



Universitetet
i Stavanger

DET TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE FAKULTET

MASTEROPPGAVE

Studieprogram/spesialisering:

Master i Samfunnssikkerhet

Vårsemesteret, 2020

Åpen

Forfatter:

Lise Lotte Sørdal Johannessen

Fagansvarlig: Ole Andreas Engen

Veileder(e):

Kristin Sørung Scharffscher

Tittel på masteroppgaven:

Barnehageansattes vurdering og rapportering av omsorgssvikt

Engelsk tittel:

Preschool teachers' assessment and reporting of child abuse and neglect

Studiepoeng:

30

Emneord: Sikkerhetskultur,
Omsorgssvikt, Risikoerkjennelse,
Risikovurdering, Rapportering,
Kompetanse

Sidetall: 83

+ vedlegg/annet: 105

Stavanger, 26. August 2020

Forord

Da var innleveringsfristen omsider her og jeg kan endelig levere det ferdige produktet. Det har vært en spennende og krevende prosess å skrive masteroppgave. Midt i perioden ble både barnehager og skoler stengt, og jeg gikk fra å være fulltidsstudent til å være hjemmeværende mamma til mine tre barn. Bøker, rapporter og oppgaven ble byttet ut med fjellturer, pølsetermos og lek i flere uker. Jeg har også flyttet, giftet meg og fått eldstemann på skolen i løpet av denne tiden. Det har vært en utrolig krevende og lærerik prosess med lange dager. Nå er jeg endelig i mål og gleder meg til en litt roligere hverdag.

Jeg vil takke alle respondentene som, til tross for en spesiell og krevende periode, tok seg tid til å delta på undersøkelsen. Uten deres bidrag med egne erfaringer og vurderinger hadde det ikke vært mulig for meg å gjennomføre oppgaven. Jenny, som har lest, korrigert og ferdigstilt oppgaven sammen med meg. Tusen takk for at du tok deg tid. Jeg ønsker også å rette en stor takk til min dyktige veileder Kristin Sørung Scharffscher. Du har vært en uvurderlig støttespiller og veileder i denne prosessen med gode råd, tilbakemeldinger, motivasjon og litt trøst underveis.

Til slutt vil jeg også takke min fantastiske mann, Henrik, som har vært med barna på ettermiddager, kvelder og i ferien slik at jeg har fått jobbe med oppgaven selv på ugunstige tider. Du har trøstet, vist forståelse, gitt meg pauser og masse skryt. Barna mine, Noah Leander, Alvin Emil og Ulla har nok ikke gjort prosessen enklere, med dere har likevel gitt mye glede og latter underveis.

Tusen takk!

Sammendrag

I 2018 meldte norske barnehager sammenlagt 2 241 bekymringsmeldinger til barnevernet. Dette utgjorde 14% av de totalt 15 648 bekymringsmeldingene barnevernet mottok for barn mellom 0 og 5 år samme periode (SSB, 2019). Barnehageansatte har en betydelig rolle i barnas liv ettersom de tilbringer store deler av hverdagen sammen. De er sådan i en sentral posisjon for å kunne avdekke og rapportere omsorgssvikt. Likevel kan det stilles spørsmålsteget til hvorvidt posisjonen blir tilstrekkelig utnyttet, ettersom statistikken viser at barnehageansatte, til tross for sin daglige kontakt og nære relasjon til barna, på et nasjonalt nivå rapporterer så få bekymringsmeldinger.

Til tross for at myndighetene de senere år har hatt et økt fokus på å avdekke omsorgssvikt (NOU, 2017:12., Barne- og familiedepartementet, 2009), kan det late til at retningslinjene ikke yter formålets funksjon i den spisse enden i barnehagene. På bakgrunn av den lave rapporteringen tar oppgaven for seg hvordan de ulike nivåene i sikkerhetskulturen påvirker de ansattes evner til å vurdere og rapportere omsorgssvikt. Oppgaven ser på faktorer som kompetanse på individnivå, kommunikasjon på organisasjonsnivå, motivasjon på ledernivå og formelle krav på et eksternt nivå.

Opgaven baserer seg på teoretiske bidrag om risikopersepsjon, kompetanse, organisasjonskultur, eksterne krav og lederrollen. Videre er det gjennomført en kvantitativ undersøkelse om barnehageansattes kompetanse, erfaring og forståelse av omsorgssvikt og avdekking av dette. Undersøkelsen er gjennomført fra et samfunnsfaglig perspektiv med sosialfaglige momenter, ettersom tematikken kan forstås som tverrfaglig.

Funnene viser et gap mellom myndighetenes krav og den faktiske kompetansen blant barnehagepersonell. Det kommer frem at barnehageansatte opplever at de er godt informert om hva som skjer i barnehagen til enhver tid, og at de fleste synes det går greit å rapportere utfordringer og bekymringer til gjeldende styrer. Videre antyder funnene at det er manglende kompetanse og opplæring som er årsaken til den lave rapporteringen. Barnehagen som organisasjon legger til rette for at barnehagelærerne kan diskutere bekymringer om barns omsorgssituasjon på møter hvor fagarbeidere og ufaglærte ikke deltar, selv om det er de to sistnevnte gruppene som tilbringer mest tid med barna, upåvirket av administrativt arbeid.

Undersøkelsen viser også til manglende fokus på omsorgssvikt i opplæringen for nyansatte, som videre fører til at ufaglærte mangler den nødvendige kompetansen til å avdekke omsorgssvikt i arbeidet. Dette til tross for at alle ansatte har plikt til å være oppmerksomme på, og rapportere bekymringer vedrørende barns omsorgssituasjon.

Innhold

FORORD	2
SAMMENDRAG	3
INNHold	5
1. INNLEDNING	7
1.1 FORMÅL OG PROBLEMSTILLING	7
1.2 AVGRENSNING.....	8
1.3 BEGREPER.....	9
2 TEORI	11
2.1 OMSORGSSVIKT SOM KOMPLEKS RISIKO	11
2.2 OMSORGSSVIKT I NORGE	12
2.2.1 Forekomst av omsorgssvikt	12
2.2.2 Konsekvenser av omsorgssvikt	14
2.2.3 Sosioøkonomiske konsekvenser	14
2.3 SIKKERHETSKULTUR.....	15
2.4 EKSTERNE KRAV	17
2.4.1 Barnehagens organisering.....	19
2.4.2 Bemanningskrav.....	20
2.5 LEDELSESnivÅ.....	21
2.5.1 Lederrollen.....	23
2.6 ORGANISASJONSnivÅ.....	24
2.6.1 Rettferdig kultur	25
2.6.2 Rapporteringskultur.....	27
2.6.3 Informasjonskultur	28
2.7 INDIVIDnivÅ.....	29
2.7.1 Risikopersepsjon	29
2.7.2 Risikobilde.....	31
2.7.3 Kompetanse.....	33
2.7.4 Oppmerksomhet.....	35
2.8 OPPSUMMERING.....	36
3 METODE	37
3.1 DATAINNSAMLING	37
3.2 FORSKNINGSDESIGN.....	39
3.3 FORSKNINGSSTRATEGI	40
3.4 UTVALG.....	41
3.6 RELIABILITET.....	44
3.7 VALIDITET	45
3.8 GENERELLE REFLEKSJONER.....	45
3.9 AVRUNDING	47
4 EMPIRI	48
4.1 EKSTERNE KRAV	48
4.1.1 Lovverket	48
4.1.2 Rammeplan	49
4.1.3 Ansvarsfordeling i barnehagesektoren.....	50
4.2 LEDELSESnivÅ.....	51
4.2.1 Styreverne	51
4.2.2 Opplæring.....	52

4.3	ORGANISASJONSNIVÅ.....	55
4.3.1	Besetning i Norske barnehager.....	55
4.3.2	Barnehagenes kultur.....	56
4.3.3	Kommunikasjon.....	59
4.4	INDIVIDNIVÅ.....	60
4.4.1	Risikoforståelse.....	60
	Kompetanse.....	66
4.4.2	De mest sentrale forskjellene på individnivå.....	70
5.	DRØFTING.....	72
5.1	EKSTERNE KRAV.....	72
5.2	LEDELSESNIVÅ.....	74
5.3	ORGANISASJONSNIVÅ.....	77
5.4	INDIVIDNIVÅ.....	82
6	KONKLUSJON.....	89
8	LITTERATURLISTE.....	91
8	VEDLEGG:.....	96

Figurer:

Figur 2.1: Nivåer i sikkerhetskulturen	s. 17
Figur 2-2: Egenkontroll med allment aksepterte standarder (Lindøe, 2018. s.116)	s. 19
Figur 2-3: Roller i barnehagen	s. 20

Tabell:

3.1 Respondentene som deltar i undersøkelsen	s. 44
4.1 Opplæring i omsorgssvikt ved ansettelse	s. 54
4.2 Opplæring i omsorgssvikt	s. 55
4.3 Opplæring i omsorgssvikt basert på lengde på ansattforhold	s. 55
4.4 Barnehagebesetning i 2019	s. 56
4.5 Terskel for å snakke med kollega vedrørende bekymring	s. 58
4.6 Respondenter som har diskutert rapporteringsterskel	s. 59
4.7 Respondenter som er trygge på at de blir holdt anonyme	s. 60
4.8 Hva som inngår i begrepet omsorgssvikt	s. 62
4.9 Rapporteringsterskel	s. 63
4.10 Faktorer som påvirker rapporteringsterskel	s. 64
4.11 «Opphoping av små hendelser» knyttet til faktorer som påvirker rapporteringsterskelen	s. 65
4.12 Antall ganger respondentene har vært bekymret for et barn	s. 65
4.13 Antall bekymringer basert på lengde på ansattforhold	s. 66
4.14 Respondenter som ønsker mer kompetanse om omsorgssvikt	s. 67
4.15 Respondenter som opplever at de har nok kompetanse	s. 68
4.16 Respondenter som var klar over den statistiske forekomsten av omsorgssvikt	s. 69
4.17 Respondenter som mener statistikken stemmer over ens med egne erfaringer	s. 70
4.18 Respondenter som mener at informasjon om omsorgssvikt vil senke rapporteringsterskelen	s. 70

1. Innledning

Barnehageansatte er gjennom barnehageloven (2005, §20) pålagt taushetsplikt. Loven presiserer videre at taushetsplikten ikke skal hindre ansatte i å rapportere om forhold hvor det er grunn til å tro at et barn blir mishandlet, utsatt for alvorlige mangler, alvorlig omsorgssvikt, har alvorlig og/eller livstruende sykdom, har skade som ikke kommer til undersøkelse/behandling eller når det er grunn til å tro at barnet vil bli offer for menneskehandel (Barnehageloven, 2005 § 22). I tillegg til at barnehageloven ikke skal hindre dem i å rapportere overnevnte forhold, har de ansatte også en rapporteringsplikt i disse tilfellene (Rammeplan for barnehager, 2017 og Barnehageloven, 2005 §22). Da barnehageansatte er sentrale personer i barnas liv, er de i en viktig posisjon til å kunne avdekke eventuell omsorgssvikt. Da statistikken (SSB, 2019) viser at barnehager på et nasjonalt nivå rapporterer få bekymringsmeldinger til barnevernet, ønsker jeg å undersøke hvilke forutsetninger de ansatte har for å vurdere og rapportere omsorgssvikt. Jeg skal derfor undersøke hvilken betydning sikkerhetskulturen i barnehager har for hvordan barnehagepersonell vurderer og rapporterer omsorgssvikt.

1.1 Formål og problemstilling

Formålet med oppgaven er å etablere en forståelse av barnehageansattes forutsetninger for å vurdere og rapportere omsorgssvikt gjennom sitt daglige arbeid. Det at barnehageansatte er en så stor del av barnas hverdag, plasserer dem i en unik posisjon til å avdekke omsorgssvikt. Det er dog en rekke faktorer som påvirker barnehageansattes evner og forutsetninger for å kunne avdekke dette. Herunder faller sosial bakgrunn, kompetanse, barnehagekultur, samarbeid og tillit internt i organisasjonen, tillit til leder, samt eksterne rammer og krav. Ettersom barnehageloven pålegger enhver som utfører arbeid eller tjeneste i norske barnehager å rapportere om forhold som kan føre til tiltak fra barnevernet, ønsket jeg å gi en indikator på hvilke forutsetninger den enkelte barnehageansatte har til å utøve plikten, samt

hva som påvirker henne¹. Med bakgrunn i oppgavens formål er følgende problemstilling formulert:

Hvilken betydning har sikkerhetskulturen i barnehagen for den ansattes vurdering og rapportering av omsorgssvikt?

Med utgangspunkt i problemstillingen har jeg formulert fire forskningsspørsmål som gir mulighet for å studere nivåene i sikkerhetskulturen. De ulike nivåene kan bidra til å belyse hvordan systemet som helhet påvirker den enkelte ansatte. Ettersom sikkerhetskultur er et omfattende begrep som påvirkes og produseres gjennom deltakernes samlede forståelse og kompetanse, er en ordnet oversikt over de ulike nivåene nødvendig.

1. Hvilken betydning har formell kompetanse for den enkeltes vurdering og rapportering av omsorgssvikt?
2. Hvilken rolle spiller organisasjonskulturen i en barnehage for vurdering og rapportering av omsorgssvikt?
3. På hvilken måte påvirker leder i barnehager vurdering og rapportering av omsorgssvikt?
4. Hvilke føringer legger nasjonalt lov- og rammeverk for barnehagers arbeid med omsorgssvikt?

1.2 Avgrensning

De minste barna er de som er mest sårbare for omsorgssvikt, og har på samme tid minst språkferdigheter til å kunne varsle om disse forholdene. Jeg har derfor begrenset oppgaven til å inkludere barn fra 0-6 år som går i barnehage. Oppgaven omhandler nærmere bestemt hvordan barnehagepersonell vurderer og rapporterer omsorgssvikt i sitt daglige arbeid med denne aldersgruppen. Jeg har derfor ikke undersøkt hvordan sikkerhetskultur påvirker helsepersonell, skolepersonell eller lignende. Jeg har også begrenset meg til barnehagen som

¹ Jeg bruker hunkjønn i oppgaven. Vedkommende kan like gjerne være han eller hen.

organisasjon med dens personale, og fokuserer derfor ikke på samspill mellom foreldre og barnehage, eller barnehage og barnevernstjenesten.

Videre har jeg begrenset undersøkelsen til barnehager i en lokal kommune. Dette valgte jeg fordi avgrensningen ville lette datainnsamlingen. Til tross for at oppgaven tar for seg en bestemt kommune, har kommunen alene over 60 barnehager. Da oppgaven er ment som en indikativ studie av et område som krever mer forskning, avgrenset jeg oppgaven til å inkludere fem barnehager. Antall respondenter i hver av barnehagene ble også begrenset da jeg i hovedsak ønsket å undersøke underliggende strukturer og forutsetninger for å vurdere og rapportere omsorgssvikt. Jeg ønsket dermed to ansatte fra hvert utdanningsnivå i hver barnehage, i tillegg til styrer. På den måten fikk jeg innsikt i fem forskjellige barnehager hvor hver av stillingsposisjonene i barnehagen ble representert.

Opgaven ble også begrenset til perioden mars-april, 2020. Det ble vurdert en forlengelse av undersøkelsesperioden, men jeg besluttet å avslutte datainnsamlingen med de respondentene som allerede hadde deltatt på daværende tidspunkt, fordi styrer og barnehagepersonell fikk nye krav til smittevernstiltak grunnet Covid-19. Avgrensningene ble gjort for å redusere undersøkelsens omfang. Samtidig var den også som nevnt omfattende nok til å inkludere ansatte på alle de hierarkiske nivåene i flere barnehager.

1.3 Begreper

I denne sammenheng betyr å *rapportere* det å videreformidle en beskjed til et hierarkis høyere nivå i barnehagen. Dette innebærer eksempelvis at en ufaglært rapporterer til overordnet barnehagelærer, eller at en barnehagelærer rapporterer til gjeldende styrer. En *bekymringsmelding* er en melding som blir sendt til barnevernstjenesten vedrørende et barns omsorgssituasjon.

Da barnehageansatte er under taushetsplikt frem til det forekommer mistanke om mishandling eller alvorlig omsorgssvikt (Barnehageloven, 2005 §22), vil jeg i oppgaven benytte meg av Kempes (1979) definisjon av omsorgssvikt. Hun sier at omsorgssvikt kan forstås som at «foreldrene eller de som har omsorgen for barnet påfører det fysisk eller psykisk skade eller

forsømmer det så alvorlig at barnets fysiske og/eller psykiske helse og utvikling er i fare» (Kempe, 1979). Begrepet *omsorgssvikt* betegner dermed både alvorlig omsorgssvikt som svikt av barnets nødvendige omsorgsbehov og barnemishandling som direkte påføring av skade.

2 Teori

I dette kapittelet skal jeg presentere det teoretiske rammeverket som er benyttet for å svare på problemstillingen. Først skal jeg gjøre rede for omsorgssvikt som risiko før jeg deretter ser på hvor hyppig omsorgssvikt forekommer. I tillegg vil jeg se på hvilke påfølgende konsekvenser omsorgssvikt gir barnet og samfunnet forøvrig. Da problemstillingen fokuserer på hvordan sikkerhetskulturen påvirker den enkelte barnehageansatte gjør jeg først rede for sikkerhetskultur som begrep. Videre tar jeg for meg de fire nivåene i sikkerhetskulturen som påvirker den ansattes forutsetninger for å vurdere og rapportere omsorgssvikt, nemlig ledernivået, organisasjonsnivået, individnivået, samt eksterne krav. Jeg starter med å se på eksterne krav før jeg gjennom ledelsesnivå og organisasjonskultur ender på en gjennomgang av individnivået.

2.1 Omsorgssvikt som kompleks risiko

Risiko refererer til «usikkerhet om og alvorligheten av hendelser og konsekvenser (eller resultater) av en aktivitet med hensyn til noe mennesker verdsetter²» (Aven & Renn 2010, s. 3). Usikkerhet knyttet til hendelse og konsekvens vil dermed alltid være en faktor i møte med risiko. Barnehagepersonell betrakter risikoen som en utenforstående tredjepart som, basert på egen kompetanse og observasjoner, vurderer hvorvidt barnets risiko for omsorgssvikt anses nødvendig å rapportere eller ikke.

Omsorgssvikt kan betegnes som en kompleks risiko da det kan forstås både som en konstruktivistisk-, realistisk- og skjult risiko. Fra et realistisk perspektiv viser undersøkelser og statistikker at omsorgssvikt er et sosialt problem og et av våre største folkehelseproblemer (Nordanger, 2017). Det sosialt konstruktivistiske perspektivet baserer seg på at risiko er sosialt konstruert gjennom kultur og menneskelige verdier (Renn, 2008). Sådan kan omsorgssvikt forstås som en usynlig og stigmatiserende risiko i private hjem, som samfunnet velger å lukke øynene for (Killén, 2015). Ulrich Beck (1997) påpeker at risikoer med latente konsekvenser må erkjennes som følge av sosiale erkjennelsesprosesser. Dersom forholdene

² Egen oversettelse av Aven & Renns definisjon av risiko

ikke avdekkes og avverges kan omsorgssvikt også sees som latent risiko, ettersom konsekvensene av omsorgssvikten kan foregå i det skjulte.

Sosial erkjennelse av omsorgssvikt som risiko forutsetter at det konstruktivistiske og realistiske kunnskapssynet forstås i sin helhet. Beck sier at risikoen må bli vitenskapeliggjort for at vi skal erkjenne at den eksisterer. Dersom omsorgssvikt ikke vitenskapeliggjøres og erkjennes vil vi som samfunn unngå risikoen ved å velge å se en annen vei (Beck, 1997). Han sier videre at risikoen må bryte gjennom det beskyttende skallet av tabuer og stigma som utøverne beskytter seg bak, og bli anerkjent som et faktisk problem. For at omsorgssvikt skal få det sosiale og realistiske fokuset det trenger, må vi våge å erkjenne omsorgssvikt som risiko og sosialt problem.

Myndighetene organiserer ansvaret for å forebygge og avdekke omsorgssvikt gjennom statlige og kommunale institusjoner som for eksempel barnehager. For barn i alderen 1-5 år blir risikovurderingen for omsorgssvikt lagt i fanget på barnehageansatte, som i stor grad består av ufaglærte ansatte med begrensede forutsetninger for å vurdere sannsynligheten for at et barn utsettes for omsorgssvikt. Dersom barnehageansatte ikke har tilstrekkelig kompetanse til å avdekke denne typen forhold, vil vurderingene bli desto vanskeligere, ettersom omsorgssvikten da vil basere seg på det konstruktivistiske og usynlige perspektivet. Ifølge Beck (1997) vil stigma, tabu og manglende kunnskap bidra til å opprettholde dette beskyttende skallet utøverne gjemmer seg bak, og omsorgssvikt som folkehelseproblem vil da kunne fortsette bak lukkede dører.

2.2 Omsorgssvikt i Norge

2.2.1 Forekomst av omsorgssvikt

Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress publiserte i 2019 en rapport om ungdommers erfaringer med vold og overgrep i oppveksten (Hafstad & Augusti, 2019). Utvalget består av barn og ungdom mellom 12 og 16 år og er derfor ikke representativt i denne oppgaven, aldersgruppen tatt i betraktning. Funnene kan likevel ha en overføringsverdi da den dokumenterer omfanget av unges erfaring med omsorgssvikt.

Undersøkelsen viser at 20% har blitt utsatt for mindre alvorlig vold som lugging, klyping eller klaps med flat hånd. Videre viser undersøkelsen at 20% har blitt utsatt for psykisk vold i form av gjentatte sårende og/eller ydmykende kommentarer eller tilfeller hvor foreldre³ eller andre omsorgspersoner har forsøkt å skremme eller true barnet i løpet av oppveksten (Hafstad & Augusti, 2019). Av ungdommene hadde 4% blitt utsatt for alvorlig fysisk vold som spark, slag med gjenstander/knyttneve, eller å ha erfart å bli banket opp (Hafstad & Augusti, 2019). Sammenlagt har 14% (1 av 6) opplevd minst én form for fysisk eller psykisk omsorgssvikt i oppveksten. Funnene viser også at de som har blitt utsatt for voldshendelser i oppveksten, svært sjelden var isolerte tilfeller. De samme barna som oppga fysisk vold har ofte også blitt utsatt for psykisk vold eller seksuelle overgrep (Hafstad & Augusti, 2019).

I September 2019 publiserte KRIPOS en rapport om alvorlig fysisk vold mot barn under 4 år i Norge (KRIPOS, 2019). Rapporten bygger på straffesaker hvor det er mistanke om alvorlig vold i perioden fra 2015-2018. På landsbasis var det 90 alvorlige voldshendelser i denne perioden som resulterte i at barnet fikk en alvorlig skade, varige mén eller skader med døden til følge. Ifølge rapporten var det ti av sakene som resulterte i død grunnet vold (KRIPOS, 2019).

I følge Norsk Helseinformatikk (2019) er omsorgssvikt og barnemishandling både underrapportert og underdiagnostisert. Her kommer der også frem at både privatpersoner og helsepersonell bør bli flinkere på å rapportere bekymringer til barnevernet (NHI, 2019). Videre påpekte de at den største risikogruppen er barn som vokser opp med foreldre som selv har blitt utsatt for vold i oppveksten. Også familier hvor foreldrene er psykisk syke, familier med alkohol og rusvaner og familier utsatt for konstant stress er forbundet med forhøyet risiko. Herunder faller blant annet økonomiske belastninger, aleneforsørgere, og manglende overskudd som noen av de vanligste årsakene. Foreldre med lav selvfølelse, følelsesmessige kriser, lav impuls kontroll, psykopatiske trekk, samt unge og uerfarne foreldre utgjør også en risikogruppe (NHI, 2019). Ifølge Killén (2015) sier litteraturen at “omsorgssvikt er et resultat av et komplekst årsaksforhold der både samfunn og kulturelle forhold, ytre stressfaktorer og samlivsforhold samt personlighetsfaktorer hos både foreldrene og barnet spiller inn” (s.100).

³ Jeg bruker begrepet «foreldre» i oppgaven. Foreldre betegner de/den som har foreldreansvar for barnet; Biologiske foreldre, steforeldre, adoptivforeldre, fosterforeldre, besteforeldre og lignende.

2.2.2 Konsekvenser av omsorgssvikt

Konsekvensene av at barn blir utsatt for omsorgssvikt er mange både på kort og lang sikt, for barnet selv og samfunnet forøvrig. Alvorlig omsorgssvikt kan ha konsekvenser for hjernens utvikling, relasjonsbygging og tilknytning, i tillegg til barnets psykiske og fysiske utvikling (Killén, 2015). Det brede spekteret av negative konsekvenser som er rapportert i kliniske og epidemiologiske studier understøttes av forskning som viser epigenetiske, nevroendokrine, immunologiske og strukturelle nevrobiologiske forandringer knyttet til overgrep i barndommen (NKVTS, 2020). Barn fra 0-3 år er spesielt sårbare da hjernen i denne alderen gjennomgår sensitive perioder hvor det etableres viktige kognitive og emosjonelle mønstre som senere er vanskelige å endre (NKVTS, 2020). I tillegg er de minste barna de mest utsatte og mest sårbare for skader som følge av fysisk vold (Myhre, Lindboe & Dyb, 2010).

En rekke studier viser at det er en klar sammenheng mellom å ha opplevd omsorgssvikt i barndommen og psykiske problemer i voksen alder (Kirkengen, 2007., Herman, Perry, van der Kolk, 1989., Anderson m.fl, 1993). Man ser en tydelig sammenheng mellom vanskjøtsel og/eller seksuelle, fysiske, og emosjonelle overgrep i barndommen og en rekke alvorlige konsekvenser senere i livet. Blant disse finner vi depresjon, angstlidelser, selvmordsforsøk, lav selvfølelse, spiseforstyrrelser, posttraumatisk stresslidelse, rusproblematikk, dissosiative lidelser og seksuelle utfordringer (Killén, 2015). Forskning viser også store sammenhenger mellom barn som har blitt utsatt for barnemishandling, og sykdom i voksen alder, i tillegg til tidlig død (Kirkengen, 2009). Forskning antyder også at desto nærmere overgriperens forhold er til barnet, og jo tidligere overgrepene blir innledet, jo større blir problemene i voksen alder (Killén, 2015). Det finnes også omfattende forskning som viser til at barn som blir utsatt for fysisk vold i oppveksten, har større risiko både for å bli overgriper selv, eller ofre for andre (Mullen et al., 1996., Fergusson, Horwood & Lynskey, 1997., Coid m.fl. 2001).

2.2.3 Sosioøkonomiske konsekvenser

Justis- og Beredskapsdepartementet definerer samfunnssikkerhet som “samfunnets evne til å verne seg mot og håndtere hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner og setter liv og helse i fare” (Justis- og beredskapsdepartementet, 2018). Ifølge Killén (2015) og

NKVTS (2020) gir alvorlig omsorgssvikt varige problemer for barnet, og kan føre til både fysisk og psykisk sykdom. Videre gir omsorgssvikt konsekvenser i form av sosioøkonomiske belastninger som videre påvirker samfunnet som helhet. NOU 2017:12 påpeker at konsekvensene av omsorgssvikt koster langt mer enn hva det investeres i forebyggende- og behandlende arbeid for barna det gjelder (NOU 2017:12). Med et større fokus på forebyggende arbeid, vil de emosjonelle og fysiske konsekvensene for barnet, samt de sosioøkonomiske konsekvensene for samfunnet, kunne reduseres kraftig. Rasmussen og Vennemo (2017) har oversatt Fang, Brown, Curtis & Mercy (2012) beregninger over kostnader knyttet til barn utsatt for alvorlig omsorgssvikt i USA i 2008. De norske beregningene viser at barn som har vært utsatt for alvorlig omsorgssvikt med fatale konsekvenser i Norge vil koste samfunnet om lag 8 430 416 kroner hver (Rasmussen & Vennemo, 2017). Beregningen er gjort i norske kroner i 2015. I beregningen inngår medisin- og helsekostnadene både i ung og voksen alder, kriminalomsorg- og justiskostnader, spesialundervisning og tapt produksjonsverdi. De største offentlige kostnadene i form av barnevern, helsehjelp, spesialundervisning, politi og lignende kommer i barndommen, og det forventete produksjonstapet kommer løpende i voksen alder (Rasmussen & Vennemo, 2017).

Ifølge Statistisk Sentralbyrå har 92,2% av alle barn i alderen 1-5 år barnehageplass (SSB, 2019). I 2019 var det sammenlagt 275 804 barnehagebarn i Norge (SSB, 2019). I 2018 rapporterte norske barnehager 2241 bekymringsmeldinger til barnevernet (Statistikkbanken, 2018). Med utgangspunkt i NKVTS (Hafstad & Augusti, 2019) og NHIs (2019) beregninger om at 5% av barn vokser opp under forhold preget av alvorlig omsorgssvikt, kan man anta at det faktisk tallet var nærmere 13 000.

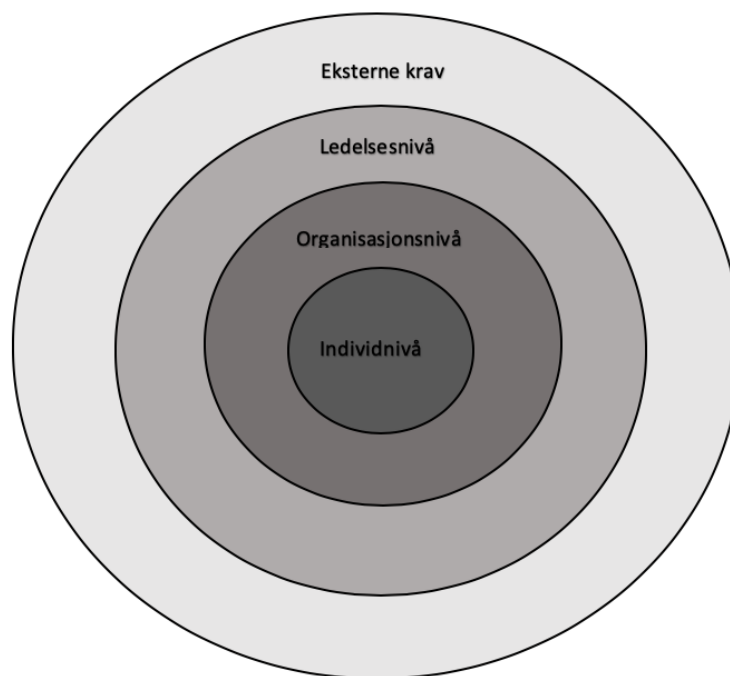
2.3 Sikkerhetskultur

Booth (1993) beskriver sikkerhetskultur som et produkt av “individuelle og samlede verdier, holdninger, kompetanse og handlingsmønstre som sammen avgjør forpliktelsen og ferdighet til en organisasjons helse og sikkerhetsprogram» (Booth, 1993, s.5). Videre sier han at organisasjoner med en positiv sikkerhetskultur karakteriseres gjennom tillitsfull

kommunikasjon, delte persepsjoner om sikkerhetens betydning, og tillit til det forebyggende arbeidet (Booth, 1993). I definisjonen tar Booth (1993) for seg tre hovedpunkter for en positiv sikkerhetskultur. Disse punktene innebærer kommunikasjon bygget på gjensidig tillit, delt risikoerkjennelse og forståelse, og tillit til de forebyggende tiltak som er iverksatt. Oppgaven tar utgangspunkt i samme definisjon hvor jeg har konstruert fire nivåer som sammen påvirker sikkerhetskulturen i barnehager. Videre kan disse ha betydning for hvordan barnehageansatte vurderer og rapporterer eventuell omsorgssvikt.

Inspirert av figuren «spredning av innflytelse» (s.182) fra Kasperson et al. (1988), har jeg laget en modell med nivåer som har innflytelse på barnehageansattes sikkerhetskultur. Figuren gir en visuell presentasjon av hvordan jeg operasjonaliserer oppgaven, med eksterne krav i ytterste sirkel, og individnivå med den enkelte barnehageansatte i midten.

Figur 1.1



Figur 2.1. Nivåer i sikkerhetskulturen

Da oppgaven fokuserer på hvordan sikkerhetskulturen i sin helhet påvirker den enkelte ansatte, vil jeg gi mest empirisk fokus til nivået med mest betydning for barnehageansattes vurdering og rapportering, altså individnivået. Eksterne krav fungerer som rammeverk for sikkerhetskulturen, og ledelsesnivået fungerer som motivasjon samt informasjons- og kompetanseveileder. Videre består organisasjonsnivået av kultur, samarbeid, tillit, og felles

mål og verdier. I senter av sikkerhetskulturen er individnivået med den enkelte barnehageansattes risikoforståelse og kompetanse.

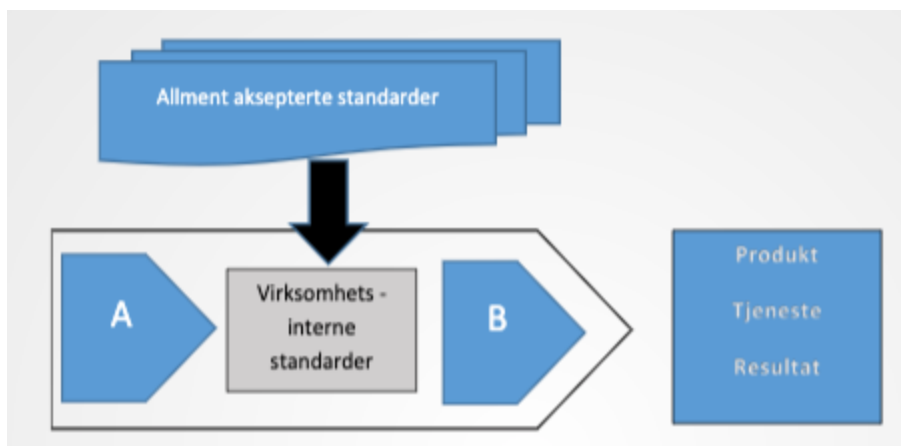
2.4 Eksterne krav

Eksterne krav består av etablerte lover og forskrifter norske barnehager og barnehageansatte må forholde seg til i sitt arbeid. Lovverket erklærer barnehagens øverste bestemmelser som blant annet formål, medvirkningsrett, personalkrav, spesialpedagogisk hjelp og andre bestemmelser (Barnehageloven, 2005). Rammeplanen er en forskrift som viderefører barnehageloven ved å utfylle lovens innhold. Barnehageloven og rammeplanens hensikt er å regulere barnehagene og de er rettslig bindende for både offentlige og private barnehager (Regjeringen, 2018)

Lindøe (2018) bruker begrepet aktivitetskjeder for å kartlegge og porsjonere en virksomhets oppgaver og aktiviteter. Aktivitetskjeden gir en oversikt over hvilke primær- og sekundæroppgaver virksomheten arbeider med. Primæraktiviteter utgjør kjernen i virksomheten og viser til grunnlaget for virksomhetens eksistens, dens kompetanse og karakter (Lindøe, 2018). Barnehagens primæraktivitet og formål er å “ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling” (Barnehageloven, 2005 §1). Videre refererer sekundæraktivitetene til de oppgavene virksomheten utfører for å støtte opp under primæraktiviteten. Dette kan være aktiviteter som direkte knyttes til primæraktiviteten eller som støtter opp under hele aktivitetskjeden. Det kan for eksempel være systemer for ledelse, styring, investeringer, personalfunksjoner med mer. Da barnehagens primæraktivitet er en pedagogisk ivaretagelse av barna i barnehagen, kan sekundæraktiviteten anses å være forståelse av barns fysiske og psykiske helse. Herunder faller innsikt i barnets omsorgssituasjon. En slik forståelse krever tiltak og prioritering fra både personal, leder og eier.

Krav til styring og kontroll rettes gjennom lover, regler og forskrifter fra øverste hold og er derfor ikke tilpasset hver enkelt virksomhet (Lindøe, 2018). “Kartlegging av farer og problemer og å stille en diagnose ved hjelp av standardiserte verktøy gir begrensede

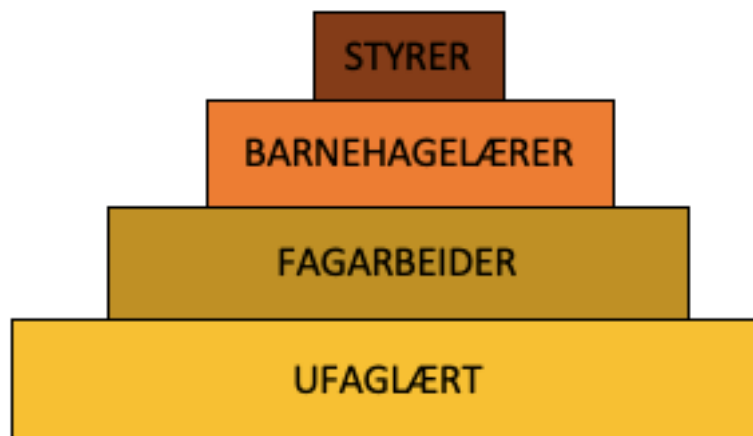
muligheter til å fange opp spesifikke forhold og underliggende problemer” (Lindøe, 2018 s.155). Myndigheter, direktorater og departement utvikler forskrifter og regler basert på risiko forstått i en kontekst sett utenfra. Dette blir illustrert nedenfor i figur 2-2. Man kan si at forståelsen bygger på en realistisk risiko- og situasjonsforståelse som gjennom informasjons- og behandlingsprosessen blir påvirket av makt og innflytelse. For barnehageansatte i den spisse enden blir spesifikke forhold og underliggende problemer synlige da de forstår risikoen fra en kontekst sett innenfra. Skjevheten i situasjonsforståelsen kan gi negativt utslag hvor styringen ovenfra fungerer begrensende og kontrollerende. Dersom kravene derimot samordnes mellom partene kan det også gi et positivt utslag hvor rammeverket kan bidra til kompetanseheving og læring i den spisse enden (Lindøe, 2018).



Figur 2-2. Egenkontroll med allment aksepterte standarder (Lindøe, 2018, s.116)

Figuren demonstrerer hvordan lover og forskrifter (allment aksepterte standarder) regulerer barnehagene (virksomhetene). Deretter har barnehagen interne bestemmelser som både er påvirket av de ansatte (A) og påvirker de ansatte (B). Sammen utgjør dette det den totale tjenesten barnehagen tilbyr. Figuren viser til hvordan etablerte lover og forskrifter fungerer som et rammeverk for sikkerhetskulturen ved at de pålegger barnehager bestemte krav og begrensninger. Som forklart ovenfor baserer lover og forskrifter seg på risiko forstått fra en kontekst sett utenfra, og er derfor ikke tilpasset hver enkel barnehage. Videre er det styrerens ansvar å informere de ansatte om det etablerte rammeverket, samt implementere regelverket i barnehagens struktur og arbeid. Den enkelte barnehageansattes vurdering og rapportering av omsorgssvikt etableres gjennom barnehageeier og styrers forståelse av rammeverket samt prioritering av ressurser.

2.4.1 Barnehagens organisering



Figur 2-3: Roller i barnehagen

Figuren gir en visuell oversikt over barnehageansattes tid sammen med- og oppmerksomhet til barna. Øverst er styrer som har mest administrativt arbeid, og dermed også minst tid med barna. Også barnehagelæreren har administrativt og pedagogisk arbeid som gjøres i arbeidstiden og dermed tas tid og oppmerksomhet bort fra direkte kontakt med barna. Videre kan også fagarbeidere bli tildelt administrativt arbeid dersom barnehagelæreren tildeler henne dette. Fagarbeiderne har ifølge rammeplanen ikke definerte arbeidsoppgaver utenom barnehagens verdier og mål, og har dermed mer oppmerksomhet og tid sammen med barna. Nederst i figuren er ufaglærte med minst (eller intet) administrativt arbeid, og dermed mest tid og oppmerksomhet sammen med barna.

Styrer er utdannet barnehagelærer og har ansvaret for det pedagogiske, personalmessige og administrative arbeidet i barnehagen. Hun skal sørge for at det pedagogiske arbeidet er i tråd med barnehageloven og rammeplanen, og sørge for at alle ansatte har en felles forståelse av oppdraget som er gitt. Videre skal styreren lede og følge opp arbeid med planlegging, dokumentasjon, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og arbeidsmåte samt sørge for at personalet får ta i bruk sin kompetanse. Styreren skal sikre samarbeid med relevante institusjoner som barnevernstjenesten, helsestasjonen og den pedagogiske-psykologiske tjenesten (Rammeplan for barnehager, 2017).

Barnehagelæreren er pedagogisk leder på sin avdeling. Hun er tildelt ansvaret om å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet, samt veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanens krav oppfylles. Barnehagelæreren leder arbeidet med planlegging,

gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet på sin avdeling (Rammeplan for barnehagen, 2017). Barnehagelæreren refereres ofte til som «ped. leder», altså en forkortelse av stillingstittelen «pedagogisk leder».

Styrer og barnehagelærer har sammen ansvar for det pedagogiske arbeidet. Barnehagelæreren er ansvarlig for det pedagogiske arbeidet på sin avdeling og styrer har et helhetlig ansvar for at det pedagogiske arbeidet i barnehagen skjer i tråd med barnehageloven og rammeplanen. Styrer og barnehagelærerne har jevnlig møter de refereres til som «pedagogisk leder-møte», eller «ped. leder-møte». Dette er en faglig arena hvor barnehagelærerne sammen med styrer kan diskutere, evaluere og planlegge prosjekter, aktiviteter, utfordringer eller lignende.

Fagarbeider (Barn- og ungdomsarbeider) og **ufaglærte** har ikke spesifiserte ansvarsområder i rammeplanen. De skal på lik linje med resten av personalet «ha et bevisst forhold til at barn kan være utsatt for omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep, og vite hvordan dette forebygges og oppdages. Personal skal kjenne til opplysningsplikten til barnevernet, jf. Barnehageloven §22» (Rammeplan for barnehager, 2017, Livsmestring og helse)

Videre presiserer Rammeplanen at «Barnehageeieren og alle som arbeider i barnehagen, skal sammen bidra til å oppfylle målene og kravene i rammeplanen med utgangspunkt i sine erfaringer og sin kompetanse» (Rammeplan for barnehager, 2017, 2. Ansvar og roller). Det vedtatte verdigrunnlaget inneholder plikter for alle ansatte i barnehagen. Barnehagen som organisasjon skal være lærende der *hele* personalgruppen skal reflektere rundt etiske og faglige problemstillinger (Rammeplan for barnehager, 2017, 2. Ansvar og roller).

2.4.2 Bemanningskrav

Barnehagene som har deltatt i undersøkelsen har i snitt 62 barn per barnehagen. Ifølge forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager (2017, §1) skal barnehagen ha minst én barnehagelærer per 18 barn når barna er over tre år, og en barnehagelærer per 9 barn når barna er under tre år. Dersom antallet barn overstiger 18 barn over tre år, eller 9 barn under tre år, utlyses det krav om ny fulltidsstilling som pedagogisk leder (Forskrift om pedagogisk bemanning, 2017 §1).

Videre sier barnehageloven (2005) at «Barnehagen skal minst ha én ansatt per tre barn når barna er under tre år og én ansatt per seks barn når barna er over tre år. Barn skal regnes for å være over tre år fra og med august det året de fyller tre år» (Barnehageloven, 2005 § 18). Avdelinger med de minste barna (0-3 år) er dermed bedre bemannet enn avdelinger med større barn (3-6 år). Det betyr at en avdeling på 18 barn over tre år, trenger tre ansatte hvor kun én av disse må være barnehagelærer.

Pedagognormen legges til antall barnehageplasser, og bestemmelsen stiller ikke krav til gruppestørrelse eller gruppetilhørighet for barna (Forskrift om pedagogisk bemanning, 2017 §1). Dermed kan barnehagen ha to avdelinger med 27 barn (3-6 år), hvor den ene avdelingen har to barnehagelærere, mens den andre avdelingen har én. Sammenlagt utfyller barnehagen pedagogkravet om en barnehagelærer per 18 barn ($18 \times 3 = 54$. $54/2 = 27$). I en slik ordning vil avdelingen med kun én pedagog ha fire andre ansatte på avdelingen som ikke er barnehagelærere.

2.5 Ledelsesnivå

Ledelse kan i et overordnet perspektiv deles inn i to tilnærminger som på engelsk kalles «management» og «leadership». På norsk oversettes begge disse til ledelse. For ordens skyld vil jeg i denne oppgaven, i likhet med Fivelsdal, Nordhaug og Bakka (2004), oversette leadership til lederskap, heretter betegnet i form av rollen «leder», og management til administrasjon, heretter betegnet i form av rollen «administrator». Dette for å bedre kunne skille begrepene og beskrive tilhørende egenskaper. Lederskap peker på personlige egenskaper som evne til å formulere mål for organisasjonen og å inspirere de ansatte til innsats og samarbeid. Dette er en vesentlig egenskap i møte med barnehageansatte da det er leders ansvar å formidle rammeplanens mål og retningslinjer på en forståelig og motiverende måte. Videre er synlige og definerte mål en forutsetning for at de ansatte sammen kan jobbe på en strukturert måte for å nå målene. Lederskap peker på en leder med god kjennskap til mennesker som gjennom denne sosiale kompetansen motiverer, leder og skaper engasjement i organisasjonen (Fivelsdal et. al. 2004). I barnehagen er det styrer som fungerer som overordnet leder, men også barnehagelæreren har et ansvar for å veilede kollegaene, samt iverksette og lede det pedagogiske arbeidet i rollen som pedagogisk leder (Rammeplan for

barnehager, 2017). Man kan gjerne si at lederskap ofte kobles til karisma, som kan bety evnen til å virke samlende og ledende i kraft av personlighetstrekk som utstråling og styrke (Fivelsdal et. al. 2004).

Administratoren karakteriseres som en fagkyndig leder med høy kompetanse, som gjennom regler og systemer styrer de ansatte i en bestemt retning (Fivelsdal et. al. 2004).

Administratoren er med andre ord en kompetent person med en rekke faglige egenskaper som er viktige for barnehagens drift. Sett i sammenheng med en barnehage er det viktig med fagkyndighet og kunnskap om rammeplanen, samt en evne til å motivere og gjennomføre de nasjonale retningslinjene. Gjennom rammeplanen (Rammeplan for barnehager, 2017) stilles det krav til barnehagers faglige innhold, bemanning, verdier, organisering og barns læringsutbytte gjennom barnehageperioden. Styrer er den fungerende lederen og er ansvarlig for at eksterne krav formidles til- og overholdes av barnehagen og dens ansatte (Rammeplan for barnehager, 2017).

En forutsetning for en god sikkerhetskultur er at lederen både har egenskaper innen administrasjon og lederskap. En barnehagestyrer må fungere som en faglig kompetent veileder som på samme tid samler og motiverer de ansatte til å jobbe mot barnehagens felles mål. Faglig kunnskap om omsorgssvikt er en forutsetning for at barnehageansatte skal kunne få informasjon om, og nødvendig kompetanse om hvordan og hvorfor omsorgssvikt forekommer. Styrer må sørge for å formidle nyere forskning og rapporter som er viktige for den faglige gjennomførelsen av arbeidet de gjennom lovverket er pliktet å gjennomføre (Barnehageloven, 2005 § 22). Videre må hun også sørge for tilstrekkelig kompetanse på arbeidsplassen, samt at den nødvendige strukturen og teknologien er tilgjengelig for den spisse enden. Samtidig er barnehagens sikkerhetskultur også avhengig av at styreren skal kunne samle personalgruppen for å sammen jobbe mot definerte mål. Ifølge rammeplanen er styrer ansvarlig for å lede “og følge opp arbeidet med planlegging, dokumentasjon, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og arbeidsmåter og sørge for at hele personalgruppen involveres” (Rammeplan for barnehager, 2017: Styrer). Hun skal etablere retningslinjer og rutiner for hvordan rapporteringen og håndteringen av dette skal foregå, samt at det må opprettes en kollektiv forståelse av risikoen for omsorgssvikt, hva som skal rapporteres, og hvorfor.

2.5.1 Lederrollen

Fivelsdal et. al (2004) sier at posisjonen som leder inneholder tre viktige roller; en mellommenneskelig rolle, en informasjonsrolle og en beslutningsrolle. Den mellommenneskelige rollen er en symbolsk rolle som vises gjennom formelle og seremonielle plikter i kraft av leders posisjon. Lederen skal også fungere som en talsmann, både innad og ut av organisasjonen (Fivelsdal et. al, 2004). Herunder er styrer ansvarlig for å etablere rutiner for samarbeid med barnevernet (Rammeplan for barnehager, 2017). Det er også styrers ansvar å lede og følge opp dokumentasjon, vurderinger og planer, samt involvere personalgruppen i barnehagens arbeid (Rammeplan for barnehager, 2017). Lederens mellommenneskelige rolle handler også om hvordan leder skal veilede og motivere de ansatte i organisasjonen (Fivelsdal et. al, 2004). Hun må kunne integrere de ansattes individuelle behov, samtidig som hun må jobbe sammen med dem for å nå organisasjonens felles definerte mål. For at dette skal kunne gjennomføres påpeker Fivelsdal et. al, (2004) at medlemmene må være informert om relevant informasjon og selv ønske å jobbe mot organisasjonens definerte mål.

Leder har også en funksjon som informasjonsformidler (Fivelsdal et. al, 2004). Med det menes at leder skal være informert om situasjoner og hendelser som skjer innad i organisasjonen, så vel som forhold utenfra som kan påvirke (Fivelsdal et. al, 2004). Herunder både situasjoner og forhold de ansatte avdekker gjennom arbeidet, men også statistisk og veiledende informasjon som er relevant for de ansatte. Styrer skal formidle informasjon vertikalt, både nedenfra og opp, og ovenfra og ned. Dersom informasjonen og kompetansen rundt omsorgssvikt ikke er tilgjengelig for styreren og de ansatte, vil de heller ikke kunne jobbe mot å avdekke forhold som kan føre til tiltak fra barnevernet.

En siste viktig funksjon lederen innehar i organisasjonen, er som beslutningstaker (Fivelsdal et al, 2004). Lederen skal ta initiativ til å skape forandringer, utnytte muligheter, løse forutsette og uforutsette utfordringer på arbeidsplassen og autorisere viktige beslutninger av ressurser og prioriteringer i organisasjonen (Fivelsdal et al, 2004). “Profesjonell forebygging og håndtering av alvorlige hendelser forutsetter at de ansvarlige utvikler kunnskap om de risikoer de står ovenfor, og aktivt innretter sin atferd deretter. (...) God risikoforståelse utvikles over tid, ved at det opparbeides kunnskap om hvor sannsynlig det er at ulike situasjoner vil forekomme, og konsekvensene av ulike utfall” (NOU 2012:14 s.451). Før man iverksetter tiltak for å avdekke eller håndtere omsorgssvikt, er det ifølge NOU 2012:14

nærliggende å tilegne seg nødvendig kunnskap om risikoen. Styrer bør derfor forsøke å forstå hvorfor, hvordan og hvor hyppig omsorgssvikt forekommer, hva potensielle konsekvenser for omsorgssvikt kan være, og ikke minst hvordan man kan avdekke omsorgssvikt i barnehagearbeidet. Prioritering av ressurser og tiltak vil videre basere seg på styrerens kunnskap om gjeldende tema. Styrer som informasjonsformidler (Fivelsdal et al, 2004) bør også videreformidle kunnskapen til sine ansatte slik at barnehagen i fellesskap kan etablere en forståelse av risikoen og innrette sin oppmerksomhet og atferd deretter. På den måten vil styrers prioritering av ressurser og fokus ha stor betydning for ansattes forutsetninger for å vurdere og rapportere omsorgssvikt.

2.6 Organisasjonsnivå

Ifølge Reason (1997) er en organisasjonskultur et resultat av felles praksis eller handlingsmåte i en avgrenset gruppe eller organisasjon. Det er tydelige verdier og oppfatninger som preger organisasjonens strukturer og kontrollsystem på en måte som oppretter felles handlingsnormer (Reason, 1997). En sterk organisasjonskultur kan gjenkjennes ved at alle nivåene i organisasjonen deler de samme målene og verdiene for organisasjonen. Bestemte normer og verdier bør ligge til grunn for å gi både styrer og øvrige ansatte et meningsfullt og strukturert arbeid, samt at organisasjonskulturen må bygge på både organisasjonens og de ansattes interesser og verdier (Reason, 1997).

Også foreldre som leverer barna sine har en forventning til at barna er trygge mens de oppholder seg i barnehagen. Barnehagen som institusjon har gått fra å være en oppbevaringsplass mens foreldrene var på arbeid, til å være en pedagogisk arena hvor barna skal tilegne seg grunnleggende sosial og faglig kunnskap (Rammeplan for barnehager, 2017., Barnehageloven, 2005). Ifølge barnehageloven (2005, §1) skal barnehagen være «et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap». Barna skal være trygge når de oppholder seg i barnehagen samt at de skal kjenne på trivsel, glede, lek og læring (Barnehageloven, 2005 § 1).

Når kulturen står sterkt i organisasjonen blir det mindre behov for strukturerte retningslinjer og detaljstyring, ettersom organisasjonskulturen gir verdimeslige retningslinjer som i stor grad leder de ansatte i en bestemt «riktig» retning (Waterman, 1982). Verdier organisasjonskulturen bygger på kan eksempelvis være trivsel, omsorg og lek som er verdier nedfelt i den nasjonale rammeplanen for barnehager (Rammeplan for barnehager, 2017). I praksis betyr dette at de ansatte vil kunne ta riktige ad hoc beslutninger med utgangspunkt i barnehagens verdier, selv om de ikke har vært i en lignende situasjon tidligere. Ved bekymring for et barn vil barnehageansatte for eksempel kunne fange opp signaler og handle deretter til tross for at hun kan ha hatt en annerledes opplevelse med omsorgssvikt fra tidligere. Den grunnleggende verdien de jobber ut fra vil rettlede dem i ulike situasjoner, til tross for at de ikke har hatt opplæring i den aktuelle situasjonen som oppstår.

Barnehagen som arena er en dynamisk arbeidsplass som er preget av dagsplaner, månedsplaner, måltider, læring, lek, konflikthåndtering, lydnivå og mye mer. Som Reason (1997) påpeker er oppmerksomhet en begrenset ressurs som gjerne blir brukt på daglige gjøremål og annet pedagogisk arbeid gjennom en arbeidsdag. For at de ansatte skal kunne være oppmerksomme på signalene barna gir, kan man anta at felles fokus og kunnskap om omsorgssvikt er viktig for at dette skal bli en del av det daglige ansvaret som barnehageansatt. Organisasjonen bygger på noen tydelige og fast bestemte verdigrunnlag som alltid skal være viktigste utgangspunkt for alle beslutninger som tas i organisasjonen; I barnehagen er barnets beste det grunnleggende hensyn (Rammeplan for barnehagen, 2017)

2.6.1 Rettferdig kultur

En etablert rettferdig kultur er en forutsetning for en positiv sikkerhetskultur da rapportering av feil og mangler, både av organisatorisk- og individuell karakter, bidrar til å danne et realistisk risikobilde for organisasjonen. Å danne en rettferdig kultur handler på lik linje med vegvesenets null-visjon om å jobbe mot et perfekt ideal (Statens Vegvesen, 2018). Et helt perfekt resultat er umulig å oppnå, men man streber allikevel etter målet ved å iverksette nødvendige tiltak for å komme dit. Hensikten med en rettferdig kultur er at de ansatte skal være trygge på at feilene og manglene de rapporterer ikke skal gi dem negative konsekvenser i ettertid (Reason, 1997). Barnehageansatte fungerer som en tredjepart i rapporteringen da de skal rapportere foreldrenes feil ovenfor barnet. I tillegg rapporterer de om forhold som skjer utenfor barnehagens område, uten at de nødvendigvis har konkrete bevis på at barnet er utsatt

for omsorgssvikt. Dersom bekymringen deles med andre ansatte kan det bidra til at en større andel av personalgruppen har økt oppmerksomhet mot barnet og dets omsorgssituasjon, og videre kan bidra i arbeidet mot å avdekke mulig omsorgssvikt.

I en barnehage kan feil og mangler være materialer, ressurser, utstyr og lignende som kan utgjøre en risiko. Eksempler kan være kvelningsfare med stropper, manglende refleksvester på tur, giftstoffer som er tilgjengelige for barna (såpe, tennvæske) og lignende. Det som dog er relevant for denne oppgaven er rapportering av bekymringer for barns omsorgssituasjon. De ansatte bør ha den nødvendige kompetansen for å kunne gjenkjenne tegn på omsorgssvikt. Da bekymringer baserer seg på den ansattes subjektive tolkninger av situasjonen, vil den rettferdige kulturen ivareta den enkelte ansatte. Dersom en henlagt eller avvist bekymringsrapport gir negative konsekvenser for den ansatte, vil dette kunne svekke den ansattes motivasjon for en eventuell ny rapportering. Rapporteringene har som hensikt å gjøre ledelsen oppmerksomme på hvilke utfordringer de står ovenfor slik at de kan iverksette nødvendige tiltak basert på situasjonen. Gjennom rapportering, både av omsorgssvikt og materielle eller organisatoriske mangler, kan ledelsen implementere nye systemer og rutiner, eller i minste fall være oppmerksomme på at en lignende hendelse kan skje igjen (Reason, 1997).

Reason (1997) forklarer at alle menneskelige handlinger inneholder tre komponenter: intensjon, handling og konsekvens. Intensjonen refererer til målet som helhet, og den nødvendige handlingen for å nå målet. Handlingen starter som en metode for å nå målet, men handlingen samsvarer ikke nødvendigvis alltid med intensjonen til tross for at dette var utgangspunktet. Den siste komponenten i menneskelige handlinger er ifølge Reason (1997) konsekvensen(e) av handlingen. En konsekvens kan enten være det ønskede resultatet eller det kan resultere i en uønsket hendelse. Ved å vurdere konsekvensen kan man vurdere hvorvidt handlingen var vellykket eller ikke (Reason, 1997). En bekymring knyttet til et barns omsorgssituasjon kan for eksempel feiltolkes, og etter en meldt bekymringsmelding til barnevernet kan barnevernet gjør en kyndig vurdering av situasjonen hvor det kommer frem at barnets omsorgssituasjon er god. I et slikt tilfelle var intensjonen og handlingen med fokus på barnets sikkerhet, mens konsekvensen av hendelsen gjerne resulterer i et utfordrende videre samarbeid med foreldrene som opplever at barnehagen har gjort en feilvurdering.

Dersom en ansatt har handlet etter barnehagens bestemmelser, men likevel blir utsatt for en uønsket situasjon, vil rapporteringen kunne fungere som en bidragsyter for utvikling av nye prosedyrer eller nytt utstyr. Har den ansatte derimot handlet utenfor barnehagens bestemmelser, og på den måten bevisst eller ubevisst satt seg selv i en uønsket situasjon, er det aktøren selv som må ta ansvar for handlingene. Den rettferdige kulturen skal ikke verne om den ansatte for enhver pris (Reason, 1997). Dersom den ansatte har handlet på en uforsvarlig eller på en uakseptabel måte, som har satt seg selv, andre eller barnehagen i en uønsket situasjon, skal den rettferdige kulturen også sørge for at rettferdige sanksjoner pålegges (Reason, 1997). Dersom den ansatte handler ut fra barnehagens retningslinjer om vurdering og rapportering av omsorgssvikt, kan organisasjonens kollektive vurdering verne om den ansatte ved at beslutningen ble tatt basert på en kollektiv forståelse. Dersom en bekymringsmelding henlegges, vil den ansatte likevel kunne forklare foreldrene at hun har handlet etter barnehagens bestemmelser og var pliktet til å rapportere.

2.6.2 Rapporteringskultur

Ifølge Reason (1997) kan det være utfordrende å få til en god rapporteringskultur dersom rapporten kan gi konsekvenser for dem selv eller andre. En bekymringsrapport om et barns omsorgssituasjon gjennomføres med hensikt om at barnets omsorgssituasjon bør forbedres. Den ansatte fungerer som en tredjepart som basert på egne opplevelser vurderer hvorvidt hun mener at barnets omsorgssituasjon er godt nok. Den ansatte kan også ha vanskeligheter med å forstå viktigheten av rapporten, spesielt dersom de ikke har tro på at ledelsen vil gjøre noe med informasjonen som rapporten gir (Reason, 1997). Dette kan for eksempel komme av at varselet den ansatte rapporterer til styrer eller andre ikke oppfattes som bekymringsverdig. For å etablere en forståelse av rapporteringens betydning er det anbefalt med felles forståelse om forekomst samt konsekvenser knyttet til omsorgssvikt. I systemer med tekniske feil kan konsekvensen av feilen bli svært synlig og derfor oppfattes som nødvendig å rapportere. Konsekvensene knyttet til omsorgssvikt kan være skjulte og ligge uoppdagede i flere år, og i noen tilfeller hele barne- og ungdomstiden. Bekymringene som skal rapporteres bygger ofte på usikkerhet, og den ansattes vurdering av situasjonen kan på den måten virke mot barnets fordel. Dette er fordi usikkerheten kan bidra til å øke den ansattes terskel for å rapportere. Videre kan dette medføre at barnet fortsetter å leve i forhold preget av omsorgssvikt lengre enn nødvendig.

Rapporteringskultur med sikte på å rapportere bekymringsverdige hendelser i møte med barn eller foreldrene handler vel så mye om kompetansen og erfaringen de ansatte har til å oppfatte og tolke signalene de mottar. De er en utenforstående tredjepart som basert på enkelthendelser skal danne et risikobilde. Det kan være små hendelser som fører til bekymring, hvor personen selv kan tvile på egen mistanke. Med begrenset tilgang til situasjonen kan det være vanskelig for den ansatte å gjøre vurderinger, og ikke minst kunne stole på egne observasjoner. I dette stadiet, som Killén (2015) beskriver som «bekymringsstadiet» er det viktig at den ansatte vurderer bekymringen sin opp mot situasjonen. Dette innebærer både en egen refleksjon om hvorvidt bekymringen en har samsvarer med observasjonene, samt at det kan være lurt å konsultere med en kollega som gjerne har mer kompetanse på området, eller som ikke har samme relasjon til den aktuelle familien..

Gjensidig tillit må ligge til grunn for en god og funksjonell rapporteringskultur. De ansatte må ha tillit til at rapportene de leverer blir håndtert på en rettferdig måte uten at det får noen merkverdig konsekvens for budbringeren. På motsatt side må ledelsen ha tillit til at de ansatte rapporterer bekymringsverdige hendelser da det er aktørene på operativt nivå som oftest møter de praktiske utfordringene (Reason, 1994). Det er de ansatte på avdelingen som har kontakt med foreldrene og hyppigst kontakt med, samt nærest relasjon til barnet.

2.6.3 Informasjonskultur

Informasjonskulturen er et resultat av den rettferdige og rapporterende kulturen.

Informasjonen som kommer frem gjennom rapportering, blir håndtert på en egnet måte, og delt videre med de som har behov for den (Reason, 1997). Informasjonen som rapporteres gjennom de ansatte er viktig for at styrer skal kunne danne seg et bilde av både de faktisk observerte hendelsene og hvordan den ansatte tolket situasjonen. Da styrer ikke har samme relasjon til barna, er det de ansatte på den aktuelle avdelingen som tar seg av de viktigste observasjonene og videre rapporterer bekymringsverdige forhold til de som trenger å vite det. Denne informasjonsflyten betegner Westrum (2004) som generativ. Generativ kultur handler om at de ansatte videreformidler relevant informasjon til de som behov og autoritet til å ta beslutninger basert på informasjonen. For eksempel styreren og annet personell på avdelingen. På den måten vil informasjon om et «risikobarn» kunne skjerpe de ansattes kommunikasjon og observasjoner av barnet, som videre bidra til å styrke eller svekke bekymringen de står ovenfor.

Ifølge Killén (2015) er det vanskelig for mennesker å skulle mene noe om, og å ta ansvar for andres omsorgssituasjon da omsorgssvikt skaper angst og konflikt i den ansatte som vurderer situasjonen. Derfor benytter vi overlevelsesstrategier for å håndtere situasjonen å beskytte oss selv (Killén, 2015). Barnehageansatte kan bevisst eller ubevisst bagatellisere faren, overidentifisere seg med foreldrene, flytte problemet over til andre årsaker eller fraskriver seg ansvaret for å verne seg selv mot realiteten hun står overfor (Killén, 2015). Videre sier Killén (2015) at vi må lære oss at konsekvensen av å *ikke* handle er langt større for barnet, enn dersom vi våger å handle på bakgrunn av bekymringene våre.

2.7 Individnivå

Hvordan barnehageansatte opplever og vurderer risiko handler i stor grad om erfaring, konsekvenser, emosjonell tilknytning og tillit (Drottz-Sjöberg, 1991). I dette delkapittelet skal jeg presentere relevant teori som sier noe om hva som påvirker barnehageansattes risikoforståelse.

2.7.1 Risikopersepsjon

Det psykologiske perspektivet på risiko inkluderer alle ønskede og uønskede effekter den ansatte assosierer med situasjonen. Hvorvidt faren og/eller gevinsten er reell eller ikke er irrelevant. Risikopersepsjon baserer seg på aktørens egne erfaringer og opplevelser heller enn et objektivt risikonivå og statistiske vurderinger (Renn, 2008). Statistiske sannsynligheter kan likevel påvirke den individuelle håndteringen av risikoen til en viss grad dersom den ansatte selv ikke har tydelige forventninger til utfallet. Har hun derimot klare forventninger til konsekvenser vil dette dominere risikoforståelsen. Ansatte som står ovenfor en beslutning synes å vektlegge potensiell konsekvens heller enn sannsynlighet (Renn, 2008).

Ifølge Rohrman og Renn (2000) blir risikopersepsjon i stor grad påvirket av fire faktorer:

Intuitive heuristikker som assosieres med sannsynlighet og konsekvens forutsetter kunnskap om det realistiske risikobildet (Rohrman & Renn, 2000). Intuitive heuristikker er den ansattes strategi eller fremgangsmåte. Strategien baserer seg på den ansattes kunnskap og erfaringer. Dersom den ansatte ikke har kunnskap om statistiske sannsynligheter vil den objektive forståelsen av risikoen falle bort og den ansattes egne erfaringer og vurderinger vil ligge til grunn for forståelsen. Dersom vedkommende selv ikke har erfaring med omsorgssvikt fra et tidligere tidspunkt kan det basert på heuristikker antas at den ansatte opplever sannsynligheten lavere. Videre vil manglende forståelse av konsekvens også prege persepsjonen.

Kontekstuelle faktorer baserer seg videre på gjenkjennelighet, frivillighet og egenkontroll (Rohrman & Renn, 2000). Dersom barnehageansatte skal kunne gjenkjenne forhold som tyder på omsorgssvikt er det også her en forutsetning med kompetanse og/eller erfaring. Dersom man i møte med omsorgssvikt ikke har tilstrekkelig kunnskap til å gjenkjenne faren eller varslinger, vil man heller ikke kunne avverge potensielle konsekvenser. Nivå av egenkontroll er også en viktig kontekstuell faktor da følelse av kontroll kan bidra til økt trygghet, og dermed vurdere risikoen som lavere (Drottz-Sjöberg, 1991).

Semantiske assosiasjoner handler om omstendighetene og personene knyttet til risikoen (Rohrman & Renn, 2000). Med det menes blant annet hvordan samfunnet og kollegaene forstår og vurderer risikokilden samt hvordan den ansattes relasjon til de involverte partene er. Omsorgssvikt er stigmatiserende og vil dermed påvirke risikopersepsjonen da det kan være vanskelig for barnehagepersonell å forestille seg at det faktisk skjer, samt at det kan være vanskelig å diskutere med både barnets foreldre og kollegaer. Gjennom arbeidet etablerer de ansatte en relasjon til både foreldre og barnet som vil ha betydning for hvordan den ansatte vurderer risikoen.

Videre påvirkes risikopersepsjonen av **tillit** til de involverte partene i situasjonen (Rohrman & Renn, 2000). I barnehagen går tilliten på tvers av ansatt og foreldre, tillit til egen vurderingsevne og kompetanse og tillit til det organisatoriske systemet. Den ansatte må ha tillit til at egen kompetanse er tilstrekkelig til å gjøre en vurdering av risikoen samt ha tillit til at en eventuell vurdering vil bli respektert og håndtert på troverdig måte.

Som forklart ovenfor blir flere av faktorene som påvirker risikopersepsjonen svekket da omsorgssvikt er stigmatiserende. Dette tydeliggjør viktigheten av kompetanse da dette er den eneste faktoren som ikke blir påvirket av omstendighetene. Kompetansen kan også ha en betydning for den kontekstuelle faktoren da tidligere erfaringer og opplevde hendelser preger risikopersepsjonen.

2.7.2 Risikobilde

Ifølge Renn (2008) har alle konsepter av risiko ett element i fellesskap; “Skillet mellom mulig og valgt handling⁴” (s. 1). Handlingsalternativene viser til en mulig fremtidig hendelse eller omstendighet som vi ikke kan forutsi med sikkerhet. Barn, foreldre, ansatte, styrer, og samfunnet for øvrig, står kontinuerlig overfor ulike handlingsalternativer hvor hver av alternativene har medfølgende konsekvenser, både positive og negative (Renn, 2008). Dersom en barnehageansatt oppdager blåmerker på et barn, må hun velge om hun vil rapportere eller ikke. I en slik beslutning vil kunnskap om forekomst og konsekvenser ha betydning for vurderingen. Den ansatte vurderer gjerne også potensielle konsekvenser for seg selv dersom hun velger å rapportere, som hva kollegaene vil tenke, hva foreldrene til barnet vil tenke, hvordan barnevernet eventuelt vil håndtere bekymringen, hvordan dette vil prege det videre samarbeidet og lignende.

Dersom den ansatte velger alternativ 1, vil medfølgende konsekvenser innfris. Konsekvensene til alternativ 2 vil dermed utelukkes. Og likedan vil konsekvensene til alternativ 1 utelukkes dersom alternativ 2 blir valgt. Da det ikke er mulig å gå tilbake i tid kan man heller ikke oppnå de nøyaktig samme konsekvensene dersom man ombestemmer seg og heller ønsker å nærme seg alternativ 2 i en situasjon hvor man opprinnelig valgte alternativ 1. Man kan derimot velge en ny beslutning som leder de følgende konsekvensene i retning til det ønskelige alternativet. Et eksempel er dersom en ansatt er bekymret for et barn, men grunnet usikkerhet velger å ikke rapportere tilfellet videre til kollegaer, styrer eller barnevern, vil barnet fortsette å leve i omsorgssvikt. Hun har her valgt alternativ 1, altså å ikke rapportere, fremfor alternativ 2 som var å rapportere. Dersom den ansatte ved en senere anledning får en ny bekymring knyttet til det samme barnet, kan hun denne gang velge å rapportere hendelsen

⁴ Egen oversettelse av Renn (2008) fra engelsk til norsk

og bevege seg over til alternativ 2. Dersom rapporteringen ender i at barnet blir tatt ut av omsorgssvikten, blir de ønskede konsekvensene innfridd. Dersom den ansatte derimot hadde varslet ved første bekymring, ville barnet kunne fått en bedre omsorgssituasjon på et tidligere tidspunkt, som videre kunne hatt stor betydning for barnets utvikling (Killén, 2015). Selv om den ansatte valgte å rapportere ved en senere anledning vil denne beslutningen gi andre konsekvenser enn dersom hun hadde valgt alternativ 1 i utgangspunktet. Barnet blir tatt ut av omsorgssituasjonen, men på et senere tidspunkt enn nødvendig.

Ifølge Kirkengen (2009), Lindøe (2018) og Renn (2008) vil enhver som betrakter et fenomen basere forståelsen på den posisjonen man betrakter verden ut ifra. Forståelsen er betinget av begrepene og kategoriene man tenker, tolker og sorterer med. Man har etablerte rammer eller horisonter man orienterer seg innenfor som er preget av den oppveksten man har hatt og det sosiale miljøet man befinner seg i. Man er på den måten ikke fri til å tenke hva som helst om fenomenet man betrakter da man er dypt influert av samfunnet man lever i og de erfaringene man har tilegnet seg gjennom livets løp (Kirkengen, 2009). Til tross for faglig sosialisering og kompetanse, ligger likevel den sosialt internaliserte holdningen og perspektivet i bunn. Man kan gjerne si at man gjennom faglig sosialisering tilegner seg et dobbelt kunnskapsgrunnlag hvor det sosiale perspektivet ligger i bunn, og det faglige perspektivet supplerer det sosiale. (Kirkengen 2009). Da barnehageansatte har ulik sosial bakgrunn er det ønskelig at de sammen tilegner seg den spesielle og faglige kompetansen som handler om risikoforståelse, erkjennelse og kompetanse. For at de gjennom sitt arbeid skal være i stand til å avdekke omsorgssvikt er det en forutsetning at de erkjenner at omsorgssvikt forekommer og har nødvendig kompetanse til å identifisere tegn på dette.

Lindøe (2018) påpeker at persepsjon og perspektiv har stor betydning for hvordan man oppfatter og vurderer ulike risikokilder. Han sier at faglig bakgrunn og muligheten for potensiell gevinst eller tap har stor betydning (Lindøe, 2018 s.58). En og samme risikokilde kan oppleves ulikt av to ulike aktører. Hva som aksepteres og ikke i oppdragelse og omsorg er kulturelt betinget. Noe som ifølge norske lover er ulovlig, kan i andre kulturer betegnes som normalt. Eksempler på dette kan være slag med flat hånd eller ris. Øynene som ser vurderer risikoen ut fra eget ståsted. På den måten kan man betrakte risikobildet som et kaleidoskop, hvor bilde endres i takt med kaleidoskopets bevegelse (Lindøe, 2018). Perspektivet og kompetansen til den ansatte som vurderer situasjonen vil ha betydning for hvordan den

oppfattes. Her kommer viktigheten av tydelige og kollektive retningslinjer frem. For at styrer skal sørge for at de ansatte rapporterer tegn på omsorgssvikt, må de får en innføring i hva som anses som omsorgssvikt. Den ansatte er en utenfra-forstående, som basert på egen forståelse, skal vurdere om det er grunn for bekymring eller ikke. For at det skal kunne etableres kollektiv forståelse for hva som skal rapporteres i barnehagen, bør de ansatte etablere en grunnleggende kompetanse vedrørende forekomst og konsekvenser.

2.7.3 Kompetanse

Utdanningsdirektoratet forklarer kompetanse som “å kunne tilegne seg og anvende kunnskaper og ferdigheter til å mestre utfordringer og løse oppgaver i kjente og ukjente sammenhenger og situasjoner. Kompetanse innebærer forståelse og evne til refleksjon og kritisk tenkning”. (Utdanningsdirektoratet, 2020). Utdanningsdirektoratet (2020) vektlegger at kompetansebegrepet både inneholder *kunnskap* og *ferdigheter*. Kunnskap viser til informasjon om omsorgssvikt som hvor mange barn som statistisk lever i forhold preget av omsorgssvikt, risikogrupper, hvilke konsekvenser omsorgssvikt kan medføre og hvilke tegn som kan bidra til å avdekke omsorgssvikt. Ferdigheter består av gjennomførbare handlinger (Utdanningsdirektoratet, 2020). Dersom barnehageansatte bruker den tillærte kunnskapen om omsorgssvikt i møte med barn og benytter denne kunnskapen til å avdekke omsorgssvikt, viser dette til ferdigheter.

I oppgaven har jeg delt opp barnehageansattes kompetanse i to kategorier: formell og uformell kompetanse. Den formelle kompetansen består av offisielt godkjente sertifikater eller diploma på gjennomført og bestått utdanning. Herunder faller utdannelsen som barnehagelærer, en treårig bachelorgrad som godkjennes av høyskole eller universitet (UIS, 2020) og fagarbeider (barne- og ungdomsarbeider) som består av en toårig fagskole etterfulgt av to år som lønnet lærling før fagprøven tas og fagbrev tildeles (Utdanning.no, 2019). Den uformelle kompetansen viser til kunnskap og ferdigheter den ansatte har tilegnet seg gjennom arbeidet og/eller livet. Den uformelle kompetansen kan bestå av kurs, foredrag, samtaler i barnehagen, eller tidligere erfaringer. Den uformelle kompetansen vil være vanskeligere å måle da denne kompetansen ikke måles og evalueres på lik linje med den formelle.

Dreyfus og Dreyfus (1988) deler læringsprosessen opp i fem stigende nivåer: nybegynner, avansert nybegynner, kompetent aktør, dyktig aktør og ekspert. Videre har Flyvbjerg (2001)

organisert nivåene i stigende grad som viser at den ansatte på et gitt nivå gjør en bestemt ferdighet bedre enn en ansatt som befinner seg i forrige nivået. Ferdighetene blir målt i gjenkjennbare, kvalitative handlingsmåter og prestasjon i prosessen ved å lære en bestemt ferdighet. Som ufaglært og nyansatt i en barnehage må man sette seg inn i de ulike kravene og forventningene som følger stillingsbeskrivelsen.

Som ufaglært nybegynner møter man arbeidsoppgavene og forventningen for første gang når man starter i jobben. Gjennom instruksjoner fra både styrer, pedagogisk leder og andre ansatte i barnehagen, lærer nybegynneren seg regler, karakteristikker og handlinger som er passende for arbeidsoppgaven. Reglene blir innprentet hos nybegynneren som vektlegger regler og handlinger mer enn kontekst. På denne måten evaluerer hun egne ferdigheter basert på hvor godt hun følger reglene og instruksene som er gitt dem (Flyvbjerg, 2001).

Avansert nybegynner er den andre fasen, og det er i denne fasen den ansatte opparbeider seg kunnskap gjennom praksis. Instruksjonene og kunnskapen den avanserte nybegynneren har tilegnet seg i forrige fase, blir overført til relevante elementer og situasjoner i arbeidet. Gjenkjenningen begynner når den ansatte begynner å se likheter i situasjoner, fremfor bare gjentatte og like hendelser (Flyvbjerg, 2001). Den ansatte kan bruke en egenskap lært i en spesiell situasjon, for eksempel å klappe for å få oppmerksomhet før måltidet, da hun gjennom samlingsstund erfarte at dette var en nyttig metode for å få barnas oppmerksomhet. For å tilegne seg en bedre situasjonsforståelse er det viktigere med personlige erfaringer som prøving og feiling fremfor verbal veiledning og regler (Flyvbjerg, 2001).

Kompetente utøvere er mer erfarne enn den avanserte nybegynneren, og begynner etter hvert ikke bare å observere konkrete situasjoner, men gjennom både egen og andres erfaringer lærer de å prioritere hvilke beslutninger som er viktigst. Når de har et mål å jobbe mot, er ansatte på det kompetente nivået i stand til å prioritere situasjonene som er relevante for målet de jobber mot (Flyvbjerg, 2001). Denne lærdommen krever mye erfaring, tid og diskusjoner. Gjennom arbeidserfaring i barnehagen vil den ansatte på bakgrunn av barnehagens mål og verdier kunne prioritere hva som er viktigst og videre kunne ta bort de mindre viktige handlingene på vei mot målet. Dersom det oppstår en ulykke med et barn eller at fokuset på en annen måte blir tatt fra barna, vil en kompetent utøver finne ad hoc-løsninger som beholder roen i gruppa samtidig som den ansatte kan trøste eller hjelpe barnet som trenger ekstra oppmerksomhet.

Planlagte aktiviteter som maling eller turgåing blir prioritert bort til fordel for omsorg for barnet som skadet seg.

Det finnes ikke en objektiv oppskrift på hvordan den kompetente utøveren skal prioritere, dette er noe den ansatte selv prioriterer og bestemmer. Derfor vil den ansatte også føle ansvar knyttet til beslutningen, da den baserer seg på egne vurderinger. Den ansatte blir på den måten mer personlig involvert i handlingene (Flyvbjerg, 2001). Gjennom prioriteringer vil den ansatte redusere den totale arbeidsmengden, men likevel få unnagjort det som er nødvendig for å nå det definerte målet (Flyvbjerg, 2001). Dyktige utøvere blir vanligvis dypt involvert i egne handlinger og har gjennom erfaring og tidligere handlinger utviklet sitt eget perspektiv på situasjonen (Flyvbjerg, 2001).

Ekspertene refererer til de mest kompetente ansatte. Eksperten handler på bakgrunn av opparbeidet erfaring gjennom utallige situasjoner som alle sikter på samme målet. Eksperten kan uanstrengt ta viktige beslutninger fordi hun gjennom en rekke med ulike situasjoner har tilegnet seg nok erfaring og kunnskap til at løsningen kommer intuitivt (Flyvbjerg, 2001). Når det er sagt kan også eksperter i svært krevende situasjoner diskutere hva som er den beste beslutningen i en gitt problemstilling. Men også her kommer den erfaringsbaserte kunnskapen frem, hvor ekspertene heller diskuterer intuisjon og erfaring fremfor kalkuleerte løsninger (Flyvbjerg, 2001). En ekspert vil for eksempel i større grad ha tillit til sine egne intuitive følelser om et barns omsorgssituasjon og undersøke videre deretter.

2.7.4 Oppmerksomhet

Ifølge Reason (1997) er "oppmerksomhet en begrenset ressurs. Dersom vi fokuserer på en ting, blir det nødvendigvis trukket bort fra andre ting" (s.69). Med økt formell kompetanse, som i denne sammenheng knyttes til barnehagelærer, får man tildelt ansvar for planlegging av pedagogiske aktiviteter, ukeplaner og annet administrativt arbeid som i perioder tar store deler av oppmerksomheten til barnehagelæreren. Da den ansatte med høyest formell kompetanse retter oppmerksomheten på for eksempel planlegging- og gjennomføringsarbeid, vil det ifølge Reason (1997), trekkes bort fra andre områder, som for eksempel tegn på omsorgssvikt. Det vil da være grunn til å tro at vage signaler barna sender til barnehagelæreren kan bli ignorert som følge av redusert oppmerksomhet. Basert på Reason (1997) kan man derfor argumentere for at alle de ansatte i barnehagen bør ha kompetanse om omsorgssvikt slik at de kan bistå

hverandre i situasjoner hvor pedagogenes administrative arbeid tar oppmerksomhet bort fra barna. Fagarbeiderne og de ufaglærte har ingen, eller mindre, ansvar for den pedagogiske planleggingen av barnehagehverdagen. De tilbringer dermed mer tid sammen og barna samt at oppmerksomheten i større grad er rettet mot gjennomføring av aktiviteter og tid sammen med barna.

2.8 Oppsummering

Ifølge den presenterte teorien har sikkerhetskultur stor betydning for hvordan barnehageansatte vurderer og rapporterer omsorgssvikt. På det eksterne nivået er regel- og rammeverket viktig for hva som kreves av den enkelte ansatte når hun er på jobb. Videre har styrers forståelse av barnehageloven og rammeplanen betydning for hvordan ressurser og fokus fordeles i hver enkelt barnehage. Dersom styrer fokuserer på kompetanseheving og avdekking av omsorgssvikt, vil dette videre påvirke sikkerhetskulturen og den kollektive risikoforståelsen for omsorgssvikt i barnehagen. På organisasjonsnivå vil struktur og involvering av ansatte ha betydning. Tillit mellom de ansatte i barnehagen samt klare mål og verdier den ansatte skal jobbe mot er også viktig. Til slutt vil den ansattes kompetanse, både i formell og uformell form ha betydning for hvordan den ansatte vurderer og rapporterer omsorgssvikt.

3 METODE

I dette kapittelet skal jeg gjøre rede for de metodiske valgene som er tatt for å besvare problemstillingen.

3.1 Datainnsamling

Tidsrammen jeg har hatt til å skrive oppgaven har i stor grad vært preget av uforutsette omstendigheter da myndighetene i mars bestemte at Norge skulle stenge på grunn av Covid-19. Dette har i stor grad påvirket datainnsamlingen og medførte at jeg måtte justere forskningsstrategien jeg i utgangspunktet hadde planlagt. Under pressekonferansen 12.03.2020 presenterte Helseminister Bent Høie at alle norske barnehager fra og med 12. mars kl. 18.00 skulle stenge som følge av de nasjonale smitteverntiltakene (Regjeringen, 2020). Tiltaket varte i første omgang i 14 dager, med forbehold om forlengelse ved behov, men barnehagene åpnet igjen først 20.04.2020.

I utgangspunktet var det planlagt en strukturert utspørring med utgangspunkt i spørreskjema. Ved bruk av personlig intervju ville jeg i større grad ha sikret meg god deltakelse og lite frafall ved at jeg personlig møtte opp og snakket direkte med respondentene (Grønmo, 2004). I tillegg kan utspørrende intervju gi respondenten mer motivasjon til å gjennomføre undersøkelsen enn hva de får gjennom en digital spørreundersøkelse hvor de selv må gjøre en innsats for å gjennomføre opplegget (Grønmo, 2004). Videre var undersøkelsen preget av et sensitivt tema som det gjerne kan være enklere å få svar på gjennom samtale. Ettersom tiltakene knyttet til Covid-19 medførte at ansatte ikke fikk være fysisk tilstede på arbeidsplassen, samt at man ble oppfordret til å holde seg mest mulig hjemme, besluttet jeg å gjennomføre undersøkelsen digitalt.

I eposten jeg sendte til styrer med link til undersøkelsen nummererte jeg alle barnehagene fra tallet 1-5. Dette for å anonymisere respondentene da jeg benyttet meg av et digitalt verktøy som var utenfor min kontroll. Da respondentene kun benyttet formell utdanning, lengde på ansettelse og nummeret jeg hadde tildelt barnehagen som personlig informasjon, ville det være umulig for uønskede aktører å identifisere respondentene på bakgrunn av informasjonen

de oppga. Anonymiseringen i undersøkelsen ble gjort for å beskytte identiteten til barnehagen og de ansatte dersom informasjon, av uforutsette årsaker, skulle komme på avveie.

Det ble benyttet strukturert datainnsamling da den kvantitative spørreundersøkelsen ikke gir rom for fleksibilitet (Grønmo, 2004). Undersøkelsen ble laget i forkant av gjennomførelsen så det var ikke mulighet for justeringer underveis (Grønmo, 2004). En klar styrke med denne metoden er at det gir effektiv datainnsamling samt at alle respondentene blir behandlet på samme måte og får samme spørsmål i lik rekkefølge. Det kan dog også være en svakhet dersom en eller flere av respondentene mangler vilje til å gjennomføre undersøkelsen eller dersom respondentene ikke forstår spørsmålet (Grønmo, 2004). Det var derfor viktig å formulere spørsmålene på en tydelig måte for å minimalisere forvirring og misforståelser. En av informantene har oppgitt motsigende informasjon gjennom undersøkelsen. Hvorvidt dette kommer av mistolkning av spørsmålene eller av at respondenten har ombestemt seg i løpet av gjennomførelsen av undersøkelsen er usikkert. Dette tilfellet er derimot unntaket da det ser ut til de resterende respondentene har vist god forståelse av spørsmålene og svart deretter.

Spørreskjemaet laget jeg på en nettside som heter EasyQuest. Jeg benyttet meg av gratisversjonen hvor jeg kunne lage og sende ut spørreundersøkelsen. Tilgangen begrenset seg til resultatene og jeg fikk ikke benytte meg av programmets kodingsverktøy. Resultatene ble derfor kodet manuelt, noe jeg vurderte som uproblematisk da datamengdens omfang var håndterbart. Videre var spørreundersøkelsen strukturert på en måte som gjorde det enkelt for meg å kode de definerte kategoriene underveis.

I etterkant av undersøkelsen så jeg behovet for å omkode barnehagene ettersom både styrer og ansatte selv kunne identifisert hverandre på bakgrunn av tallsystemet. Jeg endret derfor barnehagene fra nummer til farge. Respondentene ble ikke informert om hvilken farge barnehagene ble tildelt. Jeg har også vært forsiktig med å benytte for mye direkte sitater fra undersøkelsen da dette kan gi respondentene en indikasjon om hvilken barnehage det er snakk om. Dersom deltakerne leser egne sitater og kjenner seg igjen, kan det bidra til å avsløre identiteten til andre deltakere i samme barnehage. Det er ingen sammenheng forøvrig mellom fargene og tallene jeg har tildelt barnehagene. Fargene er satt opp for at leseren skulle kunne gjenkjenne barnehagene og kunne skille dem fra hverandre.

3.2 Forskningsdesign

Forskningsdesignet er en plan for hvordan problemstillingen skal besvares. Da barnehageansatte til tross for sin sentrale rolle i barns liv, i motsetning til tannleger og leger rapporterer få bekymringsmeldinger til barnevernet, ønsket jeg å undersøke hvorvidt sikkerhetskultur påvirker ansattes vurdering og rapportering. Med utgangspunkt i problemstillingen planla jeg å lage en kvantitativ undersøkelse hvor jeg gjennom strukturerte intervjuer kunne få innsikt i hvilke forutsetninger og påvirkningsfaktorer barnehageansatte jobber med. Da barnehagens rammeverk består av lover og forskrifter barnehagene må forholde seg til, var dette en naturlig plass å starte. Videre har styrer en vesentlig rolle i hvordan hun forstår og videreformidler regelverket med sine ansatte. Styrerens kompetanse og fokus vil sådan påvirke organisasjonskulturen og hvordan de ansatte forstår og utfører arbeidet. Dette var en prosess jeg ønsket å få innsikt i gjennom intervju med styrer. Gjennom organisering og tillit vil styreren ha stor betydning for hvorvidt organisasjonskulturen er rettferdig og informativ. Til slutt er den ansatte selv utstyrt med sosial og faglig kompetanse som har betydning for hvordan hun vurderer og rapporterer omsorgssvikt.

På grunn av stigma og tabu knyttet til omsorgssvikt ønsket jeg å snakke med informantene ansikt til ansikt. I tillegg gikk undersøkelsen inn på arbeidsforhold i barnehagen som gjerne kan oppleves tryggere å snakke om, enn å skrive ned. Et personlig møte ville også kreve lite av informantene samt gi dem motivasjon til å delta. Den opprinnelige planen var å møte opp i barnehagen hvor en og en respondent kunne komme og snakke med meg i cirka 10 minutter. Da undersøkelsen skulle foregå i arbeidstiden, var det et poeng at personalet ikke ble tatt bort fra arbeidssituasjonen lenger tid enn nødvendig.

Planen var å intervju to ufaglærte, to fagarbeidere, to barnehagelærere og en styrer fra seks barnehager, da jeg ønsket å lage en teoretisk pilot som kunne generaliseres. Dermed ville utvalget bestått av 42 informanter. Jeg ønsket å snakke med ulike barnehager for å undersøke om det er store forskjeller i hvordan barnehagene praktiserer lov- og rammeverket, og hvordan dette videre ville påvirke de ansattes forutsetninger for vurdering og rapportering av omsorgssvikt. Planen var å undersøke forskjeller mellom barnehagene. Da lovverket er det samme for alle barnehager, tenkte jeg at styrerne i de ulike barnehagene kunne ha en betydning for sikkerhetskulturen i den enkelte barnehagen. Dersom resultatene hadde vist

betydelige forskjeller mellom barnehagene, ville dette kommet frem i resultatene. Videre ønsket jeg også å snakke med informanter med ulik formell kompetanse for å undersøke kompetansens betydning for hvordan den enkelte ansatte vurderer og rapporterer omsorgssvikt.

Da intensjonen var å benytte strukturert utspørring, laget jeg en strukturert intervjuguide med spørsmål om barnehageansattes erfaringer med kommunikasjon og omsorgssvikt, egen kompetanse, tidligere erfaringer og lignende. Spørsmålene skulle være enkle og konkrete slik at informantene kunne gi korte svar. Gjennom et strukturert intervju ville informantene få like spørsmål i samme rekkefølge som ville bli enkle å sammenligne i etterkant av undersøkelsen. Ved bruk av ja-/nei-spørsmål ville jeg også få konkrete svar, samt at det var enkelt for informantene å svare.

I tillegg til de ansatte i barnehagen ønsket jeg å få et innblikk i styrerens arbeid med å avdekke omsorgssvikt. Jeg ville undersøke hvordan styrer opplevde kompetansenivået i barnehagen og de ansattes terskel for å rapportere. Jeg ønsket også en forståelse for hvordan styrerne opplevde rapporteringsprosessen og hva de mener er årsaken for at barnehager på et nasjonalt nivå rapporterer få bekymringsmeldinger til barnevernet.

3.3 Forskningsstrategi

Jeg startet med å lese meg opp på foreliggende data som rapporter, statistikker, NOU, lover og forskrifter samt teori og litteratur angående omsorgssvikt. Ottar Hellevik (1999) betegner denne strategien som eksplorerende undersøkelse. Hensikten med denne metoden var å etablere en forståelse av hvordan omsorgssvikt forekommer, håndteres og forebygges da dette fagområdet var fremmed for meg. Informasjonen jeg fikk gjennom foreliggende data bidro til å danne en bedre forståelse for temaet. Den eksplorerende undersøkelsen sammen med min samfunnsfaglige kompetanse resulterte i et forklarende undersøkelsesopplegg (Hellevik, 1999) hvor jeg benyttet sikkerhetsteori til å undersøke betydningen av sikkerhetskultur i barnehager.

Da hensikten med oppgaven var å danne et bilde av strukturerte fellestrekk og ulikheter har jeg benyttet meg av kvantitativ metode. Forskningsmetoden er induktiv da den har som hensikt å avdekke fellestrekk og egenskaper hos barnehageansatte (Blaikie & Priest, 2019). Populasjonen jeg ønsker å undersøke er barnehageansatte i Sandnes kommune i tidsrommet mars-april 2020. Da kommunen på daværende tidspunkt besto av 63 barnehager (26 kommunale og 37 private) og undersøkelsen var ment som en indikativ studie, gjorde jeg noen avgrensninger underveis. Først begrenset jeg utvalget til fem barnehager. Deretter bestemte jeg at to respondenter fra hvert av utdanningsnivåene (barnehagelærer, fagarbeider og ufaglært) ville være nok til å kunne avdekke mønstre mellom respondentene. Da styrer har en sentral rolle i tolkning av rammeverket og ressursprioritering i barnehagen, ville også styrers perspektiv ha en viktig betydning i undersøkelsen. På den måten kunne jeg også sammenligne styrerne og de ansattes svar.

3.4 Utvalg

For å komme i kontakt med barnehagene ringte jeg til hver enkelt styrer hvor jeg forklarte hvem jeg var, hvilket utdanningsforløp jeg var i, hva som var hensikten og målet med oppgaven samt hvordan den skulle gjennomføres. Videre ble det avtalt at jeg skulle sende en epost med kort informasjon om oppgaven samt link til spørreundersøkelsene som styreren selv skulle fylle ut og videresende til seks av sine ansatte. Det ble også presisert at undersøkelsen var anonym både for barnehagene og respondentene. Styrerne ble tilbudt en oppsummering av prosjektets resultater dersom det var ønskelig. Det ble dog presisert at styrer ikke ville få resultatene fra egen barnehage da undersøkelsen var anonym, men at rapporten jeg ville sende i etterkant var resultatet av den totale undersøkelsen.

Fem av styrerne gav beskjed over telefon at de ønsket å delta og fikk linken tilsendt samme kveld, mens den siste ønsket å snakke med de ansatte før hun gav meg et svar. Etter noen dager fikk jeg beskjed om at denne barnehagen ikke hadde mulighet for å delta på daværende tidspunkt. Da myndighetene i denne perioden begynte å diskutere smitteverntiltak for gjenåpning av barnehagene, lot jeg være å kontakte flere barnehager. Ettersom oppgaven er

ment som en pilot til å belyse et område man kan argumentere for at trenger ytterligere forskning, ble de fem deltakende barnehagene vurdert som tilstrekkelig.

Cirka to uker etter at undersøkelsen var sendt ut manglet jeg fremdeles flere besvarelser. Jeg sendte derfor ut en vennlig påminnelse til styrerne jeg hadde hatt kontakt med, med vedlagt link til spørreundersøkelsen hvor jeg gav dem en ukes frist før jeg stengte undersøkelsen. I etterkant av påminnelsen fikk jeg flere nye besvarelser. Da spørreundersøkelsen ble lukket var det fire respondenter som ikke hadde deltatt. Det var også en respondent som ikke hadde svart på hele undersøkelsen. Svarprosenten har vært på 88 % ($31/35 \times 100 = 88,57$), noe som ifølge Jacobsen (2015) anses som en meget god svarprosent. Som vist i tabellen nedenfor fikk jeg tilnærmet lik andel respondenter i hvert utdanningstrinn som dermed hindret systematisk skjevhet (Jacobsen, 2015).

3.1 Tabellen gir en oversikt over respondentene som har deltatt i undersøkelsen. Den forteller hvilken barnehage respondentene tilhører, hvilken utdanning de har og hvor mange år de har jobbet i barnehagen.

Barnehage	Styrer	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Antall respondenter i hver barnehage
GUL	X	0-1 år	6-10 år 6-10 år	6-10 år 6-10 år	6 respondenter
ORANSJE	X	20+ år 20+ år	11-20 år 6-10 år	11-20 år 11-20 år	7 respondenter
RØD	X	0-1 år 6-10 år	6-10 år 2-5 år	2-5 år	6 respondenter
GRØNN	X	0-1 år	6-10 år 20+ år		4 respondenter
BLÅ	X	10-15 år 2-5 år	20+ år	11-20år 0-1 år 0-1 år	7 respondenter
Ikke oppgitt		0-1 år			
TOTALT	5	9	9	8	31

Barnehagekolonnen viser til hvilken farge jeg har tildelt barnehagene. Krysset i styrerkolonnen viser til styrere som har deltatt i undersøkelsen. Tidsperioden i kolonnen for barnehagelærer, fagarbeider og ufaglært viser til lenge på ansettelse til hver av respondentene. Til slutt viser kolonnen helt til hvor mange respondenter som deltok fra hver barnehage, og den nederste horisontale kolonnen den totale deltakelsen fra hele undersøkelsen.

3.6 Reliabilitet

Reliabilitet viser til “graden av samsvar mellom ulike innsamlinger av data om samme fenomen basert på samme undersøkelsesopplegg” (Grønmo, 2004, s.242). Da utvalget har deltatt på en anonym undersøkelse hvor de ikke ble observert eller stilt til ansvar for egne svar, antar jeg at de har oppgitt ærlige svar. Undersøkelsene ble også sendt ut på mail, noe som betyr at respondentene var frie til å svare på undersøkelsen i selvvalgte omgivelser på et beleilig tidspunkt. Utvalget er også preget av mangfold i form av ansiennitet og formell utdanning som kan bidra til at representantene har ulike perspektiver på temaet. Da resultatene mine viser til signifikante forskjeller i de ulike gruppene av formell kompetanse, er det grunn til å tro at denne årsaksfaktoren er stabil. Stabilitet viser ifølge Grønmo (2004) til “Graden av samsvar mellom data om samme fenomen som er samlet inn ved hjelp av samme undersøkelsesopplegg på ulike tidspunkter” (Grønmo, 2004, s.242) Til tross for ulik lengde på arbeidserfaring er det flere likheter mellom de gruppene som har gjennomført samme type formelle utdanning, eller ikke gjennomført formell utdanning. Som nevnt er alle undersøkelser preget av tid og geografiske områder (Blaikie og Priest, 2019), og det vil derfor være nærliggende å tro at også dette er tilfelle i denne undersøkelsen. Ettersom myndighetens tiltak i denne perioden i stor grad preget barnehagene, og det på samme tidspunkt var et økt fokus på “De sårbare barna” i media (NRK, 17.03.2020., NRK, 30.03.2020., VG, 25.03.2020) er det grunn til å tro at også dette kan ha hatt en innvirkning på resultatene.

Reliabiliteten i form av ekvivalens er høy dersom en annen person hadde benyttet samme undersøkelsesopplegg og fått stort samsvar mellom dataene og fenomenet (Grønmo, 2004). Da jeg kun har vært i kontakt med de fem styrerne i undersøkelsen og ingen av de 26 andre respondentene, antar jeg at min rolle som forsker har hatt svært liten betydning. Det må likevel tas høyde for at mitt fravær også kan ha hatt en betydning for respondentene. Styrer som gjennom undersøkelsen har fungert som en kontaktperson fra begge sider kan ha hatt en viktig betydning i form av å motivere de ansatte til å gjennomføre undersøkelsen. Som vist i oversikten over respondentene er det ulik grad av deltakelse fra de fem barnehagene. To av barnehagene har alle syv deltakerne, mens den ene barnehagen har fire. Basert på deltakelsen fra de ulike barnehagene kan det tenkes at styrer rolle har påvirket de ansattes deltakelse.

Det er i stor grad benyttet ja-/nei-spørsmål i undersøkelsen. Dette ble gjort for å bidra til å øke reliabiliteten samt lette gjennomførelsen for respondentene. I retrospekt ser jeg at jeg med fordel kunne gradert svarene fra svært enig til svært uenig på noen av spørsmålene for å få mer nyanserte besvarelser. Jeg gav likevel respondentene mulighet til å fylle ut egne besvarelse på de spørsmålene hvor svaret ikke nødvendigvis var de oppsatte alternativene. I slutten av undersøkelsen fikk også respondentene mulighet til å fylle inn egne kommentarer.

3.7 Validitet

Validitet refererer til “datainnsamlingens gyldighet til de problemstillingene som skal belyses” (Grønmo, 2004 s.251). Det viser til forholdet mellom den teoretiske definisjonen som forskeren har til hensikt å studere, og den operasjonelle som viser til hva som faktisk har blitt studert (Grønmo, 2004). Validiteten er med andre ord en vurdering av hvorvidt forskeren har undersøkt det hun i hensikt hadde å undersøke.

Jeg gjennomførte to separate undersøkelser for styrer og ansatte. Dette gjorde jeg for å få en innsikt i både den ansattes og styrers perspektiv, og på den måten sammenligne de ulike erfaringene og forståelsene. Dette førte til at jeg fikk innsikt i både styrers og ansattes forståelse av sikkerhetskulturen uten å direkte spørre om dette. Videre har jeg strukturert sikkerhetskulturen i fire nivåer (individnivå, organisasjonsnivå, ledernivå og eksterne krav), for å koble spørsmålene fra undersøkelsene og teorien til det relevante nivå i sikkerhetskulturen. Dette har bidratt til at jeg til stadighet har sørget for at både teori og empiri var koblet til riktig nivå. Denne metoden har lettet arbeidet med å strukturere oppgaven, men også å holde meg til problemstillingens relevans da alle de fire nivåene går inn under sikkerhetskulturen.

3.8 Generelle refleksjoner

Flere av respondentene har kort erfaring fra barnehagen og fem respondenter har bare jobbet i barnehage 0-2 år. Dette kan påvirke resultatet da det kan tenkes at det vil ta tid å komme inn i rutine og kulturen på en ny arbeidsplass. På en annen side har ulik lengde på ansettelse også

vist seg å være verdifullt da arbeidserfaring har vist seg å være en betydningsfull faktor. En annen fordel med ulik lengde på arbeidserfaring er at dersom det i løpet av de senere årene hadde vært endring i opplæringsrutiner ville dette blitt fanget opp i undersøkelsen. De ansatte med kortest ansattforhold ville da oppgitt at omsorgssvikt var en del av opplæringen.

Gjennom resultatene fra undersøkelsen kan det synes at respondentene har hatt ulik motivasjon for deltakelsen. Noen av respondentene har i stor grad benyttet seg av utfyllende fritekst, mens andre ikke har benyttet dette i hele tatt. Det er også én respondent som ikke har fylt ut hele undersøkelsen. På bakgrunn av dette kan jeg argumentere for at undersøkelsen hadde gjort seg bedre i et intervju i barnehagen, hvor det ville vært en mer naturlig flyt i samtalen, og jeg kunne stilt oppfølgingsspørsmål til noen av svarene. Dette kunne bidratt til en mer sensitiv utspørring hvor jeg som forsker hadde hatt et nærere forhold til respondentene (Grønmo, 2004). På en annen side kan det tenkes at direkte møte med respondentene kunne ført til at noen hadde opplevd det som vanskeligere å svare ærlig da et direkte møte gjerne ikke gir samme følelse av anonymitet for respondentene. Ved direkte kontakt gjennom intervju ville det også krevd mindre innsatsen av respondentene selv, som videre kunne bidratt til høyere motivasjon for deltakelsen. På en annen side har undersøkelsen svært god svarprosent, noe som videre kan tolkes som at respondentene opplevde undersøkelsesopplegget som greit.

Ettersom undersøkelsen ble sendt til styrer som videre skulle formidle undersøkelsen til sine ansatte, ble styrer en sentral motivator i prosessen. Dette var ikke noe jeg på forhånd hadde tatt høyde for da dette ikke inngikk i min opprinnelige plan. Jeg kan ikke se bort ifra at styrers rolle har hatt en betydning for deltakelsen. Styrernes rolle i undersøkelsen kunne vært redusert dersom jeg i samråd med styrer hadde møtt opp i barnehagen og snakket med respondentene direkte. Jeg har likevel fått svar fra alle barnehager og har en høy svarprosent. Da jeg ikke har vært i kontakt med respondentene har jeg heller ikke fått mulighet til å spørre hvorfor de valgte å ikke delta på undersøkelsen. Også denne informasjonen kunne vært verdifull dersom flere i frafallet hadde oppgitt sammenfallende årsaker. Grunnet den manglende kontakten vet jeg ikke om frafallet skyldes manglende kapasitet, negative erfaringer eller om det er andre årsaker som ligger til grunn. Da grønn barnehage har minst antall respondenter med fire besvarelser, kan jeg anta at det var noe felles for denne barnehagen som var årsaken til den lave svarprosenten.

I spørsmål om hvorvidt barnehagene hadde hatt opplæring om omsorgssvikt formulerte jeg ikke forskjell på formell og uformell opplæring i spørreskjemaet til de ansatte. Det kan derfor tenkes at respondentene som besvarte spørsmålet ikke stilte samme kriterier til formell opplæring som jeg gjorde. I spørsmålet til styrerne beskrev jeg formell opplæring som kurs og/eller foredrag vedrørende omsorgssvikt. Det ble heller ikke definert hva respondentene la i uformell opplæring, og hvorvidt dette var i form av en samtale med nærmeste leder, eller om temaet ble tatt opp i plenum på personalmøter, planleggingsdager eller lignende.

3.9 Avrunding

Til tross for at det opprinnelige forskningsdesignet måtte endres da Covid-19-pandemiens smittevernstiltak ble iverksatt, gjorde jeg de nødvendige justeringene for å innhente det empiriske materialet som var nødvendig for å svare på problemstillingen

4 EMPIRI

I dette kapittelet skal jeg presentere funnene fra datainnsamlingen som videre skal besvare problemstillingen om hvilken betydning sikkerhetskulturen i barnehagen har for de ansattes vurdering og rapportering av omsorgssvikt.

Ifølge den presenterte teorien vil barnehagens lov- og rammeverk være generelt, og dermed ikke skreddersydd for hver enkelt barnehage. Det gir hver enkel styrer handlingsrom til å prioritere etter egne ønsker, behov og ressurser. Videre vil styrerens fokus, prioritering av ressurser samt evne til å samle de ansatte ha betydning for hvordan barnehageansatte utfører det daglige arbeidet. Kulturen, som både produseres- og påvirkes av de ansatte, vil lede dem i en bestemt retning. Kulturen kan bidra til å skape en rettferdig kultur på arbeidsplassen, eller den kan bidra til å øke forskjellene. Den kan virke samlende og inkluderende, eller den kan virke ekskluderende. Til slutt er det den enkelte barnehageansattes persepsjon, kompetanse og risikoforståelse som utgjør hvordan hun vurderer og rapporterer omsorgssvikt.

4.1 Eksterne krav

Eksterne krav handler om barnehagers rammeverk. Det er lover og forskrifter som sier noe om hvordan barnehagen skal organiseres, hvordan arbeidet skal gjennomføres, verdier barnehagen skal jobbe ut i fra og hvilke plikter barnehagen er pålagt. De eksterne kravene pålegges alle barnehager utgjør dermed den ytterste sirkelen i sikkerhetskulturen.

4.1.1 Lovverket

I henhold til norske lover kan man straffes med fengsel inntil seks år dersom man ved trusler, tvang, frihetsberøvelse, vold eller andre krenkelser, alvorlig eller gjentagende mishandler sin nåværende eller tidligere ektefelles eller samboers slektning i rett nedstigende linje, noen i sin husstand, eller noen i sin omsorg (Straffeloven, 2005 § 282). Videre kan grov mishandling i nære relasjoner straffes med inntil 15 år fengsel. I en slik vurdering vil mishandlingens karakter vurderes ut i fra den krenkedes skader, varighet på mishandlingen, hvorvidt skadene

har vært smertefulle eller ført til smerte, og hvorvidt mishandlingene har vært begått mot en forsvarsløs person (Straffeloven, 2005 §283). I FNs barnekonvensjon artikkel 19 heter det at “Staten skal beskytte barnet mot fysisk eller psykisk mishandling, forsømmelse eller utnyttelse fra foreldre og andre omsorgspersoner” (Barne- og familiedepartementet, 1989).

I Norge har vi en plikt og felles ansvar, både som samfunn og som enkeltindivider, til å rapportere bekymringsverdige forhold eller observerte hendelser til barnevern eller politi (Barne- og familiedepartementet, 1989) (Straffeloven, 2005 §287). Ifølge straffeloven (2005) §287 kan man straffes med bot eller inntil seks måneder fengsel dersom man etter evne unngår å “hjelp en person som er i åpenbar fare for å miste livet eller bli påført betydelig skade på kropp eller helse” (Straffeloven, 2005 §287a). Barnehagepersonell er dermed pålagt meldeplikt både som privatperson gjennom straffeloven, og som arbeidstaker gjennom barnehageloven.

4.1.2 Rammeplan

Det er barnehageloven som regulerer norske barnehager (Barnehageloven, 2005). Under barnehageloven kommer det også forskrifter med mer utfyllende beskrivelser for lovverket (Regjeringen, 2018). Den viktigste og meste relevante forskriften for oppgaven er rammeplanen (Rammeplan for barnehager, 2017). Den fastsetter en rekke forskrifter med utfyllende bestemmelser angående barnehagens innhold og oppgaver. Herunder krav til barnehagepersonalets kompetanse og meldeplikt om forhold som kan føre til tiltak fra barnevernet (Rammeplan for barnehager, 2005). “Gjennom den daglige og nære kontakten med barna er barnehagen i en sentral posisjon til å kunne observere og motta informasjon om barnas omsorgs- og livssituasjon. Personalet skal ha et bevisst forhold til at barn kan være utsatt for omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep, og vite hvordan dette kan forebygges og oppdages. Personalet skal kjenne til opplysningsplikten til barnevernet, jf. barnehageloven § 22” (Rammeplan for barnehager, 2017). Rammeplanen gir også en detaljert beskrivelse av roller og ansvar knyttet til de ulike hierarkiske posisjonene i barnehagen: hva som inngår som eier, styrer og pedagogers ansvar, hvilke verdier barnehagen skal jobbe ut fra, samt krav til læringsutbytte. Herunder faller grensesetting for egen og andres kropp (Rammeplan for barnehager, 2017).

Det sosiale fokuset i en barnehage går ut på å gi barnet en trygg arena preget av trivsel, vennskap og lek. Alle handlinger og avgjørelser som berører barnet skal ha barnets beste som grunnleggende hensyn (Rammeplan for barnehager, 2017). Barnehagen skal erkjenne og ivareta barndommens egenverdi ved å møte og respektere barna som enkeltindivider med ulike forutsetninger. De skal bruke mangfoldet i barnehagen som en ressurs i det pedagogiske arbeidet, og styrke, støtte og følge opp barna ut i fra de forutsetningene som er gitt dem (Rammeplan for barnehager, 2017). Barnehagen skal ha en helsefremmende og forebyggende funksjon som skal bidra til å utjevne sosiale ulikheter. Dersom et barn blir krenket eller mobbet, må barnehagen håndtere og følge dette opp. Barnehagen skal være en trygg arena for de minste som er preget av fellesskap, vennskap og samspill (Rammeplan for barnehager, 2017).

4.1.3 Ansvarsfordeling i barnehagesektoren

Det er kunnskapsdepartementet som har det overordnede ansvaret for barnehagesektoren sammen med utdanningsdirektoratet, fylkesmannen, kommune og den enkelte barnehageeier (Regjeringen, Meld. St. 2019). Utdanningsdirektoratet har ansvar for kompetanseutvikling i sektoren, veiledningsansvar og som tilskudds- og regelforvaltning (Regjeringen, Meld. St. 24). Videre iverksetter fylkesmannen barnehagepolitikken i hvert enkelt fylke gjennom forvaltning av statlige tilskudd. Fylkesmannen koordinerer og initierer utviklingsarbeid i kommuner og barnehager samt fører tilsyn med kommunens ivaretagelse av rollen som lokal barnehagemyndighet (Regjeringen, Meld. St. 2019).

Kommunen har en todelt rolle i barnehagesektoren da de både fungerer som lokal barnehagemyndighet for både offentlige og private barnehager samtidig som de eier de kommunale barnehagene. Kommunene har “lovpålagte myndighets- og forvaltningsoppgaver etter barnehageloven. Kommunen skal som lokal barnehagemyndighet gi veiledning og påse at barnehagene drives i samsvar med gjeldende regelverk” (Regjeringen, Meld. St. 24, s.38) Til slutt er det barnehageeier som har ansvaret for at barnehagen drives i samsvar med gjeldende regelverk (Regjeringen, Meld. St. 24) med barnehagestyrer som er gitt det daglige ansvaret.

4.2 Ledelsesnivå

Ledelsesnivået tolker og viderefører de eksterne kravene på arbeidsplassen. Sådan påvirker lederen sikkerhetskulturen i barnehagen som videre påvirker hver enkelt ansatt i hvordan de vurderer og rapporterer omsorgssvikt.

4.2.1 Styrene

De fem styrene ble spurt om hva de tror kan være årsaken til at barnehager på et nasjonalt nivå rapporterer få saker til barnevernet samt hvilke tiltak de mener kunne bidratt til å avdekke flere tilfeller av omsorgssvikt. Styrene i oransje og rød barnehage mener at manglende kompetanse og usikkerhet hos de ansatte er årsaken til den lave rapporteringen. For å øke rapporteringen sier styret i oransje barnehage at kommuner og barnehager bør kunne tilby de ansatte mer opplæring, samt «Tørre å snakke om et vanskelig tema!» (Styret, Oransje barnehage).

Styret i gul barnehage mener at et tettere foreldresamarbeid vil kunne bidra til å avdekke flere tilfeller. Hun mener at årsaken til den lave rapporteringen er at barnehagen henviser foreldrene til familieenheten i kommunen. Familieenheten er et gratis og frivillig tilbud hvor fagpersoner kan hjelpe foreldre med å styrke foreldreferdighetene sett fra barnets behov (Familieenheten, 2016). Styret i gul barnehage opplever at det gjennom samarbeid med familieenheten ofte blir endringer som fører til at de unngår melding til barnevernet. Dette viser til at henvisning til familieenheten i noen tilfeller kan være et bedre alternativ ved bekymringer, hvor styret i gul barnehage har erfart at hjelpen foreldrene/familien får fører til varig endring.

Styret i blå barnehage mener at barnehagen venter for lenge med å rapportere da de ofte tror for godt om familier og tenker at det ikke kan skje hjemme hos dem. I tillegg vil en rapportering som blir henlagt eller avsluttet hos barnevernet svekke foreldrenes tillit til barnehagen som kan prege foreldresamarbeidet negativt. Ofte forbinder foreldrene rapportering til barnevernet som noe negativt. Hun mener derfor det er viktig at foreldrene informeres om at barnehagen er pliktig å rapportere til barnevernet, og at det deretter er opp til barnevernet å gjøre en vurdering på situasjonen. Som styret i blå barnehage sier; «Dersom

de avkrefter bekymringen barnehagen har rapportert, er ingenting bedre enn at barnet har det bra”.

Samarbeidet mellom barnehage og barnevern blir påpekt som en svakhet i systemet. Styrer i grønn barnehage mener at dersom barnevernet hadde inkludert barnehagen i vurderingen av barnets omsorgssituasjon ville dette kanskje bidratt til at foreldrene fikk en bedre opplevelse fra møtet med barnevernet. Hun mener at barnehagen ofte rapporterer saker de opplever som bekymringsverdige, men at prosessen stopper opp hos barnevernet som ofte henlegger saken. Dette har gitt foreldre en følelse av at barnehagen har gjort feil, som videre har preget samarbeidet mellom foreldre og barnehage negativt. Videre ønsker hun en lovendring som sørger for at foreldre involverte i mindre alvorlige saker ikke bør kunne velge bort hjelp. Styrer i grønn barnehage opplever at de har lav terskel for å melde, men at sakene ofte blir henlagt. Foreldrene sitter da igjen med en forståelse av at barnehagen har gjort en feil som ikke gagnar barnet i videre samarbeid.

20 av de 26 respondentene har sagt at styrer motiverer dem til å diskutere og rapportere bekymringer vedrørende barns omsorgssituasjon. De oppgir dialog på arbeidsplassen, oppfordringer til å rapportere, kurs og personalmøter som motiverende. Fire av respondentene vet ikke om de blir oppfordret eller ikke mens en ufaglært i rød barnehage ikke opplever at hun blir oppfordret da hun aldri har fått opplæring i hva hun skal være oppmerksom på.

4.2.2 Opplæring

Styrerne fikk så spørsmål om de tenkte de ansatte hadde kunnskap nok til å avdekke omsorgssvikt. Dette ble svart noe varierende. Styrerne i grønn, blå og gul barnehage mente at alle de ansatte hadde nok kunnskap. Styrer i oransje barnehage oppga at pedagogene hadde nok kunnskap, mens styrer i rød barnehage sier at det i noen tilfeller er behov for drøfting og diskusjon om utfordringer knyttet til omsorgssvikt. Videre har styrerne i grønn, blå og oransje barnehage sagt at de opplevde de ansatte som trygge nok på egne vurderingsevner til å rapportere bekymringer videre til dem. Styrer i gul barnehage opplevde at noen er trygge nok og at ansatte oftest vil diskutere problemstillingen med styrer og pedagogisk leder. Styrer i rød barnehage har svart at hun ikke opplever de ansatte som trygge nok på egne vurderingsevner

4.1 Tabellen gir en oversikt over hvem som fikk opplæring i hvordan å avdekke omsorgssvikt ved ansettelse.

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt:
Fikk opplæring	1	2		3
Fikk ikke opplæring	7	5	7	19
Husker ikke	1	2	1	4

19 av de 26 respondentene (73%) oppga at de ikke fikk opplæring om omsorgssvikt da de startet arbeidsforholdet i barnehagen. Styrer i grønn barnehage svarte at alle får opplæring om omsorgssvikt ved ansettelse og styrer i blå oppga at alle med fast stilling får det. Styrer i gul oppga at de ikke får direkte opplæring men at alle nyansatte får informasjon om tema. Styrerne i rød og oransje barnehage svarte at pedagogene har fått kompetanse om avdekking av omsorgssvikt gjennom utdannelsen sin, noe som indirekte indikerer at omsorgssvikt ikke er en del av nyansattes opplæring.

Det kan tenkes at opplæring i omsorgssvikt samt rapportering av dette kan oppleves overveldende for den nyansatte, og respondentene ble derfor spurt om barnehagen har avholdt annen form for opplæring om temaet, utenom ved nyansettelser. Alle styrerne oppga at de i regi av barnehagen har hatt kurs eller foredrag om temaet i senere tid. Et av svaralternativene var at barnehagen har hatt kurs om tema for lenge siden. Det var ingen av styrerne som valgte dette alternativet.

4.2 Tabellen gir en oversikt over hvem av respondentene som har fått opplæring i hvordan å avdekke omsorgssvikt i regi av barnehagen.

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt:
Ingen opplæring	2		2	4
Uformell opplæring	3	4	1	8
Formell opplæring	4	5	5	14

Som det kommer frem i tabellen har 14 barnehageansatte gjennomgått formell opplæring om omsorgssvikt og forhold de skal være oppmerksomme på i regi av barnehagen. Det utgjør rett over halvparten av respondentene. En svakhet med denne tabellen er at det respondentene ikke ble forklart forskjellen på formell og uformell opplæring. Hva de ansatte betegner som formell og uformell opplæring kan dermed variere. Resultatet viser likevel til en betydelig differanse fra styrenes svar, hvor alle oppga at de i senere tid har hatt opplæring om tema. Basert på differansen mellom svarene ønsket jeg å se om lengden på ansettelsesforholdet har en betydning.

4.3 Tabellen viser en oversikt over hvem av respondentene som har fått opplæring til avdekking av omsorgssvikt i regi av arbeidsplassen basert på lengden på ansattforhold (år).

	0-1 år	2-5 år	6-10 år	11-20 år	Over 20 år	Totalt
Ingen opplæring	2	2				4
Uformell opplæring	2	1	3	1	1	8
Formell opplæring	2	1	5	3	3	14

Som det kommer frem i tabellen er alle de fire respondentene som ikke har fått opplæring i omsorgssvikt i de to gruppene med kortest ansettelse (0-5 år). Videre viser tabellen en økning i formell opplæring med økende lengde på ansattforholdet. Likevel er det to respondent som

har vært ansatt i over ti år som i løpet av denne tiden ikke har fått formell opplæring i omsorgssvikt. Det er også tre respondenter ansatt i 6-10 år som ikke har fått formell opplæring.

Av de 13 ansatte som har vært bekymret for et barn tre eller flere ganger, oppgir åtte av dem at de har hatt formell opplæring om omsorgssvikt og hvordan man kan avdekke dette. Av de seks som har oppgitt at de aldri har vært bekymret oppga tre av dem at de har fått formell opplæring. I begge gruppene oppgir cirka halvparten at de har fått formell opplæring om omsorgssvikt. Dette viser til at formell opplæring ikke nødvendigvis gir de ansatte økt antall bekymringer, da like mange uten formell opplæring har vært bekymret, og like mange som har fått formell opplæring aldri har vært bekymret.

4.3 Organisasjonsnivå

I dette delkapittelet skal jeg presentere de empiriske funnene som viser til at sikkerhetskulturen på organisasjonsnivå påvirker barnehageansattes vurdering og rapportering av omsorgssvikt.

4.3.1 Besetning i Norske barnehager

4.4 Tabellen gir en oversikt over ansatte i barnehage i 2019, etter stilling (SSB, 2019, Tabell 5).

Styrer	Pedagogisk leder (Barnehagelærer)	Annen grunnbemanning	Personale som ekstra ressursinnsats	Språk- stimulerende personal	Annet lønnet hjelp	Totalt
6 054	31 694	40 873	8 315	1200	7 364	95 500

Av de 95 500 barnehageansatte som jobbet i barnehage i 2019, var det 89 446 som var i direkte kontakt med barn i sitt daglige arbeid (SSB, 2019, Tabell 5). 35% av disse, altså 31 694 var ansatt i pedagogiske stillinger, herunder barnehagelærere. De resterende 57 752, altså

65% av barnehageansatte, er dermed fagarbeidere, ufaglærte eller ansatte med annen faglig bakgrunn (SSB, 2019, Tabell 5). Over halvparten av barnehageansatte har dermed ikke den formelle utdannelsen som barnehagelærerne har, og mangler dermed teoretisk og faglig opplæring om omsorgssvikt når de starter i arbeidet. De resterende 65% trenger dermed faglig kompetanse i barnehagens regi, for å utøve rammeplanens krav om å vite hvordan omsorgssvikt forebygges og avdekkes (Rammeplan for barnehager, 2017).

4.3.2 Barnehagenes kultur

For å danne et bilde av informasjonskulturen i barnehagens normaltilstand har jeg spurt både styrer og ansatte om de opplever å være informert om hva som skjer i barnehagehverdagen. Både ansatte og styrere opplevde å være godt informert om hva som skjer i barnehagen til enhver tid. Alle de fem styrerne oppga å ha en god dialog med de ansatte, og på lik linje har 25 av 26 øvrige ansatte oppgitt at de vanligvis er informert om hva som skjer i barnehagen. Den siste respondenten har svart at vedkommende ikke visste om hun er informert eller ikke. Vedkommende er ufaglært og har jobbet i blå barnehage en kort periode på 0-1 år.

Videre ønsket jeg et innblikk i informasjonsflyten og rapporteringskulturen i mer krevende situasjoner. Jeg spurte derfor ansatte og styrer hvordan kulturen er for rapportering av feil og mangler på arbeidsplassen. Her svarte styrer i grønn barnehage at vedkommende opplever at bare «noen» har lav terskel til å snakke med henne dersom de opplevde at noe mangler eller var urettferdig på arbeidsplassen. De resterende fire styrerne har oppgitt at de opplever at alle ansatte har lav terskel til å gi beskjed dersom de opplever mangler eller feil på arbeidsplassen. Det er også to ansatte som oppga at det kunne være vanskelig å gi beskjed til styrer dersom de opplever noe som er feil, mangler eller er urettferdig. Begge de ansatte jobber i rød barnehage hvor den ene er ufaglært og har jobbet i 2-5 år, og den andre er fagarbeider og har jobbet i 6-10 år. De resterende 24 respondentene opplevde det som greit å gi beskjed til styrer dersom noe er feil og/eller mangler på arbeidsplassen.

I spørsmål på om omsorgssvikt er noe det snakkes om på arbeidsplassen svarte alle styrerne at de har en åpen dialog om omsorgssvikt. Av de ansatte svarer 23 av 26 at dette er noe det snakkes om på arbeidsplassen. Det er dog en ufaglært med over 20 års erfaring som jobber i

blå barnehage som oppga at det ikke snakkes om omsorgssvikt i hele tatt. Den ansatte har lang erfaring fra arbeid med barn, men har kort arbeidsforhold i barnehagen. Det er også en fagarbeider og en ufaglært fra rød barnehage som oppga at de ikke visste om dette snakkes noe om.

4.5 Tabellen gir en oversikt over hvordan respondentene opplever terskelen til å snakke med kollega dersom de er bekymret for et barn

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt
Lav terskel for å snakke med kollega	4	6	5	15
Høy terskel for å snakke med kollega	1	1	2	4
Det kommer an på situasjonen	3	2	1	5
Annet	2			2

Til tross for at 23 av de 26 respondenter oppga at de ville snakket med en kollega dersom de var bekymret for et barns forhold i hjemmet er det bare 15 som sier at de opplevde at det var lav terskel for å snakke med en kollega. Det er i størst grad barnehagelærerne som oppga at situasjonen har betydning for hvorvidt de ville snakket med en kollega eller ikke. Flere av dem sier at de bare ville snakket med utvalgte kollegaer eller at de hadde snakket med styrer først. De fire som sier at det ikke er lav terskel for å snakke med en kollega er fordelt på alle de tre nivåene av formell kompetanse

4.6 Tabellen gir en oversikt over hvem av respondentene som har diskutert hva som skal rapporteres og ikke i barnehagen.

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt:
Har diskutert hva som skal rapporteres	6	6	4	16
Har ikke diskutert hva som skal rapporteres	2	2	2	6
Vet ikke	1	1	2	4

Som det kommer frem i tabellen er det fire respondenter som ikke vet om grensen på hva som skal rapporteres og ikke er diskutert i barnehagen. Da hensikten med en slik diskusjon er å etablere akseptgrenser knyttet til bekymring, legger jeg denne gruppen sammen med de som ikke har diskutert da svaret «Vet ikke» tolkes som manglende kunnskap om etablerte grenser. Samlet sett er det derfor 10 av 26 som ikke har etablert en kollektiv rapporteringsterskel.

Styrerne i både gul og oransje barnehage svarte at bekymring for barns forhold i hjemmet blir tatt opp på månedlige fagmøter hvor barnehagelærerne og styrer sammen kan diskutere enkelttilfeller. Det blir nevnt at omsorgssvikt og rapportering av dette er “Et fast punkt på ped.leder-møtene en gang i måneden” (Styrer gul barnehage). Videre blir resten av de ansatte oppfordret til å rapportere bekymringer på møter, planleggingsdager og medarbeidersamtaler. Styrer i grønn barnehage svarte at barnehagelærerne er ansvarlig for å oppfordre de ansatte på sin avdeling til å snakke med styrer dersom de er bekymret.

4.3.3 Kommunikasjon

4.7 Tabellen gir en oversikt over hvilke respondenter som følte seg trygge på at de vil bli holdt anonyme i en eventuell rapportering til barnevernet.

	Barnehagelærer	Fagarbeider	*Ufaglært	Totalt:
Føler meg trygg på at jeg blir holdt anonym	5	5	1	11
Føler meg ikke trygg på at jeg vil bli holdt anonym	2	2	1	5
Vet ikke	2	2	5	9

*En respondent har ikke svart på spørsmålet

42% av utvalget følte seg trygge på at de ville bli holdt anonyme i en eventuell rapporteringsprosess. De fem som oppga at de ikke vil bli holdt anonyme i en rapporteringsprosess har vært bekymret for barn 3-5 ganger, noe som kan bety at de har erfaring fra tidligere rapporteringsprosesser og derfor vet at de ikke vil bli holdt anonyme.

Styrerne i rød, gul og blå barnehage svarte at rapportøren ikke vil bli holdt anonym i en eventuell rapporteringsprosess. Styrer i grønn barnehage svarte at rapportøren blir holdt anonym mens styrer i oransje barnehage sier at dersom rapportøren selv ønsket å være anonym ville dette ønsket overholdes. Etersom jeg gjennom undersøkelsen har fått en forståelse av at barnehagelærerne fungerer som et kompetanseorgan både i forhold til det faglige og pedagogiske arbeidet i barnehagen, undersøkte jeg barnehagelærernes forventninger til anonymitet. Denne informasjonen bidrar til å gi en indikasjon på hvordan rapporteringsstrukturen og forventningene formuleres fra styrer til de ansatte. Funnene viser at det i liten grad er samsvar mellom styrer og barnehagelærernes forventninger til anonymitet. I oransje barnehage har barnehagelærerne svart "vet ikke" og "ja" til hvorvidt de tror de vil bli holdt anonyme, mens styrer har sagt at rapportøren får bestemme dette selv. De

ansatte i både rød og gul barnehage trodde de ble holdt anonyme mens styrer sier at de ikke blir det. I grønn barnehage var barnehagelærer usikker, mens styrer svarte at rapportøren blir holdt anonym. I blå barnehage svarte den ene barnehagelæreren at hun ville bli holdt anonym og den andre motsatt, mens styrer sier at de ikke vil bli holdt anonyme.

Alle respondentene sier at de opplever barnehagen som en viktig arena for å avdekke omsorgssvikt. En viktig del av en rettferdig kultur er at både ansatte og leder har samme oppfatning knyttet til forventninger og krav. Til tross for at alle respondentene har oppgitt barnehagen som en viktig arena for å avdekke omsorgssvikt, er det to respondenter som har oppgitt at avdekking og rapportering av omsorgssvikt ikke er en del av sin arbeidsbeskrivelse. De to respondentene er en fagarbeider fra blå barnehage med over 20 års erfaring samt en ufaglært fra rød barnehage 3-5 års erfaring. Begge ønsket mer kompetanse om omsorgssvikt og hvordan man avdekker dette, ettersom ingen av dem opplever at de har nok kompetanse på området. De har heller ikke fått formell opplæring vedrørende temaet. Opplæringen har vært i form av dialog med styrer og andre ansatte på arbeidsplassen.

4.4 Individnivå

I dette delkapittelet skal jeg presentere de empiriske funnene rettet mot det individuelle nivået. Individnivået omfatter hvordan barnehageansatte selv vurderer og rapporterer omsorgssvikt, hvordan de opplever egen kompetanse om temaet og hvordan de forstår risikoen for omsorgssvikt.

4.4.1 Risikoforståelse

Respondentene ble spurt om hva de legger i begrepet omsorgssvikt. Da begrepet omsorgssvikt kan forstås på ulike måter var det interessant med en forståelse av hva respondentene selv legger i begrepet.

4.8 Tabellen gir en oversikt over hva respondentene legger i begrepet omsorgssvikt basert på formell utdanning. Det var mulig å velge flere alternativer.

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt
Barn som går i skitne klær	6	4	1	11*
Barn som mangler nødvendig utstyr	4	4	1	9*
Barn med dårlig ernæring	7	4	6	17
Barn som blir neglisjert	9	9	8	26
Barn som ikke får tilstrekkelig stimuli	8	5	4	17
Barn utsatt for psykiske overgrep	9	8	8	25
Barn utsatt for fysiske overgrep	9	8	8	25
Barn utsatt for seksuelle overgrep	9	8	8	25

* To av barnehagelærerne har sagt at mangel på utstyr og skitne klær ikke alene for seg betegnes som omsorgssvikt. Dersom dette er gjentakende og forekommer hyppig kan det derimot betegnes som omsorgssvikt.

Som vist i tabellen er det konsensus mellom respondentene på flere av punktene. Barn som blir neglisjert og utsatt for psykiske, fysiske eller seksuelle overgrep er kategoriene flest forbinder med omsorgssvikt. Videre er det noe uenighet om punktene som omhandler skitne klær, manglende utstyr, ernæring og stimuli. Man kan gjerne si at dette er områder som kan betraktes som “gråsoner” hos respondentene. “Gråsoner” refererer til forhold som kan tolkes både som omsorgssvikt og som normal atferd. Dersom hendelsen er gjentakende og/eller alvorlig kan det være snakk om omsorgssvikt, mens det ved enkle eller sporadiske tilfeller betegnes som normalt. En fagarbeider oppga kun neglisjerte barn som omsorgssvikt. Det kan tenkes at hun bruker et annet begrep for de resterende forholdene da verken psykiske, fysiske

eller seksuelle overgrep ble definert som omsorgssvikt. Dette vil igjen kunne betegnes som mangelfull opplæring basert på hva barnehageloven forventer at de ansatte skal rapportere. Det er også en barnehagelærer som har oppgitt at barn som ikke får dekket sine fysiske og psykiske behov inngår under omsorgssvikt. Da alle de nevnte punktene går inn under barnets fysiske og psykiske behov har jeg lagt vedkommende inn på alle punkter.

Videre ble respondentene spurt om hva som må til for at de skal rapportere en hendelse videre til leder. Dette er relevant for å danne et bilde av hva respondentene vurderer som nødvendig for å rapportere og sier noe om terskelen for rapportering.

4.9 Tabellen viser en oversikt over hva respondentene mener må til for å rapportere en bekymring til leder. Respondentene kunne velge flere alternativ:

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt:
Fysiske merker på barnet	5		1	6
Observerte bekymringsverdige atferd hos foreldre	4	2		6
Mistenksom kommentar fra barnet	5	3	1	9
Dårlig magefølelse	5	2		7
Opphoping av flere små hendelser	6	2	6	14

Til tross for at de fleste respondentene har oppgitt at personalgruppen sammen har diskutert hva som skal rapporteres med tanke på omsorgssvikt, blir det oppgitt ulike årsaker for å rapportere. Som det kommer frem i tabellen ovenfor tenker flertallet at det er nødvendig med flere bekymringsverdige hendelser før de velger å rapportere videre til styrer. Det er spesielt hos de ufaglærte at tendensen om krav til flere tilfeller kommer tydeligst frem. Av

barnehagelærerne er det flere som har valgt alle årsaksfaktorene. Det kan videre tolkes som at de er oppmerksomme på alle de overnevnte årsakene og opplever dem som gyldig bekymringsgrunnlag.

Basert på rapporteringsgrunnlagene var det viktig å danne en oversikt over hva respondentene selv mente kunne påvirke terskelen for å rapportere bekymringer, altså faktorer som gjør at de ikke rapporterer bekymringer, eller at de har vanskeligheter for å rapportere hendelser/observasjoner.

4.10 Tabellen viser en oversikt over hvilke faktorer som påvirker respondentenes rapporteringsterskel. Det var mulig å velge flere alternativer

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt:
Frykt for å ta feil	3	6	3	12
Vanskelig å se for seg at noen jeg møter daglig kan skade barnet sitt	1	4	2	7
Jeg blir ikke påvirket av omstendighetene	6	2	6	14

*Det var mulig å velge flere alternativer og derfor er det totale antallet høyere enn antall respondenter.

På dette spørsmålet ble respondentene introdusert for flere valgalternativer samtidig som de hadde mulighet til å fylle ut egne faktorer. Jeg presenterer her de tre vanligste årsakene da det er mønstrene jeg er ute etter. Flertallet oppga her at de ikke blir påvirket av omstendighetene. Men nesten like mange (12) oppga at frykten for å ta feil påvirker dem i beslutningen om å rapportere eller ikke

Man kan anta at respondentene som har oppgitt at det må flere små hendelser til før de rapporterer ønsker å føle seg trygge i beslutningen sin, og at dette er årsaken til at de ønsker flere hendelser før de rapporterer bekymringen videre til styrer. Jeg har derfor laget en oversikt over nettopp disse respondentene og satt dette opp mot hva som øker

rapporteringsterskelen. Også i denne tabellen kunne respondentene huke av flere mulige alternativer. Respondentene som er tatt med i denne tabellen, kan derfor også ha oppgitt andre rapporteringskriterier i tillegg til opphoping av små hendelser.

4.11 Tabellen viser respondenter som har oppgitt «Opphoping av små hendelser» som årsaksfaktor for rapportering knyttet opp mot faktorer som påvirker rapporteringsterskelen.

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt:
Bli ikke påvirket av omstendighetene	4	1	4	9*
Frykt for å ta feil	2	1	3	6

*Totalt var det 14 respondenter som oppga «Opphoping av små hendelser» som kriteria for å rapportere. En av disse oppga at både «Frykt for å ta feil» og «Bli ikke påvirket av omstendighetene» påvirker terskelen for å rapportere. Dette er årsaken til at tabellen ender på totalt 15.

Tabellen viser at flertallet av dem som ønsker flere små hendelser før de rapporterer også har oppgitt at de ikke blir påvirket av omstendighetene. Også halvparten av de som har oppgitt opphoping av små hendelser som rapporteringsgrunnlag har oppgitt «Frykt for å ta feil» som en økende faktor for å rapportere.

4.12 Tabellen viser en oversikt over hvor mange ganger respondentene har vært bekymret for et barns forhold i hjemmet basert på formell utdanning

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt:
Aldri	1		6	7
1 gang				0
2 ganger	4	2		6
3-4 ganger	3	6	2	11
5 eller flere ganger	1	1		2

Som det kommer frem i tabellen ovenfor er det syv personer som aldri har vært bekymret for et barn i barnehagen. Seks av disse er ufaglærte, og den syvende er nylig utdannet barnehagelærer med 0-1 års erfaring. Gruppen med ufaglærte respondenter har samlet sett hatt færrest tilfeller hvor de har vært bekymret for barn i barnehagen. Den høyeste konsentrasjonen av respondenter som har vært bekymret for et barn i barnehagen befinner seg innen barnehagelærere og fagarbeidere, som har vært bekymret 2-4 ganger. Her er det til sammen 15 respondenter. En annen faktor som har betydning for antall bekymringer er lengde på ansettelse i barnehage.

4.13 Tabellen viser en oversikt over hvor mange ganger respondentene har vært bekymret for et barns forhold i hjemmet basert på lengde på ansettelsen i barnehagen.

	0-1 år	2-5 år	6-10 år	11-20 år	Over 20 år	Totalt
Aldri	3	1	2	1		7
1 gang						0
2 ganger	2	1	2		1	6
3-4 ganger	1	2	4	3	1	11
5 eller flere ganger					2	2

De to respondentene som har vært bekymret fem eller flere ganger har jobbet i barnehage 20 år eller mer. Alle de fire respondentene som har jobbet mer enn 20 år i barnehage har vært bekymret for barn i løpet av sitt ansattforhold. Resultatene viser også at økt lengde på ansattforhold i flere av tilfellene har ført til flere tilfeller av bekymring for et barn i barnehagen. Man kan også se at tre av de som aldri har vært bekymret har hatt svært kort arbeidsforhold.

Kompetanse

4.14 Tabellen viser en oversikt over hvem av respondentene som ønsker mer kompetanse om omsorgssvikt for å kunne avdekke dette

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt:
Ønsker mer kompetanse	6	9	7	22
Ønsker ikke mer kompetanse	3		1	4

22 av 26 respondenter ønsket mer kompetanse vedrørende omsorgssvikt og hvordan de kunne bidra til å avdekke dette. Det er én ufaglært som oppgir at hun ikke ønsket mer kompetanse. Vedkommende oppga at det ikke snakkes om omsorgssvikt på arbeidsplassen, og hun heller aldri har vært bekymret for et barn. På spørsmål om hun ble oppfordret til å rapportere bekymringsverdige forhold til styrer, svarte hun «Vi snakker lite om omsorgssvikt på arbeidsplassen» (ufaglært, blå barnehage). Hun sa også at hun ikke kunne svare verken ja eller nei på om hun har kompetanse nok til å kunne avdekke omsorgssvikt; «... Det kommer an på type omsorgssvikt» (Ufaglært, Blå barnehage)

De tre barnehagelærerne som svarte at de ikke ønsket mer kompetanse har alle vært bekymret for flere barn i løpet av arbeidsforholdet. De jobber i tre ulike barnehager (gul, rød og oransje) og har vært ansatt fra mellom 0-1 år til over 20 år. Alle tre sier at de opplever at de har nok kompetanse til å kunne avdekke omsorgssvikt, hvor barnehagelærer fra oransje barnehage sier at det er noen tilfeller som befinner seg i «gråsonen, og det er de vanskeligste sakene» (Barnehagelærer, Oransje barnehage)

4.15 Tabellen er en oversikt over hvem av respondentene som opplever at de har nok kompetanse til å kunne avdekke omsorgssvikt

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt:
Har ikke nok kompetanse		2	4	6
Har nok kompetanse	9	6	3	17
Annet svar		1	1	2

Som det kommer frem i tabellen opplevde alle barnehagelærerne at de har nok kompetanse om temaet til å kunne avdekke omsorgssvikt i møte med barna i barnehagen. Av de åtte ufaglærte var det fire (50%) som mente at de ikke har nok kompetanse til å kunne avdekke omsorgssvikt. Den ufaglærte respondenten som er lagt inn på «annet svar» oppga at hun ikke kunne svare verken ja eller nei på om hun hadde nok kompetanse da hun mente dette kom an på type omsorgssvikt. Fagarbeideren som oppga «annet svar» sa at det kunne være utfordrende. Svaret kan tolkes både som at hun ikke har tilstrekkelig kompetanse eller at noen saker er mer utfordrende å avdekke enn andre da det ikke alltid er like tydelige tegn.

Alle de 26 ansatte oppga at de visste hva de skulle gjøre og hvordan de skulle gå frem dersom de var bekymret for et barn i barnehagen. Det er likevel ulikheter i hvordan de opplevde ansvaret. Ti respondenter oppga at rapportering av omsorgssvikt er en viktig del av arbeidet, men at det forekommer svært sjelden. 10 opplevde at det ikke tar mye tid, men at de alltid er oppmerksomme på bekymringsverdige forhold. Tre oppga at de opplevde rapportering av omsorgssvikt som et stort og tungt ansvar, mens de siste to oppga at deres ansvar var å sørge for at barnet har det godt i barnehagen, og at rapportering av forhold som foregår i hjemmet ikke var en del av deres ansvarsområde. Respondentene som oppga at avdekking av omsorgssvikt ikke inngår i arbeidsbeskrivelsen var en ufaglært og en fagarbeider fra blå og rød barnehage.

Alle de fem styrerne oppga på lik linje med de ansatte at barnehagen er en viktig arena for å avdekke omsorgssvikt. De beskrev den nære og tillitsfulle relasjonen mellom barn og ansatte

som hovedårsak for dette. Barnets relasjon til en trygg voksen kan hjelpe dem med å betro seg til den ansatte samtidig som de ansattes kompetanse og relasjon til barnet kan gjøre dem ekstra årvåkne i møte med barnet. Dette gjelder særlig å kunne oppdage endringer i barnets atferdsmønster eller ved enkelthendelser som vekker bekymring.

Respondentene i undersøkelsen ble spurt om de var klar over den statistiske virkeligheten vi står overfor knyttet til omsorgssvikt. Ettersom barnehagene som har deltatt på undersøkelsen har hatt mellom 52 og 63 barn i hver barnehage, vil det statistisk sett si at de til enhver tid har ett eller flere barn som bor under forhold som kan føre til tiltak fra barnevernet. Statistikken ble presentert for respondentene med spørsmål om dette var noe de var klar over.

4.16 Tabellen viser en oversikt over hvilke av respondentene som var klar over at 1 av 20 barn vokser opp i forhold preget av omsorgssvikt og den mest sårbare gruppen er barn 0-5 år. Inndelingen er basert på formell utdanning.

	Barnehagelærer	Fagarbeider	*Ufaglært	Totalt:
Ja, det visste jeg	8	6	1	15
Nei, det var jeg ikke klar over	1	3	6	10

*En av respondentene har ikke svart på spørsmålet og kommer derfor ikke frem i oversikten. Vedkommende tilhører gruppen ufaglærte.

Som det kommer frem i tabellen er det en signifikant forskjell mellom barnehagelærere og ufaglærte. 8 av 9 barnehagelærere var klar over denne statistikken mot 1 av 7 ufaglærte.

4.17 Tabellen viser en oversikt over hvilke av respondentene som opplevde at den presenterte statistikken stemmer overens med egne erfaringer.

	Barnehagelærer	Fagarbeider	Ufaglært	Totalt*
Ja, det stemmer godt	5	3	1	9
Nei, statistikken viser mer omsorgssvikt enn hva jeg har erfart	2	5	5	12
Nei, statistikken viser mindre omsorgssvikt enn hva jeg har erfart	1	1		2

* 3 av respondentene har ikke svart på spørsmålet og er derfor ikke med i tabellen.

Også her kommer det frem store forskjeller mellom barnehagelærer og ufaglærte. Flertallet av barnehagelærerne oppga at statistikken stemmer godt med egen erfaring, mens nærmere alle ufaglærte svarte at statistikken viser mer omsorgssvikt enn hva de har avdekket. Også flertallet av fagarbeiderne oppga at statistikken viser mer omsorgssvikt enn de har avdekket. Dette kan tolkes som at det i størst grad er barnehagelærerne som erfarer omsorgssvikt. De tre respondentene (to ufaglærte og en barnehagelærer) som ikke har svart kommer ikke med i tabellen. Det kan tenkes at svarene deres hadde utgjort en forskjell på funnene dersom de hadde svart. Svarene fra de ufaglærte kunne særlig bidratt til å styrke eller svekke funnene.

4.18 Tabellen gir en oversikt over hvem av respondentene som tror at informasjon om forekomst av omsorgssvikt vil bidra til å senke rapporteringsterskelen.

	Barnehagelærer	Fagarbeider	*Ufaglært	Totalt:
Ja	7	6	4	17
Nei	1		1	2
Vet ikke	1	3	2	6

*En av respondentene har ikke svart på spørsmålet og kommer derfor ikke frem i oversikten. Respondenten tilhører gruppen "ufaglært".

Flertallet (17 av 26) av respondentene oppga at de trodde informasjon om forekomst av omsorgssvikt kunne bidra til å redusere rapporteringsterskelen.

4.4.2 De mest sentrale forskjellene på individnivå

Ettersom formell utdanning har vist seg å være viktigste årsaksfaktor i undersøkelsen har jeg laget en oppsummering som viser til de største forskjellene basert på formell utdanning. Jeg tar for meg barnehagelærerne og de ufaglærte som to ytterkanter for å påpeke forskjellene.

Det er totalt åtte ufaglærte og ni barnehagelærere som har deltatt på undersøkelsen hvor seks av de ufaglærte og en barnehagelærer aldri har vært bekymret for et barn. Barnehagelæreren som aldri har vært bekymret har jobbet i barnehagen 0-1 år og det samme gjelder to av de ufaglærte. Det er dog fire av de ufaglærte som har vært ansatt fortrinnsvis 2-5 år, 6-10 år (2 respondenter) og 11-20 år som likevel aldri har vært bekymret for et barn i løpet av sin ansettelse.

Videre oppga alle barnehagelærerne at de selv har nok kompetanse til å avdekke omsorgssvikt. Av de ufaglærte var det derimot fire som har oppga at de ikke har nok kompetanse og én person som hverken kunne si ja eller nei. Dette kan videre tolkes som at kompetansen ikke strekker helt til.

Respondentene ble spurt om de mener at barnehagen er en viktig arena for å avdekke omsorgssvikt. Dette har samtlige svart ja på, hvor alle barnehagelærerne har begrunnet svaret sitt i oppfølgingsspørsmål. Av de ufaglærte er det bare to respondenter som har gitt en forklaring på hvorfor. Begge disse har vært ansatt i barnehage i over 20 år. Dette funnet kan tolkes som at barnehagelærerne i høyere grad har vært engasjert i undersøkelsen og/eller har mer kunnskap om barnehagens samfunnsansvar.

Det kommer også frem spriker i kunnskapen om den statistiske virkeligheten. Her oppga 8 av 9 barnehagelærere at de var klar over statistikken over prosentandel barn utsatt for omsorgssvikt mens 1 av 6 blant de ufaglærte oppga det samme. Også dette viser til at barnehagelærerne har mer informasjon om det realistiske kunnskapssynet enn det de ufaglærte har. En årsak til dette kan være barnehagelærernes møter og dialoger om

omsorgssvikt og at denne typen informasjon dermed er mer tilgjengelig for dem. Det kan også komme av at barnehagelærerne i større grad søker informasjon og har større interesse av informasjonen.

5.Drøfting

I dette kapitlet skal jeg drøfte de empiriske funnen opp mot det teoretiske rammeverket. Her vil jeg også drøfte sikkerhetskulturens betydning for barnehageansattes vurdering og rapportering av omsorgssvikt. Jeg skal drøfte hvordan de fire nivåene i sikkerhetskulturen sammen påvirker hvordan den enkelte barnehageansatte vurderer og rapporterer omsorgssvikt.

5.1 Eksterne krav

Styrerne ble spurt hvor mange saker de årlig rapportere til barnevernet. Sammenlagt i de fem barnehagene var det cirka seks bekymringsmeldinger, av totalt 292 barnehagebarn. Da statistikken viser at 1 av 20 barn vokser opp i forhold preget av omsorgssvikt (NHI, 2019., NKVTS, 2019) kan man anta at den faktiske forekomsten av omsorgssvikt i barnehagene rammer nærmere 14 barn. Det er dog viktig å presisere at statistikken ikke er en gitt virkelighet, men en indikasjon. Da de deltakende barnehagene i gjennomsnitt rapporterte 1,2 bekymringsmeldinger til barnevernet årlig, kan man anta at barnehagepersonellens forutsetninger for å vurdere og rapportere omsorgssvikt ikke samsvarer med rammeplanens krav om bevissthet og kunnskap om hvordan man kan forebygge og avdekke omsorgssvikt.

Som det kommer frem i rammeplanen (Rammeplan for barnehager, 2017) er barnehagepersonell i en sentral posisjon til å kunne avdekke omsorgssvikt og mishandling av barn. For å kunne jobbe aktivt mot å avdekke og videre avverge omsorgssvikt, er det derfor essensielt at barnehagepersonell får den nødvendige kompetansen plikten krever. Basert på at kostnadene av konsekvensene knyttet til omsorgssvikt er langt høyere enn hva det investeres i forebyggende arbeid (NOU 2017:12), samt at over 90% av barn i alderen 1-5 år har barnehageplass, kan man argumentere for at opplæring av barnehagepersonell er et strategisk og gunstig satsningsområde for det forebyggende arbeidet. Til tross for at rammeplanen spesifiserer at barnehagepersonell er i en sentral posisjon til å avdekke omsorgssvikt, viser

funnene fra undersøkelsen at kompetanseheving knyttet til omsorgssvikt ikke er like høyt prioritert som posisjonen og plikten tilsier.

Rammeplanen (Rammeplan for barnehager, 2017) og barnehageloven (2005 §22) gir alle som jobber i barnehage rapporteringsplikt dersom de i møte med barn eller foreldre avdekker bekymringsverdige forhold som kan føre til tiltak fra barnevernet. Den gir dog ikke krav om kompetanse eller spesifikke ferdigheter barnehagepersonell skal ha for å kunne utøve rapporteringsplikten. Rammeplanen utdyper videre at barnehagepersonalet skal være bevisste på at omsorgssvikt forekommer “og vite hvordan dette kan forebygges og oppdages” (Rammeplan for barnehager, 2017). Dersom de ansatte skal kunne forebygge og oppdage omsorgssvikt er det nødvendig med opplæring på området. Ettersom 65% av barnehageansatte ikke er barnehagelærere, kan man anta at kompetansen på området ikke samsvarer med rapporteringsplikten rammeplanen omfatter. Av de ufaglærte respondentene var det bare 3 av 8 som opplevde at de hadde den nødvendige kompetansen til å avdekke omsorgssvikt. Den samme tendensen kom frem hos fagarbeidere hvor samtlige oppga at de ønsket mer kompetanse om omsorgssvikt. I tillegg viser undersøkelsen at 1 av 3 av fagarbeiderne selv ikke opplevde å ha nok kompetanse.

Ifølge Lindøe (2018) gir myndighetenes standardiserte verktøy begrensede muligheter til å fange opp spesifikke forhold og underliggende problemer. Han mener at skjevhet i risikoforståelsen kan gi negative utslag dersom styringen ikke samordnes. Ettersom barnehagesektorens ansvar er fordelt på ulike instanser og ulike nivå, kan man argumentere for at kompetansen knyttet til omsorgssvikt har falt mellom nivåene. Øverste nivå går i hovedsak ut på regulering og tilskuddsforvaltning. Til tross for at omsorgssvikt er nedfelt i lov- og rammeverket gis styreren likevel stort tolkningsrom for hvordan dette skal overholdes. Videre fungerer kommunen både som lokal barnehagemyndighet og som eier av de offentlige barnehagene. Som det spesifiseres i ansvarsfordelingen er det eiers ansvar (privat eier eller kommunal) å sørge for at barnehagen driftes i samsvar med barnehageloven og rammeplanen. Det er hver enkelt eier, med styrer som fungerende leder, som er ansvarlig for at de ansatte har den nødvendige kompetansen til å forebygge samt oppdage eventuell omsorgssvikt. Videre har kommunen som lokal barnehagemyndighet plikt til å påse at alle barnehager drifter i samsvar med lover og forskrifter. Man kan derfor argumentere for at opplæringsansvaret faller både på barnehageeier, styrer som fungerende leder og kommunen

som lokal barnehagemyndighet da påseplikten innebærer å kontrollere at gjeldende retningslinjer og lover blir overholdt.

I lys av Lindøes (2018) modell over hvordan lover og forskrifter påvirker virksomheten kan man også argumentere for at den interne organisasjonskulturen har betydning for hvordan respondentene vurderer og rapporterer omsorgssvikt. Det er styrers ansvar å formidle lover og forskrifter til de ansatte og sørge for at de bli fulgt opp. På den måten er styrer viktig for hvordan organisasjonskulturen formidles, tolkes og følges opp da den videre påvirker de ansatte og deres arbeidsmetode. Dersom leder velger å fokusere og prioritere omsorgssvikt og kompetanseheving på området, vil dette prege organisasjonskulturen som videre vil påvirke de ansatte.

5.2 Ledelsesnivå

Ledelsesnivået handler om hvordan styrer deler informasjon, motiverer de ansatte og håndterer informasjonen de får fra den spisse enden. Kompetanse blir påpekt som en svakhet av samtlige styrere når de forklarer hvorfor de tror at barnehager på nasjonalt nivå rapporterer få hendelser til barnevernet. Den administrative delen av lederrollen handler ifølge Fivelsdal et al. (2004) om fagkyndighet og kompetanse. De mener at en fagkyndig leder veileder de ansatte gjennom regler og systemer på arbeidsplassen. Sett i lys av Fivelsdal et al. (2004) kan man argumentere for at styrenes administrative lederrolle kommer til kort med tanke på omsorgssvikt, ettersom det bare er to av styrerne som oppga at omsorgssvikt er en del av opplæringen. Man kan videre argumentere for at de to styrerne som oppga at kompetanse om omsorgssvikt er noe barnehagelærerne får gjennom utdannelsen, fraskriver seg ansvaret til denne delen av arbeidet. På samme tid unnlater de å gi ufaglærte den nødvendige kompetansen de trenger for å bidra i arbeidet med å avdekke omsorgssvikt.

Man kan også argumentere for at styrer som beslutningstaker er ansvarlig for den manglende kompetansen hos flere av de ansatte. Dersom en ansatt ikke har fått en utfyllende arbeidsbeskrivelse med tilhørende rapporteringsplikt, vil hun heller ikke ha forståelse for kompetansen ansvaret krever. I undersøkelsen er det to respondenter som har sagt at

rapportering av omsorgssvikt ikke inngår i deres arbeidsbeskrivelse. Herunder faller en fagarbeider og en ufaglært. Til tross for at dette kun gjelder to av 26 respondenter, viser det likevel til en manglende forståelse av arbeidsplikten. Basert på Fivelsdals et al. (2004) sin forståelse av styrerens rolle kan man argumentere for at flere av lederegenskaper har kommet til kort, da de to ansatte ikke er tilstrekkelig informert, eller mangler forståelse for egen arbeidsoppgave.

14 av de ansatte har fått opplæring om omsorgssvikt i løpet av arbeidsforholdet i barnehagen. Det kan se ut til at lengde ansattforhold har hatt en betydning for hvorvidt de ansatte har fått opplæring om omsorgssvikt eller ikke. Ved lenger varighet på ansattforholdet, hadde en større andel gjennomgått formell opplæring. Det kommer likevel frem både gjennom styrernes undersøkelse og de ansatte at omsorgssvikt i størst grad diskuteres på faglige møter med barnehagelærer og styrer som eneste deltakere.

Samtlige styrere opplever det som en god løsning at de er ansvarlige for å rapportere bekymringsmeldinger til barnevernet basert på de ansattes observasjoner. De forklarer at metoden bidrar til et tett samarbeid mellom styrer og ansatte samt at det gir styrer innsikt i utfordringer barnehagen eventuelt står overfor. Det blir videre påpekt at grunnet rapporteringsplikten er det viktig at styrer tar alle bekymringer på alvor, enten hun er enig i bekymringen eller ikke. Ettersom ingen av respondentene har rapportert anonyme bekymringsmeldinger til barnevernet uten å gå gjennom barnehagen, kan det tenkes at de ansatte opplever at samarbeidet og metoden fungerer. Styrerne har derimot påpekt at manglende kompetanse om omsorgssvikt er en av hovedårsakene til at barnehager på nasjonalt nivå rapporterer få bekymringsmeldinger. Man kan dermed stille spørsmål til hvorvidt denne metoden fungerer ettersom både styrer og flere av de ansatte opplevde at de ikke hadde den nødvendige kunnskapen til å avdekke omsorgssvikt.

Gjennom undersøkelsen kom det frem at respondentene i stor grad hadde god dialog og godt samarbeid med styrerne. 25 av respondentene sa at de var godt informert om hva som skjer på arbeidsplassen. Det var kun to respondenter som oppga at de synes det var vanskelig å snakke med leder dersom noe var utfordrende på arbeidsplassen, noe som tolkes som at de resterende 24 opplevde dette samarbeidet som godt. Tre av de ansatte opplevde også at det var høyere terskel for å snakke med styrer dersom de var bekymret for et barn, sammenlignet med å

snakke med en kollega. På den andre siden var det også flere som oppga at de heller ville snakket med leder enn en kollega dersom de var bekymret for et barn.

En ansatte sa at hun ikke opplevde at leder oppfordret til å diskutere og rapportere bekymringer vedrørende barns omsorgssituasjon da det ikke ble snakket om omsorgssvikt på arbeidsplassen. Det var også fire respondenter som ikke visste om de ble oppfordret eller ikke. Dette kan tyde på at formidling og motivasjon ikke i like stor grad når frem til alle ansatte. Den gjennomgående tendensen var likevel at de ansatte opplevde at omsorgssvikt diskuteres og snakkes om.

Det ble også lagt vekt på at barnehagelærernes ansvar for å motivere ufaglærte og fagarbeidere til å rapportere bekymringsverdige situasjoner. Dette kan forstås som at det i hovedsak er styreren og barnehagelærerne som rutinemessig samarbeider om omsorgssvikt. Det kan tenkes at årsaken til dette er at det i hovedsak er styrer og barnehagelærere som er ansvarlige for den administrative delen av arbeidet som planlegging, dokumentering og samarbeid med eksterne instanser. Det kan også sees i sammenheng med at barnehagelærerne har mest kompetanse og derfor viser mest interesse for temaet. Rapporteringsplikten pålegges derimot alle ansatte, uansett stilling eller tittel. Diskusjoner og kompetanseheving tilknyttet omsorgssvikt bør derfor inkludere alle ansatte.

Fivelsdal et al. (2004) påpeker også lederens evne til å samle personalgruppen til å arbeide mot et felles mål som en viktig egenskap i lederrollen. Da undersøkelsen begrenser seg til vurdering og rapportering av omsorgssvikt har jeg ikke fått innsikt i andre definerte mål barnehagene jobber mot. Basert på funnene knyttet til omsorgssvikt viser tendensen til at personalgruppen i liten grad har fungert som en samlet enhet i arbeidet med å avdekke omsorgssvikt. Ettersom det var store variasjoner i de ansattes kompetanse samt de ansattes vurdering av egen kompetanse, bidrar dette til å gi en systematisk skjevhet i håndteringen av omsorgssvikt. I tillegg påpekte samtlige styrere at omsorgssvikt blir tatt opp på fagmøter hvor barnehagelærerne og styrerne deltar. Fagarbeiderne og de ufaglærte har ikke deltatt på fagmøtene og har dermed heller ikke deltatt i de organiserte diskusjonene om omsorgssvikt og barn som andre ansatte har vært bekymret for. Dette bidrar til et ekskluderende arbeidsmiljø med hierarkiske skiller. Videre var det få ansatte som sa at de fikk opplæring i omsorgssvikt ved ansettelse, noe som ifølge Flyvbjerg (2001) har stor betydning for hvordan nyansatte

utfører arbeidet. Dersom de ikke får opplæring i tegn på omsorgssvikt når de begynner i arbeidet, vil de ifølge Flybjerg (2001) heller ikke oppleve at dette er en del av arbeidsbeskrivelsen når de starter. Dette gjelder spesielt ufaglærte uten formell kompetanse.

Til tross for at fire av styrerne oppga at de selv (eller andre fagansvarlige i barnehagen) var opptatt av å dele informasjon om nye rapporter og statistikker om forekomst av omsorgssvikt, var det kun to ansatte som oppga at de pleide å få tildelt informasjon. Det var også 12 respondenter som sa at de fikk informasjon av og til. Styrer i rød barnehage sa at hun ønsket å få til en bedre praksis på dette området. Basert på lederens informasjonsrolle i organisasjonen kan man argumentere for at den informerende plikten ikke fungerer optimalt. Til tross for at fire av styrerne mente at de ga informasjon, var det allikevel elleve respondenter som oppga å ikke motta informasjonen. Kun én av disse jobber i rød barnehage. Til tross for at styrer er ansvarlig for å videreformidle relevant informasjon til de ansatte, har både kommunen, fylkesmannen og Utdanningsdirektoratet en sentral rolle i å initiere utviklingsarbeid, veilede og drive kvalitets- og kompetanseutvikling i barnehagesektoren (Regjeringen, 2018, Kunnskapsdepartementet, 2019). Ansvarer knyttet til å opprette relevant informasjon er dermed pålagt de øvrige instansene, mens det er styrers ansvar å videreformidle materialet til sine ansatte.

5.3 Organisasjonsnivå

Organisasjonsnivået handler om hvordan de ansatte i barnehagen samarbeider, hvordan informasjonsflyten fungerer, hvorvidt de ansatte har tillit til hverandre, hvorvidt kulturen er rettfærdig overfor medlemmene og hvilke kollektive verdier og holdninger de ansatte arbeider mot.

Alle respondentene i undersøkelsen, både styrere og ansatte, sa at de opplevde barnehagen som en viktig arena for å avdekke omsorgssvikt. Det kan tolkes som at barnehagene hver for seg har en kollektiv forståelse om egen rolle i avdekking av omsorgssvikt. Til tross for at alle respondentene erkjenner barnehagens rolle, er det likevel to respondenter fra ulike barnehager som opplevde at avdekking av omsorgssvikt ikke inngikk i deres ansvar. Dette kan videre

forstås som at de mener barnehagen som helhet er en viktig arena, men at dette ansvaret fortrinnsvis ligger hos andre enn dem selv.

Både ansatte og styrere viste til en positiv informasjonskultur (Reason, 1997) hvor begge parter opplevde at de er godt informert om hva som skjer i barnehagehverdagen til en hver tid. Et stort flertall av de ansatte opplevde det også som er greit å gi beskjed til styrer om utfordringer på arbeidsplassen, noe som viser til en rettferdig kultur hvor budbringeren selv ikke blir straffet for å varsle (Reason, 1997). Til tross for at de ansatte i stor grad viste tillit til styrer, var det to respondenter som opplevde det problematisk å gi beskjed om feil og mangler. Da begge respondentene jobber i rød barnehage utgjør de en større andel i den aktuelle barnehagen sammenlagt. Da to av de seks respondentene fra rød barnehagen opplevde det som vanskelig å rapportere om utfordringer, kan det tenkes at de i denne barnehagen hadde større utfordring med tanke på en rettferdig kultur. Styrer i rød barnehage refererte oftest til pedagogene når det ble stilt spørsmål som angikk omsorgssvikt og kommunikasjon i barnehagen. Det kan tolkes som at barnehagelærerne fungerer som en informasjonskanal i barnehagen og at ufaglærte og fagarbeidere dermed ikke har samme vertikale kommunikasjonsflyt med styrer. Det må dog også tas høyde for at denne utfordringen kan komme av de ansattes personlige egenskaper (konfliktsky, sjenert og lignende) og dermed ikke truer det rettferdige samarbeidet som sådan.

Ettersom det er de ufaglærte, fagarbeiderne og barnehagelærerne som er i daglige kontakt med barna, er det også de som observerer og avdekker ulike farer og mangler av organisatorisk, teknisk, menneskelig eller systematisk karakter. Dersom informasjonsflyten mellom styrer og ansatte er generativ, kan styrer implementere nye systemer og rutiner som gjør de ansatte mer oppmerksomme på de rapporterte forholdene og videre være bedre forberedt på at en lignende hendelse kan skje igjen (Reason, 1997., Westrum, 2004). Reason (1997) mener også at ansatte vil unngå å rapportere dersom de ikke har tillit til at ledelsen vil håndtere rapporten på en rettferdig måte. Da ingen av respondentene har sendt inn anonyme bekymringer til barnevernet, kan det tenkes at respondentene på lik linje med styrerne opplevde rapporteringsstrukturen som funksjonell og rettferdig. Dersom en ansatt hadde vært bekymret for et barn i barnehagen, men grunnet dårlig samarbeid eller frykt for håndtering ikke ønsket å involvere styrer, kunne vedkommende meldt inn en anonym bekymringsmelding til barnevernet uten at styrer eller andre ansatte fikk bidra i prosessen. Da

ingen av respondentene har rapportert anonymt, kan det forstås som at de rapporterer observerte bekymringer videre til styrer.

Ifølge Reason (1997) vil mennesker ofte oppleve det som mer krevende å rapportere egne feil da dette ikke er iboende for mennesker. Han påpeker også at potensielle konsekvenser for seg selv eller kollegaer påvirker motivasjonen til å rapportere. Bekymringen de ansatte rapporterer til styrer (og eventuelt videre til barnevernet) har som hensikt å rapportere andres feil og/eller mangler. De inngår som en tredjepart og skal dermed rapportere andre basert på egne observasjoner. Videre betyr det at også tilhørende konsekvenser vil ramme de rapporterte foreldrene, og ikke den ansatte selv. Rapportering av omsorgssvikt blir dermed preget av en rekke faktorer både i vurderings- og i rapporteringsfasen. Vurderingsfasen blir preget av faktorer som kunnskap, tillit, gjenkjennelighet og relasjonen til de involverte. Rapporteringsfasen preges av kommunikasjon med kollegaer, potensielle konsekvenser, tillit til egen vurderingsevne, usikkerhet og tillit til rapporteringssystemet.

88% av respondentene sa at de ville snakket med en kollega dersom de var bekymret for et barn i barnehagen. Like mange sa at de også ville snakket med leder. Dette viser til tillit i organisasjonen både på et horisontalt- og vertikalt nivå. Det var derimot bare 13 respondenter som sa at det var lav terskel for å snakke med en kollega vedrørende bekymringer. De resterende svarte at det ikke er lav terskel, og flere oppga at dette er situasjonsbetinget. Barnehageansattes taushetsplikt oppheves overfor barnevernet dersom det er grunn til å tro at et barn utsettes for alvorlig omsorgssvikt (Barnehageloven §22). De er derimot ikke påvirket av taushetsplikt når de internt i barnehagen diskuterer tilfeller med hverandre. Dersom de ansatte hadde hatt lavere terskel for å diskutere enkeltilfeller med kollegaer, samt at barnehagene hadde tilrettelagt for at alle ansatte fikk delta i diskusjonene, kunne dette bidratt til intern identifisering av risikobarn, hvor de ansatte sammen kunne vært ekstra oppmerksomme.

To av styrerne sa at kunnskap om omsorgssvikt ikke var en del av opplæring til nyansatte da dette er noe pedagogene får gjennom utdannelsen sin. Indirekte tolkes dette som at de som trenger opplæring får dette gjennom utdannelsen og at det i videre betydning er et ansvar som pålegges barnehagelærerne. Ufaglærte og fagarbeidere får dermed ikke den nødvendige kompetansen de trenger for å være oppmerksomme på omsorgssvikt (Barnehageloven, 2005 §

22). Basert på Renns teori vil de ansattes kompetanse og kjennskap til omsorgssvikt ha stor betydning for risikopersepsjonen (Renn, 2008). Dersom fagarbeiderne og ufaglærte ikke får den nødvendige kompetansen, vil de kunne feilvurdere risikoen og i høyere grad vurdere situasjonen basert på relasjon og tillit til de foreldrene.

19 av respondentene da at omsorgssvikt og rapportering av omsorgssvikt ikke var en del av opplæringen når de begynte å jobbe i barnehagen. Det var kun tre av de ansatte som fikk opplæring, og de resterende fire husker ikke. Ifølge Reason (1997) gjenkjennes en sterk organisasjonskultur ved at alle medlemmene deler et felles verdimelessig grunnlag som er utgangspunkt i alle beslutningene medlemmene tar. Videre forteller Flyvbjerg (2001) at retningslinjene og verdiene nybegynneren blir opplært til i starten av arbeidet er grunnleggende for den ansattes videre arbeid. Dersom barnehagen ikke har hatt fokus på omsorgssvikt i opplæringen, er det heller ikke garantert at de ansatte er klar over rapporteringsplikten de er pålagt. I undersøkelsen var det to respondenter som oppga at rapportering av omsorgssvikt ikke var en del av deres ansvarsområde; En ufaglært og en fagarbeider. Det kan tenkes at den manglende forståelsen av ansvaret kommer av at respondentene ikke har blitt fortalt at de har rapporteringsplikt. Videre kan dette også sees i sammenheng med manglende opplæring om temaet. Dersom de ikke har fått nødvendig opplæring om temaet, kan styrer (og kommune) heller ikke forvente at de skal være bevisste på avdekking av omsorgssvikt. Man kan argumentere for at mangel på opplæring er uaktsomt både for de sårbare barna som trenger en voksen som ser dem, men også for den ansatte selv som ikke gis grunnleggende opplæring i noe de er pålagt å være oppmerksomme på (Barnehageloven, 2005 §22).

Den manglende opplæringen kan også sees i lys av rettferdig kultur hvor den skjeve fordelingen av kompetanse bidrar til å danne en urettferdig kultur. De ansatte har hatt tillit til at de får den nødvendige kompetanse for å utøve arbeidet. I mangel på kompetanse og forståelse for omfang, er de ansatte ikke nødvendigvis selv klar over den manglende kompetansen. Det kan synes at den formelle kompetansen pålegger barnehagelærerne hovedansvaret for rapportering, mens lovverket på den andre siden pålegger alle ansatte samme plikt, uansett utdannelse eller stilling. Barnehagelærerne har grunnet sin stillingsbeskrivelse og ifølge rammeplanen (Rammeplan for barnehager, 2017) ansvar for å veilede og sørge for at rammeplanen og barnehageloven oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet. Å pålegge barnehagelæreren rapporteringsansvaret alene er også urimelig overfor

barnehagelærerne. Ifølge Reason (1997) er oppmerksomhet en berenset ressurs. I barnehagelærerens pedagogiske arbeid kan man i lys av Reason (1997) argumentere for at oppmerksomheten dras bort fra signaler og tegn barna viser. I en dynamisk arbeidshverdag er barnehagelæreren avhengig av at både fagarbeiderne og de ufaglærte bidrar i arbeidet med å avdekke omsorgssvikt. De kan dog ikke bidra i arbeidet dersom de ikke blir gjort oppmerksomme på ansvaret eller får det de trenger av opplæring rundt temaet.

Til tross for at kun tre av respondentene hadde fokus på omsorgssvikt i opplæringen da de begynte å jobbe i barnehagen, svarer samtlige styrere at de i regi av barnehagen har hatt kurs eller foredrag om omsorgssvikt og hvilke tegn de skal være oppmerksomme på i senere tid. Likevel var det bare 14 ansatte som sa at de har fått formell opplæring om omsorgssvikt i regi av barnehagen. De resterende 12 har enten ikke fått opplæring, eller så har opplæringen foregått i form av samtale med styrer eller andre ansatte på arbeidsplassen, såkalt uformell opplæring. I lys av organisasjonskulturen kan man si at omsorgssvikt som tema og problematikk ikke får oppmerksomhet i samsvar med rammeplanen. En positiv organisasjonskultur består av tydelige verdier og oppfatninger om hvordan organisasjonen skal arbeide, mens det gjennom undersøkelsen kommer frem flere eksempler på at det i praksis er styrer og barnehagelærer som i størst grad samarbeider med denne problematikken. Reason (1997) påpeker at en sterk organisasjonskultur preges av at alle nivåene i organisasjonen deler de samme målene og verdiene. Dette innebærer også ufaglærte og fagarbeidere.

Som Reason (1997) påpeker er oppmerksomhet en begrenset ressurs. Ifølge funnene fra undersøkelsen er «ped. leder-møte» den viktigste arenaen for å diskutere enkeltbekymringer og omsorgssvikt som tema. Da det kun er barnehagelærer og styrer som deltar på disse møtene, kan man argumentere for at fagarbeidere og ufaglærte mangler en nødvendig plattform for diskusjon. Da barnehagelærerne i stor grad retter oppmerksomheten mot det pedagogiske ansvaret med planlegging, gjennomføring og evaluering, kan man ifølge Reason (1997) argumentere for at ufaglærte og fagarbeiderne innehar har størst oppmerksomhetskapasitet til å avdekke omsorgssvikt. Dette er fordi deres oppmerksomhet i størst grad er rettet mot barna gjennom de daglige aktivitetene. Dersom ufaglærte og fagarbeidere fikk mer kompetanse om avdekking av omsorgssvikt, kunne dette videre resultere i økt fokus på omsorgssvikt, samt vurdering og rapportering av nettopp dette.

23 av de ansatte sier at omsorgssvikt er noe det snakkes om på arbeidsplassen. Dette viser til at omsorgssvikt har et etablert fokus i barnehagen og at de ansatte sammen kan prate om problematikken. Videre er det seks respondenter som oppga at de ikke har diskutert hva som skal rapporteres og ikke sammen med personalgruppen. Det var også fire ansatte som ikke visste om dette har blitt diskutert eller ikke. De fire sistnevnte settes sammen med de som ikke har diskutert. Dette er fordi de ikke har fått utbytte av en eventuell samtale dersom denne har funnet sted, og samtalen har dermed ikke tjent sin hensikt. Ettersom barnehageloven påpeker at alle forhold som kan føre til tiltak hos barnevernet skal rapporteres, kan man argumentere for at en beskrivelse og forklaring av slike forhold bør diskuteres. Ifølge Reason (1997) kan ansatte ha vanskelig for å rapportere en hendelse dersom de ikke tror at leder vil gjøre noe med den. Dersom det etableres felles rapporteringskrav i møte med barna, vil dette kunne redusere den enkelte ansattes ansvar i situasjonen, noe som kan bidra til at rapporteringen til leder eller andre på avdelingen kan føles enklere.

5.4 Individnivå

På individnivå er det flere faktorer som påvirker hvordan barnehageansatte vurderer og rapporterer omsorgssvikt. Ifølge Lindøe (2018) og Kirkengen (2009) har sosial bakgrunn og miljø stor betydning for hvordan vi som individer vurderer risiko. Til tross for at det er en felles forståelse om at omsorgssvikt ansees som stigmatiserende, viser undersøkelsen at det er varierende forståelser av hva omsorgssvikt innebærer. Det generelle sosiale perspektivet respondentene har tilegnet seg gjennom livet kan ifølge Kirkengen (2009) ikke påvirkes av kurs og opplæring. Man kan dog bygge videre på den sosiale kompetansen gjennom spesiell og faglig kompetanse. Dersom de ansatte hadde fått opplæring i hvordan å avdekke og forebygge omsorgssvikt, kunne dette bidratt til å øke den faglige kompetansen på arbeidsplassen. Det ville også gitt en kollektiv forståelse av risikoen for omsorgssvikt og en felles forståelse av hva begrepet innebærer.

På en annen side kan man også argumentere for at variasjon i forståelse av omsorgssvikt og ulik sosial kompetanse bidrar til at personalgruppen sammenlagt får en mer nyansert forståelse for omsorgssvikt. Dersom ulike perspektiver på en fungerende måte klarer å utfylle hverandre, kan det tenkes at dette vil styrke den totale kompetansen i gruppen. Videre kan det

tenkes at en kollektiv risikoforståelse kan svekke den totale kompetansen da det eliminerer det nyanserte perspektivet og gir de ansatte en ensidig forståelse. Sådant kan en kollektiv risikoforståelse virke mot sin hensikt. Også her vil det være viktig å fokusere på problematikken og diskutere perspektiver på hendelser i personalgruppen slik at informasjon og kompetanse på området viderefremmes til andre kollegaer. Det er også viktig at de ansatte kan dele kompetanse med hverandre.

Respondentene oppgir forskjellige hendelser som grunn for bekymring og rapportering. Ifølge Reason (1997) vil usikkerhet høyne terskelen for rapportering, noe man kan anta er tilfellet i rapportering av omsorgssvikt også. Over halvparten av respondentene oppga at «opphoping av flere små hendelser» var mulig årsak for at de selv ville rapportere. Basert på dette kan man anta at flere av respondentene er oppmerksomme på tegn på omsorgssvikt, men at de likevel ønsker å verifisere bekymringen med en påfølgende hendelse. Ifølge Killén (2015) har barnehagepersonell en tendens til å overidentifisere seg med foreldrene eller forsvare hendelser og observert atferd, da de har vanskelig for å ta inn over seg hva tegnene/omstendigheten forklarer. Til tross for at ingen av respondentene har vært bekymret for et barn uten å rapportere dette videre, kan man i lys av Killén (2015) anta at de har observert hendelser hvor underbevisstheden skyver forståelsen unna, i frykt for hva de kan avdekke. De kan dermed ha observert bekymringsverdige hendelser, uten at dette har resultert i bekymring for den ansatte. Dette kan også være en årsak til at de ansatte i flere tilfeller ønsker mer enn én hendelse før de rapporterer bekymringen videre. Dersom den første bekymringen blir bortforklart og ignorert, kan et påfølgende tilfelle styrke bekymringsgrunnlaget og videre føre til en rapportering.

Foruten om at omsorgssvikt er et stigmatiserende tema som i alle høyeste grad kan oppleves som et personangrep for personen(e) som rapporteres, kan det også for den ansatte aktivisere følelser, minner eller impulser som kan skape uro (Killén, 2015). Det kan være smertefullt for rapportøren å ta inn over seg at et barn ikke vet hva glede, trygghet og kjærlighet er. Som det kommer frem i undersøkelsen oppga nærmere halvparten av respondentene at frykten for å ta feil øker terskelen for rapportering. Ifølge Reason (1997) er rapportering i utgangspunktet utfordrende for enkelte da det kan resultere i konsekvenser i etterkant. Både foreldre og ansatte blir i rapporteringsprosessen preget av situasjonens- og omsorgssviktens karakter. Det kan gi dype spor for begge parter. Ifølge Killén (2015) er det vanskelig for rapportøren å omfavne og forstå omstendighetene og handlingene som blir begått, mens det for

omsorgspersonen kan oppleves som et personangrep og overtramp av privatlivet. Dersom det i etterkant viser seg at bekymringen henlegges sitter begge parter, og ikke minst barnet, igjen med et stort tap. En henleggelse trenger ikke nødvendigvis bety at bekymringen var feil, men det kan allikevel oppleves slik av foreldrene. Dermed taper foreldrene tillit til barnehagen og de ansatte, som videre kan føre til et mer problematisk samarbeid i fremtiden. Også dette er en konsekvens som kan prege de ansattes beslutning om å rapportere eller ikke. Til tross for at hensikten er å hjelpe barnet ut av en usunn og/eller skadelig situasjon, kan det dårlige samarbeidet og mistilliten ende opp med å skade barnet ytterligere dersom konsekvensen av rapporteringen ikke oppnår ønsket resultat.

14 av respondentene mente at de ikke ble påvirket av omstendighetene. Dette tolkes som at de selv ikke opplever at de blir påvirket av verken relasjonen til foreldrene, omsorgssvikts karakter, nettverket rundt, potensielle konsekvenser, eller omsorgssvikts stigmatiserende karakter. I lys av (Killén, (2015), Kirkengen, (2009) og Renn (2008) kan man argumentere for at denne påstanden er noe naiv da teorien viser at omstendighetene har stor betydning for hvordan vi vurderer og rapporterer omsorgssvikt. Det kan derimot tenkes at omstendighetene påvirker dem ubevisst i den grad at de ikke klarer å ta innover seg situasjonen og tolke de signalene som blir gitt. Ifølge Killén (2015) lukker vi øynene for hvordan barnet har det når barnet forsøker å varsle. Hun påpeker at vi gjennom private samtaler og debatter er mer bekvemme med å prate om problematikken enn hva vi er i møte med en bekymringsverdig situasjon. Dette kan overføres til at omsorgssvikt i samtale på arbeidsplassen kan være løst og ledig, men at man stiller annerledes i møte med barn som på sin egen måte forsøker å varsle. Kompetansen man har tilegnet seg i form av kurs, foredrag eller samtaler vil dermed ikke ha samme nyttefaktor som en faktisk opplevd situasjon da de ansatte vil håndtere omsorgssvikt forskjellig i en teoretisk og praktisk situasjon. Videre kan det tenkes at kunnskap gjennom erfaring i møte med omsorgssvikt kan ha større nytteverdi da dette plasserer beslutningstakeren i en faktisk situasjon. Da det kun var én av respondentene som oppga at de bare hadde vært bekymret én gang kan dette være en indikasjon på at erfart kunnskap har større betydning enn teoretisk. De fleste (11 stykk) har vært bekymret for et barn 3-4 ganger. Det kan dermed tenkes at erfaring fra en bekymringssituasjon bidrar til at de ansatte er mer oppmerksomme på at omsorgssvikt forekommer, og dermed har lavere terskel for å rapportere.

Resultatene fra datainnsamlingen viser at formell kompetanse har større betydning for hvorvidt respondentene har vært bekymret for barn enn lengde på ansettelsen. Åtte av barnehagelærerne har vært bekymret for et barn, i motsetning til kun to av de ufaglærte, uavhengig av ansiennitet i barnehagen. Dette viser til en signifikant sammenheng mellom formell kompetanse og bekymringer, og på motsatt side manglende formell kompetanse og mangel på bekymringer/rapporteringer. Ifølge Kirkengen (2009) vil den sosiale kompetansen alltid ligge til grunn, men den faglige kompetansen kan supplere den. Det betyr at til tross for lik utdanning og kompetanse stiller respondentene med individuelle kompetanser. Flyvbjerg (2001) følger dette videre opp med at opplæringen for nyansatte er en viktig del av hvordan det videre arbeidet utføres. Opplæring fungerer som en veiviser for hvordan den nyansatte utfører og evaluerer eget arbeid, og kan dermed betegnes som en grunnstein for den ansattes arbeidsutførelse. Man kan argumentere for at barnehagelærerne gjennom utdannelsen har blitt lært opp til å være oppmerksomme på tegn som kan tyde på omsorgssvikt og derfor har hatt kunnskap om dette før de begynte å jobbe i barnehagen. Resultatene fra undersøkelsen viser at de fleste respondentene ikke har hatt opplæring i omsorgssvikt. Basert på Flyvbjerg (2001) vil de ufaglærte dermed ikke inkludere dette i egen arbeidsbeskrivelse når de begynner å jobbe. Med tiden vil den ansatte gå fra nybegynner-stadiet til avansert nybegynner, kompetent utøver og til slutt ekspertnivå. Etter hvert som den ansatte tilegner seg ny kunnskap om rutiner, prioriteringer og alternative løsninger vil også arbeidsutførelsen preges av den nye kunnskapen. På bakgrunn av dette kan man argumentere for at kompetanseheving om omsorgssvikt for ufaglærte, enten det blir lagt inn som en del av den grunnleggende opplæringen, eller om den innføres når den ansatte beveger seg mot avansert nybegynner, vil ha viktig betydning for hvordan de ansatte definerer, strukturerer og prioriterer arbeidet sitt.

Alle de ni barnehagelærerne som har deltatt på undersøkelsen mener at de har nok kompetanse til å kunne avdekke omsorgssvikt. Sett i lys av Renns teori om risikopersepsjon kan man argumentere for at barnehagelærernes risikopersepsjon i større grad baserer seg på realistiske heuristikker og kontekstuelle forhold, enn hva de ufaglærte gjør fordi barnehagelærerne har mer kompetanse (Renn, 2008). Videre mener to fagarbeidere og fire ufaglærte at de ikke har tilstrekkelig kompetanse, noe som videre vil påvirke risikoforståelsen og erkjennelsen i negativ forstand. Dersom vi ser på omsorgssvikt fra et sosialt konstruktivistisk og usynlig perspektiv kan man argumentere for at vi i stor grad lukker øynene for den uhyggelige virkeligheten (Killén, 2015). Omsorgssvikt er noe vi hører om gjennom media og som i lesende stund ryster oss og skaper grunnlag for samtaler. I etterkant

av et medieoppslag blir hendelsen lagret som et vagt minne vi kan tenke på fra tid til annen. Ifølge Killén (2015) stiller vi oss annerledes i virkelig møte med faktisk omsorgssvikt enn hva vi gjør gjennom en teoretisk eller historisk tilnærming. Til tross for at vi vet at omsorgssvikt forekommer, forskyver vi den uhyggelige sannheten unna og verner oss selv mot realiteten vi står overfor.

Dersom vi på en annen side skal benytte oss av et realistisk perspektiv basert på statistikker og fakta, vet vi at omsorgssvikt forekommer. Og det forekommer relativt hyppig (NHI, 2019., Hafstad & Augusti, 2019, Statistikkbanken, 2018). I 2018 var det flere barn som ble utsatt for omsorgssvikt enn kvinner som kunne bli rammet av livmorhalskreft (Kreftforeningen, 2020). Likevel kan det oppleves som at livmorhalskreft i større grad er et håndterbart tema. Forskjellen på de to synes å være stigmaet rundt omsorgssvikt. Vi kan gjerne snakke om temaet omsorgssvikt, men det er få foreldre som åpent snakker om at de mishandler barna sine. Livmorhalskreft kan den rammede snakke åpent om, uten stigmatiserende reaksjoner fra samfunnet.

Ettersom kompetanse kan deles inn i kunnskap og ferdighet, kan man argumentere for at barnehagelærerne gjennom utdanningen har tilegnet seg mest kunnskap om omsorgssvikt. Det er derimot ikke sagt at de har ferdighetene nødvendig for å avdekke disse tilfellene. Som rammeplanen beskriver har barnehagelærerne både et pedagogisk og et administrativt arbeid i barnehagen. Planlegging og gjennomføring av det pedagogiske arbeidet tar oppmerksomheten bort fra barna, og vil dermed påvirke ferdigheten til å fange opp omsorgssvikt. På den andre siden vil en ufaglært ansatt uten andre forpliktelser ha mer oppmerksomhet til rådighet for barna. Med nødvendig kunnskap vil hun dermed være i god posisjon til å bruke ferdighetene i arbeidshverdagen sin. En kompetent barnehageansatt, utdannet eller ei, med oppmerksomheten rettet mot barnet og dets signaler, vil ha bedre forutsetninger for å avdekke omsorgssvikt enn en kompetent ansatt hvor oppmerksomheten brukes på annet arbeid, for eksempel administrativt arbeid. Oppmerksomhet og kompetanse blir dermed nøkkelfaktorer på det individuelle nivået for å avdekke omsorgssvikt.

Flere av respondentene har sagt at frykten for å ta feil bidrar til å øke terskelen for rapportering. Basert på stigmaene knyttet til omsorgssvikt kan det tenkes at frykten for å ta feil handler om foreldrenes opplevelse av bekymringsmeldingen. Dersom saken henlegges eller avvises, kan det tenkes at den ansatte er redd for at dette vil reflektere negativt på henne

selv og det fremtidige samarbeidet med foreldrene. Rammeplanen sier at de ansatte til enhver tid skal ha barnets beste som grunnleggende hensyn (Rammeplan for barnehager, 2017). Likevel ser det ut til at de ansatte påvirkes av foreldrene og hvorvidt en "feilrapportering" vil gi dem påfølgende konsekvenser. Som samfunn kan man argumentere for at vi i for stor grad vektlegger de voksnes perspektiv. Et barn som bor med omsorgsfulle og trygge voksne vil ikke ta skade av en samtale med barnevernet. Foreldrene kan derimot oppleve bekymringen og vurderingsprosessen som et personangrep. Killén (2015) påpeker at konsekvensene for å ikke varsle er langt større for barnet og dets utvikling dersom det bor i forhold preget av omsorgssvikt. Basert på konsekvenser knyttet til alvorlig omsorgssvikt kan man videre argumentere for at det er bedre å rapportere for mye enn for lite, da en rapport fra barnehagen kan ha enorm betydning for et lite barn som lever i forhold preget av omsorgssvikt.

17 av respondentene oppga at de har nok kompetanse til å avdekke omsorgssvikt og seks opplevde at de ikke har nok kompetanse. I lys av det realistiske kunnskapssynet er det nærliggende å tenke at manglende risikoforståelse og erkjennelse kan skape et mangelfullt bilde av behovet og omfanget av omsorgssvikt. Videre kan mangel på forståelse resultere i at respondentene til tross for at de selv opplever at de har tilstrekkelig kunnskap, ikke har det. Ifølge Flyvbjerg (2001) trer man inn i ekspertnivå når man har tilegnet seg nok erfaring til at løsningen kommer intuitivt og man kan ta en beslutning basert på erfaringer heller en kalkulerede løsninger. En barnehageansatt som har vært i møte med barn utsatt for omsorgssvikt mange nok ganger vil omsider kunne gjenkjenne flere signaler, holdninger og utsagn hos både barn og foreldre som lever i eller utøver omsorgssvikt. Omsorgssvikt er riktignok av en annen karakter da hvert barn og hver situasjon er unik, men det kan likevel tenkes at noen av signalene og mønstrene er gjentakende. Til tross for mange år med erfaring i møte med barnehagebarn og deres foreldre, både på godt og vondt, vil det ikke være oppnåelig for et individ alene å avdekke alle tilfeller av omsorgssvikt. Dess viktigere er det at det finnes flere enn én i miljøet rundt barnet som er oppmerksomme voksne med nok kompetanse til å avdekke forholdene. Man kan argumentere for at kompetanseheving på de mest vanlige tegnene på omsorgssvikt samt forståelse for forekomst og konsekvenser vil kunne bidra til at barnehagepersonell er oppmerksomme og åpner opp for å diskutere bekymringer i personalgruppen.

Da 85% av respondentene ønsker mer kompetanse om omsorgssvikt kan man argumentere for at opplæringen de har blitt gitt ikke er tilfredsstillende. Til tross for en tydelig tendens om

åpen dialog mellom ansatte og styrer, kan det tenkes at noen av de ansatte som ønsker mer kompetanse likevel ikke har etterlyst dette. Det kan tenkes at de ansatte selv ikke ser behovet på samme måte dersom de heller ikke er klar over forekomsten. At 5 % av barn blir utsatt for omsorgssvikt kan være en uangripelig statistikk for mange. Men dersom man vet at i en barnehage på 60 barn blir 2-3 utsatt for omsorgssvikt til enhver tid, kan dette gjøre at flere ser viktigheten av at alle de ansatte har nok kompetanse. Videre kan man argumentere for at kompetanseheving og risikoforståelse inngår i styrers ansvar da hun har ansvar for at ansatte har en felles forståelse for ansvaret som er gitt (Rammeplan for barnehager, 2017).

I undersøkelsen kommer det frem at 15 av respondentene var klar over at 1 av 20 barn lever under forhold preget av omsorgssvikt og at den mest sårbare gruppen er barn 0-5 år. Det viser derimot også at ti av dem ikke var klar over statistikken. Da de ansatte i sitt daglig arbeid skal være oppmerksomme på forhold som kan føre til tiltak fra barnevernet, kan man argumentere for at dette er grunnleggende informasjon styrer er ansvarlig for å gi de ansatte. 12 av respondentene sier at statistikken viser mer omsorgssvikt enn hva de selv har avdekket. Sett i lys av Rohrmann og Renn (2000) blir risikopersepsjon i stor grad påvirket av fire elementer hvor en av dem er intuitive heuristikker basert på sannsynlighet og konsekvens. Dette vil si den enkeltes intuitive fremgangsmåte for å finne løsninger. Dersom den ansatte baserer beslutningene på den konstruktivistiske forståelsen av omsorgssvikt vil dette komme skjevt ut da denne i stor grad er preget av omsorgssvikt som en stigmatiserende risiko. Baserer de seg derimot på den realistiske forståelsen som tar innover seg den statistiske virkeligheten med medfølgende konsekvenser, kan det tenkes at risikobilde endres for aktørene. Ifølge Rohrmann og Renn (2000) spiller både intuitive heuristikker og kontekstuelle og gjenkjennbare faktorer en viktig rolle i risikoforståelsen. Man kan derfor argumentere for at kunnskap om omsorgssvikt bør være et minstekrav for de ansatte. Dette fordi de befinner seg i en sentral posisjon for å avdekke omsorgssvikt, og at barnehagen sådan fungerer som en viktig arena for å identifisere og rapportere sårbare barn.

6 KONKLUSJON

Resultatene fra undersøkelsen viser at sikkerhetskultur i barnehagesektoren i stor grad påvirker hvordan den ansatte vurderer og rapporterer omsorgssvikt. På det eksterne nivået har regel- og rammeverket stor betydning for hvordan arbeidet i barnehagen organiseres og gjennomføres. Rammeplanen definerer verdier, mål og plikter den ansatte må forholde seg til i sitt daglige arbeid, og bestemmer sådan hvordan hun skal gjennomføre arbeidet. Alle barnehageansatte er pålagt å følge rammeplanen, og styrer og barnehagelæreren som pedagogisk leder er ansvarlige for at barnehagen som helhet og alle avdelingene arbeider i samsvar med rammeplanens krav.

Funnene fra undersøkelsen gir en tydelig indikator på at barnehagepersonell og styrer har en god dialog og at både ansatte og styrere opplever at de er informert om det som skjer i barnehagen. Den informerende- og rapporterende kulturen fungerer godt i praksis og viser at forutsetningene for å rapportere bekymringer foreligger. Det blir likevel rapportert få bekymringer som kan tyde på at det er *vurderingen* av omsorgssvikt som er den reelle utfordringen. Dette forstås som at barnehageansatte mangler nødvendig kunnskap på individnivå for å kunne avdekke omsorgssvikt.

Funnene viser til at opplæring i omsorgssvikt i regi av barnehagene er en mangelvare. Både i opplæringen for nyansatte, og som faglig påfyll for øvrige ansatte. Dette til tross for at rammeplanen pålegger alle ansatte å ha et bevisst forhold til at omsorgssvikt forekommer samt vite hvordan omsorgssvikt forebygges og avdekkes. Videre blir også arbeid og diskusjoner knyttet til omsorgssvikt lagt til ped. leder-møtene, hvor fagarbeidere og ufaglærte ikke deltar. Dette, sammen med at barnehagene ikke gir fagarbeidere og ufaglærte den nødvendige kompetansen, bidrar til å forme en ujevn kompetanse- og ansvarsfordeling i barnehagen hvor barnehagelærerne på bakgrunn av sin formelle kompetanse, også får hovedansvar for å avdekke omsorgssvikt.

Til tross for barnehagelærernes sentrale rolle og faglige kompetanse, presiserer rammeplanen at *alle* som utøver arbeid eller tjeneste etter barnehageloven har rapporteringsplikt. Dette betyr videre at fagarbeidere og ufaglærte i like stor grad som barnehagelærerne er pålagt

rapporteringsansvar. Paradoksalt er det barnehagelærerne, til tross for sin høye kompetanse om temaet, som tilbringer minst tid sammen med barna, sammenlignet med fagarbeiderne og de ufaglærte. I motsetning til barnehagelærerne har ikke fagarbeidere og ufaglærte pedagogisk og faglig ansvar som krever tid og oppmerksomhet i hverdagen. Dermed står fagarbeiderne og de ufaglærte og med overskudd av oppmerksomhet, uten den nødvendige kompetansen til å tolke og forstå signalene. Basert på dette kan jeg konkludere med at kompetanseheving om omsorgssvikt i barnehagesektoren, spesielt for fagarbeidere og ufaglærte, er nødvendig for å bedre det forebyggende- og avdekkende arbeidet.

Til slutt er det summen av det eksterne nivået, ledernivået, organisasjonsnivået, samt det individuelle nivået av sikkerhetskulturen som sammen påvirker hvordan barnehageansatte vurderer og rapporterer omsorgssvikt. Rammeverket må tolkes og formidles til de ansatte på en måte som gir de ansatte forståelse for risikoen og konsekvensene omsorgssvikten fører med seg. Styreren må videre prioritere å gi de ansatte den nødvendige opplæringen, samt organisere arbeidet på en inkluderende måte hvor alle de ansatte får delta. Det er også viktig at de ansatte får en forståelse for forekomst og konsekvenser av omsorgssvikt, slik at stigma og tabu knyttet til omsorgssvikt ikke påvirker den ansattes vurdering og rapportering.

Barnehageansatte befinner seg i en særs viktig posisjon for de sårbare barna som desperat har behov for en trygg voksen. Barnet er avhengige av at styreren gir de ansatte den nødvendige kompetanse og legger til rette for at hun skal forstå signalene barnet sender, samt våge å rapportere bekymringen videre.

En utfordring som kan undersøkes videre er tillit og samvirke mellom barnehage og barnevern.

8 Litteraturliste

- Aksnes, Reite, Sellmann, Korsnes, (2020, 17.Mars), *Barneombodet er uroa for hundertusenvis av barn som er i heime (NRK)*. Hentet fra: <https://www.nrk.no/mr/bekymra-for-dei-sarbare-barna-1.14946168>
- Anderson, G., Yassenik, L. & Ross C.A. (1993). *Dissociative experiences and disorders among woman who identify themselves as sexual abuse survivors*, Child Abuse and neglect (vol 17). p 677-686
- Aven, T. & Renn, O. (2010) Risk Management and Governance: Concepts, Guidelines and Applications. Berlin: Springer Berlin Heidelberg: Imprint: Springer
- Barn- Ungdom- og Familiedirektoratet, (2015, 15. April). *Barn og unge som får hjelp av barnevernet*. Hentet fra: https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Barnevern/Barn_og_unge_med_tiltak_fra_barnevernet/#heading18956
- Barn-, ungdom- og familiedirektoratet. (2018). *Omsorgssvikt*, Hentet fra: https://bufdir.no/Nedsatt_funksjonsevne/Vern_mot_overgrep/Vold_og_overgrep_mot_barn_og_unge_med_funksjonsnedsettelse/Tegn_pa_vold_og_overgrep/Omsorgssvikt/
- Barne- og familiedepartementet (1989, 20. November). *FNs konvensjon om barnets rettigheter – Forkortet utgave*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/fns-barnekonvensjon/id88078/>
- Barne- og familiedepartementet (2009, 5. August) *Til barnets beste - samarbeid mellom barnehagen og barneverntjenesten*, Hentet Fra: https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/til-barnets-beste---samarbeid-mellom-bar/id5_72054/
- Barnehageloven. (2005). Lov om barnehager (LOV-2005-06-17-64). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64?q=barnehageloven>
- Beck, U. (1997). *Risiko og frihet (Norsk Utg.)*, Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Blaikie og Priest. (2019). *Designing Social Research* (Third edition), Cambridge, UK: Polity Press.
- Booth R. (1993) *Safety culture: Concept measurement and training implications*, Proceedings of British Health and Safety Society Spring Conference: *Safety Culture and the Management of Risk*, 19-20 April, 1993, s.5

- Coid, J., Petruckevitch, A., Feder, G., Chung, W.S., Richardson, J. & Moorey, S. (2001) *Relation between childhood sexual and physical abuse and risk of revictimisation in woman: a cross-sectional survey*. The Lancet (British edition), 2001, (Vol.358 (9280)), p.450-454
- Dreyfus og Dreyfus (1988). *Mind over Machine: The power of human intuition and expertise in the era of computers*, New York: Free Press.
- Drottz-Sjöberg, B.M (1991) *Risk: How you see it, React and Communicate*, European Management Journal, 1991, (Vol.9 (1)), s.88-97
- Fang, X., Brown, D. S., Curtis S., F., & Mercy, J. A. (2012). The economic burden of child maltreatment in the United States and implications for prevention. *Child Abuse & Neglect* 36 (2012) 156-165.
- Fergusson, D.M., Horwood, L.J. & Lynskey, M.T (1997). *Childhood sexual abuse, adolescent sexual behaviors and sexual revictimization*. *Child Abuse & Neglect*, 21 (8), 789-803.
- Fivelsdal E., Nordhaug, O. & Bakka, J.F. (2004). *Organisasjon og Ledelse: Struktur, prosess, læring og kultur* (4 utg.). Oslo: Cappelen akademiske forlag
- Flyvbjerg. B. (2001) *Making social science matter: why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge: Cambridge University press.
- Gjelland & Aarsæthre (2020, 30. Mars). *Sykehusene mangler barn med uforklarlige blåmerker og sår (NRK)*, Hentet fra: <https://www.nrk.no/norge/sykehusene-mangler-barn-med-uforklarlige-blamerker-og-sar-1.14963483>
- Grønmo S. (2016), *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2 utg.). Bergen: Bokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Hafstad S.H & Augusti E.M. (2019) *Ungdoms erfaringer med vold og overgrep i oppveksten* (NKVTS) Rapport nr. 4 2019
- Hellevik, O. (2002). ”Forskning på verdier: Eksempler fra kvantitativ samfunnsforskning”, i K.I. Johannessen og U. Schmidt (red.). *Verdier – flerfaglige perspektiver*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag. Side 11-31
- Helseminister Høie, B. (2020, 12. Mars). *Pressekonferanse om nye tiltak for å bekjempe koronaviruset* (Regjeringen), Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/pressekonferanse-om-nye-tiltak-for-a-bekjempe-koronaviruset/id2693286/>

- Herman, J.L., Perry, B.C. & van der Kolk, B.A. (1989) *Childhood Trauma in Borderline Personality Disorder*, National library of medicine, Hentet fra: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2929750/>
- Jacobsen, D.I. (2018) , *Hvordan gjennomføre Undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (4 opplag), Oslo: Cappelen Damm.
- Kasperson, R. Renn, O, Slovic, P. Brown, H.S., Emel, J. Goble, R., Jeanne X. Kasperson, J. X. & Ratick, S. (1998) Risk Analysis, *The Social Amplification of Risk A Conceptual Framework Vol. 8*, (No. 2). s. 177-187
- Kempe H.C, (1979), *Foredrag avholdt ved 2. Internasjonale kongress om barnemishandling og vanskjøtsel*, London
- Killén K. (2015), *Sveket 1: Risiko og omsorgssvikt – Et helseproblem og tverrfaglig ansvar*, Oslo: Kommuneforlaget.
- Kirkengen A.L. (2009). *Hvordan krenkede barn blir syke voksne (2.utg)*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kreftforeningen, (2020, 16. Juni) *Livmorhalskreft*. Hentet fra: https://kreftforeningen.no/om-kreft/kreftformer/livmorhalskreft/?gclid=Cj0KCQjwvb75BRD1ARIsAP6LcqsfEm56Tg74QGFSMJRemIFDnwKTyfe1JYaIR_GXR-miIAQdkuirgqMaAr29EALw_wcB#utbredelse-og-overlevelse
- *Kripos (2019) Alvorlig vold mot små barn* (Politiet) Hentet fra: <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/vold-mot-barn/alvorlig-vold-mot-barn.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2013). *Framtidens barnehage* (Meld. St. 24 (2012-2013)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-24-20122013/id720200/?ch=6>
- Kunnskapsdepartementet. (2019, 27 Juni). *Hvem har ansvaret for hva i barnehagesektoren*, Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/ansvarsniva-i-barnehagesektoren-/id115294/>
- Lindøe, P.H. (2018). *Risiko, Tillit og Kontroll: Er aktørperspektiv på Risikostyring*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Muladal & Ertesvåg, (2020, 3. April) *Barnas minister om Corona- Stengte skoler og barnehager: Frykter omsorgssvikt (VG)*. Hentet fra: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/LAE1QI/barnas-minister-om-corona-stengte-skoler-og-barnehager-frykter-omsorgssvikt>

- Mullen, P.E., Martin, J.L., Anderson, J.C., Romans, S.E. & Herbison, G.P. (1996). The long-term impact of the physical, emotional and sexual abuse of children: A community study. *Child Abuse & Neglect*, 20(1), 7-21.
- Mia C. Myhre, C.M., Lindboe, A. & Dyb, G. (2010) *Oppdager sykehusene barnemishandling*: En kartlegging av utredningspraksis. (NKVTS & Oslo Universitetssykehus) Hentet fra: <https://www.nkvts.no/content/uploads/2015/08/oppdagersykehusenebarnemishandling.pdf>
- Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress. (2019). *Vold og Overgrep*, Hentet fra: <https://www.nkvts.no/tema/vold-og-overgrep-i-naere-relasjoner/>
- Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (2020). *Konsekvenser av vold og overgrep*, Hentet fra: <https://voldsveileder.nkvts.no/blog/innehold/hva-er-vold-mot-barn/konsekvenser-av-vold-og-overgrep/>
- Nordanger, D.Ø. & Braarud, H.C. (2017). *Utviklingstraumer. Regulering som nøkkelbegrep i en ny traumepsykologi*. Bergen: Fagbokforlaget
- Norsk lisens for offentlig data, NLOD, 2015, *Barne- og ungdomsarbeider* (Utdanning.no) Hentet fra: https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/barne-_og_ungdomsarbeider
- Norsk Helseinformatikk, (2019, 18. Juni), *Omsorgssvikt og barnemishandling*, Hentet fra: <https://nhi.no/sykdommer/barn/sosiale-problemer/barnemishandling/>
- NOU 2012:14. (2012) *Rapport fra 22.juli-kommisjonen*, Oslo, Statsministerens kontor.
- *NOU 2017:12 (2017) Svik om svik; Gjennomgang av saker hvor barn har vært utsatt for vold, seksuelle overgrep og omsorgssvikt*, Oslo: Barne- og familiedepartementet.
- Peters, T.J. & Waterman R.H (1982). *In search of excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row Publishers
- Rasmussen og Vennemo (2017) *Samfunnsøkonomiske konsekvenser av omsorgssvikt og vold mot barn* (Vista Analyse AS, Rapport nummer 2017/12) Hentet fra <https://vista-analyse.no/no/publikasjoner/samfunnsokonomiske-konsekvenser-av-omsorgssvikt-og-vold-mot-barn/>
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*, Surrey, Ashgate: Publishing Limited
- *Regjeringen, (2018, 07.September). Regelverk for barnehager*, Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/regelverk-pa-barnehageområdet-/id620720/?expand=factbox2610412>

- Justis- og beredskapsdepartementet (2018, 11. September). *Samfunnssikkerhetsskjeden*, Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/samfunnssikkerhet-ogberedskap/innsikt/samfunnssikkerhetsskjeden/id2340021/>
- Renn, O. (2008). *Risk Governance: Coping with Uncertainty in a Complex World*. Earthscan, UK: Orwin Renn
- Rohrman, B. & Renn, O (2000). *Risk perception research: An introduction*, i O. Renn og B. Rohrman (eds) *Cross-cultural risk perception: A survey of Empirical studies*, Kluwer, Dordrecht and Boston, s.11-54
- Sandnes Kommune (2016). *Ressurssenter for barn og familie (Familieenheten)*. Hentet fra: <https://www.sandnes.kommune.no/helse-sosial/barn-og-familie/ressurssenter-for-barn-og-familie/>
- Statistikk Sentralbyrå, (2019), 10674: *Meldingar til barnevernet, etter konklusjon, innhald i meldinga, kven som melde saka og alder 2013 – 2018 (Statistikkbanken)*, Hentet fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/10674/>
- Statistisk sentralbyrå. (2019). *Barnehager*, Hentet fra: <https://www.ssb.no/barnehager>
- Statens Vegvesen. (2018, 12. Desember). *Nullvisjonen*, Hentet fra: <https://www.vegvesen.no/fag/fokusomrader/trafikksikkerhet/nullvisjonen>
- Straffeloven. (2005). Lov om straff (LOV-2005-05-20-28). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28?q=straffeloven>
- Strauss A.L. & Corbin J.M (1998). *Basics of Quantitative Research : Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (2.Utg)*. Sage Publications, Inc.
- Universitetet i Stavanger (28.04.2020) *Barnehagelærer (Bachelor)*, Hentet fra: <https://www.uis.no/studietilbud/laererutdanninger/barnehagelaerer/>
- Utdanning.no (2019, 13. August) *Barne- og ungdomsarbeider*. Hentet fra: https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/barne-og_ungdomsarbeider
- Utdanningsdirektoratet. (2017, 1. August). *Rammeplan for barnehagen (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver)*. Hentet fra: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan/>
- Utdanningsdirektoratet (2020, 2. Januar) Film: *Kompetansebegrepet*. Hentet fra: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/stottemateriell-til-overordnet-del/film-kompetansebegrepet/>
- Westrum, R. (2004) A typology of organisational cultures. *Qual Saf Health Care* 2004, (13) p. ii22-ii27

8 Vedlegg:

Undersøkelse vedrørende omsorgssvikt Barnehageansatte 2020

Hvilket nummer er barnehagen din?

- #1
- #2
- #3
- #4
- #5

Hvor lenge har du jobbet i barnehagen du jobber i nå?

- 0-1 år
- 2-5 år
- 6-10 år
- 11-20 år
- Mer enn 20 år

Hvor lenge har du jobbet i barnehage totalt?

- 0-2 år
- 3-5 år
- 6-9 år
- 10-15 år
- 16-19 år
- 20 år eller mer

Hva er din utdanningsbakgrunn?

- Barnehagepedagog
- Barne- og ungdomsarbeider
- Ufaglært
- Annet, spesifiser her:

Hvor mange barn har du kontakt med daglig?

- 1-5
- 6-15
- 16-25
- 26-40
- 41-60
- 61-80
- Mer enn 80

Barna du oppgav i forrige spørsmål, hvilken interaksjon har de med deg?

Treffer og har en kort prat
Interaksjon i 2-3 timer
Interaksjon hele dagen

Opplever du vanligvis at du er informert om hva som skjer på arbeidsplassen (Begivenheter, prosjekter, personalendringer, mangler, utfordringer og lignende)?

Ja
Nei
Vet ikke

Dersom noe er feil, mangler eller er urettferdigheter på arbeidsplassen, opplever du det er greit å gi beskjed til leder om dette?

Ja, det går fint
Det syns jeg kan være litt vanskelig
Jeg pleier som regel å la andre ta seg av det
Vet ikke

Hva legger du i begrepet omsorgssvikt?

Barn som går i skitne og/eller slitte klær
Barn som ikke har nødvendige klær eller utstyr (vinterdress, vognpose, regntøy og lignende)
Barn med dårlig ernæring (Over- eller undervekt som følge av dårlige matvaner)
Barn som blir forsømt (Ikke blir sett, hørt, trøstet og lignende)
Barn som ikke får tilstrekkelig stimuli
Barn som blir utsatt for psykiske overgrep
Barn som blir utsatt for fysiske overgrep
Barn som blir utsatt for seksuelle overgrep
Annet, spesifiser her:

Er omsorgssvikt og bekymring noe dere snakker (gjerne uhøytidelig) om i barnehagen?

Ja
Nei
Vet ikke

Har du i regi av barnehagen du jobber nå hatt noen form for opplæring om barn som er utsatt for omsorgssvikt, og tegn på dette?

Ja
Nei
Ikke formell opplæring, men gjennom samtale med leder og andre ansatte
Vet ikke

Var omsorgssvikt og rapportering av omsorgssvikt en del av opplæringen du fikk når du startet i barnehagen?

Ja

Nei
Huske ikke
Annet, spesifiser her:

Opplever du at du har kompetanse nok til å kunne avdekke forhold som kan tyde på omsorgssvikt?

Ja
Nei
Annet, spesifiser her:

Kunne du tenke deg mer kompetanse om omsorgssvikt og hvordan man avdekke dette?

Ja
Nei
Annet, spesifiser her:

Har dere som jobber i barnehagen diskutert hvor grensen går på hva som skal rapporteres?

Ja
Nei
Vet ikke

Vet du hva du skal gjøre dersom du blir bekymret for et barn?

Ja
Nei

Opplever du at barnehagen er en viktig arena for å avdekke omsorgssvikt?

Ja
Nei
Annet, spesifiser her:

Hvorfor opplever du det?

Vet du hvor mange barn som statistisk sett vokser opp i forhold preget av omsorgssvikt?

2%
3%
4%
5%
6%
8%
10%

Har du noen gang vært bekymret for et barn i barnehagen?

Nei

Ja, 1 gang
Ja, 2 ganger
Ja, 3-4 ganger
Ja, 5 eller flere ganger

HVIS JA: Vet du hva denne bekymringen har kommet av?

Udefinert dårlig følelse
Observert samhandling mellom foreldre og barn
Rus og/eller alkohol vaner
Fysiske merker på barnet
Barnets atferd endrer seg når de møter foreldrene
Utsagn barnet har sagt
Jeg har ikke vært bekymret og svarte nei på forrige spørsmål
Annet, spesifiser her:

Har du noen gang vært bekymret for et barn og ikke meldt dette videre til leder?

Ja
Nei
Vet ikke

HVIS JA; Hvorfor tror du at du ikke har meldt i fra?

Mangel på bevis
Tenker at det jeg har sett/hørt kan være tatt ut av kontekst
Jeg har god kontakt med foreldrene og de gir et godt inntrykk
Jeg vet at foreldrene og familien har hatt en vanskelig periode
Foreldrene har/har hatt større barn i barnehagen hvor det ikke har vært noe tegn til bekymring
Det har vært vanskelig å ta dette opp med andre kollegaer
Vanskelig å stole på egne vurderinger
Har ikke vært bekymret
Annet, spesifiser her:

Har du noen gang vært bekymret for et barn og lagt inn en anonym varslings til barnevernet (i stedet for å gå gjennom barnehagen)?

Ja
Nei
Jeg har ikke vært bekymret

Dersom du opplever å få en dårlig følelse om et barns forhold i hjemmet, vil du snakke med en kollega om dette?

Ja
Nei
Vet ikke

Opplever du at det er lav terskel for å snakke med andre kollegaer dersom du er bekymret for et barn?

Ja
Nei
Det kommer an på situasjonen
Annet, spesifiser her:

Opplever du at det er høyere terskel for å snakke med leder dersom du er bekymret for et barn, enn å snakke med en kollega?

Ja
Nei
Samme som med kollega

Hva opplever du at må til for at du skal rapportere en bekymringsmelding eller gi beskjed til andre kollegaer eller leder?

Fysiske bevis (blåmerke, sår og lignende)
Vitne til dårlig atferd hos foreldre
En mistenksom kommentar fra barnet
Dårlig magefølelse
Opphopping av små hendelser
Annet, spesifiser her:

Er det noen faktorer du tenker øker rapporteringsterskelen din?

Frykt for å ta feil
Potensielle konsekvenser for den involverte familien
Bekymrer meg for hva de andre ansatte tenker
Det er vanskelig å forestille seg at noen jeg har daglig kontakt med kan påføre barnet sitt skade
Jeg blir ikke påvirket av omstendighetene. Jeg rapporterer det jeg opplever bør rapporteres
Annet, spesifiser her:

Føler du deg trygg på at du vil bli holdt anonym i en eventuell rapporteringsprosess?

Ja
Nei
Vet ikke

Opplever du at rapportering av omsorgssvikt er en stor del av arbeidsoppgaven din?

Det er viktig, men det forekommer sjelden
Jeg opplever ikke at det tar mye tid, men er alltid oppmerksom på bekymringsverdige forhold
Jeg opplever ikke at det er en del av jobben min. Mitt hovedansvar er å passe på barna mens de er i barnehagen
Jeg opplever at det er et stort og tungt ansvar

Opplever du at styrer/leder oppfordrer dere til å diskutere/rapportere bekymringer vedrørende barns omsorgssituasjon?

Ja
Nei

Vet ikke
Annet, spesifiser her:

HVIS JA; På hvilken måte blir du oppfordret til dette?

Gjennom dialog på arbeidsplassen
Kurs om tema
Tema på personalmøte
Gjennom informasjon om rapporter og forskning på tema
Jeg opplever at vi blir oppfordret til å diskutere/rapportere bekymringer
Annet, spesifiser her:

HVIS NEI; På hvilken måte opplever du ikke at du blir oppfordret?

Vi snakker lite om omsorgssvikt på arbeidsplassen
Når vi snakker om omsorgssvikt er det på en måte som indikerer at vi ikke har noen utsatte barn i vår barnehage
Jeg har aldri fått opplæring i hva jeg skal være oppmerksom på
Annet, spesifiser her:

Får du informasjon av styrer/leder om nye rapporter og statistikker som kan være relevante for å avdekke omsorgssvikt?

Ja
Nei
Av og til
Annet, spesifiser her:

1 av 20 barn vokser opp i forhold preget av omsorgssvikt. Den mest sårbare gruppen er barn 0-5 år. Visste du det?

Ja
Nei
Annet, spesifiser her:

Opplever du at denne statistikken stemmer overens med dine erfaringer om utsatte barn?

Nei, statistikken viser mer omsorgssvikt enn hva jeg har erfart
Nei, statistikken viser mindre omsorgssvikt enn hva jeg har erfart
Ja, statistikken stemmer godt overens med mine erfaringer

Tror du at informasjonen om hyppigheten av forekomst av omsorgssvikt vil kunne hjelpe deg til å ha en mer åpen dialog med kollegaer og ledelse om foreldre og barn du har en dårlig følelse om?

Ja
Nei
Vet ikke
Annet, spesifiser her:

Er det noe annet du ønsker å tilføye som kan ha vært vanskelig å fange opp i undersøkelsen?

Spørreskjema vedrørende omsorgssvikt Styrere

Hvilket nummer har barnehagen din?

- #1
- #2
- #3
- #4
- #5

Hvor mange barn har dere i barnehagen?

Opplever du at du har god dialog med de ansatte om hva som skjer i barnehagen til en hver tid?

- Ja
- Nei
- Annet, spesifiser her:

Opplever du at de ansatte har lav terskel til å snakke med deg om ting som mangler, er feil eller urettferdig på arbeidsplassen?

- Ja
- Nei
- Noen er det
- Annet, spesifiser her:

Opplever du at dere har en åpen dialog i barnehagen om omsorgssvikt av avdekking av dette?

- Ja
- Nei
- Annet, spesifiser her:

Har dere i regi av barnehagen hatt kurs eller foredrag om omsorgssvikt og hva "symptomene" på dette kan være?

Ja
Nei
Vi har hatt, men det er veldig lenge siden
Annet, spesifiser her:

Opplever du at de ansatte har nok kunnskap om omsorgssvikt til å kunne avdekke bekymringsverdige forhold?

Pedagogene har nok kunnskap
Fagarbeiderne har nok kunnskap
Assistentene har nok kunnskap
Alle ansatte har nok kunnskap
Vi har ikke nok kunnskap om omsorgssvikt til å kunne avdekke dette
Annet, spesifiser her:

Er omsorgssvikt og rapportering av dette en del av opplæringen for nyansatte i barnehagen?

Ja, alle får opplæring i rapportering av omsorgssvikt
Alle med fast stilling får opplæring i dette
Alle pedagogene får opplæring i dette
Pedagogene har kunnskap om dette gjennom utdanningen sin
Annet, spesifiser her:

Opplever du at de ansatte har lav terskel til å fortelle deg om bekymringer de har knyttet til barn de tror kan ha det vanskelig hjemme?

Ja
Nei
Det varierer fra person til person
Jeg opplever at det i størst grad er pedagogene som varsler meg
Annet, spesifiser her:

Tror du at kunnskap om forekomst av omsorgssvikt kan bidra til å senke rapporteringsterskelen for de ansatte?

Ja
Nei
Annet, spesifiser her:

Er du (eller andre fagansvarlige i barnehagen) opptatt av å dele informasjon med de ansatte om nye rapporter og statistikker som bidrar til å gi dem et realistisk bilde av forekomsten av omsorgssvikt?

Ja
Nei
Annet, spesifiser her:

Oppfordrer du de ansatte til å snakke med deg om barn de kan være bekymret for?

Ja
Nei

Annet, spesifiser her:

På hvilken oppfordres de / oppfordres de ikke?

Ved en eventuell rapportering til barnevernet, vil rapportøren bli holdt anonym?

Ja

Nei

Bare dersom vedkommende ønsker det

Annet, spesifiser her:

I etterkant av en bekymringsfase eller rapportering til barnevernet, har dere noen form for debrief med de ansatte hvor dere kan gå gjennom hva som har skjedd for å ta lærdom av hendelsen? (forklar gjerne)

Dersom det er rapportert bekymring for et barn i barnehagen, eller dere er i en bekymringsfase, vil de andre ansatte blir informert om dette?

Alle på avdelingen blir informert

Alle pedagogene blir informert

Alle ansatte i barnehagen blir informert

Det holdes mellom med og rapportør

Annet, spesifiser her:

Mener du at barnehagen er en viktig arena for å avdekke omsorgssvikt?

Ja

Nei

Hvorfor mener du det?

Opplever du at det er tid- og ressurskrevende å avdekke omsorgssvikt?

Ja

Nei

Annet, spesifiser her:

Opplever du at de ansatte er trygge nok på egne vurderingsevner til å gi deg beskjed ved en eventuell bekymringssituasjon?

Ja

Nei

Annet, spesifiser her:

Vet alle ansatte i barnehagen hvordan de skal gå frem dersom de er bekymret for et barns oppvekstforhold?

Ja

Nei

Annet, spesifiser her:

I følge Utdanningsdirektoratet er det styrers ansvar å samarbeide/rapportere til barnevernet. Opplever du dette som en god løsning ettersom det oftest er andre ansatte som observerer bekymringene?

Hvor mange saker rapporterer dere årlig til barnevernet (Ca. gjennomsnitt)?

Ca. 0,5

Ca. 1

Ca. 2

Ca. 3

Ca. 4-5

Ca. 6-8

Ca. 9-11

12 eller mer

Det forekommer svært sjeldent

Annet, spesifiser her:

På et nasjonalt nivå rapporterer barnehager generelt lite omsorgssvikt. Hva tror du kan være årsaken til dette?

Hvilke tiltak tror du kunne bidratt til at flere tilfelles av omsorgssvikt kunne blitt avdekket?