vikten av att det ska ges utrymme för att arbeta med likabehandlingsplanen så att den kan genomsyra hela verksamheten. Flera förskollärare nämnde att de upplevde att det var för mycket att skriva planen och diskutera den under ett tillfälle. Rektorerna har det högsta ansvaret att se till att likabehandlingsplanen tillämpas i verksamheten (Svaleryd och Hjertson 2018, s.19). Detta gör att rektorerna kanske borde se över hur många tillfällen likabehandlingsplanen arbetas med. Men precis som förskollärarna lyfter så är det många delar som ska arbetas med utifrån förskolans läroplan och tiden ska delas rättvist över alla områden som förskolans läroplan efterfrågar.

Förskollärarna lyfter också att ett samarbete med vårdnadshavare var positivt vid tillämpning av likabehandlingsplanen. Det resultat av artikelsökningen som gjordes till den här undersökningen gav inga artiklar som handlade om samarbete mellan förskollärare och vårdnadshavare. Detta kan behöva undersökas vidare. Något som flera förskollärarna lyfte fram var att det saknades en text i likabehandlingsplanen som tar upp vuxna som kränker andra vuxna. Detta kan också vara intressant för andra att forska kring.

## **Teoretisk diskussion**

Pragmatismen belyser att människan alltid måste anpassa sig till de normer som finns i de sammanhang hen befinner sig i. Deweys bidrag till pragmatismen var att människor lär sig via sitt handlande (James 2003, ss. 10–12). Med utgångspunkt i pragmatismen så kan slutsatsen dras att det inte räcker att enbart ha likabehandlingsplanen nedskrivet utan att det som står i texten också måste tillämpas i praktiken med fysiska handlingar. Förskollärarna gav många exempel på hur de tillämpade likabehandlingsplanen i praktiken genom att hänvisa till likabehandlingsplanen vid föräldrakontakt eller att förskollärarna använder den när de ska förmedla likabehandlingsplanens budskap genom teater eller via litteraturer. Dewey menar också att hur vi handlar kan också avgöra vad som anses vara godtagbart i det sammanhanget (Dewey 2005, s. 78). Detta kan kopplas samman med hur arbetslagen och enskilda individer väljer att handla i olika sammanhang. Detta avgör också vilken etik och moral som är godtagbar i förskolan. En del i Deweys (2005, s. 65) teori var att det är viktigt att beakta människors

olikheter och det finns ingen färdig mall som passar alla individer. Många förskollärare poängterar att planen ska anpassas mer efter deras verksamheter.

Förskollärarna lyfter att de hela tiden hänvisar till värdegrunden i förskolan. Deweys (2005, s. 67) teori var också att moralen i en miljö formas utefter vad som kommer överens om gemensamt.

Det visar vikten med att alla har en samsyn om vad som är acceptabelt och vad som inte är det och att hen visar det via handlingar. Deweys teori tar även upp alla människors lika värde (Dewey 2005, s. 65). Alla förskollärare lyfter att det är betydelsefullt att alla i arbetslaget har en samsyn på vad som är alla barns lika värde samt hur de ska uppnå likabehandlingsplanens mål. Dewey (2015, s. 67) går in på miljöns betydelse samt vilken påverkan den har till individen. Dewey (2015, s. 68) lyfter också att enskilda individer kan påverka miljön med sina handlingar samt att seder kan förändras över tid. Förskollärarna lyfter att de skrivna ordet hade en betydelse hur de valde att handla i barngruppen. Slutsatsen som kan dras är att vad som skrivs i planen kan påverka vilken moral som blir godtagbar i förskolans verksamhet.

## **Metoddiskussion**

Något som kan ha påverkat undersökningen var att det var svårt att hitta förskollärare som hade tid att medverka i intervjun, då pedagogerna inte kunde ta mycket tid från verksamheten. Därför blev förskollärare som vi redan hade en kontakt med tillfrågade om de kunde medverka i intervjun. Det kan ha gjort att förskollärarna inte svarade sanningsenligt då den som intervjuar redan känner personen, vilket i sin tur kan påverka trovärdigheten. Det kan också tvärtom vara så att förskollärarna svarar mer sanningsenligt då personen känner sig tryggare med någon som de redan känner, vilket skulle leda till en ökad trovärdighet. Det kanske hade lett till ett annat resultat om metoden var telefonintervjuer då de som ställde upp i intervjun kunde känna sig mer anonyma och därmed inte ser den som intervjuades kroppsspråk. Om vi hade kunnat läsa alla likabehandlingsplanerna innan intervjun eller efteråt så hade detta kunnat ge en djupare förståelse för oss av hur förskollärare uppfattar sina likabehandlingsplaner. Eftersom det var ett begränsat antal förskollärare som deltog i undersökningen så kan inga större slutsatser dras. Det ger dock en liten nyans när det gäller förskollärares upplevelse hur likabehandlingsplanen tillämpas i de verksamheter som de arbetar i.

Undersökningen av tidigare forskning visades att det finns en brist på forskning inom detta område i förskolan. Detta ledde till att artikelsökningen fick utökas till att söka artiklar som berörde skolans verksamhet och att vi tog artiklar som var äldre än tre år gamla. Det i sin tur gör att den forskning som redan finns kanske inte kan helt tillämpas på förskolans verksamhet. Den forskning som vi använde oss av var inte enbart från Sverige och detta gör att det inte helt går att tillämpa till det Sveriges förskoleverksamhet då andra länder inte arbetar med likabehandlingsplanen. Det kan också vara att vi har olika förståelse och erfarenheter kring begreppet kränkande behandling och diskriminering då de utländska artiklarna använder sig av begreppet mobbning. Detta i sin tur kan ha påverkat vår undersökning. Det fanns inte heller artiklar som berörde förskolan och förskollärares upplevelse av likabehandlingsplanen utan det fanns mest forskning kring lärares attityder kring en av diskrimineringsgrunderna eller

arbetet mot att motverka mobbning. Även i dessa artiklar var inte förskolan i fokus. Detta i sin tur gjorde att det var svårare att hitta kopplingen med vår undersökning till tidigare forskning. Det saknas således forskning om förskollärares upplevelser av likabehandlingsplanen i förskolan. Det skulle vara intressant att undersöka detta område vidare eftersom denna typ av forskning kan ge stöd åt arbetslagen i deras framtagande av likabehandlingsplaner.

## **Didaktiska konsekvenser**

Eftersom lagarna och styrdokumentet är tydliga med att vi ska ha en likabehandlingsplan eller två separata planer om kränkande behandling och diskriminering så är det betydelsefullt att reflektera över hur planerna ska tillämpas. Det är också viktigt att rektorn och arbetslaget frågar sig hur likabehandlingsplanen ska bli mer anpassad till den egna verksamheten. Tidigare forskning visade att policyarbete hjälper till en viss grad men att det är förskollärarnas engagemang som avgör om arbetet mot kränkande behandling och diskriminering får en positiv effekt (Glover et al. 1998). Detta var något som också lyftes fram i resultatet i denna undersökning att arbetslagets engagemang och värderingar påverkar arbetet kring likabehandlingsplanen. Därmed är det också viktigt att lyfta fram hur arbetslagen tolkar likabehandlingsplanen. Dock upplever många förskollärare att de är ett stort stöd till dem men att de ska anpassas mer efter deras verksamhet. Något som kan diskuteras är också hur mycket tid som behövs för att likabehandlingsplanen ska tillämpas i verksamheten.

# REFERENSER

Barnkonventionen: FN:s konvention om barnets rättigheter. (2009). Stockholm: UNICEF Sverige

Bartley, Kristina (2015) Den provokativa (van)makten. Arbetsmarknad & Arbetsliv. I årg 21 I nr 3

Björkdahl Ordell, Susanne, Dimenäs, Jörgen & Davidsson, Birgitta (2007). Lära till lärare: att utveckla läraryrket - vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metodik. 1. uppl. Stockholm: Liber

Bryman, Alan (2018). Samhällsvetenskapliga metoder. Upplaga 3 Stockholm: Liber

Dewey, John (1999). Demokrati och utbildning. Göteborg: Daidalos

Dewey, John (2005). Människans natur och handlingsliv: inledning till en socialpsykologi. [Ny utg.], Göteborg: Daidalos

Diskrimineringsombudsmannen (2015) Lika rättigheter i förskolan – ett stöd i förskolans likabehandlingsarbete.

Ehrlin, Anna (2012). Att lära av och med varandra: en etnografisk studie av musik i förskolan i en flerspråkig miljö. Diss. Örebro: Örebro universitet

Eriksson, Anita (2014) Förskollärarens förtydligade ansvar – En balansgång mellan ett demokratiskt förhållningssätt och att utöva yrkeskunskap. Nordic early childhood education research journal. 7. Ss. 1–17

Glover, Derek; Cartwright, Netta; Gouch, Gerry och Johnson, Michael (1998) The introduction of anti-bullying policies: Do policies help in the management of change? School Leadership & Management. 18(1). Ss. 89–105.

God forskningssed [Elektronisk resurs]. Reviderad utgåva (2017). Stockholm: Vetenskapsrådet. ISBN: 9789173073523

Hult Agneta och Lindgren, Joakim (2016) Med lagen som rättessnöre - kunskapsformer i lärares arbete mot kränkande behandling. Utbildning & demokrati. 25(1), ss. 73–93

James, William (2003). Pragmatism. Göteborg: Daidalos

Kihlström, Sonja (2007) Intervju som redskap I Dimenäs, Jörgen (Red) Lärare till lärare. Att utveckla läraryrket – vetenskapligt förhållningssätt och vetenskaplig metodik, Liber: Stockholm

Lpfö 18 (2018). Läroplan för förskolan. Stockholm: Skolverket.

Nilsen, Ann Christine E (2017) When texts become action. The institutional circuit of early childhood intervention. *European Early Childhood Education Research Journal*. 25(6) ss.918–929, DOI: 10.1080/1350293X.2017.1380887

Purdy, Noel; Smith, Peter K. (2016) A Content Analysis of School Anti-Bullying Policies in Northern Ireland. *Educational Psychology in Practice*. 32(3,) ss. 281–295. DOI:10.1080/02667363.2016.1161599.

SFS 2008:567. Diskrimineringslagen. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen (DO)

SFS 2010:800. Skollagen. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SFS 2018:1197. Barnkonventionen. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Sheridan, Sonja; Williams, Pia; Sandberg, Anette och Vuorinen, Tuula (2011) Preschool teaching in Sweden – a profession in change, *Educational Research*, 53(4), Ss. 415–437. DOI:10.1080/00131881.2011.625153

Skolverket (2019) Vad är skillnaden mellan kränkande behandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Svaleryd, Kajsa & Hjertson, Moa (2018). Likabehandling i förskola & skola. Andra upplagan

Söderström, Åsa och Löfdhal Hultman, Annica (2017) Preschool work against bullying and degrading treatment: experiences from an action learning project. *Early years An International Research Journal*. 37(3) ss. 300–312, DOI: 10.1080/09575146.2016.1194374.

# **BILAGOR**

## **BILAGA 1**

### **Intervjufrågor**

Vad betyder likabehandlingsplan för dig?

Vad ska planen innehålla?

Hur upplever du att likabehandlingsplanen används i verksamheten?

Vad finns det för hinder att arbeta med likabehandlingsplanen och vad finns det för vinster?

Hur introduceras likabehandlingsplanen för nyanställda?

Hur upplever du att likabehandlings dokumentet hålls levande i verksamheten?

Hur upplever du att likabehandlingsplanen påverkar ditt ledarskap i verksamheten för att motverka kränkande behandling och trakasserier? (har den med om vi kunde ha det i tidigare forskning)

Hur kan likabehandlingsplanen vara ett stöd för dig som pedagog tänker du?

Hur upplever du arbetet kring processen att utforma en likabehandlingsplan?

### **Utvecklingsfrågor**

Kan du utveckla?

Kan du berätta mer?

Har jag uppfattat dig rätt?

## BILAGA 2



### HÖGSKOLAN I BORÅS

Akademi/enhet  
Frida Werle och Ozan Yucel,

2019-11-25

#### **Samtycke till insamling och behandling av uppgifter om dig**

Som en del av kursen 11FK75 vid Högskolan i Borås utför vi en studie med syftet att ta reda på pedagogernas upplevelse av hur likabehandlingsplanen tillämpas i praktiken i förskolan samt hur de anser att likabehandlingsplanens innehåll påverkar ledarskapet i förskolans verksamhet.

Vi som utför studien skulle vilja att du lämnar vissa uppgifter om dig själv, närmare bestämt röstinspelning, namn, och utbildningsnivå.

Uppgifterna kommer att användas för att vi ska kunna transkribera intervjun som kommer vara till underlag för vårt resultat och namn är enbart för underskriften för samtycket.

Högskolan i Borås är personuppgiftsansvarig för behandlingen, som sker med stöd av artikel 6.1 (a) i dataskyddsförordningen (samtycke).

Uppgifterna kommer att användas av samt vara tillgängliga för lärarna på den aktuella kursen och centrala administratörer vid högskolan. Uppgifterna kan dock vara att betrakta som allmänna handlingar som kan komma att lämnas ut i det fall någon begär det i enlighet med offentlighetsprincipen.

Uppgifterna kommer att lagras inom EU/EES eller tredje land som EU-kommissionen beslutat har en skyddsnivå som är adekvat, dvs. tillräckligt hög enligt dataskyddsförordningen. Uppgifterna kommer att raderas när de inte längre är nödvändiga.

Resultatet av studien kommer att sammanställas i oidentifierad form och presenteras så att inga uppgifter kan spåras till dig.

Du bestämmer själv om du vill delta i studien. Det är helt frivilligt att lämna samtycke, och du kan när som helst ta tillbaka ett lämnat samtycke. Dina uppgifter kommer då inte att användas mera. På grund av lagkrav kan högskolan dock vara förhindrade att omedelbart ta bort uppgifterna.

Jag samtycker till att uppgifter om mig samlas in och behandlas enligt ovan.

---

Underskrift

---

Namnförtydligande

---

Ort och datum



## **BILAGA 3**

### **Missivbrev**

Hej,

Vi är två förskollärostudenterna som läser sista terminen i vår utbildning och har påbörjat vårt examensarbete. Vi tillhör Högskolan Borås men vi går på Campus Varberg. Vi söker nu pedagoger som vill delta i vår undersökning om likabehandlingsplaner i förskolan.

Vårt syfte är att ta reda på pedagogernas upplevelse av hur likabehandlingsplanen tillämpas i praktiken i förskolan samt hur de anser att likabehandlingsplanens innehåll påverkar ledarskapet i förskolans verksamhet.

Vi följer vetenskapsrådets (2017) etiska riktlinjer att det är frivilligt att delta och du kan närsomhelst säga upp ditt deltagande och vi har tystnadsplikt. Ni kommer också att kunna få tillgång till studien när examensarbetet är godkänt och klart. Informationen kommer enbart användas i den här studien.

Under intervjun kommer de ske en röstinspelning vilket är i syfte att vi ska kunna transkribera materialet sedan som kommer vara till underlag för vårt resultat. Allt som sägs under intervjun är sekretessbelagt och ditt deltagande kommer att behandlas konfidentiellt. Allt material kommer raderas när studien är godkänt. Därav behöver alla pedagoger som deltar skriva på ett samtyckeskrav eftersom att vi använder oss av en personuppgift (er röstinspelning) enligt -gdpr lagen. Se samtyckeskravet som vi också skickar med.

Vi hoppas att ni kan tänka er att delta i vår undersökning.

Undersökningen kommer ske v.48

Tider kommer vi gemensamt överens om.

Mvh Frida Werle och Ozan Yucel



# HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: [registrator@hb.se](mailto:registrator@hb.se) · Webb: [www.hb.se](http://www.hb.se)