



**Datum**

2024-03-28

**Adress**

Lugna gatan 82

**Diarienummer**

FSKF-2024-1445

**Yttrande**

**Till**

Malmö Stadsrevision

## **Granskning av arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck**

**SR-2023-81**

Förskolenämnden har beslutat att lämna följande yttrande:

### **Sammanfattning**

Detta yttrande innehåller ett sammanfattande svar utifrån granskningens slutsatser och en redogörelse för vilka åtgärder som planeras att genomföras, deras förväntade effekt och när de senast ska vara genomförda. Förskolenämnden delar bedömningen att förskolan har en viktig roll i arbetet för att säkerställa barns rättigheter och att det i vissa delar kvarstår ett arbete att göra för att inom ramen för förskolans uppdrag ytterligare bidra till att förebygga hedersförtryck i samhället.

### **Yttrande**

Malmö stadsrevision har genomfört en granskning av arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck och förskolenämnden lämnar utifrån detta ett yttrande. Yttrandet innehåller ett sammanfattande svar utifrån granskningens slutsatser och en redogörelse för vilka åtgärder som planeras att genomföras, deras förväntade effekt och när de senast ska vara genomförda.

### **Sammanfattande svar utifrån granskningens slutsats**

Förskolenämnden delar bedömningen att det i vissa delar kvarstår ett arbete att göra för att inom ramen för förskolans uppdrag ytterligare förebygga hedersförtryck och att förutsättningarna för att uppmärksamma de barn som lever under hedersrelaterat våld och förtryck behöver fortsätta att stärkas i nämndens förskolor. Förskolenämnden delar bilden att förskolan spelar en viktig roll som samhällsaktör i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Förskolans tidiga arbete med barn och nära kontakt med barnets familj gör att förskolan har möjlighet att uppmärksamma barns utveckling och eventuella utsatthet. Detta som en del av det skyddsnät som finns kring barnet och dess familj tillsammans med exempelvis barnhälsovården och arbetsmarknad- och



socialförvaltningen. Nämnden tar därför granskningens bedömningar och rekommendationer på stort allvar.

Nämnden ser det som positivt att medarbetare som intervjuas i granskningen öppet reflekterar och problematiserar kring de utmaningar som förskolan kan möta inom ramen för det förebyggande arbetet. Det visar att det finns en kunskap och medvetenhet kring hedersrelaterat våld och förtryck inom förskoleförvaltningen och att denna förmåga och förhållningssätt även speglar förskolornas ordinarie arbetssätt inom det förebyggande uppdraget.

Nämnden vill i sammanhanget lyfta att det i granskningens metod och genomförande finns vissa begränsningar. Det gäller bland annat att antalet intervjuade (15 av totalt 4700 medarbetare) är litet och att det inte tydligt anges om det som uppges baserar sig på intervju med rektor, med medarbetare vid förskolorna eller med det som stadsrevisionen benämner som central förvaltning. Att själva granskningen i sig används som källa i rapporten utan att ytterligare källor används är vidare något som bidrar till viss otydlighet.

Nämnden vill också understryka vikten av att förskolans grunduppdrag, såsom det är reglerat i skollag och läroplan, även fortsättningsvis utgör utgångspunkten i det långsiktiga, kontinuerliga och systematiska arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Förskolornas möjligheter att skapa nödvändiga strukturer och att kunna integrera det förebyggande arbetet som en del i utbildningen och det vardagliga arbetet på varje förskola är en förutsättning för måluppfyllelse inom arbetet mot hedersförtryck i samhället. Det långsiktiga och kontinuerliga utvecklingsarbetet vid förskolorna behöver därför ges hög prioritet även framåt.

Det är i förskolorna som läroplansuppdraget och värdegrundsarbetet omsätts i praktisk handling, utvecklas och följs upp. Huvudmannen säkerställer att det finns stöd- och utbildningsmaterial, såsom filmer om hur hedersnormer kan komma till uttryck i förskolan med tillhörande diskussionsfrågor och case. Därtill finns det tillgänglig specialistkompetens kring heder inom arbetsmarknads- och socialförvaltningen som är tillgänglig även för förskolorna. Det pågår vidare ett arbete med att utveckla och anpassa det övergripande stödet till förskolorna. Se vidare nedan i avsnittet om *Nuvarande samverkansformer, tillgängligt stöd och pågående utvecklingsarbete*.

En slutsats som framträder tydligt i nämndens egna uppföljningar är att när det finns brister i värdegrundsarbetet, och därmed också i arbetet att motverka hedersrelaterat våld och förtryck i samhället, kan det härledas till att den formella kompetensen vid förskolorna är låg. För att läroplanen ska kunna realiseras i sin helhet och arbetet ska få förväntad effekt är formell och hög kompetens samt goda förutsättningar för rektor



och nära ledning helt avgörande. Nämnden är av uppfattningen att huvudmannens insatser framåt behöver inriktas på att stärka kompetensen hos rektor, lokala ledningsgrupper och arbetslag. Nämnden har också i flera år lyft och prioriterat kompetensförsörjningsarbetet. I samband med budget 2024 och i sin plan för kompetensförsörjning har nämnden fattat beslut om förstärkta insatser för att ytterligare förbättra förutsättningarna för ökad kvalitet och likvärdighet. Nämnden har bland annat beslutat att minst 30 procent av den pedagogiska personalen på varje förskola ska vara förskollärare och att samtliga barnskötare anställda i förvaltningen ska ha en formell utbildning. För att skapa en likvärdig förskola med hög kvalitet arbetar förskolenämnden för att öka andelen medarbetare med god, hög och mycket hög kompetens inom den pedagogiska personalen. I denna kontext ser nämnden att de rekommendationer som stadsrevisionen gett inom ramen för granskningen endast utgör en del av flera i det omfattande arbete som nämnden bedriver inom ramen för uppdraget.

Förskolenämnden vill även understryka att förvaltningens handlingsplan *Fri från våld, en gemensam angelägenhet* ger struktur och riktning till insatser utifrån identifierade behov inom ramen för förskolans värdegrundsuppdrag. Behovet av att arbeta förebyggande mot våld uppmärksammades inte i samband med att kravet på en förvaltningsspecifik handlingsplan fastställdes, utan definieras – för förskoleverksamhetens del – av skollag, diskrimineringslag liksom av kommunala mål och utgör därmed en del av förskolans grunduppdrag som beskrivet ovan. Handlingsplanens aktiviteter, som har koppling till det förebyggande arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck i samhället, spänner över såväl förskole- som huvudmannanivå och involverar hela nämndens verksamhet inom områden som det förebyggande och främjande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling liksom av barnrättsområdet med prövningar av barnets bästa. Behov och insatser som identifieras inom ramen för nämndens egna uppföljningar blir därmed även fortsatt en del av handlingsplanen.

Förskolenämnden vill i sammanhanget förtydliga utgångspunkterna för förvaltningens arbete med orosanmälningar. Av 14 kap. 1 § i socialtjänstlagen (2001:453), SoL framgår att alla som arbetar inom myndigheter vars verksamhet berör barn och ungdom har en skyldighet att genast anmäla till socialtjänsten om de får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa. Anmälningsskyldigheten förutsätter inte att det är klarlagt att socialtjänsten behöver ingripa, även uppgifter som är svårbedömda eller obestyrkta ska anmälas om de tyder på att ett barn far illa. Förskolenämnden anser att det är av oerhörd vikt att alla medarbetare är medvetna om sin skyldighet att anmäla oro, detta är också tydligt i det stöd som förskolorna får från förvaltningens stödfunktioner i form av information på kommunens intranät *Komin* samt i de utbildningar som genomförs i frågan.



På Komin finns särskild information och stöd för medarbetare i Malmös pedagogiska verksamheter om orosanmälan till socialtjänsten. I informationen framgår att medarbetaren kan prata och rådgöra med sin chef eller sina kollegor men att det är viktigt att tänka på att anmälningsskyldigheten är ett personligt ansvar och att den är ovillkorlig. I information framgår det också att socialtjänsten kan ge råd i frågor om anmälningar och om vilken information medarbetaren bör lämna till familjen vid en anmälan. Medarbetare informeras även om att förvaltningens juridiska funktion kan kontaktas vid frågor. I information framgår det vidare att misstanke om hedersrelaterat våld är en grund för orosanmälan.

Det är alltid närmsta chef som ger ledning och stöd till medarbetare vid en orosanmälan. I vissa ärenden är det rektor som gör anmälan med medarbetare som uppgiftslämnare. Det är få orosanmälningar som görs utan dialog med vårdshavare (dialog rekommenderas inte om det rör misstanke om övergrepp eller misshandel). Oftast hjälps hela arbetslaget åt med kontakter med vårdnadshavare och socialtjänst. Vid behov involveras även rektors nära ledningsstöd i form av biträdande rektorer. Det är alltid en nära ledningsfunktion på plats i förskolan den dagen då vårdnadshavare får information om orosanmälan. Det finns även stödmaterial och en utbildning kring hot och våld som erbjuds alla medarbetare i förvaltningen.

Nämnden vill i sammanhanget understryka att en orosanmälan som görs av en medarbetare i förskoleförvaltningen endast är det första steget i en eventuell utredningsprocess. När en anmälan inkommer till socialtjänsten är det den som registrerar anmälan i verksamhetssystemet som tolkar innehållet och definierar anmälningsorsak. Den registrerade anmälningsorsaken behöver därför inte vara synonym med den faktiska orsaken till att barnet far illa eller huruvida barnet faktiskt far illa. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen i Malmö uppger att det vid den inledande orosanmälan inte alltid finns en klar bild av vad bakgrundsorsaken till anmälan är. Det kan leda till att aktualiseringsorsaken inte registreras som heder. Att det är hedersproblematik som avses kan i stället framkomma under utredningstiden. Socialtjänstens utredningar begränsas inte till aktualiseringsorsak. Aktualiseringsorsaken utgör enbart en första riktning i utredningsprocessen. Socialtjänstens utredningar är alltid bredare än aktualiseringsorsaken och en eventuell insats som följer baseras på vad som framkommer i utredningen.

När det gäller medarbetare som lever under hedersrelaterat våld och förtryck ger Resursteam heder i arbetsmarknads- och socialförvaltningen det främsta stödet. Det är dit rektorer vänder sig för att kunna slussa vidare medarbetaren till rätt insatser i samhället för fortsatta insatser.



Nämnden vill också understryka att det finns etablerade strukturer för gemensamt förebyggande arbete och tidiga insatser mellan förskoleförvaltningen och arbetsmarknads- och socialförvaltningen utöver den direkta samverkan som sker i samband med orosanmälningar. I nedanstående redovisning beskrivs bland annat samverkansformer som Samverkan för barn och unga Malmö (SBUM), konsultationsteam inom Barn blir och Trygga barnet.

*Förskolenämndens arbete för att förebygga hedersförtryck i samhället*

Kommunstyrelsen gav 2018 stadskontoret i uppdrag<sup>1</sup> att, i samarbete med en arbetsgrupp ta fram en nulägesbild över befintliga insatser i staden mot hedersrelaterat våld och förtryck samt att ta fram ett förslag på hur det fortsatta arbetet kan bedrivas. Arbetsgruppen bestod av representanter från förskoleförvaltningen, grundskoleförvaltningen, Pedagogisk Inspiration (PI), gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen, fritidsförvaltningen, arbetsmarknads- och socialförvaltningen och stadskontoret. Även kulturförvaltningen deltog i ett tidigt skede.

I samband med uppdraget beställde Stockholm stad, Göteborgs stad och Malmö stad en gemensam studie och kartläggning av det hedersrelaterade våldets omfattning och karaktär. Slutrapporten, *Heder och samhälle*<sup>2</sup>, publicerades 2019. Inom uppdraget gjordes också en inventering av pågående insatser och utvecklingsbehov inom arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck, både inom den kommunala och den ideella sektorn. Inventeringen genomfördes av arbetsmarknad- och socialförvaltningen som presenterades genom en rapport, *Inventering av insatser mot hedersrelaterat våld och förtryck Malmö 2019*. Med utgångspunkt i de förslag som arbetsgruppen lämnade fattade kommunfullmäktige 2020 beslut<sup>3</sup> om att arbetsmarknads- och socialnämnden fick i uppdrag att samordna stadens fortsatta arbete och berörda nämnder (varav förskolenämnden var en) fick riktade uppdrag.

Förskolenämndens uppdrag innebar att nämnden, utifrån sitt kärnuppdrag, ansvarsområden och verksamhet, skulle medverka och ytterligare bidra i stadens arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck. Nämnden skulle se över sitt kompetensutvecklingsbehov och göra en planering för hur sådan kompetensutveckling skulle ske.

Sedan dess har nämnden genomfört ett omfattande arbete som syftar till att stärka förutsättningarna för att uppmärksamma de barn som lever under hedersrelaterat våld

---

<sup>1</sup> *Ansökan om medel för Kärleken är fri* (STK-2018-2)

<sup>2</sup> Rúna Í Baianstovu, Hanna Cinthio, Jan-Magnus Enelo, Sofia Strid, Emmie Särnstedt Gramnaes. *Heder och samhälle. Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar*. Örebro universitet 2019.

<sup>3</sup> Nulägesbild av Malmö stads insatser mot hedersproblematik (STK-2019-76)



och förtryck. Bland annat gjordes en inventering (2021) angående hur hedersrelaterade normer och förtryck kan komma till uttryck i förskolan. Utifrån denna inventering togs ett stödmaterial och utbildningsmaterial fram tillsammans med Pedagogisk Inspiration (PI). Ett flertal informationstillfällen och utbildningar har också genomförts med förskolornas rektorer, deras ledningsfunktioner samt inom stödfunktionerna. Förutom insatser för att stärka kompetensen inom förskoleförvaltningen så har arbetet också inneburit ökad kunskap och utbyte med den specialistkompetens kring heder som finns inom arbetsmarknads- och socialförvaltningen. Nämnden vill därför understryka att det redan idag finns ett omfattande stöd för förskolorna att ta del av och att varje rektor därutöver har stora möjlighet att utforma sina egna kompetensutvecklingsinsatser utifrån identifierade behov.

Frågan om hedersrelaterat våld och förtryck har varit i fokus i Malmö stad under flera år och flera viktiga steg har tagits i arbetet. Arbetet har varit uppmärksammat både av andra kommuner, huvudmän och på nationell nivå. Till exempel har Skolverket tagit fram stödmaterial i frågan där Malmös arbete används som ett exempel.

#### *Genomförda kompetensutvecklingsinsatser kring heder*

- Förskoleförvaltningen har i samverkan med Pedagogisk inspiration (PI) utarbetat material för kompetensutveckling rörande hur hedersrelaterade normer och förtryck kan komma till uttryck i förskolan och dessa finns tillgängliga på Malmö stads intranät Komin för alla medarbetare. På intranätet Komin finns även länkar till andra såväl interna som externa material som är relevanta i sammanhanget. Till exempel erbjuder Resursteam Heder och Kompetenscentrum en digital utbildning i fem delar gällande hedersrelaterat våld och förtryck som nås via Malmö stads intranät och riktar sig till alla medarbetare i Malmö stad. Fördjupningsutbildning erbjuds också efter avslutad grundkurs. I förskoleförvaltningen finns också sedan tidigare till ett stödmaterial kring barns klädsel i förskolan och ett material kring kvinnlig könsstympning.
- Förvaltningsledning och samtliga rektorer har fått en fördjupad genomgång av inventeringen som gjordes angående hur hedersrelaterade normer och förtryck kan komma till uttryck i förskolan som kontext samt plan för kompetensutveckling kring hedersrelaterad problematik. Det har även genomförts fortsatt utbildning och dialog vid ett flertal tillfällen kring behov av stöd i respektive utbildningsområdes ledningsgrupp samt vid rektorsforum.
- Genomförd temadag om våldsutsatthet tillsammans med arbetsmarknads- och socialförvaltningen (Kompetenscentrum våld i nära relationer). Målgruppen för



utbildningen var utbildningschefer, rektorer och biträdande rektorer, förste förskollärare samt stödfunktioner, teamledare och personer från staberna.

- Genomförda utbildningar och föreläsningar kring hedersproblematik och digitala kunskapsdagar inom föräldrastöd och heder riktade till psykologer och specialpedagoger.
- Varje rektor har haft i uppdrag att utifrån ambitionen i Plan för kompetensutveckling genomföra kompetenshöjande insatser gällande hedersnormer på respektive förskola. Rektorer har också haft stora möjligheter att utforma egna insatser utifrån varje enhets behov, vilket har skett i flera fall. Dialoger i respektive utbildningsområde visar att en majoritet av förskolorna har genomfört kompetensutvecklingsinsatser kring heder för ledningsgrupper och medarbetare sedan 2019.

*Nuvarande samverkansformer, tillgängligt stöd och pågående utvecklingsarbete*

- Samverkan för barn och unga Malmö (SBUM) är ett samverkansforum som arbetar på uppdrag av förvaltningschefer och bedriver ett samverkansarbete med utgångspunkt i prioriterade kommunfullmäktigemål. I SBUM ingår chefer från förskoleförvaltningen, grundskoleförvaltningen, arbetsmarknad- och socialförvaltningen, gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen, fritidsförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen, kulturförvaltningen, stadskontoret, polisen samt Region Skåne (barn och ungdomspsykiatri). Målgruppen är barn och unga i behov av tidiga samordnade insatser. Prioriterade grupper är barn och ungdomar med omsorgssvikt, normbrytande beteende (kriminalitet), psykisk ohälsa, funktionsvariation, placerade barn och unga. Syftet är en stark och systematisk samverkan för tidig upptäckt och lättillgängligt stöd till barn och unga som behöver det.
- *Barn blir* är en mångårig samverkansform mellan förskoleförvaltningen och arbetsmarknads- och socialförvaltningen med fokus på tidig anknytning. Formen för arbetet har utvecklats och består nu av tvärprofessionella konsultationsteam bestående av en rektor och en specialpedagog från förskoleförvaltningen samt en socionom från arbetsmarknads- och socialförvaltningen. Hit kan pedagoger vända sig anonymt för att få konsultation kring barn och familjer som det finns oro för. Det finns fyra Barn blir-team i förskoleförvaltningen, ett i varje utbildningsområde och konsultation erbjuds en gång i månaden. På sikt ska dessa team integreras med barnteamen i Trygga barnet.



- *Trygga barnet* är en samverkansmodell kring alla barns och ungas rätt till trygga och goda uppväxtvillkor. Genom gemensam styrning, gemensam struktur och tydlig samordning kan förskola, skola, socialtjänst och hälso- och sjukvård identifiera behov och ge barn och deras föräldrar samordnad hjälp och stöd i ett tidigt skede. Modellen kommer från början från Skottland och kallas där *Getting it right for every child*, (GIRFEC). Flera kommuner i Sverige använder sig av Skottlandsmodellen, som den även kallas. Modellen har testats genom en pilot i två förskolor under 2023 och under 2024 kommer modellen att implementeras i ytterligare 73 förskolor och 9 öppna förskolor. Förskoleförvaltningen planerar att alla förskolor och öppna förskolor har infört modellen 2025.
- *Projekt TSI (tidiga samordnade insatser) heder Lindängen*, som pågick under 2021-2023 omfattade familjecentralen Lindängen med dess verksamheter. Projektet syftade till att tidigt upptäcka och förhindra hedersutsatthet bland barn och föräldrar. Projektet är avslutat och resulterade i en, för Familjecentralen Lindängen, lokal handbok, upprättade rutiner och handlingsplan. Innan sommaren 2024 kommer Resursteam heder att lansera en handbok som kommer att vara tillgänglig på nationell nivå som riktar sig till alla familjecentraler i landet.
- *Socialtjänsten är regelbundet ute på förskolor* för att informera om socialtjänstens arbete. Ungefär tre förskolor i månaden informeras om oroanmälningar och om vikten av att anmäla vid oro samt möjligheten att rådfråga socialtjänsten vid tveksamhet.
- *Förfam* är förskolans motsvarighet till Skolfam, en förebyggande arbetsmodell där socialtjänst, skola och familjehem samarbetar för att stärka skolresultat för barn placerade i familjehem för att på så vis motverka risken att hamna i framtida utanförskap. Förfam är ett samarbete mellan socialtjänst, förskola och familjehem där socialtjänst och förskola aktivt och medvetet arbetar för att stärka relation och bemötande gentemot barnet. Metoden som används i Malmö stad är Vägledande samspel gentemot barnets pedagoger i förskola och barnets familjehem via socialtjänsten. Gemensam utbildning och förberedelsearbete är i gång för att i liten skala starta en Förfam-grupp till hösten 2024.
- *Örat mot marken* är en del av Malmös brottsförebyggande arbete där möten sker en gång i veckan mellan aktörer såsom polis, skola, förskola, socialtjänst, fritidsförvaltning, räddningstjänst och representanter från civilsamhället. Vid





mötena utbyts information och strategier för ett gemensamt och aktivt brottsförebyggande arbete.

- *Communities that Care* (CTC) är ett vetenskapligt grundat system med fokus att gemensamt på samhällelig nivå och ur ett långsiktigt perspektiv skapa goda och trygga uppväxtvillkor för barn och unga genom att stärka skyddsfaktorer och minska riskfaktorer, för att på så vis bibehålla en god hälsa och förebygga ohälsa samt utanförskap hos barn och unga. CTC utgår från lokalsamhällets egenart och skräddarsyr samverkansarbetet utifrån ett analysarbete där sedan behoven matchas med effektiva insatser. Aktörer som ingår är förskola, skola, socialtjänst, polis, räddningstjänst, civilsamhälle, boende och näringsliv. CTC har genomförts i fem geografiska områden i Malmö sedan 2018.
- Familjecentralerna i staden utgör viktiga arenor för gemensamma insatser kring de yngsta barnen i Malmö. På familjecentralerna finns öppen förskola, barnhälsovård, barnmorskemottagning och socialrådgivning. Staden har idag sju familjecentraler genom samarbete som bygger på de avsiktsförklaringar som upprättats med Region Skåne och arbetsmarknad- och socialnämnden. Förskolenämndens inriktning är att familjecentralerna ska bli fler till antalet. Rektorer för och medarbetarna i de öppna förskolorna omfattas av förvaltningens insatser kring heder precis som förskolorna.
- Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har ett samordnande uppdrag i Malmö stad kring arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck i samhället och förskoleförvaltningens arbete sker i aktiv och systematisk samverkan med nämnda förvaltning och Resursteam heder och Kompetenscentrum mot våld i nära relationer. Genom Resursteam heder finns bland annat möjlighet till konsultativt stöd i samtal på plats, metodstöd, rådgivning och risk- och säkerhetsbedömningar.
- Förskolorna ska ges tillgång till *Vägledande samspel ICDP* (International Child Development Programme) i samverkan med arbetsmarknads- och socialförvaltningen. Programmet är hälsofrämjande och målet är att ge stöd till medarbetare nära barn att utveckla relationskompetensen och förmågan att skapa positivt samspel. Modellen är under implementering och i ett första steg utbildas ledningsgrupper, och i nästa steg medarbetare på förskolorna.
- *Pedagogisk inspiration* utbildar sedan 2017 processtödjare kontinuerligt i de tre skolförvaltningarna i syfte att ge medarbetare fördjupad normkritisk kompetens samt verktyg för att kunna stödja sin verksamhet i det aktiva arbetet mot diskriminering i enlighet med diskrimineringslagen. Det är rektor som utser och anmäler processtödjarna till utbildningen. Efter godkänd kurs ingår



processtödjare i Malmö stads nätverk för processtödjare i normkritik och erbjuds löpande fortbildning i aktuella frågor. Processtödjare kan även få vidare stöd och handledning av Pedagogisk Inspiration.

- Inom arbetet med *Plan mot diskriminering och kränkande behandling* genomförs en serie fördjupande workshops med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna. Kompetensutvecklingstillfällena inkluderar bland annat föreläsningar om hedersrelaterat våld och förtryck och antisemitism.
- Stödfunktioner i förvaltningen erbjuder förskolorna stöd och kompetensutvecklingsinsatser i systematiskt kvalitetsarbete som inkluderar värdegrundsuppdraget.
- Utöver befintligt stöd som finns kring orosanmälningar utvecklar förvaltningen sedan hösten 2023 ytterligare stödmaterial till förskolorna i form av olika case. Materialet syftar till att stödja förskolorna i det kontinuerliga arbetet att tillsammans med medarbetarna aktualisera skyldigheten att orosanmäla men också att i fortbildande syfte stödja kollegial samverkan gällande tidiga tecken och olika grunder för oro och orosanmälan.
- För att säkerställa att vårdnadshavare till barn som börjar förskolan får samma information finns framtagna mallar och rutiner kring välkomstinformation. Exempelvis finns i broschyren *Välkommen till förskolan* – som skickas till alla vårdnadshavare som erbjudits en plats och tackat ja – information om värdegrundsuppdraget enligt läroplan liksom om medarbetares skyldigheter gällande anmälan till socialtjänst. I de framtagna mallarna ingår även presentationsmaterial om förskolans uppdrag kopplat till samma broschyr, som exempelvis kan användas på föräldramöten, i samband med barnets och dess familjs introduktion i förskolan eller i andra sammanhang.

### **Förskolenämndens planerade åtgärder utifrån granskningens bedömningar och rekommendationer**

Nedan följer förskolenämndens planerade åtgärder utifrån granskningens rekommendationer. Åtgärderna är framtagna inom ramen för förvaltningens systematiska kvalitetsarbete och bygger på identifierade behov. Utöver åtgärderna nedan har nämnden beslutat att kommande nämndsammanträden ha som återkommande ärende på dagordningen att förskolenämnden ska få en rapport och uppföljning om förvaltningens arbete och insatser för att motverka hedersrelaterat våld och förtryck i Malmös förskolor.



**Stadsrevisionens rekommendation:** *Säkerställa att förskolornas personal genomför orosanmälningar när de har oro för ett barn.*

| Planerad åtgärd   | Förväntad effekt   | Senast genomfört                                    |
|---|--|---|
| Dialog och uppföljning av plan för kompetensutveckling, orosanmälningar och sekretessregler i varje utbildningschefs ledningsgrupp (rektorer) | Samtliga rektorer och medarbetare har korrekt information om rutinen för orosanmälan i syfte att öka benägenheten och att undanröja hinder för anmälan till socialtjänsten.  | Februari 2024                                       |
| Genomlysning av orosanmälningar som gjorts under 2023. Arbetet sker i samverkan med arbetsmarknads- och socialförvaltningen.                  | Ökad kunskap om när och hur orosanmälningar görs i nämndens förskolor.<br><br>Synliggöra vilka grunder för orosanmälningar som förskolorna kan behöva stöd i att utveckla förståelse kring.  | Maj 2024.   |
| Utveckla rektors och övriga chefers årsplanering för kompetensutvecklingsinsatser, däribland kring orosanmälningar.                           | Samtliga rektorer/chefer och medarbetare har korrekt information om rutinen för orosanmälan i syfte att öka benägenheten och att undanröja hinder för anmälan till socialtjänsten.<br><br>Säkerställer kontinuerlig årlig implementering av rutinerna för orosanmälan. | Juni 2024   |
| Vidareutveckla stödmaterial för att stödja introduktion för nya medarbetare i förskoleförvaltningen.  | Medarbetare har rätt information om skyldigheten att orosanmäla, rutinen för orosanmälan och vilka stödfunktioner och stödmaterial som finns tillgängliga.   | Juni 2024   |
| Implementera modellen <i>Trygga barnet</i> i samtliga förskolor.  | Trygga barnet förväntas bland annat ge ökad kompetens hos medarbetare att upptäcka tidiga tecken på ogynnsam utveckling och öka benägenheten att lyfta detta med vårdnadshavare.   | Implementerat i samtliga förskolor i december 2025. |



**Stadsrevisionens rekommendation:** *Säkerställa att förskolorna får ytterligare stöd i arbetet mot hedersproblematik.*

| Planerad åtgärd  | Förväntad effekt   | Senast genomfört |
|--|--|------------------|
| Dialog och uppföljning av plan för kompetensutveckling, orosanmälningar och sekretessregler i varje utbildningschefs ledningsgrupp (rektorer). | Ge huvudmannen övergripande kunskaper kring genomförda insatser samt behov av eventuellt stöd.   | Februari 2024    |
| Kommunikationsinsats kopplat till befintligt stödmaterial och de stödresurser som finns tillgängliga från båda förvaltningar.                  | Samtliga rektorer/chefer och medarbetare har korrekt information om tillgängliga stödstrukturer, material och resurser för arbetet som finns i både förskoleförvaltningen och arbetsmarknads- och socialförvaltningen. | Mars 2024        |
| Kartläggning och fördjupad uppföljning av plan för kompetensutveckling.  | Säkerställa att förskolorna har tagit del av stödet i arbetet mot hedersproblematik och att förvaltningens personal har genomgått utbildning.  | November 2024    |

**Stadsrevisionens rekommendation:** *Informera samtliga förskolor där nämnden är huvudman om vilka sekretessregler som gäller mellan de kommunala förskolorna.*

| Planerad åtgärd  | Förväntad effekt   | Senast genomfört |
|--|--|------------------|
| Dialog och uppföljning av plan för kompetensutveckling, orosanmälningar och sekretessregler i varje utbildningschefs ledningsgrupp (rektorer). | Samtliga rektorer/chefer och medarbetare har korrekt information om vilka sekretessregler som gäller mellan kommunala förskolor. | Februari 2024    |
| Vidareutveckla stödmaterial för att stödja introduktion för nya medarbetare i förskoleförvaltningen.   | Säkerställa rätt information hos medarbetare om vilka sekretessregler som gäller mellan de kommunala förskolorna.                | Juni 2024        |
| Aktualisera befintlig rutin kring överlämnande   | Stärkta förutsättningar för att barnets rätt till utbildning kan   | Juni 2024        |



|   |  |  |
|---|--|--|
| av individuell information mellan kommunala förskolor | garanteras och att barnets behov och förutsättningar beaktas i den fortsatta skolgången. |  |
|---|--|--|

**Stadsrevisionens rekommendation:** *Säkerställa att samverkan sker med arbetsmarknads- och socialnämnden kring arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck gällande barn.*

| Planerad åtgärd  | Förväntad effekt  | Senast genomfört                               |
|--|---|--|
| Informationsmöte för rektorer och övriga chefer med särskild information om befintlig och formaliserad samverkan mellan förskolenämnden och arbetsmarknads- och socialnämnden. | Varje rektor säkerställer att den lokala ledningsgruppen har korrekt information om befintliga samverkansytor mellan förskoleförvaltningen och arbetsmarknads- och socialförvaltningen.<br><br>Ökad kännedom om den samverkan som finns etablerad mellan förskolenämnden och arbetsmarknads- och socialnämnden. | Juni 2024                                      |
| Vidareutveckla stödmaterial för att stödja introduktion för nya medarbetare i förskoleförvaltningen.   | Ökad kunskap hos medarbetare om hur förskolan arbetar tillsammans med arbetsmarknads- och socialförvaltningen som ett led i att stärka skydds nätet kring familj och barn.  | Juni 2024                                      |
| Implementera modellen <i>Trygga barnet</i> i samtliga förskolor.   | Ökad kompetens hos medarbetare att upptäcka tidiga tecken på ogynnsam utveckling och olika grunder för orosanmälningar och öka benägenheten att lyfta detta med vårdnadshavare.<br><br>Ökad samverkan och kunskap om tillgängliga insatser hos olika förvaltningar, myndigheter samt andra instanser.           | Implementerat i samtliga förskolor under 2025. |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | Ökad gemensam förståelse för olika uppdrag och gränsdragningar. |  |
|--|---|--|

Ordförande Mohamed Yassin (MP)

Nämndsekreterare Ida Alm

Linda Obiedzinski (M), Pernilla Røjner (M) och Jan Eric Johansson (M) har lämnat in en skriftlig reservation.

Michael Hård af Segerstad (SD) och Berit Eskilsson (SD) har lämnat in skriftlig reservation.