

*STÖDMATERIAL*

# Handlingsberedskap vid misstanke om brott mot barn i förskolan



Sveriges  
Kommuner  
och Landsting

## Förord

Det här materialet är framtaget tillsammans med åtta kommuner, i syfte att ge huvudmännen för förskolan och arbetsgivare stöd i att hantera misstankar om att medarbetare i verksamheten utsätter barn för brott.

Statistiskt sett är barn trygga i förskolan och antalet fällande domar är väldigt få. Men även ett fall är ett för mycket. Därför har vi tagit fram denna skrift.

Tanken är att materialet ska inspirera till ett förebyggande arbete och en handlingsberedskap som minimerar riskerna för att barn ska utsättas för brott i förskolan. Vetskapen om att det finns en beredskap kan också i sig skapa en trygghet för både föräldrar och personal i förskolan. Det är också viktigt att som arbetsgivare hantera misstankar mot personal på rätt sätt.

Materialet är sammanställt av en arbetsgrupp inom SKL bestående av Hanna Sällemark, Elsa Mattsson, Ann Sofi Agnevik och Sofia Eldh. Tack till Arjeplog, Borås, Eskilstuna, Jönköping, Umeå, Luleå, Malmö och Stockholm för att ni har bidragit med era kunskaper och erfarenheter. Tack också till Åsa Landberg, psykolog och psykoterapeut med specialistkunskaper inom området brottsut-sätta barn, som också har bidragit i arbetsprocessen

Stockholm i oktober 2016



Caroline Olsson

*Avdelningen för arbetsgivarpolitik*



Per-Arne Andersson

*Avdelningen för utbildning och arbetsmarknad*

## Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
<b>Förebyggande arbete</b> .....	<b>5</b>
Beredskapen måste finnas på plats .....	5
Förebyggande arbete i verksamhetens interna organisation .....	5
Rutiner vid rekrytering .....	6
Rutiner för mottagande av praktikanter och feriearbetare .....	6
Tips på material .....	6
Plan mot kränkande behandling och diskriminering .....	7
<b>Agerande vid misstanke om brott</b> .....	<b>8</b>
Vad gäller juridiskt? .....	8
Anmälan till socialtjänsten .....	8
Informationsplikt .....	8
Polisanmälan .....	8
Avstängning enligt arbetsrätten .....	9
Personalsekretess kan vara tillämplig .....	9
Förskolans skyldighet att utreda enligt skollagen .....	9
Vad får man informera om vid avstängning? .....	9
Flera parallella utredningar .....	10
Fortsatt trygghet för barn och personal .....	10
<b>Information och kommunikation</b> .....	<b>11</b>
Sociala medier och press .....	11
Information till vårdnadshavare .....	11
Hur prata med barnen? .....	11
Kommunikation med den misstänkte medarbetaren .....	12
<b>Uppföljning</b> .....	<b>13</b>
<b>Kommunexempel</b> .....	<b>14</b>

# Inledning

Sverige har en förskola av hög kvalitet, högt rankat i internationella sammanhang och även av svenska föräldrar. Skolverkets stora föräldraenkät som publicerades 2013 visar att 95 % av föräldrarna är nöjda med förskolan. Förskolan ligger också i topp i Svenskt kvalitetsindex (SKI) mätningar av kundnöjdhet. De allra flesta föräldrar väljer förskolan till sina barn. År 2015 gick 83,2 procent av alla barn i åldern ett till fem år i förskolan. I åldern fyra till fem år var andelen 94 procent.

Förskolan ska erbjuda barnen en trygg miljö att vistas i. Statistiskt sett är barn väldigt trygga i förskolan. Nästan åtta av tio skadehändelser inträffar under barnets fritid, framförallt under lek eller sportaktiviteter. Det är också ovanligt att de utsätts för brott under förskoletiden. Men brott mot barn i förskolan kan förekomma. Varje gång det sker aktualiseras frågan om hur det kan undvikas.

När misstankar uppstår om att barn utsätts för brott av medarbetare i förskolan är det viktigt att det finns tydliga rutiner och riktlinjer för vad som ska göras och av vem. Misstankar om sexuella övergrepp väcker särskilt mycket känslor. Oron kan vara stor och frågorna många hos barn, medarbetare, föräldrar och allmänhet. Uppmärksamheten i media kan också bli stor. Det är inte ovanligt att ett fall får nationellt genomslag i media och påverkar förskolor i hela landet.

Att ha en handlingsberedskap kan underlätta kommunens krisarbete. På flera håll i landet finns det redan en beredskap, men på många håll efterfrågas stöd. Därför har SKL tagit fram det här stödmaterialet, som fokuserar på att förebygga brott mot barn av medarbetare i förskolan, som till exempel sexuella övergrepp. Det är tänkt att fungera som ett stöd till dig som är politiker, förskolechef eller tjänsteman. Utifrån detta kan varje kommun eller fristående förskola arbeta fram sina egna rutiner för att förebygga brott mot barn i förskolan och för att skapa trygghet för barn, förskolepersonal och föräldrar.

# Förebyggande arbete

## *Viktigt att tänka på*

- Skapa handlingsberedskap som innebär att alla berörda vet vad de ska göra och när.
- Säkerställ en god kunskapsnivå om brott mot barn hos chef och medarbetare.
- Lyft frågan om bemötande och förhållningssätt kontinuerligt i verksamheten.
- Var öppen om hur förskolan arbetar och informera om rutiner och riktlinjer vid rekrytering och även i andra sammanhang.
- Ha tydliga rutiner för hur praktikanter och feriearbetare ska tas emot, och säkerställ att dessa följs.

## Beredskapen måste finnas på plats

Misstankar om brott mot barn som begås av personal på förskola kan väckas på flera olika sätt: genom signaler från barn eller information från föräldrar, personal på förskolan eller från andra myndigheter. När en misstanke uppstår kan information och rykten börja spridas mycket fort. Frågor kring hur förskolor hanterar misstankar om olika slags brott mot barn kan även aktualiseras genom att media rapporterar om att misstanke om brott uppstått på en annan förskola i landet. Det finns ingen tid att i det skedet skapa en plan för att hantera misstankarna. Att ha en beredskap i form av en redan utformad strategi som tydliggör händelsekedja och ansvarsfördelning när misstankar uppstår, är därför mycket viktigt. Strategin behöver också vara förankrad hos alla i personalen och kommunicerad till föräldrar i förväg.

När en strategi tas fram behöver förskolan beakta vilka resurser som finns i organisationen, både den interna och externa, som på olika sätt kan bidra till att hantera situationen så effektivt som möjligt. Det behöver tydliggöras vilket ansvar som ligger på förskolan, och vad som ska hanteras av andra aktörer, som socialtjänsten eller polisen.

## Förebyggande arbete i verksamhetens interna organisation

Att stärka kompetensen kring brottsutsatta barn bland medarbetarna är en viktig del i det förebyggande arbetet. Hur stärker vi barn så att de känner att de har rätt till sin egen kropp och att de får säga nej? Hur bemöter vi barn som försöker berättas något svårt? Hur pratar vi med barnen, och med varandra inom personalgruppen? Vilka signaler kan vi vara uppmärksamma på? Tips på material för att stärka kompetensen i dessa frågor finns i slutet av detta kapitel.

Arbetet mot trakasserier, diskriminering och kränkande behandling är viktigt i det förebyggande arbetet när det gäller brott mot barn av vuxna i verksamheten. Det är en lagstadgad skyldighet för alla förskolor att både arbeta förebyggande och åtgärdande mot kränkande behandling. Även här finns stödmaterial för pedagoger att inspireras av (se nedan).

Lika viktigt som att ta fram rutiner, är att de är förankrade i verksamheten och att de följs. Att regelbundet följa upp rutinernas efterlevnad är därför också nödvändigt.

Frågan om bemötande och förhållningssätt behöver regelbundet lyftas i organisationen, till exempel på arbetsplatsträffar. Vad kan barn uppleva som kränkande eller obehagligt och var går gränsen för vad som är lagligt? Skiljer det sig åt mellan män och kvinnor, behandlas medarbetare olika i arbetsgruppen och av föräldrar? Hur kan förskolan integrera jämställdhet i verksamhetens olika delar, förskolans uppdrag och förskolan som arbetsplats? Män och kvinnor som arbetar i förskolan kan, precis som på andra arbetsplatser, bli bemötta på olika sätt på grund av sitt kön. Till exempel kan män behöva förhålla sig till frågan om sexuella övergrepp på ett sätt som inte kvinnor behöver. Alla, oavsett kön, ska bemötas utifrån sin kompetens och inte utifrån föreställningar och fördomar om män och kvinnor. Detsamma gäller för barnen, alla oavsett kön har rätt att bemötas på ett likvärdigt sätt.

## Rutiner vid rekrytering

Rekryteringssituationen är ett bra tillfälle att informera om hur förskolan arbetar för att brott mot barn inte ska förekomma på förskolan, och vilka rutiner som finns om misstankar väcks. Denna information bör även ges till vikarier, som arbetar under kort tid i verksamheten.

Registerkontroll är obligatorisk för alla som söker jobb i förskolan. En annan källa till information om den arbetssökande är att använda de möjligheter som referenstagning ger för att få en bild av den sökandes lämplighet.

## Rutiner för mottagande av praktikanter och feriearbetare

Det bör finnas rutiner som är kända hos alla pedagoger kring hur praoelever, studenter och andra praktikanter samt feriearbetare ska tas emot i förskolan. Det är viktigt att komma ihåg att dessa personer inte ska ha samma ansvar som den ordinarie personalen. De ska inte arbeta själva i barngrupper och inte utföra arbetsmoment som de inte är tränade eller utbildade för. En praktikant eller en feriearbetare ska aldrig behöva hamna i en situation där misstanke om att brott har begåtts kan uppstå. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att praktikperioden och feriearbetet utformas enligt framtagna rutiner.

## Tips på material

Barnafrid – nationellt kunskapscentrum om övergrepp mot barn, arbetar under 2016 med en studie om krishantering i samband med att barn utsätts för sexuella övergrepp inom förskolan. Studien utgår ifrån en kommuns erfarenheter där ett fall uppdagades, och tar upp förskolepersonalens och föräldrars upplevelser av hur situationen hanterades. Målet är att ta fram en slags manual som kan vara till stöd för de huvudmän där personal utsatt barn för sexuella övergrepp i förskolan. Manualen kommer att finnas tillgänglig via barnafrids webbplats som är kopplad till Linköpings universitet.

[Länk till Barnafrids webbplats](#)

Brottsoffermyndigheten har tillsammans med Barnombudsmannen tagit fram webbplatsen jagvillveta.se som innehåller information till barn i alla åldrar om rättigheter, stöd och skydd när de blir utsatta för brott. Materialet tar upp brott mot barn generellt, men delar av det kan också vara till stöd för personal när det gäller brott mot barn av medarbetare i förskolan. För de allra minsta barnen togs boken ”Liten” fram. I ett uppföljande uppdrag har myndigheten tagit fram ett handledningsstöd till personal i förskolan utifrån den information som finns på webbplatsen och i boken. Handledningen innehåller en kunskapsdel med fakta om olika typer av brott mot barn, samt en handledningsdel som pedagogerna

ska använda i arbetet med barnen. Materialet finns tillgängligt på [www.jagvillveta.se/forskola](http://www.jagvillveta.se/forskola).

Webbplatsen dagsattprataom.se tar upp sexuella övergrepp mot barn och unga. Webbplatsen är framtagen av Stiftelsen Allmänna Barnhuset, och riktar sig både till barn och unga, samt till vuxna.

[Länk till dagsattprataom](#)

Handboken Stopp! Min kropp! är framtagen av Rädda barnen och innehåller tips och råd som kan hjälpa vuxna att förmedla rätten till kroppslig integritet till barn. Även när man är väldigt liten och behöver mycket hjälp så är det viktigt att barn känner att de förstår, har inflytande över och är delaktiga i det som sker med dem och deras kroppar.

[Länk till Stopp! Min Kropp!](#)

Skolverket har tagit fram allmänna råd om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Råden syftar till att stödja och synliggöra verksamheternas arbete med att främja barns och elevers lika rättigheter och möjligheter samt för att förstärka verksamheternas arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

[Länk till Skolverkets allmänna råd](#)

Diskrimineringsombudsmannen, DO, har tagit fram webbverktyget "husmodellen för förskolan" till stöd för arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Husmodellen utgår från olika rum som kan finnas i förskolan. I handledningen finns fördjupningsfrågor om de olika diskrimineringsgrunderna. Frågorna kan användas för att upptäcka risker för diskriminering och trakasserier i de olika "rummen", till exempel vid samlingar och måltider, i mysrummet och så vidare.

[Länk till husmodellen](#)

## Plan mot kränkande behandling och diskriminering

Alla verksamheter som lyder under skollagen, till exempel förskola, skola och fritidshem, måste varje år göra en plan mot kränkande behandling, och en lika-behandlingsplan. Det finns inget som hindrar att planerna förs samman till en plan. Det viktiga är innehållet och att alla krav som ställs i lagstiftningen följs. Barn- och elevombudet beskriver mer om lagen och planer mot kränkande behandling och diskriminering.

[Länk till Barn- och elevombudet](#)

# Agerande vid misstanke om brott

## *Viktigt att tänka på*

- Se till att rutinerna som tagits fram följs.
- Ha koll på det juridiska, vad som gäller med anmälan till socialtjänst respektive polis samt vid avstängning av medarbetare.
- Beakta sekretessen vid information till berörda. Det är skillnad på vad man kan säga till direkt drabbade och till övriga.
- Ha koll på vad som är förskolans ansvar, och vad som hanteras av andra aktörer.
- Samverka med andra inblandade myndigheter och försök att underlätta för varandra med barnets bästa i fokus.
- Fokus för barn och personal bör vara en fortsatt trygg verksamhet. Vilket stöd finns, inom och utom organisationen, att ta hjälp av?

## Vad gäller juridiskt?

### **Anmälan till socialtjänsten**

Anmälan till socialtjänsten ska alltid ske om misstanke finns att barn far illa. Personal i förskolan har skyldighet att anmäla detta till socialtjänsten. De gör i sin tur en utredning och eventuellt en polisanmälan.

### **Informationsplikt**

Förskolan är också skyldig att informera vårdnadshavarna om det finns skäl att misstänka att deras barn utsätts för brott av medarbetare. Det är dock viktigt att tänka på vad man informerar om, så att man inte beskriver misstankar om brott som att ett brott är begånget innan dom har fallit. Det kan leda till anmälan om förtal.

### **Polisanmälan**

Förskolan är inte skyldig att anmäla brott till polisen förutom när personal får kännedom om att ett brott ska begås eller bevittnar ett pågående brott. Då måste polisanmälan göras.

Förskolan kan dock polisanmäla misshandel eller sexuella övergrepp mot barn utan hinder av sekretess. Det innebär att förskolan kan välja att polisanmäla om allvarlig misstanke finns, och föräldrarna av olika skäl väljer att inte polisanmäla. Sekretessen utgör inte ett heller hinder för att lämna uppgifter i polisens förundersökning eller i domstol och personalen är därmed skyldig att vittna i förhör eller i domstol.

Lokala samverkansrutiner mellan förskola, socialtjänst och polis ser olika ut. Ibland uppmanas förskolan att göra polisanmälan samtidigt som anmälan till socialtjänsten för att vinna tid och förhindra att eventuellt bevismaterial förstörs. Vid tveksamheter om polisanmälan ska göras är det bra att rådfråga socialtjänst och polis lokalt.

Det är viktigt att misstänkta brott mot barn utreds av polisen skyndsamt och korrekt. Det gynnar såväl barn och föräldrar som förskolan och dess personal.



För den som är misstänkt men oskyldig är det en stor fördel med en bra utredning så att misstankarna kan avskrivras.

### **Avstängning enligt arbetsrätten**

Bestämmelser om avstängning från tjänsten regleras för kommunernas del av kollektivavtal. Om en arbetstagare är på sannolika skäl misstänkt för bl.a. svårare fel och försummelse i arbetet eller brott som kan medföra fängelse, får avstängning ske. Om det finns synnerliga skäl så får avstängning ske innan förhandling med den anställdes fackliga företrädare har ägt rum. Huvudregeln är att avstängning sker med lön. Om avstängning ska ske före eller efter att en eventuell polisanmälan görs, måste avgöras i varje situation. Innan ett beslut om avstängning fattas kan det, om omständigheterna inte är helt klara för bedömning av sannolika skäl, vara nödvändigt att undersöka de närmare omständigheterna kring en händelse som har inträffat så att beslutet om avstängning verkligen grundar sig på en saklig bedömning.

Det har förekommit, när en polisanmälan görs före avstängning, att polisen önskar att förskolan inte stänger av medarbetaren innan polisen har startat sin utredning, för att eventuella bevismaterial inte ska hinna gömmas undan. Förskolan, som har som sitt prioriterade ansvar att garantera säkerheten för barnen, har dock ingen skyldighet att följa ett sådant önskemål. Behövs vägledning bör kommunens personal- eller HR-avdelning kontaktas.

### **Personalsekretess kan vara tillämplig**

Om det finns skäl att tro att medarbetare ska omplaceras kan den personen i vissa fall skyddas av personalsekretessen. Det är arbetsgivaren som gör bedömningen om en begäran om uppgifter om en anställd ska lämnas ut.

### **Förskolans skyldighet att utreda enligt skollagen**

Även om förskolan misstänker att brott mot barn enligt brottsbalken har skett, så är brottet också en kränkning enligt skollagen, och måste därför även hantearas i enlighet med den lagstiftningen. Syftet med denna utredning är att utreda var och på vilka sätt förskolan brustit och ta fram förbättringsområden för att förhindra att detta ska kunna ske igen.

Den personal som får kännedom om att barn blivit utsatt eller upplever sig ha blivit utsatt för kränkande behandling är skyldig att anmäla det till förskolechefen. Förskolechefen är i sin tur skyldig att anmäla kännedom om kränkande behandling till huvudmannen. Och huvudmannen tur är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna, en skyldighet som kan delegeras till förskolechefen.

### **Vad får man informera om vid avstängning?**

Det är viktigt att känna till att innan dom har fallit så är den misstänkte medarbetaren att betrakta som oskyldig i lagens mening. Därför måste arbetsgivaren vara ytterst försiktig med hur information lämnas ut till personalgrupp, föräldrar och barn. Självklart behöver alla berörda få information om att något har hänt, och för allas säkerhet, inklusive den avstängde medarbetarens, är denne avstängd tills utredning har klarlagt vad som har hänt.

Förskolan har en plikt att informera vårdnadshavare till drabbade barn om vilka misstankar som har lett till att en anmälan eller avstängning av medarbetare har skett. Informationsplikten gäller dock bara vårdnadshavare till det barn som misstänks vara utsatt. När det gäller föräldragruppen som kollektiv, om inte

alla barn befaras vara drabbade, ska förskolan av sekretesskäl inte informera om enskilda barn eller medarbetare.

## Flera parallella utredningar

När en misstanke uppstår om att medarbetare i förskolan utsatt ett barn för brott, drar flera parallella processer igång. Det är viktigt i detta sammanhang att hålla ordning på vad som är förskolans ansvar, och vad som ska lämnas åt andra myndigheter att reda ut. Samverkan mellan myndigheter är nödvändig.

Hur länge polisens förundersökning pågår kan variera, och när den är klar kan den leda till att den misstänkte medarbetaren åtalas eller att förundersökningen läggs ned. Åklagare kan, om det är nödvändigt för utredningen i ärendet, fatta beslut om yppandeförbud under förundersökningen.

Fattas beslut om åtal kan det ta tid innan rättegång inleds, och ytterligare tid innan en eventuell dom har vunnit laga kraft. Det är viktigt att förskolan i sina skriftliga rutiner har beredskap för att en process både kan gå snabbt och dra ut på tiden. Beslut om åtal ska enligt lag tas inom tre månader, men det förekommer att det tar längre tid. Det är viktigt att komma ihåg att även om en medarbetare misstänks för brott, som leder till avstängning, är denne att betrakta som oskyldig till dess att dom har fallit.

Förskolan är skyldig att utreda misstankarna enligt skollagens bestämmelser mot kränkande behandling. Eftersom orosanmälan alltid ska ske till socialtjänsten vid oro för att barn far illa, gör även socialtjänsten en utredning.

Om en medarbetare har utsatt ett barn för kränkande behandling eller brott får det även konsekvenser för anställningen, t ex. varning, omplacering, uppsägning eller avsked. Då får formalia och tidsfrister enligt arbetsrättsliga regler betydelse. Vid osäkerhet om handläggningen kan arbetsgivarens HR-/personalansvarige kontakta SKL:s arbetsrättsjurister.

## Fortsatt trygghet för barn och personal

En misstanke om brott kan få till följd att en medarbetare med kort varsel försvinner från förskolan, under en period eller permanent. En central aspekt är att ha fokus på att alla berörda får en så normal förskolevardag som möjligt. Det kan därför vara bra att kartlägga vilka resurser som finns, både inom och utanför den egna organisationen, som kan vara ett stöd under perioden. Det behöver även tydliggöras utåt vem som ansvarar för att ta emot frågor från föräldrar och allmänhet. Det ansvaret bör inte ligga hos pedagogerna i barngruppen, som har som uppgift att skapa en trygg vardag för barnen.

Förskolan behöver hantera flera ibland motstridiga intressen. Barnen måste skyddas mot brott, och den misstänktes rättigheter måste bevakas.

För den händelse den misstänkte medarbetaren frias, är det också bra att ha en plan för återgång i arbete. Hur kommunikationen har hanterats av arbetsgivaren gentemot medarbetaren, övrig personal och allmänhet, kan påverka möjligheten för medarbetaren att kunna/orka återgå i arbete.

# Information och kommunikation

## *Viktigt att tänka på*

- Träna på krishantering och ha rollfördelningen i kommunen klar, vem som gör vad internt och externt
- När det uppstår en kris, följ era rutiner. Saknas rutiner för krishantering – prioritera att ta fram roll- och ansvarsfördelning.
- Ha en strategi för kommunikation klar, som omfattar hantering av media, inklusive sociala medier samt kommunikation med och information till föräldrar och barn.
- Sekretessen behöver beaktas i all information som går ut. Ta reda på vilken information som får lämnas ut och vilken som inte får göra det.
- Innan dom har fallit eller utredning är klar, är den anställde i lagens mening att betrakta som oskyldig.
- Arbetsmiljöansvaret gäller även för en avstängd medarbetare.
- Medbestämmandelagens regler om information, samverkan och förhandlingar m.m. med fackliga organisationer ska beaktas inför arbetsgivarbeslut som rör arbetsgrupper eller enskild medarbetare

## Sociala medier och press

När misstankar uppkommer att brott mot barn begåtts av en medarbetare på förskolan, kan information och rykten snabbt börja spridas via kanaler som inte förskolan har någon kontroll över, till exempel sociala medier. Det kan därför vara av värde att ha även en kommunikationsstrategi. Det kan hända att ryktes-spridning slår över till hot och förtal gentemot den misstänkte medarbetaren, och hantering av det bör också omfattas i planen. Även medarbetare, som omfattas av en stor yttrandefrihet inom offentlig sektor, kan anklagas för kränkande särbehandling eller förtal om de sprider information om avstängd medarbetare innan polisutredning är klar eller dom har fallit.

Vid kontakt med föräldrar och media och andra aktörer, är det viktigt att ha kunskap om hur sekretess gentemot barnet och den misstänkte medarbetaren är reglerad och förhålla sig till det.

## Information till vårdnadshavare

Även när det gäller information till berörda barn och vuxna behövs en beredskap för vad som ska sägas, av vem, och när. Brott mot barn på en förskola kan få ringar på vattnet runt om i hela landet om ett fall får stor medial uppmärksamhet. Det innebär att även förskolor där inget brott har ägt rum helt plötsligt kan konfronteras med oroliga föräldrar eller lokalpress som kräver svar och garantier för att liknande händelser inte kommer att inträffa på deras förskola. Tydlig information och tillfälle för andra föräldrar att ställa frågor kan förhindra mycket av oro och ryktesspridning.

## Hur prata med barnen?

Även barnen på förskolan kan behöva information. Misstankor om brott kan få stora följder i deras vardag. En pedagog stängs av utan förvarning eller avsked. Personal och föräldrar är oroliga och i kris. En del barn kan vara utsatta för

brott, andra barn kan ha bevittnat det som skett. De äldre barnen behöver få en förklaring till varför så att de inte tror att de gjort något fel, tar på sig skulden eller oroar sig i onödan.

Det är viktigt att personalen förmedlar till barnen att ingen får göra dem illa och att de som är vuxna vill veta när andra barn eller en vuxen beter sig illa. Under stycket "*Förebyggande arbete*" ges exempel på material som kan stötta pedagogerna i det arbetet.

Föräldrar kan ofta uppskatta allmän information om brott mot barn och hur förskolans medvetenhet ser ut. Hur visar barn att de är drabbade, Hur påverkar det barn? Vilket stöd behöver barnen hemma? Vad ska föräldrarna säga till sina barn och vad kan de fråga om? Hur hanterar förskolan det inträffade?

## Kommunikation med den misstänkte medarbetaren

Arbetsgivare har ett arbetsmiljöansvar för de anställda även om de är avstängda. Det innebär bland annat rätten till företagshälsovård om detta skulle vara aktuellt. Det är också bra om arbetsgivaren har regelbunden kontakt med den avstängde medarbetaren.

# Uppföljning

## *Viktigt att tänka på*

- Förskolan ska utreda sitt eget agerande
- Kan förbättringar göras?

Som tidigare nämns vidtar flera olika processer när misstankar om brott mot barn i förskolan uppstår. Här är det viktigt att hålla ordning på vilka aktörer som har vilket ansvar.

Den utredning som förskolan ansvarar för att göra handlar om i vilken omfattning den har följt sina rutiner, och utifrån det konstatera om rutinerna har varit tillräckliga, om de har fungerat eller om något har brustit. Att ha en noggrann dokumentation kring alla åtgärder som vidtas är viktigt. Genom utvärderingen av det egna agerandet kan även nya förbättringsområden formuleras om det är så att det brustit någonstans i hanteringen.

# Kommunexempel

Malmö stad har tagit fram materialet ”Förebyggande arbete och åtgärdande insatser gällande misstanke om sexuella trakasserier mot barn”. Materialet synliggör hur det förebyggande arbetet, bland annat genom normkritiskt arbete, ska bedrivas och innehåller också tydliga strukturer för arbetet om misstanke om sexuellt trakasserier ändå skulle ske.

[Länk till Malmös stödmaterial](#)

Stockholms stad har tagit fram en ”akutmatris” som åskådliggör händelseförlopp och ansvar vid misstanke om eller upptäckt av brott mot barn av medarbetare i förskolan. Den är tänkt att användas som underlag till stadsdelarnas egna processer att ta fram planer för den typen av krissituationer, utifrån de egna förutsättningarna. Matrisen omfattar ansvarsområden för funktionerna medarbetare, förskolechef samt huvudman.

[Länk till Stockholms stads akutmatris](#)



# Handlingsberedskap vid misstanke om brott mot barn i förskolan

---

## Stödmaterial

Statistiskt sett är barn trygga i förskolan och antalet fällande domar är väldigt få. Men även ett fall är ett för mycket. Därför har vi tagit fram denna skrift.

Tanken är att materialet ska inspirera till ett förebyggande arbete och en handlingsberedskap som minimerar riskerna för att barn ska utsättas för brott i förskolan. Brotts mot barn i förskolan får aldrig ske. Samtidigt är det viktigt att misstankar mot personal hanteras på rätt sätt. Vetskapen om att det finns en beredskap skapar trygghet för både barn och personal i förskolan.

Upplysningar om innehållet  
Hanna Sällemark, [hanna.sallemark@skl.se](mailto:hanna.sallemark@skl.se)

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2016  
ISBN: 978-91-7585-343-7  
Text: Hanna Sällemark

Beställ eller ladda ner på [webbutik.skl.se](http://webbutik.skl.se). ISBN: 978-91-7585-343-7