

Sammendrag

«Barnehagen skal ikke godta krenkelser, som for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering.» lyder det i den norske barnehageloven (Barnehageloven, 2020, §41). Likevel viser undersøkelser at en liten, men ikke uvesentlig, del av barna blir utsatt for krenkelser, også fra de ansatte i barnehagen. Barnehagepersonalet har et særskilt ansvar for å aktivt forebygge krenkende atferd, og sørge for et godt psykososialt miljø preget av trygghet og trivsel. Oppdraget er komplekst i den forstand at det blir berørt av mange faktorer. Denne bacheloroppgaven har som mål å undersøke noen av faktorene som virker å være av betydning for hvorfor ansatte i kan havne i situasjoner hvor de krenker barn. Det empiriske materialet til studien ble samlet inn gjennom semistrukturerte intervjuer med tre pedagogiske ledere.

Det analyserte datamaterialet peker til at en av faktorene som kan øke risikoen for krenkelser kan være et høyt stressnivå grunnet lav bemanning på avdelingen. Videre viser det seg at mangelfull bevissthet på hvordan verdier og holdninger kan påvirke en selv og hvordan man handler i samspill med barna kan være en mulig grunn. Personalets samarbeids- og tilbakemeldingskultur utmerker seg som undersøkelsens tredje sentrale område. Det sier noe om at den ansattes generelle trivsel på jobb kan være avgjørende for å inngå i, og vedlikeholde gode omsorgsrelasjoner. Funnene bekrefter at tilfeller der ansatte krenker barn er et sammensatt fenomen, og trenger individuell vurdering. Fagkunnskap som fundament, stadig drøfting av egen arbeidspraksis, og innsats for trygg tilknytning er de forebyggende tiltakene som går igjen i datamaterialet.

Forord

Barnehagelærerutdanningen ved UiS har vært en berikende opplevelse. Det har vært givende å bli kjent med det faglige felleskapet rundt studiet, og ha gode samtaler med mennesker som er så engasjert i barnets beste. Bacheloroppgaven har satt alt i perspektiv igjen, særlig betydningen for min personlige, og profesjonelle utvikling.

Først vil jeg takke informantene mine for å bruke av sin tid på å bli intervjuet, og som ga meg et tematisk grunnlag for oppgaven.

Jeg vil si takk til min veileder, Carl Cato Wadel, for dyktige tilbakemeldinger på alt jeg lurte på, og reflekterte samtaler som pekte meg i riktig retning underveis.

Jeg vil takke medstudenter, kollegaer, og min familie for å hele veien motivere og inspirere meg. Særlig vil jeg si takk til min samboer og min lille sønn, som kom til verden bare et par måneder før denne oppgaven gikk i startfasen høsten 2023. Uten raus støtte, og betingelsesløs kjærighet fra dere hadde denne oppgaven aldri blitt til.

05.01.2024, Stavanger

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	4
1.1 Bakgrunn og problemstilling	4
1.2 Avgrensing	5
1.3 Begrepsavklaring	5
1.4 Struktur.....	5
2. Teoretiske tilnærminger	6
2.1 Hvordan defineres begrepet krenkelser?	6
2.2 Verdier og holdninger	7
2.3 Relasjoner og tilknytningsteori.....	8
2.4 Samarbeidskulturen.....	9
3. Metode	11
3.1 Kvalitativ metode.....	11
3.2 Utvalg av deltakere	11
3.3 Datainnsamlingsmetode	12
3.4 Bearbeiding og analyse	13
3.5 Forskningsetikk.....	13
4. Presentasjon av funn.....	15
4.1 Definisjon av krenkelser.....	15
4.2 Holdninger og verdier	16
4.3 Personalmangel.....	17
4.4 Personalets samarbeid	18
5. Drøfting av funn	19
5.1 Holdninger påvirker interaksjonen.....	19
5.2 Stressøkende faktorer	21
5.3 En god tilbakemeldingskultur.....	23
6. Avslutning.....	24
7. Litteraturliste	25

1. Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstilling

Jeg har lenge vært interessert i forholdet mellom psykisk helse og en mangelfull, relasjonell omsorg, særlig fordi forskning viser at konsekvensene kan strekke seg langt inn i voksenlivet (From, 2020, s.14). I barnehagen kan det oppstå situasjoner der ansatt-barn relasjonen blir preget av negative og uheldige interaksjonsmønstre for barnet og dets utvikling. Den norske barnehageloven er imidlertid tydelig på at det skal herske nulltoleranse for alle typer krenkelser og mobbeatferd, og at et godt psykososialt miljø må bli ivaretatt (Barnehageloven, 2020, §41-42). Verdier fra menneskerettigheter som respekt, likeverd, solidaritet, skal være retningslinje for den ansattes profesjonelle omsorg for barn i barnehagen.

Likevel viser statistikk fra mobbeombudene rundt om i landet at ansatte som krenker og mobber barn er en realitet i mange barnehager, og at man kan se en stigende tendens for slike tilfeller de siste årene (Salvesen, 2023). Dette trenger ikke å bety at fenomenet er nytt, men at det er mer bevissthet rundt barns psykiske helse, eller at flere melder inn tilfellene nå enn før i tiden. Særlig sett i sammenheng med at lovverket for barnehagene har endret seg, og speiler igjen at mobbing og krenkelser i barnehagen skal tas på alvor og motarbeides systematisk.

Utviklingen er likevel urosoppvekkende. Professor i spesialpedagogikk Ingrid Lund har vært en aktiv stemme i denne samfunnsdebatten, og har selv gjort seg erfaringer med ansatte som krenker det enkelte barnet eller en barnegruppe. Hun er klar og bestemt når hun uttrykker at ingen ansatte har lov til å krenke barn, men det skjer fortsatt (Lund, 2022).

Jeg undrer meg over hva som kan være noen av de indre og ytre påvirkninger som bidrar til å skape et klima hvor den ansatte kan gå over i denne krenkende atferden overfor barnet. Hva kan være med på å trigge krenkende atferd, og hvordan kan personalet jobbe forebyggende for å motvirke det? For å kunne gjøre det på en systematisk måte, trenger man å identifisere og drøfte mulige risikofaktorer. Ideelt vil det øke bevissthet rundt problematikken, og en grundigere tilnærming til det forebyggende arbeidet. Dermed ble problemstillingen for min bacheloroppgave slik:

«Hva mener pedagogiske ledere kan øke risikoen for at ansatte i barnehagen krenker barn, og hvordan kan det forebygges?»

1.2 Avgrensing

Det finnes andre faktorer, utover det som diskuteres i denne oppgaven, som kan påvirke ansatt-barn relasjonen både negativt, og positivt. Det empiriske råmaterialet mitt bekrefter denne påstanden i og med at det også forteller om faktorer som kultur, foreldresamarbeid, det sosiale miljøet, økonomi, og andre mulige variabler i diskusjonen. Jeg avgrenser min oppgave til de tre mest sentrale faktorer funnet i datamaterialet som kan øke risikoen for at ansatte krenker barn; verdier og holdninger, lav bemanning, og personalets samarbeid.

1.3 Begrepsavklaring

Ansatte

Med ansatte mener jeg alle som arbeider i barnehagen, uansett stillingsprosent. Styrer og barnehageeier vil ikke inngå i begrepet «ansatte» i denne oppgaven, da jeg ser nærmere på de ansatte som barna er i samspill med regelmessig, og de ansatte som pedagogisk leder har personalansvar for. Faste vikarer vil også gå inn under begrepet.

Krenkelser

Begrepet krenkelser kan romme et mangfold av krenkende atferd, og definisjoner kan være svært subjektive. Med utgangspunkt i hvordan barnehageloven definerer krenkende atferd, kan man likevel oppnå en mer objektiv forståelse av hva begrepet skal romme i denne oppgaven. Når jeg nevner at en ansatt krenker et barn, betyr det hovedsakelig at den ansatte har krenket barnets verdighet og/eller integritet på et vis. Det vil ikke handle om krenking av følelser, men heller krenking av etiske prinsipper og normer som inngår i den profesjonelle omsorgen i barnehagen. Det er viktig for meg å formidle at denne oppgaven ikke handler om svært alvorlige krenkelser, for eksempel grove lovbrudd, eller tilfeller med tydelig omsorgssvikt. Med ordet krenkelser menes det i denne oppgaven krenkelser i en barnehagekontekst, om ikke annet er beskrevet.

1.4 Struktur

Oppgaven er strukturert i fem hoveddeler, der hver hoveddel har flere underpunkter. Innledningsvis har jeg presentert bakgrunn, problemstilling og oppgavens avgrensing,

deretter ble det forklart hva de mest sentrale begrepene i min problemstilling betyr i oppgavens kontekst.

Videre vil jeg presentere oppgavens teoretiske fundament, bestående av fem delkapitler. Først vil jeg se på hvordan krenkelser har blitt definert, videre vil teori knyttet til områdene verdier, synet på barn, relasjonsbygging, og personalgruppen bli beskrevet. Etter oppgavens faglige forankring, følger metodekapittelet som tar leseren gjennom sentrale punkter ved fremgangsmåten i undersøkelsen.

Presentasjon av funn og drøftingskapittelet følger deretter, hvor et utvalg av datamateriale som belyser problemstilling mest grundig vil bli presentert og diskutert. Til slutt vil jeg oppsummere sentrale funn, og dele tanker om interessant retning for videre forskning.

2. Teoretiske tilnærminger

I denne oppgaven ønsker jeg å få en bedre forståelse for hva som kan spille inn når en ansatt krenker et barn i barnehagen. Når dette skjer vil ansatt-barn relasjonen få et brudd, hvis ikke det blir håndtert på en god måte. Først vil jeg se på hvordan begrepet *krenkelser* har utviklet seg i Norden, videre skal teori om verdipedagogikk, relasjonsbygging, samt elementer ved ledelse, og samarbeid belyses i hver sitt underkapittel.

2.1 Hvordan defineres begrepet krenkelser?

Ved utgangspunktet i merknader til endringene i barnehageloven, kommer det fram at kravet om nulltoleranse, og dermed også avgjørelsen om hva som kan være krenkende atferd, avhenger av en helhetlig vurdering av enkelttilfeller. *Krenkelser* i barnehagen generaliseres som handlinger eller verbale uttrykk som direkte eller indirekte krenker barnets verdighet, og integritet som person (Prop. 96, (2019-2020), s.54).

Jeg vil trekke fram tre viktige stemmer i den nordiske debatten om mobbing og krenkelser, som alle har bidratt til hvordan vi kollektivt kan forstå og definere begrepet. Professor Dan Olweus har helt siden 70-tallet engasjert seg i mobbeforskningen, og har gjennom sin forskning definert mobbeatferd som gjentatte negative handler mot offeret, som skjer over tid. I følge Olweus er de negative handlingene noe mobberen utøver med hensikt, og tiltak retter seg i all hovedsak mot individet (Olweus, 1992, s.17). Olweus sine teorier var mest

rettet mot skolesektoren, men har i ettertid blitt grunnlag for videre forskning knyttet til andre læringsinstitusjoner. Nyere forskning har tatt mer og mer avstand fra individ-forståelsen, og retter seg nå mot miljøet og konteksten mobbeatferden skjer i som utgangspunkt for tiltak. Her har Dorte Marie Søndergaard bidratt med å løfte de sosiale prosessene, og behovet om tilhørighet i felleskapet i debatten om mobbevaner i barnehage og skole. I Norge har Ingrid Lund støttet seg på Søndergaards kunnskap, og har forsket videre på fenomenet krenkelses, særlig i barnehagekontekst. Hun har blant annet stilt seg kritisk mot Olweus definisjon, grunnet upresise begrep som «over tid» og «jevnlig», og mener at en slik forståelse kan være med på å bagatellisere krenkende atferd (Lund, 2022). Det har ført til en annen forståelse av mobbing, hvor barn eller den voksnes handlinger fører til at barnet blir ekskludert fra felleskapet, behandlet som en ubetydelig del av felleskapet, og blir fratatt muligheten til medvirkning (Lund et al. 2017, s.10).

I praksis kan dette kun drøftes enkeltvis, fordi alle barn vil ha ulikt terskel som må tas i betraktning ved vurdering om en hendelse er krenkende. Barnets opplevelsesverden skal vektlegges, men ikke all motstand barnet opplever i barnehagen kan generaliseres til å være krenkelses uten videre (Prop. 96, (2019-2020), s.55).

2.2 Verdier og holdninger

Forskning viser at måten vi møter andre mennesker på er dypt påvirket av hvordan vi ser på og tolker den andre. Syn på barnet vil da være utslagsgivende for hvordan den ansatte møter barnet i interaksjonen, og omsorgen som ytes. (Sommer et al., 2010, s.104). Dermed kan den ansattes barnesyn, og verdiene knyttet til det, være en faktor som enten kan øke risikoen for krenkende atferd, men også forebygge det ved god oppfølging.

Studien «Hele barnet – hele løpet» har funnet at et av hovedmomentene til at barnehagebarn systematisk havner utenfor det sosiale felleskapet, henger sammen med voksne som overser og omtaler barnet på en negativ måte (Lund, 2015, s.42). En av grunnene kan henge sammen med hvilket syn på barnet den ansatte har. Barnesynet ligger til grunn for hvilken innstilling man har ovenfor barnet, det er knyttet til egne holdninger og verdier, men også tanker om maktaspektet.

Historisk sett har barnehagefeltet opplevd et såkalt paradigmeskifte; fra en forståelse av barnet som objekt til barnet som subjekt. Barnet som subjekt innebærer å møte barnet som

medmenneske. Et barn med grunnleggende rettigheter, som medvirkning i eget liv, tillit til barnets evner og ferdigheter står sentralt. James, Jenks & Prout er kjent for å illustrere tankegangen ved sammenligningen «human being» vs. «human becoming». Sistnevnte kan indikere et syn på barn med et *mangelperspektiv*, at barnet må hele veien forbedres, formes og blir akseptabelt i samfunnet (Bae, 2007). Hvilke verdier formidler man i arbeidet med barna i barnehagen?

Lovverket er basert på elementære verdier, og gjennom dem blir det lagt et ansvar og krav til hvordan de ansatte skal utføre arbeidet i barnehagen. Johansson et al. kaller dette for det verdipedagogiske oppdraget, og trekker fram at demokrati og likeverd er sentrale deler av det verdipedagogiske grunnlaget for barnehagen. Disse verdiene blir synlige i det relasjonelle møtet mellom mennesker, og vil ligge til grunn for handlinger og holdninger i hverdagen (Johansson et al., 2015, s.17-18). Det er individuelt hvilken grad av viktighet enkelte verdier har for en person, mye er avhengig av egne livserfaringer, kulturelle normer og andre sosiale faktorer. Likevel ligger det en forventning i lovtekstene som rammer inn arbeidet i barnehagen, om at grunnleggende verdier blir respektert, og jobbet i tråd med.

Verdier, holdninger, og hvilket syn på barn og barndom man har henger også sammen med hvilken voksenstil som trer fram i møte med barn. Forskning på hva voksenstiler er, og hvordan de påvirker barnet, er stort sett basert på Diane Baumrinds teorier som deles inn i fire typer voksenstiler. Disse er som følger: autoritær, forsømmende, ettergivende, og autoritativ. Den autoritative voksenstil kjennetegnes av at den voksne er kravstillende, men også responsiv overfor barnet (Askland & Sataøen, 2019, s.91). Det handler om varme, trygge voksne, som klarer å etablere tydelige grenser for barnet, uten at det går på bekostning av den gode omsorgsrelasjonen. En autoritær voksenstil mangler derimot den varme, kjærlige siden av interaksjonen, og kan forbindes med irettesettelser, og at barnets opplevelse og tanker får mindre plass, spesielt når konflikter oppstår.

2.3 Relasjoner og tilknytningsteori

En trygg tilknytning til de voksne på avdelingen er utgangspunktet for å skape en trygg, leken, og forutsigbar hverdag for barna. Ifølge John Bowlbys teorier kan man si at barnets trivsel og utvikling avhenger i stor grad om de tilknytningspersonene i barnehagen klarer å etablere en følelsesmessig omsorgsrelasjon som barnet kan finne trygghet i når de primære omsorgspersonene ikke er tilstedte (Askland & Sataøen, 2019, s.61). I arbeidet med små barn

er tilknytningsteori et viktig verktøy, som kan gjøre det enklere å forstå barnet og atferden det viser i barnehagesettingen. Noen barn kan være mer sårbare enn andre i sin tilknytningsprosess, og det er et vesentlig oppdrag til barnehagen å sikre at alle barn kjenner på en trygg tilknytning til minst en voksen på avdelingen.

Regelmessig kartlegging på hvilket forhold de enkelte ansatte har til hvert barn kan hjelpe å øke bevissthet rundt hvem man har en positiv relasjon med, og hvilke barn som kanskje havner utenfor den ansattes oppmerksomhet eller viser tegn til utrygg tilknytning.

Kommunikasjonen i ansatt-barn relasjonen kan være en feilkilde her, spesielt når den voksne misforstår signaler gjennom kroppsspråk eller barnets atferd. På den andre siden er den ansattes tilstedeværelse, mentalt som fysisk, sentralt for å imøtekomme barnets behov på en hensiktsmessig måte. Når den ansatte ikke er emosjonell til stede for barna, kan dette ha en uheldig påvirkning på relasjonsbyggingen, og under dette vil også arbeidsmiljøet i sin helhet kunne oppleves av dårligere kvalitet (Bratterud & Emilsen, 2013, s.61).

Arbeidet med å løfte relasjonskvaliteten i barnehagen er et forebyggende arbeid som har en stor nytteverdi, og det er et godt område å videreutvikle og forbedre hele veien (Drugli & Lekhal, 2019, s.89). Utilstrekkelig kompetanse og bevissthet rundt det relasjonelle arbeidet hos de ansatte, kan utvirke seg negativt på ansatt-barn relasjonen. Det er kun gjennom positive interaksjoner at relasjonen kan bli rehabilitert (Drugli & Lekhal, 2019, s.142).

2.4 Samarbeidskulturen

Barnehagen er en lærende virksomhet, og ifølge Rammeplanen skal vi tilstrebe en kultur som åpner opp for kritisk refleksjon rundt egen og andres praksis når vi er på jobb i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.37). Dette skal være med på å sikre at avvik blir fanget opp og følget opp.

Trivsel innad i personalgruppen er viktig for å bygge et velfungerende felleskap, og det vil ha en påvirkning for kvaliteten av det pedagogiske arbeidet i barnehagen (Lundestad, 2012, s.53). I dag er det enda mer behov for grundig organisering og koordinering på arbeidsplassen, da barnehagene stadig blir større, med flere avdelinger, ansatte og barn. Det viser seg å være viktig for arbeidsmotivasjonen å få delegert oppgaver en selv liker og har interesse for, og at den pedagogiske lederen har et særskilt ledelsesansvar her fordi det er som regel hen som kjenner kollegaene sine best i arbeidsrelatert forstand (Lundestad, 2012, s.53).

Feilorganisering av barnegruppen og personalet, i kombinasjon med eldre barnehagebygg, kan også føre til et farlig støynivå på avdelingen, og dermed være utgangspunkt for økt stress og at toleransevinduet krymper i takt med stigende desibel på avdelingen (Lundestad, 2012, s.94).

Trivsel på arbeidsplassen er viktig for fellesmotivasjonen, og vil påvirke hvordan de ansatte utfører arbeidsoppgavene sine. Dette betyr at den ansattes trivsel også kan påvirke samspillet med barnet positivt eller negativt. Pedagogiske ledere har et ansvar for å skape gode rammer for et godt samarbeid mellom de ansatte. Varm humor er et viktig element for å forbedre samarbeid når den brukes på en måte som viser sympati ovenfor den andre, noe som kan føles inkluderende og anerkjennende for medarbeideren (Lundestad, 2012, s.54). Når de ansatte legger til rette for et oppmuntrende klima, der man kan ha det gøy sammen på avdelingen, også i den hektiske hverdagen, kan det utvirke seg positivt på fellesmotivasjonen. Her øker sjansene for at arbeidet blir mer kreativ, og løsningsorientert, samtidig som den gode, lekne innstillingen farger samspillet til fordel for barna.

Det viser seg at måten de ansatte møter konflikter på også spiller en viktig rolle for arbeidsmiljøet, kulturen på avdelingen, og ikke minst for hvorvidt krenkende adferd mot barn blir tatt opp eller ikke. Noen har en harmoniorientert tilnærming til konflikter, som betyr at vedkommende betrakter disse konfrontasjoner som noe negativt, og ødeleggende for felleskapet og samarbeidet. En annen tilnærming er den interaksjonistiske, hvor man ser på konflikter som nødvendige for å skape utvikling, framskritt og forbedring i samarbeidet og felleskapet (Lundestad, 2012, s.55). Det vil kunne utvirke seg positivt på personalets samspill dersom pedagogiske ledere jobber aktivt med å skape en kultur der ansatte tørr å si ifra, tåle ubehag i samtaler, og lærer sammen gjennom erfaringene sine, selv om dette er et stort, tidskrevende, og ofte slitsomt arbeid, da dette henger sammen med personlige verdier og holdninger hos den enkelte ansatte (Lundestad, 2012, s.55 & 59). Her kan man sette spørsmålsteget til hvorvidt det er den pedagogiske lederens kompetanse innen konflikthåndtering og det å skape en trygg tilbakemeldingskultur på avdeling som påvirker den ansattes adferd overfor barnet.

Stress blant de voksne er noe som kan skape uønskede situasjoner i barnehagen. Når det er for lite ansatte på avdelingen, kan det ofte gå ut over det pedagogiske tilbudet, og det kan ikke sikres at alle barn blir møtt slik de skal. Et høyt stressnivå påvirker helsen dårlig, og resulterer dermed ofte i et høyt sykefravær (Bratterud & Emilsen, 2013, s.61). Det kan føre til

mindre kvalitet, og et effektiviserende arbeid for å få dagen til å gå rundt som kan føre til at ikke alle behov blir møtt. Når man i tillegg opplever at arbeidsinnsats blant de ansatte er skeivfordelt, kan det bidra til å øke stressnivået enda mer, spesielt for de som føler at de gjør veldig mye for å finne løsninger, når de andre ansatte ikke klarer å identifisere eller tar initiativ til å gjøre de oppgavene som hjelper hverandre, og gjør at barna kan være trygge. Personalet trenger å vite hva som forventes av dem, og tydelig kommunikasjon fra styreren og nedover er nødvendig for det gode samarbeidet, men kan ofte oppleves utfordrende i en hektisk hverdag (Lundestad, 2012, s.61).

3. Metode

Metode henger sammen med måten forskeren innhenter data på, og valg av metode vil avhenge av hva man ønsker å undersøke (Dalland, 2020, s.54). For å kunne nærme meg min problemstilling på en helhetlig måte, var jeg interessert i hvilke erfaringer og refleksjoner rundt tema krenkelser pedagogiske ledere har gjort seg. Derfor falt valget på det kvalitative intervjuet som oppgavens metode for å innhente empirisk data. Den pedagogiske lederens egne erfaringer, tanker og meninger om hva de forstår og har erfart med ansatte som krenker barn, og faktorer som spiller inn i dette sammensatte problemet var utgangspunkt for en god drøfting.

3.1 Kvalitativ metode

Den kvalitative metoden kjennetegnes av at man ønsker å i dybden på det valgte temaet. Man vil kunne få mer utfyllende, nyanserte og unike svar ved en kvalitativ tilnærming, men det er vanskeligere å kunne oppdage mønstre eller generalisere resultater fra datamaterialet sammenlignet med kvantitativ forskning. Den utfyllende samtalen med informanten kan gi verdifulle perspektiver på temaet, i form av egne erfaringer fra det praktiske arbeidet, som man ikke kan få uten videre gjennom spørreundersøkelser eller lignende.

3.2 Utvalg av deltakere

I den kvalitative metoden vil forskeren som regel vende seg til en spesifikk målgruppe som man mener kan bidra med relevante erfaringer knyttet til problemet som skal undersøkes. Ifølge Dalland snakker vi da om et strategisk utvalg (Dalland, 2020, s.59). I og med at min

problemstilling setter søkelyset på hvordan pedagogiske ledere opplever fenomenet ansatte som krenker barn i barnehagen, er det naturlig å gå direkte til kilden og intervju dem. I tillegg har pedagogiske ledere et spesifikt ansvarsområde knyttet til ledelsen av personalet, noe som jeg håper kan gi utgangspunkt for et mer nyansert blikk på problemstillingen.

Det viste seg å være krevende å finne pedagogiske ledere som hadde tid, lyst og overskudd til å stille som informant i mitt nærrområde. Jeg vurderte mine muligheter, og valgte til slutt å legge ut et innlegg i gruppen «Barnehagelærerutdanningen» på Facebook. Her skrev jeg mine krav til informantene; at de måtte være/ha vært pedagogisk leder i barnehagen og at de må kunne disponere rundt 1 klokke for et intervju på Teams. Jeg rekrutterte tre informanter, og avtalte dato og tidspunkt for intervjuet.

Informantene er kvinner i alderen 25-40 år som alle er/har vært pedagogisk leder i flere år. Informant A jobber for tiden med aldersgruppe 1-3 men har bred erfaring med alle aldersgrupper. Hun har flere videreutdannelse, og har lengst erfaring fra stillingen som pedagogisk leder. Informant B og C har 3-4-årig erfaring med å være pedagogisk leder. Informant B er på småbarnsavdeling, mens informant C jobber på storbarnsavdeling.

3.3 Datainnsamlingsmetode

Informantene ble enkeltvis invitert til et intervju på Teams. Jeg brukte en intervjuguide for å holde den røde tråden gjennom samtalen, og gjennom intervjuets struktur, ga informanten mulighet til å fortelle åpent fra egen yrkespraksis. For meg var det vesentlig å få til en dialog, og at jeg forsikret meg om at jeg forstår informantens svar riktig. For hånd hadde jeg et digitalt notatark for hver informant der jeg skrev ned svarene. Denne måten var krevende, men mye mer effektiv enn å notere for hånd, sett i lys av at lydopptak ikke var en mulighet for denne undersøkelsen. Ved intervju kan selve måten man kommuniserer med hverandre by på ulike utfordringer, og kan skape mulige feilkilder (Dalland, 2020, s.63). Jeg prioriterte å skrive ned utsagn, som jeg mente ville synliggjøre det budskapet som informanten ville dele, ord for ord. Resten ble notert i mer ufullstendige setninger, og opparbeidet rett etter intervjuet var gjennomført, for å sikre en mest mulig nøyaktig transkribering av det som ble sagt. Likevel ville det å ha intervjuene fysisk istedenfor digitalt gi ganske forskjellige rammer.

Under skrivingen ble det nødvendig for meg å tilpasse min opprinnelige problemstilling. I intervjuene la jeg merke til at samtalen gikk mest i dybden da vi reflekterte rundt hva som

egentlig skyldes at ansatte krenker barn, og jeg følte at dette var hvor min faglige interesse for oppgaven egentlig lå. Dette førte til at problemstilling ble endret fra «*Hvordan forstår pedagogiske ledere begrepet krenkelse, og på hvilken måte arbeides det med forebygging, og håndtering av krenkelser.*» til «*Hva tenker pedagogiske ledere kan øke risikoen for at ansatte i barnehagen krenker barn, og hvordan kan det forebygges?*».

På slutten av intervjuet ga jeg informanten mulighet til å reflektere over det som ble sagt, hvordan det føles å være med i forskningsprosjektet, og om de ønsket å tilføye noe mer til samtalen vår. Dalland hevder at det kan være både meningsfullt og kvalitetssikrende å drøfte hvordan vi opplevde intervjuet (Dalland, 2020, s.90). Flere av mine informanter meddelte at temaet var spennende, relevant og viktig for dem, og dermed et godt utgangspunkt for samtalen til tross for at noen erfaringer kan være tyngre å dele enn andre. Det ble også nevnt av en informant at de reflekterer rundt temaet på egenhånd, men drøfter det langt ifra like ofte i plenum på jobb. Det var motiverende for meg når informantene delte disse tanker, fordi det var med på å bekrefte behovet for mer kunnskap, og temaets aktualitet.

3.4 Bearbeiding og analyse

Målet med analysen av materialet jeg hadde foran meg var å skape et tematisk utgangspunkt for besvarelsen av problemstillingen ved å sortere frem relevant data fra råmaterialet i sin helhet. Når alle intervjuene var gjennomført, hadde jeg fire dokumenter med tanker og erfaringer knyttet til temaet for oppgaven min fra de ulike informantene. Jeg strukturerte materialet inn i tre kategorier: hva er krenkelser, faktorer som øker risikoen, og forebyggende arbeid. Analysen viste at faktorer som øker risikoen og forebyggende arbeid stadig ble tatt opp sammen i datamaterialet, og selv om de ble analysert som sine egne kategorier, vil det være lite hensiktsmessig for oppgaven å skille de fra hverandre, noe jeg vil gå nærmere inn på i drøftingskapittelet. I mine funn oppdaget jeg at de personlige, og arbeidsrelaterte faktorene som kan øke risikoen for at barn blir krenket av ansatte fikk størst plass i drøftinger fra informantene, derfor ble det naturlig å kategorisere disse hver for seg.

3.5 Forskningsetikk

Akademiske avhandlinger som bachelor-, og masteroppgaver krever et spesielt hensyn til det etiske ansvaret forskeren har gjennom hele prosessen. Forskeren må vurdere flere sider ved

mulige etiske dilemmaer, og sikre at forskningen skjer på en måte som er mest mulig etisk forsvarlig. Å være seg selv bevisst hvilken førforståelse man har om temaet, er viktig for å kunne forholde seg mer nøytralt overfor andre synspunkter enn de man selv har (Dalland, 2020, s.60). Mitt utgangspunkt var en ganske ensidig forståelse om ansatte som krenker barn. Jeg reflekterte lite over hva som kan være mulige grunner som resulterer i krenkende atferd, i stedet fordømte jeg handlingen, og følte meg sint og oppgitt over at dette kan være en realitet i barnehagen. Alt ved denne skriveprosessen har utfordret denne førforståelsen på en faglig verdifull måte, og har gitt meg et bedre utgangspunkt for å nærme meg utfordringer med åpenhet og nysgjerrighet. Å kunne anerkjenne personlige følelser, men samtidig distansere dem fra den faglige drøftingen har gitt meg en faglig og personlig videreutvikling.

Selve temaet mitt gjorde at jeg i startfasen tenkte at det kan være utfordrende for informanten å snakke om det. Det kan være tungt å drøfte ubehagelige erfaringer, og personlige opplevelser med en fremmed. På den andre siden kan denne avstanden også gi informanten mer mot til å snakke om det vanskelige, og kanskje utvirke seg positivt på informanten. Ut ifra samfunnsdebatten, den faglige arenaen, og lovendringer er det lite tvil om at temaet er dagsaktuelt, og del av et område som har godt av mer innsikt fordi det handler om kvalitet i barnehagen. De mulige positive bidragene overveide, slik ble prosjektet gjennomførbart.

I praksis handler forskningsetikkens hovedmomenter om et informert samtykke, konfidensiell behandling av personopplysninger, og refleksjon rundt hvilke konsekvenser forskningen kan medføre for informanten (Bergsland, 2016, s.83-85). Samtykkeskjemaet (Universitetet i Stavanger, 2020) som mine informanter mottok helt i starten, forklarte den konfidensielle behandlingen av personopplysninger, og hva den innsamlede empirien skal brukes til. Videre fikk alle et kort infoskriv med praktiske opplysninger om hva det vil innebære for dem å delta i mitt forskningsprosjekt. Jeg mottok det signerte samtykkeskjemaet fra hver informant på student-e-posten min. Dokumentene ble så lagret i en filmappe med passordbeskyttelse, hvoretter selve epostene ble slettet fra innboks og søppelbøtte. Valget ble tatt for å kunne sørge for at informantenes personopplysninger skal være så utilgjengelige for uvedkommende som mulig, og at informantene gjennom dette ikke blir utsatt for negative belastninger på grunn av deltakelsen i prosjektet (Bergsland, 2016, s.85). Av samme grunn ble materialet fra intervjuene anonymisert under selve innsamlingen, i analyseprosessen, og til slutt i oppgaven selv. Samtlige dokumenter med informantenes personopplysninger vil bli makulert ved forskningsprosjektets slutt.

4. Presentasjon av funn

I dette kapittel vil jeg presentere et hensiktsmessig utvalg av det empiriske datamaterialet som ble samlet inn, kategorisert, og analysert. Delkapitlene står for tema som trer fram som spesielt relevant i materialet. Empirien vil bli presentert i henhold til å diskutere og besvare oppgavens problemstilling på best mulig måte i det påfølgende drøftingskapittelet. Kapittelet er delt i fire underkapitler; det første vil handle om funn knyttet til definisjonen av begrepet «krenkelser», fulgt av tre faktorer som mine funn tilsier kan øke risikoen for krenkende atferd i ansatt-barn relasjonen. En del av problemstillingen handler om forebygging, og datamaterialet viser at deltemaet stadig ble omtalt i kontekst av og sammen med risikofaktorene, og vil også bli presentert slik også her.

4.1 Definisjon av krenkelser

Alle informanter bekrefter at de selv har opplevd situasjoner der barn blir krenket av en ansatt. Det er noe variasjon i hvordan begrepet «krenkelser» defineres av informantene.

Informant A mener at krenkende atferd blir til når den ansatte har manglende respekt og tillit for barnet, og at barnet da kan oppleve å bli oversett, irttesatt på en uheldig måte, eller at emosjonelle behov ikke blir møtt.

«En typisk sånn situasjon er jo når den ansatte snakker nedverdiggende om barna, og ehh; når man for eksempel mener at barnet ikke er bra nok, ikke kan være seg selv, ikke blir tatt på alvor av ulike årsaker, eller blir satt i et dårlig lys, ja sammenlignet med andre barn.», forteller informant A.

Informant B tenker at krenkelser er noe som er negativt for barnet, og forbinder mest utestenging, og, i likhet med informant A, selve språket vi bruker til å omtale barnet på med krenkende atferd. Spesielt måten den ansatte snakker om barnet til andre ansatte, barn eller foreldre på, kan i mange tilfeller være krenkende uten at man er bevisst over det. Informant C nevner også former for utestenging er noe hun forbinder med krenkelser, samt kjefting, og det å ikke kunne møte barnets følelser på en god måte.

Informant C løftet fram den fysiske dimensjonen ved krenkelser, og tenker at begrepet har noe med vårt eget toleransevindu å gjøre. Barnet kan bli krenket når den ansatte overskrider psykiske og fysiske grenser som gir barnet ubehag, skam, sinne, osv.

Informant C: «Krenkelser er noe som gjør at barnet føler på skyld eller ubehag på grunn av den voksnes handlinger eller uttrykk.»

Informant A og informant B brukte begge uttrykket «syndebukk» når de forklarte tanker rundt krenkelser fra den ansatte mot barnet. Informant C nevnte at hun forbinder krenkelser med at barnet får en skamfølelse.

Jeg spurte alle informantene mine om de har opplevd et større fokus på temaet krenkelser i samfunnet, og hvordan dette eventuelt tolkes i en barnehagekontekst. Samtlige forteller om en stor forandring på området de siste årene, dette har informantene erfart gjennom ulike medier som avisartikler, nyheter på TV, samtaler i eget nærmiljø, og to av informantene trekker fram at det generelt har blitt høyere krav og strengere rammer fra lovens side på hvordan vi oppfører oss mot hverandre:

Informant A: «Det blir stadig strengere på hva som er greit og ikke greit å gjøre når man jobber med mennesker, og mye av det går akkurat på at man ønsker et godt psykososialt miljø.»

4.2 Holdninger og verdier

Mine funn viser at fraværet av grunnleggende demokratiske verdier i ansatt-barn relasjoner forbindes med en øket risiko for at barn kan utsettes for krenkelser. Situasjoner der barns rett til medvirkning ikke blir ivaretatt på grunn av den ansattes personlige holdninger virker å være det samtlige informanter mener er krenkende. Informant A understreker at holdninger kan være en grunn for at barn blir behandlet på en måte som ikke er i tråd med barnehagens lovverk. Hun forteller at:

«Krenkelser kan forekomme når den voksne går inn i situasjonen med en holdning, en fornemmelse, om at barnet ikke strekker til, ikke vil eller ikke kan, rett og slett at man ikke har troa på barnet.»

Holdninger og verdier blir også belyst som en del av prosessen om å avgjøre hva som regnes som krenkelser. Datamaterialet viser at ansatte kan ha ulike tanker om hvor grensen over til

krenkende atferd egentlig går. Informantene understreker at dette må vurderes separat for hvert enkelt barn, og ut ifra situasjonens kontekst.

Informant C: «Vi er forskjellige, det vi har opplevd selv er jo med på å forme våre egne tanker rundt hva krenkende atferd er.»

Et annet perspektiv som ble løftet er at verdier og holdninger også er det som kan avgjøre hvorvidt tilfellet blir handtert og avsluttet på en måte som verner ansatt-barn relasjonen. Oppfølging og reparasjon etter krenkelsen, en-og-en men barnet, ansees som essensielt av alle informanter. Barnet kan se at det å gjøre feil er menneskelig, og at det ligger en egenverdi i å ordne opp etterpå.

Informant B: «Det er en styrke å kunne gå tilbake til barnet og si unnskyld, forklare til barnet at de voksne og gjør feil.»

Informant B og C mener at utfordringer med egne holdninger og verdier kan bli gjort til en god mulighet for refleksjon og kompetanseheving på avdelingen. De tar i bruk skjemaer for å kartlegge egen voksenstil, bruker personalmøter til å reflektere egen praksis, og jobber med å bevisstgjøre seg hvilken relasjon de selv har til hvert enkelt barn.

Kartlegging av relasjoner de ansatte har til hvert enkelt barn på avdelingen er et verktøy informant B forteller at blir hyppig brukt på en forebyggende måte. Ved hjelp av denne kartleggingen vil det være enklere å identifisere de stille barna som kan bli oversett, og de barna som stadig blir irettesatt, og får dårlig oppmerksomhet.

4.3 Personalmangel

Det kan se ut som at det hersker enighet blant informantene om at faktorer som stress, lite overskudd, og lav energi er noe de forbinder med dårlig kvalitet i barnehagen. Flere understreker at dette vil kunne påvirke ansatt-barn relasjonen negativt.

Informant B sier: «Stress grunnet dårlig bemanning er noe jeg personlig kjenner på gjør at jeg ikke alltid klarer å gi den gode omsorgen, være den trygge voksne jeg ønsker å være. Min erfaring er at det da ikke er tid til å møte alle barna på den gode måten. Å være klar over det fører til enda mer stress de dagene vi er for lite folk.»

To av informantene kom inn på temaet vikarbruk, og hevder at det ofte ikke kan gjøre opp for den delen av grunnbemanningen som mangler. Essensen i erfaringen disse har gjort seg er at

det egentlig kan øke stressnivået når vikaren er ny, og ikke kjenner til barna. Den ene pedagogiske lederen føler på ansvaret for å gi alle nye vikarer en innføring den første dagen, ikke bare når det gjelder praktisk informasjon, men også det pedagogiske innholdet, verdier og holdninger på avdelingen synes hun er viktig for å gi det gode utgangspunktet for et trygt samspill.

Informant C: «Det er jo mitt ansvar, og når jeg tenker på det så sier det seg jo selv at alle trenger sånn info, men jeg opplever ikke at det er en selvfølge.»

Diverse møter, plantid, pauseavvikling, eller andre faktorer som gjør at avdelingen blir underbemannet i et bestemt tidsrom, kan føre til mer stress. Spesielt hvis det er lite planlegging på forhand, plutselige endringer i planer, eller dårlig kommunikasjon om disse endringene. Frustrasjon og et minskende toleransevindu er de ordene som ble brukt av informanter for å beskrive konsekvensen av for lite ansatte på avdelingen.

Kreative omorganiseringer, og løsningsorienterte ansatte virker å være det informantene ser på som effektiv motarbeiding av slike negative påvirkninger grunnet lav bemanning. Det understrekes at planendringer, og omorganisering av barnegruppen og personalet trenger å bli kommunisert tydelig og presist til alle som trenger informasjonen.

4.4 Personalets samarbeid

I denne sammenhengen trekker informant B fram at den samarbeidskulturen som utvikler seg blant personalet er det som kan hindre eller fremme krenkende atferd. Hun mener at det er en mulig risiko for at ansatte krenker når de selv ikke blir møtt på en god måte eller forstått i sin arbeidsrelaterte innsats fra resten av personalet.

Samtlige informanter er enige om at samarbeid, og god kommunikasjon på jobb vil kunne gi et godt utgangspunkt for dagen. Det kan bidra til å minske risikoen for at den ansattes atferd blir negativ og krenkende mot barna, og kollegaer. Gjennom intervjuene kom det stadig frem at de fleste informanter er opptatte av å utnytte hverandre sine styrker, og fange opp situasjoner der man selv kan bidra med egen kunnskap, og at dette har en forebyggende effekt.

Informant A: «Hvis vi kan ta hverandre i å være gode, omsorgsfulle, kreative sjeler på jobb, og dette hyppig og raust, da tenker jeg også de vanskelige, og ubehagelige samtalene tales bedre.»

Likevel gis det uttrykk for at ansatte i barnehagen kan oppleve det som vanskelig å spørre om hjelp og veiledning i utfordrende situasjoner. Selvinnsikt og refleksjon blir nevnt som gode kvaliteter i møte med utfordringer og konflikter, særlig når ansatte ser på kunnskap og ferdighetene til kollegaene som en verdifull ressurs i de utfordrende interaksjonene.

Informant C «Det er og personalet som skal få kjenne på et trygt og godt psykososialt miljø, da tror jeg at vi kan jobbe bedre og enda mer målrettet for barnas beste.»

Samtlige informanter understrekte at vi hver dag jobber for barna, og ikke for at kollegaen skal like oss best. I tillegg nevnte en informant at det også er en viktig ferdighet å kunne stå i ubehaget når man vet at man selv står opp for barnet gjennom det. Selv om vi ønsker et kritisk reflekterende felleskap på avdelingen, så kan motgang og konfrontasjon tåles ulikt av ulike mennesker, og dermed skape utgangspunkt for dette ubehaget man ikke liker å kjenne på.

5. Drøfting av funn

5.1 Holdninger påvirker interaksjonen

Verdier og holdninger inngår i hvordan miljøet rundt oss former oss, og hvordan vi blir formet av det. De er med på å skape forventninger til seg selv, og omgivelsene rundt seg til enhver tid, og blir synliggjort i møte med den andre (Johansson et al., 2015, s.18). Holdninger kan altså ikke forstås i et vakuum, og akkurat derfor kan det lønne seg å drøfte hvilke verdier som vi ønsker skal prege samspillet med barnet. Egne holdninger kan påvirke hverdagslige samspill positivt eller negativt, derfor vil man trenge å kartlegge egne holdninger og hvordan de kommer til uttrykk.

Det er interessant å se at alle informanter opplever, på hver sin måte, at begrepet «skyld» har noe å gjøre med hva krenkelser er og hvordan de kan forebygges. Vi har sett et paradigmeskifte i forskningen rundt mobbeatferd, hvor fokuset har beveget seg vekk fra å se individene som kilden, og løsningen i mobbetematikken, og over til en mer kontekstuell, helhetlig forståelse av miljøet rundt individene, og hvordan man kan tilrettelegge på en forebyggende måte (Lund et al., 2017, s.10). Oppdatert kunnskap om hvordan man tolker mobbing, og krenkelser er en forutsetning for å kunne forstå kravene som rammeplanen gir ansatte i barnehagen. Hvis faglig oppdatering blir nedprioritert, av ulike grunner, kan det i denne forstanden være en grunn for hvorfor krenkende atferd kan havne under radaren uten

intervensjon. Forstå man krenkelser med bakgrunn i Olweus sin tilnærming, vil man ha en helt annen forståelse for hva som kan være krenkende, og kanskje enda viktigere, hvilke områder man skal angripe for å forebygge problemet, enn hvis man tar utgangspunkt i Lund sin teori.

Den voksne sitter med ansvaret for relasjonens kvalitet, og det krever ofte evnen til å se situasjonen fra andre perspektiver enn sin egen (Drugli & Lekhal, 2019, s.53). Episoder med uheldige irttesettelser, kjefting, og manglende evne eller tid til å sette hendelsen i et større, helhetlig perspektiv skade dette ansvaret. Mine funn sier noe om at den voksnes krenkende atferd forbindes med en søken etter det skyldige barnet. Jeg tolker det slik at informanter skildrer konfliktsituasjoner som ikke blir løst på en ideell måte. Det kan henge sammen med et ønske om å få situasjonen løst raskt, altså at tidspress påvirker den ansatte slik at barnets behov for forståelse, oppmerksomhet og tålmodighet ikke, eller bare delvis, blir ivarettatt. Faktumet at barnet bærer skyld i en situasjon, og at skylden kan medføre logiske konsekvenser trenger ikke å være en krenkelse i seg selv. Reagerer den ansatte med å heve stemmen, peker med fingeren på barnet, og roper at det alltid er hen som må skape trøbbel? Barnet blir uten tvil krenket, og den ansatte velger bort å nærme seg sammenheng på en nøytral måte.

Når den ansattes mål er å fordele skyld når konflikter oppstår, kan det sees i sammenheng med syn på barnet og en voksenstil som mangler trygghet, og varme i konflikthåndtering og grensesetting. Autoritet utpeker seg som en ledende faktor for samspillet, og kan gi et uforutsigbart samspillsmønster for barnet hvis det gjentatte ganger er slik. Den autoritative voksenstil kan derimot gi det trygge og varme grunnlaget for interaksjon, hvor man heller under seg over konteksten og hva personalet kan ta med seg videre til refleksjon enn kun å fordele skyld. Den voksnes reaksjon kan være mer forutsigbart, og kan føre til at barnet opplever seg selv behandlet på en rettferdig måte. Dette vil også kunne kommunisere at barnet som person ikke er summen av sine feil, men et barn som trenger å få behovene sine møtt på en anerkjennende måte.

Informanter trekker fram at handlinger kan gi uttrykk for hvilke verdier og holdninger vedkommende har, og at refleksjon rundt egen atferd er minst like viktig som refleksjon rundt andres atferd. Ansatte har en unik opplevelsesverden, hvor man hele veien prøver å sette situasjoner i perspektiv ut ifra egne erfaringer, verdier og holdninger. Bevissthet rundt hvordan man forstår og argumenterer for egne handlinger virker å være et viktig

forebyggende tiltak mot krenkelser. I den faglige og personlige utviklingen er refleksjon rundt egen atferd nyttig, spesielt når egne handlinger drøftes opp mot hvordan de nærmeste personer rundt en kan ha opplevd atferden.

Den gode relasjonen mellom barnet og den ansatte er et krav og mål for å kunne sikre god kvalitet i barnehagen. Relasjonen lever av vedlikehold, og det krever oppmerksomme voksne som har et genuint ønske om å forstå barnets perspektiv, og møte det med den gode omsorgen når det strever. Ulike faktorer påvirker hvordan relasjonen utvikler seg, og det er alltid den ansatte som sitter med ansvaret for å skape en god relasjon (Drugli & Lekhal, 2019, s.). Når denne relasjonen bli preget av uheldige episoder der den voksne krenker barnet, ødelegger dette båndet rundt ansatt-barn relasjonen litt for hver gang dette skjer, noe som da er en risikofaktor for at barnet ikke får en trygg omsorgsperson, og at barnet blir i større grad utsatt for krenkelser.

En annen risikofaktor som kan drøftes opp mot verdier er hvorvidt den ansattes handlinger motiveres av et barnesyn som ikke går overens med nyere forskning. Gir den ansatte uttrykk for at barnets forståelse av hendelsen virker irrelevant, og at det ikke er i stand til å utforske sammenhenger med den voksnes hjelp? Barnets subjektivitet er ikke ivaretatt hvis omstendighetene i samspillet virker slik, og dette er utgangspunkt for mobbing og andre former for krenkelser som må blir systematisk motarbeidet (Bae, 2007). Informanter nevner at tiltak som generell kompetanseheving, kartlegging av relasjoner, og case-basert drøfting av hvilket syn på barn man selv har, kan være del av et virksomt, forebyggende arbeid. Verdi- og holdningsbaserte endringsprosesser kan være ytterst tidskrevende, og sårbare, særlig fordi de angår selve substansen av en persons meningsskaping. Tiltakene som ble beskrevet kan ta høyde for dette, og likevel øke selvbevisstheten for hva krenkende atferd kan være. Det legges særlig vekt på det som skjer etter at krenkingen har skjedd. Tenker den ansatte at krenkelser var så minimalt at et unnskyld ville virket overflødig eller tar hen initiativ til å belyse egne feil og drøfte hvordan saken kunne ha blitt løst på en bedre måte?

5.2 Stressøkende faktorer

Lav bemanning i barnehagen berører også temaet krenkelser i barnehagen, ifølge erfaringer informantene har delt i intervjuene. På dette området er det stress som utpreger seg som en tydelig risikofaktor for hvorfor informantene tenker at ansatte krenker barn i barnehagen. Når det er for lite ansatte på jobb vil det kunne få uheldige konsekvenser. Barnegruppen kan ikke

deles i mindre grupper for å unngå stress-indiserende støy, praktiske oppgaver må utføres i høyt tempo, pauseavvikling, møter og plantid kan lide kraftig under personalmangel.

Temaet virker sårbart, men likevel delte informantene mange tanker knyttet til det. Dette kan henge sammen med ansvaret den pedagogiske lederen har. Annerkjennelsen av og bevisstgjøringen på hvordan lav bemanning kan gå ut over den pedagogiske og omsorgsrelaterte kvaliteten i barnehagen kan oppleves ubehagelig. Særlig på det relasjonelle, og emosjonelle plan kan det oppleves at den ansatte er utenfor det mulige handlingsrommet. Følelsen av å ikke strekke til grunnet slike ytre faktorer, men at man fortsatt gjør det så godt man kan er dypt menneskelig. Likevel skal den ansatte ha kontroll, være rollemodell for barna, og opptre profesjonelt. Forventinger, og krav sett i lys av praksiser fra barnehagehverdagen virker å være en kilde til mulige høye stressnivåer til tider.

Dette kan medføre en øket risiko for at ansatt-barn samspiller blir preget av en mer autoritær, forsømmende eller ettergivende voksenstil, alt etter konteksten for sammenspillet. Risikoen for at barns behov blir oversett, og konflikter for å oppstå økes grunnet den voksnes begrensede fysiske og mentale tilgjengelighet. Drugli og Lekhal nevner spesifikt begrepet tilgjengelighet når de beskriver sammenhengen mellom barnets utvikling av selvregulerende atferd, og måten omsorgspersonene oppdager, forstår og møter barnets behov for støtte i hverdagen, særlig den emosjonelle støtten. Fraværet av å se og støtte barnet i det det opplever som vanskelig vil utvirke seg negativt på den helhetlige utviklingen (Drugli & Lekhal, 2019, s.59). Man kan sette dette i perspektiv ved å tenke på at ikke bare den syke ansatte blir utilgjengelig for barnet, men også de ansatte som er til stede på jobb kan få en mindre tilgjengelighet.

Bruk av vikar er et perspektiv som omtales i datamaterialet, og fremstilles som en stressøkende faktor når vikaren for eksempel er helt ny. Det viser også andre studier at pedagogiske ledere kan se på ansvaret til å innarbeide vikarer i det praktiske, og verdibasert-relasjonelle arbeidet på dagen som utfordrende fordi kunnskapen må artikuleres på en måte som blir forstått (Lundestad, 2012, s.74). Vikaren kan ha lite erfaring, lite motivasjon eller søker ikke kontakten med barna, det vil medføre flere ulemper enn fordeler, og kanskje føre til økt risiko for krenkelser. En måte å forstå dette på er at også resten av grunnbemanningen kan få flere arbeidsoppgaver ved å veilede vikaren gjennom dagen. Når vikaren er godt kjent med både barna, og rutinene på avdelingen, kan det derimot være til stor hjelp å ha en ekstra ansatt å gå på.

Sett i lys av en personalgruppe som aktivt jobber med tilknytningsstrategier, og bevisstgjøring av egne holdninger, kan det likevel oppleves at krenkelser forekomme hvis et høyt stressnivå virker inn. Man kan imidlertid anta at en slik personalgruppe vil være bedre rustet til å håndtere og følge opp hendelsen på en måte som verner relasjonen, samtidig som den kan brukes til profesjonsetiske utviklingsarbeid, sammenlignet med et personale som ikke vektlegger de to førstnevnte faktorene på lik linje.

5.3 En god tilbakemeldingskultur

God kommunikasjonsevne mellom de ansatte kan være det som opprettholder strukturen i en ellers hektisk barnehagehverdag. Tydelig kommunikasjon av forventinger, og presise beskjeder gir det gode utgangspunktet for samarbeid, og kan forebygge misforståelser som kan skape frustrasjon eller minske motivasjon. Det er forutsigbart, og danner en viktig del av en sunn tilbakemeldingskultur hvor alle kan kjenne på trygge rammer for å gi positive og negative beskjeder. Det handler også om å nærme seg problemer kollektivt, med nysgjerrighet og åpenhet for den andres formening. Informant C sier at også personalet har rett på å et godt psykososialt miljø, og jeg mener at dette synliggjør godt hvordan det barnegruppen kan speile seg i personalgruppen.

I et perfekt scenario skildrer informanter at de ansatte er ydmyke overfor seg selv og sine medansatte, og nøler heller aldri med å spørre om råd og hjelp når situasjonen blir for krevende. Realiteten virker å være en annen, hvor ingen av delen er tatt som en selvfølge. Ikke alle vil føle seg like trygge og forstått med alle i en personalgruppe, det er naturlige, sosiale begrensinger eller andre erfaringer som kan gi ubehag når man må innrømme egne svake sider eller peker ut den andres sine. Løgstrup sine tanker omkring relasjoner og omsorg kommer til minne. Ærlighet, og tillitt er elementer som kreves for å ta tak i utfordringer knyttet til krenkende atferd, og ikke minst anerkjennelsen av helheten som en meget sårbar situasjon for de det gjelder. Kulturen på jobb kan være overordnet preget av tillitt eller fraværet av den. Hvordan står de ansatte til det etiske ansvaret man har for hverandre når man står i en ubehagelige situasjoner (Johanson et al. 2015, s.123)?

Det kan forstås slik at informantene mener den ansattes trivsel på avdelingen avhenger av kulturen for faglig og mellommenneskelig samarbeid. I tillegg gir informantene uttrykk for at dette kan være et grunnleggende, forebyggende tiltak for å minske krenkende atferd. Tilbakemeldingskulturen blir utpekt av alle som en sentral del i dette arbeidet, og at det

finnes gode og mindre gode måter å gi tilbakemeldinger på. Når kulturen er preget av raushet, gode ord, og et felles ønske om faglig utvikling kan det føre til at krenkende atferd i større grad blir påpekt og reflektert rundt på en undrende måte, fremfor det å hevde at den ansatte krenker, å være ute etter å ta den personen. Hva er intensjonen med å ta opp hendelsen? Man kan tenke at det ligger verdi i å drøfte hvorfor man oppfattet eller tolket en hendelse på akkurat den måten man gjorde. Er bekymringene faglig forankret, kan det ofte være enklere å snakke om fordi man har et godt teoretisk grunnlag å argumentere med.

6. Avslutning

Sentrale funn ved undersøkelsen indikerer at personlige holdninger, utfordringer knyttet til bemanningstetthet, og personalets samarbeidsevne er faktorer som kan øke risikoen for at ansatte kan krenke barn. Videre viser funnene at uheldige samspillsmønstre kan blir oversett, eller ikke drøfte på en effektiv måte grunnet manglende struktur, for høyt arbeidstempo, og for mye stressfaktorer som kan påvirke ansatt-barn relasjonen negativt, noe som eksisterende kunnskap tidligere har pekt mot.

Forebyggende tiltak som står sterkt i undersøkelsen henger sammen med nivåer av faglig kunnskap og kompetanse i personalet, det gjelder de personlige, de pedagogiske og de organisatoriske områder ved barnehagehverdagen. Varme, trygge ansatte, som klarer å anerkjenne barnets behov, også i perioder med økt stressnivå, er det som kan verne ansatt-barn relasjonen for mulige brudd. Fysisk og mental tilstedeværelse, og tilgjengelighet utpreger seg som avgjørende for et forebyggende arbeid mot krenkelser og mobbing i barnehagen.

En tanke om videre forskning på temaet krenkelser i barnehagen er at det kan være spennende å drøfte hvordan foreldresamarbeid kan henge sammen med at barn kan havne utenfor eller opplever å bli krenket. Jeg tenker spesielt på utveksling og kommunikasjon mellom hjemmet og barnehagen, satt i perspektiv for eksempel ved hjelp av Bronfenbrenner sin utviklingsøkologiske modell (Hayes et al., 2017, s.23).

7. Litteraturliste

Askland, L. & Sataøen, S. O. (2019). *Utviklingspsykologiske perspektiv på barns oppvekst*. (4.utg.). Gyldendal.

Bae, B. (2007). *Å se barnet som subjekt – noen konsekvenser for pedagogisk arbeid i barnehage*. Regjeringen.no <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/a-se-barn-som-subjekt---noen-konsekvenser/id440489/>

Barnehageloven. (2020). *Lov om barnehager (LOV-2005-06-17—64)*. Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL_8#KAPITTEL_8

Bergsland, M. D. (Red.). (2016). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Cappelen Damm Akademisk.

Bratterud, Å. & Emilsen, K. (2013). *Dørstokkmila – Barnehagens vei fra magesfølelse til melding*. Fagbokforlaget.

Drugli, M. B. & Lekhal, R. (2019). *Livsmestring og psykisk helse*. (2.utg.). Cappelen Damm Akademisk.

From, K. (2020). *Vår sårbare hjerne – Omsorgssvikt i et nevropsykologisk og nevropedagogisk perspektiv*. Gyldendal.

Hayes, N., O'Toole, L. & Halpenny, A. M. (2017). *Introducing Bronfenbrenner – A Guide for Practitioners and Students in Early Years Education*. Routledge.

Johansson, E., Fuglesnes, K., Mørkeseth, E. I., Rothle, M., Tofteland, B. & Zachrisen, B. (2015). *Verdipedagogikk i barnehagen*. Universitetsforlaget.

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir. <https://www.udir.no/contentassets/7c4387bb50314f33b828789ed767329e/rammeplan-for-barnehagen---bokmal-pdf.pdf>

Lund, I. (2015). *Hele barnet – hele løpet; Mobbing i barnehagen*. Foreldreutvalget for barnehager. <https://foreldreutvalgene.no/fub/materiell/hele-barnet-hele-barnet-mobbing-i-barnehagen/>

Lund, I. (2022, 4. februar). *Voksne som krenker barn i barnehagen*.

<https://www.barnehage.no/barnehageloven-mobbing-uia/voksne-som-krenker-barn-i-barnehagen/229027>

Lund, I., Helgeland, A. & Kovac, V. B. (2017). *På vei mot en ny forståelse av mobbing i et folkehelseperspektiv*. Acta Didactica Norge. <https://journals-uis-no.ezproxy.uis.no/adno/article/view/4691>

Lundestad, M. (2012). *Barnehagen som arbeidsplass – Å være pedagog og leder*. Fagbokforlaget.

Salvesen, K. (2023). *Han får stadig flere henvendelser om ansatte som krenker barn i barnehagen*. Utdanningsnytt. <https://www.utdanningsnytt.no/barnehageansatte-som-krenker-barn-foreldreutvalg-fub/han-far-stadig-flere-henvendelser-om-ansatte-som-krenker-barn-i-barnehagen/361587>

Olweus, D. (1992) *Mobbing i skolen – hva vi vet og hva vi kan gjøre*. Universitetsforlaget.
Prop. 96 L (2019-2020). *Endringer i folkehøyskoleloven, barnehageloven og voksenopplæringsloven m.m. (samleproposisjon)*. Det Kongelige Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/bc1ea1a163a5452e9b616b77f4522e63/no/pdfs/prp201920200096000dddpdfs.pdf>

Sommer, D., Samuelsson, I. P. & Huneide, K. (2010). *Child perspectives and childrens perspectives in theory and practice*. Springer.

Universitetet i Stavanger. (2020, 11. november). *Maler for samtykke og taushetserklæring*. <https://www-uis-no.ezproxy.uis.no/nb/student/maler-for-samtykke-og-taushetserklaering>