

Voksnes blikk på barns relasjoner

Oppdagelse av systematisk utestengning i barnehagen – ledelsens ansvar



Masteroppgave i barnehageledelse

MLM0P5900

Trondheim, våren 2019



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Førord

Denne reisen startet høsten 2015, da jeg for første gang satte meg på flyet til Trondheim, klar for å ta en 2- årlig styrerutdanning. Studiet gav meg ny giv, jeg ble mer faglig oppdatert og mer motivert for jobben min som styrer.

Etter to år var min læringsgnist tent og veien til master ble dermed forholdsvis kort. De siste to års reise, har vært spennende, lærerike og utfordrende. Jeg har fått fordypet meg i et tema jeg er brennende engasjert i. Jeg har hatt lange perioder hvor jeg har opplevd å være i flyt og har hatt fantastisk glede over arbeidet. Andre perioder har jeg vært tunge og jeg har vært svært frustrert, tatt et skritt frem, og to tilbake. Jeg har lært mye om meg selv og utviklet min faglige kompetanse.

Jeg har mange å takke for at reisen har blitt så god, og utviklende som den har vært. Jeg vil først takke alle foreleserne på Dronning Maud minne høgskole, for all den inspirasjon, kompetanseheving og refleksjon de har satt i gang hos meg. De seks informantene, som delte sine tanker og meninger med meg, tusen takk! Min veileder gjennom denne prosessen, Vibeke Glaser, tusen takk, for tydelige, konstruktive og viktige tilbakemeldinger. Uten deg, hadde resultatet blitt noe helt annet! Takk til Sissel Mørreaunet for noe viktige innspill i sluttfasen. En takk også til Maria Aarts, grunnleggeren av Marte Meo, som hjalp meg med å skaffe en artikkel jeg var på let etter.

Er takknemlig for mine fantastisk gode kollegaer, som har støttet og oppmuntret meg gjennom hele denne prosessen. En stor takk til Klepp kommune for økonomisk støtte, og gode ord og oppmuntringer underveis fra ledelsen.

Til slutt må jeg rette en stor takk til mine nærmeste og kjæreste. Mine to tenåringsbarn, som nesten har rukket å bli voksne! Dere har vært så gode, og forståelsesfulle. Min kjære Robert, du har vært tålmodigheten selv! Vi har drøftet og reflektert, du har lest korrektur. Jeg er deg evig takknemlig!

Nå står nye muligheter fremfor døren. Jeg gleder meg til å gripe dagen, være en tilstedeværende og god leder, venn, mor og kjæreste.

Klepp 12.05.2019

Lisbeth Iversen

Sammendrag

I denne studien er hensikten å belyse hvordan ledelsen i barnehagen på best mulig måte kan arbeide for at systematisk utestengning skal bli oppdaget så tidlig som mulig. Valg av tema ble tatt med utgangspunkt i at det mangler kunnskap om hvordan man tidlig kan oppdage systematisk utestengning. Ledesperspektivet i forhold til dette temaet opplever jeg også har fått lite fokus.

Data til denne studien ble innhentet gjennom 6 kvalitative intervju med 4 styreere og 2 pedagogiske ledere. Jeg er inspirert av den fenomenologiske retningen, og er opptatt av informantenes forståelse og opplevelser rundt problemstillingen. Funnene blir presentert ved en temabasert tilnærming.

Hovedfunnene i denne studien viser at leder har stor påvirkningskraft i arbeidet for at systematisk utestengning skal bli oppdaget så tidlig som mulig. Leder kan påvirke dette arbeidet ved å innføre verktøy og metoder som bidrar til at en lettere kan oppdage systematisk utestengning. Videre viser studien at det også er sentralt å ha søkelys på organisasjonens og de ansattes holdninger og verdier. Det å jobbe systematisk, over tid, og løfte frem forskningsbasert kunnskap ser også ut til å være viktig. Det som fremtrer, som kanskje det mest sentrale for å lykkes i dette arbeidet, er evnen og viljen til å oppdage systematisk utestengning hos hver enkelt voksen som til daglig jobber sammen med barn. Jeg oppsummerer hovedfunnene som kommer frem, i det jeg kaller for «Tett på modellen», for å billedliggjøre hvor sentral leder og den voksne i barnehagen er for at systematisk utestengning skal bli oppdaget så tidlig som mulig.

Innhold

Forord.....	2
Sammendrag.....	4
Innhold	5
1.0 INNLEDNING.....	7
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	7
1.2 Definisjon på mobbing og utestengning.....	9
2.0 TEORI.....	11
2.1 Tidligere forskning.....	12
2.2 Blikket som redskap for å se og oppdage.....	14
2.3 Ansvarlige voksne i barnehagen.....	19
2.4 Barns relasjoner – de voksnes ansvar.....	22
2.5 Ledelse.....	25
2.5.1 Kultur og verdibasert ledelse.....	25
2.5.2 Relasjonsledelse og veiledning.....	28
3.5.3 Identifisering av systematisk utestengning.....	30
3.5.4 Ledelsens ansvar for utvikling av en lærende organisasjon.....	32
3.0 METODE.....	37
3.1 Forskingsdesign.....	37
3.1.1 Tilnærming til forskningsfeltet.....	38
3.1.2 Forskerens forforståelse.....	38
3.1.3 Fenomenologisk forståelsesramme.....	39
3.2 Kvalitativt intervju som metode.....	40
3.3 Planlegging og gjennomføring av datainnsamling.....	41
3.3.1 Strategisk utvalg.....	41
3.3.2 Informasjon om informantene.....	42
3.3.3 Intervjuguide.....	44
3.3.4 Gjennomføring av intervju.....	44
3.4 Håndtering av datamaterialet.....	45
3.4.1 Transkribering.....	45
3.4.2 Analyse og tolking av data.....	46
3.4.3 Temasentrert tilnærming.....	47
3.5 Kvalitet i forskingen.....	48
3.5.1 Relabilitet.....	48

3.5.2 Validitet	48
3.5.3 Transparens	49
3.6 Etiske hensyn og vurderinger	49
3.7 Metodikk – noen refleksjoner rundt valg av metode.	50
4.0 RESULTATER, ANALYSE OG DRØFTING	52
4.1 Blikket – voksenrollen, og forståelsen for barns relasjoner	53
4.1.1 Analyse og drøfting. Blikket – voksenrollen og forståelsen for barns relasjoner	55
4.2 Ledelsens betydning og rolle	60
4.2.1 Analyse og drøfting. Ledelsens betydning og rolle.	65
4.3 Kjennetegn og metoder for å oppdage systematisk utestengning	71
4.3.1 Analyse og drøfting. Kjennetegn og metoder for å oppdage systematisk utestengning.	77
5.0 OPPSUMMERING	83
5.1 Videre forskning	86
LITTERATURLISTE	87
Vedlegg 1	91
Vedlegg 2	93
Vedlegg 3	95
Vedlegg 4	97

1.0 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Det å oppdage systematisk utestengning har jeg erfart er vanskelig og utfordrende. Denne erfaringen har ført til et behov for mer innsikt og forståelse for hvordan jeg som leder kan sikre tidlig oppdaging. Jeg vil videre beskrive noen av mine erfaringer, som er bakgrunnen for valg av tema til denne studien.

Som styrer er jeg med i et nasjonalt prosjekt gjennom utdanningsdirektoratet som heter inkluderende barnehage og skole miljø. I forbindelse med dette prosjektet har jeg deltatt på flere nasjonale og regionale samlinger. En av de første foredragene jeg hørte, var av professor Ingrid Lund, som hadde et foredrag med tittelen «De voksne så liksom bare forbi». Hun viste til flere eksempler på hvordan måten vi anvender vår kunnskap på, bygger på våre holdninger. Hun viste blant annet til et eksempel fra barnehagehverdagen. En voksen er i samtaler med noen andre voksne, når hun ser tegn til utestengning i sandkassen. Holdningen til den voksne, vil avgjøre dens videre handlinger. Den voksne kan tenke, at barn har godt av litt utfordringer og at dette handler om livsmestring, og dermed rettferdiggjøre og fortsette samtalen med de voksne. Hun kan også velge å gå inn i situasjonen, hvor hun da vil se at et barn er alene, og trenger hjelp til å inkluderes med de andre. Eksempelet til Lund var gjenkjennbart og jeg har selv erfart at pedagoger velge å overse, i situasjoner hvor vi burde ha grepet inn.

Jeg utdannet meg nylig til Marte Meo terapeut hvor et sentralt verktøy er bruk av film i veiledning av samspill. En dag filmet jeg en voksen sammen med tre barn i rollelek. Etter videoopptaket, gikk jeg for å analysere filmen. Da oppdaget jeg at to av barna nesten usynlig vendte ryggen til det tredje barnet, og avviste det. Da jeg var tilstede og filmet dette, så jeg ikke hva som skjedde, det så jeg først ved gjennomgang av filmmaterialet. Jeg informerte pedagogisk leder om det jeg hadde observert, noe som i etterkant førte til at denne avdelingen oppdaget systematisk utestenging av dette barnet.

I ettertid satte disse erfaringene i gang mange refleksjoner hos meg. Er vi som voksne bevisst på hvor krevende det kan være å oppdage systematisk utestengning? Griper vi alltid inn når vi ser uheldige samspillsmønstre? Har personalets holdninger og verdier betydning for om systematisk utestengning blir oppdaget, og at det gripes inn? Er ledelsen sitt ansvar bevisst?

Jeg har i den senere tid erfart at det har kommet endel teori, forskning og pedagogisk materiell på hvordan vi kan forebygge mobbing og utestenging i barnehagen. Det finnes også et utvalg litteratur, forskning og pedagogisk materiell på hvordan vi skal håndtere mobbing. Jeg savner derimot mer kunnskap om hvordan ledere og personalet i barnehagen kan arbeide for at mobbing og utestenging kan bli oppdaget så tidlig som mulig. Jeg vet også at voksne i barnehagen opplever det som utfordrende å vite hvordan de konkret skal gripe inn når de ser negativ atferd.

I rammeplanen for barnehagen (Rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgaver, 2017) kan vi lese følgende:

«Barnehagen skal bidra til barnas trivsel, livsglede, mestring og følelse av egenverd og forebygge krenkelser og mobbing. Om et barn opplever krenkelser eller mobbing, må barnehagen håndtere, stoppe og følge opp dette.»

Rammeplanen er her helt klar på at barn som opplever krenkelser eller mobbing, skal blir fulgt opp, og at dette skal stoppes. Jeg tenker at første skritt på veien for å kunne stoppe, er å ha verktøy for å kunne se og oppdage dersom det skjer krenkelser og mobbing i barnehagen. I barnehageverden er mobbebegrepet forholdsvis nytt, og for bare få år siden var det mange som hevdet at mobbing ikke forekom i barnehagen. Ifølge en forskingsrapport av Ingrid Lund, Marianne Godtfredsen, Anne Helgeland, Dag Øystein Nome, Bobo Veilbor Kovac og David Lansing Cameron er det nå påvist at mobbing skjer i barnehagen (Lund et al., 2015).

I denne oppgaven har jeg søkelys på hvordan leder kan støtte og veilede personalet slik at de kan trene opp blikket til bedre å oppdage systematisk utestengning. Samtidig er det viktig for meg å presisere at det å oppdage ikke har noen verdi, uten at den som oppdager også griper inn. Gode strategier og metoder for å gripe inn, hadde vært svært interessant å sett enda nærmere på. Men for å komme nok i dybden, har jeg valgt å fordype meg spesielt i det å oppdage i denne studien.

Jeg har derfor valgt følgende problemstilling:

Hvordan kan ledelsen i barnehagen arbeide for at systematisk utestengning av barn blir oppdaget så tidlig som mulig?

Med ledelsen i barnehagen, mener jeg både styrer, som har et lederansvar for hele barnehagen, og de pedagogiske lederne, som har et lederansvar for en bestemt avdeling/gruppe.

I tillegg til problemstillingen, har jeg valgt to forskningsspørsmål, som har til hensikt å hjelpe meg å holde en stø kurs i arbeidet med denne studien:

1. *Hvilke kunnskaper, kjennetegn og metoder er det viktig å tilegne seg for å kunne oppdage systematisk utestenging av barn?*
2. *Hvordan kan ledelsen jobbe for å dyktiggjøre ansatte slik at de blir bedre i stand til å se og dermed forstå når det er systematisk utestenging som skjer?*

Forskingsspørsmålene vil være viktige både i undersøkelsesfasen og i analysefasen, for å hjelpe meg å ha en klar og tydelig retning på studien. Videre vil det først blir definert nærmere hva som legges i begrepene mobbing og utestengning.

1.2 Definisjon på mobbing og utestengning

Ifølge førsteamanuensis i psykologi Ella Cosomovici Idsøe og dosent i pedagogikk Pål Roland er det utviklet en internasjonalt gjeldene definisjon på mobbing av Olweus. Den lyder som følger (Idsøe & Roland 2017, s 15):

«Intensjonell negativ handling, gjentatt over tid, og hvor det er en ubalanse i styrkeforholdet mellom den/de som utøver, og den som blir utsatt for handlingene.»

Det har vært en del drøftinger om hvorvidt dette er en god definisjon når det gjelder barnehagebarn. Årsaken til dette er at flere hevder at barnehagebarn ikke nødvendigvis har en klar intensjon om å undertrykke andre (Idsøe & Roland 2017). Denne definisjonen har lenge ført til at det har vært vanskelig å bringe mobbebegrepet inn i barnehagen (Lund et al., 2015, s. 8).

På bakgrunn av arbeidet som ble gjort med «Hele barnet, hele løpet» ble det laget en definisjon på mobbing, som vektlegger barnets opplevelse av krenking knyttet til ekskludering av fellesskapet (Lund et al., 2015). Begrepene «gjentakelse» og «over tid» blir bevisst blir utelatt. Dette gjør de fordi de tenker det er problematisk at handlinger som defineres som utestenging må gjentas, eller vare over tid. De hevder at det handler om å se helheten i barnehagehverdagen og i barns livssituasjon. En enkelt episode kan være utslagsgivende hvis den sees i sammenheng med andre opplevelser barnet har. Videre hevder de at mobbing handler om å krenke små barns opplevelse av det iboende behovet barn har for

tilhørighet. Ved å få inn dette i forståelsen av små barns sosiale prosesser definerer de mobbing i forhold til barn i barnehagen på følgende måte:

«Mobbing av barn i barnehagen er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse av å høre til og være en betydningsfull person for fellesskapet».

Deres mål med denne definisjonen er å åpne for en debatt omkring mobbebegrepet i barnehagen. Den er ikke ment å skulle erstatte etablerte definisjoner. De ønsker å bidra til å utvide forståelsen for de utfordrende sosiale prosessene som eksisterer i barnehagekonteksten, mellom barn, og mellom barn og voksne, der mobbing foregår (Lund et al., 2015).

Andre har valgt ordet mobbeatferd i stedet for begrepet mobbing, på grunn av det de kaller utviklingsmessige faktorer som gjør det mer hensiktsmessig for barn i barnehagealder (Idsøe & Roland, 2017). Dette presiseres nærmere ved å fremheve at barnehagebarn nødvendigvis ikke har en klar intensjon med å undertrykke andre, men gjerne utfører handlinger for å oppnå bestemte ressurser. Det kan være snakk om ressurser som leker, venner, status osv.

Jeg velger som Lund å anvende en vid forståelse av mobbebegrepet som innbefatter systematisk utestengning. Det å være systematisk utestengt i barnehagen forstår jeg som at et barn gjentagende ganger, ikke får være med på en aktivitet eller lek. Det er denne definisjonen jeg vil holde meg til videre i denne studien. Bakgrunnen for at jeg har valgt å sette søkelys spesielt på systematisk utestengning er at jeg ønsker å løfte frem de voksnes ansvar for å sikre et inkluderende barnehagemiljø. All negativ atferd i barnehagen kan ikke oppdages. Men, der hvor de voksne har blikk for barns relasjoner og er tett på og griper inn når de ser negativ atferd, kan det der være mulig å unngå systematisk utestengning?

2.0 TEORI

I løpet av det siste tiåret har synet på mobbing og forståelsen av hva som utløser og opprettholder mobbing endret seg (Lund, 2018). Utviklingen har gått fra et individfokus til et kontekstfokus. Kulturen i barnehagen har vært preget av at en ser på barnet som mobber, plager eller offer. Denne forståelsen hevder Lund (2018) er under endring. Mobberen blir nå sett på som et individ med muligheter og utfordringer i sosiale prosesser. Når tematikken blir løftet opp, og det blir rettet søkelys på barns oppvekstvilkår, og på de utfordringene barn opplever, blir fokus på det kontekstuelle og relasjonelle, og ikke på individnivå. Vi blir da opptatt av å identifisere de opprettholdende faktorene, fremfor å fordele skyld og ansvar (Lund, 2018).

I denne studien ønsker jeg å belyse hvordan ledelsen i barnehagen kan arbeide for at systematisk utestenging kan bli oppdaget så tidlig som mulig. Jeg vil ha spesielt fokus på det relasjonelle, de voksnes kunnskaper og holdninger, og hvordan lederens rolle og den voksnes blikk kan påvirke dette. Et viktig perspektiv i denne studien er hvordan voksne i barnehagen kan jobbe med å forebygge og oppdage systematisk utestengning gjennom å etablere gode relasjoner til barn og mellom barn. Rammen på oppgaven, har gjort at jeg har sett meg nødt til å velge bort andre viktige perspektiv. Det gjelder spesielt viktigheten av et godt foreldresamarbeid, men også politiske og overordnede organisatoriske perspektiv, som for eksempel økonomi, voksentetthet og barnehagens størrelse. Jeg har i denne studien valgt å fokusere spesielt på følgende kjerneområder:

- Blikket – voksenrollen, og forståelsen for barns relasjoner
- Ledelsens betydning og rolle
- Kjennetegn og metoder for å oppdage systematisk utestenging.

I teoridelen redegjør jeg kort for nyere forskning på området. Deretter løftes søkelyset på den voksnes blikk som redskap for å se og oppdage. Ansvarlige voksne er et annet viktig perspektiv som blir belyst, både i direkte møter med barna og som ansvarlige for barnas relasjoner. I siste del løftes ledelsen frem, og hvilken betydning ledelsen har for å oppdage og håndtere. Gjennomgående i hele teoridelen vil kjennetegn og metoder for å oppdage systematisk utestenging bli trukket frem og belyst.

2.1 Tidligere forskning

De siste tiårene har mobbing fått stadig større internasjonal oppmerksomhet innen både forskning og politikk hevder Idsøe og Roland (2017). Jeg vil vise til noe av den senere forskingen som er blitt gjort på barnehagefeltet, både internasjonalt og i Norge. Jeg tar også med noe forskning fra skole, som jeg mener kan ha overføringsverdi til barnehagefeltet. Dette kan være relevant fordi jeg tenker samspillet mellom barn ikke endrer seg betydningsfullt den dagen de begynner på skolen. Jeg vil også belyse noe nyere forskning som omhandler ledelsens rolle og betydning.

Idsøe og Roland (2017) viser til noen internasjonale studier som beskriver hvordan man kan se begynnende mobbeatferd fra tre -til seksårsalderen (Vlachou, Botsoglou & Andreou, 2013, Repo & Sajaniemi, 2015 i Idsøe & Roland, 2017, s. 13) Videre viser Idsøe og Roland at nærmere 75% av barna i disse internasjonale studiene deltar i en form for negative interaksjoner mot andre barn, som for eksempel slag, spark, dytting krenkelser, grimaser og annen form for negativ atferd. Gjentar dette seg over tid, mot samme barn, slik at det blir et mønster, kan dette føre til at den som blir utsatt utvikler sosiale og emosjonelle vansker (Idsøe & Roland, 2017, s.15). Idsøe og Roland viser til rapporten «Kvalitet og kvantitet. Kvalitet i barnehagesektor i sterk vekst» som tydelig viser at mobbing forekommer i norske barnehager (Idsøe & Roland, 2017, s.15).

Bratterud, Sandseter og Seland (2012) har forsket på barns trivsel og medvirkning i barnehagen (Bratterud, Sandseter & Seland, 2012). Målet med studien var blant annet å finne ut mer om hvilke faktorer som bidro til å skape trivsel og mistrivsel hos barn i barnehagen. 562 informanter deltok, både barn, foreldre og ansatte. Barn ble sett på som viktige informanter, og 171 4-6 åringer ble intervjuet. Barna ble bedt om å vurdere hvor ofte de opplevde å bli plaget av andre i barnehagen, slik at de ble lei seg. 12 % sa de ofte ble plaget, 45% opplevde dette noen ganger. De påpekte at de i denne undersøkelsen ikke hadde et mål om å kartlegge mobbing, og at en ikke automatisk kan trekke likhetstegn mellom plaging og mobbing. Det barna selv blant annet definerte som plaging var lugging, dytting, knuffing, at noen tok fra dem leker, eller stengte dem ute fra leken.

Ingrid Lund og medarbeiderne har forsøkt å forstå hvordan samspill mellom barnehagebarn kan føre til mobbing (Lund et al., 2015). De har sett på vennskapet og lekens betydning i arbeidet med mobbing. De viser til forskning som viser at barn uten venner lett havner i

risikozonen for å bli utsatt for mobbing. I dette forskningsprosjektet så de tydelig at barn tidlig utviklet et repertoar av strategier for å etablere vennskap, som bruk av leker, gjenstander, lyd, rytme, og tilgjengelige voksne. De så også at leken var en svært betydningsfull del av hverdagen. I rapporten kommer det frem at de mener dette bør ha betydning for det fokuset og de holdningene personalet i barnehagen har til barns vennskapsutvikling, og deres støtte i lek. Resultatene av forskningen viser også at barns opplevelse av vennskap og det å bli inkludert i lek, er avgjørende for deres trivsel i barnehagen. Intervjuene med barn i dette prosjektet viser at det barn frykter mest er å ikke ha noen å leke med og bli utestengt fra lek.

De hevder videre at barnehagepersonalets evne og vilje til å arbeide systematisk med hvilke barn som får positiv oppmerksomhet og hvem som blir definert negativt, er sentralt når en ønsker å forstå hvem som er mest sårbare for å bli mobbet.

En stor del av foreldre og ansatte har i dette forskningsprosjektet antydnet at fokuset og problematisering rundt temaet mobbing i barnehagen er noe overdrevet (Lund et al., 2015). Lund og medarbeiderne mener at voksne som har slike innstillinger lett kan komme til å overse og unnlate å handle i situasjoner der barn blir utsatt for gjentagende negative handlinger fra ett eller flere barn. Observasjonene i undersøkelsen bekrefter dette. Kvaliteten på de voksnes handlinger i situasjoner som er veldig utfordrende for enkeltbarn er ifølge dem varierende, og er avhengig av flere faktorer. Det kan handle om alt fra måten barnehagen organiserer og strukturerer dagen sin på, til hvilke holdninger de voksne har til lekens betydning, og egen rolle i barns lek og samspill. Når voksne i barnehagen ser en kollega som overser eller bagatelliserer gjentatte negative hendelser mot barn, må den voksne si ifra. Lund og medarbeiderne sier at personalet må tørre å gå inn i en dialog rundt temaet holdninger, som er avgjørende for handlinger og som igjen reflekteres i barns trivsel. Der barn opplever tilstedeværende voksne som samarbeider, og har dialog om barnet, der har barnet bedre vilkår for en positiv sosial, kognitiv og emosjonell utvikling (Lund et al., 2015).

Lektor og representant i Djupedals utvalget¹ Erling Moen har skrevet en del om oppdaging av mobbing i skolen (Moen, 2014). Han sier det handler om å forstå relasjonene, og det som skjer mellom barna. I en gruppe barn som tilsynelatende leker fint sammen, kan det være ulike regler som gjelder for enkeltbarn. Den som blir mobbet, opplever ofte at det gjelder andre regler for ham eller henne.

¹ Regjeringsutnevnt utvalg som i 2015 la frem en rapport om virkemidler for et trygt og godt psykososialt skolemiljø.

Som leder i barnehagen har man et ansvar for å sikre at barn får den hjelpen de trenger av voksne, når de er i krevende situasjoner. Rudi Kirkhaug viser til forskning som er gjennomført av blant annet Eran Vigoda -Gadot (2007). Han påviser at det både er en direkte og indirekte sammenheng mellom bruk av verdier og leders autoritet, organisasjonens kapasitet til endring og utvikling samt motivasjonen blant ansatte (Kirkhaug, 2013). Dette viser at ved å være en verdibevisst leder i barnehagen, kan en påvirke barnehagens endringskapasitet i forhold til det å kunne oppdage systematisk utestengning. Jan Spurkeland hevder at nyere forskning styrker en relasjonsorientert ledelse. Han viser blant annet til forskning som understøtter viktigheten av gode relasjoner mellom medarbeider og leder (Ryan Gottfredson og Herman Aguinis, 2017 i Spurkeland, 2017). Ifølge dem påvirker det at leder har gode relasjoner til de ansatte, at de ansatte får bedre helse, og presterer bedre. Dette er forhold som en kan forvente bidrar positivt i forhold til personalets mulighet til å kunne oppdage systematisk utestengning, i og med at det både bidrar til bedre prestasjoner og økt tilstedeværelse. Kjell Åge Gotvassli (2013b) fant i en undersøkelse at hele 70% av de ansatte i barnehagene foretrakk kompetanseutvikling i form av veiledning, for å utvikle eget arbeid i barnehagen. Dermed kan de se ut som veiledning også kan være et verktøy som kan være nyttig å bruke for å kunne øke personalets kompetanse rundt det å oppdage systematisk utestengning. Det å få veiledning på hvem man er som voksen i møte med barnet, kan bidra til å utvide forståelsen av seg selv. Hvordan den voksne ser og observerer barnet påvirker og har betydning for om systematisk utestengning blir oppdaget. I neste del vil blikket som redskap for å se og oppdage bli nærmere belyst.

2.2 Blikket som redskap for å se og oppdage

Hovedfokus i denne oppgaven er hvordan leder kan arbeide for at systematisk utestengning i barnehagen skal bli oppdaget så tidlig som mulig. Å oppdage, forstår jeg som det å se, eller avdekke noe, som en ikke har sett på med det samme blikket eller samme type forståelse tidligere. Det handler om den voksnes observasjonsferdigheter og hvilke kunnskaper og erfaringer de voksne har med det å oppdage. Den voksne må være bevisst sin egen sosiale persepsjon. De sanseopplevelsene en har, påvirkes av det miljøet og den kulturen som en er en del av. Innen psykologien ser en mye av denne tankegangen innenfor gestaltpsykologien som legger særlig vekt på persepsjon og den betydningen helheten har for hvordan mennesket oppfatter sine omgivelser (Bø & Helle, 2013). Michel Foucault bruker øyet, og blikkets

betydning for å beskrive hvordan mennesket tolker sine omgivelser. Blikket slik Foucault skildrer det, tenker jeg kan si mye om den voksne i møte med barnet i barnehagen, og den voksnes mulighet for å oppdage systematisk utestengning.

Foucault sier i boken, *Klinikkens fødsel*, som første gang kom ut i 1963 at øyet er kilde til klarhet (Foucault, 2000). Øyet har evnen til å trekke sannheten frem i dagens lys, når øyet åpner seg lukker det umiddelbart opp for sannheten, sier han videre. Når Foucault trekker frem blikkets betydning handler det blant annet om hvordan individet blir definert. Foucault løfter frem et skille, på hvordan mennesket blir betraktet, når det plutselig blir definert som pasient, kontra før det ble pasient (Foucault, 2000). Mona Frønes viser i en artikkel til Foucault, og beskriver hans måte å trekke linjer mellom persepsjon og språk på (Frønes, 2017). Hun hevder at noe av kjernen i Foucault budskap er at det vi ser, ved å bruke vårt blikk, er påvirket av våre kunnskaper, verdier og holdninger. Overført til barnehagen, kan en tenke seg at dette også gjelder hvordan de voksne ser og forstår systematisk utestengning. Dersom vi har klare forventninger om hva vi kommer til å se, er sjansene store for at vi ser nettopp det. Relatert til barnehagen handler dette om å prøve å legge diskurser og forutinntatte holdninger til siden, og strekke seg etter å se hva som egentlig foregår (Frønes, 2017).

I *Overvåking og straff*, som første gang ble utgitt av Foucault i 1975, forener ifølge Peter Dews, Foucault blikkets tre funksjoner *det moralske*, *det epistemiske* og *det politiske* (Dews, 2009). Det moralske handler om normer, verdier og holdninger. Det epistemiske løfter frem kunnskapen, erkjennelsen og innsikten. Det politiske, handler om makten, og evnen til å påvirke. Blikket til den voksne i barnehagen kan kanskje også betraktes ut ifra disse dimensjonene. Da kan det moralske handle om holdninger og verdier den voksne betrakter barnet ut ifra. Det epistemiske, den kunnskapen og erkjennelsen den voksne betrakter barnet ut ifra. Det politiske, kan handle om hvordan den voksne velger å bruke sin makt i den asymmetriske relasjonen med barnet. Foucault forklarer hvordan kunnskap, makt og kropp er tett sammenvevd (Foucault, 1994). Han uttrykker seg på følgende måte:

Kort sagt: Det er ikke det det erkjennende subjekts virksomhet som frembringer en for makten nyttig eller ubehagelig kunnskap. Men, det er forholdet «kunnskap - makt» - de prosesser og kamper dette forhold rommer og utgjør – som bestemmer kunnskapens former og mulige områder.

Her kan vi se hvordan Foucault beskriver de prosessene og utfordringene mennesket kan oppleve, og hvordan dette er med å forme forståelsen og utfallet. I forhold til systematisk

utestengning kan det tenkes at kunnskap og makt er med på å forme det arbeidet som blir gjort i forhold til å utvikle et inkluderende barnehagemiljø.

Lund sier følgende om blikket, og et inkluderende barnesyn (Lund, 2014) :

Konsekvensen av et inkluderende barnesyn er at voksne ikke må unnlate å se barn som utsettes for negative handlinger fra andre barn og voksne, men at de må handle. Voksnes oppmerksomhet må skjerpes inn mot lek og samspill slik at ingen barn blir «borte» i en hektisk hverdag. Ledelse er helt sentralt, alt fra et åpent og kritisk blikk på struktur, aktiviteter, frilek kontra styrt lek, til voksnes observasjonsevne og relasjonskompetanse.

Lund understreker med dette sitatet betydningen av varme, tydelige, tilstedeværende og samarbeidende voksne som ser og handler, når barn blir utsatt for gjentakende negative handlinger. Dette betyr at det trengs voksne som har et bevisst forhold til egne holdninger og kompetanse. Vi må tørre å gå inn i en dialog omkring holdninger som avgjørende for handlinger. Holdninger må frem i lyset, og utfordres av kunnskap om barns sosiale og emosjonelle utvikling (Lund et al., 2015). Hun definerer det å se barn som voksnes evne til å rette sin oppmerksomhet mot barnas fokus, enten barnet er i sine handlinger eller følelser. Det handler om å være bevisst på at du åpner oppfor barnets initiativ, følger det, anerkjenner det, og leder barnet på en varm og bevisst måte (Lund, 2014, s. 37).

Foucault (2000) hevder at begrepet sannhet alltid vil være diskursivt skapt i en bestemt forståelsesramme, en bestemt måte å forstå verden på og en bestemt måte å utføre praksis på. En vil også være preget av den historiske tidsrammen man er en del av. Anne Elise Rønbeck & Sidsel Germeten viser til Foucault som hevder vi mennesker ser etter det kjente, som vi har sett før, vi leter der det er lett å lete, og dermed bygger vi opp en praksis for hvordan vi bruker blikket, ser, vurderer og nedtegner i et observasjonsnotat. Vi er i en vane, hvor vi sorterer etter mønster vi kan og vet noe om (Rønbeck & Germeten, 2012). I forhold til systematisk utestengning i barnehagen, er det stor mulighet for at dette kan skje her også. Ved å bruke observasjon som verktøy for å oppdage utestengning, kan en kanskje klare å unngå noen av fallgruvene.

Observasjon er et viktig pedagogisk verktøy når det gjelder å få innblikk i barns sosiale prosesser og oppdaging av mobbing (Idsøe & Roland 2017, s. 21). Overordnet kan man dele observasjon inn i to hovedkategorier, kvantitative og kvalitative observasjoner sier Margit Margrethe Nielsen, Trond Eidnes, Thomas Nordal og Ole Hansen (2014). Kvantitative observasjoner setter søkelyset på det som kan uttrykkes i mengdebegreper, det som kan måles

og telles. For eksempel hvor mange ganger henvender Petter seg til en voksen i løpet av en bestemt periode. Kvalitative observasjoner har som mål å samle inn informasjon som beskriver helheter, ulike oppfatninger og logikk i den pedagogiske praksisen. Eksempler på kvalitative observasjonsmetoder er deltagende observasjon, loggbok, løpende protokoll, barneintervju og film. Kvantitative observasjonsmetoder er blant annet lekerelasjonsskjema, sosiogram og det relasjonelle landskapet voksne-barn (Nielsen et al., 2014). Å ha en plan, en systematikk i observasjonene er ofte hensiktsmessig, og gir en bedre innsikt i det man ønsker å øke forståelsen og kompetansen i (Sandsleth, 2007).

Systematisk observasjon er en metode som kan være meget effektiv for å oppdage mobbing hevder Gudmund Sandsleth (2007, s. 90). Det er mange ulike observasjonsmetoder som kommer inn under begrepet systematisk observasjon. Det kan være for eksempel atferds registrering, loggføring eller løpende protokoll. Det er vanlig å bruke hjelpemidler i form av skjema typer, sosiogram, lydopptak, bilder og film (Sandsleth, 2007).

Når man skal observere sier Lund at det er viktig å skille mellom hva som er beskrivelser av selve situasjonen, og hva som er fortolkning. Videre sier Lund at det er viktig å være så åpen og fordomsfri som mulig (Lund, 2018). Det å være åpen og fordomsfri kan, som vi har sett, ha sine utfordringer (Rønbeck & Germeten, 2012).

Film dokumenterer noe som skjer i verden, på et bestemt øyeblikk, enten det er på godt eller vondt. Det er et verktøy som kan hjelpe voksne til å ta barnets perspektiv sett utenfra, mens de også ser deres eget perspektiv. Gjennom refleksjoner og positiv nysgjerrighet i etterkant, kan dette også hjelpe den voksne til å få et perspektiv innenfra både i forhold til barnet og dem selv. Det å ta andres perspektiv, samtidig som en reflekterer over eget perspektiv blir gjerne kalt å mentalisere (Lund, 2015).

En måte å få innblikk i barns tankeverden på, er gjennom barneintervju/ samtale. Et grunnleggende perspektiv i senere tids forskning om barn, er at barn er eksperter på sitt eget liv (Nielsen et al., 2014). Det er derfor nærliggende å spørre barnet selv, når vi har behov for mer informasjon om et tema, som for eksempel systematisk utestengelse. Et barneintervju, skiller seg fra en observasjon, ved at det skal gi innsikt i barnets indre verden, om hva det føler, tenker og ønsker. I en barnesamtale er det barnet, som er eksperten. Det er viktig at den voksne er bevisst det asymmetriske maktforholdet som finnes i relasjonen mellom barnet og den voksne. Intervjuerens oppgave er å få barnet til å fortelle og beskrive mest mulig detaljert, her er man ute etter hvordan barnet ser sin livsverden (Nielsen et al., 2014).

Det å fange opp barns livsverden, og forstå at noen barn er utsatt for mobbing, er ofte svært vanskelig hevder Kristin Oudmeyer (2014). Hun viser til en del signaler hun mener voksne bør reagere på, her har jeg tatt med de som kan være aktuelle for barnehagebarn. Barn som blir mobbet blir ofte utsatt for sårende bemerkninger, de blir ydmyket eller dominert av andre, kan bli dyttet eller slått. Barna kan stadig bli utestengt fra lek, søker ofte voksne i uteleken, blir ikke invitert med hjem til venner, eller inviterer ingen. Dårlig appetitt og urolig nattesøvn er også signaler på at noe er galt, og det kan handle om mobbing eller systematisk utestengning (Oudmeyer, 2014, s.19). Dette er ingen fasit, barn er ulike, og kan reagere ulikt. Noen trekker seg bort, mens andre blir utagerende når systematisk utestengning skjer (Idsøe & Roland, 2017). Det sentrale i dette arbeidet er voksenrollen, den voksnes holdninger, verdier og kunnskaper. Det er av stor betydning hva og hvordan den voksne ser og forstår samspillet mellom barna. Dette påvirker igjen om systematisk utestengning blir oppdaget, og håndtert til det beste for barna (Lund, 2018).

Foucault hevder at det ikke er noen motsetninger mellom makt og kunnskap, disse to begrepene henger sammen (Foucault, 1994). I barnehagen kan dette komme tilsynet ved at barnehagelæreren har makt til å løfte frem det som oppleves som viktig å observere og rette fokus mot. Hva som oppleves som viktig i forhold til oppdaging av systematisk utestengning ligger i pedagogens kunnskap om barnets livsverden og behov. Viktige forutsetninger blir da barnehagelærerens bevissthet rundt at det ikke eksisterer eksakte sannheter, men at flere perspektiv, og blikk må trekkes inn (Frønes, 2017).

Er det voksne i barnehagen som er flinke til å oppdage og stoppe begynnende mobbeatferd, kan de stoppe et negativt utviklingsforløp før mobbingen har fått tid til å eskalere. Dette vil spare mange barn for mye smerte (Idsøe & Roland 2017). En forutsetning for å kunne hjelpe barn som har det vanskelig, er at man først har observert at det strever (Ruud, 2010, s. 64). Det er vesentlig at personalet i barnehagen er tilstede der barn leker, og tilegner seg informasjon om hvordan barn samhandler med hverandre. Er det noen mønster som går igjen i barnas relasjoner? Hvem bestemmer i leken, hvem får de populære rollene i en sosial fantasilek, og hvem må nøye seg med de mindre populære rollene? Viktig er det også å oppdage hvilke barn som får være med i leken, styrkeforholdet mellom barna og hvordan barna løser konflikter seg imellom (Ruud, 2010, s. 64).

Hva som er observert, og hvordan observasjonen blir tolket, påvirker om, og når en velger å gripe inn når et barn strever i leken. Tidligere erfaringer om det enkelte barn, fagkunnskap og yrkeserfaring vil være med å avgjøre ens handlinger. Det etiske grunnsynet om menneskelige relasjoner og samhandling vil også være med å påvirke de valg som blir tatt (Sætereng, 2016). Voksne som tar ansvar for barns relasjoner er viktige for å forebygge og oppdage systematisk utestengning. Dette vil jeg belyse nærmere i neste del.

2.3 Ansvarlige voksne i barnehagen

For å kunne støtte relasjonelle utfordringer mellom barn, blir voksenrollen i barnehagen svært viktig (Lund, 2018). Voksne kan forsterke mobbeatferd dersom de kaller et barn for en mobber, i stedet for å forstå at mobbing er et sted med handlingsmønstre, og ikke en person. Det vil si at mobbing må forstås mer som et relasjonsproblem, enn et individuelt problem for de barna som er involvert (Idsøe & Roland, 2017). Betydningen av en god voksenrolle støttes av Anne Lise Arnesen som bruker begrepet pedagogisk nærvær. Å være pedagogisk nærværende vil si at den voksne har vilje til å sette seg inn i, lytte til, prøve å forstå og ha sensitivitet for det enkelte barnet. Det vil betyr å vise barna, og kanskje spesielt de som utgjør de største utfordringene, positiv oppmerksomhet, anerkjennelse og respekt i deres utforsking av verden, deres lek og læring, vekst og utvikling. (Arnesen, 2017, s. 278). Betydningen av en god voksenrolle støttes også av Maria Aarts som har utviklet Marte Meo metoden (Roug, 2002).

Marte Meo metodens kjerneelementer har et grunnlag for å få til en god kommunikasjon mellom voksne og barn (Lund, 2018). Marte Meo betyr ved egen kraft og i Marte Meo er det en grunnleggende tanke å styrke relasjonen og skape et utviklingsstøttene samspill mellom omsorgspersonen og barnet (Sørensen, 2002). For å få til et utviklingsstøttene samspill, må utgangspunktet til den voksne være at en er oppriktig interessert og nysgjerrig på barnets situasjon. I begynnelsen av samspillet er det viktig at den voksne tar utgangspunkt i barnets perspektiv, og ikke i egen forståelse eller opplevelse av situasjonen. Det er syv utviklende dialogprinsipper, eller kjerneelementer som brukes for å styrke kommunikasjonen mellom barnet og den voksne. Ved å dele det utviklingsstøttene samspillet opp i ulike elementer, blir de ulike delene av samspillet mer synlig.

Marte Meo metodens utviklende dialogprinsipper (Roug, 2002):

Den voksne:

1. *Følger barnet*: Den voksne toner seg emosjonelt og kognitivt inn på barnet. Ser oppmerksomt etter barnets initiativ.
2. *Bekrefter barnet*: Den voksne avventer barnets reaksjon, og bekrefter deretter barnet, med ord, mimikk, kroppsspråk, et godt fjes, speiling og mentalisering.
3. *Benevner barnet*: Den voksne sier hva barnet gjør, det kan være barnets handlinger eller følelser. Dette i stedet for å stille spørsmål.
4. *Utøver positiv ledelse*: Den voksne er tydelig på hvilke forventninger den har til barnet, det skaper trygghet. Den voksne setter ord på egne handlinger og bidrar til en klar og god avslutning eller overgang til annen aktivitet.
5. *Bekrefter ønsket atferd*: Oppmerksomhets prinsipp. Det du har fokus på, får du mer av.
6. *Nytter turtaking*: Ta og gi plass. Oppmerksom venting.
7. *Trianglerer*: Lenker barna sammen, skape tilhørighet.

Andre som har satt ord på og prøvd å beskrive en god voksenrolle, er Diana Baumrind, som utviklet den autoritative voksenstilen (Baumrind, 1991).

Sentrale forskere som Dan Olweus og Erling Roland (2014) anbefaler den autoritative voksenrollen i arbeidet med å forebygge og stoppe mobbing (Idsøe & Roland, 2017). Modellen bygger på to hoveddimensjoner, relasjoner og krav/grenser. Med relasjon tenkes det her på hvordan den voksne bruker varm og støttende omsorg overfor barn. Med krav/grenser menes det at den voksne setter krav om positiv atferd og lærer barn positive tilnærminger (Idsøe & Roland, 2017). De to dimensjonene skal brukes i en kombinasjon. Med bakgrunn i teorien til Baumrind har det etter hvert utviklet seg fire ulike typer oppdragerstiler. Den første oppdragerstilen er den autoritative voksne, som er har mye av varme og omsorg, på den ene siden, samt mye krav/grenser. Ettergivne voksne er en annen oppdragerstil, hvor den voksne gir mye varme, men setter få krav/grenser. Autoritære voksne har på den andre siden mye av krav/grenser, men gir lite varme. Forsømmende voksne er lave på både varme og krav/grenser. Den autoritative voksenrollen er god til å håndtere mobbesituasjoner og systematisk utestengning, fordi voksne med en slik rolle vil gripe inn, og synliggjøre at det nå foregår negative handlinger, som må stoppes (Idsøe & Roland, 2017). Dette gjøres på en varm og respektfull måte, for alle involverte.

Sårbare barn, som står i fare for å bli utsatt for negative handlinger, trenger god kvalitet på relasjonen til de voksne. De trenger også mye emosjonell støtte. En måte de voksne bevisst

kan jobbe med å styrke relasjonen til et barn, er ved å bruke det Robert C. Pianta kaller for «banking time» (Pianta, 1999). Banking time er en kvalitetstid over en gitt periode mellom en voksen og et barn, hvor målet er at det skal være gode interaksjoner mellom dem. Det skal være lystbetont, og det er barnet som i mest mulig grad skal få styre aktiviteten. Ved denne form for kvalitetstid, vil den voksne komme tettere på barnet, og dermed kunne bidra til at barnet opplever trygghet, og relasjonsstøtte fra den voksne (Idsøe & Roland, 2017).

Kari Pape sier at den voksnes holdninger til barn er avgjørende for hvorvidt en er en god voksen eller ikke (Pape, 2002). Hun sier videre at de voksnes holdninger til enkeltbarn, påvirker hvilke holdninger andre barn har til det samme barnet. Holdningene blir adopterte, enten de er positive eller negative. Pape viser til et kartleggingsverktøy hvor de voksne, fargelegger i et skjema, ved å bruke 4 ulike fargekoder, ut ifra hvilken holdning de har til hvert enkelt barn. De gir rødt, til de barna som de lett gir privilegier, og føler det er lett å bli glad i. De gir svart til barn som lett får det til å «koke» og barn som en har vanskelig for å forstå, eller bli glad i. Blått gir de til de barna som en sjelden tar kontakt med, eller som sjelden tar kontakt med den voksne. Grønt gir de til dem som en har utmerket kontakt med, men som likevel ikke hører til på rødt. Det er mulig å gi flere farger til ett barn. Ved at alle ansatte på en avdeling, gjennomfører dette, får en oversikt over de voksnes holdninger til barna på avdelingen. Dette kan gi en meget verdifull innsikt. Er det ett barn som har f.eks. bare har sort, eller rødt, hos alle voksne, blir det svært synlig at her må det gjøres noe. I forhold til arbeidet med systematisk utestenging, kan denne form for kartlegging hjelpe personalet til å bli bevisst hvilke holdninger de har, både til de som blir utestengt, og de som stenger ute.

Når barn utfører negative handlinger mot hverandre, bør de voksne gripe inn på en respektfull måte, med den hensikt å veilede og motivere til medvirkning og læring. Det er viktig med tydelige voksne som veileder barna i retning av prososiale handlinger når negative situasjoner oppstår. Prososiale handlinger er atferd som gjøres for å støtte og hjelpe andre, uten at en forventer noen form for belønning. Målet i barnehagesammenheng må være at barnehagen som organisasjon utvikles kollektivt i retning av det autoritative perspektivet. Barnehager med autoritative voksne vil være preget av trygghet, fordi der er det voksne som ser barna, gir varme og anerkjennende responser og griper inn når de ser negativ atferd (Idsøe & Roland, 2017).

Lund er opptatt av hvordan voksenrollen utøves, og de voksnes bevissthet om seg selv i møte med barn (Lund, 2018). Hun sier at den voksne må ha en holdning om at det bare er det

enkelte barn som selv vet hvordan det har det. Vi voksne kan bare anta at vi forstår, og ser hva som skjer. En metode til å forstå er å bruke mentalisering. Det vil ifølge Lund si å «se barnet innenfra» ved hjelp av innlevelse og dialogbasert kommunikasjon med utgangspunkt i barnets initiativ og perspektiv, samtidig som en ser seg selv utenfra.

Voksne i barnehagen som ikke velger å gripe inn når barn blir avvist og ignorert av andre barn i lek – kommuniserer også noe. Denne kommunikasjonen vil bli fanget opp av barnet det gjelder og av de andre barna (Ruud, 2010, s. 50). Det er stor forskjell på hvordan de voksne i barnehagen snakker med ulike barn. Noen snakker de til, mens andre snakker de med. Det ser ut for at det har lett for å bli et fastlåst mønster (Ruud, 2010, s. 51).

Lund fremmer en dialogbasert, utviklingsstøttene kommunikasjon med barn (Lund, 2018, s. 21). For å få til en samtale med barn om systematisk utestengning og vanskelige situasjoner, må barn ifølge Lund være vant til å snakke med voksne. Barn må ha tillit, og kjenne seg trygg på at den voksne ønsker å lytte, og tar barnets følelser og opplevelser på alvor. Den autoritative voksenstilen og Marte Meo er to metoder som er gode, når en ønsker at barn skal oppleve trygghet, og tillit til de voksne i barnehagen. Marte Meo metodens elementer er også et godt verktøy for å gjøre barn oppmerksomme på hverandre, og knytte barna sammen. Videre vil jeg belyse nærmere barns relasjoner og hvordan de voksne kan bidra til at disse relasjonene blir trygge og gode.

2.4 Barns relasjoner – de voksnes ansvar

Her ønsker jeg å se nærmere på de relasjonene som oppstår mellom barn. Gjennom å bidra til at barn bygger gode relasjoner seg imellom, vil mye av den systematiske utestengingen kunne forebygges, ved at den voksne lærer barnet hva som preger gode samspill. Derav vil også barn kunne utvikle og utvide sin evne til empati. Jeg ønsker også å se nærmere på hva teorien sier om hvordan barn samspiller med hverandre, og hvorfor noen barn blir systematisk utestengt av andre barn.

Barn er noe, i kraft av seg selv, hevder Lund, de er medvirkende og medskapende aktører i sitt eget liv. Et barn er sosialt fra første dag og de svarene barnet får fra omverden, påvirker den utviklingen som skjer med barnet (Lund, 2014).

Barns evne til sosialkompetanse og empati utvikler seg avgjørende de første årene av barnets liv (Idsøe & Roland, 2017). Empati er ifølge Lund evnen til å sette seg inn i, og vise respekt

for andres følelser og opplevelser (Lund, 2014). De erfaringene barn gjør med tidlige samspill, setter seg i kroppen til barnet, nye erfaringer setter nye spor (Lund, 2015). Slik fortsetter denne spiralen. Om denne spiralen utvikler seg positiv eller negativt er særlig avhengig av hvordan foreldrene har møtt barnet i starten på livet. Utviklingen blir en annen for et barn som blir sett, og mottar adekvat respons på sine handlinger, enn for et barn som blir oversett og ikke møtt eller forstått på de signalene det sender ut. Når barn kommer til barnehagen, har de alle behov for å bli sett, både av voksne og andre barn. Barn har tilegnet seg ulike strategier for å få den oppmerksomheten de ønsker, som kan være både positive og negative. Det å ha en hensiktsmessig selvhevdelse er ifølge Lund ofte avgjørende for å delta aktivt i sosiale miljøer og felleskap. Selvhevdelse handler om å kunne sette grenser for seg selv, som en beskyttelse for krenkelse, og som en grunnmur i utvikling av en sunn og god selvfølelse. Barn har ulikt utgangspunkt når de kommer i barnehagen, og har ulikt behov for hjelp og støtte. De voksnes måte, å støtte, møte og sette grenser rundt barn på, er avgjørende for hvordan relasjonene mellom barn utvikler seg (Lund, 2014).

Det å ikke ha venner, gjør at barn blir triste og ensomme (Lund, 2014). I barnehagen er det de voksne som har ansvar for at alle barn får mulighet til å være sammen med andre barn, og utvikle vennskapsrelasjoner. Spesielt viktig er det å hjelpe de barna som selv ikke klarer å danne vennskap. Vennskap utvikles ikke bare i lek. Vennskap kan også utvikles i forbindelse med måltid, turer og voksenstyrte aktiviteter. I slike situasjoner er det ofte de voksne som styrer hvem som skal sitte sammen, hvem som får holde i hånden og liknende. Her er det viktig at den voksne kjenner godt til de relasjonene som er etablert mellom barn, og hvilke relasjoner som er i ferd med å utvikle seg. Ved å være bevisst, kan den voksne påvirke at relasjonene mellom barna styrkes og etableres (Lund, 2014).

For noen barn kan frilek perioden oppleves forholdsvis kaotisk. For disse barna kan det være bra om de voksne hjelper barna med å skape trygge og forutsigbare rammer rundt leken. En måte å gjøre dette, er å dele barna opp i mindre lekegrupper. Når det er få og leke med, er det enklere for barn å forstå sammenhenger, og følge med på leketemaet. Det blir mer oversiktlig og trygt (Ruud, 2010).

For barn er det å være deltagende i lek sammen med andre barn spesielt viktig for å forebygge mobbeatferd i barnehagen (Lund et al., 2015). Lektor i pedagogikk Terje Melaas, som har lek som spesialfelt argumenterer for viktigheten av at de voksne undersøker all lek grundig, fordi han mener vi kan la oss lure til å tro at leken er rikere og mer inkluderende enn den er (Melaas, 2015). For å sikre voksne som er tett på i leken, foreslår Melaas blant annet å innføre

fokustid. Han viser til noen barnehager som organiserer de voksne, slik at noen har ansvar for å holde oversikt, mens andre kan fordype seg i leken og dermed har større mulighet for å se nyanser i samspill og relasjoner mellom barn.

Ellen Birgitte Ruud (2010) beskriver hvordan barn kan stenge andre barn ute på denne måten:

Barn kan være kreative når de avviser eller ignorerer barn de ikke ønsker å ha med i leken. Noen ganger kan de si direkte at barnet ikke får være med. Andre ganger kan de finne på forklaringer som at det ikke er plass til flere i leken, at det for eksempel bare er de med joggebukser som får være med, eller overhører det barnet sier. Dersom det er de samme barna som gjentatte ganger blir avvist eller ignorert i leken, vil en forventet konsekvens være at de vil mistriives i barnehagen og samtidig gå glipp av viktig sosial, emosjonell og språklig læring (Ruud, 2010, s. 11).

Når barn utestenges fra lek, eller aktiviteter av andre barn, mister de sin rett til å medvirke i egen hverdag (Lund, 2018). Derfor er det så viktig at barn har voksne rundt seg, som legger til rette for et inkluderende miljø:

I inkluderende læringsmiljøer definerer ikke de voksne barns handlinger som «ondsinnede», eller veileder sårbarhet med «skjerp deg». De voksne er ansvarlige for å forebygge mobbing, avdekke de sosial prosessene som har tatt ville veier, stoppe uønsket atferd, og følge opp der vi ser barn og unge trenger ekstra veiledning i å håndtere både egne og andres følelser (Lund, 2018).

Barn trenger omsorgspersoner som ivaretar deres behov. En måte å være bevisste dette er å bruke trygghetssirkelen, som bygger på mange års forskning rundt tilknytning, og viser hvordan barns grunnleggende behov henger sammen sier psykologene Ida Brandtzæg, Stig Torsteinson og Guro Øiestad (2013). Trygghetssirkelen kan forstås som et kart for å forstå barnet innenfra. Kort fortalt trekker trygghetssirkelen frem to grunnleggende behov som barn har. Det er behovet for å bevege seg mellom trygghet og utforsking. Den voksne fungerer som en trygg havn for barnet. Når barnet er i utforsking, trenger det å vite at det når som helst kan komme tilbake til den voksne å søker trygghet og bekreftelse. Når barnet er hos den trygge voksne, trenger det å «lades» litt, før det igjen er klar til å utforske verden. Det handler om at den voksne må være tilstede og se hva barnet trenger, i hverdagen, både når ting er trygt, og når negativ atferd som f.eks. systematisk utestenging skjer (Brandtzæg et al., 2013). Ledelsen er sentral i barnehagen, når det gjelder å sikre at personalet har god nok kunnskap og erfaring til å håndtere slike utfordringer på en god måte.

2.5 Ledelse

Ledelsen spiller en sentral rolle i arbeidet for å oppdage systematisk utestengning. I denne delen vil jeg belyse noen leder perspektiver som er viktige å være bevisst for å oppdage dette så tidlig som mulig. For å se på lederens rolle i dette arbeidet vil jeg blant annet belyse barnehagekulturen, verdibasert ledelse og relasjonsledelse. Jeg vil også sette søkelyset på hvordan leder kan jobbe for å oppdage ved å identifisere den systematiske utestengningen. Tilslutt i denne delen vil jeg belyse ledelsens ansvar for å sikre at barnehagen er en lærende organisasjon, og hvordan en kan utvikle den kunnskapen som er nødvendig for å oppdage systematisk utestengning.

2.5.1 Kultur og verdibasert ledelse

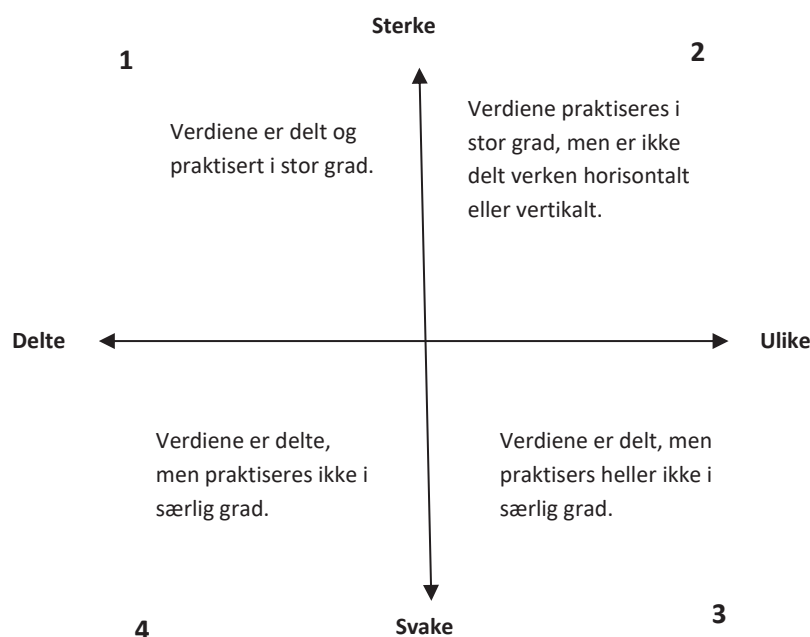
Kultur er i vid forstand det mennesker skaper/dyrker i fellesskap (Bø & Helle, 2013). Foucault beskriver hvordan han forstår begrepet kultur, ved å si at det kan forstås dit hen at en sannhetspolitikk utvikler seg innen institusjonaliserte praksiser som barnehagen (Foucault 2001 i Frønes, 2017). De som er del av denne kulturen, oppfatter noe som sant, riktig og naturlig. Hver barnehage har etablert en egen kultur, og sitt eget sannhetsregime, i forhold til blant annet forståelsen av systematisk utestengning. Det kan handle om tonen som er mellom de ansatte i barnehagen, hvordan barna blir behandlet, hvordan personalet forstår systematisk utestengning, hvordan personalet griper inn når de ser negativ atferd og forholdet til foreldrene. I en kultur hvor en har klare kjerneverdier i forhold til for eksempel det å oppdage systematisk utestengning, og arbeider etter disse, der har barnehagen bedre forutsetninger for å nå sine mål (Gotvassli, 2013a).

Lund hevder det er viktig å stille spørsmål ved barnehagekulturen. Kulturen har sammenheng med hvordan vi tenker, handler og forholder oss til barna, foreldrene og hverandre. Dette kan en tenke seg også gjelder for hvilken kultur barnehagen har for å oppdage, og gripe inn når en ser barn som stenger andre ute. Den enkelte ansatte har et personlig ansvar for relasjonskulturen (Lund, 2018). Som leder har en spesielt stor påvirkning på kulturen, lederne er organisasjonskulturens arkitekter sier Carl F. Dons og Sissel Mørreaunet (2014).

Kultur er den noe uklare helheten i oppfatningen blant ansatte om hva som kjennetegner organisasjonen, mens verdiene er mer den bevisste oppfatningen blant de ansatte om hva som er rett og galt, viktig og uviktig (Kirkhaug, 2013). Kultur kan derfor ifølge Kirkhaug sies å

være en effekt av verdier, og er sjelden omvendt. Verdier som råder i samfunnet vil også følge ansatte inn i organisasjonen og påvirke deres holdninger og handlinger der hevder Kirkhaug. Det er derfor viktig for ledelsen å ha oversikt over hvilke verdier som råder i samfunnet. Dette kan en gjøre ved å være en verdibevisst leder.

Verdibasert ledelse innebærer å arbeide med grunnleggende prosesser i barnehagen, i forhold til systematisk utestengning ut ifra et klart verdigrunnlag. Det må settes ord på hvordan det fra ledelsens sider forventes at systematisk utestengning skal bli håndtert. Når en arbeider med mål er det viktig at det skapes en standard for dette arbeidet og at disse integreres med de verdier og normer som en ellers ønsker skal prege barnehagen (Gotvassli, 2013a). De verdimesige valgene barnehagen tar, må tas ut ifra de krav og forventningene som barnehageloven og rammeplanene setter til barnehagens virksomhet. Verdier kan variere i styrke i organisasjoner. De kan stå sterkt eller svakt, det vil si at de er mer eller mindre tydelig uttrykt i organisasjonen, og det kan være mer eller mindre delt mellom ledelsen og de ansatte. Kirkhaug (2013) har utviklet en modell som han kaller verdikongruensmodellen for å synliggjøre de ulike perspektivene (Kirkhaug, 2013, s. 118):



Figur 1: Verdikongruensmodellen (Kirkhaug 2013, s. 118).

En vellykket bruk og utvidelse av verdier som styringsverktøy vil i stor grad være avhengig av at de verdiene som blir introdusert har en form og et innhold som ikke er på kollisjonskurs med nåværende verdier og at de lar seg formidle på en forsvarlig måte (Kirkhaug, 2013). I forhold til systematisk utestengning handler disse verdiene i stor grad om voksenrollen. Varme, tydelige, tilstedeværende og samarbeidende voksne som ser og handler, når barn blir utsatt for systematisk utestengning (Lund, 2018).

Verdibasert ledelse finner sted på alle nivåer i en organisasjon. I barnehagen vil verdibasert selvledelse bli utøvd på individnivå ved at medarbeiderne må knytte sitt arbeid opp mot verdier og ha en visshet om hvor viktig det er å være tro mot disse verdiene, og eventuelt utvikle dem videre. I denne sammenhengen er det særlig viktig at den voksne er bevisst hvilke holdninger og verdier som preger forståelsen for systematisk utestengning. På gruppenivå kan det dreie seg om teamarbeid, og hvordan teamet for eksempel utvikler en fellers forståelse for hvordan en best oppdager systematisk utestengning. På organisasjonsnivå vil verdier og utvikling av felles forståelse av hva barnehagen skal ha som samfunnsmandat, i forhold til for eksempel oppdaging av systematisk utestengning være vesentlig (Gotvassli, 2013a).

Et sentralt element i verdibasert ledelse handler om å integrere verdiene i de ansattes bevissthet slik at det gjenspeiles i all adferd (Kirkhaug, 2013). Verdibasert ledelse handler om å ha kommunikasjonskompetanse. Verdiformidling er både én til én kommunikasjon og én til mange kommunikasjon. Verdier vil være virkningsfulle om de overbeviser den enkelte og deles av mange. På individnivå må en som leder kunne lytte, gi tilbakemelding, instruere, intervju og motivere. En må være tydelig på hva som forventes i arbeidet for å oppdage systematisk utestengning. Det å være oppmerksom på egen adferd er og sentralt for å fjerne uheldige holdninger og væremåter. For kommunikasjon på gruppenivå gjelder det samme som på individnivå, men i tillegg må en som leder i større grad ta hensyn til eksisterende kulturelle og kommunikative særtrekk i gruppen. En utfordring blir å forme budskapet om hvordan vi skal jobbe for å oppdage systematisk utestengning så klart, at misforståelser og flere tolkninger kan unngås. Det handler om å kunne bygge gode relasjoner til de ansatte. Jan Spurkeland (2017) løfter frem relasjonsledelse som en nyttig lederstil, for å skape gode relasjoner. Gode relasjoner er viktig for å kunne oppdage systematisk utestengning.

2.5.2 Relasjonsledelse og veiledning

Hensikten med relasjonsledelse er å løfte fokuset på det mellommenneskelige i ledelse. Det handler om å være tett på, bry seg om andres utvikling og trivsel, og å gjøre andre gode (Spurkeland, 2017). I arbeidet med systematisk utestengning, handler det om at ledelsen bidrar til at de ansatte får tilgang til nødvendige verktøy, holdninger og verdier for å kunne oppdage utestengning så tidlig som mulig.

Relasjonsledelse handler om å tørre å gi slipp, dele makt og baserer samarbeidet på tillit og respekt. Teorien om relasjonsledelse bygger ifølge Spurkeland på to viktige premisser, som han kaller bevisstheten om avhengighet og bevisstheten om relasjonelt mot.

Relasjonsledelse handler om å være modig nok til å blottlegge seg, og stå åpent frem, også med egne svakheter, en må også kunne vise sin avhengighet til andre. I arbeidet med systematisk utestengning, innebærer dette blant annet at en tørr å stå frem i en sak, selv om man ikke er så fornøyd med egen innsats som en skulle ønske. Som relasjonsleder utviser en relasjonelt mot når en konfronterer uheldige sider ved organisasjonen, og gir tilbakemeldinger både til personal og ledere (Spurkeland, 2017). Når det gjelder det å oppdage systematisk utestengning, så må leder i høyeste grad vise relasjonelt mot.

Som leder må en tørre å konfrontere og sette ord på når en ser voksne som ikke har en anerkjennende væremåte overfor barn. En må som leder våge å si ifra, og veilede dersom en ser voksne som ikke griper inn, når gjentakende negative handlinger skjer mot barn (Lund, 2018). En kan også veilede de ansatte systematisk for å heve kompetansen til alle. En kan velge individuell veiledning mellom ansatte, eller en kan velge kollegaveiledning, for å reflektere over ulike praksisfortellinger relatert til mobbing i egen barnehage (Idsøe & Roland, 2017).

Veilederen sin evne til å sette den andre i fokus og holde seg selv tilbake, er viktig for en god veiledningsprosess. Avgjørende er også den genuine interessen for å bringe frem noe nytt, noe som ikke er kjent fra før hos de involverte partene hevder Cato R.P. Bjørndal (2009). Når det gjelder oppdaging av systematisk utestengning, må det være veisøkers refleksjoner og tanker som er i fokus. Et veiledningsrom preget av anerkjennelse og likeverdighet blir et læringsrom for utvikling (Gotvassli, 2013b).

En kan bruke ulike former for veiledning. Det finnes mange typer «oppskrifter» og fremgangsmåter for å få en god veiledningssituasjon. Både innenfor individuell veiledning, og

kollegaveiledning kan en finne mange gode fremgangsmåter en kan ta i bruk (Handal & Lauvås, 2014).

En form for veiledning, er Marte Meo veiledning, som er en interaksjonsanalysemetode som anvender video til å forbedre, etablere eller reetablere samspill mellom mennesker (Roug, 2002). Videre beskriver Roug hvordan Marte Meo består av to deler, en analysedel og en intervensjonsdel. I analysedelen analyseres samspillet mellom de involverte parter. I intervensjonsdelen vises utvalgte deler av analysen til de som har bedt om veiledning i den hensikt å avhjelpe en utfordring eller for å gi barn en optimal mulighet for positiv utvikling. Målet er å fremheve samspill som er utviklingsstøttene. I Marte Meo har en delt det utviklingsstøttene samspillet inn i syv elementer, for å gjøre det utviklingsstøttene samspillet mer synlig. Disse er beskrevet tidligere i denne teoridelen. Roug (2002) sier en sentral tankegang i Marte Meo er at atferdsproblemer ofte er en reaksjon på et u hensiktsmessig samspill, som for eksempel ved systematisk utestengning. I forhold til det å oppdage systematisk utestengning, er Marte Meo en metode som kan brukes direkte, når en har mistanke om utestengning, for å veilede den voksne, slik at det blir mulig å reetablere gode relasjoner mellom de barna som er involvert i utestengningen. Marte Meo kan også brukes systematisk ved at personalet bevisst bruker de utviklingsstøttene elementene i det daglige samspillet med barna. Disse elementene kan bidra til å forebygge utestengning og støtte barna i deres samspill. Elementene kan også oppmuntre voksne til å være tett på, slik at en har mulighet for å fange opp når systematisk utestengning skjer. Marte meo kan også føre til at en ved å bruke film, kan oppdage systematisk utestengning i filmmaterialet man får (Roug, 2002).

Det er en asymmetriske relasjonen mellom veileder og veisøker som gir veileder en makt over veisøker påpeker Nina Carson og Åstad Birkeland (2017). Når veileder i tillegg er leder, har man også makt på bakgrunn av autoritet i rollen hevder Lee G Bolman og Terrence D. Deal. (2014). Med den makten følger et ansvar. Når personalet skal veiledes på hvordan de skal kunne oppdage systematisk utestengning, er det viktig at ledere er bevisst dette perspektivet når de tilrettelegger for veiledning.

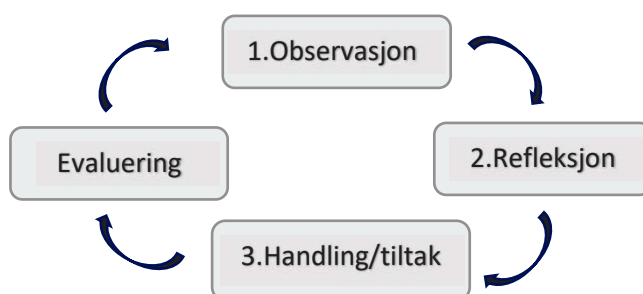
I følge Spurkeland finner vi i alle gode relasjoner interaksjoner som tilbakemelding, motivasjon, dialog, humor, konfliktløsning, veiledning og kompetanseoverføring. Relasjonskompetanse er også læren om samarbeid, og læren om spenningsfeltet mellom mennesker. Det handler om hvordan vi mennesker påvirker hverandre, og gjør hverandre gode eller dårlige (Spurkeland, 2017). Leder har et ansvar for å gjøre sine medarbeidere gode

på å oppdage, og gripe inn når de ser systematisk utestengning. Leder må holde fokuset oppe på mål og strategier, i forbindelse med systematisk utestenging, samtidig som hun/han engasjerer medarbeiderne i utarbeidelsen og gjennomføringen av prosessen. På denne måten blir lederrollen mer preget av tilrettelegging, trening, tilbakemelding og veiledning, enn av kontroll og styring. Relasjonell læring foregår ved at mennesker lærer ved observasjon, samhandling og etterlikning (Spurkeland, 2017). Det er viktig for de ansatte å ha god nok kunnskap for å kunne identifisere systematisk utestengning.

3.5.3 Identifisering av systematisk utestengning

Alle barnehager er forpliktet til å ha en årsplan. Ved å google «alle barn skal bli sett» kan en se at mange barnehagers årsplaner dukker opp i nettsøket. Det er tydelig at dette er noe barnehagene er opptatt av, men hva innebærer det å se barn? Hvilket ansvar har leder, når det skrives i barnehagens årsplan, at hos oss skal alle barn bli sett? For at leder på best mulig måte skal kunne sikre at den systematiske utestengningen som skjer i barnehagen blir oppdaget, er det helt nødvendig at barnehagen utvikler et system for å se hvert enkelt barn, slik at en ikke overlater til tilfeldighetene, hvem som blir sett, og hvem som blir usynlig.

Ifølge Ingrid Lund handler det å se barn, om å se *alle* barn. Det handler om å ha rutiner som sikrer at alle barn, hver eneste dag blir sett av en voksen. Det handler om voksne som vet, at det er mer utfordrende å se noen barn på en god måte, enn andre. Dette fordi noen barn utfordrer oss, oppleves krevende og irriterende, de får oss til å føle oss hjelpeløse, usikre og lite kompetente. Andre barn blir bare borte for oss, slik som de stille barna. Lund hevder at de fire elementene observasjon, refleksjon, handling/tiltak og evaluering er avgjørende for å sikre at alle barn blir sett (Lund, 2014b). Som leder har man ansvar for å ha et godt system, for at alle barn blir sett, slik at systematisk utestengning blir oppdaget. Et slikt system kan være disse fire elementene som Lund her trekker frem illustrert i følgende modell:



Figur 2: Om å se alle barn (Lund 2014b).

Observasjon handler om å mer enn bare å bruke øynene, det handler om blikket, og hvilke «briller» man har på, fremhever Lund. Har jeg et problemfokus? På jakt etter å få bekreftet mine allerede antatte «sannheter» om et barn? Ens egne observasjoner er alltid subjektive, det er derfor viktig at flere observerer, slik at en får flere perspektiver å vurdere i forhold til. En må også drøfte hvilken type observasjonsmetoder som er mest hensiktsmessig å bruke (Lund, 2014b).

Refleksjon er et viktig undervurdert pedagogisk redskap, ifølge Lund. Gode refleksjoner, åpner opp, og bidrar til at relasjoner styrkes. For å få til den gode refleksjonen er det viktig med åpenhet og raushet for andres perspektiver. Ifølge Lund vil barnehager som har refleksjon som overordnede prinsipper, ha store muligheter for å se mange sider av en sak. Hun mener også at barnehager som er gode på refleksjon vil være bedre rustet til å konfrontere voksne som gjør feiltrinn i møtet med barn. Å evne å reflektere rundt en situasjon som blir oppfattet som systematisk utestengning er viktig, en trenger å få frem flest mulig perspektiv, for å komme frem til de beste tiltakene (Lund, 2014B).

Handling gjennom tiltak skjer der de voksne får prøvd ut sin tydelighet og varme. Tydelighet, trer frem når refleksjonene blir omgjort til konkrete tiltak ut ifra de mål som blir satt. Det er viktig at de tiltakene som blir vedtatt, blir fordelt tydelig mellom de ulike aktørene, slik at alle er innforstått med hva deres oppgave innebærer. Ifølge Lund kan det være lurt å drøfte hvem som skal gjennomføre observasjonene. Er det de som er tette på barna i hverdagen, eller kan det være hensiktsmessig at barnehagen legger til rette for at en voksen fra en annen avdeling ser på samspillet med nye øyne (Lund, 2014b)?

Evaluering må prioriteres i en barnehage som vil være i utvikling. Lund hevder at evaluering er selve drivkraften bak gode endringsprosesser, og mener det er helt nødvendig der mobbing skjer. Når systematisk utestengning skjer, og evaluering skal gjennomføres etter observasjon, refleksjon og tiltak, rettes søkelyset mot de voksnes roller og handlinger fordi det er de voksne som er ansvarlige for barnehagens psykososiale miljø. En del av det å ha en evaluerende praksis er ifølge Lund å tåle et ubehag. Det er å kunne kjenne på dette ubehaget, reflektere tilbake på det som skjedde, for å kunne bli en enda bedre voksen i møte med barna i barnehagen (Lund, 2014b).

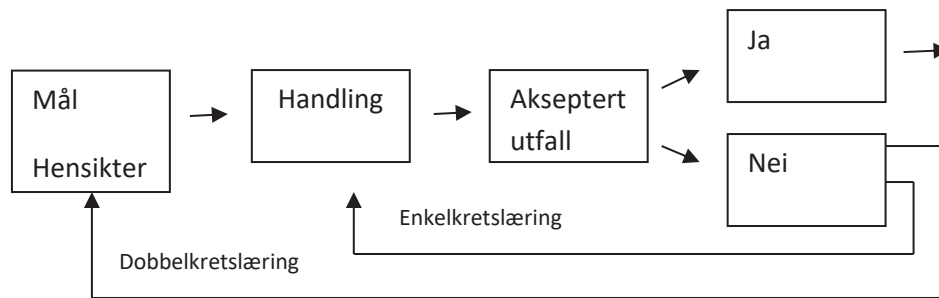
Denne tiltaksrekken kan brukes både for å forebygge og stoppe mobbing og systematisk utestengning. Sentralt for å få denne tiltaksrekken til å fungere er den enkelte voksnes syn og kunnskap om barn. Som leder må man blant annet bruke kompetanseheving som virkemiddel

for å sikre at personalet i barnehagen lærer, og ser verdien, viktigheten og har kunnskapen som skal til for å jobbe systematisk med dette arbeidet.

3.5.4 Ledelsens ansvar for utvikling av en lærende organisasjon

Barnehagen er en lærende organisasjon kan man lese i rammeplanen for barnehagen (2017). Lærende organisasjoner stiller krav til at ledelsen er kunnskapsorientert, noe som vil si en ledelse som integrerer ledelse og læring (Wadel, 2008). Barnehagen som organisasjon må bli kontinuerlig lærende for å oppnå kvalitet på arbeidet (Ertesvåg & Roland, 2013). Ledelsen har stor påvirkning i forhold til hva som blir prioritert og får fokus i det daglige arbeidet i barnehagen (Dons & Mørreaunet, 2014). Jeg vil videre belyse noen perspektiver som kan være viktig for en leder å være bevisst, i forhold til læring og utvikling av personalets kompetanse, når temaet er leders betydning for at systematisk utestengning i barnehagen skal bli oppdaget.

I følge Agyris og Schön er det en viktig lederoppgave å iverksette og opprettholde det de kaller for dobbelkretslæring (Gotvassli, 2013b). Med dobbelkretslæring menes det at læring foregår på to nivåer. Foregår læringen kun på ett nivå, beskriver de dette som enkelkretslæring, som er en instrumentell læring som endrer handlinger, effektiviserer handlinger, eller retter opp feil for å få et bedre resultat enn om en ikke gjorde denne endringen. Her vil ikke grunnleggende verdier eller normer i organisasjonen bli endret, som for eksempel holdninger og verdier til systematisk utestengning. Dobbelkretslæring (figur 2) er derimot læring som gir mer dyptgående endringer i organisasjonen. Endringer i verdier og normer fører til endring i strategier og grunnleggende antagelser (Gotvassli, 2013b). Ledelsens oppfølging og fokus på endringsarbeidet har en positiv effekt på de ansattes motivasjon og forpliktelse (Ertesvåg og Roland, 2013). Skal en få til dobbelkretslæring, er det viktig at en setter av tid til refleksjon og evaluering. Læring skjer når en reflektere over egne erfaringer. Denne forståelsen er illustrert i modellen under:

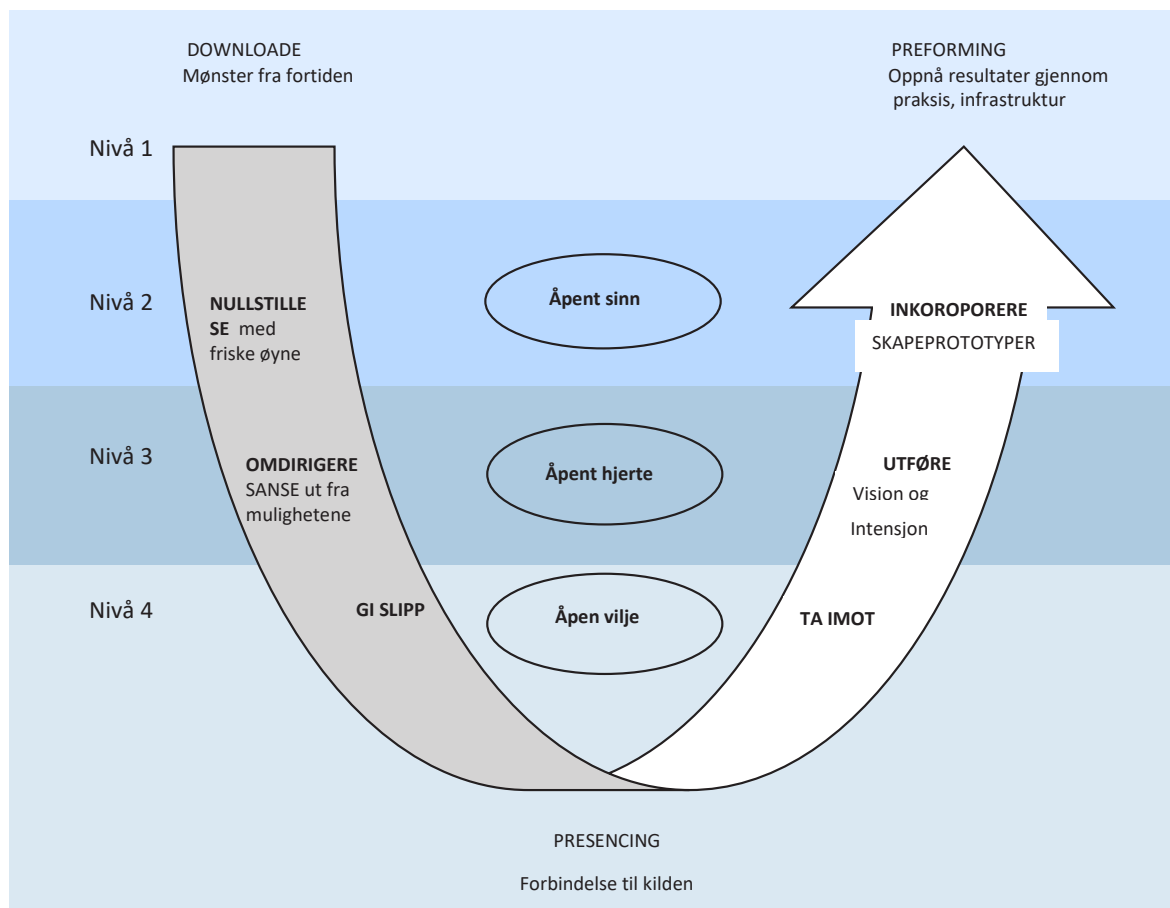


Figur 3: Argyris og Schöns modell for enkelt og dobbeltkretslæring (Gotvassli, 2013b, s. 131).

Otto Scharmer som er senior lektor ved Massachusetts Institute of Technology (MIT) har utviklet en teori om læring og ledelse som han har kalt teori U (Scharmer, 2013). Scharmer har gjennom teori U synliggjort ulike prosesser som skjer for komme dypt inn i kjernen av en problemstilling eller sak. Det kan for eksempel være hvordan leder kan sikre at systematisk utestenging blir oppdaget så tidlig som mulig. Dette har Scharmer synliggjort ved å bruke en modell som tar utgangspunkt i en U. Målet er å komme helt ned i bunnen av U -en, via venstre side, ned til det han kaller «presencing», som er en tilstedeværelse hvor den beste fremtidige mulighet kan oppdages. Når man har kommet seg helt ned, kan man bevege seg opp på høyre side av U -en, da med en større innsikt og forståelse.

På venstre side gir man slipp på gamle mønster og tankesett, på høyre side tar man imot ny kunnskap og forståelse. Scharmer hevder at denne modellen både kan nyttes individuelt, på en gruppe og på hele organisasjonen. Modellen er inndelt i fire nivå. Det øverste nivået, er det vi ser, toppen på isfjellet. Vi kan se de mønstrene som er og har vært. Når vi «downloader» reagere vi på og gjentar fortidens mønster, barnehagen fortsetter å se systematisk utestengning gjennom det vanlige tankesettet. Den enkelte ser verden ut ifra eget ståsted. På nivå 2, finner vi det åpne sinnet, og evnen til å nullstille, og se. Det handler om å klare å ta stilling til eksterne data. Stemmen til fordømming, kan være et hinder når en vil åpne opp sinnet. Man kan velge å ignorere i stedet for å lytte. Nivå 3 handler om å ha et åpent hjerte, å se seg selv utenfra og forstå andres situasjon. Det handler om holdninger og verdier. Hinderet her kan være stemmen til kynisme, og at grådigheten få plass i stedet for kjærligheten. Nivå 4 handler om åpen vilje, det Scharmer kaller for «presencing» Det å evne å legge bort hele seg og ikke ha noen formening om hva det skal føre til. «precensing» handler om å glemme tid og sted,

bare være i situasjonen, i flyt, en kollektiv tilstedeværelse. Her kan frykt bli et hinder. Man frykter å gi slipp, og gir man ikke slipp, klarer en heller ikke ta imot det nye som kommer. Scharmer hevder at de fleste institusjoner og organisasjoner blir sittende fast i nivå 1 og 2 (Scharmer, 2013). Han mener årsaken til dette er at det mangler en sosial ledelsesteknologi, uten denne vil ikke ledere klarer å skifte retning, men ender med å komme med de samme løsningene igjen og igjen. Dette er det vi ofte kaller for omstrukturering, som i de fleste tilfeller kun bidrar til å øke vår frustrasjon og kynisme. På mange måter kan nivå 1 og 2 ses i sammenheng med Agyris og Scøns beskrivelse av enkeltkretslæring. Nivå 3 og 4 kan en derimot se likhetstrekk med dobbelkretslæring. Scharmers foreslår er at det utvikles en ny type sosial teknologi som er basert på tre verktøy, som vi alle er i besittelse av – et åpent sinn, et åpent hjerte og en åpen vilje. Han mener disse egenskapene må dyrkes både på individuelle og det kollektive planet.



Figur 4: Teori U (Scharmer, 2013)

Et konkret eksempel på modellene til Scharmer og Argyris og Schöns kan være en barnehage som skal gjennomgå en omfattende prosess for gjennomgående innovasjon og forandring, for eksempel i arbeidet med systematisk utestenging. Blir barnehagen værende på nivå 1 vil en gjenta fortidens mønster. Beveger en seg ned på nivå 2, vil barnehagen betrakter virkeligheten med friske øyne. Nivå en og to kan en i stor grad forstå tilsvarer det samme som enkelkretslæring. På nivå 3 vil barnehagen gi slipp på tidligere forutinntattheter, og får kontakt med de muligheter som er. På nivå 4 knyttes det nye forbindelser, hvor en ser en spire til fremtidens muligheter. En beveger seg så opp på i nivå 4, på høyre side, hvor en tar imot det som måtte komme før en går en videre til nivå 3. Her blir så visjonen og intensjonen med arbeidet mot systematisk utestengning til. En beveger seg så opp på nivå 2, hvor barnehagen ser for seg ulike prototyper og realiserbare handlingsmuligheter (mikrokosmer). Så er en på nivå 1, hvor resultater oppnås, og det skjer en endring i praksis. Det har skjedd en dobbelkretslæring.

Scharmer (2013) sier det eksisterer 4 barrierer for organisatorisk læring og utvikling. Dette er fire barrierer som kan hindre en organisasjon i å bevege seg forbi «downloading» nivået, og enkeltkretslæringen. Disse barrierene kan bidra til at systematisk utestengning ikke blir oppdaget, eller håndtert på en forsvarlig måte i barnehagen.

1. *Å ikke erkjenne, hva man ser:* her blir forbindelsen brutt mellom oppfattelse og tanke. Dette kan skje, dersom man som leder for eksempel har en helt bestemt ide om hvordan systematisk utestengning skal oppdages. En har gjerne en mer autoritær lederstil. Denne leder stoler mer på egen oppfattelse, enn på de data som verden viser.
2. *Ikke si hva man tenker:* her blir forbindelsen brutt mellom tanke og ord. Dette kan skje dersom det er frykt i barnehagen om å si hva en mener, og frykt for konsekvensene det kan få. Kanskje har noen blitt kritisert åpenlyst for sine meninger, noe som gjør at personalet er av den oppfattelsen er at man må holde tett, ellers kan jeg være neste ut. Dermed tør man bare føre reproduserende tanker, som oppleves som trygt.
3. *Ikke gjøre hva man sier:* forbindelsen blir brutt mellom ord og handling. Dette handler om ledere som sier de skal handle, men ikke gjør det.
4. *Ikke se hva man gjør:* forbindelsen blir avbrutt mellom oppfattelse og handling. Dette handler om å ikke se hva man faktisk gjør. Alle ledere har blinde flekker, som forhindrer dem i å erkjenne at de fire innlæringsvanskene skyldes deres egen atferd.

I delen om ledelse har jeg spesielt løftet frem viktigheten av lederrollen for å motivere og drive personalet fremover i arbeidet med å oppdage systematisk utestengning. Jeg har gjennom teori vist at kultur, lederstil og fokus til leder påvirker hvordan og når organisasjonen klarer å fange opp når negative handlinger og systematisk utestengning skjer. Jeg har også løftet frem lederens ansvar for å sikre en lærende organisasjon hvor personalet får mulighet til å observere, reflektere, gjennomføre tiltak og evaluere systematisk for å sikre kontinuitet i arbeidet. Dette sammen med fokus på kunnskaper, verdier og holdninger står sentralt når ledelsen skal arbeide for at systematisk utestengning skal oppdages så tidlig so mulig.

Jeg vil videre beskrive nærmere mitt vitenskapelige ståsted, metodevalg og forskingsdesign for dette studiet.

3.0 METODE

I denne delen vil jeg presentere og begrunne de valg som ble gjort i forhold til metode, og hvordan jeg gikk frem i forskingsprosessen. Etter valg av problemstilling valgte jeg vitenskapelig ståsted, metode og forskingsdesign.

Målet med denne studien er å finne ut hvilke verktøy og kunnskap ledere kan bruke for å bidra til at systematisk utestengning skal bli oppdaget så tidlig som mulig. Oppdages systematisk utestengning tilfeldig? Eller har barnehagene metoder som fører til at systematisk utestengning blir oppdaget? For å belyse dette vil jeg bruke en kvalitativ forskningsmetode (Kvale & Brinkmann, 2015). Studien er inspirert av en fenomenologisk tilnærming. Mitt forskingsdesign er basert på intervju som metode, nærmere bestemt et semistrukturert livsverden intervju (Kvale & Brinkmann, 2015). I analysen av transkribert tekst presenterer jeg det jeg mener fremstår som mest sentralt av uttalelsene til informantene, og fortolker dette. Resultatene systematiseres ved å bruke en temasentrert tilnærming (Thagaard, 2013). Informantenes erfaringer vil deretter bli drøftet og analysert i lys av aktuell teori.

3.1 Forskingsdesign

Etter en helhetsvurdering valgte jeg å bruke kvalitativ metode for å belyse problemstillingen. Jeg var opptatt av å få tak i informantens kunnskap, erfaring og opplevelser rundt det å oppdage systematisk utestengning. Jeg ønsket å fordype meg i deres perspektiv. Jeg var ikke bare opptatt av hva de gjorde, men også om hvorfor de gjorde som de gjorde. Dette ser en gjerne som et valg av vitenskapsfilosofisk standpunkt (Ringdal, 2013). Ringdal hevder at forskings spørsmål som begynner med hva, og hvordan, der formålet er å beskrive, gjerne peker mot en kvalitativ metode, mens spørsmål om forklaringer (hvorfor) peker i en retning av et kvantitativt forskingsdesign. Kvalitativ forskning handler i stor grad om å finne en forståelse for et fenomen, en hendelse eller en case (Nyeng, 2017). Målet med denne studien er å få en forståelse for hvilke verktøy og kunnskap leder kan bruke for å bidra til at systematisk utestengning av barn i barnehagen blir oppdaget så tidlig som mulig.

3.1.1 Tilnærming til forskningsfeltet

Det er ulike måter en kan nærme seg empirien på. Når en bruker kvalitativ metode, er det mest vanlig å gå inn i empirien på en induktiv måte (Tjora, 2017). Det vil si at forskeren gjennom for eksempel dybdeintervju setter seg inn temaet ut ifra informantens perspektiv og forståelse. På bakgrunn av dette vil forskeren forsøke å finne nøkkelbegrep som kan brukes til å forstå det informanten beskriver. Forskeren beveger seg fra det individuelle til det generelle. En kan også forske i motsatt retning, fra det generelle til det individuelle, da sier man at man bruker en deduktiv tilnærming, da er forskingen gjerne mer teoridrevet (Tjora, 2017). Aksel Tjora presenterer en tredje tilnærming, som han kaller for stegvis – deduktiv induktiv metode (SDI). Grunnprinsippet i denne metoden er at man arbeider i etapper, fra rådata til konsepter eller teorier. Man starter tilnærmingen på en induktiv måte, ved å fordype seg i empirien og bearbeider materialet, og de dataene man har, på en systematisk måte med koding og grupperinger. Her jobber man fra data til konsepter og teorier. Deretter starter en mer deduktiv prosess, ved at man sjekker ut, fra det teoretiske til det mer empiriske. Tjora sier at i praksis kan man befinne seg på ulike stadier i SDI -modellen samtidig for de ulike delene (temaer, empiri – eller teoriområder). I denne modellen er idealet å ta ut potensialet i den empirien man har generert helt sentral (Tjora, 2017). Min tilnærming til forskningsfeltet er i stor grad inspirert av Tjoras SDI – modell. Når intervjumaterialet forelå, startet jeg prosessen med å gå gjennom rådata, for å systematisere det. Jeg fordypet meg i materialet, og systematiserte og kategoriserte ved å bruke fargekoding og kategorier. Jeg delte inn, og kategoriserte til slutt materialet i 14 kategorier. I disse 14 kategoriene lå det materialet fra empirien, som var sentralt i forhold til problemstillingen. Deretter beveget jeg meg flere ganger frem og tilbake mellom empirien og teorien, for å finne naturlige koblinger og perspektiver. Gjennom den prosessen, ble de 14 kategoriene delt inn i 3 hovedtemaer som empirien blir presentert i.

3.1.2 Forskerens forforståelse

Min forforståelse påvirker hvordan jeg gjennomfører forskningen. Den kunnskapen og forståelsen jeg som forsker har når valgene blir tatt, er påvirket av mitt kunnskapssyn. Jeg var ferdig utdannet barnehagelærer i 1998. Jeg jobbet ca. 10 år som pedagogisk leder, før jeg i en kort periode var fagutvikler, deretter har jeg vært styrer i snart 10 år. Jeg har tatt en del videreutdanning, og lest endel teori i løpet av disse årene. Alt dette, i tillegg til egen oppvekst,

og erfaring ellers i livet, har vært med å påvirke den forforståelsen jeg gikk inn i dette studiet med. Innledningsvis i oppgaven beskriver jeg noen konkrete hendelser, som påvirket meg, til å velge vinkling på oppgaven. Min forforståelse består blant annet av en tanke om at vi oppdager for lite av den systematiske utestengningen som skjer i barnehagen. Bakgrunnen for denne antagelsen er blant annet de erfaringen jeg nevner innledningsvis i oppgaven. Som styrer, mener jeg at mye av ansvaret for å sikre at dette blir oppdaget er mitt. Den verdensanskuelse jeg har, påvirker mitt vitenskapelig ståsted i dette forskingsprosjektet. Fenomenet som skal studeres, har også stor betydning for hvilket vitenskapelig ståsted jeg har valgt (Tjora, 2017).

3.1.3 Fenomenologisk forståelsesramme

Fenomenologien som filosofi fikk sitt utspring rundt år 1900 av Edmund Husserls (Kvale & Brinkmann, 2015) som var opptatt av subjektets konstruksjon av mening (Gunnar Aakvaag, 2008). Fenomenologien ble senere videreutviklet som eksistensfilosofi av Martin Heidegger som utvidet den til også å gjelde menneskets livsverden (Kvale & Brinkmann, 2015). Livsverden er den verden som vi opplever vårt liv i, både det sosiale, kulturelle og fysiske (Nyeng, 2017). Senere videreutviklet Maurice Merleau -Ponty og Jean-Paul Sartre fenomenologien enda videre, til også å skulle ta hensyn til kroppen og menneskers handlinger i en historisk sammenheng (Kvale & Brinkmann, 2015). Alfred Schutz videreførte den fenomenologiske filosofien til Edmund Husserl, enda et steg videre og gjorde den mer relevant innenfor sosiologien ved å fremme at faget bør være mer opptatt av hvordan medlemmene i samfunnet forstår verden rundt seg i interaksjon med andre (Tjora, 2017, s. 27).

Fenomenologien tar altså utgangspunkt i den subjektive opplevelsen, den søker en forståelse for en dypere mening i enkeltpersoners erfaringer (Thagaard, 2013, s. 40). Fenomenologien handler om hvordan hver enkelt forstår og tolker verden og hvordan de samspiller med andre. Dette perspektivet innebærer at fokuset blir på fenomenverden, slik personene vi studerer opplever den, den ytre verden kommer dermed mer i bakgrunnen (Thagaard, 2013, s. 40). Fenomenologien fokuserer på den enkeltes opplevelser og forståelser.

Bakgrunnen for at jeg først og fremst er inspirert av en fenomenologisk retning i denne studien, er at jeg har et ønske om å få et dypere innblikk i informantens forståelse og opplevelse av hvordan leder kan arbeide for at systematisk utestengning kan oppdages så

tidlig som mulig. Ifølge dosent i filosofi Frode Nyeng rommer vår livsverden en hel del taus kunnskap vi sjelden er bevisst, og enda sjeldnere formulerer, men som utgjør vår måte å være i verden på (Nyeng, 2017). En verden vi kan forstå og orientere oss i uten å tenke og reflektere. Mitt mål under intervjuene var å få informantene til å sette ord på en del av sin tause kunnskap på området. Det fenomenologiske blikket, er min inspirasjon. Dette blikket er et sentralt utgangspunkt for spesielt resultatdelen. Når intervjuene var gjennomført bestod datamaterialet av transkribert tekst fra kvalitative intervju. Disse tekstene er uttrykk for informantenes forståelse av de fenomener som ble belyst i intervjuene. Som forsker ville jeg gjennom hele analysefasen ha blikket mot hva som var kjernen i det informantene formidlet.

3.2 Kvalitativt intervju som metode

I dette forskingsprosjekt er målet å finne frem til verktøy for å kunne oppdage systematisk utestenging, samt å finne ut hvordan leder kan sikre at systematisk utestenging blir oppdaget så tidlig som mulig. Den kvalitative metoden er basert på at den sosiale verden skapes gjennom menneskers handlinger. I følge Tjora er kvalitativ forskning preget av stor forståelse og oppmerksomhet overfor konteksten den gjennomføres i (Tjora, 2017, s. 15). Kvalitativ forskning har sjelden som mål å bygge eller teste allmenngyldig teori. Når en velger kvalitativ forskning er det ofte fordi man interesserer seg for hvordan noe gjøres, sies, oppleves, utvikles eller fremstår (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s. 11). Det kvalitative intervjuet er på et vis knyttet til det sosial-konstruktivistisk perspektiv (Ringdal, 2013). Sosial konstruktivismens kjerne handler om at den sosiale virkelighet er konstruert, og gjenskapes gjennom handlinger og interaksjon mellom mennesker (Ringdal, 2013). Fokuset jeg ønsker å ha, er på hvordan informantene oppfatter og konstruerer sin virkelighet. Ved å bruke en kvalitativ metode er målet å få en dypere innsikt i informantenes forståelse av systematisk utestenging, og hvordan de tenker at leder kan sikre seg at det blir oppdaget.

Intervju som metode er den mest utbredte tilnærmingen til kvalitativ forskning (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Ved å gjennomføre intervju vil en aldri klare å fange en persons komplette forståelse. Selve intervjusituasjonen er konstruert, og i tillegg til informant, påvirker også intervjuer hva som kommer frem (Kvale & Brinkmann, 2015). Informantens trygghet i situasjonen, personlighet og opplevelse av å delta i intervjuet, er noe av det som kan ha betydning. Intervjuers fremtreden, hudfarge og kjønn osv. vil også ha betydning for resultatet. Jeg gjennomførte såkalte semistrukturert livsverden intervju. Denne form for intervju brukes

når tema fra dagliglivet skal forstås ut ifra intervjupersonens egne perspektiver. Intervjuet er verken en åpen samtale, eller en lukket spørresskjemasamtale. I forkant av intervjuet er det hensiktsmessig å lete etter studier og materiell om liknende tema. Ved å gjøre grundige litteraturstudier på forhånd blir en mer bevisst på hva en bør være oppmerksom på i sine intervjuer (Brinkmann & Thagaard 2012, s. 27). På den andre siden viser de til synspunkter på at man kan bli begrenset i sitt syn etter å ha lest mye på forhånd om valgt emne. Noen hevder også at dette kan bidra til at forskerens nøytralitet og objektivitet blir redusert. Vider hevder Brinkmann og Kvale at det er viktig for forsker å ha et åpent sinn, og «bevisst naivitet», for å få et så bredt perspektiv som mulig (Brinkmann & Kvale, 2015).

Jeg valgte å bruke denne form for intervju, fordi jeg så dette som en god metode for å få innsikt og forståelse for hva informantene hadde av kunnskaper, holdninger og verdier i forhold til det arbeidet som gjøres i barnehagen for å oppdage systematisk utestengning.

3.3 Planlegging og gjennomføring av datainnsamling

3.3.1 Strategisk utvalg

I dette forskingsprosjektet er det først og fremst tid, og ressurser som setter begrensninger for valg av metode, og antall intervju. I starten ble flere metoder vurdert. Jeg vurderte lenge om jeg skulle ha fokusgruppe intervju med de pedagogiske lederne. Ved fokusintervju samler forskeren en gruppe til meningsutveksling om et angitt tema, med den hensikt å få frem både samlende og motstridene oppfatninger (Befring, 2015). Årsaken til at jeg endte med enkeltintervju, var at jeg ønsket å komme mer i dybden av den enkeltes opplevelse av fenomenet. Andre metoder som ble vurdert var blant annet barnesamtaler og observasjon. Jeg konkluderte med at den metode jeg ville få mest informasjon ved å bruke i dette studiet var intervju, jeg innså også at flere metoder ville bli for omfattende.

Jeg hadde i utgangspunktet et ønske om å intervju 4 styrere og 2 pedagogiske ledere. Jeg ville deretter vurdere om empirien var god nok, eller om jeg eventuelt måtte intervju noen flere. Det å finne det riktige antallet intervjupersoner kan være en utfordring. En kan fort ende opp med enten for lite eller for mange intervjuer. Dersom man har for få informanter, kan det bli vanskelig å få med seg alle sentrale perspektiver rundt problemstillingen, har man for mange kan man få en utfordring med å gjøre en så dyptgående analyse som man ønsker (Kvale & Brinkmann, 2015).

Når en skal foreta et utvalg, er de strategiske valgene en tar sentrale. Tjora hevder at hovedregelen for utvalg i kvalitative intervjustudier er at man velger ut informanter som man av ulike grunner tenker seg kan uttale seg på en reflektert måte om det aktuelle temaet (Tjora, 2017). Informantene er altså ikke tilfeldig valgt ut, men er valgt ut ifra at en tenker at de besitter en kompetanse en ønsker å få belyst. Informantene i denne studien, er basert på et strategisk utvalg. Erfaringer jeg selv har med film som metode for å oppdage systematisk utestenging gjorde at jeg valgte å intervju to styrere og en pedagogisk leder som jeg visste hadde erfaring med film som metode ved å ha brukt Marte Meo. I Marte Meo brukes film, for å bli bevisst det positive som skjer i samspillet, spesielt mellom barn og voksne i barnehagesammenheng (Roug, 2002). Av egen erfaring vet jeg at man ved bruk av film fanger opp mange detaljer i det som skjer, blant annet de relasjoner som oppstår mellom barna på filmen. Jeg valgte også å intervju to styrere og en pedagogisk leder som jeg visste hadde vært med i et prosjekt som handlet om å være en inkluderende barnehage (inkluderende barnehage- og skolemiljø) gjennom utdanningsdirektoratet. Dette fordi jeg visste at disse barnehagene hadde systematisk utestenging på dagsorden.

Jeg kontaktet alle informantene første gang, bortsett for Frida, som ble kontaktet via e-post. Alle som ble forespurt om å delta i prosjektet, takket ja. Informasjonen informantene fikk på forhånd var at de skulle delta i et prosjekt som hadde fokus på de voksnes blikk på barns relasjoner. Informantene fikk beskjed om at det ikke var nødvendig å forberede noe til intervjuet. Jeg ønsket å ha en spontan samtale der og da, under intervjuene. Informantene fikk derfor ikke noe detaljert informasjon på forhånd. En annen grunn for dette, var at jeg først ønsket litt generell informasjon om hva det tenkte om barns relasjoner og voksenrollen. Kort informasjon om prosjektet ble sendt ut og signert på forhånd av informantene (vedlegg 1). Prøveintervjuet ble gjennomført før godkjenning fra NSD forelå (vedlegg 2), fordi intervju mal blant annet ble basert på dette. Informanten fra prøveintervjuet, ble kontaktet i etterkant, med forespørsel om intervjuet kunne brukes som del av studien, det syntes informanten var greit, og dermed signerte hun også de nødvendige papirer.

3.3.2 Informasjon om informantene

Jeg vil videre presentere informantene, som bidro med det datamaterialet som ligger til grunn for denne studien. Informantenes navn er byttet med fiktive navn. Jeg har valgt å sette forbokstav alfabetisk etter hvilken rekkefølge jeg gjennomførte intervjuene på. Jeg

gjennomførte først alle intervjuene med styrerne. Alle intervjuene ble gjennomført i løpet av en måneds tid. De 5 første i løpet av mindre enn to uker, det siste kom en del etter på grunn av en juleferie. Siste informant var heller ikke innhentet før etter jul.

Alle informantene var fra ulike barnehager. Informantene kommer fra 3 ulike kommuner i Sør- Rogaland. Størrelse på barnehage, blir ikke beskrevet eksakt med antall barn, for å skjerme informantens identitet. Jeg har valgt å gruppere dem slik: Under 30 barn: liten. 40 -60 barn: Mellom. 60 -100 barn: Stor. Over 100 barn: X stor.

Hensikten ved å ha et utvalg bestående av både styrere og pedagogiske ledere, var å få et mer nyansert bilde med flere perspektiver. Informantenes ulike erfaring og bakgrunn er tydelig skissert i modellen nedenfor.

	Anne	Beate	Camilla	Dina	Eva	Frida
Stilling	Styrer	Styrer	Styrer	Styrer	Ped.leder	Ped.leder
Utdanning	Barnehage- lærer Styrer utdanning Under utdanning til Marte Meo terapeut	Barnehage – lærer Styrer utdanning Marte Meo terapeut	Barnehage – lærer Styrer utdanning Under utdanning til Marte Meo terapeut	Barnehage – lærer Styrer utdanning	Barnehage – lærer	Barnehage – lærer Under utdannelse til Marte Meo terapeut
Erfaring	7 år som ped. leder og 9 år som styrer	9 år som ped. leder og 9 år som styrer	13 år som ped.leder og ass.styrer og 4 år som styrer	Ped.leder og spesial pedagog i 18 år og styrer i 9 år	9 år som ped.leder	15 år som ped.leder
Størrelse på barnehage	Mellom	Mellom	stor	X stor	Mellom	Liten
Type barnehage	Kommunal	Privat	Privat	Kommunal	Kommunal	Kommunal
Utvalgs kriteriet	Marte Meo erfaring	Marte Meo erfaring	Deltaker i inkluderende barnehage og skolemiljø	Deltaker i inkluderende barnehage og skolemiljø	Deltaker i inkluderende barnehage og skolemiljø	Marte Meo erfaring

Figur 6: Oversikt over informanter

3.3.3 Intervjuguide

Under de kvalitative intervjuene er det mange interessante temaer som kan dukke opp. Som forsker med utgangspunkt i SDI -modell er det i denne fasen viktig å hele tiden fokusere på å hente ut informantens opplevelser og forståelser (Tjora, 2017). Det er viktig at spørsmålene som stilles under intervjuene er presise, kortfattede og uten vanskelige ord (Befring, 2015), slik at informantene har størst mulig forutsetninger for å forstå spørsmålet. Jeg valgte semistrukturert livsverden intervju, det vil si at jeg på forhånd laget noen rammer, og temaer som jeg ville løfte frem. Det var også rom for å stille tilleggsspørsmål, dersom jeg opplevde det som hensiktsmessig. Som intervjuer måtte jeg også sørge for at spørsmålene ikke var for ledende (Befring, 2015), slik at informanten trodde jeg var ute etter et fasit svar. Det kan være nyttig å gjennomføre et prøveintervju der spørsmålene testes ut. Det er også viktig ved gjennomførelse av intervjuguiden, at man søker å være kreativ innenfor en ramme (Brinkmann & Thagaard, 2012).

Intervjuene i denne studien er basert på en intervjuguide som ble utformet på bakgrunn av en problemstilling og to forskningsspørsmål (vedlegg 3 og 4). Intervjuguiden bestod av noen hovedtemaer med underspørsmål knyttet til hvert av disse temaene. Jeg brukte en del tid på å finne mest mulig relevante spørsmål. I den fasen leste jeg også en del teori om emnet, for å få en så god dekning av temaet som mulig. Jeg brukte også en del tid på selve formuleringen av spørsmålene. Jeg var opptatt av at spørsmålene skulle være så presise som mulig, i den forstand at informantene skulle ha lett for å forstå spørsmålet. Jeg var også opptatt av at spørsmålene skulle være åpne, slik at det i størst mulig grad er informantens forståelse som blir synliggjort.

Jeg valgte å først gjennomføre et prøveintervju. Dette for å kunne oppdage eventuelle feil og mangler ved intervjuguiden. Jeg opplevde stort sett at intervjuguiden fungerte godt, slik den var laget. Men prøveintervjuet resulterte i noen mindre korrigeringer, noen spørsmål ble redigert, og noen nye spørsmål ble formulert. Prøve intervjuer kom med innspill, om at hun opplevde intervjusituasjonen som trygg og god, og spørsmålene mente hun var tydelige og presise.

3.3.4 Gjennomføring av intervju

Det er både begrensninger og utfordringer knyttet til et semistrukturert livsverden intervju. Det er for eksempel en mulighet for at informantene kan gi svar de tror forsker ønsker, fremfor det de egentlig mener. Når en gjennomfører et personlig fremmøte intervju mellom forsker og informant, er anonymitet ikke mulig, det kan påvirke hva informanten velger å dele

(Befring, 2015). Det er også en forutsetning å klare å skape en avslappet stemning, hvor informanten opplever det som greit å snakke åpen om seg selv og sine personlige erfaringer (Tjora, 2017, s. 119). Både informant og intervjuer vil også ha noen forventninger om hvem den andre er, noe som vil bidra til å sette rammer for intervjuet. Kjønn, alder og etnisitet kan for eksempel også påvirke samarbeidet og dialogen. Stedet intervjuet foretas på vil også kunne påvirke resultatet (Tjora, 2017).

Jeg har valgt å gjennomføre alle intervjuene på informanten sin arbeidsplass. Dette var et bevisst valg. Både fordi jeg var opptatt av at informanten skulle ha så trygge rammer som mulig, men også rent praktisk, at det skulle være enkelt for informanten, ved at jeg kom til vedkommende. Jeg informerte alle informantene om at spørsmålene jeg stilte ikke hadde noen fasit svar, og at jeg var interessert i deres tanker, erfaringer og meninger om temaet. Likevel opplevde jeg at noen av informantene ble usikre på noen av spørsmålene, og spurte etter om de var på riktig spor. Jeg opplevde at jeg hadde en god tone med alle deltakerne. I løpet av samtalene erfarte jeg at de etter hvert åpnet seg mer og mer opp, og jeg kom lenger inn i kjernen av informantenes verdier og tanker. Jeg ble etter hvert som flere intervju ble gjennomført tryggere i forskerrollen, og erfarte at jeg stilte flere oppfølgingsspørsmål i de siste intervjuene enn i de første.

Underveis i intervjuene kom jeg med noen oppfølgingsspørsmål, når jeg ønsket utdyping rundt noen av temaene. Jeg opplevde at jeg heller stilte for få oppfølgingsspørsmål, enn for mange. Jeg tok opp intervjuene ved å bruke en diktafon. På den måten slapp jeg å sitte å ta notater under selve intervjuet.

3.4 Håndtering av datamaterialet

Etter gjennomføring av intervjuene ble data transkribert og analysert. God behandling av data og det å ivareta anonymitet var svært viktig gjennom hele prosessen.

3.4.1 Transkribering

I arbeidet med transkribering av intervjumaterialet er det et grunnleggende krav å være en selvkritisk leser og tolker (Befring, 2015). I dette studiet handler transkribering om å oversette tale til transkribert tekst. Jeg gjennomførte transkriberingsprosessen selv. Dette ga meg samtidig et grundig innblikk i materialet. Informantenes dialekt ble oversatt til bokmål, både

for å sikre anonymitet og for at det skulle være lettere å lese. Jeg tok bort mange av de korte orden som eh, mm, hmm, osv. Når de ble brukt for å tenke over tid, eller det signaliserte tydelig usikkerhet tok jeg de likevel med. Denne vurderingen er basert på mitt skjønn, og ikke mulig å gjøre helt objektivt. Jeg opplever likevel ikke at disse småordene er veldig betydningsfulle for de perspektiv, og temaene som kom frem. Latter, og lenger tenkepauser ble notert ved at jeg skrev kommentarer i parentes. Denne omformingen til tekst er påvirket av meg som er oversetter. Det er ikke mulig å være helt nøytral. Når tale blir gjort om til tekst har en allerede mistet en del av den kommunikasjonen som foregikk, ved at en blant annet ikke lenger har oversikt over kroppsspråket fra intervjusituasjonen.

3.4.2 Analyse og tolking av data

Ifølge Tjora er det for mange en betydelig barriere å komme i gang med analysen (Tjora, 2017). Han hevder vi ofte kan bli grepet av en form for panikk, fordi forsker opplever å ikke klare å generere nok interessant data. Jeg opplever at jeg har et svært spennende materiale, men det var utfordrende å finne ut hvordan jeg skulle håndtere det på best mulig måte.

Ifølge Befring gjøres den kvalitative analysen ofte ved først å lese gjennom hele materialet, for å danne seg et oversiktsbilde (Befring, 2015). Samtidig kan man også da registrere typiske og fremtredende temaer som kommer frem. Med utgangspunkt i dette førsteinntrykket kan en gjøre flere gjennomlesninger, som i neste omgang kan gi grunnlag for å avdekke både generelle og spesielle trekk.

I analysen av datamaterialet har jeg fokus på hva informantene opplever som meningsbærende og sentralt i forhold til de temaene som ble tatt opp. Jeg er inspirert av en fenomenologisk tilnærming, jeg forsøker å belyse temaet ut ifra informantene selv, og hvordan de opplever og forstår temaet. Jeg samlet en del teori i forbindelse med utarbeidelse av intervjuguiden. Denne teorien, var med i mitt hode, når jeg startet med analysefasen. Om, og hvor mye dette påvirket analysefasen, er jeg usikker på. Mitt mål er hele tiden se og løfte frem informantene slik de presenterer sin forståelse, likevel kan noe av min forforståelse og kunnskap ha påvirket utfallet, og det utvalget jeg gjorde.

Når transkriberingen var ferdig, startet prosessen med å få oversikt over materiale, og sortere ut relevant informasjon. Jeg startet med å lese gjennom intervjuene flere ganger for få et overblikk over det materialet jeg hadde, før prosessen med strukturering startet. Jeg begynte å kategorisere. Først med de 4 intervjuene jeg hadde hatt med styrerne. Jeg brukte ulike

fargekoder på de ulike temaene. Jeg kategoriserte deretter uttalelsene under ulike temaer, noen av disse temaene var planlagt på forhånd, andre materialiserte seg under selve analyseprosessen. Denne prosessen ble gjennomført flere ganger, hvor kodingen ble traktet mer og mer sammen. Etter hvert også med de to intervjuene med de pedagogiske lederne. Til slutt satt jeg igjen med 14 hovedtemaer eller kategorier. Jeg valgte å jobbe videre med disse kategoriene ved å bruke en temasentrert tilnærming.

3.4.3 Temasentrert tilnærming

Temasentrert tilnærming brukes dersom man ønsker å rette oppmerksomheten mot de temaene som er representert i studien (Thagaard, 2013). Analyse av et materiale som er basert på temasentrert tilnærming, innebærer at informasjon fra alle deltagerne om et tema blir belyst samlet. Noe av hensikten er å gå i dybden på hvert tema. Ved å sammenlikne de ulike informantens forståelse, vil en kunne få et større og dypere perspektiv. Når en bruker en temasentrert tilnærming analyserer man ikke materialet i en kronologisk rekkefølge, men systematiserer materialet basert på ulike temaer. En kritikk av denne tilnærmingen er at man kan komme til å tolke og analysere informasjon, som er blitt tatt ut av sin opprinnelige sammenheng (Thagaard, 2013).

I denne studien satt jeg som nevnt tilslutt igjen med 14 hovedtemaer eller kategorier. Jeg begynte å sortere disse i den hensikt å finne noen naturlige hovedinndelinger. Denne prosessen resulterte ganske uproblematisk i at jeg delte resultat og analysedelen inn i tre hovedtemaer:

1. Blikket – voksenrollen, og forståelsen for barns relasjoner
2. Ledelsens betydning og rolle
3. Kjennetegn og metoder for å oppdage systematisk utestengning.

Når dette var på plass, startet prosessen med å plassere, og vurdere aktuell informasjon fra uaktuell informasjon. Med utgangspunkt i problemstillingen, gjorde jeg noen valg som resulterte i den empirien som blir presentert i denne studien. Jeg opplever å ha gjennomført en ryddig, og oversiktlig prosess i forbindelse med utvelgelse av materialet, ved å være systematisk og redusere materialet gradvis.

3.5 Kvalitet i forskningen

For å sikre en god kvalitet på forskningen er det mange aspekter og hensyn som er viktig å være bevisst. En skal være transparent og synliggjøre hele forskningsprosessen, reliabilitet og validitet er også viktig for å sikre god kvalitet på forskningen.

3.5.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om dataenes nøyaktighet og konsistens. De dataene som fremkommer i en kvalitativ metode, vil være vanskelig å reprodusere, derfor kan det stilles spørsmål med om reliabilitet er et egnet begrep innenfor kvalitativ forskning. Det er likevel et krav om at alle delene i et forskningsprosjekt gjennomføres på en reliabel måte. Det handler om å gi nøyaktige beskrivelser av fremgangsmåter fra start til mål (Befring, 2015, s. 56). Dette er noe jeg som forsker har vært bevisst på gjennom hele prosessen. Jeg har i denne metodedelen forsøkt å synliggjøre de valg, og utfordringer som dukket opp underveis. Jeg har, og vil også vurdere hvilke konsekvenser dette kan ha hatt på resultatene.

3.5.2 Validitet

Validitet refererer til den gyldighet forskningsresultatet har (Bø & Helle, 2013). I kvalitativ metode handler validitet om i hvilken grad en metode undersøker det den er ment å undersøke (Kvale & Brinkmann, 2015). De hevder videre at validiteten har betydning for hele forskningsprosessen ved et kvalitativt intervju. Validiteten spiller en rolle i valg av tema, i planleggingen av intervjuene, ved gjennomgang og transkribering av tekst. Hvor grundig er forsker i planleggingsfasen? Hvor troverdige er informantene? Hvilken kvalitet er det på selve intervjuet? Hvor grundig er transkriberingen? Hvor valide er hovedfunnene i studien? Validitet handler om troverdighet og kvalitetskontroll i alle fasene av kunnskapsproduksjon (Kvale & Brinkmann, 2015). I denne studien har jeg vært bevisst på troverdighet, transparens og validitet gjennom hele prosessen. Likevel vil resultatet være påvirket av min forforståelse og tolking. Et mål med denne studien er ved å løfte frem informantens erfaringer og relevant teori å bidra til bedre forutsetninger for å oppdage systematisk utestengning så tidlig som mulig. Valide resultat er sentralt for den overføringsverdien studien får.

3.5.3 Transparens

Utarbeidelsen av intervjuguide, utvalget av informanter, resultatene som ble valgt til å belyse og fremheve problemstillingen, alt er påvirket av meg som forsker. Det er viktig at den prosessen er så transparent som mulig. Tjora påpeker at det å ha transparens er en av de viktigste kravene i all forskning. En må synliggjøre hele prosessen (Tjora, 2017). Hvordan undersøkelsene er blitt gjort, hvilke valg en har tatt til hvilke tidspunkt, hvordan en har rekruttert deltagere, problemer som har oppstått underveis osv. Målet med dette er ifølge Tjora at leseren skal få et så klart og tydelig innblikk i forskningen at det blir mulig å ta stilling til kvaliteten til forskeren. Dette er noe jeg har jobbet for å få til på en god måte gjennom hele prosessen.

3.6 Etiske hensyn og vurderinger

Å gjennomføre en forskningsstudie innebærer en del etiske utfordringer og dilemmaer. I følge NESH er det en rekke etiske refleksjoner som skal tas, før en setter i gang med et forskningsprosjekt (*Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*, 2016). Forskerens uavhengighet, respekt for menneskeverdet, forskningsdeltagernes autonomi, integritet, frihet og medbestemmelse er noen av de tingene som blir nevnt. Videre står det at forskeren skal gi forskningsdeltagerne tilstrekkelig informasjon om forskingsfeltet, forskningens formål, hvordan resultatene er tenkt brukt, og eventuelle konsekvenser for å delta i forskningsprosjektet. Det skal informeres om konfidensialitet og hvordan personopplysningene blir lagret. Det skal informeres om at deltagerne når som helst kan trekke seg, uten at det får noen som helst videre konsekvenser for dem. Jeg har vært nøye med å gi informantene denne informasjonen, og de har signert et samtykke, for å kunne delta som informant. Dette prosjektet ble meldt inn til NSD, og godkjent der (vedlegg 2).

Ifølge Tjora er mye av etikken i forbindelse med intervjuer knyttet til presentasjon og videre håndtering av data (Tjora 2017, s. 175 og s. 248). Det handler om viktigheten av anonymisering og transparens. Forskningsetikken er ifølge Tjora også relatert til selve gjennomføringene av intervjuet. Her handler det om at en ivaretar informanten på en god måte. Det kan for eksempel handle om at spørsmål ikke stilles på en slik måte at det rammer intervjuobjektet på en personlig vanskelig måte. Dette ble vurdert under planlegging av intervjuguiden. Jeg opplevde aldri under intervjuene, at spørsmålene resulterte i at informanten på noen måte uttrykket ubehag, eller ble ubekvem i situasjonen.

Forskerens uavhengighet blir fremhevet som et viktig element i forskning (*Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*, 2016). Selv om de kanskje her først og fremst sikter til at forsker ikke skal være for tett knyttet til en oppdragsgiver, som ønsker et bestemt resultat, kan det også tenkes at mine personlige interesser kan være så sterke, at jeg ikke ser alle nyansene i de innspill som kommer. Alle vil gå inn i en forskningsprosess med en forforståelse (Tjora, 2017).

Jeg har erfart at film kan føre til at systematisk utestenging blir oppdaget. Jeg har i denne studien søkt å få denne erfaringen bekreftet av andre. Derfor valgte jeg å intervju noen styreere og en pedagogisk leder som har erfaring med film. Det utvalget jeg valgte, er med på å påvirke mine resultater. Jeg har sannsynligvis forsterket film perspektivet, ved å invitere personer som har denne erfaringen. Kan disse valgene ha ført til at jeg ikke har oppdaget andre viktige metoder en kan bruke for å oppdage systematisk utestenging? Slike refleksjoner er viktig å ha for en forsker. Selv om jeg streber etter å være så åpen som mulig, vil det alltid være noe jeg ikke klarer å få med meg.

Jeg er selv styrer i en barnehage og forsker på eget felt. Det kan ha sine fordeler og ulemper. Jeg har min forforståelse og erfaring på området jeg nå har forsket på. Som tidligere nevnt er det ikke mulig i noen forskning å være helt objektiv, selv om det bør være et mål. Egen subjektivitet, erfaring, forforståelse osv. påvirker hvordan jeg gjør prioriteringer, og tar valg i dette forskningsprosjektet. Det å være åpen og mottagelig for alle innspill og perspektiv som kommer, er et viktig mål for meg. Jeg ønsker å få belyst problemstillingen fra så mange sider som mulig, for å få frem mest mulig nyanser og perspektiv for hvordan leder kan arbeide for at systematisk utestengning skal oppdages så tidlig som mulig.

3.7 Metodikk – noen refleksjoner rundt valg av metode.

Jeg har hatt mange vurderinger i forhold til valg av metodikk, med hensyn til hva som kan gi et så nyansert bilde som mulig på problemstillingen. I en studie som denne, med forholdsvis kort leveringsfrist, var tid, og ressurser den viktigste faktoren som ble vurdert, i tillegg til selve metoden. Jeg vurderte også å bruke fokusgruppe intervju med de pedagogiske lederne. Ved fokusgruppeintervju samler forskeren en gruppe til meningsutveksling om et angitt tema, med den hensikt å få frem både samlende og motstridene oppfatninger (Befring, 2015). Årsaken til at jeg endte med enkeltintervju, var at jeg ønsket å komme mer i dybden av den

enkeltes opplevelse av fenomenet. Jeg vurderte også barnesamtaler ((Nielsen, Eidnes, Nordahl & Hansen, 2014). Det kunne også vært interessant å intervju barn om deres opplevelser av systematisk utestengning i barnehagen. Ser de at det er noen barn som ofte er utenfor fellesskapet? Jeg gikk raskt bort fra dette, av to grunner. For det første krever det å intervju barn mye forberedelser, og godkjenninger fra NSD (forskningsdata), og foreldre. I tillegg stiller det barnet i et etisk dilemma, ved å skulle snakke om vanskelige forhold til en person de ikke kjenner. Eventuelle bekreftelser fra barn, om at de opplever utestengning vil også kreve handlinger fra min side. Mitt hovedanliggende har dessuten vært å se hvordan leder kan oppdage, og ikke hvor vidt barn selv opplever systematisk utestengning.

Observasjon, var den metoden jeg hadde lengst på vurderingsblokken, i tillegg til intervju. Ved å bruke både intervju og observasjon, ville jeg få muligheten til å belyse problemstillingen, fra to ulike innfallsvinkler. Ved også å observere ville jeg sannsynligvis fått et mer nyansert forskningsresultat, enn når jeg kun har en metode. På den andre siden kan det at en sitter på for mye materiale, føre til at en ikke klarer å være så grundig og dyptgående som en bør (Kvale et al., 2015).

Jeg vurderte hvilke konsekvenser det fikk om jeg valgte bort observasjon som metode. Hva ville jeg miste? Hva ville det gjøre med resultatet av studien at observasjon ikke ble nyttet? Ville jeg likevel kunne få belyst problemstillingen på en god måte? Ville jeg ved å begrense metodevalget mitt, ha større sjanse for å sikre at jeg kom nok i dybden på materialet jeg hadde hentet inn? Jeg konkluderte med at av de to metodene ville jeg få mest informasjon ved å bruke intervju, og jeg forstod at begge metodene ville bli for omfattende.

Kvalitativt intervju ble allikevel valgt som eneste metode. En svakhet kan dermed være at min empiri kun knyttes til de seks informantene og deres tanker og opplevelser rundt temaet. Vi får ingen informasjon om hva de faktisk gjør. Noe som i større grad kunne vært avdekket gjennom for eksempel observasjon og skygging. Hva informantene tenker og sier, kan være noe annet enn de faktisk gjør. Alle har vi blinde flekker, deler som vi ikke er bevisst, både informantene og jeg som skal analyserer og drøfter resultatene har blinde flekker. Dette fører blant annet til at vi ikke har mulighet til å se og forstå alt. Likevel, ved å ha 6 informanter i stedet for noen helt få, blir perspektivet noe bredere. Målet mitt er ikke å finne alle svar på problemstillingen, men å belyse temaet på en slik måte, at en får en bredere forståelse for hvordan leder kan sikre at systematisk utestengning blir oppdaget så tidlig som mulig.

4.0 RESULTATER, ANALYSE OG DRØFTING

I denne delen av oppgaven vil jeg presenterer resultatene fra de seks intervjuene som ble gjennomført. I tillegg til problemstillingen, ble to forskningsspørsmål brukt som bakgrunn for de spørsmålene som ble utarbeidet. Problemstillingen, og forskningsspørsmålene lyder som følger:

Problemstilling: Hvordan kan ledelsen i barnehagen arbeide for at systematisk utestengning av barn blir oppdaget så tidlig som mulig?

Forskingsspørsmål:

- 1. Hvilke kunnskaper, kjennetegn og metoder er det viktig å tilegne seg for å kunne oppdage systematisk utestenging av barn?*
- 2. Hvordan kan ledelsen jobbe for å dyktiggjøre ansatte slik at de blir bedre i stand til å se og dermed forstå når det er systematisk utestenging som skjer?*

Med bakgrunn i problemstilling, forskningsspørsmål og tema som kom frem i undersøkelsen vil jeg systematisere resultatene ved å bruke en temabasert tilnærming, slik jeg har gjort rede for i metoddelen (Thagaard, 2013). Jeg har organisert presentasjon av resultatene i tre hovedtema:

1. Blikket – voksenrollen, og forståelsen for barns relasjoner
2. Ledelsens betydning og rolle
3. Kjennetegn og metoder for å oppdage systematisk utestenging

Jeg vil under hvert tema presentere data fra forskingsdeltagerne både ved å sitere direkte utsagn, og ved å oppsummere og belyse emner og temaer som de har løftet frem. Resultatene blir analysert og drøftet avslutningsvis i hver del. Jeg har latt meg inspirere av et fenomenologisk perspektiv, på den måten at jeg har vært spesielt opptatt av den subjektive opplevelsen til informantene. Jeg har forsøkt å forstå hvilken forståelse informantene har om temaet. Deres forståelse har jeg deretter drøftet i lys av tidligere presentert teori.

4.1 Blikket – voksenrollen, og forståelsen for barns relasjoner

De første tre spørsmålene til informantene, utenom spørsmål om egen bakgrunn, har spesielt fokus på det å bygge relasjoner, og barns opplevelse av trygghet i barnehagen. Både i forhold til barn – voksen relasjonen, og barn – barn.

Anne forteller at de jobber mye med relasjoner og at de bruker Marte Meo og den autoritative voksenstilen. Hun sier at de er opptatt av å være tett på og at de gjerne plasserer barna i skjermede små lekegrupper. Beate sier at alle ansatte i barnehagen er Marte Meo praktikere og er opptatt av å være tett på. Hun sier det slik:

Det å ha et godt fjes, det å være tilstede, sant, vi har aldri hatt lov til å ha mobiltelefoner, vi har aldri hatt lov å ha kaffe kopp eller andre ting som er voksen fokus, vi skal romme, både med kropp, og med ansikt og med hele oss.

Beate forteller videre at de har et høyt fokus på at de skal ta seg tid, dersom et barn har behov for en bestemt voksen, da må andre ting vente. Camilla sier at hun er opptatt av at alle barna skal oppleve å bli sett og ivaretatt. Hun nevner også kompetanseheving, og hvor viktig det er å reflektere over praksis, for blant annet å skape bevisstgjøring. Camilla beskriver videre at barnehagen gjennom mange år har fokusert spesielt på holdninger og verdier. De har jobbet mye med bevisstgjøring på hvordan de selv fremstår og hvilke verdier og holdninger de vil ha i barnehagekulturen. Dina understreker som Anne, at hun er opptatt av den autoritative voksenrollen, den varme og grensesettende voksne som i oppstarten har mest fokus på det å være varm. Eva trekker frem den voksnes ansvar for å bygge gode relasjoner til barnet. Hun forteller at i hennes barnehage bruker de «Bankingtime», som handler om at et barn og en voksen har kvalitetstid sammen for å bygge opp relasjonen mellom barnet og den voksne. Videre forteller Eva at de bruker Kari Papes sitt kartleggingsverktøy, som handler om å bli bevisst hvilke holdninger den enkelte voksne har til hvert enkelt barn. Eva forteller at de voksne ved å bruke dette blir bevisst hvilke barn de ikke ser godt nok i hverdagen. Frida sier at siden de er en veldig liten barnehage, er det lett å bli kjent med alle. Frida beskriver hvordan de for å bygge gode relasjoner til barn, bevisst bruker Marte Meo elementene.

For å sikre gode og trygge vennskap mellom barn løfter Anne frem viktigheten av å jobbe for at alle barn skal komme inn i leken. Her tekker hun spesielt frem Marte Meo, og elementet triangulering som et verktøy for å få det til. I tillegg er Anne opptatt av observasjon for å fange opp dersom noen barn står utenfor. Hun forteller at de har en egen plan for forebygging av mobbing. Beate sier hun er svært opptatt av at de voksne må være tett på, og observere

hva som skjer. Hun fremhever viktigheten av å bruke Marte Meo elementene i arbeidet med relasjonene mellom barna. Hun sier det blant annet slik:

Det at vi fremsnakker barn som vi ser strever, i lek, eller kommer litt utfor, at vi hever statusen, vi voksne, og legger til rette for at de får knyttet bånd... alt handler om at den voksne er på, ser, og observerer.

Camilla sier det slik:

Mye handler også om å være tilstedeværende voksne. Som legger merke til, og ser hva som skjer rundt. Spesielt på stor avdeling så har de hatt stort fokus på hver enkelt, altså på hva de er gode på, trekke det frem, at det blir satt ord på, det ser vi har hjulpet å knytte relasjoner.

Dina beskriver hvordan de legger til rette for lekemiljøet. De deler bevisst inn i mindre grupper, og har små skjermede lekeområder. Eva forteller at de jobber med å bygge relasjoner mellom barna, ved at de får ha mye skjermet lek på smårom, enten med eller uten voksne tilstede. Det handler om hvordan barna fungerer sammen. De forsøker også noen ganger å knytte sammen barn som normalt ikke velger hverandre, da gjerne i mer voksenstyrte aktiviteter. De har også en del samtaler om vennskap med barna, alle barn vet ikke helt hva begrepet vennskap betyr, sier Eva.

For å bygge gode relasjoner mellom barn løfter Frida spesielt frem triangulering. Det å gjøre barna oppmerksomme på hverandre ved å benevne og triangulere inn. Hun forteller også at de lager mindre lekegrupper for å bygge trygge og gode relasjoner mellom barn.

Et spørsmål som jeg stiller til informantene handler om blikket, og hvordan vi kan øve opp blikket til å se det som er vanskelig å oppdage. Anne får ikke dette spørsmålet, da dette ikke var med i prøveintervjuet. Beate er opptatt av at dette må drøftes på møter, når en ikke er i situasjonen. Hun utdyper at dersom en drøfter ting i lag, så blir en mer oppmerksomme. Hun sier det slik:

Og slik er det, også, hvis det er noen vi ikke helt får taket på. Hva er det som skjer her? Så diskutere det først her, og så, her, og så her, og så ok, alle har øynene åpne nå, så følger vi med. Og jeg tror det, at sammen blir vi enormt sterke, hvis en klarer å gjøre det.

Camilla trekker først frem dette med å være lyttende, tømme hodet og være tilstede her og nå:

Ikke tenk på alt det du skal gjøre, og alt det du skal gå gjennom, og hvilke planer du har nå, for da er du ikke mottakelig for å se noe annet. Da har du egentlig kun en agenda, og det er å få gjennomført det du selv vil. Derfor sier jeg, tilstedeværende, avslappende og rolig voksne, som klarer å være i situasjonen. Det tror jeg er veldig, veldig viktig.

Dina starter dette spørsmålet med å sitere denne tittelen; «Du ser det ikke, før du tror det» som hun forteller skriver seg fra en bok med samme tittel av Inga Marte Torkildsen i forbindelse med overgrep mot barn. Videre sier Dina om systematisk utestengning:

Å litt likt tenker jeg, at vi har egentlig tenkt, vi har ikke tenkt at det er det vi ser.

Eva sier at etter å ha deltatt på prosjektet inkluderende barnehage –og skolemiljø så jobber de mer bevisst for å oppdage utestengning. Hun forteller at de nå griper inn når de ser negativ atferd, uansett om barna er på egen avdeling, eller på en annen. Hun sier hun tenker at det handler om en personlighetsendring hos personalet.

Erfaring er det mest sentrale ifølge Frida. Hun opplever at hun ser mye mer nå, og forstår bedre helheten enn da hun var nyutdannet i 2003. Hun opplever også å ha tydeligere mål om å observasjon og evaluering.

4.1.1 Analyse og drøfting. Blikket – voksenrollen og forståelsen for barns relasjoner

I spørsmålene informantene får om hvordan de bygger gode relasjoner til barna erfarer jeg at de raskt velger å fokusere på ulike verktøy som de bruker, som for eksempel Marte Meo, autoritativ voksenstil, det å være tett på, dele barnegruppen i smågrupper, kompetanseheving osv. Camilla og Eva trekker i tillegg frem de ansattes holdninger og det å være bevisst disse. Når Beate og Camilla beskriver voksenrollen slik de ønsker den skal være i deres barnehage, at den voksne skal være tilstede med hele seg, så forstår jeg at dette også handler om verdier og holdninger. Jeg vil belyse hvordan disse utsagnene kan forstås når en ser de i forhold til perspektivene i teori U, som er en teori om læring og ledelse (Scharmer, 2013). Jeg forstår at mange av verktøyene informantene beskriver, kan befinne seg på flere nivå av læring og utvikling, alt etter hvor bevisst ledelsen og de som bruker verktøyene og metodene er. Informantene trekker frem flere verktøy, som de opplever som nyttige, for å bygge gode relasjoner til barna. Mange av disse, er metoder og verktøy som jeg i teoridelen løfter frem, både for å bygge gode relasjoner og for å oppdage systematisk utestengning. Jeg forstår at disse verktøyene og metodene kan brukes på nivå 1 og nivå 2 i teori U, det Scharmer kaller for «downloading» og nullstille. Når man er på nivå 1, så gjentar vi de mønster og det vi har lært oss uten å reflektere noe mer over hva som er hensiktsmessig, her -og nå. For eksempel, at det deles inn i smågrupper, slik man alltid gjør på onsdager, uten å tenke over om det er noe grunn til å endre grupper, eller gjøre noen annet. Dette selv om man har sett tegn til

systematisk utestengning i gruppa. Når en er på nivå 2, da prøver man å nullstille og se ting med friske øyne, forsøker å se de mulighetene og behovene som er. Her vil for eksempel eventuelle observasjoner av systematisk utestengning bli tatt hensyn til når en danner smågrupper. Nivå 3 beskriver det åpne hjertet, det å se seg selv utenfra og forstå barnet innenfra, det Lund viser til når hun løftet frem begrepet mentalisering (Lund, 2015). Det handler om holdninger og verdier, om å være bevisst sin egen rolle, og evne til å påvirke. Når Beate beskriver voksenrollen slik de ønsker den skal være i deres barnehage, det at den voksne skal være tilstede med hele seg, så tenker jeg at dette dreier seg om verdier og holdninger. Det handler om at den voksne har kontekstfokus, ser etter perspektivet til både den/de som stenger ute, og den som blir stengt ute. Barna blir møtt som individer, og de blir møtt der de er, i deres utfordringer og muligheter (Lund, 2018). På nivå 4 kan en med utgangspunkt i teori U tenke at den voksne som er ansvarlig for smågruppen, evner å legge bort egne personlige erfaringer med systematisk utestengning, og kun er tilstede i den situasjonen som er her -og nå. Dette kan den voksne mestre, når vedkommende ikke er låst til en forståelse, men har klart å åpne opp og bli mottagelig for de signaler som kommer. Camilla beskriver noen av det samme når hun beskriver evnen til å tømme hodet, og være tilstede med hele seg. Dette handler om nivå 4, det å bare være i flyt og ikke ha noen formening om hva dette skal føre til i øyeblikket. Løsningene vil komme, nå en jobber seg opp på høyre side av U -en, hvor man blant annet tar imot nye tanker og ideer, og finner visjoner og mål for videre arbeid. Ser vi dette i lys av dobbeltkretslæringen til Argyris og Schön, løfter også de frem dette med å gå i dybden slik som Beate og Camilla også gjør.

Anne, Beate og Frida trekker frem Marte Meo for å bygge gode relasjoner til barna. Anne og Frida løfter frem Marte Meo eksplisitt, mens Beate gjør det implisitt ved å trekke frem det gode fjeset som er en viktig del av elementet å bekrefte barnet. Felles for disse tre informantene er at de har erfaring med Marte Meo. Lund fremhever Marte Meo metodens kjerneelementer som et grunnlag for å få til en god kommunikasjon mellom voksne og barn, og mener det er et godt utgangspunkt når en ønsker et utviklingsstøttene samspill (Lund, 2018). De syv utviklende dialogprinsipper i Marte Meo som blant annet kan brukes for å styrke kommunikasjonen mellom barnet og den voksne, viser hvordan man systematisk kan jobbe med å styrke relasjonen mellom barn og voksne (Roug, 2002).

Den autoritative voksenstilen blir løftet frem av Anne og Dina som sentral for å bygge gode relasjoner til barna. Den autoritative voksenstilen er en modell som bygger på de to hoveddimensjonene relasjoner og krav/grenser. Relasjonsdelen fokuserer på hvordan voksne

bruker en varm og støttende omsorg ovenfor barn, for å bygge en god relasjon. Dina er spesielt opptatt av at en i en bli kjent fase å ha ekstra stort fokus på den varme delen i modellen. Anne og Beate løfter frem denne modellen for å synliggjøre viktigheten av at de voksne er tett på barna, noe Lund også understreker (Lund, 2018). Hun sier det handler om hvordan barna blir møtt, utviklingen blir mer optimal for et barn som blir sett og mottar adekvate responser på sine signaler, kontra et barn som ikke opplever dette. Når Anne og Beate trekker frem dette med å være tett på, så tolker jeg dette som at den voksne virkelig går inn for å se og forstå barnets signaler. Det å bli sett, trekker Camilla frem som et viktig element for at det skal kunne etableres en trygg og god relasjon mellom den voksne og barnet, dette fremhever også Lund som svært viktig for en god relasjon.

Eva påpeker, som Lund også gjør, at det er den voksne som er ansvarlig for relasjonen mellom barnet og den voksne (Lund, 2018). Hva innebærer det? Å være ansvarlig for relasjonen? Arnesen bruker i denne forbindelsen begrepet pedagogisk nærvær, som handler om den voksnes vilje til å sette seg inn i, lytte til og prøve å forstå hvert enkelt barn (Arnesen, 2017). Her forstår jeg at Arnesen løfter frem både viljen og evnen til den voksne i møtet med barnet. Jeg forstår også at Arnesen her peker på den voksnes holdninger og verdier. Eva påpeker viktigheten av at den voksne er bevisst sine egne holdninger til det enkelte barn. Et verktøy de voksne på Evas avdeling bruker for å bli bevisst dette er et kartleggingsverktøy, hvor de voksnes holdninger til hvert enkelt barn blir kartlagt (Pape, 2002). Ved å bruke dette opplever Eva at de voksne får innblikk i hvilke barn de har en sunn og god relasjon til, og hvilke barn de har en mer usunn eller et mer distansert forhold til. Hvorvidt en slik kartlegging gir et objektivt og nøytralt bilde av hvordan holdningene til de ansatte i virkeligheten er, kan sannsynligvis diskuteres. En sannhet kan som Foucault fremhever tolkes og forstås på ulike måter, ut ifra en bestemt forståelsesramme, og ut ifra ulike måter å se og forstå verden på (Foucault, 2000). Likevel kan nok en slik kartleggingsmodell belyse en tendens, og dermed kan en få noen signaler som en bør jobbe videre med, for å få en bedre innsikt og forståelse for den relasjonen man har til hvert enkelt barn. Dersom de i Evas barnehage oppdager at en voksen har en litt dårlig relasjon til et barn, forteller Eva at de bruker «Bankingtime» for å styrke relasjonen. Dette gjøres ved at den voksne og barnet har kvalitetstid sammen. Hvilken forståelse den voksne har av denne kvalitetstiden, vil sannsynligvis ha stor betydning for hvor godt denne relasjonen har mulighet for å utvikle seg. Ser en for eksempel på dette i forhold til Scharmers teori om barrierer for utvikling og læring så kan en barriere for utvikling av en god relasjon være at den voksne ikke anerkjenner og

forstår de signalene hun ser barnet sender (Scharmer, 2013). En annen barriere for relasjonen, kan være at den voksne ikke gjør hva hun har sagt hun skal gjøre. For eksempel dersom den voksne sier bare de to skal være inne og lese en bok i ettermiddag, så skjer ikke dette likevel. Ved å trekke frem disse eksemplene ønsker jeg å påpeke at kvaliteten ved å bruke et verktøy, som i dette eksempelet «Bankingtime», er helt avhengig av kunnskapen, evnen, holdningene, verdiene og viljen til den voksne som bruker det. Det er dette jeg opplever at Lund også påpeker, nå hun trekker frem viktigheten av de voksnes evne til å mentalisere, ved å se barnet innenfra, og seg selv utenfra (Lund, 2015).

Ser vi på informantens uttalelser om barns vennskap og lek, er det tydelig at dette er noe de tar på alvor, og ser viktigheten av. De trekker frem blant annet triangulering, Marte Meo observasjon, egen plan for å forbygge mobbing, være tett på, se, fremsnakke barn, bruk av skjermede lekegrupper og tilstedeværende voksne som viktige elementer for å sikre gode og trygge vennskap. Observasjon blir av Anne og Beate nevnt, som viktig for å fange opp hva som skjer i samspillet mellom barn. Moen trekker også frem observasjon som viktig for å kunne avdekke hvordan relasjonen mellom barn er (Moen, 2014). Lund understreker også betydningen av vennskap og det å bli inkludert i lek, er avgjørende for barns trivsel i barnehagen (Lund et al., 2015). Melaas fremmer viktigheten av å være tett på, slik som noen av informantene også gjør (Melaas, 2015). Han har et konkret forslag, på hvordan man skal få dette til i hverdagen, ved å innføre det han kaller fokustid. Her avtaler personalet seg imellom hvem som holder oversikt på barnegruppen, og hvem som kan fordype seg i leken. Dette for å kunne se nyansene i samspillet bedre. Er dette det samme som Camilla mener, når hun sier at mye handler om tilstedeværende voksne? Er det også dette Anne tenker på når hun snakker om å være tett på, og observere det som skjer? Eller er det noe annet? Noe mer? Lund viser at der barn opplever tilstedeværende voksne som samarbeider, og har dialog med barnet, der har barnet bedre vilkår for positiv sosial, kognitiv og emosjonell utvikling (Lund et al., 2015). Anne, Beate og Frida nevner Marte Meo, som en metode de tar i bruk for å være tilstedeværende, bidra til at barna ser på hverandre, og styrke relasjoner og vennskap mellom barn. Det å triangulere barn sammen ved å gjøre dem oppmerksomme på hverandre, blir spesielt nevnt av Anne og Frida. De sier dette er svært nyttig for å hjelpe barn å bli bevisste på hverandre. Beate forteller at de også har gode erfaringer med å fremsnakke barn, som har lav status i barnegruppen. I følge Ruud er det stor forskjell på hvordan voksne i barnehagen prater med ulike barn (Ruud, 2010). Noen snakker de til, mens andre snakker de med – hun hevder dette ofte er et fastlåst mønster. Dersom det er slik at de voksne i barnehagen snakker på ulik

måte, til ulike barn, kan det også være slik med framsnakkingen? Kan det være slik at de voksne kan ha lettere for å framsnakke noen barn, fremfor andre? Hvilke konsekvenser har i så fall det?

Mindre skjermede lekegrupper trekker både Dina, Eva og Frida frem som viktig, for å bygge gode relasjoner mellom barna. Ruud fremhever også dette med lekegrupper som viktig, særlig for barn som kan oppleve frilekperioden som ganske kaotisk. Når barna blir delt i mindre grupper hjelper det barn med å få trygge og gode rammer, og dermed kan de lettere få etablert gode relasjoner til andre barn (Ruud, 2010).

Et spørsmål som informantene fikk, handlet om blikket, og hvordan vi kan øve opp blikket til å se det som er vanskelig å oppdage. Foucault sier at øyet er kilde til klarhet, og at en gjennom øyet, åpner opp for den umiddelbare sannheten (Foucault, 2000). Denne klarheten ser det ut som informantene også erfarer ved å bruke blikket. Beate trekker frem hvordan hun opplever det som nyttig å bruke flere par øyne, for å se, og utvide det perspektivet hun selv har.

Camilla går enda lenger i sin forståelse av blikket. Hun beskriver det å være lyttende, tømme hodet og være tilstede her og nå. Her trekker Camilla, som Foucault linjer mellom persepsjon og språk (Foucault, 2000). Når en observerer sier Lund (2018) at det er viktig å kunne skille mellom hva som er konkrete beskrivelser, og hva som er fortolkning. Når en bruker blikket, så brukes det til å observere. Noe kan kanskje sies å være fakta, mens noe sannsynligvis er fortolkning. Denne klarheten, som beskrives ved å bruke blikket, er nødvendigvis ikke en universell sannhet, men heller en måte å tolke og forstå verden på. Ved at flere drøfter og reflekterer rundt en problemstilling, så kan en forstå, som Beate også påpeker, at ved å bruke flere par med øyne, så er det større mulighet for å utvide perspektivet og få en bedre forståelse. Frønes (2017) fremhever at noe av kjernen i Foucaults budskap er at blikket man ser og forstår verden ut ifra er påvirket av våre kunnskaper, verdier og holdninger. Dews (2009) tar det enda videre, og i tillegg løfter frem makten, evnen og viljen til påvirke som en del av blikkets funksjon. Det er mye som kan være med å påvirke blikket til den voksne i barnehagen.

Dina viser til tittelen i boken «Du ser det ikke før du tror det» (Thorkildsen, 2015), som hun opplever passer godt i forhold til det å beskrive de voksnes blikk, og evne for å oppdage systematisk utestengning. Dina hevder at det i barnehagekulturen ikke har vært tradisjon for å tro at det forekommer mobbing, noe hun videre mener har ført til at lite mobbing har blitt oppdaget. Lund og medarbeiderne viser at en del ansatte i barnehagen antyder at fokuset og problematiseringen rundt dette med mobbing er noe overdrevet, og at disse holdningene kan

føre til at voksne unnlater å se og handle i situasjoner der barn blir utsatt for gjentagende negative handlinger (Lund et al., 2015). Her fokuserer Lund og medarbeiderne på mye av det samme, som det Dina belyser, ved å vise til tittelen til Torkildsen. Frønes (2017) samt Rønbeck og Germeten (2012) viser til Foucault, og forståelsen av at dersom vi har klare forventninger om hva vi kommer til å se, er sjansen stor for at vi ser nettopp det. Vi er i et mønster, som vi kjenner, og har lett for å bli værende der. Dette tenker jeg kan være det samme som det Dina ønsker å få frem i sine refleksjoner. Vi ser ikke systematisk utestengning, før vi tror at det kan skje. Når vi er i dette mønsteret, denne fastlåste måten å se og forstå barn og systematisk utestengning på, så kan vi ut ifra teori U forstå at vi «downloader», vi forstår systematisk utestengning, slik vi alltid har forstått det (Scharmer, 2013).

Eva beskriver en endringsprosess i personalgruppen, hvordan de gjennom et systematisk arbeid har endret blikket, endret hvordan de ser, og griper inn, når de oppdager utestengning. Dina, beskriver også en endring i forståelsen av begrepet systematisk utestengning. Foucault beskriver hvordan sannhet, alltid er diskursivt skapt i en bestemt forståelsesramme, og en bestemt måte å forstå verden på (Foucault, 2000). Det Eva og Dina trekker frem her, er endringen i hvordan de voksne i barnehagen forstår begrepet systematisk utestengning og viser som Foucault sier, at måten de bruker blikket, påvirker hvordan de ser og handler. Hva er det som gjør at de åpner blikket på den måten? En måte å belyse dette perspektivskiftet er å tenke at man kan tolke det som skjer, ved å forstå at de først gir slipp på gamle mønster og tankesett, for så å ta imot ny kunnskap og forståelse, slik Scharmer beskriver i teori U (Scharmer, 2013).

4.2 Ledelsens betydning og rolle

Lederne fikk spørsmål om hva de tenker er det viktigste de kan gjøre som ledere for at systematisk utestengning skal bli oppdaget.

Anne fokuserer først på viktigheten av å være tilstede, og være på. Beate trekker også frem dette perspektivet først. Det å være tilstede selv, og observere de ansatte sammen med barna. Camilla forteller at hun ser på seg selv som en viktig rollemodell, både for personalet, barna og foreldrene, men spesielt for personalet. Videre forteller Camilla at hun jobber svært kulturbevisst, spesielt i forhold til hvilke holdninger og verdier som ligger i barnehagekulturen. Camilla trekker også frem viktigheten av at hun som leder stadig følger opp, og spør etter i mobbesaker, hvordan ting går. Dina er også opptatt av å være en god

rollemodell. Hun ser det som en viktig oppgave å bidra til å heve kompetansenivået hos de ansatte. Dette formidler hun blant annet på denne måten:

Eh, jeg vil påstå at det er relativt nytt, i vår kultur, i barnehagekulturen å tenke at disse negative hendelsene, krenkelsene, er forløperen til mobbing. Min erfaring, eller det folk sier, så er det egentlig en ny tanke. Vi har faktisk tenkt at mobbing, det begynner de ikke med før i skolen. For det er bare barn som er her. Så den kompetansehevingen, den kunnskapen som vi nå har, som er ny forskning, eller egentlig, så burde vi ha visst det. Men å få den kunnskapen om hva det er egentlig ungene gjør, og tenke at det er jo ikke noe de gjør, de er jo ikke onde. Men når vi ikke stopper det, så kan det føre til virkelige skader hos dem.

Eva er opptatt av åpenhet, hun opplever det som viktig at hun får formidlet kunnskapen hun har fått gjennom prosjektet inkluderende barnehage- og skolemiljø til alle ansatte. Hun har som mål å bidra til at alle ansatte og foreldre kan bli bevisst på sin mulighet til å påvirke samspillet og relasjonene mellom barna. Frida trekker frem viktigheten av at de voksne jobber for at alle barn skal være venner, og sette ord på hvordan utestenging kan oppleves:

Å da også det med å benevne følelsene, at vi liksom sier det, at nå ble han veldig lei seg, og at de kan klare å tenke da at, hva som skjer, nå har vi jo sett at de har stengt ute litt, alle. Så nå vet jo alle litt hvordan det er også. At vi kan ta det litt, husker du hvordan det var, når du ble utestengt?

Lederne fikk også et spørsmål om hvor stor makt de opplever de har i forhold til å påvirke det arbeidet som blir gjort for å oppdage systematisk utestenging.

Det første Anne sier, er at hun opplever at hun har all makt. Hun forklarer dette videre med at som leder må dette settes på dagsorden, og ha fokus. Videre sier Anne:

Så må du være tydelig på at det er viktig, og at det ikke er noe vi kan la være å gjøre, og jobbe det inn, for hvis du ikke har fokus på det, det er det som er skremmende med å være leder. Hva er det du løfter frem, og hva er det du ikke løfter frem. Så, det med godt og trygt barnehagemiljø, det er jo nummer en, ellers kan en ikke lære noe. Det er det vi har jobbet mye med i det siste, med voksenrollen generelt, da med at alle barn skal ha en god hverdag. Det blir jo min jobb, det er jo jeg som må stå ansvarlig hvis foreldre kommer, og ungene ikke har det trygt, og greit, sant.

Beate sier hun opplever å ha veldig stor makt. Hun trekker frem at for henne handler det om å være modig. Hun sier det er viktig å våge å si ifra, for å sikre at personalet til enhver tid er påskrudd. Camilla forteller at hun av og til opplever at styrere har for stor makt. Videre prater Camilla om viktigheten av å spørre etter når det er noe hun er usikker på i forhold til det arbeidet som blir gjort i barnehagen. Videre forteller Camilla at hun generelt viser personalet

stor tillit, og at kulturen de har bygget opp, gjør at de ansatte tenker selv, og stort sett tar avgjørelser som er til beste for barna. Dina erfarer også å ha veldig stor makt, hun uttrykker seg blant annet slik:

Fordi det som jeg, eller ledelsen setter søkelyset på, eller fokus på. Eller er opptatt av, det er der vi har blikket, ofte. Så det at ledelsen, ser nytten av det er veldig viktig.

Eva forteller at hun i utgangspunktet har ganske stor makt som pedagogisk leder på avdelingen:

Du kan sette opp grupper, du kan si at nå skal vi gjøre slik, og slik, snakke om det, snakke med de andre om det både voksne og barn. Ha det på planene. Det er vi som skriver planene, det er vi som skriver alt, og har avdelingsmøtene og har fokuset på det, så hvis vi legger det under, så forsvinner det under, tenker jeg. Hvis vi setter det opp, så setter vi det opp. Slik at, jeg tenker jo vi må være veldig bevisst, som leder på at vi ser etter det, og jobber med det... Så jeg tenker at vi egentlig har den makta vi vil ha. Så er det jo det å få de andre med på en positiv måte, slik at en ikke bare trer det nedover hodet på dem, men si at alle er med på det.

Frida understreker at alle de pedagogiske lederne jobber godt sammen, og er forholdsvis likestilt i forhold til makt. Videre sier hun at det hun velger å ha fokus på, er det de andre også ofte ser:

Og hvis du da har «rett» fokus (ler litt) så håper jeg at det vil påvirke de andre også.

De pedagogiske lederne fikk også et spørsmål om hvilken makt de tenker styrer har til å påvirke det arbeidet som blir gjort i forhold til systematisk utestengning.

Eva formidler at hun som pedagogisk leder kanskje har mer makt, enn styrer. Hun forklarer det med at styrer kan velge å ha fokus på temaet på ledermøter og personalmøter, men om ikke pedagogene velger å ta det videre, vil det forsvinne, og bli borte.

Frida, understreker at styrer har mulighet til å bestemme, om hun ønsker det, men at det er viktig at styrer hører på alle. Frida forteller at hos dem handler det mer om den gode ideen i seg selv, enn hvem som kommer med den. Alle har mulighet til å påvirke det arbeidet som blir gjort når det gjelder å oppdage systematisk utestengning.

Lederne fikk et spørsmål i forhold til hvilken kunnskap de tenker personalet trenger i forhold til det å kunne oppdage systematisk utestengning.

Anne er opptatt av å løfte temaet frem på personalmøtene. Jobbe i grupper og reflektere sammen mener hun er viktig for å utvikle kunnskapen til de ansatte. Beate trekker først og

fremst frem personlige egenskaper, og at det viktigste er at de ansatte har sosial kompetanse, og at de har god evne til å kommunisere og forstå barna. Hun uttrykker seg blant annet slik:

Det viktigste er at de har sosial kompetanse selv, og den personlige egenskapen sant. En kan være utdannet så høyt som bare det, men hvis en ikke er bevisst på sitt eget kroppsspråk, sine egne ting, så er det også vanskelig å tyde andre.

Camilla trekker først frem prosjektet inkluderende barnehagen og skolemiljø. Hun forteller at hun aldri før har opplevd noe som har vært så virkningsfullt. Det systematiske arbeidet med inkludering opplever Camilla har gitt resultater. I dette prosjektet forteller Camilla at personalet har hatt muligheter for å gå i dybden, noe hun opplever som svært effektivt. Hun sier at de blant annet har fordypet seg i den autoritative voksenstilen. Dina forteller at hun er opptatt av at personalet trenger kunnskap om hvilke mekanismer som skjer. Kunnskap om barns utvikling, samt kunnskap om hva systematisk utestenging kan føre med seg, og hvilke skader det kan få. Eva løfter frem viktigheten av at alle skal få en forståelse for at negativ atferd, ikke trenger å være stort, før det er galt. Hun hevder at det har hjulpet veldig at personalet sammen har jobbet med boken «mobbeatferd i barnehagen» (Idsø & Roland, 2017). Hun beskriver hvordan de ved å bruke begrepet mobbeatferd eller krenkelse i stedet for mobbing, opplever det mye mindre farlig å prate om negative handlinger når det skjer, samt å gjennomføre nødvendige tiltak.

Frida uttrykker at det er viktig at personalet har kunnskap om barns relasjoner, hvordan barna leker, samt at de ansatte har generell kunnskap om barn. Frida trekker også frem nytten av å lese samme fagbok, og drøfte temaet sammen. I personalgruppen forteller hun at de tidligere har jobbet med «Være sammen» og den autoritative voksenstilen, i den senere tiden har de fokusert på Marte Meo. Frida sier at hun opplever at felles faglig fokus, og det at alle har den samme bakgrunnen, er bra, for da forstår hele personalet det samme fagspråket.

Informantene fikk også spørsmål om de som ledere bruker veiledning som et verktøy i arbeidet med utestenging.

Anne forteller at hun jobber med Marte Meo, og veileder litt i forhold til det. Noe hun opplever som nyttig. Hun forteller at hun først og fremst veileder i forhold til det gode, for at de som blir veiledet, skal se hva de kan gjøre mer av. Anne forteller at hun også har veiledet i forhold til voksenrollen, og ting som ikke er greit. Beate sier hun ikke har veiledet direkte i forhold til utestengning, men at enkeltsaker blir drøftet. Men generelt, så bruker hun både Marte Meo veiledning, og vanlig veiledning. Beate uttrykker at veiledning i forhold til dette

temaet kan være veldig nyttig. Camilla opplever veiledning som veldig nyttig. For de som får veiledning er det blant annet godt å få bekreftelse:

Og igjen, bare det å lytte, og høre og bekrefte at du har sett riktig. Få en bekreftelse på at det er bra du tar tak i dette her. Det er alfa, og omega. Det gjør at de er mye tryggere når de går ut.

Dina forteller at hun absolutt ser veiledning som et nyttig verktøy, men at de ikke har fått satt slik veiledning inn i et system, det har kun vært behovs initiert veiledning. Eva forteller at hun veileder en del på avdelingsmøtene, ved å bruke blant annet praksisfortelinger som det blir reflektert rundt. Frida forteller at de bruker litt veiledning, men ikke systematisk. De er to i barnehagen som utdannet seg til Marte Meo terapeut, derfor blir Marte Meo veiledning brukt aktivt, men ikke i forhold til utestenging spesielt.

Siste spørsmålet informantene fikk var om de kom på andre gode tiltak for å øke kompetansen til de ansatte på dette området. Dette spørsmålet fikk ikke Anne, da det ikke var et spørsmål under prøveintervjuet.

Beate forteller at mobbing generelt har vært i fokus den senere tid. De har lest artikler og pratet om det. De har blant annet jobbet med tilhørighet. Hun beskriver det arbeidet slik:

Nå hadde vi nettopp om tilhørighet. Hva betyr det å ha tilhørighet? Hva betyr det hvis en ikke har det? Det går jo på den trianguleringen, det også. Hvis en ikke blir invitert inn i flokken. Hvis det ikke er noen som venter på deg. Det at en bare tar opp slike tema, og diskuterer dem, tror jeg øker bevisstheten hele tiden, og alle har jo kjent på det, hvor ubehagelig det kan være å komme en plass, helt alene, og slik er det litt for barna også, hvis en opplever at ingen venter, så tror jeg det kan være ganske vanskelig om morgenen.

Camilla kom på dette spørsmålet inn på hennes måte å lede organisasjonen på. Hun forteller at hun er svært opptatt av at barnehagen er en lærende organisasjon. Hun forteller hvordan barnehagen jevnlig jobber i reflekterende team, for å bevege seg i dybden av ulike tema. Hun viste blant annet til teori U (Scharmer, 2013). Hun uttrykker følgende:

På et kurs, der flyter du gjerne litt på overflaten, du kommer aldri ned i dybden, og når aldri ned til verdier og holdninger. Å hvor er det endring skjer? Det er jo når du kommer litt ned, og rører litt. Så denne U-en, og det å kunne gå litt i dybden, hva betyr det da? Hva betyr det på din avdeling? Hva betyr det for det barnet, da? Hva betyr det for deg? En må faktisk reflekter, tenke og gruble litt, da kan det skje endring i praksis.

Dina på sin side trekker frem at det på nettet ligger mange gode filmer fra læringscenteret og andre kompetanseinstitusjoner, en kan bruke til opplæring av personalet. Hun forteller videre at det å bruke gruppearbeid samt øvelse i praksis, er svært nyttig. Videre sier hun:

Det er litt irriterende for personalet, men det er veldig lærerikt. Og vi ser at det, vi får tilbakemelding, og folk sier også at det var da jeg lærte noe. I forhold til at du bare hører på et kurs. Men, må du forberede deg, og ha et etterarbeid.

Videre forteller Dina at rollespill er en god metode. Hun forteller også at de er med i det nasjonale prosjektet inkluderende skole - og barnehagemiljø, som bidra til at en prosjektgruppe i barnehagen får påfyll av kunnskap. Som de deler med resten av personalet. Eva trekker frem kurs, og vise film fra foredragene som har vært i prosjektet inkluderende barnehage – og skolemiljø. Det viktigste, de har gjort i denne sammenhengen mener Eva er å lese boken «mobbeatferd i barnehagen» (Idsø & Roland, 2017). Dette gjør de ved å lese et kapittel før et personalmøte, og deretter drøfte og reflektere rundt spørsmål om temaet de har lest. Frida mener det viktigste er å sikre at alle ansatte har nok kunnskap på området.

4.2.1 Analyse og drøfting. Ledelsens betydning og rolle.

For å oppdage systematisk utestengning er det flere viktige ting informantene opplever de som ledere kan gjøre. Flere av dem understreker at det er viktig å være tilstede, observere, være en god rollemodell og være bevisst sin mulighet til å påvirke. I relasjonsledelse ser man samme tenkemåte når det sies at det skal være fokus på at leder skal være tett på, by på seg selv, og påvirke ved å gjøre andre gode (Spurkeland, 2017).

Dina og Eva forteller at de opplever at noe av det viktigste de kan gjøre for at systematisk utestengning skal bli oppdaget, handler om kunnskapsformidling og kompetanseheving. Dina løfter frem at det i barnehagekulturell sammenheng er forholdsvis nytt å tenke at det foregår mobbing, derfor mener hun at det er viktig at personalet får økt kunnskap på dette området. Eva forteller tilsvarende at hun gjennom prosjektet inkluderende barnehage – og skolemiljø har fått mye kunnskap, som hun mener er viktig å få formidlet videre til resten av personalet. Hun trekker spesielt frem at personalet må bli bevisst på sin mulighet til å påvirke samspillet og relasjonene mellom barna, noe Lund også påpeker (Lund, 2018). I rammeplanen kan vi lese at barnehagen skal være en lærende organisasjon (rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgaver, 2017). I følge Wadel stiller lærende organisasjoner krav til lederen om å være

kunnskapsorientert (Wadel, 2008). Ut ifra denne forståelsen kan man forstå at barnehagen som organisasjon, skal drive med kompetanseheving. Hva som får fokus, hvilken lederstil en velger, og hvordan for eksempel systematisk utestengning blir prioritert, dette har leder stor mulighet for å påvirke, lederne er ifølge Mørreaunet organisasjonskulturens arkitekter (Dons & Mørreaunet, 2014).

Scharmer beskriver 4 barrierer for organisatorisk læring og utvikling (å ikke erkjenne hva man ser, ikke si hva man mener, ikke gjør hva man sier, og ikke se hva man gjør). Disse barrierene kan også oppstå i arbeidet med systematisk utestengning (Scharmer, 2013). Informantene trekker ikke frem kompleksiteten og utfordringene med å drive læring og utvikling i intervjuene eksplisitt. Implisitt opplevde jeg at Dina viser til dette, når hun beskriver hvordan forståelsen for begrepet mobbing har endret seg den senere tiden. Denne forståelsen bekreftes på mange måter i rapporten hele barnet, hele løpet (Lund et al., 2015). Hvilken forståelse en har for begrepet systematisk utestengning, kan være en barriere for læring og utvikling. Har for eksempel styrer fremdeles den «gamle» forståelsen av mobbebegrepet, kan det godt tenkes at vedkommende mener at systematisk utestengning ikke forekommer i barnehagen. Selv om hun skulle se dette, vil hun ut ifra denne forståelsen, ikke klare å erkjenne at det faktisk skjer. Andre i organisasjonen, for eksempel en pedagogisk leder, kan ha en annen forståelse, men tør ikke si dette høyt til leder, av frykt for eventuelle konsekvenser. Det kan også tenkes at personalet i barnehagen har blitt enige om at de alltid skal gripe inn, når de ser utestengning. Likevel kan det være voksne som av ulike grunner velger å ikke gjøre det de har blitt enige om. Alle har vi blinde flekker, hvor vi ikke ser oss selv og de handlingene vi gjør (Scharmer, 2013). Det kan også være at en voksen ikke griper inn i en vanskelig situasjon, fordi hun/han selv ikke er bevisst på det som skjer.

Ifølge Frønes (2017) har hver barnehage etablert en egen kultur, et eget sannhetsregime, om hva som er riktig og sant i deres barnehage. Camilla forteller at hun er opptatt av å jobbe kulturbevisst i forbindelse med hva hun kan gjøre for at systematisk utestengning skal bli oppdaget. Hun trekker spesielt frem det å ha fokus på hvilke holdninger og verdier som preger deres kultur. Holdninger og verdier trekker også Lund (2018) frem som svært viktig i arbeidet med inkluderende læringsmiljø. Lund (2018) sier også at det er viktig å stille spørsmål ved kulturen en har i egen barnehage. En måte å jobbe med disse grunnleggende prosessene i barnehagen er gjennom verdibasert ledelse (Kirkhaug, 2013). Når en jobber verdibasert, vil en i arbeidet med mål, og aktiviteter være svært bevisst på at disse skal integreres med de verdiene og normene en ønsker skal prege barnehagen (Gotvassli, 2013a). Verdier kan variere

i styrke i organisasjonen. En måte å bli bevisst hvilken betydning verdiene har i egen barnehage, er å bruke verdikongruensmodellen (Kirkhaug, 2013), for å kartlegge dette. Ved å jobbe med denne, kan leder få en forståelse for om personalet har sterke felles verdier, som bli praktisert, eller ikke praktisert. Eller om de har lite felles verdier, og er på kollisjonskurs med hverandre. Tenker disse for eksempel som Dina, at de negative handlingene barna gjør, ikke er ondsinnede, er tankene basert på en annen verdi, enn voksne som ser barns handlinger som ondsinnede (Lund, 2018). Som leder, har man ansvar for hvordan barn blir møtt av de voksne i barnehagen (Rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgaver, 2017).

Alle de fire styrene understreker at de opplever å ha stor makt, til å påvirke arbeidet med systematisk utestengning. Dina sier at det ofte er slik, at det en som styrer velger å sette søkelyset på, ofte er der de ansatte i barnehagen også har fokuset sitt. Også de to pedagogiske lederne forteller at de opplever at de har stor makt i dette arbeidet. Eva hevder at hun som pedagogisk leder i realiteten har større makt enn styrer. Dette forklarer hun blant annet med, at det er de pedagogiske lederne som lager planene for de enkelte avdelingene, og kan velge om de vil ha fokus på systematisk utestengning eller ikke. Bolman og Deal hevder at man som leder har makt på bakgrunn av sin autoritet i rollen (Bolman & Deal, 2014). Mørreaunet og medarbeiderne hevder også at ledelsen har stor påvirkning i forhold til hva som blir prioritert og får fokus i det daglige arbeidet i barnehagen (Dons & Mørreaunet, 2014) Både dette studiet, og teori fremhever at leder opplever å ha, og har stor makt, både som styrer og pedagogisk leder. Dermed kan en tolke det dithen at leders forståelse og holdning til arbeidet med systematisk utestenging, har stor betydning for det arbeidet som blir gjort i den enkelte barnehage i forhold til dette. Muligheten leder har for å påvirke, og bety en forskjell i forhold til dette, ser ut til å være stor.

Dersom en leder ønsker å påvirke, hevder Spurkeland at en innenfor relasjonsledelse tenker at en må være villig til å dele på makten, noe som vil føre til at innflytelsen til lederen øker (Spurkeland, 2017). Frida sier hun vet at styrer har mulighet til å bestemme, men at det er viktig at hun hører på alle. Hun beskriver at personalet i deres barnehage har større fokus på den gode ideen i seg selv, enn hvem som har den. I deres barnehage mener hun at alle har mulighet til å påvirke det arbeidet som blir gjort for å oppdage systematisk utestengning. Relasjonsledelse handler ifølge Spurkeland om å gjøre hverandre gode, noe jeg opplever er fokuset til Frida også, når hun løfter frem at de har fokus på den gode ideen. Hva gjør denne måten å forstå samhandling på, i forhold til den barnehagekulturen

Fridas barnehage har? Hvilken betydning har denne kulturen, for deres evne til å oppdage systematisk utestengning?

Anne og Dina trekker frem at de opplever at det de som styrere velger å sette på dagsorden, har stor betydning for hvilket fokus personalet har. Lund (2014) sier ledelsen er helt sentral i arbeidet med et inkluderende barnesyn. Hun fremhever viktigheten av at ledelsen er bevisst på alt fra å ha et åpent og kritisk blikk på struktur, aktiviteter, frilek kontra styrt lek, til voksnes observasjonsevne og relasjonsevne. Det er mye en som leder må ha et bevisst fokus på, for å sikre at barn er trygge og ikke opplever å bli systematisk utestengt. For å få til dette er man ifølge Camilla avhengig av et personal som har fokus på verdier og holdninger.

Beate trekker frem viktigheten av å være modig, våge å si ifra, som leder, når noe skjer. Jeg forstår at dette handler om å være bevisst sitt ansvar som leder. Spurkeland løfter frem leders ansvar for å utøve relasjonelt mot (Spurkeland, 2017). Det handler blant annet om å kunne konfrontere urettferdighet og gi tilbakemeldinger. Er det relasjonelt mot, Beate også løfter frem, når er opptatt av at leder skal være modig, og si ifra? Camilla forteller at hun er opptatt av kulturen, og at hun har tillit til personalet og at de stort sett tar avgjørelser som er til det beste for barna. Hun viser på samme måte som Spurkeland at makt, også handler om tillit.

Et av spørsmålene til informantene er hvilken kunnskap de tenker personalet trenger for å kunne oppdage systematisk utestengning. Svarene kan deles inn tre hovedkategorier: Forskningsbasertkunnskap/ opplæring, personlige egenskaper og systematikk.

Forskningsbasertkunnskap /opplæring, ble nevnt av Anne, Dina, Frida og Eva som viktig for å øke kompetansen til personalet i forhold til det å oppdage systematisk utestengning. De mener dette kan gjøres på flere ulike måter, ved for eksempel å ha det som tema på personalmøte, gå på kurs og reflektere rundt temaet sammen. De mener personalet bør få økt kompetanse om blant annet barns relasjoner, barns utvikling og konsekvenser av mobbing. Disse ulike måtene å øke kompetansen på kan en se i forhold til Argyris og Schøns teori om enkelt og dobbeltkretslæring. Noen av disse læringsformene, kan kanskje kun ende opp i enkeltkretslæring, hvor det skjer en instrumentell endring i handling, uten at endringen er relatert til verdier og holdninger. Refleksjon blir nevnt av noen informanter, refleksjon over egne erfaringer, gjerne sammen med evaluering av tidligere arbeid er viktig for å få til dobbeltkretslæring, hvor verdier og holdninger også blir endret (Gotvassli, 2013b). Når en skal jobbe med kunnskapsutvikling, kan man som leder velge å jobbe med

dette på ulike nivå i teori U (Scharmer, 2013). På nivå 1, og 2 fortsetter man stort sett som før, ønsker man at de ansatte skal utfordres litt, og jobbe med egne holdninger og verdier, må man ifølge Scharmer ned på nivå 3 og 4 i teori U. Her utfordres en til å åpne opp, og la nye tankerekker og ny forståelse slippe til. Man reflekterer sammen, der målet er å oppnå den beste praksis. Som en ser er det viktig at leder gjør gode vurderinger og prioriteringer når det skal jobbes med kunnskapsutvikling i egen organisasjon.

Personlige egenskaper som er den andre hovedkategorien, trekker Beate, Camilla, Eva og Frida frem som viktig for at ansatte skal kunne oppdage systematisk utestengning.

Personlig kompetanse blir av Beate forklart som den voksnes sosiale kompetanse, evne til å kommunisere, bevisstheten rundt eget kroppsspråk og evnen til å forstå barn. Camilla og Frida løfter frem hvordan personalet har fordypet seg i den autoritative voksenstilen, og hvordan dette har utviklet en felles forståelse i personalgruppen. Eva utdyper dette med personalets forståelse for at det skjer mobbing, og nødvendigheten for å øke kompetansen forståelsen til de voksne på dette området. Personlige egenskaper, handler om personalets væremåte. Som jeg tidligere har vært inne på kan holdninger ses på som avgjørende for handlinger. Ifølge Idsø og Roland kan voksne forsterke mobbeatferd, dersom de ser på et barn som en mobber, i stedet for å forstå at mobbing er mer et relasjonsproblem, enn et individuelt problem (Idsø & Roland, 2017). For å støtte relasjonelle utfordringer mellom barn, slik som systematisk utestengning, blir en voksenrolle som er varm, tydelig og tilstedeværende i barnehagen spesielt viktig. En voksenrolle som ser og handler når negative handlinger skjer (Lund, 2018). Som leder kan en da forstå at det er svært viktig å kjenne til de ansattes personlige egenskaper, og hvilke holdninger og verdier som preger deres arbeid. Ved å ha god kunnskap om dette vil leder lettere kunne bidra til å heve den ansattes kunnskap der det trengs mest. Som Lund fremhever, er den voksnes verdier, holdninger og blick på barns relasjoner av betydning for om og når systematisk utestengning blir oppdaget.

Systematikk er den tredje hovedkategorien informantene trekker frem som viktig kunnskap for å oppdage systematisk utestengning. De forteller hvor viktig det er å gå i dybden og jobbe over tid. Dette gjøres for eksempel ved bruk av felles litteratur, felles faglig kompetanseheving, den autoritative voksenstilen og Marte Meo. Det å være med på et større prosjekt, som for eksempel inkluderende barnehage – og skolemiljø blir også nevnt som svært nyttig. Lund og medarbeiderne fremhever personalets evne til å jobbe systematisk i forhold til hvilke barn som får positiv oppmerksomhet og hvem som blir

definert negativt av de voksne (Lund et al., 2015). Dette mener de er sentralt for hvem som er utsatt for mobbing. Dette perspektivet blir ikke løftet veldig tydelig frem av informantene, men jeg forstår likevel det er mye av dette som har fokus når de snakker om viktigheten av holdninger og verdier, og hvordan de voksne er i møte med barn. Lund er også opptatt av systematikk (Lund, 2018). Ifølge Lund er det barnehageledelsen som legger føringer for hva som forventes av de ansatte når det gjelder samarbeid og kompetanseutvikling. Hun trekker frem viktigheten av at personalet har rutiner for å sette opp et rammeverk rundt samarbeidsmøter der en for eksempel ønsker å identifisere systematisk utestengning. Hun beskriver en systematikk, hvor en bør jobbe stegvis, i fire faser. Først sier Lund at det er viktig å observere, for å få et mest mulig nyansert bilde over situasjonen (2014b). Deretter er det viktig med refleksjon, for å få frem flest mulig sider av saken. Med utgangspunkt i observasjon og refleksjon setter en i gang med tiltak. Her er det viktig at det kommer tydelig frem, hvem som skal gjøre hva. Til slutt må det evalueres. Evalueringen er selve drivkraften i endringsarbeidet hevder Lund. At lederne bruker den makten de opplever å ha på en konstruktiv måte er svært viktig, for gode resultat. Det kan være ulike måter å få gode resultat, men å jobbe systematisk, over tid, ser ut som noe som både teori (Lund, 2018) og informantene trekker frem som viktig. Det å gå i dybden, og jobbe over tid, kan være viktige fellesnevner for å sikre god nok kunnskap for å kunne oppdage systematisk utestengning, og for å finne gode strategier for videre handling.

Informantene fikk også et spørsmål om veiledning, og om de bruker veiledning som et verktøy i arbeidet med systematisk utestengning. De fleste starter med å besvare dette spørsmålet, ved å prate om veiledning generelt, og ikke om veiledning på systematisk utestengning spesielt. Både Anne, Beate og Frida, løfter frem at de veileder i forhold til Marte Meo. Ut ifra en på forhånd definert problemstilling, løfter veileder frem samspill som fungerer ved hjelp av små videoklipp. Anne fortalte at hun opplever denne form for veiledning som nyttig, og at hun fokuserer på det hun mener den voksne kan gjøre mer av under veiledning. Tanken med Marte Meo, er at dersom man fokuserer på det en vil ha mer av, så blir det mindre av det en ikke ønsker. Anne forteller litt senere i intervjudelen, at hun gjennom Marte Meo veiledning har oppdaget at systematisk utestengning skjer i barnehagen. I forhold til det å oppdage systematisk utestengning, er Marte Meo en metode som kan brukes direkte, når en har mistanke om utestengning, for å veilede den voksne, slik at det blir mulig å reetablere gode relasjoner mellom de barna som er involvert i utestengningen (Roug, 2002).

Flere av informantene understreker at det å veilede i forhold til systematisk utestengning er nyttig, men ingen forteller at de har erfaring med å veilede direkte i forhold til dette. Beate, Camilla, Eva og Frida, sier alle fire, at de veileder på vanlig måte. Anne forteller at hun blant annet har veiledet på voksenrollen, og utfordringer i forhold til den. Hva informantene mener med vanlig veiledning, er ikke helt tydelig. Men jeg tolker det til å handle om en- til en- veiledning, knyttet til en bestemt problemstilling. Jeg har i teori delen belyst en del forhold som er viktige for å sikre en god kvalitet på den veiledningen som blir gitt. Det er også viktig å være bevisst når en både er leder og veileder, at det i seg selv gjør relasjonen asymmetrisk (Carson, 2017). Noen av informantene forteller at veiledning er en god måte å få bekreftelse og støtte i forhold til de utfordringene veisøker er i. I følge Gotvassli er kjernen i all veiledning å lede veisøker til å forstå eller oppdage ulike tilnærminger til utfordringer (Gotvassli, 2013b). For å få til god veiledning, er det avgjørende at en som veileder har en genuin interesse for å bringe frem noe nytt, som ikke er kjent fra før (Brekke & Søndena, 2009). I denne anledning ønsker jeg å trekke frem teori U, fordi veiledning også kan forstås, som en metode for å komme dypt inn i kjernen på en problemstilling (Shcarmer, 2013). Der målet er å komme til en ny erkjennelse, hvor en ser problemstillingen med et nytt blikk, og dermed får en ny innsikt og forståelse.

4.3 Kjennetegn og metoder for å oppdage systematisk utestengning

Når jeg skal sette meg inn i informantenes forståelse og arbeid med å oppdage systematisk utestengning, er det sentralt for meg å vite hvordan de forstår begrepet systematisk utestengning.

Anne sier at hun forstår systematisk utestengning som noe som skjer jevnlig, mot det samme barnet. Kanskje er det også de samme som stenger ute sier Anne. Beate uttrykker seg slik;

Da er det ikke sånn som går på rundgang på en måte, men det er et barn som blir utestengt, eller ikke får være med. Å det betyr ikke at det er veldig synlig. Det kan også se ut som noen som trekker seg bort, tenker jeg, fordi de har behov for å være i fred, men jeg tenker at så lenge det er systematisk, så betyr det at det er noe som går flere ganger.

Camilla forteller at hun forstår at systematisk utestenging er et barn som kontinuerlig ikke får være med i lek, eller i en gruppe. At det er noen som ikke åpner opp. Dina beskriver sin forståelse ved å bruke et eksempel:

Det som jeg ser at noen barn kan gjøre, og som vi ofte ser kan spre seg i gruppa er hvis et sterkt barn, eller to sterke barn ikke vil leke med et tredje barn, og sier: «nei du får ikke være med oss, for vi har røde strømper på oss». Så endrer de reglene seg mellom ofte, hva som gjelder den dagen, andre dagen, når hun kommer med røde strømper, så var det lilla genser som gjaldt. Så sprer det seg i gruppen, der det blir en akseptert ting, at den ikke skal være med i leken. Fordi han ikke passer inn, av ulike grunner. Slik oppfatter jeg det med systematisk utestenging.

Eva forteller at hun ser på systematisk utestengning som noe som skjer over tid, eller flere ganger mot det samme barnet. Frida fokuserer på at det handler om et barn som ikke får være med, og at det er noe som skjer over tid.

Alle informantene trekker frem at det handlet om at samme barn blir utestengt flere ganger fra en aktivitet/lek, av et annet barn, eller en barnegruppe. Alle lederne beskriver en forholdsvis lik forståelse av begrepet systematisk utestengning.

I denne delen vil jeg fremheve det jeg ser som mest relevant i forhold til det informantene trekker frem om kjennetegn for å oppdage systematisk utestengning, samt ulike metoder som kan være nyttige for å oppdage systematisk utestenging. Jeg vil også trekke frem noe av det informantene forteller om hvordan de velger å håndtere noen situasjoner.

Anne trekker frem at et kjennetegn på at det foregår systematisk utestenging kan være at et barn ikke ønsker å være i barnehagen. Beate trekker frem et eksempel, på hvordan de oppdaget systematisk utestengning, ved at et barn ofte ble kalt «baby». Beate forteller at de valgte å håndtere denne saken med at alle ansatte bevisst skulle fokusere på å heve dette barnets status:

Så det, vet du hva, det tok bare to uker. Så var det helt snudd. Vi brukte hver mulighet vi hadde, hvis vi satt i samling, og noen snakket om at i helgen så klatret jeg i tre, så kjekt for det, å så, vet du hva, jeg har sett at Mats også er veelig god å klatre i tre, sant, vi overdrev, skikkelig. Hele tiden. Å, du er god til det, og det vet jeg at han også er, sant, at vi brukte alle muligheter, som vi hadde, til å fremsnakke han, i den gruppa. Og det fungerte skikkelig godt.

Camilla sier det er viktig å følge opp barnesamtaler, kartlegge og gjøre observasjoner for å kunne oppdage utestengning. Hun understreker, at dersom utestengingen er systematisk, så bør personalet på avdelingene ha fanget det opp før en må sette i gang med systematisk

kartlegging. Dina forteller at hun ser systematisk utestenging i barnehagen hele tiden. Eva forteller at hun også opplever at det skjer systematisk utestengning i barnehagen. Hun beskriver det med et eksempel:

Ei på fire som, de er fire 4 åringer. Som sier du, og du og du, nei du og du får lov til å sove hos meg. Du får ikke lov, og så fant vi ut at det hendte egentlig, nesten hvert måltid, at hun sa det. Men, det var ulike voksne. Egentlig så vi det bare hver vår gang. Men hun hadde jo sakt det fire ganger i løpet av ei uke, før, ja, altså mot det samme barnet, uten at de andre, altså uten at vi tenkte at det var, hva det var da. Før vi begynte å snakke.

Hun forteller videre at de snakket med denne jenta om hvor dumt det opplevdes, for det barnet som ikke fikk være med. I samtale med jenta, forstod de raskt, at dette ikke var noe som ble gjort for å stenge noen ute, jenta ble overrasket når hun ble gjort oppmerksom på hvordan det andre barnet opplevde det. Hun hadde snakket om det hver dag, fordi hun hadde så lyst til dette, og tenkte om de hadde samtale om det hver dag, så ble det kanskje snart virkelig. Frida fortalte at hun har opplevd at det skjer systematisk utestengning i barnehagen, og gav noen konkrete eksempler på dette.

Alle informantene fikk spørsmål om hvordan de arbeider for å oppdage systematisk utestenging. Anne blir først veldig opptatt av å snakke om det som skjer ute. Om hvordan de deler uteområdet mellom de voksne. Hun trekker også frem viktigheten av å være tett på, og unngå å bare være en vakt ute. Beate er også opptatt av viktigheten av å være tett på, hun løfter frem dette med observasjon på denne måten:

Så det er jo også noe å finne ut, det der. Hvem er det egentlig som styrer? Hvem er det som har regien? Er det noen som trekker i trådene, uten at vi egentlig vet det? Noen kan virke tøffe, og så er det egentlig så såre. Så det å finne ut litt, om noen styrer med bare et blikk. Eller om det er noen slike ja, noen tråder de trekker i som vi ikke klarer se, hvis vi ikke er der. Men hvis vi sitter i leken, så ser du det ofte, veldig tydelig.

Camilla trekker først og fremst frem viktigheten av å være tett på, og ikke gjøre alt mulig annet. Hun løfter også frem viktigheten av å alltid ha barnets beste i fokus, når de skal foreta valg. Dina har fokus på det hun kaller negative handlinger. Dina forteller at voksne tidligere ofte kunne møte slike negative handlinger med «Alle skal leke med alle». Hun forteller at nå jobber de på en annen måte. Alle de voksne må ha fokus på hva som er årsaken, til den negative handlingen, og bevisst stoppe alle negative handlinger. I deres barnehage forteller

Dina at de alltid sier: «Det er en negativ handling, stopp» i tillegg er de voksne forpliktet til å gi barna handlingsalternativ. Dina forklarer det slik:

Jeg må gi et alternativ, en løsning, jeg må hjelpe den som blir utestengt og jeg må hjelpe de som sier det. Gi alternativer. Det er veldig viktig, å jeg må ta meg tid til det. Jeg må ha en holdning der jeg ikke har tid til å la være. Jeg kan ikke bare la det surre å gå. Det, må vi av og til gjøre. Det er realistisk, for plutselig å faller noen å slår seg, som gjør at vi må ha fokuset et annet sted.

Det siste året forteller Eva at de har vært spesielt bevisste på utestengning, noe som også har ført til at de oppdager mer og griper inn oftere enn tidligere.

På direkte spørsmål om de tror systematisk utestenging skjer i deres barnehage svarer alle at de vet at det har forekommet, eller forekommer. Anne, uttrykker at hun er mest usikker i forhold til det som skjer ute. Beate forteller at hun ser tendenser til systematisk utestenging, når jeg intervjuer henne. Camilla forteller hun er naiv, dersom hun hevdet at det ikke skjer. Dina på sin side, hevder som tidligere nevnt at det foregår systematisk utestenging i barnehagen hele tiden. Eva beskriver at hun jevnlig ser systematisk utestengning i barnehagen, hun håper de har klart å fange opp de verste tilfellene. Hun hevder at utestengning i barnehagen aldri vil ta slutt, da det stadig kommer nye barn, som trenger tilstedeværende og støttende voksne, for å mestre å samspille på en god måte med andre barn. Frida forteller at det er forholdsvis lett å oppdage systematisk utestengning i en liten barnehage. Hun hevder at det er betydelig lettere enn i en større barnehage, fordi de i en liten barnehage har bedre oversikt, og færre voksne for barna å forholde seg til.

Det ble stilt tre spørsmål som omhandlet observasjon. Alle informantene forteller at de brukte ulike former for observasjon, og at dette opplevdes som nyttig for å oppdage systematisk utestengning.

Anne er opptatt av her- og nå observasjon, som hun forteller blir gjennomført daglig, ofte med ei notatblokk i hånden. Beate løfter også først opp dette med deltagende observasjon. Den største utfordringen for deres del, er å få skrevet det ned. Men, om alle få formidlet det de observerte til lederen på avdelingen, så får hun samlet informasjonen. Camilla nevner også viktigheten med kommunikasjonen, og det å formidle videre det som er observert. Hun løfter også frem at når de prater om observasjoner, så gir det muligheter for å se nye perspektiv i etterkant. Hun nevner også sosiogram og barnesamtaler, som metoder for å fange opp. Dina forteller at de har brukt Marte Meo og film. Eva forteller at de bruker lite organisert

observasjon. Hun forklarer dette både i forhold til tid, og at det er vanskelig å observere på avdelingen, uten at barna kommer og vil ha de voksne med. Men, vi sitter jo på gulvet, og observerer her –og nå, forteller hun. Men lite blir skriftliggjort, det skjer kun når det er noe spesielt. Frida forteller at det stort sett er i her -og nå situasjoner. Dersom de ser noe spesielt, løftet de det inn i personalmøtet, ved for eksempel å fortelle en praksisfortelling. Videre sier Frida at det er hensiktsmessig med litt mer systematisk observasjon for å kartlegge hva som egentlig skjer i en utestengings situasjon.

Det ble også stilt flere spørsmål til deltakerne om film som metode i forbindelse med å kunne oppdage systematisk utestenging.

Anne forteller at hun i forbindelse med Marte Meo har filmet et barn som personalet opplevde manglet lekekompetanse. På filmen kunne de se hvordan to andre barn systematisk ikke tok dette barnet med i leken. Ifølge Anne er dette en form for utestengning. Filmen gjorde personalet bevisst på at ting ikke alltid er slik en først tror. Anne mener film er veldig nyttig for å kunne oppdage systematisk utestenging. Beate sier også at film er veldig nyttig. Beate viser også til erfaring i forbindelse med Marte Meo:

Så når vi bruker Marte Meo filmer, så ser vi jo ofte, hvis det er noen som ikke er med, eller, snur ansiktet bort, eller. Vi kan se de der små tegnene som en ikke ser ellers.

Camilla forteller at hun også ser verdien med å gjøre bruk av film i ulike situasjoner. Dina, nevner også Marte Meo, hvor hun sier at personalet ser mye mer når de brukte film, enn ellers:

når vi ser gjennom filmene, så kan vi se, kanskje blikk som vi ikke så, hadde sett, når vi var i situasjonen, eller den voksne ikke fikk med seg. Vi kan oppdage nyanser i samspillet, som vi ikke så før.

Dina forteller videre at hun tenker systematisk utestenging kan oppdages raskere ved bruk av film. Film gir også de voksne et annet blikk på situasjonen enn de hadde før, ifølge Dina. Eva ser for seg at film, fører til at en ikke er helt seg selv. Hun har selv opplevd å bli filmet, i forbindelse med Marte Meo, noe hun opplevde som greit, men litt unaturlig. Hun er usikker på om film er en god metode for å oppdage systematisk utestengning. Frida mener film er et godt verktøy for oppdaging. Hun viser til erfaring fra Marte Meo filming, hvor en ved bruk av film ser mye mer:

...hvis du bare filmer barnegruppen, så er det sikkert lettere da å kunne se, da kan du se alt som skjer. Å gå tilbake, og analysere dem, da.

Informantene fikk også noen spørsmål som handlet om barneintervju/samtaler. Anne forteller at en kan fange opp en del ting gjennom barneintervju. Hun trekker også frem det med den gode samtalen i hverdagen, at den voksne er tett på, og lyttende. Beate forteller at de også har barneintervju. Når det gjelder oppdaging av systematisk utestenging, så mener Beate, at samtalene her -og nå er det viktigste, hun sier det slik:

Men, de samtale, som bare skjer, de tenker jeg er veldig viktige, å ha tid til å ta en samtale, når det er noen som er lei for noe, eller forteller noe hjemmefra, eller, noe om venner, eller, ja, sant. Så de er egentlig, det å ikke fly forbi i farten, men ta seg tid til å sitte ned, tror jeg er ganske alfa og omega i forhold til veldig mange spørsmål.

Camilla hevder at det er mulig å oppdage systematisk utestenging gjennom intervju eller samtaler med barna. Hun forteller at det kanskje ikke er mulig å få hele bildet, men at en kan få en forståelse av at noe er galt. Camilla sier videre at de voksne sannsynligvis vil oppdage utestengning som er systematisk før en eventuelt setter i gang med samtaler. Dina forteller at hennes erfaring er at informasjon om systematisk utestenging i liten grad kommer frem gjennom barnesamtaler og intervju. Hun sier blant annet følgende:

For eksempel hvis vi spør, hvem leker du med? Så ser vi at de kanskje svare den de lekte med akkurat rett før vi gikk til denne samtalen, mens vi har observert at det ikke er Kari, men Gunnar du pleier å være med.

Eva forteller at de har to barnesamtaler i året. Hennes erfaring er at de har oppdaget en del også gjennom barnesamtaler. De gangene de har oppdaget gjennom barnesamtaler ser de at handlingene til barna ikke har noen ond hensikt, men at de var ute etter å sikre seg selv. Frida forteller at barnesamtaler mest blir brukt med de eldste barna. Hun har erfart at de kunne få noen signaler om negativ atferd i disse samtalene.

Informantene fikk spørsmål om de kom på flere metoder for å oppdage systematisk utestengning.

Anne løfter frem viktigheten av at de voksne oppholder seg på ulike steder i barnehagen. Hun mener det er mulig å oppdage mer, når de brukte flere rom, og er færre barn på hvert rom. Beate peker på foreldresamarbeidet, som viktig for å oppdage. Beate løfter også frem det å

være tilstede, bruke blikket, og våge å se. Beate trekker videre frem Kari Pape, og hennes fargekartlegging av barn:

en slik kartlegging på hvor barna er i forhold til oss...Og det tror jeg jo, at dersom det er noen som er usynlige for mange, så er det en større sjanse for at de kan glippe, i forhold til om det er utestenging i lek også.

Men det vi har sett, er at alle har rødt hos noen, men, hvis du da krysser ut blå på en, de neste ukene, så bruker du alt du har av krefter på å bli kjent med den ungen, og det er bare en bevissthet for deg selv.

Camilla sier det er lett å tenke faste observasjonsteknikker og verktøy, når man fokuserer på metoder. Hun sier videre at metoder også er mye det de lærer seg:

Vi lærer oss jo måter å håndtere, å se, og, ja for å ta de valgene vi gjør i hverdagen. Jeg tenker det er like mye metoder. Men, det er kanskje den viktigste metoden å starte med. Verdier og holdninger, og hvilken kultur vi har her for å ta vare på mennesket.

Dina forteller at de hadde PPT inne hver 5 -6 uke, og at de bidrar med å oppdage ved blant annet å observere, reflektere og bidra med faglige innspill. Hun løfter også frem det med å skrive ned observasjoner som blir gjort. Eva er opptatt av viktigheten om å snakke med de eldste barna om hva mobbing og utestenging er, og hvordan det oppleves. Hun mener at rollespill kan være bra, selv om de bruker det lite på deres avdeling. Frida mener det viktigste er tilstedeværelse, og at den voksne har en god relasjon til barna, da ville også barna tørre å si ifra om det skjer noe vondt eller vanskelig.

4.3.1 Analyse og drøfting. Kjennetegn og metoder for å oppdage systematisk utestengning.

Informantene har en forholdsvis lik forståelse av begrepet systematisk utestengning. De forteller at det handler om at et barn over tid blir holdt utenfor av andre barn i lek, eller andre aktiviteter i barnehagen. Flere av informantene beskriver også at det er ulikt styrkeforhold mellom barna. Dina sier noe om at det kan ha en smitteeffekt, at når et barn begynner å stenge et annet ute, blir det mer akseptabelt at andre også gjør det. Innledningsvis beskriver jeg at forstår systematisk utestengning som en del av mobbebegrepet. Det finnes ulike definisjoner på begrepet mobbing. Ser vi på Olweus sin definisjon på mobbing, og sammenlikner den med det informantene trekker frem i sine definisjoner på systematisk utestengning i barnehagen,

kan vi se flere likhetstrekk (Idsø & Roland, 2017). Både Olweus og informantene trekker frem dette med gjentakelse over tid og at det er ubalanse i styrkeforholdet. Olweus påpeker også at det handler om negative handlingene som er intensjonelle, dette gjør ikke noen av informantene. Noen trekker frem det motsatte, som for eksempel Eva, når hun beskriver at hun ved å fordype seg i konflikten, opplever at den som stenger ute, ikke gjør det for å skade, men for å tilfredsstille egne behov. En annen definisjon på mobbing som ble laget på bakgrunn av det forskingsarbeidet som ble gjort med «Hele barnet, hele løpet» (Lund et al., 2015) har et annet fokus. Verken Olweus (Olweus, 1994 i Idsø & Roland, 2017) eller Lund et al (2015) trekker frem dette Dina påpeker om at systematisk utestengning, kan ha en smitteeffekt.

I definisjonen til Lund og medarbeiderne har de bevisst utelatt dette med gjentakelse, det at det kun er mobbing dersom den negative atferden skjer over tid. Når det er snakk om systematisk utestengning, tenker informantene at disse begrepene hører med. I denne definisjonen på mobbing har de fokus på barnets opplevelse av å bli krenket eller ikke hører til. Informantene fokuserte ikke spesielt på at det handler om barnas egne opplevelser, men når de får spørsmål om kjennetegn på systematisk utestengning, kom de inn på dette (Lund et al., 2015).

Et kjennetegn på systematisk utestengning som Anne setter ord på under intervjuet er at en kan oppleve at barn får barnehagevegring. Beate forteller at de har opplevd at et barn ble kalt «baby». Beate forteller at de i det tilfellet systematisk gikk inn for å heve statusen til dette barnet, og at det førte til at situasjonen snudde seg i løpet av to uker. Oudmeyer viser til noen signaler hun mener det er viktig at personalet er observant på, for å oppdage systematisk utestengning og mobbing (Oudmeyer, 2014). En av de tingene hun trekker frem, er barn som blir utsatt for sårende bemerkninger, slik som eksempelet til Beate. Et annet eksempel Oudmeyer trekker frem, er barn som stadig blir utestengt fra lek. Dette gir Dina et eksempel på under intervjuet, når hun beskriver at barn som kan komme med ulike regler for å få delta i lek, som at det kun er de barna med røde strømper som får være med i leken. Også Ruud beskriver et liknende eksempel, på hvordan barn kan stenge andre barn ute fra lek (Ruud, 2010). Ifølge Idsøe og Roland vil noen barn trekke seg bort, mens andre barn blir utagerende når de blir utsatt for systematisk utestengning (Idsøe & Roland, 2017). Dina forteller under intervjuet, at i deres barnehage må alle de voksne ha fokus på hva som er årsaken til den negative handlingen. Dette forstår jeg betyr, at dersom et barn stenger et annen ute i Dina sin barnehage, så vil de voksne lete etter årsaken til at dette barnet valgte utestengning som

strategi. Dette handler om det Lund påpeker, når hun sier at en i dag er opptatt av å identifisere de opprettholdende faktorene, fremfor å fordele skyld og ansvar (Lund, 2018). Dina forteller også at de voksne i tillegg til å stoppe den negative handlingen også alltid skal gi barna handlingsalternativ. Her kom Dina inn på dette med holdninger. Hun sier at hun som voksne må ha en holdning, til at en ikke har tid til å la være å gripe inn, og gi handlingsalternativer, når det skjer negative handlinger, som systematisk utestengning. Eva beskriver også hvor avgjørende det er, at de voksne oppdager, for å kunne veilede barna på en god måte. Lund påpeker at det sentrale i dette arbeidet er voksenrollen, den voksnes holdninger, verdier og kunnskaper. Dette er ifølge Lund med på å påvirke om systematisk utestengning blir oppdaget og håndtert til det beste for barnet. Hvilke holdninger, verdier og kunnskaper er det den voksne trenger for å håndtere systematisk utestengning til det beste for barnet? Det handler om den voksnes syn, og forståelse for hva systematisk utestengning er, og for hva som er den voksnes ansvar når dette oppdages (Lund, 2018). Det handler i ifølge Lund om at vi som voksne følger opp, der vi ser barn som trenger veiledning og støtte for å håndtere både egne og andres følelser. Barn i barnehage alder er umodne, deres erfaringsbakgrunn og sosiale kompetanse er begrenset (Idsø & Roland, 2017). En internasjonal studie som blant annet Idsø og Roland viser til, sier at 75% av barna i undersøkelsen deltar i en form for negative interaksjoner mot andre barn, som for eksempel spark, slag, dytting, krenkelser og andre former for negativ atferd. Det er viktig at de voksne som skal være tett på, og støtte barn i deres utvikling, er klar over at det er normalt at det skjer negativ atferd mellom barn. Dina hadde en setning, som de i deres barnehage alltid bruker når de ser en negativ handling: «Det er en negativ handling, stopp», nå de stopper en slik handling, skal de alltid gi barnet et handlingsalternativ. Her tenker jeg Dina viser hvordan voksne i praksis kan ha en støttende væremåte mot barn. Jeg forstår at mesteparten av de negative handlingene som skjer mellom barn ikke er systematisk utestengning, eller mobbing, men umodne handlinger. Uansett om en negativ handling er systematisk utestengning eller ei, så tenker jeg at de voksne i barnehagen har et ansvar for å gripe inn, og hjelpe barn til å oppnå de ressursene de ønsker på en mer adekvat måte.

Over er det belyst noe kjennetegn på systematisk utestengning, samt hvor viktig det er at vi voksne oppdager og griper inn når det skjer. For å få til dette, har vi blant annet sett at den voksnes kunnskap, holdninger og verdier er svært viktig. Når den voksne skal være bevisst, og se etter om det forekommer systematisk utestengning, kan det være nyttig å være systematisk, og vurdere og bruke ulike metoder, for å få et best mulig innblikk i den

relasjoner som er mellom barn. Jeg vil videre drøfte og analysere noen av de metodene som ble belyst under samtalene med informantene.

Når det gjelder observasjon som metode for å oppdage systematisk utestengning, så opplever alle informantene dette som nyttig. Alle forteller at de observerer her - og nå, de bruker en såkalt deltagende observasjon (Nielsen, Eidnes, Nordahl & Hansen, 2014). Beate og Eva forteller at de opplever det som utfordrende å ta seg tid til å skrive ned det de observerer. Mye av den observasjonen informantene beskriver, virker på meg tilfeldig, at de fanget opp noe her -og nå, som de i etter tid eventuelt velger å drøfte med kollegaer. I følge Sandsleth er observasjon meget effektivt for å oppdage mobbing, dersom den er systematisk (Sandsleth, 2017). Sandsleth beskriver blant annet sosiogram, som en systematisk metode. Camilla og Dina, forteller at de bruker sosiogram. Dette viser at informantene i noen grad kan sies å ha vært systematiske i sine observasjonsmetoder.

Flere av informantene forteller at de har erfaring med film som metode i forbindelse med Marte Meo. Anne forteller at de har oppdaget utestengning ved å bruke film, dette gjorde personalet bevisst på at ting kanskje ikke er slik det kan se ut ved første øyekast. Dette er litt av det samme perspektivet som Foucault fremhever ved å si at øyet er kilde til klarhet (Foucault, 2000). Ved å kunne se en hendelse, igjen og igjen, kan dette gi en større trygghet, på at en faktisk har sett, det man tror man har sett. På den andre siden er det også mulig å se seg blind på et fenomen. Når en søker bekreftelse på at det er systematisk utestengning som skjer kan en forsterke fokuset og dermed se mer systematisk utestengning enn det som er reelt. Det handler om hvordan den voksne bruker blikket, og tolker situasjonen. Som Foucault (2000) fremhever, vil alltid begrepet sannhet være diskursivt skapt i en bestemt forståelsesramme og en bestemt måte å se og forstå verden på.

Fem av informantene understreker at film er nyttig for å oppdage systematisk utestengning. Ved å bruke film, er det ifølge informantene lettere å fange opp de små tingene som en ellers ikke ser. Lund sier at en ved å bruke film, kan få til gode refleksjoner i etterkant, som kan hjelpe den voksne både til å ta barnets perspektiv, innenfra, og se seg selv som voksen (Lund, 2015). Kanskje det er noe av det Anne og kollegaene erfarte, når hun forteller at personalet gjennom å se filmen, hadde blitt bevisst på ting, de ikke hadde sett tidligere?

Bruk av barnesamtaler og intervju er annen metode informantene ble stilt spørsmål om. Fire av informantene forteller at dette er en metode som vil hjelpe med å oppdage systematisk utestengning. Anne og Beate sier de er mer opptatt av de spontane samtalene med barna. De understreker at slike samtaler, kan gi vel så mye informasjon, som planlagte samtaler. Barn er

eksperter på sitt eget liv, derfor er det nærliggende å spør barna selv når en søker informasjon om dem (Nielsen et al., 2014). Dette er uttalelser fra Nielsen og medarbeiderne i forbindelse med et avsnitt om barneintervju og samtaler. Denne forståelsen tenker jeg også kan overføres til spontane samtaler, og at informasjon fra barn er viktig, uavhengig av om den kommer som et resultat av organiserte intervju, eller fra spontane samtaler. Dina forteller at hennes erfaring er at hun i liten grad får informasjon om systematisk utestengning gjennom intervju. Årsaken er at hun ofte opplever at barna trekker frem det siste de har opplevd rett før intervjuet, og ikke et nyansert bilde av situasjonen.

Da informantene blir bedt om å trekke frem andre metoder, for å oppdage systematisk utestenging er det flere som ganske rasket beveget seg innom voksenrollen. Anne forteller om viktigheten av at de voksne er spredt, slik at de er tett på over alt. Beate og Frida er også opptatt av tilstedeværende voksne. Camilla og Beate løfter frem betydningen av blikket, og det å våge å se. Frida er opptatt av viktigheten av å bygge gode relasjoner til barna. De voksnes holdninger og verdier blir trukket frem som viktig for å oppdage systematisk utestengning. Beate trekker frem dette med å kartlegge de voksnes holdninger (Pape, 2002). Camilla mener at den aller viktigste metoden kanskje er, å starte med å fokusere på verdier og holdninger, og finne ut hvilken kultur de har i barnehagen for å ivareta mennesket. Lund sier at holdningene til de ansatte, må frem i lyset, og utfordres av kunnskap om barns sosiale og emosjonelle utvikling (Lund, 2015). Ifølge Lund er konsekvensen av et inkluderende barnesyn, at voksne ikke unnlater å se barn som utsettes for negative handlinger fra andre barn og voksne, men at de voksne ser, griper inn og handler (Lund, 2014).

Det siste spørsmålet informantene får er om de kommer på andre gode tiltak for å øke kompetansen til de ansatte på dette området. Dina forteller at de har jobbet over tid med mobbing, og gått i dybden på blant annet begrepet tilhørighet. Camilla fokuserer på viktigheten av å bevege deg i dybden av et tema, ned i verdiene og holdningene. For å komme i dybden på dette temaet, kan man for eksempel bruke teori U (Scharmer, 2013). Hun er videre opptatt av at barnehagen skal være en lærende organisasjon (rammeplan for barnehage. Innhold og metode, 2017). Dina løfter frem systematisk opplæring av personalet, ved å bruke ulike metoder, og bruk av for og etterarbeid. Eva løfter frem viktigheten av at personalet reflekterer over temaet ved å bruke ulike metoder. Frida er opptatt av at alle ansatte har nok kunnskap. Overordnet tenker jeg at alle informantene her løfter frem viktigheten av å være en lærende organisasjon, gå i dybden, og ha en viss systematikk i arbeidet. For å ha en mulighet for å få til dette, tenker jeg det er nærliggende og løfte frem teori U, verdibasert ledelse og

relasjonsledelse. Disse kan være sentrale lederverktøy, når en som leder skal ha fokus på at systematisk utestengning blir oppdaget så tidlig som mulig.

Marte Meo, autoritativ voksenstil, holdninger og verdier, og det å være tett på er verktøy og metoder som går igjen i alle tre drøftingsdelene. Marte Meo og den autoritative voksenstilen handler i stor grad om holdninger og verdier, og det å være tett på. Marte Meo og den autoritative voksenstilen blir fremhevet av informantene som sentralt i forhold til relasjonsbygging, i forhold til systematikk og som metode for å kunne oppdage systematisk utestengning så tidlig som mulig. Marte Meo blir også løftet frem som en god veiledningsmetode.

Et av flere funn i min studie er at leder har makt til å påvirke arbeidet som blir gjort for å oppdage systematisk utestengning så tidlig som mulig. I neste del vil jeg oppsummere mine samlede funn.

5.0 OPPSUMMERING

Gjennom teori, resultat og drøftingsdelen har jeg belyst ulike perspektiver og element som kan belyse min problemstilling:

Hvordan kan ledelsen i barnehagen arbeide for at systematisk utestengning av barn blir oppdaget så tidlig som mulig?

I denne studien har jeg belyst problemstillingen ved å fokusere spesielt på voksenrollen, relasjoner, ledelsens betydning, kjennetegn og metoder for å oppdage systematisk utestengning. Noen sider ved problemstillingen har jeg ikke fått belyst grundig nok. Dette på bakgrunn av de valg som ble tatt i forhold til rammer som forelå for studien. Det handler om blant annet foreldresamarbeid og i forhold til etikken i dette arbeidet. Jeg kunne belyst det etiske i møte med barn og voksne nærmere. Jeg opplever likevel at jeg har fått fremhevet mye som kan være viktig for at systematisk utestengning skal oppdages så tidlig som mulig.

Hovedfunnene i denne studien viser at leder har stor påvirkningskraft i arbeidet for at systematisk utestengning skal bli oppdaget så tidlig som mulig. Leder kan påvirke dette arbeidet ved å innføre verktøy og metoder som bidrar til at en lettere kan oppdage systematisk utestengning. Videre viser studien at det også er sentralt å ha søkelys på organisasjonens og de ansattes holdninger og verdier. Det å jobbe systematisk, over tid, og løfte frem forskningsbasert kunnskap ser også ut til å være viktig. Det som fremtrer, som kanskje det mest sentrale for å lykkes i dette arbeidet, er evnen og viljen til å oppdage systematisk utestengning hos hver enkelt voksen som til daglig jobber sammen med barn.

I første del av resultat og drøftings delen trekker jeg frem voksenrollen og forståelsen av barns relasjoner. Gjennom både informanter og teori, har jeg belyst viktigheten av den voksnes rolle, og den voksnes forståelse av relasjonene som skjer mellom barna. Essensen i denne delen er på mange måter blikket. Ikke bare blikket i seg selv, men en utvidet forståelse av begrepet. Blikket er et bilde på hvordan og hvem den voksne velger (og evner) å være i møtet med barnet. Det er et bilde på, hva den voksne ser, tar inn over seg og tolker, for så å la det komme ut i handling. Blikket til den voksne er blant annet preget av egen forståelse og tolkning av sannhet, egne kunnskaper og erfaringer samt holdninger og verdier.

I andre del løfter jeg frem lederens betydning og rolle for at systematisk utestengning skal bli oppdaget. Gjennom både informanter og teori ble viktigheten av lederens tilstedeværelse, det å være en god rollemodell og formidle aktuell kunnskap løftet frem. Videre ble også det å ha fokus på verdier, holdninger og kulturbygging løftet frem som sentrale elementer. Både teori,

og informasjon fra informantene viser at en som leder har stor makt i form av sin rolle. Hvordan man som leder velger å bruke denne makten, kan være avgjørende for om, og når systematisk utestengning blir oppdaget, og hvordan en slik oppdagelse blir håndtert. For å sikre at systematisk utestengning blir oppdaget er det viktig at lederne sørger for at personalet får tilført kunnskap. Overordnet kan en ut ifra informantene si at denne kunnskapen handler om tre hovedkategorier: Forskningsbasertkunnskap/ opplæring, personlige egenskaper og systematikk.

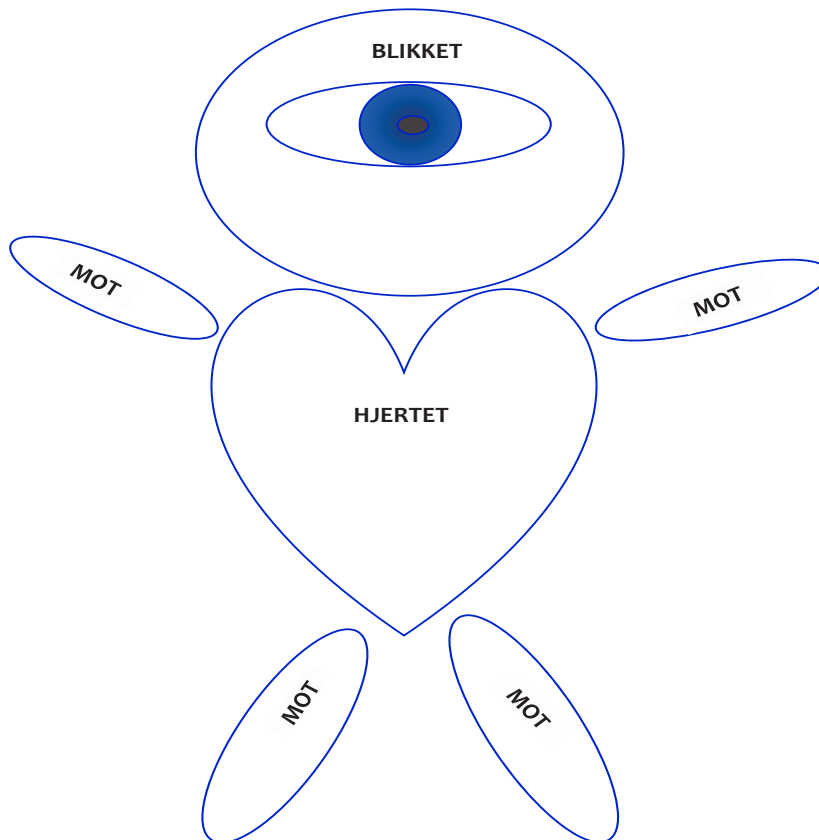
I siste del er fokuset på kjennetegn og metoder for å oppdage systematisk utestengning. Informantenes forholdsvis like forståelse av begrepet systematisk utestengning blir drøftet opp mot begrepet mobbing. Likheter og ulikheter med forståelsen av de to begrepene blir belyst. Jeg løfter videre frem ulike metoder for å oppdage systematisk utestengning. Det handler om blant annet Marte Meo, den autoritative voksenrollen, observasjon, film, barnesamtaler, kunnskapsutvikling, verdier og holdninger. Å finne faktorene som opprettholder det negative samspillsmønsteret, samt å alltid gi barn handlingsalternativer når negative hendelse skjer blir i denne delen også belyst. Det kommer frem at barn trenger voksne som er bevisst egne holdninger og verdier, er tett på, bruker blikket og er opptatt av å bidra til å bygge gode relasjoner. Det kom også frem at voksne må være klar over at alle negative handlinger ikke er mobbing, eller systematisk utestengning, men barn trenger likevel voksne som ser, griper inn, handler og følger opp, i alle slike situasjoner.

Jeg ønsker å avslutte denne oppsummeringen med en modell som visualiserer noe av den kompleksiteten som skal til for å kunne oppdage mest mulig av den systematisk utestengning som foregår i barnehagen så tidlig som mulig. Modellen er hovedsakelig inspirert av Otto Scharmer, men også av informantene, Michel Foucault og Ingrid Lund. Modellen har jeg valgt å kalle «Tett på modellen», fordi essensen i voksenrollen, enten det handler om en lederrolle, eller de andre ansatte i barnehagen, er det å være tett på svært viktig. «Tett på modellen» inneholder 3 element: blikket, hjertet og mot.

Blikket handler om å se, lytte og ta inn over seg i et vidt perspektiv. Egne kunnskaper, erfaringer og holdninger, påvirker blikket. Det handler også om å være mottagelig for å kunne se egne mønster, og væremåter som bør endres/justeres.

Hjerte handler om verdier og holdninger. Det handler om evnen og viljen til å åpne opp, og klare å se den andre innefra, og seg selv utenfra. Her gir man også slipp på gamle mønster og væremåter, som en ser ikke lenger er til beste for barnet.

Mot – har fokus på handling og vilje. Man nå være villig til å gjøre de handlingene en mener er nødvendige, etter det en har oppdaget gjennom blikket og hjertet, for å skape en positiv utvikling. Her handler det om det arbeidet som blir utført i praksis, for å oppnå ønsket resultat.



Figur 6: *Tett på modellen.*

Denne modellen tenker jeg er et godt bilde på den lederen som jeg opplever trer frem i arbeidet med denne studien. Jeg forstår at en leder som skal jobbe for at systematisk utestengning skal bli oppdaget så tidlig som mulig må være tett på personalet sitt. Denne lederen må åpne blikket for de ansatte som skal ledes. Hva trenger de? Lederen må lede med hjertet. Ha fokus på holdninger og verdier i organisasjonen og være bevisst på hvilke holdninger og verdier som kreves for å oppdage. I tillegg må lederen være modig. Leder må ta de avgjørelser, og gjøre de handlingene som er nødvendige for å sikre ønsket utvikling.

Denne modellen er et like godt bilde på den voksne som barnet trenger i barnehagen, en voksen som ser, forstår og griper inn når negative handlinger, som systematisk utestengning skjer.

Jeg vil presisere at det å være i denne voksenrollen, som denne modellen fremstiller, krever enormt mye fokus, og arbeid. Det er noen som den voksne alltid må strekke seg etter, og jobbe bevisst med, i hvert eneste møte med både barn og voksne.

Modellen er tenkt som et hjelpemiddel, for visualisering av den gode voksne, slik jeg opplever den fremtrer i denne studien, med utgangspunkt i en oppsummering av teori og det informantene trekker frem. Dette er ikke en metode, det handler mer om den voksnes fremtoning og væremåte og hvordan den voksne forstår betydningen av sin egen rolle. Det handler om å sette en standard, en standard for egen voksenrolle, en standard for hvilken kultur barnehagen skal ha for å se etter det som er vanskelig å oppdage. En voksen som er bevisst på å bruke elementene i «Tett på modellen», kan ha et godt utgangspunkt for å kunne oppdage negativ atferd og håndtere dette, før det kommer så langt at en kan kalle det for systematisk utestengning.

5.1 Videre forskning

På grunn av ressursene disponibelt i dette studiet har utvalget og metodene vært begrenset. Forsking på oppdaging av mobbing og systematisk utestengning er det viktig å forske mer på. Alle tre temaene som ble belyst i resultat og drøftingsdelen vil det være hensiktsmessig å forske videre på, for å få en mer forskningsbasert kunnskap.

Vi trenger mer kunnskap på hvordan vi som voksne kan forstå det som skjer i relasjonene mellom barn. Det vil være nyttig å få mer klarhet i hvilken betydning ledelsen spiller, i forhold til det å oppdage mobbing og systematisk utestengning. Kjennetegn og metoder for å oppdage, er også viktig å ha mest mulig kompetanse om, slik at personalet har best mulig verktøy for å oppdage.

LITTERATURLISTE

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Arnesen, A.-L. (2017). *Inkludering : perspektiver i barnehagefaglige praksiser* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Baumrind, D. (1991). Parenting styles and adolescent development. I R. M. L. Brooks-Gunn, & A. C. Petersen (Red.). *The encyclopedia on adolescence* (s. 746 -758). New York: Garland Publishing.
- Befring, E. (2015). *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Bjørndal, C.R.P. *Hvordan forbedre veiledningssamtalen? Ni empirisk funderete anbefalinger*. i Brekke, M., Søndena, K. & Nasjonal, V. (2009). *Veiledningskvalitet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brinkmann, S., Tanggaard, L. & Hansen, W. (2012). *Kvalitative metoder : empiri og teoriutvikling*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2014). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse : struktur, sosiale relasjoner, politikk og symboler* (5. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bratterud, Å., Sandseter, E. B. H. & Seland, M. (2012). *Barns trivsel og medvirkning i barnehagen. Barn, foreldre og ansattes perspektiver*. Trondheim: NTNU og Dronning Maud minne høgskole.
- Brandtzæg, I., Torsteinson, S. & Øiestad, G. (2013). *Se barnet innenfra : hvordan jobbe med tilknytning i barnehagen*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Bø, I & Helle, L. (2013). *Pedagogisk ordbok*. (3.utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Carson, N. & Birkeland, Å. (2017). *Veiledning for barnehagelærere* (4. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Dews, P. (2009). *Makt og subjektivitet hos Foucault*. Agora. Journal for metafysisk spekulasjon 27, nr. 2-3 (2009): 104 - 135.
- Ertesvåg, S. K. & Roland, P. (2013). *Ledelse av endringsarbeid i barnehagen*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Foucault, M. (1994). *Overvåking og straff*. Trondheim: Gyldendal.
- Foucault, M. (2000). *Klinikkens fødsel*. København: Hans Reitzels forlag.
- Forskningsdata, N. S. D. N. S. F. Database for statistikk om høgre utdanning. I. Bergen: NSD - Norsk senter for forskningsdata.
- Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi* (4. utg.) (2016). Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteene.

- Frønes, H. M. (2017). *Observasjonens betydning i den profesjonelle praksis*. Nordisk Barnehageforskning, 14. <https://journals.hioa.no/index.php/nbf/article/view/1984/1991>
- Gotvassli, K.-Å. (2013a). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gotvassli, K.-Å. (2013b). *Strategisk kompetanseutvikling i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Hedenbro, M., Thorbjørnsen, K. M. & Wirtberg, I. (2002). *Samspillets kraft : Marte Meo - mulighet til utvikling*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Idsøe, E. C & Roland, P. (2017). *Mobbeatferd i barnehagen : Temaforståelse, forebygging, tiltak*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Kirkhaug, R. (2013). *Verdibasert ledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M. & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lauvås, P. & Handal, G. (2014). *Veiledning og praktisk yrkesteori* (3.utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Lund, I. (2014). *"De er jo bare barn" : om barnehagebarn og mobbing*. Oslo: PEDLEX norsk skoleinformasjon.
- Lund, I. *Tydelige og varme voksne i møte med mobbing* (kap 6.) i Helgesen, M. B. (2014 b). *Mobbing i barnehagen : et sosialt fenomen*. Oslo: Universitetsforlag.
- Lund, I., Godtfredsen, M., Helgeland, A. Nome., D.Ø. Kovac, B. V. & Cameron, o. D. L. (2015). *Hele barnet, hele løpet; Mobbing i barnehagen*.
- Lund I., R. R. (2015). *Marte Meo as a basis for increased capacity for mentalization. I discovered something new about myself*. Marte Meo Magazine (Issue).
- Lund, I. (2018). *Samarbeid mot mobbing i barnehagen*. Oslo: Pedlex.
- Melaas, T. (2015). *Blikk for lek i barnehagen : starte, verne, videreutvikle* (2. utg.). Oslo: Kommuneforl.
- Moen, E. (2014). *Slik stopper vi mobbing : en håndbok*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mørreaunet, S. & Dons, C. F. (2014). *Ledelse av en lærende barnehage*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Nielsen, M. M., Eidnes, T., Nordahl, T. & Hansen, O. (2014). *Observasjon og pedagogisk analyse*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Bergen: Fagbokforl.
- Oudmayer, K. (2014). *Du er viktigere enn du tror*. Oslo: Humanist.
- Pape, K. & Svendsen, E. W. (2002). *Fra ord til handling - fra handling til ord : rammeplanen: kvalitet og dokumentasjon i barnehagen*. Oslo: Kommuneforlaget.

- Pianta, R. C. (1999). *Enhancing Relationships between Children and Teachers. School Psychology Book Series.*
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode (3. utg.)*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Roland, E. (2014). *Mobbingens psykologi : hva kan skolen gjøre?* (1. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Roland, P. Midthassel, U.V. Fandrem, H. & Godfredsen, M. (2015). *Kompetanseløft i barnehagen*. Stavanger: Universitetet i Stavanger. Være sammen.
- Roug, P. (2002). *Marte meo i praksis : bedre samspill ved egen kraft*. København: Gyldendal.
- Ruud, E. B. (2010). *Jeg vil også være med! : lekens betydning for barns trivsel og sosiale læring i barnehagen*. Oslo: Cappelen akademisk.
- Rønbeck, A. E. & Germeten, S. (2012). *Inspirert av Foucault : diskusjoner om nyere pedagogisk empiri*. Bergen: Fagbokforl.
- Sandsleth, G. (2007). *Mobbing : forstå, bekjempe og forebygge*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Scharmer, O. (2013). *Teoru U. Lederskab der åbner fremtiden mod en ny social teknologi - presencing*. Danmark: Forlaget Ankerhus.
- Spurkeland, J. (2017). *Relasjonsledelse (5. utg.)*. Oslo: Universitetsforlaget
- Størksen, I. & Søbstad, R. (2018). *Livsmestring og livsglede i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Sørensen, B. (2002). *Marte Meo metodens teori og praksis*. Århus: Academica.
- Sørli, M.-A., Frønes, I. & Befring, E. (2010). *Sårbare unge : nye perspektiver og tilnærminger*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget
- Thorkildsen, I. M. (2015). *Du ser det ikke før du tror det : et kampskrift for barns rettigheter*. Bergen: Vigmostad Bjørke.
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis (3. utg.)*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehager. Innhold og oppgaver*. oslo.

Vigoda-Gadot, E. (2007). *Leadership style, organizational politics, and employees' performance: an empirical examination of two competing models.*(Report). *Personnel Review*, 36(5), 661-683.

Wadel, C. (2008). *En lærende organisasjon : et mellommenneskelig perspektiv*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Vedlegg 1

Forespørsel om å delta i forskningsprosjektet

” Voksnes blikk på barns relasjoner”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få informasjon om de voksnes blikk på barns relasjoner. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målet for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette er et forskningsprosjekt som sikter på å få dypere innsikt i hvordan barnehagene kan jobbe for å få en best mulig forståelse for hva som foregår når barn er i samspill med hverandre, og hvordan vi som ledere kan arbeide for at uheldige samspillsmønstre blir oppdaget. Det vil bli fokusert på dette temaet både generelt, og etter hvert vil en bevege seg inn på mer spesifikke områder. Det vil bli foretatt en kvalitativ intervjuundersøkelse av 6 – 8 styrere og pedagogiske ledere. Prosjektet er igangsatt i forbindelse med en masteroppgave. Resultatene av undersøkelsen vil bli brukt i forbindelse med masteroppgaven, samt eventuelt artikler, undervisning, og videre forskingsarbeider.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Student:

Lisbeth Iversen

Hovedveileder/Prosjektansvarlig

Vibeke Glaser

Førsteamanuensis

DMMH

Hva innebærer det for deg å delta?

Å delta i dette prosjektet vil for deg bety at du deltar i et intervju som vil vare ca. 1 – 1,5 time. Det vil bli foretatt opptak av intervjuet med diktafon.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil kun være student og veiledere ved DMMH som vil ha tilgang til det innsamlede materialet. Opptakene vil bli transkribert til tekst. Disse vil bli kodet, slik at navn og personopplysninger ikke skal bli knyttet til intervjuene. Materialet vil bli bearbeidet, slik at det ikke skal være mulig for andre enn deg selv å kjenne igjen hvor det som blir publisert kommer fra.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes senest 31.12.19. Opptakene og personopplysninger vil da bli slettet. Transkriberte anonymiserte notater vil bli arkivert for senere forskning og bruk.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra DMMH har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:
Student:

Lisbeth Iversen

Hovedveileder/Prosjektansvarlig

Vibeke Glaser

Førsteamanuensis

DMMH

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

Vibeke Glaser

Førsteamanuensis

DMMH

Student

Lisbeth Iversen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Voksnes blikk på barns relasjoner*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta på intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 31.12.19.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Voksnes blikk på barns relasjoner

Referansenummer

184251

Registrert

08.10.2018 av lisbeth.tje@hotmail.com - lisbeth.tje@hotmail.com

Behandlingsansvarlig institusjon

Dronning Mauds Minne - Høgskole for barnehagelærerutdanning /
Pedagogikkseksjonen

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Vibeke Glaser, vgl@dmmh.no, tlf: 92847573

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Lisbeth Iversen, lisbeth.tje@hotmail.com, tlf: 93404427

Prosjektperiode

08.10.2018 - 31.12.2019

Status

30.11.2018 - Vurdert

Vurdering (1)

30.11.2018 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD, den 30.11.18.

Behandlingen kan starte.

MELD ENDRINGER Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.19.

LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a), jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER De registrerte vil ha følgende rettigheter i prosjektet: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). Rettighetene etter art. 15–20 gjelder så lenge den registrerte er mulig å identifisere i datamaterialet. NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32) For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare status for behandlingen av personopplysninger. Lykke til med prosjektet!
Kontaktperson hos NSD: spesialrådgiver Kjersti Haugstvedt Tlf. Personverntjenester:
55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 3

Intervjuguide Styrer

Bakgrunn

1. Kan du fortelle litt om din utdanningsbakgrunn og erfaring fra praksisfeltet?
 - Hva slags utdanning har du?
 - Hvor lenge har du jobbet som styrer?
 - Hvor lenge har du vært i den stillingen du har nå?
 - Har du jobbet som styrer andre steder tidligere?

Relasjonsbygging, trygghet og vennskap

2. Hvordan arbeider dere for at personalet skal bli kjent med enkeltbarn og barnegruppen?
3. Hva gjør dere for at barna skal oppleve trygghet i barnehagen?
 - Bruker dere primærkontakt?
 - Hvordan fungerer primærkontakt ordningen?
4. Hvordan jobber dere med å bygge relasjoner mellom barna?
 - Hva med vennskap?
 - Hvordan kan man arbeide for at alle barn skal oppleve å ha en venn?

Systematisk utestenging av barn

5. Hvordan forstår du begrepet systematisk utestenging?
6. Har du opplevd at systematisk utestenging skjer i barnehagen?
7. Hvordan arbeider dere for å kunne oppdage systematisk utestenging i deres barnehage?
8. Tror du det skjer systematisk utestenging i din barnehage?
9. I hvilken grad er utestengning et tema i din barnehages vurderingsarbeid?
 - Hva tenker du er årsaken til dette?
10. Hva tenker du er det viktigste du kan gjøre for at systematisk utestenging skal oppdages?

Arbeidsmåter og metoder

Observasjon

11. Hvordan kan vi øve opp blikket, til å se det som er vanskelig å oppdage?
12. Hva slags type observasjoner bruker dere for å oppdage systematisk utestenging?
 - Hva tenker du om observasjon i en slik sammenheng?
 - Hvordan observere dere? (Formelle? Uformelle?)
13. Hvilke erfaringer har du med observasjon?

Film

14. I hvilken grad har dere brukt film for å oppdage systematisk utestenging?
15. Hva tenker du om film som metode i en slik sammenheng?
16. Har du erfaring med film i andre sammenhenger?

Barnesamtaler/intervju

17. Hvilken erfaring har du med barnesamtaler eller barneintervju for å oppdage systematisk utestenging?
18. Hva tenker du om barnesamtaler/barneintervju i en slik sammenheng?
19. Har du erfaring med barnesamtaler/ barneintervju?
20. Hva tenker du om dette som metode?

Annet

21. Kommer du på andre metoder/arbeidsmetoder dere bruker for å oppdage systematisk utestenging? I så fall hvilke?
22. Kan du komme på andre arbeidsmetoder som kan være nyttige i denne sammenhengen?

Ledelse i forhold til voksenrollen og kompetanseutvikling

23. Hvilken makt har du som leder, til å påvirke det arbeidet som blir gjort i forhold til å oppdage systematisk utestenging?
 - Har ditt fokus og syn, noen betydning?
24. Hva trenger personalet av kunnskaper for å kunne oppdage systematisk utestenging?
 - er det noe du opplever som utfordrende som leder i dette arbeidet?
25. Bruker dere noen opplæringsprogrammer som fokuserer på sosial kompetanse? I så fall hvilke?
 - Opplever du at disse kan hjelpe til å oppdage utestenging?
26. Er veiledning et verktøy du som leder har brukt i arbeidet med utestenging for å øke kompetansen til de ansatte?
 - Hva tenker du om veiledning i denne forbindelsen?
27. Kan du komme på andre gode tiltak for å øke kompetansen til de ansatte på dette området?

Vedlegg 4

Intervjuguide Pedagogisk leder

Bakgrunn

1. Kan du fortelle litt om din utdanningsbakgrunn og erfaring fra praksisfeltet?
 - Hva slags utdanning har du?
 - Hvor lenge har du jobbet som pedagogisk leder?
 - Hvor lenge har du vært i den stillingen du har nå?
 - Har du jobbet som pedagogisk leder andre steder tidligere?

Relasjonsbygging, trygghet og vennskap

2. Hvordan arbeider dere for at personalet skal bli kjent med enkeltbarn og barnegruppen?
3. Hva gjør dere for at barna skal oppleve trygghet i barnehagen?
 - Bruker dere primærkontakt?
 - Hvordan fungerer primærkontakt ordningen?
4. Hvordan jobber dere med å bygge relasjoner mellom barna?
 - Hva med vennskap?
 - Hvordan kan man arbeide for at alle barn skal oppleve å ha en venn?

Systematisk utestenging av barn

5. Hvordan forstår du begrepet systematisk utestenging?
6. Har du opplevd at systematisk utestenging skjer i barnehagen?
7. Hvordan arbeider dere for å kunne oppdage systematisk utestenging i deres barnehage?
8. Tror du det skjer systematisk utestenging i din barnehage?
9. I hvilken grad er utestengning et tema i din barnehages vurderingsarbeid?
 - Hva tenker du er årsaken til dette?
10. Hva tenker du er det viktigste du kan gjøre for at systematisk utestenging skal oppdages?

Arbeidsmåter og metoder

Observasjon

11. Hvordan kan dere øve opp blikket for å se det man vanskelig kan se?
12. Hva slags type observasjoner bruker dere for å oppdage systematisk utestenging?
 - Hva tenker du om observasjon i en slik sammenheng?
 - Hvordan observere dere? (Formelle? Uformelle?)
13. Hvilke erfaringer har du med observasjon?

Film

14. I hvilken grad har dere brukt film for å oppdage systematisk utestenging?
15. Hva tenker du om film som metode i en slik sammenheng?
16. Har du erfaring med film i andre sammenhenger?

Barnesamtaler/intervju

17. Hvilken erfaring har du med barnesamtaler eller barneintervju for å oppdage systematisk utestenging?
18. Hva tenker du om barnesamtaler/barneintervju i en slik sammenheng?
19. Har du erfaring med barnesamtaler/ barneintervju?
20. Hva tenker du om dette som metode?

Annet

21. Kommer du på andre metoder/arbeidsmetoder dere bruker for å oppdage systematisk utestenging? I så fall hvilke?
22. Kan du komme på andre arbeidsmetoder som kan være nyttige i denne sammenhengen?

Ledelse i forhold til voksenrollen og kompetanseutvikling

23. Hvilken makt har du som leder, til å påvirke det arbeidet som blir gjort i forhold til å oppdage systematisk utestenging?
 - Har ditt fokus og syn, noen betydning?
24. Hvilken makt har styrer til å påvirke arbeidet som blir gjort i barnehagen i forhold til systematisk utestenging?
25. Hva trenger personalet av kunnskaper for å kunne oppdage systematisk utestenging?
 - er det noe du opplever som utfordrende som leder i dette arbeidet?
26. Bruker dere noen opplæringsprogrammer som fokuserer på sosial kompetanse? I så fall hvilke?
 - Opplever du at disse kan hjelpe til å oppdage utestenging?
27. Er veiledning et verktøy du som leder har brukt i arbeidet med utestenging for å øke kompetansen til de ansatte?
 - Hva tenker du om veiledning i denne forbindelsen?
28. Kan du komme på andre gode tiltak for å øke kompetansen til de ansatte på dette området?