

FAGOPPGAVE

Den profesjonelle førskolelærer

Forebyggende arbeid mot mobbing i barnehagen

Utarbeidet av:

Renate Green Hansen

Studium:

Førskolelærerutdanning, deltid, DEFU 2010, Lofoten

Innlevert:

Høst 2013



FORORD

Mobbing er et tema som har engasjert meg over lengre tid. Jeg har kjent på fortvilelsen ved å være nær noen som har fått ødelagt sitt liv på grunn av mobbing. Mobbingen setter store spor etter seg, og preger ikke bare den som er blitt mobbet, men familien rundt. Mobbing krenker enkeltindividet, og barnehagen blir derfor en viktig arena for å forebygge krenkende atferd. Jeg har også blitt oppmerksom på hvor lite forskning som finnes om mobbing i førskolealder. Som personal i barnehagen må vi gjøre hva vi kan for å forebygge, og da må det kontinuerlig forskes på. Det er enklere å forebygge enn å behandle. Ingen barn skal grue seg for å gå i barnehagen, og det er vi voksne som kan utgjøre en forskjell.

Det har vært et spennende prosjekt, som har gjort meg mer bevisst på min egen rolle i barnehagehverdagen. Jeg vil takke min veileder Signe Hansen som har kommet med råd og veiledning underveis i oppgaven, og mine informanter som har gitt meg innsikt i deres tanker og erfaringer rundt temaet. Samtidig vil jeg rekke en stor takk til min assistent i barnehagen som jeg driver og eier. Uten hennes innsats og kontroll har jeg ikke kunnet ta denne utdannelsen. Til slutt vil jeg selvsagt takke min nærmeste familie for den overbærenheten og den støtten de har vist meg. På tross av å ha opplevd mor som en fraværende og til tider meget stresset student.

November 2013

Innhold

FORORD	2
1.0 INNLEDNING	4
1.2 Definisjon på mobbing og ulike former for mobbing	5
2.0 TEORI/PERSPEKTIV	5
2.1 Hva er mobbing?	5
2.3 Pedagogisk ledelse	6
2.4 Omsorg og maktdimensjonen i barnehagen	8
2.6 Voksne skaper vennskap	9
3.0 METODE.....	10
3.1 Metodevalg-oppgavens design	10
3.2 Datainnsamlingsstrategi-tekstanalyse og intervju	11
3.3 Etske betraktninger	12
4.0 FUNN, ANALYSE OG DRØFTING	12
4.1 Beskrivelse av informantene	12
4.2 Kategori 1: Hva sier informantene om mobbing i barnehagen?	13
4.3 Kategori 2: Forebyggende arbeid i barnehagen	15
4.4 Kategori 3: De gode rollemodellene og ivaretagelse av disse	20
5.0 AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER	23
6.0 KILDELISTE	24
7.0 VEDLEGG.....	26

1.0 INNLEDNING

Små barn tilbringer store deler av hverdagen sin i barnehagen. Derfor er hele personalet i barnehagen sentrale omsorgspersoner for barna. Manifest mot mobbing er et overordnet dokument som regjeringen og flere organisasjoner har undertegnet i januar 2011. Temaet for årets kampanje er «Voksne skaper vennskap». Tanken er at mobbing ikke skal aksepteres, og at alle som står bak manifestet, skal arbeide for å forebygge og stoppe mobbing. Målet er å få alle ordførerne til å skrive under dette manifestet. Men dette er ikke nok. Det forplikter faktisk at manifestet innføres i praksis. Det må følges opp av kommunen, styrere og hele personalet i barnehagen (Jorun Sandsmark, 2012). I denne sammenheng presenterer jeg en praksisfortelling som er en del av min forforståelse:

Jeg er mor til en fireåring i barnehagen som jeg selv er pedagogisk leder i. Det er en del utfordringer med å ha sine egne barn i barnehagen, så derfor får ikke jenta mi bestandig den oppmerksomheten som de andre barna i barnehagen får. Hun blir ofte siste prioritet. Så hun kan bli «sutrete» når hun skal påkalle oppmerksomhet. Så en gang ble jeg lei av den «sutringa», så kalte jeg henne for ei «sutreguri». Dette fanget de andre barna fort opp, og jenta mi fikk stempel som «sutrete» av de andre barna.

Historien er tatt med her for å vise at mobbing rammer barn i barnehagen. Ifølge rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver skal barnehagen tilby barna et omsorgs- og læringsmiljø som er til barnas beste. Omsorg i barnehagen handler om relasjonene mellom personalet og barna, og om barnas omsorg for hverandre. Å gi barn mulighet til omsorg er grunnlaget for å utvikle sosial kompetanse, og er viktig i et livslangt læringsperspektiv. Rammeplan uttrykker at barnehagen har en samfunnsoppgave i tidlig forebygging av diskriminering og mobbing. Barnehagen skal legge til rette for at barna kan danne vennskap, og det skal ikke være rom for krenkende ord og handlinger i barnehagens virksomhet (Kunnskapsdepartementet, 2011). På bakgrunn av dette har jeg denne problemstillingen:

«Hvordan kan førskolelærere forebygge mobbing i barnehagen?»

I første del av oppgaven har jeg definert hva mobbing er. Så har jeg tatt med andre teorier som handler om pedagogisk ledelse, omsorg, makt og de voksnes rolle i barnehagen.

Utgangspunktet for min problemstilling er å få vite mer om førskolelæreres erfaringer om

hvordan de jobber for å etablere gode sosiale relasjoner for å forebygge mobbing. Til slutt i oppgaven sammenfatter jeg drøftingene og gir noen avsluttende betraktninger.

1.2 Definisjon på mobbing og ulike former for mobbing

Mobbing dreier seg om negative, fysiske eller psykiske handlinger begått av en eller flere mot en annen. Den som blir utsatt for erting, plaging eller utestenging, er lett tilgjengelig som del av et felleskap han eller hun ikke har valgt selv. Det er ubalanse i maktforholdet slik at det er vanskelig å forsvare seg. Noen legger til at handlingene må ha en viss hyppighet og foregå over tid. Handlingene er planlagte eller ondsinnede (Utdanningsdirektoratet, 2013).

2.0 TEORI/PERSPEKTIV

Først vil jeg presentere teorier om mobbing. Begrunnelsen for at jeg har valgt å beskrive teoriene om mobbing er for å forstå hva mobbing er, og hvilke ulike former for mobbing som er vanlig blant barnehagebarn. Jeg vil beskrive teorien om pedagogisk ledelse, som er viktig når en styrer eller pedagogisk leder skal drive med utvikling i barnehagen. I dette kapitlet velger jeg også å ta med teorien om omsorg og maktdimensjoner. Avslutningsvis i dette kapitlet vil jeg bruke teori om «Voksne skaper vennskap». Å forholde seg til andre er kanskje det mest vesentlige barnet lærer i barndommen, og det er vi voksne som kan gjøre en forskjell. Voksne skal være oppmerksomme på det enkelte barns trivsel og på samværs mønstre i barnegruppen.

2.1 Hva er mobbing?

I følge Midtsand, Monstad og Søbstad er begrepet mobbing ikke gammelt i en faglig sammenheng. Språklig handler begrepet mobbing om en atferd som kjennetegnes med maktbruk og ubehagelig oppførsel. Men kan dette gjelde små barn? Det er klart at noen har vansker med å tenke seg barnehagebarn som mobbere. Vi vet at det skjer mobbing i barnehagen. I noen tilfeller er det vanskelig å skille mellom mobbing og normale konflikter mellom barn. Et mobbeoffer blir plaget gjentatte ganger over tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer. Den som blir utsatt for mobbingen har ikke så lett for å forsvare seg og er ofte litt hjelpeløs. Dominans og avmakt i en negativ relasjon er et viktig perspektiv i en mobbedefinisjon. Konflikter mellom like sterke parter kan ikke kalles mobbing. Er mobbing bevisste handlinger? I en del tilfeller ser det ut til at mobbing

planlegges, det gir makt og glede hos mobberne. Å sette noen utenfor kan oppleves som å styrke felleskapet til de som er inkludert i en gruppe. Det kan være vanskelig å underbygge at det finnes en klar hensikt bak all mobbing. Mobbing kan være styrt av både bevisste og ubevisste krefter. Ulike former for mobbing kan deles inn i indirekte og direkte mobbing. Indirekte mobbing kan være gester, ord, grimaser og sosial utestengning. Handlinger som slag, spark og lignende blir betegnet som direkte mobbing. Arne Sjølund viser at i barnehagealder og i de to-tre første skoleårene er det læreren som sterkest bidrar til å påvirke elevens status i klassen. Dersom pedagogen stadig vekk kritiserer eller latterliggjør barnet i andres påhør kan det etter hvert få stempel på seg. Dette kan gi grobunn for mobbing fra andre (Midtsand, Monstad og Søbstad, 2004).

Det er en vanlig oppfatning at små barn ikke mobber, fordi de ikke har den modenheten som skal til for å være bevisst at de erter eller ekskluderer. I følge Høiby og Trolle er det forskjell på erting, mobbing og konflikt. Erting er ikke så ondskapsfullt og vedvarende som mobbing, men kan allikevel være sjenerende. Ofte tar små barn det man sier, bokstavelig. De kan bli utrygge også når voksne erter, selv om det er godt ment. Barna tvinges til å overveie om de voksne mener hva de sier. Slik sjenerende erting kan være et signal om at mobbing kan utvikle seg i gruppa. (Høiby og Trolle, 2012).

Mobbing er i følge Høiby og Trolle når noen over en periode blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer. Det er en ubalanse i styrkeforholdet, der ofret har problemer med å forsvare seg. Det kan vise seg ved at man unnlater å snakke med en person eller snur ryggen til. Hos barn viser det seg i form av at noen ikke blir inkludert i leken. Å bli frosset ut og isolert er mindre synlig enn direkte mobbing (Høiby og Trolle, 2012).

2.3 Pedagogisk ledelse

Egen personlighet og handlemåte vil i sterk grad påvirke samarbeidsforholdene i barnehagen. En leder i barnehagen får nært kjennskap til kollegaene, både personlig og faglig. Lederen får innsikt i hvorfor en medarbeider virker noe utilpass i en periode, og kan ta hensyn til hennes private problemer. Som overordnet har lederen et særlig ansvar for å sikre den daglige videreutvikling, sikre at det ytes en god innsats, og at det er barnas behov, og ikke først og fremst personalets behov, som står i sentrum. Pedagogisk ledelse kan forstås som ledelse av læringsprosesser. I praksis betyr det å veilede personalet, stimulere til nyteknning, evaluering

og observasjon av barn og barnegrupper (Gotvassli, 2006). Ledelse er å motivere de ansatte. En av motivasjonsfaktorene er anerkjennelse for vel utført arbeid (Hals, Trydal og Aase, 2011).

Det som foregår i barnehagen, må ses, formuleres og diskuteres. Å kunne beskrive og vise denne prosessen er pedagogisk dokumentasjon. Å dokumentere slik er å sette barnets erfaringer og læring i sentrum. Det er å utvikle sin evne som personale til å se, delta og bidra i denne prosessen. Dette kan gjøres ved å skrive praksisfortellinger. Det tas utgangspunkt i erfaringer, og blir en refleksjon i praksisfelleskapet. Disse fortellingene brukes for å utvikle egen praksis. I utvikling av kvalitet i barnehagen er egenvurdering og refleksjon over egne handlinger en viktig kompetanse. Reflekterte mennesker vil hele tiden være i utvikling, som gjør at barnehagen er i bevegelse, stiller spørsmål og vurderer kritisk sin atferd. Ledelse er et hvert forsøk på å påvirke atferden til et individ eller en gruppe. Som leder må du også bidra til kunnskap knyttet til mobbeproblematikken. Lederen sitt ansvar er å jobbe mot en felles visjon og jobbe i felleskap. En leder må ha god innsikt i de uformelle strukturer i barnehagen. Det betyr at førskolelæreren og andre må arbeide med å gjøre hverandre gode (Gotvassli, 2006)

I forhold til arbeidet mot mobbing er førskolelæreren en nøkkelfaktor. Det vil være av særlig betydning at førskolelæreren vektlegger relasjonsbygging og etablering av et godt læringsmiljø (Rørnes, 2007). Arbeidet med relasjonene mellom voksne og barn er sentralt for å utvikle og sikre barna et godt psykososialt miljø. Målet er at uheldige mønstre utvikler eller fester seg over tid. En leder som arbeider for et godt psykososialt miljø arbeider samtidig forebyggende mot mobbing. Derfor er det viktig at styrere setter det psykososiale miljøet på dagsordenen. Som leder av prosessen skal førskolelæreren planlegge arbeidet for å skape et godt miljø. Dette krever kontinuerlig innsats av alle over tid. Samtidig må arbeidet vurderes jevnlig (Utdanningsdirektoratet, 2013).

Som leder i barnehagen har du også et ansvar for å være en etisk rollemodell. Grunnleggende verdier som felleskap og respekt må lederen som rollemodell ha et særlig ansvar for å etterleve og formidle barnehagens verdigrunnlag. Lederens bevissthet om egen væremåte er viktig for å være forbilder både for barna og de voksne i barnehagen. I hvilken grad personalet respekterer hverandre kommer til uttrykk i måten de forholder seg til og behandler hverandre på. Barn ser og hører mer enn voksne av og til regner med, derfor må personalet være bevisst på hva de sier, og hvordan de snakker til hverandre når barn er i nærheten (Utdanningsdirektoratet, 2013). Pedagogisk lederskap tar utgangspunkt i praksis og viser

hvordan dyktig og kyndig lederskap kan utvikles (Meyer, 2005). Relasjonsledelse er å skape gode relasjoner til viktige medspillere innenfor organisasjon. Ferdigheter innenfor dialog og kommunikasjon er sentrale sider ved relasjonsorientert ledelse (Spurkeland, 2013).

2.4 Omsorg og maktdimensjonen i barnehagen

Omsorg er et sentralt og aktuelt begrep i pedagogisk arbeid i barnehagen. Omsorg inkluderer både fysisk og psykisk ivaretagelse av barnet. Den fysiske omsorgen har å gjøre med tilfredsstillelse av grunnleggende behov. Omsorg innebærer også psykisk omsorg, fremstilt som kvaliteten på forholdet mellom barn og voksne – det vil si at barn opplever at noen ser dem, tar dem på alvor, er opptatt av det de sier og gjør, anerkjenner deres opplevelser og erfaringer. For at gode holdninger, empati og vennlighet skal kunne være spontane og naturlige uttrykk for god omsorg, må de være uttrykk for stabile personlighetstrekk hos den profesjonelle hjelperen. Omsorgskompetansen er avhengig av individets arvelige egenskaper, personlige historie og de psykiske forhold ved en person, men den kan likevel ikke forstås uavhengig av utenforliggende forhold. Kjennetegnet på de profesjonelle er deres evne til kontinuerlig å reflektere over faglige og etiske spørsmål. Når vi reflekterer over og undersøker handlingene våre, setter vi ord på vår egen praksis. I følge Taguchi er dekonstruksjon en prosess som innebærer at man først synliggjør det man tenker, for så å prøve å forstå hva som er bakgrunnen for denne tenkningen. Deretter forsøker man å forskyve og forandre egen tenkning for å oppdage flere måter å forstå på. Førskolelærere skal ha barna i sentrum for oppmerksomheten. I forbindelse med mobbing er det viktig å ta vare på både mobberen og mobbeofferet. Arbeidet skal være fundert på et syn på barn som subjekt som er aktive deltakere i relasjoner (Tholin, 2013).

I barnehagen er makt ulikt fordelt fordi relasjonene mellom personalet og barna er asymmetriske. I følge Foucault er makt alltid til stede, uansett relasjon eller situasjon. Alle som er tildelt makt og myndighet, kan ubevisst eller bevisst misbruke makten. Småironiske kommentarer og negative kommentarer til enkelte barn som i praksisfortellingen, kan komme til å forsterke og legitimere at noen barn blir satt utenfor felleskapet. Det som førskolelærere sier og gjør har betydning. Det er viktig å innse at makt i seg selv ikke behøver å være negativt. Styrke, kraft, energi og kapasitet er synonyme for maktbegrepet. Det at man som førskolelærer kan utgjøre en stor forskjell i barns liv, gir makt som kan få positive eller negative følger for barnet. Barnehagepersonalet må bruke sin posisjon på en måte som gagnar barnet (Tholin, 2013).

Voksen –barn relasjonen i barnehagen påvirker barns selvopplevelse og selvutvikling. Selvtillit, selvrespekt og respekt for andre er viktige målsetninger i barnehagen. Det blir dermed viktig som pedagog å vite hvilke måter som bidrar til selvstendighet, selvrespekt og selvtillit, og hvilke måter som undergraver de samme holdningene. En anerkjennende relasjon er basert på likeverd. En relasjon kan ikke bli anerkjennende hvis den ene parten ser på seg selv som mindre eller mer verd enn den andre. Begrepet definisjonsmakt henspeiler på at voksne er i en mektig posisjon. Måten voksne reagerer på, og hvordan deres handlinger praktiseres, blir det utøvet i prosessene en definisjonsmakt. Denne maktposisjonen kan brukes på en måte som fremmer barns tro på seg selv, respekt for andre og seg selv, men den kan også brukes på måter som undergraver barns selvrespekt (Bae, 1996).

I en relasjon er det viktig med forståelse og innlevelse. I dette ligger det at man må prøve å gå inn i den andres opplevelsesverden, forsøke å se hvordan ting ser ut fra den andres erfaringsbakgrunn. Å forstå andre ut fra egne forutsetninger forutsetter lytting. Å lytte betyr å være åpen for den andre. I praksis betyr dette blant annet å være observant på metakommunikative signaler. Disse formidles nonverbalt, gjennom blick, stemmeleie, tonefall, kroppsholdning. Dette er svært viktig når vi skal observere i forhold til mobbing. Mobbeofferet kan ha store problemer med å uttrykke seg verbalt og får kanskje ikke gitt uttrykk for at han blir undertrykt. Det samme skjer når «mobberen» bruker sarkasme, vi voksne blir nødt til å følge med hvilke toneleie «mobberen» har. I det å prøve å forstå mobberen, ligger det at du må stille deg åpen for hva den andre måtte være opptatt av. Du må tåle å ikke vite hva den andre kommer til å si. Hvis du med en gang begynner å stille spørsmål, definere eller vurdere, kan det fungere som en kontroll. Kontroll får den andre til å ikke føle seg forstått ut fra egne premisser. I samspill preget av kontroll, er det begrenset hva som kommer fram, fra begge parters side. Dersom du skal forstå «mobberen» må du gi avkall på kontrollen, slik kan du få informasjon om hva som ligger til grunn for at en person mobber (Bae, 1996)

2.6 Voksne skaper vennskap

Vennskap kan defineres som et gjensidig emosjonelt bånd mellom to individer, som varer over tid. Det sikreste og beste forebygging av mobbing, er å bidra til at vennskap skapes mellom barn. Det å skape vennskap og samhold blant barn er ikke lett å gjøre dersom de voksne bare står utenfor og gir formaninger. Å gi barn ansvar og eierskapsfølelse for egne aktiviteter er en svært god måte å få disse vennskapene til å holde. Det er ikke nok å ta

hverandre i hånden på ordre fra førskolelærer etter at man har kranget, det må skapes noe som stikker dypere. Lek og vennskap er selve livets skole. Gjennom vennskap erfarer barn å høre til et felleskap utenfor familien. Her foregår grunnleggende læring av samspill, selvhverdelse og omtanke (Sandsmark, 2012).

Noen barn trives godt i eget selskap, og ser ikke ut til å være så opptatt av å ha venner. Kanskje dyrker barnet sin egen fantasilek. Som førskolelærer skal vi respektere barns egenart og ikke presse noen til å skaffe seg en bestevenn. Gode vennskap er karakterisert nettopp ved frivillighet og naturlig bølgelengde. Noen behøver hjelp fra voksne for å komme inn i vennskap, og da må vi som førskolelærere være oppmerksomme på barns behov for hjelp og støtte. Noen barn trekker seg tilbake fordi de opplever det vanskelig å leke med andre, ikke fordi de ikke har lyst (Sandsmark, 2012).

3.0 METODE

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for hvilke valg jeg har gjort i forhold til metode og design for innsamling av data.

3.1 Metodevalg-oppgavens design

En metode er en framgangsmåte for å komme frem til ny kunnskap. Begrunnelsen for at jeg velger en bestemt metode, er at den vil gi meg gode data på en faglig og interessant måte. Jeg har valgt den kvalitative metoden som tar sikte på å fange opp mening og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måle. I oppgaven vil jeg forske på hvordan førskolelærerne driver med forebyggende arbeid mot mobbing i barnehagen. Ved en kvalitativ metode får jeg mange opplysninger, og går dermed i dybden om temaet. I forbindelse med kvalitativ forskning er fenomenologisk tilnærming en nærmere for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørens egne perspektiver. Jeg har valgt å intervju 3 førskolelærere. Intervjuene skal preges av fleksibilitet uten faste svaralternativer. Det særegne ved å bruke en slik metode er at jeg får frem det som er spesielt, eventuelt avvikende. Ved en slik metode får jeg også muligheten til å spørre om det som er uklart og får derfor frem sammenhengen og helheten (Dalland, 2012).

Jeg har valgt å intervju mine informanter med lydopptak samtidig som jeg skriver notater/observasjoner underveis. Det er noen fordeler ved bruk av lydopptak som jeg måtte ta med i mine overveielser. Blant annet når du tar lydopptak får du som forsker være mer deltakende under samtalen og får også muligheten til å observere og skrive notater underveis. Det som kanskje kan være ulempen er at informanten kan bli forstyrret av det tekniske og blir

ikke så fri av seg. Valg av lydopptak ble gjort på bakgrunn av at jeg ikke klarer å holde fokus samtidig som jeg skal skrive ned alt som blir sagt. Som forsker får jeg ikke med meg alle detaljene som kroppsspråk, og det kan derfor bli veldig oppstykket.

3.2 Datainnsamlingsstrategi-tekstanalyse og intervju

Jeg intervjuet 2 styrere og 1 pedagogisk leder for å høre om deres erfaringer mot å forebygge mobbing i barnehagen. På forhånd har jeg laget en intervjuguide for å sikre at jeg fikk berørt de temaene jeg ønsket å belyse for å få svar på problemstillingen. For å finne informanter til mitt forskningsprosjekt tok jeg kontakt med noen utvalgte barnehager på mail. I mailen skrev jeg hva jeg ville undersøke og bad om informantene som kunne tenke seg å være med ta kontakt med meg. Etter at de 3 intervjuene var gjennomført, så jeg at det kunne vært ønskelig med flere informanter for å få mer rikholdig empiri. Jeg fikk stadig nye vinklinger og svar på problemstillingen, derfor er jeg sikker på at det er flere der ute som har andre måter å drive forebyggende arbeid på. Men på grunn av det tidsmessige, var det ikke mulig å få tid til mer.

Jeg hadde utformet spørsmålene mine i forkant av intervjuet, men det var rom for oppfølgingsspørsmål (se vedlegg 2). Dermed åpnet man for muligheter til blant annet å utdype utsagn. Dette måtte skje spontant i intervjusituasjonene. Det var viktig at jeg stilte spørsmål som fikk informanten til å åpne seg og fortelle med egne ord om sine erfaringer. Det var også viktig at jeg ikke stilte ledende spørsmål, siden jeg hadde kunnskap fra før av måtte jeg være bevisst dette og stille nøytrale spørsmål. Jeg måtte også passe på at jeg ikke påvirket informanten til å gi «riktige» svar. Mitt ønske var at informanten skulle være så ærlig og oppriktig som mulig. Under selve intervjuene ga jeg uttrykk for at jeg hadde god tid. For å få informanten til å fortelle mest mulig, måtte jeg legge til rette for en god kommunikasjon. Dette gjorde jeg ved å være aktivt lyttende, det vil si at jeg viste interesse og nikket bekræftende.

Etter de 3 intervjuene satt jeg igjen med 2 og en halv time med muntlig materiale som jeg skulle transkribere til skriftlig form. Jeg valgt å skrive på informantens dialekt, for ikke å miste nyanser i språket. Jeg transkriberte intervjuene ordrett, ord for ord, og markerte pauser med... Totalt satte jeg igjen med 7 sider med tekst etter at intervjuene var ferdig transkribert. Etterpå trakk jeg ut det essensielle i forhold til hver enkel informant. Tekst som jeg oppfattet som «tomt snakk» og ikke var relevant til min forskning ble kuttet bort. Når jeg jobbet med teksten brukte jeg markeringstusj for å dele inn datamaterialet i 3 kategorier. Disse ble: 1. Hva

sier mine informanter om mobbing i barnehagen. 2. Forebyggende arbeid i barnehagen. 3. De gode rollemodellene og ivaretagelse av disse.

3.3 Etiske betraktninger

Mine intervju var rettet mot de voksnes handlinger. Både barnehagene og førskolelærerne ble anonymisert slik at det ikke er mulig å identifisere noen. Alle lydopptakene mine var det kun jeg som skulle høre på, og blir slettet med en gang oppgaven min blir godkjent. I forkant av intervjuene sendte jeg ut et informasjonsskriv til barnehagene. Informasjonsskrivet (se vedlegg 1) og intervjuguiden ble sendt til min veileder til godkjenning, før jeg sendte ut dette til mine informanter. Når jeg startet intervjuene gjorde jeg det klart at det var mulig for informanten å trekke seg fra undersøkelsen, og at de var sikret full anonymitet. Under transkriberingen av intervjuene endret jeg navn på personer og barnehager slik at det ikke var mulig å identifisere noen. Jeg informerte også om at dersom det var ønskelig så kunne jeg sende teksten til den enkelte informant, slik at de kunne lese igjennom intervjuet. Dette for å sikre at teksten ble rett fremstilt.

4.0 FUNN, ANALYSE OG DRØFTING

I dette kapitlet presenterer jeg funn og drøfter disse opp i mot teori for å forsøke å svare på oppgavens problemstilling:

Hvordan kan førskolelærere forebygge mobbing i barnehagen?

Jeg har som tidligere nevnt at jeg valgte å kategorisere funnene i tre kategorier, men først i dette kapitlet vil jeg gi en beskrivelse av mine informanter. Jeg velger å ta en og en kategori, hvor jeg drøfter hver kategori for seg.

4.1 Beskrivelse av informantene

Jeg vil kort beskrive de 3 informantene som jeg bygger min undersøkelse på. For å anonymisere identiteten til mine informanter har informantene fått fiktive navn. Informant nr.1 er Gro, som er styrer i en 3- avdelingsbarnehage, gikk ut av høgskolen i 1999. Hun har ingen formell kompetanse på dette området, men har lest seg opp privat. Under utdannelsen var det innleide psykologer og sosionomer som var på seminaruke, og da hadde de om temaet mobbing. Informant nr. 2 er Siv, som har vært styrer i en 1-avdelingsbarnehage i 12 år. Det administrative arbeidet gjør hun på ettermiddagstid, og er derfor på avdelingen sammen med barna og resten av personalet i åpningstiden. Hun forteller at det ikke var mye om temaet

mobbing i sin utdanning, men det var i stor grad fokus på sosial kompetanse. Informant nr. 3 er Ina som ble ferdig utdannet for 14 år siden, og er pedagogisk leder i en 3-avdelingsbarnehage. Det var lite pensum under hennes utdanning, men hun har kjøpt en bok om mobbing, for hun selv er så interessert i dette temaet.

4.2 Kategori 1: Hva sier informantene om mobbing i barnehagen?

Mine tre informanter sier at det finnes mobbing i barnehagen. De beskriver situasjoner som de opplever som mobbing blant barna i leken. Gro beskriver det slik: *Det som viser seg mest i barnehagen er å bli utelatt i lek. En bevisst avtale med andre om at de skal stenge ute noen i leken.* Siv sier: *Du kan ha mye makt dersom du er en god leker...har du dårlige lekeferdigheter har du ingen bra status.* Ina som er informant nr. 3 sier dette: *typisk jente...med avvising...kroppsspråket sier det...du merker det på blikket.* Her får mine informanter støtte fra boka «Voksen skaper vennskap». Gutter er mer tilbøyelige til å ty til fysisk aggresjon i situasjoner der det oppstår frustrasjon, mens det blant jenter er observert hyppigere bruk av verbal eller relasjonell aggresjon i form av sosial ekskludering og trusler om å avbryte vennskap. Siv sier: *Jeg ser ofte gutter i 5-årsalderen som er litt tøff med hverandre.* Jeg tolker disse eksemplene som indirekte mobbing i samsvar med det Midtsand, Monstad og Søbstad sier. Det som etter min vurdering avgjør om de negative handlingene er mobbing eller ikke, er tidsaspektet. Hvor lenge får de negative handlingene pågå før de blir stoppet? Det avhenger av hvor tette relasjoner de voksne har til barna. Det vil også være avhengig av de voksnes syn på samspill mellom barn. En voksen som er tett på barna og er bevisst på at de trenger hjelp til å løse slike situasjoner, vil raskere oppfatte situasjoner og handle. Dominans er også et viktig perspektiv i en mobbedefinisjon. Barn som har status har også makt. Å sette noen utenfor kan oppleves som å styrke felleskapet til de som er inkludert i en gruppe. Som Sandsmark sier det, er lek og vennskap selve livets skole, og barn må få kjenne på følelsen av å høre til i en gruppe. Noen barn deltar ikke naturlig i lek, og noen faller utenfor lekfellesskapet i barnehagen. Det kan være forskjellige grunner til dette. Sosial kompetanse er en forutsetning for å delta i lek, og noen barn mestrer ikke de sosiale ferdighetene som leken krever (Utdanningsdirektoratet, 2013). Samtidig sier min informant Siv at: *Barn med høy sosial kompetanse kan være de største mobberne...populært barn kan oppføre seg dårlig uten at det gir følger med hensyn til lekekamerater.* Det synes som om barnehagene har ulike forståelse av hvorfor utestenging oppstår. Siv mener det er mangel på

lekferdigheter mens Ina sier: *Vi har hatt barn som sleit på det sosiale plan og som misforstod mye. I gruppe-leken hadde dette barnet veldig lyst til å leke med de andre, men han dyttet de andre istedenfor. Han forstod ikke det.*

Gro sier at også voksne kan bidra til mobbing: *Det er også andre måter som jeg ser mye av i barnehagen, og det er at barn blir flirt til. Barn sier noe morsomt for den voksne.* Barn er naturlig sensitiv for hvordan voksne opptrer, latterliggjøring skader barnas selvbilde og gjør barnehagedagen utrygg og utrivelig for den enkelte. For andre barn, som er tilskuere til dette, kan det føre til at de tar opp i seg noe av holdningene de fornemmer. Barn ser, hører og legger merke til mer enn voksne regner med. Det barnet som blir utsatt for slik latterliggjøring har ikke så lett for å forsvare seg og er ofte hjelpeløs i en slik situasjon. Dominansen i en slik relasjon er et viktig perspektiv i en mobbedefinisjon. En slik negativ relasjon er ofte en ubevisst handling fra personalet sin side, men i følge Midtsand, Monstad og Søbstad kan mobbing også være styrt av ubevisste krefter. De sier også at latterliggjøring av et barn i andres påhør, kan etter hvert få stempel på seg, som igjen kan gi grobunn for mobbing fra andre. Det er verdt å tenke gjennom om ikke voksne ubevisst kan påføre barn opplevelser som blir betegnet som mobbing. Som min informant Gro sier det: *Det starter ofte med de voksne* (Midtsand, Monstad og Søbstad, 2004). I følge Høiby og Trolle er erting ikke så ondskapsfullt og vedvarende som direkte mobbing, men kan allikevel være sjenerende. Barn kan bli utrygge og slik erting kan være atferds-former i noen barnehager (Høiby og Trolle, 2012). Voksen-barn relasjonen i barnehagen påvirker barns selvopplevelse og selvutvikling. Selvtillit, selvrespekt og respekt for andre er viktige målsetninger i barnehagen. En anerkjennende relasjon er basert på likeverd. En relasjon kan ikke bli anerkjennende hvis den ene parten ser på seg selv som mer verd enn den andre. Personalet er i en mektig posisjon, denne makten kan brukes på en måte som fremmer barns tro på seg selv, men den kan også brukes på måter som undergraver barns selvrespekt (Bae, 1996). Det er grunn til å anta at personalet hos Gro ser på barn som et objekt. Sosial speiling betyr at det er andres reaksjoner på våre handlinger som avgjør hvordan vi forstår oss selv. Vi speiler oss i hverandre. Reaksjonene som vi tar på alvor, er de vi får fra mennesker som vi av ulike grunner har stor respekt for. Når barn blir latterliggjort, føler barnet at det blir møtt med lite respekt og forståelse. Dette skaper et negativt samspill og dårlig utvikling av selvoppfatningen for dette barnet. Et barn som over tid blir negativt bekreftet, tar gjerne opp i seg det bildet som andre har, og begynner å se på seg selv med samme briller. Slik befestes og bekreftes en rolle og et selvbilde som kan gi alvorlige helsemessige konsekvenser for de barna som blir utsatt for dette (Bae, 1996).

Omsorg er et sentralt og aktuelt begrep i pedagogisk arbeid i barnehagen. Omsorg inkluderer både fysisk og psykisk ivaretagelse av barnet. Det vil si at barn opplever at noen ser dem, tar dem på alvor og anerkjenner deres utsagn (Tholin, 2013).

Voksne er etiske rollemodeller for barna. Alle ansatte har, som rollemodeller, et ansvar for å etterleve og formidle barnehagens verdigrunnlag. Personalet skal vise i det daglige at de behandler barna med respekt og toleranse (Utdanningsdirektoratet, 2013). Gro har flere eksempler på måter der voksne kan bidra til mobbing i barnehagen: *En 4-åring som var veldig grisete når han spiste...det var ingen andre enn ped.leder som hærte å sitte ved siden av ham under måltidene.* Etter min vurdering kan dette betegnes som mobbing, det er det samme barnet som over lang tid ble behandlet som noe «ekkelig» som ingen ville være nær. Samtidig var det en hel gruppe av voksne som var med på å fryse ut dette barnet. De som utfører slike handlinger er nok ikke klar over konsekvensene. Man må nok erkjenne at personalet ikke bare driver med toleranse og respekt overfor barna, men også er i stand til å mobbe. Siv forteller om hennes erfaring: *Vi kan også oppleve som voksne at vi er slitne og sier ting som vi ikke skal...vi er bare mennesker...så det kan skje.* Jeg tolker denne situasjon som en negativ handling som de fleste voksne kan komme til å gjøre en gang i blant, men ikke som mobbing. Slike handlinger kan føre til at barn blir utrygge, men gir ikke de samme konsekvensene som mobbing gjør.

Alle mine 3 informanter betegner direkte mobbing som å bli plaget over tid, slått, lugget og spyttet på. Siv beskriver det slik: *det blir brukt stygge ord...kaller de andre for noe...en gris eller bæsj.* Dette tolker jeg som konflikter som oppstår blant barn, og er en normal del av livet. Det handler om å være uenig om små ting på grunn av motstridende interesser. Barna i en slik konflikt er likeverdige, så fremst det ikke er det samme barnet som hele tiden blir kalt for det samme (Høiby og Trolle, 2012). Det er kun Ina som har eksempel på slik direkte mobbing, der et spesielt barn blir spyttet på av de andre barna over tid. Ut i fra mine funn tolker jeg det som at det er få alvorlige tilfeller av mobbing i barnehagen.

4.3 Kategori 2: Forebyggende arbeid i barnehagen

Holdningen til barn som medmennesker kommer til uttrykk gjennom personalets samspill med dem. Barn har behov for å bli sett, hørt og bekreftet. Oppmerksomhet fra kompetente og tilstedeværende voksne er en forutsetning for barns trivsel i barnehagen

(Utdanningsdirektoratet, 2013). Siv sier dette om kompetansen i barnehagen sin: *jeg leser mye mer litteratur enn de andre...assistene ser ikke det samme som oss, så utdanning er viktig...Ja til flere ped.ledere.* Gro er enig: *Å sikre god nok kompetanse er forebyggende.* Hun fortsetter med at det er de voksnes bevisste holdning som skaper vennskap. *Alle skal ha en venn...opplevelsen over hvor godt et vennskap er, forebygger mobbing.* Siv sier dette: *Når vi merker at noen blir holdt utenfor hever vi status på de barna...de voksne lager en aktivitet som gjør at andre barn har lyst å være med.* Vennskap kan defineres som et gjensidig emosjonelt bånd mellom to individer, som varer over tid. Det sikreste og beste forebygging av mobbing, er å bidra til at vennskap skapes mellom barn. Samtidig må vi være observante på de barn som kanskje ikke er så opptatt av å ha venner. Som dyrker sin egen fantasilek, at vi ikke presser noen til å skaffe seg en bestevenn. Gode vennskap er karakterisert nettopp ved frivillighet og naturlig bølgelengde. Men uansett trenger alle å ha et felleskap i ryggen, og mulighet til å utvikle vennskap når tiden er inne.

Noen behøver hjelp fra voksne for å komme inn i vennskap. Noen trekker seg tilbake fordi de opplever det vanskelig å leke med andre (Sandsmark, 2012). Siv hevder at det er viktig å gjøre barn gode på å leke, slik at de ikke blir utestengt. *Lære barna lekereglene.* Ina sier det slik: *Den voksne må være tilstede hele tiden, slik at alle barna får mulighet til å bli inkludert i leken.* Jeg tolker det slik av mine informanter at det ikke er nok å bare fortelle barna hvordan vi leker. Her må de voksne delta i leken for å sikre at alle blir inkludert. I følge veilederen til utdanningsdirektoratet har barn behov for hjelp og støtte fra personalet. Det er i situasjonen her og nå den voksne kan bidra. Den voksne går inn i leken på barnets premisser. Personalet skal være medspiller og bistå barnet slik at det mestrer leke-situasjoner. Barnet trenger kanskje hjelp til å tolke signaler fra andre deltakere i leken. Erfaringene som barnet får bidrar til å styrke lekekompetansen. For å sikre en slik tilstedeværelse er det viktig med høy personaltetthet. Siv sier dette om personaltettheten: *vi har ikke klart å være i forkant dersom vi har vært mindre ansatte...vi har vært heldig som har en ekstra lærling pluss en fra NAV...det frigjør en person til å gå rundt å observere.* Siv mener også at for å ta ting før det utarter seg til mobbing må de voksne følge med. *Vi er tett på barna.* Ina beskriver det slik: *Vi skiller barna på uteområdet, og personalet har faste plasser på uteområdet. Inne er det kun 4 barn på hvert rom, og det er bestandig en voksen sammen med dem...da er vi klar til å stoppe uønsket atferd før det går for langt.* I følge Midtsand, Monstad og Søbstad er barnehagens fysiske omgivelser en faktor i det forebyggende arbeidet mot mobbing. Mobbing kan være skjult og det må skapes omgivelser i barnehagen som gir barn og voksen mulighet for oversikt

og forutsigbarhet. Det trenger ikke være en motsetning til barnas behov for gjemmesteder. Utfordringen er å ha rom som gir mulighet til organisering av mindre og større grupper. Samtidig er bemanning en kvalitetsfaktor. I Norge er det i gjennomsnitt 4,9 barn per voksen i barnehagen. Antall barn per ansatt i norske barnehager må ses i sammenheng med høy deltakelse blant de aller yngste barna, lange åpningstider og et pedagogisk innhold som forutsetter mange voksne (lite formalisert undervisning) (St.meld.nr. 24, 2012-2013). Voksenteiteten hos Siv er 5,3 barn på en voksen. *3 voksne på 16 barn.* Det er grunn til å anta at barnehagepersonell som har ansvar for flere barn, har mindre tid til hvert barn. Det er også nærliggende å tro at det kan være en sammenheng mellom voksenteiteten og kvaliteten på barnehagepersonalets relasjonsarbeid i barnegruppa. Dersom barnehagen ikke har tilstrekkelig personale, vil det være vanskelig å imøtekomme alle oppgaver og gi hvert enkelt barn nok oppmerksomhet. Det kan være en stor utfordring for personalet å rekke over alt. Spesielt i hektiske perioder hvor mye skjer samtidig, for eksempel når praktiske gjøremål foregår parallelt med at barn har behov for omsorg. Derfor er det svært viktig å etablere gode rutiner som gir barna opplevelsen av tilgjengelige voksne (Utdanningsdirektoratet, 2013). Ina sier dette: *det er ikke bemanning nok hele tiden, på slutten av dagen er det mindre folk...men det kommer ann på hvor flenk de voksne er å organisere seg...*

I arbeidet med forebygging av mobbing må pedagogen påta seg lederrollen. Pedagogen mister barnas tillit og respekt hvis hun eller han ikke griper inn. Som profesjonell må du lære å gripe inn med det samme når et barn utsettes for sjenerende erting (Høiby og Trolle, 2012). Siv og Ina er enige. *Vi har nulltoleranse på erting og mobbing,* sier Ina. Sivs barnehage har også nulltoleranse: *Vi godtar ikke noe nedsettende uttalelser...snakk til andre mennesker på en ordentlig måte!* I følge Høiby og Trolle må pedagogen sammen med det øvrige personalet jobbe for å gjøre barnehagen til et trygt sted. De må fortsette å påta seg lederrollen på en bestemt og vennlig måte. *Tydighet og regler er viktig,* sier Gro. Her fremstår alle mine informanter som ganske like i sin tanke om nulltoleranse. I mitt arbeid med å analysere datamaterialet ser jeg at i Inas barnehage unngår de å bruke vikarer, dersom det er mulig. *Barna oppfører seg annerledes med vikar til stede.* I min tolkning av funnene er det å ha et stabilt personale med på å forebygge mobbing. Det er slitsomt for alle hvis det stadig er behov for vikarer. Det merkes fort hvis barna for mange ganger føler at de må omstille seg. For å unngå at dette går utover barna, kan en informasjonsbrev til vikarer bidra til en mykere overgang for barna. Informasjonsbrevet må skape en innsikt i hva som personalet legger vekt på når de er sammen med barna, og hvordan barna pleier å organisere leken (Meyer, 2005).

Ferdigheter opparbeider man seg i praksis. Det er noe i interaksjon med barn som man bare kan lære ved være i praksis. Det er ikke nødvendigvis slik at mange års praksis bidrar til økt bevissthet og kvalitet i arbeidet med barn. For å være i stand til å møte utfordringer, så må det drives kontinuerlig kompetanseutvikling. De ansatte reflekterer over det de ser og gjør, og over egne verdier og holdninger. Når hele personalet handler etter felles prinsipper, blir det trygt for barna. De fleste sannheter går ut på dato, derfor må planer og rutiner vurderes og revideres ved behov (Utdanningsdirektoratet, 2013). *Det er viktig å kunne snu tiltak som ikke virker. Prøv andre ting...alle må være enige om den taktikken. Vi må tørr å prøv andre ting...det må det jobbes med hele tiden,* sier Siv. Hun fortsetter med at deres barnehage jobber med HMS 2 ganger i året, de skriver avvik med en gang det oppstår episoder som de ikke kan stå for, i forhold til deres verdier. *Disse avvikene går vi igjennom på personalmøtene en gang i mnd. Verdiene vi står for tar vi opp 3 ganger i året...reflekterer over disse.* Det forutsetter at leder har mot til å møte mennesker i en slik dialog. Noen ledere har vanskelig for å gi negativ tilbakemelding. Relasjonelt mot vil si å gi åpen og klar tilbakemelding om negative forhold så vel som positive. Ina forteller: *Ta det opp med en gang, slik at det ikke får lagres over tid.* I følge Spurkeland er det viktig å ta den vanskelige samtalen i irritasjonsstadiet, for da kan det løses gjennom samtale og åpenhet. *Ofte er det en ubevisst handling...så min oppgave er å få den ansatte til å reflektere over situasjonen...jeg som leder er ikke ute etter å ta personen.* Stille spørsmål og undre seg er viktig i en dialog, der spørsmålene er en invitasjon til å gi mer av seg selv. Gjennom mange spørsmål gir ofte svaret seg selv. Det kan gå fort på selvfølelsen løs når assistenten tror at lederen er ute etter henne. Lederen må derfor ha et våkent blikk for hva som bygger og hva som kan redusere drivkraften i jobben for holdningsskapende arbeid i barnehagen. Ris skal komme fra noen som vil deg vel, den skal ha en form som du kan lære noe av og vekke medarbeideren til interesse for å være konstruktiv. En slik ledelse handler om å gjøre andre god (Spurkeland, 2013). *Å være leder krever hardt arbeid...tydelig leder som gjør at du ikke er i tvil om hva som forventes av deg som personal i barnehagen...tørr å stå i det vanskelige,* sier Ina.

Slik jeg tolker både Siv og Ina er de opptatt av dobbelkretslæring. Refleksjon av en helt konkret hendelse, «reflection in action», gjennom praksisfortelling, avvik eller observasjoner. Når disse fortellingene blir tatt opp på et personalmøte blir det snakket om. Hva hendte? Hvorfor hendte det? Hva betyr det? Dette kalles for «reflection on action». Når personalet kan konkludere og vurdere hva de har lært i en slik refleksjon, så tilrettelegges det for en ny

handling. En slik dobbeltkretslæring er viktig dersom man skulle kunne være i utvikling og endring i forhold til mobbing i barnehagen (Gotvassli, 2006).

Siv forteller hva de har fokus på personalmøtene: *Vi snakker bestandig om de positive egenskapene til barna...dette skaper positive relasjoner til barna.* Som pedagog er det viktig at man arbeider profesjonelt og målrettet med å bli så godt kjent med hvert eneste barn at det skapes en positiv og god kontakt. Noen barn er det vanskelig å få en positiv kontakt med, det merkes med en gang. De øvrige barna i gruppen oppfatter også fort hvis den voksne har vanskelig for å akseptere et barn. De kan se det på kroppsspråket og høre det på tonefallet. Derfor er det nødvendig å arbeide med relasjonene hele tiden, slik at man ikke ubevisst setter i gang en dårlig utvikling. Alle barn skal føle seg akseptert og anerkjent. Når den voksne viser aksept og viser at hun/han liker alle barna, så brer det seg i hele barnegruppen. Respekten blir en vaksinasjon mot mobbing og sjenerende erting (Høiby og Trolle, 2012).

De gode relasjonene er viktig i møte med foreldrene i barnehagen. Relasjonen mellom barnehage og hjem må være preget av åpenhet og likeverd. Etablerte, gode relasjoner gjør det enklere og tryggere å ta opp eventuelle bekymringer eller problemer. Dersom barnehagen er bekymret for et barn må de være rask til å informere foreldrene (Utdanningsdirektoratet, 2013). Ina sier dette om dialogen til foreldrene: *ta det opp med foreldrene...vær ærlig...ikke bagatelliser...ha en god dialog med foreldrene slik at de blir trygge på at det gjøres noe med situasjonen.* Har foreldre ansvar når det gjelder mobbing i barnehagen? For at foreldre skal kunne ta ansvar må de få informasjon om måten barnet hevder seg i barnegruppa. Barn kan opptre forskjellig i barnehagen og hjemme. Dette kan være en utfordring i samarbeidet mellom hjem og barnehage (Midsand, Monstad og Søbstad, 2004).

Gro og Siv jobber med et systematisk opplegg for å forebygge mobbing i sine barnehager. Det er fokus på sosial kompetanse, og er beregnet for de største barna i barnehagen. *Det går på å gjøre barna sterkere til å unngå gruppepress.* I følge Høiby og Trolle skal personalet lære medløperne i å tørre å være uenige og være modige nok til å si ifra. Barn som er medløper, trenger å styrke motet til å ha egne meninger. Dette er viktig dersom vi skal klare å forebygge mobbing i barnehagen. *Hvordan vi skal være mot hverandre...gode eller dårlige valg...disse ordene bruker vi hele tiden med barna...resten av året bruker vi disse ordene for å beskrive situasjoner som har oppstått,* sier Siv. *Hele personalet har vært på kurs «Det er mitt valg».* Det er ikke nødvendigvis slik at det man lærer om på kurs blir overført til egen praksis, det er derfor sikkert viktig at man fortsetter med dette arbeidet i barnehagen. Det er viktig med et

systematisk arbeid der man lærer å ta gode valg og være venner med alle barn i gruppen, enn å drive med «brannslukking» (Høyby og Trolle, 2012). Hos Siv jobbes det med sosial kompetanse i 2,5 mnd. i strekk på høsten. Slik jeg tolker dette, så mener man at når man jobber med relasjoner så handler det om å øke barnas sosiale kompetanse. Min informant Ina sverger til opplegget til Kari Lamer. *Ved nytt barnehageår jobber vi med vennskap, og at barna skal få en tilhørighet i gruppa...vi bruker Kari Lamer sine plansjer for å snakke om følelser. Dette er med å gi barna mulighet til å sette ord på ting...barna lærer også å si unnskyld, dele og lytte...alt dette er med på å forebygge mobbing.* Å etablere vennskap og opprettholde dem er en viktig faktor i sosialiseringprosessen og en forebyggende faktor mot uheldig og negativ utvikling. Sosial kompetanse er nøkkelen til trivsel. Barn er sosiale helt fra fødselen, og den kompetansen handler om å kunne kommunisere og samhandle godt med andre. Forskning viser at barns evne til å etablere vennskap henger sammen med den sosiale kompetansen deres (Utdanningsdirektoratet, 2013).

4.4 Kategori 3: De gode rollemodellene og ivaretagelse av disse

Det pedagogiske personalet er nøkkelpersoner i forebyggingen av mobbing. Det er deres faglige og personlige kompetanse som er avgjørende for om det lykkes å sikre trivsel for alle. Førskolebarn er helt avhengig av de voksne som er rundt dem. Den voksne er rollemodell for alle barna hver dag. Barn gjør ikke det man sier de skal gjøre, de etterligner det man gjør. Hele stemningen i en barnehage kan merkes med en gang man kommer inn. Hva slags kultur kommer til uttrykk? Hvorfor hersker det latter og glede i noen barnehager, mens det i andre barnehager er sinte voksne og barn som gråter (Høyby og Trolle, 2012)? Gro beskriver gode rollemodeller i sin barnehage slik: *Hvordan er du mot andre?...positiv person...er du raus...er du på tilbudssiden...eller er du nebbete og grinete mot andre...en god rollemodell bøyer seg ned når de snakker med barna.* Her tolker jeg det som at det er viktig å vise barna at man er likeverdige samtalepartnere. *Barna ser og hører hvordan du samhandler med andre.* Dette tolker jeg som at personalet i denne barnehagen er bevisst sin rolle. De har en kultur der de ser på barn som subjekt og har et imøtekommende miljø. Gro fortsetter: *som god rollemodell må du kunne ha evnen til å si unnskyld for ting som man har sagt feil, både overfor voksne og barn.* Jeg tolker det som at dersom grunntonen er imøtekommende, er det også plass til enkelte dager hvor det ikke går helt slik man har lovet seg selv og kollegaene. Vi er bare mennesker, så det er viktig å kunne tilgi seg selv hvis du har en dårlig dag hvor du kjefter for mye. Ina snakker også om det å kunne være ydmyk: *Det er viktig som voksen i barnehagen å kunne si unnskyld dersom man har sagt eller gjort noe feil. Slik kan jeg som pedagogisk leder*

være en rollemodell, og samtidig kan de andre barna se at det går ant å gjøre ting bra igjen. Å våge å se egenskaper som man ikke godkjenner hos andre, forutsetter at man har akseptert sin egen destruktivitet slik at man ikke trenger å plassere det man ikke liker ved seg selv hos andre. Ett av kjennetegnene på en moden trygg person er nettopp at hun/han er i stand til å ta ansvar for alle følelser som hører til det å leve, også de negative sidene ved personligheten som vi har lett for å kjenne skyld og skam for. Denne bevisstgjøringsprosessen om egen væremåte er derfor viktig for å kunne være et forbilde for barna i barnehagen (Midtsand, Monstad og Søbstad, 2004).

Ina beskriver en god rollemodell slik: *ha fokus på barna ikke de voksne...kunne være tilstede både mentalt og fysisk...tørre å delta i leken til barna...kan trekke seg ut av leken når alle barna er inkludert.* Jeg tolker det slik at Ina er opptatt av at voksne skal være tilgjengelig for barna når de har behov for kontakt med dem. Samtidig som den voksne skal kunne rette oppmerksomheten mot det som er i «nuet», i den situasjonen som personen befinner seg i. Det er viktig å etablere gode rutiner som gir barna opplevelsen av tilgjengelige voksne. Det er viktig å kunne være nær barna for å kunne observere uheldig samspill. I her og nå situasjoner må den voksne være beredt til å styrke den som blir utestengt, ikke ved å ta han bort fra den vonde opplevelsen, men ved å inkludere både plageren og vitnene. Det er viktig at ikke den voksne stempler barn som ikke kompetent til å delta i leken, ved å stenge de ute av leken. Ofte er ikke det nok voksne til å kunne få med seg absolutt alt som skjer. Eller den voksne er fysisk tilstede men ikke mentalt. For å få med seg de bitte små endringene i hvert barns atferd slik at man anerkjenner deres vilje til å mestre en hensiktsmessig atferd, krever en mental tilstedeværelse (Høiby og Trolle, 2012).

Å være en god rollemodell vil si å kunne sette klarer grenser. Gro sier det slik: *Ikke grenselaus, da blir barn utrygge.* Erfaring viser at de barna som erter, ikke har lært å respektere andres grenser, og derfor utvikler ertingen seg ofte til mobbing. Av den grunn må pedagogene gripe inn så tidlig som overhodet mulig. I det arbeidet er det viktig at barnet får hjelp til å forstå at det er handlingene som skal endres, det er ikke barnet selv det er noe galt med. Arbeidet bygger på å ha positive forventninger til barnet, og hele tiden huske å anerkjenne barnet når det gjør framskritt (Høiby og Trolle, 2012). Siv er enig: *ha en positiv relasjon til barna.* Gro bekrefter dette: *det er viktig at vi gir en bekreftelse på det positive...vi kan «drepe» et barn med å være negativ...som voksne er vi viktige.*

For å ivareta de gode medarbeiderne har vi jevnlig personalmøter sier Gro. *Voksenrollen er tema på disse møtene. Siv forteller: verdiene tar vi opp til vurdering flere ganger i året.* Ledelse har aldri eksistert i enerom. Relasjonsledelse handler kun om å påvirke menneskene i organisasjonen. Det handler om å bruke muligheten som ligger mellom deg som leder og medarbeiderne. Inspirasjon og motivasjon fins alltid på lager, men det trengs igangsettere og pådrivere for å aktivere kreftene. Samtidig er relasjon med på å åpne dører. Det er lettere å gå til andre for å spørre om råd og hjelp dersom relasjonene først er etablert. Det er heller ikke vanskelig å gå inn i en samtale dersom vissheten om at vi vil hverandres beste, gjør at vanskelige temaer kan drøftes (Spurkeland, 2013). Gro sier: *Jeg driver også med medarbeidersamtaler der mine ansatte får ros til ønsket atferd...samtidig får de ris for uønsket atferd...ros løfter og gjør folk bedre.* Ina har samme tanke: *gi tilbakemelding på det som er bra...jeg kan godt si: hvor godt å se at du gjorde det...du er så flink når du snakker sånn som du gjør.* Hensikten med medarbeidersamtale er å gi en medarbeider en spesiell mulighet til å drøfte egne erfaringer, og er dem i sammenheng med krav og forventinger fra barnehagens side. En medarbeidersamtale åpner for dialog om barnehagens hensikter, mål og forutsetninger for å skape et godt utviklende miljø både for barna og personalet (Meyer, 2005). Jeg tolker dette som at medarbeidere behøver motivasjon for å gjøre en god jobb. En leder må kunne tilføre kraft til sine medarbeidere. Det vil påvirke innsats, kvalitet og utvikling, som er relevant i forbindelse med forebygging av mobbing. Motivasjonskraften trenger noen enkle teknikker for å virke. Vi vet alle hva ros og ris gjør med oss. Gi stimulans til det du vil se mer av. Forsterkning av ønsket atferd virker bedre enn korrigeringer (Spurkeland, 2013). Gjennom å rose hverandre viser vi støtte og oppmuntring. Fortjent ros virker motiverende, mens ros som føles ufortjent, kan nok føre til at folk blir mistenksomme og usikre. Ros skal være så konkret som mulig, og den bør alltid være oppriktig og ekte. Ros bør aldri brukes for å oppnå noe selv. Fra tid til annen vil det være nødvendig for lederen å gi kritikk. Kritikk som gis av et godt hjerte, er en presang (Hals, Trydal og Aase, 2011)

Ina mener det er viktig å ta hensyn til sine ansatte: *Jeg merker det fort dersom noen sliter på hjemmebane...irritabel...innesluttet.* Siv sier det slik: *som leder må jeg bry meg om mine ansatte...spør hvordan det går?* Jeg tolker det slik at dersom man skal drive med forebygging i barnehagen, så må medarbeiderne være i psykisk balanse. Hvordan kan lederen legge til rette for et godt psykisk arbeidsmiljø? Negative følelser er ofte ikke langvarige om de tas på alvor. Sinne kan forsvinne når en møter forståelse. En leder i barnehagen får nært kjennskap til kollegaene, både personlig og faglig. Lederen får innsikt i hvorfor en medarbeider virker

noe utilpass i en periode, og kan ta hensyn til hennes private problemer. Ina sier det slik: *Da er det viktig at jeg kan ta hensyn, slik at den personen kan være på kjøkkenet en stund...en fem-minutters pause...eller vi kan snakke om det som plager den ansatte.* Personalet vil sette pris på en leder som bryr seg og er villig til å lytte til en som sliter med små og store problemer. Det vil også signalisere en holdning som generelt bør prege barnehagemiljøet: oppmerksomhet og omsorg. Hvordan kan en styrer som ikke bryr seg, kreve at andre skal gjøre det? Å bry seg vil også bety å stille krav og gi respons på utført arbeid (Gotvassli, 2006).

5.0 AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER

Ut fra undersøkelsen min er det mulig å bekjempe mobbing, men det forutsetter innsats. Hvordan? Basiskunnskap er viktig, men i seg selv ikke nok. Barnehagen må kontinuerlig lære av egen praksis. Metoden kan være en praksisfortelling som berører slik at den bidrar til å dekonstruerer den gamle «sannheten» og konstruerer en ny «sannhet»(Rørnes, 2007). Dersom vi skal drive med forebyggende arbeid i barnehagen, så fordrer det nok kompetente pedagoger, som har tid og mulighet til å være nær barna i situasjoner der mobbing skjer. Alle mine informanter har tatt mobbeproblematikken på alvor. De har mye fokus på vennskap og sosial kompetanse i barnehagen sin. Selv om ikke alle 3 barnehagene var like tydelige på mobbing i sine årsplaner, hadde de kunnskap om hva som var forebyggende.

6.0 KILDELISTE

Bae, B. (1996). *Det interessante i det alminnelige*. Oslo: Pedagogisk Forum.

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving*. (5. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Gotvassli, K-Å. (2006). *Barnehager – organisasjon og ledelse*. (4.utg.). Oslo: Universitetsforlaget AS.

Hals, A., Trydal, I. og Aase, A. (2006). *Å lede mennesker*. Kristiansand: Portal forlag.

Høiby, H. og Trolle, A. (2012). *Stopp ertingen*. Oslo: Kommuneforlaget AS.

Kunnskapsdepartementet. (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Meyer, E. (2005). *Pedagogisk lederskap i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Midtsand, M., Monstad, B. og Søbstad, F. (2004). *Tiltak mot mobbing starter i barnehagen*. Trondheim: Dronning Mauds Minne, Høgskolen for førskolelærerutdanning.

Rørnes, K. (2007). *Det motstandsdyktige «mobbeviruset»*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.

Sandsmark, J. (2012). L.A.Arge, L-C. Hoem, G.Øiestad, I.Hasanbegovic, L. Barsøe, K. Kallsmyr, N. Grindheim og A. Sandvik (red.), *Voksne skaper vennskap*. Oslo: Kommuneforlaget AS.

Spurkeland, J. (2013). *Relasjonsledelse*. (4. utg.). Oslo: Universitetsforlaget AS.

St. meld. Nr.24 (2012-2013). *Framtidens barnehage*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Tholin, K. (2013). *Omsorg i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget.

Utdanningsdirektoratet. (2013). *Barns trivsel – Voksnes ansvar*. Oslo: Utdanningsdirektoratet.

7.0 VEDLEGG

Vedlegg 1.

10.09.13

Til førskolelærer

- **Forespørsel om deltakelse i et kvalitativt forskningsintervju for å belyse temaet «mobbing» i barnehagen.**
- Som førskolelærer-student ved Høgskolen i Nesna er jeg forpliktet til å forske på forhold i barnehagen, og skrive en profesjonsoppgave 4 studieår. Jeg har derfor valgt å forske på «mobbing» i barnehagen.
- «Mobbing er et sentralt tema i Norge. Temaet er ømtålig, og det finnes ingen enkle løsninger. Derfor ønsker jeg mer kunnskap og informasjon om «mobbeproblemet». Fokuset er mobbing der personalet kanskje er med og bidrar til «mobbing».
- Jeg står ansvarlig for prosjektet, men har Signe Hansen som veileder. Høgskolen i Nesna har det faglige ansvaret der undersøkelsen skal godkjennes på forhånd.
- Jeg vil gjerne at du som førskolelærer deltar som informant, og bidrar med dine synspunkter og erfaringer.
- Metoden blir en kvalitativ som tar sikte på å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måle, men som går i dybden. Dette skjer ved å gjennomføre 1 intervju med en varighet på ca. 1 time. Dokumentasjon vil være gjennom lydopptak og notater fra meg som student.
- Intervjuene vil være anonyme, oppbevares og behandles i trå med anonymitet og forskningsetikk. All dokumentasjon blir slettet etter bruk.
- Resultatene av undersøkelsen blir publisert i en skriftlig rapport, og et muntlig framlegg i desember dette år.
- Jeg håper på din deltakelse i forskningsprosjektet mitt.

Jeg.....bekrefter herved at jeg er villig til å delta i
ovennevnte prosjekt. *Høgskolen i Nesna* *Dato.....*

Vedlegg 2.

INTERVJUGUIDEN

Før intervjustart-

Kort presentasjon av meg selv og hvorfor jeg har interesse for temaet. Valget av deg som informant er at jeg kjenner deg litt fra før, og håper at samtalen derfor skal være trygg for både meg og deg. Anonymitet vil sikres. Jeg er ute etter å forstå mer rundt temaet mobbing. Jeg forventer at intervjuet tar ca. 1 time. Jeg må ta noen notater underveis, og jeg vil også være sikker på at du har gitt tillatelse til å ta lydopptak. Er det noe som er uklart? (vent på svar)

1. Hva kjennetegner mobbing? Kan du beskrive noen mobbesituasjoner du har vært vitne til?
2. Hva tenker du om bruken av mobbebegrepet i barnehagen? (mobber-mobbeoffer)
3. Hvordan forebygger dere mobbing i barnehagen?
4. Hvordan arbeider dere med relasjonene mellom de voksne og barna i deres barnehage? (for å sikre et godt psykososialt miljø)
5. Hva mener du en voksen i din barnehage gjør som er en god rollemodell i barnehagen?
6. Hvordan ivaretar dere de gode rollemodellene i barnehagen?
7. Hvordan skal personalet i din barnehage observere hverandre og gi hverandre tilbakemeldinger dersom de opplever at noen for eksempel snakker nedsettende om et barn?
8. Hvordan sikrer dere at arbeidet mot mobbing blir systematisk og langsiktig?
9. Kan du si noe om hvilken kompetanse du har på dette feltet?
10. Til slutt vil jeg presentere mine 2 praksisfortellinger. Hva er dine tanker etter at du har hørt disse 2 fortellingene?

Vedlegg 3.

1 SIDE AV RÅ-DATA

Vi har nulltoleranse...vi er ute med en gang dersom det er noe...inne er det lettere...for eksempel...ikke mere enn 4 barn på hvert rom...det er en voksen sammen med de...deler opp i gruppa...det er viktig at det er en voksen tilstede hele tiden...det er ikke det vi får betalt for...personalet skal være sammen med barna...bordaktivitet er rolig-så kan de være alene...de fleste vil ha en voksen med...klar å stoppe før det går for langt...den viktigste måten er at de voksne er med i leken...både mentalt og fysisk...er det ubehagelig for barna så vil de ofte si fra...det tar en liten tid før man blir kjent med barna i tilvenningsperioden...

Bruker pengene til å utdanne personalet...tilvenning 1 til 1...kanvas- 4 barn på tilvenning samtidig på 4 voksne sammen med foreldrene...så er det barnet selv som velger hvem barnet vil ha til nærmeste...spennende..tar barna på alvor...det har med kjemi å gjøre...må ikke bli så nært at barnet ikke klarer å rive seg løs...alt blir bare vanskelig der som den voksne er borte...aktivisere barnet slik at det blir trygg på flere voksne.

God rollemodell...egenskaper...hvordan vil jeg bli behandlet av andre...mat situasjon-spør på en fin måte...bruker de andre voksne...få sende smør og pålegg...la barna få være med å hjelpe...når vi er hyggelig mot andre...så blir barna likedans...jeg går runden og helser på alle barna når jeg kommer om morran...

Min rolle som ped leder er å se de voksne som jeg arbeider sammen...gir ros til mine ansatte...hvor godt å se at du...du er så flenk når du snakker sånn som du gjør...dette oppfatter barna hvordan jeg er mot de andre...jeg irttesetter ikke barna eller de voksne...noen ganger må vi gjøre det men helst unngå det...negative ting tar vi på plasser som ikke de andre hør...du skjeller ikke ut barna når de andre står å hører på...

Siste personalmøte...vi fikk en oppgave å skrive en praksisfortelling...skulle skrive ...da fikk vi jo se...jeg har ville ta den voksne ut av situasjon...ofte er det en ubevisst handling..ta det opp med en gang..ikke la det lagres over tid...få de ansatte til å reflektere over situasjon...ikke ute etter å ta de...jeg har troa på at man tar det opp med en gang..ikke vente...jeg husket min mentor...hun var veldig slik å få meg til å reflektere..dette har brent seg inn i meg...fikk anledning selv til å finne ut hva som ikke

