



BACHELOROPPGAVE

Personalets holdninger knyttet til mobbing i barnehagen

The attitude of the employees related to bullying in kindergartens

Kandidatnummer: 535 og 548

BACH301

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Veileder: Marie Brandvoll Haukenes

Innleveringsdato: 25.05.2022

Antall ord: 13 826

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. *Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.*

Sammendrag

Det har i lang tid vært tvil om hvorvidt mobbebegrepet hører hjemme i barnehagen, det til tross for nyere forskning og lover som retter fokuset mot dette temaet (Aaseth, et al., 2021, s. 5). Dette er en av flere grunner til at vi ønsket å skrive om temaet mobbing, da vi setter spørsmålsteget ved hvorfor det kan være sånn. Etter en rekke runder med drøfting, konkluderte vi med at vi ønsket å rette fokus på personalets holdninger knyttet til mobbing. Målet med denne bacheloroppgaven var derfor å få mer kunnskap om hva ulike teorier og forskning sier, samt undersøke hvilke oppfatninger barnehagelærerne vi intervjuet har om temaet mobbing og personalets holdninger. Vi har derfor valgt å ta for oss følgende problemstilling;

«Hvordan arbeider barnehagen for å bevisstgjøre personalets egne holdninger knyttet til mobbing i barnehagehverdagen?»

Vi tok i bruk kvalitativ forskningsmetode for å finne svar på vår problemstilling. Her intervjuet vi to barnehagelærere som begge har jobbet som pedagogiske ledere før og etter den nye lovgivningen om et godt psykososialt barnehagemiljø tredde i kraft. Vi ønsket å intervju pedagogiske ledere, da de har det overordnede ansvaret med å sette seg inn i og arbeide med å fremme den nye lovgivningen.

Når det kommer til våre resultater, kan det tyde på at personalet er bevisst sine holdninger og ser på mobbing som et viktig tema, men det er ulikt hvorvidt de ønsker å bruke begrepet i barnehagekonteksten. Våre funn antyder at tematikken mobbing er i fokus og blir tatt på alvor i barnehagene. Det er samtidig ulikt hvilken tilnærming de har til mobbing, vi kan se at informant 1 retter fokuset mot en individorientert tilnærming, mens informant 2 hadde en mer gruppeorientert tilnærming. Det er noe vi ser på som interessante funn og undrer om det er ulike kurs eller handlingsplaner som fremmer slike tilnærminger.

Når det kommer til funn knyttet til holdningene til personalet, tyder funnene våre på at det har skjedd en endring fra tidlig 2000-tallet og til dags dato. Selv om det er ulikt hvordan man betegner mobbing, er det fortsatt rettet fokus og bevissthet rundt begrepet og det blir tatt på alvor. Våre informanter er bevisste sine holdninger og trekker begge frem at man skal gå frem som gode eksempler for barna, og at man må være forsiktig med hvordan man fremstår, fordi barna kan fange opp de ulike holdningene vi viser.

Abstract

For a long time there has been doubt as to whether the concept of bullying belongs in the kindergarten, despite the fact that more recent researches and laws focus on this topic (Aaseth, et al., 2021, s. 5). This is one of several reasons why we decided to write about the topic of bullying, as we wonder why it can be like that. After a series of discussions, our conclusion was that we wanted to shift focus to the employees' attitudes related to bullying. The goal with this bachelor's thesis was therefore to gain more knowledge about what different theories and researches say about bullying, as well as to examine the perception of the kindergarten teachers we interviewed, about the topic of bullying and employees attitudes. We have therefore chosen to address the following issue;

«How does the kindergarten work to raise awareness of employees' own attitudes related to bullying in the kindergarten everyday life?»

We used a qualitative research method to find the answers to our theses. We interviewed two kindergarten teachers who have both worked as educational leaders. Before and after the new legislation about a good psychosocial kindergarten environment went into effect. We wanted informants from two different municipalities, to find out if their action plans and working methods were different, or if we could find a similarity between these. The purpose of interviewing educational leaders is because they have the overall responsibility and to a greater extent they have to familiarize and work to promote the new legislation.

When it comes to our results, it may indicate that the employees are aware of their attitudes and consider bullying as an important topic, but it is different to what extent they want to use the term in the kindergarten context. Our findings imply that the topic of bullying is in focus and is taken seriously in kindergartens. At the same time, the approach they take regarding bullying differs. One of our informants focuses on an individual-oriented approach, while the other informant focuses more on a group-oriented approach. This is something we consider as interesting findings, and wonder if there are different seminars or action plans that promote such approaches.

Our findings regarding the attitudes of the employees indicate that there has been a change from the early 2000s to present day. Although there are different descriptions of bullying, there is still focus and awareness surrounding the topic and it is taken seriously. Our

informants are aware of their attitudes and they both point out that one should set a good example for the children. To do so you must be aware of how you behave, as children mimic the behavior of the adults that surround them.

Forord

Temaet i vår bacheloroppgave endte på mobbing, da vi begge ser viktigheten av å fremme og å undersøke dette nærmere. Temaet har engasjert oss i lang tid, også før vi begynte på barnehagelærerstudiet. Mobbing er også et veldig dagsaktuelt tema, da den nye lovgivningen om et godt psykososialt barnehagemiljø kom i januar 2021.

Vi håper at kunnskapen og kompetansen vi tilegner oss gjennom dette forskningsprosjektet kan bidra til å øke personalets bevissthet rundt deres holdninger knyttet til mobbing i barnehagen, og med det føre til refleksjoner og samarbeid i arbeidet med å forebygge og avdekke mobbing. Dette gjøres i tråd med godt faglig skjønn med tanken om å kunne utgjøre en forskjell for hvert enkelt barn.

Vi ønsker å rette en takk til våre intervjupersoner, som ønsket å stille i vårt forskningsprosjekt. Vi synes det har vært interessant å høre deres tanker og synspunkter rundt temaet. Dette har hjulpet oss med å øke bevisstheten rundt de ulike oppfatningene som finnes av fenomenet mobbing.

Vi vil takke vår veileder Marie Brandvoll Haukenes for god støtte og veiledning gjennom hele prosessen. Vi har sammen reflektert og drøftet, samt fått nyttige konstruktive tilbakemeldinger. Takk for at du har vært tilgjengelig på e-post og vært godt forberedt til hver veiledning. Vi setter stor pris på engasjementet ditt for temaet.

Til slutt ønsker vi også å takke familie, venner og samboere for god støtte og oppmuntring gjennom hele prosessen.

Vi ser på dette arbeidet som spennende og lærerikt og vi sitter igjen med verdifull kunnskap om temaet mobbing. Vi er også takknemlige for at vi fikk muligheten til å samarbeide om denne oppgaven. Vi har hatt faglige diskusjoner, refleksjoner og støttet og motivert hverandre fra start til slutt. Tusen takk for et godt samarbeid!

Vi håper oppgaven vår kan bidra til interesse for de som leser den.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Abstract	3
Forord	4
1.0 Innledning.....	8
1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling	9
1.2 Oppgavens oppbygging.....	10
2.0 Teoridel	10
2.1 Grunnlagsdokument for arbeidet med barnehage-, skolemiljø, mobbing og andre krenkelser	11
2.2 Loven om godt psykososialt barnehagemiljø.....	11
Godt psykososialt barnehagemiljø.....	12
2.4 Forståelse rundt mobbing som fenomen	12
Den individorienterte- og gruppeorienterte tilnærmingen	13
2. 5 Mobbing som fenomen.....	14
2.6 Holdninger.....	15
Kommunikasjon.....	15
Aksept og toleranse.....	16
2.7 Kulturperspektivet.....	16
Pedagogisk ledelse	16
2.8 Forskningsbasert kunnskap rundt fenomenet mobbing i barnehagen	17

Kompetanseheving rundt fenomenet mobbing	17
Tiltak og implementering.....	18
Observasjon.....	19
Sosial kompetanse.....	19
3.0 Metodedel.....	20
3.1 Kvalitativ tilnærming	20
3.2 Valg av kvalitativ forskningsmetode.....	21
3.3 Kvalitativt forskningsintervju	21
3.4 Valg av intervjupersoner	22
3.5 Forberedelse og gjennomføring av kvalitativt intervju	22
3.6 Transkribering	23
3.7 Analyse.....	24
3.8 Etske aspekter.....	24
Etske dilemmaer knyttet til vår problemstilling.....	25
3.9 Metodekritikk.....	25
4.0 Resultat- og drøftingsdel	26
Presentasjon av funn- og drøfting	26
4.1 Nyanser i synet på mobbing og mobbeatferd.....	27
4.2 Personalets holdninger	30
4.3 Handlingsplaner og arbeidsmåter	33
4.4 Synet på mobbing før og etter den nye lovgivningen	36

5.0 Oppsummering og konklusjon	40
6.0 LITTERATURLISTE	42
Vedlegg 1	44
Intervjuguide	44
Vedlegg 2	45
NSD sin vurdering	45
Vedlegg 3	48
Informasjonsskriv	48
Vedlegg 4	51
Samtykkeerklæring	51
Vedlegg 5	52
Analyseskjema	52

1.0 Innledning

Vi har gjort ulike erfaringer og observasjoner som har ført til undring rundt temaet mobbing i barnehagen og hvor ulikt personalet kan reagere og håndtere dette. Det er derfor viktig å arbeide med kunnskaper rundt temaet og bevisstgjøring av personalets holdninger. Dette kan bidra til å forebygge og avdekke mobbing eller uheldige samspillsmønstre i barnehagen. Da vi var elever på barne-/ungdomsskole, har vi begge sett ulike situasjoner og hendelser med mobbing. Dette er en av flere ting som har ført til at vi ser alvorlig på mobbing, og ønsker å rette fokuset på dette, også i barnehagen. Tanken om at dette skjer på barnetrinnet, fører til en bevissthet om at denne atferden kan begynne i barnehagen. Vi tenker derfor det er viktig å begynne forebyggende arbeid, allerede i barnehagen. Eksempelet under viser hva man kan møte på i barnehagefeltet, og det kan være vanskelig å skille mellom erting og mobbing.

Vi har gjort oss en observasjon blant førskolebarna i en barnehage hvor et barn syklet med armen i fatle. Dette barnet fikk en kommentar «*HA-HA, du har jo bare en hånd som fungerer*». Gutten som sa dette syklet videre i full fart til de andre guttene på sykkelbanen. Fagarbeideren nevnte at dette har skjedd gjentatte ganger og var usikker på hvordan dette skulle tas tak i. Eksempelet viser at fagarbeideren var bevisst på at mobbing kan skje i barnehagen, men var usikker på om dette var uskyldig erting eller mobbing. Det vil si at fagarbeideren ikke visste hvordan det skulle tas tak i eller håndteres videre. Selv om man er bevisst på at mobbing kan forekomme i barnehagen, kan det fortsatt oppstå usikkerhet rundt hvordan man skal ta tak i dette. Vi ønsket dermed å benytte denne muligheten til å undersøke ytterligere rundt mobbing i barnehagen, med fokus rettet mot personalets holdninger knyttet til temaet.

Denne oppgaven handler om hvordan barnehagen arbeider for å bevisstgjøre personalets egne holdninger knyttet til mobbing i barnehagehverdagen. I januar 2021 kom det en ny lov om godt psykososialt barnehagemiljø i barnehageloven. Den tar for seg tre nye paragrafer som består av § 41 *Nulltoleranse og forebyggende arbeid*, § 42 *Aktivitetsplikt* og § 43 *Skjerpet aktivitetsplikt dersom en som arbeider i barnehagen, krenker et barn* (Barnehageloven, 2005). Selv om dette arbeidet er viktig, er mobbing likevel et omdiskutert tema. Det er uenigheter om hvorvidt det skjer mobbing i barnehagen eller ikke (Aaseth, et al., 2021, s. 5). Nyere forskning viser at det har blitt en økende interesse for holdninger til, omfang, art og årsaker til mobbing i barnehagen. Barnehagen er en viktig sosialiseringsarena for barn, og allerede her kan man

håndtere og stoppe mobbeatferd som senere kan utvikle seg i skolen (Nome, 2014, s. 43). Målet vårt med denne oppgaven er å undersøke nærmere hvordan holdningene til personalet er knyttet mot mobbing og hvordan barnehagene arbeider med temaet.

I Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver står det at «*Barnehagen skal bidra til trivsel, livsglede, mestring og følelse av egenverd og forebygge krenkelser og mobbing. Om et barn opplever krenkelser eller mobbing, må barnehagen håndtere, stoppe og følge opp dette*» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 11). Personalets barnesyn og holdninger spiller en stor rolle i det viktige arbeidet med avdekking og forebygging av mobbing i barnehagen.

1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling

Vårt personlige engasjement for temaet, samt observasjoner vi har gjort i forbindelse med ulike praksisperioder har ført til et ønske om å skrive om mobbing. Vi har observert at fokuset rundt personalets holdninger knyttet til dette temaet er varierende, noe som også er bakgrunnen for valget av vår problemstilling. I forbindelse med en praksisperiode fikk vi som studenter være med på et personalmøte hvor det ble diskutert ulike problemstillinger og påstander. Den ene påstanden omhandlet mobbing. Det var en pedagogisk leder som ga uttrykk for at mobbing ikke skjer i barnehager. Posisjonen vi hadde som studenter førte til at vi ikke turte å stille spørsmål ved denne påstanden. Slike synspunkter kan stå i veien for eventuelle avdekkinger, og kan også påvirke resten av personalet til å holde tilbake informasjon eller observasjoner, i frykt for å ikke bli trodd. I barnehagen er det personalet som har det overordnede ansvaret for barns trivsel, og det krever at de er åpne for at mobbing kan forekomme i barnehagen. Det er derfor viktig at de har en bevissthet rundt egne holdninger, verdier og barnesyn. For at barnehagen skal oppleves som et trygt miljø for alle barn, er det avgjørende at personalet er sensitive og omsorgsfulle voksne som innehar kunnskaper om mobbing som fenomen (Lund, 2015, s. 37). Problemstillingen ble formet med bakgrunn av dette, og retter fokuset mot personalets holdninger. Vår problemstilling er som følger:

«Hvordan arbeider barnehagen for å bevisstgjøre personalets egne holdninger knyttet til mobbing i barnehagehverdagen?»

Vi ønsker med denne problemstillingen å se nærmere på personalets holdninger knyttet til temaet mobbing og hvordan de arbeider med dette i barnehagen. Det er to begreper vi ser på

som viktig i forhold til vår problemstilling, og disse vil vi senere gå nærmere inn på. Den ene er holdning, som er en handlingstendens relatert til mennesker, objekter, situasjoner eller fenomener. Disse tendensene er relativt varige, og kan ikke endres over natta (Haugen & Skogen, 2021, s. 99). Den andre vi ønsker å trekke frem er “Sosiale prosesser på avveier” som er en måte å beskrive og forstå mobbing på. Her er ikke barnets individuelle forutsetninger en del av de sosiale prosessene, men tiltak og endringer blir rettet mot de relasjonelle og kontekstuelle faktorene (Lund & Helgeland, 2020, s. 18). Funnene vi gjør, vil ses i lys av teorien om forebygging av mobbing, rammeplanen og den nye barnehageloven om godt psykososialt barnehagemiljø. Er det samsvar mellom det personalet peker på og det teorien, samt forskningen sier? Hvilken forståelse har våre intervjupersoner av begrepet mobbing?

1.2 Oppgavens oppbygging

I vår oppgave kommer vi først til å ta for oss grunnlagsdokumentet og den nye lovgivningen for å belyse hva disse sier om temaet. Gjennom hele oppgaven benytter vi oss av relevant teori fra ulike fagbokforfattere, samt forskningsartikler. Vi vil belyse ulike aspekter rundt fenomenet mobbing og hva disse sier om holdninger rundt temaet og syn på mobbing. Vi kommer inn på de to ulike tilnærmingene for mobbing som den individ- og gruppeorienterte og vil bruke dette videre i drøftingen vår.

Vi kommer deretter til å gjøre rede for valget av kvalitativ metode; det kvalitative forskningsintervju. Vi går videre inn på valg av intervjupersoner, forberedelser og gjennomføring av selve intervjuet. Vi kommer også inn på transkribering og analyse, samt etiske aspekter og dilemmaer ved vår problemstilling og metodekritikk. Videre vil vi presentere våre funn og drøfte disse i lys av eksisterende kunnskaper og vår problemstilling. Avslutningsvis vil vi oppsummere våre funn og gi en konklusjon på vår problemstilling.

2.0 Teoridel

Vi kommer i denne delen av oppgaven til å ta for oss det vi ser på som relevant teori i forhold til vår problemstilling og tema. Vi vil trekke frem den nye lovgivningen om et godt psykososialt barnehagemiljø, ta for oss begrepsavklaring og forståelse rundt mobbing som fenomen, og trekke inn andre relevante teorier for å kunne svare på vår problemstilling.

2.1 Grunnlagsdokument for arbeidet med barnehage-, skolemiljø, mobbing og andre krenkelser

Vi vil begynne med å gå inn i grunnlagsdokumentene, som kom i 2017. Vi ønsker å trekke frem hvilke forståelser rundt mobbing og krenkelser som kommer til synet i denne. Det gir oss et innblikk i hva som ligger i et godt psykososialt miljø.

Grunnlagsdokumentet (2017) sier blant annet at det psykososiale miljøet kan forstås som det psykologiske og sosiale miljøet i barnehagen, og hvordan barn og ansatte opplever dette. Dette er et miljø som kan påvirkes av blant annet personalet, ledelsen, enkeltbarn, verdier og holdninger. Videre ser grunnlagsdokumentet på krenkelser som et samlebegrep for negative ord eller handlinger. Dette er noe barn kan oppleve, som for eksempel det å bli ekskludert fra fellesskapet. Barn skal ikke oppleve at det stilles spørsmål ved deres opplevelse, noe som vil si at man ikke skal bagatellisere det de forteller (Udir, 2017). Krenkelser kan ta ulike former; det kan være enkeltstående ytringer eller handlinger, til gjentatte episoder. Slike handlinger og krenkelser kan føre til at barna opplever utrygghet og ubehag (Udir, 2017). Da grunnlagsdokumentet legger føringer for den nye lovgivningen om et godt psykososialt barnehagemiljø, vil vi nå gå nærmere inn på denne.

2.2 Loven om godt psykososialt barnehagemiljø

I januar 2021 kom det en ny lov om godt psykososialt barnehagemiljø i barnehageloven. Denne loven skal sørge for at alle barn i barnehagen har det trygt og godt i barnehagen. Den tar for seg tre nye paragrafer som består av §41 *Nulltoleranse og forebyggende arbeid*, § 42 *Aktivitetsplikt* og § 43 *Skjerpet aktivitetsplikt dersom en som arbeider i barnehagen, krenker et barn*. I vår bacheloroppgave har vi valgt å rette fokuset på § 41 og § 42, da fokusområdet vårt ligger på hvordan personalet kan bevisstgjøre sine holdninger for å kunne støtte og følge opp barn som opplever mobbing innad i barnegruppen.

§ 41 tar for seg nulltoleranse, som går ut på at barnehagen ikke skal godta krenkelser som for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Dersom et barn blir utsatt for slike hendelser, er personalet pliktet til å gripe inn (Barnehageloven, 2005, § 41). Alle som arbeider i barnehagen har en aktivitetsplikt de må forholde seg til, som omtales i § 42. Den går ut på at personalet skal følge med på hvordan barna i barnehagen har det. Dersom

man får mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø skal man melde ifra til styrer. Personalet skal ha lav terskel hvis det er mistanke om at et barn ikke har et godt psykososialt barnehagemiljø, og det er viktig at styreren tar alle bekymringer på alvor (Barnehageloven, 2005, § 42).

Godt psykososialt barnehagemiljø

Et godt psykososialt barnehagemiljø innebærer et kontinuerlig arbeid som skal fremme et godt samspill, og gode relasjoner mellom barna, samt voksnes ansvar og rolle som en viktig forutsetning i dette arbeidet (Kunnskapsdepartementet, 2019, referert i Nergaard, 2021, s. 158). Ifølge Lund (2015) er det ut ifra barns perspektiv både kjedelig og vondt å ikke ha noen å leke med (Lund, 2015 referert i Nergaard, 2021, s. 157). De voksne i barnehagen må gjennom sin egen tilgjengelighet, observasjon og involvering i barnas lek og samspill, bidra til å fremme barnas empati med tanke på arbeidet mot utestenging og mobbing (Nergaard, 2021, s. 158). Dette er vesentlig for at alle barn skal oppleve tilhørighet i lek, og for å kunne forebygge utestenging i barnehagen (Nergaard, 2021, s. 173).

Barn som blir utestengt fra lek, kan føle på manglende tilhørighet noe som kan gi en skadelig innvirkning på barnets sosiale selvoppfatning, og videre sosiale og emosjonelle utvikling (Nergaard, 2021, s. 161). Det å miste tilgang til en livsverden som er åpen og tilgjengelig for de andre barna kan oppleves som vondt og stressende (Nergaard, 2021, s. 163). Barn har behov for sosial tilhørighet, og gjennom utestenging fra lek, blir barnet frarøvet denne, derfor bør de voksne være sensitive og tilgjengelige i møte med barnas emosjonelle og sosiale behov.

2.4 Forståelse rundt mobbing som fenomen

Det har i lang tid vært tvil om mobbebegrepet hører hjemme i barnehagekonteksten (Aaseth, et al., 2021, s. 5). Forståelsen rundt begrepet kan variere fra person til person og fra barnehage til barnehage. Helgesen (2014, s. 11) viser til at barnehagebarn er for små til å mobbe, til tross for nyere forskning som tilsier det motsatte (Lund, 2015, s. 15). Som vi ser i innledningen vår er det også ulikt syn på mobbing som fenomen blant våre informanter. Aaseth, et al. (2021, s. 6) hevder at det ikke finnes noe allmenn akseptert kategorisering av ulike former for mobbing i barnehagen. Videre nevner de at de ulike forslagene sikter til flere av de samme aspektene ved fenomenet, hvor mobbing kan ses på som blant annet; direkte/indirekte, fysisk/verbal,

eller synlig/skjult. Siden det finnes flere ulike måter å forstå begrepet på, kan det være utfordrende å finne en hoveddefinisjon. En måte å forklare begrepet mobbing på er at det er gjentatte negative hendelser som skjer over tid. Disse hendelsene har blitt en del av erfaringene til barnet (Lund, 2015, s. 9). Vi vil videre gå inn på de to ulike tilnærmingene til mobbing.

Den individorienterte- og gruppeorienterte tilnærmingen

Olweus var en av de første i Skandinavia som forsket på mobbing. Hans definisjon på mobbing baseres på den individorienterte tilnærmingen. Olweus definerer mobbing på denne måten; «*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*» (Lund & Helgesen, 2016, s. 9). Ved denne definisjonen blir barn ofte tildelt roller som mobber og offer (Lund & Helgeland, 2020, s. 16). Den gruppeorienterte tilnærmingen har derimot fokus på at mobbing ikke bare skjer mellom to individer, men at mobbing også kan utføres av en gruppe.

Gruppemedlemmene forstås som aktive deltakere i selve mobbingen. Medlemmene av en gruppe består av tilskuere og forsvarere, og disse er med på å avgjøre om mobbingen fortsetter eller opphører (Lund, 2015, s. 11).

Lund & Helgeland (2020) hevder at man kan se tegn til at det har skjedd et paradigmeskifte i forhold til det å forstå hva mobbing kan være. Det vil si at mobbing har gått fra å være en individorientert tilnærming til en mer gruppeorientert tilnærming. «Det første paradigmet» har dominert siden 1970-årene, og har vært starten på forskningen og tiltakene rundt mobbing (Lund & Helgeland, 2020, s. 15). Et spørsmål som har blitt stilt rundt definisjonen i dette paradigmet, er hvorvidt faren for at de voksnes ansvar for tilrettelegging av et inkluderende læringsmiljø blir nedtonet. Fokuset rettes her på at skylden legges over på det enkelte barn. Dette blir bakgrunnen for forståelsen det handles ut ifra, når det kommer til tiltak og oppfølging (Lund & Helgeland, 2020, s. 17). Når flere forskere både nasjonalt og internasjonalt begynte å forske nærmere på mobbing, startet det som defineres som «det andre paradigmet». Definisjonen i dette paradigmet retter fokuset mot de sosiale prosessene som oppstår når mobbing skjer. Det handler også om «sosiale prosesser på avveie» hvor tiltakene blir rettet inn mot de relasjonelle faktorene (Lund & Helgeland, 2020, s. 18). Det er ulikt hvilken tilnærming man ønsker å fremme. Helgesen (2014, s. 13) hevder at det er den individorienterte tilnærmingen som dominerer, mens Boge (2016) trekker frem at en heller

bør legge mer vekt på de sosiale prosessene, fremfor enkeltindividene (Bachmann et al., 2020, s. 72). Som vi kan se har det vært, og er fortsatt, delte meninger om hvilken tilnærming man bør forholde seg til.

2. 5 Mobbing som fenomen

Som tidligere nevnt, kan det være vanskelig å finne en allmenn betegnelse for mobbing, og det kan oppleves som vanskelig for barnehageansatte å skille mellom uskyldig erting og mobbing. Freedman (2002) hevder at det er viktig at man er i stand til å kunne skille mellom disse, for å kunne gripe inn og avdekke begynnende mobbeatferd (Idsøe & Roland, 2017, s. 20). Det som skiller erting fra mobbing, er at partene er likeverdige og det oppleves som morsomt og uskyldig. Det er likevel viktig å være bevisst på at slike uskyldige handlinger kan være en forløper for mer alvorlige negative handlinger (Freedman, 2002 referert i Idsøe & Roland, 2017, s. 20). For å skape en trygg vennskaps- og lekearena for barna, må personalet arbeide for å støtte opp om barnas lekekompetanse som videre vil kunne forebygge ekskludering fra lek (Idsøe & Roland, 2017, s. 16). Som pedagogisk leder har man et overordnet ansvar i å følge opp, og sørge for at man ser hvert enkelt barn. Barnehagen bør se, tolke og forstå barnets atferd som noe mer enn et individuelt problem som ligger i barnet som en egenskap eller et personlighetstrekk. Personalet må ha et perspektiv der utenforliggende faktorer som barnehagens miljø, relasjoner og hjemmesituasjonen er sentrale faktorer for å forstå barnets atferd (Lund, 2015, s. 19).

Dialektisk relasjonsteori bygger på at vi alltid i en relasjon må forholde oss til andre, og samtidig forholde oss til oss selv. Lund (2015) hevder at innenfor den dialektiske relasjonstanken, ligger aspektet ved «selvet i relasjon», som vil si hvordan selvet utvikles eller feilutvikles i dialog og samspill med andre. Ut fra dette blir det viktig å rette oppmerksomheten mot hvordan individene påvirker hverandre og dermed endrer hverandres opplevelsesverden (Lund, 2015, s. 19). Barnehagepersonalet skal ta barna på alvor og ikke bagatellisere det barna formidler om en hendelse eller situasjon som de opplever som ubehagelig eller krenkende (Udir, 2017). Lund (2015) fremhever viktigheten av at personalet i barnehagen har en holdningskultur som møter barna med forståelse, sensitivitet og støttende fremtoning. Voksne som ser og handler ovenfor barn, bidrar til at barnet føler seg anerkjent og sett (Lund, 2015, s. 20).

2.6 Holdninger

Da vår problemstilling har fokus på arbeid og bevisstgjøring av personalets egne holdninger knyttet til mobbing i barnehagen, er det sentralt å ha kunnskaper om hva holdninger er.

Innenfor vårt tema kan man ha en holdning som forneker at mobbing finnes blant barnehagebarn. Holdninger er ofte forbundet med følelser, om disse er positive kan de uttrykkes med et smil eller en følelse av glede. Videre trekker Haugen & Skogen (2021, s. 100) frem at negative holdninger kan uttrykkes ved irritasjon eller sinne. Når man har positive holdninger til et fenomen, vil man oftest ha positive tanker knyttet til dette.

Holdningsbegrepet inneholder to komponenter; kunnskaps- eller vitenkomponenten, og den affektive komponenten eller følelseskomponenten. Dersom man skal endre en holdning bør begge holdningskomponentene påvirkes (Haugen & Skogen, 2021, s. 102). En personalgruppe i barnehagen består av medlemmer med ulik alder, utdanning og yrkeserfaring. Disse faktorene bidrar til å etablere og prege holdninger (Haugen & Skogen, 2021, s. 105). Holdninger man har til egen rolle og ansvar for det som skjer vil være avgjørende for hvordan man håndterer mobbing i barnehagen (Lund & Helgeland, 2020, s. 21). De er også med på å bestemme hvordan man forholder seg til ny informasjon man tilegner seg om fenomenet.

Kommunikasjon

Haugen & Skogen (2021) trekker frem at for å kunne mestre ulike utfordringer som kan forekomme på avdelingen, er kommunikasjon en viktig nøkkel, samt en vesentlig funksjon i lederens virksomhet. Det er samtidig viktig å være bevisst på at kroppsspråk også er kommunikasjon (Haugen & Skogen, 2021, s. 103). Det kan være at en eller flere i personalgruppen har en holdning som forneker at mobbing kan forekomme i barnehagen, og dersom vedkommende ikke er endringsvillig, bør man engasjere styrer. Pedagogisk leder og/eller styrer kan ha jevnlig veiledning og/eller samtaler med personalet. Det kan bidra til en tettere relasjon, og kan føre til at man blir kjent med hverandres holdninger og forventninger (Haugen & Skogen, 2021, s. 109). Dette kan gi rom for at den som har holdninger som ikke samsvarer med barnehagens verdigrunnlag, får mulighet til å dele sitt verdisyn. I slike dialoger er det viktig at man stoler på hverandre og tør å dele, for det er vesentlig å avklare holdninger og forventninger til hverandre gjennom diskusjoner (Haugen & Skogen, 2021, s. 110).

Aksept og toleranse

Lund (2015) trekker frem at aksept og toleranse spiller en viktig rolle når det kommer til personalets holdninger og væremåte i møte med hvert enkelt barn. Det er også viktig å formidle at man ikke kan forstå alt rundt oss, og at man ikke skal akseptere eller tolerere alt som skjer. Når mobbing skjer i barnehagen skal man ikke kategorisere barn som “gode” eller “onde”. Har man et syn på barn som onde, blir de sett på som vanskelige, og da blir barna heller ikke møtt med forståelse og toleranse (Lund, 2015, s. 28). Det er viktig å vise at man ser barnet og prøver å forstå dets atferd.

2.7 Kulturperspektivet

For å kunne bli bevisst på egne og personalets holdninger knyttet til mobbing i barnehagehverdagen, er kulturperspektivet sentralt. Kulturperspektivet er overordnet et institusjonelt perspektiv som ser på organisasjoner som mer enn bare et virkemiddel for å nå et mål (Børhaug, et al, 2011, s. 26). I et kulturperspektiv har man fokus på organisasjonskulturen og det blir lagt vekt på en uformell struktur. Den er personavhengig og er opptatt av de holdningene, verdiene og normene som ligger til grunn hos personalet. De uformelle reglene og rutineene i barnehagen kan være uttrykk for disse. Man kan gjøre seg noen meninger og holdninger etter erfaringer og praksis, og disse kan være vanskelige å endre. Organisasjonen kan være fanget i sin egen kultur, og dermed kan det å omstille seg til andre mål, holdninger og verdier enn de som kulturen allerede legitimerer være utfordrende (Børhaug, et al, 2011, s. 27). Dersom man er låst til sin egen kultur kan det bli komplisert å samarbeide med noen som har andre tilnærminger. For å endre dette bør man se på hvilke holdninger og verdier personalet innehar i forhold til mobbing som fenomen, og dermed støtte seg til kulturperspektivet.

Pedagogisk ledelse

Pedagogisk leder er den som har det overordnede ansvaret på avdelingen (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 16). I vår bacheloroppgave er det dermed disse vi ønsket å intervju, da de har et stort ansvar når det kommer til verdipraksisen og holdningsarbeidet på avdelingen.

Pedagogisk ledelse er en lederfunksjon som avspeiler de verdiene og holdningene som ligger i barnehagens målsettinger og bygger på å sikre læring, fornyelse og endring i barnehagen (Aasen, 2018, s. 93). Den pedagogiske lederen har ansvaret for å fremme et godt læringsmiljø for personalet og barna, og skal også bidra til at kunnskaper, ferdigheter og holdninger er i tråd med samfunnsmandatet, slik at barnehagen utvikler seg faglig (Aasen, 2021, s. 43). Aasen (2021, s. 129) fremhever viktigheten av at man som pedagogisk leder skal ha et godt forhold til personalet, og gå frem som et godt forbilde.

Når det kommer til mobbing i barnehagen kan det være ulike syn på dette i barnehagen, og Aasen (2021, s. 56) trekker frem viktigheten av at den pedagogiske lederen på avdelingen arbeider for felles verdipraksis. Aasen (2018) trekker frem at basert på den ledelsestilnærming som utøves, vil være avgjørende for personalets utvikling av holdningskultur og drivkraft for å nå ønsket mål som er satt. Dersom man for eksempel har en relasjonell ledelsestilnærming vil man være opptatt av å lytte, bekrefte, forstå og respektere den enkeltes opplevelse. Den pedagogiske lederen prioriterer gode relasjoner med og mellom personalet som et mål, men også som et middel til å motivere resten av teamet (Aasen, 2018, s. 139).

2.8 Forskningsbasert kunnskap rundt fenomenet mobbing i barnehagen

Kompetanseheving rundt fenomenet mobbing

Idsøe og Roland (2020) hevder at kunnskapen om mobbing har økt betraktelig de siste to tiåra. Denne kunnskapen har vært til hjelp for å utvikle nyttige strategier som man kan benytte seg av for å gripe inn i uheldige samspillsmønstre og for å hindre at det skal føre til vedvarende mobbing (Idsøe & Roland, 2020, s. 12).

Videre skal personalet sørge for at barna lærer gode holdninger og praktiserer de ferdighetene som behøves for å kunne stå opp mot mobbing. Dersom barna forstår hva mobbing er og de ulike formene det kan komme til uttrykk i, vil de lettere kunne oppdage mobbing dersom de selv er involvert eller vitner (Idsøe & Roland, 2020, s. 48). For å kunne formidle dette, bør personalet inneha vesentlig kompetanse rundt fenomenet. Gotvassli (2004) trekker frem at kompetanse er kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger for å mestre oppgaver og nå mål (Skogen & Haugen, 2021, s. 127). For at personalet skal kunne øke sin kompetanse, kan

barnehagen arrangere kurs som omhandler temaet. Dette kan føre til økt engasjement i arbeidet med å avdekke og forebygge, samt bidra til at mobbing blir satt på dagsordenen.

Tiltak og implementering

I barnehagen skal barna føle seg trygge, og ansvaret ligger hos personalet. En bør sørge for god kjemi med barna, samt observere og legge til rette for et godt og trygt fellesskap.

For å kunne hindre uheldige samspillsmønstre, må man forberede og arbeide med forebyggende tiltak. Når grunnlagsdokumentet beskriver forebygging av mobbing, understrekes det at personalet må ha kunnskap om årsaker til mobbing og strategier for at mobbingen ikke skal kunne oppstå (Aaseth, et. al., 2021, s. 39). Når det kommer til tiltak, er det viktig å arbeide systematisk med aktivitetsplikten. Det er viktig å følge med, melde fra, undersøke og sette inn tiltak (Aaseth, et al., 2021, s. 54). Et forebyggende tiltak kan være at personalet snakker åpent om mobbing med barna. Barna vil da skjønne at de voksne bryr seg om dem og tar mobbing på alvor. Her kan man blant annet snakke om hvordan voksne og barn kan samarbeide for å stoppe og forebygge mobbing, samt hjelpe barna til å forstå at det miljøet de befinner seg i er trygt, godt og inkluderende (Idsøe & Roland, 2017, s. 48). Temaet kan også trekkes frem i samlingsstunder, og barn kan delta i arbeidet med avdelingsregler hvor de kommer til enighet om hvilke regler som gjelder på deres avdeling knyttet til hvordan man skal være mot hverandre.

Et annet tiltak man kan gjøre er å sørge for at alle barn i barnehagen har noen å være sammen, og leke med. Glick & Rose (2011) understreker viktigheten av tidlige og gode vennskskapsrelasjoner for utviklingen av god sosial, emosjonell og kognitiv kompetanse (Lødrup, 2011, referert i Lund, & Helgeland, 2016, s. 19). I arbeidet med ekskludering og inkludering kan man ta i bruk ulike observasjoner og metoder for å kartlegge dette.

«Vennskskapsbussen» er et verktøy under metoden sosiometri, som kan benyttes for å kartlegge de sosiale forholdene innad i en barnegruppe (Løkken & Søbstad, 2013, s. 125). Her stiller man hvert enkelt barn spørsmål som «Hvilke fire barn vil du ha med deg i bussen?». Videre bør man stille oppfølgingsspørsmål for å oppklare deres svar, dersom for eksempel to som pleier å leke sammen ikke nevner hverandre. Metoden kan være et hjelpemiddel for å finne ut om det er ett eller flere barn som aldri eller sjelden blir nevnt og deretter igangsette tiltak.

For å kunne implementere de nye rutineene som opparbeides og utvikles, kreves det god og tydelig ledelse (Idsøe & Roland, 2017, s. 101). Det er også viktig med veiledning og lojalitet til de nye tiltakene som iverksettes. Hvor lojale er personalet i arbeidet mot mobbing? Setter de seg inn i temaet? Følger de tiltaksplanen som foreligger? (Idsøe & Roland, 2017, s. 102). For å sørge for at de ansatte følger tiltaksplanen og setter seg inn i temaet, kreves det en engasjert og motiverende leder, som følger opp og veileder personalet underveis.

Observasjon

Observasjon er en viktig del av det å kunne avdekke og forebygge. For å kunne se alle barna i barnehagen er det fire elementer som er avgjørende; observasjon, refleksjon, handling gjennom tiltak og evaluering (Lund, 2014, s. 120).

Observasjon handler om det å være bevisst, og man må være bevisst sin rolle når man observerer. Det vil si at man må være ydmyk i observasjonene man gjør og i formidlingen av disse. Det finnes også ulike observasjonsverktøy man kan benytte seg av, som praksisfortellinger, video og loggskrivning (Lund, 2014, s. 121). Gode refleksjoner kan åpne opp for nye ideer og styrke personalets og barnas relasjon. For å kunne få til gode refleksjoner kreves det blant annet åpenhet, raushet og evne til å se seg selv utenfra. Under handling gjennom tiltak, prøver man ut tydeligheten sin, ved å igangsette konkrete tiltak ut fra de målene som er satt. Til slutt kommer vi til evaluering, som er selve drivkraften bak de gode endringsprosessene som er nødvendig der mobbing forekommer. Dette er en avgjørende forebyggende faktor for mobbing i barnehagen. Her kan de ansatte i barnehagen stille seg selv følgende spørsmål; hva fungerer godt i barnehagen vår? Hva skal til for at vi kan gjøre mer av dette? Hva er det som ikke fungerer så godt i vår barnehage? og hva skal til for at endring kan skje? (Lund, 2014, s. 121-123).

Sosial kompetanse

«Sosial kompetanse er en forutsetning for å fungere godt sammen med andre og omfatter også ferdigheter, kunnskaper og holdninger som utvikles gjennom sosialt samspill»

(Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 22-23). Barnehagen bidrar også til å fremme demokratiutvikling og robuste barn gjennom arbeidet med sosial kompetanse. Dette er grunnleggende for hvordan personalet på avdelingen arbeider med mobbing i barnehagen (Kristensen, 2014, s. 32). Det er fem grunnleggende dimensjoner innenfor sosial kompetanse,

nærmere består disse av: *empati, prososial atferd, selvhevdelse, selvfølelse* og *selvkontroll*. Selv om det er fem grunnleggende dimensjoner, ønsker vi å fokusere på empati og selvhevdelse, da vi ser på disse som viktige i arbeidet med personalets holdninger og forebygging av mobbing. Lund (2015, s. 31) trekker frem at dersom barn blir utsatt for mobbing, er noe av det viktigste man kan gjøre, å lære barna å si ifra og be om hjelp til å stoppe mobbingen. Dette krever at barna blir møtt med forståelse, empati og trøst. *Empati* er evnen man har til å sette seg inn i den andres perspektiv, og det å kunne vise respekt for andre sine opplevelser og følelser (Lund, 2015, s. 29). Barn behøver å sette ord på følelser for å kunne utvikle denne evnen, og da trenger de voksne som kan veilede og støtte dem når det kommer til ulike følelser. *Empati* er vesentlig for å kunne etablere gode vennskapsforhold og nære relasjoner til andre. *Selvhevdelse* innebærer å kunne be om hjelp, stå for noe og reagere på andres handlinger. Det handler om å heve seg selv ovenfor andre, og det er derfor grunnleggende å ha en følelse av å være elsket for den man er, og ikke den man burde ha vært. Dette er også grunnmuren i det å kunne hevde seg selv (Lund, 2015, s. 31).

3.0 Metodedel

I denne delen av oppgaven skal vi presentere hvilken metode vi ønsket å benytte oss av, for å finne svar på vår problemstilling: «*Hvordan arbeider barnehagen for å bevisstgjøre personalets egne holdninger knyttet til mobbing i barnehagehverdagen?*»

3.1 Kvalitativ tilnærming

En kvalitativ tilnærming består av et vidt spekter av innsamlingsmetoder som blant annet intervju, observasjon, videoopptak og samtaler. Her er en viktig målsetting å fortolke og forstå sosiale fenomener (Bergsland & Jæger, 2014, s. 67). Kvalitative tilnærminger går mer i dybden og vektlegger en betydning rundt sosiale fenomener, mens kvantitative tilnærminger vektlegger antall og det som er målbart (Bergsland & Jæger, 2014, s. 66). Dermed vil en kvalitativ tilnærming ha større grad av fleksibilitet, da man vil kunne få vite mer om ulike fenomener gjennom menneskers erfaringer og tanker. Dersom man også benytter denne, og samler inn nødvendig informasjon gjennom blant annet observasjoner, kan det være med på å øke bevisstheten rundt tematikken. For å kunne gjøre dette, bør man inneha holdninger og kunnskaper som tilsier at mobbing kan forekomme i barnehagen.

3.2 Valg av kvalitativ forskningsmetode

Valget vårt falt på en kvalitativ forskningsmetode, da vi ønsket å benytte oss av intervju for å finne ut av hvordan to barnehager arbeidet med bevisstgjøring av egne holdninger knyttet til mobbing i barnehagehverdagen. Målet med selve problemstillingen gjenspeilet en antagelse om at det ville være sentralt å bevisstgjøre seg på egne holdninger, for å kunne avdekke og forebygge eventuell mobbeatferd i et tidlig stadie. Ved å ta i bruk et kvalitativt forskningsintervju som metode, ønsket vi å intervju pedagogiske ledere med kunnskaper og erfaringer om temaet, for å kunne føre oss nærmere de antagelsene vi hadde i forhold til vår problemstilling. Et kvalitativt forskningsintervju gir oss større mulighet til å bringe frem informantenes tanker og oppfatninger rundt temaet, samt tilgang på informasjon vi ikke får hentet frem gjennom teori og andre forskningsartikler (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Med dette ønsket vi informasjon om hvilke holdninger informantene våre har i forhold til temaet mobbing i barnehagen, og hvor bevisste de er på holdningene sine.

3.3 Kvalitativt forskningsintervju

Et kvalitativt forskningsintervju handler om å søke og forstå verden sett fra intervjupersonens side. Målet er å få frem ulike menneskers erfaringer, og å avdekke deres opplevelser av verden (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Kvale & Brinkmann (2015, s. 21) hevder at samtalen kan føre til en forandring i menneskers liv. I et forskningsintervju har man en varsom spørre- og lytte orientert tilnærming. Det er intervjueren som definerer og kontrollerer samtalen, bestemmer temaet og kritisk følger svarene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 22).

Når temaer fra dagliglivet skal forstås ut fra intervjupersonens egne perspektiver, kan vi bruke et semistrukturert intervju. Dette utføres med utgangspunkt i en intervjuguide (se vedlegg 1) som sirkler inn bestemte temaer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46). Vi startet med å stille et introduksjonsspørsmål til informantene som gikk på deres tanker om temaet mobbing i barnehagen, og hva de la i begrepet mobbeatferd for å starte en tankeprosess. Siden problemstillingen omhandler personalets holdninger, var dette også et av hovedfokusene gjennom hele intervjuet. Spørsmålene ble stilt etter en satt rekkefølge, og i form av en åpen struktur som «kan du fortelle om ...». Selv om fokuset var på åpne spørsmål, hadde vi et par direkte spørsmål som gikk på «har barnehagen en ...». Ved å stille slike spørsmål ga det oss variasjon i intervjuet.

3.4 Valg av intervjupersoner

For å finne intervjupersonene våre, benyttet vi oss av metoden strategisk utvalg. Det vil si at man velger de personene man tror har noe å fortelle om det fenomenet man vil vite mer om (Dalland, 2020, s. 59-60). Når det kommer til en informant er det en intervjuperson som har særegne kunnskaper om en setting eller en spesifikk sosial praksis, og dermed får en rolle som ekspert (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 123). Da vi skulle velge informanter ønsket vi å intervju pedagogiske ledere med flere års ansiennitet i denne rollen.

Videre vil våre informanter bli presentert ved bruk av en tabellform. Ved å benytte oss av dette får man enkelt oversikt over deltakerne i vårt intervju. Navnene som blir presentert i tabellen er fiktive og vil bli brukt konsekvent videre i bacheloroppgaven.

Tabell 1: Oversikt intervjupersoner

Intervjuperson 1 (Janne)	Intervjuperson 2 (Sigrid)
Utdannet: Førskolelærer	Utdannet: Førskolelærer
Ansiennitet: 31 år	Ansiennitet: 27 år
Stilling: Pedagogisk leder	Stilling: Pedagogisk leder

3.5 Forberedelse og gjennomføring av kvalitativt intervju

I forberedelsene til gjennomføringen av intervjuene søkte vi til *Norsk senter for forskningsdata*, heretter omtalt som NSD, og fikk denne godkjent (se vedlegg 2). NSD hadde en mal for informasjonsskriv (se vedlegg 3) og samtykkeskjema (se vedlegg 4) som vi fulgte og tilpasset vår problemstilling.

Vi tok kontakt med intervjupersonene skriftlig via e-post, hvor de takket ja til å delta på vårt forskningsprosjekt. Vi fortsatte kontakten via e-post og avtalte tid for intervjuet, samt gjennomføring. Vi valgte å gjennomføre intervjuene digitalt via videofunksjon på teams, da de ulike pedagogiske lederne befant seg i andre kommuner enn oss. I forkant av intervjuene fikk de tilsendt samtykkeskjema og informasjonsskriv. Vi hadde i utgangspunktet ikke tenkt å sende intervjuguiden i forkant, da vi tenkte dette kunne føre til at de leste seg opp på temaet og forberedte svar de trodde vi ville høre. Til tross for at vi ikke ønsket å sende det ut på

forhånd, ville Sigrid få det tilsendt. Vi besluttet å sende det til henne for at hun skulle føle en trygghet rundt intervjuet som skulle gjennomføres. Dette vil videre bli drøftet under metodekritikken.

I forkant av intervjuene forberedte vi oss for å bli tryggere i intervjurollen. Vi stilte også hverandre spørsmålene i forkant for å finne ut om det var noen spørsmål som ikke var så relevante likevel, eller om noen av spørsmålene var uklart formulert (Bergsland & Jæger, 2014, s. 70). Grunnen til at vi ønsket å fremstå som trygge intervjuere, var fordi vi ville etablere en god atmosfære for våre informanter. Her var det også viktig å formidle at informantene ikke skulle føle opplevelsen som ubehagelig eller utleverende (Bergsland & Jæger, 2014, s. 72). I intervjuene som ble gjennomført hadde vi ulike roller, det vil si vi ledet hvert vårt intervju. Vi fryktet at diktafonen skulle stoppe underveis, så da den ene intervjuet, tok den andre notater av det den opplevde som viktigst i forhold til svaret på problemstillingen og spørsmålene som ble stilt.

3.6 Transkribering

Kvale & Brinkmann (2015, s. 204) sier at når man transkriberer, skifter man fra en form til en annen. Transkripsjonene er oversettelser fra talespråk til skriftspråk, og når det skal konstrueres kreves det en rekke vurderinger og beslutninger (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205). En vanlig måte å bearbeide et intervju på, er å skrive ned ord for ord det som har blitt sagt. Dette kan oppleves som et krevende arbeid, men det gir også muligheten til å kunne gjenoppleve intervjuet (Dalland, 2020, s. 95). Ved å benytte oss av diktafon som hjelpemiddel, kunne vi lettere registrere ordbruk, tonefall, pustepauser og lignende ved å sette intervjuet på pause og spole tilbake (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205). Ved hjelp av diktafon kunne vi høre på opptakene flere ganger for å unngå at viktige ting skulle bli utelatt. Vi skrev ned ord for ord fra opptaket før vi bearbeidet det til en mer skriftlig, sammenhengende tekst. Ved å gjøre det på denne måten får man bevart mest mulig av det som opprinnelig ble sagt, og disse notatene vil fungere som et hjelpemiddel når teksten skal tolkes. Det er også viktig å tenke på i et slikt arbeid at man deler opp teksten i hoved- og leddsetninger, samt at man bestemmer tegnsettingen. Det muntlige språket er annerledes enn det skriftlige, så man bør ikke være så opptatt av å “skrive riktig”, men heller skrive mer muntlig (Dalland, 2020, s. 95).

3.7 Analyse

Når vi transkriberer intervjuene fra muntlig til skriftlig form, får man strukturert intervjusamtalene slik at de blir bedre egnet for analyse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Dalland (2020) hevder at analysen hjelper oss med å finne ut av hva intervjuet har å fortelle, og i tolkningen søker vi meningen med det vi har fått vite. Videre sier han at grunnlaget for analysen legges allerede i intervjuguiden. Her har man tanker om hva en ønsker å vite i møte med intervjupersonene, og svarene man får skal bidra til å belyse problemstillingen (Dalland, 2020, s. 94). Når det kommer til analyse- og tolkningsarbeidet kan en stor utfordring være det å skape et skille mellom informantenes og egne tolkninger, og samtidig være kritiske til disse (Bergsland & Jæger, 2014, s. 82). I analysen tok vi for oss en totrinns-analyse, hvor vi startet med en åpen koding av det transkriberte dokumentet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 225). Vi markerte det vi så på som de mest relevante funnene fra våre informanter under de ulike spørsmålene i intervjuguiden. Videre gikk vi over til det neste trinnet som var en temaanalyse. I denne delen av analysen sorterte vi funnene fra informantene inn i fire hovedtemaer, som vi mener er de mest sentrale for å svare på vår problemstilling. Disse bestod av: nyanser i synet på mobbing og mobbeatferd, personalets holdninger, handlingsplaner og arbeidsmåter, samt synet på mobbing før og etter den nye lovgivningen. Vi benyttet oss av et analyseskjema (se vedlegg 5) med spørsmål til hvert tema som hjelp til å finne de mest relevante funnene. Under prosessen måtte vi også forkorte intervjupersonenes sitater ved å gjøre en meningsfortetting, som vil si at vi formulerer meningene til informantene våre med færre ord (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 231-232). Da dette skulle gjøres, måtte vi sørge for at hovedpoenget deres kom frem og uten at konteksten forsvant.

3.8 Etiske aspekter

Så fort NSD-søknaden ble godkjent, sendte vi informasjonsskrivet og samtykkeskjema til informantene våre. I informasjonsskrivet forklarte vi hensikten med intervjuet og samtykkeskjemaet måtte de underskrive og sende i retur.

Ved å planlegge gjennomføringen av et intervju, omfatter det å innhente informantenes informerte samtykke til å delta i studiene og sikre konfidensialitet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 97). Videre trekker Kvale & Brinkmann (2015, s. 104) frem at det baseres på et prinsipp som respekterer menneskers evne til å fatte beslutninger, samt sikre at deltakerne ikke skades eller krenkes. Dette er et viktig aspekt ved forskningsetikk, noe som også er lovfestet

(Bergsland & Jæger, 2014, s. 83). Vi var tydelige på at informantene kunne trekke seg når som helst i prosjektet, og at alt av lydopptak og den skriftlige informasjonen ville bli anonymisert og slettet etter endt forskningsprosjekt og levert bacheloroppgave. Når man anonymiserer personer og personlige opplysninger sørger vi for at de ikke kan identifiseres. En måte å gjøre dette på er å gi informantene fiktive navn.

Etiske dilemmaer knyttet til vår problemstilling

Når det kommer til etiske dilemmaer knyttet til vår problemstilling, kan man møte ulike meninger og holdninger rundt fenomenet mobbing. For noen kan det også oppleves som et sårt tema på grunn av personlige opplevelser. Det er viktig å være forberedt på at man kan komme inn på følsomme spørsmål som kan berøre intervjupersonen. Vi må derfor være bevisste på hvordan vi skal opptre og reagere i et intervju. For å gjøre dette finnes det to ulike tilnærminger vi kan benytte oss av. Den ene er en terapeutisk retning, hvor man hjelper deltakeren. Den andre går på å avstå fra denne retningen, hvor man unngår å svare intervjupersonen, noe som kan føre til at man kan fremstå som kald og reservert (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107). Vi prøvde å være forberedt på at det kunne komme opp sterke historier rundt temaet mobbing, dette gjorde vi ved å tenke oss til ulike scenarioer man kan møte på i barnehagen. Det var ingen av informantene som hadde noen sterke opplevelser å fortelle, men vi ser likevel viktigheten i de forberedelsene vi gjorde.

3.9 Metodekritikk

Når det kommer til valg av metode, er det viktig å være kritisk og reflektere over metoden man har valgt og egne innsamlingsstrategier (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80). Da vi valgte den kvalitative metoden var vi bevisste på at det kunne være ulike risikofaktorer. En av risikofaktorene vi støttet på under prosessen var da vi valgte å sende intervjuguiden på forhånd til Sigrid, og vi opplevde det som et av hennes premisser for å stille til intervju. Siden hun ønsket å få det tilsendt, var vi redde for at hun kom til å svare det hun trodde vi ville høre. Vi tenkte også at dersom vi ikke sendte det før intervjuet ville hun trekke seg som informant. Selv om vi valgte å sende det, opplevde vi likevel at hun kom med egne tanker og innspill rundt temaet. Det at hun kunne forberede seg på spørsmålene, førte til at hun virket trygg i rollen som informant. Da vi skulle gjennomføre intervjuene, forsøkte vi å sette vår forforståelse til temaet til side (Dalland, 2012 referert i Bergsland & Jæger, 2014, s. 68). Vi ønsket ikke å påvirke svarene deres, så vi forsøkte å formulere spørsmål på en åpen måte som

ikke skulle gi forventninger til et bestemt svar. I arbeidet med å undersøke problemstillingen, vil validitet være et sentralt begrep. Det vil si at det som måles må være relevant og gyldig for problemstillingen (Dalland, 2020, s. 43). Da vi kun intervjuet to informanter vil ikke nødvendigvis funnene våre være representative for de fleste pedagogiske lederne i Norge, fikk vi likevel et innblikk i hvilke tanker, holdninger og meninger som kan finnes ute i barnehagefeltet.

Med tanke på at det var første gangen vi gjennomførte et kvalitativt forskningsintervju, ble vi litt nervøse. Nervøsiteten kan ha påvirket hvordan vi gjennomførte intervjuet ved å for eksempel snakke for fort eller utydelig. Selv om nervøsiteten var til stede, var vi opptatt av at selve intervjuet skulle oppleves som en trygg og komfortabel setting. En styrke her var at vi beroliget og støttet hverandre både før og underveis i intervjuene. Gode forberedelser i forkant førte også til en lettere gjennomføring av selve intervjuene, men nervøsiteten førte til utfordringer med å stille oppfølgingsspørsmål. Kunsten å stille gode oppfølgingsspørsmål handler om å være fleksibel i oppfølgingen av intervjupersonens svar, da de oppfølgende spørsmålene ikke kan spesifiseres på forhånd (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 171). Et eksempel på hvor vi burde stilt oppfølgingsspørsmål var da våre informanter delte sine tanker rundt hvordan de arbeidet med mobbing i barnehagen. Vi kunne stilt oppfølgingsspørsmål hvor de hadde fått rom til å utdype de ulike arbeidsmetodene de benyttet. En annen ting som kan ha påvirket svarene fra informantene og kvaliteten av intervjuet, var gjennomføringen via videofunksjon på teams. Ved å gjennomføre intervju på teams, kan man miste muligheten til å engasjere informantene uten blikkontakt og gestikulasjon. Selv om man kan møte en del utfordringer ved å gjennomføre intervjuet digitalt, kan det også føre til en trykghetsfølelse, da de oppholdt seg i kjente og trygge omgivelser.

4.0 Resultat- og drøftingsdel

Presentasjon av funn- og drøfting

I denne delen av oppgaven kommer vi til å presentere våre hovedfunn. Deretter drøfter vi funnene i lys av relevant teori og erfaringsbasert kunnskap. Vi kommer også til å trekke frem det vi ser på som mest relevant når det kommer til vår problemstilling; «*Hvordan arbeider barnehagen for å bevisstgjøre personalets egne holdninger knyttet til mobbing i barnehagehverdagen?*» Våre funn vil presenteres som sitater og utsagn og deles opp i de ulike kategoriene; nyanser i synet på mobbing og mobbeatferd, personalets

holdninger, handlingsplaner og arbeidsmåter og til slutt synet på mobbing før og etter den nye lovgivningen.

4.1 Nyanser i synet på mobbing og mobbeatferd

Funn:

Vi startet med å stille informantene spørsmål knyttet til deres tanker rundt begrepene mobbing og mobbeatferd, og funnene våre antyder ulike syn på nevnte begreper. Under viser vi til sitater som vi anser som mest relevant.

Janne forteller;

Det å si at det ikke finnes i barnehagen, er en stor feil, tenker jeg. Vi må anerkjenne at det finnes mobbing og mobbeatferd blant små barn (Janne).

Hun kommer med et eksempel på det hun mener om mobbeatferd hos småbarn:

Når jeg tenker tilbake på «sandkassestadiet» hos de minste, så skal vi være obs på hvis det er det samme barnet de tar lekene fra hele tiden (...) (Janne).

Sigrid forteller;

Det er veldig viktig at det er satt på dagsorden. Jeg personlig er ikke så glad i akkurat det ordet mobbing, men det er nå det det kalles for (Sigrid).

Videre forteller hun;

Jeg er heller ikke glad i ordet mobbeatferd, det er for eksempel det samme som å si at et barn er vanskelig, det er heller sånn at barn har det vanskelig på en måte (Sigrid).

Drøfting:

Vi oppfatter våre funn som at Janne og Sigrid har ulike syn når det kommer til de ovennevnte begrepene, og det er noe som viser at selv om man arbeider med mobbing på dagsordenen og ser viktigheten i å avdekke og forebygge, forstås begrepet ulikt. Som Aaseth et. al (2021, s.

6), sier har det vært tvil i lang tid rundt mobbebegrepet knyttet til barnehagen og hvor ulikt hvert enkelt menneske forstår begrepet. Dette kan påvirke måten man arbeider rundt mobbing og mobbeatferd i barnehagen på. Det kan være ulikt hvor man tenker grensa går.

Innledningsvis viser vi til en pedagogisk leder som påstår at mobbing ikke skjer i barnehagen. Selv om man fortsatt kan møte på slike påstander og holdninger, har man en plikt til å arbeide i henhold til den nye lovgivningen (Barnehageloven, 2005, § 41-42).

Kunnskapsdepartementet (2019) trekker frem viktigheten av det å arbeide for et godt psykososialt barnehagemiljø. Det er derfor viktig å arbeide kontinuerlig med å fremme gode samspill og trygge relasjoner, spesielt i en barnegruppe (Nergaard, 2021, s. 158). Janne uttrykker at det er viktig å anerkjenne at det finnes mobbing og mobbeatferd blant barnehagebarna. Eksempelet Janne viser til, oppfattes som at hun mener at barn på småbarnsavdelinger kan mobbe eller ha en begynnende mobbeatferd, men Helgesen (2014, s. 11) trekker frem en utbredt oppfatning om at barnehagebarn er for små til å mobbe.

Lund & Helgesen (2016, s. 9) trekker frem at ut ifra Olweus sin definisjon på mobbing, må barnet bli plaget eller mobbet gjentatte ganger og av ett eller flere barn over en viss tid. Dersom man observerer gjentatte ganger at et barn tar en spade fra det samme barnet, kan man igangsette tiltak uten å nødvendigvis se på dette som mobbing eller begynnende mobbeatferd. En kan sørge for å ha spader med like farger og størrelser i sandkassa, samt sikre at de har nok spader til barna som ønsker å leke i sandkassa. En kan også øve på turtaking og det å dele leker med andre barn. Det kan likevel være vanskelig å skille mellom uskyldig erting og mobbing, dersom man ikke har daglig samhandling med barna. Vi ser på det som svært viktig at personalet deler informasjon med vikarer for å gjøre de bevisst dersom det er tilfellet før i barnegruppen. Dersom barn blir utestengt fra lek, hevder (Nergaard, 2021, s. 161) at det kan føre til en rekke negative sosiale opplevelser hos barnet, noe som kan påvirke barnets videre sosiale og emosjonelle utvikling. Videre erfarte vi at Sigrid opplevdes som noe usikker rundt begrepet mobbing, selv om hun påpekte at hun ikke likte å bruke dette begrepet. Dette tolker vi som at hennes forståelse for mobbing befinner seg innenfor det relasjonelle perspektivet som handler om sosiale prosesser på avveie (Lund & Helgeland, 2020, s. 18). Ut fra denne forståelsen for mobbing vil fokuset og tiltakene i større grad rettes mot å styrke personalets kompetanse og ansvarsfølelse for å støtte barna. Vi kan se at Sigrid er opptatt av å sette mobbing på dagsordenen, selv om hun ikke liker å bruke begrepet. Vi oppfatter det som at hun er skeptisk til begrepet, og trår varsomt frem, da hun ikke ønsker å stemple barn som mobbere. Lund (2015, s. 28) hevder at dersom man ser på barn som onde,

vil barn også være vanskelige. Dermed vil ikke barna bli møtt med forståelse og toleranse. I motsetning til det Lund (2015) sier, ser ikke Sigrid på barn som onde og vanskelige, men mener at barn kan ha det vanskelig uten at de skal bli sett på som mobbere. Det står formulert i den nye loven om godt psykososialt barnehagemiljø, at personalet i barnehagen har nulltoleranse når det kommer til utestenging og mobbing. De skal ikke godta slike krenkelser (Barnehageloven, 2005, § 41). Ved å ha en forståelse av at barn kan ha det vanskelig enn at det er vanskelige, kan de voksne hjelpe barna og prøve å forstå grunnen til deres atferd. Barna har lov til å uttrykke følelser som sinne, men de kan ikke slå andre selv om de er sinte (Lund, 2015, s. 28). De voksne bør hjelpe barna til å sette ord på følelsene sine og anerkjenne dem.

Når det kommer til de eldste barna, har vi flere selvopplevde hendelser som studenter og vikarer. Vi har gjort oss ulike observasjoner som kan tolkes som uskyldig erting eller som mobbing. Slike situasjoner kan føre til utfordringer når det kommer til eget syn, da det er ulikt hvordan personalet velger å handle i de oppståtte hendelsene. Vi ønsker å trekke frem et eksempel, hvor navnene er fiktive. (Ole, 4 år) ser at gravemaskinen står ledig i sandkassa. (Ole) er ikke så godt motorisk anlagt, så han løper ikke så fort. (Sindre, 5 år) ser at (Ole) er på vei til gravemaskinen og begynner å jogge sakte ved siden av mens han ler. Da de begge nærmer seg gravemaskinen løp (Sindre) i full fart og tar gravemaskinen før (Ole) rakk å komme frem. (Ole) ble svært lei seg, men turte ikke ta gravemaskinen tilbake. De voksne som var til stede, fant en gravemaskin til uten å snakke med (Sindre) om det han gjorde, selv om de så det hele. Dette er ett av flere hendelser mellom (Ole) og (Sindre), noe som vil si det ikke er første gangen dette skjer. Som student og/eller vikar kan det oppleves som uskyldig der og da, men viktig at man undersøker om det ligger noe mer bak, ved for eksempel å gjøre en rekke observasjoner, samtaler med de ansatte og/eller barnesamtaler. Dersom dette har skjedd gjentatte ganger og uttrykker bekymring for at det skal utvikle seg til en mobbeatferd, er det viktig at man igangsetter tiltak for å forebygge. Barnehagen skal være et trygt sted for barna, og de ansatte i barnehagen er med på å bidra til å skape fremtidige og gode medmennesker. Det å arbeide med sosial kompetanse, er grunnleggende når det kommer til hvordan personalet arbeider med mobbing (Kristensen, 2014, s. 32). Rammeplanen for barnehager sier også noe om sosial kompetanse, som går på; «*Sosial kompetanse er en forutsetning for å fungere godt sammen med andre og omfatter også ferdigheter, kunnskaper og holdninger som utvikles gjennom sosialt samspill*» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 22-23). Dersom barnehagen arbeider med å fremme god sosial kompetanse, kan det føre til bedre samspill mellom barna, da de vet hvordan de skal være mot hverandre og hva som er lov og ikke lov

på deres avdeling. Som vi kan se i eksempelet om (Ole) og (Sindre), burde (Sindre) øve på det å vise empati. Det å sette seg inn i den andre sitt perspektiv, og møte (Ole)'s opplevelse av urettferdighet og følelsen (Ole) sitter igjen med etter at han tydelig tok gravemaskinen i fra (Ole) (Lund, 2015, s. 29). (Ole) derimot burde selvhevide seg over (Sindre) i form av å for eksempel stå for sitt eller reagere på handlingen som ble utført (Lund, 2015, s. 31). Som vi kan se ble (Ole) veldig lei seg, og personalet fant en ny gravemaskin uten å møte følelsene hans. Personalet kan ha ulik oppfatning av begrepet mobbing og vanskeligheter med å skille mellom mobbing og erting. Det kan derfor være ulikt hvordan de velger å håndtere en situasjon og det er derfor viktig at personalet er bevisst slike handlinger. Lund (2015, s. 31) trekker frem viktigheten av det å lære barna å si ifra, samt be om hjelp til å stoppe mobbingen. Det krever at personalet møter barna med forståelse, empati og trøst.

4.2 Personalets holdninger

Funn:

Funnene våre viser informantenes bevissthet rundt egne holdninger, samt det å være en god rollemodell for barna.

Det er klart at personalets holdninger er veldig viktig og særlig at jeg som pedagogisk leder viser nulltoleranse og selv gå foran som et godt eksempel (Janne).

Videre forteller hun;

Det høres kanskje litt bagatellmessig ut, men et sted får barna holdningene sine fra, så vi må begynne med oss selv (Janne).

Sigrid forteller;

Det er viktig at de voksne er bevisste sine egne holdninger, fordi de kan forsterke atferd eller gruppeprosesser som ikke er bra (Sigrid).

Drøfting:

Vi ser på disse funnene som sentrale når det kommer til informantenes bevissthet og holdninger, da vår problemstilling har hovedfokus på personalets holdninger. Funnene våre viser at informantene har fokus på egne holdninger og ser viktigheten av voksenrollen. De trekker begge frem at de voksne skal gå frem som gode eksempler og at det er deres ansvar å

arbeide med forebygging. Janne og Sigrid trekker særlig frem viktigheten av det å gå frem som gode eksempler når det kommer til hvilke holdninger man sprer og bevissthet rundt dette. Lund (2015, s. 20) viser til at personalet må ha en holdningskultur som møter barna med blant annet forståelse. Videre sier Lund (2015) at dersom barna blir møtt med forståelse vil det bidra til at barna opplever anerkjennelse fra den voksne. Som vi kan se trekker begge frem det å være bevisst på sin voksenrolle og holdningene man innehar. Dersom personalet har en holdning som tilsier at de ikke tar barna på alvor kan dette ødelegge opplevelsen og tilliten til barna. Personalet bør heller se, anerkjenne og handle dersom et eller flere barn blir utsatt for mobbing eller utestenging. Dette kan føre til at barnet føler seg sett og hørt og kan bidra til en trygg tillitsfull relasjon til den ansatte (Lund, 2015, s. 20).

Jannes utsagn «et sted får barna holdningene sine fra, så vi må begynne med oss selv», ser vi på som et viktig funn. Ifølge Aasen (2021, s. 129) bør pedagogisk leder ha et godt forhold til personalet, dele kunnskaper, samt gå frem som et godt forbilde. Dette funnet kan tyde på at Janne er bevisst over hvordan hun som pedagogisk leder skal fremstå overfor barna og resten av personalgruppen. Det Janne sier ser vi på som svært viktig fordi vi voksne har stor påvirkningskraft på barna. Dersom vi har en holdning som viser at man ikke tar barn på alvor, vil de se dette og det vil oppleves som negativt hos barna. Grunnlagsdokumentet (2017) går blant annet inn på at det psykososiale miljøet kan forstås som det psykologiske og sosiale miljøet i barnehagen. Det er et miljø som påvirkes av blant annet personalet, ledelsen, verdier og holdninger (Udir, 2017). Personalet i barnehagen kan være med på å sikre at barna ikke utvikler hensiktsmessige handlingsmønstre som senere kan føre til vedvarende mobbing, og de kan også påvirke barna til å lære gode holdninger (Idsøe & Roland, 2020, s. 48). Som vi kan se påpeker Idsøe & Roland (2020) at personalet i barnehagen vil påvirke barna med deres holdninger. Det kan være at man møter motstand innad i personalgruppen i form av at ikke alle ser behovet for å arbeide med temaet, eller sette det på dagsordenen. Vi tenker det er viktig at man arbeider som et team og at man som et team enklere kan avdekke og forebygge. Nergaard (2021, s. 158) hevder at personalet må fremme barnas empati når det kommer til arbeidet mot utestenging fra lek og mobbing. Nergaard (2021) mener dette kan gjøres ved å være tilgjengelig, gjennomføre ulike observasjoner og ved å involvere seg i barnas lek og samspillsmønstre. Det krever et engasjement innad i personalgruppen og at alle på avdeling har samme drivkraft og ønske om å avdekke og forebygge. Gjennom ulike praksisbarnehager har vi erfart at kulturen innad i en barnehage kan variere fra barnehage til barnehage og fra avdeling til avdeling. Årsaken til dette er at den innarbeidede kulturen er personavhengig og

retter fokuset mot holdninger, verdier og normer som ligger til grunn hos personalet (Børhaug, et al, 2011, s. 27).

I praksis erfarte vi at en pedagogisk leder ga uttrykk for at mobbing ikke forekommer i barnehagen. Når det kommer til holdninger henger det sammen med to komponenter; en kunnskapskomponent og en følelseskomponent, så dersom man arbeider med en holdningsendring blant personalet, bør holdningen påvirkes av begge disse komponentene (Haugen & Skogen, 2021, s. 102). Det kan være ulike årsaker til slike holdninger, som kan baseres på tidligere erfaringer og sterke følelser knyttet til temaet. Holdningen kan også baserer på kunnskap man har om fenomenet. En kan gjøre seg ulike tanker og meninger om temaet, uten å inneha nok kunnskap om det. Når det er sterke følelser i bildet, kan det være utfordrende å igangsette et holdningsarbeid. Selv om man tilegner seg ny kunnskap om temaet, kan følelsene være så sterke at de tar overhånd. Det kan føre til at man ikke klarer å være åpen for ny informasjon. Lund & Helgeland (2021, s. 21) nevner at de holdningene man har er med på å bestemme hvordan man forholder seg til den nye informasjonen. Dersom man forsøker å dele ny kunnskap med en som innehar holdninger om at mobbing ikke forekommer i barnehagen, kan man møte motstand i form av at personen ikke ønsker å ta innover seg den nye informasjonen om temaet.

Når det kommer til bevissthet rundt egne holdninger forteller Sigrid at de voksne kan forsterke en negativ atferd og uheldige gruppeprosesser innad i barnegruppen. I denne sammenheng rettes fokuset på de voksne i samspill med barna. Innenfor den dialektiske relasjonstenkningen kan selvet utvikles eller feilutvikles i dialog og samspill med andre (Lund, 2015, s. 19). Gjennom de daglige samspillene og dialogene med barna kan de voksne påvirke dem i ulike retninger. Bevissthet rundt egen rolle som omsorgsperson og rollemodell i møte med barna kan bidra til positive gruppeprosesser. De voksne bør fremme positiv atferd og veilede barna bort fra atferd som ikke er ønskelig. Når det kommer til gruppeprosesser som ikke er bra, som Sigrid nevner, kan noen av tiltakene personalet gjør rettes inn mot de relasjonelle faktorene. I motsetning til det å se på barnets individuelle forutsetninger, ser man på barnet i de relasjonene det er i (Lund & Helgeland, 2020, s. 19). For å legge til rette for at ingen skal bli ekskludert fra fellesskapet, kan personalet observere barna i samspill med hverandre, for å kunne sørge for at alle får en opplevelse av tilhørighet. Barnehagen kan rette fokuset på et inkluderende leke- og læringsmiljø for at hvert enkelt barn skal få delta i leken, og oppleve seg selv som viktig og verdifull i de relasjonene det er i. Det handler om at de skal

få mulighet til å finne sin plass i gruppen, men også å gi plass til seg selv og til andre (Lund & Helgeland, 2020, s. 19).

Selv om mange har temaet mobbing på dagsordenen er det varierende hvordan personalet arbeider, vektlegger og retter oppmerksomheten mot det. Børhaug, et al, (2011, s. 27) nevner at dersom man er låst til sin egen kultur, kan det være utfordrende å samarbeide med andre som har ulike tilnærminger som en selv. For å kunne få til en holdningsendring innad i personalgruppen, må man som Janne sier, begynne med seg selv.

4.3 Handlingsplaner og arbeidsmåter

Funn:

Vi ser på disse funnene som de mest representative til vår problemstilling. Disse sitatene er trukket frem fordi de sier noe om personalets kompetanseheving gjennom kurs og aktivt arbeid med handlingsplanene.

Personalet har gått på kurs. Vi har også satt oss inn i den nye planen for å oppdage mobbeatferd, og denne følges slavisk (Janne).

Vi har gått gjennom handlingsplanen med hele personalet flere ganger og lest boken “mobbing i barnehage og skole” av Lund og Helgeland (Sigrid).

Drøfting:

Funnene våre viser at personalet har gått på kurs og fått innføring i den nye lovgivningen om et godt psykososialt barnehagemiljø (Barnehageloven, 2005). De har også fått utdelt handlingsplaner og lest fagbøker. Vi kan stille spørsmål rundt hvilket syn og hvilken tilnærming til mobbing barnehagene har blitt presentert for gjennom planene sine. Det tyder på at barnehagene til informantene våre jobber med å følge opp de nye handlingsplanene de har fått via kommunene. Videre kan det virke som at de er opptatt av å bruke handlingsplanen som en slags oppskrift, og at de fremstår mindre opptatt av å sette seg inn i innholdet og gjøre det til sitt eget. Det kan være ulike årsaker til dette, og vi har gjort oss noen ulike tanker. De kan være for godtroende og tenke at den planen er feilfri uten å se behovet for å sette seg direkte inn- eller ta eierskap til planen. Det kan være at tiden ikke strekker til og at de ikke har mulighet eller kapasitet til å sette seg direkte inn i handlingsplanen. Personalgruppen kan ha

ulike holdninger og begrepsforståelsen kan variere fra person til person. Dersom de ikke følger planen til punkt og prikke, kan det være at de frykter kommunen eller andre tror de ikke følger loven. Det kan føre til at fokusområdet ligger rettet mot det formelle som en plikt, fremfor å yte det i praksis. Dette kan igjen føre til lite fokus på innholdet. Vi kan også se at verken Janne eller Sigrid går i dybden rundt hvordan de arbeider med mobbing i barnehagen. De nevner for eksempel ikke forebyggende tiltak som lekegrupper eller viktigheten av å knytte langvarige vennskap, men retter fokuset på viktigheten av å følge handlingsplanen de har fått. Hadde vi som intervjuere stilt oppfølgingsspørsmål rettet mot dette, hadde vi muligens fått andre svar. Samtidig som de gir uttrykk for at de følger planene svært slavisk, ser vi på det som positivt at de bruker handlingsplanen de har fått utdelt. Selv om de ikke har fokusert på å tilpasse den til ansatte og barnegruppe, tar de temaet på alvor og arbeider for å avdekke og forebygge. For å kunne arbeide med å blant annet forebygge, kreves det en viss kompetanse innenfor temaet (Aaseth, et al., 2021, s. 40). Her bør man arbeide med kunnskapsdeling med fokus på temaet mobbing. En kan blant annet delta på faglige kurs som Janne trekker frem og lese fagbøker slik Sigrid nevner. Personalgruppen kan også ta utgangspunkt i den handlingsplanen de har fått utdelt, og utarbeide den i fellesskap til sitt eget. Dette kan øke motivasjonen til de ansatte i arbeidet med å forebygge og avdekke mobbing, samt bidra til en fellesskapsfølelse innad i personalgruppen. Nergaard (2021, s. 173) trekker frem at personalet må bruke sin kompetanse, evner og vilje for å støtte barnas lek og for å kunne inngå gode relasjoner med barna. Vi vil videre ta for oss funn i temaet arbeidsmåter.

Funn:

I temaet arbeidsmåter viser funnene våre et sprik mellom svarene deres. Vi kan se at Janne trekker frem at et barn får en apekatt på nakken, mens Sigrid fremhever at dersom det er dårlig gruppedynamikk må de voksne gå i seg selv.

(...) Et barn fikk en «apekatt på nakken», nesten fotfulgt av en ansatt for å se om den negative oppfatningen som ble fortalt stemte. Dette barnet hadde møtt et annet barn på en negativ måte i garderoben (Janne).

Jeg tenker alltid at hvis det er dårlig gruppedynamikk eller hvis barn ikke får være med i lek, må de voksne gå i seg selv (Sigrid).

Drøfting:

De ulike tilnærmingene til mobbing kan variere både fra barnehage til barnehage og innad i en personalgruppe. Dette kan føre til utfordringer ved å igangsette tiltak som alle kan stå for. Funnene våre viser at de ulike tilnærmingene man kan ha, vil påvirke hvilke tiltak som igangsettes (Lund & Helgeland, 2020, s. 17-18).

Når det kommer til Janne sin forklaring om «apekatt på nakken», kan det gjennom dette eksempelet tyde på at de arbeider gjennom en individorientert tilnærming til mobbing. Gjennom denne tilnærmingen blir barn ofte tildelt roller som én “mobber” og ett “offer” (Lund & Helgeland, 2020, s. 16). Under denne tilnærmingen må mobbingen foregå over en viss tid, og de negative handlingene må skje gjentatte ganger for at det kan kalles for mobbing (Lund & Helgesen, 2016, s. 9). Videre kan vi se at fokuset ble rettet mot enkeltindividet fremfor det å fremme vennsksapsrelasjoner, eller danne lekegrupper som forebyggende tiltak. Barnet fikk en «apekatt på nakken» fordi personalet skulle observere og se om det fortsatt møtte det andre barnet på en negativ måte. Eksempelet til Janne viser at personalet tar bekymringene til foreldrene på alvor og at de handler raskt. Det blir samtidig et stort fokus på “mobberen” som blir “fotfulgt” av en ansatt for å passe på at “offeret” ikke blir plaget eller mobbet mer. Lund & Helgeland (2020, s. 17) hevder at gjennom den individorienterte tilnærmingen, kan det være en fare for at de voksnes ansvar for å tilrettelegge et inkluderende læringsmiljø blir nedtonet. Videre sier Lund & Helgeland (2020) at skylden legges over på det enkelte barnet, og blir en del av forståelsen det handles ut ifra når det kommer til tiltak. Dersom man skal følge ekstra med på et barn man har en mistanke om mobber eller plager et annet barn, bør en ikke gjøre det for åpenbart. Idsøe & Roland (2017, s. 48) trekker frem at de voksne bør snakke åpent med barna om hvordan de kan samarbeide for å forebygge og stoppe mobbing. Dette kan føre til en forståelse av at miljøet de befinner seg i skal være inkluderende og trygt.

Funnene våre viser videre at Sigrid følger en mer gruppeorientert tilnærming til mobbing. Her rettes fokuset mot at mobbing kan utføres av en gruppe, hvor gruppemedlemmene kan ha ulike roller som tilskuere eller forsvarere (Lund, 2015, s. 11). Siden Sigrid trekker frem «gruppedynamikk» og at «de voksne må gå i seg selv», tolker vi det som at hun følger denne tilnærmingen. Videre kan vi se at Sigrid arbeider etter et relasjonelt perspektiv som omhandler «sosiale prosesser på avveie». Når man arbeider etter et relasjonelt perspektiv, vil tiltakene i større grad rettes inn mot de relasjonelle faktorene (Lund & Helgeland, 2020, s. 18). Nergaard (2021, s. 163) sier at alle barn har behov for sosial tilhørighet, og gjennom utestenging fra lek vil barnet bli frarøvet denne. For barnet som blir utestengt fra

barnegruppen kan det føles vondt og være en stressende opplevelse. Personalet i barnehagen må legge til rette for et godt psykososialt miljø ved å fokusere på å ivareta et inkluderende fellesskap i leken (Nergaard, 2021, s. 173). Vi kan se at Sigrid ikke nevner noen eksempler på forebyggende tiltak mot utestenging fra lek. Vi oppfatter det likevel som at hun er bevisst på de voksnes ansvar i dette arbeidet, da hun trekker frem at de voksne må gå i seg selv for å sikre et trygt lekemiljø for barna. For å kartlegge de sosiale forholdene innad i barnegruppen kan man benytte seg av metoden sosiometri (Løkken & Søbstad, 2013, s. 125). Et annet verktøy man kan benytte seg av er «Vennskapsbussen». Her stilles spørsmålet; «Hvilke fire barn vil du ha med deg på bussen?» Dette hjelper personalet med å oppdage barn som sjelden eller aldri blir nevnt. For å forebygge at ingen barn sjelden eller aldri blir nevnt, kan personalet igangsette lekegrupper. Personalet har et ansvar for å følge opp lekegruppene, og sørge for et inkluderende fellesskap.

4.4 Synet på mobbing før og etter den nye lovgivningen

Funn:

Som funnene våre viser, var det større skepsis rundt begrepet mobbing før enn hva det er etter den nye lovgivningen. Vi kan også se at arbeidsmåtene som blir vist, var satt for å kunne løse problemet der og da, fremfor å lage en langsiktig plan. Janne og Sigrid trekker frem følgende:

(...) Om vi kalte det for mobbeatferd, det tror jeg kanskje ikke vi gjorde da. Jeg opplevde at personalet kunne være mer skeptiske før enn nå (Janne).

Dette er mange år før det var ny endring i barnehageloven. Vi splittet to barn i en periode, fordi det ene barnet var redd det andre (Sigrid).

Drøfting:

Som tidligere nevnt sier Aaseth, et al., (2021, s. 5) at det har vært tvil rundt om hvorvidt mobbebegrepet passer inn i barnehagekonteksten. Janne trekker frem at hun har erfart større skepsis rundt begrepet før den nye lovgivningen om et godt psykososialt barnehagemiljø som kom i januar 2021 (Barnehageloven, 2005).

En kan fortsatt oppleve å møte motstand eller at enkelte stiller spørsmål rundt begrepet, men kanskje ikke i like stor grad nå som før den nye lovgivningen. Den nye lovgivningen tar utgangspunkt i grunnlagsdokumentet (2017), hvor det står at det psykososiale miljøet kan forstås som det psykologiske og sosiale miljøet i barnehagen, samt hvordan barn og ansatte

opplever dette. Dette miljøet påvirkes av blant annet personalet, enkeltbarn, normer og holdninger (Udir, 2017). Videre viser grunnlagsdokumentet som kom før den nye lovgivningen at fokuset rettes mot barnas opplevelse av miljøet og at personalet ikke skal bagatellisere barnas opplevelser.

Idsøe & Roland (2020, s. 12) viser til at kunnskapen om mobbing har økt de siste to tiåra, og at denne kunnskapen har bidratt til å utvikle nyttige strategier som barn og voksne benytter seg av for å forebygge mobbing. Det er mye som tyder på at tiltakene før den nye lovgivningen var dialogpreget, usystematisk og preget av raske samtaler. Janne trekker frem at personalet kunne være mer skeptiske før, men sier ingenting om tiltak eller arbeid for å avdekke denne formen for skepsis. Sigrid hadde derimot ingen direkte tanker rundt holdninger og væremåter når det kom til arbeidet før den nye lovgivningen, men trekker frem et eksempel. Eksempelet viser at de splittet to barn, noe som kan tyde på et tiltak i tråd med en individorientert tilnærming. Dette tiltaket er noe som kan se ut til å fungere der og da, men kanskje ikke det beste alternativet på sikt. Ved å splitte disse barna på denne måten kan det føre til følelsen av at det er en "syndebukk" og ett "offer". Det retter fokuset mot «det første paradigme» som har dominert siden 1970-årene, noe som var starten på forskning og tiltak rundt mobbing (Lund & Helgeland, 2020, s. 15). En måte å bygge gode relasjoner på er og igangsatte lekegrupper hvor de involverte settes på hver sin. Deretter kan de settes på samme lekegruppe i tillegg til andre barn som de har en trygg relasjon til. Det tyder på at dette synet på hvordan man skal igangsette tiltak har endret seg, da Sigrid tidligere trekker frem at «de voksne må gå i seg selv». Det kan vises i form av bedre kommunikasjon, åpne refleksjoner og bevissthet rundt at uheldige samspillsmønstre kan forekomme i barnehagen.

Da vår problemstilling retter fokuset mot personalets holdninger, er det interessant å trekke frem arbeidet før den nye lovgivningen. Sitatet til Janne, som går på at hun opplevde at personalet var mer skeptisk før, kan tyde på en annen holdning rundt temaet. Haugen & Skogen (2021, s. 99) trekker frem at en holdning er en handlingstendens som relateres til blant annet mennesker og situasjoner. Disse tendensene er varige, og kan ikke endres over natta. Janne har jobbet mange år i samme barnehage, så det at hun trekker frem at personalet var mer skeptiske før enn nå, kan vise at det har pågått et holdningsarbeid over tid. Som mye tyder på har det forekommet en rekke endringer i arbeidsmåter og i personalets holdninger når det kommer til det å sette mobbing på dagsordenen. Videre skal vi ta for oss funnene våre knyttet til syn på mobbing, samt arbeidsmåter etter den nye lovgivningen.

Funn:

Ifølge funnene fra våre informanter ser vi at det har skjedd en endring i hvordan de arbeider med temaet mobbing etter den nye lovgivningen, samt at synet har endret seg etter innføringen av denne loven.

Janne og Sigrid sier følgende;

Nå har vi fått den nye loven om psykososialt miljø i barnehagen blant barna. I den planen ligger det et skjema, og der ligger det tiltaksplaner som vi kan bruke som de er (Janne).

De voksne må sørge for et godt psykososialt miljø for alle barn i barnehagen. Tid er alltid en stor utfordring i arbeidet med å implementere noe nytt (Sigrid).

Drøfting:

Som tidligere nevnt kom den nye loven om et godt psykososialt barnehagemiljø i januar 2021. § 42 i denne loven skal sørge for at alle barn har det trygt og godt i barnehagen. Personalet har en aktivitetsplikt knyttet til denne paragrafen, hvor de må melde fra til styrer om de har mistanke om at et barn ikke har det godt i barnehagen (Barnehageloven, 2005, § 42). Vi kan se i funnene våre at informantene er bevisste på hva den nye lovgivningen sier og både Janne og Sigrid har iverksatt bruk av handlingsplanene i sine barnehager. Videre kan vi se at bruken av handlingsplanene har ført til et mer rutinepreget og systematisk arbeid, da planer, skjemaer og tiltak skriftliggjøres. Vi tyder deres utsagn som at de er ukritiske til de nye handlingsplanene, da det ser ut som at de har tatt det i bruk uten å dykke dypere i dem eller gjøre det om til sitt eget. De har tatt i bruk planene som et verktøy og fulgt disse slavisk.

Vi kan se at Sigrid påpeker at tid er en stor utfordring når det kommer til det å implementere noe nytt. Dette kan være en av flere årsaker til at de har tatt i bruk planene slik som de er, da det kan spare dem for tid i en hektisk barnehagehverdag. I arbeidet med implementeringen av den nye lovgivningen i barnehageloven, sier Idsøe & Roland (2017, s. 101) at det kreves en god og tydelig ledelse for at nye rutiner skal utvikles og opparbeides. Dersom man ikke skulle være en tydelig leder kan det oppstå misforståelser og usikkerhet, noe som igjen kan føre til at det blir vanskelig å fange opp uheldige samspillsmønstre. Den lederfunksjonen en pedagogisk leder har, skal avspeile de verdiene og holdningene som ligger i barnehagens målsetting for å sikre læring og endring (Aasen, 2018, s. 93). Fra personalets side bør de vise lojalitet overfor

de nye tiltakene som skal implementeres (Idsøe & Roland, 2017, s. 102). Pedagogisk leder bør undersøke om hele personalet har satt seg inn i temaet mobbing, og om de følger de tiltaksplanene som foreligger i de nye handlingsplanene. Funnene våre tyder videre på en form for holdningsendring, da de viser interesse for temaet og har det på dagsordenen, samt tar aktivt i bruk handlingsplaner og tiltaksplaner. Selv om planene brukes aktivt slik de er, kan personalet fortsatt ha behov for veiledning og støtte. Idsøe & Roland (2017, s. 102) trekker videre frem viktigheten av å veilede og støtte de som har behov for det. Den pedagogiske lederen bør vise engasjement rundt arbeidet, samt motivere personalet til videre arbeid med å implementere nye rutiner. Gjennom en relasjonell ledelsestilnærming bør man prioritere gode relasjoner med og mellom personalet, samt kunne bruke det som et middel til å motivere resten av teamet (Aasen, 2018, s. 139). Videre bør barnehagene legge til rette for at hele personalet får delta på kurs knyttet til temaet mobbing. Dette kan øke interessen og engasjere fagarbeidere, lærlinger og pedagogiske ledere til å arbeide bedre sammen som et team når det kommer til det å avdekke og forebygge. For at kurset skal kunne ha positiv effekt, burde styrer i barnehagen kvalitetssikre kurset, slik at de representerer det barnehagen står for, samt det de ønsker å fremme.

I løpet av de siste årene har vi hatt ulike roller som vikarer og studenter. I slike roller kan man føle seg liten når man sammenligner seg med de faste på avdeling. I arbeidslivet kan man risikere å møte barnehager som kan utøve en kultur som går på å ikke dele informasjon eller som viser negative holdninger og fraværende dialoger. I slike tilfeller kan organisasjonen være fanget i sin egen kultur og ha vanskeligheter med å endre holdninger og verdier (Børhaug, et al, 2011, s. 27). Dersom man møter motstand i personalgruppen, kan det føre til usikkerhet rundt temaet man ønsker å arbeide med. Hvis man derimot har en åpen dialog og deler viktig kunnskap og snakker rundt personalets egne holdninger og verdier, kan dette føre til et engasjement knyttet til temaet. Aasen (2018, s. 129) trekker frem viktigheten av at den pedagogiske lederen på en avdeling må dele sine kunnskaper med personalet, og være et godt forbilde for dem. Når det kommer til implementering av nye rutiner knyttet til den nye loven om et godt psykososialt barnehagemiljø, er det pedagogisk leder som burde sørge for å inkludere hele personalgruppen i arbeidet. Faste vikarer og studenter bør i like stor grad som personalet få muligheten til å sette seg inn i den nye loven og holde seg oppdaterte. Det er viktig at man som pedagogisk leder handler i tråd med godt faglig skjønn når det kommer til det å dele informasjon (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 16). Det er naturlig å dele mer informasjon med en fast vikar, fremfor en vikar som kun er der en gang. Derfor er det viktig

at man ser an situasjonen og tenker over hva som er nødvendig å dele med vikaren. Kanskje man ikke trenger å dele noe? Eller kanskje det holder å kun dele hovedbudskapet som «Sindre tar ofte fra Ole lekene, så gjerne vær litt oppmerksom på det». Dersom pedagogisk leder deler nyttig informasjon, kan det føre til at nyansatte og vikarer og føler seg som en del av temaet, samt rettet oppmerksomhet mot eventuelle episoder som oppstår. Som Sigrid trekker frem er det de voksne sitt ansvar å sørge for et godt psykososialt miljø for alle barna i barnehagen (Barnehageloven, 2005, § 42).

5.0 Oppsummering og konklusjon

I denne oppgaven har vi tatt for oss temaet mobbing i barnehagen med fokus rettet mot personalets holdninger. Vi har drøftet våre informanternes svar om mobbing og knyttet det mot erfaringsbasert kunnskap og teori. Målet vårt med denne undersøkelsen var å kunne besvare problemstillingen; «*Hvordan arbeider barnehagen for å bevisstgjøre personalets egne holdninger knyttet til mobbing i barnehagehverdagen?*» Vi har tatt i bruk et kvalitativt forskningsintervju som metode, og valgte å intervju to informanter for å få et innsyn i deres syn og holdninger rundt temaet. Gjennom hele prosessen har vi hatt en ydmyk tilnærming og sørget for at vår førforståelse av temaet ikke skulle skinne gjennom, for å kunne holde oss mest mulig nøytrale. Videre fokuserte vi på de valgte temaene i drøftingen som vi mener belyser problemstillingen best.

Funnene våre peker på at selv om mobbing har blitt satt på dagsordenen, er det ulikt hva barnehagene legger i det. Vi kan konkludere med at våre informanter er bevisst på at mobbing kan forekomme i barnehagen, men det er ulikt hvilket syn de har og hva de velger å rette fokuset mot i arbeidet. Ved å koble egne erfaringer og gjennomføring av intervjuer mot fagstoff og artikler, har vi fått økt kunnskap rundt temaet mobbing. Vi finner det svært interessant at våre informanter har ulik oppfatning og forståelse rundt begrepet mobbing, til tross for at begge mener det er et viktig tema.

Som vi kan se er det en del som har endret seg i arbeidet før og etter den nye lovgivningen når det kommer til personalets holdninger rundt mobbing. Synet har endret seg i forhold til den individorienterte- og gruppeorienterte tilnærmingen, da vi kan se at den individorienterte tilnærmingen har dominert i lang tid i forhold til forskning og tiltak knyttet til temaet mobbing. Gjennom den økte kunnskapen og interessen rundt temaet har synet endret seg til en mer gruppeorientert tilnærming. Det er likevel ikke slik at man unngår å møte skepsis eller

motstand knyttet til arbeidet med å avdekke og forebygge. Det kan også være utfordringer knyttet til implementeringen av den nye loven om godt psykososialt barnehagemiljø, da det er ulikt hvordan man tolker denne. Det er også slik at man fortsatt kan møte på enkeltindivider og/eller en personalgruppe som har holdninger knyttet til den individorienterte tilnærmingen. Til tross for dette ser vi at den økte kunnskapen rundt temaet, vil være med på å påvirke holdningene til personalet.

Det vi ser på som det mest relevante funnet knyttet til vår problemstilling er utsagnene i forhold til holdningsarbeidet «Et sted får barna holdningene sine fra, så vi må starte med oss selv» (Janne), og «dersom barn ikke får være med i lek, må de voksne gå i seg selv». Dette viser at de er bevisst sine holdninger og at det er de voksne som arbeider i barnehagen går frem som gode eksempler og forbilder for å fremme vennskap, inkludering og empati.

Det er fortsatt mye som tyder på at det er behov for økt kunnskap rundt temaet mobbing i barnehagen. Vi har sett på det som viktig å forske nærmere på dette, da det kan bidra til endringer i holdninger og syn på mobbing blant barnehagepersonalet. I løpet av vårt arbeid med bacheloroppgaven har det kommet frem at en av våre informanter ikke ønsker å bruke begrepet mobbing i barnehagekontekst. Dette er et funn som vi anser som interessant, og noe det hadde vært spennende å forske nærmere på.

6.0 LITTERATURLISTE

Aasen, W. (2018). *Teamentledelse i barnehagen* (2.utg.) Fagbokforlaget.

Aasen, W. (2021). *Lederskjønn i barnehagen*. Fagbokforlaget.

Aaseth, H.M.S., Elvethon, E., Løkken, I.M., Nilsen, T.R & Moser, T. (2021). *Mobbing i norske barnehager - en kunnskapsoversikt*.

<https://www.uis.no/nb/laringsmiljosenteret/forskning/mobbing-i-norske-barnehager-en-kunnskapsoversikt>

Barnehageloven. (2005). *Lov om barnehager (barnehageloven)*. LOV-2005-06-17-64).

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

Bachmann, K., Haug, P., Hungnes, T. & Groven, G. (2020) En casestudie om forebyggende mobbearbeid. *PAIDEIA*, (20), 71-86. <https://tidsskrift.dk/Paideia/article/view/130122/175896>

Bergsland, M.D. & Jæger, H. (2014) Bacheloroppgaven. I M.D. Bergsland & H. Jæger (Red.) *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen* (s. 51-88) Cappelen Damm akademisk forlag.

Børhaug, K., Helgøy, I., Homme, A., Lotsberg, D.Ø. & Ludvigsen, K. (2011). *Styring, organisering og ledelse i barnehagen*. Fagbokforlaget.

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7.utg.). Gyldendal.

Haugen, R & Skogen, E. (2021). Holdninger og kommunikasjon. I E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen* (3.utg., s. 99 – 111). Fagbokforlaget.

Idsøe, E. C & Roland, P. (2017). *Mobbetferd i barnehagen: Temaforståelse - forebygging - tiltak*. Cappelen Damm Akademisk.

Kristensen, Ø.M. (2014) Kampen om mobbebegrepet. I Helgesen, M (Red.). *Mobbing i barnehagen - et sosialt fenomen* (s. 32-51) Universitetsforlaget

Kunnskapsdepartementet. (2017). Rammeplan for barnehagen: *Forskrift om rammeplan for barnehagen og skole*. Udir. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan-for-barnehagen/>

Kunnskapsdepartementet. (2021. 21. 10). *Mobbing i barnehagen*. Regjeringen.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/barnehagene-far-ny-mobbelov/id2765706/>

Kvale, S & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal akademisk 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 - 127).

Universitetsforlaget.

Lund, I. (2015). "De er jo bare barn": *Om barnehagebarn og mobbing*. Pedlex as.

Lund, I & Helgeland, A (2016). *Mobbing i barnehagen. Anerkjennelse som forebygging*. Pedlex as.

Lund, I & Helgeland, A (2020) *Mobbing i barnehage og skole. Nye perspektiver*. Cappelen Damm Akademisk.

Løkken, G & Søbstad, F. (2013) *Observasjon og intervju i barnehagen*. (4.utg.)

Universitetsforlaget.

Nergaard, K. (2021). "Utestengt fra lek i barnehagen" i C, Fodstad, V, Glaser & M, Sæther (Red.) *Den frie lekens vilkår*. (s. 157-173) Universitetsforlaget.

Nome, D. (2014). Mobbing - et forsøk på nye teoretiske perspektiv. *Studier i Pædagogisk*

Filosofi, 3(1), 40-54. [https://uia.brage.unit.no/uia-](https://uia.brage.unit.no/uia-xmlui/bitstream/handle/11250/277685/Nome_2014_Mobbing.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[xmlui/bitstream/handle/11250/277685/Nome_2014_Mobbing.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://uia.brage.unit.no/uia-xmlui/bitstream/handle/11250/277685/Nome_2014_Mobbing.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Skogen, E & Haugen, R. (2021). Motivasjon og selvbestemmelse. I E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen* (3.utg., s. 113 - 147). Fagbokforlaget.

Utdanningsdirektoratet. (2017). *Grunnlagsdokument for arbeidet med barnehage-, skolemiljø, mobbing og andre krenkelser. En felles plattform for statlige aktører*. Revidert utgave. Udir.

<https://www.statsforvalteren.no/contentassets/513fa156aaa64eb3a20965a0d79c1d1a/grunnlag-sdokument-barnehage-skolemiljo-mobbing-og-krenkelser.-revidert-utgave-15.09.17.pdf>

Vedlegg 1

Intervjuguide

Spørsmål 1.

Hvilke tanker har du om temaet mobbing i barnehagen?

Spørsmål 2.

Fortell hva du forbinder med ordet mobbeatferd i barnehagen, og om eventuelle erfaringer og opplevelser du har hatt med dette?

Spørsmål 3.

Fortell oss litt om hvordan barnehagen har arbeidet for å bevisstgjøre personalet på egne holdninger til mobbing?

-Kan du fortelle om eventuelle utfordringer i arbeidet med bevisstgjøring av egne og personalets holdninger til mobbing?

Spørsmål 4.

Har barnehagen utarbeidet skriftlige rutiner eller en tiltaksplan som skal brukes dersom det oppstår bekymring for om barn opplever eller utsetter andre for mobbing i barnehagen?

Oppfølgingsspørsmål:

Hvis nei:

Fortell hvilke rutiner barnehagen har per nå hvis det oppstår mistanke om at barn ikke har et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø? (jf. Barnehageloven kap. 8).

Hvis ja:

Kan du utdype hvilke rutiner og tiltak som skal følges dersom mobbing oppstår?

Avslutningsspørsmål

Er det andre ting i forbindelse med temaet som ikke har kommet frem så langt?

Vedlegg 2

NSD sin vurdering

Referansenummer

996296

Prosjekttittel

Mobbing i barnehagen

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskulen på Vestlandet / Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett / Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Prosjektperiode

04.01.2022 - 31.08.2022

Dato

17.03.2022

Type

Standard

Kommentar**OM VURDERINGEN**

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20). Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 3

Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

personalets holdninger knyttet til mobbing i barnehagen?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse barnehagens arbeid for å bevisstgjøre personalets holdninger til mobbing. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet vårt med dette prosjektet er å undersøke hvordan barnehagen arbeider for å bevisstgjøre personalets holdninger til mobbing. Målet gjenspeiler en antagelse om at det vil være sentralt å bevisstgjøre seg på egne holdninger, for å kunne avdekke og forebygge eventuell mobbeatferd i et tidlig stadium. Problemstillingen vår er formulert som følger: “Hvordan arbeider barnehagen for å bevisstgjøre personalets holdninger til mobbing i barnehagehverdagen”? Problemstillingen vil bli brukt som hovedfokus i vår bacheloroppgave på barnehagelærerutdanningen ved Høgskulen på Vestlandet. Det vil bli satt av 1 time til selve intervjuet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen på Vestlandet, institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ønsker å intervju to pedagogiske ledere som har utdanning som barnehagelærere og arbeidserfaring som pedagogisk leder, både før og etter implementeringen av den nye lovgivningen om psykososialt barnehagemiljø. Vi ønsker med dette å få kontakt med pedagogiske ledere som har gode forutsetninger til å bidra til videre kunnskapsutvikling innen temaet mobbing.

Hva innebærer det for deg å delta?

Vi skal benytte oss av metoden kvalitativt intervju, som vil si at vi skal gå i dybden og vektlegge en betydning. Intervju baseres på et subjekt-subjekt-forhold mellom forsker og

informant. Dette intervjuet vil bestå av fire hovedspørsmål, men det skal være rom for tilleggsspørsmål. I den forbindelse kommer vi til å benytte oss av diktafon som hjelpemiddel, for å få et mer nøyaktig referat. Informantene i vårt intervju vil bli anonymisert og vi vil derfor ikke dele eller bruke personopplysninger i noen formål.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. De som får tilgang ved dette formålet vil være to studenter som gjennomfører, samt veileder. Vi vil ikke be om navn eller noe annet som kan knytte dette intervjuet til de barnehagene eller informantene vi skal intervjuer. Det som tas opp av diktafonen blir slettet umiddelbart etter at vi er ferdig med analyse og transkriberingsdelen. I bearbeidelsesfasen vil lydopptakene bli lagret på PC med egne kodenavn, slik at de ikke er gjenkjennbare for noen andre enn oss studenter.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er i slutten av august. Som nevnt over vil all informasjon slettes umiddelbart etter endt transkribering.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskulen på Vestlandet, har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene

- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med prosjektansvarlig for dette prosjektet som er Marie Brandvoll Haukenes. Hun kan kontaktes på:

Telefon: +47 55 58 59 96

E-post: Marie.Brandvoll.Haukenes@hvl.no

Vårt personvernombud: Trine Anikken Larsen. Hun kan kontaktes på:

Telefon: +47 55 58 76 82

E-post: Trine.Anikken.Larsen@hvl.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med på:

Telefon: +47 53 21 15 00

E-post: personverntjenester@sikt.no

Dersom det er noen spørsmål til oss studenter kan vi kontaktes på:

Student 1: E-post

Student 2: E-post

Med vennlig hilsen



Studenter

Marie Brandvoll Haukenes

Forsker/veileder

Vedlegg 4

Samtykkeerklæring

Samtykket vil sendes digitalt på e-post til de aktuelle informantene. Dette skrives deretter ut og signeres, samt sendes i retur til studentene via e-post.

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «personalets holdninger knyttet til temaet mobbing i barnehagen», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju om temaet personalets holdninger knyttet til mobbing i barnehagen.
- At intervjuet blir tatt opp ved bruk av diktafon
- At intervjuet kan foregå via zoom/teams
- At jeg som informant stiller forberedt og svarer så godt jeg kan på de ulike spørsmålene

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 5

Analyseskjema

Til hjelp i denne delen har vi sortert funnene fra våre informanter inn i ulike hovedtemaer, med spørsmål knyttet til disse for å finne svar på vår problemstilling:

Nyanser i synet på mobbing og mobbeatferd:

- Hva slags forståelse samt syn på mobbing og mobbeatferd fremtrer hos våre informanter?
- Kommer det frem ulike syn hos våre informanter?
- Hvilke sitater dokumenterer dette?
- Hvordan analysere resultatet i lys av eksisterende kunnskaps- og teorigrunnlag om mobbing og mobbeatferd i barnehagen?

Personalets holdninger:

- Er våre informanter bevisste sine egne, samt personalets holdninger når det kommer til mobbing i barnehagen?
- Hvilke sitater dokumenterer dette?
- Hvordan analysere resultatet i lys av eksisterende kunnskaps- og teorigrunnlag om holdningsarbeid, samt mobbing i barnehagen?

Handlingsplaner og arbeidsmåter:

- Hvordan forholder våre informanter seg til handlingsplanene sine når det kommer til mobbing i barnehagen, samt arbeider med disse?
- Hvilke tilnærminger til mobbing preger arbeidsmåtene til våre informanter?
- Hvilke sitater dokumenterer dette?
- Hvordan analysere resultatet i lys av eksisterende kunnskaps- og teorigrunnlag om forebygging av mobbing i barnehagen?

Synet på mobbing før og etter den nye lovgivningen

- Hvordan arbeider våre informanter når det kommer tiltak og forebygging, før den nye lovgivningen om godt psykososialt barnehagemiljø?
- Hvordan arbeider våre informanter med temaet mobbing i barnehagen etter den nye lovgivningen.

- Har synet endret seg etter den nye lovgivningen?
- Hvilke sitater dokumenterer dette?
- Hvordan analysere resultatet i lys av eksisterende kunnskaps- og teorigrunnlag om forebygging og mobbing i barnehagen?