



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Skal jeg fortelle deg noe?

Wanna hear something?

Kandidatnummer 127

BLUBACH 2018/19

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Barnehagelærerutdanning

Veileder: Eva Mila Lindhardt

Innleveringsdato: 30.05.2019

Antall ord: 8763

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10.

Abstract

This assignment is about kindergarten teachers living in a small residency, kindergarten teachers living in a larger residency, and their meeting the parents and children in the teacher's free time and the challenges that may occur. Living in a small residency this can happen more often than by living in a larger residency where one can disappear in the crowd. I have used a survey, which is a quantitative approach to my thesis: "To what extent can residency affect the professional kindergarten teacher?". I have found relevant theory about the confidentiality, professionalism, organizational perspective and ethical dilemma and discussed this theory against my findings from the survey. The conclusion is that it may seem that the professionalism of kindergarten teachers who are living in a small residency is more challenged in the view of the fact that they more often meet the parents and children in their free time.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	6
1.1	Problemstilling	6
1.2	Begrunnelse for valg av problemstilling	6
1.3	Begrepsavklaring.....	6
1.3.1	Fremsnakk	7
1.3.2	Foreldresamarbeid	7
1.3.3	Etisk dilemma.....	7
1.3.4	Lojalitet	7
2	Teori	7
2.1	Taushetsplikt	7
2.2	Profesjonell identitet og det å være profesjonell	8
2.3	Profesjonelt skjønn og Profesjonsetikk	9
2.4	Etisk dilemma og moral.....	10
2.5	Organisasjonsperspektiv.....	10
3	Metode.....	11
3.1	Valg av metode.....	11
3.2	Respondenter	11
3.3	Kvantitativ metode	11
3.4	Fordeler og ulemper med metode.....	12
3.5	Validitet og reliabilitet.....	12
3.6	Etiske hensyn.....	13
4	Empiri.....	13
4.1	Presentasjon av elektronisk spørreundersøkelse.....	14
4.2	Bruk av pauser: Arena for faglige samtaler?.....	14
4.2.1	Bevissthet	15
4.2.2	Bruk av pause til faglig samtale	16
4.2.3	Regler	17
4.3	Taushetsplikten.....	17
4.3.1	Opplysninger på fritiden.....	18
4.3.2	Opprettholde kunnskap om taushetsplikten.....	19
4.4	Profesjonalitet.....	20
4.4.1	Konflikthåndtering	21
5	Drøfting	22
5.1	Bruk av pauser: Arena for faglige samtaler?.....	22
5.2	Taushetsplikt	26

5.3	Den profesjonelle barnehagelæreren	28
5.4	Konklusjon	29
6	Avslutning	29
	Litteraturliste	30
	Vedlegg 1	32
	Vedlegg 2	33

Figuroversikt:

Figur 1: Fordeling av barnehagelærere og bosted

Figur 2: Hyppighet i forhold til bosted

Figur 3: Bevissthet

Figur 4: Bruk av pauser til faglig samtale

Figur 5: Regler

Figur 6: Taushetsplikt innad i bedriften

Figur 7: Opplysninger på fritiden

Figur 8: Opprettholde kunnskap om taushetsplikt

Figur 9: Privatperson

Figur 10: Konflikthåndtering

1 Innledning

Jeg har valgt å undersøke om bosted påvirker den profesjonelle barnehagelæreren, og jeg har delt inn barnehagelærere i to grupper, ene gruppen som bor på et lite sted der alle kjenner alle og den andre gruppen som bor på et større sted der folk ikke kjenner hverandre. Er den profesjonelle barnehagelæreren mer utfordret når hun eller han bor på et lite sted?

1.1 Problemstilling

I denne oppgaven ønsker jeg å finne ut av om det er noe forskjell mellom barnehage på stort sted og barnehage på lite sted når det kommer til ansatte i barnehage sitt møte med foreldre og barna i fritiden deres. Derfor er problemstillingen min: «I hvilken grad kan bosted påvirke den profesjonelle barnehagelæreren?»

1.2 Begrunnelse for valg av problemstilling

Jeg har valgt denne problemstillingen da dette var et tema jeg ønsket å undersøke mer i dybden. Jeg lurte på om den profesjonelle identiteten til barnehagelæreren påvirkes ut ifra bosted for eksempel ved at barnehagelæreren bor på et lite sted der alle kjenner alle. Hva skjer med taushetsplikten når barnehagelærere møter foreldre og barn på fritiden? Klarer barnehagelæreren å forholde seg profesjonell i møte med foreldre og barn på fritiden og om ikke de klarer det, gir barnehagelæreren da beskjed om at nå er det fritid, og om det er noe barnehagerelatert, så kan dette bli tatt opp i arbeidstiden? Kan det å høre folkesnakk påvirke barnehagelæreren syn på barn som går i barnehagen og deres foreldre? Vet de ansatte i barnehagen at taushetsplikten også gjelder innad i organisasjonen?

Hvordan kan barnehagelæreren skille det profesjonelle og det private i møte med foreldre og barn i både arbeidstiden og utenom arbeidstid. Skjer det noe med den profesjonelle barnehagelæreren når foreldre og barnehagelæreren har nær relasjon som for eksempel naboer, familier og venner. Og hvor ligger lojaliteten til barnehagelæreren om det oppstår en konflikt mellom barnehage og hjemmet når barnehagelæreren har nær relasjon til foreldrene?

1.3 Begrepsavklaring

Her skal jeg skrive kort om begrepene jeg kommer til å bruke i denne besvarelsen, jeg kommer til å skrive mer utfyllende informasjon rundt begrepene i kapittelet om teori.

Begreper jeg kommer til å bruke i denne oppgaven er:

1.3.1 Fremsnakk

Fremsnakk er en motsetning til baksnakking. Fremsnakk betyr altså at en snakker positivt om en person som ikke er tilstede (Det norske akademis ordbok).

1.3.2 Foreldresamarbeid

Foreldresamarbeid er det samarbeidet som er mellom de ansatte i barnehagen og foreldrene til barnet, ifølge Rammepplanen (2017) skal barnehagen legge til rette for et godt samarbeid med foreldrene.

1.3.3 Etisk dilemma

Etisk dilemma er når dine verdier står i konflikt med hverandre, og du er usikker på hvordan du skal handle i en gitt situasjon (Eidhamar & Leer-Salvesen, 2014, s. 164).

1.3.4 Lojalitet

Lojalitet er «Lovlydighet, rettskaffenhet, plikttroskap, undersåttlig troskap» (Gundersen, 2017). Det er å være trofast til noe, i denne besvarelsen kommer jeg til å trekke inn lojalitet i forhold til arbeidsgiver og arbeidstaker, og for barnehagelærer å være lojal til foreldre og barn som tilhører den avdeling som vedkommende arbeider ved i barnehagen.

2 Teori

I dette kapittelet vil jeg presentere valgt teori til besvarelsen på min problemstilling som er «I hvilken grad kan bosted påvirke den profesjonelle barnehagelæreren?». Jeg kommer til å være innom taushetsplikt, profesjonell identitet, profesjonsetikk, profesjonelt skjønn, etisk dilemma og organisasjonsperspektivet.

2.1 Taushetsplikt

Alle som begynner å arbeide i barnehagen, må skrive under på en erklæring om taushetsplikt.

Det er nedfelt i barnehageloven §20 der det står om taushetsplikt: «for virksomheter etter denne loven gjelder reglene om taushetsplikt i forvaltningsloven §§ 13 til 13f tilsvarende».

Videre har barnehageansatte meldeplikt til barnevernet ifølge §22 i barnehageloven. I forvaltningsloven står det i §13 at «Enhver som utfører tjenester eller arbeid for et forvaltningsorgan, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeid får vite om: 1) noens personlige forhold ...». Denne taushetsplikten er også gjeldene etter arbeidsforholdet er avsluttet, det vil si at en du ikke kan gi videre opplysninger om et barn eller foreldre som du har fått vite i forbindelse med ditt arbeid. I forvaltningsloven §13a punk 3 står det at taushetsplikten ikke er til hinder for «at

opplysningene brukes når ingen berettiget interesse tilsier at de holdes hemmelig, f.eks. når de er alminnelig kjent eller alminnelig tilgjengelig andre steder». Det vil si at barnehagelæreren ikke har taushetsplikt om opplysninger som er allment kjent.

I forvaltningsloven §13b punkt 3 står det at taushetsplikten er ikke til hinder for «at opplysningene er tilgjengelig for andre tjenestemenn innen organet eller etaten i den utstrekning som trengs for en hensiktsmessig arbeids- og arkivordning, bl.a. til bruk ved vegledning i andre saker». Dette kan tolkes at det ikke er feil å ta opp en sak om, for eksempel et barn med en kollega ved en annen avdeling så lenge det er i forbindelse med utførelse av arbeidet. Det kan være du oppsøker denne kollegaen fordi vedkommende har mer kunnskap om saken du ønsker å diskutere, og hun trenger nødvendige opplysninger for å kunne veilede deg videre i prosessen. Men som Eidhamar og Leer-Salvesen (2014, s. 151) skriver så er ikke opplysninger om barn de ansattes felleseie, og taushetsbelagte opplysninger bør bli tatt opp i faglige møter, og ikke i lunsjen eller over hodet på barn (Andreassen & Olsen, 2014, s. 63).

Når man bor på et lite sted der alle kjenner alle så kan folkesnakk bre seg ganske kjapt. Eidhamar og Leer-Salvesen (2014, s. 150) skriver at taushetsplikten er ikke gjeldende dersom opplysningene er kjent som for eksempel far som en synlig beruset og alle i bygda vet det. Videre bør barnehagelæreren være bevisst på taushetsplikten i møte med foreldre og barn på fritiden. Barnehagelærere som møter foreldrene på fritiden kan oppleve at de vil snakke om barnet sitt og dets hverdag i barnehagen, og er barnehagelæreren i tvil om informasjonen de får er taushetsbelagt, så gjelder taushetsplikten (Eidhamar & Leer-Salvesen, 2014, s. 150).

2.2 Profesjonell identitet og det å være profesjonell

Den profesjonelle identiteten barnehagelæreren utvikler er en del av det yrket som hun velger, og den profesjonelle identiteten er under konstant utvikling. Den profesjonelle utøvelsen av yrket handler om læring av kunnskaper og ferdigheter som skjer i samspill med den utdanningen og yrkespraksisen du har (Heggen, 2008, s. 321). Den profesjonelle identiteten handler om å identifisere seg med yrkesfeltet som vi arbeid i, og det å kunne identifisere seg selv som en profesjonell yrkesutøver i det profesjonsfeltet en har valgt (Heggen, 2008, s. 321). Men det er også en personlig bit i den profesjonelle identiteten, der er nemlig den personlige identitetsdanningen, som Heggen (2008, s. 324) hevder så er den personlige identitetsdanningen det du vet om deg selv som yrkesutøver, det er det du kjenner av dine egenskaper som for eksempel dine verdier, holdninger og kunnskaper som gjør deg til en god yrkesutøver, samt etikken du har og andre ferdigheter.

Grete Marie Skau (2011, s. 58) viser til en trekant som hun kaller for kompetansetrekant. Denne har tre sider som utgjør den profesjonell kompetanse til barnehagelæreren, og disse tre sidene er: Personlig kompetanse, teoretisk kunnskap og yrkesspesifikke ferdigheter. Disse tre sidene er avhengig av hverandre, og kommer til uttrykk samtidig, men i ulik styrke (Skau, 2011, s. 58).

- Personlig kompetanse handler om hvem vi er som personer og hvordan vi er i samspill med andre. «Personlig kompetanse handler om hvem vi lar andre være i møtet med oss» (Skau, 2011, s.60).
- Den teoretiske kompetanse er upersonlig og allmenn, det er kunnskap om teorier, faglige begreper, regler og lover (Skau, 2011, s. 59).
- Yrkesspesifikke ferdigheter handler om praktiske ferdigheter og hvordan vi bruker denne ferdigheten i utøvelsen av yrket (Skau, 2011, s.59).

Skau (2011, s.69) viser også til en videreutviklet modell, der personlig kompetanse utgjør grunnmuren, og teoretisk kunnskap og yrkesspesifikke ferdigheter er reisverket. Hun hevder videre at om grunnmuren har brister, så vil reisverket bli svekket. Den personlige kompetansen er dermed viktig i sosiale yrker. Både de yrkesspesifikke ferdighetene og personlig- og teoretisk kompetansene er under utvikling, det vi erfarer, bærer vi med oss (Skau, 2011, s. 71).

Å være en profesjonell yrkesutøver blir tolket forskjellig av forskjellige personer. Skau (2011, s. 43) skriver at noen mener det å være personlig og privat ikke hører hjemme i en yrkesrolle, men hun skriver også at det i sosiale yrker er viktig å være personlig i utførelsen av yrket, men at en bør skille mellom de forskjellige måtene å være personlig på, og hva som hører hjemme hvor (Skau, 2011, s. 44).

2.3 Profesjonelt skjønn og Profesjonsetikk

Profesjonsetikken, skriver Frøydis Oma Ohnstad (2015, s. 19), er en undergrein av etikken, og kalles dermed for etikk på et avgrenset yrkesområde. Alle yrkesgrupper har utarbeidet seg en profesjonsetikk, og forholder seg til denne etikken. Profesjonsetikken handler ikke bare om regler, men profesjonsetikken er når den profesjonelle handler ut ifra egen innsikt, forståelse og empati, og handlingen krever at situasjonsforståelsen beror på skjønn, for uansett hvor gode og riktige reglene er så må de brukes i en situasjon med fornuft (Christoffersen, 2011, s. 74). Dømmekraft og profesjonelt skjønn er noe en barnehagelærer bruker i utførelsen av sitt yrke. Det vil si at det profesjonelle skjønn kan bli sett på som et område der

barnehagelæreren som profesjonell yrkesutøver har frihet til å ta beslutninger på grunn av sin bakgrunn med utdanning og kompetanse (Ohnstad, 2015, s. 151).

2.4 Etisk dilemma og moral

Etikk og moral blir brukt om hverandre, men har ikke samme betydning. Moral er knyttet opp mot handling og oppførsel, mens etikk er refleksjon over handling, og over de normene og verdiene vi har (Tholin, 2015, s. 104). Når en person havner i et etisk dilemma, skriver Eidhamar og Leer-Salvesen (2014, s. 164) at det «handler om situasjoner der verdiene er imot hverandre, og vi tviler på hva som er etisk rett».

En barnehagelærer som har en venninne sitt barn i sin barnehage ønsker å ha et godt forhold til både venninnen sin og til sin arbeidsgiver, men om disse to er i konflikt og barnehagelæreren ufrivillig blir dratt inn i denne konflikten, havner hun i et etisk dilemma.

2.5 Organisasjonsperspektiv

Det er ulike måter å analysere en organisasjon ved bruk av organisasjonsperspektivet. Det er både det instrumentelle perspektivet og det institusjonelle perspektivet. Jeg har valgt å ta med organisasjonsperspektivet da organisasjonskulturen i barnehagen kan være en medvirkende faktor til hvordan de tar opp dette med taushetsplikten. Som tidligere skrevet skriver alle de ansatte under på en erklæring om taushetsplikt ved ansettelse, men hvordan er kulturen for å ta dette opp igjen i for eksempel personalmøter, eller minne hverandre på taushetsplikten i situasjoner der det kreves?

Det kan være lokale forskjeller i barnehagene, også innad i barnehagen på det oppstå små kulturer innenfor kulturen. De ansatte som har vært ansatt i barnehagen lenge vil handle intuitivt med den eksisterende kulturen, mens de nyansatte må gjennom en sosialisering med de uformelle normene og verdiene som finnes i barnehagen (Børhaug, Helgøy, Homme, Lotsberg, & Ludvigsen, 2011, s. 139). De nyansatte kan være i en slik posisjon at de ikke våger å si ifra, og når de gjør det, kan de få en avvisende beskjed om at «Sånn gjør vi det hos oss» eller «Sånn er det bare».

Det kan opparbeide seg en kultur i barnehagen som gjør det greit å snakke om barn og foreldre til andre ansatte på andre avdelinger, selv om det ikke er i tråd med nedskrevne regler. Dette kan være på grunn av mangel på bevissthet rundt taushetsplikten (Andreassen & Olsen, 2014, s. 62).

3 Metode

I dette kapittelet vil jeg presentere valg av metode og begrunnelse for min problemstilling «I hvilken grad kan bosted påvirke den profesjonelle barnehagelæreren?». Metode er et verktøy vi bruker for å møte det vi vil undersøke, og metoden hjelper oss å samle inn data (Dalland, 2017, s. 52).

3.1 Valg av metode

Det er ulike metoder som vi kan bruke når vi skal innhente informasjon rundt temaet vi vil undersøke. Jeg valgte å bruke en kvantitativ metode, da dette gir data i målbare enheter (Dalland, 2017, s. 52). Denne metoden valgte jeg i utgangspunktet fordi jeg ønsket å få svar på spørsmål som skulle være med på å formulere videre spørsmål for intervju av barnehagelærere. Jeg fikk stor respons på spørreskjemaet og jeg fikk masse datamateriale. Dermed velger jeg, i samråd med min veileder, å besvare oppgaven uten å gjennomføre kvalitative intervju med barnehagelærere. Mitt mål med kvantitativ metode er å bruke prosentmål for å sammenligne resultatene jeg har fått fra mine respondenter.

3.2 Respondenter

Jeg valgte å legge ut spørreskjemaet på sosiale medier for å nå ut til flest mulig på både et lite sted der alle kjenner alle og på større steder. Fordelen med å legge det ut på et slik fora, er at jeg da ikke hadde behov for å purre på svar, noe som ville ha tatt mye av verdifull tid.

Jeg hadde formulert spørsmål på skjemaet der både barnehagelærere, fagarbeidere og assistenter kunne svare, men den største svarprosenten kommer fra barnehagelærere. Det er også ganske jevn svarprosent mellom de som bor på et lite sted der alle kjenner alle, og de som bort på et større sted der ikke alle kjenner hverandre. Da problemstillingen min er «I hvilken grad kan bosted påvirke den profesjonelle barnehagelæreren?», så har jeg valgt å fokusere på svarene fra barnehagelærere i denne oppgaven.

3.3 Kvantitativ metode

Jeg bruker kvantitativ metode da jeg har tatt i bruk et elektronisk spørreskjema. Jeg har valgt å bruke spørsmål med ferdigformulerte svar, og ved enkelte av spørsmålene har jeg gitt respondentene mulighet til å kommentere om de ønsker å komme med utfyllende svar eller om ingen svaralternativer av ikke passer. Dalland (2017, s. 129) skriver at det å ha mulighet for å kommentere i et spørreskjema er et åpent svar, mens der det er svaralternativer som respondentene må krysse ut for hva som passer dem best kalles for lukket svar.

Denne spørreundersøkelsen gir meg svar fra barnehagelærere fra et lite sted, og barnehagelærere fra stort sted, og jeg kan dermed se hvordan tendensene er i de to ulike gruppene og sammenligne svarene. Det er viktig at det brukes konkrete spørsmål i spørreundersøkelsen, dette gjør det lettere for respondentene å svare og det gjør det lettere å tolke dataene i ettertid (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 262).

3.4 Fordeler og ulemper med metode

Ulempen med å bruke kvantitativ metode er det at svarene er avhenger av hvordan respondentene tolker spørsmålene jeg har laget. Det er da viktig å formulere spørsmålene på en slik måte at man får de svarene som en ønsker. Ulempen med å ha kommentarfelt som svaralternativ i spørsmålene, er at det kan komme svar som ikke har relevans til det jeg spør om (Dalland, 2017, s. 129).

Nå valgte jeg å legge ut spørreundersøkelsen på sosiale medier, men ved vanlig postintervju ville man hatt den ulempen med at det tok lang tid før en fikk svar fra respondenter, og ved manglende svar må man purre på via posten (Dalland, 2017, s. 126). Dette slipper man ved å bruke sosiale medier som et redskap til å få respondenter til å svare på spørreskjemaet. De svarene jeg har fått inn kom inn i løpet av noen få dager, samt jeg fikk stor respons da jeg nådde ut til flere samtidig. Jeg slapp også å purre på respondentene, dette gjorde prosjektet enklere med tanke på om jeg måtte ha meldt mitt prosjekt til Norsk Senter for Forskningsdata, heretter omtalt som NSD, om jeg hadde visst hvem jeg skulle purre på for å få svar.

Om jeg hadde brukt kvalitativ metode i denne oppgaven, hadde jeg fått muligheten til å gå mer i dybden i spørsmålene mine, og stille oppfølgingsspørsmål til svar jeg hadde fått under intervjurunden, men da jeg fikk mange respondenter som svarte på spørreundersøkelsen, så fikk jeg målbar data som kan sammenlignes ut ifra bostedet til barnehagelæreren.

3.5 Validitet og reliabilitet

Den kvantitative metoden jeg har valgt vil jo gi mye informasjon om det jeg vil undersøke, men jeg mister muligheten med å gå i dybden med denne metoden. Wallèn (Dalland, 2017, s. 40) hevder at det som måles må ha relevans og være gyldig for problemet som skal undersøkes, og at det skal være mulig av andre å bekrefte det jeg har funnet. Dessverre fant jeg ikke noe forskning på min problemstilling da jeg søkte på nøkkelordene «Profesjonell», «Barnehagelærere» og «Bosted» gjennom biblioteket til høgskolen. Det samme med søk gjennom google, der jeg har fått treff som ikke omhandler barnehagelærere sin profesjonelle rolle i forhold til bosted.

Reliabilitet eller pålitelighet er et krav for kvalitet i det som jeg som student undersøker om (Dalland, 2017, s. 55). Jeg har skrevet spørsmål med en tenkt situasjon slik at de kan danne seg et bilde på hva jeg ønsker med spørsmålet. Uten slike beskrevne situasjoner kan spørsmålene være åpne for flere tolkninger og gi andre svar som ikke har noe relevans for problemstillingen. Wallén (Dalland, 2017, s. 40) mener at reliabilitet handler om å gjøre målingene korrekt, og at feilmarginer angis. Både validitet og reliabilitet må være oppfylt for at det skal bli troverdig kunnskap, skriver Wallén (Dalland, 2017, s. 40).

Det å bruke spørreundersøkelse som et redskap i å samle inn datamateriale til problemstillingen kan skape noen fallgruver med tanke på at jeg ikke er sikker på at respondentene mine har tolket spørsmålene mine slik jeg ønsker. Dermed kan det oppstå feilmarginer der de ikke har gitt meg svar på problemstillingen min. Når jeg har sett over svarene fra spørreundersøkelsen har spørsmålene blitt tolket nokså likt av alle respondentene.

3.6 Ethiske hensyn

Da jeg valgte å bruke spørreundersøkelse som verktøy i innsamling av data var det noen etiske hensyn jeg måtte ta stilling til. Det er viktig i innsamling av data at alle opplysninger som samles inn behandles konfidensielt. Det betyr at opplysningene blir presentert slik at respondentene ikke kan identifiseres (Ringdal, 2018, s. 65). Dersom jeg hadde hatt spørsmål i spørreskjemaet mitt der svarene kunne ha blitt sporet tilbake til en bestemt person, måtte jeg ha søkt til NSD. I spørsmålene i spørreskjemaet har det ikke vært spurt om noe av personlig karakter som kunne ha gjort det mulig å spore opp respondentene. Jeg valgte å bruke et elektronisk spørreskjema der jeg hadde mulighet til å bruke en funksjon som anonymiserte respondentene mine, slik at svarene ikke kan spores tilbake til en bestemt person. Jeg brukte en leverandør av spørreskjema som hadde avtale med Høgskulen på Vestlandet. IP-adressen som personen svarte fra ble heller ikke registrert hverken hos meg, eller hos leverandør av spørreskjemaet. Dermed forblir personene helt anonyme. Da jeg har valgt å bruke en kanal i sosiale medier, sperret jeg funksjonen for å gi tilbakemeldinger til meg om at de hadde deltatt. Dermed hadde jeg ikke behov for å melde mitt prosjekt inn til NSD.

4 Empiri

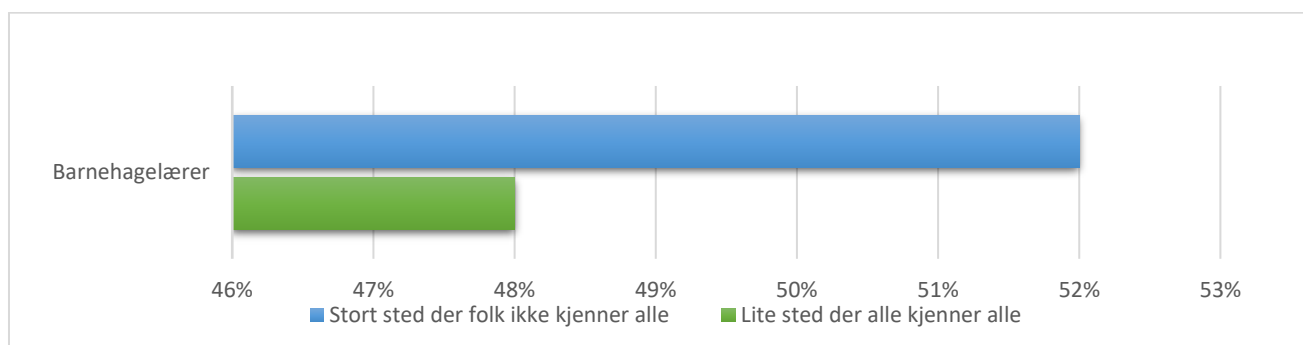
I dette kapittel skal jeg presentere resultatene fra min spørreundersøkelse, og jeg kommer til å trekke frem de likhetene det er mellom de to ulike stedene, samt ulikheter. Jeg kommer også til å presentere noen kommentarer som jeg har fått på spørreundersøkelsen.

4.1 Presentasjon av elektronisk spørreundersøkelse

I presentasjonen av mine funn, har jeg valgt å dele dem inn i ulike kategorier: Bruk av pauser, Taushetsplikt og Profesjonalitet. En svakhet med denne spørreundersøkelsen er at jeg har gitt mulighet for å komme med kommentarer ser jeg at jeg har mistet et par respondenter på noen av spørsmålene, da de ikke har krysset av i noen av svaralternativene og kun kommentert. I denne empirien kommer det kun presentasjon av funn, mens tolkningen kommer frem i drøftingsbiten.

Jeg fikk inn totalt 142 svar på spørreundersøkelsen. Der det var 48% som svarte at de var fra et lite sted der alle kjenner alle, og 52% svarte at de var fra et større sted der folk ikke kjenner alle. 100 av respondentene som svarte på spørreundersøkelsen er barnehagelærere, og det var ganske jevn svarprosent mellom barnehagelærere på lite sted på 48% og barnehagelærere på stort sted på 52%.

Denne tabellen viser fordelingen av barnehagelærere ut ifra om de bort på stort sted der folk ikke kjenner alle, og lite sted der alle kjenner alle.

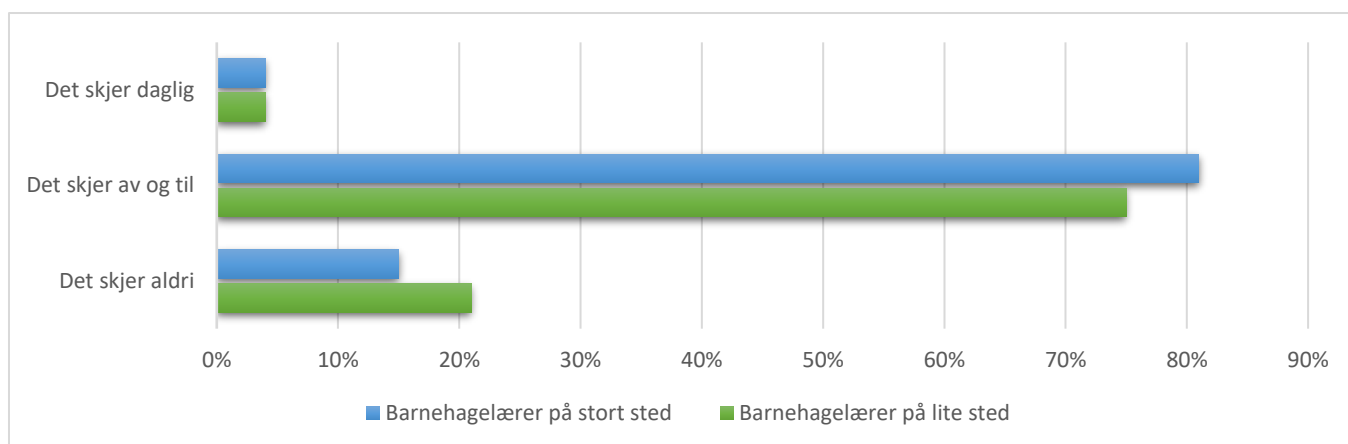


Figur 1 – fordeling av barnehagelærere og bosted

Jeg hadde også laget en boks som gjorde det mulig å komme med utfyllende kommentarer under noen av spørsmålene, og det benyttet respondentene seg av, dette vil jeg presentere for seg selv etter jeg har presentert resultatet fra spørreundersøkelsen.

4.2 Bruk av pauser: Arena for faglige samtaler?

I denne tabellen stilte jeg spørsmålet «Du har pause, og vil gjerne snakke med noen om et bestemt barn eller foreldre. Diskuteres foreldre eller barn i lunsjen med andre kollegaer ved andre avdelinger?»

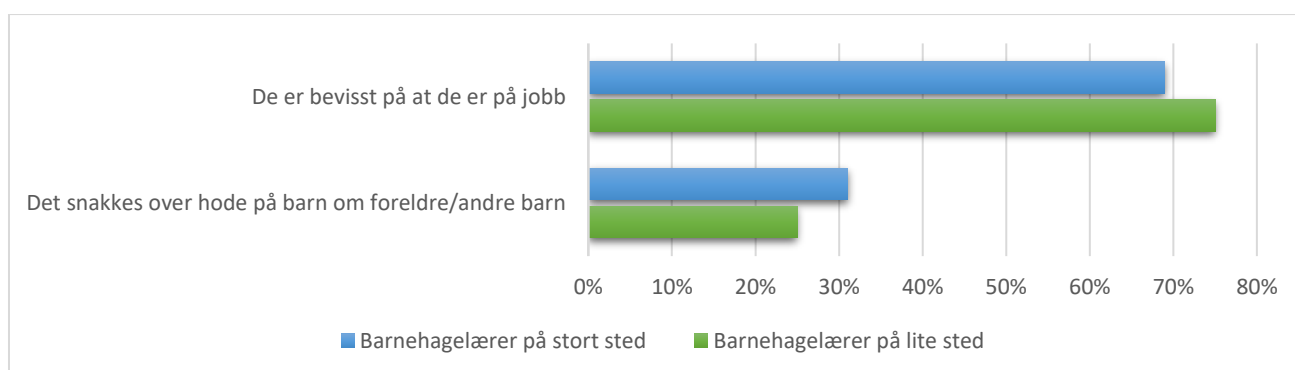


Figur 2 – Hyppighet i forhold til bosted

4% av barnehagelærere på begge steder svarer at det skjer daglig at det diskuteres om barn/foreldre i lunsjen med andre kollegaer fra andre avdelinger. Mens på svaralternativet «Det skjer av og til» svarer 81 % av barnehagelærere på et stort sted at det skjer av og til, mens 75% av barnehagelærere på et lite sted svarer at det skjer av og til, det er 6% prosentpoeng i forskjell mellom de to gruppene. Det er 21% som svarer det skjer aldri av barnehagelærere på lite sted, mens 15% av barnehagelærere på stort sted som svarer at det skjer aldri.

4.2.1 Bevissthet

I denne tabellen stilte jeg spørsmålet «Er de ansatte i barnehagen bevisste på at de er på jobb hele tiden, dette inkluderer lunsjpause, eller snakker de om foreldre/barn over hode på andre barn eller i lunsjen?»



Figur 3 - Bevissthet

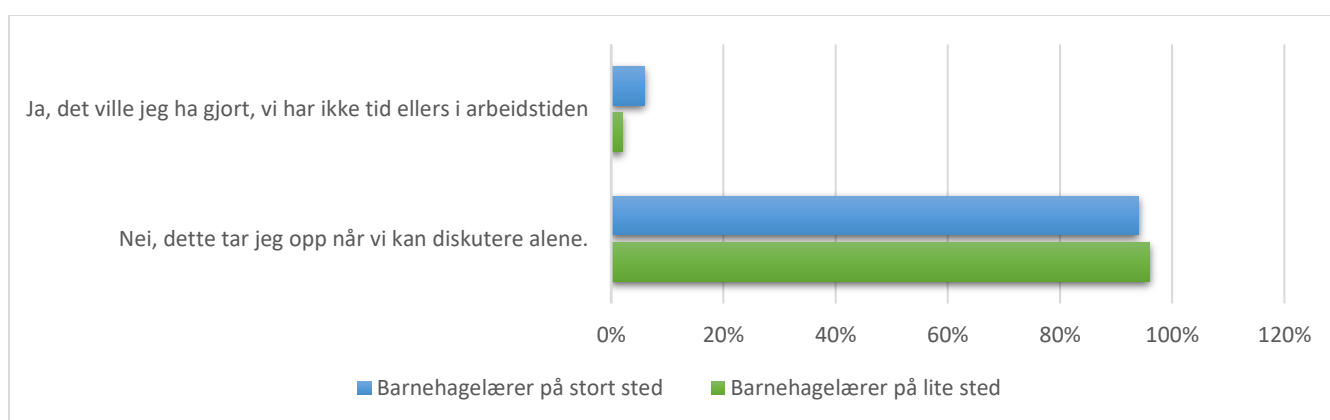
69% av barnehagelærere på stort sted svarer at de er bevisste på at de er på jobb, mens 75% av barnehagelærere på lite sted svarer det samme.

31% av barnehagelærere på stort sted svarer at de snakkes over hodet på barn om foreldre/andre barn, mens 25% av barnehagelærere på lite sted svarer det samme.

Det er 6% prosentpoeng som skiller disse to gruppene.

4.2.2 Bruk av pause til faglig samtale

Jeg vil nå presentere tabellen der jeg stilte spørsmålet «Du har fått vite noe sensitivt om et barn, og vil gjerne snakke med en kollega ved en annen avdeling om dette barnet, da din kollega har kompetanse/mer kjennskap til det du lurer på, men dere får kun en mulighet å treffes i lunsjen, tar du opp temaet med din kollega da, selv om det sitter andre ansatte rundt og kan høre samtalen?»



Figur 4 – Bruk av pause til faglig samtale

6% av barnehagelærere på stort sted svarer at de ville ha brukt lunsjen til å ta opp temaet med en kollega, mens 2% av barnehagelærere på lite sted svarte det samme.

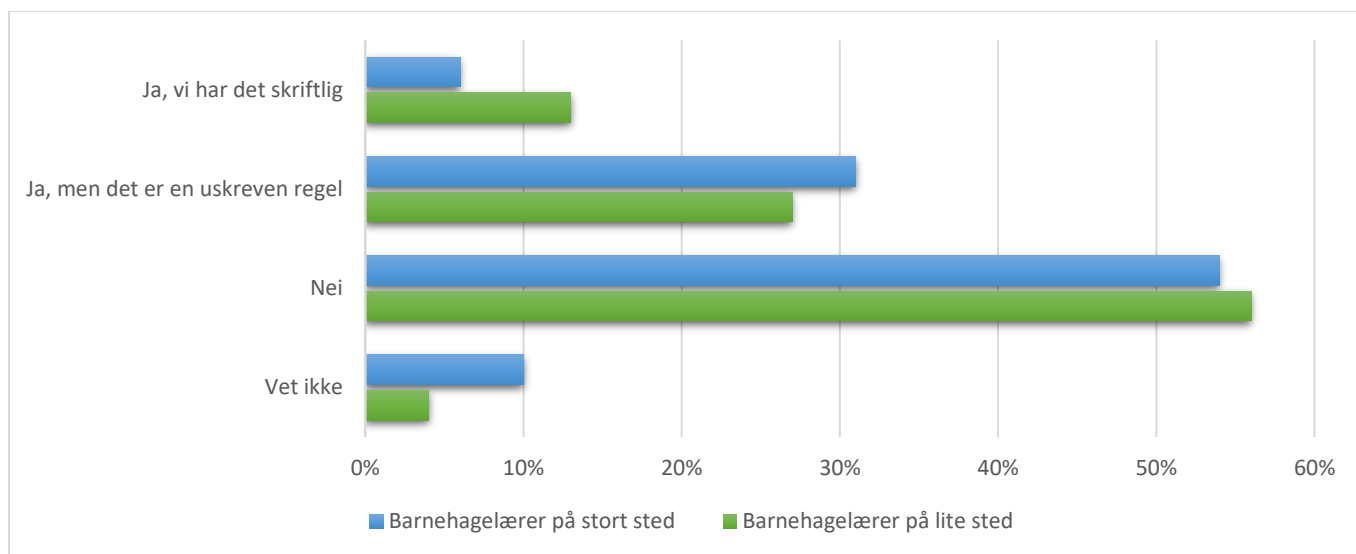
På svaralternativet «Nei, dette tar jeg opp når vi kan diskutere alene» var det 94% av barnehagelærere på stort sted og 96% av barnehagelærere på lite sted som svarte.

Jeg la til en mulighet til å komme med kommentar på dette spørsmålet, og dette ble benyttet. Flere barnehagelærere på lite sted, kommenterte at de har pedagogmøte annenhver uke, og en barnehagelærer svarte at hun ikke opplevde å ta av pausen til en annen kollega om hun ønsket å diskutere et barn, da det er viktig å kunne ta opp slike temaer med andre pedagoger i barnehagen.

Mens flere barnehagelærere på stort sted skrev at diskusjon med sensitivt innhold ikke har noe på pauserommet å gjøre, og at de ville ha spurt om å få snakket med den aktuelle kollegaen i et annet rom der de kunne være alene.

4.2.3 Regler

Her presenteres resultatet fra spørsmålet «Har dere regler for om det kan snakkes om barn/foreldre i deres pause?»



Figur 5 - Regler

Det er 6% av barnehagelærere på stort sted som svarer at de har reglene skriftlig, mens barnehagelærere på lite sted er svarprosenten på 13%.

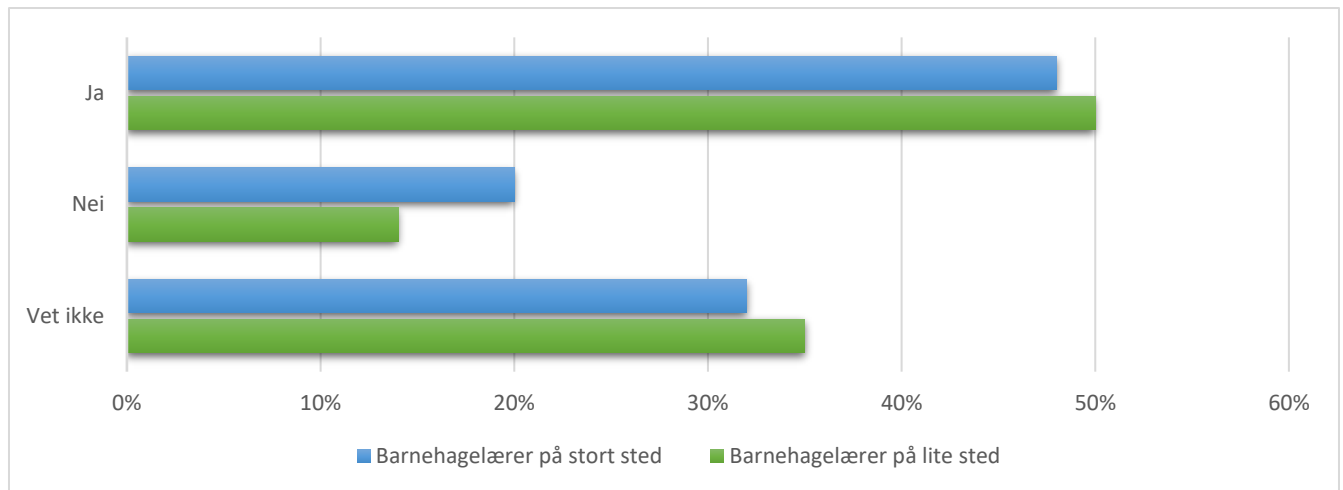
31% av barnehagelærere på stort sted svarer at det er en uskreven regel i barnehagen, mens 27% av barnehagelærere på lite sted svarer det samme.

På svaralternativet «Nei» svarer 54% av barnehagelærere på stort sted og 56% av barnehagelærere på lite sted.

Det er en liten andel som svarer at de ikke vet. 10% av barnehagelærere på stort sted og 4% av barnehagelærere på lite sted.

4.3 Taushetsplikten

Her presenteres resultatet fra spørsmålet «Du hører at to av dine kollegaer sitter og diskuterer høylytt om et bestemt barn mens de har pause, det er mange andre fra andre avdelinger som også har pause, vil du minne dine kollegaer på at taushetsplikten også gjelder innad i organisasjonen og ikke bør snakkes om i lunsjen?»



Figur 6 – Taushetsplikt innad i bedriften

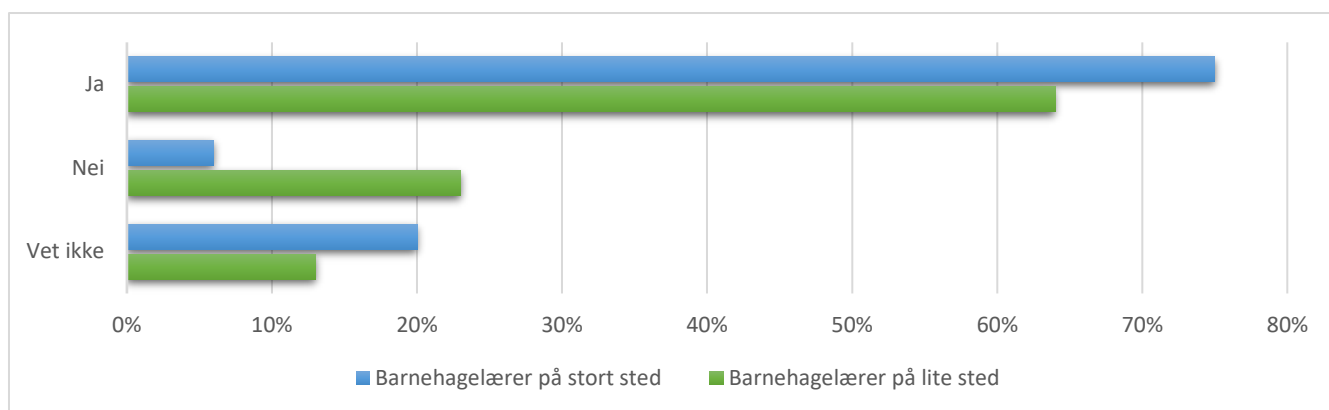
48% av barnehagelærere på stort sted og 50% av barnehagelærere på lite sted svarer ja, på spørsmålet om de ville ha minnet på sine kollegaer at taushetsplikten også gjelder innad i bedriften.

20% av barnehagelærere på stort sted og 14% av barnehagelærere på lite sted, svarer «nei» på spørsmålet, mens 32% av barnehagelærere på stort sted og 35% av barnehagelærere på lite sted svarer «vet ikke».

Jeg har også gitt mulighet for å kommentere på dette spørsmålet. De kommentarene jeg har fått på dette spørsmålet, er ganske like. Barnehagelærere fra begge gruppene kommenterer at det kommer an på hva som diskuteres: En barnehagelærer skriver om er det fremsnakk av barnet så ser ikke vedkommende problemet med å snakke om barn i pausen. Videre skriver en barnehagelærer at vedkommende ikke ser problemer i det, så lenge barnet omtales anonymt og det er korte beskjeder, fordi det gjerne er en beskjed som må huskes og gis i forbifarten.

4.3.1 Opplysninger på fritiden

Resultatene fra spørsmålet «Du får informasjon om et bestemt barn/familie på din fritid, noe som ifølge lovverket ikke omhandler taushetsplikten, vil du behandle dette som taushetsbelagte opplysninger?»



Figur 7 – Opplysninger på fritiden

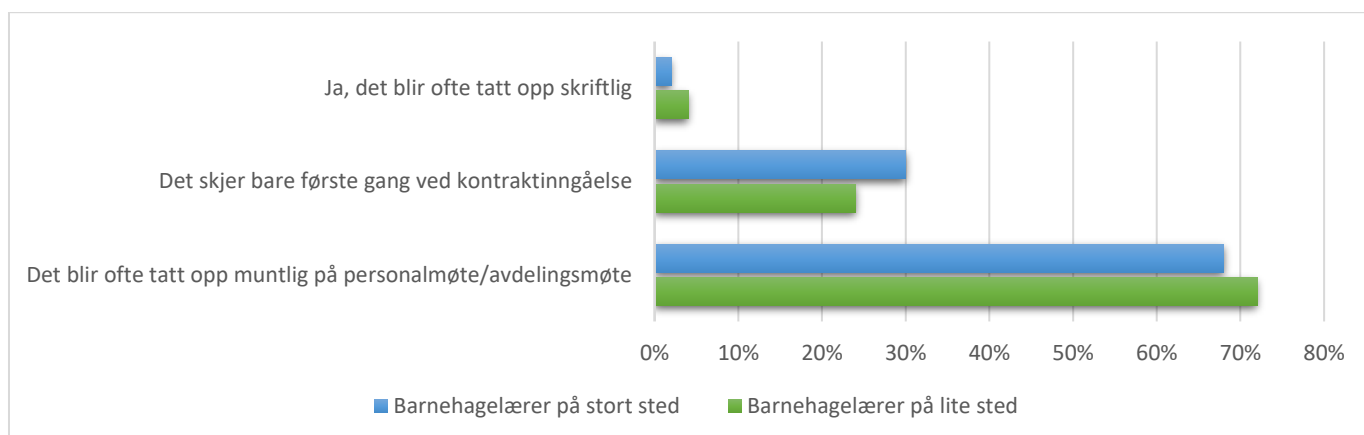
75% av barnehagelærere på stort sted og 64% av barnehagelærere på lite sted svarer at de ville ha behandlet opplysningene som taushetsbelagte opplysninger.

På svaralternativet «nei» svarer 6% av barnehagelærere på stort sted og 23% av barnehagelærere på lite sted. Mens 20% av barnehagelærere på stort sted og 13% av barnehagelærere på lite sted svarer «Vet ikke».

Her har jeg også gitt respondentene muligheten til å komme med kommentarer. En barnehagelærer fra et lite sted skriver at det kommer an på hvor sensitiv informasjonen er. En barnehagelærer fra et stort sted skriver at det kommer an på om barnet går i barnehagen som vedkommende arbeider og om det er opplysninger som er relevant for arbeidet som skal utføres, og at vedkommende da ville ha behandlet det som taushetsbelagte opplysninger.

4.3.2 Opprettholde kunnskap om taushetsplikten

I denne tabellen viser resultatene fra spørsmålet «Snakker de ansatte i barnehagen din jevnlig om taushetsplikten?»



Figur 8 – Opprettholde kunnskap om taushetsplikt

2% av barnehagelærere på stort sted og 4% av barnehagelærere på lite sted svarer at det ofte blir tatt opp skriftlig.

30% av barnehagelærere på stort sted og 24% av barnehagelærere på lite sted svarer at det kun skjer ved kontraktinngåelse.

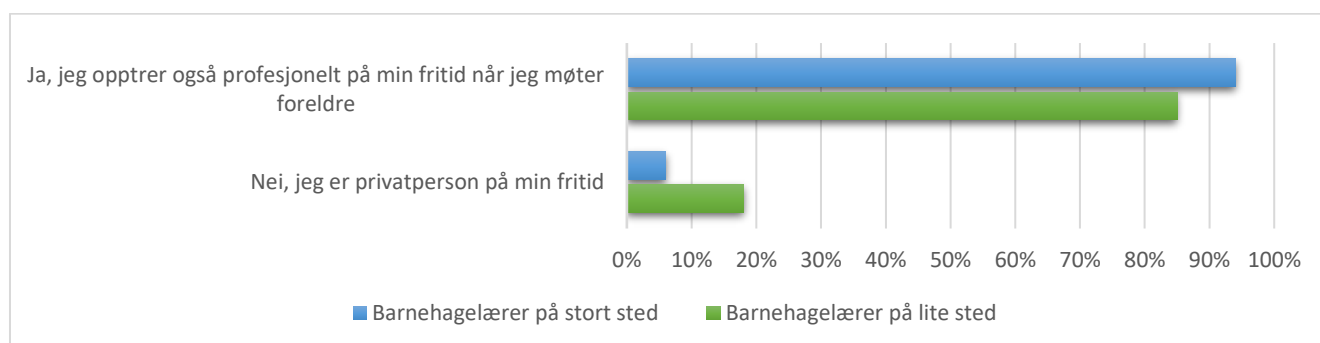
68% av barnehagelærere på stort sted og 72% av barnehagelærere på lite sted svarer at det ofte blir tatt opp muntlig på personalmøter og avdelingsmøter.

Her var det også mulighet for å komme med kommentarer. Barnehagelærere på lite sted svarte at det skjer sjelden at taushetsplikten blir tatt opp blant de ansatte i barnehagen som de er ansatt i.

Mens barnehagelærere på stort sted svarte at det blir ofte tatt opp i form av møter, kurs, muntlig og skriftlig og til at det sjelden blir tatt opp.

4.4 Profesjonalitet

I denne tabellen presenterer jeg resultatet fra spørsmålet «I hvilken grad klarer du å skille det profesjonelle og det private. Er du profesjonell når du møter foreldre på din fritid?».



Figur 9 – Privatperson

94% av barnehagelærere på stort sted og 85% av barnehagelærere på lite sted svarer at det også opptrer profesjonelt i sin fritid i møte med foreldre.

Mens 6% av barnehagelærere på stort sted og 18% av barnehagelærere på lite sted svarer at de er privatperson på sin fritid.

Jeg ga også mulighet for å kommentere på dette spørsmålet. Noen barnehagelærere fra lite sted svarer at de synes det er vanskelig, andre svarer at foreldre forsøker å bli venn med dem på Facebook, men disse forespørslene blir avvist av barnehagelæreren. De skriver at de er

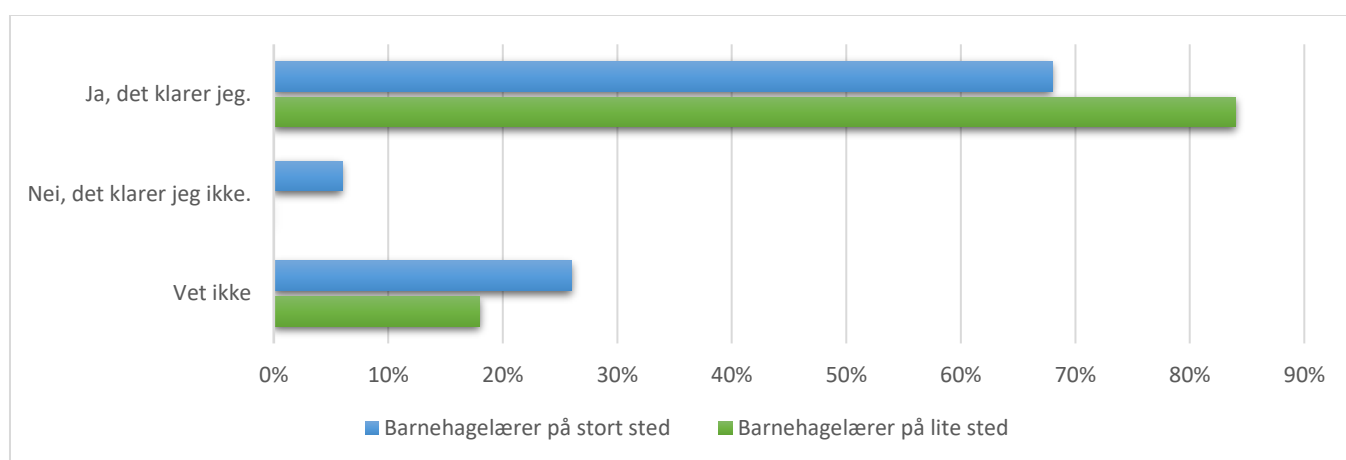
private, men opptrer profesjonelt i møte med foreldre på fritiden om de ikke har noe nær relasjon til vedkommende.

Mens en barnehagelærer på stort sted svarer at det kommer an på hvor godt vedkommende kjenner foreldrene, om det er venner av vedkommende og at vedkommende ikke snakker om barnehagerelaterte ting etter å ha avklart det med foreldrene.

4.4.1 Konfliktåndtering

I denne tabellen presenteres resultatet fra spørsmålet «Du har en venninne som har barnet sitt i din barnehage, hun havner i konflikt med en ansatt i barnehagen, og klager til deg om dette.

Klarer du å forholde deg nøytral i konflikten?»



Figur 10 - Konfliktåndtering

68% av barnehagelærere på stort sted og 84% av barnehagelærere på lite sted svarer at de vil klare å forholde seg nøytral i en konflikt mellom en venninne og barnehagen vedkommende jobber i.

Videre svarer 6% av barnehagelærere på stort sted at det ikke ville klare det. Det er ingen barnehagelærere fra lite sted som har valgt dette svaralternativet.

26% av barnehagelærere på stort sted og 18% av barnehagelærere på lite sted svarer at de ikke vet om de klarer å forholde seg nøytral i konflikten.

En barnehagelærer på lite sted kommenterer at vedkommende ville ha bedt venninnen sin om å gå til styrer og holde barnehagelæreren ute av konflikten på grunn av hensyn til kollegaen, barnehagen og venninnen, og at det å bli dratt inn i konflikten kan skape vansker for barnehagelæreren.

En barnehagelærer på stort sted svarer at vedkommende ville ha bedt henne om å gå til en annen person i barnehagen, eller ta det opp med vedkommende det gjelder, eventuelt ta det opp med kollegaen din sin nærmeste leder.

5 Drøfting

I dette kapittelet skal jeg drøfte mine funn fra spørreundersøkelsen opp imot teorien jeg har funnet, for å besvare min problemstilling «I hvilken grad kan bosted påvirke den profesjonelle barnehagelæreren?». Jeg vil referere til hvilke spørsmål jeg sikter til, med å skrive figur 1, figur 2 osv.

For å oppsummere fra teorien, så har jeg skrevet om taushetsplikten, og i hvilke lovverk du finner den beskrevet. Samt jeg har vært innom teori om profesjonell identitet, profesjonsetikk, profesjonelt skjønn, etisk dilemma og organisasjonsperspektivet. Dette er teori som jeg mener er relevant for min besvarelse av problemstillingen, og jeg har presentert datamateriale som jeg har fått fra mine respondenter.

Jeg har delt opp barnehagelærere i to grupper (se figur 1), barnehagelærere som er bosatt på et stort sted der folk ikke kjenner alle og barnehagelærere som bor på et lite sted der alle kjenner alle. Mine funn er at det ikke er så store forskjeller mellom disse to gruppene, men jeg vil likevel trekke frem det som skiller seg ut.

Jeg har delt dette kapittelet inn i tre underkapitler, med det samme titlene som har jeg brukt i empiridelen, dette for å binde sammen empirien og teorien.

5.1 Bruk av pauser: Arena for faglige samtaler?

I en travel arbeidsdag kan det være lett å gi beskjeder til kollegaer i forbifarten når en møtes i gangen, garderoben eller på andre plasser i barnehagen. Vi gir beskjeder videre der og da, slik at vi får gitt beskjeden til rette vedkommende før den blir glemt. Da tenker man gjerne ikke over på hvem andre som kan være i rekkevidde til å høre hva som blir sagt. Det er ikke sikkert at beskjeden er av sensitiv karakter, men når det likevel blir en kultur for å gi beskjeder i farten, så tenker man kanskje tilslutt ikke over hvilken type beskjeder som man gir videre. Det betyr at om det er taushetsbelagte opplysninger, så bør man være påpasselig at dette ikke blir videreformidlet i forbifarten, over hodet på andre barn, eller i pausen, med tanke på at man ikke har kontroll over hvem andre som kan høre beskjeden. Det vil si at om du har mulighet så kan du ta kollegaen du ønsker å snakke med inn på et annet rom der dere kan snakke

sammen alene og uforstyrret, eller om saken ikke haster, så kan man ta det opp på et faglig møte med andre pedagoger (Andreassen & Olsen, 2014, s. 63).

Med tanke på å snakke over hodet på barn eller bruke pausen som arena for faglige samtaler, stilte jeg spørsmål rundt dette (se figur 2). Her har barnehagelærere fra begge grupper svart ganske jevnt, men en kan imidlertid se en tendens på at barnehagelærere fra et stort sted oftere snakker over hodet på barn eller bruker pausen til å snakke med andre kollegaer. Ellers kan det jo stilles spørsmål om hva som er hensikten med å bruke pausen til å snakke over hodet på andre barn? Er grunnen at det er travelt i løpet av en arbeidsdag i barnehagen, at en må bare bruke de mulighetene som en får, i forbifarten, i pausen eller over hodet på andre barn? Når det gjelder det å gi beskjeder i forbifarten, så bør vi da være påpasselig på hvilken type beskjeder en gir fra seg i slike møter, det vil si at barnehagelæreren bør sile ut de beskjedene som er av sensitiv karakter og heller videreformidle dem til rette vedkommende når de har mulighet for å snakke sammen på tomannshånd.

Profesjonsetikken er viktig i yrket som barnehagelærer, og det ikke bare reglene som følges når barnehagelæreren handler, men det er den innsikten, forståelsen og empatien barnehagelæreren har som spiller en rolle i handlingen. Dermed kan vi si at barnehagelæreren handler ut ifra profesjons etiske ståsted (Christoffersen, 2011, s. 73-74). Dette er noe som gjenspeiles i svarene til barnehagelærerne i figur 2.

Barnehagelærere fra et lite sted ser ut til å være mer bevisste på når de er på jobb og ikke, enn barnehagelærere fra et stort sted (se figur 3). Kan det være fordi barnehagelæreren fra et lite sted kan bli oftere utfordret i møter med foreldre og barn i sin fritid? I Rammeplanen for barnehager (2017) står det at «barnehagen skal legge til rette for foreldresamarbeid og god dialog med foreldrene». Det betyr at de ansatte i barnehagen må legge til rette for å ha en god relasjon til foreldrene, og dette kan gjøres gjennom å ha en kommunikasjon med foreldrene og lytte til hva de har å fortelle. Det er også viktig å ha i tankene at det som foreldrene formidler av sensitive opplysninger til deg som barnehagelærer, ikke skal spres videre til andre ansatte i barnehagen med mindre det er til barnets beste. Eidhamar og Leer-Salvesen (2014, s.151) skriver at opplysninger om barn er ikke de ansattes felleseie, og dette er viktig å ta i betraktning når man har faglige samtaler med andre kollegaer på huset.

Det ser ut som at det er en liten tendens for barnehagelærere fra stort sted å bruke pausen som arena for å ta opp sensitive opplysninger om barn og foreldre (se figur 4). På dette spørsmålet var det også mulighet med å komme med kommentarer, og en barnehagelærer fra et lite sted

kommenterte at hun ikke opplevde at hun tok av pausen til en kollega, dersom hun ønsket å ta opp en sak med en bestemt kollega, da det var for henne viktig å ta opp slike temaer med andre pedagoger. Vi i barnehagen har ulike interesser, og har gjerne fordypet oss i ulike temaer, dermed sitter vi som et samlet team der vi har ulike kompetanser og derfor er det viktig å kunne bruke hverandre for å styrke det pedagogiske arbeidet med barna. Og om det skulle oppstå en sak der en er usikker på hvordan en skal gå frem, for eksempel om vi mistenker at et barn blir utsatt for omsorgssvikt, og vi har en kollega som har god kompetanse på dette området, skal vi kunne gå og rådføre oss med denne kollegaen. Barnet kan i den forbindelse forbli anonym i den samtalen med kollegaen. Jeg har derimot opplevd barnehager som har regler mot å bruke pausen til å diskutere barn eller foreldre, men jeg ser også at det er et fåtall av barnehager som har det ut ifra svar fra mine respondenter (se figur 5). På spørsmålet var det et flertall som svarte at de ikke hadde regler mot dette. Men ut ifra svar fra andre spørsmål som omhandler dette å snakke om barn og foreldre i pausen, vil det nok en regel mot å snakke om foreldre og barn i pausene, først og fremst øke bevisstheten til de ansatte. Det er også ofte at ansatte i en barnehage velger å la egne barn gå i samme barnehage som en jobber i, så en bør være bevisst på at forelderen til det barnet det snakkes om kan sitte på samme pauserom og høre hva som blir sagt. Dette tenker jeg er en større sjanse for at skjer på et lite sted, der ansatte i barnehagen ikke har så mange barnehager å velge mellom.

Kulturen i barnehagen kan imidlertid være en medvirkende årsak til om det snakkes om barn eller foreldrene i pausen, eller over hodet på andre barn, Andreassen og Olsen (2014, s.62) skriver at denne kulturen kan oppstå på grunn av manglende bevissthet til taushetsplikten. Denne kulturen kan være liten og kun innad på en avdeling, og de som blir nyansatt på denne avdelingen kan bli integrert inn i uformelle normer og verdier (Børhaug, Helgøy, Homme, Lotsberg & Ludvigsen, 2011, s. 139). Det vil si at de ansatte bør være bevisst på at de er rollemodeller for nyansatte i barnehagen. I noen tilfeller er det snakk om helt nyutdannede som ikke har vært i arbeidslivet fra før av og kanskje ikke våger å stille spørsmål over praksisen med å snakke i pausen eller over hodet på barn. Dette er noe jeg som student har reflektert over etter hvert som jeg har vært i praksis og har observert ansatte som har snakket med hverandre mens et barn har forsøkt å få kontakt med den ene ansatte. Som student føler man at vi stiller ganske svakt med tanke på å si ifra om saker man ikke synes er greit til den det gjelder, og man tar gjerne det kun opp med praksislærer. Dette kan jeg overføre til å være nyansatt, den nyansatte kan oppleve å få beskjed om at det er bare slik det blir gjort her i barnehagen og slik at det vært i alle de årene de har arbeidet der og at det har fungert. Altså er

det lite endringsvilje hos de ansatte. Og tilslutt vil den nyansatte ikke tenke over at det er et problem og dermed enten overse slik prat, eller bli en del av personalet som bruker enhver arena til å ta opp saker som handler om bestemte barn. Nå er det viktig å presisere at jeg tenker på saker som handler konkret om barn, og ikke generelt pedagogisk arbeid.

En barnehagelærer mente at det ikke var et problem å snakke om et barn i pausen så lenge det var fremsnakk av barnet. Fremsnakk, er motsatt av baksnakking, og betyr at en snakker positivt om en person som ikke er tilstede (Naob, u.å.). Fremsnakk kommer ofte i forbindelse med at en ønsker å ta vedkommende det snakkes om i forsvar, og vi kan da på en annen side vurdere om slik fremsnakk bare er av en positiv karakter, selv om det er det som er hensikten med fremsnakk. Barnehagelæreren kan heller velge å avslutte samtalen med å si at hun hører hva den andre sier, og at de kan ta det opp på tomannshånd i et annet rom om hun ønsker å rådføre seg. På den måten viser barnehagelæreren profesjonelt skjønn i situasjonen, og beslutter dermed å avslutte samtalen som alle kan høre og gir kollegaen et tilbud om å snakke om dette på tomannshånd, slik at hun kan rådføre seg på hvordan hun skal gå videre med situasjonen om det aktuelle barnet.

Er barnehagelærere som bor på et lite sted mer bevisste på sin profesjonelle rolle som yrkesutøver? Eller blir deres profesjonelle rolle mer utfordret når de er bosatt på et lite sted? En skal jo ikke så langt ifra større steder, før en finner barnehagelærere som bor i nærheten av sin arbeidsplass og dermed kan møte på foreldre og barn på fritiden, og havne i et dilemma om hvordan de skal opptre overfor foreldrene på sin fritid. Først og fremst tenker jeg at det er viktig som profesjonell å skille det private fra det profesjonelle, men likevel kunne være personlig, som Skau (2011, s.44) skriver. En har ulike væremåter alt etter hva som passer hvor, og man bør finne forskjellige måter å være personlig på både i private og offentlige sammenhenger (Skau, 2011, s. 45). Det vil si at en barnehagelærer bør kunne si ifra til en forelder som vil ta opp en sak som hører barnehagedagen til at dette er noe de kan ha et møte om i forbindelse med at forelderen leverer eller henter barnet sitt, og ikke på butikken der alle kan høre samtalen, eller ellers på barnehagelæreren fritid. I utgangspunktet har ikke barnehagelæreren taushetsplikt for opplysninger som vedkommende har fått vite på sin fritid (se figur 7). Her kommer den etiske delen inn, og barnehagelæreren bør da vurdere hvilken type opplysninger hun har fått vite og om foreldrene har fortalt henne dette som barnehagelærer eller som privatperson. Det vil si at barnehagelæreren må bruke profesjonelt skjønn, som Ohnstad (2015, s. 151) skriver er å bruke sin kompetanse og utdanning til å vurdere karakteren av opplysningene hun har fått.

Om en barnehagelærer har kontakt med en forelder på fritiden, som for eksempel at de har barn på samme idrettslag eller trener på samme treningssenter, og barnehagelæreren skal fortelle om helgen sin der hun kanskje har opplevd noe med den forelder som hun personlig synes at ikke var greit, bør barnehagelæreren skille mellom det som er privat og det som er profesjonelt. Rammeplanen for barnehager (2017) sier at barnehagen skal legge til rette for en god dialog i foreldresamarbeidet. Så det vil si at barnehagelæreren i en slik setting ikke bør sette søkelys på hva den forelder gjorde den helgen og heller fortelle om sin egen helg og bare si at hun møtte på den forelder uten å utdype noe mer om det.

5.2 Taushetsplikt

Vi som arbeider i barnehagen må signere på en erklæring om taushetsplikt. Dette er nedfelt i barnehageloven §20 «for virksomheter etter denne lov gjelder reglene om taushetsplikt i forvaltningsloven §§13 til 13f tilsvarende». Det vil si at den som er ansatt i barnehagen ikke kan snakke med utenforstående om personlige forhold som den ansatte har fått kjennskap til i forbindelse med sitt arbeid. Underveis som jeg samlet inn teori og mitt datamateriale, fikk jeg inntrykk av at det er en del barnehageansatte som ikke tenker over at de også har taushetsplikt innad i organisasjonen. Ifølge forvaltningsloven §13b punkt 3 der det står at taushetsplikten ikke er til hinder for «at opplysningene er tilgjengelig for alle tjenestemenn innen organet eller etaten i den utstrekningen som trengs for en hensiktsmessig arbeids- og arkivordning, bl.a. til bruk ved vegledning i andre saker». Dette betyr at med mindre det er til barnets beste skal ikke sensitive opplysninger være tilgjengelig for andre ansatte i barnehagen. En god vane for de som arbeider i barnehager er å diskutere eventuelle taushetsbelagte saker i faglige møter, som for eksempel på pedagogiske ledermøter eller personalmøter og ikke over hodet på andre barn, eller i pausen med andre ansatte (Andreassen & Olsen, 2014, s. 63).

Mine funn rundt dette med at en også har taushetsplikt innad i organisasjonen (se figur 6), viser at det er ganske jevnt mellom de to gruppene av barnehagelærere som ville ha minnet på kollegaene sine dette. Derimot er det rundt halvparten av barnehagelærere som svarte som svarte nei eller vet ikke på dette spørsmålet. I kommentarene kommer det frem at det kommer an på om det er fremsnakk av barnet, eller om barnet omtales anonymt og om det er korte beskjeder. Jeg har tidligere skrevet om fremsnakk og om kulturen for å gi beskjeder i forbifarten.

Videre spurte jeg mine respondenter om de ville ha behandlet opplysninger om et barn/forelder fra deres barnehage som taushetsbelagte opplysninger (se figur 7), selv om de

har fått vite dette på sin fritid. Barnehagelærere fra begge gruppene svarer at det kommer an på hvor sensitiv opplysningene er og om det er relevant for arbeidet som skal utføres i barnehagen. For det første bør barnehagelæreren vurdere hvilken type opplysninger de har fått og i hvilken forbindelse de har fått denne opplysningen. Har de fått vite dette som barnehagelærer eller privatperson? For det andre bør det tas hensyn til om dette er opplysninger som bare de som arbeider på avdelingen bør vite om fordi det er noe som påvirker barnet, eller om dette er opplysninger som de ansatte i barnehagen bør vite fordi det er til barnets beste. Er barnehagelæreren derimot i tvil om opplysningene hun har fått vite er taushetsbelagte, så er det en fin regel at en behandler opplysningene som taushetsbelagte (Eidhamar & Leer-Salvesen, 2014, s. 150).

Først og fremst kan vi jo stille spørsmålet om hvordan de ansatte i barnehagen forholder seg til taushetsplikten. Det er nok en del gråsoner der en må bruke sin profesjonelle skjønn til å vurdere opplysninger som taushetsbelagte eller ikke. Som jeg tidligere har skrevet så kan det være lett å gi beskjeder i forbifarten fordi en har det travelt og vi ønsker å få gitt beskjeden videre før vi glemmer det. En annen side av saken er også de opplysningene som er alminnelig kjent. Slike opplysninger er ifølge forvaltningsloven §13a punk 3, ikke taushetsbelagte. Men barnehagelæreren bør likevel ikke bidra til folkesnakket med, for eksempel å fortelle at den ene forelderen lukter alkohol når det barnet blir hentet selv om alkoholproblemet er kjent (Eidhamar & Leer-Salvesen, 2014, s. 150). Det vil si at det også gjelder fremsnakk av barn eller foreldre til andre utenfor barnehagen selv om det er fordi vedkommende ønsker å gi et positivt bilde.

Når det gjelder taushetsplikten bør den jevnlig tas opp blant de ansatte i barnehagen, dette er for å holde kunnskapen vedlike. Mine respondenter (se figur 8) svarte at den ofte ble tatt opp i forbindelse med personalmøter og avdelingsmøter og noen av mine respondenter svarte at den ble tatt opp skriftlig. Men det som var overraskende var at det var en god andel av de som har svart fra begge gruppene, 24% av barnehagelærere fra et lite sted og 30% av barnehagelærere fra et stort sted, svarte at taushetsplikten kun ble tatt opp ved kontraktinngåelse. Dette tolker jeg som at de ikke opplever at taushetsplikten blir tatt opp jevnlig i plenum, som for eksempel på et personalmøte eller avdelingsmøte. Om barnehagelærere opplever at dette temaet om taushetsplikt ikke blir jevnlig vedlikeholdt så bør barnehagelæreren selv føre opp temaet over aktuelle saker på et møte da det er viktig å kunne holde kunnskapen vedlike. Noen ansatte kan sitte og være usikker på hvor grensen går for hva som er taushetsbelagt og hva som er alminnelig kjent. På en annen side er det også viktig å ta opp at selv om vi har taushetsplikt,

så har vi også ifølge barnehageloven §22 meldeplikt til barnevernet og det gjelder da relevant informasjon som hører til en sak vi vil melde videre. Vi må også innhente samtykke fra foreldre om en trenger å samarbeid med andre instanser som for eksempel Pedagogisk psykologisk tjeneste, PPT.

5.3 Den profesjonelle barnehagelæreren

Underveis i utdanningen begynner den profesjonelle identiteten til barnehagelæreren å ta form. Det er en del av det yrket som personen velger, og det handler om å identifisere seg med yrket og seg selv som yrkesutøver, og denne identiteten er konstant under utvikling (Heggen, 2008, s. 321). Dine verdier, ferdigheter og holdninger er også viktig i den profesjonelle identiteten, dette er dine personlige egenskaper, det vil si dette er hva du vet om deg selv som yrkesutøver (Heggen, 2008, s. 324). Barnehagelæreren kan møte foreldre og barn i fritiden, for eksempel i butikken eller i forbindelse med et idrettsarrangement. Barnehagelærere som bor på et lite sted, eller bor nært arbeidsstedet sitt, har gjerne en større sjanse på å treffe på foreldre og barn på fritiden.

Det å forholde seg profesjonell i møte med foreldre og barn i fritiden (se figur 9) kan være en utfordring, fordi barnehagelæreren kan kjenne på et dilemma om hvordan hun eller han skal opptre i slike møter. De fleste av barnehagelærere fra et stort sted svarte at de ville ha forholdt seg profesjonell i slike møter, mens barnehagelærere fra et lite sted svarte at de var privatperson på sin fritid. Kan dette være et resultat av at barnehagelærere på et lite sted kan ofte ha relasjoner til foreldrene som har barn i barnehagen som de jobber i i motsetning til barnehagelærere på et større sted?

Selv om det er barnehagelærers fritid så vil det likevel kunne farge foreldrenes syn på deg som profesjonell. Det kan være det korte møtet på butikken som setter inntrykk hos den involverte parten, ifølge Bråten (Skau, 2011, s. 28). Det vil si at om du opptre på en måte som foreldrene ikke synes noe om og du kanskje ikke har en god kjemi med foreldrene fra før av, kan dette være med å på å forverre forholdet mellom dere. Dette vil nok være en utfordring på steder der alle kjenner alle. Skau (2011, s. 69) beskriver den profesjonelle personen som et hus, der den personlige kompetansen er grunnmuren, og reisverket er yrkesspesifikke ferdigheter og teoretisk kompetanse. I sosiale yrker er det viktig at man har alle disse komponentene på plass for om vi som barnehagelærere kun styrker oss teoretisk, uten å se menneskene som vi arbeider med mister vi noe viktig når vi skal utøve yrket. Det vil si at man kan bruke disse møtene som en gylden mulighet til å styrke relasjonen mellom

barnehagelæreren og foreldrene med være personlig, men samtidig profesjonell i møtet med foreldrene på fritiden (Skau, 2011, s. 44).

Noen barnehagelærere opplever å få barn av venninner, familiemedlemmer eller naboer, i barnehagen de arbeider i. Jeg stilte derfor spørsmål om barnehagelæreren vil klare å forholde seg nøytral i en konflikt mellom sin venninne og barnehagen (se figur 10). Der kom det frem at barnehagelærere som ikke var sikker på om ville ha klart å forholde seg nøytral ville ha sagt ifra om at de ikke vil bli involvert i saken. Barnehagelæreren havner i et etisk dilemma der interessene og verdiene står i konflikt (Eidhamar & Leer-Salvesen, 2014, s. 164) og hun er i tvil om hvordan hun skal handle. Her tenker jeg at det er viktig for barnehagelæreren å være trygg nok på sin rolle og si ifra til begge involverte parter at hun ikke ønsker å bli involvert i konflikten på grunn av sin lojalitet til arbeidsgiver, venninnens barn og venninnen selv.

5.4 Konklusjon

Etter hvert som jeg har drøftet ser jeg at mye av det jeg drøfter glir om hverandre. Det kan være en liten tendens til at barnehagelærere som er bosatt på et lite sted blir mer utfordret profesjonelt da de oftere møter på foreldre og barn på fritiden enn det barnehagelærere på et større sted gjør. Barnehagelærerne fra begge grupper svarer ganske jevnt, det er noe som har skilt seg ut, men alt i alt ser det ut som at barnehagelærere i liten grad blir påvirket av bosted.

6 Avslutning

For å oppsummere så har jeg i denne besvarelsen presentert teori om taushetsplikt, profesjonell identitet, profesjonelt skjønn, profesjonsetikk, etisk dilemma og mine funn i fra spørreundersøkelsen. Jeg har så drøftet dette opp imot hverandre. Selv om jeg på forhånd har satt meg opp underkapitler så ser jeg underveis i drøftingen at mye av det jeg har tatt med av teori, glir inn i hver figur jeg har skrevet om. Jeg har vært innom det å være profesjonell barnehagelærer, om viktigheten med taushetsplikten og det å ta den jevnlig opp for å vedlikeholde denne da det ofte kan oppstå gråsoner som en skulle ha snakket om, slik at en vet hvordan en skal håndtere tvilen om en skulle havne i en lignende situasjon.

Profesjonsetikken er en del av vår profesjon og barnehagelæreren bør bruke sin kompetanse, både den personlige og faglige, og dømmekraft til å fatte beslutninger i saker som oppstår. Å ha venninnens barn i barnehagen du jobber i kan være utfordrende om det oppstår konflikt imellom barnehagen og venninnen din, du kan da havne i et dilemma der verdiene dine står imot hverandre fordi du vil være lojal til begge parter.

Litteraturliste

- Andreassen, B-O. & Olsen, T.A. (2014). *Religion, etikk og filosofi i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget
- Børhaug, K., Helgøy, I., Homme, A., Lotsberg, D. Ø., & Ludvigsen, K. (2011). *Styring, organisering og ledelse i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Christoffersen, S. A. (2011). Profesjonsetikk som dømmekraft. I S.A Christoffersen (Red.), *Profesjonsetikk: Om etiske perspektiver i arbeidet med mennesker* (2.utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6.utg). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Den norske akademis ordbok. (u.å.). *Fremsnakke*. Hentet 20.05.2019 fra <https://www.naob.no/ordbok/fremsnakke>
- Eidhamar, L.G. & Leer-Salvesen, P. (2014). *Nesten som deg selv – barn og etikk* (4.utg). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Gundersen, D. (2017). *Lojalitet*. I Store norske leksikon. Hentet 17.05.2019 fra <https://snl.no/lojalitet>
- Heggen, K. (2008). Profesjon og identitet. I A. Molander & L.I. Terum. (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 321-332). Oslo: Universitetsforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P.A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5.utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Justis- og beredskapsdepartementet. (1967). Lov om behandlingsmåte i forvaltningssaken (LOV-1967-02-10). Hentet 24.04.2019 fra <https://lovdata.no/dokumentet/NL/lov/1967-02-10>
- Kunnskapsdepartementet. (2005). Lov om barnehager (LOV-2005-06-17-64). Hentet 24.04.2019 fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Ohnstad, F.O. (2015). *Profesjonsetikk i skolen. Læreres etiske ansvar* (2.utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Ringdal, K. (2018). *Enheter og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvalitativ metode* (4.utg). Bergen: Fagbokforlaget

Skau, G.M. (2011). *Gode fagfolk vokser – Personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (4.utg). Oslo: Cappelen Damm AS

Tholin, K.R. (2015). *Profesjonsetikk for barnehagelærere*. Bergen: Fagbokforlaget

Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehager: Innhold og oppgaver*. Hentet fra <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan/samarbeid-hjem-barnehage/>

Vedlegg 1

Formål

Formålet med dette spørreskjema er å samle inn materiale til en bacheloroppgave på barnehagelærerutdanningen. Oppgaven undersøker hvilken betydning bosted kan ha for ansatte i barnehager i forhold til for eksempel taushetsplikt og samvær/møte med foreldre på fritiden.

I spørreskjemaet finner du ti spørsmål med ulike svaralternativer. Det er også mulig å svare mer utfyllende der hvor det er kommentarfelt. Dine svar vil være med å danne grunnlag for formulering av spørsmål som skal brukes i intervju med utvalgte barnehagelærere.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålet jeg har skrevet om. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

De personer som vil ha tilgang til svarene dine er student og veileder. Denne besvarelsen er anonym, og dine svar vil ikke kunne spores tilbake til deg. Når oppgaven er ferdig vil alle data bli slettet.

Tusen takk for hjelpen.

Vedlegg 2

Bor du på et lite sted, der alle kjenner alle, eller et større sted hvor du ikke kjenner alle?

- (1) Bor på et lite sted der alle kjenner alle
- (2) Bor på et stort sted der folk ikke kjenner alle

Jobber du som

- (1) Barnehagelærer
- (2) Fagarbeider
- (3) Assistent

Du har pause, og vil gjerne snakke med noen om et bestemt barn eller foreldre.

Diskuteres foreldre eller barn i lunsjen med andre kollegaer ved andre avdelinger?

- (1) Det skjer daglig.
- (2) Det skjer av og til.
- (3) Det skjer aldri.

Du hører at to av dine kollegaer sitter og diskuterer høylytt om et bestemt barn mens de har pause, det er mange andre fra andre avdelinger som også har pause, vil du minne dine kollegaer på taushetsplikten også gjelder innad i organisasjonen og ikke bør snakkes om i lunsjen?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke
- (4) Kommentar: _____

Du får informasjon om et bestemt barn/familie på din fritid, noe som ifølge lovverket ikke omhandler taushetsplikten, vil du behandle dette som taushetsbelagte opplysninger?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke
- (4) Kommentar: _____

Har dere regler for om det kan snakkes om barn/foreldre i deres pause?

- (1) Ja, vi har det skriftlig.
- (2) Ja, men det er en uskreven regel.
- (3) Nei.
- (4) Vet ikke.

Snakker de ansatte i barnehagen din jevnlig om taushetsplikten?

- (1) Ja, det blir ofte tatt opp skriftlig.
- (2) Det skjer bare første gang ved kontraktinngåelse.
- (3) Det blir ofte tatt opp muntlig på personalmøter/avdelingsmøter.
- (4) Annet: _____

Er de ansatte i barnehagen bevisst på at de er på jobb hele tiden, dette inkluderer lunsjpausen, eller snakker de om foreldre/barn over hode på andre barn eller i lunsjen?

- (1) De er bevisst på at de er på jobb
- (2) Det snakkes over hode på barn om foreldre/andre barn

Du har fått vite noe sensitivt om et barn, og vil gjerne snakke med en kollega ved en annen avdeling om dette barnet, da din kollega har kompetanse/mer kjennskap til det du lurer på, men dere får kun en mulighet å treffes i lunsjen, tar du opp temaet med din kollega da, selv om det sitter andre ansatte rundt og kan høre samtalen?

- (1) Ja, det ville jeg ha gjort, vi får ikke tid ellers i arbeidstiden.
- (2) Nei, dette tar jeg opp når vi kan diskutere alene.
- (3) Annet
- (4) Kommentar: _____

I hvilken grad klarer du å skille det profesjonelle og det private. Er du profesjonell når du møter foreldre på din fritid?

- (1) Ja, jeg opptrer også profesjonelt på min fritid når jeg møter foreldre.
- (2) Nei, jeg er privatperson på min fritid.
- (3) Annet.
- (4) Kommentar: _____

Du har en venninne som har barnet sitt i din barnehage, hun havner i konflikt med en ansatt i barnehagen, og klager til deg om dette. Klarer du å forholde deg nøytral i konflikten?

- (1) Ja, det klarer jeg.
- (2) Nei, det klarer jeg ikke.
- (3) Vet ikke.
- (4) Kommentar: _____

Takk for besvarelsen.