



Universitetet
i Stavanger

FAKULTET FOR UTDANNINGSVITENSKAP OG HUMANIORA

MASTEROPPGAVE

Studieprogram: Master i utdanningsvitenskap. Spesialpedagogikk	Vårsemesteret, 2021 Åpen
Forfatter: Sara Erfjord (signatur forfatter)
Veileder: Ida Risanger Sjursø	
Tittel på masteroppgaven: Ansattes arbeid med forebygging og håndtering av mobbing i barnehagen. Engelsk tittel: Employee's work with prevention and handling of bullying in kindergarten.	
Emneord: Mobbing Forebygging Barnehage Håndtering Aktivitetsplikt	Antall ord: 25084 + vedlegg/annet: 28467 Stavanger, 11. Juni. 2021. dato/år

Forord

Etter at jeg begynte å studere master i spesialpedagogikk har jeg tilegnet meg mye ny kunnskap om mobbing, og i dette tilfellet mobbing blant barn helt nede i barnehagealder. Bakgrunnen for å skrive om mobbing i barnehagen er blant annet mitt eget engasjement for at alle barn skal bli tatt på alvor. Barn skal oppleve et godt felleskap med samspill og lek, samt ha et trygt og godt miljø rundt seg både fra voksne og andre barn. Dermed ønsket jeg å finne ut hvordan ansatte arbeider mot mobbing i barnehagen, da det kan være for sent å starte når barna begynner på skolen.

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært lærerik, spennende, men også utfordrende og krevende. Det har vært en omfattende prosess samtidig som det har vært et spesielt år på grunn av covid19, noe som har begrenset muligheten for å samarbeide med andre medstudenter og veileder fysisk. Denne prosessen har likevel gitt meg god erfaring og ny kunnskap som jeg vil ta med meg videre.

I forbindelse med denne masteroppgaven ønsker jeg å rette en stor takk til min veileder Ida Risanger Sjursø, som har gitt meg god veiledning, tilbakemeldinger og motivasjon gjennom hele løpet. Jeg vil også takke de fem informantene som stilte opp til intervju, og delte sine erfaringer og perspektiver. Til slutt ønsker jeg å takke kjæreste, familie og venner som alltid har hatt troen på meg og heiet på meg.

Stavanger 11. juni. 2021

Sara Erfjord

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	5
1. Innledning	6
1.1 Mobbing i barnehagen	6
1.2 Aktivitetsplikten	7
1.3 Problemstilling	8
1.4 Oppgavens avgrensing.....	8
1.5 Oppgavens disposisjon	9
2. Teori	10
2.1 Lek i barnehagen.....	10
2.1.1 Lek og vennskap	10
2.1.2 De voksnes rolle i leken.....	12
2.2 Mobbing i barnehagen	13
2.2.1. Hva er mobbing?.....	13
2.2.2 Ulike typer mobbing	17
2.3 Forebygging av mobbing i barnehagen	19
2.3.1 Autoritativ voksenrolle	20
2.3.2 Sosial kompetanse.....	24
2.3.3 Ansattes kompetanse.....	25
2.4 Aktivitetsplikten i praksis	26
2.4.1. Å følge med	26
2.4.2. Å gripe inn	27
2.4.3. Å varsle	28
2.4.4. Å undersøke	28
2.4.5. Å sette inn tiltak	29
2.5 Samarbeid	31
2.5.1 Samarbeid med foreldre.....	32
3. Metode	34
3.1 Valg av metode	34
3.2 Vitenskapsteoretisk grunnlag.....	35
3.3 Det kvalitative forskningsintervju.....	36
3.3.1 Semistrukturert intervju	37
3.4 Datainnsamling	37
3.4.1 Utvalg	37
3.4.2 Informasjonsskriv og Samtykkeerklæring	38
3.4.3 Intervjuguide.....	38
3.4.4 Pilotintervju	39
3.4.5 Gjennomføring av forskningsintervjuene	39
3.5 Bearbeiding og tolkning av data.....	40
3.5.1 Transkribering av data	41
3.5.2 Koding og kategorisering.....	41
3.6 Reliabilitet og validitet	42
3.6.1 Reliabilitet.....	42
3.6.2 Validitet	43

3.6.3 Overførbarhet.....	44
3.7 Forskningsetiske vurderinger.....	44
4. Funn og drøfting.....	47
4.1 Mobbing i barnehagen	47
4.2 Begrepet mobbing	49
4.3 Ulike typer mobbing.....	51
4.3.1 Utestenging	51
4.3.2 Verbal mobbeatferd	53
4.4 Forebygging av mobbing i barnehagen	54
4.4.1 Tidlig identifisering og anerkjennning av mobbing som fenomen.....	54
4.4.2 Autoritative voksne.....	55
4.4.3 Voksne som er tett på.....	57
4.4.4 Sosial kompetanse.....	59
4.5 Aktivitetsplikten	60
4.5.1 Å Følge med	61
4.5.2 Å Gripe inn	64
4.5.3 Begrepet nulltoleranse	65
4.5.4 Å Varsle	66
4.5.5 Å Undersøke	67
4.5.6 Å Sette inn tiltak	68
4.6 Foreldresamarbeid	70
5. Konklusjon	72
5.1 Praktiske implikasjoner og forslag til videre forskning	74
6.0 Litteraturliste	75
7. Vedlegg.....	83
Vedlegg 1.....	83
Vedlegg 2.....	86
Vedlegg 3.....	91

Sammendrag

I denne oppgaven rettes søkelyset mot hvordan de ansatte i barnehagen arbeider med å forebygge og håndtere mobbing. Formålet var å belyse styrere og pedagogers erfaring og perspektiver omkring temaet mobbing, derav spesielt hvordan de forebygger og håndterer mobbing dersom det oppstår i barnehagen. Informantenes funn vil drøftes i lys av relevant teori.

Studiens teoretiske rammeverk presenteres gjennom ulike teorier og forskninger med fokus på barns lek og vennskap, mobbing i barnehagen, forebygging av mobbing, aktivitetsplikten i praksis, og samarbeid.

Det har blitt benyttet kvalitativt forskningsintervju, med et utvalg bestående av to styrere og tre pedagogiske ledere som arbeider i barnehage. For å hente inn data ble det benyttet et semistrukturert intervju.

Funnene viser at mobbing er et viktig tema i barnehagen, men det finnes variasjoner for hvordan de ansatte arbeider og håndterer mobbing. Alle informantene gav uttrykk for at mobbing oppstår i barnehagen, men at det er utfordrende å oppdage. Informantene trekker frem forebyggende arbeid som en viktig faktor for å arbeide og håndtere mobbing og gav uttrykk for at dette innebærer å være autoritative voksne, tilstedeværende, støtte opp barna å vise omsorg og trygghet. Funnene tyder på at det er viktig med kunnskap om mobbing samt ha et godt samarbeid med de ansatte og foreldre. Ettersom det nå er kommet en ny aktivitetsplikt for barnehagen gav informantene uttrykk for at arbeid med mobbing nå vil bli satt enda mer i fokus.

1. Innledning

«Du blir sint ... og irritert og sånn ... og føler deg så utestengt i hjertet og blir sliten ... men du må likevel være glad utenpå ... når du fremdeles er lei deg ...» (Nergaard, 2020a).

I dette sitatet beskriver Kasper på fem år hvordan det oppleves å bli utestengt fra lek i barnehagen. Allerede i barnehagen kan dette oppleves som en stor påkjenning.

1.1 Mobbing i barnehagen

Mobbing er et svært aktuelt tema i barnehagen, men det finnes lite forskning i Norge på dette. De fleste studier om mobbing i barnehagen tar for seg forebygging, men det finnes mindre relatert til håndtering og konsekvensene mobbing har (Aaseth, Elvethon, Løkken, Nilsen & Moser, 2021). Likevel viser norske og internasjonale studier at mobbing oppstår i barnehagen (Helgesen, 2014). En av de første undersøkelsene som omhandlet mobbing i barnehagen ble gjennomført i Norge og Sveits av Pettersen & Alsaker (1997). Funn fra undersøkelsen viste at 10-20% av barna ble mobbet en eller flere ganger i uken (Pettersen, 1997).

I Norge i dag går ni av ti barn mellom ett og fem år i barnehagen (Utdanningsdirektoratet, 2021). Dette vil si at 272 264 barn i Norge går i barnehagen (Statistisk sentralbyrå, 2021). Av alle barna som går i barnehagen kommer det fram at mellom 8 til 12 prosent opplever jevnlig mobbing og krenkelser (Kunnskapsdepartementet, 2020).

Midtsand, Monstad & Søbstad (2004) finner i sin studie at mellom 10-20% av barna i fire til fem årsalderen opplever å bli mobbet i barnehagen. Tallene representerer mobbing en gang i uken eller flere. En nylig publisert kunnskapsoppsummering (Aaseth m.fl, 2021) presenterer flere undersøkelser som hevder at mobbing skjer i barnehagen. Tall fra de ulike undersøkelsene viser at forekomsten av mobbing i norske barnehagen er mellom 6-20%. Videre konkluderes det her at det blir brukt mange forskjellige begreper på mobbing, men at mobbing oppstår i barnehagen (Aaseth, m.fl. 2021). Mobbing er et alvorlig problem som kan gå utover barns trivsel og helse (Saracho, 2016). Barn i barnehagealder kan oppleve mobbing som stressende, hvor de negative handlingene kan påvirke barns utvikling av selvbilde.

Videre kan mobbing føre til negative følelser, hvor barn kan oppleve å ikke bety noe, skam, samt være hjelpeløs. Negative handlinger kan føre til negative forventninger av seg selv videre i livet (Alsaker & Olweus, 2002; Roland; 2018). Konsekvenser av mobbing kan følge med over lang tid, både fysisk, følelsesmessig og sosialt. Barn som har blitt utsatt for mobbing kan miste tillit til mennesker, trekke seg tilbake, unngå aktiviteter, eller ikke ønske å gå i barnehagen (Idsøe & Idsøe, 2016). Små barn som har blitt mobbet kan få lav selvtillit, angst, depresjon og vonde tanker (Rigby, 2003; Saracho, 2016).

Ettersom forskning viser at mobbing oppstår i barnehagen, er det interessant å undersøke hvordan styrere og pedagoger arbeider med mobbing i barnehagen. Opplever de egentlig at mobbing oppstår, og bruker de begrepet mobbing i barnehagen?

Etter den nye «mobbeloven» kom, er de ansatte pliktet til å undersøke og ta tak i mobbing dersom det oppstår. Dette gjør også at de ansatte er nødt til å tilegne seg kompetanse om mobbing. Og her kan det stilles spørsmål til hvorvidt mobbing vil komme mer i fokus. Idsøe & Roland (2017) hevder barnehagen er en viktig arena hvor mobbing kan oppdages og håndteres. Fra og med 1. januar 2021 ble dette også lovfestet gjennom aktivitetsplikten.

1.2 Aktivitetsplikten

Fra 1. januar 2021 vedtok Stortinget en ny mobbelov, som har ført til endringer i barnehageloven. Barnehageloven krever at barnehagene skal forebygge utestenging og mobbing, samt legge til rette for et godt og sosialt miljø som skaper trivsel og inkludering. Barnehagene skal arbeide systematisk, hvor alle barn uavhengig av barnehage skal oppleve trygghet og bli ivaretatt av voksne. (Barnehageloven, 2021, § 41-42)

Endringen av loven innfører aktivitetsplikt, dette vil si at alle ansatte i barnehagen har et ansvar om å følge opp barnas trivsel, sette inn tiltak dersom det er tenkelig at barn ikke har det bra. Dersom foreldre opplever at barnet ikke har det bra, har barnehagen plikt til å undersøke situasjonen, uavhengig av de ansattes opplevelser. Aktivitetsplikten skjerpes også dersom det oppdages eller tenkes at ansatte krenker barn. Videre har alle ansatte i barnehagen meldeplikt til styrer dersom det er antagelser, eller at de opplever at et barn ikke har det trygt i

barnehagen. Dersom et eller flere barn ikke har det trygt og godt skal det utarbeides en skriftlig plan for barnehagens oppfølging av barnet eller barnegruppen. For å sikre at den nye mobbeloven blir oppfulgt av barnehagene, vil det bli et krav om internkontroll for å kontrollere at lovverket, forskriftene, rammeplanen og lovendringen om mobbeloven oppfylles. Barnehageeieren er ansvarlig for å tilse at barnehagen tilfredsstillt kravene samt følger reglene (Barnehageloven, 2021, § 42). Fra før legger rammeplanen allerede vekt på et godt miljø i barnehagen og nulltoleranse for mobbing, men nå er det også et krav i barnehageloven (Kunnskapsdepartementet, 2020).

1.3 Problemstilling

Ettersom både Rammeplanen (2017) og barnehageloven (2021) legger stor vekt på mobbing i barnehagen, er det viktig at alle ansatte i barnehagen tar det på alvor, har en felles forståelse for hva mobbing er, samt en plan for hvordan de forebygger og håndterer mobbing. I denne sammenheng ønsker jeg å rette søkelyset mot hvordan de ansatte arbeider med mobbing i barnehagen, med utgangspunkt i styrere og pedagogers kunnskap og erfaring.

Temaet for denne oppgaven er mobbing i barnehagen, og hvordan de ansatte arbeider med dette. Oppgavens problemstilling er:

«Hvordan arbeider de ansatte i barnehagen med forebygging og håndtering av mobbing?»

1.4 Oppgavens avgrensning

Med ansatte i barnehagen menes styrere og pedagogiske ledere da utvalget begrenser seg til to styrere og tre pedagogiske ledere for å belyse deres erfaringer og tanker omkring arbeid med mobbing i barnehagen. Jeg har begrenset det teoretiske rammeverket ved å fokusere på mobbing blant barn, selv om den nye loven også innebærer voksne som krenker barn.

1.5 Oppgavens disposisjon

Denne oppgaven vil ta for seg hvordan ansatte jobber med forebygging og håndtering av mobbing. Oppgavens teoretiske rammeverk tar for seg viktigheten av lek og vennskap, hva og hvordan mobbing i barnehagen forekommer, hvordan mobbing kan forebygges og aktivitetssplikten satt i praksis. For å besvare oppgavens problemstilling blir relevante funn presentert og drøftet opp mot relevant teori i hovedkategoriene mobbing i barnehagen, begrepet mobbing, ulike typer mobbing, forebygging, aktivitetssplikten og samarbeid.

2. Teori

I følgende kapittel presenteres oppgavens teoretiske rammeverk med utgangspunkt i betydning av lek og vennskap i barnehagen, mobbing i barnehagen som fenomen og hvordan man kan forebygge og håndtere mobbing i barnehagen.

2.1 Lek i barnehagen

Rammeplanen for barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017) understreker at leken skal ha en sentral plass i barnehagen, hvor alle barna skal kjenne seg inkludert og oppleve leken som lystbetont. Ansatte i barnehagen har et ansvar for å tilrettelegge for lek som fremmer glede, humor, spenning og engasjement. Ifølge Kibsgaard (2014) er glede en motivasjonsfaktor for å etablere god lek enten alene eller sammen med andre. Dermed er det nødvendig at ansatte legger til rette for lekkompetanse i barnehagen slik at leken kan føres videre.

Barn bruker utrolig mye tid på å leke i barnehagen, og er viktig for barnets utvikling og sosialisering. Lek stimulerer også emosjonelle følelser og kan styrke barnets identitet og selvfølelse. En sentral faktor i lekens betydning er utvikling av et sosialt samspill med andre barn. Leken kan også være utfordrende å ta del i, men er med på å skape forståelse for hvordan man håndterer konflikter, og hva som er viktig i et inkluderende fellesskap (Lillemyr, 1990). Når barn leker kommuniserer de med seg selv og omverden, samtidig skaper de tillit til seg selv og andre. Både lek og vennskap hegner tett sammen, og kan ikke ses uavhengig av hverandre (Lund & Helgeland, 2016).

2.1.1 Lek og vennskap

Hverdagen i barnehagen skal være preget av lek, omsorg og læring i et trygt miljø, da dette er et av hovedfokusene i norske barnehager. For å oppnå vennskap og lek, er det nødvendig for barn å utvikle et sosialt samspill med andre barn, både i frilek og planlagte aktiviteter innendørs og utendørs (Nergaard, 2020a). Papadopoulou (2016) har gjennom sin studie intervjuet og observert hvordan vennsksrelasjoner kom til uttrykk gjennom barns lek og samspill. Funn fra studien fremhever at vennskap er svært viktig for barna, da gode

vennskapsrelasjoner førte til en opplevelse av rettferdighet, gjensidighet, komplementaritet, og tilhørighet. Vennskapsrelasjoner fører også til å dele lekeverdener. Et godt vennskap i lek er videre fremtredende for å skape et grunnlag for barns positive opplevelse av seg selv.

Deltakelse i lek er livsviktig for barn. Å være en del av et felleskap gir følelsen av å oppfatte seg selv som verdifull. Dersom barn blir utestengt fra lek kan dette føre til utfordringer for å spørre om å få bli med ved senere anledning, da de kan utvikle dårlig selvfølelse. Å bli utestengt kan dermed føre til at barna trekker seg unna, og blir redd for å være i et sosialt samspill med andre barn (Kibsgaard, 2014).

I Forskningsrapporten «Hele barnet, hele løpet, mobbing i barnehagen» (Lund, Godtfredsen, Helgeland, Nome, Kovac, Cameron, 2015) kommer det frem at vennskap og inkludering har stor betydning for barnas trivsel og lek. Sandseter og Seland (2018) finner i sin studie at 17% av barna mellom 4-6 år som deltok hadde svært få eller ingen venner å leke med i barnehagen.

I et av intervjuene fra studien til Lund m.fl. forteller Emma om usikkerheten til å få nye venner.

«Da jeg var ny her i barnehagen turte jeg ikke å spør noen om å leke med noen. Jeg satt bare på en benk og ... tenk om jeg kunne spør noen om å leke med meg». (Lund m.fl. s. 30)

Et godt vennskap, og inkludering i lek er forebyggende mot mobbing. Forskingen innebar observasjoner hvor det ble observert situasjoner som kan beskrives som relasjonell og indirekte mobbing. Funn fra studien viste at hver barnehage hadde ett til to barn som ble utestengt fra lek (Lund m.fl. 2015).

Gjennom intervjuer av barn kommer det frem ønsker om å bli invitert i lek, derav spesielt fra barn som ofte opplever å bli utestengt. Å bli invitert i lek gir en bekreftelse på at man er inkludert og akseptert (Nergaard, 2020a). Forskning viser også at barn uttrykker sine følelser gjennom et kroppslig språk om hvordan de opplever å bli utestengt fra andre barn (Nergaard, 2020b). Barna som ble utestengt opplevde tristhet, sinne, og vonde følelser inne i kroppen.

Dette kan ifølge Nergaard, (2020b) indikere på at utestenging fører til at barn opplever kroppslig smerte og ikke føler seg inkludert i det sosiale samspillet.

2.1.2 De voksnes rolle i leken

I barnehagen skaper barn relasjoner med andre barn, og bygger vennskap over tid hvor de deler en felles historie. Vennskap for jevnaldrende barn kan være utfordrende da de er avhengige av å vedlikeholde vennskapet i motsetning til barn-voksen relasjon hvor den voksne skal støtte barnet uavhengig situasjon (Greve, 2018). Funn fra forskningen til Ness (2020) viser at pedagoger opplever utfordringer med å arbeide og oppdage mobbing i utelek, da dette er et tidspunkt hvor det avholdes pauser og møter. Frileken innebærer ofte utelek som går over et større område og er mer fri, som igjen fører til mindre voksentetthet (Ness, 2020). Nicholaisen, Seip & Jordfald (2012) beskriver tiden i barnehagen som verdifull. Ettersom barnehagehverdagen er travel med et høyt tempo og mange gjøremål kan det være utfordrende for de ansatte å få gjennomført alt av praktisk arbeid, møter, eller planlagte oppgaver uten at det skal gå utover barna. Ansatte beskriver praktiske gjøremål som tidstyver. Å være travel eller stresset kan ifølge Lund & Helgeland (2016) føre til mindre anerkjennelse til barna. Dette kan føre til at handlinger barn utøver blir bagatellisert.

Ifølge studien til Nergaard (2020a) uttrykker barna at de ønsker det skal være voksne tilstede som kan støtte opp utfordrende situasjoner. Barna som opplever å bli utestengt søker voksenkontakt, og tilhørighet både fra ansatte og foreldre. Å bli utestengt skaper sårbarhet, dermed må de voksne være tilstede slik at de kan observere barnas sosiale samspill og støtte opp barnas samspill i lek. De voksnes involvering i lek i form av veiledning og støtte er betydningsfullt for å unngå utestenging. Det vektlegges spesielt i barnas frilek, da dette er en viktig læringsarena for sosialt samspill blant barn (Nergaard, 2020a).

Eksempelvis kan to barn leke sammen, og vite eksakt hvordan leken skal foregå. Deretter kommer et barn til og vil delta i leken, barnet har ikke en felles forståelse med de to andre barna og dette kan skape misforståelser og konflikter. Dette kan føre til at barn som har skapt en felles historie og et vennskap kan stenge andre barn ute fra leken for å beskytte sitt eget vennskap. Ansattes kunnskap om barns relasjoner er dermed svært viktig slik at de kan gripe inn dersom det oppstår for eksempel utestenging påpeker Greve (2018). Samtidig er barn i utvikling hvorav de fleste barn kan oppleve å bli utestengt i løpet av livet, men dersom

utestenging skjer flere ganger skal de ansatte alltid gripe inn (Greve, 2018). Utestenging kan også defineres som mobbing, og er en psykisk belastning for barn (Sandseter & Seland, 2018).

2.2 Mobbing i barnehagen

Mobbing defineres og forstås forskjellig, men ulike forskere trekker inn mange av de samme aspektene som negative handlinger, gjentakelse, og maktubalanse.

2.2.1. Hva er mobbing?

Mobbing er et fenomen som først ble studert og introdusert i skolesammenheng og har tradisjonelt blitt definert slik: mobbing er en negativ handling, gjentatt over tid, mot noen som kan ha vanskelig med å forsvare seg i den gitte situasjonen (Wendelborg, 2021; Olweus & Roland, 1983; Roland 2019)

I definisjonen som fremkommer i Forskningsprosjektet «Hele barnet, hele løpet; mobbing i barnehagen» legges det vekt på betydningen av et inkluderende felleskap. Og de definerer mobbing slik:

«Mobbing av barn i barnehagen er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse av å høre til og være en betydningsfull person for felleskapet» (Lund m.fl. s. 45).

Ved å ta utgangspunkt i de tre kriteriene til mobbing kan man prøve å danne seg en forståelse av hva fenomenet er; en negativ handling, repetert, mot noen som har vanskelig for å forsvare seg i den gitte situasjonen.

2.2.1.1 Negativ handling

Mobbing kan se på som en underkategori av aggressiv atferd, hvor mobbing omhandler å påføre andre vondt, samt såre dem (Perren, 2000). Proaktiv aggresjon, også kalt instrumentell aggresjon, beskrives av Card & Little (2007) hvor det gjennomføres bevisste valg for å oppnå

et mål. Proaktiv aggressiv atferd kan forklares ut fra en sosial læringsteori, hvor man ønsker å oppnå sosiale belønninger som makt og tilhørighet. Atferden kan uttrykkes ved høy mestringstro på seg selv for å gjennomføre de negative handlingene (Card & Little, 2007). Proaktiv atferd som fører til belønning, kan være med å forklare hvorfor de negative handlingene skjer gjentatte ganger og dermed defineres som mobbing. For eksempel å stenge noen ute, kan føre til makt og tilhørighet i en sammensveiset gruppe. Proaktiv aggresjon er ofte erfart i form av høy status blant individer som er like gamle (Roland, 2018).

Reaktiv aggresjon er ifølge Berkowitz, 1993; Dollard, Miller, Doob, Mowrer & Sears, (1939) frustrasjons-aggresjonsteori. Roland (2018) skriver at ved reaktiv aggresjon blir man trigget av frustrasjon som kan føre til sinne og negative handlinger. Card & Little (2007) viser til Crick & Dodge (1994) sin modell som påpeker at barn med reaktiv aggresjon kan ha utfordringer med å kode og tolke signaler, hvor signaler ofte tolkes negativt. Negative tolkninger og frustrasjon kan være en risiko for barn, da de kan utvikle angst, depresjon, eller ha en negativ utvikling i skolen (Card & Little, 2007). Negative tolkninger kan føre til utfordringer ved relasjonsbygging og kommunikasjon med andre voksne og barn. Barn som utøver reaktiv aggresjon, kan være i risikozonen for å bli utestengt samt lite tilpasningsdyktige kan føre til aggressivitet (Roland, 2018).

Barn i barnehagealder kan utøve aggresjon som ikke er koblet sammen med en sosial konflikt med andre barn. Dette er et kjennetegn på at den sosiale utviklingen ikke er komplett. I fire til seks års alderen blir det brukt mer direkte aggresjonsmetoder, enn hos eldre barn hvor det blir brukt indirekte metoder (Monks, Ruiz, & Val, 2002). Ansatte skal observere barn for eksempel i lek, hvor det kan være lettere å observere barns fysiske lek og aggresjon. Derav blir det satt inn mer tiltak rundt fysisk aggresjon enn relasjonell, da relasjonell mobbing ikke er like synlig. Samtidig er barn i barnehagealder fortsatt i utvikling, hvor de gjerne ikke har tilegnet seg selvregulering og sosial læring for å utføre proaktiv aggresjon. På samme tid trekker studien fram viktigheten av de ansattes identifisering av barns aggresjon slik at det kan tilrettelegges for negativ utvikling. Det er spesielt viktig med tidlig innsats og intervensjon rundt fysisk, reaktiv og proaktiv aggresjon hvor det utøves negative handlinger mot jevnaldrende helt fra tidlig barndom (Evans, Frazer, Blossom, Fite, 2019).

Idsøe & Roland (2017) mener det er viktig å forstå forskjellen på «vanlige» negative handlinger og mobbeatferd. «Vanlige» negative handlinger beskriver de som slåssing,

krangling, sparking og erting. Disse negative handlingene kan oppstå når barn er i en tidlig alder og deres sosiale prosesser er i stadig utvikling. Man må likevel være påkoblet, fordi handlingene kan også være mobbing. Dermed er det viktig at ansatte kan forstå barns handlingsmønster og se forskjell på handlinger. De må prøve å forstå om det er en umoden handling eller om handlingene utføres gjentatte ganger mot ett eller flere barn.

Hawley, Little og Card (2007) har utviklet teorien ressurskontrollteori, som kan brukes når vi skal forstå barns sosiale utvikling i grupper og hvordan hierarkier oppstår og blir organisert. Hovedfokuset handler om hvordan ressurskontroll kan oppnås, og hvordan barna tilegner seg ressurser som er sentrale for livsutfoldelsen deres. Ressursene blir delt i to, hvor den ene representerer materielle ressurser som for eksempel ulike ting, eller leker. Den andre er sosiale ressurser som representerer for eksempel venner, rollemodeller. I tillegg gjelder informasjon som handler om hvordan man skal få tak i de materielle eller sosiale ressursene, for eksempel leker eller venner.

For å oppnå ressurser vektlegges to dimensjoner, prososiale (positive) handlinger og negative handlinger. Prososiale handlinger handler om å være vennlig, gjensidig vennskap, utøve sosiale ferdigheter og beholde vennskap. Negative handlinger innebærer for eksempel å frata andres leker, skremme noen, eller utøve mobbeatferd som for eksempel utestenging. Dimensjonene blir videre delt inn i fire grupper basert på hvilken tilnærming de har når de skal oppnå ressurser. Gruppene deles inn i prososiale, negative (coercive), bistrategiske (kombinasjon av prososiale og negative) og ikke kontrollerende. Den prososiale gruppen sikrer seg ressurser gjennom å utøve sosiale ferdigheter, har positiv innstilling til vennskap og havner i lite konflikter. De oppnår gjennomsnitt av ressurskontroll, og har høy skår på status. De negative har mangel på sosiale ferdigheter, har utfordringer med å tilegne seg vennskap, og havner ofte i konflikter. De kan skaffe seg ressurser, men har lav status blant jevnaldrende. Gruppen bistrategiske har prososiale ferdigheter, knytter relativt gode relasjoner til voksne og barn, men kan også utøve negative handlinger. Både åpne handlinger og skjulte indirekte handlinger som for eksempel utestenging. Denne gruppen har høy skår når det gjelder å oppnå ressurser, har høy sosial status blant jevnaldrende. Ofte er gruppen blant de mest populære og ettertraktede barna, på samme tid som de utøver negative handlinger og mobbeatferd. De negative handlingene utøves ofte for å oppnå ressurser, uten intensjon om å skade noen. Den ikke-kontrollerende gruppen skaffer seg ressurser i en liten grad, og ses ofte på som sosialt passive og står i fare for å bli utestengt og ensomme. De har lav status blant jevnaldrende og

trenger støtte for å bli inkludert og skaffe seg venner. I tillegg kan de fremstå som usikre og har vansker med å oppnå mål og mestring. Dermed trenger de god voksenstøtte for å kunne tilegne seg ressurser (Hawley m.fl, 2007).

Ressurskontollteori kan ifølge Idsøe & Roland (2017) være en måte å forstå hvor mobbing kommer fra, hvorfor mobbingen oppstår, og hvem som trenger ekstra støtte, og eventuelt hvor det bør settes inn tiltak. Å oppnå belønninger kan dermed være drivkraften i mobbing, for eksempel å oppnå ressurser eller sosial status.

2.2.1.2 Gjentatt over tid

Gjentagelse innebærer at mobbingen skjer mer enn en gang, hvor samme offeret blir plaget, og det danner seg ofte et mønster i de negative handlingene (Idsøe & Roland, 2017). Dersom de negative handlingene skjer over tid påpeker Roland (2019) at det ligger noe til grunn for handlingene, og situasjonen blir mer permanent.

Forskningsrapporten «Hele barnet, hele løpet» har definert mobbing i barnehagen hvor de har valgt å ta bort begrepene «gjentatt» og «over tid». Dette på bakgrunn av at det kan være utfordrende å definere handlingene til små barn som mobbing dersom det må skje gjentatte ganger eller over tid. Et barn må ses i samhandling med andre, men også alene. De presiserer at enkeltepisoder kan være utslagsgivende, dersom de ses i sammenheng med hendelser utenfor barnehagen. Definisjonen skal ikke erstatte andre godt etablerte definisjoner, men utvide forståelsen av sosiale prosesser i barnehagen (Lund, m.fl. 2015).

2.2.1.3 Maktubalanse

Ubalanse i styrkeforholdet forutsetter at offeret sees på som et svakere ledd enn mobberen. I barnehagen kan noen av disse kjennetegnene komme mer fram ved økende alder, deriblant intensjon. Det er ikke alle barn som har utviklet prososiale strategier enda, som for eksempel å samarbeide, selvregulering, deling og liknende, som kan føre til negative handlinger for å få til det de ønsker. Likevel kan barn oppdage hvilke barn som er et svakere ledd, og øke bruken av negative handlinger mot barn over tid (Idsøe & P. Roland, 2017).

Selv om forskning viser til at mobbing oppstår i barnehagen, har det vert omdiskutert om begrepet mobbing skal brukes i barnehagen, om det passer inn i barnehagen og hva begrepet innebærer. Det stilles også spørsmål til om hvorfor begrepet mobbing kan brukes med en gang barnet begynner på skolen, men at ansatte vegrer seg for å bruke begrepet to måneder før i barnehagen (Lund, 2014). Idsø og Roland (2017) bruker begrepet begynnende mobbeatferd i barnehagen, derav blir det videre kalt mobbing dersom mobbeatferden etablerer seg. Barn eksperimenterer med bruk av makt og aggresjon gjennom mobbeatferd.

2.2.1.4 Mobbing og krenkelseser

Mobbing kan ses på som en krenkelse, men en krenkelse trenger ikke nødvendigvis være mobbing. Krenkelseser kan beskrives som et samlebegrep av negative handlinger eller ord som krenker personens verdighet eller integritet. Negative handlinger kan dreie seg om krenkelseser som skjer en gang, eller gjentatte ganger som betegnes som mobbing. Handlingene kan føre til usikkerhet og redsel hos barn, hvor krenkelsesene kan utføres fra både fra barn og voksne. Uavhengig om det er krenkelseser eller mobbing har de voksne i barnehagen plikt for å ta tak i handlingene (Utdanningsdirektoratet, 2017). Krenkelseser kan innebære direkte handlinger, verbale uttrykk, og indirekte handlinger. Indirekte handlinger er blant annet utestenging, isolering og baksnakking. Dersom et barn opplever slike krenkelseser skal det ikke være høy terskel for å gripe inn og se på situasjonen som en krenkelse (Stette, 2020).

Mindre synlige hendelser kan også defineres som krenkelseser, blant annet latterliggjøring, avvising, ufint språk, eller bli oversett av barn eller voksne i barnehagen. Å bli krenket kan oppleves ulikt fra person til person utfra deres sårbarhet. Barn som har opplevd mobbing kan være ekstra sårbare for krenkelseser (Honneth, 2003).

2.2.2 Ulike typer mobbing

I barnehagen kan det oppstå flere ulike typer mobbing, både direkte og indirekte mobbing, utestenging, verbal og fysisk mobbing.

2.2.2.1 Direkte og indirekte

Mobbing kan være direkte og indirekte. Direkte former for aggresjon og mobbing kan blant annet utøves ved å slå, dytte, sparke eller drive ødeleggelser. Indirekte former kan være vanskeligere å oppdage, og kan handle om utestenging eller ryktespredning. I barnehagen er utestenging den mest vanlige skjulte og indirekte formen for aggresjon. Mobbing er dermed en form for aggresjon som omhandler makt eller avmakts-relasjon, hvor det er gjentakelser i handlingene (Roland, 2018).

2.2.2.3 Utestenging

I kategorien indirekte mobbing finner vi relasjonell mobbing, og ekskludering. Indirekte mobbing kan være utfordrende å oppdage i motsetning til direkte mobbing. Et eksempel på indirekte mobbing kan være at et barn sier «Du får ikke lov til å leke med oss, fordi du kan ikke denne leken» (Lund, 2014). Relasjonell mobbing kan forklares dersom noen blir ekskludert, utestengt, drive ryktespredning, ha en intensjon om å skade noen, grimaser, eller bestemme hva andre skal gjøre. Hvissing blant barna kan oppstå, men dersom dette går over til ryktespredning, privat informasjon eller kallenavn går det over til mobbing (Idsøe & Roland, 2017).

2.2.2.4 Verbal og fysisk mobbing

Under kategorien direkte mobbing finner vi fysisk og verbal mobbing. Idsøe & Roland viser til forskjellige atferds kategorier, hvor det er forskjellig alvorlighetsgrad som kan oppdages allerede i barnehagen. Noen av atferdstypene er fysisk mobbing, verbal mobbing og relasjonell mobbing. Fysisk mobbing kan beskrives ved å dytte, slå, sparke, stikke, eller ta objekter som leker fra andre. Verbal mobbing kan beskrives for eksempel ved kallenavn, fornærmelse, trusler eller erting. Dersom disse atferdsmønstrene skjer gjentatte ganger over tid, er blant annet dette mobbeatferd som kan oppstå i barnehagen (Idsøe & Roland, 2017).

Høiby & Trolle (2012) påpeker dersom et barn ertes skal de ansatte være oppmerksomme. Ertning beskrives som mindre ondskapsfullt, og ikke like gjentakende som mobbing, men skal stoppes på lik linje som mobbing. Ofte kan ertning starten på mobbing. I Forskningsrapporten

«Hele barnet, hele løpet, mobbing i barnehagen» (Lund, m.fl. 2015) har de intervjuet barn i fem års alderen, hvor rundt halvparten av barna forteller at de har hørt om mobbing. Å mobbe ble beskrevet ved at noen gjør eller sier slemme ting, imidlertid kunne det være utfordrende å skille mobbing og erting. Funn fra studien viser at barna var mest redd for å bli utestengt fra lek, og at de kunne bli lei seg dersom de ikke hadde noen å leke med.

2.3 Forebygging av mobbing i barnehagen

For å forebygge mobbing er god voksentetthet som kan fange opp tidlige tegn på mobbing, samt tidlig identifisering viktig påpeker Webster-Stratton (2018). Det vektlegges at det bør være flere voksne til stede i ustrukturerte perioder på dagen. Spesielt når barna er ute, i frilek og i ansattes pauser, da dette ofte er tider mobbesituasjoner oppstår. Ansatte må ha kunnskap om hvordan de griper inn så tidlig som mulig og hvordan de skal sette inn tiltak. For å vite hvordan man skal forebygge og handle i mobbesituasjoner bør de ansatte øve på ulike mobbesituasjoner som kan oppstå. Holdningen til ansatte i barnehagen bør være at man skal gripe inn for tidlig, enn for sent (Webster-Stratton, 2018).

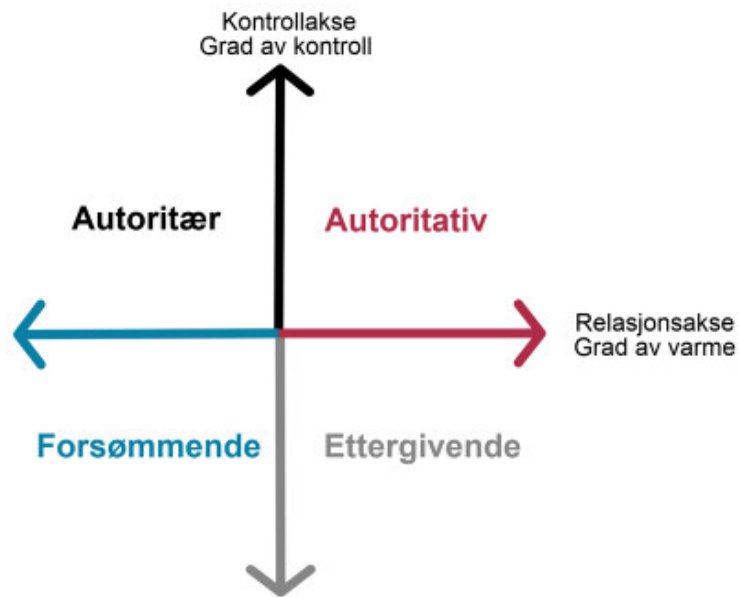
I rapporten til Lund m.fl. (2015) legger de frem at ansatte har et ansvar for å forebygge mobbing. Funn fra studien viser til at 67% av ansatte som deltok hevder at mobbing skjer i barnehagen. I motsetning påpeker noen av de ansatte som deltar i rapporten at fokus på mobbing i barnehagen er overdrevent og unødvendig. Holdninger som tilsier at mobbeproblematikk er et unødvendig tema i barnehagen kan skape utfordringer for det forebyggende arbeidet eller dersom situasjoner om mobbing skal tas hånd om, samt risikoen for at ansatte kan unngå å oppdage eller handle dersom barn blir utsatt for mobbing.

Gulbrandsen og Eliassen (2012) viser til forskning som finner at hver tiende styrer oppdager mobbing i barnehagen regelmessig. For å forebygge mobbing ble det brukt ulike arbeidsmåter, som mobbeprogram og egenutviklede arbeidsmåter. Det kommer frem i undersøkelsen at mange av barnehagene opplevde mobbeprogrammene som utviklet for skolen, og derfor utviklet de egne arbeidsmåter for å forebygge mobbing. Gulbrandsen og Eliassen (2012) hevder at selv om barnehagene har god kvalitet rundt mobbing, vil det ikke bety at mobbing ikke oppstår. Av den grunn må barnehagene ha nulltoleranse og tiltak for å forebygge mobbing (Gulbrandsen og Eliassen, 2012).

2.3.1 Autoritativ voksenrolle

Autoritative voksne har stor betydning for barns trygghet i barnehagen. Dette fordi autoritative voksne både er varme og grensesettende. Det vil si at de bygger gode relasjoner, samtidig som de stiller krav til barna. I tillegg fører autoritative voksne til en positiv virkning på barns utvikling. Dette gjelder spesielt barnets utvikling når det kommer til selvstendighet, prestasjonsmotivasjon, prososial atferd, selvregulering, medfølelse og sosialt samspill (Roland, 2021). Utdanningsinstitusjonene i Norge skal få frem budskapet om autoritative voksne som skal ha gode holdninger, behandle og anerkjenne barn med respekt samt åpenhet skriver Lund (2014). Dette krever mye av den ansatte. Som ansatt i barnehagen skal man forebygge og gripe inn i mobbesituasjoner. Dersom man som voksen ikke evner å ta tak i mobbing, eller ikke ser nytten av å være varm og grensesettende i arbeid med mobbing kan det bli utfordrende. De voksne har alltid ansvaret for relasjoner til barn (Lund, 2014). Å være varm og grensesettende gjenspeiler samme betydning som å være en autoritativ voksen (Idsøe & Roland, 2017).

Begrepet autoritativ voksen ble først presentert av den amerikanske utviklingspsykologen Diana Baumrind (1991), hvor hun forsket på foreldrestiler og oppdragelse. Hun utarbeidet en modell med utgangspunkt i to dimensjoner. Den ene akse tar for seg *krav*, den andre akse tar for seg *varme*. Dimensjonen krav handler om å sette grenser og forventninger for barna på en respektfull måte som fremmer positiv læring. Varme innebærer hvordan man utøver varme, støtte og omsorg og danner gode relasjoner. Innenfor modellen (se nedenfor) viser hun til fire ulike oppdragelsesstiler: autoritær, autoritativ, forsømmende og ettergivende (Baumrind, 1991).



Baumrinds autoritative modell. Grafikk: Utdanningsforbundet

Autoritær voksen betegnes ved at man er høy på krav og grensesetting, samt lav på varme. *Autoritative* voksne betegnes ved at man er høy på varme samtidig som man er grensesettende. *Forsømmende* voksne innebærer at man både er lav på varme og krav. *Ettergivende* voksne betyr at man er høy på varme, men har svært lite krav og grenser (Idsø & Roland, 2017). Oppdragelse stilen ble etterhvert overført til barnehagen og pedagogikken (Idsø & Roland, 2017). Funn fra studien til Cavell, Harrist og Del Vecchio (2013) viser til Baumrind sin foreldrestil. De hevder håndtering av aggressive barn håndteres bedre ved å opptre varm og grensesettende. Videre legger de vekt på virkningen av den autoritative rollen som påvirker barns utvikling positivt (Cavell, Harrist & Del Vecchio, 2013).

Autoritative voksne spiller en viktig rolle for barn da det kan skape grunnlaget for å bygge gode relasjoner, samt forebygge mobbing. Dersom negative handlinger oppstår kan en god relasjon som innebærer varme og grensesettende voksne være med å påvirke barnas atferd i en positiv retning (Roland, Øverland & Byrkjedal-Sørby, 2016)

Den autoritative voksne som både stiller krav og er varm kan ses på som en gunstig stil å ha for å blant annet forebygge mobbing - også i barnehagen, videre vil det derfor blir trukket frem hva som ligger i det å være en voksen som både er varm og som stiller krav.

2.3.3.1 Varme voksne

Autoritative voksne skal være responderende, da det er viktig for å utøve varme. Dette vil si at de ansatte skal kommunisere med barna, være sensitive, aksepterende samt se barnas perspektiv og støtte opp barnets utvikling (Roland, 2021). Hverdagen i barnehagen kan være hektisk, hvor personalet skal være til stede for barna samtidig som de skal utføre praktisk arbeid parallelt. For å unngå at barn skal oppleve lite tilgjengelige voksne, er det viktig å skape gode rutiner for hvordan de voksne skal være tilgjengelige for barna (Utdanningsdirektoratet, 2018).

I sine intervju av barn mellom tre og seks år i norske barnehagen fant Nergaard (2020a) at barn ønsker at de voksne skal være til stede og tilgjengelig. Barna vektlegger sine behov om å bli sett, samt at de ansatte kan oppdage deres emosjonelle opplevelser. Tilgjengelige ansatte er svært viktig for å kunne se barna til enhver tid, samt støtte opp i utfordrende situasjoner, både i sosiale settinger og dersom barna trenger emosjonell støtte. Å være tilstedeværende i arbeidet med barna innebærer ifølge Roland (2021) å delta i felles aktiviteter, stimulere til lek som skaper positive handlinger og glede. Tilstedeværelse fremmes også ved bruk av kroppsspråk, øyekontakt, rolig og varm stemme samt vise respekt for barna.

Ansatte i barnehagen skal opptre som gode rollemodeller for barna, dette innebærer å vise respekt, toleranse og omsorg i det daglige arbeidet. Væremåten de ansatte uttrykker speiles over på barna, som igjen kan ha ansatte som sine egne forbilder. En god rollemodell snakker ikke nedvergende om andre barn, foreldre eller ansatte (Utdanningsdirektoratet, 2018).

2.3.3.2 Voksne som stiller krav

I barnehagen har de ansatte et krav for å gripe inn dersom mobbing fremstår. Det krever at den voksne er tydelig på hvor grensen går, og at mobbing ikke er aktuelt. I tillegg skal de ansatte veilede barna i positiv retning som kan hindre at negative handlinger oppstår. Hvorvidt er det betydningsfullt at de ansatte i barnehagen samarbeider og skaper en felles forståelse av den autoritative voksne som skaper trygghet, og har nulltoleranse for mobbing (Idsøe & Roland, 2017).

Målet med å stille krav handler blant annet om å lære normer og andre former for sosial kompetanse, hvor barnas utvikling skal fremmes på en sunn måte. Ansatte har dermed et ansvar for å veilede barna slik at negative handlinger omlæres slik at barna kan regulere seg selv. Kravene som stilles skal være forutsigbare, men også konsistente da dette skaper trygghet for barn. Dersom kravene er lite forutsigbare og konsistente kan dette trolig skape forvirring for barna, da det ikke er noen faste trygge rammer rundt arbeidet med å sette grenser. Når ansatte setter krav er det viktig å være bevisst på egne holdninger, stemmebruk og kroppsspråk, da målet er å veilede barna til å utvikle seg i en positiv retning (Roland, 2021).

Nulltoleranse legges også frem som et begrep i manifest mot mobbing (2011-2014), som påpeker at alle barn og unge skal inkluderes i et trygt og godt læringsmiljø som har nulltoleranse for mobbing. De voksne er dermed pliktet til å arbeide for et trygt og inkluderende miljø. De vektlegger at det viktigste arbeidet mot mobbing er det som gjennomføres lokalt, hvor alle har et ansvar (Kunnskapsdepartementet, 2011).

Et barn skal oppleve vennskap, lek, gode opplevelser, gode relasjoner og trygghet fra andre voksne og barn. Dette innebærer at mobbing ikke hører til i et barns liv. Ansvar for å forebygge og stoppe mobbing er de voksnes ansvar, som betyr at de voksne ikke skal akseptere noe form for negative handlinger. Dermed skal det være nulltoleranse for mobbing i barnehagen, hvor de voksne skal vise tydelig at mobbing er uakseptabelt (Barne- og familiedepartementet, 2004).

Dimensjonene varme og krav må ses i sammenheng. I barnehagen er det viktig å finne balansen mellom å være varm samt stille krav. Dette krever høy kompetanse innenfor det å være en autoritativ voksen, i tillegg til at de ansatte er bevisst over egne handlinger (Roland, 2021).

2.3.3.3. Normer og regler

En av faktorene som kan bidra i forebygging av mobbing er samtaler med barna, her bør de ansatte prate med barna om normer og regler som legger vekt på å skape gode verdier, relasjoner og samspill med andre mennesker, samt hvor uakseptabelt det er å utøve negative handlinger og mobbing. Ansatte har et stort ansvar når det gjelder å sikre at barn ikke utvikler uhensiktsmessige handlingsmønstre som kan føre til mobbing. Å prate om

mobbing med barna vektlegges som noe av det viktigste ansatte kan gjøre. Dersom de ansatte prater med barna om mobbing, kan dette føre til trygghet, inkludering, samt viten om at barna alltid kan prate med voksne dersom de opplever seg utrygg i barnehagen. Det er viktig å lytte til barnet, vise anerkjennelse, få en forståelse av hva som har skjedd, legge merke til detaljer, samt ha tett oppfølging over lengre tid (Idsøe & Roland, 2017).

Aktiviteter som kan utføres med barn for å prate om mobbeatferd og mobbing kan også gjennomføres ved å bruke fortellinger for å sette ord på ulike situasjoner, og få en forståelse for hva mobbing innebærer påpeker Idsøe & Roland (2017). Fortellinger kan hjelpe barn til å anerkjenne egne opplevelser og følelser. Barna kan få komme med egne innspill til hvordan de tolker negative handlinger og hvordan de kan stoppe mobbing. Bruk av bøker eller rollespill som handler om følelser eller mobbing kan også være et hjelpemiddel for å prate om barnas opplevelser og erfaringer rundt temaet (Idsøe & Roland, 2017). Å bruke rollespill for å utrykke ulike situasjoner kan være lettere for barn å forstå. Dramatisering av en mobbesituasjon kan for eksempel gi en føring hvor barna kan sette seg inn i hendelsen å skape sin egen forståelse for hva mobbing er (Pettersen, 1997).

2.3.2 Sosial kompetanse

Ifølge Rammeplan for barnehagen (2017) skal ansatte tilrettelegge for et godt samspill mellom barn og voksne, hvor de ansatte har et ansvar for å forebygge, stoppe, følge opp diskriminering, utestenging, mobbing, krenkelser, samt negative handlinger (KD, 2017). Sosial kompetanse legger ifølge Ogden (2015) et grunnlag for sosiale relasjoner og vennskap, likevel er definisjonen på sosial kompetanse omdiskutert. Han hevder at sosial kompetanse omhandler kunnskap, ferdigheter og holdninger som brukes til å skape relasjoner med andre, samt hvordan man tenker, føler og handler. Sosial kompetanse legger grunnlaget for å skaffe venner, tilpasse seg, se egne behov, samt stille opp for andre. Gjennom vennskap lærer barn sosiale ferdigheter, som for eksempel lek. Barn i et sosialt samspill som er nødvendig i lek kan føre til samarbeid, positiv atferd, støtte og mestring og kommunikasjon. I tillegg er sosial kompetanse betydningsfullt for hvordan man oppfatter andre, og blir oppfattet selv (Ogden, 2015).

For å utvikle varme relasjoner til andre barn, samt forebygge mobbeatferd er det nødvendig for barn å lære sosiale ferdigheter. Ansatte i barnehagen skal fremme sosial kompetanse

gjennom hele barnehagehverdagen som en naturlig prosess. Sosial kompetanse kan fremmes ved ansatte som gode rollemodeller, støtte barn i utfordrende situasjoner, diskusjoner, fortellinger, lek, rollespill, samt prate om vennskap og forebygging av negative handlinger. Lek er svært viktig for å utvikle sosial kompetanse. I tillegg er det nødvendig å observere barns lek for å få et innblikk i barnets utvikling og støtte barns lek, men også for å avdekke eventuelle negative handlinger (Idsøe & Roland, 2017).

Imidlertid har noen forskere stilt seg spørrende til om sosial kompetanse har en effekt på å forebygge mobbing. De hevder programmer mot sosial kompetanse ikke er tilstrekkelig for å forebygge eller hindre mobbing. Ansatte som arbeider i barnehagen bør ha kunnskap om sosial kompetanse og mobbing sammen, men også hver for seg (Olweus, 2005; Kristensen, 2014).

2.3.3 Ansattes kompetanse

Ettersom barnehagen skal arbeide mot mobbing i tråd med barnehageloven og rammeplanen innebærer dette at barnehagen skal være en lærende organisasjon, hvor kompetansen og arbeidet som utføres kan begrunnes i barnehageloven og rammeplanen. Styrer har ansvar for at det pedagogiske arbeidet er tilknyttet rammeplanen og barnehageloven. I tillegg understrekes det at personalet skal utvikle felles forståelse, samt få bruke kompetansen sin (KD, 2017). For å oppnå suksess i arbeidet mot mobbing er det viktig med god og tydelig ledelse. Med tilstrekkelig kunnskap, samt fokus på mobbing i barnehagen vil det etter hvert bli en del av det daglige arbeidet i barnehagen (Idsøe & Roland, 2017). Resultater fra rapporten til Lund m.fl. (2015) viser at 70% av de ansatte gav uttrykk for at de hadde høy kompetanse om mobbing. Derav kompetanse om håndtering, forebygging og oppfølging av mobbesituasjoner. Det er behov for voksne som er tilstede og oppdager mobbing dersom det oppstår. Dialog og samarbeid mellom de ansatte er dermed svært sentralt, samt evaluering av eget arbeid dersom barnehagen arbeider mot å forebygge mobbing (Lund m.fl. 2015).

Forskning viser at utbredelsen av mobbing blant barn kan reduseres ved å øke støtte fra voksne, dette ved å ha økt fokus på relasjoner blant jevnaldrende (Repo & Sajaniemi (2015)). De påpeker å bruke milde og sensitive metoder for å forebygge mobbing, i stede for streng disiplin. Milde og sensitive metoder har flere positive sider for barnegruppen for å minske mobbeatferd. Mobbing kan føre til psykiske lidelser senere i livet, likevel er det for lite

kunnskapsutvikling for de ansatte knyttet til arbeid med mobbing i barnehagen for å forhindre at mobbing oppstår (Repo & Sajaniemi, 2015). Det er derfor viktig å kunne gjenkjenne tidlige tegn på mobbing. Funn i studien viste at noen barnehager blant annet tok i bruk straffebenk, og isolasjon som straff for barna. 76% av informantene i studien hadde brukt, eller observert bruken av straffebenk. Resultatet av streng disiplin viste at denne metoden ikke forhindret mobbing, tvert i klarte ikke personalet å håndtere mobbesituasjoner i motsetning til andre barnehager som brukte milde og sensitive metoder. Repo & Sajaniemi, (2015) viser til Peisner (1991/1992) som hevder at ansatte i barnehagen skal være rollemodeller for barna. Barn skal lære hvilken atferd som forventes i ulike situasjoner gjennom egne handlinger. Voksne som anerkjenner barna, vil overføre gode holdninger og verdier for barns oppførsel. Det kom også frem at barnehagene som hadde en handlingsplan for å forhindre og forebygge mobbing oftere lyktes i å stoppe mobbesituasjoner (Repo & Sajaniemi, 2015).

2.4 Aktivitetsplikten i praksis

Barnehageloven slår fast at barnehagen skal utarbeide en skriftlig plan når tiltak skal iverksettes. Aktivitetsplikten er delt inn i fire delplikter som består av å følge med, varsle, undersøke og sette inn tiltak. Denne aktivitetsplikten gir føringer for hvordan barnehagen skal gå frem og håndtere situasjoner dersom barn ikke har det trygt og godt (Barnehageloven, 2021 §42).

For å kunne arbeide med aktivitetsplikten i praksis påpeker Roland (2021) det nødvendig med autoritative voksne som kan følge med, gripe inn og håndtere situasjoner dersom negative handlinger oppstår. Dette innebærer at de ansatte er sensitive, tilstedeværende og er tilgjengelige for barna til enhver tid. Han uttrykker imidlertid at det kan være utfordrende å gripe inn på en respektfull måte dersom en ikke er autoritativ (Roland, 2021).

2.4.1. Å følge med

Alle ansatte i barnehagen har et ansvar for å følge opp at alle barna har det trygt og godt i barnehagen. Dette innebærer at barnehagen må utvikle rutiner som gjør at de ansatte kan følge med og være til stede for barna til enhver tid (Utdanningsdirektoratet, 2020).

En sentral del av hverdagen i barnehagen handler om å følge med på barnas trivsel. Plikten om å følge med skal gjennomføres ved å legge til rette for systematiske tiltak, som for eksempel rutiner for ansattes tilstedeværelse., og systematisk observasjon av både enkeltbarn, og barna samlet som en gruppe. De ansatte skal se etter signaler som for eksempel gruppens samspillsmønster, barnets atferd, reaksjoner og eventuelle endringer hos barnet. Samtidig spiller tilbakemeldinger fra foreldre en viktig rolle. Alle som arbeider eller utøver tjenester i barnehagen har et ansvar for å følge med (Stette, 2020).

En metode for å følge med kan være observasjon. Ved observasjon kan bruk av loggbok være et nyttig redskap for å notere ned hendelsene som blir observert samt tid og sted (Myklebust, 2015). Ifølge Lund & Helgevold (2016) er det viktig at ansatte i barnehagen observerer barna usystematisk hver dag for å avdekke mobbing, samt for å observere barnas trivsel og samspill med andre. Systematisk observasjon hvor man planlegger nøyaktig hva, hvor og hvordan man skal observere skal tas i bruk dersom det er nødvendig. Usystematiske observasjoner fører som regel til systematisk observasjon dersom det er mistanke om mobbing (Lund & Helgevold, 2016). Imidlertid spiller det en viktig rolle å ha evnen og kunnskapen til å observere, både når det gjelder systematiske og ikke systematiske observasjoner. Økt kunnskap om mobbingens mekanisme vil være en viktig faktor for å vite hva de skal se etter (Idsøe & Roland, 2017). Andre metoder for å følge med og fange opp dersom negative handlinger oppstår kan innhentes gjennom samtaler med barna, undersøkelser eller kartlegging. Det er spesielt viktig å være oppmerksom på sårbare barn (Utdanningsdirektoratet, 2017).

2.4.2. Å gripe inn

Barnehagen skal ha nulltoleranse for mobbing. I barnehageloven § 41 står det at barnehagen ikke skal akseptere krenkelser, som blant annet utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Alle ansatte i barnehagen har et ansvar for å gripe inn dersom barn blir utsatt for krenkelser (Barnehageloven, 2021, § 41).

Dersom ansatte vet, eller har mistanke om barn som for eksempel blir mobbet, krenket, utestengt fra lek, utsatt for vold, diskriminering eller plaget på andre måter skal det gripes inn umiddelbart. I tilfeller hvor foreldre gir beskjed til barnehagen om at barnet deres ikke har det bra, har barnehagen plikt til å ta det på alvor og undersøke uavhengig om barnehagen har

oppfattet en annen mening. I noen tilfeller gir barn beskjed dersom de opplever negative hendelser, mens i andre tilfeller kan barn trekke seg tilbake og unngå situasjoner. Derav er det svært viktig å være tilstede for å avdekke mobbing og utestenging (Utdanningsdirektoratet, 2020).

2.4.3. Å varsle

I situasjoner hvor det er mistanke eller oppdaget barn som ikke har det bra, skal det meldes fra til styrer. Dersom tilfellene er svært alvorlige, hvor det for eksempel er vold innblandet, flere barn involvert i mobbing og utestengelse, eller krenkelser over lengre tid skal det meldes fra til barnehageeier (Utdanningsdirektoratet, 2020). Plikten om å varsle omfatter at de ansatte må melde fra så raskt som mulig. Hvor raskt man må handle avhenger av situasjonen. Noen tilfeller innebærer at man må kontakte styrer med en gang, mens i andre tilfeller kan det være forsvarlig å vente til dagen er ferdig eller til et møte. Det er styrer som er ansvarlig for å håndtere varslingsene, men kan videre gi ansvaret til en annen ansatt som har en funksjon eller myndighet i barnehagen om å mota varslinger. Dersom styrer velger å delegere bort ansvar, har styreren likevel hovedansvar for at det blir håndtert på best mulig måte (Stette, 2020).

2.4.4. Å undersøke

Videre har barnehagen plikt til å undersøke hendelsen, og finne årsaken til hvorfor barnet ikke har det bra. Ved å finne årsaken kan barnehagen sette inn tiltak som skal føre til trygghet for barnet. For å forsikre at barnet som ikke har det bra skal kjenne det trygt å gå i barnehagen skal barnehagen utarbeide en skriftlig plan som skal gi barnet en trygg hverdag. Planen skal inneholde hvilke problemer som skal løses, tiltak barnehagen har planlagt, når tiltakene skal gjennomføres, hvem tiltakene skal gjennomføres av, samt tidspunkt for evaluering av tiltakene. For å oppnå best mulig effekt av tiltakene bør samtalene oppsummeres sammen med barnet og ha et godt samarbeid med foreldre (Utdanningsdirektoratet, 2020). Barn som selv gir beskjed at de ikke har det trygt og godt i barnehagen skal lyttes til og undersøkes. For eksempel kan barn fortelle at de ikke trives, blir behandlet urettferdig, eller er lei seg og har det vanskelig. Det er ikke alltid barn forteller med ord, men uttrykker gjennom atferd at de ikke har det bra. Slike situasjoner må de ansatte være obs på, og undersøke. Det er nødvendig

å se barnets perspektiv og prøve å forstå deres opplevelse av saken. For å avdekke at et barn ikke har det trygt og godt i barnehagen er man nødt til å undersøke. Plikten om å undersøke ses i sammenheng med å følge med. For å kunne finne ut hva som har skjedd, er barnehagen avhengig av å innhente informasjon for å avdekke situasjonen. Plikten om å undersøkelser innebærer å finne ut hva som ligger bak opplevelsen til barnet, samt få et innblikk i hvordan barnet opplever barnehagehverdagen. I en undersøkelse er det viktig at de ansatte tar for seg her og nå situasjonen, men også går tilbake i tid for å se over tidligere hendelser. Da er det viktig å ta for seg barnet det gjelder, men også hele barnegruppen. Hvordan de ansatte velger å undersøke situasjonen avhenger av handlingene. Dersom undersøkelsene viser at et barn ikke har det trygt og godt i barnehagen skal tiltak iverksettes (Stette, 2020).

Trygg i felleskap-modellen (2015) legger frem viktige tiltak for å avdekke mobbing. Observasjon og barnesamtaler fremheves, hvor det er spesielt viktig å observere i overgangssituasjoner, frilek og utelek. Dersom det kommer frem at barn blir utsatt for mobbing skal barnehagen lage en tiltaksplan, som skal være tidsbegrenset.

2.4.5. Å sette inn tiltak

Barnehagen er pliktet til å sette inn tiltak dersom barn ikke opplever å ha det trygt og godt (Stette, 2020). Tiltakene som settes inn må være egnet for situasjonen, og må velges ut fra faglige vurderinger, å være kunnskapsbaserte. For at tiltakene skal kunne iverksettes må ansatte ha nødvendig og oppdatert kunnskap. Arbeidet i barnehagen må være systematisk for å kunne oppnå et inkluderende felleskap, og tilrettelegge for barnets beste slik at det skal oppleve trygghet og tilhørighet i barnehagen. Dette gjelder situasjoner med enkeltbarn og situasjoner i større grupper. Dersom det er sårbare barn tilstede kan det være nødvendig med særskilte tiltak. Det er barnehagens ansvar å legge til rette for tiltak som vil være best mulig for den aktuelle situasjonen. Hvilke tiltak som skal settes inn må vurderes nøye ut fra situasjonen som har oppstått, da hver sak kan være ulik fra barnehage til barnehage (Stette, 2020).

Barnehageloven § 42 har satt inn krav for barnehagene om å utarbeide en skriftlig aktivitetsplan som skal ta for seg oppfølging og innhold av saken (Barnehageloven, 2021, §42).

Et tiltak som bør iverksettes for alle barn som opplever mobbing eller utøver mobbing selv er ekstra tett oppfølging, beskyttelse og emosjonell støtte fra ansatte. Barna trenger også støtte til å avlære eller omlære de negative handlingene til positive handlinger, dermed er det nødvendig å sette inn tiltak som jevnlig trener sosial kompetanse (Idsøe & Roland, 2017). Lund, (2014) påpeker at barnehagen bør ha klar en tiltaksplan mot mobbing. I tiltaksplanen kan det være nyttig med en sjekklister som tar for seg ulike punkter som beskriver hva som er viktig når mobbesituasjoner håndteres. Sjekklisten bør også være et dokument som brukes jevnlig i barnehagehverdagen. På den måten tar barnehagen for seg nulltoleranse for mobbing med seg inn i hverdagen. Uavhengig hvordan tiltaksplanen ser ut, om det er en sjekklister eller et annet dokument skal det være et dokument som blir krøllete i kantene fordi barnehagen, fordi barnehagen bruker det regelmessig for å forebygge og stoppe mobbing.

Det finnes flere forskjellige tiltak for å forebygge og håndtere mobbing uttrykker Rivara & Menestrel (2016). Hvorvidt er det viktig å finne ut hvilke programmer og intervensjoner som er mest effektive. For å sikre god kvalitet og kunnskap rundt tiltak mot mobbing bør de ansatte få veiledning og ha gode strategier for hvordan de skal håndtere og rapportere mobbing. Tiltakene som iverksettes må ses i sammenheng med barnets selvregulering, utvikling, sosiale og emosjonelle læring. Samtidig er det viktig å legge til rette for god relasjon blant ansatte, foreldre og barn. Idsøe & Roland, (2017) uttrykker at barnehagen må arbeide med tidlig innsats for å iverksette tilstrekkelige tiltak. For å sette inn tiltak i barnehagen må de implementeres. Dette innebærer at de ansatte skal arbeide med implementeringen over tid, skape og etablerer et godt system for å håndtere mobbing samt lærer seg hvordan tiltakene skal tas i bruk.

Et eksempel kan være «Trygg i felleskap modellen» som tar for seg hvordan barnehagen bør håndtere mobbing når den er avdekket. De voksne skal være til stede, og observere systematisk. Foreldre skal involveres og informeres om situasjonen. Barnehagen skal i samarbeid med foreldre lage en videre tiltaksplan, og evaluere situasjonen. Gjennom barnehagehverdagen bør det tilrettelegges for lekegrupper og aktiviteter som fokuserer på samarbeid og relasjoner. Ved håndtering av mobbing og krenkelser er det nødvendig å sette tidsfrister for å følge opp barna, vurdere situasjonen underveis, evaluere, samt konkludere om nye tiltak må settes inn (Trygg i felleskap-modellen, 2015).

2.5 Samarbeid

Kulturen i barnehagen påvirkes av de ansattes samarbeid som videre kan påvirke trivselen mellom til barna og de ansatte (Lund og Helgeland, 2018). Alle ansatte har et ansvar for å fremme en positiv barnehagekultur. Dersom mobbing oppstår, kan samarbeidet blant de ansatte gjenspeiles utfra hvordan de håndterer situasjonen for å gjøre det beste for barnet. Mobbing er et utfordrende tema, hvor det må gripes inn med en gang. Dersom det blir en kultur hvor mobbing blir oversett kan dette føre til at mobbingen fortsetter, i tillegg kan det bli vanskelig for enkelte ansatte å ta hånd om situasjonen uten samarbeid og medhold fra resten av kollegiet (Lund & Helgeland, 2018).

Ertesvåg og Roland (2014) har forsket på om skolens ledelse og samarbeid kan relateres til mobbing, samt effekten av lærerens autoritet. Lærere som samarbeider vil lære av hverandre, få bedre selvtillit, diskutere ulike perspektiver, reflektere sammen og skape et profesjonelt klima. Samarbeid gir rom for endring i skolen dersom nødvendig. Lærere som har tilknytning til hverandre kan være med å styrke organisasjonen. Funn fra studien viser at skolene med høyest mobbetall hadde svakest ledelse, samarbeid mellom ansatte og lærertilhørighet sammenlignet med skolene med lave mobbetall. For å forebygge mobbing kreves det et sterkt engasjement fra hele skolen, samt en handlingsplan for å lykkes. Studiens funn vekker bekymring, grunnet svak ledelse på de skolene som hadde høyest mobbetall og et stort behov for å stoppe mobbingen (Ertesvåg & Roland, 2014). Forskningen til Ertesvåg og Roland (2014) kan gjenspeiles til barnehagen, da barnehagen også er avhengig av en god ledelse og et godt samarbeid blant ansatte. I lys av St. Meld 6 (2019-2020) hevdes det at god kvalitet og et godt felleskap i barnehagen er avhengig av ansatte som samarbeider. Et inkluderende felleskap handler om å bygge et sterkt lag rundt barna, hvor alle skal inkluderes. Tidlig innsats er ett viktig komponent, hvor barnehagen samarbeider for å forebygge og identifisere utfordringer, samt støtter hverandre i utfordringer som oppstår (KD, 2019).

Ifølge Lund & Helgeland (2018) er det alltid voksne sitt ansvar å tilrettelegge for en god barnehagekultur. Samarbeidet til de voksne vil påvirke kvaliteten på arbeidet omkring mobbing, hvor det er nødvendig å løfte opp utfordrende temaer som mobbing. Dersom mobbing er et tema som blir skjøvet bort kan kulturen bli bagatellisert eller bortforklart. En samarbeidskultur som bagatelliserer eller bortforklarer utfordrende situasjoner beskrives som sammensmeltede relasjoner. En sammensmeltet relasjon innebærer blant annet lite

fleksibilitet, med lite rom for endring av rutiner. Det kan beskrives som «slik har vi alltid gjort det». Et annet eksempel på bagatellisering kan være når de ansatte påpeker at de alltid har hatt det så greit, da er det ingen vits i å henge seg opp i bagateller. Denne kulturen kan påvirke de ansatte i negativ retning, hvor de ikke tørr å si i fra dersom mobbing oppstår. I verstefall fører denne typen arbeidskultur til at mobbingen fortsetter uten at noen griper inn. For å unngå sammensmeltede relasjoner er det svært viktig at styrer eller pedagogisk leder tar tak i situasjonen for å stoppe utviklingen av en negativ arbeidskultur (Lund & Helgeland, 2018).

2.5.1 Samarbeid med foreldre

Ifølge Rammeplanen for barnehagen (2017) har barnehagen ansvar for å tilrettelegge for et godt samarbeid og dialog med foreldre. Barnehagen har i samarbeid med foreldre et ansvar for å ta vurderinger til barnets beste. Foreldrene skal bli informert og ha medvirkning i tilretteleggingen rundt barnets behov (KD, 2017). Dersom foreldre gir beskjed til barnehagen at barnet deres ikke har det trygt og godt, skal barnehagen undersøke situasjonen. Tiltak skal iverksettes dersom undersøkelsen viser barnet ikke har det bra, eller at foreldrene fortsatt opplever at barnet ikke har det trygt og godt (Stette, 2020).

Barnehagens kunnskap om mobbing kan videreformidles til foreldre gjennom for eksempel foreldremøter. Ved å dele ut kunnskap til foreldre, kan de ta i bruk kompetansen hjemme, som kan være med å forsterke forebyggingen av mobbing (Idsøe & Roland, 2017). Funn fra forskningen til Lund m.fl (2015) slår fast at 48% av foreldrene som deltok opplevde at mobbing oppstår i barnehagen, derav er det 34% av foreldrene som selv har hatt barn involvert. I samarbeid med foreldre er barnehagen avhengig av å skape trygghet og anerkjennelse, slik at begge parter arbeider for barnets beste skriver Lund (2014). Å skape et godt samarbeid med foreldre kan være utfordrende, spesielt dersom foreldre opplever seg misforstått, eller anklaget. Et godt samarbeid mellom barnehage og foreldre bør inneholde en god jevnlig dialog hvor begge er forberedt, være tydelig i budskapet som skal prates om, være en god lytter, tørre å si i fra uavhengig om man er enig eller ikke, samt reflektere over hendelsene, samt se nytten av prosessen av samarbeidet selv om man gjerne ikke er enig (Lund, 2014) Barnehagen har ansvar for å opprette samarbeid med foreldre, samt veilede foreldrene dersom mobbing oppstår (Idsøe & Roland, 2017). Et godt samarbeid med foreldre kan bidra til økt trivsel, positive relasjoner og holdninger til barnehagen. Det er barnehagen sitt ansvar å utvikle strategier for hvordan de skal møte og kontakte foreldre som har barn som

mobber eller blir mobbet. Foreldrene kan også bidra med å utarbeide planer for hvordan barnehagen skal forebygge, fange opp og stoppe mobbing (Utdanningsdirektoratet, 2017).

3. Metode

Dette kapitlet vi ta for seg valg av metode, deretter vitenskapsteoretisk grunnlag, innsamling og analyse av data, oppgavens reliabilitet og validitet og forskningsetiske betraktninger.

3.1 Valg av metode

Et forskningsarbeid innebærer å ta i bruk den metoden som er relevant i forhold til å belyse studiens tema og problemstilling på best mulig måte. Tradisjonelt sett rettes kvalitativ forskning seg mot nærkontakt mellom forsker og deltaker, for eksempel gjennom intervju eller observasjon. Formålet med kvalitativ forskning er å skape en forståelse av sosiale fenomener, samt oppnå ny kunnskap. Nærkontakten mellom forsker og deltaker kan bidra til å utvikle forståelse av de ulike sosiale fenomenene utfra studiens handling. I studier hvor det er betydningsfullt med åpenhet og fleksibilitet vil kvalitative studier være svært egnet (Thagaard, 2019).

Med utgangspunkt i studiens tema og problemstilling «*Hvordan arbeider de ansatte i barnehagen med forebygging og håndtering av mobbing?*» var det her hensiktsmessig å velge en kvalitativ forskningsmetode. Dette fordi målet med studien var å få en dypere forståelse om hvordan ansatte i barnehagen arbeider med mobbing i barnehagen. Ifølge Thagaard (2019) er kvalitativt intervju egnet for å samle inn data, hvor man får kjennskap til informantenes opplevelser og forståelser av omgivelsene. Gjennom intervju vil man innhente informasjon rundt informantenes synspunkter, erfaringer og selvforståelse (Thagaard, 2019). I et intervju oppstår det samspill mellom intervjuerperson og informant, hvor det utveksles synspunkter om et gitt tema (Kvale & Brinkmann, 2019). På bakgrunn av dette ønsket jeg å gjennomføre intervju, nettopp for å oppnå ulike synspunkter som kan gi dybdeforståelse omkring de ansattes arbeid med mobbing i barnehagen, med fokus på den nye mobbeloven.

3.2 Vitenskapsteoretisk grunnlag

Forskning innebærer refleksjoner og tolkninger av innsamlet data. Som forsker utvikler man en forståelse av dataen gjennom hele prosessen, derav må forståelsen også ses i sammenheng med forforståelsen man bringer med seg inn i studien. Det vitenskapsteoretiske grunnlaget har betydning for hva forskeren søker etter av informasjon, samt danner et utgangspunkt for forskerens forståelse (Thagaard, 2019). Denne studien vil ta for seg både styrer og pedagogiske lederes tanker, erfaringer og opplevelser rundt de ansattes arbeid med mobbing i barnehagen. For å få en forståelse av dette er det benyttet fenomenologisk og hermeneutisk tilnærming.

Fenomenologien tar for seg den subjektive opplevelsen hvor en som forsker ønsker å få en dypere forståelse av informantens erfaringer, perspektiver eller meninger (Thagaard, 2019). Ifølge Kvale & Brinkmann (2019) innebærer fenomenologien interessen for å skape en forståelse av sosiale fenomener ut fra egne erfaringer, samtidig som en tar for seg og forstår informantens opplevelse av verden. Informantens erfaringer gir et grunnlag for å oppnå en generell forståelse av fenomenet som studeres (Kvale & Brinkmann, 2019). Forskerens mål er å skape en dypere forståelse til studien gjennom informantens øyne (Christoffersen & Johannesen, 2012). I lys av fenomenologien ønsker jeg å sette meg inn i informantens perspektiv, slik at jeg kan forstå og forklare deres opplevelse, kunnskap og erfaringer. De sosiale fenomenene vil innebære informantens svar, som jeg videre må fortolke. Derav er det viktig at jeg som forsker forsøker å forstå mitt eget tolkningsmønster. Man kan ikke forstå andre, dersom man ikke forstår sine egne tolkningsmønstre (Christoffersen & Johannesen, 2012). Den subjektive opplevelsen til informantene vil være essensen i denne oppgaven, hvor jeg ønsker å samle inn data som kan gi meg en dypere forståelse av styrere og pedagogers kunnskap, erfaringer og opplevelser omkring arbeid med mobbing i barnehagen. Den innsamlede dataen må jeg trekke med meg videre i analyse og drøfting.

I kvalitativ forskning skal innsamlet data analyseres og tolkes. Begrepet hermeneutikk beskriver viktigheten av å fortolke handlinger gjennom å ta et dypdykk i innholdet. Prinsippet om hermeneutikk legger vekt på at man ikke kan forstå delene av fenomenet, dersom man ikke har forståelse for helheten (Thagaard, 2019). I min studie ønsker jeg å ta for meg hvordan styrere og pedagoger arbeider med mobbing i barnehagen. Av den grunn må jeg som forsker tolke informantens utsagn, og se dem i en sammenheng med konteksten for å få en

dypere forståelse, samt sette meg inn i informantenes posisjon. Spørsmålene jeg stiller vil være avgjørende for den videre analysen (Kvale & Brinkmann, 2019). I hermeneutikken vektlegges det at det egentlig ikke finnes en sannhet, dette fordi fenomenene kan tolkes gjennom flere forskjellige nivåer. Tolkningen forstås utfra helheten rundt konteksten og sammenhengen som forskes på (Thagaard, 2019). Som utdannet barnehagelærer og masterstudent i spesialpedagogikk har jeg tilegnet meg mye kunnskap både teoretisk og praktisk. Kunnskapen jeg har tilegnet meg kan påvirke tolkningen av datamaterialet, derav er det viktig for meg som forsker å være bevisst på dette.

3.3 Det kvalitative forskningsintervju

For å innhente pedagogers og styreres synspunkt og perspektiver omkring arbeid med mobbing i barnehagen har jeg brukt kvalitativt forskningsintervju. Dette er en av de mest brukte formene for å samle inn data, da dette er en fleksibel metode som kan gi fyldige og grundige beskrivelser (Christoffersen & Johannesen, 2012). følge Kvale & Brinkmann (2019) gjennomføres det kvalitative forskningsintervjuet ved å søke og forstå verden via informantenes perspektiv. Perspektivet skal gi forsker mulighet til å få en opplevelse av menneskers erfaringer og meninger. Forskningsintervjuet er en profesjonell samtale, hvor to mennesker deler ulike synspunkter om et gitt tema som interesserer dem. Intervjuet innebærer som regel en viss struktur og hensikt, hvor det innhentes beskrivelser som skal brukes til å fortolke betydningen fra informantene. Før intervjuet starter må forsker stille forberedt, derav planlegge hvem som skal intervjues, skape intervjuguide, samt avtale tid og sted. Allerede de første minuttene av intervjuet kan spille en viktig rolle for informantens trygghet for å delta (Kvale & Brinkmann, 2019). Gjennom intervjuet er det forsker som har satt de grunnleggende rammene for å drive intervjuet for å få tak i den kunnskapen man ønsker, samtidig skal informantene få utdype sine synspunkter (Thagaard, 2019). Jeg som forsker har det overordnede ansvaret for gjennomføringen av intervjuet, likevel er det nødvendig med et godt samspill mellom forsker og informanter.

3.3.1 Semistrukturert intervju

I denne oppgaven har jeg brukt semistrukturert intervju for å samle inn data. Et semistrukturert intervju defineres som en planlagt og fleksibel samtale hvor hensikten er å samle inn beskrivelser av informantens livsverden. Semistrukturert intervju kan forbindes med en dagligdags samtale, men med et profesjonelt formål (Kvale & Brinkmann, 2019). En semistrukturert intervjuguide med spørsmålene er laget på forhånd (se vedlegg 1), men rekkefølgen av temaene bestemmes underveis. I og med at strukturen er fleksibel kan informantene svare på spørsmålene gjennom eget perspektiv. Forskeren styrer intervjuet, men det er åpent for å ta imot oppfølgingsspørsmål eller temaer fra informant som ikke var planlagt på forhånd (Thagaard, 2019). Et semistrukturert intervju gir en fleksibilitet som er betydningsfullt for å tilpasse spørsmålene utfra informantens forutsetninger, samt et grunnlag for å skape en trygg deltakelse.

3.4 Datainnsamling

Før datainnsamlingen startet ble det sendt inn søknad med en presentasjon av studien til NSD - Norsk senter for forskningsdata (NSD). Etter godkjenning fra NSD kunne jeg starte å samle inn data. (Se vedlegg 3).

3.4.1 Utvalg

I denne studien har jeg tatt i bruk strategisk utvalg. I strategiske utvalg legger Thagaard (2019) vekt på deltakernes bakgrunn og egenskaper og kvalifikasjoner som er sentrale for å belyse studiens problemstilling (Thagaard, 2019).

Kvalitative studier består av strategisk utvalg, tilgjengelighets utvalg, kvoteutvalg, typiske eller spesielle utvalg. Utvalget i kvalitative studier vurderes via utforming og størrelse i forhold til målene vi har med prosjektet. Antall deltakere i studien bør ikke være større enn hva som er gjennomførbart (Thagaard, 2019). Utvalget baseres ofte i den grad av hvor mye tid og ressurser som er tilgjengelig for studien (Kvale & Brinkmann, 2019).

Utvalget i denne studien består av to styrere, og tre pedagogiske ledere fra ulike barnehager som har minst 2 års erfaring. Ved å intervjuer både styrere og pedagogiske ledere ønsker jeg å

oppnå ulike synspunkter både fra styrer som har et overordnet ansvar for hvordan barnehagen skal arbeider med mobbing, og pedagogiske ledere som arbeider mer inne på avdelingen og på gulvet.

Informantene ble kontaktet via mail hvor de fikk forespørsel om å delta i intervju rundt temaet til problemstillingen. Jeg fikk raskt svar fra alle informantene hvor alle ønsket å delta, og avtalte videre å sende dem et utfyllende informasjonsskriv og samtykkeskjema.

3.4.2 Informasjonsskriv og Samtykkeerklæring

NESH (2016) legger vekt på forskeren sitt ansvar om å informere deltakerne om forskningsfeltet, forskningens formål, finansiering, hvem som får tilgang til informasjonen, bruken av resultatene, samt følgene av deltakelsen i forskningen (NESH, 2016). Informantene som deltok i studien fikk etter avtale et informasjonsskriv som innebærer informasjon om studiens formål, hvem som har tilgang, anonymisering, hvordan resultatene skal brukes, samt følgene av å delta. Det ble vektlagt at deltakelsen er frivillig, og informantene har lov til å trekke seg fra studien når som helst. Informasjonsskrivet inneholdt også et samtykkeskjema som informantene skrev under på før intervjuene. (Se vedlegg 2).

3.4.3 Intervjuguide

Intervjuguiden ble utarbeidet tidlig i prosessen. Den bestod av fem hovedtemaer med oppfølgingsspørsmål, hvor et av temaet kun var rettet mot styrer. Intervjuguiden må ha en viss struktur som innebærer hovedspørsmål, samtidig skal intervjuguiden være fleksibel slik at deltakerne kan utdype sine erfaringer og kunnskap. Oppmuntrende spørsmål kan gi mer konkrete og utfyllende svar, samt legge til grunn for oppfølgingsspørsmål (Thagaard, 2019). Spørsmålene er planlagt utfra hovedtemaene i studien som er mobbing, forebygging, tiltak, og Lovverket. Samtidig er spørsmålene åpne og fleksible slik at det var mulighet for informantene å komme med egne innspill, synspunkter og refleksjoner. Ved utarbeiding av intervjuguiden hadde jeg fokus på å skape korte, åpne og tydelige spørsmål. Dersom spørsmålene blir lange og utydelige kan det bli utfordrende informantene å svare helhetlig.

Før intervjuet skal forsker stille forberedt, derav er en godt utarbeidet intervjuguide betydningsfullt (Kvale & Brinkmann, 2019). Dersom forsker stiller uforberedt uten intervjuguide, er en dårlig lytter eller ikke viser respekt vil jeg tro informanten kan føle seg utrygg i deltakelsen av intervjuet. Informantene fikk ikke utdelt intervjuguiden i forkant av intervjuene. Jeg ønsket at de skulle gi deres meninger og refleksjoner spontant under intervjuet, slik at svarene ikke var planlagt i stor grad på forhånd. Likevel fikk de informasjon om studiens handling og formål.

3.4.4 Pilotintervju

I forkant av intervjuene gjennomførte jeg et pilotintervju, dette for å finne ut om spørsmålene i intervjuguiden ble forstått, samt om temaene var hensiktsmessige i forhold til datainnsamlingen (Kvale & Brinkmann, 2019). Dette opplevde jeg som svært nyttig. I tillegg fikk jeg testet lydopptakeren. Ved gjennomføre pilotintervju kunne jeg ta bort unyttige spørsmål, samt legge til spørsmål som kunne gi meg informasjon som var nyttig for innsamlingen av data. Samtidig fikk jeg tilbakemeldinger dersom noen spørsmål var uklare, slik at jeg kunne legge inn viktige endinger. For å oppnå et vellykket intervju hevder Thagaard (2019) at som forsker må man sette seg inn i informantens situasjon, dette betyr at forsker selv må ha kunnskap omkring konteksten for intervjuet (Thagaard, 2019). På bakgrunn av dette så jeg viktigheten av å gjennomføre et pilotintervju, da dette gav meg trygghet og erfaring til å utføre intervju med informantene til studien.

3.4.5 Gjennomføring av forskningsintervjuene

På forhånd av intervjuene ble det avtalt via mail å møtes fysisk på informantenes arbeidsplass. Likevel var dette usikkert frem til dagen før intervjuet på grunn av covid-19 og retningslinjer som kunne endre seg dag for dag. Heldigvis ble intervjuene gjennomført på informantenes arbeidsplass, hvor vi holdt god avstand. Alle informantene hadde signert på samtykkeskjemaet i forkant av intervjuene. Likevel informerte jeg om at deltakelsen var frivillig og at all informasjon vil bli anonymisert, behandlet konfidensielt og slettet når oppgaven er levert. Intervjuene holdt sted på pauserom eller kontor, slik at det kunne skje uten forstyrrelser. Varigheten på intervjuene var mellom 40 minutter til 1 time. Bruk av lydopptak er en effektiv metode å bruke i intervju, da dette vil gi en fylldig beskrivelse av dialogen som utveksles. Ved å høre på lydopptak får man med seg hvordan

personen svarer, engasjerer seg, tar pauser, tonefall eller er nølende (Thagaard, 2019). Det ble benyttet lydopptaker under gjennomføringen av intervjuene, noe som ble informert om på forhånd. Ved å bruke lydopptak kunne jeg som forsker være tilstede og fokusere på informantene. Lydopptakene vil bli brukt i etterkant for å transkribere intervjuene for å gjenskape informantenes meninger, refleksjoner og erfaringer.

Å skape en god og tillitsfull atmosfære før intervjuet er nødvendig for å skape en positiv opplevelse av intervjusituasjonen. Dersom man ikke klarer å skape tillit og en god atmosfære kan dette føre til dårlig kvalitet (Thagaard, 2019). Innledningsvis før intervjuet startet fortalte jeg om masteroppgavens innhold, dette fordi jeg ønsket at informantene skulle føle seg trygge på deltakelsen. Når vi startet intervjuet opplevde jeg intervjuguiden som et godt redskap for å få en flyt i samtalen. Jeg la vekt på å stille åpne spørsmål ut fra intervjuguiden slik at informantene kunne ytre sine tanker, opplevelser og meninger. Jeg opplevde selv at informantene var ivrige og kom med utfyllende svar. I noen tilfeller brukte jeg oppfølgingsspørsmål for å komme enda mer i dybden, i andre tilfeller kom informantene inn på temaer som jeg hadde lagt til rette for senere i intervjuguiden. I min rolle som intervjuer var jeg svært bevisst på å være en god lytter, la informantene prate, samt stille oppfølgingsspørsmål dersom jeg lurte på noe. Avslutningsvis i intervjuene fikk informantene komme med egne tanker dersom det var noe ekstra de ønsket å legge til som de mente var betydningsfullt. Dette opplevde jeg som positivt og nyttig informasjon til datainnsamlingen. Etter at lydopptakeren ble slått av hadde vi en samtale om hvordan de opplevde å bli intervjuet. Flere av informantene utdypet at de syntes det var et nyttig tema, som de nå ønsket å ha enda mer fokus på i barnehagen.

3.5 Bearbeiding og tolkning av data

Dette kapitlet tar for seg analyseprosessen fra transkribering av intervjuene. Videre tar det for seg koding og kategorisering av innsamlet data, hvor formålet er å trekke frem de viktige funnene fra intervjuene.

3.5.1 Transkribering av data

Etter å ha gjennomført alle intervjuene startet jeg transkriberingsprosessen. Å transkribere intervju fra lyd til skrift er starten på analysen, dette gjør det enklere å strukturere og få en oversikt over innsamlet data (Kvale & Brinkmann, 2019). Lydopptakene ble lagt over på PC og importert til dataprogrammet NVIVO 12, som er et verktøy for å transkribere, analysere og kategorisere det kvalitative forskningsintervju.

I transkriberingsprosessen valgte jeg å oversette dialekt til bokmål for å sikre informantenes anonymitet. Kvale & Brinkmann, (2019) hevder det ikke er noen fasitsvar på hvor mange eller hvilke dimensjoner man skal overføres fra samtale til tekst, dette vil avhenge av formålet med studien (Kvale & Brinkmann, 2019) På bakgrunn av dette er transkripsjonen gjengitt så ordrett som mulig. Ord som «ehm» og «hmm», samt lengre pauser (...) er ikke tatt med, da det ikke hadde noe for seg i denne oppgaven. For å sikre informantenes anonymitet har jeg valgt å referere til pedagog 1, 2, 3 og styrer 1 og 2.

Ettersom intervjuene ble gjennomført på få dager etter hverandre valgte jeg å transkribere intervjuene etter at alle var gjennomført. Selve transkriberingsprosessen var omfattende og tok lang tid. Derav ble jeg godt kjent med datamaterialet, dette førte til at jeg dannet meg tanker og tolkninger underveis.

3.5.2 Koding og kategorisering

Koding og kategorisering av intervju er en av de vanligste formene for datainnsamling. For å kode leser man gjennom transkripsjonene, deretter knytter viktige nøkkelord til avsnitt. Å kategorisere omhandler å sette informantens utsagn inn i et system. Begge begrepene brukes om hverandre og er et hjelpemiddel for å få en oversikt over datainnsamlingen (Kvale & Brinkmann, 2019). I denne studien har jeg tatt i bruk dataprogrammet NVIVO 12 som et hjelpemiddel, hvor koding gikk under navnet nodes. Nodene representerte hovedtemaene i studien, deretter opprettet jeg underkategorier under nodene. Ved å ta i bruk koding fremhever Kvale & Brinkmann (2019) at man som forsker blir bedre kjent og får en større oversikt over hver minste viktige detalj fra intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2019). I utarbeidningen av intervjuguiden min opprettet jeg ulike hovedkategorier. Hovedkategoriene opplevde jeg som nødvendige gjennom intervjuene, da de presenterte studiens formål og holdt

en rød tråd gjennom intervjuene. Disse kom også godt med når jeg skulle transkribere, kode og kategorisere datainnsamlingen i NVIVO. Samtidig oppstod det noen nye hovedkategorier, samt underkategorier som jeg opplevde som nyttige i min studie. Jeg fikk en bedre forståelse av datainnsamlingen, samt bedre oversikt.

Informantenes erfaringer, opplevelser og meninger vil bli drøftet videre i lys av teori fra teoridelen, samt studiens problemstilling. Jeg ønsker å presentere likheter og ulikheter, noe som kom godt frem gjennom å kategorisere funnene fra analysen. Dette ga meg mulighet for å sammenligne informantenes utsagn. Likevel kan det være utfordrende å skille informantenes utsagn med mine egne fortolkninger.

3.6 Reliabilitet og validitet

En kvalitativ studie tar for seg reliabilitet og validitet. Reliabilitet innebærer hvor troverdig og pålitelige resultatene fra studien er. Validitet innebærer studiens gyldighet som legger vekt på om intervjustudien inneholder det som er ment for å undersøkes (Kvale & Brinkmann, 2019). Blant forskere diskuteres bruken av begrepene validitet og reliabilitet i kvalitativ forskning (Miles, Huberman, Saldana, 2014). Det er nødvendig for meg som forsker å ha et kritisk blick til studien for å kunne kvalitetssikre studien.

3.6.1 Reliabilitet

Begrepet reliabilitet knyttes til studiens pålitelighet, hvor man vurderer om studien er gjennomført på en pålitelig og tillitsvekkende måte. I kvalitativ forskning skal forsker argumentere for reliabilitet. Å argumentere for reliabilitet gjennomføres ved å ta for seg utviklingen av dataen som blir innsamlet. En detaljert beskrivelse kan føre til at forskningen kan vurderes trinn for trinn. Reliabiliteten rettes mot hvordan dataen utvikles, hvordan dataen er innsamlet, samt systematikken og nøyaktigheten ved bearbeiding av dataen (Thagaard, 2019). For å styrke reliabiliteten i denne studien har jeg lagt vekt på å skape en grundig beskrivelse av forskningsprosessen. Gjennom åpne spørsmål med bakgrunn i intervjuguiden har informantene fått uttrykt egne refleksjoner og erfaringer. Videre er transkribering av datainnsamlingen gjennomført så nøyaktig som mulig. Kvale & Brinkmann (2019) hevder likevel det er flere faktorer som kan spille inn for om datainnsamlingen er pålitelig, blant

annet hvem som intervjuer eller bruk av intervjuteknikk (Kvale & Brinkmann, 2019). For meg som forsker har det vært viktig å reflektere over konteksten av studien, samt skape tillit til informantene, dette for å oppnå en mest mulig pålitelig studie.

3.6.2 Validitet

Begrepet validitet er knyttet til resultatene av forskningen og studiens gyldighet. Validiteten stiller spørsmål knyttet til om intervjustudien tar for seg det som er ment å undersøke (Kvale & Brinkmann (2019)). For å styrke validiteten kan man i følge Silverman (2014) legge vekt på transparens. Transparens betyr å beskrive det teoretiske ståstedet som representerer grunnlaget for tolkningene våre, og hvordan vi kommer frem til egne konklusjoner og tolkninger utfra analysen (Silverman, 2014). Gjennom en av komponentene i Maxwell (2009) sin interaktive modell viser han til validitet. Validiteten omhandler hvor troverdige resultatene og konklusjonen fra forskningen er. Han hevder at forskeren bør stille kritiske spørsmål til seg selv og reflektere rundt tolkningene fra resultatene (Maxwell, 2009). For å oppnå validitet i forskningen kan man stille seg selv spørsmål til egne tolkninger for å finne ut om de er gyldige i forhold til virkeligheten som er studert (Thagaard, 2019). Gjennom å stille kritiske spørsmål til forskningen har jeg gjort meg oppmerksom på egne tolkninger og refleksjoner som fører til tro på studiens gyldighet. Samtidig ligger det en forforståelse i denne studien, da jeg som forsker har kjennskap til miljøet som blir studert. På den ene siden kan tolkningene basere seg på egne erfaringer, i tillegg til ny kunnskap. På den andre siden kan en man overse ulikheter i forhold til egne erfaringer. Konsekvenser i forhold til å basere alt på egne erfaringer kan være at man ikke er åpen for ny kunnskap gjennom andres erfaringer eller opplevelser. Kjennskap til miljøet kan dermed være en styrke, men også en begrensning (Thagaard, 2019). Utvalget i min studie er valgt på bakgrunn av deres utdanning og arbeid i barnehagen, men man kan ikke med sikkerhet vite om svarene vi får gjennom intervjuene er valide, men spørsmålene som stilles kan være med å styrke gyldigheten (Kvale & Brinkmann, 2019). En komponent for å styrke validiteten i studien er å sammenligne resultatene med andre studier, hvor validiteten styrkes dersom tolkningene bekrefter hverandre (Thagaard, 2019).

3.6.3 Overførbarhet

Tolkninger gjort gjennom en studie kan være nyttige og relevante også i andre sammenhenger. Grunnlaget for overførbarhet knyttes til at studien tolkningenes gyldighet. Utvalget i forskningen kan også spille en nødvendig rolle for overførbarhet, med bakgrunn i hvilke tolkninger forskningen innebærer eller hva forskningen representerer (Thagaard, 2019). Utvalget i denne studien består av fem informanter. Selv om det ikke kan ses på som generaliserbart kan studien være betydningsfull for ansatte i barnehager innenfor temaet mobbing. Uavhengig barnehage utdanning eller ikke kan også studien gi nyttig kunnskap til for eksempel foreldre, lærere, eller andre personer som leser studien.

Det stilles spørsmål til om funnene fra intervjustudier er generaliserbare, spesielt dersom utvalget er lite og gjennomført innenfor en kort tidsperiode (Kvale & Brinkmann, 2019). Denne studien foregår over en kort tidsperiode hvor det kan tenkes at resultatene kunne vært annerledes ved en senere anledning, eller ved et større utvalg. Likevel vil jeg tro resultatene styrkes dersom studien samsvarer med andre tolkninger.

3.7 Forskningsetiske vurderinger

Å utføre et forskningsprosjekt basert på vitenskapelig virksomhet innebærer at en som forsker må forholde seg til etiske prinsipper gjennom hele prosessen. Forskeren skal utvise redelighet og nøyaktighet i presentasjonen av forskningsresultatene. Kvalitative intervjustudier indikerer nær kontakt mellom forsker og informanter, hvor innsamlet data kan knyttes til personene som deltar i studien (Thagaard, 2019). Slik jeg ser det er det svært viktig å følge etiske retningslinjer slik at det ikke oppstår uheldige konsekvenser for de som deltar.

I min studie vil det oppstå nær kontakt mellom meg som forsker og informantene jeg intervjuer. Derav er det viktig å følge de etiske retningslinjene i forhold til dataen som innsamles for å sikre at det ikke oppstår uheldige konsekvenser for de som deltar.

Dette settes i lys av NESH (2016) som vektlegger at en som forsker skal arbeide utfra en grunnleggende respekt for menneskeverdet. Respekt for menneskeverdet innebærer at forskningen skal beskytte mot personlig integritet, respektere informantenes privatliv, samt

verne mot skade og belastinger (NESH, 2016). Før jeg startet på dette prosjektet sendte jeg inn søknad til NSD for godkjenning.

Videre vil jeg gjøre rede for tre tematikker innenfor forskningsetiske vurderinger som jeg tenker er spesielt viktige i denne studien. Informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser for deltakelse i forskningsprosjektet.

Informert samtykke tar for seg ansvaret for å informere. Dette innebærer at forsker skal gi tilstrekkelig med informasjon om forskningen, formålet med studien, hvem som har tilgang til studien, bruken av resultatene, samt positive eller negative følger av å delta (NESH, 2016). For å gjennomføre en studie må forskeren få informert samtykke fra deltakerne som deltar. Det er opp til deltakerne om de ønsker å gi sitt samtykke, samt delta. Prinsippet informert samtykke legger til grunn for respekt for deltakerne, slik at de kan oppleve kontroll over opplysningene de deler (Thagaard, 2019). Dette støttes opp av Kvale & Brinkmann (2019) som belyser at deltakelsen er frivillig i tillegg til retten om å trekke seg når som helst (Kvale & Brinkmann, 2019). I informasjonsskrivet informantene fikk utdelt legger jeg stor vekt på at deltakelsen er frivillig, hvor de kan trekke samtykket tilbake uten å oppgi grunn. Det vil heller ikke ha noen negative konsekvenser dersom en velger å trekke seg.

I forskningsprosjekt skal innsamling av data behandles *konfidensielt*. Dette innebærer at all personlig informasjon skal være aidentifisert, videre skal informasjon som formidles og publiseres være anonymisert slik at informantene ikke er identifiserbare. Oppbevaring av opplysninger skal lagres på en forsvarlig måte, slik at det ikke er mulig å identifisere personene som er med i prosjektet (NESH, 2016). Opplysningene og datainnsamlingen til denne studien er behandlet konfidensielt og i samsvar med retningslinjene. Det vil kun være meg selv, og eventuelt veileder som har tilgang til innsamlet data. I transkripsjonen har jeg benyttet meg av pedagog 1, 2,3 og styrer 1 og 2, slik at navn og andre identifiserbare opplysninger ikke vil fremkomme. Når prosjektet avsluttes i juni 2021 vil lydfiler, transkripsjoner og informasjon slettes.

Konsekvenser for deltakelse i forskning er også et grunnprinsipp NESH (2016) vektlegger, hvor de påpeker forskeren sitt ansvar å unngå at deltakerne blir utsatt for alvorlig fysisk skade eller blir belastet negativt som følge av forskningen (NESH, 2016). På forhånd av prosjektet og gjennom hele prosessen må man hele tiden vurdere hvilke konsekvenser som kan berøre

deltakeren. Av den grunn er det forskeren sitt ansvar å beskytte deltakeren og den innsamlede dataen gjennom hele prosessen slik det ikke oppstår negative konsekvenser (Thagaard, 2019). I denne studien legger jeg vekt på å beskytte mine informanter, samtidig opplevde jeg informantene som ivrige og positive til deltakelsen. Jeg brukte åpne spørsmål, var en god lytter, samt var åpen for refleksjoner og deres kunnskap omkring mobbing i barnehagen. Spørsmålene baserte seg ikke på sensitive opplysninger.

4. Funn og drøfting

I dette kapitlet vil jeg presentere mine funn og deretter drøfte dem i lys av relevant teori. Informantene anonymiseres ved å betegne dem som pedagog 1, 2, 3, og styrer 1 og 2. Jeg har valgt å dele kapitlet inn i delkapitlene basert på tema som kom fram i analysen: mobbing i barnehagen, begrepet mobbing, ulike typer mobbing, forebygging av mobbing, samarbeid, og aktivitetsplikten.

4.1 Mobbing i barnehagen

Alle informantene trekker frem krenkelser som negative handlinger i form av enkelthendelser, en av informantene beskriver krenkelser slik: *«Krenkelser er mer enkelt tilfeller, å ja det finnes her i barnehagen. Krenkelser kan for eksempel være negative handlinger mot et barn som får et negativt fokus. For eksempel: du har ikke fine klær på i dag, eller du får ikke komme i min bursdag»* (Styrer 1). I *Grunnlagsdokument for arbeidet med barnehage-, skolemiljø, mobbing og andre krenkelser* (2017), blir krenkelser betegnet som et samlebegrep av negative ord eller handlinger som er krenkende for en person. Krenkelser kan være mindre synlige hendelser, derav ufint språk eller avvising (Honneth, 2003). Dette støttes opp av Stette (2020) som viser til at en krenkelse kan utføres ved direkte handlinger, verbale uttrykk, eller indirekte handlinger. Uavhengig krenkelse skal det ikke være høy terskel for å gripe inn i situasjonen.

Videre poengterer alle informantene dersom krenkelser skjer gjentatte ganger vil dette kunne defineres som mobbing. En av de pedagogiske lederne beskriver det slik: *«Krenkelser kan jo være enkelthendelser, mens mobbing er på en måte et større begrep som rommer mange krenkelser»* (Pedagog 1). Denne forståelsen av krenkelser samsvarer med utdanningsdirektoratet (2017) sin betegnelse hvor det blir beskrevet at krenkelser er negative handlinger som skjer en gang, mens mobbing er negative handlinger som skjer gjentatte ganger. Repetisjonen i mobbing fremheves også av Roland (2019) som presiserer at mobbing innebærer gjentatte handlinger. Handlingene utføres ulikt, men har samme gjentakende grunnmønster. Når de negative handlingene skjer gjentatte ganger ligger det ofte noe til grunn for handlingene, som gjør at de blir mer permanente.

Når informantene ble spurt om hvordan de definerte mobbing presenteres flere ulike definisjoner. En av de pedagogiske lederne definerte mobbing slik: *«Jeg tenker mobbing er når voksne eller barn gjør ting som fører til at de ikke får bli med inn i et felleskap, og kjenner seg ekskludert fra de andre»* (Pedagog 1). Denne definisjonen har mange likhetstrekk med den som bli presentert av Ingrid Lund *«Mobbing av barn i barnehagen er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse av å høre til og være en betydningsfull person for felleskapet»* (Lund m.fl. : s.45)». Barn som blir påført negative handlinger kan bli sett på som et svakere ledd fra den som mobber. Dermed blir det ubalanse i styrkeforholdet som fører til økt bruk av negative handlinger og ekskludering fra felleskapet (Idsøe & Roland, 2017).

En annen pedagogisk leder definerte imidlertid mobbing slik: *«Mobbing er gjentakende plaging mot andre. Mobbing kan for eksempel være synlig men også taus. Trenger ikke si så mye, men det er helt tydelig at man da gjerne stenger denne personen ute. Det kan være både barn og voksne.»* (Pedagog 3). Her bringes det gjentakende aspektet inn som man finner i definisjonen presentert av Olweus og Roland (1983). De beskriver mobbing som en gjentatt negativ handling, hvor handlingen er utført mot en eller flere personer som ikke kan forsvare seg selv. Idsøe & Roland (2017) viser til ulike typer mobbeatferd, både fysisk og verbalt. For eksempel å slå, dytte, ta leker eller oppfordre andre barn til å utføre negative handlinger. Samtidig beskriver de at atferdsmønstrene er begynnende mobbeatferd da barn kan eksperimentere med bruk av makt og aggresjon. Dersom de negative handlingene blir gjentakende definerer også Idsøe & Roland (2017) atferden som mobbing. Av den grunn er det viktig med tilstedeværende voksne som er på og følger med. En studie gjort av Sandseter og Seland (2018) viser at 17% av barna mellom 4-6 år hadde svært få eller ingen venner å leke med i barnehagen. For å forhindre at mobbeatferd oppstår i barnehagen må de ansatte være bevisst på mobbing som et fenomen, samt ha kunnskap til å gjenkjenne tidlige tegn på mobbing (Repo & Sajanemi, 2015).

Det er imidlertid ikke alltid helt tydelig hvilken definisjon informantene tar utgangspunkt i. For eksempel forteller en styrer at de bruker Lund sin definisjon om mobbing. *«Vi bruker jo definisjonen som Ingrid Lund har. Det er handlinger fra andre voksne eller barn som gjentar seg over tid, som gjør at barn ikke føler seg inkludert eller med i et felleskap»* (Styrer 1) Ser

man etter her har denne definisjonen også momenter fra definisjonen til Olweus og Roland (1983) som for eksempel gjentakelse. I motsetning til denne definisjonen kommer det frem i forskningsrapporten «hele barnet, hele løpet» at de har tatt bort aspektene «gjentatt» og «over tid» i definisjonen på mobbing. Dette fordi det påpekes at enkeltepisoder som krenkelser også kan være mobbing, og at man må fokusere på barns opplevelser av å høre til (Lund m.fl, 2015).

Til tross for ulik forståelse av mobbebegrepet blant alle informantene, påpeker en av styrerne viktigheten av å ikke misbruke begrepene mobbing og krenkelser. *«Faren kan jo være at alt blir krenkelser, eller mobbing dersom barna gjør en negativ handling. De skal jo lære, utvikle seg, være sammen med andre. Dette må vi ha bakhodet, slik at mobbing og krenkelser ikke blir misbrukt»* (Styrer 2) Dette kan til en viss grad gjenspeiles i teorien til Monks m.fl, (2002) som hevder barn kan utøve negative handlinger uten en mening om å skape konflikter, da den sosiale utviklingen ikke er komplett. Idsøe & Roland (2017) nevner også at det er viktig å forstå forskjellen på «vanlige» negative handlinger og mobbeatferd. Barns sosiale prosesser er fortsatt i utvikling, men handlingene kan også betegnes som mobbing dersom handlingsmønsteret gjentas over tid. Likevel bør de ansatte i barnehagen ha en klar formening om hva krenkelser og mobbing innebærer for å kunne følge den nye mobbeloven, som slår fast at ansatte har plikt til å gripe inn og stoppe krenkelser og mobbing dersom det er mistanke om det (Utdanningsdirektoratet, 2020). Det skal legges vekt på barnets subjektive opplevelse da barn kan oppleve mobbing og krenkelser på ulike måter. Forskning viser at mobbing er en risikofaktor for barns utvikling (Eriksson, Lindberg, Flygare & Daneback, 2002). Dersom et barn blir krenket over lenger tid uten at barnehagen har tatt tak i situasjonen ses dette på som svært alvorlig (Utdanningsdirektoratet, 2020).

I hovedsak uttrykker informantene at krenkelser er negative handlinger i form av enkelthendelser, mens mobbing er gjentatte negative handlinger. Det kommer også tydelig frem at barna skal bli inkludert i felleskapet.

4.2 Begrepet mobbing

Alle informantene både de pedagogiske lederne og styrerne definerte mobbing på forskjellige måter, men alle gav uttrykk for at mobbing oppstår i barnehagen. Likevel kommer det frem fra både styrere og pedagogiske ledere at begrepet mobbing sjeldent brukes eller prates om i

barnehagen, da dette oppleves som et negativt ladet ord. En av de pedagogiske lederne uttrykker at de bruker begrepet plaging. *«Vi bruker egentlig ikke ordet mobbing, vi har diskutert dette mye, og kommet frem til at ordet mobbing skal vi ikke bruke. Dette fordi det ikke er så vanlig at barn mobber, men vi har brukt ordet plaging. Dette er mer uskyldig. Men vi har jo hatt situasjoner hvor barn har blitt mobbet, men dette hører mer til unntaket. Så om vi snakker med barna i barnehagen så prater vi ofte om at de ikke skal plage hverandre»* (Pedagog 3). Begrepet plaging er ifølge informanten mer uskyldig. Kanskje kan dette skyldes at plaging kan ses på som erting ifølge Høiby & Trolle (2012) beskrives som mindre ondskapsfullt i forhold til mobbing. Likevel legger de vekt på at erting skal stoppes på samme måte som mobbing, da det kan utvikle mobbing. Om begrepet mobbing skal brukes i barnehagen er omdiskutert påpeker Lund (2014) og stiller seg spørrende til hvorfor begrepet kan brukes i det barna begynner på skolen, men ikke et par måneder før da barna fortsatt går i barnehagen.

En av styrerne forteller at de heller fokuserte på inkluderende barnehagemiljø. *«Vi bruker ikke ordet mobbing i barnehagen. Jeg tenker heller at inkluderende barnehagemiljø er et ord som vi heller kommer til å bruke. Fordi ja mobbing skjer i barnehagen, men vi trenger gjerne ikke å bruke det begrepet fordi det er veldig negativt ladet»* (Styrer 1). At begrepet mobbing blir utelukket og byttet ut med andre begreper kommer også frem i andre studier (Aaseth, m.fl. 2021). Uavhengig av begrep viser tall fra ulike undersøkelser at mobbing oppstår i barnehagen, hvor forekomsten av mobbing i norske barnehager ligger på 6-20%. At mobbing oppstår i barnehagen støttes imidlertid opp av blant annet forskning gjort av Lund m.fl, (2015) hvor hele 67% av ansatte svarer at mobbing skjer i barnehagen. I studien til Midtsand, m.fl. (2004) viser resultatene at 10-20% av barn mellom fire til fem år blir mobbet en gang i uken eller oftere.

Det er imidlertid uenighet blant informantene angående bruk av begrepet mobbing og en av pedagogene skiller seg ut og forteller at begrepet mobbing blir brukt i barnehagen, men opplever at det er litt uenigheter om hvordan det skal brukes og om begrepet skal bli brukt. *«Det har jo vært litt ulikt hvilke ord folk velger å bruke. Men jeg selv og på min avdeling så har jeg liksom sakt hvorfor kan vi ikke bruke ordet mobbing. Det er jo dette ordet de kommer til å møte på vegen videre. Dette er det litt uenigheter i, men jeg selv bruker ordet mobbing»*

(Pedagog 2). Det å bruke begrepet mobbing i barnehagen kan ses på som viktig da det fører til forståelse for hva mobbing er. I barnehagen skal de ansatte være en rollemodell for barna som innebærer at de skal støtte opp barnas atferd utfra ulike situasjoner. De ansatte har et ansvar for å anerkjenne barnas oppførsel, holdninger og verdier (Repo & Sajanemi, 2015). Forskning finner at begrepet mobbing utelukkes og blir erstattet med ord som erting eller plaging, da kun halvparten av barna i 5 års alderen forteller at de har hørt om begrepet mobbing. Barna beskriver det ved at noen gjør eller sier slemme ting (Lund m. fl. 2015). Noe av det viktigste ansatte i barnehagen kan gjøre er å prate med barna om mobbing. Å prate om mobbing kan gi trygghet til barna, samt de skal kjenne seg inkludert. Barna skal vite at de kan komme til voksne dersom de opplever mobbing i barnehagen. Samtidig må de ansatte forklare hva mobbing er slik at barna forstår hva mobbing innebærer. Dette kan for eksempel gjøres gjennom fortellinger eller ulike aktiviteter. Å prate om mobbing kan være med å utvikle et godt fellesskap og varme relasjoner til andre barn, samt forebygge mobbeatferd (Idsøe & Roland, 2017).

4.3 Ulike typer mobbing

Informantene viser til ulike typer mobbing som oppstår i barnehagen som blant annet utestenging og verbal mobbeatferd.

4.3.1 Utestenging

Alle informantene opplever at mobbing allerede starter i barnehagen, og beskriver ulike typer mobbing som for eksempel utestenging. En av de pedagogiske lederne og en av styrerne trekker frem at mobbing ofte er usynlig, noe som gjør at det kan være mer utfordrende å oppdage mobbingen. «*Mobbing er mer litt den der usynlige biten som man ikke alltid oppdager*» (Styrer 1). Negative handlinger kan være åpne og skjulte, hvorav de skjulte formene som for eksempel utestenging er vanskeligere å oppdage (Roland, 2018). Den usynlige mobbingen går under kategorien indirekte mobbing, som ifølge Lund (2014) er mer utfordrende å oppdage, en direkte mobbing. For eksempel trekker hun frem et eksempel hvor et barn sier «du får ikke lov til å leke med oss, fordi du kan ikke denne leken». I situasjoner hvor barn blir utestengt kan det tyde på ubalanse i styrkeforholdet, hvor offeret blir sett på som et svakere ledd. Imidlertid kan ujevnt styrkeforhold også forekomme på bakgrunn av

barnas alder. Barn i barnehagealder har ikke alltid utviklet prososiale strategier, noe som kan føre til negative handlinger for å oppnå eget ønske. Idsøe & Roland (2017) er særlig opptatt av at barn skal unngå å utvikle uhensiktsmessige handlingsmønstre, hvor blant annet usynlig mobbing fremtrer. På den måten bør de ansatte i barnehagen prate med barna om normer og regler som viderefører gode verdier, relasjoner og et godt samspill med andre barn.

Utestenging blir også trukket frem i beskrivelsen av hvordan mobbing foregår i barnehagen. Pedagogene forteller om opplevelser hvor blant annet barna føler seg utestengt, lite inkludert og dermed trekker seg bort. En av pedagogene beskriver hvordan barn som har blitt utestengt uttrykker seg: *«Det kan være forskjellig hvordan de uttrykker seg. Vi har jo de som kanskje ikke vil gå i barnehagen, vanskelig å gi slipp på morgenene, blir stille, trekker seg tilbake, eller søker voksenkontakt. Dette er vell de uttrykkene jeg har sett mest av»* (Pedagog 2). Utrykkene kan ses i sammenheng med Idsøe & Idsøe (2016) som påpeker at barn som har blitt mobbet kan miste tillit til mennesker, unngå aktiviteter, eller i verstefall ikke ønske å gå i barnehagen. Konsekvensene ved å bli utestengt er blant annet dårlig selvfølelse, trekke seg bort, som igjen fører til frykt for å bli med i det sosiale samspillet (Kibsgaard, 2014). Utestenging kan ifølge Sandseter & Seland (2018) føre til psykisk belastning for barn, dermed er lek, vennskap og gode relasjoner svært viktig. Det kommer også tydelig frem i studien til Nergaard (2020a) at barn som opplever å bli utestengt søker voksenkontakt både av ansatte og foreldre slik at de kjenner på tilhørighet.

Begge styrerne nevner at mobbing starter i barnehagen og beskriver hendelser som utestenging. Utestengingen oppstår ofte i lek, spesielt dersom de voksne ikke er oppmerksomme eller tilstede. *«Utestenging, begynner jo i en ganske tidlig alder. De lager sine hierarki på en kall det gjerne utspekulert måte. Lederen bestemmer hvem som får være med i leken, gjerne litt i det skjulte, gjerne med å sende blikk eller lukke en dør»* (Styrer 1). Utestenging er ifølge Roland (2018) en av de mest vanlige skjulte formene for aggresjon. Å stenge noen ute fører til makt og tilhørighet. De negative handlingene sikter til å ekskludere andre for å selv oppnå en belønning. Dette beskrives som proaktiv aggresjon, hvor barn ønsker å oppnå sosiale belønninger. Atferden til barna uttrykkes gjennom høy mestringsstro på seg selv for å gjennomføre handlingene (Card & Little, 2007). Når barn lager sine egne hierarkier kan det betegnes som en ressurskontrollteori, som handler om å oppnå ressurser.

Den ene gruppen som kommer under dimensjonen negative handlinger, er blant annet bistrategisk som er en kombinasjon av prososiale og negative dimensjoner. Utestenging oppstår ofte i denne gruppen, da den har høy skår på å oppnå ressurser samtidig som det utføres negative handlinger. Barna i den bistrategiske gruppen har høy sosial status og er ofte blant de populære, på samme tid som de utøver negative handlinger som for eksempel utestenging. Utestengingen utføres for å oppnå makt, og kan være utfordrende å oppdage (Hawley, m.fl. 2007). Å bli utestengt er en vond følelse for barn, dermed er det viktig at de voksne er autoritative. Betydningen av å involvere seg gjennom å observere barns samspill, samt delta og veilede i lek kan være med å unngå og forebygge utestenging (Nergaard, 2020a).

Det kommer tydelig frem fra informantene at utestenging oppstår i barnehagen, men at det kan være vanskelig å oppdage. Dette fordi denne type mobbing er mer skjult, hvor barna selv lager sine egne hierarkier som fører til utestenging samt at de tar styring over de andre barna.

4.3.2 Verbal mobbeatferd

Andre eksempler som går igjen fra informantene er blant annet stygge kommentarer. En av pedagogene forteller om noen kommentarer som kan gå igjen «*Det kan eksempel starte med æsj du har stygg genser, æsj jeg vil ikke holde hun i hånda, Du lukter ekkelt. ja det er faktisk skremmende hva så små barn klarer å sette ord på med andre, som de ikke liker*» (Pedagog 2). Denne type mobbing kaller Idsøe & Roland (2017) for verbal mobbeatferd som kan innebære negative språklige ytringer, fornærmelser, kallenavn eller trusler. Verbal mobbing kan også fremtrede gjennom hvissing i form av privat informasjon og ryktespredning, hvor målet er å såre offeret. Gjennom intervjuer fra forskningen til Lund m.fl.(2015) beskriver barn at det er mobbing dersom noen sier slemme ting til dem. Når det gjelder å forstå hvorfor barn mobber viser Idsøe & Roland (2017) til ressurskontrollteori. Dette kan være en måte å forstå hvor mobbingen kommer fra, hvorfor den oppstår, hvilke barn som trenger ekstra støtte, og hvor eller når det bør settes inn tiltak. Barn som utøver mobbing kan se på belønning som en drivkraft, for eksempel ved å oppnå ressurser eller sosial status (Idsøe & Roland, 2017). Informantene beskriver både situasjoner som utestenging og verbal mobbeatferd, derav kan også disse to typene oppstå samtidig.

4.4 Forebygging av mobbing i barnehagen

For å forebygge mobbing er det viktig at de ansatte er autoritative voksne, som har kompetanse om temaet mobbing, og hvordan de skal håndtere det. Dette er en forutsetning for at de ansatte skal kunne lykkes i arbeidet med å forebygge mobbing (Roland, 2021).

4.4.1 Tidlig identifisering og anerkjenning av mobbing som fenomen

Tidlig identifisering blir trukket frem som et viktig element for å forebygge mobbing, dermed er det viktig at de ansatte har kunnskap om mobbing. Samtidig spiller økt voksentetthet inn for å kunne oppdage tidlige tegn på mobbing (Webster-Stratton, 2018). Dette kommer også tydelig frem i rammeplanen for barnehagen, som tar for seg personalets ansvar for å tilrettelegge for et godt samarbeid med barn og voksne, samt forebygge og følge opp mobbing, krenkelser og negative handlinger (KD, 2017).

Alle pedagogene i denne studien presiserer viktigheten av å ha felles kunnskap, forståelse for hva mobbing er, samt ha et godt samarbeid med personalet i arbeidet med å forebygge mobbing. I tillegg til felles kunnskap legger de vekt på å være gode rollemodeller som er tilstede for barna. En pedagog beskriver det slik: *«Jeg synes de ansatte i barnehagen har samme rolle som meg som pedagog for å forebygge mobbing, alle har et ansvar for å være på og være til stede for barna. I tillegg følger planer, og klarer å snu seg slik at vi møtes på midten og har samme forståelse for mobbing, og da igjen viktig at alle får samme infoen slik at vi jobber likt»* Pedagog 2. For å skape trygghet blant barna er det viktig å skape et inkluderende barnehagemiljø, hvor de ansatte er avhengig av å samarbeide slik at de kan bygge et sterkt lag rundt barna slik at alle inkluderes (kunnskapsdepartementet, 2019)

Det å holde fast på kunnskap som fungerer blir av en styrer trukket frem som viktig, samtidig som man tar inn ny kunnskap og sprer det videre til personalet, som for eksempel den nye «mobbeloven». *«For å forebygge mobbing må vi ha det oppe på møter. Vi bruker praksisfortellinger, observasjoner, dersom noe har skjedd. Vi øver oss sammen»* Styrer 1. Det å ha kunnskap og kompetanse om mobbing understrekes som nødvendig i det forebyggende arbeidet (Idsøe & Roland, 2017). Til tross for at det å bli utsatt for mobbing kan få store emosjonelle konsekvenser også for små barn i barnehagealder (Nergaard, 2020b) så viser

forskningen til Repo & Sajaniemi, (2015) at det er for lite kunnskapsutvikling for de ansatte knyttet til forebygging og arbeid med mobbing i barnehagen.

Begge styrerne nevner at man må ha fokus på temaet mobbing, derav ta det opp på ulike måter. «*Når man har fokus på mobbing skjer det noe med personalet, de blir mer pålogget*» (styrer 2). At informantene påpeker fokus på mobbing som nødvendig støttes av forskningen til Repo & Sajaniemi (2015). De påpeker viktigheten av økt fokus på personalets bevissthet rundt mobbing som et fenomen. Imidlertid finner forskningen til Lund m.fl. (2015) at noen ansatte opplever at fokus på mobbing i barnehagen er unødvendig og overdrevent. Dersom holdninger fra ansatte tilsier at fokus på mobbing er unødvendig, kan dette skape utfordringer ved forebygging av mobbing, mobbesituasjoner som skal tas hånd om, samt oppdage mobbing. Ertesvåg & Roland (2014) legger vekt på personalets samarbeid som betydningsfullt for å forebygge mobbing. Et godt samarbeid og tilknytning blant personalet kan styrke organisasjonen og skape et profesjonelt klima, da dette kan gi rom for refleksjoner gjennom ulike perspektiver. I tillegg viser studien at organisasjoner med svak ledelse hadde høyest mobbetall. Av den grunn kreves det et sterkt engasjement fra alle ansatte for å forebygge mobbing, samt en handlingsplan. Likevel kommer det frem i rapporten til Gullbrandsen & Eliassen, (2012) at hver tiende styrer oppdaget mobbing i barnehagen, til tross for forebyggende arbeidsmåter via mobbeprogram og egenutviklede arbeidsmåter. Webster-Stratton (2018) understreker at de ansatte i barnehagen bør øve på ulike mobbesituasjoner som kan oppstå for å vite hvordan man skal forebygge og handle på best mulig måte i mobbesituasjoner.

4.4.2 Autoritative voksne

Informantene beskriver den autoritative voksenrollen som svært betydningsfull i arbeid for å forebygge mobbing. Alle informantene legger vekt på ordene varm og grensesettende når de beskriver den autoritative voksne. En av informantene beskriver den autoritative voksne slik: «*Ha tydelige grenser, men med et varmt hjerte. Være en god og trygg voksen, fordi barn trenger grenser*» (Pedagog 3). Denne beskrivelsen av den autoritative voksne samsvarer med Diana Baumrinds (1991) definisjon av den autoritative voksne som handler om å sette grenser samtidig som en viser varme og omsorg. Voksne som har en autoritativ stil håndterer utfordrende situasjoner bedre, i tillegg kan det å være varm og grensesettende påvirke barns utvikling positivt (Cavell, Harrist & Del Vecchio, 2013). Autoritative voksne bygger gode

relasjoner til barna samtidig som de stiller krav, noe som fører til positive føringer for barns utvikling i forhold til selvstendighet, prestasjonsmotivasjon, prososial atferd, selvregulering, medfølelse og sosialt samspill. Når de ansatte stiller krav skal de være forutsigbare, men konsistente, da dette viser seg å skape trygghet for barna. Dersom kravene ikke er konsekvente, kan det føre til forvirringer for barna. Det er også viktig å se dimensjonene varme og krav i sammenheng og finne en balanse i arbeidet med å være autoritativ (Roland, 2021). Å være autoritativ har ifølge Lund (2014) stor betydning for barns trygghet i barnehagen, dermed er det viktig at de ansatte ser nytten av den autoritative rollen for å skape gode relasjoner til barna.

En trygg, tilgjengelig voksen handler om å støtte opp barna i alle mulige situasjoner kommer frem hos alle informantene. En av styrerne uttrykker at alle ansatte må være pålogget til enhver tid for å forebygge mobbing, i tillegg er både de ansatte, men også foreldrene sin rolle for å se og anerkjenne barna viktig. *«Se alle barna, påpek at de gjør noe godt. Dette er noe alle voksne kan gjøre, og det betyr mye for barn å bli sett av foreldre til andre barn også. Samtidig hjelpe til å løse situasjoner, hjelpe barna å se muligheter, gi dem alternativer, se løsninger, være den trygge gode som de kan komme til, være tilgjengelig»* (Styrer 2). Autoritative voksne skal være tilgjengelige, responderende og kommunisere med barna. Barna skal oppleve å bli akseptert og sett (Roland, 2021). Dersom mobbing oppstår i barnehagen påpeker Idsøe & Roland (2017) at alle ansatte i barnehagen har ansvar for å gripe inn. For å ta tak i negative handlinger må ansatte være tydelig på hvor grensen går. Dermed er det viktig at ansatte samarbeider, og skaper en felles forståelse av hva den autoritative voksne innebærer. Kunnskap om autoritative voksne bør også videreføres til foreldre, da dette kan være med å forsterke forebygging av mobbing. Barnehagen skal skape anerkjennelse og trygghet for alle barn, dermed er et godt foreldresamarbeid nødvendig. Dersom foreldre blir involvert og inkludert i barnehagens arbeid om hvor viktig det er å se alle barna, kan dette være med å forsterke forebygging av mobbing. Behovet for tilgjengelige voksne som ser alle barna trekkes frem i studien til Nergaard, (2020a), hvor betydningen av å støtte opp barna i utfordrende situasjoner både sosialt og emosjonelt bør være i fokus. Gjennom barneintervju uttrykker barna selv et ønske om å bli sett av voksne, både i lek og når de trenger emosjonell støtte. Dette kan støttes av Roland, Øverland & Byrkjedal-Sørby (2016) som belyser at autoritative voksne er forebyggende mot mobbing, samtidig med på å fremme et positivt grunnlag for å bygge opp gode relasjoner blant barn og voksne.

4.4.3 Voksne som er tett på

Å være tett på og tilstedeværende gjennom hele barnehagehverdagen beskriver alle informantene som svært viktig for å forebygge mobbing. En av informantene trekker frem ansattes rolle for å skape et inkluderende miljø, og forteller at barnehagen er med i et endringsarbeid. *«Akkurat nå er vi med i et endringsarbeid, der vi ser på vår rolle som lekeledere i leken, og hvordan vi legger til rette lekemiljøet slik at det kan inkludere alle. Vi bruker mye felleleker som inkluderer alle, for eksempel rødt lys. Jeg ser at det har en positiv effekt på barna».* (Pedagog 1.) Ansatte som er tilstedeværende og deltar og stimulerer til barns lek er med og skaper positive handlinger og glede (Roland, 2021). Fokus på lystbetont lek og inkludering i barnehagen trekkes frem som et viktig tema i Rammeplanen for barnehagen, hvor de ansatte har ansvar for å tilrettelegge for lek som fremmer glede, humor, spenning og engasjement (KD, 2017). For å støtte opp barnas lek, og tilrettelegge et godt lekemiljø trenger de ansatte lekkompetanse. Å delta i lek og være en del av et felleskap er livsviktig for barn. Lek fører til glede, som igjen er en motivasjonsfaktor for barnas deltakelse i lek (Kibsgaard, 2014) Tilrettelegging av lekegrupper og aktiviteter som fokuserer på samarbeid er betydningsfullt for barnas samspill. Voksne som involverer, veileder og støtter opp barns sosiale samspill i lek er nødvendig for å unngå utestenging. Samtidig er lek en viktig læringsarena for barn i barnehagen (Nergaard, 2020a).

Samtidig nevner alle informantene at utestenging og mobbing ofte oppstår i lek, spesielt utelek, frilek, og overgangssituasjoner. *«Det er større sjanse for at utestenging og mobbing skjer i overgangssituasjoner der de voksne ikke er på. Eller i utelek eller inne lek med barna, hvor barna er mye for seg selv. Det oppstår spesielt dersom voksne ikke er tilstede og følger med»* (Styrer 2). Funn fra Nergaard (2019) sin studie viser at barn opplever å bli utestengt, men ønsker å bli invitert inn i leken. Å bli invitert inn i leken kan indikere på at man er inkludert og akseptert. At mobbing og utestenging oftere skjer når voksne ikke er tilstede som for eksempel når barna er ute, i frilek, eller når de ansatte har pauser trekkes frem som et moment av Webster-Stratton, (2018). For å forebygge, samt unngå utestenging bør de ansatte tilrettelegge for å være mer til stede i de ustrukturerte periodene gjennom dagen, da dette ofte er tidspunktene mobbing eller utestenging oppstår. I en studie gjort av Sandseter og Seland (2018) viser resultatet at 17% av barna mellom 4-6 år hadde svært få eller ingen venner å leke med i barnehagen. Papadopoulou (2016) har intervjuet og observert vennskapsrelasjoner gjennom barns lek. Funnene viser at vennskap er viktig for barn, da dette bygger gode

relasjoner, en opplevelse av tilhørighet og noen å dele lekeverdenen med. For å forhindre at mobbeatferd oppstår i barnehagen må de ansatte være bevisst på mobbing som et fenomen, samt ha kunnskap til å gjenkjenne tidlige tegn på mobbing (Repo & Sajanemi, 2015).

En av pedagogene nevner rolleleken som en arena hvor utestenging ofte oppstår. For å arbeide forebyggende mot utestenging og mobbing bruker de ofte rollespill hvor de voksne selv tar opp situasjoner, samt tar i bruk være sammen, og psykologisk førstehjelp. I likhet forteller en annen pedagog at rolleleken kan by på utestenging og mobbing. Informanten påpeker viktigheten av å være tilstede i leken, være med på leken, samtidig lære barna å leke. *«Man må gi barna lek kompetanse. For eksempel har vi hatt en del utestenging i jentegruppene, da jobbet vi mye med rollelek. Dersom man er aktiv og lærer barna å leke rollelek så har de mer å gjøre på, de skjønner leken bedre, en hvis de bare skal leke alene. Om du ikke er med i en aktiv rolle så kan man være med å oppmuntre til for eksempel show. Da kan du være den som kjøper billett å kan sitte se på showet. Det blir ikke alltid et show, men du får observert hvordan barna er med hverandre. Hvordan fordeler de klærne mellom seg? Hvem styrer og bestemmer? Er det noen som alltid skal være hjelper?»* (Pedagog 3).

Rolleleken er sentral i barns lek, samtidig viktig for å utvikle relasjoner med andre barn. Ansatte i barnehagen har dermed en viktig oppgave som omhandler å være gode rollemodeller som kan støtte opp barns rollelek, da rolleleken kan bli utfordrende for noen barn å gjennomføre. For å forebygge utestenging gjennom rolleleken kan bøker eller rollespill være forebyggende hjelpemidler for å prate om barnas opplevelser og erfaringer rundt utfordrende handlinger som kan oppstå blant annet i rolleleken. I tillegg er det nødvendig å observere barns lek, for å kunne oppdage negative handlinger og forebygge mobbing (Idsøe & Roland, 2017). Et eksempel gitt av Pettersen (1997) er å la de voksne gjennomføre rollespill som visualiserer en mobbesituasjon. Voksne som dramatiserer for barn kan gi barna et innblikk i hva utestenging er og hvordan det kan oppleves, dette kan imidlertid gjøre det lettere å forstå og sette ord på i etterkant for barna.

Når det gjelder å forebygge mobbing trekkes viktige moment frem av informantene. Hovedfunnene viser at informantene trekker frem tilstedeværende voksne som utøver varme og setter grenser som nødvendig. For å oppnå dette legges det vekt på betydningen av kunnskap om mobbing samt å arbeide med temaet i personalet. Å være tilgjengelig i lek, og inkludere alle barna inn i et felleskap er også med på å forebygge mobbing. Funn fra

informantene viser at de opplever større sjanse for mobbing i barnehagen dersom de ansatte ikke er tilgjengelige.

4.4.4 Sosial kompetanse

Alle informantene legger vekt på arbeid med sosial kompetanse i barnehagen for å forebygge mobbing. Det uttrykkes at informantene legger vekt på å prate om følelser. *«Vi prater mye rundt måltid. Jeg opplever at under måltid kommer det ofte frem situasjoner fra barna, fordi da er de ofte i mindre grupper å forholde seg til, i tillegg til at det er en voksen rundt bordet»* (Pedagog 2). Å prate om følelser fremmer utvikling av vennskap, samt forebygger negative handlinger. Samtidig bør sosial kompetanse fremmes som en naturlig prosess gjennom hele barnehagehverdagen (Idsøe & Roland, 2017)

Når informantene ble spurt om de arbeider med sosial kompetanse i forhold til mobbing uttrykker begge styrerne at det er viktig å ta tak i her og nå situasjoner, prate om følelser og møte barna på deres følelser. *«Det er ikke slik at vi liksom har en samling og sier i dag skal vi snakke om mobbing. Det er mer når situasjonen er der, og da er de voksne kjempegode til å snakke sammen med barna og se barna sitt syn. Hvor fokuset er hva har skjedd, og hva kan vi hjelpe deg med? Fortelle at det er lov å være sint eller lei seg. Vennskap er viktig. Vi har fokus på å se de gode tingene som skjer å påpeke dem. Ta andre i å gjøre gode ting»* (Styrer 2). Tross arbeid med sosial kompetanse viser funn fra studien til Nergaard (2020b) at barn blir utestengt. Barna utrykte blant annet at de ble triste, sinte og kjente på vonde følelser inne i kroppen. Vennskap beskriver (Greve, 2018) kan være utfordrende for jevnaldrende barn å opprettholde, og dermed kan trenge en voksen til å støtte opp ulike situasjoner til enhver tid. For å kunne støtte opp barns relasjoner er det nødvendig med tilstrekkelig kunnskap om barns sosiale samspill. Når det gjelder sosial kompetanse nevner Lillemyr (1990) betydningen av lek i forhold til barnets sosialisering. Leken er med på å utvikle et sosialt samspill, samtidig kan det også være utfordrende å delta i lek. Dersom det oppstår utfordringer er det viktig å støtte opp barna slik at de kan lære og forstå hvordan man håndterer konflikter, og hva som er viktig for å skape et inkluderende felleskap.

Felles for styrer 1 og pedagog 2 kommer det frem at de bruker psykologisk førstehjelp og være sammen i arbeidet med sosial kompetanse. Psykologisk førstehjelp er et verktøy som handler om å håndtere og sette ord på følelser. Være sammen er et verktøy som tar for seg tidlig innsats, sosial kompetanse, utfordrende arbeid og relasjonsbygging. De beskriver metodene som forebyggende i arbeide mot mobbing, samt gode metoder for å arbeide med barnas følelser. Tross arbeid med sosial kompetanse viser Kristensen (2014) til Olweus (2005) som stiller seg kritisk til om arbeid med sosial kompetanse er forebyggende mot mobbing. Han hevder bruk av programmer som skal fremme sosial kompetanse ikke er tilstrekkelig for å forebygge mobbing eller forhindre at det oppstår. Av den grunn bør de ansatte ha kunnskap om sosial kompetanse som et fokusområde, og mobbing som et annet fokusområde.

4.5 Aktivitetsplikten

Barnehagen har ansvar for å sikre at alle barn har et trygt og godt miljø i barnehagen. Aktivitetsplikten som står beskrevet i barnehageloven § 42 fastslår hvordan barnehagen skal arbeide og håndtere mobbing dersom det oppstår. Aktivitetsplikten er delt inn i flere delplikter som er følgende: Følge med, varsle, undersøke og sette inn tiltak (Barnehageloven, 2021, § 42).

Pedagogene og styrerne deler flere av de samme synspunktene på aktivitetsplikten som har tredd i kraft, blant annet at det var på tide den kom, og bra at den er kommet. En av pedagogene beskriver hvorfor aktivitetsplikten er nødvendig slik: *«Fordi det gjør at man er mer pliktet til å ta tak i situasjoner, og når man for eksempel skal ta opp noe med foreldrene så kan man på et vis forankre det litt i loven, det at det nå er kommet strengere bestemmelser slik at vi faktisk er nødt til å ta tak i det. Du kan begrunne det på en litt annen måte, en det vi kunne før»* (Pedagog 3). Informantens beskrivelse kan ses i lys av den nye mobbeloven, hvor det er satt inn en aktivitetsplikt. Dersom de ansatte i barnehagen oppdager eller har mistanke om barn som blir utsatt for mobbing, krenkelser, eller negative handlinger har de ansatte krav på å gripe inn umiddelbart (Utdanningsdirektoratet, 2020).

En av styrerne uttrykker dersom aktivitetsplikten får fungere slik som intensjonen er, så er den veldig nyttig. *«Jeg tenker at dersom den får fungere og leve slik som er intensjonen så er det*

kjempebra. Og at det er vi voksne og ansatte som må gjøre en jobb for å sette oss inn i den og få den ut i praksis, slik at det blir en ny lov som er med i det daglige arbeidet» (Styrer 1). For å kunne trekke aktivitetsplikten inni det daglige arbeidet er de ansatte ifølge Lund & Helgeland (2018) avhengige av et godt samarbeid, samt fremme en barnehagekultur for å ta tak i mobbing. Likevel kan mobbing bli oversett dersom ansatte ikke tar hånd om situasjonene. Dette kan føre til at mobbingen fortsetter, og det kan bli vanskelig for enkelte ansatte å ta hånd om negative handlinger, mobbing og krenkelser som oppstår uten et støttende kollegaer rundt seg (Lund & Helgeland, 2018). Imidlertid nevner Roland (2021) også viktigheten av å være autoritative voksne for å kunne arbeide med aktivitetsplikten i praksis, noe som innebærer at de ansatte er sensitive, tilstedeværende og tilgjengelige. Dersom de ansatte ikke er autoritative kan det være utfordrende å handle på en respektfull måte dersom negative handlinger oppstår.

Til tross for ny mobbelov i barnehagen, er det ikke alle som ifølge en av pedagogene har begynt å arbeide med den enda. *«Vi skulle jobbe med loven på planleggingsdagen, men det skjedde aldri. Og hvorfor det lurer jeg på. I stedet holdt vi på med noe annet, men nå er det satt opp på neste planleggingsdag da er jeg spent på om vi tar den opp da. Så foreløpig så har vi snakket om at det er en ny lov»* (Pedagog 3). Det presiseres i rammeplanen [KD, 2017] at barnehagen skal arbeide i tråd med barnehageloven og rammeplanen. Barnehagen skal være en lærende organisasjon, hvor styrer har ansvar for at det pedagogiske arbeidet begrunnes i barnehageloven og rammeplanen. Derav skal personalet utvikle sin felles forståelse, samt bruke kompetansen sin. Denne kompetansen kan trekkes til arbeidet med den nye mobbeloven og arbeid generelt med mobbing. På en annen side er den nye mobbeloven såpass ny da den trådte i kraft 1.januar 2021, noe som vil si at de ikke har hatt veldig god tid å sette seg inn i den. Dermed kan man ikke forvente at de har jobber mye med den enda.

4.5.1 Å Følge med

Aktivitetsplikten består av flere delplikter og det var derfor interessant å finne ut hvordan både pedagoger og styrere forholdt seg til de ulike delpliktene. Den første delplikten er å følge med.

Barnehageloven fastslår at: «Alle som arbeider i barnehagen, skal følge med på hvordan barna i barnehagen har det» (Barnehageloven, 2021, § 42).

En av pedagogene fremhever betydningen av å følge med samt anerkjenne både barn og foreldre. Pedagogene forteller om erfaringer hvor blant annet foreldre kommer og forteller om barn som ikke har det bra. «*For eksempel hvis jeg får beskjed fra foreldre som sier at barnet deres ikke har det bra i barnehagen, og ikke vil gå i barnehagen. Vi vet gjerne ingenting. Da har vi pleid å ha en passiv observatør som bare er rundt og observerer uten at en egentlig prater så mye, men heller noterer det som skjer for å prøve å nøste opp i hva er det egentlig som skjer her. Det er en veldig god måte å gjøre det på*» (Pedagog 3). Foreldre som gir beskjed til barnehagen om barn som ikke har det bra skal bli tatt på alvor, hvor de ansatte har plikt til å undersøke situasjonen (Utdanningsdirektoratet, 2020). I tilfeller hvor det er mistanke om mobbing blant barn kan de ansatte gjennomføre systematisk observasjon, hvor de ansatte planlegger hva og hvordan man skal observere. Samtidig skal de ansatte observere barna usystematisk gjennom hele barnehagehverdagen for å avdekke mobbing, samt observere barnas samspill og trivsel (Lund & Helgevold, 2016). Det er nødvendig å vite hva man skal se etter når det skal gjennomføres en systematisk eller ikke systematisk observasjon, dermed er det nødvendig med tilstrekkelig kunnskap om mobbingens mekanisme (Idsøe & Roland, 2017).

Begge styrerne påpeker viktigheten av at de ansatte skal være påkoblet, og tilstede. For eksempel hvordan de ansatte fordeler seg på uteområdet, i lek, og hva som er fokuset i barnehagen. En av styrerne beskriver hvordan de arbeider slik: «*Vi har jobbet med at det er VI, og VI har alle et felles ansvar for alle barna. Og det kommer tydelig frem i den nye mobbeloven også, at uansett hvor du er i barnehagen så har du et like stort ansvar for å følge med, observere og reagere dersom det skjer noe*» (Styrer 2). En sentral del av hverdagen i barnehagen handler om å følge med, alle ansatte har dermed et ansvar og en plikt for å følge med på barnas trivsel. Barnehagen bør utvikle systematiske tiltak som innebærer rutiner for hvordan det alltid skal være tilstedeværende voksne i barnehagen, som observerer barna hver for seg og barnegruppen. Det bør være et ekstra fokus på å observere barnas samspill, atferd, reaksjoner, eller eventuelle endringer (Stette, 2020). Et eksempel på hvordan en kan gjøre dette finner man i modellen «Trygg i felleskap» (2015), hvor alle ansatte skal involveres, observere og samle informasjon dersom det er mistanke eller oppstår mobbing og krenkelser. De ansatte skal alltid følge med og observere, men det vektlegges spesielt i

overgangssituasjoner, frilek, og utelek. Imidlertid er det viktig at de ansatte legger frem informasjon de allerede vet for å kartlegge best mulig. Samtidig understrekes det at pedagogisk leder og styrer skal varsles med en gang det er mistanke om negative handlinger.

Det kommer frem fra flere av informantene at det er utfordrende å oppdage, og arbeide med mobbing i barnehagen. Noen fellestrekk fra alle pedagogene som kommer frem er for få voksne, og at tiden ikke strekker til, spesielt i uteleken og overgangssituasjoner. *«I den frieleken både inne og ute kan det være utfordrende å oppdage utestenging. Når man er ute, og det er pauser eller møter så er man færre voksne på flere barn, da er det veldig vanskelig å vite hva som skjer, hva som har skjedd og være tett på. Du har to hender, to ører, og to øyne, og du har så mange barn som trenger at vi er sammen med dem, også har vi ikke mulighet til å nå alle hele tiden»* (Pedagog 1). At det er utfordrende å arbeide med mobbing grunnet mindre voksentetthet spesielt i utelek, pauser og møtetid trekkes også frem som et utfordrende moment i studien til Ness (2020). Dette kan støttes opp av trivselsveilederen som påpeker at barnehagehverdagen kan være hektisk. Det nevnes at det kan være utfordrende for de ansatte å få tid til å utføre alle praktiske gjøremål, samtidig som de skal være tilstedeværende å gi omsorg til alle barna. Av den grunn er det nødvendig å utvikle gode rutiner som innebærer at de ansatte alltid er påkoblet og tilgjengelige for barna (Utdanningsdirektoratet, 2018).

4.5.1.1 Pålogga ansatte

Begge styrerne forteller henholdsvis det er viktig å ha gode metoder for å arbeide med mobbing, men at det kan være utfordrende om man ikke er påkoblet, og samarbeider med personalet. Styrer 2 uttrykker seg slik: *«Ja, det er utfordrende å arbeide med mobbing i den for stand dersom de voksne ikke er til stede og pålogga. Dersom de voksne er mer opptatt av seg og sitt, og dersom det er mange praktiske ting eller møter som skal gjennomføres så kan det være en utfordring fordi da har man ikke øyne til å se hva som skjer»* (Styrer 2). Ettersom hverdagen i barnehagen kan være travel med mange gjøremål påpeker Nicholaisen m.fl. (2012) at et høyt tempo som innebærer en rekke planlagte oppgaver, møter, og praktisk arbeid som skulle vært gjennomført kan være tidstyver for de ansatte. Disse gjøremålene kan gå utover det direkte arbeidet med barna. Travle og stressede ansatte kan ifølge Lund & Helgeland (2018) føre til mindre tilstedeværelse, hvor negative handlinger blir bagatellisert. Lite tilstedeværende ansatte kan føre til mindre anerkjennelse til barna.

4.5.2 Å Gripe inn

Tross enighet blant alle pedagogene omkring viktigheten av et godt samarbeid, og inkludering blant de ansatte og foreldre viser likevel en av pedagogene usikkerhet til om de har noen felles retningslinjer dersom mobbing oppstår. *«Jeg tror nok vi har noen retningslinjer, og da skal vi jo ta tak i situasjonen. Og ta kontakt med styrer, også vil jeg tro vi skal legge en plan for hvordan vi skal gå frem»* (Pedagog 2). Det kommer tydelig frem i mobbeloven at styrer skal kontaktes dersom mobbing oppstår (Barnehageloven, 2021 § 42). Samtidig viser forskning gjort av Rivara & Menestrel (2016) at ansatte i barnehagen bør ha strategier for å håndtere mobbesituasjoner. Det skal gripes inn umiddelbart dersom ansatte har mistanke om barn som blir utsatt for negative handlinger (Utdanningsdirektoratet, 2020). Å gripe inn tidlig støttes av Høiby & Trolle, (2012). De fremhever at de ansatte heller skal gripe inn en gang for mye enn en gang for lite dersom det er mistanke om mobbing eller krenkelser. Betydningen av å stoppe negativ atferd tidlig kan skape trygghet til barna som blir mobbet.

En av styrerne forteller at de har retningslinjer, metoder og redskaper de kan ta i bruk dersom det oppstår tilfeller av mobbing. *«Vi har så mange gode metoder og redskaper vi kan bruke dersom det er tilfeller, vi har en observasjonsplan som vi lagte i forbindelse av et prosjekt vi er med i, og en aktivitetsplan utfra aktivitetsplikten som ligger tilgjengelig for ansatte og foreldre. Vi skal også tørre å prate med barna. Stille dem åpne og gode spørsmålene slik at man får barna med seg på laget»* (Styrer 1). Å ha klar en plan som de ansatte kan forholde seg til dersom mobbing oppstår støttes av Lund (2014). Planen bør være et konkret dokument med punkter som forteller hva en skal gjøre dersom mobbing oppstår. Dette dokumentet skal ligge tilgjengelig, og helst være krøllete i kantene, da de ansatte skal ha lav terskel for å ta det frem. Barnehageloven stiller krav om at alle barnehager skal utarbeide en skriftlig aktivitetsplan som tar for seg oppfølging og innhold av håndtering av mobbesituasjoner (Barnehageloven, 2021, § 42).

En av styrerne forteller de har hatt fokus på mobbing i barnehagen, men ikke hatt noen alvorlige tilfeller, noe informanten stiller seg litt spørrende til. Styreren beskriver det slik: *«Vi har ikke hatt noen alvorlige saker, og det er jo egentlig bra. Men så tenker jeg igjen er det egentlig bra? Fordi vi kunne sikkert hatt noen dersom vi hadde vert mer bevist på det»* (Styrer 2). For å oppnå suksess i arbeidet med mobbing er det viktig å ha fokus på mobbing, dette innebærer en god og tydelig ledelse. Derav er det nødvendig at alle ansatte har en kunnskap

om hva mobbing innebærer, forståelse for barnas sosiale prosesser samt hva som kan skape negative handlinger som for eksempel utestenging (Idsøe & Roland, 2017). Kvaliteten og bevisstheten rundt mobbing vil påvirkes av kulturen og samarbeidet blant de ansatte i barnehagen. Dersom mobbing er et tema som blir bagatellisert eller bortforklart kan terskelen for å ta tak i, eller tørre å si i fra om mobbesituasjoner bli utfordrende. Et eksempel på dette kan være en ansatt som mistenker eller oppdager mobbing, men kulturen i barnehagen tilsier at «slik har de alltid vært, det er ingen vits i å henge seg opp i slike bagateller». Denne kulturen kan føre til at mobbingen fortsetter, hvor ingen ansatte tør å si i fra. For å unngå et dårlig samarbeid blant de ansatte, er det viktig med gode ledere som har fokus på mobbing, samt er bevisst på negative handlinger som oppstår (Lund & Helgeland, 2018).

4.5.3 Begrepet nulltoleranse

I den nye mobbeloven introduseres begrepet nulltoleranse. Her råder det ulike meninger om hva begrepet innebærer blant informantene. En av styrerne beskriver for eksempel nulltoleranse slik: *«Med nulltoleranse tenker jeg at det innebærer at vi ikke aksepterer ekskludering og utestenging. At alle barn skal ha en god og trygg, inkluderende barnehagehverdag. At vi skal se alle, og stoppe situasjoner og gjøre noe dersom vi ser at noe skjer»* (Styrer 1). I barnehageloven presiseres det at barnehagen skal ikke akseptere krenkelser som for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Dersom slike negative handlinger oppstår, har de ansatte plikt til å gripe inn (Barnehageloven, 2021, § 42). Alle ansatte har et ansvar å gi omsorg og ivareta barna. Barnehagekulturen skal innebære nulltoleranse for mobbing, hvor de voksne skal være tydelige på at mobbing ikke er greit. Barna skal oppleve vennskap, lek, gode opplevelser, gode relasjoner, samt kjenne på tilhørighet og inkludering fra både barn og voksne (Barne-og familiedepartementet, 2004).

Det kan virke som en av pedagogene og en av styrene synes det er utfordrende å oppnå nulltoleranse gjennom barnehagehverdagen, ettersom det blant annet er for lite personal. Styreren uttrykker utfordringen med nulltoleranse slik: *«Nulltoleranse, det er en sånn ønsketenkning vi har, der ingen blir mobbet, eller mobber, der alle er venner, alle tar hensyn, og alle er empatiske overfor hverandre. Vi kan jobbe mot det men vi kommer aldri til å få det fordi vi er mennesker og barn er små mennesker som trenger hjelp og veiledning, men det er et fint mål og ha»* (Styrer 2). Det kan virke som informantene forveksler nulltoleranse med nullvisjon, hvor det er et ønske om at mobbing ikke oppstår i barnehagen. Til tross for at

informantene synes begrepet nulltoleranse er utfordrende kommer det tydelig frem i manifest mot mobbing (2011-2014) at det viktigste arbeidet i barnehagen er det som blir gjennomført lokalt. Altså har de ansatte et ansvar for å oppnå nulltoleranse i barnehagen (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2011). Nulltoleranse for mobbing fremheves også av Nergaard, (2020a) som påpeker at hverdagen i barnehagen skal være preget av lek, læring, omsorg og trygghet. Begrepet nulltoleranse kommer tydelig frem i den nye mobbeloven, som fastslår at mobbing er uakseptabelt i barnehagen, og man skal ikke godta det (Barnehageloven, 2021, § 43).

4.5.4 Å Varsle

En av delpliktene er å varsle dersom ansatte i barnehagen får kjennskap eller mistanke om at barn ikke har det bra i barnehagen. Barnehageloven stadfester at:

«Alle som arbeider i barnehagen, skal melde fra til barnehagens styrer dersom de får mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Styreren skal melde fra til barnehageeieren i alvorlige tilfeller» (Barnehageloven, 2021, § 42).

Alle pedagogene forteller at de blir varslet først dersom det kommer frem at et barn ikke har det bra. En av pedagogene forteller det slik: «Dersom vi får høre at barn ikke har det bra, går som regel til pedagogisk leder først da vi er på avdelingen, men i alvorlige tilfeller går det rett til styrer» (Pedagog 3). Samtidig trekkes det frem i den nye mobbeloven at mistanke eller oppdaget mobbing skal meldes til styrer med en gang, men at alle ansatte skal følge med og gripe inn (Utdanningsdirektoratet, 2020). I noen tilfeller skal det varsles styrer med gang, i andre tilfeller er det forsvarlig å vente til dagen er omme, eller til situasjonen er mer avklart. Når en skal varsle avhenger av situasjonen. Til tross for at styrer skal varsles først kan styrer delegere ansvaret til en annen ansatt i barnehagen, for eksempel pedagogisk leder (Stette, 2020).

4.5.5 Å Undersøke

Videre fastslår barnehageloven at ansatte har plikt til å undersøke dersom barn ikke har det trygt i barnehagen. «Ved mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen snarest undersøke saken». (Barnehageloven, 2021, § 42).

Plikten om å undersøke henger tett sammen med å følge med (Stette, 2020). Det finnes mange ulike måter å undersøke på. I min studie trekkes det frem ulike metoder å undersøke på.

Dersom det er mistanke om barn som ikke har det bra i barnehagen forteller en av pedagogene at det handler om å få en oversikt, deretter observere, og stoppe mobbingen. Informanten beskriver det slik: *Dersom det er mistanke om at barn ikke har det bra så tenker jeg at vi prater med dem, og prater med de andre rundt. Både foreldre, barn og personalet. Vi får en oversikt og observerer.* (Pedagog 1). Ved mistanke om forekomst av barn som ikke har det bra skal de ansatte prate med barna, samt observere. I noen tilfeller hender det at barn selv gir beskjed at de kjenner på vonde følelser. Dersom barn selv gir beskjed, skal det lyttes nøye til barnet og undersøkes med en gang. Det er ikke alltid barna uttrykker at de ikke har det bra i barnehagen med ord, dette kan også uttrykkes gjennom atferd (Stette, 2020). Et verktøy for å prate med barna kan være å gjennomføre barneintervju som fokuserer på barnas relasjoner, trivsel og samspill for å kunne finne ut hvordan barnet opplever hverdagen i barnehagen (Trygg i felleskap, 2015).

Flere av pedagogene forteller det er viktig å finne ut av hva som faktisk skjer dersom det har oppstått for eksempel utestenging. Prate med barna, la de få sette ord på handlingene, samt observere. *«Hvis vi opplever at barn ikke har det bra prøver vi å prate med barna, kanskje gjennomføre barneintervju. Vi prøver å fange opp ting de sier til andre barn for å se om man kan få noe ut av det»* (Pedagog 2). Slik informanten beskriver kan ses i sammenheng med Stette, (2020) som påpeker at for å avdekke situasjonen er de ansatte avhengige av å innhente informasjon. Samtidig prøve å finne ut hva som ligger bak handlingene, og følelsene til barnet som blir mobbet. Bruk av sjekklister som tar for seg ulike punkter dersom negative handlinger oppstår er betydningsfullt for å kartlegge mobbe situasjonen. Sjekklisten bør brukes jevnlig i barnehagehverdagen i tillegg til observasjon (Lund, 2014).

En av styrerne forteller at de bruker stafettlogg som et redskap i arbeid mot mobbing.

«Dersom foreldrene sier at de opplever at deres barn ikke har det bra, eller vi selv har mistanke om det så må vi observere, ha samtaler og legge det inn i stafettloggen. Da vil aktivitetsplikten som vi har fått vil spille inn» (Styrer 2). Hvilke tiltak som settes i gang avhenger av situasjonen, men det skal alltid undersøkes og iverksettes tiltak dersom foreldre gir beskjed til barnehagen om at barnet deres ikke har det trygt og godt (Stette, 2020).

4.5.6 Å Sette inn tiltak

«Når et barn eller foreldrene sier at barnet ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen undersøke saken og så langt det finnes egnede tiltak, sørge for at barnet får et trygt og godt barnehagemiljø. Det samme gjelder når en undersøkelse som barnehagen selv har satt i gang, viser at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Tiltakene skal velges på grunnlag av en konkret og faglig vurdering». (Barnehageloven, 2021, § 42).

En tiltaksplan er noe barnehagen bør ha klar dersom mobbing oppstår (Lund, 2014). Dersom et barn blir mobbet skal det settes inn tiltak som skal støtte opp barnet og gi det trygghet. Blant informantene er det imidlertid bare en av styrerne som forteller at de har utviklet tiltaksplan mot mobbing. Videre kommer det frem hos to av pedagogene at de har tiltaksplaner mot mobbing, men de vet ikke hva de innebærer. En av pedagogene beskriver det slik: «Vi har utarbeidet tiltaksplan, men jeg har aldri brukt den så jeg vet ikke hva den innebærer. Men det er godt å vite at den finnes. Jeg tenker at tiltaksplanen har gode retningslinjer på hvordan vi skal jobbe» (Pedagog 1). Barnehageloven slår fast at barnehagen skal utarbeide en skriftlig plan når tiltak skal iverksettes. Planen skal innebære hvilke problemer tiltakene skal løse, hvilke tiltak barnehagen har planlagt, når tiltakene skal gjennomføres, hvem som skal gjennomføre tiltakene, samt når tiltakene skal evalueres (Barnehageloven, 2021, § 42). For å ta i bruk tiltak i barnehagen, må de implementeres og arbeides med over tid. På denne måten skaper og etablerer de ansatte et godt system for å håndtere mobbing og vite hvordan tiltakene skal settes ut i praksis (Idsøe & Roland, 2017). Lund og Helgeland, (2018) er særlig opptatt av at de ansatte vet hva planen innebærer. Personalets kjennskap til hvordan man skal håndtere mobbing er svært viktig, da alle de ansatte har et ansvar for å arbeide mot mobbing. Dermed må de ansatte samarbeide dersom mobbing oppstår, da dette kan påvirke hvordan barnehagen håndterer mobbing (Lund & Helgeland, 2018).

En av styrerne forteller at de nå er pålagt til å utvikle tiltaksplaner mot mobbing. *«Vi har ikke utviklet tiltaksplaner. Jeg tenker at det er vi jo nå pålagt til å gjøre nå, fordi dersom det skjer noe og det er innenfor det som står i den nye loven så må vi jo ha tiltaksplaner»* (Styrer 1). Ettersom barnehagen er pliktet til å sette inn tiltak dersom barn ikke opplever å ha det trygt og godt er det et krav om å utvikle tiltaksplaner. Tiltakene skal baseres på faglige vurderinger og være kunnskapsbaserte. For å oppnå dette er det nødvendig at de ansatte er oppdatert på kunnskap om mobbing samt hva som står i aktivitetsplikten. I tillegg er barn ulike, noen er sårbare og har behov for mer særskilte tiltak. Hvilke tiltak som settes inn må vurderes ut fra situasjonen som har oppstått (Stette, 2020). Idsøe og Roland (2017) beskriver et tiltak som bør iverksettes for hele barnegruppen både for barn som blir utsatt for mobbing, eller barn som utøver mobbing selv. Tiltaket innebærer at de ansatte skal gi ekstra tett oppfølging, beskyttelse og emosjonell støtte. Noen barn trenger å avlære negative handlinger, andre barn trenger å omlære de negative handlingene, dermed er et viktig og betydningsfullt tiltak i arbeidet mot mobbing å jevnlig trene sosial kompetanse.

Informantene mener det var på tide aktivitetsplikten kom til barnehagen og at plikten kan føre til mer fokus på mobbing, men at det er de ansattes ansvar å ta den i bruk.

Hovedfunnene til informantene når det gjelder aktivitetsplikten i praksis for å følge med er blant annet å observere barna samt være oppmerksom og tilstede slik at de kan reagere og handle dersom negative hendelser oppstår. Tross pålogga ansatte viser funn at det kan være utfordrende å følge med på alle barna til enhver tid, spesielt dersom det er få voksne tilstede. Funn fra informantene forteller at alle ansatte har et ansvar for å varsle og undersøke dersom det er mistanke om barn som ikke har det bra. Å undersøke blir blant annet gjort ved å prate med barna, observasjon, i tillegg til å samarbeide med de andre ansatte og foreldre. Når det gjelder å sette inn tiltak kommer det frem fra informantene at noen har tiltaksplaner, men vet ikke hvordan de brukes i praksis. En av informantene påpeker at de nå gjennom aktivitetsplikten er pålagt å utvikle tiltaksplaner. Funnene indikerer på at mobbing oppstår i barnehagen og at aktivitetsplikten gjør det enklere å ta tak i situasjoner, samt samarbeide med foreldre.

4.6 Foreldresamarbeid

Rammeplanen understreker viktigheten av et godt foreldresamarbeid. Det presiseres at barnehagen har ansvar for å tilrettelegge for et godt samarbeid og god dialog med foreldre (KD, 2017) I denne studien er det tydelig at informantene ser på foreldresamarbeid som svært betydningsfullt. Informantene ser på foreldresamarbeid som svært betydningsfullt. God dialog, inkluderende foreldre, og et godt samarbeid er ord som går igjen. Alle pedagogene beskriver ulike hendelser fra barnehagen hvor barn har fortalt om situasjoner hjemme, som ikke har blitt oppdaget i barnehagen. *«Foreldre kan bety så mye i forebygging av mobbing. Foreldrene er vi nødt til å ha et godt samarbeid med. Både i situasjoner hvor noen mobber, blir mobbet, eller er tilskuere. Barn prater gjerne om situasjoner hjemme, som vi ikke hører i barnehagen»* (Pedagog 1). Dersom mobbing oppstår og det er nødvendig med tiltak for å stoppe mobbingen er et godt samarbeid og god relasjon med foreldre betydningsfullt for å stanse mobbingen (Rivara & Mensetrel, 2016). Dersom foreldre gir beskjed til barnehagen om at barnet deres ikke har det bra, har de ansatte ifølge den nye aktivitetsplikten krav om å ta situasjonen på alvor, og undersøke situasjonen. Observasjoner og undersøkelser skal gjennomføres uansett om barnehagen har en annen oppfatning. (Utdanningsdirektoratet, 2020).

En av styrerne trekker frem at de må involvere foreldrene på et mye tidligere stadié dersom mobbing har oppstått. *«Vi må blant annet inkludere foreldre mye tidligere stadié en hva vi har gjort, samt våge å sette ord på det med personalet også. For eksempel si at jeg tror faktisk dette barnet ikke har det bra. Vi må våge å sette ord på hva som egentlig skjer, å gjøre noe med det tidlig»* (Styrer 1). Det er nyttig å involvere foreldre tidlig dersom mobbing oppstår. Imidlertid er det barnehagen sitt ansvar å utvikle strategier for hvordan de ansatte skal møte eller kontakte foreldre som har barn innblandet i mobbesituasjoner. Foreldrene kan være en viktig ressurs og kan bidra med å utvikle planer som kan påvirke arbeidet med mobbing. Uavhengig situasjon bør samarbeidet inneholde en god dialog for å oppnå best mulig resultat for barna (Utdanningsdirektoratet, 2017).

Det kommer frem hos de tre pedagogene at foreldresamarbeid likevel kan by på utfordringer, hvor det kan være vanskelig å ta opp situasjoner. *«Å samarbeide med foreldrene kan også by på utfordringer, det er ikke alle foreldre som ønsker å se at barna deres er en av de som ikke*

er så greie med andre barn. Men da er det viktig for oss ansatte å legge det frem på en god måte tenker jeg» (Pedagog 2). Dette understrekes også av Lund (2014) som påpeker at utfordrende foreldresamarbeid kan komme av at foreldre føler seg misforstått eller anklaget. Dermed bør samarbeidet inneholde jevnlig dialoger hvor både barnehagen og foreldrene er forberedt. Samtidig er det nødvendig for de ansatte å være tydelig omkring situasjonen, være en god lytter, samt våge å si i fra selv om man vet at foreldrene er uenig. Tross enighet eller uenighet blant ansatte og foreldre er det viktig å skape trygghet og anerkjennelse slik at begge parter arbeider for barnets beste.

En av pedagogene uttrykker et ønske om mer kunnskap om mobbing i barnehagen, spesielt på foreldremøter. *«Vi kunne godt hatt mer fokus på mobbing, og da spesielt på foreldremøtene fordi jeg tror det er foreldre også som kanskje ikke har så mye kunnskap om mobbing. Jeg tenker at dersom vi hadde hatt samme kunnskap om det så hadde det kanskje vært lettere å forstå hverandre også»* (Pedagog 2). Idsøe & Roland (2017) fremhever det å dele ut kunnskap til foreldre, noe som kan gjennomføres på blant annet foreldremøter. Dersom foreldre har kunnskap om mobbing, kan de ta det i bruk hjemme noe som kan være med å forsterke forebygging av mobbing. Tross lite kunnskap om mobbing blant foreldre kommer det frem i forskningsrapporten til Lund m.fl. (2015) at 48% av foreldrene opplever at mobbing oppstår i barnehagen. 34% av disse foreldrene har selv hatt barn involvert noe som er en høy prosentandel.

Hovedfunnene som handlet om foreldresamarbeid viser at et godt samarbeid mellom ansatte og foreldre betyr mye, da barn ofte kan prate om situasjoner som har oppstått i barnehagen hjemme. Det kommer også frem i funnene at foreldre bør bli inkludert på et tidligere stadie. I tillegg blir det nevnt at det bør være større fokus på mobbing, for eksempel på foreldremøter slik at foreldre kan få mer kunnskap og forståelse om mobbing i barnehagen.

5. Konklusjon

Denne oppgavens problemstilling var «*Hvordan arbeider de ansatte i barnehagen med forebygging og håndtering av mobbing?*» Dette har blitt belyst gjennom intervjuer med tre pedagoger og to styrere fra ulike barnehager. Informantene har gjennom intervjuer uttrykt sine erfaringer og perspektiver omkring hvordan de arbeider med forebygging og håndtering av mobbing, som videre er blitt drøftet i lys av relevant teori som tok for seg temaene lek og vennskap, mobbing i barnehagen, forebygging av mobbing, aktivitetsplikten i praksis og samarbeid.

Hovedfunnene i denne studien viser at alle informantene uttrykker at mobbing skjer i barnehagen. Informantene beskriver mobbing som gjentatte negative handlinger, mens krenkelser er enkelthendelser. Til tross for forståelse av mobbing blir selve begrepet mobbing sett på som et negativt ladet ord fra flere av informantene, og blir lite brukt i barnehagen. Begreper som heller blir foretrukket er blant annet plaging, utestenging eller å fremme et inkluderende barnehagemiljø. Kun en av informantene bruker ordet mobbing i barnehagen, dette fordi informanten mener at begrepet også vil finne sted videre i livet. Funnene kan indikere at dersom begrepet mobbing blir brukt i barnehagen vil situasjonen automatisk bli mer alvorlig. Likevel påpeker Idsøe & Roland (2017) at det viktigste man kan gjøre er å prate om mobbing med barna.

Informantene viser til ulike opplevelser omkring mobbesituasjoner i barnehagen, hvor ulike typer mobbing blir nevnt. Den typen mobbing som blir trukket frem av flest informanter er utestenging, som også kan være den mest utfordrende typen å oppdage. Dette gjenspeiler med forskning som hevder at utestenging er mer utfordrende å oppdage, men oppstår ofte i barnehagen (Lund, 2014). Funnene tilsier at det er svært viktig med felles kunnskap i personalet for å ha en forståelse for hva mobbing er samt forebygge og håndtere mobbing. Samtidig kommer det frem fra noen av informantene at når barnehagen har fokus på mobbing blir også de ansatte mer pålogget, noe som kan tyde på at mobbing ikke alltid er et fokusområde i alle barnehagene.

Informantenes forståelse av å forebygge og håndtere mobbing innebærer å være varme og grensesettende, også kalt autoritative voksne (Baumrind, 1991). Funnene viser til en felles forståelse for at barn trenger trygge, varme og grensesettende voksne som ser dem, skaper et inkluderende miljø og støtter opp i ulike situasjoner. Barneintervjuer gjort av Nergaard (2020a) viser til at barna selv ønsker tilstedeværende voksne som er der for dem i leken. Å være tilstede til en hver tid kan til tider virke utfordrende forteller informantene. De påpeker at uteleken, frilek eller overgangssituasjoner er typiske situasjoner hvor mobbing og utestenging oppstår. Noen av utfordringene oppstår på bakgrunn av liten tid, for få ansatte eller lite tilstedeværende voksne. Samtidig kan det være vanskelig å skille mobbing fra barnets utvikling. Derav er det nødvendig at de ansatte har samme forståelse og kunnskap om hvordan mobbing oppstår, og håndteres.

I arbeidet med å forebygge og håndtere mobbing uttrykker informantene også viktigheten av å ha et godt foreldresamarbeid. Mange barn prater om situasjoner som har oppstått i barnehagen hjemme, også er det foreldre som gir videre beskjed til barnehagen. Barnehagen har et ansvar for å involvere foreldrene (Utdanningsdirektoratet, 2017). Funn viser også at det kan være utfordrende å samarbeide med foreldre, da de gjerne ikke ønsker å se at deres barn er med å utføre negative handlinger mot et annet barn. Av den grunn er det et ønske om mer kunnskapsformidling til foreldre omkring mobbing, slik at barnehagen og foreldre kan ha tilnærmet samme forståelse. Idsø & Roland (2017) påpeker viktigheten av å dele ut kunnskap til foreldre.

Informantene viser til både forebyggende tiltak i arbeidet mot mobbing, og tiltak for å håndtere mobbing. Når det gjelder den nye aktivitetsplikten fremhever informantene at det er bra at plikten er kommet, men at den må arbeides med for å fungere i det daglige arbeidet. Observasjon og samtaler med barna er de tiltakene som blir nevnt av de fleste informantene for å forebygge og håndtere mobbing, i tillegg til å samarbeide med de andre ansatte og foreldre. Likevel tyder det på at tiltaksplaner er noe ukjent for flere av informantene, men at de nå er pålagt til å ha ferdig utviklede tiltaksplaner. Noen av informantene forteller at barnehagen har utviklet tiltaksplaner, men de vet selv ikke hva de innebærer. På bakgrunn av den nye aktivitetsplikten som har tredd i kraft har de ansatte i barnehagen nå en plikt til å sørge for at alle barn har det trygt og godt, dette betyr at de skal forebygge samt ta tak i situasjoner dersom mobbing oppstår (Barnehageloven, 2021, § 42). Blant informantene er det ulikt for hvor mye de ansatte har satt seg inn i den nye aktivitetsplikten og hvordan de

arbeider med mobbing. Funnene indikerer på at alle informantene arbeider med mobbing i barnehagen til tross for at de betegner og forklarer mobbing på ulike måter.

Uavhengig hvordan de ansatte arbeider med å forebygge og håndtere mobbing kan man stille seg spørrende til hvordan aktivitetsplikten nå følges opp, og om den får en plass i det daglige arbeidet i barnehagen. Selv om informantene betegner og forklarer mobbing ulikt, er det viktig at alle ansatte har en felles forståelse for hva mobbing er for å kunne forebygge og håndtere mobbing. Utfordringen med å ha forskjellig forståelse av mobbing som begrep og hvordan informantene bruker begrepet i hverdagen, kan ha noe å si for arbeidet barnehagene legger til grunn mot mobbing. Dette kan tyde på at ansatte i barnehagen trenger å utvikle felles kunnskap om mobbing i barnehagen.

5.1 Praktiske implikasjoner og forslag til videre forskning

I denne oppgaven har jeg fått en dypere forståelse for hvordan ansatte i barnehagen arbeider med å forebygge og håndtere mobbing. De ansatte i barnehagen har et stort ansvar når det gjelder å sikre at alle barn har det trygt og godt i barnehagen. Derimot er dette en liten kvalitativ studie basert på funn fra fem informanter. Det kunne dermed vært interessant og gjennomført en større studie for å få et dypere innblikk i hvordan ansatte arbeider med å forebygge og håndtere mobbing i barnehagen. Etersom aktivitetsplikten fortsatt er relativt ny kunne det også vært interessant å forske videre på hvordan aktivitetsplikten har satt sitt preg på arbeidet i barnehagen, og om mobbing har blitt et større fokusområde etter at den kom. Det kunne også være interessant å undersøkt om omfanget av mobbing på sikt går ned når man sammenlikner tall før og etter at aktivitetsplikten ble innført i barnehagen.

6.0 Litteraturliste

Aaseth, H, M, S. Elvethon, E. Løkken, M, I. Nilsen, T. R, & Moser, T. (2021). Mobbing i norske barnehager – En kunnskapsoversikt. Hentet fra

<https://www.uis.no/sites/default/files/inline-images/i1L2vPlFizkg8npPwppVIriAja3B7imtEqo8KMktfZdV286gMd.pdf>

Barnehageloven (2005) Lov om barnehager (LOV-2020-06-19-91) Fra 01.01.2021. Hentet fra

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64#KAPITTEL_8

Barne-og familiedepartementet. (2004) Mobbing i barnehagen: et heftet for deg som arbeider i barnehagen. Oslo. Ressurs AS. Hentet fra:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/bfd/bro/2004/0006/ddd/pdfv/210592-mobbing_skjerm_bokm.pdf

Baumrind, D. (1991). Parenting styles and adolescent development. I R.M. Lerner, A.C.

Petersen & J. Brooks-Gunn (red.). The encyclopedia of adolescence (s.746-758). Garland. New York.

Card, N. L. & Little, T.D. (2007). Differential Relations of Instrumental and Reactive

Aggression With Maladjustment: Does Adaptivity Depend on Function? I: Patricia H.

Hawley, Todd d. Little & Phillip S. Rodkin: Aggression and Adaptation: The bright side to bad behavior. NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc. S. 107-135.

Cavell, T. A., Harrist, A. W., & Del Vecchio, T. (2013). *Working with parents of aggressive children: Ten principles and the role of authoritative parenting*. In R. E. Larzelere, A. S.

Morris, & A. W. Harrist (Eds.), *Authoritative parenting: Synthesizing nurturance and discipline for optimal child development* (s. 165–182). American Psychological

Association. <https://doi.org/10.1037/13948-008>

Christoffersen, L. & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Oslo:

Abstrakt forlag.

Det kongelige kunnskapsdepartementet (2019). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende felleskap i barnehage, skole og SFO* (Meld. St. 6 (2019-2020)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/3dacd48f7c94401ebefc91549a5d08cd/no/pdfs/stm201920200006000dddpdfs.pdf>

Eriksson, B., Lindberg, O., Flygare, E., & Daneback, K. (2002). *Skolan – en arena för mobbning: en forskningsöversikt och diskussion kring mobbning i skolan*. Stockholm: Skolverket.

Ertesvåg, S. K., & Roland, E. (2014). Professional cultures and rates of bullying. *School Effectiveness and School Improvement*, 26(2), 195–214. <https://doi.org/10.1080/09243453.2014.944547>

Evans, S. C., Frazer, A. L., Blossom, J. B., & Fite, P. J. (2019). Forms and Functions of Aggression in Early Childhood. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 48(5), 790–798. <https://doi.org/10.1080/15374416.2018.1485104>

Greve, A. (2018). Barns vennskap og jevnaldningsrelasjoner. I V. Glaser, I. Størksen & M. B. Drugli (Red.). *Utvikling leg og læring i barnehagen. Forskning og praksis*. (2.utg. S. 383-399).

Gulbrandsen, L. & Eliassen, E. (2012). *Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring 2012. Kvalitetsarbeid i barnehagen. Rapport fra en undersøkelse av strukturell kvalitet*. (NOVA Rapport nr 1/13). Hentet fra: http://www.nova.no/asset/6157/1/6157_1.pdf

Hawley, P., Little, T.D., & Rodkin, P.C. (2007). *Aggression and Adaptation: The Bright Side to Bad Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum-Lawrence.

Helgesen, M. B. (2014) Hvordan kan mobbing forstås? I M.B. Helgesen (Red.), *Mobbing i barnehagen. Et sosialt fenomen* (s. 19-30). Oslo: Universitetsforlaget.

Honneth, A. (2003) *Behovet for anerkjendelse*. København: Hans Reitzels Forlag.

Høiby, H. & Trolle, A. (2012). *Stopp ertingen, arbeid med inkluderende miljøer i barnehage*. Oslo: Kommuneforlaget AS.

Idsøe, E.C. & Idsøe, T. (2016). Mobbing i et traumeperspektiv. I E. Bru, E. C. Idsøe & K. Øverland (Red.), *Psykisk helse i skolen* (s. 109-119). Oslo: Universitetsforlaget AS.

Idsøe, C.I. & Roland, P. (2017). *Mobbetferd i barnehagen. Temaforståelse – forebygging – tiltak* (1. utg.). Oslo: Cappelen Damm AS.

Kibsgaard, S. (2014). Barns vennskap og jevnaldningsrelasjoner. I V. Glaser, I. Størksen & M. B. Drugli (Red.). *Utvikling leg og læring i barnehagen. Forskning og praksis*. (s. 355-369).

Kristensen, M. Ø. (2014) Kampen om mobbebegrepet. I M.B. Helgesen (Red.), *Mobbing i barnehagen. Et sosialt fenomen* (s. 32-50). Oslo: Universitetsforlaget.

Kunnskapsdepartementet. (2011) Manifest mot mobbing: et forpliktende samarbeid for et godt og inkluderende oppvekst og læringsmiljø. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/grunnskole/manifestmotmobbing_20112014.pdf

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Hentet fra <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan/>

Kunnskapsdepartementet (2020, 29, April). Barnehagene får ny mobbelov. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/barnehagene-far-ny-mobbelov/id2700422/>

Kunnskapsdepartementet. (2020, 9.september). Mobbing i barnehagen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/barnehagene-far-ny-mobbelov/id2765706/>

- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2019) *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utg). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Larzelere, R. E., Morris, A. S. E., & Harrist, A. W. (2013). Authoritative parenting: Synthesizing nurturance and discipline for optimal child development (pp. ix-280). American Psychological Association.
- Lillemyr, O.F. (1990) *Leik på alvor. Teorier om førskolebarn og leik*. Trondheim: Tano
- Lund, I. (2014). «*De er jo bare barn*» *Om barnehagebarn og mobbing*. Oslo: Pedlex
- Lund, I., Godtfredsen, M., Helgeland, A., Nome, D. Ø., Kovac, B. V., & Cameron, D. L. (2015). Hele barnet, hele løpet; Mobbing i barnehagen. Forskningsrapport, støttet av: Foreldreutvalget for barnehager FUB, grunnopplæringen FUG, Sørlandet sykehus (A-bup), Universitetet i Agder og Kristiansand kommune. Hentet fra: <http://www.forebygging.no/Global/mobbing%20i%20barnehagen%20rapport.pdf>
- Lund, I. & Helgeland, A. (2016) *Mobbing i barnehagen, annerkjennelse som forebygging*. Oslo: Pedlex.
- Lund, I. & Helgeland, A. (2018). *Samarbeid mot mobbing i barnehagen*. Oslo: Pedlex
- Monks, C., Ruiz, R. O., & Val, E. T. (2002). Unjustified aggression in preschool. *Aggressive Behavior*, 28(6), 458–476. <https://doi.org/10.1002/ab.10032>
- Midtsand, M., Monstad, B., & Søbstad, F. (2004). Tiltak mot mobbing starter i barnehagen (Vol. nr 2-2004). Trondheim: Dronning Mauds minne Høgskole for førskolelærerutdanning.
- Miles, M., Huberman, M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis. A method sourcebook*. Newbury Park, CA: Sage.

- Monks, C. P., & Smith, P. K. (2006). Definitions of bullying: Age differences in understanding of the term, and the role of experience. *British Journal of Developmental Psychology*, 24(4), 801–821. <https://doi.org/10.1348/026151005X82352>
- Monks, C., Ruiz, R. O., & Val, E. T. (2002). Unjustified aggression in preschool. *Aggressive Behavior*, 28(6), 458–476. <https://doi.org/10.1002/ab.10032>
- Myklebust, K. (2015). *Skjult mobbing i skolen*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Nergaard, K. (2020a). ‘I want to join the play’. Young children’s wants and needs of empathy when experiencing peer rejections in ECEC. *Early Years*, 0(0), 1–14. <https://doi.org/10.1080/09575146.2020.1744531>
- Nergaard, K. (2020b). “The Heartbreak of Social Rejection”: Young Children’s Expressions about How They Experience Rejection from Peers in ECEC. *Child Care in Practice*, 26(3), 226–242. <https://doi.org/10.1080/13575279.2018.1543650>
- Ness, I (2020). *Forebyggende arbeid mot mobbing og krenkelser i barnehagen med fokus på den autoritative voksenrollen* (Masteroppgave, Universitetet i Stavanger). Hentet fra https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/2677471/Ness_Ingvild.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- NESH (2016), *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*, Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteene. Hentet fra <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/>
- Nicholaisen, H., Seip, Å., Jordfald, B. (2012). *Tidstyver i barnehagen*. Oslo: FAFO. Hentet fra https://www.fafo.no/media/com_netsukii/20228.pdf

- Ogden, T. (2015). *Sosial kompetanse og problematferd blant barn og unge*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Papadopoulou, M. (2016) The 'space' of friendship: young children's understandings and expressions of friendship in a reception class. *Early child Development and Care*, 186(10) 1544-1558. <https://doi.org/10.1080/03004430.2015.1111879>
- Perren, S. (2000). *Kindergarten children involved in bullying: Social behaviour, peer relationship, and social status*. (Ph.d.-avhandling). Universität Bern, Bern.
- Pettersen, R.J. (1997). *Mobbing i barnehagen*. Oslo: SEBU Forlag.
- Olweus, D. (1992) *Mobbing i skolen: Hva vi vet og hva vi kan gjøre*. Gyldendal Norsk forlag. AS.
- Olweus, D., & Roland, E. (1983). *Mobbing-bakgrunn og tiltak*. Oslo, Norway: Kirke og undervisningsdepartementet.
- Repo, L., & Sajaniemi, N. (2015). Prevention of bullying in early educational settings: Pedagogical and organisational factors related to bullying. *European Early Childhood Education Research Journal*, 23(4), 461–475. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2015.1087150>
- Rigby, K. (2003). Consequences of Bullying in Schools. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 48(9), 583–590. <https://doi.org/10.1177/070674370304800904>
- Rivara, F. & Menestrel, S.L. (Red.), (2016). *Preventing bullying. Trough Science, policy and practice*. The national Academics Press. Washington, DC.
- Roland, E. (2019). *Mobbingsens psykologi. Hva kan skolen gjøre?* (2.utg). Oslo: Universitetsforlaget.

- Roland, P. (2018) Forebygging av aggresjon og mobbing i barnehagen. I V. Glaser, I. Størksen & M. B. Drugli (Red.). Utvikling lek og læring i barnehagen. Forskning og praksis (2. utg. S. 473-487). Bergen: Fagbokforlaget
- Roland, P. (2021) *Den autoritative voksenrollen i barnehage og skole. Relasjonskvalitet, utfordrende atferd, mobbing og sosial emosjonell læring*. Oslo: Cappelen damm AS.
- Roland, P. Øverland, K. & Byrkjedal-Sørby, L. J. (2016). Alvorlige atferdsvansker – forskning og tiltak relatert til skolekonteksten. I E. Bru, E. C. Idsøe & K. Øverland (Red.), Psykisk helse i skolen (s. 156-173). Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Sandseter, E. B. H., & Seland, M. (2018). 4-6 year-Old Children's Experience of Subjective Well-Being and Social Relations in ECEC Institutions. *Child Indicators Research*, 11(5), 1585–1601. <https://doi.org/10.1007/s12187-017-9504-5>
- Saracho, O. N. (2016). Bullying prevention strategies in early childhood education. *Early Childhood Education Journal*, 45(4), 453-460. <https://doi.org/10.1007/s10643-016-0793-y>
- Silverman, David. (2014). *Interpreting Qualitative Data*. 5. utg. Sage. London
- Statistisk sentralbyrå (2021, 2. mars). Barnehager. Hentet fra <https://www.ssb.no/barnehager>
- Stette, Ø. (2020). Ny mobbelov for barnehager: psykososialt barnehagemiljø (1.utgave). Oslo: Pedlex.
- Thagaard, T. (2019). Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder (5.utg). Bergen: Fagbokforlaget.
- Utdanningsdirektoratet. (2020, 9. Desember). Barnehagemiljø. Hentet fra <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/barnehagemiljo/>
- Utdanningsdirektoratet (2018, 8. Mars). Barns trivsel – voksnes ansvar. Hentet fra <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/stottemateriell-til-rammeplanen/trivselsveileder/2-Personalets-arbeid-for-et-godt-psykososialt-miljo/#>

Utdanningsdirektoratet (2017) Grunnlagsdokument for arbeidet med barnehage-, skolemiljø, mobbing og andre krenkelser. Hentet fra

<https://www.fylkesmannen.no/contentassets/513fa156aaa64eb3a20965a0d79c1d1a/grunnlagsdokument-barnehage-skolemiljo-mobbing-og-krenkelser.-revidert-utgave-15.09.17.pdf>

Utdanningsdirektoratet (2021, Februar) Statistikk i barnehage. Hentet fra

<https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/>

Vedvik, K.O. (2020, 2. Desember). Mobbeofre tror det er deres feil. Hentet fra

https://www.utdanningsnytt.no/mobbelov-mobbing-mobbing-i-barnehagen/mobbeofre-tror-det-er-deres-feil/264293?fbclid=IwAR12u0fxPs57paOilzykbOEUjLFli3sKALWaYZvcqy-S2p1Fz_QjS0ejLOc

Webster-Stratton, C. (2018). *Utrolige lærere. Hvordan fremme barns sosiale, emosjonelle og faglige ferdigheter i skole og barnehage*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Wendelborg, C. (2021, 28. Januar). Elevundersøkelsen 2020 – nasjonale tall for mobbing og arbeidsro. Hentet fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finnforskning/rapporter/elevundersokelsen-2020--nasjonale-tall-for-mobbing-og-arbeidsro/>

Øygarden kommune. (2015). Trygg i felleskap-modellen. Hentet fra

<http://modellen.tryggifjell.no/>

7. Vedlegg

Vedlegg 1

Intervjuguide Ny 12.12.20.

Mobbing og begynnende mobbeatferd.

1. Hvis du skal definere mobbing – hvordan vil du gjøre det?
2. Opplever du at det er forskjell på mobbing og krenkelser? Kan du beskrive forskjellen?
3. Kan du gi noen eksempler på begynnende mobbeatferd som man kan finne i barnehagen?
 - a. *Finnes det noen situasjoner i en barnehagehverdag hvor det er større sjanse for at det kan oppstå for eksempel utestenging eller begynnende mobbeatferd? Hvis ja, hvorfor?*
4. Opplever du det utfordrende å oppdage og arbeide med mobbing i barnehagen? På hvilken måte?

Forebygging – voksen og barn

1. På hvilken måte kan man som voksen forebygge mobbing i barnehagen?
2. Hva tenker du er viktig i arbeidet for å forebygge mobbing?
 - a. *Hvordan arbeider du i din rolle som ped.leder/styrer for å forebygge mobbing?*
 - b. *På hvilken måte arbeider dere ansatte i felleskap med å forebygge mobbing i denne barnehage?*
 - c. *Hva er de andre ansatte i barnehagen sin rolle for å forebygge mobbing?*

- d. Hva er foreldrene sin rolle for å forebygge mobbing?*
3. Hvilke aktiviteter eller leker bruker dere for å forebygge mobbing?
 - a. Kan du nevne noen arbeidsmåter dere bruker for å trene sosial kompetanse med barna?
 4. Bli det pratet med barna i barnehagen om mobbing? Hvordan?
 - a. På hvilken måte uttrykker barna at de blir mobbet eller utestengt? Kroppslig? Emosjonelt? Verbalt?

Tiltak

1. Har dere noen felles retningslinjer for hva dere bør gjøre dersom dere oppdager eller har mistanke om mobbing i barnehagen? Kan du gi eksempler?
 - a. Hvem inkluderes i arbeidet dersom mobbing skjer og hvordan jobber dere med å håndtere mobbesituasjoner?
 - b. Er mobbing et tema som blir tatt opp regelmessig, eventuelt når?
Er det på møter, planleggingsdager? Veiledning? Foreldremøter?
 - c. *Har dere utviklet tiltaksplaner mot mobbing, hva innebærer de?*
2. Kan du gi noen konkrete eksempler på den autoritative voksne og dens ansvar for å opprettholde eller skape et trygt og godt barnehagemiljø?
3. Hvilke rutiner har dere for etterarbeid for barn som har blitt utsatt for mobbing og krenkelser?

Lovverket

1. Hva er dine tanker rundt den nye mobbeloven som trer i kraft 1. januar 2021?
2. Hva betyr begrepet nulltoleranse for deg?
3. Hvordan undersøker og følger dere opp barn dersom det er mistanke om at de ikke har det bra i barnehagen?
 - a. Meldes det fra til styrer først, eller pedagogisk leder dersom et barn ikke har det trygt i barnehagen?

4. Hvilke rutiner har dere dersom foreldre melder fra om at barnet deres opplever å bli utestengt eller mobbet?
 - a. *Hvordan jobber dere med foreldresamarbeid dersom dere selv merker mobbing blant barn?*
5. Vet du om dere har noen retningslinjer ved mistanke om at personalet krenker barn?
 - a. *Er dette et tema dere har tatt opp i personalet?*

Til styrer:

1. Hva tenker du om den nye mobbeloven som trer i kraft 1. Januar?
2. Har den nye mobbeloven ført til noen endringer i denne barnehagen? Og har dere en egen handlingsplan i forhold til:
 - Systematisk arbeid
 - Forebyggende arbeid?
 - Tiltak?
 - Fokusområder omkring mobbing som tema?
3. *Har jeg forstått deg riktig? Oppsummere funn*
4. **Avsluttende kommentar;**
 - Har du noe du ønsker å legge til?

Vedlegg 2

Vil du delta i forskningsprosjektet
Mobbing i barnehagen
Ansattes arbeid med mobbing i barnehagen.

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet med studien er å få et innblikk om den nye mobbeloven påvirker de ansattes praksis i barnehagen. I dette skrivet vil jeg gi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Jeg skal nå skrive min avsluttende masteroppgave i spesialpedagogikk ved Universitet i Stavanger. I den forbindelse skal jeg ta for meg temaet mobbing i barnehagen, hvor jeg ønsker å studere hvordan den nye mobbeloven som trer i kraft 1. Januar 2021 påvirker de ansattes praksis i barnehagen. Jeg ønsker å få en dypere forståelse om hvordan de ansatte i barnehagen arbeider med mobbing, mobbeatferd, om deres kunnskap, og forebyggende arbeid samt tiltak ved mobbing i barnehagen.

Min foreløpige problemstilling er: **På hvilken måte påvirker den nye mobbeloven ansattes praksis i barnehagen?**

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Masteroppgaven min er skrevet i samarbeid med Universitetet i Stavanger og veileder Ida Risanger Sjursø, fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora, nasjonalt senter for læringsmiljø og atferdsforskning.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I min studie skal jeg bruke intervju, hvor jeg ønsker å intervjuere styrere og pedagogiske ledere i ulike barnehager. På bakgrunn av dette er du invitert til å delta i min studie da du arbeider som styrer eller pedagogisk leder. Jeg skal tilsammen intervju 2 styrere og 3 pedagogiske ledere. Som styrer eller pedagogisk leder sitter du med viktig kunnskap og erfaring fra praksis i barnehagen, som kan bidra med å styrke min studie omkring mobbing i barnehagen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du velger å delta i studien, innebærer dette at du vil bli intervjuet av meg. Intervjuet vil ha en varighet på ca. 45-60 minutter. Møtested og tidspunkt kan vi avtale i forkant av intervjuet. Det vil være mulig å gjennomføre over internett, på grunn av covid-19. Spørsmålene vil være knyttet til studiens tema. Under intervjuet blir det brukt lydopptak, dette for å kunne gjengi samtalen vår i studien. Deretter vil jeg transkribere hvert individuelle intervju.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Opplysningene blir behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil

kun være meg selv, og min veileder som har tilgang til innsamlet data. Data og informasjon skal kun brukes til masteroppgaven. Lydfilene skal transkriberes og analysert, hvor all informasjon fra intervjuet blir anonymisert. Dette vil si at opplysningene som blir gitt ikke kan gjenkjennes. Navn vil erstattes med respondent 1, 2, 3... For å transkribere intervjuene skal jeg bruke dataprogrammet NVIVO.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er i starten av juni 2021. Når masteroppgaven er godkjent vil lydfiler og transkripsjoner slettes.

Dine rettigheter:

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Dersom du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med student:

Student, Sara Erfjord

Epost: saraerfj@hotmail.com.

Tlf: 90763660

Veileder: Ida Risanger Sjursø

Epost: ida.r.sjurso@uis.no

Tlf: 41580019

Personvernombud ved UIS:

Epost: personvernombud@uis.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Dersom du ønsker å delta i min studie, kan du signere på vedlagt samtykke skjema.

Med vennlig hilsen

Sara Erfjord

Ida Risanger Sjursø

(Veileder)

Sara Erfjord

(Student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *begynnende mobbeatferd i barnehagen*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Mobbing i barnehagen

Referansenummer

271886

Registrert

14.12.2020 av Sara Erfjord - sa.erfjord@stud.uis.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora / Nasjonalt senter for læringsmiljø og atferdsforskning

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Ida Risanger Sjursø , ida.r.sjurso@uis.no, tlf: 41580019

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Sara Erfjord, saraerfj@hotmail.com, tlf: 90763660

Prosjektperiode

01.01.2021 - 11.06.2021

Status

17.12.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

17.12.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 17.12.2020, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DELE PROSJEKT

Merk at meldeskjemaet kan deles med veileder/prosjektansvarlig. For studenter er dette obligatorisk. Du finner Del-knappen i øvre venstre hjørne av meldeskjemaet.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema/> Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 11.06.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

ANSATTE I BARNEHAGEN SIN TAUSHETSPLIKT

Vi vil avslutningsvis understreke at barnehageansatte har taushetsplikt, og det er viktig at intervjuene gjennomføres slik at det ikke samles inn opplysninger som kan identifisere enkeltbarn, deres foreldre eller avsløre taushetsbelagt informasjon. Vi anbefaler at du er spesielt oppmerksom på at ikke bare navn, men også identifiserende bakgrunnsopplysninger må utelates, som for eksempel alder, kjønn, navn på barnehage, opprinnelsesland, diagnoser og eventuelle spesielle hendelser. Vi forutsetter også at dere er forsiktig ved å bruke eksempler under intervjuene.

Du og den ansatte har et felles ansvar for det ikke kommer frem taushetsbelagte opplysninger under intervjuet. Vi anbefaler derfor at du minner om taushetsplikten før intervjuet starter.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med

16.5.2021

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson NSD: Silje Fjelberg Opsvik
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

