

FORDYPNINGSOPPGAVE

Hvordan implementere gode rutiner for arbeid med problematferd i barnehagen?

Utarbeidet av:

Vera Karoliussen

Studium:

Spesialpedagogikk 3, fordypning samspillsvansker

Innlevert:

Vår 2014



Innholdsfortegnelse

Kap. 1. INNLEDNING	3
1.1 Begrunnelse for valg av tema	3
1.2 Temaets relevans	4
1.3 Begrepsavklaring	4
1.4 Oppbygging av oppgaven	5
Kap. 2. SITUASJONSBEKRIVELSE	7
Kap. 3. PROBLEMSTILLING OG MÅL	8
3.1. Problemstilling m/forklaring	8
3.2. Målsettinger med innovasjonen/aksjonen (overordnede aksjonsmål)	8
Kap 4. TEORIGRUNNLAG	9
4.1 Innovasjon og implementering	9
4.2 Problematferd	10
Kap 5. UTVALG OG METODE FOR FELTUNDERSØKELSEN / DATAINNSAMLINGA	13
5.1. Utvalg (lærere, foreldre, elever, mv. som skal gi informasjon).....	13
5.2. Datainnsamlingsmetode	13
Kap 6. RESULTATER AV UNDERSØKELSEN OG ANALYSE	14
6.1. Resultater (kort beskrivelse, tabeller, m.v.)	14
6.2. Analyse av resultatene (knyttet til teoridelen)	15
Kap 7. UTVIKLINGSTILTAK.....	17
7.1. Tiltak (delmål, metoder, opplæringstiltak, arbeidsmåter, m.v.)	17
Kap 8. VURDERING AV TILTAK	19
Kap 9. AVSLUTNING.....	20

Kap. 1. INNLEDNING

1.1 Begrunnelse for valg av tema

Jeg jobber som spesialpedagog i et team bestående av spesialpedagoger og fagarbeidere. Vi jobber rundt i alle kommunens barnehager og ivaretar spesialundervisning for de førskolebarna som har enkeltvedtak. Vi er også inne i barnehagene på styrking av enkeltbarn eller hele barnegruppen. Dette er mest i tilfeller hvor førskolebarn er henvist til PPT, men ikke har fått noe enkeltvedtak. En del av de førskolebarna vi møter, har enkeltvedtak for psykososiale-/atferdsvansker. I tillegg til å jobbe direkte mot førskolebarn, er en del av jobben min å tilby veiledning til foreldre og ansatte i barnehagen. Jeg opplever når jeg drar rundt i de ulike barnehagene at det er ulik praksis for hvordan de jobber både forebyggende og også konkret med atferd/problematferd blant barn. Det viser seg at det er forskjeller mellom de barnehagene som har ansatte som jobber etter felles mål og rutiner og de barnehagene hvor de ansatte ikke helt er samstemte og har ulike tilnærminger til barna.

Fordi jeg er så opptatt av at alle barna skal ha en så god barnehagehverdag som mulig, lurte jeg på om det gikk an å gjøre et arbeid for å bevisstgjøre de ansatte i barnehagene og kanskje få dem mer samstemt i sine handlinger mot barna. Kanskje er det uvitenhet eller mangel på kompetanse som ligger bak deres handlinger og kan jeg med denne oppgaven bidra til økt kompetanse slik at de jobber bedre forebyggende blant barna, vil det være til beste for alle sammen.

Når jeg leser faglitteratur og ser hvor viktig det er med tidlig innsats og forebygging for å forhindre senere tids problematferd, gir det meg bare enda mer motivasjon til å gå i gang. Jeg valgte ganske tidlig at tema for dette arbeidet skulle være arbeid med problematferd i barnehagen og hvordan man kan implementere gode rutiner for arbeid med dette. Da jeg presenterte mine tanker for de ulike barnehagene jeg til vanlig er innom, var de fleste positive og jeg valgte ut en liten, privat barnehage som jeg ønsket å fortsette samarbeidet med. De syntes selv at arbeid med barn og problematferd var utfordrende og ønsket å gjøre en endring selv.

1.2 Temaets relevans

De fleste barn starter i barnehage allerede som ettåringer og en stor del av deres våkne tid skjer nettopp i barnehagen. Derfor er det i barnehagen at mye av den grunnleggende læringen skjer for hvordan barna skal vokse opp og fungere i samspill med andre. Vi vet at det er viktig med tidlig innsats både i forhold til språkutviklingen, men også i forhold til den sosiale og emosjonelle utviklingen. Det henvises hvert år mange barn til Pedagogisk-Psykologisk Tjeneste (PPT). I en undersøkelse som Universitetet i Agder gjorde i perioden 2010/2011 på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet fant de ut at 3.846 førskolebarn ble henvist til PPT i 2009 og av dem var 47,6 % for kommunikasjons- og språkvansker og 20,1 % for psykososiale- og atferdsvansker. (Udir.no)

Dette viser oss hvor viktig det er at barnehagene og de ansatte som jobber der har kunnskap om disse vanskene og at de ser sitt ansvar med å jobbe forebyggende mot dette. Barnehagene har her en stor og viktig oppgave, men med å være sitt ansvar bevisst kan de kanskje være med på å få henvisningstallene ned. Men for at barnehagene skal bli gode på å jobbe forebyggende, trengs det kunnskap. Det trengs ansatte som er villige til å jobbe med seg selv og sin tause kunnskap, og det trengs at hele personalgruppen tenker gjennom hvilke holdninger som finnes i barnehagen og om dette er de riktige holdningene for å kunne jobbe godt forebyggende med førskolebarn. Jeg håper at jeg ved å gjøre dette arbeidet sammen med en barnehage, kan bidra til en kompetanseøkning blant de ansatte og at de ser viktigheten med å jobbe forebyggende.

Med disse tankene til grunn mener jeg at mitt valg av temaet problematferd er både viktig og relevant, og det gir så mye ekstra motivasjon til å gå i gang med jobben når man ser hvor lite som egentlig skal til for at barna får en bedre barnehagehverdag.

1.3 Begrepsavklaring

Jeg har valgt å bruke begrepet problematferd som hovedbegrep i min oppgave. Dette fordi det sammenfaller mest med den typen atferd jeg ønsker å finne mer ut av. Jeg tenker på problematferd som en atferd barnet kan ha, og som blir problematisk enten for barnet selv, eller for de som er rundt det. Det er gjerne de barna som er fysiske mot andre og som for eksempel tyr til slag, spark eller biting. Senere i oppgaven kommer jeg mer inn på begreper som beskriver lignende type atferd og som brukes litt om en annen når en leser faglitteratur.

1.4 Oppbygging av oppgaven

Dette er en ren innovasjonsoppgave hvor jeg sammen med en barnehage og dens ansatte skal gjøre et endringsarbeid. Endringsarbeid er noe som aller helst bør foregå over en lengre periode, da det er en lang prosess og ofte mye jobb med det. Vi har ikke all denne tiden tilgjengelig, så vi var nødt til å begrense arbeidet litt allerede fra starten. Utgangspunktet for oppgaven er at jeg sammen med barnehagen skal prøve å komme frem til hva det er som er de følte behovene og finne frem til problem og så se om vi kan komme frem til noen felles rutiner eller tiltak som kan settes i gang.

Innledningsvis har jeg sagt noe om begrunnelsen min for å gjøre dette arbeidet, og jeg har sagt noe om hvorfor jeg synes temaet er relevant.

I kapittel 2 kommer en nærmere situasjonsbeskrivelse av barnehagen som jeg har inngått en avtale med. Jeg har valgt å la barnehagen være anonym, og jeg kommer ikke til å skrive noe som kan identifisere barna på noen måte.

I kapittel 3 presenterer jeg problemstillingen og en nærmere forklaring på den. Jeg skriver også kort om målsettinger med innovasjonen og skisserer noen overordnede aksjonsmål.

Kapittel 4 tar for seg teorigrunnlaget og her kommer jeg litt inn på innovasjonsteori og hvordan man med ulike innovasjonsstrategier kan jobbe med dette. Jeg kommer til å ta for meg spesielt en strategi som blir brukt senere i arbeidet mitt. Jeg skriver også litt mer utdypende om implementering. Jeg skriver noe om hva forskning og litteraturen sier om problematferd og atferdsvansker. Dette er to av begrepene som brukes veldig mye om hverandre, så jeg ønsker å presisere dem litt og innledningsvis har jeg avklart hva slags begrep det er jeg bruker i denne oppgaven og hvorfor. Jeg vil også si noe om hvilke tiltak som finnes i forhold til arbeid med problematferd og forebygging av den.

Utvalg og metode for feltundersøkelsen samt datainnsamling blir beskrevet nærmere i kapittel 5. Jeg har valgt observasjon og spørreskjema med både faste og åpne spørsmål som metoder i denne oppgaven.

I kapittel 6 kommer resultater av undersøkelsene og analyse av resultatene knyttet opp mot teorien..

I kapitlet om utviklingstiltak (kap 7) vil jeg beskrive selve endringsarbeidet. Her kommer en mer inngående beskrivelse av jobben i forhold til den innovasjonsstrategien jeg har valgt som utgangspunkt.

Kapittel 8 heter vurdering av tiltak, her kommer jeg med egne kritiske refleksjoner og analyser i forhold til endringsarbeidet som er gjort.

Til sist, i kapittel 9, kommer en avslutning som oppsummerer hele oppgaven. Her vil det stå om jeg har fått svar på problemstillingen og hva som gikk bra/mindre bra. Kan si noe om det har dukket opp nye spørsmål eller problemstillinger underveis, og om det er noe som det eventuelt kan jobbes videre med.

Kap. 2. SITUASJONSBESKRIVELSE

Etter å ha luftet mine tanker for oppgaven med flere barnehager, valgte jeg til slutt en barnehage jeg ville samarbeide med. Dette var en liten barnehage med få ansatte og få barn. Barnehagen opplevde selv at de hadde noen utfordringer omkring det å jobbe med problematferd blant barn. De var positive til å være med på et endringsarbeid og ønsket selv å komme frem til noen endringer som kunne gjøres.

Jeg var allerede inne i denne barnehagen to dager i uken, så det ble i hovedsak de dagene vi kunne møtes. Jeg valgte også å dele opp feltarbeidet mitt og gjøre det i denne barnehagen. Det gikk ut på å samle inn observasjoner, finne ut av om de hadde noen rutiner for arbeid med problematferd fra før og å gjennomføre en spørreundersøkelse jeg hadde laget.

Personalgruppen i denne barnehagen besto av styrer/pedagogisk leder, førskolelærer og to assistenter. Det var i tillegg en førskolelærer til, men denne var ute i svangerskapspermisjon og derfor ikke med på dette arbeidet.

Kap. 3. PROBLEMSTILLING OG MÅL

3.1. Problemstilling m/forklaring

Når jeg snakker med ulike barnehager om deres arbeid med problematferd og jeg spør hvilke rutiner de ulike barnehagene har, blir de fleste svar skyldig. De svarer at de ikke har nedskrevne rutiner for dette og at mye av denne jobben baserer seg på hver enkelt sin tause kunnskap. Noen barnehager erkjenner at de ikke har felles tilnæringsmåter når det kommer til konflikthåndtering blant barn. Alle barnehagene er enige om at forebygging er veldig viktig, men de kan ikke helt sette ord på hva det er de gjør i barnehagen.

For meg som bare er innom barnehagene en eller flere dager i uken, blir det synlig der hvor de ansatte praktiserer ulikt. Jeg ser hvordan barna preges av det og dette er noe jeg har hatt lyst til å gjøre noe med lenge.

Jeg har derfor prøvd å spisse problemstillingen inn på hvordan man kan jobbe for å få gode rutiner for arbeid med problematferd og hvordan disse rutinene kan tas i bruk av hele personalgruppen i en barnehage.

Min problemstilling ble derfor slik:

- Hvordan implementere gode rutiner for arbeid med problematferd i barnehagen?

3.2. Målsettinger med innovasjonen/aksjonen (overordnede aksjonsmål)

- Undersøke om det finnes rutiner for arbeid med problematferd fra før
- Personalet skal gjennom dette endringsarbeidet bli bevisst sine egne holdninger og hvordan de forholder seg til alle barna i barnehagen.
- Ut fra hva barnehagen definerer som er problemet, finne frem til gjennomførbare tiltak.

Kap 4. TEORIGRUNNLAG

4.1 Innovasjon og implementering

«En innovasjon er en planlagt endring som har til hensikt å forbedre praksis.»

(Skogen og Sørli 1992)

Nøkkel ordet i innovasjonsarbeid er endring, og det dreier seg om endringer som kan gjelde for alle nivåer og sektorer innenfor det aktuelle området. Endringer kan selvsagt skje både tilfeldig og usystematisk, men for at de skal kunne kalles innovasjoner, er det nødvendig med et sterkt element av bevissthet og refleksjon. Her kommer ordet planlagt inn. Dette innebærer at en skal vite hva en vil endre, hvorfor og hvordan. En skal vite hvor en vil i framtiden, eller sagt med andre ord: en skal ha klart for seg hva målet er. For at endringen skal ha en hensikt, er det imidlertid nødvendig å relatere den til noe – nemlig at noe skal bli bedre enn det var. Innovasjoner handler derfor som sagt i definisjonen over, om en planlagt endring som har til hensikt å forbedre en praksis.

Når man jobber med innovasjon, er det vanlig å ta i bruk noen innovasjonsstrategier. Med dette mener vi systematiske fremgangsmåter som en benytter for å gjennomføre innovasjonen. Det er ikke uvanlig å dele feltet inn i tre hovedtilnærminger: R-D-D-strategien (Research-Development-Diffusion), P-S-strategien (Problem Solving) og S-I-strategien (Social Interaction).

P-S tar utgangspunkt i de opplevde behov for endringer som finnes blant dem som arbeider i en organisasjon. Det kan for eksempel være barnehager og skoler.

P-S er en prosess som består av 5 ulike faser. Den kan sees som en sirkulær modell fordi de løsningene en kommer frem til i siste fase, kan tas med tilbake til første fase igjen og veien mot nye endringer. Denne innovasjonsstrategien er mye brukt og den bygger på mange måter på et positivt menneskesyn, og en tro på en organisasjons egne ressurser.

De fem fasene kan fremstilles slik:

Fase 1: **Følt behov** – opplevelse av nåsituasjonen og endringsbehovene.

Fase 2: **Problem** – presisering, konkretisering og avgrensning av endringsbehovene.

Fase 3: **Ressurser** – utveksling og innhenting av kunnskap, ideer og erfaringer.

Fase 4: **Løsning** – utforming av løsningsforslag med planer for implementering.

Fase 5: **Implementering** – anvendelse og evaluering av den valgte løsningen.

(Skogen, 2004)

I følge Ertesvåg og Roland dreier implementering seg kort fortalt om å omsette ulike aktiviteter, ideer og visjoner i praksis.

Utviklingsarbeid, endringsarbeid, intervensjon, innovasjon, program, tiltak, modell eller prosjekt. Det er mange overlappende begreper på dette fagfeltet, men felles for disse er at det omfatter en prosess som skal endre praksisen i barnehagene slik at kvaliteten blir bedre.

Et mål med endringsarbeid i barnehagen er å utvikle både hver ansatt og barnehagen som organisasjon. Endringsarbeid stiller krav om kollektiv innsats og samordningen av de gode kreftene i en organisasjon. Bare gjennom det kollektive nivået kan en løfte en barnehage til en forbedret praksis.

Når en barnehage starter et endringsarbeid, vil oppstarten ofte bestå av kompetansebygging av personalet. Denne kompetanseoppbyggingen vil i neste omgang påvirke det daglige arbeidet med barna slik at det utføres med en bedre kvalitet. (Ertesvåg og Roland, 2013)

4.2 Problematferd

Det har gjennom årene blitt brukt mange faguttrykk for å beskrive problematferd, som for eksempel sosiale og emosjonelle vansker, tilpasningsvansker, atferdsvansker, atferdsproblem og psykososiale vansker.

Ogden (2002) sier noe om at den negative atferden ofte kan oppleves som en egenskap ved barnet, men at det antagelig er riktigere å hevde at det er et resultat av samhandlingen med andre. Atferd vil først bli problematferd dersom det utvikles til å bli et atferdsmønster. Ogden definerer problematferd slik: *«Atferdsproblemer i skolen er elevatferd som bryter med skolens regler, normer og forventninger. Atferden hemmer undervisnings- og læringsaktiviteter og dermed også elevens læring og utvikling, og den vanskeliggjør positiv samhandling med andre.»*

(Ogden 2002, s.15)

Denne definisjonen kan godt overføres til barnehagen siden de er innlemmet som en del av opplæringsløpet. (Kunnskapsdep. 2009b) Samtidig vil den være hensiktsmessig sett i et bioøkologisk perspektiv fordi den tar hensyn til at et barns atferd må sees i sammenheng med omgivelsene, fordi man alltid har en kontekst å forholde seg til.

Når vi tenker på problematferd i barnehagen, tenker vi på barn som har en slik atferd at den er til skade for barnet selv og til plage/skade for de som er rundt barnet. Det kan dreie seg om barn som er fysiske mot de rundt seg, barn som biter, slår og klyper. Det kan også dreie seg

om de barna som er så impulsive og ukonsentrerte at de ødelegger lek og samspill med andre rundt seg, og seg selv. Barn med problematferd har gjerne dårlige relasjoner til jevnaldrende, ofte mer konfliktfylte, og de opplever stadig avvisning fra prososiale jevnaldrende.

Risikofaktorer i barnehagen kan være lite struktur og engasjement, konfliktpreget miljø, uklare regler og at reglene ikke håndheves konsekvent, dårlige personlige forhold mellom barna og barnehagens personale, manglende felles holdninger og strategier i den enkelte barnehage vedrørende problematferd og styrking av sosial kompetanse.

Beskyttelsesfaktorer derimot er gode rollemodeller blant voksne i barnehagen, høy moral, tydelige og forutsigbare rammer, god oversikt over barnets utvikling, at barnehagen legger opp til mestringserfaringer for barna, realistiske forventninger til barns atferd og mestring, et godt og inkluderende barnehagemiljø og positive vennsksrelasjoner til jevnaldrende som viser prososial atferd. (Nordahl m.fl.. 2005)

Tidlig innsats er også en viktig beskyttelsesfaktor og i sin bok «Barn i utfordringer» skriver forfatterne Fandrem og Fuglestad mfl. om dette. De sier at gjennom å arbeide med vansker mens barna er små, kan en hindre at vanskene får utvikle seg. Tremblay(2010) påpeker at det meste av problematferd starter i tidlig alder. Han understreker videre at tiltakene som retter seg mot vansker hos små barn, har større positiv effekt jo tidligere de settes inn. I 3-4-årsalderen forekommer problematisk atferd hyppig. Denne atferden omtales gjerne som fysisk aggresjon og kan for eksempel handle om slag, spark, biting, dytting og skremming.(Tremblay, 2010). I møte med gode sosiale miljøer vil barna imidlertid etter hvert lære seg sosialt akseptabel atferd, og hvordan de kan løse problemer uten å bruke slike negative handlinger. Drugli (2008) understreker at en har dårlig tid når en arbeider med barn som har alvorlige atferdsvansker. Dersom vanskene får utvikle seg over tid, vil det bety større kompleksitet, og virkningen av tiltakene kan bli redusert. Smith (2004) hevder at vi i dag har et stort forbedringspotensial når det gjelder tidlig nok iverksetting av intervensjoner og forebygging relatert til atferdsvansker som er oppstått i tidlig alder. (Fandrem og Fuglestad mfl., 2013)

Atferdsproblemer kan og deles inn i innagerende og utagerende atferd. I følge Nordahl m. fl. 2005, kjennetegnes innagerende atferd ved at barn trekker seg tilbake i sosiale situasjoner. Barna blir gjerne nesten usynlig og der ofte den som innehar offerrollen i mobbesituasjoner. Barn med innagerende atferdsproblemer er utfordrende å oppdage. De er stille, pliktoppfyllende og de følelser de strever med vises ikke utenpå. Mange blir oversett og får ikke den hjelp og støtte de har behov for. Det vites ikke nok om det stille atferdsproblem.

Barna blir ikke sett fordi de ikke krever noe av deg som voksen og det medfører ikke problemer for andre.

Utagerende atferd derimot er lettere å legge merke til barna er urolige, viser temperament, skaper konflikter og kan gå fysisk til angrep på andre barn og voksne. Barn med utagerende atferd er også de som kan mobbe andre barn.

Nå som vi vet dette, kan vi også skille mellom problematferd og atferdsproblemer på en bedre måte. Nordahl m.fl. 2005 sier det slik:

- Barn med problematferd: i den forståelsen at barn har problemer med sin atferd før det defineres som atferdsproblemer.
- Barn med atferdsproblemer: med bakgrunn i at et identifisert atferdsproblem kan være konsekvensen, dersom barns problematferd ikke blir forsøkt forebygget og endret.

Kap 5. UTVALG OG METODE FOR FELTUNDERSØKELSEN / DATAINNSAMLINGA

5.1. Utvalg

Jeg skal i denne oppgaven samarbeide med en liten barnehage med totalt 5 ansatte. Personalet er satt sammen av styrer/pedagogisk leder, førskolelærer, to assistenter. I tillegg er en førskolelærer ute i permisjon. For min oppgave blir det styrer/pedleder, førskolelærer og de to assistentene jeg kommer til å samarbeide med. Barnehagen har for tiden 13 barn mellom 0-6 år.

Styrer og begge assistentene har jobbet lenge i denne barnehagen, mens førskolelæreren er relativt ny.

5.2. Datainnsamlingsmetode

Jeg har valgt ulike metoder i min feltundersøkelse. Jeg har valgt å bruke spørreskjema med faste svaralternativ og noen åpne spørsmål. Spørsmålene skal kunne gi svar på hvordan hver enkelt ser på sin kunnskap og holdninger til problematferd, og hvilken oppfatning de har av barnehagen sett som ett. *(Se vedlegg 1)*

Jeg har også valgt å bruke observasjon som metode. Observasjonene er tenkt brukt for å kartlegge hvordan personalet samspiller med barna. Forholder de seg likt til barna, på hvilken måte er de aktive med barna og hvordan snakker de til barna?

Det er tatt totalt 10 observasjoner og hver observasjon varer i 5 minutter.

Observasjonene er anonyme, det registreres kun med tellestreker hver gang en voksen henvender seg til et barn.

For å kunne få et riktig bilde av dette er observasjonene tatt over flere dager, og til ulike tider i barnehagedagen. Observasjonsskjemaet har 5 ulike kategorier som til slutt summeres sammen og gir et mer helhetlig inntrykk av hvordan de voksne forholder seg til barna. *(Se vedlegg 2)*

Kap 6. RESULTATER AV UNDERSØKELSEN OG ANALYSE

6.1. Resultater

For å få et bilde av hvordan de voksne i barnehagen tenkte om seg selv og barnehagen i forhold til arbeid med problematferd, laget jeg et spørreskjema med totalt 7 spørsmål. (Se vedlegg 1)

Alle fire ansatte svarte på alle spørsmålene og spørreskjemaene var anonyme. De ansatte kunne svare på spørsmålene med om de var enige, uenige eller om de mente både-og.

På det første spørsmålet om de oppfatter at barnehagen har gode rutiner i det daglige arbeidet med alle barn har 2 sagt at de var enige og 2 mente både-og. På spørsmål 2 spør jeg om de forholder seg stort sett på samme måte til alle barna, og her er det 2 som er enige og 2 som mener både-og. Det tredje spørsmålet spør om de oppfatter at de som personal har et likt syn på problematferd og her svarer alle 4 at de mener både-og. På spørsmål 4 spør jeg om de oppfatter seg som en barnehage som har faste måter å håndtere problematferd blant barna på og her er det kun 1 som er enig. Resten mener både-og. På det femte spørsmålet spør jeg om de selv er konsekvente i sin grensesetting av barna og her er det 2 som svarer at de er enig og 2 svarer både-og.

Spørsmålene 6 og 7 var åpne spørsmål hvor jeg ville at de skulle nevne 1 utfordring de hadde i forhold til det generelle arbeidet med barn og problematferd, og jeg ville de skulle nevne 1 tiltak de kunne tenke seg å gjennomføre i arbeidet med å forebygge problematferd.

På spørsmål 6 om utfordringer er det en som skriver at det er en utfordring hele tiden å være på forkant i forhold til problematferden, en sier at sinne er en utfordring for den, en har utfordring med reaksjoner hvis barna ikke får det som de vil og den siste nevner en utfordring med at informasjonsutveksling og refleksjon er tidkrevende og burde vært bedre organisert.

På spørsmål 7 om tiltak de kunne tenke seg å gjennomføre i arbeidet med å forebygge problematferd blant barna svares det mye av det samme. En nevner mer planlegging og evaluering som et tiltak, en nevner god planlegging som tiltak, en nevner tid til mer samarbeid og løpende evaluering som tiltak og den siste nevner bedre rutiner for evaluering av tiltak som et tiltak de kan tenke seg å gjennomføre.

Når det gjelder observasjonene jeg gjorde, gikk de ut på å finne ut av hvordan de voksne forholdt seg til barna. Det var totalt 5 ulike kategorier som skulle vurderes og antall ganger handlingen ble gjort skulle registreres med tellestreker. Jeg gjennomførte totalt 10

observasjoner, hver på 5 minutter, og la de til ulike dager og til ulik tid på dagen. Det varierte hvem av de voksne som var til stede på avdelingen og hvor mange de var. Observasjonene tok ikke hensyn til dette, det var kun konkrete handlinger fra en voksen som skulle telles.

Skjemaet for observasjon av de voksnes væremåte så slikt ut etter 10 observasjoner:

Voksen	Ant	Ant	Ant	Ant	Ant	Ant	Ant	Ant	Ant	Sum
Oppfordrer/instruerer barn til å leke sammen	0	0	0	0	0	I	0		0	1
Roser barn som leker/arbeider sammen	0	0	0	0	0	I	0	I	0	2
Irettesetter/formaner	I	0	I	0	0		0	0	0	2
Leker/arbeider sammen med barna	0	0	I	0	III	I	0	II	0	7
Snakker med barna om konflikter	0	0	0	0	0	I	0	0	0	1

6.2. Analyse av resultatene

Det bildet jeg hadde på barnehagen før vi startet, og det de til dels hadde på seg selv, var at det var et personale som ikke alltid praktiserte det samme når det gjaldt arbeid med problematferd. Dette synet styrkes når jeg går gjennom spørreskjemaene og ser at 3/a i personalet på spørsmålet om de oppfatter at barnehagen har faste måter å håndtere problematferd, svarer både-og. Det er litt tankevekkende at bare en er enig her, når man i teorien ser at manglende felles holdninger og strategier er risikofaktorer i forhold til problematferd blant barn. På spørsmålet om de oppfatter at personalet har et likt syn på hva problematferd er, svarer alle både-og. Noen andre risikofaktorer som Nordahl mfl. nevner, er uklare regler og at reglene ikke håndheves konsekvent. Også her ser jeg sprik mellom personalet. 2/4 sier at de er enig i at barnehagen har gode rutiner for arbeid med alle barn og at de selv er konsekvente i sin grensesetting. De andre føler at det er både-og for dem. Resultatene på disse spørsmålene forsterker utgangspunktet med at dette er en barnehage som

følte et behov for endring. Hva det er som gjør at personalet er delte i sine syn og holdninger er vanskelig å si nøyaktig.

Jeg ba også personalet om å nevne et tiltak de selv kunne tenke seg å gjennomføre, og her svarer alle fire nokså likt. De vil ha tid til mer og god planlegging og evaluering, og det nevnes tid til mer samarbeid og løpende evaluering.

Der hvor de ansatte nevner utfordringer som de har i forhold til forebyggende arbeid med problematferd, er det en som nevner sinne og en som frykter reaksjoner dersom barna ikke får det som de vil. Dette kan kanskje være med på å skape splittelse i personalet dersom man trekker seg tilbake og unngår å involvere seg i arbeid med problematferd. Nordahl m. fl trekker frem som beskyttelsesfaktorer hvor viktig det er med gode rollemodeller og tydelige og forutsigbare rammer fra de voksne.

Det som kommer frem av undersøkelsen her viser også hvor viktig det er å tenke innovasjon og endringsarbeid. For å kunne endre noe i praksis er det nødvendig med et sterkt element av bevissthet og refleksjon. Målet er jo at ting skal bli bedre enn det var.

Når jeg ser på observasjonene registrerer jeg i flere av observasjonstidsrommene få eller ingen voksne som oppfordrer barna til å leke sammen, roser barn som leker eller snakker med barna om konflikter. Her ble det nok en feilkilde som må tas hensyn til og som vil påvirke resultatet, i 4 av observasjonene var nemlig en voksen alene på avdelingen og sto ved kjøkkenbenken og forberedte mat. Det var ingen samtaler med barn i disse 5-minuttene da ungene lekte hver for seg rundt omkring i barnehagen. Dersom jeg tar hensyn til dette, og det må jeg jo, er det egentlig for få observasjonssituasjoner som kan være med på å gi et riktig bilde av hvordan de voksne forholder seg.

Jeg må bare trekke frem at den kategorien som fikk flest tellinger var voksne som leker/arbeider sammen med barna. Det er veldig positivt og viser at de voksne er aktive og delaktige sammen med barna.

Kap 7. UTVIKLINGSTILTAK

7.1. Tiltak

Å skulle gjøre et endringsarbeid basert på innovasjon, innebærer at man må ta i bruk noen innovasjonsstrategier. I teoridelen har jeg nevnt tre ulike strategier som vi tenker som innovasjonsstrategier og jeg har beskrevet en av dem, Problemløsningsstrategien, litt nærmere. Dette fordi det er den strategien jeg har valgt å bruke i dette endringsarbeidet.

I forkant av dette endringsarbeidet var jeg i kontakt med en av barnehagene jeg er tilknyttet via jobb. Dette var en barnehage som opplevde behov for endringer og de var positive til å gå i gang med et endringsarbeid. I forkant av arbeidet avklarte jeg med barnehagen at jeg ønsket å bruke spørreskjemaer og observasjoner som metoder for min datainnsamling og at dette kom til å være helt anonymt.

For å ha noe konkret å starte med, hadde jeg satt meg noen delmål. Jeg ønsket å finne ut om barnehagen hadde noen rutiner for arbeid med problematferd og jeg ville se om de hadde en felles forståelse av hva problematferd var og om de voksnes holdninger var de samme.

Med å bruke problemløsningsstrategien ønsket jeg at vi jobbet oss frem til hva som var behovet for endring og at vi klarte å definere hva som var problemet.

Det første som ble klarlagt var at barnehagen hadde ingen skriftlige rutiner på hvordan de skulle håndtere problematferd i barnehagen, og de hadde heller ingen rutiner på hvordan de jobbet forebyggende. Det kom også frem i undersøkelsen at ingen av de ansatte var enig i at de hadde et likt syn på hva problematferd var. De var også splittet i oppfattelsen av at de som barnehage hadde faste måter å forholde seg til barna på. Ertesvåg og Roland skriver i sin bok at et endringsarbeid i barnehagen starter med kompetansebygging, og det ble klart for oss her at det var nettopp det som trengtes.

Når de ansatte så skulle nevne 1 tiltak hver som de kunne tenkt seg å gjennomføre videre, var svarene mer tid til god planlegging, samarbeid og evaluering.

Summert sammen kunne vi nå si at det følte behovet var ønsket om en holdningsendring blant de ansatte og at problemet deres var mangel på kunnskap om problematferd og for liten tid til planlegging, samarbeid og evaluering.

Når det gjaldt å komme frem til aktuelle tiltak som skulle implementeres i barnehagen, kom vi ikke så langt. Men styrer tok med seg dette at personalet følte de hadde for liten tid til planlegging og det skulle jobbes videre med å se på strukturen for planleggingen de hadde og hvordan de kunne gjøre endringer for å få den bedre.

I forhold til kompetanseheving ble det sett på aktuell faglitteratur som barnehagen kunne skaffe seg og som de kunne lese. Her var boken til Fandrem og Fuglestad «Barn i utfordringer» aktuell og boken til Carolyn Webster-Stratton som heter «De utrolige årene».

Kap 8. VURDERING AV TILTAK

En stor utfordring jeg ser for meg er at jeg bare er i denne barnehagen noen få timer i uken og at det derfor kan bli vanskelig å få avsatt nok tid til felles møter. Siden dette er en en-avdelings barnehage, har de ikke muligheter til å ha møte med hele personalet på dagtid. De avholder personalmøte på kveldstid og der er det begrensninger hjemme for hvor mye jeg kan delta. En mulig løsning kan være at når vi er kommet frem til en felles endring som de vil gjøre og det foreligger noen konkrete tiltak de ønsker å prøve ut, kan jeg sammen med styrer og førskolelærer gå gjennom tiltakene og bestemme hvilke vi skal gå for.

En annen utfordring i forkant var at verken jeg eller barnehagen hadde erfaringer med endringsarbeid fra før og måtte derfor bruke en god del tid på å sette oss inn i dette.

Beslutningen om å bruke en innovasjonsstrategi ble tatt på grunnlag av dette og valget falt ganske fort på problemløsningsstrategien. Det var en modell som var enkel å følge fase for fase og den krevde deltakelse fra alle. Den krevde at alle måtte reflektere og sette ord på egne tanker, taus kunnskap og egne handlinger. Nettopp fordi vi brukte tid på hver fase, føler jeg at det ble ekstra lærerikt. Det følte behovet for endring som kom til syne i barnehagen stemmer godt overens med bildet jeg hadde på barnehagen fra før, og utfra svarene som kom på spørreskjemaet var det riktig å gå i gang med dette arbeidet. Jeg skulle selvsagt ønsket at vi hadde kommet lengre enn vi gjorde, men det har vært en veldig lærerik prosess som jeg håper personalet føler på samme måte som meg.

Det første som ble klarlagt da vi startet arbeidet, var at vi ikke kom til å rekke å arbeide oss gjennom alle de 5 fasene i P-S. Barnehagen var på dette tidspunktet også i gang med et kommunalt satsningsområde om relasjonskompetanse, som tok en del tid. Vi så også for oss at dette endringsarbeidet kunne få fortsette i barnehagen etter at jeg var ferdig med mitt samarbeid. En forutsetning for det var at alle de ansatte opplevde dette som noe bra og at de klarte å føle eierskap til det.

I neste fase hvor vi skulle avgrense og beskrive problemet, sa de ansatte at en del av deres problem trodde de lå i at de ikke hadde felles rutiner på hvordan de håndterte problematferd. De sa selv at de ikke håndhevd regler konsekvent og at dette til sist gikk utover barna. Når vi ser at uklare holdninger og ukonsekvent håndheving av regler er to store risikofaktorer til om barn utvikler problematferd, var dette kjempeviktig å ta tak i.

Kap 9. AVSLUTNING

Når jeg her skal oppsummere arbeidet som har blitt gjort, har det vært både lærerikt, slitsomt og veldig givende. Jeg er veldig glad for at jeg fikk samarbeide med en barnehage som var positive til å gå i gang med et endringsarbeid sammen med meg. Forventningene mine til endringsarbeidet var kanskje litt høye fra starten av. Jeg hadde håpet at vi skulle komme så langt at vi rakk å implementere noen rutiner. Men veien frem fra et følt behov og en problemavklaring var helt nødvendig og jeg er glad vi brukte tid på det. Både jeg og barnehagen var uerfarne med endringsarbeid som arbeidsmåte, så noe av skylden for at det tok så lang tid kan ligge her. Heldigvis finnes det flere gode fagbøker om endringsarbeid og vi har benyttet oss av disse.

Når det gjelder problemstillingen og om jeg har fått svar på den, så vil jeg si det. Hvordan implementere gode rutiner for problematferd i barnehagen krever for det første at personalet har en felles holdning til problematferd. Det er også en forutsetning at personalet er trygge på hverandre og at de har avsatt tid og rom for felles planlegging og evaluering. Det krever også at barnehagen jobber frem gode rutiner som skal implementeres, og her har problemløsningsstrategien vært til stor hjelp. Den har hjulpet oss til å sette søkelys på hva behovet til barnehagen har vært og hvilke problemer som har ligget i veien for at en implementering kunne skje.

I forhold til de overordnede aksjonsmålene og delmålene synes jeg at jeg har funnet svar og oppnådd dem. Jeg har undersøkt om det finnes rutiner for arbeid med problematferd fra før, og her er det lite som er skriftliggjort. Mye av jobben som de ansatte i barnehagen gjør, er utfra egne erfaringer og derfor vanskelig å sette ord på. Jeg tror at de ansatte har blitt mere bevisste på hvordan de jobber og mer bevisste på sine egne holdninger. Det er en viktig utvikling for barnehagen at alle reflekterer over egen praksis og at man kommer til enighet om hvordan det er man vil ha det. Jeg tror nå at dette er noe de ansatte kommer til å jobbe mer med fremover og jeg håper dette arbeidet har bidratt til en utvikling og læring hos de fleste. Jeg hadde også satt meg som delmål at vi skulle klare å komme frem til hva det var som var behovet i barnehagen og finne ut av problemet. Så langt kom vi og vi fikk begynt på å tenke hva som kunne være aktuelle tiltak som kunne implementeres.

Det jeg har lært av dette arbeidet er hvor viktig det er med kompetanseheving i barnehagene. De ansatte trenger å prioritere felles tid til å snakke sammen og sikre at hele personalgruppen hele tiden jobber mot samme mål. Det er også viktig at alt arbeid man gjør i barnehagene

planlegges godt og at man har gode evalueringer av det man gjør.

En annen ting jeg tar med meg, er hvor viktig det er å sette seg godt inn i innovasjonsteori før man starter et endringsarbeid. Da tror jeg det vil bli lettere å gjennomføre, og man må aldri føle seg utlært.

Jeg har også lært mye om innovasjon og endringsarbeid og jeg ser hvor viktig dette er for jobben vi gjør i barnehagene. Jeg kommer nok til å ta dette med meg videre og jobbe mer med det senere.

LITTERATURLISTE

- Cameron, David Lansing, Velibor Bobo Kovac og Anne Dorthveit (2011): En undersøkelse om PP-tjenestens arbeid med barnehagen. Skriftserien nr. 155, Universitetet i Agder Kristiansand.
- Ertesvåg, Sigrun K. og Pål Roland (2013): *Ledelse av endringsarbeid i barnehagen*. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag
- Fandrem, Hildegunn, Otto L. Fuglestad, Inger K. Løge, Pål Roland og Else Westergård (2013): *Barn i utfordringer. Systemtenkning og tidlig innsats i pedagogisk arbeid*. Bergen, Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet (2009b). *Retten til læring*. NOU 2009: 18. Oslo, Departementenes servicesenter Informasjonsforvaltning.
- Nordahl, Thomas, Anne-Marie Sørli, Terje Manger og Arne Tveit (2005): *Atferdsproblemer blant barn og unge. Teoretiske og praktiske tilnæringer*. Bergen, Fagbokforlaget
- Ogden, T. (2002). *Sosial kompetanse og problematferd i skolen. Kompetanseutviklende og problemløsende arbeid i skolen*. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag
- Skogen, Kjell (2004): *Innovasjon i skolen. Kvalitetsutvikling og kompetanseheving*. Oslo, Universitetsforlaget
- Skogen, K. og Sørli, M.A. (1992): *Innføring i innovasjonsarbeid*. Oslo, Universitetsforlaget.

Vedlegg 1:

Spørreskjema om rutiner, holdninger og problematferd.

Håper du kan ta deg tid til å svare på noen spørsmål. Når det er spørsmål om alle barn, er dette generelt. Når det gjelder problematferd, er dette barn som på en eller annen måte har en atferd som blir problematisk for dem selv eller de rundt barnet.

Når det står «VI» i spørsmål, er det din oppfatning/syn på spørsmålet jeg ønsker.

Vennligst sett et **X** i den ruten du mener er mest riktig for deg.

1. Jeg oppfatter at vi som barnehage har gode rutiner i det daglige arbeidet med alle barn.

Enig:	Både-og:	Uenig:
-------	----------	--------

2. Jeg forholder meg stort sett på samme måte til alle barna i barnehagen.
(tenk generelt, ikke at du behandler ulikt utfra ulike behov)

Enig:	Både-og:	Uenig:
-------	----------	--------

3. Jeg oppfatter at vi som personale har et likt syn på hva problematferd er:

Enig:	Både-og:	Uenig:
-------	----------	--------

4. Jeg oppfatter at vi som barnehage har faste måter å håndtere problematferd blant barn på.

Enig:	Både-og:	Uenig:
-------	----------	--------

5. Jeg er konsekvent i min grensesetting overfor alle barna:

Enig:	Både-og:	Uenig:
-------	----------	--------

6. Kan du nevne 1 utfordring som du har i det generelle arbeidet med barn som har problematferd?

7. Kan du nevne 1 tiltak du kunne tenkt deg å gjennomføre i arbeidet med å forebygge problematferd blant barna?

Vedlegg 2:

Skjemaet for observasjon av de voksnes væremåte:

Voksen	Ant	Ant	Ant	Ant	Ant	Ant	Ant	Ant	Ant	Sum
Oppfordrer/instruerer barn til å leke sammen										
Roser barn som leker/arbeider sammen										
Irettesetter/formaner										
Leker/arbeider sammen med barna										
Snakker med barna om konflikter										