



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

BLU-BACH15

Predefinert informasjon

Startdato:	04-01-2019 09:00	Termin:	2018 HØST
Sluttdato:	11-01-2019 14:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave	Studiepoeng:	15
SIS-kode:	203 BLU-BACH15 1 BOPPG 2018 HØST		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.: 57

Informasjon fra deltaker

Tittel *: Mobbing i barnehagen

Antall ord *: 13118

Tro- og loverklæring *: 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: 40

Jeg godkjenner avtalen om publisering av masteroppgaven min *

Ja



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGÅVE

Mobbing i barnehagen

Bullying in kindergarten

Juliane Koløy og Cecilie Boland Romslo

Barnehagelærerutdanninga

HVL Campus Stord

Rettleiar: Randi Elisabeth Nordlie

11.01.2019

Vi stadfestar at arbeidet er sjølvstendig utarbeida, og at referansar/kjeldetilvisingar til alle kjelder som er brukt i arbeidet er oppgitt, *jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10*

Samandrag

Mobbing er eit tema som er lite forska på og som vi ynskja å få nærmare kjennskap til. Vi tar føre oss følgjande problemstilling: Korleis arbeidar pedagogisk leiar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte i forhold til mobbing, og korleis speglar det barna? For å kunne svare på problemstillinga har vi nytta kvalitativ metode, og intervjuar to pedagogiske leiarar frå kommunal og privat barnehage. Hensikta har vore å finne ut av korleis barnehagelærar ser på mobbing og korleis dei arbeidar med personalet i forhold til mobbing. Vi ynskja også å sjå om det er skilnad i kommunal og privat barnehage i forhold til dette. Vidare ynskja vi å sjå nærmare på korleis barnet blir spegla gjennom personalet sine haldningar og veremåte.

Resultata tydar på at fokuset på mobbing truleg er på dagsorden i barnehagen. Informantane peikar mot ei haldning som ser barna, og handlar ut i frå barnet sitt beste. Våre funn tydar også på at mobbing blir teken på alvor, og at personalet reflekterer kontinuerleg over eige arbeid for å forbetre praksis. Informantane vedkjenner også at det finnes veremåtar som er mindre anerkjennande enn andre. Derav visar våre funn at rettleiing i der-og-då situasjonar og utviklingssamtalar blir nytta for å skape ei endring. Informantane visar til ei haldning om å vere profesjonell i arbeidet som barnehagelærar. Vidare er dei bevisst på å spegle barna positivt med å styrke barna sitt bilete av kvarandre i kvardagen. Informantane ser også ut til å vektleggje barn-vaksen relasjonen som ein grunnleggjande verdi for å hjelpe barn best mogleg.

Funn frå vår forsking belyser at pedagogisk leiar arbeidar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte gjennom refleksjonsarbeid. Korleis barna opplever speglinga er vanskeleg for informantane å seie noko om, men dei påpeikar viktigheita av å spegle barn positivt og skjerme det negative. Vi fann heller ikkje store forskjellar på privat og kommunal barnehage når det kjem til fokus på mobbing og korleis dei arbeidar med det.

Forord

Kjære leser,

Denne bacheloroppgåva er skriven av Juliane Koløy og Cecilie Boland Romslo, som går tredje året på barnehagelærerutdanninga ved Høgskulen på Vestlandet, campus Stord. Temaet for oppgåva vår er mobbing i barnehagen. At mobbing faktisk skjer i barnehagen har vore ein motivasjonsfaktor til å lære meir. Det er eit relevant tema i dagens samfunn, som engasjerer oss og som vi ser viktigheita av å ha kjennskap til.

Vi ynskjer å rette ein stor takk til rettleiaren vår, Randi Elisabeth Nordlie for gode råd og tilbakemeldingar. Vi vil også rette ein spesielt stor takk til informantane våre som har stilt opp og vist stort engasjement gjennom heile prosessen. Til slutt vil vi takke familien vår for tålmodigheit og forståing når det til tider har vore hektisk. Vi set også stor pris på korrekturlesing og innspel frå familiemedlem undervegs. Vi har hatt ein hyggeleg periode med oppgåveskriving. Det har vore ein bevisstgjera og lærerik prosess, og vi håpar å vekke interesse hos den som les.

God lesing!

Innhald

1.0 Innleiing	6
2.0 Forsking på området	7
2.1 «Hele barnet, hele løpet; Mobbing i barnehagen».....	7
2.2 «Hva er mobbing i barnehagen? – En studie av pedagogers beskrivelser av mobbing i barnehagen»	8
3.0 Teorigrunnlag	9
3.1 Kva er mobbing?	9
3.2 Mobbing i barnehagen – eit leiaransvar.....	10
3.3 Korleis arbeide med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte?.....	11
3.3.1 Personalet sine haldningar	11
3.3.2 Personalet sin anerkjennande veremåte	12
Anerkjennande haldning	12
Relasjon	13
4.0 Metode	15
4.1 Kvalitativ metode	15
4.2 Utval	15
4.3 Kvalitativ intervju og gjennomføring av intervju.....	16
4.4 Transkribering og analyse.....	17
4.5 Reliabilitet og Validitet:.....	18
4.6 Etske omsyn	19
5.0 Presentasjon av resultat	20
5.1 Mobbing.....	20
5.1.1 Forståing av mobbing.....	20
5.1.2 Mobbing i barnehagen	20
5.1.3 Kjensler kring mobbing.....	21
5.2 Leiaren si rolle i arbeidet med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte	22

5.3 Personalet sitt samspel med barn som er utsett for mobbing.....	23
5.3.1 Posisjonering	23
5.3.2 Spegling.....	24
5.3.3 Forbetring av praksis.....	24
6.0 Drøfting.....	25
6.1 Mobbing.....	25
6.1.1 Korleis forstår personalet fenomenet mobbing i barnehagen?	25
6.2 Leiaren si rolle i arbeidet med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte	27
6.2.1 Anerkjenning og leik.....	30
6.3 Personalet sitt samspel med barn der mobbing oppstår	31
6.3.1 Spegling.....	33
6.3.2 Forbetring av praksis.....	34
7.0 Avslutning.....	35
Litteraturliste	37
Vedlegg	40
Vedlegg 1: intervjuguide	40
Vedlegg 2: informasjonsskriv og samtykkeskjema.....	41

1.0 Innleiing

Mobbing som tema har lenge hatt fokus på skulen, medan mobbing i barnehagen har fått lite merksemd. Den siste tida har likevel mobbing fått auka fokus i barnehagen, blant anna av politikarar og i media. I Rammeplan for barnehagen er det stadfesta at barnehagen skal følgje opp og stoppe mobbing (2017, s. 11). Eit døme på ei hending der mobbing ikkje vart teke tak i omhandlar ein gut med namnet, Odin. Odin vart mobba på to ulike skular, han vart berre tretten år. Eit sitat som Odin sa lydar som følgjer: «Det hjelper ikke å si ifra, de gjør ikke noe uansett» (Mikkelsen & Åsebø, 2014). Dette kan tenkjast å vise viktigheita av at personalet har kjennskap til mobbing i barnehagen. Forsking visar til at mobbing skjer i barnehagen (Lund et al., 2015, s. 46), sidan vi er framtidige barnehagelærar kan det dermed tenkjast at vi vil møte mobbing. Vi ynskjer difor å ha mest mogleg kunnskap om temaet, for å kunne hjelpe andre barn som Odin.

Gjennom vårt studium har vi vore ein del i praksis, der vi har sett ulike veremåtar hos personalet. Vi undra oss over kva personalet sine haldningar og veremåte innebere for barna når det kjem til mobbing. Dette førte oss fram til følgjande problemstilling:

«Korleis arbeidar pedagogisk leiarar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte i forhold til mobbing, og korleis speglar det barna?»

Når vi i denne oppgåva skal kaste lys over temaet mobbing, ynskjer vi først å presentere forskning som er gjort på området. Deretter kjem oppgåva sitt teoretiske rammeverk, der vi har sett nærmare på definisjonane om mobbing. Vidare har vi sett på teorien til Løvlie Schibbye (2013) om anerkjennande veremåte, og Lund og Helgeland (2016) si forståing av mentalisering i lys av anerkjening. Vi brukar teorien til Haugen og Skogen (2013) for å få innsikt i korleis den pedagogiske leiaren kan arbeide med personalet sine haldningar. Sidan leiaren si rolle er sentral i arbeidet med personalet, ser vi nærmare på Wadel (1997) og Lund og Helgeland (2016) sitt perspektiv på leiing. Vi ser også på speglingsteorien til Mead (sitert i Askland & Sataøen, 2013). Etter å ha presentert relevant teori tar vi føre oss oppgåva si metodiske tilnærming. Vi har nytta kvalitativ metode og intervjuar to pedagogiske leiarar frå privat og kommunal barnehage. Vidare vil vi gjere greie for drøftingsdelen, der vi drøftar funn opp mot forskning, teori og eigne refleksjonar. Til slutt vart det gitt ei avslutning om funn frå vår undersøking.

2.0 Forsking på området

I denne delen vil vi presentere norsk forskning som er gjort på området relatert til problemstillinga om korleis pedagogisk leiar arbeidar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte, og korleis det speglar barna. Vi har brukt søkemotorar som: Scholar, Idunn og Brage bibsys. Sentrale søkeord har vore mobbing,- haldning til mobbing,- og anerkjening i barnehagen. Vi fann lite forskning som belyser vår problemstilling, men vi fann derimot relevant forskning som visar vaksne sine haldningar til mobbing i barnehagen. Vidare fann vi ei relevant masteroppgåve som belyser korleis mangel på teoretisk kunnskap om mobbing i barnehagen kan vere ei årsak til at ein ikkje har fokus på mobbing.

2.1 «Hele barnet, hele løpet; Mobbing i barnehagen»

I eit forskingsprosjekt, «Hele barnet, hele løpet; mobbing i barnehagen» av Ingrid Lund, Marianne Godtfredsen, Anne Helgeland, Dag Øystein Nome, Bobo Velibor Kovac og David Lansing Cameron (2015) har dei forska på fleire område kring mobbing. Vi har tatt utgangspunkt i delprosjekt 2 og 3, då det var mest relevant for vår oppgåve.

I delprosjekt 2 har Lund et al. fokusert på å få fram barna si stemme gjennom intervju, og til slutt observasjon med utgangspunkt i det som kom fram i intervjuet. Dei har intervjuet 16 femåringar og observert 4-5 åringar i fire ulike barnehagar. I observasjonane brukte dei notat, medan dei filma intervjuet (2015, s. 26). Funn visar at barna ser leiken og vennskap som det viktigaste. Barna fortel at det er kjedeleg og trist når dei ikkje har nokon å leike med, eller om bestevennen ikkje vil leike med dei. Lund et al. meiner dette visar sårbarheita barn har for ekskludering av leik, og det ser ut til at dette er noko barna frykter mest i barnehagen (2015, s. 33).

I delprosjekt 3 tar Lund et al. utgangspunkt i ein bevisstgjeringsprosess om fenomenet mobbing, og det er funne ut at mobbing skjer i barnehagen. Dei forskar også på personalet sine haldningar til mobbing i barnehagen. Det kvantitative studiet er avgrensa til få barnehagar i berre ein kommune (2015, s. 46). Denne forskinga er gjort på føresette og tilsette i barnehagen, men i tråd med vår problemstilling har vi valt å fokusere på dei tilsette. Funn visar at 67% tilsette meiner at mobbing skjer i barnehagen. Her kjem det fram at kvar fjerde tilsett meiner at fokuset på mobbing i noko grad er overdriven. Det kjem også fram at ein del av dei tilsette meiner det er unødvendig å ha mobbing som fokusområde i barnehagen. Lund

et al. påpeikar at denne haldninga kan hindre vaksne i å handle når dei ser at barn blir utsett for negative handlingar over tid. Dette stadfestar dei med observasjonar som er gjort på området. Vidare kjem det fram i forskinga at 33% av dei tilsette meiner at dei som blir mobba manglar medkjensle for andre. Dette ser Lund et al. som urovekkande og påpeikar at denne haldninga kan påverke relasjonen til den som mobbar eller blir mobba (2015, s. 41).

2.2 «Hva er mobbing i barnehagen? – En studie av pedagogers beskrivelser av mobbing i barnehagen»

Hanne Hauge (2012) har i si masteroppgåve undersøkt korleis pedagogiske leiarar skildrar mobbing i barnehagen. Målet hennar har vore å belyse tema mobbing som ho generelt saknar betre og fleire kunnskapar om. Ho har brukt eit kvalitativt intervju med fem pedagogiske leiarar.

Hauge har gjennom sine intervju funne ut at mangel på teoretisk kunnskap fører til at pedagogane ikkje ser mobbing i barnehagen. Ho presiserer at det vil vere vanskeleg å sjå noko når ein ikkje sit på kunnskapen. Hauge trekkjer fram at dersom mobbing hadde vore i barnehagen sin plattform kunne det vore enklare å oppdage mobbing. Hauge legg til at det kunne vore interessant å kurse pedagogane for å sjå korleis dei ser på mobbing før og etter kurset. Funn visar også at ingen av barnehagane hadde fokus på mobbing, og det var heller ikkje teke opp blant personalet. For å sjå og oppdage mobbing er det viktig at ein har mobbing i fokus (Hauge, 2012, s. 70-72).

3.0 Teorigrunnlag

I denne delen vil vi presentere teorigrunnlaget som bacheloroppgåva vår byggjer på. Dette er og grunnlaget for drøfting av funn. Vi vil starte med å presentere kva som ligg i fenomenet mobbing og vidare ta for oss leiaren si rolle i arbeidet med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte i forhold til mobbing. Vi vil også kikke nærmare på barn-vaksen relasjonen og korleis den vaksne sine haldningar og veremåte speglar barna.

3.1 Kva er mobbing?

Mobbing som tema har lenge hatt fokus i skulesamanheng, medan det har fått mindre merksemd i barnehagen (Helgesen, 2014, s. 11). Ei utfordring kan slik Karin Rørnes løftar fram vere at nokre tilsette har vanskar med å forstå at mobbing oppstår så tidleg som i barnehagen. Dei fleste aksepterer at barn er «stygge» med kvarandre, men ser ikkje handlinga som målretta. Vidare understrekar ho at foreldra og tilsette slit med definisjonen av mobbing og kan bagatellisere mobbing som ein del av barns naturlege konflikhtar (2007, s. 161-163). Barnehagen har eit mandat som pliktar personalet til å følgje opp og stoppe mobbeåtferd (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 23). Førebyggjande tiltak som gir effekt er i følgje Pål Roland avhengig av lik forståing av fenomenet mobbing (2014, s. 466). Det finnes ulike definisjonar av mobbing. Dan Olweus definerer blant anna mobbing som: «En person er mobbet eller plaget når han eller hun, gjentatte ganger og over en viss tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer» (1992, s. 17). I ei forskning av Lund et al. stiller dei seg kritisk til omgrepet «gjentatt» og «over tid» som vart brukt i mange definisjonar av mobbing. Dei rettar søkelyset mot å sjå barn sin kvardag i barnehagen og deira livssituasjon med eit heilskapleg blikk. Ein enkelt episode kan vere utslagsgivande i forhold til kva opplevingar barnet har elles i barnehagen eller utanfor barnehagen. Dei definerer mobbing som: «Mobbing av barn i barnehagen er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse av å høre til og være en betydningsfull person for fellesskapet» (2015, s. 45).

Barne og Familiedepartementet (u.å.) stadfestar at det finnes mobbing i barnehagen, medan dei veit mindre om kor utbreidd det er. Dei opplyser om at mobbing førekommer i alle aldersgrupper, og at det er underleg om mobbing kunn byrjar i skulen. Mobbing kan i følgje Ella Cosmovici Idsøe og Pål Roland skildrast som emosjonelt eller fysisk overgrep og har tre ulike kjenneteikn - Intensjon, gjentaking og ubalanse i styrkeforhold. Intensjon vil sei at den som mobbar har eit mål om å skade. Det er derimot diskutert om dette er ein intensjon som

barnehagebarn har. Gjentakning er at den som mobbar har valt seg ut same person som blir utsett for handlinga. Til slutt ubalanse i styrkeforholdet der den som mobbar vel nokon som opplevast svakare (2017, s. 17). Dersom mobbeofferet svarer på mobbinga med å vere stille, gret eller prøver å rømme har utøvar lukkast – og det er stor sjans gjentakning. Dersom andre barn er tilskodar lærar dei mobbeåtfærd. Dei kan bli engsteleg for barnet det gjeld, avvise mobbar, men dei kan også godta mobbinga – og kanskje til slutt bli leda inn i situasjonen. Barnehagelæraren må forstå dei tre ulike rollane som oppstår der det er mobbing. Her er tidleg innsats og rettleiing viktig for å stoppe mobbing (Idsøe & Roland, 2017, s. 35).

3.2 Mobbing i barnehagen – eit leiaransvar

I Rammeplan for barnehagen er det stadfesta at pedagogisk leiar har ansvar for å rettleie og sørge for at det pedagogiske arbeidet skjer i tråd med barnehagelova og Rammeplan for barnehagen (2017, s. 16). I følgje Carl Cato Wadel handlar pedagogisk leiing om å leie refleksjons- og læringsprosessar. Leiing er viktig for å få i gong læringsprosessar som fremjar utvikling og endring i barnehagen (1997, s. 39). Wadel trekkjer fram at pedagogisk leiing er sentralt når det kjem til refleksjonsprosessar hos personalet knytt til eigen praksis. Vidare referer han til Smyth som hevdar at pedagogisk leiing er viktig for å hjelpe personalet med å forstå si eiga åtfærd, og kva verdiar som ligg til grunn for dette. Dermed lærar ein av refleksjonane, som er viktig for endring. Læring er ein gjensidig prosess der leiaren lærar frå seg, men også tek til seg læring. For å skape gode læringsforhold er respekt, tillit, kjensle og motivasjonsforhold sentralt (1997 s. 46). Ei anna side ved leiarrolla er i følgje John French og Bertram Raven at leiaren har makt i barnehagen, og med dette følgjer ein posisjon som rollemodell (sitert i Bang, 2011, s, 166). Henning Bang presiserer at leiaren kan bruke sin posisjon som rollemodell med å handle ut i frå dei verdiane leiaren ynskjer for barnehagen (2011, s. 166).

Som leiar er det mange måtar å opptre på, Margitt Lundestad løftar fram anerkjenning som ofte relaterast til samspelet mellom barn og vaksne. Med dette presiserer ho at anerkjenning kan vere like relevant i sampelet mellom vaksne. I leiarsamanheng ser ho på eit anerkjennande forhold til medarbeidarane som eit grunnsyn, der nysgjerrigheit og openheit for medarbeidarane si oppleving er sentralt (2013, s. 228-229). Ingrid Lund og Anne Helgeland delar anerkjennande leiing inn i fire delar. Den første delen er å lytte, stadfeste, forstå og respektere kvart enkelt individ si oppleving. Vidare handlar anerkjennande leiing om at leiaren skal leggje til rette for ein inkluderande barnehage der alle kan kjenne seg viktige

for fellesskapet. Deretter skal ein anerkjennande leiar vere tydleg i kommunikasjonen. Her vart det lagt vekt på at leiaren skal samarbeide med personalet, barn og foreldre. Til slutt vil den fjerde delen om anerkjennande leiing innebere at haldningsarbeid skal vere i utvikling i forhold til synet på barn og barns åtferd. Her vart det også lagt vekt på den vaksne si rolle (2016, s. 41).

3.3 Korleis arbeide med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte?

Uansett kva rolle ein har i barnehagen er det den vaksne sitt ansvar å stoppe mobbing og utestenging (Lund & Helgeland, 2016, s 43). Idsøe og Roland løftar fram viktigheita av å lære opp personalet om mobbing i barnehagen, sjå på førebygging, og korleis ein kan handtere mobbing. Personalet må ha klarheit i dette, og må difor ha fokus på teori om byrjande mobbeåtferd og førebygging i det daglege arbeidet (2017, s. 77). Når mobbing oppstår er barna ofte i utrygge situasjonar og personalet si rolle er viktig for å stoppe mobbeåtferda. For at byrjande mobbeåtferd ikkje skal fortsette i skulen opplyser Roland om viktigheita av førebygging og tiltak (2014, s. 469). Han løftar fram felles kompetansebygging og refleksjonsarbeid som viktig for at tiltaka skal henge saman og at personalet handlar ut i frå det same prinsippet (Roland, 2014, s. 473).

3.3.1 Personalet sine haldningar

I arbeidet mot mobbing er det avgjerande for barnet å bli sett og forstått av vaksne som er tilstade, varme og tydelege. Dette krev vaksne som er bevisst sine egne haldningar og har kompetanse til kvart enkelt barn si åtferd - og samtidig si eiga rolle i konflikhtar mellom barna (Lund et al., 2015, s. 44). Richard Haugen og Eva Skogen formidlar at personalet er ei gruppe menneskje med kvar sin læringshistorie, som igjen påverkar haldningane deira (2013, s. 111). Annlaug Madland understrekar at haldningane våre er med på å påverke oss som personar (2008, s. 50).

For å arbeide med haldningar blant personalet trekkjer Haugen og Skogen fram viktigheita over å forstå kva som ligg i haldningsomgrepet – nemleg kjensler og kunnskap. Dei understrekar at ein må arbeide med kjenslene og kunnskapen til personalet om ein skal påverke haldningar i positiv retning. Dei kjem med døme om å leggje fram informasjon og video for å utvide personalet si forståing av eit barn (2013, s. 107). Derimot presiserer Lundestad (2013, s. 87) at personalet ikkje er bevisst alle sidene ved seg sjølv. I følgje Arve Gunnestad er vi ikkje alltid bevisst den tause kunnskapen. Den ligg innebygd i oss sjølv og består av kunnskap, haldningar og verdiar. Han peikar på nødvendigheita av at personalet blir

gjort merksame på kva som ligg til grunn for handlingane våre (2014, s. 38). Ei positiv haldning hos personalet kan også vere missvisande og ikkje stemme overeins med korleis handlinga blir utført (Haugen & Skogen, 2013, s. 107). For å gje eit eksempel kom det fram i ei forskning at 6 av 78-79 tilsette svara at barn sjølv har skuld i at dei blei mobba, og 1 av 78-79 tilsette svara at mobbeofferet nokre gongar fortener å bli mobba (Lund et.al., 2015, s. 21). Lund og Helgeland påpeikar at ingen i barnehagen skal ha ei slik haldning og ser på alt over null som for høge tal. Dei presiserer med dette at haldningsarbeid i barnehagen er nødvendig (2016, s. 44).

3.3.2 Personalet sin anerkjennande veremåte

Personalet skal møte barn med ein anerkjennande veremåte. Anerkjenning har blitt nedfelt fleire stadar i Rammeplan for barnehagen. Blant anna står det at: «Barnehagen skal bidra til at alle barn føler at dei blir sett og anerkjende for den dei er, og synleggjere den enkelte sin plass og verdi i fellesskapet» (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 9).

Omgrepet anerkjenning kom frå filosofen, Georg Wilhelm Friedrich Hegel og handlar om at menneskje ser kvarandre som likeverdige (Bae, 1996, s. 147). Anne Lise Løvlie Schibbye understrekar at anerkjenning ikkje kan sjåast som ein teknikk, men heller ei haldning og ein veremåte (2013, s. 38). Løvlie Schibbye skiljar mellom ytre og indre anerkjenning. Den ytre handlar om ros i forhold til det barnet presterer, medan den indre handlar om å leve seg inn i korleis den andre har det, framfor å dømme (2013, s. 37-38). Vidare får ho fram at ei haldning prega av indre anerkjenning vil spegle korleis ein snakkar med barn – dette gjennom å undre seg eller konstatere (2013, s. 45).

Anerkjennande haldning

Løvlie Schibbye og Løvlie legg vekt på at alle menneskjer har si eigen oppleving av verda, seg sjølv og andre. For å finne ut kva som er barnet si indre oppleving må barnehagelæraren ha ei anerkjennande haldning til å sjå bak åtferda. Hensikta er å hjelpe barnet med å sette ord på kjenslene og arbeide vidare med det (2017, s. 50). Løvlie Schibbye understrekar at anerkjenning er av stor verdi når det kjem til barnet si utvikling av seg sjølv og relasjonar med andre. Ho ser likevel utfordringa med å utøve anerkjenning i praksis med at det krev mykje av barnehagelæraren, og at det er ein prosess som også inneber å bli kjend med seg sjølv (2013, s. 45).

For at barna skal få ei oppleving av å vere viktig, er personalet si stadfesting gjennom verbal og non-verbal kommunikasjon viktig. Lund og Helgeland presiserer at personalet ikkje skal dømme, men ha ei haldning og veremåte som lyttar til barnet. Nokre barn kan skape «irritasjon» hos personalet. Dermed blir den anerkjennande dialogen mislykka fordi relasjonen til barna påverkar korleis situasjonen blir løyst (2016, s. 29). For å kunne sjå seg sjølv i lys av andre menneskje sine ytringar og handlingar trekkjer Lund og Helgeland fram mentalisering for å bli bevisst sine fordommar til barn. Mentalisering handlar om å vere bevisst på korleis egne tankar og kjensler kjem til uttrykk gjennom ord og kroppsspråk. Vidare handlar det om å sjå kva den andre opplever, og korleis dette kjem til uttrykk gjennom den andre sin åtferd (2016, s. 38). Lund presiserer at ein varm og tydeleg vaksen kjenner sin eigen irritasjon i møte med barn sin åtferd (2014, s. 118). Når det kjem til mobbing i barnehagen er ein avhengig av at dei vaksne er merksame og ser barna (Lund, 2015, s. 37).

Mai Brit Helgesen er oppteken av personalet sine haldningar og stiller seg kritisk til personalet si posisjonering av barn. Posisjonering kan forståast som ei hierarkisering i barnegruppa - til dømes kan utsegn som “hun har alltid vert sjenert” vere med å plassere barnet på botnen. Posisjonering kan gi barnet ei oppleving av usikkerheit og ekskludering frå fellesskapet. Ei løysing må ifølgje Helgesen vere å skape andre posisjoneringsmoglegheita og støtte barna i å komme ut av den (2014, s. 90-91). Der mobbing oppstår opplyser Lund at barna ofte blir kategorisert som den «vonde» og den «gode». Her poengterast viktigheita over å handle som medmenneske der barna blir sett for den dei er, og ikkje den vi ynskjer at barna skal vere (2014, s. 119).

Relasjon

Gjennom heile livet blir det danna relasjonar, og frå fødselen av er det viktig for barna å ha nokon som forstår og støttar dei. Menneskje er avhengig av kvarandre, og korleis ein oppfører seg påverkar korleis den andre oppfører seg. Gjennom tidlege og nære relasjonar blir barn rusta for omverda. Det er her barna får trygg og positiv sjølvkjensle. For å støtte barna mest mogeleg i utviklinga er dermed relasjonar viktig (Løvlie Schibbye & Løvlie, 2017, s. 19-20). Relasjonen barna har til vaksne påverkar i følgje Lund om barna kjenner seg trygge eller utrygge. Barn kan kjenne om dei vaksne ynskjer det beste for dei gjennom blikket deira og stemma som varm eller irritert. Lund opplyser om at dette er erfaringar som barna tar med seg, og som kan komme til uttrykk gjennom blant anna glede eller uro (2014, s. 115-116). Vidare påpeikar ho at barn si åtferd heng saman med korleis barna blir møtt, og at det viktigaste her er korleis vaksne svara på åtferda (2014, s. 125).

Spegling

George Herbert Mead sin speglingsteori handlar om at menneskje ser seg sjølv gjennom andre. Den «signifikante andre» er personar som står barnet nært. Det er gjennom den signifikante andre at speglinga er sterkast. Først er den signifikante andre oftast foreldra, men etterkvart også pedagogar og vener. Barnet speglar tolkinga av reaksjonane til den andre (Askland & Sataøen, 2013, s. 110).

Gjennom den signifikante andre kan barna i følgje Lund lære empati gjennom å vere god med nokon som har det vondt. Gjennom erfaringar lærar barna å kjenne kva som er godt og ikkje. Dette er erfaringar som dannar grunnlag for å kunne sette seg inn i andre sin situasjon, og føle med andre (2015, s. 29). Løvlie Schibbye påpeikar at barn allereie frå dei er spedbarn lesar kroppsspråk og ansiktsuttrykk godt. Vaksne kan vere irritert i samspel med barn utan å vite det. Derav kan barna gjennom kroppsspråk og ansiktsuttrykk oppleve om den vaksne er misnøgd med dei. Med dette poengterer ho at dei vaksne må reflektere over seg sjølv for å få gode relasjonar med barn (2013, s. 43).

Om vaksne oppfører seg negativt vil dette i følgje Idsøe og Roland påverke barna. Det kan vere vaksne som mobbar, eller vaksne som snakkar stygt til dei rundt seg. Det er viktig å tenkje at barn fangar opp den vaksne sin veremåte (2017, s. 22). I følgje Christoffersen visar vaksne avsky, sinne og forakt til barnet med å gi skjenn. Med dette ser han på skjenn som eit mobbemønster i form av at barn blir utstøytt av vaksne (2014, s. 106). Når ein oppdagar mobbing bør ein sjå på veremåten til dei vaksne i barnet sitt liv, og om dette kan påverke barnet negativt. Dersom dette er tilfelle bør den vaksne sin veremåte endrast (Idsøe & Roland, 2017, s. 23).

Berit Bae understrekar viktigheita av å sjå barn som subjekt. Skal ein møte eit barn som subjekt må ein møte barnet som eit individ med rettigheter til egne kjensler og tankar (Bae, 2007). Rammeplan for barnehagen slår fast at alle barn skal møtast som individ og bli respektert for korleis dei opplever verda. I barnehagen skal personalet gje rom for barnet sitt perspektiv og si erfaring. Med dette skal barna utvikle eit positivt sjølvbilette i fellesskap med andre (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 8).

4.0 Metode

I denne delen vil vi gjere greie for kva metodisk tilnærming vi har nytta for å finne svar på vår problemstilling: Korleis arbeidar pedagogisk leiar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte i forhold til mobbing, og korleis speglar det barna? Vi vil også presentere informantane våre, gjere greie for kvalitativt intervju, transkribering og korleis vi opplevde denne prosessen.

4.1 Kvalitativ metode

I bacheloroppgåva vår har vi valt å bruke kvalitativ metode. Metode er ein planlagt framgangsmåte for å nå eit mål (Grønmo, 2004, s. 27). I den samfunnsvitskaplege metodelæra er det eit skilje mellom kvalitativ og kvantitativ metode (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 31). I følge Olav Dalland kan Kvantitativ metode målast i form av tal. Det kan vere ein fordel om ein ynskjer å finne ut av gjennomsnitt eller prosent. Kvalitativ metode er ikkje målbart, men handlar om å få tak i informanten si meining og oppleving (2012, s. 112). Med vår problemstilling ynskjer vi å innhente djupneinformasjon om korleis nokre pedagogiske leiarar arbeidar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte i forhold til mobbing, og korleis det speglar barna. Dermed passa ein kvalitativ metode godt inn i vår undersøking. Denne metoden gir oss samstundes moglegheit til å vere med på refleksjonar rundt informantane sine synspunkt. Dette kan vi dermed i større grad få til gjennom ein kvalitativ metode enn i ein kvantitativ metode. Vi har forsøkt å finne svar på problemstillinga ved å gjennomføre eit kvalitativt intervju. Slik Sigmund Grønmo hevdar er kvalitativ metode fleksibel med at den kan endrast undervegs, samstundes er kvalitativ metode som intervju prega av nærleik til informanten, då ein kjem i direkte kontakt (2004, s. 130-131). Dette ser vi som ein styrke i vår forsking. Med å stille opne spørsmål ynskjer vi å skape refleksjon og dermed gå i djupna med bruk av oppfølgingsspørsmål.

4.2 Utval

Vi hadde både munnleg og skriftleg kontakt med informantane, og har valt å intervju to pedagogiske leiarar i to ulike barnehagar. I oppgåva har vi valt å kode informantane med fiktive namn. «Gro» har 24 års erfaring og arbeidar i ein kommunal barnehage. Ho har vore pedagogisk leiar frå starten og har vidareutdanning i spesialpedagogikk, pedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen, rettleiing og «Vere saman» - prosjektet. Gro arbeidar i dag med 2-3 åringar. «Trine» har 23 års erfaring og arbeidar i ein privat barnehage. Ho byrja å arbeide som pedagogisk leiar, men har også vore styrar. Ho har vidareutdanning i rettleiing og

«Vere saman» - prosjektet. I dag arbeidar Trine med 3-4 åringer. Vi valde informantar frå både privat og kommunal barnehage, fordi det kunne vere spennande å sjå om det var forskjell i tankemåten til korleis dei ser på mobbing, korleis dei arbeidar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte, og korleis det speglar barna. Årsaka til at vi har valt å intervju pedagogiske leiarar er fordi det er deira ansvar å leie prosessar rundt mobbing, og få med seg personalet i arbeidet. Sidan vi kunn har to informantar kan ikkje vår funn generaliserast med det Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010, s. 241) ser på som resultat frå heile populasjonen.

4.3 Kvalitativ intervju og gjennomføring av intervju

I forkant av intervjuet laga vi ein intervjuguide (vedlegg 1). Dette er ei grovskisse for korleis intervjuet skal gjennomførast med omsyn til korleis tema blir teke opp med informantane (Grønmo, 2004, s. 161). Vi drøfta om informantane skulle få intervjuguiden på førehand eller ikkje. Vi ynskja å vere med i refleksjonsprosessen deira under intervjuet, samtidig var vi redd for at informantane skulle kjenne seg ukomfortabel med å ikkje kunne forberede seg. Vi bestemte oss difor for å fortelje informantane korleis vi tenkte, og la dei vere med å ta avgjersla. Begge informantane synest det var greitt å ikkje få spørsmåla på førehand.

I følge Line Christoffersen og Asbjørn Johannessen kan intervjuguiden vere strukturert, halvstrukturert og ustrukturert (2012, s. 78) Vi har valt å ha eit halvstrukturert intervju. Med denne forma for intervju er spørsmåla laga på førehand, men det er likevel opent for oppfølgingsspørsmål. Dette ser vi som ein fordel då vi får moglegheit til å gå i djupna å skape ei forståing. I gjennomføringa av intervjuet såg vi også at det var nødvendig å stille oppfølgingsspørsmål for å sikre at vi ikkje misforstod svara til informantane. Christoffersen og Johannessen får også fram at halvstrukturert intervju er meir fleksibel då ein kan endre på spørsmåla si rekkjefølgje etter kva som kjennes naturleg i samtalen (2012, s. 78). Det var for oss naturleg å endre på rekkjefølgja i spørsmåla for å byggje vidare på informantane sine svar, på den måten opplevde vi meir flyt i intervjuet.

Vi ynskja å vere to som heldt intervjuet. Christoffersen og Johannessen trekkjer fram at fordela med å vere to, er at ein kan diskutere tolkinga i etterkant. Samtidig kan det vere ei ulempe då informanten kan kjenne seg i mindretal (2012, s. 81). Sidan vi har kjennskap til informantane frå før tenkte vi at det vart mindre problematisk å vere to. Det var ein naturleg flyt i intervjuet, dermed opplevde vi at dette gjekk fint. Begge informantane ynskja at vi

skulle komme til deira barnehage og gjennomføre intervjuet. Tidspunktet var også bestemt ut i frå informantane sin tidsplan.

Kvalitativt intervju er ein god måte å samle inn informasjon på med fyldig og detaljerte svar. Ved å ha eit intervju kan informanten kjenne seg komfortabel, så sant tema ikkje er for sensitivt (Christoffersen & Johannessen, s. 77). Her tenkte vi at vårt tema om mobbing og korleis pedagogisk leiar arbeidar på kunne by på utfordringar om dei følte vi testa kunnskapen deira. Dette ville vi prøve å unngå med å stille opne spørsmål og gje rom for refleksjon. Ut i frå kroppsspråket opplevde vi den eine informanten som litt nervøs i starten. Dette løyste seg etter kvart, og det verka som informantane var komfortable med å snakke om si eiga rolle. Mirjam Dahl Bergsland og Henriette Jæger hevdar at gode spørsmål er opne slik at informanten sine opplevingar og erfaringar kjem fram. Det vart også presisert at det kan verke testande med for mange “kvifor” spørsmål (2014, s. 72). Vi var bevisst på å unngå å vere testande og prøvde å ta minst mogleg plass med å vere aktivt lyttande. Vidare var vi interessert i å høyre informantane sine erfaringar, dette viste vi med å be dei fortelje oss meir. Gjennom intervjuet tok vi utgangspunkt i intervjuguiden, men stilte likevel nokre oppfylgingsspørsmål undervegs. Vi opplevde Gro og Trine som engasjerte i temaet og fekk mange utfyllande svar.

4.4 Transkribering og analyse

Intervjuet vart teke opp på bandopptakar, noko som gav oss utfordringar, då det i etterkant av intervjuet med Gro viste det seg å vere tekniske problem. Det var berre eitt par minutt av intervjuet som kom på band. Då vi oppdaga dette skreiv vi ned alt vi hugsa frå intervjuet. Deretter forklarte vi situasjonen til Gro, og sendte dokumentet i retur for å få hennar godkjenning og meir utfyllande svar. Dette gjorde ho, og vi satt dermed igjen med utfyllande svar. Gjennom intervjuet med Trine sørgja vi for å ha to bandopptakarar for at ikkje same problemet skulle skje. I etterkant transkriberte vi intervjuet. Til saman fekk vi ti sider med transkribert tekst. Transkriberinga tok litt tid, men vi opplevde at dette var ein grei måte å arbeide på. Samstundes opplevde vi at analyseprosessen starta alt medan vi transkriberte intervjuet.

I følge Bergsland og Jæger handlar analyse om å skape struktur og mening i materialet (2014, s. 81). Asbjørn Johannessen, Per Arne Tufte og Line Christoffersen trekkjer fram kategoribasert inndeling som ein prosess, og opplyser om at intervjuguiden kan brukast for å sortere materialet (2010, s. 166). Det første vi gjorde var å samanlikne svara. Vi såg at mange

av svara handla om det same, men det var likevel skilnad i kva informantane val å trekkje fram. Då vi skreiv analysedelen var vi oppteken av informantane sine utsegn, utan vidare tolking frå oss. Vi valde å kategorisere svara frå intervjuet med å fargekode. Her brukte vi fleire fargekodar slik at det var enklare å skrive analysen. Etter kvart korta vi ned til 3 kategoriar med vekt på problemstillinga vår og hovudtrekka i intervjuet. Kategoriane er brukt som hovudoverskrifter i resultatdelen.

4.5 Reliabilitet og Validitet:

For å vurdere datakvaliteten på materialet er reliabilitet og validitet ein systematisk framgangsmåte (Grønmo, 2004, s 220). Validitet vil seie at informasjonen skal vere relevant og gyldig i forhold til det som skal undersøkjast. Reliabilitet er at det skal vere påliteleg, det vil seie at målinga skal bli gjort korrekt, og at feil skal nemnast (Dalland, 2012, s. 52). Gjennom eit forskingsintervju er forskaren si evne til å oppfatte, forstå og tolke svara til informantane avgjerande for om datamaterialet er til å stole på (Dalland, 2012, s. 151). Om intervjuet blir vellykka eller ei kan vere avhengige av vår veremåte. Vi ynskja at informantane skulle få i gong refleksjonar gjennom spørsmåla vi stilte. Difor valde vi å vere lyttande, observere kroppsspråk og stille oppfølgingsspørsmål der vi trengte utdjuping. Det at vi la stor vekt på å få fram informantane sine opplevingar og erfaringar kan vere ei styrke for validiteten i undersøkinga.

Ein svakheit ved validiteten kan vere dersom vi påverkar informantane. For å unngå dette meiner Grønmo (2004, s. 165) at ein må styre unna leiande spørsmål. Vi hadde få leiande spørsmål og var bevisst på å få fram informantane sine stemmer i heile prosessen med bacheloroppgåva. Vidare hevdar Grønmo at forskaren sin veremåte kan påverke informanten sine svar både positivt og negativt (2004, s. 165). Undervegs i intervjuet fann vi det vanskeleg å ikkje bekrefte det informanten sa. Samtidig opplevde vi at det var unaturleg å ikkje seie noko. I etterkant høyrde vi på opptaket at vi svara mykje «ja» til det informanten fortalde, dette kan tolkast i retning av at vi kan ha vore både leiande og påverkande på svara dei gav. Vi har likevel prøvd å vere bevisst på korleis vi har brukt svara deira.

På førehand av intervjuet vart det informert og godkjent at vi skulle bruke bandopptakar. Fordelen med bandopptakar er at det som blir sagt blir presist, og ein unngår i større grad misforståing. Når ein brukar bandopptakar kan ein også transkribere samtalen til tekst – noko som kan vere tidkrevjande (Postholm & Jacobsen, 2016, s. 81). Sidan tid er ei utfordring har vi valt å ha to informantar. Ein anna fordel med bandopptakar kan vere at vi får dokumentert

meir detaljerte svar. Derimot får Christoffersen og Johannessen fram at ulempa med bandopptakar er at den ikkje fangar opp kroppsspråk, og kan vere ei feilkjelde (2012, s. 84). Gjennom intervjuet la vi vekt på å vere aktive lyttarar, og få med oss kroppsspråket. Vi ser det heller som ein fordel enn ei ulempe med bandopptakar. I staden for å vere oppteken med å skrive notat fekk vi fridom til å vere tilstade i intervjuet. Vi var bevisst kroppsspråket til informantane undervegs og diskuterte det saman etterpå. Dersom vi tolkar informantane sine utsegn og kroppsspråk på feil måte kan det vere ei feilkjelde og svekke reliabiliteten. Då vi i etterkant høyrde intervjuet på nytt oppdaga vi mykje som allereie var gløymd. Dermed ser vi nytta av bandopptakar, og synest det var uheldig at vi mista bandopptaket med Gro.

4.6 Ethiske omsyn

Deltakarane skal vere informerte om prosjektet, samtykke til å delta, og ha moglegheit til å trekkje seg når dei ynskjer det (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 41). For å ivareta informantane sin rett sendte vi i forkant av intervjuet ut eit informasjonsskriv og samtykke skjema (vedlegg 2). Dette innebar at informanten fekk informasjon om målet for undersøkinga, at deltaking var frivillig, og at det var mogleg for informanten å trekkje seg. Christoffersen og Johannessen opplyser om at informantane skal vere trygge på at forskarane overheld anonymiteten, slik at dei ikkje vert identifisert (2012, s. 42). I informasjonsskrivet og samtykkeskjemaet opplyser vi at intervjuet er anonymt. I empiridelen har vi koda informantane med fiktive namn. Konfidensialitet er at ein ikkje offentleggjer noko personleg informasjon som kan avsløre kven informanten er (Bergsland & Jæger, 2014, s. 85). All informasjon frå informantane oppevarar vi på datamaskinen vår som er beskytta med personleg passord. Dei er også informert om at vi skal slette bandopptaket når oppgåva er ferdig.

5.0 Presentasjon av resultat

I denne delen handlar det om å få fram informantane sine stemmer. Vi ser at Trine og Gro er samstemde i mange ting, men at dei også har ulike tankemåtar. Vi vil trekkje fram det vi meiner er mest relevant i forhold til problemstillinga om korleis pedagogisk leiar arbeidar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte i forhold til mobbing, og korleis det speglar barna. Vi har delt funna i tre ulike kategoriar – «mobbing», «leiaren si rolle i arbeidet med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte», og til slutt «personalet sitt samspel med barn som er utsatt for mobbing».

5.1 Mobbing

5.1.1 Forståing av mobbing

Både Trine og Gro forstår mobbing som negative handlingar som gjentar seg over tid. Vi ser likevel at det er nokre ulikheitlar i svara. Trine forstår mobbing som «ei negativ handling som gjentar seg, mot eit eller fleire barn over tid, der styrkeforholdet heller ikkje likt. Det er gjerne ein part som er sterkare enn den andre». Gro forstår mobbing som «dagleg gjentakning som å slå og utestenge over tid der eit barn blir hakkekylling». Ho fortel at mobbing kan komme til uttrykk på ulike måtar. Hennes erfaring er at større barn ofte er meir verbale og fryser kvarandre ut. Medan dei yngste barna kan vere meir fysiske som å ta frå kvarandre leiker.

Trine og Gro fortel at personalet forstår fenomenet mobbing. Gro trekkjer fram at det er nulltoleranse for mobbing i hennar barnehage, og ho fortel at dei har hatt fokus på mobbing i forhold til satsingsområde og Rammeplan for barnehagen. Trine opplyser om at deira fokus på mobbing har blitt auka dei siste åra, særleg etter dei var med i «Vere saman» - prosjektet. Vidare formidlar ho at personalet har blitt meir bevisst på å sjå ulike formar for mobbing, og erfara at mobbing faktisk kan skje så langt ned som i barnehagealder.

5.1.2 Mobbing i barnehagen

Både Trine og Gro har erfaring med at mobbing oppstår i barnehagen. Gro erfara spesielt at mobbing oppstår hos fleirspråklege barn. Ho fortel at «ei jente var sint og tok det ut verbalt mot ei anna jente. Vi såg bak handlinga hennar, og det viste seg at ho hadde ting som ho sleit med». Når det kjem til Trine si erfaring er ho overraska over dei ulike måtane barna kan drive med mobbing på i så lav alder. Trine kjem med eit eksempel: «Det var eit barn som spurde om å vere med i leiken, så seier barna ‘men vi leikar ikkje’. Då blir eg litt overgidd, fire år så

seier dei 'vi leikar ikkje' for å stengje ute, sjølv om vi ser at dei sit i leik. Eg er overgidd over dei ulike mekanismane barna tek i bruk. Dette er ei tydeleg form for utestenging». Vidare trekkjer Trine fram at nokon formar for mobbing er lettare å sjå enn andre. Eit eksempel på mobbing som er enklare å oppdage er barn som ikkje vil sitte ved sidan av kvarandre, snakkar negativt eller er fysiske. Ho understrekar viktigheita av vaksne som ser om dette er eit mønster som gjentar seg.

Forskning visar at mobbing oppstår i barnehagen (Lund et al. 2015, s. 46). Dermed spurde vi Trine og Gro kva konsekvensar dei meiner barna kan få dersom mobbing ikkje blir stoppa. Trine seier: «Nei, då får dei ein dårlegare livskvalitet rett og slett. Det går ut over både trivsel, læring, sjølvkjensle og alt. Mobbing må stoppast, fordi det er veldig vondt for dei som opplev det». Gro fortel: «Det påverkar sjølvbilete. Barna kan få vanskar med konsentrasjon og læring. Dei kan bli fysisk og psykisk sjuke, og i verste fall kan det ende med sjølv mord».

5.1.3 Kjensler kring mobbing

Vi spurde Trine og Gro om kva som rører seg i dei når dei ser mobbing. Trine svara at ho blir varm og overgidd. Ho formidlar at desse kjenslene påverkar måten ho handle på: «Målet er ikkje at barna skal stoppe den negative åtferda når dei ser meg. Det skal vere indrestyrt med at dei skjønar at dette gjer vondt for andre. Eg må ikkje vere sint, fordi då tenkjer dei 'der kjem Trine då må vi stoppe'. Eg må bruke tid på å forklare, roe meg sjølv dersom eg blir varm. Eg må tenkje over korleis eg ordlegg meg, bruke tid på å forklare og følgje opp situasjonen. Det er utfordrande for det rører noko veldig ved deg fordi det er ganske sterkt». Når det kjem til kva som rører seg i Gro, formidlar ho at ho blir lei seg, vil orde opp og løyse situasjonen. Ho seier at kjenslene påverkar måten ein handlar: «Det hjelper ikkje å bli sint, ein må forholde seg roleg for kjeft er aldri det rette. Det er viktig å avlaste kvarandre med å spørje om det går fint, eller spørje om ein skal ta over. Ein bør vere klar over kva som triggar ein, og reflektere over kvifor».

Vi la fram forskinga til Lund et al. (2015, s. 21) der funn visar at nokre tilsette synest somme barn fortener å bli mobba, eller har skuld i å bli mobba. Dermed spurde vi Trine og Gro kva dei tenkte, og det skapte reaksjonar hos informantane. Trine uttala seg slik: «Nå fekk eg frysning, det er heilt uakseptabelt. Eg tenkjer vi har svikta som vaksne. Vi har svikta i relasjonsbygginga, vi har svikta i alt - det er aldri eit barn sin feil. Eg kjenner nakkehåra reiser seg, men at folk har den haldninga har ein jo høyrte». Også Gro sine reaksjonar kom til uttrykk

ved at ho stadfestar at ikkje alle bør arbeide i barnehage. Ho uttala seg slik: «Eg tenkjer dette er heilt forferdeleg, desse personane har ikkje noko å gjere i ein barnehage. Det er ingen barn som fortener å bli mobba, og den som mobbar er kanskje den som har det vanskelegast».

5.2 Leiaren si rolle i arbeidet med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte

Når det kjem til leiaren sine eigenskapar, spurde vi Trine og Gro kva dei såg på som viktig. Gro trakk fram eigenskapar som engasjert, open og raus. Vidare formidlar ho at ein leiar må våge å ta avgjersler, stille krav og utfordre personalet. Ho poengterer at barnehagen skal vere i utvikling, og at leiaren må ha eit mål med det ein gjer. For å vere ein lærande organisasjon ser ho viktigheita av å reflektere kritisk over eigen praksis. Dei eigenskapane som Trine vektlegg er tydeleg leiing, gi passe ansvar og delegere. Ho vil stå fram som ein fagperson for å halde seg, og avdelinga oppdatert. Vidare vektlegg ho humor og glede, samt rettleiing og konstruktiv kritikk.

Vi spurde Trine og Gro korleis dei arbeidar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte. Trine svarta at ikkje alle i personalgruppa er like gode på anerkjennande kommunikasjon i samspel med barn. For å bevisstgjere personalet brukar ho rettleiing, utviklingssamtalar, eller beskjed i her-og-nå situasjonar. Trine fortel at «anerkjening handlar om relasjonsbygging. Det er alltid vår oppgåve å byggje den gode relasjonen. Uansett korleis barna er må vi nærme oss på ein måte som treff. Ingen barn er like, og vi må bruke ulike måtar å finne dei på». Vidare fortel Trine at det nødvendigvis ikkje er haldningane som er vanskeleg å oppdage, men heller kunnskapen som personalet set på. Kor pålogga personalet er på jobb, og korleis dei brukar tida med barna er viktig - men også ulikt. Når ho arbeidar med haldningar løftar ho fram kva mobbing er på avdelingsmøte, personalmøte og planleggingsdagar. Ho brukar «Vere saman» - prosjektet som inneheld program for å førebyggje mobbing. Saman med personalet nyttar ho også teori og praksisforteljingar for å finne ut kva som kan vere mobbesituasjonar. Vidare spurde vi Trine om ho opplever sprik mellom haldning og handling: «Det kan vere eit sprik, men då er det min jobb å seie i frå om eg ser ein har for mykje privatpraksis med seg». Vidare seier Trine at dei har ein visjon og verdiar i barnehagen som alle er forplikta å arbeide etter.

For å arbeide med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte opplyser Gro: «Vi må våge å sette ord på det, få opp refleksjon i personalgruppa – ‘når du seier sånn, kva tenkjer

du då?’ Vi må våge å seie når vi meiner at haldningane strir imot grunnsynet i barnehagen». Vidare seier ho at negative haldningar hos personalet kan skje, då kan det vere utfordrande å gå inn på ein god måte. Dermed trekkjer Gro fram viktigheita av at personalet må reflektere over eigne haldningar, og utfordre dei på å tenkje over kvifor dei har desse haldningane. Ho opplyser om at mobbing blir snakka om i daglege situasjonar og på avdelingsmøte. Gro seier at det viktigaste er barn-vaksen relasjonen, samt kommunikasjon om dette på tvers av avdelingane og på leiarmøte. For å løfte fram positive haldningar brukar Gro «pedagogisk sol». Ho forklarar at «personalet sine tankar om ulike omgrep blir snakka om, og reflektert saman med personalgruppa. Det nyttar ikkje å ha mange fine planar, om det ikkje blir gjort i praksis». Vidare fortel ho at ein må snakke med personalet om situasjonar som oppstår for å endre veremåte. Ho formidlar at dei fleste i personalet tar til seg rettleiing, men det har hendt at nokon blir sinte om ein rettleier i der-og-då situasjonar. Vidare kjem det fram at Gro og personalet har vore på kurs om mobbing. Dette kurset vil ho løfte fram igjen på avdelingsmøte, og legg til at dei skal på nytt kurs om mobbing til våren.

5.3 Personalet sitt samspel med barn som er utsett for mobbing

Fleire stadar i intervjuet poengterer Gro viktigheita av å vere tilgjengeleg og nær barna. Ho erfara at negative situasjonar lettare kan oppstå om ikkje personalet er tett på. Dersom ho skal rettleie barna i leiken, vil ho skjerme barna frå dei andre ved å ta dei til side. I krevjande situasjonar ser ho det som ein fordel at personalet avlastar kvarandre. Når det kjem til personalet i samspel med barn trekkjer Trine fram viktigheita av å vere pålogga vaksne. I likskap med Gro seier Trine at leiken kan sjå fin ut på avstand, men om ein kjem nærmare stemmer det ikkje alltid. Trine understrekar at relasjonsbygging kanskje er noko av det viktigaste, og skal alltid liggje i botn. Ho seier at dei må bruke tid på å bli kjend med barna, løfte dei og forsterke det positive. Vidare påpeikar ho at ein må bekrefte og sjå barna, slik at dei kjenner seg verdsett uansett kva.

5.3.1 Posisjonering

Medan vi las teori fann vi ut at posisjonering av barn kan oppstå i barnehagen. Vi fekk noko ulike svar hos Trine og Gro om korleis dei opplevde dette i barnehagen. Trine fortel: «Ja, det kan nok førekomme, eg trur at nokon kan få meir rettigheitar enn andre». Ho presiserer at dersom ho opplever dette vil ho gå inn med rettleiing. Ho legg til ansvaret om å seie ifrå dersom ho ser posisjonering i barnehagen, fordi det handlar om det beste for barna. Ho

understrekar: «Eg likar ikkje at vi gir stempel på barna, eg likar heller ikkje kategorisering eller favorisering». Ho legg til at det alltid vil vere nokre barn ein får lettare kontakt med enn andre. Ho poengterer viktigheita av å få god relasjon til alle, og fortel at dei sviktar i barnehagen om ein held på med posisjonering. Når det kjem til posisjonering i barnehagen seier derimot Gro: «Det skjer ikkje så mykje nå lenger, det var meir før, håpar eg vertfall». Vidare fortel Gro at det kan vere vanskeleg for barna å komme ut av posisjoneringa, ein skal leggje posisjonering til sides og sjå barna.

5.3.2 Spegling

Når det kjem til korleis barn blir spegla av personalet, undra vi oss over kva Trine og Gro tenkjer i forhold til dette. Trine svara: «Det er utruleg viktig at ein speglar barnet positivt og løftar alt som barnet gjer slik at alle får det med seg. Det negative som skjer bør få minst mogleg fokus. Rettleiing bør difor skje ein-til-ein slik at ikkje barnegruppa får det med seg». Vidare presiserer ho at positiv spegling kan få barna til å kjenne seg viktig for dei vaksne. Det smittar over på barnegruppa og kan vere med å endre negative haldingar og syn hos dei andre barna. Gro svara: «Det er viktig at vaksne er hyggeleg med kvarandre, som å gi kvarandre ein klem. Vi vektlegg humor og glede i kvardagen. Vaksne som er trygge på kvarandre vågar lettare å ta tak i utfordringar saman og finne gode løysingar. Dersom det er konflikhtar i ei personalgruppe kan desse overskygge alt, og det vart vanskelegare å sjå utfordringar som barna har».

5.3.3 Forbetring av praksis

Til slutt spurde vi Trine og Gro om det var noko som kunne vore arbeida betre med i forhold til mobbing i barnehagen. Her svara Trine: «Først og fremst handlar det om vaksne som er tilstade, og ser dei ulike formane for negativ åtferd som kan føre til mobbing. Det er viktig at ein får meir kunnskap og delar på praksisforteljingar. Trine understrekar at personalet sine ressursar er avgjerande for å fange opp mobbing. Gro seier: «Vi kan arbeide betre med å våge å ta tak i mobbesituasjonar som oppstår. Dette gjeld også på tvers av avdelingar om ein ser vaksne som handlar urett. Det kan vere vanskeleg som ny i barnehagen, men eg føler det vart lettare etterkvart. Vi må og våge å gå inn i konflikhtar med barn sjølv om dei er på andre avdelingar».

6.0 Drøfting

I denne delen vil vi drøfte problemstillinga vår: Korleis arbeidar pedagogisk leiar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte i forhold til mobbing, og korleis speglar det barna? Vi vil ta utgangspunkt i funn frå empirien vår og diskutere det opp mot teori og forskning. Først vil vi drøfte korleis fenomenet mobbing kan forståast i barnehagen. Deretter vil vi drøfte kva rolle pedagogisk leiar kan ha i arbeidet med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte. Til slutt vil vi drøfte samspelet mellom personalet og barn der mobbing oppstår.

6.1 Mobbing

6.1.1 Korleis forstår personalet fenomenet mobbing i barnehagen?

Forskning visar til at det finnes manglande kunnskap blant barnehagelærarar, som kan føre til at mobbing ikkje vart sett i barnehagen (Hauge, 2012, s. 71). Samtidig er det slik at mobbing som tema lenge har hatt fokus i skulesamanheng, medan det altså har fått mindre merksemd i barnehagen (Helgesen, 2014, s. 11). I forhold til mobbing er Olweus kjend for å både ha definert korleis mobbing kan forståast, og korleis lærarar kan arbeide med denne problematikken. Når Olweus definerer mobbing i skulen som «en person er mobbet eller plaget når han eller hun, gjentatte ganger og over en viss tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer» (1992, s. 17), er det truleg ganske sannsynleg at informantane våre, Trine og Gro - nettopp nemner si forståing av mobbing som at barn utfører «negative handlingar» og «gjentakning».

I 2015 er det gjort ny forskning på mobbing i barnehagen av Lund et al. som stiller seg kritisk til omgrepa «gjentatt» og «over tid». Dei synest å bringe inn eit interessant perspektiv med tanke på korleis mobbing kan forståast blant små barn i barnehage når dei definerer mobbing i barnehagen som: «Mobbing av barn i barnehagen er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse av å høre til og være en betydningsfull person for fellesskapet». Dei opplyser om at barnet må bli sett med eit heilskapleg blikk, der blant anna heimesituasjonen kan spele inn på kva barn opplever som mobbing (Lund et al., 2015, s. 45). Vi er usikre på kvifor ikkje det heilskaplege blikket kjem fram i svara til informantane. På den eine sida kan det tenkjast å vere fordi denne forskinga er relativt ny. På den andre sida kan det vere at Olweus sin definisjon samsvarar meir med korleis informantane oppfattar, eller kjenner seg igjen i fenomenet mobbing ut i frå egne erfaringar. Likevel visar Trine ei

forståing for at styrkeforholdet ikkje alltid er likt mellom den som mobbar og den som blir mobba. Dette ser Idsøe og Roland ut til å støtte når dei seie at mobbing kan skildrast gjennom intensjon, gjentaking og ubalanse i styrkeforholdet (2017, s. 17).

Rørnes opplyser om at personalet kan ha problem med å forstå at mobbing oppstår så tidleg som i barnehagealder, det blir heller sett på som naturlege konflikter mellom barn (2007, s. 161-163). Det å forstå at mobbing kan skje i barnehagen er kjend for våre informantar. Både Trine og Gro fortel at personalet forstår fenomenet mobbing, og at fokuset retta mot mobbeproblematikk faktisk er auka dei siste åra. I masteroppgåva til Hauge kjem ho fram til at mobbing er vanskeleg å oppdage utan teoretisk kunnskap, samtidig som temaet har vore lite belyst i utdanninga. Dermed trekkjer ho fram at det kunne vore interessant om pedagogane hadde vore på kurs, for å sjå korleis dei ser på mobbing både før og etter kurset (2012, s. 72). I vår undersøking visar funn at mobbing som tema faktisk er på dagsorden. Begge informantane sine barnehagar er med i «Vere saman»- prosjektet og har nyleg vore på kurs om mobbing. Vi ser det som ein fordel at heile personalet er inkludert i kursa, då dette kan gi personalgruppa auka kunnskap om mobbing. Dette kan dermed resultere i at dei truleg lettare oppdagar mobbing i barnehagen. Hauge ser ut til å støtte dette, då ho presiserer at mobbing kan vere vanskeleg å sjå dersom ein ikkje har kunnskapen om kva ein skal sjå etter (2012, s. 71). Trine trekkjer fram at det kan vere vanskeleg å sjå kva kunnskap personalet sit på, men er likevel oppteken av å oppdatere seg sjølv og personalet fagleg. Dersom barnehagen har fokus på mobbing, kan det tenkjast at ein oppdagar meir enn det ein ville gjort tidlegare. Trine og Gro har begge fokus på mobbing i barnehagen. Gro uttalar at det er nulltoleranse for mobbing og har fokus på mobbing i satsingsområde. Trine fortel at personalet er meir bevisst på mobbing, og at dei nå ser ulike formar for mobbing. Trine og Gro visar begge ei forståing av at mobbing oppstår så tidleg som i barnehagen, og løftar fram eksemplar på mobbing som kan stadfeste dette. Dei kjem med døme som utestenging og verbal mobbing blant barn i barnehagen. Barne- og familiedepartementet (u.å.) stadfestar også at det skjer mobbing i alle aldersgrupper, og hevdar at det ikkje er noko som plutselig oppstår i skulen. Informantane si forståing av at mobbing skjer, ser ut til å vere eit godt utgangspunkt når pedagogisk leiar skal arbeide med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte i forhold til mobbing.

I følge Idsøe og Roland kan mobbing skildrast som fysiske eller emosjonelle overgrep (2017, s. 17). I undersøkinga vår visar Trine og Gro tydeleg at mobbing er noko dei er oppteken av. Dei visar med si forståing av mobbing at konsekvensane kan vere store for barna som

opplever det. Trine trekkjer blant anna fram dårlegare livskvalitet, læring, trivsel og sjølvkjensle. Gro understrekar at mobbing påverkar barnet sitt sjølvbilete, konsentrasjon og læring. Ho seier også at barna kan bli fysisk og psykisk sjuke, og at den verste konsekvensen kan vere sjølv mord. Slik vi forstår informantane er dei oppteken av at mobbing må stoppast. I følgje Idsø og Roland er tidleg innsats viktig for å stoppe mobbing (2017, s. 35).

Informantane i vår undersøking visar kunnskapar om kor alvorlege konsekvensar mobbing kan ha for barnet. Korleis slike kunnskapar kjem til uttrykk kan samtidig vere nødvendig å vere klar over for barnehagelærar. På den eine sida kan det skape motivasjon til å arbeide med mobbing blant personalet, og føre til at dei lettare kan sjå og stoppe mobbing tidleg. På den andre sida kan konsekvensen vere skremmande, og resultere i at personalet tar avstand til mobbing gjennom bagatellisering. Som tidlegare nemnt seier Rørnes at personalet kan sjå på mobbing som naturlege konflikhtar og dermed bagatellisere omfanget av mobbing (2007, s. 161-163). Mobbing kan vere krevjande å gå inn i, og dermed kan vere enklare å sjå det som naturlege konflikhtar som barna heller må løyse sjølv. Forsking frå Lund et al visar at nokre tilsette synest mobbing får for stort fokus og grip ikkje inn om dei ser negative handlingar, dette er også stadfesta gjennom observasjonane deira (2015, s. 41). Som Løvlie Schibbye opplyser om kan det vere krevjande for personalet å gå inn med ein anerkjennande veremåte (2013, s. 45). Når vi ser på konsekvensane mobbing kan føre til, ser vi likevel viktigheita av at personalet er tett på for å fange opp kva som skjer, og går inn på ein måte som anerkjenner kvart enkelt barn si oppleving av situasjonen.

6.2 Leiaren si rolle i arbeidet med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte

Det er leiaren sitt ansvar å rettleie og sørge for at det pedagogiske arbeidet skjer i tråd med barnehagelova og Rammeplan for barnehagen (Utdanningsdirektoratet, 2017, s 16). Dermed ser vi leiaren si rolle som viktig i arbeidet med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte i forhold til mobbeproblematikk. I følgje Roland er barn ofte i utrygge situasjonar når mobbing oppstår, og refleksjonsarbeid blant personalet er viktig for at personalet handlar ut i frå same prinsipp for å stoppe mobbeåtferd (2014, s. 469). Wadel ser ut til å støtte dette når han får fram at leiaren si rolle er sentral i forhold til refleksjons- og læringsprosessar i personalet knytt til eigen praksis. Dette ser han som viktig for å vere i utvikling (1997, s. 39). For å arbeide med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte med tanke på mobbing opplyser Gro at det nettopp er viktig å få fram refleksjon i personalgruppa. Trine ser

også ut til å vere oppteken av refleksjonsarbeid, då ho fortel at teori og praksisforteljingar vart nytta i arbeidet med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte. Felles læring og utvikling i personalet synes altså å vere ei prioritert leiarrolle hos våre informantar. Wadel refererer til Smyth som opplyser om at leiing er viktig for å gjere personalet bevisst sin eigen åtferd, og finne ut kva verdiar som ligg bak handlinga. Vidare poengterer han at refleksjonane kan vere med å endre praksis (1997, s. 46). Gro og Trine ser ut til å gjere personalet bevisst sine egne haldningar, då dei utfordrar personalet til å tenkje over haldningane sine. Å få i gong refleksjonsprosessar kan tenkjast å by på utfordringar i barnehagekvardagen. På den eine sida kan det krevje at pedagogisk leiar er tilstade og merksemd på personalet sin veremåte for å oppdage om dei treng rettleiing. På den andre sida har pedagogisk leiar administrative oppgåver som gjer at ein er mindre tilgjengeleg på avdelinga. Dette kan føre til at leiaren ikkje får med seg alle sider av personalet i kvardagen. Samtidig kan det tenkjast at leiaren er avhengig av eit personale som er sjølvreflektert, og som har eit ynskje om å forbetre praksis. Lundestad opplyser likevel om at personalet ikkje er bevisst alle sider ved seg sjølv (2013, s. 87). Dette kan relaterast til det Gunnestad skildrar som den tause kunnskapen. Det handlar om kunnskap, haldningar og verdiar som ligg innebygd i oss sjølv (2014, s. 38). Slik vi forstår den tause kunnskapen kan det handle om veremåten og handlingane til personalet. Vår erfaring frå praksis er at det ligg naturleg for nokon å opptre med ein anerkjennande veremåte, medan andre kan vere meir autoritære. Gunnestad understrekar vidare viktigheita av at personalet blir bevisst på kva som ligg til grunn for handlingane deira (2014, s. 38). Gro seier ho opplever at dei fleste i personalet tar til seg rettleiing om korleis dei handlar, men har også erfart at nokon kan bli sinte i der-og-då situasjonar. Om ikkje personalet tar til seg rettleiing eller er opne for refleksjon rundt eigen praksis, kan det tenkjast å hindre utvikling av seg sjølv i den retninga som er ynskja for arbeidet med mobbeproblematikk i barnehagen.

Wadel trekkjer fram at læringsforholda i barnehagen er viktig for korleis personalet tar til seg læring. Han understrekar at respekt, tillit, kjensle og motivasjonsforhold er sentrale for gode læringsforhold. Vidare hevdar han viktigheita av at leiaren også tar til seg læring, fordi det skal vere ein gjensidig prosess (1997, s. 46). Dersom desse forholda er tilstade kan det tenkjast å skape trygge rammer for refleksjon og rettleiing. Det ser ut til at Gro og Trine er bevisst på noko av dette då dei vektlegg humor og glede i kvardagen. Vi har erfart at humor og glede kan gje rom for ein open dialog, der frykta for å gjere feil ikkje er like stor. På denne måten kan det vere enklare for leiaren å gi rettleiing, og samtidig lettare for personalet å ta til seg rettleiing. Gro legg også til at «vaksne som er trygge på kvarandre lettare vågar å ta tak i

utfordringar saman». Dermed ser vi det som ein gjensidig læreprosess, der personalet kan lære av utfordringar dei møter saman. Trine seier at det kan vere sprik mellom haldning og handling. Då minna ho personalet på at ein skal opptre profesjonelt, og vere der for barna. I lys av Wadel sin teori om gode læringsforhold kan dette forholdet tenkjast å spele ei rolle for korleis den tilsette tar til seg rettleiinga. Om det er dårlege læringsforhold kan det vere at den tilsette tar til seg rettleiinga i verste meining. Samtidig kan det vere personavhengig, fordi nokon taklar kritikk betre enn andre. Ein leiar som kjenner personalet godt kan dermed tilpasse måten å gå fram på.

Bang referer til French og Raven som seier at leiaren gjennom sin posisjon har makt som kan nyttast til å gå fram som ein rollemodell. Bang kommenterer dette med at leiaren kan bruke sin posisjon som rollemodell til å handle ut i frå dei verdiane som er ynskja for barnehagen (2011, s. 166). Ut i frå vår undersøking ser vi på Trine og Gro som gode rollemodellar. For å trekkje fram eit eksempel, seier dei at det ikkje hjelper å vere sint på barna når dei går inn i ein mobbesituasjon. Christoffersen ser ut til støtte dette når han seier at vaksne gjennom skjenn visar sinne, forakt og avsky til barnet (2014, s. 106). Med at Trine og Gro brukar tid på å roe seg ned, visar dei personalet korleis ein skal handle i mobbesituasjonar. Samtidig kan det tenkjast at ein ikkje alltid klarar å gå fram på den måten ein skulle ynskja. Som rollemodell kan det difor vere viktig å seie i frå til personalet der ein eventuelt også handlar urett. Med dette kan ein vise dei ynskja verdiane gjennom seg sjølv, og dermed lære av kvarandre.

Forsking av Lund et al. at visar til funn om at kvar fjerde tilsett meiner at mobbing som fokusområde er overdriven. Slik vi forstår informantane våre, stemmer ikkje dette overeins med deira syn på mobbing. Når vi snakka med informantane verka dei tydeleg engasjert i temaet om mobbing, og forklarte kor viktig det er å ha fokus på dette. Forskinga peikar likevel mot ei motstridande haldning blant personalet. Lund og Helgeland kommenterer til akkurat denne forskinga når dei seier at haldningsarbeid er nødvendig i barnehagen (2016, s. 44). Det kan tenkjast å vere mange måtar å arbeide med personalet sine haldningar på. I følgje Haugen og Skogen består omgrepet haldning av kjensler og kunnskap – desse vektlegg dei i arbeidet med å skape positive haldningar (2013, s. 107). I forhold til mobbing kan dette forståast med at personalet får kunnskap om kva mobbing er. Samtidig som ein røre ved kjenslene til personalet med å forstå kva konsekvensar mobbing har - både for barn som blir mobba og dei som mobbar. Haugen og Skogen opplyser om at informasjon og video kan

brukast for å tilnærma seg kjenslene og auke kunnskapen hos personalet (2013, s. 107). I barnehagen kan ein og bruke praksisforteljingar om barn som mobbar eller har blitt mobba, og reflektere rundt korleis det er å vere barn i forhold til dette. Det ser ut til at Trine og Gro brukar denne måten å arbeide med haldningar på, då dei er oppteken av kunnskap om mobbing og brukar praksisforteljing aktivt i refleksjonar. Resultat av haldningsarbeid kan slik vi ser det føre til at personalet får ei djupare forståing av korleis barnet har det.

6.2.1 Anerkjenning og leik

Anerkjenning er eit omgrep som ofte blir sett som ein veremåte med barn, men Lundestad løftar også fram nytta med å ha det som grunnsyn i forhold til leiing av personalet. For å leie på ein anerkjennande måte står nysgjerrigheit og openheit til personalet sentralt (2013, s. 228-229). For å få eit innblikk i korleis Trine og Gro er som leiarar, spurde vi dei meir generelt korleis dei vil leie personalet. Her vektlegg Trine blant anna å gje personalet konstruktiv kritikk og løfte det positive. Ho vil også fortelje personalet kor viktig jobb ein har, og kor viktig ein er som rollemodell for barna. Dette peikar mot det Lund og Helgeland trekkjer fram som ein anerkjennande leiar, med å få personalet til å kjenne seg viktig for fellesskapet (2016, s. 41). Eigenskapar som Gro vektlegg er engasjement og openheit. Ho vektlegg også kritisk refleksjon blant personalet. Ut i frå dette tolkar vi Gro som nysgjerrig og open for personalet sitt syn. I følgje Lund og Helgeland er anerkjennande leiing haldningsarbeid som fremjar synet på barn og deira åtferd. (2016, s. 41). Trine og Gro er begge oppteken av utvikling og endringsarbeid. For å fremje utvikling seier Trine at ho vil halde seg sjølv og personalet oppdatert på det faglege.

Leik er kanskje noko av det barn i barnehagen brukar mest tid på. Når Lund et al. (2015, s. 45) definerer mobbing som handlingar frå til dømes barn som krenker eit anna barn si oppleving av å høyre til og vere verdifull person for fellesskapet, kan det tenkjast at barn kan vere særleg utsett for mobbing i leikesituasjonar. Trine og Gro visar forståing av at ein skal vere nær barna for å unngå at negative situasjonar oppstår. Begge seier at leiken kan sjå fin ut på avstand, men når ein kjem nær er det ikkje alltid tilfelle. I forhold til mobbing kan det tenkjast at det ikkje alltid er godt nok å vere nær, om ein ikkje veit kva ein skal sjå etter eller korleis ein skal handtere situasjonar. Rammeplan for barnehagen pliktar personalet til å gå fram på ein anerkjennande måte sidan alle barn skal få sin plass og verdi i fellesskapet (2017, s. 9). Løvlie Schibbye ser på anerkjenning som ein veremåte og haldning. Ho skil mellom indre og ytre anerkjenning. Den ytre handlar om å rose barnet, medan den indre handlar om å

sette seg inn i korleis barnet har det (2013, s. 37-38). Kva personalet legg i omgrepet anerkjenning kan tenkjast å variere frå person til person. Gro brukar «pedagogisk sol» som kan sikre at alle i personalet skapar ei lik forståing av ulike omgrep. Likevel kan det tenkjast at kva personalet seier, ikkje alltid visar igjen i handling. Dette er også noko Haugen og Skogen poengterer når dei seier at haldningar kan vere missvisande i forhold til korleis personalet handlar i praksis (2013, s. 107). I forhold til mobbing kan det hende at nokon i personalet ubevisst kan ha eit negativt syn på den som mobbar, noko som kan tenkjast å hindre forståing av barnet si oppleving. Dette kan igjen skildre viktigheita av å vere bevisst egne haldningar.

6.3 Personalet sitt samspel med barn der mobbing oppstår

Vi spurde informantane kva som rører seg i dei når dei ser mobbing, og korleis kjenslene deira er med å påverke korleis dei handlar i mobbesituasjonar. Trine får kjensler som gjer at ho blir varm fordi ho opplever mobbing som sterkt, og seier det kan vere utfordrande å halde seg roleg. Likevel understrekar ho viktigheita av å bruke tid på å roe seg ned fordi det ikkje hjelper å bli sint. Gro seier at ho blir lei seg når ho ser mobbing, og at kjenslene påverkar korleis ho handlar. Heilt korleis handlingane kjem til uttrykk seier ikkje funna så mykje om. I likskap med Trine understrekar Gro at det i samspelet med barn ikkje hjelper å vere sint, men at ein må forholde seg roleg. I arbeidet mot mobbing er Lund et al. oppteken av samspelet mellom barn og vaksne, ho presiserer viktigheita av at barn blir møtt og sett av tydelege og varme vaksne. Dei legg også til at personalet må vere bevisst sine egne haldningar og si eiga rolle i konflikter med barn (2015, s. 21). Slik vi tolkar Trine og Gro sine utsegn, ser dei ut til å vere bevisst på sine egne haldningar i forhold til kjensler, då dei legg frå seg negative kjensler i møte med barn. Dette kan handle om verdiar som Trine og Gro har i forhold til synet på barn, og dermed forståinga av at barn treng ein varm og tydeleg vaksen. Vi har erfart at barn kan røre ved kjenslene på ein negativ måte som til dømes ved irritasjon. Dette kan gjere det utfordrande i forhold til å handle til det beste for barnet. I Rammeplan for barnehagen er det stadfesta ein grunnleggjande verdi om å respektere barn og deira oppleving av verda (2017, s. 8). Alle barn er forskjellige, som barnehagelærar er det truleg vårt ansvar å skape den gode relasjonen. Om ein har problem i samspel med barn, kan det difor tenkjast at den vaksne må arbeide med seg sjølv.

Funn frå «Hele barnet, hele løpet; mobbing i barnehagen» visar at 33% av tilsette i barnehagar meiner at barn som mobbar manglar medkjensle for andre. Lund et al. ser på resultata med uro, då dette kan påverke relasjonen mellom den vaksne og barnet som mobbar (2015, s. 41). Bae er oppteken av synet på barn, og peikar mot ei haldning om å sjå barnet som subjekt – med egne kjensler og tankar (2007). Slik vi tolkar dette kan synet om at barn som mobbar manglar medkjensle, stri imot det subjektive synet. Når det kjem til Gro sitt syn på den som mobbar stridar det imot forskinga til Lund et al. om at barnet manglar medkjensle. Dette fordi Gro seier at «ingen fortener å bli mobba, og at den som mobbar kan vere den som har det vanskelegast». Dermed kan det tyde på ei haldning til å sjå barn som subjekt og respektere begge partar si oppleving. Dette kan truleg vere positivt med tanke på kva haldningar om syn på barn og samspel dei signalisera til resten av personalet. Når det kjem til mobbing ser også Lund på vaksne si merksemd og evne til å sjå barna som viktig (2015, s. 37)

Vidare i forskinga til Lund et al. visar funn at det er tilsette som meiner at somme barn fortener å bli mobba, eller sjølv har skuld i å bli mobba (2015, s. 21). Dette la vi fram for informantane. Trine seier at barnehagen gjennom ei slik haldning har svikta i relasjonsbygginga. Gro understrekar at barn-vaksen relasjonen er den viktigaste. I lys av teorien til Løvlie Schibbye og Løvlie er relasjonsbygging viktig for barna si sjølvkjensle og støtte i utviklinga (2017, s. 19-20). Trine ser det som viktig at alle barn opplever å ha god relasjon til ein vaksen i barnehagen. Funna våre visar at Gro ser ut til å sjå moglegheiter i sitt arbeid ved at ho vektlegg å løfte fram relasjonsbygging på avdelingsmøte. I følge Lund er den gode relasjonen mellom barn og vaksne viktig for at barna skal kjenne seg trygge (2014, s. 115). Dersom ein har god relasjon til barna kan det difor tenkjast å vere enklare å gå inn i ein mobbesituasjon.

Gjennom den vaksne sin veremåte kan barna oppleve den vaksne som varm eller irritert. Derav tar barna med seg erfaringar i samspelet med vaksne, som kan komme til uttrykk i korleis barna oppfører seg (Lund, 2014, s. 115-116). Slik vi tolkar dette kan veremåten til den vaksne påverke barna sin åtferd. Dermed ser vi bevisstgjerung over eigen veremåte som nødvendig. I lys av anerkjenning trekkjer Lund og Helgeland fram mentalisering som eit nyttig verktøy for å bli bevisst sine egne haldningar, samt sjå seg sjølv gjennom den andre. Kort fortalt handlar mentalisering om å sjå seg sjølv, og korleis egne haldningar kjem til uttrykk gjennom ord og kroppsspråk - samtidig som ein ser barnet og korleis barnet sine kjensler kjem til uttrykk (2016, s. 38). Gro fortel at personalet kan ha negative haldningar, og

poengterer at ein må våge å seie i frå om ein ser at haldningane strir imot grunnsynet til barnehagen. Samtidig seier Trine at ikkje alle i personalet er like gode på anerkjennande kommunikasjon i samspel med barn. Dermed vektlegg ho rettleiing i der-og-då situasjonar og utviklingssamtalar. For å få gode relasjonar med barn ser Løvlie Schibbye det som nødvendig med sjølvreflekterte vaksne. Dette fordi ein kan vere irritert i samspel med barn utan å sjølv vite det. Gjennom den vaksne sitt kroppsspråk og ansiktsuttrykk kan dei oppleve at den vaksne er misnøgd med dei (2013, s. 43). For barn som opplever å bli mobba kan det peike mot den vaksne sin veremåte. Vaksne som overser eller svarar på ein ikkje-ankjennande måte kan det auke barnet sin usikkerheit. Slik vi ser det nyttar det ikkje med mange fine ord, om det ikkje samsvarar med kroppsspråket.

6.3.1 Spegling

I følgje Mead sin speglingsteori ser barna seg sjølv gjennom andre (Askland & Sataøen, 2013, s. 110). Dette fortel oss at barna speglar seg gjennom korleis den vaksne svara på barnet sin åtferd. I følgje Mead er det reaksjonane til den andre barnet tolkar og speglar seg i. Han understrekar at speglinga er sterkast gjennom den signifikante andre, som i barnehagealder kan vere pedagogar og vener (Askland & Sataøen, 2013, s. 110). Slik vi tolkar Trine og Gro sine utsegn er begge oppteken av å spegle barna positivt. Speglinga gjer dei gjennom å rettleie barn ein-til-ein, for å skjerme dei frå negativ oppfatninga hos dei andre barna. Samtidig understrekar dei viktigeita av å heller løfte fram det positive i fellesskap.

Vi spurde informantane kva dei meinte om posisjonering av barn i barnehagen. Helgesen (2014, s. 90-91) ser posisjonering som hierarkisering av barnegruppa, og løftar fram eit eksempel som «hun har alltid vert sjenert». Ei slik posisjonering er nærliggande å relatera til spegling, då dei vaksne både står i fare verbalt eller gjennom kroppsspråk å formidla både til barnet det gjeld og til andre korleis barnet skal oppfattast. Gro synest å vere merksam på ei slik negativ spegling og ho håpa at dette heller var noko ein kunne sjå meir av før. Trine formidla at posisjonering kan skje i dag, men presiserer at ho ikkje likar at barn blir kategorisert og favorisert. Helgesen seier ikkje noko om omfanget av posisjonering i barnehagar, men opplyser at barnet gjennom posisjonering kan oppleve seg usikker og ekskludert av fellesskapet (2014, s. 90-91). Slik vi forstår Helgesen kan posisjonering definere barnet, og kanskje ikkje stemme overeins med korleis barnet opplever seg sjølv. I forskinga til Lund et al. visar funn frå barneintervju at leiken og vennskap er det viktigaste. Dermed meiner dei at barna frykter ekskludering frå leiken mest (2015, s. 33). Om personalet

posisjonere barnet negativt framfor andre barn, kan dei spegle den vaksne sitt negative syn, noko som kan tenkjast å fremje ekskludering av barnet. På den andre sida kan personalet som posisjonere barn, ubevisst skape eit bilete av korleis barnet er, som igjen kan påverke veremåten i samspel med barnet. Helgesen legg til at ein må finne andre posisjoneringsmoglegheitane og støtte barna (2014, s. 90-91). Det kan handle om at barn treng vaksne som kan hjelpe dei ut av den posisjonen dei har fått. Trine synes barnehagen har svikta dersom dei posisjonere barn. Gro seier at ein må leggje posisjoneringa til side og sjå barna, ho understrekar at det kan vere vanskeleg for barnet å komme ut av posisjoneringa.

6.3.2 Forbetring av praksis

Det vil alltid vere den vaksne sitt ansvar å stoppe mobbing (Lund og Helgeland, 2016, s. 43). Når det kjem til kva som kunne vore arbeida betre med er Trine oppteken av at dei vaksne er tilstade for å fange opp negative hendingar, som kan føre til mobbing. Ho seier det er viktig med kunnskap, og poengterer at personalet sine ressursar er avgjerande for å fange opp, og ta tak i mobbing. Når det kjem til kva Gro vil arbeide vidare med handlar det om å ta tak i mobbesituasjonar på eigen avdeling, men også på tvers av avdelingane. Ho presiserer at ein må seie ifrå dersom ein ser vaksne som handlar urett. Idsø og Roland trekkjer fram at både barn, foreldre og personalet må arbeide imot mobbing i barnehagen. Personalet må ha ein klarheit i kva mobbing er og kva teorien seier (2017, s. 77). Det ser ut til at informantane er oppteken av å arbeide med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte, dei tar tak i haldningar og veremåtar som ikkje stemmer overeins med profesjonen. Dei arbeidar kontinuerleg med refleksjonsarbeid og rettleiing for at personalet skal arbeide i tråd med Rammeplan for barnehagen - som seier at personalet skal følgje opp og stoppe mobbeåtferd (2017, s. 23).

7.0 Avslutning

Innleiingsvis viste vi til forskning som stadfestar at mobbing faktisk skjer i barnehagen. Våre informantar er samstemde, og visar til at fokuset på mobbing er auka dei siste åra. Dette stadfestar informantane med at det er to kurs om mobbing i løpet av dette året, samtidig som temaet vart teke opp på avdelingsmøte og personalmøte. Det kan dermed peike mot at mobbing er på dagsordenen i barnehagen.

Når det kjem til problemstillinga vår har vi i noko grad fått svar. I funna våre kom det fram at det er veremåtar som er mindre anerkjennande enn andre blant personalet. Dette såg informantane ut til å ta på alvor gjennom rettleiing i der-og-då situasjonar og utviklingsarbeid. Vidare visar våre funn at refleksjon av praksis og teori vart nytta med jamne mellomrom for å sikre at personalet arbeidar i tråd med mandatet. Dermed kan det vise til at informantane er oppteken av ta tak i haldningar og veremåtar som strider imot grunnsynet for barnehagen.

Informantane våre visar tydeleg engasjement når dei snakkar om mobbing. Dei løfta også fram relasjonsbygging og viktigheita med å ha ein god relasjon til alle barn uansett. Våre funn visar at dei ser negative konsekvensar med mobbing, og tek det på alvor. Dette peikar mot ei haldning til at barnet sitt beste står i fokus. Slik vi tolkar informantane arbeidar dei med å leie personalet i same retning. Det ser heller ikkje ut til å vere store forskjellar mellom privat og kommunal barnehage i forhold til arbeidet mot mobbing. Begge barnehagane er med i «Vere saman»- prosjektet, noko som kan tenkjast å spele ei rolle.

I forhold til vår problemstilling om korleis personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte speglar barna har vi ikkje komen fram til ein tydeleg konklusjon. På den eine sida visar informantane at dei er bevisst på spegle barna positivt. Dei skjermar det negative med ein-til-ein rettleiing, og løftar fram det positive i fellesskap. På den andre sida kan ikkje informantane seie noko om korleis barna opplever speglinga. Skulle vi skrive oppgåva på nytt kunne det vore spennande å observere barna sitt kroppsspråk og veremåte i samspel med personalet. Dette for å sjå om vi ser ein reaksjon hos barnet som kan sjåast opp mot speglingsteorien. Ein observasjon av dei vaksne sin veremåte kunne også vore interessant for få eit meir fullstendig innblikk.

Gjennom denne prosessen har vi lært at mobbing kan vere vanskeleg å oppdage. I likskap med informantane har vi sett på mobbing som negative handlingar som gjentar seg over tid. Gjennom arbeidet med oppgåva har vi derav fått innblikk i Lund et al. sitt perspektiv om å sjå barn med eit heilskapleg blikk, og har med dette fått ei djupare forståing av mobbing. På den andre sida er mobbing eit breidt tema, og vi ser nytta av å halde oss fagleg oppdatert i arbeidslivet. Gjennom denne prosessen har vi også blitt meir bevisst over eigne haldningar og ser viktigheita av å arbeide med desse gjennom blant anna mentalisering. Som framtidige barnehagelærarar ynskjer vi å dra nytte av kunnskapen som oppgåva har gitt oss for å hjelpe barn som mobbar, eller blir utsett for mobbing.

Litteraturliste

- Askland, L., & Sataøen, S. O. (2013). *Utviklingspsykologiske perspektiv på barns oppvekst*. (3. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bae, B. (1996). *Det interessante i det alminnelige: en artikkelsamling*. Oslo: Pedagogisk forum
- Bae, B. (2007). *Å se barn som subjekt – noen konsekvenser for pedagogisk arbeid i barnehage*. Henta 6. november, 2018 frå <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/a-se-barn-som-subjekt---noen-konsekvens/id440489/>
- Bang, H. (2011). *Organisasjonskultur*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bergsland, M. D., & Jæger, H. (2014). *Bachelor oppgaven i barnehagelærer utdanningen*. Oslo: Cappelen Damm.
- Barne- og familiedepartementet. (u.å.). *Mobbing i barnehagen – eit hefte for deg som arbeider i barnehagen*. Henta 2. desember, 2018 frå https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/bfd/bro/2004/0006/ddd/pdfv/210592-mobbing_skjerm_bokm.pdf?fbclid=IwAR11b0MP5F-e_ckMnBBel-YHQUMZ7vOUj7KlkXRVMjAz1subc-JVnk5ipM
- Christoffersen, D. D. (2014). Hva har dere gjort med henne. I M. B., Helgesen (Red.), *Mobbing i barnehagen: Et sosialt fenomen* (s. 92-112). Oslo: Universitetsforlaget.
- Christoffersen, L., & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Oslo: Abstrakt Forlag
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Akademiske
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelig metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Gunnestad, A. (2014). *Didaktikk for barnehagelærere: En innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hauge, H. (2012). *Hva er mobbing i barnehagen? – En studie av pedagogers beskrivelse av mobbing i barnehagen*. (Masteroppgåve, universitetet i Stavanger). Henta frå <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/185804/Hauge,%20Hanne.pdf?sequence=1>

- Haugen, R., & Skogen, E. (2013). Holdninger og kommunikasjon. I R. Haugen, M. Lundestad, M. V. Slåtten, & E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen* (2. utg., s. 105-116). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Helgesen, M. B. (2014). *Mobbing i barnehagen: Eit sosialt fenomen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Idsøe, E. C., & Roland, P. (2017). *Mobbeatferd i barnehagen: Temaforståelse- forebyggingstiltak*. Oslo: Cappelen Damm.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt Forlag
- Lund, I. (2014). Tydelige og varme voksne i møte med mobbing i barnehagen. I M. B., Helgesen (Red.), *Mobbing i barnehagen: Et sosialt fenomen* (s. 114-126). Oslo: Universitetsforlaget.
- Lund, I. (2015). *"De er jo bare barn": Om barnehagebarn og mobbing*. Oslo: Pedlex Norsk Skoleinformasjon.
- Lund, I., & Helgeland, A. (2016). *Mobbing i barnehagen: Anerkjennelse som forebygging*. Oslo: Pedlex.
- Lund, I. (Red), Godtfredsen, M., Helgeland, A., Nome, D. Ø., Kovac, B. V., & Cameron, D. L. (2015). *Hele barnet, hele løpet; Mobbing i barnehagen*. Henta den 6. november, 2018 frå <http://www.forebygging.no/Global/mobbing%20i%20barnehagen%20rapport.pdf>
- Lundestad, M. (2013). Ledelse av gruppepsykologiske forhold i personalgrupper. I R. Haugen, M. Lundestad, M. V. Slåtten, & E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen* (2. utg., s. 73- 102). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Lundestad, M. (2013). Ledelse av assistentgruppen i et relasjonelt perspektiv. I R. Haugen, M. Lundestad, M. V. Slåtten, & E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen* (2. utg., s. 215-244). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Madland, A. (2008). *Smått og stort: En bok om arbeidet i barnehagen*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Mikkelsen, M., & Åsebø, S. (2014) «Det hjelper ikke å si ifra, de gjør ikke noe uansett». Henta frå <https://www.vg.no/spesial/2014/odin/>

- Olweus, D. (1992). *Mobbing i skolen: Hva vi vet og hva vi kan gjøre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Postholm, M. B., & Jacobsen, D. I. (2016). *Læreren med forskerblick: Innføring i vitenskapelig metode for lærerstudenter*. Oslo: Cappelen Damm.
- Roland, P. (2014). Forebygging av aggresjon og mobbing i barnehagen. I V. Glaser., I. Størksen., & M. B. Drugli. (Red.), *Utvikling, lek og læring i barnehagen: Forskning og praksis*. (s. 466-479). Bergen: Fagbokforlaget.
- Rørnes, K. (2007). *Det motstandsdyktige «mobbeviruset»: Hvordan utvikle en beredskap som virker i barnehage og skole? Strategi – planer - tiltak*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Schibbye, A-L. L. (2013). Betydningen av indre anerkjennelse i relasjoner. I A. Greve, S. Mørreaunet, & N. Winger. (Red.), *Ytringer om likeverd, demokrati og relasjonsbygging i barnehagen*. (s. 37-47). Bergen: Fagbokforlaget.
- Schibbye, A-L. L., & Løvlie, E. (2017). *Du og barnet, Om å skape gode relasjoner med barn*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagen*. Henta frå:
<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan/revidering-av-rammeplan/>
- Wadel, C. C. (1997). Pedagogisk ledelse og utvikling av læringskultur. I O. L. Fuglestad & S. Lillejord (Red.), *Pedagogisk ledelse: Et relasjonelt perspektiv* (s. 39-56). Bergen: Fagbokforlaget.

Vedlegg

Vedlegg 1: intervjuguide

1. Kor lenge har du jobba i barnehage?
2. Kor lenge har du jobba i denne barnehagen?
3. Kor lenge har du vore pedagogisk leiar?
4. Kva aldersgruppe jobbar du med?
5. Har du noko vidareutdanning?
6. Kva legg du i omgrepet mobbing?
7. Korleis opplever du personalet si forståing av mobbing?
8. Kva erfaringar har du med mobbing i barnehagen?
9. Kan du beskrive ein mobbesituasjon du har vore vitne til?
10. Kva er det som rører seg i deg når du ser mobbing?
11. Korleis tenkjer du dine kjensler påverkar måten du handlar i slike situasjonar?
12. I ei undersøking av blant anna Lund og Helgeland vart det funne ut at nokre tilsette meinte at somme barn fortjente å bli mobba. Kva tenkjer du om dette?
13. Korleis tenkjer du at denne haldninga speglar barna?
14. Korleis jobbar du med personalet sine haldningar og veremåte i forhold til mobbing?
 - Er haldningar vanskeleg å oppdage?
 - Korleis handlar du om du skulle oppdage negative haldningar ho personalet?
15. Korleis tenkjer du at haldningane og veremåten til personalet speglar barna?
 - Kva lærar barna av måten personalet handterer mobbesituasjonar?
16. Kva konsekvens tenkjer du barnet får med å bli mobba?
17. Korleis opplever du posisjonering av barn?
18. Blir temaet om mobbing teke opp med personalet?
19. Er der noko du tenkjer kunne vore arbeida betre med i forhold til mobbing i barnehagen?

Vedlegg 2: informasjonsskriv og samtykkeskjema

Informasjonsskriv til informanten

Vi har vore i kontakt med deg angående din deltaking i vårt bachelorprosjekt «Mobbing i barnehagen». Vi er veldig glad for at du vil bidra, då dine tankar rundt temaet er veldig interessant for oss. Målet med prosjektet er å finne ut korleis pedagogisk leiar jobbar med personalet sine haldningar og anerkjennande veremåte i forhold til mobbing, og vidare sjå på korleis dette speglar barna.

Vår rettleiar i prosjektet er Randi Elisabeth Nordlie ved Høgskulen på Vestlandet campus Stord, hennar e-post er: randi.nordlie@hvl.no

Vi vil under intervjuet vere to studentar, då vi er to som skriv oppgåva saman. For å finne data ynskjer vi å ha et kvalitativt forskingsintervju med pedagogiske leiarar. Vi ynskjer å ta opp intervjuet med bandopptakar då dette er god støtte under analyseprosessen. Intervjuet vil ta ca. 30-40 min og vil vera i barnehagen sitt lokale om barnehagen tilet det. Tidspunktet blir tilpassa etter det som passar pedagogisk leiar best.

Dersom du trekkjer deg vil alle data bli sletta. Blir du med løpet ut vil alle data som er samla inn bli anonymisert, og alle opplysningane vil bli behandla konfidensielt slik at du som person eller barnehagen ikkje vil gjenkjennast i den ferdige bacheloroppgåva. All informasjon vil bli lagra forsvarleg med passordbeskyttelse. Når bacheloroppgåva er ferdig og sensurert vil all informasjon du har gitt bli sletta og makulert – seinast innan mars 2019.

Prosjektet skal vera ferdig 11.01.2019.

Om du kan tenkje deg å ta del i dette forskingsintervjuet, er det fint om du skriv under vedlagt samtykkeerklæring og sender den til oss snarleg. Vi vil ta kontakt med deg for nærmare avtale om når intervjuet skal finne stad.

Dersom du har spørsmål eller treng meir informasjon er vi tilgjengeleg på telefon og e-post.

Samtykkeerklæring:

Eg har mottatt informasjon om bachelorprosjektet «Mobbing i barnehagen». Eg er villig til å delta i forskingsintervjuet i dette prosjektet, og eg samtykker i at den innsamla informasjonen inngår i analyser som dannar basis for bacheloroppgåva.

Dato:..... Signatur:..... Telefonnummer / e-postadresse:.....