



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

BACH301-OBE-2023-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato:	11-05-2023 09:00 CEST	Termin:	2023 VÅR
Sluttdato:	25-05-2023 14:00 CEST	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave - Bergen		
Flowkode:	203 BACH301 1 OBE 2023 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	236
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	10495
----------------------	-------

Egenerklæring *: Ja
Jeg bekrefter at jeg har Ja
registrert
oppgavetittelen på
norsk og engelsk i
StudentWeb og vet at
denne vil stå på
vitnemålet mitt *:

Gruppe

Gruppenavn:	(Anonymisert)
Gruppenummer:	31
Andre medlemmer i gruppen:	379, 535

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

Bacheloroppgave

«Jeg er her jeg også!»

Hva er barnehageansatte sin kunnskap om innagerende barn?

“I’m here too!”

What knowledge does staff in a kindergarten have on introvert children?

Kandidatnummer: 236, 379, 535

Antall ord: 10495

BACH301

Barnehagelærerutdanningen

Veileder: Hilde Alme

Innleveringsdato: 25.05.2023

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

Introvert children in the kindergarten is often a problem that is forgotten by the staff. Staff in kindergarten can often be focused on taking care of children with problems that are more outspoken. The introvert children can become as big of a problem as children who is acting out. How much knowledge do the staff in kindergarten have about the introvert children? The issue is important to look at because the introvert children are vulnerable on a day-to-day basis because of their careful approach to daily activities. It's important to understand what the staff really know about the introvert personality traits, as well as shyness and social anxiety. We also want to know what the staff do to make sure that everybody is included in the daily pedagogical work. The text consists of an introduction, theory on the subject, the findings of our research, a discussion on the issue in hand and a summary at the end.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
1.1 <i>Bakgrunn for problemstilling</i>	1
1.1.1 Hypotese	1
1.1.2 Begrepsavklaring	2
1.1.3 Tidligere forskning	2
1.1.4 Oppbygging av oppgaven	3
2.0 Teori	3
2.1 <i>Barn med innagerende atferd</i>	3
2.1.1 Angst hos barn	4
2.1.2 Sjenanse hos barn	5
2.1.3 Tilknytningsteori	6
2.3 <i>Tiltak og tilrettelegging for innagerende barn</i>	6
2.3.1 Tilrettelagt lek	7
2.3.2 Medvirkning	8
2.3.3 Bemanning	9
2.4 <i>Arbeidet i et organisasjonsperspektiv</i>	10
2.4.1 Organisasjonskulturen	11
3.0 Metode	12
3.1 <i>Valg av metode</i>	12
3.1.1 Valg av respondenter	12
3.1.2 Bakgrunnsinformasjon	13
3.1.3 Intervju	13
3.1.4 Etikk	14
4.0 Empiri	15
4.1 <i>Ansattes definisjoner og observasjoner av innagerende barn</i>	15
4.2 <i>Kvaliteter i personale i møte med innagerende barn?</i>	17
4.3 <i>Arbeidet med innagerende barn</i>	18
5.0 Drøfting	18
5.1 <i>Hva er de ansattes oppfattelse av innagerende barn?</i>	19
5.2 <i>Får de innagerende barna mindre oppmerksomhet?</i>	21
5.3 <i>Hvordan jobber ansatte med å klare å se alle?</i>	23
6.0 Avslutning	26
7.0 Litteraturliste	28
Vedlegg 1	31
Vedlegg 2:	34

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for problemstilling

Problemstillingen er viktig å undersøke fordi vi ser på problemstillingen rundt innagerende barn som et gjennomgående problem i dagens barnehagehverdag. Det meste av litteraturen rundt atferdsvansker er sentrert rundt de utagerende barna, og det behøver ikke bety at innagerende atferd er mindre problematisk (Ogden, 1997, i Lund, 2004). Ifølge rammeplanen skal personalet «møte alle barn med åpenhet, varme og interesse og vise omsorg for hvert enkelt barn» (Kunnskapsdepartementet, 2017). Tidlig innsats betyr et godt pedagogisk tilbud fra tidlig småbarnsalder, at barnehager og skoler arbeider for å forebygge utfordringer, og at tiltak settes inn umiddelbart når utfordringer avdekkes. Tiltak kan være å tilrettelegge innenfor det ordinære tilbudet og/eller ved å sette inn særskilte tiltak. (Regjeringen, 2019). Også i tilfelle med innagerende barn er det viktig at vi kan gi de tilbudene som kan være med å hjelpe barna. Om barnets innagerende atferd for eksempel skyldes sjenanse, kan barnet oppleve å bli angstfylte som voksne (Beidel og Turner, 1998 i Flaten, 2010). Om vi tidlig klarer å fange opp barna som sliter med sterk sjenanse og angst, kan dette være med å forminske mye angst og bekymring (Flaten, 2010). Lund viser til at barn med innagerende atferd har større sannsynlighet for å utvikle angst og depresjon senere om de ikke får hjelp og støtte tidligere (2012).

Begrepet med tidlig innsats blir ofte oppfattet som arbeidet med barn som krav har på spesialpedagogisk støtte, men det handler også om å gi alle barn et godt tilbud som skal være med å støtte deres utvikling. En viktig forutsetning for at tidlig innsats skal være effektiv er at det er nok kvalifiserte ansatte som ser alle barna, gir omsorg og bidrar til lærings- og utforskertrang (Regjeringen, 2019).

Vi ønsker å vite om personale i en barnehage er bevisste på hvordan de jobber med å se alle barna. Målet er også å foreslå løsninger for hvordan rutiner kan forbedres for å sette søkelys på hvordan alle barna skal bli sett, og hvordan en som barnehagelærer overholder barnehagelov og rammeplan sine føringer om å møte alle barn med åpenhet, varme, interesse og omsorg.

1.1.1 Hypotese

En hypotese er en konkret antagelse om at det er noe som kommer til å bli funnet eller ikke funnet i den empiriske studien (Jacobsen, 2021). Vår hypotese går ut på at de innagerende barna ikke klarer å

få den samme nødvendige oppmerksomheten som de mer utagerende barna. Vi tror at disse barna ikke klarer å få den oppmerksomheten fordi de ikke klarer å utrykke det behovet for oppmerksomhet og at de ansatte ikke klarer å se de fordi de mer utadvendte barna tar opp mer av tiden til de ansatte. Vi tror også at det ikke er gode nok system og rutiner for å håndtere problemstillingen rundt de innagerende barna, og at medlemmer i organisasjonskulturen bruker mer av sin tid på fokus på andre barn. Hypotesen tar utgangspunkt i egne observasjoner av at barn som ikke får den oppmerksomheten de trenger og ikke klarer å utrykke behovet for. Det er dette som skaper rammen rundt hypotesen vår og skaper utgangspunktet for problemstillingen vår:

Hva er barnehageansatte sin kunnskap om innagerende barn? Som et tilleggsspørsmål ønsker vi også å kartlegge hvordan ansatte ser og tilrettelegger de for innagerende barn i hverdagen

1.1.2 Begrepsavklaring

Når vi snakker om selve begrepet *innagerende barn*, har vi valgt å ta utgangspunkt i professor Ingrid Lunds definisjon av begrepet da hun har skrevet flere artikler og bøker om problemstillingen rundt stille barn.

Innagerende atferd kjennetegnes av nervøs og hemmet atferd. *Innagerende barn* kan ha personlighetsvansker og kan vise nevrotiske trekk og angst. De bekymrer seg ofte overdrevent spesielt i forhold til nye situasjoner, viser unngåelsesatferd, virker triste og sjeldent viser glede og spontanitet (Lund, 2004).

Vi har valgt å ikke ta opp de utagerende barna, da dette ikke vil være relevant innenfor tematikken som vi tar opp. Selv om teksten kommer til å nevne de utagerende barna, er fokuset på de innagerende barna.

1.1.3 Tidligere forskning

Mye av forskning på *innagerende barn* handler om hvordan det kan påvirke livet i voksen alder. Forskning viser at personer som er for stille og tilbakeholden, vil bli forbigått på arbeidsplassen og at de ikke får arbeidsoppgaver de burde ha fått (Andrews et al. I Flaten, 2010).

I tilfeller med angst som grunnlag for innagerende atferd, kan det vise seg at man er svært tilbakeholden med angstdiagnoser i barnehagealder. I en studie av Aasen et al. kommer det frem at mangel på angstdiagnoser på barn kan ha rot i en mangel på kunnskap om temaet, kombinert med at grensen mellom angst og sjenanse kan være flytende. Den ene informanten i det samme studiet mente også at det var alvorlig å bruke ordet angst. (Aasen et al., 2017). Ifølge Helland & Mathiesen (2009) er angst den vanligste formen for psykisk plage hos barn og unge, og det er rundt 20 prosent som sliter med en form for angst (Ogden, 2022)

1.1.4 Oppbygging av oppgaven

I kapittel 2 blir det presentert teori som er relevant for oppgavens problemstilling og omhandler personlighetstrekk ved *innagerende barn*, tiltak og tilrettelegging og organisasjonskultur. Kapittel 3 tar for seg metoden som blir brukt. Kapittel 4 oppsummerer empirien som har blitt samlet inn. Kapittel 5 er der vi drøfter empirien i 3 ulike delkapitler og kapittel 6 er avslutningen som oppsummerer og inkluderer oppgaven.

2.0 Teori

Teorien vår vil bestå av tre hovedpunkter. Den første er *barn med innagerende atferd*. Denne vil ta for seg karakteristikken til barn med innagerende atferd, og om hvordan barn kan utvikle denne atferden. Det andre punktet er *tiltak og tilrettelegging for barn med innagerende atferd*. Her vil teorien handle om hvilke tiltak som kan settes inn for barn med innagerende atferd. Det siste punktet handler om organisasjonskulturen og går inn på hvilken betydning organisasjonskulturen har for arbeidet med *innagerende barn*.

2.1 Barn med innagerende atferd

Vi kommer her til å utdype atferden til det innagerende barnet og se på hvorfor barn er og blir innagerende. Man må ta utgangspunkt i at alle mennesker kan ha de typiske trekkene ved innagerende atferd. (Ogden, 1987 i Lund, 2004). Alle kan vise innagerende atferd og at dette ikke er noe uvanlig. Først når atferden viser seg på gale steder, gal tid, i nærvær av feil mennesker og i u hensiktsmessig omfang, blir den oppfattet som avvikende (Aasen 1987, Sørli og Nordahl 1998 i Lund, 2004).

Barn med kognitive vansker får mye oppmerksomhet i barnehagen, og barnas emosjonelle problemer og atferdsvansker får mindre plass. Sviktende regulering av følelser og oppmerksomhet kan føre med seg aggresjon, uro, engstelse og tristhet (Ogden, 2022). Når vi prøver å få kontakt med barn med innagerende atferd vil vi ofte oppleve atferden deres som avvisende og vi kan tro at barnet ikke vil ha kontakt (Barsøe, 2010). Dette er noe av det som kan gjøre at personalet ofte vil trekke seg unna barna med denne innagerende atferden

2.1.1 Angst hos barn

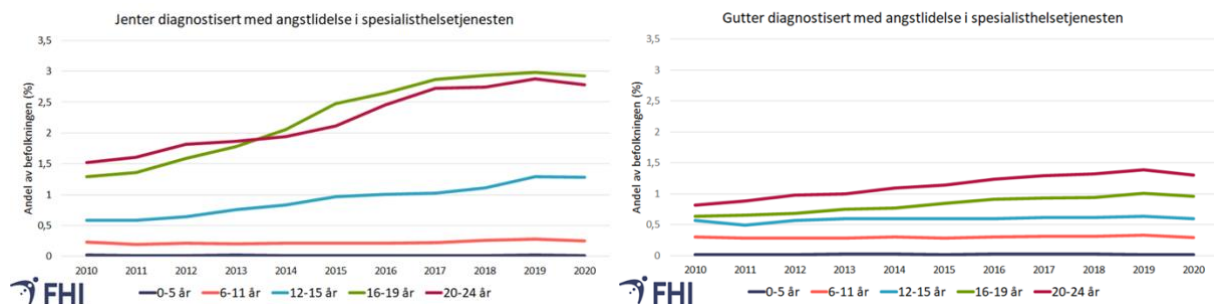
Når det kommer til en *innagerende atferd*, prater vi ofte om angst. Vi kan beskrive den generelle angsten som en overdreven frykt i forhold til den faren den faktisk representerer (Flaten, 2010). Angst betegnes som en innagerende tilstand, og at særlig den sosiale angsten kan gjøre barna handlingslammet (Flaten, 2010). Det er også viktig å skille en angstlidelse fra angst som er knyttet til utviklingstrinnene, og som man ser hos de fleste barn. Den trenger som oftest ikke å skape bekymring og vil som regel forsvinne over tid (Flaten, 2010).

Flaten har valgt å dele den sosiale atferden inn i to typer. Den første typen er *avgrenset sosial fobi*. Dette er en frykt som kan oppstå i spesifikke situasjoner, men som oppstår ganske sjeldent og som ikke plager barnet i så stor grad i hverdagen (Flaten, 2010). Den andre beskriver Flaten som *generalisert sosial angst*. Dette er en angst som vil føles som et ubehag for barnet når det blir eksponert for de aller fleste sosiale situasjoner (Flaten, 2010). Det er viktig å tenke at en slik type angst kan være vanskelig for barn å verbalisere. Det er da de voksnes ansvar å se og forstå barnets vansker. (Flaten, 2010).

Ogden presenterer også begrepet *somatiske problemer* som et tillegg til angst og depresjon. Dette er et begrep som beskriver symptom som fysisk ubehag som magesmerte, kvalme og hodepine m.m. Dette er symptomer som oppstår uten en kjent medisinsk grunn. (Ogden, 2022). Disse symptomene kan oppstå som følger av en oversensitivitet ovenfor signaler fra kroppen. Likevel er ikke disse problemene mindre plagsomme for barn, og må tas på alvor. (Ogden, 2022).

Grunnen for at barn utvikler en form for tilbaketrekking eller angst kan være flere. Fryktsomt temperament er et biologisk begrep som har blitt koblet til toddlerperioden og har ofte blitt linket til tilbaketrekking og en senere risiko for å havne på angstspekteret (Rubin et al., i Kiel og Buss, 2014). Modellen *stress-sårbarhetsmodellen* sier at de mest utsatte barna kan ha en genetisk sårbarhet, men at uheldige forhold i det nære oppvekstmiljøet må til for at denne medfødte disposisjonen skal

komme til utrykk. Samtidig sier den at positive oppvekstbetingelser og positiv foreldreatferd kan hindre at medfødt sårbarhet utvikler seg til psykososiale vansker (Askland & Sataøen, 2014).



Figur 1 (Folkehelseinstituttet)

Ifølge tall fra Folkehelseinstituttet (figur 1) så er andelen barn i alderen 0-5 år i spesialhelsetjenesten med en angstlidelse svært lav. «Undersøkelsen Tidlig trygg i Trondheim viste for eksempel at angstlidelser hos 4-åringene ikke økte sjansen for å bli henvist til hjelp, hverken i kommune- og eller spesialisthelsetjenesten» (Wichstrøm et al., 2014 i Bang et al., 2018). «Hvilke typer angstlidelser som er mest utbredt, varierer med alder. Noen angstlidelser som for eksempel separasjonsangst og spesifikk fobi debuterer i barneårene, mens andre som generalisert angstlidelse og panikktilstand debuterer i ungdomsårene» (Beesdo et al., 2009 i Bang et al., 2018).

2.1.2 Sjenanse hos barn

Sjenanse hos barn er tett knyttet opp til sosial angst, samtidig som man kan beskrive relasjonen mellom angst og sjenanse som en gråsonerområde med overlappinger (Flatén, 2010). Det kommer frem i ulike forskermiljøer at det er en uenighet om sterk sjenanse og sosial angst er to sider av samme sak. Butler (2008) mener at de samme fysiologiske og atferdsmessige symptomene kommer frem i begge tilstander og mye tyder på at de er beslektede tilstander (Flatén, 2010). Sjenanse har også blitt beskrevet som en mildere form for sosial angst (Stemberger et al., 1995 i St. Lorant et al., 2000). Henderson lanserer også uttrykket kronisk sjenanse som beskriver en frykt for negativ evaluering, emosjonelt stress og en hemning som er med på å forstyrre en betydelig deltagelse i ønskede aktiviteter og som også kan forstyrre jakten på personlige og profesjonelle mål (St. Lorant et al., 2000).

For at vi skal klare å oppdage tegn på sjenanse er det viktig å kunne hvilke symptomer som kan tyde på sjenanse. De fysiske reaksjonene kan være hjertebank, svetting, rødming og noen opplever også

kvalme (Flaten, 2010). Disse symptomene kan være vanskelige for ansatte i barnehagen å oppfatte. Hos sjenerte barn som opplever engstelse i møte med andre, vil kroppsspråket vise en engstelse i form av anstrengelse og at ansiktet mister mimikk (Flaten, 2010).

2.1.3 Tilknytningsteori

For å sikre at barnet har en trygg base i barnehagen er det viktig å se på tilknytningsteorier. Tilknytning i barnehagen handler om at foreldre eller andre omsorgspersoners evne og vilje til å støtte barnets behov i å få den nødvendige beskyttelsen og trøsten i utsatte situasjoner, og at barnet få en arena til å utforske verden (Broberg et al., 2014). Spørsmålet videre blir hvordan ansatte i barnehager klarer å være gode tilknytningspersoner i relasjonen med barna. Barn viser ofte en eksklusiv og langvarig tilknytning til sine foreldre. Denne tilknytningen vil ikke ha den samme langvarige effekten på ansatte, ofte på grunn av utskiftninger i personalet og byttet fra småbarnsavdeling til storbarnsavdeling (Ainsworth, 1989 i Verschueren og Koomen, 2012). Vi kan si at tilknytningen mellom ansatte og barn er en tilknytning ved behov (Verschueren og Koomen, 2012).

Når barn blir skilt fra denne primærpersonen blir det ofte kalt separasjonsangst. Denne angsten kan ofte blandes med sosial angst, men det er viktig å skille disse da separasjonsangst ikke trenger å være tilknyttet sosial angst (Flaten, 2010). I tilknytning vil barn ofte ha en tilnærming til «å klare seg selv» og at denne selvforsørgelsen skal være med å forminske sjansen for at barnet blir skuffet i kontakten med den voksne (Broberg et al., 2014).

2.3 Tiltak og tilrettelegging for innagerende barn

Et *innagerende barn* blir ofte usynlig i barnehagen. Det er mange barn som krever oppmerksomhet så det er lett for å falle utenfor. *Innagerende barn* kan ofte ha et behov for mer oppfølging enn andre barn, dette kan være tilrettelagt voksenstøtte, og rutiner. I barnehagen bruker vi oppmerksomhet og ros som en metode for å oppmuntre ønsket atferd (Ogden, 2022). Som ansatt i barnehagen er det viktig at en tilrettelegger slik at *innagerende barn* får vist seg fram og at vi roser barna når de gjør det. Ogden skriver om elever i skolen som kommer for seint, eller glemmer ting ofte kommer i lærerens fokus (Ogden, 2022). Dette kan knyttes til barn som utagerer i barnehagen og får mer fokus fra personalet.

I noen tilfeller kan en se at *innagerende barn* plukker opp utagerende eller negativ atferd fra andre barn. Det innagerende barnet gjør en utagerende eller negativ handling og får av den grunn oppmerksomhet fra personalet i barnehagen. Dette kan videre eskalere til mer negativ atferd fra det innagerende barnet. Den negative oppmerksomheten blir noe positivt for barnet (Ogden, 2022). Videre skriver Ogden (2022) om tiltak som kan settes inn for å forbedre lærerne sin kompetanse i atferds korrigeringsprogram. Ett av tiltakene han nevner er et opplæringsprogram som støttes av coacher eller veiledere som har en spesifikk kompetanse innenfor korrigeringsprogram av atferd, der de oppfordrer deltakerne til å etablere positive miljøer som fremmer positiv atferd. Dette er også ett tiltak som kan settes inn i barnehager, som å legge til rette for positive og lekemiljøer i barnehagen.

For noen *innagerende barn* vil faste rutiner og kontinuitet være viktig i deres barnehagehverdag. Forutsigbarheten i barnehagen vil være med på å skape trygghet og tillitt hos de barna der dette ikke faller naturlig (Folkman, 1999). En forutsigbar hverdag i barnehagen vil kunne bidra til å gjøre *innagerende barn* mer selvstendige, de vil etter hvert bli trygge på rutinen slik at de gir mer og mer slipp på avhengigheten ovenfor personalet (Folkman, 1999). Videre vil personalet få muligheten til å observere dette barnet og finne ut hvordan en kan tone seg inn på barnet og skape sterkere relasjoner og tilknytninger (Folkman, 1999). Når vi snakker om inntoning snakker vi om å være lydhøre ovenfor barnas følelser (Folkman, 1999). Ved hjelp av inntoning vil man kunne skape en tilknytning til barna og de vil få en trygghetsfølelse til de voksne. Barn med en trygg tilknytning vil kunne snu seg til basen igjen når det trengs (Folkman, 1999).

2.3.1 Tilrettelagt lek

Det er i leken barna lærer mest. I lek med andre barn vil barna lære mens de har det gøy (Barsøe, 2010). Barsøe (2010) skriver at barnas lekekompetanse utvikles gjennom barnets tidligste møter med voksne. Det er gjennom det tidlige samspillet med voksne barnet lærer forskjellen på blant annet lek og alvor, turtaking, herming og det å svare på andres initiativ (Askland, L. & Sataøen, S. O., 2014). Men det er noen barn som sliter med å ta i bruk kompetansen som andre får i løpet av det tidlige samspillet (Barsøe, 2010). Her er det viktig at de voksne i barnehagen tilrettelegger aktiviteter for barna, slik at de får muligheten til å utvikle en god lekekompetanse så de også får muligheten til å utvikle sosial kompetanse og annen viktig kompetanse som barn lærer igjennom lek (Barsøe, 2010).

For innadvendte barn kan det være vanskelig å komme inn i lek eller å leke generelt. Derfor er det viktig at ansatte er gode støttespillere for disse barna og hjelper dem i leken. Samtidig er det

viktig at en som voksen vet når en skal trekke seg ut (Kanstad, 2021). Kanstad skriver at voksens deltakelse kan være en trussel mot lekens egenverdi, men også gjøre leken mer opplevelsesorientert for barna (Kanstad, 2021). Lekegrupper er én metode der de ansatte kan tilrettelegge for barnet med leker eller aktiviteter som barnet interesserer seg i eller mestrer (Barsøe, 2010). De ansatte kan også ta en bi-rolle i leken, støtte og veiledet barnet ved behov, og eventuelt trekke seg ut og være i nærheten hvis barnet begynner å flyte bra selv i leken. (Barsøe, 2010). Når det kommer til lekegrupper og utvikling av ett eller flere barns sosiale kompetanse er det viktig at deltakerne i lekegruppen byttes ut. Når en bytter ut deltakerne i lekegruppen, etter hvert som barnet blir trygt, vil det bli lettere for dette barnet å forholde seg til nye barn som de kommer til å møte videre i livet (Barsøe, 2010). Videre kan de voksne kartlegge om kompetansen til barnet har forandret seg i løpet av tiden med lekegrupper, og om det klarer å starte lek og være i lek med forskjellige barn, og flere barn (Barsøe, 2010).

2.3.2 Medvirkning

«FNs generelle kommentarer (2009) til artikkel 12 i barnekonvensjonen presiserer at retten til medvirkning handler om menneskerettigheter» (Glaser et al., 2018). FNs barnekonvensjon og dens omfang viser at verdenssamfunnet i stor grad anerkjenner viktigheten av å ivareta barnas rettigheter. En av de mest sentrale verdiene i konvensjonen er retten til medvirkning, som betyr at man må ta hensyn til hva som er til barnas beste i alle situasjoner. For å bestemme hva som er til barnas beste, må man ta hensyn til faktorer som barnets alder og modenhet, og tilrettelegge for deres medvirkning på best mulig måte. Konvensjonen fastslår også at alle barn har rett til å delta i beslutningsprosesser, uavhengig av nasjonalitet, etnisitet, kjønn, alder og kulturell bakgrunn (Glaser et al., 2018).

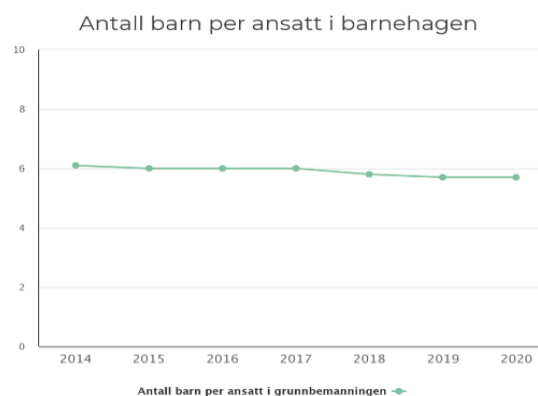
Barnas medvirkning handler om at alle barn skal få erfaringer med at deres stemme og meninger blir hørt og at dette har innvirkning i det allmennpedagogiske i barnehagen (Bae, et al., 2006). Barnas rett til medvirkning er lovfestet i barnehageloven (§3, 2005). Der står det at barn har rett til å medvirke og at de skal ha mulighet til å uttrykke seg rundt sin barnehagehverdag. Personalet i barnehagen har ansvaret for at medvirkning finner sted og at det barna sier har en innvirkning på barnas hverdag (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Barnas medvirkning er en god måte å få med seg *innagerende barn* i lek. Her kan personalet tilrettelegge for barnesamtaler med det *innagerende barnet* og lytte til hva de liker å leke med og

hvem de liker å leke med (Bae, et al., 2006). Barnehagens arbeid med medvirkning skal være med å sette lys på alle barna og hindre at barna føler seg glemt, det skal å skape en følelse om fellesskap og tilhørighet (Kunnskapsdepartementet, 2017).

2.3.3 Bemanning

Det er blitt fastsatt en bemanningsnorm som et minimumskrav for grunnbemanningen i barnehagene. Barnehageloven (2005, §25) fastslår at bemanningen i en barnehage må være tilstrekkelig for at personalet skal kunne utføre en tilfredsstillende pedagogisk praksis. Antallet ansatte i en barnehage er basert på bemanningsnormen, som tar hensyn til antall barn og deres alder. Normen krever at det skal være minst én ansatt per tre barn under tre år, og én ansatt per seks barn over tre år. Når et barn fyller tre år i august det året, regnes det som tre år gammelt ifølge retningslinjene fra Utdanningsdirektoratet (2018). Ifølge utdanningsdirektoratet var antall barn per ansatt 5,7 barn i 2020 (Kunnskapsdepartementet, 2021). Hver ansatt har gjennomsnittlig litt under det bemanningsnormen krever.



Figur 22 (Kunnskapsdepartementet)

Underbemanning i barnehager påvirker motivasjonen til de ansatte på flere måter som igjen påvirker arbeidet med barn. Først og fremst er det viktig å merke seg at mange førskolelærere opplever jobben som midlertidig eller utilfredsstillende på grunn av dårlige arbeidsforhold eller arbeidstid. Dette kan skape en følelse av frustrasjon og demotivasjon blant de ansatte, som i sin tur kan føre til en økt tendens til å bytte jobb (Børhaug et al., 2018).

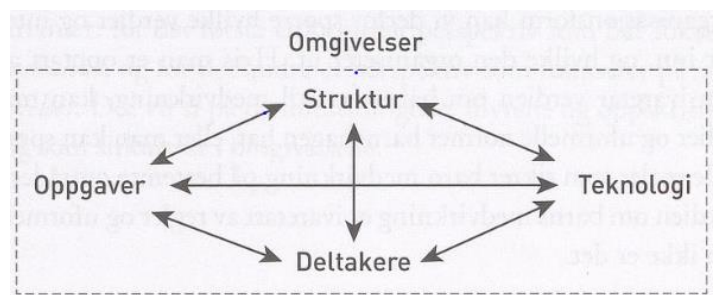
Den høye endringen blant førskolelærere, spesielt blant menn, er også et problem som påvirker motivasjonen og kvaliteten på tjenesten i barnehagene. Når ansatte hyppig skifter jobb til andre yrker

eller virksomheter, fører det til ustabilitet og mangel på kontinuitet i personalet. Dette kan ha negative konsekvenser for barnas trivsel og utvikling, samt skape en ekstra byrde for de gjenværende ansatte som må håndtere stadige endringer (Børhaug et al., 2018). I tillegg forsterkes problemet med underbemanning av den generelle mangel på førskolelærere. Overarbeid og stress kan føre til utmattelse og utbrenthet, noe som igjen påvirker bemanningen og motivasjonen negativt (Børhaug et al., 2018).

I planleggingsfasen er det viktig at teamlederen koordinere arbeidsoppgaver sammen med medarbeiderne (Aasen, 2018). Ved å ha en god teameffektivitet fremmer vi kvalitetsarbeid med barna, dette fører til at vi som ansatte får gode samhandlingsprosesser og kan arbeide mot et spesifikt mål (Aasen, 2018).

2.4 Arbeidet i et organisasjonsperspektiv

Arbeidet i et organisasjonsperspektiv er opptatt av de grunnleggende prinsippene til Leavitt. En organisasjon består av *deltakere*, *ett mål*, *struktur* og *teknologi* som vi ser i “Leavitts diamant” (Figur 3). Barnehagen kan ses i flere perspektiver og vi kan se den som en fysisk størrelse, en gruppe med mennesker eller vi kan se det som en organisasjon. Ved å velge et perspektiv retter vi oppmerksomheten mot dette målet (Børhaug et al., 2018).



Figur 3 (Børhaug et al., 2018, s.19)

Organisasjonsteorien viser hvordan personer innenfor organisasjonen tenker, vurderer, samarbeider og handler med hverandre. Dette betyr at mye av det vi gjør i en organisasjon ikke bare er preget av den enkeltes kompetanse og vurdering. Men at de også blir preget av rutinene, reglene og relasjonene denne organisasjonen har. Dette er variabelt fra organisasjon til organisasjon, noen har strengere rammer enn andre (Børhaug et al., 2018).

Barnehagen må opprettholde målene som er pålagt av staten og de kommunale myndighetene. Barnehagene kan velge selv hvordan de skal organisere virksomheten slik at de opprettholder de kravene som er satt (Børhaug et al., 2018). Dette fører til at barnehager kan jobbe med andre viktige

mål som er satt innad i virksomheten som for eksempel å fokusere på *innagerende barn*. “I barnehagen skal alle barn kunne erfare å være betydningsfulle for fellesskapet og å være i positivt samspill med barn og voksne. Barnehagen skal aktivt legge til rette for utvikling av vennskap og sosialt fellesskap” (Kunnskapsdepartementet, 2011).

Fra et organisasjonsperspektiv kan det være nyttig å undersøke om barnet får tilstrekkelig støtte og oppmerksomhet fra organisasjonen eller systemet det er en del av. Organisasjoner skal følge etablerte organisatoriske retningslinjer for å opprettholde legitimitet. Ved å gjøre dette, investerer organisasjonen i sin troverdighet. Når organisasjonen er strukturert i tråd med gjeldende retningslinjer, vil den fremstå som pålitelig, seriøs, moderne og fremtidsrettet (Børhaug et al., 2018). En organisasjon kan bidra positivt til et innagerende barnas utvikling. For eksempel kan en barnehage ha et spesielt tilpasset program for barn med sosiale og emosjonelle utfordringer, som kan gi barnet bedre muligheter for å utvikle sosiale ferdigheter og tilhørighet i barnehagehverdagen (Børhaug et al., 2018).

Det er derfor viktig at organisasjoner og systemer som omfatter barn tar hensyn til de ulike behovene til barn med ulike personlighetstyper og at det legges til rette for at alle barn kan trives og utvikle seg på best mulig måte.

2.4.1 Organisasjonskulturen

For å definere organisasjonskultur har det vært normalt å bruke sosiologiske og sosialpsykologiske uttrykk som “verdier, normer og virkelighetsoppfatninger” (Bang, 1995). En populær definisjon av organisasjonskultur er “Kultur er måten vi gjør tingene på her hos oss.” (Deal & Kennedy, 1982:4., i Bang, 1995).

Bang definerer organisasjonskultur som dette “Organisasjonskulturer er de sett av felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene” (Bang, 1995). Ved å ha en organisasjonskultur vil dette “styre” atferden i organisasjonen. Dette skjer ved at medlemmene eller de ansatte må opprettholde de retningslinjene, modellene, standerne og normene som blir pålagt denne organisasjonen. Kulturen blir en “retningsviser” som gjør det mulig å forholde seg til hvordan organisasjonen skal være (Bang, 1995).

Organisasjonskulturen rundt *innagerende barn* kan ha en stor innvirkning på hvordan barnet opplever seg selv og sin tilhørighet i organisasjonen. En organisasjonskultur som fremmer inkludering og aksept kan være spesielt viktig for *innagerende barn*. For eksempel kan en barnehage som har en inkluderende kultur og legger vekt på å respektere ulikheter blant barna, gi et *innagerende barn* større sjanse for å føle seg akseptert og trygg i barnehagehverdagen (Børhaug et al., 2018).

På den andre siden kan en organisasjonskultur som legger vekt på prestasjon og konkurranse, og som fremmer utagerende og utadventd adferd, gjøre det vanskelig for *innagerende barn* å føle seg inkludert og akseptert (Kvelling, 2012). Derfor er det viktig at organisasjonen eller systemet arbeider med å utvikle en inkluderende og støttende organisasjonskultur for alle barn, uavhengig av personlighetstype eller atferdsmønster. Dette kan inkludere tiltak som å legge til rette for positive sosiale interaksjoner, gi tilpasset støtte og oppfølging, og fremme anerkjennelse og aksept av ulike personlighetstyper blant barna (Ogden, 2022).

3.0 Metode

Vitenskapelig metode er fremgangsmåter for å gi svar på ulike forskningsspørsmål. Målet er å finne informasjon om den «sosiale virkeligheten», og kunnskap om på hvilken måte denne kunnskapen kan analyseres. (Bergsland & Jæger, 2014).

3.1 Valg av metode

Den kvalitative metoden består av flere forskjellige innsamlingsmetoder; intervju, observasjon, videoopptak, samtaler og analyser av dokumenter for å nevne noen (Bergsland og Jæger, 2014). Den kvantitative metoden tar i bruk spørreundersøkelser eller survey, dette er en metode der tolkning tar utgangspunkt i tall og det som kan måles (Bergsland og Jæger, 2014). Etter valg av problemstilling fant vi ut av at det var den kvalitative metoden som egentlig best for oss. Vi lente oss mer mot intervju med bruken av lydopptak og observasjon.

3.1.1 Valg av respondenter

Valg av respondenter har blitt gjort på grunnlag av at de skal være i samme og at de skal ha ulike utdanninger og ulik erfaringstid i barnehager. Dette gjør vi for å kartlegge både hvordan erfaring kan spille en rolle og at vi vil se hvilken kunnskap personer med ulik utdanningsbakgrunn har.

3.1.2 Bakgrunnsinformasjon

Den første respondenten er en ufaglært vikar med 3 års arbeids erfaring i barnehage. Informanten jobber på en storbarnsavdeling med rundt 15 barn. Den andre respondenten er en barne- og ungdomsarbeider med 8 års erfaring i barnehage. Denne informanten jobber på en storbarnsavdeling med rundt 15 barn. Den 3. respondenten en pedagogisk leder med 18 års erfaring som pedagog i barnehage. Denne informanten jobber på en småbarnsavdeling med 9 barn.

3.1.3 Intervju

Intervju er den metode der informasjon over et tema blir hentet fra en samtale. Det er vanlig at intervju blir gjennomført ansikt til ansikt, men de kan også blir gjennomført over telefon eller andre digitale medier. Intervjueren skriver ned informasjonen/samtalen, eller tar opptak av hele intervjuet. Videre skal resultatene fra intervjuet analyseres (Jacobsen, 2021). I et individuelt intervju får en fram vedkomnes individuelle meninger og oppfatninger av virkeligheten og det som blir spurt om (Jacobsen, 2021). Når en intervjuer flere personer individuelt vil en får en samling av flere individuelle synspunkter.

I empiriske undersøkelser regnes intervjuer som gjennomføres ansikt-til-ansikt som den rikeste måten å samle inn informasjon på (Jacobsen, 2021). Under et intervju som gjennomføres på denne måten vil en få en annerledes forståelse av informasjonen enn det en hadde fått ved et intervju gjennomført over e-post. En vil få en mengde andre signaler når en intervjuer ansikt-til-ansikt, språk, toneleie, kroppsspråk og ansiktsuttrykk vil si oss noe om hvordan vi tolker informasjonen som blir gitt fra den intervjuede (Jacobsen, 2021). En vil også kunne oppnå en tettere relasjon mellom intervjuer og intervjuede.

Fordelene med skriftlige intervju er for det første at en kan få tak i intervjuobjekter som ellers hadde vært vanskelig å møte ansikt-til-ansikt. For det andre får begge partene mer tid til å tenke over spørsmål og svar som blir sendt, svarene blir ofte mer reflekterte (Jacobsen, 2021). Ulempen med det

er at en mister spontaniteten som en får ved ansikt-til-ansikt intervju. En mister også muligheten til å tolke forskjellige signaler som man får i et ansikt-til-ansikt-intervju (Jacobsen, 2021).

Intervjuet ble gjennomført individuelt med de tre informantene og opptakene ble gjort med båndopptaker. Intervjuene ble gjennomført med en intervjuer og informanten. Materialet fra intervjuene ble så transkribert. Dette ble transkribert av en av medlemmene i gruppen og empirien ble skrevet og sortert inn i kategorier i oppgaven av alle medlemmene. Kategoriene ble utformet for å passe problemstillingen og det vi ville ha svar på. Spørsmålene ble ikke delt ut på forhånd for å kartlegge kunnskapen informantene hadde uten å forberede seg.

Relabilitet i kvalitative studier handler om hvorvidt studien er troverdig. (Bergsland & Jæger, 2014). Vi vurderer det på den måten at relabiliteten er sikret på en god måte. Informantene har uten føringer fått svare fritt på spørsmålene og vi har samlet det inn i henhold til god forskningsetikk. Utvalget består av ansatte i barnehagen med relevant erfaring og det gjør at de kan svare på spørsmålene ut ifra sine erfaringer.

Validitet handler om hvor relevant dataene representerer det fenomenet som skal undersøkes, og i hvor stor grad resultater er gyldige for utvalget og fenomenet som undersøkes. (Bergsland & Jæger, 2014). Vi mener at undersøkelsene har god validitet på grunnlag av flere faktorer. Blant annet så støtter problemstillingen og empirien i stor grad det som finnes av tidligere forskning. På bakgrunn av både arbeids- og praksiserfaring, har vi en nærhet til barnehagefeltet som også er med å styrke validiteten. Dette gjør at vi kan ta med egen kunnskap og erfaring inn i tolkningen av prosjektet.

3.1.4 Etikk

På bakgrunn av metoden vi har valgt med intervju med lydopptak, er det viktig at vi forholder oss til etiske retningslinjer. Det ligger et krav om at informanten i intervjuet blir informert om prosjektets overordnede formål, og at informanten når som helst kan trekke seg fra prosjektet (Kvale & Brinkmann, 2015). I dette tilfelle har vi valgt å lage et informasjonsskriv til barnehagen som informerer om formål og praktisk informasjon rundt prosjektet (vedlegg 1). Det er ligger et krav om at informantens konfidensialitet forblir etter intervjuet, altså at personlige data som kan avsløre deltagerens identitet ikke blir offentliggjort. (Bergsland & Jæger, 2014). Det fremgår også et krav om

søknad til NSD (Norsk Senter for Forskningsdata) når det skal brukes lydopptak under intervjuet. Søknaden ble godkjent av NSD, og videre gjennomførte en av oss intervjuene.

Når vi velger å undersøke en barnehage som en av oss kjenner til er det viktig å vite fordelene og ulempene med dette. Vi kan oppleve mer tillitt og åpenhet, kjenne til uformelle strukturer og språk som brukes i barnehagen og at man kjenner til organisasjonens historie (Bergsland & Jæger, 2014). Om vi ser på ulempene så kan det blant annet føre til vansker med å holde den nødvendige kritiske avstanden til hva man skal studere. Man kan fremstå som partisk selv om man klarer å holde en nøytral tilnærming. Vi vurderer det sånn at fordelene trumfer ulempene og at en nøytral tilnærming med åpenhet og tillitt vil være med på å gjøre intervjuet så kvalitativt og etisk forsvarlig som mulig. Vi ønsker likevel at dette tas i betraktning når vi behandler forskningsdataen.

4.0 Empiri

Empiri er data som samles inn og som består av objektive elementer og subjektive oppfatninger (meninger, holdninger og verdier) (Jacobsen, 2021). Det er også viktig å poengtere at empiri ikke er virkeligheten, men at det er representasjoner av virkeligheten (Christoffersen & Johannessen, 2012).

4.1 Ansattes definisjoner og observasjoner av innagerende barn

Da vi spurte informantene om hvordan de definerte *innagerende barn* så fikk vi følgende tre svar: Barne- og ungdomsarbeideren sa: «*Barn som er stille, ikke gjør så mye ut av seg, trekker seg gjerne bort*»

Den ufaglærte vikaren sa: «*Det må jo være de som er rolige og stille gjerne, kanskje at du kan merke at de gråter, men kanskje ikke med lyd, men man ser at det er noe og at de føler på et eller annet men at det lett kan bli forbigått. Det er ikke så synlig.*»

Den pedagogiske lederen sa: «*Jeg ser innagerende barn som de som ikke er så voldsomme med albuene, de som gjerne er litt tilbakeholden, de som ikke er mest frempå, som kan virke litt sjenert, kanskje ikke sier så mye, de stille barna*»

Den pedagogiske lederen tenker først og fremst at innagerende atferd er å være mer for seg selv, og at dette er mer et personlighetstrekk, og at det ikke nødvendigvis er noe galt (refererer til vår definisjon av innagerende barn). Videre forteller den pedagogiske lederen om at dagens samfunn er blitt så opptatt av at alle i samfunnet skal være utadvendte og at dette er den «riktige» måten å være på. Selv om en er innagerende, som den pedagogiske lederen bruker her, betyr ikke det at det er noe galt.

Når pedagogisk leder ser mer på den definisjonen vi bruker i denne oppgaven, der det virker som barnet er redd for mange ting. At det ikke lenger er et personlighetstrekk, men heller noe barnet har opplevd. Her mener den pedagogiske lederen det er viktig å ta grep og finne ut av hvorfor barnet oppfører seg slik.

Selv om barnet er redd eller engstelig er det ikke nødvendigvis på grunn av noe som har skjedd, men den pedagogiske lederen nevner at det ofte er det første man tenker på, at noe har skjedd. Videre stiller pedagogisk leder seg disse spørsmålene; Hvorfor er du så engstelig? Har du opplevd noe som gjør at du reagerer på ting andre barn ikke reagerer på i det hele tatt? På dette svarer pedagogisk leder at et kan være noe som er nedarvet eller at det kan være en del av sånn barnet er, men at det er noe en må jobbe med for å gjøre hverdagen bedre for barnet.

Når det kommer til spørsmålet om en tror *innagerende barn* får mindre oppmerksomhet enn andre barn svarer informantene det samme. At det fort kan skje på grunn av dårlig tid og mye som skjer rundt dem. Videre sier de at de legger merke til de innagerende barna, men at det er andre barn som tar vekk oppmerksomheten deres. At de utagerende barna gjør noe de ikke skal, mens de innagerende barna «klarar» seg selv.

Barne- og ungdomsarbeideren snakker om genetikk som kan gjøre barn innagerende og at barnet vil bli påvirket av hvordan foreldrene er, det er flere foreldre som ikke er så utadvendte av seg. Vi vet at foreldrene er primærpersonene til barna, dette vil si at foreldrene er de viktigste figurene i et barnas tidlige år og har stor innflytelse på deres utvikling og oppvekst. Dette er en av årsakene til at barn blir som de som de blir. Folk er unike. Med tanke på genetikk og nedarving har den pedagogiske lederen erfart at søsken ofte har lik atferd, men noen er også veldig ulike. Dette kan en også se i forhold til foreldre. Når en har et stille barn kan en ofte se at en eller begge foreldrene er stille, mindre frempå.

Den pedagogiske lederen mener at de innagerende barna ofte kan få mindre oppmerksomhet i barnehagehverdagen enn andre barn. Pedagogisk leder forklarer at ofte vil de innagerende barna gå

igjennom dagen og få lite oppmerksomhet fordi de er «enkle» å ha med å gjøre. Dette er på grunn av store barnegrupper der de utagerende barna får mest oppmerksomhet, av den grunn at de har en atferd som krever mer arbeid for å få barnehagehverdagen til å gå, eller til å få gjennomført eventuelle planlagte aktiviteter.

4.2 Kvaliteter i personale i møte med innagerende barn?

Når vi spør om hvilke kvaliteter en god voksen burde ha i møte med de innagerende barna svarer informantene svært likt. Alle svarer at en skal være empatiske og tålmodige i møte med det innagerende barnet. Videre forteller informanten at en skal ta seg god tid til å komme inn på barnet, være trygge veiledende voksne og støtte de innagerende barna inn i leken av den grunn at de fort kan falle utenfor.

Vi spurte informantene om hvordan kvaliteter de har i møte med *innagerende barn*. Pedagogisk leder nevner at de lett kan oppdage innagerende barn med tanke på ens erfaring og utdanning. Barne- og ungdomsarbeideren mener det samme, at de er flinke til å skape relasjoner med barnet og at de er en trygg og empatiske voksen. I motsetning til det pedagogisk leder og barne- og ungdomsarbeideren sier mener vikaren at de innagerende barna blir sett og snakket om, men ikke møtt med den empatien og forsiktigheten som mange av de trenger. Videre snakker vikaren om at de innagerende barna ofte kan bli «glemt» eller at en mer «alvorlig» situasjon oppstår så de voksne ikke får tid eller har kapasitet til å være med de innagerende barna.

Informantene forteller videre at det er viktig å skape relasjoner med de innagerende barna selv om man ikke alltid får respons. De fortsetter med å si at det er viktig å være trygge og empatiske voksne. Pedagogisk leder nevner også at personer uten den samme erfaringen ofte vil se på barnet som «grei», men at det i de fleste tilfeller mener at barnet er lett med å gjøre og ikke gjør som mye ut av seg selv. Mens vikaren nevner at det av og til er vanskelig og utfordrende og legge merke til de *innagerende barn* og å forholde seg til dem når en får lite respons.

Pedagogisk leder mener at en interaksjon med et *innagerende barn* ikke burde være påtrengende i fare for å møte en slags mur som barn setter opp. Det burde heller være relasjonsbygging gjennom aktiviteter som for eksempel å spille et spill. Informanten mener også at det kan være krevende å

oppdage innagerende atferd på småbarnsavdeling fordi at språket ikke er utviklet og at det er mer vanlig at de ikke leker så sosialt enda. Informanten peker også på barnas evne til å samle språk. Det at barnet ikke prater i felles situasjoner med andre barn betyr ikke at barnet ikke kan å prate. Dette språket kan komme ut i en en-til-en interaksjon med en voksen.

4.3 Arbeidet med innagerende barn

Med spørsmål om hvilke tiltak som ville blitt gjort om de hadde *innagerende barn* på avdelingen, svarte informanten at de ville ha observert situasjonen og samlet relevant dokumentasjon før det blir videreformidlet til den pedagogiske lederen. Ved å dokumentere dette kan de diskutere ulike tiltak og hvordan de skal tilrettelegge for dette enkeltindividet.

Når det gjelder spørsmålet om bemanning, svarte nesten alle det samme, at de er underbemannet og at dette kan påvirke arbeidsdagen. Dette betyr at de ofte må prioritere noen barn over andre, og *innagerende barn* får ofte mindre oppmerksomhet.

Informanten mener at fokuset på å arbeide med *innagerende barn* er veldig individuelt, og at ansatte kan nedtone bekymringene fordi de er "hyggelige" og gjør som de får beskjed om. På større avdelinger kan det også være vanskelig å involvere *innagerende barn* i aktiviteter, noe som kan kreve ekstra ressurser fra de ansatte. Det er viktig å snakke om dette og øke bevisstheten, spesielt når det er et tema som kan være skjult i barnehagehverdagen.

Den pedagogiske lederen mener at det å ha to pedagoger i hver avdeling ville være til stor hjelp i prosessen. Dette vil tillate dem å støtte hverandre og diskutere problemstillinger på en annen måte enn andre ansatte. Ulempen er imidlertid mindre dekning av ansatte, noe som igjen peker tilbake på bemanningsproblemet.

5.0 Drøfting

Drøftingen skal ta utgangspunkt i en substansiell drøftingsmodell. Denne modellen skal relatere funn i en studie opp mot annen forskning og teori på området (Jacobsen, 2021). Drøftingen omhandler problemstillingen: *Hva er barnehageansatte sin kunnskap om innagerende barn?*

5.1 Hva er de ansattes oppfattelse av innagerende barn?

På bakgrunn av det som kommer frem av empirien så har de tre ansatte en ganske lik oppfattelse av det å være innagerende. Det som kommer mest frem er begrep som *stille* og *tilbaketrukket*. Dette er noe som underbygger det Lund også sier i det at *innagerende barn* kan vise unngåelsesatferd. (2004). Den pedagogiske lederen nevner at dagens samfunn har en gjennomgående forventning om at «alle» skal være så utadvendte og at man ikke alltid må se innagerende atferd som et problem. På den andre siden er det viktig å se på følgene av at barnet tar med seg en sterkt innagerende atferd inn i voksenlivet. Samfunnet i dag gir barn mange muligheter og valg, men at det samtidig krever at barnet tar de på eget initiativ (Flaten, 2010). Videre mener Flaten at om vi tidlig klarer å fange opp barna som sliter med sterk sjenanse og angst, kan dette være med å forminske mye angst og bekymring (Flaten, 2010). Her mener Flaten at den sterke innagerende atferden kan bli en utfordring om man ikke ser på det som problematisk og når barn tar det med seg videre etter barnehagen. Det som kan være interessant er å se på hvem barnehagen og skolen passer for. Kan man være innagerende og samtidig fungere i et samfunn som krever initiativ? Dette er spørsmål en som barnehagelærer må stille seg for å klare å skape et felleskap der alle får skinne på sin måte.

Barne- og ungdomsarbeideren snakker om genetikk som kan gjøre barn innagerende og at barnet vil bli påvirket av hvordan foreldrene er. Dette er noe som støtter opp under teorien på området. Fryktsomt temperament som biologisk begrep som blir koblet til toddlerperioden blir ofte koblet til tilbaketrekking og en risiko for å senere havne på angstspekteret (Rubin et al., i Kiel og Buss, 2014). Det som også er interessant er at den pedagogiske lederen nevner at det første som kommer når et barn blir observert som redd og engstelig, er tanker om det er noe som har skjedd som fremprovoserer dette. I tilfelle med for eksempel sosial angst som bakteppe for innagerende atferd så vil det ikke alltid trenge å være en spesifikk hendelse. Grunnen til at voksne ofte ser til hendelser som grunn for innagring kan være at en slik type angst kan være vanskelig for barn å verbalisere (Flaten, 2010). På den andre siden så er det kilder som støtter opp under det informantene sier om at det er noe som har skjedd. Ifølge *stress-sårbarhetsmodellen* så kan barn med en genetisk sårbarhet, utvikle psykososiale vansker og det er uheldige forhold i det nære oppvekstmiljøet (Askland & Sataøen, 2014). Dette sier at genetisk fryktsomt temperament ikke alltid er nok for å forklare hvorfor et barn har *innagerende atferd*, men at det kan være uheldige hendelser som har vært med å påvirke dette.

På generelt grunnlag så er ikke sosial angst noe som informantene nevner når de får spørsmålet om å definere *innagerende barn*. Grunnen her kan ha med det Aasen et al. sier om at ansattes kunnskap om angst kan være grunnlaget for at det er vanskelig å diagnostisere. En av informantene mente det også det var alvorlig å diagnostisere angst i barnehagen. (Aasen et al., 2017). Dette blir igjen diskusjon om hvorvidt en angstdiagnose blir «feil» og ikke andre diagnoser som for eksempel ADHD. Noe av grunnen til at angstlidelser ikke har en så stor plass i barnehagen kan vi se i statistikken om barn som blir behandlet i spesialhelsetjenesten for angstlidelser. Ifølge tall fra Folkehelseinstituttet så er andelen barn i alderen 0-5 år i spesialhelsetjenesten med en angstlidelse svært lav. Det som tallene derimot kan fortelle oss er at forekomsten etter fylte 16 år er mye høyere, og særlig hos jenter som er opp 3 % (Bang et al., 2018). Dette kan fortelle oss noe om det Lund sier om innagerende atferd. Lund viser til at forskning viser at barn med innagerende atferd har større sannsynlighet for å utvikle angst og depresjon senere om de ikke får hjelp og støtte tidligere (2012). Uten at denne statistikken trenger å kobles direkte til *innagerende barn* som utvikler angstlidelser, så kan det fortelle oss noe av viktigheten med å bidra til at barn får den tilstrekkelige støtten og hjelpen i de sårbare fasene av et barns liv.

Selv om ikke angst blir nevnt av noen av informantene, blir likevel sjenanse nevnt. Det kan virke som om at ansatte i barnehagen mer naturlig bruker uttrykket sjenanse i stedet for angst. Da angst for barn er vanskelig å verbalisere så er det ofte at ansatte går til en beslutning om at barn er sjenerte. Dette er noe som vi kan koble til teoriene om at sjenanse har også blitt beskrevet som en mildere form for sosial angst (Stemberger et al., 1995 i St. Lorant et al., 2000). Noe som også kan gjøre at angstlidelser ikke har en så høy forekomst blant de yngste barna er at separasjonsangst er mye vanligere. Dette kan kobles til det Flaten sier om at denne angsten kan ofte blandes med sosial angst, men det er viktig å skille disse da separasjonsangst ikke trenger å være tilknyttet sosial angst (Flaten, 2010). Da denne separasjonsangsten har høyere forekomst en generelle angstlidelser, kan dette gjøre at angstlidelser koblet til innagerende atferd vil bli assosiert med separasjonsangst. Det er likevel viktig at vi skiller mellom angstlidelser og separasjonsangst og at vi møter disse på ulike måter. Det

som også er interessant er at ingen av informantene nevner noe om somatiske symptomer som kan angst og sjenanse kan føre med seg. Da angsten kan være vanskelig å verbalisere er det viktig å se på symptomer som magesmerte, kvalme og hodepine (Ogden, 2022). Dette kan ha grunnlag i manglende kunnskap eller bevisstgjøring. Med kunnskap om dette kan det bli lettere å oppdage en sosial angst eller sjenanse som grunnlag for innagerende atferd. En annen grunn kan være at slike symptomer kan bli bortforklart og dysset ned til at barn ikke er i «form». Det er viktig at vi

tilegner oss kunnskap om somatiske problemer når vi arbeider med *innagerende barn* og det vil gjøre at en lettere kan klare å koble denne type somatiske plager til de stille barna.

De ansattes forståelse av *innagerende barn* er ofte koblet til det å være tilbaketrukket og stille. Det kan se ut som at barns innagerende atferd ofte blir koblet til sjenanse av de ansatte. Genetikk og miljø er noe av det som pekes på når en forklarer innagerende atferd, og de ansatte vil ofte lete etter en grunn for hvorfor et barn er innagerende. Det kan også virke som at angstlidelser i barnehagen ikke tar en like stor rolle som sjenansebegrepet, som kan forklares med likheten mellom de to begrepene.

5.2 Får de innagerende barna mindre oppmerksomhet?

I spørsmålet om barn får mindre oppmerksomhet så er svarene fra de tre informantene enstydige. Det tegner et klart bilde av at de innagerende barna generelt får mindre oppmerksomhet. Informantene anser problemet som sammensatt. Barne- og ungdomsarbeideren nevner blant annet at *innagerende barn* ofte trekker seg bort. Dette er noe som samsvarer med det Barsøe sier at ansatte som prøver å få kontakt med barn med innagerende atferd ofte vil oppleve atferden deres som avvisende og vi kan tro at barnet ikke vil ha kontakt (Barsøe, 2010). Her sier også vikaren at det av og til kan oppleves som vanskelig å komme i kontakt med barn som kan være avvisende når en får lite respons tilbake. De tre informantene sier at det legger merke til de innagerende barna, men at det er vanskelig med kontakt fordi de har en «klare seg selv» holdning. Ut ifra det de ansatte sier så har de ikke noe konkrete tiltak til å håndtere denne holdningen hos barn og det kan virke som at det er en vanskelig problemstilling å forholde seg til. Noe som er interessant er det den pedagogiske lederen sier om dette: «Pedagogisk leder mener at en interaksjon med et *innagerende barn* ikke burde være påtrengende i fare for å møte en slags mur som barn setter opp». Dette er noe som støtter under denne vanskelige problemstillingen med at barn ofte kan sette opp denne «muren» fordi de kan miste troen på seg selv i møte med en påtrengende ansatt. Dette samsvarer med teorien om at denne «klare seg selv» holdningen skal være med å forminske sjansen for at barnet blir skuffet i kontakt med voksne i barnehagen (Broberg et al., 2014).

Når det kommer til *innagerende barn* og hvordan ansatte burde nærme seg de, er alle informantene som ble intervjuet enige. Én ønsker å være en empatisk og én trygg voksen, og en skal anerkjenne barnets følelser og holdninger. Som tidligere nevnt kan en påtrengende ansatt ofte møte en mur når

de møter *innagerende barn*. Den påtrengende ansatte vil som oftest bare få de innagerende barna med i den sosiale leken i barnehagen, men dette kan føre til det motsatte. Den ansatte som prøver å inkludere barnet gjør dette på sine egne premisser og ikke barnets. Det er viktig at de ansatte ser og lytter til barnet, i slike situasjoner er inntoning og anerkjennelse viktig (Lund, 2004). Anerkjennelse handler om å oppfatte barnet budskap som blir formidlet både verbalt og non-verbalt (Lund, 2004). Det handler om å se situasjoner fra barnets perspektiv og vise empati for det barnet opplever. For *innagerende barn* vil en trygg og empatisk voksen være utrolig viktig for deres utvikling i det sosiale barnehage livet. En anerkjennende og trygg voksen vil gi det *innagerende barnet* en følelse av å bli sett og hørt, det innagerende barnet får en følelse av å være verdifull (Barsøe, 2010).

Vikaren opplever at *innagerende barn* blir sett, men ikke får nok fokus i barnehagehverdagen og eller blir snakket nok om på avdelingsmøter. Videre forteller vikaren at det er vanskelig å møte alle behovene til de barna som trenger litt ekstra støtte på grunn av manglende bemanning og manglende kunnskap. Hadde avdelingen hatt flere ansatte, hadde det vært lettere å møte de innagerende barna som ofte glir litt vekk fra det som skjer. Organisasjonskulturen i barnehagen vi intervjuet er preget av at de innagerende barna får mindre oppmerksomhet i løpet av en barnehagehverdag. Dette skjedde på grunnlag av dårlig tid eller for mye arbeidsoppgaver. Ved at barnehagen har en inkluderende organisasjonskultur fremmer dette mangfold samt at de prøver å verdsette de ulike adferds og personlighetsformene som er (Børhaug et al., 2018). Ved at de ansatte er oppmerksomme på de innagerende og utagerende barna skaper de en balanse som er viktig for å inkludere alle barnas behov. Her tilrettelegger de for ulike aktiviteter og lek som skal invitere både innagerende og ekstroverte barn til lek, samt at dette skaper trygge og støttende relasjoner mellom de voksne og barna (Børhaug et al., 2018).

Vikaren mener at oppdeling i grupper kan være et godt tiltak på å få de innagerende barna mer inn i lek og det allmennpedagogiske. Her er det også mulighet å dele inn i grupper med utgangspunkt i bemanningen. Barsøe skriver om lekegrupper som et nyttig virkemiddel for å få alle barna inn i leken (2010). En inndeling i mindre lekegrupper vil gi personalet en mulighet til å støtte de innagerende barna litt ekstra enn det de ellers hadde fått mulighet til hvis det hadde vært i større grupper eller frilek. Lekegrupper kan være en morsom og interessant metode der *innagerende barn* får øvd og utviklet sin kompetanse med andre barn. Personalet får muligheten til å observere og kartlegge den eventuelle framgangen til barnet, og kan tilrettelegge og endre lekegruppene ut ifra dette (Barsøe, 2010). I slike lekegrupper er det også nyttig å tilrettelegge for lek som det innagerende barnet er interessert i, slik at også kan oppleve en følelse av mestring.

Ved å bygge en organisasjonskultur som oppmuntrer til deling av pedagogisk kunnskap, kan barnehagen dra nytte av den samlede kompetansen og erfaringen til personalet. Dette vil bidra til å forbedre kvaliteten på pedagogisk praksis, styrke samarbeidet og skape en kultur preget av kontinuerlig læring og utvikling (Bang, 1995).

Ifølge informantene i intervjuet ble det påpekt at underbemanning kan føre til at *innagerende barn* ikke får tilstrekkelig oppmerksomhet og omsorg. Personalet kan bli tvunget til å prioritere andre oppgaver som de føler er viktigere på bekostning av å gi disse barna den oppmerksomheten og støtten de trenger. Dette kan være et problem, da *innagerende barn* kan trenge ekstra støtte og oppmerksomhet for å utvikle sosiale ferdigheter og trivsel i barnehagen. For å sikre at alle barn får tilstrekkelig oppmerksomhet og omsorg, kan det være nødvendig med tilstrekkelig bemanning og kompetanse i barnehagen.

5.3 Hvordan jobber ansatte med å klare å se alle?

Det som var fellesnevneren i intervjuet, var at de snakket om hvor dårlig bemanning det kunne være i løpet av en barnehagehverdag. De mente også at dette påvirket hva personalet måtte prioritere å arbeide med. I intervjuet kommenterte informantene om hvor viktig det var med god teamledelse. De mente at barnehagen ofte var underbemannet og derfor var det viktig med gode relasjoner slik at de skaffer en teamtillit til hverandre. Teameffektivitet handler om hvordan teamet kan arbeide for å fremme kvalitetsarbeidet med barna, dette fører til at de får gode samhandlingsprosesser med hverandre slik at de kan arbeide mot samme mål (Aasen, 2018).

For at det skal være god teameffektivitet må barnehagen også ha resursene og kompetansen for å gjøre oppgavene de har fått. Det blir vanskeligere for en organisasjon og opprettholde målene de har satt seg selv når de blir utsatt for underbemanning. For at de skal oppnå teamsuksess må de ha medlemmer som har ulike erfaringer og ulik kompetanse. Ved å ha medlemmer som har ulik kompetanse fremmer vi en dialog hvor vi kan lære av hverandre og komme med ulike innspill (Aasen, 2018).

I intervjuet snakket informantene om egne kvaliteter vi burde ha i møte med *innagerende barn*. Her snakker informantene om hvor viktig det er å være empatisk, trygg, samt at de snakker om å speile

barnas energi. I rammeplanen står det at «Barna skal møtes med empati og få mulighet til å videreutvikle egen empati og evne til tilgivelse.» (Kunnskapsdepartementet, 2017). Dette gjør det lettere for barna å skape relasjoner sammen med de voksne. Informantene snakket også om det å komme nærmere barnet, både fysisk og hvordan man prater med barnet. Man bør også være tilgjengelig for å hjelpe barn inn i lek. Det er mulig å støtte et barn ved å tilrettelegge for at de kan være sammen med en voksen som de har et godt forhold til. Dette kan gjøres ved å sørge for at den voksne holder seg i nærheten av barnet, snakker med det, bekrefter det barnet gjør ved å gi det ord og fysisk kontakt, hvis barnet godtar det og være til stede for barnet. På denne måten kan det utvikle seg en relasjon mellom barnet og den voksne (Barsøe, 2010). Informantene nevner også viktigheten av å bruke små grupper som tiltak for å få barns innspill lettere inn i leken. Det blir også nevnt hvordan man burde være bevisst på gruppesammensetningen blant annet med tanke på at et mer frempå barn kan ofte ta styringen, så det handler mye om balanse i de gruppene. I tillegg til at det er lurt å variere på gruppene (Arnesen & Solli, 2012).

«Barn skal jevnlig få mulighet til aktiv deltagelse i planlegging og vurdering av barnehagens virksomhet. Barnets synspunkter skal tillegges vekt i samsvar med dets alder og modenhet» (Kunnskapsdepartementet, 2005, §3). Her ser vi at det store fokus området er på at barn skal få uttrykke seg gjennom ulike uttrykksformer. Det blir da viktig som barnehagelærer at man legger til rette for at barn får denne muligheten og tilpasse seg deres unike behov (Glaser et al., 2018). Her ser vi også viktigheten til at barna skal få medvirke i løpet av en barnehagehverdag, samt at dette betyr at vi som ansatte må kunne tilrettelegge for de innagerende barna og høre på deres innspill i løpet av en barnehagehverdag.

Siden denne type organisasjon ofte er underbemannet fører dette til at det blir vanskeligere å fremme alle barna og gi dem lik oppmerksomheten (Lieng, 2019). Dette gjelder ofte barn som er innagerende hvor man ofte overser. Fokus området til teamet blir å prioritere andre oppgaver som de føler er viktigere. I intervjuet fikk vi en positiv respons på problemstillingen og vi opplevde at dette var noe som flere barnehager hadde problemer med eller ikke hadde satt søkelys på. Dette blir et problem når de «usynlige barna» blir oversett på daglig basis grunnet underbemanning. Barnehagene sliter med en vedvarende utfordring når det kommer til bemanning, og derfor har det blitt fastsatt en bemanningsnorm som må følges som et minimumskrav for å sikre tilstrekkelig bemanning i barnehagene (Kunnskapsdepartementet, 2021).

Ifølge artikkelen «*bedre bemanning i barnehagene*» fra utdanningsforbundet, er det viktig å få tilstrekkelig bemanning i barnehagen og dette fører til en bedre opplevelse for barna og de ansatte. Noen eksempler på fordeler vil være at vi får bedre omsorg og oppmerksomhet. Det vil også bli muligheter til flere varierte aktiviteter i løpet av en barnehagehverdag, samt at det vil skape et tryggere miljø hvor det vil bli enklere for de ansatte og håndtere eventuelle konflikter eller uønsket adferd. Ved å få nok bemanning fremmer vi muligheten til å observere og støtte alle barna (Løkås, 2022).

Bemanning er en viktig faktor i barnehager, og en lav bemanningssituasjon kan ha betydelige konsekvenser for både barna og de ansatte. Når en voksen må håndtere et høyt antall barn samtidig, kan det oppstå utfordringer med å gi tilstrekkelig oppfølging og individuell støtte til hvert enkelt barn og dette kan oppleves som frustrerende for de ansatte (Børhaug et al., 2018).

Når det gjelder barn med ulike adferdstrekk, som utagerende og innagerende adferd, kan en lav bemanningssituasjon føre til at ressursene og oppmerksomheten blir skjevt fordelt. Et utagerende barn som krever mye oppmerksomhet og veiledning kan stjele fokus fra et *innagerende barn* som kanskje trenger mer tid og støtte for å føle seg inkludert og akseptert (Børhaug et al., 2018).

Når en voksen er ansvarlig for å håndtere flere barn samtidig, kan det være vanskelig å gi den individuelle oppfølgingen og støtten som hvert barn trenger. Dette kan resultere i at barnet med innagerende adferd ikke får den nødvendige oppmerksomheten og støtten for å trives og delta aktivt i barnehagemiljøet (Ogden, 2022). Det kan også være utfordrende å oppdage og respondere på de subtile signalene og behovene til det *innagerende barnet* når oppmerksomheten ofte blir rettet mot det utagerende barnet.

Vi ser at fellesnevneren for intervjuet handlet om bemanningen i barnehager og hvordan dette påvirker hva personalet må prioritere å arbeide med. Det er viktig med god teamledelse og teameffektivitet for å oppnå suksess. For å oppnå dette må barnehagen ha tilstrekkelige ressurser og kompetanse, og ha medlemmer med ulike erfaringer og kompetanse (Aasen, 2018). Informantene snakket også om ulike viktige kvaliteter man bør ha i møte med *innagerende barn*, som empati, trygghet og å speile barnas energi. Det er også viktig å være tilgjengelig for å hjelpe barna inn i lek, og å være bevisst på gruppesammensetningen. Når kommunikasjonen er anerkjennende mellom den voksne og barnet, vil barnet oppleve at det har sine egne følelser, tanker, meninger og opplevelser (Barsøe, 2010).

Selv om mange barnehager opererer under stramme rammebetingelser og med knappe ressurser, kan dette delvis forklare - men ikke rettferdiggjøre - mangel på oppmerksomhet og omsorg for de stille og innagerende barna. Uansett utfordringene som barnehagen måtte stå overfor, så vil vår viktigste kjerneoppgave alltid være å etablere gode relasjoner til alle barn, uavhengig av hvor enkle eller krevende de kan være å forholde seg til. Ved vise en form for anerkjennelse fremmer vi det empatiske rundt hvordan noen opplever en situasjon fra deres ståsted. Det barnet gjør, har ofte en betydning for dem og det viktig at vi som ansatte prøver å forstå dette (Barsøe, 2010).

Intervjuet fokuserte på dårlig bemanning i barnehagen og hvordan det påvirker personalets prioriteringer. God teamledelse og teameffektivitet ble nevnt som viktig (Aasen, 2018). Det ble også diskutert viktigheten av å være empatisk, trygg og speile barnas energi i møte med innagerende barn. Barnehagen bør legge til rette for barnas deltakelse og lytte til deres innspill. Mangel på bemanning kan føre til manglende oppfølging av *innagerende barn*. Tilstrekkelig bemanning bidrar til bedre omsorg og oppmerksomhet, tryggere miljø og muligheten til å støtte alle barna (Løkås, 2022). Anerkjennelse og empati er sentrale i relasjonsbygging med *innagerende barn*.

6.0 Avslutning

Så hva kan personalet om *innagerende barn*? Oppgavens empiri og drøfting viser at problemstillingen rundt *å se innagerende barn* er sammensatt og at det er mange veier inn til hva som må gjøres for at systemet skal fungere bedre. Noe av hovedproblemene som ble presentert var bemanning. Ut ifra den *bemanningsnormen* som er satt i den norske barnehagen, kan det virke som at den ikke fungerer med tanke på realiteten i barnehagehverdagen. En gruppe på seks barn kan fungere på en voksen, men det avhenger av gruppens sammensetning og behov. I tillegg til at barnehagelærere har mindre tid i barnehagen på grunn av ubunden tid, kan tiden med full bemanning bli begrenset. Bemanningsproblemer er det imidlertid lite en kan gjøre med som barnehagelærer og man må jobbe ut i fra de forutsetningene man har. Det viser seg også at *informantene hadde lite kunnskap om angst og sjenanse hos barn*. Dette var en gjennomgående tanke og det kan bli reist spørsmål rundt det med psykisk helse hos de minste barna, og hvor mye plass angstdiagnoser skal få i barnehagen. Da dette er noe som de ansatte har lite kunnskap/erfaring om er noe som kan gjøre at barn med vansker kan bli vanskelige å oppdage og at tiltak kan være vanskelig å sette inn. Konklusjonen ut ifra informantenes erfaringer og vår drøfting og er at det er *vanskelig å se alle barn*. Selv om man ønsker å få det til, så er det vanskelig å få til i dagens barnehagehverdag. *Barn med*

innagerende atferd trekker seg unna og det blir vanskelig å gi den støtten man ønsker å gi. Når barn med utagerende atferd i tillegg krever mye oppmerksomhet, kan man si at å gi like mye oppmerksomhet til alle barn blir ekstremt krevende. Alle barn i barnehagen trenger å bli sett, uansett om du søker det eller trekker deg unna det. Det kan virke som at informantene i studien opplever det som frustrerende at alle barn ikke får den oppmerksomheten og støtten de trenger, og at de er lite de kan gjøre med dette.

Det å klare å se alle barn i løpet av en barnehagedag er vanskelig og krever mye av de ansatte. Barn skal ikke grue seg til barnehagen og føle at det er slitsomt og krevende å passe inn. Som barnehagelærer har man et stort ansvar for å klare å se og inkludere alle barn i barnehagen. Tiltak er krevende og er et spørsmål som kan og burde forskes videre på for å skaffe de innagerende barna den hjelpen de trenger. Det kan også være interessant å se på hvordan en forbedret bemanningsnorm kunne ha hjulpet å se de stille barna i barnehagen.

7.0 Litteraturliste

- Arnesen A-L, Kolle, T & Solli, K- A(2012). De problematiske kategoriene i institusjonelle sammenhenger I. Arnesen A-L (red.) Inkludering. *Perspektiver i barnehagefaglige praksiser*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Askland, L & Sataøen, S. O. (2014). *Utviklingspsykologiske perspektiv på barns oppvekst*. (3. utgave). Gyldendal Akademisk.
- Bae, B., Eide, B. J., Winger, N. & Kristoffersen, A. E. (2006). *Temahefte om barns medvirkning*. Kunnskapsdepartementet.
- Bang, H. (1995) *Organisasjonskultur*. TANO A.S.
- Bang, L. (2018). *Psykiske plager og lidelser hos barn og unge*. Folkehelseinstituttet.
<https://www.fhi.no/nettpub/hin/psykisk-helse/psykisk-helse-hos-barn-og-unge/>
- Barnehageloven. (2005). Lov om barnehager (LOV-2005-06-17-64). Hentet fra
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64#KAPITTEL_2.
- Barsøe, L. (2010). *Ville og stille barn i barnehagen – veier ut av låste atferdsmønstre*. Kommuneforlaget.
- Bergsland, M. D. & Jæger, H. (2014). Bacheloroppgaven. I M. D. Bergsland & H. Jæger (Red.), *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen* (s. 51-86). Cappelen Damm Akademisk.
- Broberg, M., Hagström, B., Broberg, A. (2014). *Tilknytning i barnehagen – Hva betyr trygghet og læring?* Cappelen Damm Akademisk
- Børhaug, K., Helgøy, I., Homme, A., Lotsberg D. Ø. & Ludvigsen. K. (2018). *Styring, organisering og ledelse i barnehagen*. Fagbokforlaget.

- Christoffersen, L., & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Abstrakt forlag.
- Flaten, K. (2010). *Barn med sosial angst og sjenanse*. Kommuneforlaget.
- Folkman, M-L. (1999). *Utagerende og innadvente barn*. Pedagogisk Forum.
- Glaser, V., Moen, K., Mørreaunet, S. & Søbstad, F. (2018). *Barnehagens grunnsteiner*. Universitetsforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2021). *Forståelse, beskrivelse og forklaring: Innføring i metode for helse- og sosialfagene*. Cappelen Damm akademisk.
- Kanstad, M. (2021). Observasjon – en utfordring for barns subjektposisjon? I C. D. Fodstad, V. Glaser og M. Sæther (Red.), *Den frie lekens vilkår* (s. 101-115). Universitetsforlaget.
- Kiel, E. J., & Buss, K. A. (2014). Dysregulated Fear in Toddlerhood Predicts Kindergarten Social Withdrawal through Protective Parenting. *Innfannt and Child Development*, 23(3), 304–313. <https://doi.org/10.1002/icd.1855>
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Henta fra <https://www.udir.no>.
- Kvellido, Ø. (2012). *Oppvekst: Om barns og unges utvikling og oppvekstmiljø*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lieng H. (2019). *Er bemanningen I barnehagene forsvarlig?* Utdanningsnytt. <https://www.utdanningsnytt.no/barnehage-barnehagelaerer-barnehagepolitikk/er-bemanningen-i-barnehagene-forsvarlig/141437>
- Lund, I. (2004). *Hun sitter jo bare der – Om innagerende atferd hos barn og unge*. Fagbokforlaget.
- Løkås, M. T., (2022) *Styrket bemanning I barnehagene: - Nå vil vi se på hva flere hender faktisk fører til*. Barnehage.no <https://www.barnehage.no/barnehageloven-bemanning->

[tilskudd/styrket-bemanning-i-barnehagene-na-vil-vi-se-pa-hva-flere-hender-faktisk-vil-fore-til/236758](#)

Nordahl, T., Sørli, M.-A., Manger, T., & Tveit, A. (2005). *Atferdsproblemer blant barn og unge*. Fagbokforlaget.

Ogden, T. (2022). *Sosial kompetanse og problematferd blant barn og unge*. Gyldendal.

Regjeringen. (2011, 14, 03). *Barnehagenes organisering og strukturelle faktorerens betydning for kvalitet*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/barnehagenes-organisering-og-strukturell/id635737/>

Regjeringen. (2019, 08, 11) *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/>

St. Lorant, T. A., Henderson, L., & Zimbardo, P. G. (2000). Comorbidity in chronic shyness. *Depression and Anxiety*, 12(4), 232–237. [https://doi.org/10.1002/1520-6394\(2000\)12:4<232::AID-DA7>3.0.CO;2-#](https://doi.org/10.1002/1520-6394(2000)12:4<232::AID-DA7>3.0.CO;2-#)

Utdanningsdirektoratet. (2021). *Barn per ansatt/barnehagelærer*. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/ansatte-i-barnehager-og-skoler/barn-per-ansatt/>

Utdanningsforbundet. *Bedre bemanning i barnehagene*. <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/utdanningsforbundet-mener/artikler/bedre-bemanning-i-barnehagene/>

Verschuere, K., & Koomen, H. M. Y. (2012). Teacher-child relationships from an attachment perspective. *Attachment & Human Development*, 14(3), 205–211. <https://doi.org/10.1080/14616734.2012.672260>

Aasen, M., Finstad, S., Saksvik, Hove, N., Flaten, K. (2017). *Sosial angst i barnehagen*. Utdanningsforskning. <https://utdanningsforskning.no/artikler/2017/sosial-angst-i-barnehagen/>

Aasen, W. (2018). *Teamledelse i barnehagen*. Fagbokforlaget.

Vedlegg 1



Vil du delta på forskningsprosjektet

«Hva er barnehageansatte sin kunnskap om innagerende barn?»

Formål

Dette skrivet omhandler litt informasjon om prosjektet vi nå jobber med. Vi er en gruppe med tre studenter som skal innhente data til vårt bachelorprosjekt. Vi er nå på vårt 3. og siste år på barnehagelærer på HVL i Bergen.

Dette er data som er verdifull i vår forskning, og håper du har lyst til å være med å bidra til et spennende prosjekt om en viktig problemstilling.

Problemstillingen er:

«Hva er barnehageansatte sin kunnskap om innagerende barn?»

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Ansvarlig for dette prosjektet er Institutt for pedagogikk, samfunnsfag og religion på Høgskulen på Vestlandet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du har fått spørsmål om å delta på grunn av din arbeidserfaring, utdanning og alder. Du er en av 3 som blir spurt.

Hva innebærer det for deg å delta?

- Intervjuet vil bli lagt under de vanlige reglene om taushetsplikt, og sensitivt materiale skal ikke oppgis under intervjuet.

- Intervjuet vil bli foretatt med lydopptak og transkribert, og alt av materiale vil bli anonymisert når oppgaven er bestått.
- Vi ønsker gjerne at ansette utdyper så mye som mulig for å skaffe mest mulig materiale.
- Lengde på intervju kan variere, men vi fastsetter en tidsramme på rundt 45 min.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg i barnehagen 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 skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

All data vil oppbevares trygt og vil ikke under noe omstendigheter bli offentligjort. Det er kun deltagere i bacheloren og veileder som vil ha tilgang til dataen.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 1. Juli 2023. Etter dette vil materialet bli anonymisert og alt av lydopptak vil slettes.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Student – tlf: *****
- Veileder – tlf: [57 67 61 09](tel:57676109)
- Vårt personvernombud: Trine Anikken Larsen – tlf: 55 58 76 82

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

MVH

Hilde Alme

Veileder for prosjektet.

Studenter i prosjektet.

Samtykkeerklæring

Informasjon til forskningsprosjektet – slettes når du har lest:

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Får de innagerende barna nok oppmerksomhet i barnehagen? Hvordan jobber personalet med dette?» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

Navn på informant: _____

å delta i «Intervju til forskningsprosjekt til bachelor»

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2:

Intervjuguide

Oppklaring av erfaring

1. Hva er din yrkestittel, arbeidserfaring (hvor lenge har du arbeidet i barnehage) og alder?

Oppklaring av definisjon

1. Hva er din oppfatning av begrepet "Innagerende barn"?

Forklare vår definisjon av begrepene

Observasjoner

1. Har du observert et barn som du ser på som spesielt innagerende og hvorfor tror du barn ender opp med å bli innagerende?
2. Tror du innagerende barn får mindre fokus i barnehagehverdagen, hvorfor eller hvorfor ikke?
3. Har du et konkret eksempel eller fortelling om et innagerende barn?

Personlig fokus

1. Hvilke kvaliteter burde man ha som en god voksen i møte med barn med innagerende atferd?
2. Hvilke kvaliteter mener du at du har i møte med innagerende barn?
3. Hvordan er det å gi oppmerksomhet til barn, der du er bekymra for manglende respons?

Fokuset i organisasjonen

1. Mener du at personalet har et særlig fokus på arbeidet med de innagerende barna og på hvilken måte?
2. Tenker du at du får nok veiledning av andre ansatte i møte med de stille barna. Evt hvilken type veiledning?
3. Hvordan mener du at kulturen på avdelingen legger opp til å møte de innagerende barna?

4. Mener du at bemanningen er god nok til å støtte alle barn i barnehagehverdagen og på hvilken måte?
5. Har du en konkret fortelling der du har sett at organisasjonskulturen har svekket eller hjulpet et innagerende barn?

Er det noe du vil fortelle som du ikke har sagt til nå?