

# BACHELOROPPGAVE

«Vi må snakke åpent om temaet med barna»

En kvalitativ studie om hvordan pedagogiske ledere kan øke assistentenes faglige kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges.

«We need to talk openly about the topic with the children»

A qualitative study on how pedagogical leaders can increase the assistant's academic competence on how sexual abuse against children can be prevented.

**Kandidatnummer: 481**

BLUBACH 2020

Fakultet for lærarutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Veileder: Hanne Blaafalk

Innleveringsdato: 02.06.2020

Antall ord: 9882

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.

## Sammendrag

I denne bacheloroppgaven er det overordnede temaet forebygging av seksuelle overgrep, hvor problemstillingen er følgende: «Hvordan kan pedagogisk leder øke assistentenes faglige kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges?»

Gjennom undersøkelsen ønsket jeg å tilegne meg kunnskap om akkurat dette temaet for å være bedre rustet da jeg skal ta master i barnevern. For å finne svar på problemstillingen benyttet jeg den kvalitative forskningsmetoden, og det ble gjennomført intervju av to pedagogiske ledere i ulike barnehager.

Resultatene fra intervjuet tyder på at pedagogiske ledere opplever sin egen faglige kompetanse som liten. Dette kan skyldes manglende fokus på temaet gjennom utdanning, eller at informantene har i liten grad fått tilgang til kompetanseøkende tiltak i barnehagen de arbeider. Samtidig viser funn i undersøkelsen at informantene har faglig kompetanse til å forebygge seksuelle overgrep, men at de er usikre på hvordan den faglige kompetansen hos assistenter kan økes. Dermed kan det konkluderes med at det trengs et kompetanseløft i barnehagesektoren. Det kan gjøres ved å bli skolert om temaet gjennom utdanningen eller at barnehageansatte får tilgang til kompetanseøkende midler som kurs. Dette kan bidra til at pedagogiske ledere har nok faglig kompetanse til å kunne øke assistentenes faglige kompetanse.

## Summary

In this bachelor thesis, the overall theme is the prevention of sexual abuse, where the issue is: "How can the pedagogical leader increase the assistant's academic competence on how sexual abuse against children can be prevented?".

Through the survey, I wanted to gain knowledge about this particular topic in order to be better equipped to take a master's degree in child welfare. To find answers to the problem, I used the qualitative research method and an interview was conducted by two pedagogical leaders in different kindergartens.

The results of the interview indicate that pedagogical leaders experience their own academic competence as low. This may be due to a lack of focus on the topic through their education, or because the informants have little access to skills-enhancing measures in their kindergarten. At the same time, findings in the survey show that informants have the academic competence to prevent sexual abuse, but that they are uncertain about how the academic competence of assistants can be increased. Thus, it can be concluded that a skills boost is needed in the kindergarten sector. This can be done by being educated about the topic through education or by providing assistant's with access to skills enhancement funds as courses. This can help pedagogical leaders to gain enough academic competence and be able to increase their assistant's competence.

# Innholdsfortegnelse

<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>2</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>3</b>
<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1 BAKGRUNN FOR PROBLEMSTILLING</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2 PROBLEMSTILLING</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 OPPBYGGING AV OPPGAVEN</b> .....	<b>6</b>
<b>2. BEGREPSAVKLARING</b> .....	<b>7</b>
<b>3. FORSKNINGSRAPPORT OM TEMAET</b> .....	<b>8</b>
<b>4. TEORI</b> .....	<b>9</b>
4.1 PEDAGOGISK LEDERS ANSVAR.....	9
4.1.1 TEAMLEDERS VEILEDNINGSANSVAR .....	10
<b>4.2 FAGFOLKS KOMPETANSE</b> .....	<b>10</b>
<b>4.3 KOMPETANSEUTVIKLING I BARNEHAGEN</b> .....	<b>11</b>
4.3.1 TEAMORGANISERING .....	11
4.3.2 TEAMLEDELSE .....	11
4.3.3 TEAMLÆRING .....	12
4.3.4 KOMMUNIKASJONENS BETYDNING FOR TEAMLÆRING .....	13
<b>4.4 FOREBYGGENDE ARBEID I BARNEHAGEN</b> .....	<b>13</b>
4.4.1 SAMTALER MED BARN .....	13
<b>5 METODE</b> .....	<b>15</b>
5.1 KVALITATIV METODE .....	15
5.1 UTVALG.....	15
5.2 GJENNOMFØRING AV INTERVJU .....	16
5.3 TRANSKRIBERING OG ANALYSE .....	16
5.4 ETISKE HENSYN .....	17
5.5 RELIABILITET OG VALIDITET .....	17
<b>6 PRESENTASJON AV DATA</b> .....	<b>19</b>
6.1 PEDAGOGENS KOMPETANSE OG UTDANNING .....	19
6.2 ASSISTENTENES KOMPETANSE OG KOMPETANSEUTVIKLING .....	20
6.3 FOREBYGGENDE ARBEID.....	21
<b>7. DRØFTINGSKAPITTEL</b> .....	<b>23</b>
7.1 PEDAGOGENS KOMPETANSE OG UTDANNING .....	23
7.2 ASSISTENTENES KOMPETANSE OG KOMPETANSEUTVIKLING .....	24
7.3 FOREBYGGENDE ARBEID.....	27
<b>8. AVSLUTNING OG KONKLUSJON</b> .....	<b>31</b>
<b>LITTERATURLISTE</b> .....	<b>33</b>
<b>VEDLEGG</b> .....	<b>35</b>
VEDLEGG 1 – SAMTYKKESKJEMA.....	35
VEDLEGG 2 - INTERVJUGUIDE .....	38
VEDLEGG 3 – BEREDSKAPSPLAN I MARIANNES BARNEHAGE .....	39

## 1. Innledning

Målet med bacheloroppgaven er å se på hvordan pedagogisk leder i barnehagen kan øke assistentenes faglige kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges. Rammeplan for barnehagen skriver at personalet i barnehagen skal vite hvordan seksuelle overgrep kan forebygges (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 11). Ansattgruppen i barnehagen består av både faglærte og ufaglærte medarbeidere (Aasen, 2018, s. 21). Ansvar for å øke den faglige kompetansen hos assistentene ligger hos de pedagogiske lederne. Denne kompetansen må også ivaretas for at barnehagen skal kunne drives i tråd med lov og rammeplan (Ødegård & Røys, 2013, s. 45).

Teori og forskning beskriver at det er manglende kompetanse om temaet. «*Svikt og svik*» som er en forskningsrapport, påpeker at manglende kompetanse er årsaken til at overgrepene som gjennomgås i rapporten ikke ble forebygget eller avdekket (NOU 2017:12, s. 63). Rapporten skriver at personer som jobber med barn hadde vanskeligheter med å snakke med barn om vanskelige tema (NOU 2017: 12, s.106-107). Det konkluderes at yrker hvor en møter barn bør ha grunnleggende kunnskap om hvordan seksuelle overgrep kan forebygges (NOU 2017:12, s.64). Dette skal sikres gjennom å holde øvelser der det fokuseres på å øke kompetansen jevnlig i etater som arbeider med barn (NOU 2017:12, s.109). Et av de forebyggende tiltakene som nevnes i rapporten er å gjennomføre samtaler med barn om temaet kropp og grensesetting (NOU 2017:12, s. 86).

Rapporten trekker frem at dagens barnehager består i stor grad av personell uten pedagogisk utdanning, og at det er viktig at alle ansatte får kompetanse om seksuelle overgrep, vold og omsorgssvikt mot barn (NOU 2017:12, s.69). I denne oppgaven fokuseres det på teamorganisering som metode for å øke kompetansen i teamet i barnehagen. Metoden for innsamlingen av data er forskningsintervju av to pedagogiske ledere fra ulike barnehager (Les Marianne og Henriette). Mine funn fra undersøkelsen stemmer på noen områder med hva teorien sier om fagfolks kompetanse. Informantene påpekte at de hadde manglende kompetanse om temaet, men begge ønsket å øke den faglige kompetansen ved å benytte formell læring og teamlæring.

## 1.1 Bakgrunn for problemstilling

Bakgrunnen for problemstillingen er en økende interesse for ledelse og seksuelle overgrep som tema. Gjennom forskningsprosjektet ønsker jeg å tilegne meg kunnskap om hvordan seksuelle overgrep kan forebygges. Dette vil jeg dra nytte av da jeg i senere tid ønsker å jobbe i barnevernet.

## 1.2 Problemstilling

På bakgrunn av det som er skrevet ovenfor er jeg kommet frem til følgende problemstilling:

*«Hvordan kan pedagogisk leder øke assistentenes faglige kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges?»*

## 1.3 Oppbygging av oppgaven

Bacheloroppgaven er delt inn i åtte kapitler. I kapittel en gjøres det rede for valg av tema og problemstilling. I kapittel to presenteres en begrepsavklaring av sentrale begreper. I kapittel tre presenteres relevant forskning på området. I kapittel fire presenteres relevant teori. I kapittel fem presenteres forskningsmetoden som ble benyttet. I kapittel seks kommer en presentasjon av data og i kapittel syv drøftes teori opp mot data for å forsøke å finne svar på problemstillingen. I kapittel åtte av oppgaven presenteres en avslutning med konklusjon.

## 2. Begrepsavklaring

I dette kapittelet vil det gjøres rede for sentrale begreper som vil bli benyttet i oppgaven. Begreper som ikke er gjort rede for her, vil bli gjort rede for fortløpende gjennom oppgaven.

### Kompetanse

Begrepet kompetanse sees på som bredere enn begrepet kunnskap. Gotvassli definerer begrepet følgende «Summen av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer som finnes hos den enkelte barnehageansatte og i barnehagen i sin helhet» (2004, s. 74).

### Faglig kompetanse

Faglig kompetanse handler om «forskningsbaserte kunnskaper om barn, deres omsorgs-, utviklings- og læringsbehov og en bred faglig innsikt om problemtilstander, tiltak og muligheter, samt ulike faglige forståelsesmåter med relevans for barn» (Gotvassli, 2013, s. 42). I denne oppgaven blir det vektlagt hvordan pedagogisk leder kan øke assistentene sin faglige kompetanse. Med dette menes det at assistentene skal få kunnskap om forebygging av seksuelle overgrep, og opparbeide seg ferdigheter i praktisering av forebyggende arbeid.

### Seksuelle overgrep

Ifølge Aasland er seksuelle overgrep når «en autoritetsperson tvinger, lokker eller truer barnet til å delta i eller se på seksuell omgang, handling eller atferd» (2014, s. 33). Begrepet seksuelle overgrep kan deles inn i tre kategorier. Den første omhandler seksuell omgang som kan skje analt, oralt eller vaginalt. Her blir da enten penis eller fingre ført inn i ulike kroppsåpninger på barnet. Den andre kategorien omhandler seksuell handling. Det vil si at overgriper beføler barnet hvor barnet kan bli tvunget, truet eller manipuleres til å ta på kjønnsorganet til overgriper. Den siste kategorien omhandler seksuell atferd. Her er overgriper ikke i fysisk kontakt med barnet. Eksempler på dette kan være hvis overgriper blottet seg, får barnet til å gjøre seksuelle handlinger med seg selv gjennom tvang, eller at barnet blir tvunget til å filme eller fotografere enten seg selv eller overgriper i ulike seksuelle stillinger (Aasland, 2014, s. 33). Søftestad skriver at overgrep ofte er at barn involveres i handlinger de ikke skjønner hva er eller er moden for og at handlingene er krenkende mot barnet (Søftestad, 2018, s. 23).

### 3. Forskningsrapport om temaet

Rapporten «Svikt og Svik» fra 2017 omhandler en gjennomgang av saker hvor barn har vært utsatt for vold, seksuelle overgrep og omsorgssvikt. Hensikten med rapporten var å gjennomgå 20 saker og i ettertid undersøke om forholdene kunne vært forebygget eller avdekket på et tidligere tidspunkt (NOU 2017:12, s. 11). Rapporten belyser at svikten lå i flere ledd. Manglende kunnskap og kompetanse i etater hvor barn involveres er en sentral årsak til at hendelsene mot barna ikke ble oppdaget (NOU 2017:12, s. 63).

Utvalget i rapporten foreslår tiltak som kan sikre at etatene har kunnskap, kompetanse og rutiner om samtaler med barn. Det foreslås og om tiltak som berører regelverket og gjennomgåing av dette for å sikre at barn har trygge rammer rundt seg for å kunne fortelle om seksuelle overgrep, vold og omsorgssvikt. For å kunne realisere tiltakene som ble nevnt ovenfor, foreslår utvalget to måter å praktisere dette på. Første tiltak er «gjennomføre et kompetanseløft i tjenestene om samtaler med barn og barns medvirkning» og «utvikle rutiner for å sikre samtaler med barn og barns medvirkning i alle tjenester» (NOU 2017:12, s. 15).

Utvalget hevder at kompetanse og kunnskap er grunnleggende i arbeidet med å avdekke, forebygge, forhindre vold, seksuelle overgrep og omsorgssvikt mot barn (NOU 2017: 12, s. 64). For at dette skal la seg gjøre må barnehageansatte snakke med barn. Utvalget hadde funn fra forskning som viser at tjenestepersoner hadde manglende kompetanse i å snakke med barn om vanskelige ting (NOU 2017: 12, s.106-107). Utvalget mener at alle yrker hvor en møter barn bør ha grunnleggende kunnskap om hvordan en kan forebygge og avdekke seksuelle overgrep (NOU 2017:12, s.64). De trekker fram at alle barn i skole og barnehage, skal få alderstilpasset informasjon om seksuelle overgrep og vold (NOU 2017: 12, s. 86).

Rapporten trekker frem at det bør snakkes om kropp og grenser i barnehagen, for at barn skal få utvikle et språk slik at de enklere kan si ifra om overgrep (NOU 2017:12, s. 86). Gjennom rapporten belyses nødvendigheten av kompetanseheving. Dette vil bidra til at personer som jobber med barn har kompetanse i hvordan man kan forebygge seksuelle overgrep. Utvalget hevder at en god måte øke kompetansen på kan være å holde øvelser jevnlig, hvor etater som arbeider med barn kan delta for å øke sin kompetanse (NOU 2017:12, s.109). Barnehager består i stor grad av personell uten pedagogisk utdanning og det er viktig at alle ansatte får kompetanse om seksuelle overgrep, vold og omsorgssvikt mot barn (NOU 2017:12, s.69).



## 4. Teori

I dette kapittelet vil det bli tatt for seg relevant teori som støtter oppunder problemstillingen. Det vil bli tatt opp pedagogisk leders ansvar og veiledningsansvar, barnehageansattes kompetanse om temaet, og kompetanseutvikling gjennom teamorganisering, teamledelse og teamlæring. Det vil så bli fokusert på forebygging, forebyggende arbeid og samtaler med barn som forebyggende metode. Gjennom teoridelen og videre i oppgaven vil ordet pedagogisk leder være synonymt med teamleder.

### 4.1 Pedagogisk leders ansvar

Som pedagogisk leder stilles det krav om formell utdanning. Dette er viktig for å sikre at personalet har den nødvendige kompetansen til å drive barnehagen til det beste for både foreldre og barn, men også for å sikre at arbeidet gjøres i tråd med lov og rammeplanen for barnehagen (Ødegård & Røys, 2013, s. 45). Ifølge rammeplanen har pedagogisk leder ansvar for å iverksette det pedagogiske arbeidet, og tilse at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 16).

Pedagogiske ledere skal stadig oppdatere seg på ny forskning og teori som kan ha betydning for arbeidet i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2018, s. 15).

Pedagogisk leder er ansvarlig for å kartlegge og finne ut hvilke kompetanser assistentene trenger (Aasen, 2018, s. 146). Dette er fordi assistentene trenger faglig kompetanse for å løse arbeidsoppgavene i barnehagen (Aasen, 2018, s. 33). Aasen (2018, s. 56) skriver at teamet skal ha ulike kompetanser når det gjelder både fag og personligheter.

Rammeplanen påpeker at personalet **skal** vite hvordan seksuelle overgrep kan forebygges og oppdages (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 11). Assistentene er ofte alene med barnegrupper og enkeltbarn, noe som krever at de innehar faglig kompetanse om hvordan seksuelle overgrep kan forebygges (Aasen, 2018, s. 165). Personalet skal også kjenne til opplysningsplikten, som innebærer at personalet uten hinder skal melde fra til barnevernet dersom det er grunn til å tro at barn blir utsatt for omsorgssvikt (Barnehageloven, 2005, § 22).

#### 4.1.1 Teamleders veiledningsansvar

Ifølge rammeplan skal pedagogisk leder «veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.16). Veiledning er et godt verktøy pedagogisk leder kan ta i bruk for å øke kompetansen i teamet (Mørreaunet, 2019, s. 159). Hensikten med å veilede er at veisøker skal få muligheten til læring og utvikling (Mørreaunet, 2019, s. 165). Gjennom observasjon av assistentene i det daglige arbeidet får pedagogisk leder innsikt i deres kunnskaper og kompetanser. Med denne informasjonen er leder ansvarlig, og kan tilpasse veiledningen slik at assistentene får mulighet til læring og utvikling (Gotvassli, 2013, s. 87).

Et annet viktig aspekt av veiledningsansvaret er at veiledning kan benyttes for å øke kompetansen til assistentene, slik at kompetansen er god nok for at arbeidet gjøres i tråd med lov og rammeplan for barnehagen (Ødegård & Røys, 2013, s. 45). I dette arbeidet vil assistentene vil ha ulike opplærings og veiledningsbehov (Ødegård & Røys, 2013, s. 47). Pedagogisk leder kan bruke veiledning for å øke assistentenes faglige kompetanse (Mørreaunet, 2019, s.162).

#### 4.2 Fagfolks kompetanse

I en proposisjon til stortinget, kalt opptrappingsplan mot vold og overgrep står det at barnehager ikke har tilstrekkelig kompetanse til å praktisere godt forebyggende arbeid, og at det er behov for kompetanseheving i barnehagesektoren (Barne- og likestillingsdepartementet, 2016, s. 17-30). En av strategiene som blir presentert er at kunnskap om vold og overgrep skal integreres relevante profesjons og fagutdanninger (Barne- og likestillingsdepartementet, 2016, s. 17). Søftestad nevner den samme problemstillingen. Hun beskriver en fortvilelse over at barnehagelærerutdanningen per 2018 ikke har obligatorisk undervisning om seksuelle overgrep. Hun utnevner kurs, konferanser og faglitteratur som midler barnehageansatte kan ta i bruk for å utvikle sin kunnskap (Søftestad, 2018, s. 267). Hun påstår at kompetansen omkring dette temaet ikke er noe barnehageansatte kan lese seg til. Dette er et arbeid hvor en må reflektere, jobbe med holdninger, følelser og med ferdighetstrening (Søftestad, 2018, s. 62). Hun konkluderer med at barnehageansatte mangler kunnskaper og ferdigheter tilpasset samfunnsoppdraget de har ansvar for (Søftestad, 2018, s. 62).

Søftestad trekker frem flere momenter som kan bidra til utvikling av kompetanse om hvordan seksuelle overgrep kan forebygges. Det første momentet handler om å tilegne seg

eksisterende teoretisk kunnskap som finnes på feltet. Det andre handler om å være oppdatert på forskning, lovendringer og fagutvikling. Det tredje og siste handler om at barnehageansatte bør få tilbud om veiledning (Søftestad, 2018, s. 187). Som pedagogisk leder har også en rett på veiledning for å øke sin egen faglige kompetanse, noe som kan gjøres av styrer eller en ekstern veileder (Carson og Birkeland, 2017, s. 66).

### 4.3 Kompetanseutvikling i barnehagen

«Kompetanseutvikling handler om å utnytte, styrke og fornye de kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer som finnes hos ansatte og i barnehagen som helhet» (Gotvassli, 2013, s. 19). Teamorganisering ses på som en hensiktsmessig metode for å øke kompetansen i teamet, fordi det legger til rette for at teamet lærer sammen (Aasen, 2018, s. 146).

#### 4.3.1 Teamorganisering

Ifølge Aasen (2018, s. 16) definerer Katzenbach og Smith et team som: «Et mindre antall mennesker med komplementære ferdigheter, forpliktet til en felles hensikt, felles resultatmål og felles tilnæringsmåte som man holder hverandre gjensidig ansvarlig for».

Teamorganisering er en måte å organisere en virksomhet på og vil si at barnehagen velger å løse oppgavene de står ovenfor, i et team (Aasen, 2018, s. 31). Teammedlemmene har komplementære kompetanser, og er avhengig av hverandre for at oppgavene i barnehagen blir løst (Aasen, 2018, s. 31-32). Teamorganisering bidrar til utvikling og læring. Dette er fordi teamet samles rundt en felles praksis, og medlemmene er åpen og positiv for å dele sine kompetanser med hverandre som kommer hele teamet til gode (Aasen, 2018, s. 33).

#### 4.3.2 Teamledelse

Teamledelse er å «utnytte at man er i et team, der man spiller på hverandres ulike styrker og videreutvikler den kollektive kompetansen som trengs for kvalitetsarbeidet med barna» (Aasen, 2019, s. 260). Personalet arbeider i team som ledes av en pedagogisk leder.

Teamleder er et forbilde i handlinger som foregår i teamarbeidet, hvor han/hun deler sine kompetanser i praksis med assistenter og fagarbeidere, og handlingene begrepsfestes for å utvikle et felles fagspråk (Aasen, 2019, s. 261). Teamledelse har et sosiokulturelt syn på læring, og læring skjer når man arbeider sammen og deler kunnskaper (Aasen, 2019, s. 262).

### 4.3.3 Teamlæring

Teamlæring handler om at individene i teamet lærer sammen, av hverandre og deler sine kunnskaper og erfaringer (Aasen, 2018, s. 145). Ifølge Aasen er teamlæring «grunnlaget og forutsetningene for utvikling og endring» (2018, s. 146). Teamleders oppgave er å skape felles forståelse av mål og innhold i barnehagen for at teamlæringen skal fremtre (Aasen, 2018, s. 147). Personalets kompetanser handler om å «vite hva» og «vite hvordan». Sistnevnte handler om at en vet hvilke arbeidsmåter som er mest hensiktsmessig i arbeid med barn. Aasen trekker frem viktigheten av å fagliggjøre av å «vite hvordan». Pedagogisk leder «vet hva» og har kunnskaper om hvordan arbeidet kan foregå. For at assistenter skal få innsyn i kunnskapen, må pedagogisk leder fagliggjøre kunnskapen for assistentene.

Pedagogisk leder er ansvarlig for å lede den faglige utviklingen, og dette er teamleders viktigste oppgave (Aasen, 2018, s. 165). For eksempel kan pedagogisk leder delta på kurs hvor pedagogen lærer hvordan seksuelle overgrep kan forebygges i barnehagen. Tiltakene som læres kan pedagogisk leder praktisere i for eksempel samlingsstund eller stellesituasjoner. Assistentene får da «vite hvordan» det forebyggende arbeidet kan foregå. For at assistentene skal «vite hva», kan pedagogisk leder fagliggjøre kunnskapen for assistentene (Aasen, 2018, s. 164). Aasen fastslår at det er viktig at teamleder deler den nye kunnskapen, og at den blir brukt i nye sammenhenger i praksis sammen med teamet (Aasen, 2018, s. 167). Kunnskapsdeling kan for eksempel gjennomføres på planleggingsdager eller personalmøter.

Når assistentene observerer hvordan pedagogisk leder utfører forebyggingsarbeidet legger det til rette for modellering. Det handler om at assistentene observerer teamleder i arbeidet, for å senere modellere atferden (Aasen, 2018, s. 158). For at modellering skal forekomme er det noen forutsetninger som må være til stede. Assistenten må ha ferdighetene, og evnene som skal til for å gjenta handlingen. De må også kunne observere atferden og huske den (Aasen, 2018, s. 158).

Læring i teamet kan foregå både formelt og uformelt (Aasen, 2018, s. 33). Formell læring handler om å bruke midler utenfor organisasjonen for å styrke kunnskapsnivået. Dette kan gjøres ved å sende personalet på kurs, seminarer eller leie inn konsulenter til foredrag eller personalmøter i barnehagen (Aasen, 2018, s. 167). Uformell læring kan sees på som det motsatte av formell læring. Den uformelle læringen finner sted gjennom hele

barnehagehverdagen og er som oftest ikke planlagt (Aasen, 2018, 165-166). Eksempel på dette kan være i hverdagssituasjoner hvor en assistent lærer noe nytt av pedagogisk leder.

#### 4.3.4 Kommunikasjonens betydning for teamlæring

Kommunikasjon kan ses på som grunnmuren i teamarbeidet. Teamet skaper en felles virkelighet gjennom kommunikasjon og dialog (Aasen, 2018, s. 116). Gjennom fokusert kommunikasjon, utveksler teamet ideer og holdninger til hvordan arbeidet kan forbedres og utvikles, kompetanser blir delt, og det legger til rette for at teamet kan anerkjenne og bli enig om felles målsettinger for teamarbeidet (Aasen, 2018, s. 117).

### 4.4 Forebyggende arbeid i barnehagen

Forebyggende arbeid handler om å sette i gang tiltak som kan hindre eller begrense et utfall. I denne sammenheng å forebygge seksuelle overgrep (Søftestad, 2018, s. 263). En forebyggende metode som kan implementeres i barnehagen er samtaler med barn.

#### 4.4.1 Samtaler med barn

Søftestad trekker frem samtaler med barn som forebyggende metode. Samtalens tema er kropp, krenkelser, følelser og grenser. Hun påpeker at samtaler må gjennomgås systematisk i barnehagen. På den måten har barna flere muligheter til å si ifra dersom de har vært utsatt for noe. I det forebyggende arbeidet, kan det oppstå tilfeller hvor ansatte i barnehagen avdekker et seksuelt overgrep (Søftestad, 2018, s. 269). Ved å jevnlig gjennomgå temaet, skaper en større åpenhet om temaet, slik at det signaliserer til barna at det er greit å snakke om det (Søftestad, 2018, s. 269). Samtaler med barn kan gi pedagogisk leder innsyn i barns seksuelle utvikling, og om atferden til barnet er normal for barnets alder (Aasland, 2015, s. 30).

Pia Friis nevner også samtaler med barn. Hun skriver at voksne bør svare ærlig på spørsmål barna har om kropp og seksualitet (Friis, 2019, s. 10). Videre påpeker hun viktigheten av å ha samtale med barn om kropp, seksualitet, ulovligheter og grenser. Disse samtalene kan forebygge seksuelle overgrep mot barn (Friis, 2019, s. 37).

Gamst og Langballe trekker også fram samtaler med barn som en forebyggende metode. De hevder at dersom barna blir tatt på alvor når de forteller noe generelt, har de på et senere

tidspunkt enklere for å fortelle om vanskelige ting (Gamst & Langballe, 2010, s. 94). Det er da viktig at samtalen skjer på barnets premisser uten å bli avbrutt av den voksne (Gamst & Langballe, 2010, s. 93). Gjennom samtaler med barn, kan ansatte i barnehagen gi barna et begrepsapparat om kroppen. Samtalen skaper mulighet for ansatte til å naturlig fortelle om selvbestemmelse over egen kropp, og dette kan virke forebyggende (Gamst & Langballe, 2010, s. 93).

Killén skriver at mange voksne er usikre på hva de kan snakke med barn om, men bekrefter at en kan snakke med barn om alt. Det som er viktig i denne konteksten, er hvordan en snakker med barn (Killén, 2017, s. 153). Videre skriver Killén at barn bør få alderstilpasset informasjon. Ved å snakke åpent om tabubelagte temaer som for eksempel seksuelle overgrep, vil ansatte i barnehagen skape en forståelse i barnas liv. Dette signaliserer at barna kan spørre og snakke om ting som de tidligere har trodd en ikke skal snakke om (Killén, 2017, s. 158).

## 5 Metode

Metode sier noe om hvordan en bør gjøre noe for å finne eller etterse kunnskap (Dalland, 2017, s.51). Metode velges ut ifra hvorvidt den egner seg på best mulig måte for å finne svar på problemstillingen som oppgaven fastsetter (Dalland, 2017, s.51). Denne oppgaven bygger på kvalitativ metode. Vesentlig her er at en får innsyn i informantens mening og opplevelse som ikke kan måles av tall (Dalland, 2017, s. 52).

### 5.1 Kvalitativ metode

Et kvalitativt intervju gir mulighet til å gå i dybden av et tema, få frem særegenhet som kan være både spesielt og avvikende, og skape åpne spørsmål uten «riktige» svar (Dalland, 2017, s. 53). Dette gir intervjuer innsyn i intervjupersonenes refleksjoner, og mulighet for å formidle forståelse mellom intervjuer og informantene (Dalland, 2017, s. 53). Kvalitativt intervju gir mulighet tolke eventuelle kroppslige uttrykk som kan være med på å gi intervjuet en større helhet (Dalland, 2017, s. 67). Et kvalitativt intervju stiller krav til intervjuer. En må følge godt med på hva som blir sagt, stille spørsmål dersom noe virker uklart, og være nøytral under intervjuet (Dalland, 2017, s. 68). Ved å være innforstått med disse premissene kan det virke som kvalitetssikring for intervjuet (Dalland, 2017, s. 68).

Jeg valgte å bruke kvalitativt intervju hvor jeg intervjuet 2 pedagogiske ledere i ulike barnehager. Intervjumetoden som jeg benyttet kalles semistrukturert intervju. Denne metoden går ut på at det på forhånd er laget en intervjuguide (Vedlegg 2) som informantene fikk tilsendt før intervjuet hvor spørsmål og rekkefølgen kan variere. Dette er fordi spørsmålene henger nøye sammen, og ved å stille et spørsmål, kan en få svar på flere av spørsmålene dersom det faller naturlig for informanten (Christoffersen & Johannesen, 2012, s. 79).

### 5.1 Utvalg

Ønskelige informanter ble valgt ut ved hjelp av å benytte en utvalgsstrategi. Christoffersen & Johannesen sier at en utvalgsstrategi handler om at den som intervjuer må tenke gjennom hvilken målgruppe som skal intervjues, slik at en får samlet nødvendig data. For å finne mine informanter benyttet jeg kriteriebasert utvelgelse. Det handler om at en stiller krav til at intervjupersonene passer visse kriterier (Christoffersen & Johannesen, 2012, s. 50-51). Kriteriet jeg hadde for intervjupersonene var at de hadde formell utdanning og var pedagogisk leder. Det var viktig fordi oppgavens problemstilling spurte spesifikt etter dette.

For å finne to pedagogiske ledere som jeg ville intervju, sendte jeg mail til to aktuelle kandidater og begge ønsket å stille til intervju. Jeg valgte å være fleksibel overfor mine informanter når det gjaldt intervjuet. Jeg var åpen for deres innspill i forhold til møtested, og begge informantene ønsket å bli intervjuet på sin arbeidsplass (Dalland, 2018, s. 82). De fikk tilsendt et samtykkeskjema (Vedlegg 1) hvor jeg sikret informantene full anonymitet. Dette gjorde jeg ved å transkribere intervjuet og bruke fiktive navn (les Marianne og Henriette), slik at jeg ikke avslørte informantenes identitet (Dalland, 2017, s. 239).

## 5.2 Gjennomføring av intervju

Jeg innledet intervjuet med å fortelle hvilken problemstilling jeg hadde, og bakgrunnen for hvorfor dette var noe jeg ønsket å forske på. Dette skapte en fin mulighet for meg og informantene til å skape en felles forståelse for hensikten med intervjuet (Dalland, 2018, s. 80). Jeg la frem mitt ønske å ta lydopptak av intervjuet. Dette var greit for informantene og ga meg mulighet til å lagre dataen og gå tilbake til dette ved senere anledning. Deretter ga jeg informantene mine informasjon om deres rettigheter. De kan når som helst kan trekke seg uten grunn og at de er sikret full anonymitet (Dalland, 2018, s. 82). Som intervjuer støttet jeg meg aktivt til intervjuguiden som hadde en bestemt rekkefølge. Siden informantene hadde fått tilsendt intervjuguiden i forkant visste de hva jeg ønsker å spørre om. Ved et par anledninger svarte de på spørsmål som kom senere i intervjuguiden. Jeg ga dem muligheten til å utdype svarene sine da vi kom til disse spørsmålene.

## 5.3 Transkribering og analyse

Transkribering handler om å omdanne muntlig samtale til en skriftlig tekst (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 210). Jeg valgte å skrive ned informantenes svar ordrett fordi jeg hadde lånt lydopptakeren fra min veileder, og denne måtte leveres tilbake snarlig. Ved å transkribere intervjuet fikk jeg en bedre forståelse av det informantene mine sa. Jeg hadde da mulighet til å høre på lydopptakene gjentatte ganger, som ga meg mulighet til å bli kjent med datamaterialet mitt på en god måte. Ifølge Dalland kan analyse sees på som et hjelpemiddel til å finne ut hva intervjuet forteller oss (2018, s. 87). Ved å analysere datainnsamlingen, kategoriseres informasjonen og beskriver hva en har funnet (Halvorsen, 2008, s.176). Det transkriberte materialet fikk informantene tilsendt og måtte godkjennes av de før det ble brukt i min oppgave (Dalland, 2018, s. 81). I analyseprosessen måtte jeg plukke ut det som hadde



relevans for min problemstilling og jeg benyttet koding. Jeg valgte å dele inn intervjuguiden min i fire temaer og velger å analysere deretter.

## 5.4 Etiske hensyn

Etiske hensyn handler om å ta hensyn til menneskene som deltar i forskning for å sikre at informantene blir ivaretatt. Ved å intervju informantene mine var det flere etiske hensyn jeg måtte ta. Det var viktig for meg å nevne informantenes rettigheter tidlig i prosessen gjennom å sende et informasjonsskriv (Vedlegg 1). Her fikk de vite at de kunne bestemme over egen deltakelse og at de når som helst kunne trekke seg fra prosjektet uten å oppgi en grunn (Dalland, 2018, s. 236). I informasjonsskrivet ytret jeg mitt ønske om å bruke lydopptaker og informerte om at datamaterialet ble transkribert etter dette slettet. Informantene fikk også beskjed om at personopplysninger var kun tilgjengelig for meg og veileder. Jeg valgte og å gi informantene fiktive navn og unngå for mange spørsmål om bakgrunnsopplysninger, for å sikre deres anonymitet (Dalland, 2018, s. 239). Prosjektet ble meldt inn til NSD, fordi det ble tatt lydopptak av intervjuet. Da prosjektet ble godkjent, tok jeg kontakt med informantene for å avtale intervjuene.

## 5.5 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet om hvor pålitelig data er. Christoffersen og Johannesen (2012, s.23) sier at «reliabilitet knytter seg til nøyaktigheten av undersøkelsens data; hvilke data som brukes, den måten de samles inn på, og hvordan de bearbeides». På grunn av oppgaven baserer seg på et tema som kan være vanskelig å snakke om ønsket jeg å sende intervjuguide på forhånd. Dette kunne påvirke svarene både positivt og negativt. På en side kan det ha påvirket svarene positivt ved at informantene fikk mulighet til å forberede seg og skape refleksjoner som kan bidra til utfyllende svar. På en annen side ville informantene hatt mulighet til å forberede svar som skulle virke best mulig. En annen grunn som kan ha svekket undersøkelsens reliabilitet, er mine egne holdninger basert på tidligere forskning. Etter å ha lest NOU rapporten, satt jeg igjen med en følelse om at barnehagelærere har for lite kompetanse omkring temaet forebygging av seksuelle overgrep. Jeg opplevde at jeg hadde tillitt til tidligere forskning, også kalt kumulativ. Dette handler om at jeg som forsker gjorde meg kjent med svarene som andre forskere har kommet frem til. Med grunnlag i teorien som finnes, kom jeg frem til min problemstilling (Dalland, 2017, s. 58).

Min førforståelse av temaet var jeg svært bevisst med. Det kan være uheldig med tanke på at jeg kanskje under intervjuene lette etter svar som bekreftet min førforståelse (Dalland, 2017, s. 58). Med dette menes at jeg kan ha lett etter svar som stemte med teorien jeg hadde lest om temaet tidligere. For å styrke undersøkelsens reliabilitet, burde jeg heller sett etter svar som avkreftet min førforståelse (Dalland, 2017, s. 58). Dalland skriver at i et kvalitativt intervju, må man redegjøre for egne verdistandpunkter til det jeg undersøker (Dalland, 2017, s.59). Mine verdistandpunkter, kan ha kommet frem under intervjuene for eksempel når jeg stilte oppfølgingsspørsmål. I tillegg hadde jeg en førforståelse på hvordan man kunne ha jobbet, noe som kan ha gjort at jeg lette etter svar som bekreftet min førforståelse. Jeg opplevde imidlertid at informantene mine bekreftet svikene som rapporten belyser og at svarene de avga var troverdige og ærlige.

Validitet handler i følge (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80) om «hvor godt eller relevant dataene representerer fenomenet som skal undersøkes, og i hvilken grad resultatet er gyldige for det utvalget og det fenomenet som er undersøkt». Kort sagt kan en si at det handler om undersøkelsen måler det som er hensikten å måle. Jeg valgte å intervju to informanter, noe som kan ha gjort at jeg innhentet begrenset mengde med informasjon og dette kan ha svekket validiteten på forskningen. Ved å ta i bruk flere informanter, kunne jeg oppnådd en større mengde informasjon. Jeg ser i ettertid at jeg burde vært bedre på å stille oppfølgingsspørsmål. Da dette teamet er en hjertesak, valgte jeg å prøve å unngå det. Dette er fordi jeg var redd for å komme med ledende spørsmål til mine informanter.

Jeg valgte å fokusere på mine to informanter, og gå i dybden på svarene de gav meg. Jeg benyttet lydopptaker i intervjuene, slik at jeg kunne høre på disse gjentatte ganger for å tolke og skrive ned ordrett informantenes svar. Dette kan ha vært en faktor som har økt reliabiliteten i undersøkelsen min.

## 6 Presentasjon av data

I denne delen av oppgaven vil resultatene av forskningsintervjuene bli presentert. Dataen deles inn i tre kategorier. «Pedagogens kompetanse og utdanning», «assistentenes kompetanse og kompetanseutvikling» og «forebyggende arbeid».

### 6.1 Pedagogens kompetanse og utdanning

Marianne har jobbet som pedagogisk leder siden august 2019. Henriette har jobbet i barnehagesektoren siden 1996, etter dette tok hun barnehagelærerutdanningen og begynte som pedagogisk leder. På spørsmålet om hvilken forståelse informantene mine hadde om seksuelle overgrep fikk jeg to forskjellige svar.

Marianne sier:

Når jeg tenker på seksuelle overgrep, tenker jeg at noen blir utsatt for noe de ikke har lyst til, eller er moden nok for. De har heller ikke forståelse for at det er noe galt de blir utsatt for.

Henriette sier:

Dette bør jeg egentlig kunne. Jeg vet at loven har tre definisjoner. Den ene handler om krenkelser. Den andre er når det skjer ulovlige ting, altså at barnet blir utsatt for noe som ikke skal skje.

På spørsmålet om informantene hadde om temaet seksuelle overgrep i sin utdanning, forteller begge to at det var for lite fokus på det da de tok sin utdanning.

Marianne sier:

Vi hadde en forelesning hvor det kom eksterne forelesere inn i undervisningen. Det var to personer som presenterte hver sin historie.

Henriette sier:

Veldig lite, jeg mener å huske at vi hadde redd barna på besøk på en fagdag.

Jeg spør informantene mine om informantene føler at de har nok kompetanse om temaet.

Marianne sier:

Nei, absolutt ikke. Jeg skulle ønske vi lærte mer om det i studiet. Jeg synes foredraget vi hadde var interessant og de snakket om noen forebyggende tiltak. Men det var ikke nok føler jeg.

Henriette sier:

Nei. Men vi hadde pensumbøker om temaet i utdanningen, så det var et krav om at vi skulle kjenne til det. Men det er lenge siden jeg var ferdig utdannet og hadde om temaet. Derfor tenker jeg at det blir enda viktigere hvordan jeg følger det opp jevnlig.

På spørsmålet om hvordan informantene arbeider med å øke egen faglig kompetanse rundt temaet forebygging av seksuelle overgrep, får jeg to ulike svar.

Marianne sier:

Jeg jobber svært lite med det. Jeg ser ofte nyhetsartikler i nyheter som jeg leser og følger med på. Men utenom dette arbeider jeg lite med det i forhold til hva jeg burde kanskje. [...] Vi har heller ikke fått tilbud om kurs, hvert fall ikke så lenge jeg har jobbet her. [...] Dette er noe vi burde få tilbud om.

Henriette sier:

Vi har beredskapsplan som går på seksuelle overgrep mot barn. Den skal vi i utgangspunktet gå gjennom én gang i året og alle skal signere på den. Det er egentlig daglig leders ansvar, men jeg vil si at alle pedagogiske ledere i ledergruppen har ansvar for at det blir gjort på sin avdeling. Beredskapsplanen vår er veldig god i forhold til hva vi skal se etter og den gir oss innblikk og kunnskap. Den gjør at kunnskapen vår blir oppfrisket om hvordan vi skal bruke blikket vår i hverdagen.

## 6.2 Assistentenes kompetanse og kompetanseutvikling

På spørsmålet om hvilken utdanning assistentene på informantenes avdelinger har forteller begge informantene at de har assistenter med ulike kompetanser på sin avdeling.

Jeg spør informantene om assistentene på deres avdeling har faglig kompetanse om hvordan en kan forebygge seksuelle overgrep.

Marianne sier:

Det tror jeg ikke siden vi ikke har hatt kursing i det her i barnehagen eller snakket om det på personalmøter. Vi har en side som heter PBL mentor hvor det finnes rutiner og retningslinjer for barnehagen. Der er det en side som heter forebygge og avdekke seksuelle overgrep (Se vedlegg 3) og det står om hvem som har ansvar og hvem som skal handle. Dette skal alle i personalet lese hvert år. Men utenom det som står i denne planen, så har de ikke mye kompetanse om det.

Henriette sier:

Ikke annet enn det som står i beredskapsplanen. Du peker på noe veldig viktig, vi har ikke gått gjennom beredskapsplanen siden assistentene begynte. [...] Så det må vi gjøre neste planleggingsdag.

Da jeg spør informantene om hvordan de kan sikre at assistentene får økt faglig kompetanse om hvordan en kan forebygge seksuelle overgrep, får jeg to forskjellige svar.

Marianne sier:

Nei som jeg sa tidligere så føler jeg ikke at jeg har nok kompetanse til det. Så først og fremst ville jeg bedt styrer om et kurs, for å så gå videre å snakke om det på personalmøte eller avdelingsmøte slik at vi kan dele litt kunnskap med hverandre. Så jeg føler at jeg må få mer kunnskap om det før jeg kan videreformidle det til assistentene.

Henriette sier:

Jeg tenker at vi må snakke om det i hverdagen. Og ikke minst at jeg må pushe mer på at beredskapsplanen leses slik at jeg er litt på. Dette er noe vi må gjøre på personalmøter, siden det er her vi har fokus på det faglige.

Når jeg spør informantene mine om hvilke utfordringer de kan møte på i arbeidet med å øke den faglige kompetansen til assistentene, peker de på forskjellige utfordringer. Marianne sier at hun er redd for at hennes kunnskap er for liten til å øke assistentenes kompetanse. Henriette peker på tid som en utfordring. Hun sier og at hun ikke vet hvilke erfaringer assistentene har om temaet.

### 6.3 Forebyggende arbeid

På spørsmålet om hvordan informantene arbeider med temaet kropp og seksualitet i barnehagen og om det snakkes åpent om temaet, nevner Marianne og Henriette to ulike arbeidsmåter.

Marianne sier:

Vi har jo fagområdet kropp, bevegelse og helse i rammeplanen. Der står det jo at vi skal øke barns bevissthet rundt dette her. Om grensesetting om kroppen deres, sette ord på kroppen for at de skal bli trygg i egen kropp. Vi pleier å ha samlingsstunder om det, og snakke åpent om kroppen og sette ord på det for barna. Og at det ikke er greit at andre skal ta på kroppen vår dersom vi ikke vil det.

Henriette sier:

Det å naturliggjøre kropp og egne grenser for små barn i barnehagen er noe rammeplanen sier at vi skal gjøre. Her ser vi jo at i stellesituasjoner hvor de er naken, så står de og peker på hverandre og oppdager ulikheter og likheter med kroppene deres. Atferden hos barn er noe en merker. Så hvis du merker noe i de situasjonene hvor du skifter bleie eller barnet er nakent, at det for eksempel har en atferd som er avvikende. [...] I stellesituasjonene bekrefter vi barnas tegn eller ytringer ved å for eksempel si «ja, du har utovertiss, dere to har ikke lik tiss», vi naturliggjør at barna er forskjellige. De er veldig opptatte av hverandre og vi noterer oss dersom noe er bekymringsverdig. Vi har rutiner dersom vi blir bekymret for noe. Det noteres i en sky for sensitive opplysninger. Dersom vi er bekymret for et barn, at vi merker at atferden har endret seg, så er vi forpliktet til å notere det. [...] Barnehager kan nok bli enda mer modig når det kommer til å arbeide med barns seksualitet, det finnes jo masse god faglitteratur rundt emnet.

Både Marianne og Henriette arbeider med grensesetting. Henriette påpeker at de arbeider med dette spesielt i stellesituasjoner. Her vil barna ofte ta på hverandre, men dersom et barn gir uttrykk for at det ikke vil, stopper hun situasjonen ved å forklare med enkle ord at det ikke er lov når den andre parten ikke vil.

Jeg spør om informantene bruker god tid på å samtale med barna dersom de kommer med spørsmål eller ytringer om egen seksualitet.

Marianne sier:

Ja, det vi jeg si. Det er ofte i stellesituasjoner hvor de studerer litt her og der og kommer med spørsmål. Da må vi svare ærlig, det synes jeg er veldig viktig. Det føler jeg både meg og assistentene er gode på. Det er ikke noe tabu å snakke om her. Det er lov å spørre om alt.

Henriette sier:

Ja, for vi er jo i situasjonen. De forteller mye i slike situasjoner.

Jeg spør informantene om hvordan de mener at samtale med barn om kropp og seksualitet kan virke forebyggende mot seksuelle overgrep.

Marianne sier:

Ja, jeg tenker jo at hvis barna har kunnskap om det, så blir det lettere å komme til en voksen å fortelle, for da vet de hvilke ord de skal bruke for å forklare det som har skjedd. Rett og slett gjøre det enklere for barna å sette ord på det.

Henriette sier:

Jeg tenker at det å snakke om det på en naturlig og åpen måte kan virke forebyggende. En kan bruke barnebøker i det arbeidet. Vi kan blande litt og naturliggjøre det for barna. Kanskje barna synes at kropp og seksualitet er spennende å snakke om. Men det tenker jeg passer best for barn i treårs alder og oppover, slik at de forstår.

På siste spørsmål om hvordan informantene som pedagogiske ledere mener at de bør arbeide for å forebygge seksuelle overgrep, trekker begge frem at det bør arbeides mer med det innad i teamet.

Marianne sier:

Ja, først og fremst vil jeg at vi skal ha mer om temaet med hele personalet, så kanskje et kurs for oss pedagogiske ledere slik at vi kan lære videre til assistentene. Jeg tenker og at vi må snakke åpent om temaet med barna i samlingsstunder, være oppmerksom på de spontane samtalenene og at vi tar disse på alvor og snakker åpent om det med barna.

Henriette sier:

[...] Jeg mener at første steg er at vi jevnlig skal arbeide med temaet. Jeg kjenner at ved neste anledning skal jeg ta opp dette med mine assistenter. Jeg kjenner ikke erfaringsgrunnlaget til de jeg jobber tettest på. Så jeg kjenner at det å snakke om det jevnlig, lese seg opp på temaet og snakke om kjennetegnene en bør være bevisst på i hverdagen er viktig. At vi har en lav terskel i personalgruppen med tanke på å snakke med hverandre om det er en magesfølelse eller om vi blir urolig. Ingenting er for dumt. [...] Seksuelle overgrep er et mer alvorlig tema som er vanskeligere å snakke om. Jeg vet at det finnes organisasjoner utenfor som kan ha kurs med oss ansatte, men det må vi diskutere i lederteam.

## 7. Drøftingskapittel

I dette kapitlet drøftes problemstillingen «*Hvordan kan pedagogisk leder øke assistentenes faglige kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges?*». Drøftingen foregår i tre kategorier: «Pedagogens kompetanse og utdanning», «Assistentenes kompetanse og kompetanseutvikling» og «Forebyggende arbeid».

### 7.1 Pedagogens kompetanse og utdanning

Informantene har en ganske ulik forståelse av hva seksuelle overgrep er. Marianne trekker frem noe som Søftestad også nevner i sin teori, nemlig at barnet blir utsatt for noe det ikke er moden for eller har forståelse for (Søftestad, 2018, s. 23). Henriette trekker frem et annet aspekt av definisjonen på overgrep, som omhandler krenkelse. Hun sier at overgrep er noe som kan skje rundt eller i samhandling med barnet som kan oppleves som krenkende (Søftestad, 2018, s. 23). Pedagogenes ulike forståelse av hva seksuelle overgrep er kan ha ulike grunner. På en side kan dette ha sammenheng med at pedagogene har ulik faglig kompetanse (Aasen, 2018, s. 56). Henriette har jobbet lenger i barnehage enn Marianne. Det kan være grunn til å tro at Henriette har opparbeidet seg noe mer kompetanse om temaet.

Begge informantene hevder at de har for lite kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges. Funnene fra intervjuet kan ses i lys av hva teorien sier om fagfolks kompetanse. På en side kan det ha sammenheng med at informantene kanskje ikke har hatt nok om temaet gjennom sin utdanning. Søftestad uttrykker en fortvilelse over at barnehagelærerutdanningen per 2018 ikke har obligatoriske eller tilbyr for få forelesninger eller seminarer om temaet (Søftestad, 2018, s. 267). Ut ifra informantenes svar kan det være grunn til å tro av den manglende kompetansen skyldes for lite fokus på temaet gjennom informantenes utdanning. På en annen side har pedagogiske ledere ansvar for å vurdere om egen faglig kompetanse er god nok til at arbeidet i barnehagen er i tråd med lov og rammeplan for barnehagen (Ødegård & Røys, 2013, s. 45). Dersom den faglige kompetansen ikke er god nok har pedagogiske ledere rett på veiledning av styrer (Carson og Birkeland, 2017, s. 66). På en annen side kan det være at styrer ikke har nok faglig kompetanse om temaet selv, og en må finne en annen løsning. En kan da invitere eksterne aktører inn i barnehagen som innehar god faglig kompetanse, og som kan veilede ansatte for å øke den faglige kompetansen i teamet (Carson og Birkeland, 2017, s. 66). Et annet tiltak som kan øke den faglige kompetansen er å sende teamlederne på kurs (Søftestad, 2018, s. 267).

Informantene mine har ikke fått tilbud om kompetanseøkende verktøy for å øke sin egen faglige kompetanse. Ifølge utvalget i *Svikt og svik* kan kurs som gjennomføres jevnlig ses på som et godt kompetanseøkende verktøy for folk som jobber med barn (NOU 2017:12, s.109).

For å øke egen faglig kompetanse bruker informantene ulike strategier. Marianne leser nyhetsartikler på internett. På en side er metoden som Marianne nevner en metode Søftestad oppgir som god dersom barnehageansatte trenger å øke sin kompetanse. Den handler om å tilegne seg eksisterende teoretisk kunnskap som finnes på feltet (Søftestad, 2018, s. 267). På en annen side kan det være en fallgrube i dette arbeidet. Dette med bakgrunn i at en bør være kritisk til hvilke kilder som er pålitelig. Å lese nyhetsartikler kan bidra til at barnehageansatte får feil eller dårlig informasjon om hvordan seksuelle overgrep mot barn forebygges. Imidlertid mener Søftestad også at en ikke kan lese seg til kompetanse, men at arbeidet må skape refleksjoner og en må jobbe med holdninger, følelser og ferdighetstrening (Søftestad, 2018, s. 62). Derimot kan personalet lese seg til kunnskap om hvordan seksuelle overgrep kan forebygges, så lenge det er en troverdig kilde. Dette kan ses i lys av det Søftestad skriver om at en kan øke sin kompetanse ved å tilegne seg eksisterende teoretisk kunnskap som finnes om temaet. Det kan bidra til utvikling av kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges (Søftestad, 2018, s. 187).

Henriette nevner beredskapsplanen og bruker den til å øke egen faglige kompetanse. Det kan tolkes som at beredskapsplanen Henriette leser inneholder faglig teoretisk kunnskap om emnet, men dette kan ikke bekreftes da beredskapsplanen ikke er blitt presentert. Dersom den inneholder faglig teoretisk kunnskap er dette en god metode å øke egen faglig kompetanse på (Søftestad, 2018, s. 187).

## 7.2 Assistentenes kompetanse og kompetanseutvikling

Informantene forteller at de har assistenter med ulike kompetanser i sitt team, noe som kjennetegner teamorganisering (Aasen, 2018, s. 31-32).

I forskningsintervjuene mine var jeg opptatt av å få innsyn i den faglige kompetansen til assistentene, og hvordan informantene som pedagogisk leder kan øke assistentenes kompetanse.



Henriette tror at assistentene ikke har annen faglig kompetanse om hvordan en kan forebygge seksuelle overgrep, annet enn hva de leser i beredskapsplanen til barnehagen. Den skal leses én gang i året. Henriette forteller at de vanligvis går gjennom beredskapsplanen i plenum på personalmøter eller planleggingsdager, men at dette ikke er blitt gjort på en stund. En felle å gå i ved å ikke gjennomgå beredskapsplanen kan være at assistentene ikke har faglig kompetanse til å forebygge seksuelle overgrep. Uten den faglige kompetansen mangler assistentene kunnskaper og ferdigheter tilpasset samfunnsoppdraget de har ansvar for (Søftestad, 2018, s. 62).

På en annen side kan det være positivt om beredskapsplanen gjennomgås i teamet. Dette anses som en god metode ifølge Aasen. Her samles teamet rundt en felles praksis, hvor Henriette har mulighet til å dele sine faglige kompetanser med resten av teamet (Aasen, 2018, s. 33). Ved å gjennomgå beredskapsplanen kan individene i teamet lære sammen, av hverandre og dele kunnskaper og erfaringer (Aasen, 2018, s. 145). En slik situasjon kan skape felles forståelse av mål og innhold i barnehagen, noe som er en forutsetning for at teamlæring skal skje (Aasen, 2018, s. 147). Henriette kan skape felles mål og innhold ved å formidle hva forebyggende arbeid er, og hvordan forebyggende arbeid kan foregå. Her kan Henriette fagliggjøre kunnskapen for assistentene (Aasen, 2018, s. 164). Kunnskapen kan deles og fagliggjøres gjennom fokusert kommunikasjon. Her skapes en felles virkelighet gjennom kommunikasjon og dialog (Aasen, 2018, s. 116). Ved at Henriette fagliggjør kunnskapen, skaper felles mål og innhold kan det øke assistentenes faglige kompetanse. Dette samsvarer også med hva Søftestad trekker frem som kompetanseøkende metode. Det handler om å skape fagutvikling i teamet (2018, s. 187). Slike situasjoner gir Henriette også en mulighet til å kartlegge og finne ut hvilke kompetanser assistentene har bruk for (Aasen, 2018, s. 146). Med denne informasjonen kan Henriette tilpasse veiledningen, og legge til rette for at assistentene får mulighet til læring og utvikling (Gotvassli, 2013, s. 87).

Marianne tror heller ikke at assistentene innehar annen faglig kompetanse om hvordan en kan forebygge seksuelle overgrep, annet enn det de leser i beredskapsplanen til barnehagen. Beredskapsplanen ligger på PBL mentor, hvor ansatte kan gå inn og lese om hvordan en kan forbygge og avdekke seksuelle overgrep (Vedlegg 3). I beredskapsplanen står det: «det viktigste forebyggende arbeidet barnehagen kan gjøre, er å sikre kunnskap hos personalet og hos barna selv». Ut ifra hva som står i beredskapsplanen er samtaler med barn med fokus på grensesetting og eierskap til egen kropp som forebyggende metode nevnt, men hvordan

metoden kan settes ut i praksis er ikke nevnt. Beredskapsplanen bør være en troverdig kilde som ansatte kan lese seg opp på for å få noe kompetanse om emnet. På en annen side sier Søftestad at en ikke kan lese seg til kompetanse (Søftestand, 2018, s. 62). Dersom assistentene leser beredskapsplanen kan de få noe kunnskap om temaet som kan bidra i kompetanseutviklingen. Det blir da viktig å ta opp temaet i teamet, og reflektere og jobbe med ferdighetstrening (Søftestand, 2018, s. 62). Dette kan trekke paralleller til teamorganisering, hvor teammedlemmene reflekterer rundt en felles praksis og deler sine kompetanser med hverandre (Aasen, 2018, s. 33).

Når jeg spør informantene om hvordan de kan øke assistentenes faglige kompetanse om hvordan seksuelle overgrep kan forebygges, avgir de ulike svar.

Marianne forteller at hun føler seg usikker på egen kompetanse om hvordan seksuelle overgrep kan forebygges. Hun ønsker å få gå på kurs før hun videreformidler dette til resten av teamet. Hun trekker frem noe som kan ses i lys med hva Aasen kaller formell læring. Det er å benytte midler utenfor organisasjonen for å styrke kompetansen (Aasen, 2018, s. 167). Dette tenker jeg er en god metode å benytte for å øke sin egen faglige kompetanse. Marianne sier at kompetansen hun opparbeider seg gjennom kurset, på et senere tidspunkt vil bli delt i teamet (Aasen, 2018, s. 167). Dette samsvarer med det som Aasen kaller teamlæring. På kurset kan Marianne lære om forebyggende arbeid (vite hva) og forebyggende metoder (vite hvordan), før hun på et senere tidspunkt deler dette med teamet. Som teamleder må hun fagliggjøre kunnskapen, for å skape en felles forståelse for innhold og mål i barnehagen. Dette er sentralt for at teamlæring skal skje (Aasen, 2018, s. 147).

Henriette trekker frem et vesentlig element vi kan se igjen i teamorganisering. Hun forteller at temaet må snakkes om i teamet, og trekker frem planleggingsdager som en fin arena for teamlæring (Aasen, 2018, s. 33). Her kan de dele og snakke om ting de føler seg utrygg på. Henriette kan benytte planleggingsdager for å forklare beredskapsplanen til assistentene på et dypere nivå. Her kan Henriette veilede og forklare assistentene hvordan forebyggende samtaler kan foregå. På denne måten kan kompetansen økes hos assistentene, og det skaper en god arena for Henriette til å kartlegge hvilke kompetanser assistentene trenger veiledning på (Aasen, 2018, s. 146).

På en annen side, kan usikkerheten Marianne og Henriette beskriver om sin egen faglige plattform, føre til at de som pedagogiske ledere ikke har nok kompetanse og kunnskap til å

dele den med assistentene sine. Det vil da være brudd i teamlæringen fordi teamet får ikke innsyn i hverandres kompetanser. Dette kan i verste fall føre til at arbeidet med å forebygge seksuelle overgrep ikke blir gjennomført i det hele tatt, eller at det gjennomføres på en mindre hensiktsmessig måte.

### 7.3 Forebyggende arbeid

Når informantene mine forteller om hvordan de jobber med å forebygge seksuelle overgrep, er det flere likheter med teorien jeg har presentert tidligere. Begge informantene forteller at de jobber aktivt med temaet kropp og seksualitet.

Marianne bruker samlingsstunder for å snakke om kroppen, grensesetting og sette ord på kroppen slik at barna blir trygg i egen kropp. Dette samsvarer med hva Gamst & Langballe kaller en forebyggende samtale. Marianne gir barna mulighet til å snakke om kroppen og grensesetting i en naturlig setting på barnas premisser. Hun bruker god tid på disse samtalene og det snakkes åpent om temaet. Barna kan spørre om alt, og det er ingen tabu. Killén sier at en kan snakke med barn om alt, men det må tilpasses barnas alder (Killén, 2017, s. 153). I samlingsstundene fokuserer Marianne på å snakke åpent om temaet og sette ord på kroppen for barna. Hun snakker med barna om grensesetting, at det ikke er lov å ta på andre sin kropp dersom de ikke ønsker dette. Samtalene i samlingsstunden gir barna et begrepsapparat om kroppen, som kan virke forebyggende, fordi det gir mulighet for Marianne og naturlig fortelle at barn kan bestemme over egen kropp (Gamst & Langballe, 2010, s. 94). Dette tenker jeg er veldig viktig og en god forebyggende metode. Ved at Marianne gjennomfører samtaler med barn om teamet kropp og grensesetting, praktiserer hun et forebyggende tiltak som nevnes i *Svikt og svik* (NOU 2017:12, s. 86).

Henriette nevner stellesituasjoner som en arena hvor hun snakker med barna om kropp og seksualitet. Her jobber hun aktivt med å samtale med barna, og bekrefter deres ytringer. I stellesituasjoner har hun opplevd av barna blir svært oppmerksom på andre barn sitt kjønnsorgan, og det jobbes det med grensesetting i slike situasjoner. Hun har flere ganger opplevd at barn ønsker å ta på andre sin tiss, men at det andre barnet ikke ønsker det. Her bruker Henriette språket for å stanse uønsket atferd. I slike stellesituasjoner gjør Henriette barna oppmerksom på grensesetting gjennom å samtale med barna. Pia Friis hevder at det å snakke med barna om kropp, ulovligheter og grenser kan forebygge seksuelle overgrep (Friis,

2019, s. 37). Stellesituasjonene gir Henriette mulighet til å observere barns seksuelle atferd og om atferden er normal for barnas alder (Aasland, 2015, s. 30). Slike situasjoner gir mulighet til å jevnlig snakke om kroppen og seksualitet sammen med barna (Søftestad, 2018, s. 269). Det kan på en side bidra til at det skapes åpenhet om temaet, og signaliserer til barna at det er greit å snakke om temaet. På en annen side kan personalet oppleve at temaet er vanskelig å snakke om, og ha manglende kompetanse om hvordan de snakker med barn og være usikker på hva de kan snakke med barn om (Killén, 2017, s. 153). Killén påpeker at en kan snakke med barna om alt, så lenge informasjonen er alderstilpasset og at måten en snakker med barna på er hensiktsmessig (Killén, 2017, s. 153). Dersom assistentene trenger økt faglig kompetanse i hvordan samtaler med barn kan foregå, kan de observere hva pedagogisk leder gjør i disse samtalene. Her kan de tilegne seg ferdigheter og evnene som skal til for å gjennomføre det forebyggende arbeidet. Når assistentene har fått evnene og ferdighetene i arbeidet kan de modellere atferden (Aasen, 2018, s. 158). Dette gir Henriette og Marianne mulighet til å begrunne samt legge til rette for at assistentene lærer hvordan forebyggingsarbeidet kan foregå.

Informantene påstår at samtaler med barn om kropp, seksualitet og grensesetting kan virke forebyggende mot seksuelle overgrep. Henriette trekker frem at det er viktig å snakke om temaet på en naturlig og åpen måte. Dette bekrefter Killéns teori. Hun påpeker at en kan snakke med barn om alt, så lenge det er tilpasset barnas alder. *Svikt og svik* belyser at barn skal få informasjon om vold og seksuelle overgrep, og at informasjonen skal være alderstilpasset (NOU 2017:12, s. 86). Henriette trekker frem et viktig moment som samsvarer med innholdet i rapporten. Hun mener at samtalene om vold og overgrep at de bør være tilpasset barnas alder. Videre mener Killén at ved å snakke om seksuelle overgrep som anses som et tabubelagt samtaleemne, signaliserer til barna at de kan spørre og snakke om ting som det før ikke har vært vanlig å snakke åpent om (Killén, 2017, s. 158). Dette kan være forebyggende ved at barna tør å spørre, eller tør å si i fra ved et eventuelt overgrep. Jeg tenker at det er viktig å snakke om overgrep med barn, men at informasjonen bør være alderstilpasset for at barna skal forstå. Informasjonen kan formidles til barna gjennom bildebøker om tematikken. Gjennom bildebøker kan informasjonen tilpasses og skape viktige samtaler om temaet. Dersom det ikke snakkes om, hvordan skal barna vite at dette er galt?

Marianne mener at ved å samtale med barna om kroppen, kan barna få et begrepsapparat om kroppen. Dette vil gjøre det enklere for barn hvis de har spørsmål, eller fortelle om noe som

har skjedd med deres kropp. Dette kan en trekke paralleller til ved det Gamst & Langballe skriver i sin teori. Gjennom disse tilpassede samtale med barn, kan de opparbeide et begrepsapparat om kroppen som vil gi Marianne en naturlig mulighet til å fortelle barn at de har selvbestemmelse over egen kropp (Gamst & Langballe, 2010, s. 93).

Informantene påpeker noe viktig i det forebyggende arbeidet, nemlig grensesetting og samtaler om kropp. Dette ses på som forebyggende arbeid (NOU 2017:12, s. 86). Ved at Marianne snakker om kropp og grensesetting med barna, kan seksuelle overgrep forebygges (Friis, 2019, s. 37).

Informantene trekker frem gode poeng i det forebyggende arbeidet, og det kan tolkes at de har kompetanse om emnet. For at assistentene skal få den samme faglige kompetansen, må pedagogisk leder dele den med sine assistenter. Dette kan gjøres gjennom fokusert kommunikasjon (Aasen, 2018, s. 116-117). Assistentene får da mulighet til å stille spørsmål og teamleder får innsyn i deres kompetanser. Teamleder kan da observere hvilke kompetanser som assistentene trenger veiledning på, og tilpasse veiledningen slik at assistentene får mulighet til læring og utvikling (Gotvassli, 2013, s. 87).

Når spørsmålet om hvordan de som pedagogisk leder mener at de selv må arbeide for å forebygge seksuelle overgrep, forteller Marianne at hun vil ha mer om temaet sammen med resten av personalet og foreslår å delta på kurs for å øke kompetansen. Dette kan ses i sammenheng med hva Aasen kaller for teamlæring. Det handler om at individene i teamet lærer sammen, av hverandre og deler sine kunnskaper og erfaringer (Aasen, 2018, s. 145). Ved at teamet sendes på kurs får de en felles forståelse over hvordan seksuelle overgrep kan forebygges. De får innsikt i både hva forebyggende arbeid er og hvordan det kan settes ut i praksis (Aasen, 2018, s. 165). Marianne sier også at temaet må snakkes åpent om i samlingsstundene, være oppmerksom på de spontane samtale, og ta de på alvor. Gamst og Langballe hevder at dersom barn blir tatt på alvor generelt, som kan tolkes som spontane samtaler, har de lettere for å fortelle om ting som kan være vanskelig (Gamst & Langballe, 2010, s. 94).

Henriette nevner noe av det samme. Hun sier at hun ønsker at temaet skal arbeides med jevnlig, og at ved neste anledning skal hun ta opp temaet med sine assistenter. På denne måten skaper Henriette en situasjon, hvor hun kan få innsyn i hvilke erfaringer og kunnskaper assistentene har om temaet. I følge (Aasen, 2018, s. 146) er pedagogisk leder ansvarlig for å

kartlegge og finne ut hvilke kompetanser assistentene har bruk for. Ved at Henriette tar opp temaet i teamet og får innsyn i assistentenes kompetanser, legger det til rette for at Henriette kan planlegge veiledning hvor målet er å utvikle assistentens faglige kompetanse (Mørreaunet, 2019, s. 162). Avslutningsvis nevner Henriette kurs som en metode teamet kan benytte seg for å øke kompetansen i teamet. Dette kan være en god metode for å øke den faglige kompetansen i teamet (Søftestad, 2018, s. 267). Det som blir viktig for at teamet lærer noe nytt, er at den nye kunnskapen blir brukt i nye sammenhenger i praksis sammen med resten av teamet (Aasen, 2018, s. 167).

## 8. Avslutning og konklusjon

Målet med bacheloroppgaven har vært å se på hvordan pedagogisk leder kan øke assistentenes faglige kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges. Metoden for innsamlingen av data er forskningsintervju av to informanter fra ulike barnehager. Om problemstillingen er besvart kan diskuteres. På en side har en bacheloroppgave et begrenset omfang, hvor antall informanter er begrenset. Dette gir begrenset mengde med datamateriale, som anses som for lite til å trekke noen generell konklusjon. På den andre siden, har teorigrunnet og datamaterialet gitt meg kjennskap til forebyggende arbeid og hvordan Henriette og Marianne kan øke den faglige kompetansen hos assistentene.

Funnene fra undersøkelsen samsvarer på noen områder med hva teorien sier om fagfolks kompetanse. Informantene påpekte at de hadde manglende kompetanse om temaet, men begge ønsket å øke den faglige kompetansen ved å benytte formell læring og teamlæring. Assistentene i teamet til informantene hadde ikke annen faglig kompetanse enn hva beredskapsplanen omfattet ifølge informantene. Om dette stemmer, er vanskelig å si da assistentene til informantene mine ikke ble intervjuet. Likevel vil det være naturlig å stille spørsmål om beredskapsplanen i Mariannes barnehage gir god nok informasjon om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges. Dette er på grunnlag av at Marianne uttrykker usikkerhet om hvordan seksuelle overgrep kan forebygges.

Rammeplanen påpeker at alle som jobber i barnehage skal vite hvordan seksuelle overgrep (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 11). Henriette føler og at egen faglig kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges er for dårlig og opparbeider seg kompetanse ved å lese beredskapsplanen.

På en annen side kan informantenes svar tyde på at de innehar noe faglig kompetanse om hvordan seksuelle overgrep kan forebygges, noe som frem under intervjuene. For at assistentene skal utvikle sin faglige kompetanse om temaet, kan Marianne og Henriette benytte teamlæring. Henriette og Marianne har særlig ansvar for den faglige kompetansen om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges, og dele sine kompetanser med resten av teamet. For at assistentene skal få ferdighetene til å praktisere forebyggede arbeid kan de observere informantene og senere modellere atferden.

Dermed vil jeg konkludere med at i dette tilfelle kan informantene benytte formelle læringsstrategier for å øke sin egen faglige kompetanse, for å senere integrere kunnskapen i teamet slik at det skjer en teamlæring. På den måten kan hele teamet lære av hverandre. Assistentenes kompetanse kan baseres på «vite hva» og «vite hvordan» (Aasen, 2018, s. 164).

En annen viktig konklusjon som må belyses, handler om at utdanningsinstitusjoner er nødt til å bruke mer tid og ressurser for å integrere temaet i relevante utdanninger. På denne måten kan fremtidige pedagogiske ledere, få nødvendig kunnskap og kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges.



## Litteraturliste

Aasen, W. (2018). *Teamledelse i barnehagen* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Aasen, W. (2019). Vilkår for utvikling av en lærende barnehage – Teamledelse og teamlæring i barnehagen. I E. Skogen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage*. 2 utgave, (s. 255-273). Bergen: Fagbokforlaget.

Aasland, M. (2015). *Barna og seksualiteten*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Aasland, M. (2014). "...Si det til noen..." *En bok om seksuelle overgrep mot barn og unge* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Barnehageloven. (2005). Lov om barnehagen (LOV- 1995-05-05-19). Hentet fra: [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL\\_7#§21](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL_7#§21)

Barne- og likestillingsdepartementet. (2016). *Opptrappingsplan mot vold og overgrep (2017-2021)*. (Prop. 12 S (2017-2021)). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-12-s-20162017/id2517407/>

Bergsland, M & Jæger, H. (2014). Bacheloroppgaven. I H. Jæger (Red.), *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen* (S. 51-87). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Carson, N. & Birkeland, Å. (2017). *Veiledning for barnehagelærere*. 4 utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Christoffersen, L & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene* (1 utg.). Oslo: Abstrakt forlag.

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Friis, P. (2019). *Barns seksuelle leker. Hvordan forstå og arbeide med barns seksualitet i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Gamst, K. & Langballe, Å. (2010). *Kommunikasjon med barn. Den strukturerte samtalen*. I C. J. Claussen. «Det er noe med den ungen» - fra bekymring til handling. (s. 89-121). Oslo: SEBU forlag.

Gotvassli, K.-Å. (2004). *Et kompetent barnehagepersonale. Om personal og kompetanseutvikling i barnehagen*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Gotvassli, K.-Å. (2013). *Strategisk kompetanseutvikling i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet – en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen DAMM.

Killén, K. (2017). *Forebyggende arbeid i barnehagen – samspill og tilknytning*. Oslo: Kommuneforlaget.

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

Kvale, S & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forsknings-intervju (3.utg.)*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Mørreaunet, S. (2019). Ledelse av veiledning i en lærende barnehage. I E. Skogen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage*. 2 utgave, (s.159-184). Bergen: Fagbokforlaget.

NOU 2017: 12. (2017). *Svikt og svik – Gjennomgang av saker hvor barn har vært utsatt for vold, seksuelle overgrep og omsorgssvikt*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-12/id2558211/>

Ødegård, E & Røys, H. (2013). *Å dra lasset sammen – samhandling som strategi for pedagogisk ledelse i barnehager*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

## Vedlegg

### Vedlegg 1 – Samtykkeskjema

#### **Forespørsel om deltakelse i kvalitativt forskningsintervju**

##### **Formål**

Jeg er på mitt siste år av barnehagelærerutdanningen som skal avsluttes med en bacheloroppgave.

Problemstillingen for bacheloroppgaven min er som følgende: *Hvordan kan pedagogisk leder kan øke assistentenes faglige kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges?*

For å skrive oppgaven treger jeg å samle inn data hvor jeg bruker kvalitativt forskningsintervju med pedagogisk leder. Det er som krav at du har formell utdanning som barnehagelærer eller førskolelærer.

##### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at jeg ønsker å intervju deg og bruke lydopptak slik at jeg får med meg all informasjon. Det vil ta deg ca. 45 minutter. Dataen fra intervjuet anonymiseres og det vil ikke bli brukt navn på deg eller barnehagen du jobber i. Data som blir innsamlet skal kun brukes i bacheloroppgaven og blir slettet 01.07.20.

##### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Høgskulen på Vestlandet er ansvarlig for prosjektet.

##### **Dine rettigheter**

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

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

##### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

**Det er frivillig å delta**

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

**Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Ingen uvedkommende får tilgang til dine personopplysninger, dette sikres ved at navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Dersom du ønsker å delta vil alle data som er innsamlet bli anonymisert og opplysningene om deg vil bli behandlet konfidensielt. Slik at verken du eller barnehagen kan gjenkjennes i bacheloroppgaven. Når bacheloroppgaven er sensurert vil all informasjon du har gitt bli slettet.

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

Dersom du ønsker å delta ligger det vedlagt en samtykkeerklæring hvor du kan signere og sende den til meg så fort du har mulighet. Jeg tar kontakt med deg for nærmere avtale og intervjuguiden vil du få tilsendt i forkant av intervjuet dersom dette er ønskelig.

**Hvor kan jeg finne ut mer?**

Dersom du har noen spørsmål eller trenger mer informasjon er jeg tilgjengelig på mailadressen XXX eller telefonnummer XXX. Du kan også ta kontakt med min veileder Hanne Blaafalk på mailadressen [Hanne.Blaafalk@hvl.no](mailto:Hanne.Blaafalk@hvl.no) eller telefonnummer 55 58 58 27/ 93 23 52 21.

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet hvor problemstillingen er følgende:

*«Hvordan kan pedagogisk leder øke assistentenes faglige kompetanse om hvordan seksuelle overgrep mot barn kan forebygges?»*

Jeg ønsker å delta i forskningsintervjuet og gir mitt samtykke til at dataen som blir innsamlet danner grunnlaget for bacheloroppgaven. Jeg samtykker til å delta i kvalitativt forskningsintervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca 01.07. 2020

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 2 - intervjuguide

### Bakgrunnsinformasjon om intervjukandidat

1. Hvilken stilling har du?
2. Hvor lenge har du jobbet her?

### Pedagogens kompetanse og utdanning

3. Hvilken forståelse har du av seksuelle overgrep?
4. Da du tok din utdanning, hadde dere om temaet seksuelle overgrep?
  - *Hvis ja:* Hadde dere om forebyggende tiltak? Fikk du tilstrekkelig kompetanse om temaet?
  - *Hvis nei:* Føler du at du har for lite kompetanse om temaet?
5. Hvordan arbeider du med å øke egen faglig kompetanse rundt temaet forebygging av seksuelle overgrep?

### Kompetanse hos assistentene på din avdeling og kompetanseutvikling

6. Hvilken utdanning har assistentene på din avdeling?
7. Har assistenter på din avdeling faglig kompetanse om hvordan en kan forebygge seksuelle overgrep?
8. Hvordan kan du sikre at dine assistenter får økt faglig kompetanse om hvordan en kan forebygge seksuelle overgrep?  
Personalmøter, kompetansedeling, arbeidsfordeling eller veiledning?
9. Hva tenker du kan være utfordrerne dersom du skal øke den faglige kompetansen hos assistenter rundt forebygging av seksuelle overgrep?

### Forebyggende arbeid

10. Hvordan arbeider dere med temaet kropp og seksualitet? Snakkes det åpent om temaet?
  - Hvis ja: Snakker dere om grensesetting for egen kropp?
  - Bruker dere god tid på å samtale dersom barn kommer med ytringer angående seksualitet og egen kropp?
11. Hvordan mener du at samtale med barn om kropp og seksualitet kan virke forebyggende når det kommer til seksuelle overgrep?
12. Hvordan mener du som pedagogisk leder at en bør arbeide for å forebygge seksuelle overgrep?

### Avslutning

13. Er det noe mer du vil tilføye?

## Vedlegg 3 – Beredskapsplan i Mariannes barnehage

# Forebygge og avdekke seksuelle overgrep

Rutinen skal bidra til å forebygge seksuelle overgrep mot barn i barnehagen, samt sikre at eventuelle overgrep mot barn i barnehagen blir avdekket så raskt som mulig.

### Ansvar

- Alle ansatte har et ansvar for å melde fra til barnevern og/eller politi gjennom avvergeplikten.
- Daglig leder har et ansvar for å ivareta sikkerheten og tryggheten til barn som går i barnehagen. Dette hensynet skal alltid gå foran ansatte og barnehagens omdømme. Daglig leder har også et arbeidsgiveransvar overfor ansatte som eventuelt blir mistenkt og/ eller siktet for overgrep mot barn.

### Handling

- Barnehagen skal sørge for at det alltid innhentes godkjente politiattester for alle nyansatte. Dette gjelder også for vikarer som skal jobbe i barnehagen for en kort periode. Poliattesten skal innhentes og gjennomgås før vedkommende starter i jobb.
- Barnehagen har rutine for å innhente ny politiattest for ansatte i barnehagen ved behov
- Det innhentes referansesjekk i forbindelse med ansettelse og spesielt referanser ved arbeid med barn sjekkes nøye.
- Alle ansatte har kompetanse om overgrep mot barn, slik at de er i stand til å avdekke overgrep ved å fange opp signaler og tegn fra barn. Barnehagen har jevnlig gjennomgang av dette temaet i personalgruppen.
- Barnehagen jobber med holdningsskapende arbeid både med personalet og barna. Tema som grensesetting, eierskap til egen kropp og lignende gjennomgås. Det er viktig at barn vet hvor grensene går, og er i best mulig stand til å kunne si fra.

- Barnehagen har oversikt over hvilke fagpersoner i kommunen som jobber med dette temaet, som kan være en veileder og drøftingspartner for barnehagen ved mistanke og bekymring.
- Barnehagen har egne retningslinjer for fotografering av barn i og rundt barnehagen.
- Barnehagen har eget beredskapskort for håndtering av mistanke om overgrep.

### **Om forebygging av overgrep**

Seksuelle overgrep mot barn i barnehagealder er dokumentert utført i alle typer relasjoner og forskjellige steder hvor barn ferdes. Barnehagen har et særlig ansvar for å beskytte barn, og avdekke overgrep. Dette kan gjelde både overgrep i hjemmet, men også overgrep utført av ansatte i barnehagen. Det viktigste forebyggende arbeidet barnehagen kan gjøre, er å sikre kunnskap hos personalet og hos barna selv. Tiltak i barnehagens fysiske miljø kan vurderes av hensyn til både barns sikkerhet og rett til privatliv, men også av hensyn til trygghet for den tilliten ansatte gis i barnehagen. Alle ansatte har en plikt til å melde fra ved mistanke om overgrep eller ved kjennskap til overgrep. Mistanker og bekymring skal meldes til det lokale barnevernet. Konkret mistanke eller informasjon om hendelser skal meldes til politiet, jmf. avvergingsplikten. Se fagreferanser for mer informasjon om temaet.

#### Lovhenvvisninger

- [Straffeloven § 196](#)

#### Fagreferanser

- [Forebygging av fysiske og seksuelle overgrep mot barn](#)
- [Mistanke om ansattes seksuelle overgrep mot barn](#)
- [Seksuelle overgrep barn](#)

#### Om rutinen

- HMS-område: [Barn og helse](#)