



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave Bergen

BACHD401

Predefinert informasjon

Startdato:	11-05-2023 09:00 CEST	Termin:	2023 VÅR
Sluttdato:	25-05-2023 14:00 CEST	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave - Bergen		
Flowkode:	203 BACHD401 1 OBE 2023 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	245
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	11280
----------------------	-------

Sett hake dersom Nei
besvarelsen kan brukes
som eksempel i
undervisning?:

Egenerklæring *: Ja
Inneholder besvarelsen Nei
konfidensielt
materiale?:

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

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

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

Nei

BACHELOROPPGAVE

**“Hver atferd har en årsak, og det er personalets ansvar å lese den og forstå den.
Hva gjør vi i møte med atferd som utfordrer?”**

**"Every behaviour has a cause, and it is the responsibility of the staff to read it and
understand it. What do we do in face of challenging behaviour?"**

Kandidatnr:

236 - 244 - 245

BACHD401

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett
Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Veileder: Jannice Eikefet Berland

18. mai 2023

Omfang: 11 280 ord

Abstract

In our bachelor's thesis, we have chosen to focus on the kindergarten staff's relational and attachment skills. Our title is "Every behaviour has a cause, and it is the responsibility of the staff to read it and understand it. What do we do in face of challenging behaviour?" Our goal has been to find out what kind of child behaviour challenges the staff, and how to act when confronted by such behaviour. We have chosen to formulate our research question as follows: "How do staff use their relational and attachment skills in their encounters with challenging behaviour in children?"

To shed light on this issue, we have conducted an anonymous survey using HVL's own system SurveyXact to study what kindergarten employees experience as challenging behaviour and how to work with such behaviour in kindergartens. In this survey, we used questionnaires with completed and open-ended questions. Respondents also had the opportunity to write an inspiring sunshine story, a practice story, or an experience in the encounter with behaviour that challenges. We want to emphasize the positive aspects and the importance of building a relationship between children and employees in kindergartens. Our method is therefore both qualitative and quantitative.

In the discussion section, we present the most relevant findings for our research question. Our findings address the kind of child behaviour that is the most challenging for kindergarten staff, the methods they perceive as good in the face of challenging behaviour, and how kindergarten staff react in the encounter with challenging behaviour, both at the individual level, with their attitudes and characteristics, and at the system level, with a common understanding of the behaviour. Relational and attachment competence, being aware of knowledge, attitudes, values, and views of children helps to see challenging behaviour in a more understanding and supportive context.

The result of this task shows that, in the face of challenging behaviour, the responsibility lies with the kindergarten staff. They are the ones who should read and understand what the child is trying to tell with behaviour. Understanding children's behaviour is about making a difference for the children who are struggling, giving them time to build relationships, being available and present, and having knowledge about how to interpret the child's behaviour.

Forord

Atferd som utfordrer opplever vi som et dagsaktuelt tema i barnehagene. Hvilken rolle vi voksne har i møte med barn og hvordan vi støtter dem i deres utforsking og læring vil være av stor betydning for deres utvikling. Dette er et tema som engasjerer oss da vi har erfart i praksis at problemet ofte blir plassert hos barnet. Vi ønsker med denne bacheloroppgaven å sette søkelyset på personalets relasjons- og tilknytningskompetanse i møte med atferd som utfordrer.

Vi ønsker å rette en takk til våre respondenter, som stilte opp i vårt forskningsprosjekt. Vi synes det har vært interessant å lese deres solskinnshistorier rundt temaet. Dette har gitt oss innsikt i hva dere opplever som utfordrende atferd og hvordan dere jobber med relasjons- og tilknytningskompetanse i møte med barn.

Vi vil takke vår veileder Jannice Eikefet Berland for god hjelp gjennom hele prosessen. Hun har, med sitt brennende engasjement for barnet, inspirert oss til å fremheve betydningen av relasjonene mellom barn og barnehagepersonalet. Veiledningene har gitt oss gode samtaler, refleksjoner og drøfting av temaet. Takk for tilbakemeldinger, støtte og for at du har vært lett tilgjengelig.

Vi vil gi en stor takk til våre nærmeste støttespillere i hverdagen, familie og venner. Dere har vært tålmodige, støttende, motiverende og forståelsesfulle.

Vi ønsker også å rette en takk til hverandre. Sammen har vi hatt et godt samarbeid med gode faglige diskusjoner og refleksjoner. Denne prosessen har vært lang og tidkrevende, med oppturer og nedturer. Vi har støttet, motivert, og oppmuntret hverandre fra start til slutt. Bacheloroppgaven har vært spennende og lærerik, og vi sitter igjen med større forståelse av tema om relasjon- og tilknytningskompetanse i møte med atferd som utfordrer.

Vi håper at oppgaven vår kan bidra til å bevisstgjøre barnehagepersonalet betydningen av relasjon- og tilknytningkompetanse i møte med barn, og at dette blir løftet frem.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	6
1.1 Tidligere forskning.....	7
1.2 Presentasjon av problemstilling.....	7
1.3 Begrepsavklaringer.....	7
1.3.1 Personalet.....	8
1.3.2 Relasjon og tilknytning.....	8
1.3.3 Utdfordrende Atferd	8
1.3.4 Kompetanse	9
1.4 Oppgavens oppbygning.....	9
2.0 Lovbestemmelser og forskrifter	10
3.0 Teoretisk bakgrunn.....	11
3.1 Atferd som utfordrer personalet.....	11
3.2 Syn på barn	12
3.2.1 Paradigmeskifte: Fra objekt til subjekt.....	12
3.2.2 Det kompetente barnet.....	13
3.2.3 Subjektivering.....	13
3.3 Tilknytningsteori	14
3.4 Personalets omsorgs- og relasjonskompetanse	16
4.0 Metode	18
4.1 Kvalitative og kvantitative metoder	18
4.2 Etske vurderinger.....	19
4.3 Spørreskjema: Forberedelser og bearbeidelse.....	19
4.4 Kvalitetsvurdering: Reliabilitet og validitet	20
4.5 Analyse.....	21
5.0 Funn og drøfting.....	22
5.1 Atferd som utfordrer.....	22
5.1.1 Funn.....	22
5.1.2 "Barns atferd lyver ikke"	23
5.2 Personlig relasjonskompetanse i møte med atferd som utfordrer	25
5.2.1 Funn.....	25
5.2.2 Holdninger, verdier og syn på barn.	27
5.3 Hvordan jobber personalet i møte med atferd som utfordrer?	29

5.3.1 Funn.....	29
5.3.2 “Diagnostisere systemet”.....	31
5.4 Sammendrag på drøftingsdelen.	33

6.0 Avslutning33

Litteraturliste.....36

Regelverk.....	36
----------------	----

Figurliste:

<i>Figur 1: Resultater fra Spørsmål. 3 - Hvilke atferder opplever du som utfordrende? (velg svaralternativer)</i>	22
<i>Figur 2: Resultater fra Spørsmål 4 - Hva gjør du når du møter utfordrende atferd? (velg svaralternativer)</i>	23
<i>Figur 3: Resultater fra spørsmål 6 - Hva tenker du er viktigst for å lykkes med barn som strever? (velg ett svaralternativ)</i>	26
<i>Figur 4: Noen resultater fra Spørsmål 7- I hvilken grad er du enig eller uenig i disse kommende påstandene om utfordringer i barnehagen i forhold til barns atferd?</i>	27
<i>Figur 5: Noen resultater fra spørsmålet 5 “Hvordan jobber dere i personalgruppen for å møte ulike type atferd hos barn på en god måte?”</i>	30
<i>Figur 6: Resultater fra Spørsmål 7- I hvilken grad er du enig eller uenig i disse kommende påstandene om utfordringer i barnehagen i forhold til barns atferd?</i>	30

Vedleggsliste:

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vedlegg 2: Analyse

Det du sier om meg
Det du tror om meg
Slik du er mot meg
Hvordan du ser på meg
Hva du gjør mot meg
Hvordan du hører på meg
.... Slik blir jeg.
(Ukjent forfatter)

1.0 Innledning

Voksne arbeider tett med barna i barnehagen, og tilbringer mye tid sammen med dem. De stilles daglig overfor situasjoner der atferd hos barn utfordrer deres kunnskaper, holdninger og relasjonskompetanse. Profesjonelle tidsskrifter for barnehagepersonalet, faglitteratur og ikke minst i media, kan man lese om barns atferd som utfordrer. Med et enkelt søk på internett finner vi raskt artikler om “utfordrende barn”. Å si at barn er utfordrende, er negativt ladet og gir barn en egenskap eller karakteristikk som kan stemple eller stigmatisere barnet (Kinge, 2015, s. 10). Utfordrende atferd kan være en indikasjon på at barnet ikke klarer å uttrykke sine behov. I vår oppgave ser vi utfordrende atferd ikke nødvendigvis som et tegn på at barnet har en diagnose eller utviklingsproblem, men som barnets måte å kommunisere med omgivelsene.

Gjennom praksis i utdanningen og på arbeidsplassen har vi erfart at atferd hos barn oppfattes som utfordrende for noen voksne. Måten voksne ser på atferden varierer. Vi har dessverre opplevd situasjoner hvor voksne har misforstått, behandlet urettferdig, krenket og straffet barn på grunn av dens atferd. Hvordan atferden blir møtt avhenger i hovedsak av den voksnes tilnærming og dens relasjonskompetanse. Det er voksnes ansvar å hjelpe barnet og å finne årsaken til hva som utløser den utfordrende atferden hos barnet. Vi mener altså at barna ikke er utfordrende, men har det vanskelig. Barn, uansett atferd, skal bli behandlet respektfullt, og voksne i barnehagen skal være en trygg base for å veilede barn gjennom vanskelige situasjoner.

Vi ønsker derfor å belyse betydningen av personalets ansvar i relasjon med barn for å se bak atferdsuttrykk, for å forstå og møte barnet med atferd som utfordrer og for å støtte barnet der det er.

For å få tilgang til meninger, erfaringer, og opplevelser blant personalet i barnehagen har vi valgt å bruke både kvalitative og kvantitative metoder i spørreskjemaundersøkelse.

1.1 Tidligere forskning

Børhaug- rapporten fra 2018 synliggjør sin forskning et grunnleggende spørsmål om hvordan barnehagelærerne ser på barn og barndom i barnehagen. De fant ut at selve kjernen i synet på barn i dag tar utgangspunkt i at barn blir delaktige gjennom kroppslige og verbale uttrykksformer. Barna blir behandlet med anerkjennelse av voksne som forsøker å tolke barns meningsskaping ut fra deres væremåte og uttrykk (Børhaug et.al., 2018, s. 43). Vi støtter oss også til Bae (2007) og Sommer (2014) sitt arbeid der barn har, som menneske fra de er født, rett til å bli møtt som subjekt, og har en helt sentral plass ved barnehagepersonalet sin profesjonalitet. Der vi viser til tilknytning støtter vi oss til forskerteamet til Ainsworth som undersøkte om barnets tilknytning til omsorgspersonen. Det har også vært nyttig å ha Kinge, Drugli, og Lund å vise til temaet atferd som utfordrer.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Utfordrende atferd kan bli utløst av mange ulike årsaker. Vi ønsker å undersøke betydningen av å være den trygge voksne for å støtte barn når de har det vanskelig, og av relasjons- og tilknytningskompetanse i personalgruppen i møte med utfordrende atferd hos barn. Det er viktig å belyse verdien av gode holdninger, kompetanse, relasjoner og tilknytning til barn og voksne. Å være bevisst på dette bidrar til å se utfordrende atferd i en mer forståelsesfull og støttende kontekst. Med hjelp av spørreskjema undersøker vi hvilke atferder som utfordrer barnehageansatte mest, men også hvilke metoder barnehagepersonalet opplever som gode i møte med atferd som utfordrer. Tilknytning kan være en nøkkel for hvordan voksne kan støtte barn i vanskelige situasjoner. Vi ønsker å få frem forståelse av atferd som utfordrer, betydning av relasjons- og tilknytningskompetanse, og bruke solskinnshistorier fra spørreskjemaundersøkelsen for å inspirere personalet i barnehage.

Problemstillingen vår er **“Hvordan bruker personalet sin relasjon- og tilknytningskompetanse i møte med utfordrende atferd hos barn?”**

1.3 Begrepsavklaringer

I denne delen vil vi først gi begrepsavklaringer av de sentrale begrepene i vår problemstilling, deretter si noe om oppgavens oppbygging, og til slutt nevne relevante lovbestemmelser og forskrifter. Vi vil avklare fire begreper som er relevante og som går igjen gjennom oppgaven:

personalet, relasjon og tilknytning, utfordrende atferd og kompetanse. Disse er vide begreper og vi må gjøre valg og avgrense oss. Vi gjør først rede for personalet og hvordan vi benevner dem i vår oppgave. I begrepene relasjon og tilknytning har vi søkelyset på samspillet mellom barn og personalet i barnehagen. Vi gjør deretter en begrepsavklaring på hva som er utfordrende atferd. Til slutt har vi valgt under kompetanse å begrense oss til personlig og relasjonskompetanse.

1.3.1 Personalet

Vi benytter i vår oppgave begrepene personalet, barnehageansatte, men også voksne for å nevne de personene som arbeider med barn i barnehagen, uavhengig av kompetanse og utdanningsbakgrunn. Med begrepet “voksen” mener vi en barnehageansatt sett på i barneperspektivet eller når det er behov for å skille mellom barn og voksen. De som jobber med barn i barnehagen er ikke “bare en voksen”, men en barnehageansatt som er ufaglærte og faglærte, barnehagelærere, pedagogiske ledere eller styreere.

1.3.2 Relasjon og tilknytning

Førstelektor i pedagogikk Torkjell Sollesnes (2018, s.69) definerer relasjon som en samspillsarena der begge parter bidrar på sitt nivå, selv om de kan ha forskjellige roller. Relasjon er samspill mellom to eller flere personer som påvirker hverandre. For May Britt Drugli (2017, s. 143), norsk pedagog og professor i pedagogikk, består relasjon av en gjensidig kommunikasjon, kunnskap om hverandre, forventninger og samspill mellom to parter over tid. Drugli (2017, s.43) definerer tilknytning som det sterke følelsesmessige båndet som barnet etablerer til sine nærmeste omsorgspersoner som gir dem fysisk og emosjonell omsorg. Tilknytning kan være en selvopplevelse som blir regulert av følelser overfor andre, og der de er en gjensidig opplevelse mellom en selv og den andre (Askland & Sataøen, 2019, s. 59). Hvordan omsorgspersoner ivaretar og møter barn er grunnleggende for relasjonen og tilknytning. For å bygge trygge tilknytninger trenger små barn mye tid sammen med omsorgspersoner som er sensitive og oppmerksomme (Drugli, 2017, s. 43). Foreldre er de absolutt viktigste tilknytningspersonene til barnet, mens personalet i barnehagen kommer som gode omsorgspersoner nummer to. Når barn trenger ekstra støtte i barnehagen, skal de oppleve trygge, varme og kjærlige voksne som en trygg base. Å bli en trygg tilknytningsperson avhenger av personlige egenskaper, relasjonskompetanse, erfaringer og opplevelser gjennom livet.

1.3.3 Utfordrende Atferd

Kinge (2015, s. 11) beskriver atferd som kommunikasjon. Atferd er et språk, en form for handling eller reaksjon. Det er en bevisst eller ubevisst respons på interne faktorer som følelser og tanker,

og eksterne faktorer som omgivelser eller interaksjon med andre mennesker. Med atferd formidler barna hvordan de opplever en situasjon.

Sollesnes (2018, s. 42) definerer atferd som vanskelig når handlinger går utover noe eller noen andre. Det er «en type atferd som omgivelsene finner det vanskelig å forholde seg til, og som uttrykker en vansker det aktuelle barnet trenger hjelp med» (Sollesnes, s. 35). Utfordringen kan være å se og forstå de underliggende og indirekte budskapene som ligger bak atferden. Sollesnes skriver om vanskelig atferd, men vi har valgt å bytte ut “vanskelig” med begrepet utfordrende. Slik vi ser det, er ikke barn vanskelig, men det er måten barnet uttrykker seg på, som kan være utfordrende. Å si at barn er utfordrende, er negativt ladet og gir barn en egenskap eller karakteristikk som kan stemple eller stigmatisere barnet (Kinge, 2015, s. 10).

1.3.4 Kompetanse

Begrepet kompetanse kommer fra latinsk *competentia*, og betyr sammentreff eller skikkethet. For sosiologen Greta Marie Skau (2017, s. 57), betyr det å være kompetent at man er skikket eller kvalifisert til det man gjør. Det er et sammentreff mellom en persons skikkethet og oppgavens karakter. Skau (2017, s.57) forklarer videre at, i en juridisk forstand, vil det si å være kompetent at noen har de nødvendige kvalifikasjonene til å fylle en stilling og ivareta bestemte oppgaver.

Profesjonell kompetanse er nødvendige og hensiktsmessige kvalifikasjoner i utøvelsen av et yrke (Skau, 2017, 57). Ifølge Skau (2017, s. 74) er personlig kompetanse en form for kompetanse som er knyttet til livserfaring og dermed vanskelig å definere. Den utvikles gjennom hele livet og er vanskelig å lese seg til. Det handler om hvem vi er som personer, både overfor oss selv og i vårt samspill med andre, om hvem vi lar andre få være i møtet med oss, og om hva vi har å gi på et mellommenneskelig plan. Voksne er barnas veiledere, spesielt de første årene. Personalets personlige relasjonskompetanse blir synlig gjennom holdninger og handlinger, og er avgjørende i møte med barna i barnehagen. Personalet skal være trygge og kompetente voksne som har kunnskap for å tilpasse seg barns individuelle behov for å finne løsninger på de utfordringene barna møter.

1.4 Oppgavens oppbygning

For å gi flyt i oppgaven, har vi strukturert oppgaven med titler og undertitler, og hver del har en innledning som vil gi leseren et innblikk på hva som blir presentert. Innledningen inneholder en presentasjon av vår problemstilling, begrepsavklaringer, og en presentasjon av lovbestemmelser og forskrifter som er relevante til vår oppgave. Resten av oppgaven er delt som følgende: teoretisk

bakgrunn, metoder, og presentasjon av funn og drøfting. I kapittel 3 presenterer vi den teoretiske bakgrunnen. Relevant teori er bygget på begrepsavklaringer og er utgangspunktet til drøftingen av problemstillingen. I kapittel 4 begrunner vi metodene vi har valgt, med etiske vurderinger. Videre har vi beskrevet hvordan vi har forberedt og bearbeidet spørreskjemaundersøkelse, kvalitetsvurderinger, og analysert våre funn. Kapittel 5 er delen der vi presenterer og drøfter de tre viktigste hovedfunn som er mest relevante for å belyse vår problemstilling. For å gjøre det enklere å se sammenheng mellom funn og teori, har vi delt funn og drøfting i tre underkapitler: "Atferd som utfordrer", "Holdninger, verdier og syn på barn", og "personalets kompetanse". Vi drøfter hvert hovedfunn i lys av teoretisk bakgrunn, med et glimt av respondentenes solskinnshistorier. Avslutningen er en oppsummering av oppgaven, og vil synliggjøre koblingen mellom alle delene i oppgaven.

2.0 Lovbestemmelser og forskrifter

Rammeplanen for barnehagen fra 2017 og barnehageloven ligger til grunn, og alle som jobber i barnehage er lovpålagt å følge kravene og forventninger som styringsdokumentene inneholder. Styringsdokumentene gir rammene for faglig innhold i barnehagehverdagen med plikter som «personalet skal» eller «barnehagen skal». Personalet og barnehagen er ansvarlige for å gi barna den pedagogiske kvaliteten i det daglige tilbudet, for å ivareta barnas behov og interesser, og for å sikre barn omsorg.

Nedfelt i FN's barnekonvensjon, innlemmet i 2003 i norsk lov, står det om prinsipper om respekt for enkeltindividets integritet og rett til å ytre seg om forhold som angår eget liv. I barnehageloven (2005, § 1) står det at barn i barnehagen skal møtes med respekt og at barnehagen skal være et trygt sted hvor barna kan etablere fellesskapsfølelse og vennskap. I rammeplanen (KD, 2017, s. 15) står det at «et kompetent pedagogisk personal er en forutsetning for et barnehagetilbud av god kvalitet» og at "alle barn skal møtes som individer, og at det skal være rom for at barn har ulike forutsetninger". Disse kravene innebærer at personalet i barnehagen skal ha nok kunnskap og kompetanse for å respektere barns ulikheter og væremåter. Personalet skal være bevisst på egen handling. Det står også i rammeplanen (KD, 2017, s. 11) at barna skal støttes i det å mestre motgang, hvordan de skal håndtere situasjoner og lære å bli kjent med egne og andres følelser, og at personalet skal legge aktivt til rette for omsorgsfulle relasjoner mellom barna og personalet, og mellom barna, som grunnlag for trivsel, glede og mestring (KD, 2017, s. 19). Det er personalets rolle å gi barna opplevelse av å være betydningsfulle i barnehagens fellesskap, og å støtte barna i å utvikle sosial kompetanse.

3.0 Teoretisk bakgrunn

I teoridelen har vi valgt å løfte frem relevante teorier som vil belyse vår problemstilling. Det er flere typer atferd som kan oppleves utfordrende for personalet i barnehagen. Ut ifra svarene i spørreskjemaet er det to typer atferd som respondentene opplever som mest utfordrende. Derfor velger vi, i første del, å begrense oss til utagerende og innagerende atferd. I andre del vil vi gjøre rede for “syn på barn” der paradigmeskiftet, det kompetente barnet, og subjektivering er de mest sentrale teoriene til vår problemstilling. I den tredje delen ser vi på betydningen av personalets personlige og relasjonelle kompetanse i møte med barn. Til slutt ser vi hvordan tilknytningsteori og objektrelasjonsteori henger sammen og hvor viktig de er for å forstå samspill mellom voksne og barn i barnehagen.

3.1 Atferd som utfordrer personalet

Kinge (2015, s. 10) sier at barns reaksjoner og atferdsuttrykk er kommunikasjon, og har alltid en logikk for barnet selv. Atferden er en måte å kommunisere, å være og å uttrykke seg på. Atferd som ikke er forventet, eller som er utenfor normalen, kommer i konflikt med omgivelsene og kan oppleves som utfordrende. Ingrid Lund (2012, s. 22), førsteamanuensis ved Universitetet i Agder, definerer atferd som utfordrende for omgivelsene når atferden hindrer samarbeid, skaper utrygghet, bryter med forventet atferd og setter en begrensning for åpen kommunikasjon og samarbeid. Voksne kan komme til å kjenne for eksempel på følelser som irritasjon, frustrasjon og oppgitthet. Dette er følelser som er naturlige for alle og det er personavhengig å definere atferden som ønsket eller uønsket. Kinge (2015, s.10) løfter videre spørsmålet om hva det er som igangsetter følelser og reaksjoner hos voksne. Faren er at voksne legger ansvaret over på barnet og at de selv ikke tar ansvar for sine følelser og reaksjoner (Kinge, 2015, s.10). Det er derfor viktig å være bevisst på at det ikke er barnet som utfordrer, men atferden.

Brandtzæg (2014, s. 125) nevner at atferd til de aktive, livlige og impulsive barna, og de rolige og tilbaketrukne barna kan oppleves krevende for voksne. Barns atferd kan ses i sammenheng med barnets sosiale kompetanse. Atferd som utfordrer kan være innagerende eller utagerende, og kan uttrykke seg i form av aggresjon, sinne, stillhet, manglende evne til å følge regler eller til å samarbeide med andre. Kinge (2015, s.7) skriver at noen strever med de “såkalte utagerende barna” som uroer, tester grenser, ødelegger og forstyrrer. Andre strever mer med de “stille og innadvendte barna”, som det kan være vanskelig å komme innpå, som gir lite i kontakt, og som det kan være utfordrende å forstå og aktivisere. Barn med utagerende atferd kan oppleves som veldig

fysiske, aggressive og ute av kontroll for de som er rundt dem. Det kan være barn som har behov for å bevege seg mye og lenge, og de som blir ville hvis de må sitte lenge stille, men som ellers fungerer godt, eller barna som ser ut til å aldri finne roen inne i seg selv. Det er lett å ha søkelys på utagerende atferd, fordi den er mer synlig, kan provosere og kan irritere voksne i større grad og som kan være svært utfordrende å være sammen med for både store og små. Den innadvendte atferden kommer lettere i skyggen fordi “de stille barna” holder følelsene sine inni seg. Barn med innadvendt atferd kan lett bli usynlige og velger ofte å isolere seg fra andre.

Sollesnes (2018) sier at vanskene barnet har, kan være av forskjellige årsaker. Barn, med sine egenskaper og sitt temperament, kan reagere forskjellige på omgivelsenes krav og forventninger og kan vekke følelser for den som tar imot budskapet. Barnas reaksjonsmåter og væremåter kan være en indikator på hvordan “systemet” fungerer. Systemet er i denne sammenheng barnehagen med de kravene og forventningene som omgir barna. Dette er noe som Kinge (2015, s.39) fremhever med å si at «vi kan være mindre opptatt av å diagnostisere barnet og legge hele belastningen der, og mer opptatt av å diagnostisere systemet» (Ericsson sitert i Christiansen, 2009, s. 205). Med å “diagnostisere systemet” mener Kinge at det innebærer å analysere og betrakte barnehageansatte som en sentral part i barnets hverdag, en må se på de rammene som vi tilbyr barn, og ha søkelys på at ansatte og tiden i barnehagen ikke bare er medvirkende, men er også med å avgjør hvordan barn har det.

3.2 Syn på barn

3.2.1 Paradigmeskifte: Fra objekt til subjekt.

Synet på barn og barndom er stadig i endring, og står ikke stille. Det endrer seg i takt med verden som vi lever i. Dion Sommer (2003), professor i utviklingspsykologi, kaller endringen i synet på barn for paradigmeskifte. Sentralt i endringen er at barn ikke bare sees som objekter som skal formes, men som subjekt helt fra begynnelsen av livet. Sommer (2014) understreker at barn utvikler seg i samspill med andre barn og utvikler relasjoner til andre. Han mener at barnas sosiale og emosjonelle sider burde få større plass og at personalet i barnehagen bør ha et helhetlig syn på barn, som unike individer med ulike meninger, tanker og følelser. Ifølge Lillemyr (2011) er barndommen et kjennemerke i en verdifull fase av livet. Barndommen vil også være preget av personalets pedagogiske grunnsyn.

I artikkelen til Berit Bae (2007), pedagog og professor emerita i barnehagepedagogikk, understreker Schultz Jørgensen, professor i sosialpsykologi, at det å bli møtt som et subjekt er en rettighet barn

har som menneske fra de er født. Det er små barns kroppslig uttrykksformer, nonverbalt og verbalt, personalet må ta utgangspunkt i hvis de vil forsøke å ivareta deres rettigheter som deltagende subjekter i barnehagen. Dette er noe som Børhaug-rapporten (2018) setter søkelys på. Børhaug-forskningsteamet spør et grunnleggende spørsmål om hvordan barnehagelærerne ser på barn og barndom i barnehagen. De fant ut at selve kjernen i synet på barn i dag tar utgangspunkt i at barn blir delaktige gjennom kroppslige og verbale uttrykksformer. Barna blir behandlet med anerkjennelse av voksne som forsøker å tolke barns meningsskapning ut fra deres væremåte og uttrykk (Børhaug et.al., 2018, s. 43).

3.2.2 Det kompetente barnet

Som nevnt har synet på barn endret seg mye om en ser femti til hundre år tilbake i tid. I barnehagen er det viktig at vi reflekterer rundt hvordan vi ser på barn og barndom. Leif Askland og Svein Ole Sataøen (2019) viser nye tilnærminger til å forstå små barns oppvekst. Tidligere var blikket på barn og barndom mest fokusert på å se hva barnet manglet og å utvikle barnet. "The child as becoming" blir i dag sett på som gammelt og utdatert. I nyere tid ser forskningen på "barnet som deltaker i sitt eget liv", "the child as being" (Askland & Sataøen, 2019. s.13). Fokuset er flyttet fra hvordan barnet utvikler seg innenfra, til hvordan barnet utvikler seg i samspill med mennesker og omgivelsene. Sett i lys av ny kunnskap er barnet anerkjent som "det kompetente barnet", forskende, undrende, kompetente, konstruerende og fra fødselen av. De er aktive deltakere og aktører i de omgivelsene og den verden de lever i (Askland og Sataøen, s.14).

3.2.3 Subjektivisering

Berit Bae (2007) skriver i sin artikkel "å se barn som subjekt" at den enkelte skal møte barn som et individ som kan forholde seg til seg selv, med rettigheter i forhold til egne tanker og følelser. Synet som vi har på barn og barndom vil ta utgangspunkt i våre kunnskaper om barn og de holdningene som vi har i forhold til dem.

For Gert Biesta (2011), professor i pedagogikk, er hovedoppgaven for alle pedagogiske institusjoner å gi individer mulighet til å bli til i verden. Å bli til i verden handler ikke bare om selvutfoldelse. Det handler også om å trå inn i den sosiale og den relasjonelle verden. Dette innebærer å gi oppmerksomhet til det enkelte barnet og barnets tanker og følelser. Det må gis plass til at barnet kan reagere på sin egen unike måte (Biesta, 2011). Barn skal utvikle seg til å bli autonome mennesker, ikke for det samfunnet ønsker en skal bli eller være, men for den en er. For å forklare dette, deler Biesta omdanningsprosessene i tre dimensjoner: kvalifisering, sosialisering og subjektivisering. Gjennom kvalifisering utvikler barn ferdigheter, kunnskap, forståelse og dømmekraft, som skal

gjøre barn i stand til å ta ansvarlige avgjørelser i ulike sammenhenger i livet. Sosialisering er undervisning av normer, verdier, tradisjoner og praksis på en sosial måte. Barn blir sosialisert inn i kulturen de er del av. Subjektivering beskriver hvordan barn og unge utvikler seg til å bli unike, autonome og reflekterende subjekt. Ifølge Biesta kan subjektivering sees på som det motsatte av sosialisering. Der sosialisering handler om å lære seg normer og verdier som gjelder for det fellesskapet en er en del av, sier subjektivering noe om veien mot å bli et selvstendig og unikt subjekt (Biesta, 2011, s. 32).

Biesta (2011, s.86-87) synliggjør hvordan subjektiviseringsbegrepet kan hjelpe når noe som allerede er etablert blir forstyrret. Dette kaller han for "forstyrrelsens pedagogikk". Biesta mener at forstyrrelsen kan koble menneskers frihet og likeverd til å gi sin mening for å utvide fellesskapet, som et viktig innspill til forandring. Han understreker verdien av å la slike forstyrrelser komme til syne for å øke kvaliteten på det pedagogiske arbeidet.

3.3 Tilknytningsteori

"Tilknytning er en relasjonsprosess. Det er særlig tre faktorer som ser ut til å være særlig viktige i denne prosessen: sensitiviteten omsorgsgiverne viser overfor barnets emosjonelle uttrykk, barnets temperament og omsorgsgivernes barndomserfaringer" (Askland og Sataøen, s. 60).

Askland og Sataøen (2018, s. 55) skriver at objektrelasjonsteorien henger tett sammen med tilknytningsteorien, og at de er vanskelig å skille fra hverandre. Begge er viktig for å få en bedre forståelse av samspill i forhold til den menneskelige utviklingen. Donald Winnicott, en av objektrelasjonsteoretikerne, mener at begrepet objekter er den eller de personene man har et nært følelsesmessig bånd til. Objektrelasjonsteorien tar utgangspunkt i forbindelse med samspill og i kvalitetene den voksne må ha for å legge til rette for et godt grunnlag tidlig i barndommen. Askland og Sataøen (2018) fremhever at barn har behov for å være i relasjon med andre medmennesker, og har behov for å bli møtt, sett og hørt.

Foreldre er absolutt de viktigste tilknytningspersonene til barnet. Mor og far blir en trygg base som barnet kan finne tilbake til og bruke i utforskingen av verden omkring seg. Begrepet "trygg base" er sentralt i Bowlbys tilknytningsteori. John Bowlby (1988) i Barsøe (2010, s. 51), britisk psykiater, mener at barnet, fra fødselen av, er biologisk predisponert for å bruke sine omsorgspersoner som en trygg base, som det kan utforske ut fra og søke nærhet ved behov. Barna tilbringer mye tid i barnehagen og det er av stor betydning at barna møter faste, stabile og omsorgsfulle

barnehageansatte, som en trygg base. Fra den trygge basen kan barnet gå ut i verden for å utforske, og vende tilbake i visshet om at de er møtt velkommen.

Den amerikansk-canadiske psykologen Mary Ainsworth jobbet som en del av Bowlbys forskerteam og undersøkte barnets tilknytning til omsorgspersonen. Ainsworth ønsket å utføre en studie, med navnet «a strange situation» – eller fremmedsituasjonen, der lager en annen setting enn hjemme, hvor barnet blir først adskilt fra mor, for så å bli gjenforenes etter en kort stund (Sommer, 2014, s. 206-207). Resultatene i prosjektet til Ainsworth kunne vise til tre kategorier: trygg tilknytning, utrygg tilknytning og ambivalent tilknytning.

For å oppnå trygg tilknytning må barnet erfare at omsorgsgiver er fysisk og emosjonelt tilgjengelig, hører, forstår og ønsker å hjelpe. “Den trygge tåler å være usikker, og kan folde ut sin nysgjerrighet overfor andre. Når tryggheten åpner for undring og flere perspektiver, kan vi forstå bedre, og dermed bli enda tryggere. Det er en god sirkel” (Skårderud, 2009, i Askland & Sataøen, 2009, s. 59). Trygg tilknytning har en sammenheng med at barnet har blitt møtt med sensitivitet, aksept, tilgjengelighet og samarbeid fra de voksne rundt seg (Barsøe, 2010, s. 52). Trygg tilknytning er en forutsetning for å utvikle evnen til å regulere følelser, ha bedre sosial kompetanse og for å lettere utvikle vennskap. Utrygg tilknytning er preget av at omsorgspersonene ikke er sensitive for barna sine behov, ikke ser eller hører barna, og heller ikke greier å fange opp signalene barna sender ut. Barn med utrygg tilknytning kan risikere at deres følelsesmessige utvikling kan ta skade. De kan også oppleve at samspillet med omsorgspersonene skjer på de voksne sine premisser. Ambivalent utrygg tilknytning er når omsorgspersonene ikke greier å skille egne opplevelser fra barnets, og at de “vet” hvordan barnet har det. Barn som har ambivalent/utrygg tilknytning viser ofte lite utforskertrang og manglende evne til å bevege seg vekk fra omsorgspersonene sine. De søker kontakt hele tiden, og blir veldig fortvilet når de blir forlatt. Den ambivalente/utrygge tilknytningen handler om at barnet er usikkert på omsorgspersonens tilgjengelighet.

Barnets første år er særlig kritiske for videre utvikling (Killén, 2009). I denne perioden dannes det i barnet en grunnleggende tillit eller mistillit til omverdenen, avhengig av hvordan deres omsorgspersoner møter barnets grunnleggende behov, både fysiske og psykiske. Desorganisert tilknytning er et spill mellom barn og omsorgsgiver som baserer seg på frykt. At omsorgspersonen er fysisk og psykisk utilgjengelig i lang tid, og blir en skremmende og utrygg havn, som igjen fører til uro hos barnet. Konsekvensen av denne type tilknytning vil gjøre barnet usikker på hvordan omsorgspersonen vil reagere. Killén (2009) skriver at barnet befinner seg i en uløselig, paradoksal situasjon ved en slik tilknytning. “Den personen som de har behov for trøst og

omsorg fra, er også den personen det er redd for. Nærhet utløser frykt snarere enn trygghet". Barn med desorganisert tilknytning er ofte ute av stand til å håndtere sin angst som er forårsaket av manglende tilknytning. Shore og Shore i Drugli (2017, s. 43) refererer til hjerneforskning som viser at barnet utvikler seg, sosialt og kognitivt, i samspill med en empatisk tilknytningsperson som kan hjelpe til å regulere følelsene sine. Derfor er det grunn til å tro at barnehagen må legge forholdene til rette for at de yngste barna skal kunne knytte seg til en trygg voksen. Ved å ha et bevisst søkelys på følelser som tema i barnehagen kan personalet fremme barnets emosjonelle kompetanse (Drugli, 2017, s. 39).

3.4 Personalets omsorgs- og relasjonskompetanse

3.4.1 Personlig kompetanse

Ifølge sosiologen Greta Marie Skau (2017, s. 53) er den personlige kompetansen til barnehageansatte avgjørende for kvaliteten på arbeidet og for relasjoner. Skau (2017, s. 54) definerer den personlige kompetanse som de kvalitative kunnskaper som ikke lar seg måle, telle eller veie, men som er en nødvendig del av den profesjonelle kompetanse. Personlige kompetanse innebærer personlige egenskaper, verdier og holdninger, som for eksempel empati, kjærlighetsevne, sosial intelligens, humor, forståelse for barnas behov. Personlig kompetanse er en viktig faktor i barnehagens arbeid med å skape en trygg og utviklende oppvekst for barna, og kan ha en stor innvirkning på barns sosiale, emosjonelle og kognitive utvikling. Barnehageansatte som har høy personlig kompetanse, har en god evne til å støtte og utfordre barna i deres læring og utvikling, til å skape en atmosfære som fremmer selvtillit, selvstendighet og kreativitet, og til å håndtere utfordringer og stress på en profesjonell måte.

3.4.2 Kompetansetrekanten

Skau (2017) har utviklet teorien "kompetansetrekanten" for å forstå hvordan kompetanse utvikles gjennom interaksjon. Trekanten består av tre sider: person, oppgave og omgivelser. Personen representerer individets egenskaper og ferdigheter, og inkluderer deres personlige kompetanse, kunnskap og erfaringer. Oppgaven representerer de aktivitetene personen utfører, og inkluderer deres arbeidsoppgaver, utfordringer og læringsmål. Omgivelsene inkluderer alt som påvirker personens arbeidsforhold, for eksempel organisasjonskultur, samarbeidsrelasjoner og teknologisk infrastruktur. Ifølge Skau (2017, fra s. 58) interagerer person, oppgave og omgivelser med hverandre for å utvikle kompetanse. For eksempel kan en barnehageansatt med høy personlig kompetanse utføre sine oppgaver mer effektivt, og få større utfordringer og muligheter for læring og

utvikling, hvis omgivelsene er støttende og konstruktive. På samme måte kan en person utvikle sin personlige kompetanse og ferdigheter gjennom å utføre oppgaver som utfordrer dem, og være omgitt av et lærende miljø.

3.4.3 Barnehageansatte som omsorgspersoner

Som nevnt tidligere og ifølge Drugli (2017, s. 43) er foreldre de absolutt viktigste omsorgspersonene til barnet. Barn tilbringer mye tid i barnehagen, og barnehageansatte kommer som gode omsorgspersoner nummer to. Når barn trenger ekstra støtte i barnehagen, skal de oppleve trygge, varme og kjærlige voksne som en trygg base. Drugli (2017, s.18) mener at det er alltid voksne som skal tilpasse seg barnets behov, ikke motsatt. Det vil si at uansett hvor vanskelig det eventuelt oppleves å være i samspill med barnet, er det den voksne som må jobbe med seg selv, og sikre kvaliteten i relasjon basert på barnets behov. Når personalet bruker kunnskap om relasjoner og tilknytning er de med å bygge en trygg tilknytning som gir barnet mulighet til å utvikle seg. Barsøe (2010. s.11) sier at barn som blir møtt med anerkjennelse i barnehagen, har gode forutsetninger for læring og utvikling. Barns utvikling er avhengig av hvordan voksne som omgir dem, møter dem, og hvordan de tolker barns ulike kommunikasjonsformer og uttrykk. Barn uttrykker seg både verbalt og kroppslig, og noen ganger kan atferden utfordre samspill med andre barn eller voksne.

Relasjonen etableres når to mennesker samhandler med hverandre. Gode relasjoner karakteriseres ofte av gode tillitsforhold. Smith, i Drugli (2019, s.44), hevder at etter hvert som barnet opplever nærhet til omsorgspersoner, vil det gi en følelse av trygghet, og hjelpe barnet i regulering av vanskelige følelser. Relasjonsmønster hvor barn møtes primært som objekt og med manglende respekt for deres opplevelser og perspektiver, fører til ulike varianter av psykiske forstyrrelser, kontaktløshet og svekket selvfølelse. Bae (2007) sier at i relasjoner hvor barns subjektivitet krenkes, kan det føre til hensynsløshet og mobbing. Personalets relasjonskompetanse er avgjørende i relasjon med barn som viser utfordrende atferd.

4.0 Metode

Begrepet metode stammer fra det greske ordet *methodos* som betyr å følge en bestemt vei mot et mål, en forskning. Olav Dalland (2017, s. 51-54) beskriver metoden som et redskap til en undersøkelse. Metoden forteller oss noe om hvordan vi bør gå til verks for å fremskaffe eller etterprøve kunnskap. I denne delen vil vi først redegjøre for to typer metoder som kan brukes for å samle inn relevante data for undersøkelsen: kvalitative og kvantitative metoder. Videre beskriver vi hvordan vi har valgt, forberedt og bearbeidet metodene våre. Vi skriver deretter om etiske vurderinger, kvalitetsvurderinger med fordeler og ulemper med valgt metoder. Til slutt kommer vi til en beskrivelse av prosessen i analysen.

Det er også hensiktsmessig å få frem at våre erfaringer, fra arbeidsliv og praksis, gir oss en forforståelse av tematikken, og kan derfor farge vår tolkning og analyse. Vi baserer oss på respondentenes svar og teori, og vi prøver å holde oss så nøytrale som mulig.

4.1 Kvalitative og kvantitative metoder

Ifølge Dalland (2012, s. 52) bidrar kvalitative og kvantitative metoder på hver sin måte til en bedre forståelse av det samfunnet vi lever i, og av hvordan enkeltmennesker, grupper og institusjoner handler og samhandler. Den kvantitative metoden handler om å samle inn nøyaktige målbare enheter, og om å gi mulighet til å generalisere resultater. "Det eneste som teller, er det som kan telles" kan være en grunnholdning i en kvantitativ studie (Løkken & Søbstad, 2017, s. 34).

Kvalitativ betyr «verdi, art eller beskaffenhet», i denne formen for analyse ser en på egenskapene til de som studeres (Løkken & Søbstad, 2017, s. 34). Den kvalitative metoden tar sikte på å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måle (Dalland, 2012, s. 52). Kvantitative og kvalitative metoder står i et komplementært forhold til hverandre og utfyller hverandre. Kvantitativ metode viser det store bildet, med lukkede og ferdigstilte svar, og kvalitativ metode tilfører detaljer, med en menneskelig stemme til svarene. De kan kombineres for å skape et større bilde på det som undersøkes.

Den kvantitative metoden hjelper oss å samle inn informasjon, med forhåndsbestemte spørsmål som er relevante til vårt tema. De åpne svarene som er innhentet, gjør det mulig å ta avgjørelser basert på objektive meninger fra respondentene. Vi benytter begge metodene i vår oppgave for å forske i dybden og i bredden. De kvalitative spørsmålene vil gi mulighet for mer innsikt og begrunnelser av svarene på de kvantitative resultatene i undersøkelsen (Løkken & Søbstad, 2017, s. 38). Vi ønsker å få tilgang til respondentenes tanker, og derfor bruker vi spørsmål med både flere svaralternativer,

åpne spørsmål, og en serie påstander med graderte alternativer. Vi bruker også kvantitative metode med lukkede og ferdigstilte spørsmål. Disse gir oss en målbar måte å sammenligne svarene. Den kvalitative metode er de åpne spørsmålene, som gir respondentene mulighet til å svare med egne ord. Disse svarene med egne ord og innsamling av solskinnshistorier gir oss en menneskelig stemme om hva respondentene tenker og mener. Glimt av solskinnshistorier bruker vi som eksempler og inspirasjonskilder i oppgaven.

4.2 Etske vurderinger

Når det gjelder etiske hensyn, har vi ikke innhentet sensitiv informasjon eller lagret personopplysninger. Derfor trengte vi ikke å søke godkjenning fra NSD. Spørreskjemaet blir laget gjennom HVL sitt eget system - SurveyXact - som er helt anonymt og som ikke lagrer digitale fotspor. Det vil si at respondentenes informasjon, IP-adresse eller e-post ikke kan identifiseres. Vi var også nøye med å ivareta personvern, og vi spurte ikke respondentene om personlig informasjon. Vi sendte spørreskjema per e-post til mange barnehager, med et informasjonsskriv (vedlegg 1) som forklarte hva prosjektet vårt gikk ut på, og at all data ville bli anonymisert. Vi presiserte i tillegg om å bruke fiktive navn på personer eller barnehagen hvis de benytter seg av åpne svar eller solskinnshistorier.

4.3 Spørreskjema: Forberedelser og bearbeidelse

I denne oppgaven har vi brukt spørreskjema som metode. Vi har reflektert sammen hvordan undersøkelsen kan gjennomføres fra start til slutt. I hele prosessen måtte det stadig tas valg om hvem skulle bidra i undersøkelsen, om utforming av spørsmålene, hvilke type spørsmål som egner seg mest, og om hvordan svarene kan analyseres og formidles. Hensikten er å få informasjon rundt vårt tema som gir oss innsikt i individuelle erfaringer og meninger i barnehagepersonalet. Vi lagde et digitalt spørreskjema med hjelp av programmet SurveyXact. Vi testet spørreskjemaundersøkelsen med å sende den først ut som pilotundersøkelse til flere medstudenter. Målet med dette er å vurdere kvaliteten på spørsmålene, og måle i en liten skala svarene vi fikk før hovedundersøkelsen ble sendt til 18 barnehager i forskjellige kommuner. 40 respondenter deltok i vår undersøkelse. Med tanke på vår problemstilling var det naturlig å inkludere alle som jobber tett med barn i barnehagen. For å ha et nøytralt begrep, har vi valgt å kalle de som har svart på spørreskjema for respondenter. Vi spurte respondentene om å fortelle hvem de er, og hvilken stilling de har i barnehagen. Dette for å vite om respondentene hadde ulik erfaring og utdannelse. Respondentene som deltok i spørreundersøkelsen, er både kvinner (80%) og menn (20%) i ulike aldre. Forskjellige stillinger er fordelt blant barnehagemedarbeider (25%), barne- og ungdomsarbeider (5%), barnehagelærer (20%), pedagogisk

leder (33%), assisterende styrer/styrer (8%), annet (10%), det er daglig leder, ungdomskonsulent, deltids barnehagelærerstudent og støtteressurs.

4.4 Kvalitetsvurdering: Reliabilitet og validitet

Det er viktig å ha et kritisk blikk og vurdere kvalitet over metodene som vi har brukt. Er funnene våre troverdige? Er spørreskjema godt nok? For at metodene skal gi troverdig kunnskap, må kravene til validitet og reliabilitet være oppfylt (Dalland, s. 40).

“Validitet står for relevans og gyldighet. Det som måles, må ha relevans og være gyldig for det problemet som undersøkes” (Dalland, 2017 s. 40). Validitet handler om hvorvidt spørreskjemaundersøkelsen dekker våre funn, fortolkninger og resultater. Hvilken relevans har innsamlet data for vår problemstilling? Vi ville primært nå ut til så mange som mulig og vi sendte spørreskjemaet til 18 barnehager i forskjellige kommuner. Resultatene i denne oppgaven er basert på svar vi har fått fra førti respondenter i ulike barnehagestillinger. Dette vil da si at våre resultater ikke har en stor validitet på landsbasis, men vi får allikevel nok grunnlag til å sammenligne svarene vi fikk.

“Reliabilitet betyr pålitelighet, og handler om at målinger må utføres korrekt, og at eventuelle feilmarginer angis” (Dalland, s. 40). Hvor pålitelig har vi samlet inn data? I vårt tilfelle har vi gjort et grundig arbeid i forbindelse med undersøkelsen. For å ikke svekke undersøkelsens pålitelighet, var det ikke mulig å ta «snarveier» i undersøkelsen. Datainnsamling, registrering, reinskiving, analyse eller fremstilling av funn er gjort digitalt via SurveyXact.

I etterkant av spørreundersøkelsen har vi gjort oss noen tanker. Et spørreskjema kan kjennes begrensende fordi respondentene kan velge mellom ett eller flere ferdigstilte svaralternativer. For å ikke begrense respondentene hadde spørsmålene et åpent svar der de kunne svare med egne ord. Et annet punkt som kan være vanskelig med et spørreskjema, er at respondentene lett kan falle for å velge de “riktige” svarene. Ikke fordi det er det som skjer i praksis, men fordi det er lett å velge svaret som er rett. I etterkant av prosessen har vi reflektert mye, og vi savner muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål til respondentene for å utdype svarene de valgte, som for eksempel stille spørsmål om relasjons- og tilknytningskompetanse.

4.5 Analyse

Problemstillingen til denne oppgaven handler om relasjons- og tilknytningskompetanse til personalet. Vi ønsket å undersøke hvordan den gjør seg gjeldende i møte med atferd hos barn som utfordrer personalet. Ifølge Dalland (2017, s.87-88) skal en analyse være en hjelp til å finne ut hva undersøkelsen har å fortelle, og til å gi svar som belyser problemstillingen. I starten på vår prosess mot en bacheloroppgave var tittelen på vårt spørreskjema “Personalets forståelse og håndtering av utfordrende atferd.” Underveis i prosessen har vi bestemt å endre tittel. Våre refleksjoner rundt formuleringen av temaet, setningen, og ordet “håndtering” opplevde vi tittelen som negativt ladet. Vi ble inspirert av en solskinnshistorie av en respondent (vedlegg 2, 8.9), og landet til slutt på tittelen “Hver atferd har en årsak, og det er personalets ansvar å lese den og forstå den. Hva gjør vi i møte med atferd som utfordrer?”

Vi sendte ut en spørreundersøkelse med faste og åpne svaralternativer på SurveyXact, med en svarfrist på 10 dager. Tanken var å få barnehageansatte til å svare så raskt som mulig, slik at det ikke gikk i “glemmeboken”. SurveyXact gav oss en lett oversikt over innsamlede data, og vi valgte å lese, sammenligne og kommentere alle svarene i et felles dokument. Bergsland og Jæger (2014, s. 81) skriver at analyse ikke er en isolert prosess som kommer etter at datamaterialer er samlet, men ses på som den kontinuerlige måten å tenke og jobbe gjennom hele forløpet. Analyse handler om å redusere og strukturere datamengden, skape orden og mening.

Svarene enig, delvis enig, nøytral, delvis uenig og uenig har vi også diskutert hvordan vi kan tolke. Svarene om helt enig eller helt uenig er lett å tolke, men når respondentene svarer “delvis enig, nøytral, delvis uenig» er de usikker eller vet ikke hva de skal svare. Om de er usikre på påstandene kan det tolkes som for eksempel at de ikke gjør det som påstanden hevder. Dette har ført til interessante diskusjoner og faglige samtaler. Det var i denne prosessen at vi kom frem til våre tre hovedfunn som vi vil bruke til å belyse vår problemstilling “Hvordan bruker personalet sin relasjons- og tilknytningskompetanse i møte med utfordrende atferd hos barn?”. Våre funn, atferd som utfordrer, individuell kompetanse og personalets kompetanse vil vi drøfte sammen med teori i kapittel 5.

5.0 Funn og drøfting

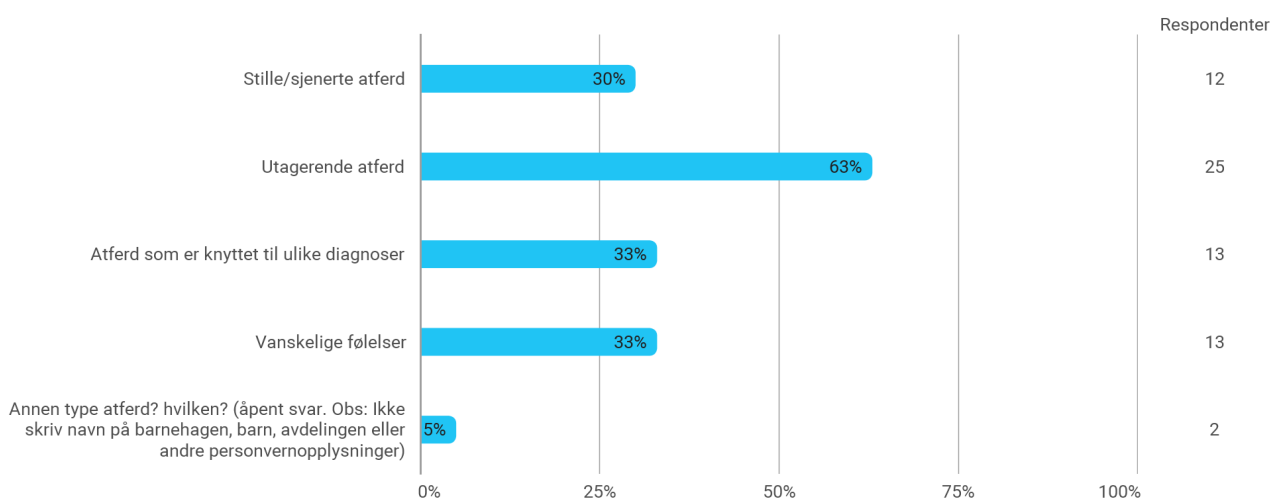
I denne delen skal vi presentere de tre viktigste funnene i spørreundersøkelsen, som utpekte seg ved at de var gjentakende svar fra spørreskjemaet, og som er mest relevante for å belyse vår problemstilling “Hvordan bruker personalet sin relasjons- og tilknytningskompetanse i møte med atferd som utfordrer hos barn?”. Vi vil derfor se hvilken atferd hos barn som utfordrer personalet. Hvordan reagerer personalet i møte med atferd som utfordrer, både på individuelt nivå, med sine holdninger og egenskaper, og på systemnivå, med felles forståelse av atferden. På slutten av vårt spørreskjema kunne respondentene skrive en solskinnshistorie, en praksisfortelling eller en erfaring som kan inspirere og fremheve de positive sidene ved atferd som kjennes utfordrende for barnehageansatte. Vi bruker glimt fra solskinnshistorier som eksempler og inspirasjonskilder i drøftingene våre.

5.1 Atferd som utfordrer

5.1.1 Funn

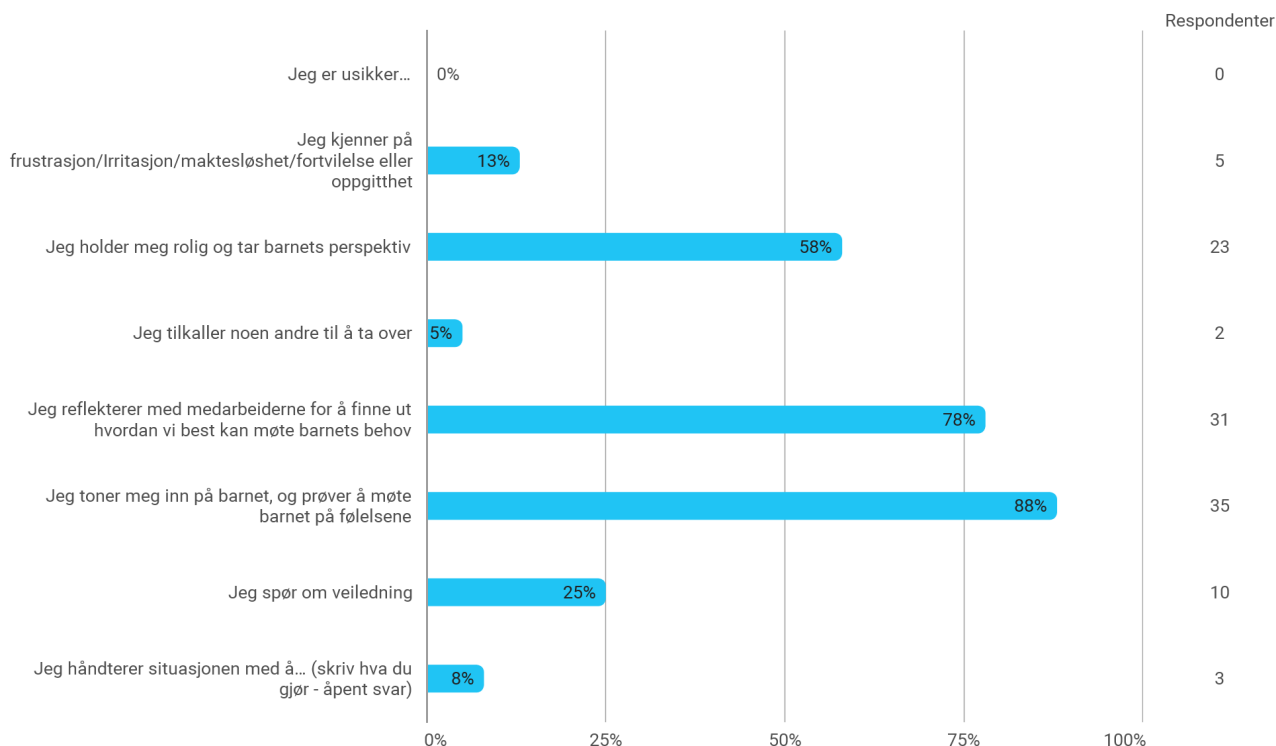
Respondentene kunne velge flere alternativer i spørsmålet “Hvilke atferder opplever du som utfordrende?”. 63% av respondentene svarte at utagerende atferd er den mest utfordrende. Stille/sjenert atferd, vanskelige følelser, atferd som er knyttet til ulike diagnoser er jevnt fordelt med 30% (se figur 1).

Figur 1: Resultater fra Spørsmål. 3 - Hvilke atferder opplever du som utfordrende? (velg svaralternativer)



På spørsmålet om hva respondentene gjør når de møter utfordrende atferd, kan de velge flere svaralternativer. Det er tre svar som skiller seg ut og som ble mest valgt: å tone seg inn på barnet for å møte barnet på følelsene (88%), å reflektere med medarbeiderne for å finne ut hva barnets behov er (78%) og holde seg rolig og tar barnets perspektiv (58%). Det er også 13% som svarer at de kjenner på frustrasjon, irritasjon, maktesløshet, fortvilelse og oppgitthet (se figur 2).

Figur 2: Resultater fra Spørsmål 4 - Hva gjør du når du møter utfordrende atferd? (velg svaralternativer)



5.1.2 “Barns atferd lyver ikke”

I en barnehagehverdag møter barnehageansatte ulike atferd som kan oppleves utfordrende. Ifølge Kinge (2015) utfordrer barns atferd når den igangsetter følelser og reaksjon hos den voksne. Ut fra funn i spørsmål 4 viser det at 13% av respondentene føler på frustrasjon, irritasjon, maktesløshet, fortvilelse eller oppgitthet når det møter utfordrende atferd (figur 2). Hvordan atferd oppfattes er person- og situasjonsavhengig (Lund, 2012). Det vil derfor være vanskelig å sammenligne atferd i forskjellige type utfordringsgrad opp mot hverandre. Funn i spørreundersøkelsen viser at det er ulike typer atferd som utfordrer personalet: 63% mener at utagerende atferd er mest utfordrende, mye mer enn stille og sjenert atferd eller vanskelige følelser (figur 1). Ifølge Lund (2012, s. 22) er denne type atferd lettere å legge merke til for personalet fordi den hindrer samarbeid, skaper utrygghet, bryter med forventet atferd og setter en begrensning for åpen kommunikasjon og samarbeid. Utagerende atferd er også utfordrende for omgivelsene og systemet (Kinge, s. 39). I

solskinshistorier forteller respondentene at atferd som utfordrer kan være for eksempel en påkledningssituasjon der et frustrert og sint barn ikke vil ut. Eller det kan være et barn som er veldig sjenert og usikker og gjemmer hodet under bordet når ansatte spør om hva det vil ha på brødsdiven. Det kan også være et barn som ikke vil ha voksenkontakt og vil være alene når det er lei seg (vedlegg 2, spørsmål 8).

“Jeg hadde et barn som jeg opplevde som testet alle grenser og følelser jeg hadde. Jeg gikk mange runder med meg selv i prosessen (nesten et helt barnehageår), men plutselig en dag krøp barnet opp på fanget mitt, holdt armene rundt halsen min og krøp godt inntil meg. Etter dette var det ingen utprøvende adferd. Jeg velger å tro at barnet opplevde meg som en voksen som var der for hen uansett” (vedlegg 2, 8.6).

Denne praksisfortellingen setter lys på hvordan atferden utløser reaksjoner og følelser hos barnehageansatte. Her går barnehageansatte «mange runder med seg selv» for å finne ut hvorfor og hvordan barnet kunne bli møtt på best mulig måte. Ansatte bruker sine personlige ferdigheter for å møte barnet i vanskelige situasjoner. I tillegg er barnehageansatte tilgjengelig som en trygg base, der barnet kan gå til ved behov. Hvordan personalet møter, leser og forstår barnet på følelser og handling er viktig for å kunne gi barna et trygt og positivt oppvekstmiljø. Det er personalet sin rolle å finne ut hva som igangsetter følelser og reaksjoner både hos barn og hos dem selv. En god forståelse av utfordrende atferd kan bidra til å identifisere årsakene til atferden og dermed kunne velge den mest hensiktsmessige måten å møte den på, slik som i denne praksisfortellingen:

“Når man strever med å avlese/forstå barnet, er det et godt verktøy å bare følge barna i deres initiativ. Gjenta ord/lyder/handlinger, speile følelsesuttrykk. Da kan barnet oppleve seg sett og forstått. Det kan være din vei inn til barnet” (vedlegg 2, 8.5).

Ifølge Drugli (2017, s 39) kan barnehagen fremme barns emosjonelle kompetanse ved å ha et bevisst søkelys på følelser, både i hverdagen og i tilpassede opplegg der følelser er et tema. Dette er noe respondentene gjør når de møter utfordrende atferd. De fleste svarer at de toner seg inn på barnet for å møte barnet på følelsene og litt over halvparten svarer at de holder seg rolig og tar barnets perspektiv. Som Kinge (2015) skriver, er barns reaksjoner og atferdsuttrykk en måte å kommunisere på. Kari Killén sier at “Barns atferd lyver ikke” (Barsøe (2010, s.54). Kinge (2015, s.13) hevder at barns reaksjoner og uttrykksmåter alltid har en årsak, og at de, i mangel på språk eller ord, kommuniserer sine følelser og behov gjennom ulike handlinger. Her kommer en solskinshistorie, fra en respondent, om et barn som strever med å uttrykke seg:

«Vi hadde et barn på avdelingen som var veldig følsomt og kunne reagere med veldig sinne og tristhet i situasjoner barnet opplever som vanskelig. Det var ofte vanskelig å forutse reaksjonen og oppførelsen kunne ofte oppleves som «irrasjonell» (vedlegg 2, 8.8)

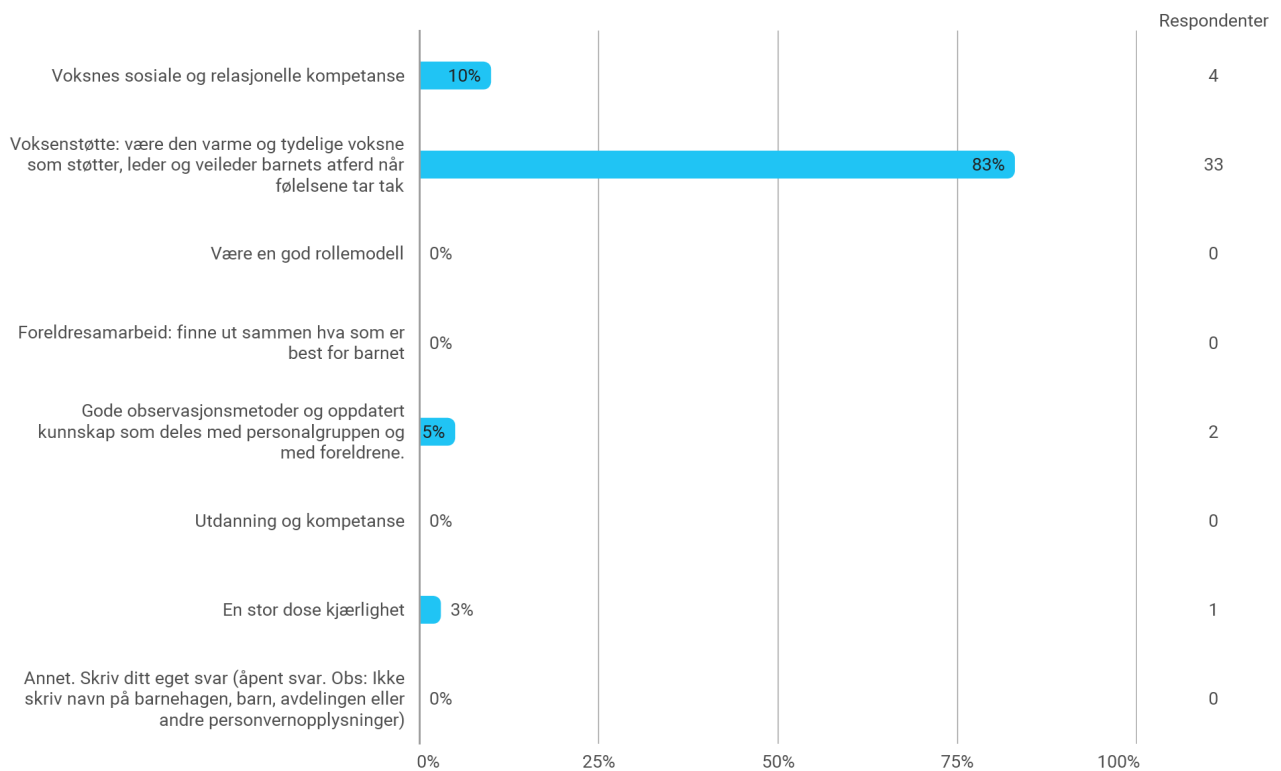
I denne situasjonen forteller respondenten at barns reaksjon var vanskelig å beregne og at atferden oppleves “irrasjonell”, men den forteller ikke hvordan atferden blir møtt. Killén (2009) skriver om desorganisert tilknytning, som er basert på at omsorgspersonene er fysiske og psykiske utilgjengelige i lang tid, og dermed blir det en skremmende og utrygg arena å være på for barnet. En av konsekvensene av denne type tilknytning er at barnet blir usikkert på hvordan omsorgspersonene vil reagere. Om barnet ikke får hjelp til å sette ord på følelser og opplevelser vil de tro de er dumme, føle seg såret, små og krenket, dette kan påvirke selvbildet til barnet av så stor betydning at det ikke lenger har troen på at de har en verdi. Dette er alvorlig og kan i verste fall få konsekvenser som er av stor betydning for barnets utvikling og selvbilde. Atferd som oppleves utfordrende kan gi negative ringvirkninger til barnet, barnegruppen og de ansatte. Barnet kan oppleve irritasjon og kjefte fra de ansatte, de leser kroppsspråket til de ansatte og merker at relasjonen er utfordret. Personalet må jobbe for felles forståelse for hva barnet strever med og hvordan en best kan hjelpe det. Dette samsvarer også med at 78% sier de reflekterer sammen med medarbeidere for å finne ut hvordan vi best kan møte barns behov (figur 2). Barna starter tidligere i barnehagen nå, enn før. Det er derfor viktigere enn noen gang at de som arbeider i barnehagen er klar over hvor viktig det er at barna opplever trygg tilknytning. Prosjektet til Ainsworth beviser at barn med trygg tilknytning bruker sine omsorgspersoner som en trygg base som de utforsker ut ifra.

5.2 Personlig relasjonskompetanse i møte med atferd som utfordrer

5.2.1 Funn

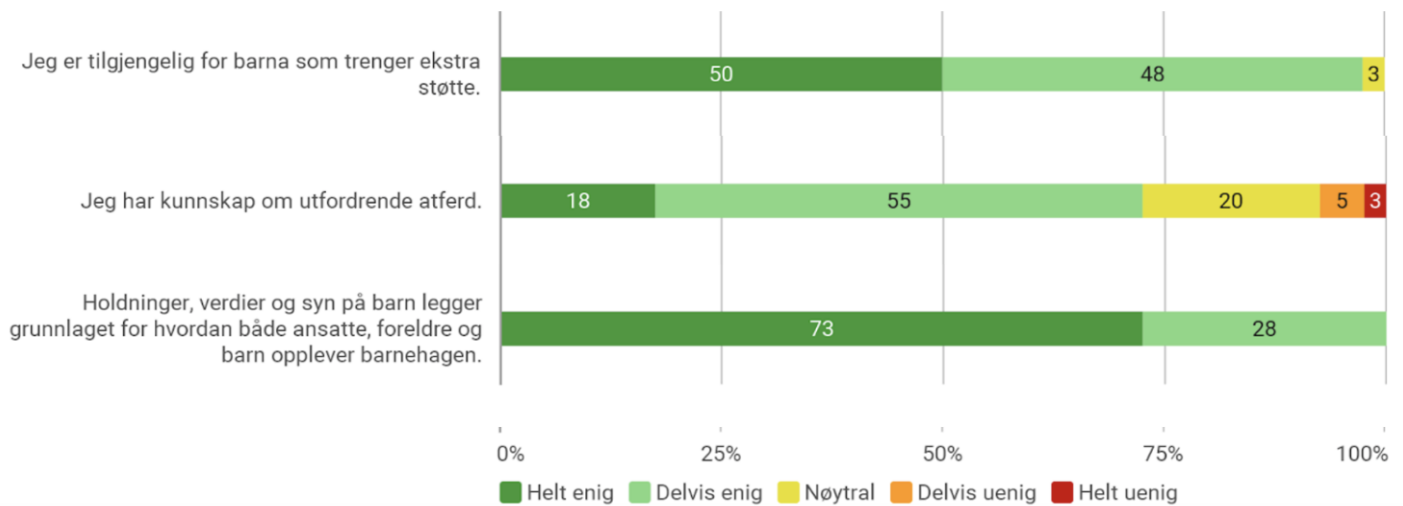
Spørreundersøkelsen har flere spørsmål knyttet til hvordan respondenten bruker sin personlige kompetanse i møte med utfordrende atferd. På spørsmålet “*Hva tenker du er viktigst for å lykkes med barn som strever?*” kan respondentene velge kun ett svaralternativ. 83% valgte “*voksenstøtte: være den varme og tydelige voksne som støtter, leder og veileder barnets atferd når følelsene tar tak*” og 10 % valgte “*voksnes sosiale og relasjonelle kompetanse*” (se figur 3).

Figur 3: Resultater fra spørsmål 6 - Hva tenker du er viktigst for å lykkes med barn som strever? (velg ett svaralternativ)



På det siste spørsmålet i spørreskjemaet valgte vi å legge inn påstander som respondentene kunne være helt enig, delvis enig, nøytrale, delvis uenig eller helt uenig i. I påstanden om *“Jeg er tilgjengelig for barna som trenger ekstra støtte”* svarer 50% at de er helt enige, 48% svarer delvis enig, mens 3% er nøytrale til påstanden. I påstanden om *“Jeg har kunnskap om utfordrende atferd”* svarer 18% at de er helt enig i påstanden, 55% er delvis enig, 20% er nøytral, 5% delvis er uenige og 3% er uenige. I den siste påstanden svarer 73% helt enig i at holdninger, verdier og syn på barn legger grunnlaget for hvordan barn opplever barnehagen. (se figur 4)

Figur 4: Noen resultater fra Spørsmål 7- I hvilken grad er du enig eller uenig i disse kommende påstandene om utfordringer i barnehagen i forhold til barns atferd?



5.2.2 Holdninger, verdier og syn på barn.

Lillemyr (2011) betrakter barn og barndommen som et kjennemerke i en verdifull fase av livet. I barnehagen er det viktig å reflektere rundt det pedagogiske grunnsynet og hvordan vi ser på barn og barndom. Dette grunnleggende synet på barn vil ta utgangspunkt i personlige relasjonskompetanser og kunnskap. Kompetanse, ifølge Skau (2017), kan for eksempel være ferdigheter som empati, kjærlighetsevne, sosial intelligens, humor, forståelse for barnas behov. Det er kompetanser om de kvalitative kunnskaper som ikke lar seg måle, telle eller veie, men som er en nødvendig del av den profesjonelle kompetanse, som er avgjørende for kvaliteten på arbeidet og for relasjoner. Dette er for å bidra til et positivt og trygt lærings- og utviklingsmiljø for barna. For å utforske verden trenger barna støtte fra empatiske barnehageansatte, faste rutiner og tydelige overganger. Barnehageansatte trenger kunnskap for å identifisere og lese barns måter å kommunisere på, og for å forstå de mulige årsakene til atferden. Barnehageansatte sin relasjonskompetanse blir synlig gjennom holdninger, handlinger og verdier, og er avgjørende for kvaliteten i barnehagen. Som svarene i spørsmål 7 viser, er nesten alle respondentene helt enig (73%) eller delvis enig (28%) i at holdninger, verdier og syn på barn legger grunnlaget for hvordan barn opplever barnehagen (figur 4). I rammeplanen (2017, s. 23) står det at oppgaven til personalet er å løse eventuelle uheldige samspillsmønstre. Det er viktig å finne årsaken til hva som er vanskelig for barnet som strever i samspill med andre. I tillegg, som Bae hevder (2007), vil barn utvikle et uheldig relasjonsmønster når de primært møtes som objekt og manglende respekt for deres perspektiver og opplevelser.

I det siste spørsmålet i spørreskjemaet kan respondentene skrive en kort solskinnshistorie, en praksisfortelling eller en erfaring som kan inspirere andre i barnehagen i møte med utfordrende atferd

(vedlegg 2, spørsmål 8). En respondent beskriver en situasjon der et barn tegnet på et annet barns tegning. Barnet hadde fått tilsnakk for dette mange ganger, og den barnehageansatte tegnet til slutt på barnets tegning. Deretter ble barnet spurt om hvordan dette følt. Barnehageansatte mener at barnet lærte noe, og at metoden virker, siden barnet sluttet å tegne på andre sine tegninger (vedlegg 2, 8.4). Denne historien viser hvorfor det er viktig å reflektere rundt det pedagogiske grunnsyn, holdninger, verdier og syn på barn som barnehageansatte tar med seg inn i barnehagen. En konsekvens av den ansattes handling i denne situasjonen kan være at barnet sitter igjen med en følelse av frykt, samtidig at det å “ta igjen” er greit. Barn speiler det voksne gjør, mer enn de hører på hva de sier. Den ansatte kunne ha satt ord på barnas ulike følelser og hva som forårsaker disse. På denne måten får barna kunnskap om følelser og konsekvensene av handlingen av å tegne på andre sine tegninger. Handlingen til den ansatte kan stemme med at bare 18% av respondentene er helt enig i påstanden “*Jeg har kunnskap om utfordrende atferd*” (figur 4). Hvis resten av respondentene mener at de delvis har, eller ikke har kunnskap om utfordrende atferd, kan resultatene tolkes som at barnehageansatte finner andre løsninger på de utfordringene barna møter. Det kan tenkes at handlingene er basert på personlige egenskaper, som holdning, verdier og syn på barn. Barn i barnehagen skal møte trygge og kompetente ansatte som kan tilpasse seg barns individuelle behov.

“Barn med utfordrende atferd og følelser gjør ikke dette for å være vanskelig - de har det vanskelig. Det er vår rolle som voksen å hjelpe barnet på best mulig måte” (vedlegg 2, 8.1).

I relasjon med barn er barnehageansatte ansvarlig for å møte utfordringer og atferd hos barn på en profesjonell måte. Når barna er i en negativ emosjonell tilstand, kan voksne hjelpe å komme over til en annen emosjonell tilstand med verbal bekreftelse som anerkjennelse, trøst og fysisk støtte. På spørsmålet “*Hva tenker du er viktigst for å lykkes med barn som strever?*” velger 83% “*voksenstøtte: være den varme og tydelige voksne som støtter, leder og veileder barnets atferd når følelsene tar tak*” (figur 3). Barnehageansattes sosiale og relasjonelle kompetanse kommer som nest viktigst. Barn utvikler seg i samspill med andre. Shore og Shore (i Drugli 2017, s. 43) mener at tilgjengelige og empatiske barnehageansatte er gode forutsetninger for å støtte barna i deres sosiale, emosjonelle og kognitive utvikling. Barna som møter empatiske voksne i barnehagen, kan få hjelp til å forstå sine behov og til å regulere følelsene sine. Ansatte bygger relasjon og tilknytning med barna når de er til stede, anerkjenner barna, tar seg tid til å forstå barnets handlinger og årsaken som ligger bak atferden. I objektrelasjonsteorien (Askland & Sataøen, 2019, s. 55) er tilgjengelig voksne for barna grunnleggende, og en basis i bygging av relasjoner i barnehagen. I påstanden “*Jeg er tilgjengelig for barna som trenger ekstra støtte*” er halvparten helt enige eller halvparten delvis enig i at dette er viktig (figur 4). Dette tyder på at voksne er til stede for barna og er interessert i å forstå barnas behov. Drugli (2017, s. 39)

bekrefter at ved å anerkjenne og å sette ord på følelser hjelper de voksne barna til å være “til stede i øyeblikket” med akkurat den følelsen. I en solskinnshistorie forteller en respondent hvordan barnehageansatte var til stede og motiverte et barn som var veldig frustrert og sint. Barnet ville ikke kle på seg og ville ikke gå ut. Med å vise barnet interesse, anerkjennelse og tilgjengelighet, motiverte den ansatte barnet til å gå ut til slutt, og bygde en trygg tilknytning med barnet (vedlegg 2, 8.2).

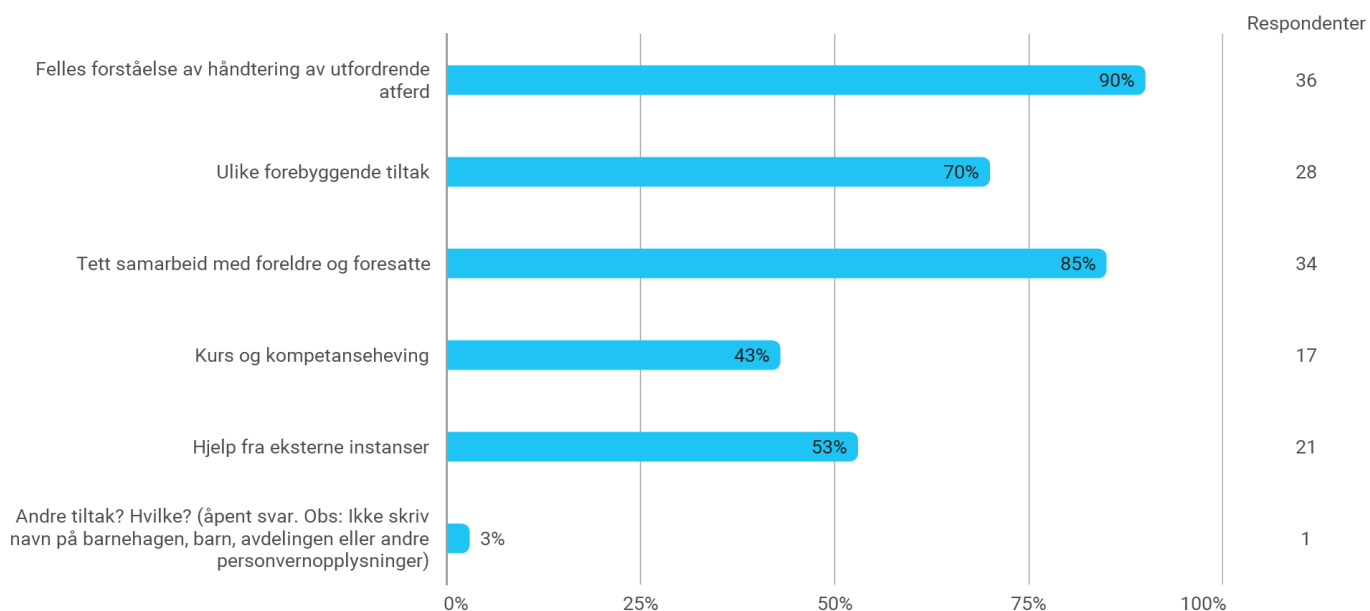
Hvordan barnehageansatte kan hjelpe barnet på best mulig måte har ingen fasitsvar, og er kontekstavhengig. Det kommer an på situasjonen man befinner seg i, egne verdier, og kunnskap om utfordringen. Refleksjonsarbeid i barnehagen er også viktig for å gi den ansatte en større forståelse for bakgrunn av sin egen atferd og handling, og gi mulighet til endring og å følge opp hendelsen. Skau (2017) beskriver i sin kompetansetrekant hvordan barnehageansatte kan utvikle sin personlige kompetanse med å utføre oppgaver som utfordrer dem, og være omgitt av et lærende miljø. Alle kan gjøre og handle feil, men det er viktig å ha et selvkritisk blikk på sin måte å møte atferd hos barn som utfordrer. Som vist i de nevnte solskinnshistorier over, kan holdninger, verdier og syn på barn slå ut positivt eller negativt.

5.3 Hvordan jobber personalet i møte med atferd som utfordrer?

5.3.1 Funn

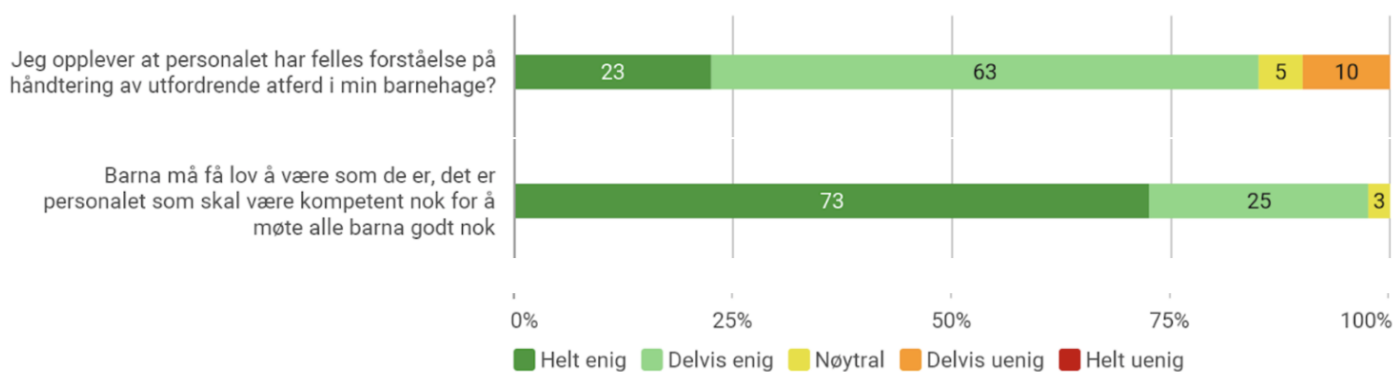
I spørsmålet 5 “*Hvordan jobber dere i personalgruppen for å møte ulike type atferd hos barn på en god måte?*” kan respondentene velge flere svaralternativer. Hele 90% av respondentene sier at de har en felles forståelse av håndtering av atferd som utfordrer og 43% svarer at personalet jobber med kurs og kompetanseheving. I spørsmålet 6 “*Hva tenker du er viktigst for å lykkes med barn som strever?*” er det ingen (0%) som mener at utdanning og kompetanse er viktigst (se figur 5).

Figur 5: Noen resultater fra spørsmålet 5 “Hvordan jobber dere i personalgruppen for å møte ulike type atferd hos barn på en god måte?”



På det siste spørsmålet i spørreskjemaet valgte vi å legge inn påstander som respondentene kunne være helt enig, delvis enig, nøytrale, delvis uenig og helt uenig i. I påstanden “Jeg opplever at personalet har felles forståelse for håndtering av utfordrende atferd i sin barnehage” svarer 23% at de er helt enig, 63% at de er delvis enig, 5% er nøytral, mens 10% er delvis uenig. I påstanden “Jeg mener at barna må få lov å være som de er, og om det er personalet som skal være kompetent nok for å møte alle barna godt nok” svarer 73% at de er helt enig, 25% er delvis enig, mens 3% er nøytrale (se figur 6).

Figur 6: Resultater fra Spørsmål 7- I hvilken grad er du enig eller uenig i disse kommende påstandene om utfordringer i barnehagen i forhold til barns atferd?



5.3.2 “Diagnostisere systemet”

Barnehagepersonalet består av faglærte og ufaglærte medarbeidere med ulike utdanning, erfaring, kultur og bakgrunn. Personalets kompetanse om barn, barns utvikling og læring, vil være ulike og består av den samlede kunnskapen og egenskaper som finnes i personalgruppen. I rammeplan (2017) har pedagogisk ledere fått ansvar for å sikre kvalitet i det pedagogiske tilbudet og at personalet jobber mot en felles forståelse. For å bygge en felles forståelse i personalgruppen krever det at den pedagogiske ledelsen setter i gang refleksjonsarbeid, gir veiledning og vurderer arbeidet i utfordrende situasjoner. Det er viktig at personalet i barnehagen har tilstrekkelig kunnskap om både innagerende og utagerende atferd for å identifisere atferden tidlig og for å hjelpe barnet. Dette er noe som kommer fram i spørreundersøkelsen, da 90% svarer at personalgruppen jobber med felles forståelse for å møte ulike typer atferd hos barn på en god måte (figur 5). Ut fra påstanden “om respondentene opplever at personalet har felles forståelse for håndtering av utfordrende atferd” er det kun 23% som er helt enig (figur 6). Dette tyder på at personalet jobber med felles forståelse, men at det ikke alltid er like lett å gjennomføre i praksis. Spørreundersøkelsen gir oss ikke svar på hvorfor respondentenes opplevelse av felles forståelse er vanskelig å se i praksis, da det ikke er mulig å stille oppfølgingsspørsmål. I neste solskinnshistorie viser personalet hvordan de jobbet konsekvent over en lengre periode for å gi tryggheten til en treåring med innagerende atferd.

“Ved å ha faste rutiner, og tydelige og like overganger mellom aktiviteter hver dag fikk jenta den tryggheten hun trengte for å prøve seg fram språkmessig. I tillegg sluttet aldri de voksne å spørre, og ventet alltid på svar etter et spørsmål. Denne teknikken ga god effekt på hele barnegruppen på avdelingen da hverdagen ble forutsigbar” (vedlegg 2, 8.3).

Her viser personalgruppen hvordan refleksjon, samarbeid og tiltak skaper en trygg og forutsigbar hverdag, ikke bare for det ene barnet, men også for hele barnegruppen. Fellesforståelse kan utgjøre en forskjell for enkelt barn, som også kan gi positive ringvirkninger på barnegruppen. Barsøe (2010) er tydelig på at alle barn har krav på å bli møtt med anerkjennelse fra de voksne i barnehagen. Hvis personalet møter barnet med anerkjennelse vil barnet oppleve den voksne som en “trygg base”, som Bowlby kaller det. Drugli (2017) fremhever også at det er kvaliteten på samspillet mellom barna og omsorgspersonen som avgjør om tilknytningen blir trygg eller utrygg. For å bygge tillit og trygghet hos barna må barnehageansatte vise tålmodighet, åpenhet og tilgjengelighet, som i neste solskinnshistorien:

“Gutt 6 år har bodd hos fosterfamilie i 5 år, mye utagering i overgangssituasjoner. Etter å ha møtt han på følelsene sine og stått i forståelsen opp gjennom barnehageårene, klarer han i dag å sette ord på det som er vanskelig. Med god forberedelse og informasjon i forkant av overgangene takler han overgangene veldig bra (...)” (vedlegg 2, 8.7).

Med felles forståelse, refleksjon og informasjon har personalet funnet en måte å gi gutten trygghet i disse overgangssituasjonene. Personalet støtter gutten, anerkjenner og møter ham i sine følelser. De setter ord på det som er vanskelig og gir ham nok tid og informasjon om hva som kommer til å skje. Barn, med sine egenskaper og sitt temperament, kan reagere forskjellige på omgivelsene. Kinge (2015) kaller omgivelsene for “systemet”, og i denne sammenheng er systemet barnehagen med sine krav og forventninger. Med å “diagnostisere systemet” mener Kinge å analysere og betrakte barnehageansatte som en sentral part i barnets hverdag. Barns atferd kan gi oss en indikasjon på hvordan "systemet" fungerer. I denne historien med gutten er hele personalgruppen opptatt av å legge til rette for å gi gutten nok informasjon og tid til å forberede seg til overgangssituasjonene. De legger ikke belastningen på gutten som ikke håndterer disse situasjonene, men gjør noe med situasjonen. Personalet, og spesielt ledelsen, bør vurdere hvilke rammer barnehagen tilbyr barn, og hvordan personalet medvirker og avgjør hvordan barn har det. Dette er Biesta (2011) opptatt av, og kaller for “forstyrrelsens pedagogikk”. Med å se barn som subjekt kan barnehagepersonalet ha en forståelse for at omgivelsene kan være utfordrende for barn. Hvordan personalet møter barn som går mot det som er “normalt” og forventet, kan bidra til å utvikle fellesskapet, endre rammer og øke kvaliteten på det pedagogiske tilbudet. Dette er også noe som samsvarer med påstanden *“barna må få lov å være som de er, og om det er personalet som skal være kompetent nok for å møte alle barna godt nok”*. 73% svarer at de er helt enig (figur 6). Dette viser at det er stor enighet om at personalets kompetanse er viktig for å kunne se barnet som det er.

I spørsmålet 5 *“hvordan jobber dere i personalgruppen for å møte ulike type atferd hos barn på en god måte”* svarer 43% at personalet jobber med kurs og kompetanseheving (figur 6). Et annet funn i spørreundersøkelsen er at ingen (0%) svarer at utdanning og kompetanse er viktigst for å lykkes med barn som strever (figur 3). I dette siste spørsmålet kunne respondentene svare på kun ett alternativ. Disse svarene er vanskelig å tolke fordi de ikke samsvarer. Det betyr ikke at ingen synes det er viktig. De måtte gjøre et valg. Det kan være at ikke alle synes at utviklingsarbeid, som blir bestemt av andre, er relevant for deres utvikling. Eller det kan tenkes at taus kunnskap (Gunnestad, 2019) og gamle rutinene sitter i veggene. Eller at noen i personalet har et gammelt syn på barn, der

en ser på barnet som objekter som skal formes, fremfor synet på barn som subjekt, som Sommer (2014) beskriver i paradigmeskifte.

5.4 Sammendrag på drøftingsdelen.

Hovedfunn i denne delen ble drøftet i lys av den teoretiske bakgrunnen for å svare på problemstillingen “Hvordan bruker personalet sin relasjon- og tilknytningskompetanse i møte med utfordrende atferd hos barn?”. Utfordrende atferd er lett for personale å legge merke til, da det ofte bryter med det som er normalt og forventet. Personalet finner det utfordrende når atferd hos barn hindrer samarbeid, skaper uro, og utfordrer omgivelser. “Barns atferd lyver ikke” (Killén, 2009), og den må leses og forstås, fordi den gir personalet en indikasjon på at barnet prøver å kommunisere at noe er vanskelig. I følgende hovedfunn er den personlige relasjonskompetansen grunnlaget for hvordan man møter atferd som utfordrer. På individnivå viser funnene at relasjons- og tilknytningskompetanse blir sett på som viktige egenskaper i møte med barn som har det vanskelig. For å utvikle seg sosialt, emosjonelt og kognitivt, trenger barna den varme og tydelige voksne som støtter, anerkjenner, leder og veileder når følelsene tar tak. Funnene løfter også frem hva personalet i barnehagen gjør i møte med utfordrende atferd. På systemnivå arbeider personalet mot en felles forståelse om hvilke grunnsyn, holdninger, verdier og syn på barn som kan tas inn i det pedagogiske arbeidet og i fellesskapet. Funnene viser at personalet jobber med felles forståelse for å møte barna på følelser og handlinger. Respondentenes solskinnshistorier viser også at personalet har kompetanse og jobber med relasjon- og tilknytning i barnehager, og at dette er positive resultater.

6.0 Avslutning

Inspirasjonen til denne oppgaven tar utgangspunkt i erfaringer fra vår praksis i utdanningen og på arbeidsplassene våre, her har vi dessverre erfart at ansatte har misforstått, behandlet urettferdige, krenket og straffet barn på grunn av dens atferd. Samtidig ser vi at profesjonelle tidsskrifter for barnehagepersonalet, fagblader og media ofte omtaler barna som utfordrende. Hvordan noen ansatte møter barn på, deres holdninger og verdier, engasjerte oss til å rette vårt søkelys på hvordan personale bruker sin relasjon- og tilknytningskompetanse i møte med atferd som utfordrer. Når barnet ikke klarer å tilpasse seg omgivelsene, kan det uttrykke sine behov med atferd. Utfordrende atferd kan være en indikasjon på at barnet ikke klarer å uttrykke sine behov, så i denne oppgaven ser vi på atferd som barnets måte å kommunisere med omgivelsene. Atferd kan oppleves som utfordrende for eksempel når det hindrer samarbeid eller skaper uro for de som er i nærheten. Personalet blir daglig stilt overfor situasjoner der atferd hos barn utfordrer deres følelser,

kunnskaper, holdninger og relasjonskompetanse. Derfor ble tittelen vår: Hver atferd har en årsak, og det er personalets ansvar å lese og forstå den. Hva gjør vi i møte med atferd som utfordrer?

Det er ikke barnet som er utfordrende, men det er atferden som oppleves som utfordrende. Barn skal bli behandlet med respekt, og det er oppgaven til barnehageansatte å være en trygg base, som veileder barnet gjennom vanskelige situasjoner. Det å være en trygg voksen for å støtte barn når de har det vanskelig har stor betydning for deres utvikling. I barnehagen ligger ansvaret både hos personalet i barnehagen, og hos barnehageansatte. For barnet er personalet i barnehagen sett som sekundære omsorgspersoner, og det har et ansvar å hjelpe og forstå barnet på best mulig vis.

Vi måtte gjøre valg blant flere funn om hvilke som skulle være med for å svare på vår problemstilling "Hvordan bruker personalet sin relasjon- og tilknytningskompetanse i møte med utfordrende atferd hos barn?". Gjennom spørreskjemaet har vi fått opplysninger om barnehagepersonalets egne tanker, meninger og opplevelser. Ved å bruke både kvalitative og kvantitative metoder, har vi fått et innblikk i deres hverdag som barnehagepersonale. I spørreskjemaundersøkelsen ønsket vi å finne ut hvilke atferd som utfordrer voksne mest, og hvilke metoder barnehagepersonalet opplever som gode i møte med atferd som utfordrer. Funnene som vi så på som mest relevante er for det første funnet at utagerende og innagerende atferd oppleves som mest utfordrende for personalet. For det andre er at personlige ferdigheter og egenskaper er grunnlaget i relasjon med barn for hvordan man møter atferd som utfordrer. Det siste funnet løfter også frem at personalet i barnehagen, på systemnivå, har kompetanse og jobber med relasjon- og tilknytning. Personalet arbeider mot en felles forståelse om hvilke grunnsyn, holdninger, verdier og syn på barn som kan tas inn i det pedagogiske arbeidet og i fellesskapet. Funnene fra respondentenes solskinnshistorier viser også hvordan personalet reagerer i møte med atferd som utfordrer, på gode, og uheldige, måter.

Med funnene våre sett i lys av oppgavens teoretiske bakgrunn ønsker vi å bevisstgjøre barnehagepersonalet om at kunnskap, holdninger, verdier og syn på barn som kan bidra til å se utfordrende atferd i en mer forståelsesfull og støttende kontekst. For å utvikle seg sosialt, emosjonelt og kognitivt, trenger barna den varme og tydelige voksne som støtter, anerkjenner, leder og veileder når følelsene tar tak. Vi savner en mulighet til å stille respondentene oppfølgingsspørsmål da vi ikke kan få en begrunnelse for hvorfor de tenker som de gjør. Videre kunne vi tenkt oss å ha en påstand om relasjon og tilknytningskompetanse. Dersom vi skulle ha arbeidet videre med denne bacheloroppgaven kunne vi tenkt oss å fremheve viktigheten av samarbeidet mellom foreldre og personalet i forhold til barnas trygge relasjon og tilknytning.

For å gi barna en trygg tilknytning og et positivt oppvekstmiljø er det viktig med trygge relasjonsmønster. Om omsorgspersonene ikke oppleves som trygge og barnet ikke blir møtt på følelser og forstått, kan det få uheldige konsekvenser. Barnehageansatte skal hjelpe barnet å anerkjenne sine følelser og finne årsaken til hva som utløser den utfordrende atferden. Relasjons- og tilknytningskompetanse er grunnlaget, som en trygg base. Felles forståelse er viktig for at barnehagepersonalet skal kunne "dra lasset" samme vei, samt våre individuelle holdninger, verdier og syn på barn som dras inn i fellesskapet. Prosessen har vært for oss lærerikt og meningsfullt, og samtidig lang og tidkrevende. Vi sitter igjen med mer kunnskap, flere refleksjoner rundt tema, og et større engasjement for å spre budskapet ut til flere barnehager. Vi håper at solskinnshistorier og praksisfortellinger fra undersøkelse kan inspirere personalet i barnehager. Vi nevner igjen til slutt sitatet fra Killén (2009): "Barns atferd lyver ikke", den er en indikasjon på at barnet prøver å kommunisere at noe er vanskelig, og at personalet i barnehagen må lære å lese og forstå det som ligger bak.

Litteraturliste

- Askland, L., & Sataøen, S. O. (2019). Utviklingspsykologiske perspektiv på barns oppvekst (4. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Bae, B. (2007). Å se barn som subjekt - noen konsekvenser for pedagogisk arbeid i barnehagen. (Hentet på nett: <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/a-se-barn-som-subjekt---noen-konsekvenser/id440489/>)
- Barsøe, L. (2010). Ville og stille barn i barnehagen. Kommuneforlaget.
- Bergsland, M. D., & Jæger, H. (2014). Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen. Cappelen Damm Akademisk
- Biesta, G. J. J. (2011). God uddannelse i målingens tidsalder: etik, politik, demokrati. Klim.
- Brandtzæg, I., Torsteinson, S., & Øiestad, G. (2013). Se barnet innenfra - Hvordan jobbe med tilknytning i barnehagen. Kommuneforlaget.
- Børhaug, K., Berntsen Brennås, H., Fimreite, H., Havnes, A., Hornslien, Ø., Moen, K. H., . . . Bøe, M. (2018). Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv - et kunnskapsgrunnlag. Hentet fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/contentassets/f78959abbd54b0497a8716ab2cbbb63/barnehagelarerrollen-i-et-profesjonsperspektiv.pdf>
- Dalland, O (2017). Metode og oppgaveskriving. 6. utgave. Gyldendal Akademisk
- Drugli, M. B. (2017). Liten i barnehagen. Cappelen Damm Akademisk.
- Gunnestad, A. (2019). Didaktikk for barnehagelærere - en innføring. 2.utg., Universitetsforlaget
- Kinge, E. (2015). Utfordrende atferd i barnehagen. Gyldendal Akademisk.
- Killén, K. (2009). Svekete I - barn i risiko- og omsorgssituasjoner. Kommuneforlaget
- Lund, I. (2012). Tydelig voksne når atferd utfordrer. Portal.
- Løkken, G., Søbstad, F. (2017). Observasjon og intervju i barnehagen. (4.utg.). Universitetsforlaget.
- Sollesnes, T. (2018). Vellykket arbeid med vanskelig atferd. Cappelen Damm Akademisk.
- Sommer, D. (2014). Barndomspsykologi - små barn i en ny tid. (2.utg.). Fagbokforlaget.

Regelverk

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

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

Kunnskapsdepartement (2017). *Rammeplanen for barnehagen*. Utdanningsdirektoratet.