

FAGOPPGAVE

Den profesjonelle barnehagelæreren - Mobbing i barnehagen

Utarbeidet av:

Linn Kjøl Oldervik

Studium:

Deltids førskolelærerutdanning (DEFU-12)

Innlevert:

Høst 2015



Sammendrag

Tittelen på denne oppgaven er ”mobbing i barnehagen” og mitt formål er å undersøke hvordan barnehagelæreren arbeider sammen med personalet sitt i forebyggingen av mobbing. Jeg ønsker å finne ut hva barnehagelærere mener mobbing i barnehagen er, og hvordan vi kan forhindre at det forekommer.

Problemstillingen min er ” *Hvordan arbeider barnehagelæreren sammen med personalet for å forebygge mobbing?* ”.

Teorien jeg har valgt å bruke i forbindelse med begrepet mobbing er hentet fra bøkene ”Stopp ertingen”, ”Mobbing i barnehagen – et sosialt fenomen” og ”Voksne skaper vennskap”. Jeg har også brukt teori for å beskrive ledelse, kompetanseutvikling og utviklingsarbeid.

Dette er en kvalitativ forskningsrapport, og jeg har brukt personlig intervju for å samle empiri. Jeg kom frem til at barnehagelæreren prioriterer kompetanseheving i fellesskap for å danne et felles grunnlag for å nå et bestemt mål, i dette tilfelle forebygging av mobbing.

Innhold

1. Innledning.....	4
2. Teori.....	5
2.1 Manifest mot mobbing.....	5
2.2 Definisjon mobbing, erting og konflikt.....	6
2.3 Årsaker til mobbing.....	7
2.4 Barnehagelærerens rolle.....	7
3. Metode.....	8
3.1 Kvalitativt design.....	9
3.2 Valg av informanter.....	9
3.3 Behandling og analyse.....	10
3.4 Validitet og reliabilitet.....	11
3.5 Etske omsyn.....	11
4. Empiri og analyse.....	11
4.1 Mobbing i barnehagen.....	11
4.2 Hele personalet om begrepet mobbing.....	13
4.3 Hvorfor oppstår mobbing.....	13
4.4 Forebygging sammen med personalet.....	14
5. Drøfting.....	15
5.1 Mobbing i barnehagen.....	15
5.2 Personalet om begrepet mobbing.....	16
5.3 Hvorfor oppstår mobbing.....	16
5.4 Forebygging sammen med personalet.....	17
6. Avslutning.....	18

Litteraturliste

Vedlegg:

1. Informasjonsskriv og samtykkeskjema
2. Intervjuguide – kvalitativt intervju

1. Innledning

Vi hører stadig om fenomenet mobbing. I media kommer det frem at mennesker forsøker å ende sine liv pga mobbing, og noen lykkes. Til og med barn ser så mørkt på livet, at de ikke ser at det finnes noen annen utvei. Et barn eller en voksen som mobbes, er en for mye. Likevel finner vi mobbing nesten overalt. I kommentarfelt på ulike nyhetsartikler, blogger og lignende finner vi såkalte nettroll. Det er voksne mennesker som skriver det styggeste ting om andre. Man opplever diskriminering og mobbing i jobbsammenheng, noen blir utestengt fra fellesskapet i skolen og noen starter allerede i barnehagen. Det er vår jobb som førskolelærere å forebygge at dette skjer, og i Rammeplan for barnehagen står følgende: ”Barnehagen har en samfunnsoppgave i tidlig forebygging av diskriminering og mobbing.” (Pedlex, 2013)

I denne oppgaven har jeg valgt å skrive om temaet mobbing. Formålet med oppgaven er å undersøke hvordan barnehagelærere oppfatter mobbing i barnehagen og hvordan de arbeider sammen med personalet for å forebygge mobbing. Jeg har valgt å fokusere på forebygging i form av personalets kompetanse og kompetanseutvikling. Grunnen til at jeg vil undersøke om temaet mobbing, er at det ser ut til å være lite forsket på akkurat dette med forebygging av mobbing i barnehagen.

I barnehageloven står det;

”Barnehagen skal møte barna med tillitt og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.” (Barnehageloven § 1. Formål)

Med bakgrunn av det er dette min problemstilling:

Hvordan arbeider barnehagelæreren sammen med personalet for å forebygge mobbing?

Ut fra denne problemstillingen vil jeg presentere teori som forteller om ulike definisjoner av mobbing. Fra boken ”Mobbing i barnehagen” vil jeg presentere forskning gjort av Dan Olweus, Anatol Pikas og flere. Jeg vil også gjennom teori fra Høiby og Trolle, se på voksenrollen i barnehagen, hvordan førskolelæreren arbeider sammen med sitt personale for å utvikle organisasjonen for å skape en god læringsarena og inkluderende miljøer for barna. Jeg vil se nærmere på hvorfor våre holdninger og verdier gjenspeiler seg i vårt barnesyn og vise til teori fra Nordli og Thormodsæter. Pedagogisk ledelse er også veldig viktig for å arbeide

med utvikling i barnehagen og motivere sine medarbeidere, derfor vil jeg også se på teori fra bøkene, "Ledelse i barnehagen" og "Entusiasme for endring i barnehagen".

Videre vil jeg skrive om hvilke metoder jeg har valgt og begrunne mine valg. Deretter vil jeg presentere empirien og min tolking av den. Så vil jeg drøfte empirien opp mot teorien og til slutt vil jeg skrive en kort avslutning på oppgaven.

2. Teori

Først i dette kapitlet vil jeg si litt om Rammeplan, og manifest mot mobbing. Deretter vil jeg vise til ulike definisjoner på mobbing. Begrunnelsen for at jeg har valgt å beskrive ulike definisjoner på mobbing, er for å forstå hva mobbing er og hvilken type mobbing vi kan finne i barnehagen. Jeg har også tatt med teori om erting og konflikt, for å se på likeheter og ulikheter. Jeg har valgt å nevne kort om årsaker til at mobbing oppstår fordi det finnes ulike myter om nettopp dette. Videre ser jeg på barnehagelærerens rolle i forebyggingen av mobbing sammen med personalet. Avslutningsvis i dette kapitlet nevner jeg kompetanseutvikling og utviklingsarbeid som arbeidsmåte i forebygging av mobbing.

2.1 Manifest mot mobbing

Ifølge Rammeplan må barnehagen gå systematisk til verks og reflektere over egen praksis og kultur og sørge for å være i utvikling slik at de fremmer gode verdier og holdninger (Høiby og Trolle, 2012).

I 2002 kom manifest mot mobbing, i regi av Kjell Magne Bondevik (Kristensen, 2014). Det er et dokument som er underskrevet av regjeringen, og konstaterer at alle barn og unge har rett til et oppvekst- og læringsmiljø uten mobbing (Høiby og Trolle, 2012). Den har en visjon om nulltoleranse mot mobbing, og setter fokuset på voksne sitt ansvar både i skole, barnehage, hjem og fritid (Kristensen, 2014). Manifestet og alle underskriftene fra regjering, ordførere og barn, er i seg selv ikke nok. Dette er noe som må innføres i den jobben vi gjør (Sandsmark, 2012).

Det meste av grunnlaget for det et barn skal lære i livet legges i barnehagen. Barnehagen skal være et trygt sted, og legge til rette for lek, læring, omsorg og danning. Da er det viktig at mobbing og krenkelser ikke finner sted (Høiby og Trolle, 2012).

Man får ofte høre at små barn i barnehagen ikke mobber. Det sies at de ikke er modne nok for å drive med systematisk utestengelse. Barn på småbarn er muligens ikke det, men det er likevel ødeleggende for den som blir utsatt for handlingene. Det vi vet er at små barn blir utestengt fra lek i barnehagen, og det skjer nesten daglig (Høiby og Trolle, 2012).

2.2 Definisjon mobbing, erting og konflikt

Det finnes flere definisjoner på mobbing. Man kan forklare det med at en svak person og en aggressiv person har en relasjon. Den aggressive parten kan ha flere støttespillere (Helgesen, 2014). De første studiene om mobbing ble gjort på 1970 tallet, av blant annet Dan Olweus. Ifølge Helgesen (2014), mener Olweus at mobbing er en relasjon mellom en aggressiv og en svak part, at det er et uttrykk for individuell aggresjon. Hans definisjon er som følger:

En person er mobbet eller plaget når han eller hun, gjentatte ganger og over en viss tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer. Den som blir utsatt for de negative handlingene, har vanligvis ikke så lett for å forsvare seg og er ofte litt hjelpeløs overfor den eller de som plager han eller henne (Helgesen, 2014)

Erling Roland har også forsket på mobbing, og bruker sterkere begrep, som vold, i sin definisjon på mobbing (Helgesen, 2014).

Mobbing kan også være et gruppefenomen, med fokus på samspill og interaksjon (Helgesen, 2014). Ifølge Helgesen (2014) er Anatol Pikas den første som viser til mobbing som et gruppefenomen, og han mener at en gruppe aksepterer negative handlinger på passivt grunnlag og at mobbingen derfor fortsetter.

Christina Salmivalli er en finsk forsker som også mener at mobbing kan sees på som et gruppefenomen, da barn har ulike roller i en mobbeprosess. Det kan være medløpere som deltar aktivt i mobbingen, tilskuere som roper og heier på mobberen eller ler av offeret og forsvarere som trøster eller prøver å stoppe mobbingen (Helgesen, 2014). Som nevnt tidligere er det en ubalanse mellom den som mobber og mobbeofferet, altså en skjev maktfordeling. Denne ubalansen kan komme av at mobberen har en gruppe av venner som støtter vedkommende (Helgesen, 2014).

Helgesen (2014) viser til en studie gjort av Crick, Casas og Ku, der de konstaterte at barnehagebarn mobber både direkte og indirekte. Med direkte menes slag og spark, mens med indirekte menes utestenging. Helgesen stiller også spørsmål om barnehagebarn er så umodne som man påstår, at de ikke kan drive med systematisk, indirekte mobbing. Hun nevner flere forskere, Ostrov, Wood, Jansen, Casas og Crick, som mener at barnehagebarn både sladrer, forteller hemmeligheter og sprer rykter både åpent og i det skjulte (Helgesen, 2014).

Erting er mer uskyldig enn mobbing, men kan fort utvikle seg til å bli mobbing. Man skal også huske på at følelser er veldig individuelle, og for noen kan erting være veldig sjenerende. Erting forekommer oftere blant små barn enn mobbing (Høiby og Trolle, 2012).

Kristensen (2014) mener at begrepet erting blir brukt i barnehagen fremfor mobbing, og at utestenging og plaging ikke blir kategorisert som mobbing. Hennes funn tilsier at erting,

plaging og utestenging er mer uskyldig og uten baktanke, og er derfor ord som heller blir brukt enn mobbing.

Konflikt er ikke det samme som verken erting eller mobbing. Konflikter skjer daglig i barnehagene rundt omkring, og er en normal del av livet. En konflikt er ulik mobbing fordi partene i en konflikt er likeverdige. Det kan handle om en leke som begge parter vil ha, og da snakker vi om en uoverensstemmelse (Høiby og Trolle, 2012).

2.3 Årsaker til mobbing

Ifølge Kristensen (2014) er det flere forskere som mener at årsaken til mobbing er behovet for makt og tilhørighet. Hvis tilhørigheten til gruppa svekkes, kan man få ekskluderingsangst. Dette kan skje hvis det oppstår usikkerhet rundt posisjonene i en gruppe. Denne usikkerheten tas da bort ved å avvise den svakeste i gruppa som truer posisjonene, og da lindres eksklusjonsangsten (Helgesen, 2014).

2.4 Barnehagelærerens rolle

Barnehagelæreren må sammen med personalet arbeide målrettet for å utvikle barnas gode sider, og forebygge mobbing. De voksne i barnehagen sine holdninger har alt å si for barnas trygghet, og det er den tryggheten som gjør at de kan utvikle seg positivt. Hvert barn er verdifullt, og dette må voksne vise med ord og handlinger (Høiby og Trolle, 2012).

Holdninger er viktig, og når man arbeider med barn er det viktig å huske at de ikke alltid forstår for eksempel ironi. Barna tar ofte det vi sier bokstavelig. Derfor kan barn ofte bli usikre hvis den voksne snakker ironisk til et barn eller tuller, selv om det ikke er vondt ment. Barna skal ikke være nødt til å vurdere om de voksne mener det de sier (Høiby og Trolle, 2012).

Barnehagelæreren har ansvaret for at barna skal lære å ha det godt sammen. De voksne i barnehagen er hele tiden en rollemodell som barna ser opp til. Det hjelper lite å si at man ikke skal le av andre, hvis man gjør det selv. Barn gjør som de voksne gjør, ikke nødvendigvis hva de voksne sier. Derfor må de voksne også være gode mot hverandre, ikke bare barna. Trygghet, tillit og omsorg må være i fokus (Høiby og Trolle, 2012).

En barnehagelærer har en stor del av ansvaret for å arbeide for et godt fellesskap. Det er den voksne som har ansvar for at mobbing ikke finner sted, ikke barna (Høiby og Trolle, 2012). Barnehagelæreren og øvrig personale skal sørge for at barnet får en god og trygg start i barnehagen. Hvis barnet opplever mobbing i barnehagen, er de avhengige av tilstedeværende voksne som har kompetanse til å handle (Lund, 2014).

For å forebygge mobbing er det viktig at den voksne handler ut fra hvilken situasjon barna er i. Man handler ulikt ved en konflikt kontra en mobbesituasjon, og det er viktig at den voksne klarer å tolke hva som skjer (Høiby og Trolle). For å kunne tolke dette må den voksne ha kompetanse om mobbing og konflikt. Kompetanseutvikling i barnehagen er nevnt i et eget punkt i rammeplan. Styrer og pedagogisk leder har ansvar for vurdering og utvikling av barnehagens oppgaver og innhold, og de skal også veilede personalet til felles forståelse av barnehagens ansvar og oppgaver. Å ha god kvalitet i barnehagen betyr at man stadig må utvikle kompetansen hos personalet (Pedlex, 2013).

Kompetanseutvikling høres i seg selv enkelt ut, men for å utvikle sin kompetanse på et område må man selv også ønske å lære mer og være villig til å legge ned en innsats for å oppnå det (Nordli og Thormodsæter, 2014). Det er heller ikke nok å sende pedagogisk leder på kurs for å heve kompetansen, hvis den kompetansen ikke utvikles i fellesskap. For at organisasjonen skal få en varig endring, er det ikke nok at pedagogisk leder får hevet kompetansen sin. Da må alle ta del og kompetansen må utvikles i fellesskap (Mostad, Skandsen, Wærnes og Lindvig, 2013).

For at barnehagen skal være en lærende organisasjon i utvikling kreves det at de som arbeider sammen har et godt fellesskap. Førskolelæreren må være en god rollemodell og utvikle et trygt læringsrom hvor det er lov å feile. Det er av våre feil vi lærer (Nordli og Thormodsæter, 2014). Hvis barnehagelæreren er engasjert og skaper begeistring, blir personalet mer motiverte og kreative. Det fører også til et godt arbeidsmiljø (Nordli og Thormodsæter, 2014).

For å utvikle kompetansen må man hele tiden reflektere over egen praksis. Mennesker som er reflekterte, gjør at de hele tiden er i utvikling. Barnehagelæreren bør bidra til kunnskap knyttet til temaet mobbing, og arbeide sammen med personalet mot en felles visjon (Gotvassli, 2013).

I neste kapittel skal jeg presentere hvilken metode jeg har valgt i min forskningsoppgave. Jeg kommer til å nevne hva slags design jeg har valgt og valg av informanter og begrunnelser for dette.

3. Metode

I denne delen av oppgaven vil jeg skrive om hvilke metodiske valg jeg har gjort i innsamlingen av empiri. Jeg vil gi en beskrivelse av kvalitativt design, og deretter begrunne mine valg av informanter og innhenting av empiri. Til slutt i denne delen vil jeg gå litt inn på etiske omsyn.

Metode er en fremgangsmåte vi bruker når vi vil undersøke noe. Grunnen til at jeg velger en bestemt metode er for å finne god empiri på en faglig og interessant måte. Metode kan deles inn i to kategorier, kvantitativt design og kvalitativt design. Kvantitativt design bruker man hvis man er ute etter å finne data som kan telles eller måles. Kvalitativt design innebærer å fange opp opplevelser og meninger, altså data som ikke kan måles. (Dalland, 2014).

3.1 Kvalitativt design

I denne oppgaven har jeg valgt å bruke kvalitativt design, da min problemstilling ikke kan svares med noe som kan måles. Jeg vil i denne oppgaven forske på hvordan barnehagelæreren forebygger mobbing i samarbeid med øvrig personalet, og må gå i dybden for å finne svar på min problemstilling. Når jeg forsker kvalitativt får jeg mange opplysninger som gjør at jeg kan gå i dybden i mitt tema. Jeg har valgt intervju som metode, og har intervjuet to pedagogiske ledere. Ved å bruke fleksible spørsmål uten faste svaralternativer vil jeg få frem det som er spesielt og eventuelt avvikende. Det vil sannsynligvis også bli nødvendig med mer utfyllende spørsmål underveis, for å få dekkende beskrivelser av det jeg ønsker å undersøke. Det krever at jeg som forsker må følge godt med på det som blir sagt (Dalland, 2014).

En ulempe ved kvalitativt intervju er at man får en annen type nærhet til informanten sammenlignet med for eksempel spørreskjema. Det kan være vanskeligere å ha et åpent syn, og forholde seg kritisk til det informanten sier og gjør, og man kan lettere forsvare dem (Jacobsen, 2010).

Jeg har valgt å bruke lydopptak under mine intervju, da jeg ønsker utfyllende og korrekte svar. Jacobsen (2010) mener at en god samtale krever jevnlig øyekontakt. Når man bruker lydopptak under et intervju kan man i stedet for å bruke tid på å skrive, heller rette oppmerksomheten mot informanten ved å lytte og ha øyekontakt. Å observere kroppsspråk og mimikk vil også være viktig i forhold til hvordan jeg skal tolke det som sies. Det blir enklere å ha en mer naturlig samtale med informanten.

Noen ulemper kan det dog være. Noen kan reagere negativt i forhold til lydopptak, og det vil kunne påvirke svarene. Jeg valgte likevel å bruke lydopptak, da jeg ikke klarer å følge med på alt som blir sagt, samt skrive ned underveis. Da vil mye materiale gå tapt, og intervjuene mister validitet (Jacobsen, 2010).

3.2 Valg av informanter

Søket etter informanter startet med e-post til pedagogiske ledere i lokale barnehager. Jeg informerte om min fagoppgave, og spurte om de kunne tenke seg å være mine informanter i

form av intervju om temaet ”mobbing i barnehagen”. Tre av i alt seks spurte pedagogiske ledere sa ja.

Jeg sendte på forhånd ut informasjonsskriv og samtykkeskjema som inneholdt informasjon og formålet med oppgaven (se vedlegg 1). Slik kunne informantene sette seg inn i temaet før intervjuet. Man kan sende intervjuguiden på forhånd, slik at informantene kan sette seg godt inn i spørsmålene før intervjuet. Jeg valgte ikke å gjøre dette, da jeg ønsket mest mulig ærlige svar. Ved å ha intervjuene i den aktuelle barnehagen, ble det skapt et mest mulig naturlig miljø for informantene (Jacobsen, 2010).

Den ene informanten var et stykke unna, og mye planlegging krevdes for at intervjuet skulle finne sted. På grunn av kurs og travle dager, valgte den ene informanten å trekke seg. Jeg sto igjen med to informanter, som jeg synes var nok for å forske på min problemstilling. Like før intervjuene, skjedde det noe så alvorlig i omgangskretsen til den ene informanten, at jeg valgte å avlyse intervjuet. Det med bakgrunn av at vedkommende sannsynligvis ikke hadde kommet til å være fokusert på det jeg skulle spørre om, og fordi vedkommende ikke var i stand til å si nei selv. Heldigvis stilte en annen pedagogisk leder opp i god nok tid før oppgaven skulle leveres. På grunn av at informantene skal anonymiseres, har jeg valgt å kalle informant 1 for Gro, og informant 2 for Lars.

Jeg startet intervjuene med å presentere oppgaven og problemstillingen og hvorfor jeg ville intervju informantene. Jeg fortalte videre hvordan informasjonen skulle brukes, hvem som hadde tilgang til lydopptakene og at de slukke slettes etter oppgaven var ferdig. I min posisjon som intervjuer, valgte jeg å være lyttende og aktiv i samtalen. Jeg ville være bekreftende slik at informanten så at jeg forsto hva han eller hun sa. Til slutt valgte jeg å avslutte intervjuet ved å spørre om det var noe annet de ønsket å ta opp, slik at informanten kunne komme med informasjon han/hun eventuelt kom på i etterkant (Jacobsen, 2010)

3.3 Behandling og analyse

Etter innsamlingen av empiri satt jeg igjen med litt over 2 timer råmateriale, som det var vanskelig å få oversikt over (Dalland, 2014). Dette skulle transkriberes til skriftlig form, og for å bevare nyansene i språket valgte jeg å skrive på informantenes dialekt. Til slutt satt jeg igjen med 8 sider tekst. Deretter luket jeg ut det som ikke var relevant for min forskning, og trakk ut essensen i intervjuene i forhold til hver enkel informant. Jeg forenklet altså datamengden, og deretter sorterte jeg funnene i ulike kategorier (Dalland, 2014).

3.4 Validitet og reliabilitet

Validitet betyr gyldighet, og går på dette med gyldighet av data i forhold til problemstillingen i denne fagoppgaven (Dalland, 2014). Det er viktig at dataene jeg har fått fra informantene er relevant for min oppgave. Reliabilitet betyr pålitelighet, og går på dette med nøyaktighet. Det kan være misforståelser rundt spørsmål under intervjuet, at lydopptakeren fungerer som den skal og lignende (Jacobsen, 2010).

3.5 Etske omsyn

Etske omsyn er en forutsetning for oppgaver og forskning, men også med tanke på å ta vare på forholdet mellom meg og informantene som stiller opp med sine kunnskaper og erfaringer. Jeg må tenke gjennom hvordan jeg vil gjennomføre og håndtere de etske utfordringene i forbindelse med denne fagoppgaven (Dalland, 2014).

Mine intervju handlet ikke om enkeltmennesker, men likevel om måten de voksne samarbeidet på og deres holdninger, samt informantenes forståelse rundt begrepet mobbing. Informantene og barnehagen ble anonymisert slik at de ikke kan identifiseres. Lydopptakene er det bare jeg som har tilgang til, og blir slettet med en gang fagoppgaven blir godkjent. Både informasjonsskriv og intervjuguide ble sendt til min veileder for godkjenning før jeg kunne sende de ut til informantene. Jeg presiserte også både i e-postene jeg sendte og rett før intervjuet, at de kunne trekke seg uten å oppgi grunn når som helst. I teksten i denne oppgaven har informantene blitt anonymisert med fiktive navn, og det skal ikke være mulig å identifisere de.

I neste kapittel vil jeg vise empirien jeg har samlet inn.

4. Empiri og analyse

I dette kapitlet presenterer jeg empiriske funn som er mest relevant for min problemstilling ”Hvordan arbeider førskolelæreren sammen med personalet for å forebygge mobbing i barnehagen?”. Presentasjonen av funnene er delt inn i ulike kategorier, som jeg kommer til å drøfte hver for seg.

4.1 Mobbing i barnehagen

Informantene ble spurt om å definere begrepene mobbing, erting og konflikt, og deres tanker rundt begrepene. Begge to var enige i at mobbing er noe som skjer over tid. Det kan være krenkelser og noe som er nedverdiggende for barnet. Lars sier også at mobbing består av en part som er sterkere enn den andre, og som benytter seg av det. Gro går ut fra barn fra 0-3 år, og mener mobbing der viser seg på andre måter enn på storbarn. Mobbing blant de minste er

for eksempel å snu ryggen til når en annen kommer, at et barn blir utestengt fra å bli med i lek uten at ord brukes. Gro sier at ”det kan være veldig tøft psykisk, for et barn at noen bare snur ryggen til og går hver gang du kommer”. Det kan også være skubbing, biting og slåing. Dette mener hun også kommer av at de mangler språk enda, og uttrykker seg fysisk.

Lars nevner også utestenging i forhold til storbarn, og at man må hjelpe både den som sier nei, og den som vil komme inn i leken. Noen ganger er det ett barn som bestemmer at et annet bestemt barn ikke får være med, og de andre det barnet leker sammen med er enige. ”Tilskuerne” gir seg ofte veldig fort når en voksen kommer for å snakke med dem om situasjonen, mens ”sjefen” forsvarer seg med at det utestengte barnet ødelegger leken. Dette tolker jeg som at mobbingen skjer i en gruppe med tilskuere. Det kan også se ut som tilskuerne er passive deltakere, da de ikke sier noe på selve mobbingen, men gir seg umiddelbart da den voksne griper inn.

Erting ser begge på som litt mer uskyldig, men de understreker at alt avhenger av hvordan barnet tar imot ertingen. Både Gro og Lars sier at det går ikke over tid. Generelt sett mener begge to at også voksne kan erte. De ertes hverandre med en humoristisk tone, og de kan erte barna. Da er det viktig at de er tydelige og at de vet på forhånd at barna skjønner at det er tull. Dette tolker jeg som humor på avdelingen. En slik humor kan være preget av ironi, noe som er uheldig da barn ofte ikke forstår ironi.

Konflikt er noe som oppstår daglig i barnehagen, sier Lars. Det er som regel to eller flere parter som er like sterke. Konflikter kan komme ut av ting som vi voksne ikke tror betyr så mye, men for et barn kan det bety alt der og da. Lars mener det er viktig at vi voksne forstår den betydningen for barnet, og at man kan ha en samtale om problemet i stedet for å si ”slutt å tull, og bli enige”. Mange ganger klarer barna på storbarn selv å løse konfliktene, sier Lars. Dette tolker jeg som at Lars er opptatt av at barna skal bli selvstedige. Han viser at de voksne kan ha ulikt barnesyn, med tanke på oppfatningen av en konflikt.

Hos de minste sier Gro at det som regel oppstår en konflikt når barna vil ha samme leke. Hun sier også det er viktig å ha en samtale med barna og forklare hvorfor det er slik og slik, selv om barna selv ikke har språk enda. Hun mener det er vanskelig for de minste å klare å ordne opp selv, på grunn av språk og modning. De må ha veiledning. Her viser Gro at hun ser barnet som subjekt da hun velger å ta en samtale for å forklare barna hvorfor han hadde den leken først eller lignende.

4.2 Hele personalet om begrepet mobbing

Lars og Gro mener begrepsforståelsen rundt mobbing er den samme hos hele personalet, men slik har det ikke alltid vært. Det siste året har barnehagene i den aktuelle kommunen jobbet mot en felles plattform på tvers av barnehagene. Mobbing har vært et tema i et utviklingsarbeid som har gjort at hele personalet har fått en felles forståelse. Gro sier at fokuset på forebygging av mobbing har bevisstgjort alle ansatte, og gjort at alle arbeider mot samme mål. Hun sier også at personalet er mer samlet og har et bedre samarbeid nå, enn før utviklingsarbeidet. Lars sier at alle voksne i barnehagen, uavhengig av avdeling, arbeider mer spredd og observerer for å få med seg det som skjer på grunn av bevisstheten rundt mobbing. Gro sier også at media vier mye mer oppmerksomhet rundt temaet mobbing nå enn for eksempel 10 år siden, at det har hjulpet de eldste i personalet til å se hvor viktig det er at man jobber med det. Alle i personalet har nulltoleranse for mobbing.

Dette tolker jeg som at det ikke har vært samme oppfatning av mobbing hele tiden, og at det har gitt utfordringer i forhold til barnegruppa. I og med at mobbing ble valgt som tema i utviklingsarbeidet, er det grunn til å tro at mobbing var et problem i barnehagene i denne kommunen. Det at personalet er mer samlet og har et godt samarbeid tolker jeg som at Lars og Gro har vært gode ledere og rollemodeller for personalgruppa.

4.3 Hvorfor oppstår mobbing

Lars tenker lenge på denne. Han kommer frem til at en av grunnene kan være at barn ikke er trygge på seg selv, en slags utrygghet som ligger over dem. Han presiserer også at det ikke er bare barnehagen som skal arbeide med å forebygge mobbing, men at hjemmet har stor betydning. Gro sier at det kan være et barn som ikke får den oppmerksomheten den trenger. Da kan all oppmerksomhet bli god oppmerksomhet, og viser til barn som slår og er fysiske mot andre, svakere barn. Det kan være at de ikke føler seg sett hjemme eller i barnehagen for eksempel. Gro sier også at barnet som mobber kan være usikker på seg selv. De nevner at barna også kan kopiere oss voksne, og hvis vi ikke er gode med hverandre kan det smitte over på barnegruppa. Begge to uttrykker at dette er et svært vanskelig spørsmål, som helt sikkert har mange ulike svar.

Her kan det se ut til at det er litt mangel på kunnskap, med det er også lite forskning på dette området.

4.4 Forebygging sammen med personalet

Her nevner begge to utviklingsarbeidet de har vært med på sammen med de andre barnehagene i kommunen. Det startet med felles ”kick off”, i regi av ekstern veileder, for alle ansatte i barnehagen. Noen barnehager tok også med vikarer de brukte mye. Det fikk alle være med på å bestemme hva de skulle arbeide med, og flertallet kom frem til forebygging av mobbing. Deretter skulle det arbeides avdelingsvis, i form av avdelingsmøter med refleksjoner. De nevner at pedagogiske ledere og styrere var på flere samlinger i perioden det pågikk, og fikk arbeidsoppgaver som skulle gjøres og presenteres ved neste samling osv. Samlingene la vekt på pedagogisk ledelse, og arbeidsoppgavene skulle gjøres sammen med øvrig personalet, avdelingsvis. Lars sier at det var flott å få dratt det ned i hverdagen i form av avdelingsmøter der alle var inkludert. Gro sier det var positivt at alle fikk være med på starten, og mener alle i barnehagen har et eierforhold til arbeidet de gjør i forbindelse med utviklingsarbeidet. Lars nevner at det var svært positivt med ekstern veileder som hjalp dem med gjennomføringen av prosjektet. ”Flott med nye øyne sammen med oss, og helt opp til enhetsledernivå som har gått i samme kultur i 30 år.”, sier Lars. Her ser det ut til at alle blir inkludert i et stort fellesskap. Barnehagene viser at de tar mobbing på alvor ved å inkludere vikarer på samlingene. Det ser også ut til at kompetanseutvikling er positivt på flere plan. Lars sin kommentar om enhetslederen kan tolkes som at endring var på tide.

Det de har arbeidet med på avdelingene er å være der barna er. Gro sier at de har blitt mye flinkere til å sitte sammen med barna, og de ser at de er tryggere når de vet at en voksen er der. Også Lars sier barna er roligere når de vet hvor vi er. ”Mobbesituasjoner kan fort oppstå i en uoversiktlig situasjon, når en voksen ikke er til stede”, sier Gro. Begge sier at de arbeider med at barna skal føle seg trygge ved at de voksne er tilstede. Når situasjoner oppstår har de blitt mye flinkere til å snakke med barna, og ikke konsekvent si NEI/IKKE. ”Vi må snakke med barna som likeverdige”, sier Gro. Hun sier også at det er viktig at voksne er gode mot hverandre, og at de er gode rollemodeller for barna. Hun nevner også at voksne som ikke liker hverandre må legge uenigheter til side når de er på jobb, at de må ha respekt for hverandre. Hun sier også at tonen mellom personalet nå er veldig bra, og at dette kan være en konsekvens av utviklingsarbeidet. Begge mener humor er viktig så lenge det ikke kan misforstås, og at de må arbeide for å ha god kjemi i personalet. Lars sier at den eldste garden i barnehagen har hatt størst utfordring i forhold til endring av praksis, men at de har blitt svært gode på å ta praten med barna – hjelp og forklaring, fremfor irettesettelse. Her kan det se ut til at forholdet mellom de ansatte ikke har vært helt bra alltid, og at det kan ha hatt negativ effekt på

barnegruppa. Det virker også som at humor har en stor plass på avdelingen, men at den ikke alltid har vært like passende.

Begge er også opptatt av at vikarer må inkluderes i praksisen til barnehagen. Det gjør barna tryggere, sier Gro. Ingen av informantene har hatt utfordringer i forbindelse med utviklingsarbeidet, og sier at personalet har vært positive til endring. Det ser jeg i lys av det å være en god leder. Det at personalet har blitt inkludert fra første stund og barnehagelærernes veiledning har vært positivt.

I neste kapittel skal jeg drøfte disse funnene opp mot teori for å forsøke å svare på min problemstilling.

5. Drøfting

Her skal jeg sette teori opp mot empirien for å se om empiri og teori stemmer over ens. Her vil jeg finne ut om informantene mener noe annet enn hva teoretikere mener, eller om de sier det samme. Jeg kommer til å drøfte funnene systematisk i de samme kategoriene som forrige punkt.

5.1 Mobbing i barnehagen

Oppfatningen av begrepet mobbing er hos begge informantene det samme som teoretikeren Olweus skriver. Det er noe som skjer gjentatte ganger over tid, mellom en sterk og en svak part (Helgesen, 2014). Gro sier noe om barn som går fysisk til angrep på andre når de mobber, de kan bite, slå og skubbe mobbeofferet. Da kommer man inn på Erling Roland sin definisjon hvor han bruker ord som vold (Helgesen, 2014). Begge nevner også at utestenging foregår i barnehagen, når noen snur ryggen til og holder noen utenfor en gruppe som leker. Her ser vi et eksempel på at mobbing kan være et gruppefenomen, slik som Pikas og Salmivalli beskriver (Helgesen, 2014). Disse funnene viser at barn i barnehagen kan mobbe både direkte og indirekte, som studien gjort av Crick, Case og Ku konstaterer (Helgesen, 2014).

Gro beskriver den indirekte mobbingen som et stort problem, da hun mener det kan være svært tungt psykisk for det barnet som holdes utenfor. Dette støttes opp av Høiby og Trolle (2014) som sier at konsekvensen av å bli holdt utenfor kan være at barnet blir ensomt og enda mer utsatt for mobbing.

Erling beskriver mine informanter som noe litt mer uskyldig enn mobbing. De sier at til og med voksne kan erte hverandre og tulle med barna, men at dette kan være uheldig, da noen

barn tåler erting mindre enn andre. Dette støttes opp av Høiby og Trolle som også sier erting er mer uskyldig enn mobbing. De sier at man skal også huske på at følelser er veldig individuelle, og for noen kan erting være veldig sjenerende (Høiby og Trolle, 2012).

På den andre siden synes mange barn at det er morsomt å bli tullet med, og humor og latter er viktige elementer for å trives sammen.

Lars og Gro beskriver også en konflikt som ulikt fra mobbing og erting, slik som det blir beskrevet i Høiby og Trolle (2012), hvor partene er likeverdige.

Mine funn strider mot Kristensen (2014) sine funn som tilsier at barnehagelærere ikke bruker begrepet mobbing om erting og utestenging i barnehagen. Både Lars og Gro er veldig tydelige på at det forekommer mobbing blant barna i barnehagen, både direkte og indirekte og systematisk. Dette støttes opp av Helgesen (2014) som stiller spørsmål om barnehagebarn er så umodne som noen påstår. Også forskerne Ostrov, Wood, Jansen, Casas og Crick er uenige i at små barn ikke kan drive med indirekte og systematisk mobbing, da de kan sladre, fortelle hemmeligheter og spre rykter (Helgesen, 2014)

5.2 Personalet om begrepet mobbing

Gro og Lars forteller at forståelsen rundt begrepet mobbing er likt for alle som arbeider i barnehagen, men at det ikke alltid har vært slik. De mener at det kommer av at de har holdt på med utviklingsarbeid sammen om akkurat dette temaet, og har hatt mange avdelingsmøter med refleksjon som har gjort at alle har fått en felles forståelse av hva mobbing i barnehagen er, og hvordan de skal arbeide for å forebygge mobbing. På den ene siden gjør det at personalet har en felles forståelse av hva mobbing er, at de kan tolke det som skjer og har kompetanse til å gripe inn hvis en mobbesituasjon oppstår (Høiby og Trolle, 2012). Vi ser også at praksis samsvarer med styrende dokumenter. Her har de pedagogiske lederne veiledet personalet til felles forståelse av barnehagens ansvar og oppgaver. Å ha god kvalitet i barnehagen betyr at man stadig må utvikle kompetansen hos personalet (Pedlex, 2013). Her har åpenbart kompetansen blitt utviklet i fellesskap (Mostad et al., 2013). På den andre siden vil mange avdelingsmøter si tid borte fra barnegruppa og kanskje flere vikarer inn eller større press på de voksne som står igjen.

5.3 Hvorfor oppstår mobbing

Hva som gjør at barn begynner å mobbe var et vanskelig spørsmål, og begge informantene brukte lang tid på å komme frem til et svar her. Det er kanskje ikke så rart, i og med at mobbing i barnehagen er et tema det er forsket lite på.

Både Lars og Gro nevner barn som ikke er trygge på seg selv, og som har en usikkerhet som ligger over dem. Det kan være manglende oppmerksomhet hjemme og i barnehagen. På den ene siden kan dette forsvares hvis man ser på mobbing som et gruppefenomen. Der trer usikkerheten frem, og ekskluderingsangsten tar over (Kristensen, 2014). På den andre siden kan det igjen tyde på behovet for makt og tilhørighet. Hvis tilhørigheten til gruppa svekkes, kan man få ekskluderingsangst. Dette kan skje hvis det oppstår usikkerhet rundt posisjonene i en gruppe. Denne usikkerheten tas da bort ved å avvise den svakeste i gruppa som truer posisjonene, og da lindres eksklusjonsangsten (Helgesen, 2014).

Olweus sin forskning motbeviser informantene sine påstander, da hans undersøkelser viser at de som mobber har liten grad av usikkerhet, eller at de er omtrent som gjennomsnittet (Høiby og Trolle, 2012).

Voksne sine holdninger ble også nevnt, måten de voksne er mot hverandre og barna. Hvis de voksne ikke er gode rollemodeller for barna, vil de få konsekvenser for barnegruppa i negativ retning. Dette støttes opp av teori fra Høiby og Trolle (2012) som sier at de voksne i barnehagen sine holdninger har alt å si for barnas trygghet, og det er den tryggheten som gjør at de kan utvikle seg positivt. Hvert barn er verdifullt, og dette må voksne vise med ord og handlinger.

Holdninger er viktig, og når man arbeider med barn er det viktig å huske at de ikke alltid forstår for eksempel ironi. Barna tar ofte det vi sier bokstavelig. Derfor kan barn ofte bli usikre hvis den voksne snakker ironisk til et barn eller tuller, selv om det ikke er vondt ment. Barna skal ikke være nødt til å vurdere om de voksne mener det de sier (Høiby og Trolle, 2012). Hvis barn skal lære seg å behandle hverandre med respekt, må de voksne gå foran som gode eksempler.

5.4 Forebygging sammen med personalet

Forebyggingen av mobbing var tema i et utviklingsarbeid på tvers av alle barnehagene i den aktuelle kommunen. Et utviklingsarbeid kan være både positivt og negativt. Det er i alle høyeste grad positivt når hele personalgruppen arbeider sammen mot felles visjoner og at de gjennom refleksjoner hever kompetansen til et høyere nivå. På den måten kan de forbedre sin praksis (Mostad et al., 2013). På den andre siden vil det være bortkastet hvis lederen ikke inkluderer personalet på en hensiktsmessig måte og gjør de demotiverte. Barnehagelæreren må være i stand til å veilede personalet til felles forståelse (Pedlex, 2013).

6. Avslutning

Ut fra min undersøkelse arbeider barnehagelæreren aktivt med personalet for å forebygge mobbing. De er opptatt av kompetanseheving og at barnehagen skal være i utvikling. De arbeider sammen mot felles mål og visjoner, og gjennom refleksjoner gjør de hverandre bedre. Barnehagelæreren er opptatt av at de voksne skal ha gode relasjoner med hverandre og med barna, og at barna skal behandles som likeverdige. Det å være en god leder og god rollemodell er viktig for å skape entusiasme i personalgruppa. Med en entusiastisk personalgruppe øker trivselen, og skaper et godt fellesskap. Dette vil påvirke barna positivt, da de lærer av de voksne sine ord og handlinger.

Å få inn en ekstern veileder til å sette i gang og gjennomføre et utviklingsarbeid har gitt flere suksessfaktorer. De har gjennom avdelingsmøter og kompetanseutvikling i fellesskap fått samlet personalet, de har blitt bedre rollemodeller og de innehar felles kunnskap som gir trygge rammer for barna. Ved å være der barna er, kan man unngå at mobbesituasjoner oppstår.

Litteraturliste:

- Dalland, O. (2014). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Gotvassli, K.Å. (2013). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Helgesen, M. B. (Red.). (2014). *Mobbing i barnehagen – et sosialt fenomen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Høyby, H & Trolle, A. (2012). *Stopp ertingen*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Jacobsen, D. I. (2010). *Forstelse, beskrivelse og forklaring*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Kristensen, M. Ø. (2014). Kampen om mobbebegrepet. M. B. Helgesen (Red.), *Mobbing i barnehagen – et sosialt fenomen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lund, I. (2014). Tydelige og varme voksne i møte med mobbing i barnehagen. M. B. Helgesen (Red.), *Mobbing i barnehagen – et sosialt fenomen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mostad, V., Skandsen, T., Wærnes, J.I. & Lindvig, Y. (2013). *Entusiasme for endring i barnehagen*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Nordli, W. & Thormodsæter, B.M.S. (2014). *Tilstedeværende voksne – medvirkende barn. Endringsarbeid i barnehagen*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Pedlex. (2013). *Rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgaver*. Oslo: Pedlex.
- Sandsmark, J. (2012). *Voksne skaper vennskap. Arbeid med inkluderende miljøer i skolen*. Oslo: Kommuneforlaget AS.

Vedlegg 1 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Til førskolelærer

Forespørsel om deltakelse i et kvalitativt forskningsintervju for å belyse arbeid for forebygging av mobbing i barnehagen.

Jeg er student ved Høgskolen i Nesna og går fjerde året på deltid førskolelærerutdanning. I den forbindelse skal jeg skrive en profesjonsoppgave og må utføre et forskningsprosjekt som krever datainnsamling.

Jeg ønsker at du som førskolelærer kan delta som min informant. Jeg har valgt intervju som metode, hvor formålet er å få svar på ulike spørsmål som omfatter begrepet mobbing, sosialisering og relasjoner. Informanten vil bli stilt åpne spørsmål med rom for utdypning og ha en varighet på maks 1 time. Under intervjuet ønsker jeg å bruke lydopptaker. Dette ønsker jeg for at jeg skal få mest mulig nøyaktige data å arbeide med i etterkant, og at intervjuet får en fin flyt uten avbrudd på grunn av skriving.

Jeg står ansvarlig for prosjektet sammen med min veileder Torill Sæterstad. Høgskolen i Nesna har det faglige ansvaret der undersøkelsen skal godkjennes på forhånd.

Intervjuene vil være anonyme, oppbevares og behandles i tråd med anonymitet og forskningsetikk. Det vil kun være jeg og veileder som vil ha tilgang til personopplysningene. All dokumentasjon blir slettet etter bruk. Resultatene av undersøkelsen vil bli publisert i en skriftlig rapport og et muntlig framlegg i desember i år.

Det er frivillig å delta i denne datainnsamlingen og du kan når som helst trekke deg uten å oppgi grunn.

Håper på din deltakelse i forskningsprosjektet mitt.

Jeg har mottatt informasjon om studiet og ønsker å delta. Dato:.....

Underskrift fra student _____ dato:_____

Underskrift fra veileder _____ dato:_____

Vedlegg 2 – Intervjuguide

Tema

Temaet for oppgaven er ”Den profesjonelle barnehagelæreren” og innen for dette overordnede temaet har jeg valgt forebygging av mobbing.

Avgrensninga

Jeg har valgt å avgrense til de voksne sin rolle i arbeidet med forebygging av mobbing.

Problemstillingen lyder slik:

Hvordan arbeider barnehagelæreren sammen med personalet for å forebygge mobbing?

Intervjuguide – kvalitativt intervju

1. Hvordan forstår du begrepet erting, konflikt og mobbing?
2. Hva mener du kan være årsaken til mobbing?
3. Hva er barnehagens forståelse av mobbing?
4. Hvordan arbeider du sammen med personalet for å forebygge mobbing?
 - Voksne sine holdninger
 - Læringsmiljø
 - utfordringer