
FOREBYGGING AV MOBBING I BARNEHAGEN

EN OPPGAVE OM HVORDAN FOREBYGGENDE ARBEID MOT MOBBING KAN LEDES I BARNEHAGEN

Espen Korsgaten

Kandidatnummer: 6018

Bacheloroppgave

Emnekode: 3950

Dronning Mauds Minne Høgskole, mai 2019

Bacheloroppgaven er et selvstendig studentarbeid gjennomført ved Dronning Mauds Minne Høgskole for Barnehagelærerutdanning og er godkjent som en del av barnehagelærerutdanningen. Under utarbeidelse av oppgaven har studenten fått veiledning ved DMMH.



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

INNHOLDSFORTEGNELSE

Innledning	3
Teoridel	4
<i>Hva er mobbing?</i>	4
<i>Mobbing i barnehagen</i>	5
<i>Ulike typer mobbing</i>	7
<i>Forebyggende arbeid</i>	7
Avdekke mobbing.....	7
Voksenrollen.....	8
Sosial kompetanse.....	9
Lekkompetanse.....	10
Foreldresamarbeid.....	10
<i>Ledelse</i>	11
Sette mål.....	11
Senges fem disipliner.....	11
Reproduktiv og produktiv ledelse.....	12
Veiledning.....	13
Ledernes ansvar.....	14
Metode	14
<i>Valg av metode - kvalitativ metode</i>	14
<i>Kvalitativt intervju</i>	15
<i>Intervjuguide</i>	15
<i>Adgang til felten</i>	16
<i>Utvalg av informanter</i>	17
<i>Beskrivelse av gjennomføring</i>	17
<i>Analyse og behandling av data</i>	18
<i>Reliabilitet og validitet</i>	19
<i>Etiske hensyn</i>	20
Informert samtykke.....	20
Konfidensialitet.....	20
Konsekvenser.....	20
Presentasjon av funn og drøfting	21
<i>Mobbing i barnehagen</i>	21
Definisjon og forståelse av mobbing.....	21
<i>Forebyggende arbeid</i>	23
Avdekke mobbing.....	23
Voksenrollen.....	24
Sosial kompetanse og lekkompetanse.....	26
Foreldresamarbeid.....	28
Ledelse - kompetanseutvikling, veiledning og ledernes ansvar.....	29
Avslutning/oppsummering	32
Referanseliste	34

Vedlegg	36
<i>Vedlegg 1: Intervjuguide.....</i>	<i>36</i>
<i>Vedlegg 2: Informasjon over mail</i>	<i>38</i>
<i>Vedlegg 3: Informert samtykke.....</i>	<i>39</i>

INNLEDNING

Temaet jeg har valgt for min bacheloroppgave er mobbing. Grunnen til at jeg har valgt dette temaet er fordi jeg tenker det er viktig, og at mobbing er et komplekst problem som må tas tak i. Jeg selv har observert og forsøkt å håndtere mobbing mens jeg har vært i praksis på storbarns-avdeling. Det viste seg å ikke bare være enkelt, noe som gjør at jeg ønsker å øke egen kompetanse rundt hvordan en kan arbeide mot mobbing. Samtidig ble jeg inspirert av Øyvind Kvello som holdte et foredrag på DMMH 10/01/2019 om tidlig innsats, noe som fikk meg på tanken om at det kunne være interessant å undersøke hvordan en kan forebygge mobbing helt ned i barnehagealder.

I 2017 ble det publisert ny versjon av Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, hvor det i barnehagens verdigrunnlag ble det skrevet et område kalt *Livsmestring og helse*, som bl.a. sier: «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» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 11). Disse nye retningslinjene tilsier nå at barnehager i Norge har i oppgave å arbeide mot mobbing i deres institusjon, noe som videre indikerer til at kompetanse rundt mobbing og forebyggende arbeid i barnehage er høyst aktuelt.

Formålet med denne undersøkelsen er å finne ut hvordan barnehagen kan arbeide med å forebygge mobbing, hvilke forebyggende tiltak en kan gjøre, og hvordan dette arbeidet kan ledes. I den forbindelse har jeg valgt å avgrense undersøkelsen til å ta for meg avdekking av mobbing, personalets holdninger, foreldresamarbeid og sosial kompetanse. Og i tilknytning til et ledelsesperspektiv har jeg valgt å ta for meg kompetanseutvikling, veiledning, samt styrers og pedagogisk leders ansvar.

Med bakgrunn i dette har jeg valgt følgende problemstilling for min bachelorundersøkelse: **«*Hvordan kan forebyggende arbeid mot mobbing ledes i barnehagen?*».**

Måten jeg vil gå fram for å få svar på problemstillingen er ved bruk av kvalitativ metode i form av forskningsintervju. Jeg vil besøke tre ulike barnehager og basere mine spørsmål med utgangspunkt i problemstillingen. Samtidig vil jeg undersøke relevant teori og litteratur rundt forebygging av mobbing i barnehagen, samt rundt ledelse.

Jeg har delt oppgaven i ulike hovedområder: teori, metode, samt presentasjon av funn og drøfting. Innledningsvis vil jeg i denne oppgaven se på teorier om hva mobbing er, hvordan mobbing utspiller seg og hva man kan gjøre for å forebygge mobbing i barnehagen. I metodekapittelet vil jeg redegjøre for mitt valg av metode, samt reflektere rundt etiske hensyn. Videre vil jeg presentere empirien og drøfte den opp mot teoriene. Avslutningsvis vil jeg svare på spørsmål som oppsummerer funnene jeg har kommet frem til gjennom forskningsprosessen.

TEORIDEL

I denne delen vil jeg presentere teori tilknyttet tema og problemstilling, som jeg videre vil ta utgangspunkt i når det kommer til drøfting av det empiriske materialet jeg samler inn fra informantene. Jeg vil starte med å se på ulike definisjoner av mobbing og hvordan mobbing utspiller seg i barnehagen. Videre vil jeg se på forebyggende arbeid og tiltak, og til slutt ledelse, kompetanseutvikling, veiledning og ledernes ansvar.

HVA ER MOBBING?

Professor ved UiA, Ingrid Lund, har forsket mye på mobbing og mener at mobbing handler om sosiale prosesser på avveie. Hun mener at det i lang tid har vært fokus på individuelle egenskaper hos de involverte i en mobbesituasjon, hvor man bruker formuleringer som «barns aggresjon», «behov for makt», «utfordringer ved oppførsel» o.l. Lund mener en slik forståelse av mobbing kan føre til negativ definerings av barn, og at de tiltak som settes inn er preget av dette (Rasmussen, 2017).

Lund mener det er nødvendig med en ny definisjon av mobbing der en flytter fokus fra det individuelle perspektivet på barn som er involvert i mobbing, til mobbing som kompliserte og sammensatte sosiale prosesser. Med bakgrunn i dette har Ingrid Lund og hennes kolleger presentert følgende definisjon av mobbing:

Mobbing av barn er handlinger fra voksne og/eller barn som hindrer opplevelsen av å høre til, å være en betydningsfull person i fellesskapet og muligheten til medvirkning (Lund, Helgeland, Kovac, 2017 (in press)) (Rasmussen, 2017).

Universitetslektor Tove Flack ved Nasjonalt Senter for Læringsmiljø og Atferdsforskning ved UiS bekrefter at det foregår en stadig debatt om mobbebegrepet. Flack mener vi ikke kommer unna at mobbingen er et nedbrytende og aggressivt fenomen. Hennes beskrivelse av mobbing har et litt annet fokus enn Lund. Flack kaller det mobbing når en person blir plaget av andre over tid og vedkommende vanskelig kan komme seg ut av situasjonen ved egen hjelp (Rasmussen, 2017).

Når det gjelder endring av definisjonen av mobbing, slik Lund definerer den, er universitetslektor Flack svært skeptisk. Flack mener at en må kalle fenomenet noe for å kunne snakke om det, se det og stoppe det når det forekommer - og at en da trenger en presis begrepsbruk som favner slike situasjoner. Hun mener at en tåkelegger fenomenet dersom en lar være å beskrive den ujevne maktbalansen, eller at dette dreier seg om mennesker som utsettes for krenkelser jevnlig over tid, og at dermed vil ikke det fulle alvoret i situasjonen for de som blir utsatt gripes (Rasmussen, 2017).

MOBBING I BARNEHAGEN

Internasjonale studier som finnes viser at frekvent mobbing forekommer blant barn i barnehagen, og at en ser begynnende mobbeatferd fra tre- til seksårsalderen (Vlachou mfl. 2011; Repo Sajaniemi 2015). Forskning på barns trivsel og medvirkning i barnehagen i Norge (NTNU 2012) viser at hele tolv prosent av barna sier at de ofte blir plaget av andre barn når de er i barnehagen (Idsøe & Roland, 2017, s. 13-14).

Den sentrale definisjonen på mobbing som gjelder internasjonalt tar utgangspunkt i skoleforskning og er utviklet av Olweus (2010):

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.

Idsøe & Roland bruker i den forskningsbaserte boka «Mobbeatferd i barnehagen» en modifisert versjon av Olweus (2010) sin definisjon og definerer mobbing som en form for emosjonelt eller fysisk overgrep med tre karakteristika:

- **Intensjon:** Den som mobber, har intensjon om å skade.
- **Gjentakelse:** En mobber plager gjerne det samme offeret gjentatte ganger.
- **Ubalanse i styrkeforhold:** Den som mobber, velger gjerne ofre han/hun opplever som svakere, enten fysisk, sosialt eller psykisk (Idsøe & Roland, 2017, s. 17).

I likhet med Tove Flack, mener Idsøe & Roland at en trenger noen etablerte kriterier for å være i stand til å forebygge mobbeatferd og sette inn tiltak der mobbeatferd er observert. Idsøe & Roland sier begrepet mobbing relatert til tidlig alder er under stadig utvikling, som gjør at det i dag er vanskelig å gi noen entydig, avklart definisjon. De støtter seg til det Bistrong (mfl. 2016) sier om at barn i barnehagealder er i en tidlig fase når det gjelder kognitiv, sosial og emosjonell utvikling, noe som kan gjøre at ikke alle kriteriene som gjelder i definisjonen for skolebarn er like aktuelle for barnehagebarn - men blir gradvis mer aktuelle etter hvert som barna blir eldre. Idsøe og Roland tenker da spesielt på intensjon - at det ikke er noe som nødvendigvis er til stede i begynnende mobbeatferd hos små barn, men at det gradvis kan utvikle seg over tid. Idsøe og Roland mener at *man må betrakte kriteriene i forhold til utviklingsnivå og kontekst*, og derfor velger de å bruke begrepet «mobbeatferd» når de snakker om barnehagebarn (Idsøe & Roland, 2017, s. 16-17).

Som man ser finnes det flere forskjellige definisjoner på mobbing. Ut i fra dette kan en forstå mobbing som sosiale prosesser på avveie, som kompliserte og sammensatte sosiale prosesser. Samtidig er kjennetegn som *negative handlinger som gjentar seg over tid, intensjon, skjevt maktforhold mellom offer og den/de som mobber, og vanskeligheter for offer å forsvare seg eller få avsluttet mobbingen på egenhånd* - karakteristika som går igjen.

ULIKE TYPER MOBBING

Idsøe & Roland (2017, s. 29) sier at selv om barnehagebarn har en begrenset evne til å kategorisere og forstå hvorvidt atferd er mobbing, viser forskning at disse barna kan delta i fysisk, verbal og relasjonell mobbing. De forklarer at *fysisk mobbing* innebærer f.eks. det å dytte, slå, stikke, sparke, rive leker ut fra hendene på en annen. *Verbal mobbing* innebærer bl.a. det å bruke kallenavn på andre, fornærme, true, erte. Og at *relasjonell mobbing* innebærer ekskludering, utestengning, spre rykter, få andre til å skade noen, gjøre grimaser, lage regler for de andre eller bestemme over noen.

Moen (2014, s. 18) sier at en annen inndeling som kan være hensiktsmessig, er å skille mellom *direkte mobbing* og *indirekte mobbing*. Den direkte mobbingen omfatter fysisk vold, erting, håning og trusler, mens den indirekte mobbingen skjer bak offerets rygg og baserer seg på ryktespredning, baksnakking, ekskludering o.l. Oudmayer (2014, s. 12-13) forklarer det er viktig å understreke at mobbingen ofte er skjult for dem som har autoritet til å gripe inn, fordi barn og unge forstår når det er mest lønnsomt å utsette andre for mobbing.

FOREBYGGENDE ARBEID

AVDEKKE MOBBING

Idsøe & Roland sier at observasjon er et viktig pedagogisk verktøy når det gjelder å få innblikk i barns sosiale prosesser og avdekke mobbing (Idsøe & Roland, 2017, s. 21). De sier at å observere barns lek kan gi nyttig informasjon om negativ atferd som kan oppstå, og er derfor en viktig del av forebygging av mobbeatferd (s. 59). Videre forklarer Idsøe & Roland at dersom de voksne i barnehagen er flinke til å oppdage og stoppe begynnende mobbeatferd, kan de bryte et negativt utviklingsforløp før mobbingen har fått tid til å eskalere - noe som kan spare mange barn for mye smerte (s. 18-19).

VOKSENROLLEN

Lund sier det er noe som kommer før kunnskapen, og det er holdninger. Hun forklarer det er viktig å være seg bevisst sine holdninger til barn, til barns atferd og til sin egen rolle i møtet med barna. Hun sier at dette har med den enkeltes grunnleggende forståelse av individ og sosiale prosesser å gjøre. Hun forklarer at det er viktig å opptre som trygge voksenpersoner, og at dersom barna har tillit til de voksne, så er det mye lettere for dem å henvende seg til en voksen dersom de opplever noe vanskelig (Rasmussen, 2017). Lund & Helgeland (2018, s. 49-50) mener at en gjerne kan bevisstgjøre foreldre på at de er rollemodeller for sine barn. Måten man omtaler hverandre ved middagsbordet, eller hvordan man sukker eller smiler i møte med hverandre på parkeringsplassen, kjenner og ser barn. De understreker at dette er fellesnevnerne for voksne som rollemodeller både når det gjelder foreldre og ansatte.

Idsøe & Roland hevder at barn påvirkes negativt dersom de voksne oppfører seg dårlig. De forklarer at det er viktig å huske at man som voksen er modell for barna, og at for å kunne forebygge og stoppe mobbeatferd er det veldig viktig at voksne oppfører seg bra og snakker fint om andre (2017, s. 22-23). En annen ting som kan være verdt å merke seg, er det Høiby og Trolle (2012, s. 62) sier, at det er uakseptabelt av de ansatte å ikke like enkelte barn fordi «det er noe med kjemien», eller det å ha en negativ relasjon til noen av barna uten at det blir grepet inn for å endre på det.

Lund (2014, s. 20) hevder det er viktig å møte barna på en anerkjennende måte - at man skal ta barnets opplevelse på alvor, gjennom en anerkjennende væremåte hvor man ikke glatter over, ikke bagatelliserer, ikke latterliggjør og ikke ignorerer barnet. Idsøe & Roland (2017, s. 83-84) påpeker at det er viktig å være sensitiv overfor barna. De sier at sensitive voksne relatert til mobbetemaet dreier seg om voksne med et bevisst forhold til barns behov og emosjonelle funksjonering. Og at det handler om å være tilstedeværende og fange opp signaler i barnegruppen, både verbale og nonverbale.

Olweus (2005) og Roland (2007) sier det er gunstig å anerkjenne den gode atferden til barna, men at det også er viktig å gripe inn når en ser negativ og uakseptabel atferd. Roland (2007) understreker samtidig viktigheten av grensesetting og tydelige voksne når en arbeider mot mobbing (Helgesen, 2014, s. 45-46).

SOSIAL KOMPETANSE

Idsøe & Roland (2017, s. 58) hevder at barna trenger å lære en rekke sosiale ferdigheter for å utvikle positive vennerelasjoner og forebygge mobbeatferd. De sier at fundamentet for slik forebygging bør være å styrke barnets indre motivasjon til å engasjere seg i prososial atferd (s. 47). Lund (2014, s. 29-30) forklarer at prososial atferd innebærer å dele med andre, hjelpe andre, være gjensidig avhengig av hverandre, følge regler og beskjeder og kunne turtaking.

Selvhevdelse er noe Lund (2014, s. 31) sier er en av de viktigste tingene en kan lære barna når de utsettes for mobbing - det å kunne hevde seg på hensiktsmessige måter, som å si ifra, heve sin egen røst og be en voksen om hjelp til å stoppe mobbingen. Samtidig hevder Lund (2014, s. 29-30) at empati og rolletaking er viktig å lære barna, noe som handler om evnen til å forstå og respektere andres følelser og opplevelser. For å utvikle disse evnene trenger barnet samtidig et språk for følelsene, og hun påpeker dermed at de voksne trenger å gi barna aksept, støtte og veiledning på hva følelser er og hvordan de kan påvirke omgivelsene.

Idsøe & Roland sier at de ansatte i barnehagen bør snakke om mobbing sammen med barna, være rollemodeller, og på ulike måter hjelpe barna i å praktisere ferdighetene de trenger for å utvikle gode vennskap og forebygge negative handlinger (2017, s. 59). De sier at inkludering utgjør motsetningen til mobbing og at denne verdien må speiles i de ansattes arbeid, samt forsterkes og løftes opp i barnegruppen (s. 78). I tillegg sier de at sosial kompetanse kan framheves gjennom diskusjoner, fortellinger, rollespill o.l. (s. 59).

Olweus (2005) og Roland (2007) hevder at trening i sosial kompetanse og støtte til positiv atferd ikke er tilstrekkelig for å hindre negativ atferd, og at det heller ikke det er riktig å tro at kritikk av negative handlinger er nok til å hindre negativ atferd. De hevder det ikke er tilstrekkelig nok å kun ha fokus på barnas positive atferd når en arbeider med mobbing, men at en også må fokusere på den negative, som ofte kan være vanskelig for voksne å ta tak i (Helgesen, 2014, s. 45-46).

LEKKOMPETANSE

Idsøe & Roland (2017, s. 59) sier at leken er en essensiell læringsarena for barn og har stor betydning for barns generelle utvikling, da spesielt med tanke på sosial kompetanse. Samtidig er lek spesielt viktig for forebygging av mobbeatferd (Repo & Repo 2016). De forklarer at de ansatte i barnehagen må være bevisste på hvordan de kan bruke leksituasjoner for å utvikle vennskap og gode relasjoner. Samtidig kan de voksne delta i barnas lek med hensikt i å støtte opp om barns sosiale læring og styrke deres lekkompetanse (Idsøe & Roland, 2017, s. 59). De voksne også kan invitere barna til ulike typer sosial lek, men også svare på de invitasjoner som barna kommer med. De kan observere og veilede barn som faller utenfor leken, og se om det er noe de kan gjøre for å hjelpe disse barna. Man kan også via lek se etter om det er noen av barna som opptrer på en slik måte at det forstyrrer eller ødelegger leken, for eksempel ved å slå, ta ting fra andre o.l. (Idsøe & Roland, 2017, s. 59).

FORELDRESAMARBEID

Idsøe & Roland sier at definisjoner og mobbeteori må ha en felles forståelse i personalet, og at også foreldrene etter hvert bør få kjennskap til dette. Rigby (2012) understreker at det bør settes en felles plan for arbeidet mot mobbing som omfatter både de ansatte, ledelsen, barna og foreldrene (Idsøe & Roland, 2017, s. 77). Idsøe & Roland (2017, s. 86) sier også at er viktig med åpenhet i samarbeidet og at foreldrene får vite hvordan de ulike sakene håndteres i barnehagen. Samtidig forklarer de også at det kan være aktuelt å veilede foreldrene når saker relatert til mobbing oppstår, og presiserer at i en slik veiledning skal også prinsippet om medvirkning følges.

Lund & Helgeland (2018, s. 41) sier at konkret samarbeid er helt nødvendig når barnehagen eller foreldrene er bekymret for barnets trivsel i barnehagen. De påpeker samtidig at det er viktig å ha mobbing som eget tema på foreldremøter slik at foreldre får informasjon og kunnskap, og hvor barnehagen kommer i dialog med foreldrene om hvordan de kan samarbeide når mobbing oppstår.

LEDELSE

SETTE MÅL

Før man igangsetter et viktig arbeid vil det være hensiktsmessig å sette fremtidige mål. Knorr Cetina (2006) sier at ved å skape felles mål, vil målene kunne fungere som grunnlag for refleksjon, sammen med personalets verdier, holdninger og kunnskaper, samt kunnskaper fra kompetanseutvikling. På denne måten vil kunnskap kunne settes i spill (Skogen mfl., 2016, s. 235).

SENGES FEM DISIPLINER

Peter Senge argumenterer for at organisasjonen ikke bør styres gjennom ensidig problemløsning som er basert på erfaring, men gjennom det han kaller kreative spenninger. Kreative spenninger er avstanden mellom organisasjonens visjon og målsettinger og realitetene. Senge mener at en proaktiv holdning skal reflekteres i en offensiv holdning som baserer seg på viljen til å skape en ønsket fremtid for både individet og organisasjonen. Han mener det er viktig å se at drivkraften til læring og endring er fremover, ikke bakover. Senge beskriver utviklingen av den lærende organisasjon gjennom arbeid med fem disipliner, og med det mener han fagområder, kunnskaper og ferdigheter som må utvikles og beherskes. De fem disiplinene er: *Personlig mestring, felles visjon, mentale modeller, læring i team og systemtenkning* (Gotvassli, 2017, s. 96-97).

I disiplinen «personlig mestring» fokuserer Senge på det visjonære - den ønskede tilstanden - på individnivå. I denne disiplinen inngår ikke bare formulering av en ønsket situasjon, men også en vurdering av hva som kreves av den enkelte i barnehagen for å komme i mål (Gotvassli, 2017, s. 97).

Disiplinen «felles visjon» er aspirasjonsnivået på gruppe- og organisasjonsnivå. På grunnlag av de individuelle og verdibaserte målsettingene må det dannes en felles oppfatning av målet, hvor alle er på samme plan. Senge beskriver utviklingen av denne felles visjonen i organisasjonen som en prosess med mye vertikal kommunikasjon og nedenfra-og-opp-prosesser (Gotvassli, 2017, s. 97).

«Mentale modeller» handler om forestillinger om de grunnleggende oppfatningene organisasjonen bygger på, som for eksempel det pedagogiske grunnsynet de ansatte besitter. Denne disiplinen har som oppgave å bringe frem disse forestillingene som ofte er ubevisste, men i høyeste grad styrende for atferden. Senge sier disse må synliggjøres, diskuteres og gjøres til gjenstand for kritisk vurdering (Gotvassli, 2017, s. 97).

Den fjerde disiplinen «læring i team» handler om å lære i lag og baserer seg på dialog og utforskning av mulige løsninger/svar. Senge uttrykker her at det bør være et genuint ønske om å generere kunnskap hos alle med utgangspunkt i andres synspunkter og forståelse. Videre menes det som at mye av læringen i barnehagen må skje i form av kollektive refleksjonsprosesser som er knyttet til barnehagens praktiske oppgaver (Gotvassli, 2017, s. 98).

Den siste disiplinen er «systemtenkning», eller helhetstenkingen, som er nødvendig for at de andre disiplinene skal ses i sammenheng med hverandre. Eksempelvis må personlig mestring ses i forbindelse med etablering av felles visjoner, og læring i team må ses i sammenheng med diskusjon om grunnleggende verdier (Gotvassli, 2017, s. 98).

REPRODUKTIV OG PRODUKTIV LEDELSE

Gotvassli (2017, s. 114-115) sier at hvilken type ledelse som utøves i en organisasjon er viktig for hva slags læringskultur som utvikles, og lederne vil da fungere som organisasjonskulturens arkitekter. Han sier at en kan skille mellom to ulike typer ledelse som kan betegnes som *reproduktiv* og *produktiv ledelse*. Han forklarer at den reproduktive ledelsen (fasitkultur) er opptatt av bestemte kunnskaper og ferdigheter. Her søkes det etter bestemte, ofte teoretisk riktige løsninger der den eksplisitte kunnskapstilegnelsen står i fokus, og hvor det vektlegges riktige fremgangsmåter og oppskrifter. Den reproduktive ledelsen kjennetegnes av å opprettholde stabilitet og nåværende tilstand i organisasjonen og er ofte kjennetegnet av enkelkretslæring. Han sier at en slik organisasjon vil fungere bra under stabile og forutsigbare forhold, men ha mindre evne til fornyelse og endring av organisering, mål og metoder.

Gotvassli forklarer videre at den produktive ledelsen (undringskultur) på sin side er mer opptatt av å skape refleksjon og undring enn bestemte svar. Samtidig vil søkelyset være rettet mot å få i gang refleksjon over og bevisstgjøring av de eksisterende verdiene og praksisen i organisasjonen. Han påpeker at dette skjer ikke uten bruk av kunnskaper, men at refleksjonen er viktig før lederen ser mot relevant teori. Gotvassli sier at undringskulturens styrke er at den har større evne til refleksjon og kan føre til en organisasjon som er mer konsentrert om endring og nyskaping. Og at en slik organisasjon vil i sterkere grad ha evne til å lære å ta i bruk erfaringslæring og den tause kunnskapen blant de ansatte.

VEILEDNING

Carson & Birkeland (2017 s. 56-57) ser på veiledning som en handlingsrettet, etisk, kognitiv, sosial og emosjonell prosess som involverer både veileder og veisøker, hvor veisøker er i fokus. De hevder veiledning skal bidra til økt bevissthet, oppdagelse og refleksjon rundt de relasjonene og den konteksten veisøker befinner seg i, og hvordan disse påvirker veisøkerens valg. I tillegg sier de at veiledning skal føre til økt mestringsfølelse.

I følge Carson & Birkeland (2017, s. 22-23) er mobbing et tema som den enkelte medarbeider ikke kan arbeide med alene, men som bør være grunnlag for veiledning i gruppe. De sier at utfordrende tema er barnehagens ansvar som fellesskap og som en må ha noen felles kjøreregler for. Og at i relasjon til veiledning er det vesentlig at ledelsen bringer slike tema inn til felles refleksjon.

Skogen (mfl., 2016, s. 233) sier det er viktig å forsøke å organisere arbeidet godt ved å skape tid til veiledning av personalet. Samtidig forteller hun at det er viktig å forsøke å framstå som modell gjennom veiledningen ved å vise hvordan refleksjon over praksis kan øke kompetansen hos personalet.

LEDERNES ANSVAR

Rammeplanen (2017, s. 16) sier at styreren er gitt det øvrige daglige ansvaret pedagogisk, personalmessig og administrativt, og skal samarbeide med de pedagogiske lederne og barnehagens øvrige personale. Styreren skal lede og følge opp arbeidet med planlegging, dokumentasjon, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og arbeidsmåter og sørge for at hele personalgruppen involveres. Og den pedagogiske lederen leder arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen eller innenfor de områdene han/hun er satt til å lede.

Skogen (mfl., 2016, s. 9) sier om at lederne i barnehagen må kunne opptre som kulturelle arkitekter, - de må kunne lede sin barnehage slik at det skapes kultur for læring og endring, der kompetanse blir en viktig ressurs og drivkraft for utvikling. Dette er sentrale aspekter innenfor pedagogisk ledelse.

METODE

Samfunnsvitenskapelig metode handler om hvordan vi skal gå fram for å innhente informasjon om den sosiale virkeligheten, hvordan denne informasjonen skal analyseres, og ikke minst hva den forteller oss om samfunnsmessige forhold og prosesser. Den sentrale delen av *empirisk forskning* dreier seg om å samle inn, analysere og tolke *data*. Innenfor empirisk forskning er systematikk, grundighet og åpenhet de viktigste kjennetegnene (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2016, s. 25).

VALG AV METODE - KVALITATIV METODE

Det som raskt dukker opp i den samfunnsvitenskapelige metodelæren, er skillet mellom *kvantitative og kvalitative metoder*. Forenklet sagt går *kvantitative metoder* ut på at en teller opp fenomener, dvs. kartlegge utbredelse av noe. Denne typen metode har jeg da ikke valgt grunnet problemstilling og de svarene jeg søker.

Metoden jeg har valgt, er *kvalitativ metode*. Med kvalitativ metode ser en etter spesielle mønstre, spesielle kjennetegn/egenskaper ved fenomenet som studeres. Kvalitative metoder er spesielt hensiktsmessig dersom en skal undersøke fenomener som det er forsket lite på - noe som forebygging av mobbing i barnehagen som fenomen foreløpig ikke er blitt gjort mye av. Samtidig har jeg valgt kvalitativ metode fordi jeg ønsker å få en dypere og mer detaljert innsikt i mobbetemaet (Johannessen mfl., 2016, s. 27-28). Jeg ønsker å få en forståelse av den sosiale virkeligheten ved å finne forklaringer på hvorfor ting skjer og hvordan det skjer (Bergsland & Jæger, 2014, s. 66).

KVALITATIVT INTERVJU

Til undersøkelsen valgte jeg å utføre kvalitativt intervju. Kvale & Brinkmann (2009) ser på det kvalitative forskningsintervju som en samtale med en struktur og et formål, som egner godt til å studere holdninger, meninger, erfaringer, følelser og refleksjoner. Bergsland og Jæger (2014, s. 71) sier det kvalitative intervjuet er basert på et subjekt-subjekt-forhold mellom forsker og informant, og at intervjuet derfor foregår mer som en samtale enn rene spørsmål og svar. Johannessen (mfl., 2016, s. 146) Intervjuer vil naturlig nok være knyttet opp mot informasjon som et subjekt, der forskeren forsøker å avdekke hva informanten subjektivt mener om et fenomen (Johannessen mfl., 2016, s. 146). Enda mer spesifikt valgte jeg å ha *delvis strukturert intervju* hvor jeg hadde en overordnet intervjuguide som utgangspunkt, mens tema, spørsmål og rekkefølgen varierte (Johannessen mfl., 2016, s. 148).

INTERVJUGUIDE

Før jeg utarbeidet en intervjuguide (se vedlegg 1) hadde jeg funnet problemstilling og lest teori om mobbing i barnehager. Jeg tenkte ut hvilke spørsmål som kunne være relevante med hensyn til problemstillingen. Jeg sendte inn forslag på spørsmål til veilederne mine, som ga meg god veiledning og til slutt godkjente intervjuguiden min. Jeg formulerte tretten spørsmål i intervjuguiden. Spørsmålene jeg formulerte var for det meste åpne spørsmål, slik at informantene fikk rom til å kunne gi utdypende svar. I tillegg formulerte jeg oppfølgingsspørsmål og stikkord jeg kunne bruke dersom jeg ønsket mer informasjon fra informantene (Johannessen mfl., 2016, s. 149).

ADGANG TIL FELTEN

Jeg begynte min søken etter informanter i de tre barnehagene jeg har vært i praksis hos i løpet av min skolegang på DMMH. Jeg sendte de mail (se vedlegg 2) hvor jeg spurte om det var noen som kunne tenke seg å bli intervjuet om temaet «forebygging av mobbing i barnehagen». To av disse barnehagene hadde en informant som kunne stille. Den ene informanten var en styrer, og den andre var en pedagogisk leder. Jeg tenkte at å kun utføre to intervju kunne være risikabelt dersom jeg ikke fikk tilstrekkelig med informasjon eller om noe uforutsett skulle oppstå. Jeg valgte derfor å høre med noen lokale barnehager i tillegg og fikk enda en informant, så totalt intervjuet jeg tre informanter.

Over mail informerte jeg også om at jeg kom til å ha med meg et samtykke-skjema (se vedlegg 3), som bl.a. ville gå på det at jeg ikke kom til å oppgi sensitive opplysninger fra barnehage eller informant i oppgaven min, og aksept på at jeg kunne bruke deler av dataene fra intervjuet til oppgaven. Jeg forklarte at jeg kom til å gå gjennom dette med informanten og signere skjemaet, dersom de sa seg enige. Jeg opplyste også om at de kunne trekke seg når som helst.

Samtidig informerte jeg om at jeg ikke kom til å ta noe lydopptak, da det ikke lengre er lov uten videre. Jeg forklarte derfor at jeg satt pris på om vi kunne ta intervjuet i rolig tempo slik at jeg kunne rekke å få notert ned svarene på pc-en. Jeg foreslo også at de kunne overlevere noen stikkord/notater til meg mens jeg var på besøk, dersom de ønsket, noe som ville gjøre det enklere for meg å tolke intervjuet. Samtidig forklarte jeg at de hadde muligheten til å korrigere det jeg hadde nedfelt, i etterkant. Til slutt i mailen la jeg ved intervjuguiden min slik at informantene kunne forberede seg til intervjuet. Jeg var klar over at ved å gi de tilgang til spørsmålene på forhånd muligens kunne gi litt kunstige svar, men samtidig tenkte jeg at de kom til å stille mer forberedt og dele mer relevant informasjon.

UTVALG AV INFORMANTER

Informantene jeg intervjuet var alle kvinner med ulik erfaring fra barnehageyrket. For å anonymisere informantene har jeg valgt å kalle dem for informant A, B og C.

Bakgrunnsinformasjon hos informantene:

Informant A: Kvinnelig styrer i barnehage. Midten av 50-årene.

Relevante arbeidserfaring: Startet som pedagogisk leder i 1990, har jobbet som spesialpedagog, veileder for familiebarnehage, styrer. Totalt 28 års erfaring innenfor arbeid med barn. Jobbet 11 år i nåværende barnehage.

Informant B: Kvinnelig pedagogisk leder i barnehage. Slutten av 30-årene

Relevant arbeidserfaring: Assistent i barnehage, pedagogisk leder i barnehage. Jobbet i barnehage siden 2000. Jobbet 5 år i nåværende barnehage.

Informant C: Kvinnelig pedagogisk leder i barnehage. Midten av 30-årene.

Relevant arbeidserfaring: Vikar, pedagogisk leder. Jobbet både på småbarn og storbarn. Jobbet i nåværende barnehage i 12 år.

BESKRIVELSE AV GJENNOMFØRING

Bergsland og Jæger (2014, s. 72) mener det er viktig at informanten befinner seg i en trygg atmosfære hvor de kan slappe nok av til å snakke om egne opplevelser. Jeg valgte derfor å gjennomføre intervjuene på informantenes arbeidsplass, samtidig som jeg lot informantene velge tidspunkt som passet for dem. Da jeg ankom barnehagene stilte jeg informantene noen hverdagslige og enkle spørsmål rundt barnehagehagen og om hvordan det gikk der, både fordi jeg var nysgjerrig og for å løse opp stemningen. Jeg startet hvert intervju med å gå gjennom samtykke-skjemaet sammen med informantene og signerte de, hvor vi beholdte et undertegnet eksemplar hver. Jeg fikk dessverre ikke med meg noen til intervjuene som kunne notere ned svarene for meg, så det ble til at jeg noterte på PC-en underveis som jeg fikk svar på spørsmålene jeg stilte.

I starten av intervjuene oppfordret jeg informantene, på høflig vis, til å ta det i rolig tempo. Jeg forklarte at det da ble enklere for meg å få med meg det som ble sagt og rekke å notere ned svarene deres. Jeg begynte selve intervjuene med et *introduksjonsspørsmål* som «Hvordan vil du definere mobbing?» for å introdusere temaet og få informanten til å rette oppmerksomheten sin mot temaet. Senere kommer jeg med *overgangsspørsmål* som: «Har dere opplevd mobbing i barnehagen?», hvor jeg gikk fra generelle betraktninger til personlige erfaringer og informantens forståelse av virkeligheten. I hoveddelen stilte jeg nøkkelspørsmål som blant annet: «Tenker du det er viktig å forebygge mobbing i barnehagen?» «Hvilke tiltak gjør dere?», «Hvordan gjør dere dette?», noe som var ment for å sikre at jeg fikk den informasjonen jeg trengte i lys av undersøkelsens problemstilling og formål.

Under intervjuene forsøkte jeg å holde fullt fokus på informantene og lytte til det de hadde å fortelle, og stilte oppfølgingsspørsmål der det ble behov for det - noe Bergsland & Jæger (2014, s. 72) påpeker som viktige faktorer under intervju. Det som ble litt vanskelig var å notere ned svarene samtidig, men dette gikk forholdsvis greit. Da intervjuene nærmet seg slutten, forberedte jeg informantene på dette. Til slutt spurte jeg om det var noe informantene ønsket å tilføye, og etterpå takket informantene for at de kunne stille (Johannessen mfl., 2016, s. 150-51). Alle tre intervjuene varte i cirka 30 minutter. Og de pedagogiske lederne overrakte meg noen notater etter intervjuet, som var for å gi meg et hjelpemiddel til å gjøre en tolkning av intervjuene.

ANALYSE OG BEHANDLING AV DATA

Da intervjuene var gjennomført satt jeg igjen med råmateriale. Umiddelbart etter at jeg var kommet hjem igjen fra intervju satte jeg med ned for å transkribere og renskrive intervjuet, mens jeg enda hadde intervjuet ferskt i hukommelsen. Da jeg var ferdig med å renskrive alle intervjuene, opprettet jeg et dokument hvor jeg kodet svarene og plasserte dem i ulike kategorier. Jeg brukte altså en *tverrsnittbasert og kategorisk inndeling av data* (Johannessen mfl., 2016, s. 164-165). Dette gjorde at jeg fikk bedre oversikt, for da hadde jeg all informasjon til hvert tema samlet.

RELIABILITET OG VALIDITET

Et grunnleggende spørsmål i all forskning er datas pålitelighet, som på forskningsspråket betegnes som *reliabilitet*. Reliabilitet knytter seg til nøyaktigheten av undersøkelsens data, hvilke data som brukes, måten de samles inn på, samt hvordan de tolkes, bearbeides og analyseres (Johannessen mfl., 2016, s. 36). Dersom noen av spørsmålene i intervjuet blir misforstått vil det kunne oppstå unøyaktige svar som ikke vil være relevante med hensyn til problemstillingen. Dette var en av grunnene til at jeg i mailen som jeg sendte til informantene la ved intervjuguiden slik at de kunne forberede seg til intervjuet. Jeg var klar over at ved å gi de tilgang til spørsmålene på forhånd muligens kunne gi litt kunstige svar, men samtidig tenkte jeg at de kom til å stille mer forberedt og utgi mer relevant informasjon. På denne måten sikret jeg at påliteligheten og nøyaktigheten på svarene jeg fikk økte.

Validitet (intern validitet) dreier seg om troverdighet; hvorvidt en metode undersøker det den har til hensikt å undersøke. Validitet i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad forskerens framgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten (Johannessen mfl., 2016, s. 232). I min undersøkelse skulle jeg finne ut hvordan man kan forebygge mobbing i barnehagen. Det var derfor et krav til informantene at de hadde kunnskap og erfaringer til temaet mobbing og ledelse. Informasjonen jeg fikk fra informantene var derfor relevante med tanke på tema, problemstilling og formålet med undersøkelsen.

ETISKE HENSYN

INFORMERT SAMTYKKE

Begrepet informert samtykke «baserer seg primært på prinsippet om individuell autonomi og dernest på prinsippet om å gjøre godt» (Marzano 2012, s. 443). Kvale & Brinkmann (2018, s. 105) forklarer at informert samtykke betyr at forskningsdeltakerne informeres om undersøkelsens overordnede formål, om hovedtrekkene i designen, hva dataene skal brukes til, samt om mulige risikoer og fordeler ved å delta i. Informert samtykke innebærer i tillegg at man sikrer seg at informantene deltar frivillig, og informerer dem om deres rett til å trekke seg ut av undersøkelsen. Dette gjorde jeg ved å ha med meg samtykke-skjemaer med den nødvendige informasjonen, som jeg gikk gjennom med informantene før intervjuene, og som vi signerte etterpå.

KONFIDENSIALITET

Prinsippet om forskningsdeltakerens rett til privatliv er ikke uten etiske og vitenskapelige dilemmaer. Kvale & Brinkmann (2018, s. 106) sier at konfidensialitet i forskningen referer til enigheten med deltakerne om hva som kan gjøres med dataene som blir et resultat av deres deltakelse (Kaiser, 2012). De sier at forskeren skal sørge for å beskytte deltakernes privatliv, noe som ofte innebærer at en ikke avslører private data som identifiserer deltakerne. Dette kom tydelig frem i samtykkeskjemaet vi signerte. Jeg har også valgt å kalle deltakerne for informant A, B og C for å anonymisere dem.

KONSEKVENSER

Kvale & Brinkmann (2018, s. 106) forklarer videre at man bør forholde seg til konsekvensene av en kvalitativ undersøkelse med hensyn til den mulige skade den kan påføre deltakerne. Det etiske prinsippet om *velgjørenhet* (beneficence) betyr at risikoen for å skade en deltaker bør være lavest mulig (Guidelines, 1992, s. 15). Dette har jeg tatt hensyn til bl.a. ved å ikke gjengi noen sensitive opplysninger og verne om informantenes integritet.

PRESENTASJON AV FUNN OG DRØFTING

I dette kapittelet vil jeg presentere de mest relevante funnene jeg fikk gjennom intervjuene, og samtidig drøfte funnene opp mot teorien i teorikapittelet og problemstillingen «*Hvordan kan forebyggende arbeid mot mobbing ledes i barnehagen?*».

MOBBING I BARNEHAGEN

DEFINISJON OG FORSTÅELSE AV MOBBING

I intervjuene stilte jeg informantene spørsmål om var hvordan de ville definere mobbing, samt hvilken alder de tenkte en kunne begynne å snakke om mobbing.

Informant A svarte at mobbing handler om når noen plager andre gjentatte ganger, over tid, at det innebærer ulikt styrkeforhold og kan ses som en form for aggressiv atferd. Hun svarte samtidig at mobbing kan forekomme fra 2-årsalder. Denne beskrivelsen er i likhet med Tove Flack sin beskrivelse av mobbing, som også poengterer karakteristika som «*krenkelser jevnlig over tid*», «*ujevn maktbalanse*» og «*nedbrytende og aggressivt fenomen*» (Rasmussen, 2017). Imidlertid svarte informant A at det ikke trenger å være en intensjon bak plagingen for at det skal kunne defineres som mobbing.

Informant B støttet seg tilsynelatende til Ingrid Lund sitt syn på mobbing gjennom både intervjuet og i notatene hun overrakte meg. Hun parafaserte og sa seg enig i at «mobbing av barn i barnehage er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse av å høre til og være en betydningsfull person for fellesskapet» (Lund & Helgeland, 2018, s. 7). Videre fortalte informanten at «krenkelser er ord eller handlinger som oppleves som negative eller sårende for andre». I likhet med informant A, svarte informant B at mobbing kan forekomme uten intensjon, og at mobbing kan forekomme allerede i 2-årsalder. Dette er ulikt fra Olweus (2010) sin definisjon, som beskriver at mobbing samtidig er en *intensjonell negativ handling* (Idsøe & Roland, 2017, s. 16-17). Dette får meg til å stille spørsmålet: er det virkelig slik at dersom et barn i to-årsalderen ikke føler seg inkludert, så blir det mobbet, selv om de andre barna ikke intensjonelt ekskluderer dette barnet? Tove Flack mener som nevnt

tidligere at definisjonen til Lund usynliggjør fenomenet mobbing, da ved å ikke beskrive den ujevne maktbalansen og krenkelser jevnlig over tid. Hun mener at en trenger en presis begrepsbruk, at en må kalle fenomenet noe for å kunne snakke om det, se det og stoppe det når det forekommer (Flack, i Rasmussen, 2017). Kanskje presis begrepsbruk samtidig gjør det enklere å skape en felles forståelse i personalet for hva mobbing innebærer?

I likhet med informant A, svarte informant C at mobbing oppstår når noen blir utsatt for negativ atferd gjentatte ganger, over tid - at det innebærer et mønster. Informant C fortalte imidlertid at mobbing kanskje er et begrep det er mest aktuelt å bruke hos de største barna i barnehagen. Hun fortalte at mindre barn også tester dette med utestenging, men at det sjeldent er like systematisk. Hun la til at «barna ser ikke alltid sammenhengen med mobbing». Uansett fortalte hun at forebygging bør jobbes med hele tiden, fra barna begynner i barnehagen. Beskrivelsen til informant C er kanskje mest lik Olweus (2010) sin definisjon som er gjengitt av Idsøe og Roland (2017, s. 16-17): *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*. Informanten nevner imidlertid ikke noe om ubalanse i styrkeforhold mellom den som mobber og den som blir mobbet.

Ut i fra hva informant C sier om at mobbing er et begrep det kanskje er mest aktuelt å bruke hos de største barna, og at de største utestenger andre mer *systematisk* - kan det tolkes som at hun i tillegg vektlegger *intensjon* som karakteristika i sin forståelse av mobbing. Idsøe & Roland viser til det Bistrong mfl. (2016) sier: fordi barn i barnehage er i en tidlig fase når det gjelder kognitiv, sosial og emosjonell utvikling, kan dette gjøre at kriteriene (da spesielt *intensjon*) som gjelder i definisjonen for skolebarn ikke er like aktuelle for barnehagebarn - men blir gradvis mer aktuelle etter hvert som barna blir eldre (Idsøe & Roland, 2017, s. 16-17).

Som en kan se beskriver alle informantene mobbing forskjellig fra hverandre, samtidig som karakteristikaene de trekker frem finnes i litteratur og teori om mobbing. Men hvilken betydning har forståelsen av fenomenet mobbing å gjøre for arbeidet med forebygging av mobbing? Hvordan man definerer mobbing og hvilke karakteristika man mener mobbing innebærer - kan tenkes å legge grunnlaget for hva de ansatte ser etter, hvilket fokus de har og hvordan de arbeider. Et viktig poeng informant C kom med, var at det gjaldt å «ha et felles

syn». Dette er i likhet med det Roland & Westergård (2015) hevder, om at en felles forståelse ser ut til å være en nøkkelfaktor når det gjelder å forbedre kvalitet i pedagogiske organisasjoner. Og at dette gjelder både kunnskaper, holdninger og forståelse når det kommer til ansvaret personalet har med å håndtere og forebygge (Idsøe & Roland, 2017, s. 79). Jeg tenker derfor at det kan være hensiktsmessig at personalet reflekterer over deres forståelse av mobbing i fellesskap, og sammen skaper retningslinjer for hva man skal se etter, samt for når og hvordan man skal gå inn å stoppe negativ atferd. Samtidig kan det tenkes at felles syn og retningslinjer hindrer at det oppstår usikkerhet, misforståelser og konflikter i personalet - og desto mindre sannsynlig skape usikkerhet hos barna.

Ellers fortalte alle informantene at de hadde opplevd både verbal mobbing, fysisk mobbing og relasjonell mobbing, slik Idsøe & Roland (2017, s. 29) beskriver det, men i ulik grad. Dette kan tolkes som at i barnehagene der informantene jobber har de kompetanse rundt ulike typer mobbing som kan oppstå.

FOREBYGGENDE ARBEID

AVDEKKE MOBBING

Å kunne avdekke mobbing er viktig i forbindelse med forebyggende arbeid, så jeg spurte derfor informantene om hvordan de avdekket mobbing i deres barnehager.

Alle informantene svarte at det å være tett på barna og bruke observasjon, er metoder de bruker for å avdekke mobbing. Informant A svarte at det er viktig å erkjenne at det kan forekomme mobbing i barnehagen, selv om man liker å tenke det beste om barn. Og at for å avdekke mobbing er det viktig å observere lek og være tett på barna. Informant B utmerket seg ved at de bruker sosiogram som observasjons-metode, hvor de observerer enkeltbarns posisjon i barnegruppa og registrerer negative og positive interaksjoner mellom et barn og barnegruppa og de voksne. Mens informant C presiserte at de observerer systematisk og bruker deltakende observasjon.

Dette er i likhet med det Idsøe & Roland mener, som påpeker at observasjon er et viktig pedagogisk verktøy når det gjelder å få innblikk i barns sosiale prosesser og avdekke mobbing (2017, s. 21). Videre forklarer Idsøe & Roland at dersom de voksne i barnehagen er flinke til å oppdage og stoppe begynnende mobbeatferd, kan de bryte et negativt utviklingsforløp før mobbingen har fått tid til å eskalere - noe som kan spare mange barn for mye smerte (s. 18-19).

Men hvilken observasjonsmetode er best i forbindelse med avdekking av mobbing? Selv tenker jeg det kan komme litt an på hvilken type mobbing som oppstår, og i hvilken kontekst det foregår i. Samtidig tenker jeg at det kan gunstig å variere mellom ulike observasjonsmetoder, slik at man kanskje kan se ting fra ulike perspektiv og skaffe mer presis informasjon. I tillegg kan det tenkes at barn ikke tør å utøve negativ atferd i like stor grad når de voksne er nære og følger med på samspillet til barna.

VOKSENROLLEN

I forbindelse med voksenrollen svarte alle informantene at de arbeidet med de ansattes holdninger til barn og at det er viktig å tenke på hvordan møter barna. Dette er i likhet med hva Lund mener, at det er viktig å være seg bevisst sine holdninger til barn, til barns atferd og til sin egen rolle i møtet med barna (Rasmussen, 2017).

Informant A la vekt på at det er viktig å opptre som trygge voksenpersoner. Dette er i likhet med synet til Lund, som sier at dersom barna har tillit til de voksne, så er det mye lettere for dem å henvende seg til en voksen dersom de opplever noe vanskelig (Rasmussen, 2017). Videre svarte informant A at det er viktig å være sensitiv overfor barna, noe som er i likhet med det Idsøe & Roland (2017, s. 83-84) påpeker. De sier som nevnt at sensitive voksne relatert til mobbetemaet dreier seg om voksne med et bevisst forhold til barns behov og emosjonelle funksjonering. Og at det handler om å være tilstedeværende og fange opp signaler i barnegruppen.

Informant B svarte imidlertid at mobbing i barnehagen stoppes av aktivt deltagende og tilstedeværende voksne som griper inn, noe som kan ses i sammenheng med det Olweus (2005) og Roland (2007) mener - at det er viktig å gripe inn når en oppdager negativ og uakseptabel atferd. Roland (2007) poengterer også viktigheten av å kunne sette grenser og opptre som tydelige voksne når en arbeider mot mobbing (Helgesen, 2014, s. 45-46).

Informant B svart at det var viktig å være seg bevisst på at barn kan føle seg mobbet av de voksne dersom de overser barna eller definerer barna negativt. Dette kan tolkes som at informanten er enig i det Høiby og Trolle (2012, s. 62) sier, om at det er uakseptabelt av de ansatte å ikke like enkelte barn fordi «det er noe med kjemien», eller det å ha en negativ relasjon til noen av barna uten at det blir grepet inn for å endre på det. Samtidig fortalte informant B at foreldre har en viktig rolle i å være rollemodell for barna. Dette er i likhet med det Lund & Helgeland (2018, s. 49-50) mener, at en gjerne kan bevisstgjøre foreldre på at de er rollemodeller for sine barn. Og at måten man omtaler hverandre ved middagsbordet, eller hvordan man sukker eller smiler i møte med hverandre på parkeringsplassen, kjenner og ser barn. Lund & Helgeland presiserer at dette er fellesnevnerne for voksne både når det gjelder foreldre og ansatte som rollemodeller.

Informant C svarte at det er viktig å møte barna på en anerkjennende måte. Dette er i likhet med det Lund (2014, s. 20) mener - at man skal ta barnets opplevelse på alvor, gjennom en anerkjennende væremåte hvor man ikke glatter over, ikke bagatelliserer, ikke latterliggjør og ikke ignorerer. Samtidig fortalte informant C at holdningene til de ansatte smitter over på barna. Dette er noe Idsøe & Roland mener det er viktig å understreke; at barn påvirkes negativt dersom de voksne oppfører seg dårlig. De mener det er viktig å huske at man som voksen er modell for barna, og at for å kunne forebygge mobbeatferd er det veldig viktig at voksne oppfører seg bra og snakker fint om andre (2017, s. 22-23).

Selv tenker jeg at dette med å være rollemodell, holdninger, og måten man møter barn på, er tilknyttet det pedagogiske grunnsynet man besitter, og at man burde reflektere over egen praksis både alene og i fellesskap med personalet.

SOSIAL KOMPETANSE OG LEKKOMPETANSE

Jeg spurte informantene om hvilke tiltak de gjorde for å forebygge mobbing i barnehagen, og jeg fikk til svar fra alle at det gikk mye i arbeid med sosial kompetanse og lekkompetanse. De svarte at for å forebygge mobbing er det viktig med nære voksne, som veileder og støtter barna inn i positive leke- og samhandlingsmønstre. De svarte at de arbeider med inkludering, lære barna lekekoder, ha samlingsstunder hvor de snakker om mobbing, vennskap, følelser og empati. De oppmuntrer barna til omsorgshandlinger, som det å hjelpe andre barn med å smøre på brødiskiva, hente en voksen om noen er lei seg o.l. Samtidig arbeider de med å styrke selvbildet til barna, trener på selvhevdelse og det å stå i mot mobbing. I tillegg bruker de ulike virkemidler som f.eks. bøker om mobbing og det å lage skuespill.

Ellers fortalte informant A at de delte barna opp i lekegrupper med fokus på å bli kjent med hverandre. Og dersom det oppsto mobbing eller trakassering, så kunne det hende de ansatte skjermte disse barna fra hverandre en stund. Informant B svarte imidlertid at de har skriftlige rutiner for forebygging av mobbing, som f.eks. sjekklister for barnehagens psykososiale læringsmiljø og de voksnes relasjoner til barna. Og informant C svarte at de snakker med barna om hvordan de er mot hverandre, hvordan det er å ikke få være med i lek, og hva man kan gjøre hvis man ser noen som ikke får være med i lek.

Mye av det informantene arbeider med er å finne igjen i teori og litteratur rundt forebygging av mobbing. Det kan bl.a. kobles til det Idsøe & Roland (2017, s. 58) sier, om at barna trenger å lære en rekke sosiale ferdigheter for å utvikle positive vennerelasjoner og forebygge mobbeatferd. De sier som nevnt tidligere at fundamentet for slik forebygging bør være å styrke barnets indre motivasjon til å engasjere seg i prososial atferd (s. 47). Prososial atferd innebærer bl.a. å dele med andre, hjelpe andre, følge regler og beskjeder og kunne turtaking. (Lund, 2014, s. 29-30).

Informantene svarte også at de arbeidet med empati og følelser, noe som kan kobles til det Lund (2014, s. 29-30) sier - at for å utvikle evnen til å forstå andres følelser og opplevelser trenger barnet også et språk for følelsene. Og at barna dermed trenger aksept, støtte og veiledning på hva følelser er og hvordan de kan påvirke omgivelsene.

Selvhevdelse er også noe informantene nevnte, noe Lund (2014, s. 31) sier er en av de viktigste tingene en kan lære barna når de utsettes for mobbing - det å kunne hevde seg på hensiktsmessige måter, som å si ifra og be en voksen om hjelp til å stoppe mobbingen.

Det informantene sier om at de arbeider med inkludering, kan kobles til det Idsøe & Roland (2017, s. 78) sier - at inkludering utgjør motsetningen til mobbing og at denne verdien må speiles i de ansattes arbeid, samt forsterkes og løftes opp i barnegruppen.

I tillegg er det i likhet med det Idsøe & Roland (2017, s. 59) sier om at de ansatte i barnehagen bør snakke om mobbing sammen med barna, være rollemodeller, og på ulike måter hjelpe barna i å praktisere ferdighetene de trenger for å utvikle gode vennskap og forebygge negative handlinger. De sier også at sosial kompetanse kan framheves gjennom diskusjoner, fortellinger, rollespill o.l.

Ut i fra hva informantene fortalte om hvordan de snakket med barna rundt mobbing og arbeidet med temaet sammen med barna, kan det tolkes som at de er av samme oppfatning som det Olweus (2005) og Roland (2007) er. De mener som tidligere nevnt at trening i sosial kompetanse og støtte til positiv atferd ikke er tilstrekkelig for å hindre negativ atferd, og at det heller ikke det er riktig å tro at kritikk av negative handlinger er nok til å hindre negativ atferd. Olweus og Roland synes å være enige om at det er gunstig å anerkjenne den gode atferden, men at det også er viktig å gripe inn når en oppdager negativ og uakseptabel atferd. De hevder at altså at en også bør ha fokus på den negative atferden, noe som ofte kan være utfordrende for voksne å ta tak i (Helgesen, 2014, s. 45-46).

Måten jeg forstår dette på er at i tillegg til at bidra til å utvikle sosial kompetanse hos barna, vil det samtidig være hensiktsmessig å ha kompetanse om mobbing, selvtillit til å gripe inn i mobbesituasjoner, samt snakke med barna om hva mobbing innebærer - selv om det ikke er lystbetont. Jeg tenker at dersom barna lærer seg hva mobbing innebærer og kjennetegnes av, vil det bli enklere for dem å sette ord på det og dele det med en voksen.

FORELDRESAMARBEID

Jeg stilte informantene spørsmål om hvordan de samarbeidet med foreldrene dersom det oppsto mobbing barnehagen.

Alle informantene svarte at de koblet på foreldrene til de involverte og holdte dialog med dem dersom det oppstod mobbing blant barn i barnehagen. Dette er i likhet med det Lund & Helgeland (2018, s. 41) sier om at konkret samarbeid er helt nødvendig når barnehagen eller foreldrene er bekymret for barnets trivsel i barnehagen.

Informant A svarte at de gir foreldrene tips og forteller hvordan de selv jobber med mobbing. Dette kan tolkes som at de veileder foreldrene, noe som Idsøe & Roland (2017, s. 86) mener det kan være aktuelt å gjøre når saker relatert til mobbing oppstår. Videre presiserer de at i en slik veiledning skal også prinsippet om medvirkning følges. Dette tenker jeg vil være viktig, for dersom prinsippet om medvirkning *ikke* følges, kan det da tolkes som belæring fra foreldrenes ståsted?

Informant A og informant C svarte at de hadde hatt foreldremøter med tema om mobbing. Dette er i likhet med det Lund & Helgeland (2018, s. 41) påpeker - om at det er viktig å ha mobbing som eget tema på foreldremøter slik at foreldre får informasjon og kunnskap, og hvor barnehagen kommer i dialog med foreldrene om hvordan de kan samarbeide når mobbing oppstår.

Informant C svarte at det er viktig å være ærlig dersom man opplever at et barn strever, men samtidig trygge foreldrene. Men hva legger informanten i det å «trygge foreldrene»? Dette kan tolkes i likhet med det Idsøe & Roland (2017, s. 86) mener, at er viktig med åpenhet i samarbeidet og at foreldrene får vite hvordan de ulike sakene håndteres i barnehagen. Andre ville kanskje tolket det som at hun sier det er greit å vri litt på sannheten eller holde unna detaljer for ikke å skape unødvendig bekymring hos foreldrene. Selv velger tenker jeg det blir riktig å si det som det her, si hele sannheten, men samtidig trygge foreldrene på at det skal tas tak i og håndteres etter beste evne. Videre tenker jeg det handler om å skape et positivt forhold til foreldrene, hvor man er åpen, ærlig, viser respekt og skaper tillit, slik at det blir enklere å samarbeide og snakke om vanskelige tema.

LEDELSE - KOMPETANSEUTVIKLING, VEILEDNING OG LEDERNES ANSVAR

Jeg spurte informantene om hvordan de kvalifiserte sine medarbeidere til å forebygge mobbing, og forsøkte samtidig å få dem til å si noe om veiledning av personalet og ledernes rolle oppi dette.

KOMPETANSEUTVIKLING

Informant B fortalte at de fokuserte på å styrke de ansattes følelse av egenverd og evne til sosialt samspill med andre, med tanke på utvikling av evne til omsorg, empati, forståelse og toleranse - og reflekterte rundt dette i fellesskap. Dette kan ses i sammenheng med Senges disiplin «personlig mestring», hvor det fokuseres på hva som kreves av hver enkelt i barnehagen, hva som må til for å oppfylle målene eller fremtidssituasjonen man ønsker å oppnå (Gotvassli, 2017, s. 97).

Alle informantene svarte imidlertid at de hadde hatt planleggingsdager og fagdager med hele personalet hvor de satte felles mål, diskuterte tiltak og drev med kompetanseutvikling innenfor forebygging av mobbing. Dette kan kobles til Senges disiplin «felles visjon, som er aspirasjonsnivået på *gruppe- og organisasjonsnivå*. Senge mener at på basis av de individuelle og verdibaserte målsettingene må det dannes en felles oppfatning av målet med den kollektive innsatsen (Gotvassli, 2017, s. 97). Dette kan også kobles til det Knorr Cetina (2006) sier - at ved å skape felles mål, vil målene kunne fungere som grunnlag for refleksjon, sammen med personalets verdier, holdninger og kunnskaper, samt kunnskaper fra kompetanseutvikling. På denne måten vil kunnskap kunne settes i spill (Skogen mfl., 2016, s. 235). Selv tenker jeg det er viktig at lederne inkluderer hele personalet i arbeidet med å sette mål, planlegge og reflektere - fordi det sannsynligvis vil gi sterkere følelse av fellesskap og eierforhold til arbeidet - og desto mer motivasjon og samarbeidsvillighet.

Informantene svarte også at de under avdelingsmøter og personalmøter har drevet med teorigjennomgang, gruppeoppgaver og refleksjon i fellesskap for å mobilisere kompetanse. Dette kan ses i likhet med Senges disiplin «Læring i team», som baserer seg på at mye av læringen i barnehagen må skje i form av kollektive refleksjonsprosesser, der utforskning av mulige svar og løsninger, og et genuint ønske om å generere kunnskap hos alle - er fokuset

(Gotvassli, 2017, s. 98). Samtidig kan det ses i likhet med det Skogen (2016, s. 223) påpeker, at deling av kunnskap og erfaring er en vesentlig del av kunnskapsutviklingen i barnehagen.

Som man ser svarte alle informantene at de arbeidet mye med refleksjon i fellesskap, noe som kan tolkes som at de har en form for produktiv ledelse (undringskultur) i deres barnehager. Vil dette si at en produktiv ledelse er å foretrekke fremfor en reproduktiv ledelse (fasitkultur) når det kommer til arbeid mot mobbing? Gotvassli (2017, s. 114-115) sier som tidligere nevnt at den produktive ledelsen er opptatt av å skape undring og refleksjon. På en annen side har man den reproduktive ledelsen, som opptatt av bestemte kunnskaper og ferdigheter, teoretisk riktige løsninger, og vektlegger riktige fremgangsmåter og oppskrifter. Den reproduktive ledelsen er preget av å opprettholde stabilitet, eksisterende tilstand og er ofte kjennetegnet av enkelkretslæring. Dersom informantene hadde hatt et slik læringskultur i deres barnehager, ville de dermed hatt mindre evne til fornyelse og endring av organisering, mål og metoder. Å arbeide med et så utfordrende tema som det mobbing er, uten å reflektere, ikke se etter løsninger i fellesskap og ikke være villig til å forsøke nye metoder - kan det tenkes at arbeidet enkelt går i stå. Derfor kan det se ut som riktig å ha en undringskultur i forbindelse med arbeidet med å forebygge mobbing, fordi den har større evne til refleksjon, er mer konsentrert om endring og nyskaping, og har større evne til å ta i bruk erfaringslæring og den tause kunnskapen.

VEILEDNING

Informant B og C nevnte at de drev med veiledning av personalet i deres barnehage. Dette er i likhet med det Skogen (mfl., 2016, s. 233) sier om at det er viktig å forsøke å organisere arbeidet godt ved å skape tid til veiledning av personalet. Skogen legger til at det er viktig å forsøke å framstå som modell gjennom veiledningen ved å vise hvordan refleksjon over praksis kan øke kompetansen hos personalet.

Informant B svarte at hun har felles veiledning med personalet (ikke så ofte en-til-en-veiledning), av og til med praksisfortellinger og caser. Informant C svarte i tillegg til felles veiledning, skaper de rom for en-til-en-veiledning med pedagogisk leder eller styrer ved behov. I følge Carson & Birkeland (2017, s. 22-23) er mobbing er tema som den enkelte medarbeider ikke kan arbeide med alene, men som bør være grunnlag for veiledning i gruppe. De sier at utfordrende tema er barnehagens ansvar som fellesskap og at en må ha noen felles

kjøreregler for. Og at i relasjon til veiledning er det vesentlig at ledelsen bringer slike tema inn til felles refleksjon. Betyr dette at i barnehagen hvor informant C arbeider, gjør de feil i å skape rom for en-til-en-veiledning? Informant C nevnte under intervjuet at hun har måttet ta tak i holdningene til en ansatt. Dette er kanskje ikke noe Carson & Birkeland stiller seg negativt til i denne sammenhengen, men at det primært er felles veiledning som er å foretrekke rundt utfordrende tema.

LEDERNES ANSVAR

Informant A fortalte at ledelsen i barnehagen hadde ansvar å initiere refleksjonsprosesser i personalet, initiere tiltak mot mobbing, samt ansvaret for foreldresamarbeidet. Informant B fortalte at ledelsen evaluerer tiltakene med jevne mellomrom. Informant C svarte at det er viktig å organisere personalet og arbeidet. Og at det som er fast fra styrers side er en utviklings-samtale med hver medarbeider. Andre ting informantene har vært inne på, er planlegging, kompetanseutvikling, initiere refleksjonsprosesser, utføring av tiltak, veiledning o.l., som alt er arbeid som styrer og de pedagogiske lederne har hovedansvar for å lede i barnehagen.

Dette samsvarer med det Rammeplanen (2017, s. 16) sier om at styreren er gitt det øvrige daglige ansvaret pedagogisk, personalmessig og administrativt, og skal samarbeide med de pedagogiske lederne og barnehagens øvrige personale. At styreren skal lede og følge opp arbeidet med planlegging, dokumentasjon, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og arbeidsmåter og sørge for at hele personalgruppen involveres. Og at den pedagogiske lederen skal lede arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen eller innenfor de områdene han/hun er satt til å lede.

Det som informantene har vært inne på er også i likhet med det Skogen (mfl., 2016, s. 9) sier, om at lederne i barnehagen må kunne opptre som kulturelle arkitekter, - de må kunne lede sin barnehage slik at det skapes kultur for læring og endring, der kompetanse blir en viktig ressurs og drivkraft for utvikling. Skogen påpeker at dette er sentrale aspekter innenfor pedagogisk ledelse.

I tillegg til dette tenker jeg selv at det i arbeidet vil være viktig at lederne forsøker å framstå som eksempler, og samtidig være engasjerende, støttende og spre positivitet i personalet.

AVSLUTNING/OPPSUMMERING

Innledningsvis i oppgaven forklarte jeg at jeg ønsket å øke egen kompetanse rundt hvordan en kan forebygge mobbing i barnehagen. Dette føler jeg nå at jeg har oppnådd gjennom denne forskningsprosessen. Her vil jeg trekke frem de viktigste poengene undersøkelsen har gitt.

Ut i fra hva som har kommet frem gjennom både teori og informantene ser man at det finnes ulik forståelse og ulike definisjoner på hva mobbing innebærer. Likevel kan det se ut som det viktigste er å skape en felles forståelse, slik at man er enige om hva man skal se etter og når man skal gripe inn for å stoppe mobbingen. Videre vil det være viktig å erkjenne at mobbing faktisk kan oppstå i barnehagen, og at for å kunne avdekke mobbing, er det viktig å være tett på barna og bruke observasjon som metode.

Det har også kommet frem at det kan være hensiktsmessig å reflektere rundt hvilke holdninger og pedagogiske grunnsyn man besitter, samt rundt måten man møter barna på. Det vil være viktig at man møter barna på en anerkjennende og sensitiv måte, slik at barna føler seg sett, forstått og verdsatt. Samtidig ses det som veldig viktig å gripe inn når en oppdager negativ og uakseptabel atferd blant barna.

I forbindelse med sosial kompetanse og lekkompetanse har det kommet frem at det vil være hensiktsmessig med nære voksne, som veileder og støtter barna inn i positive leke- og samhandlingsmønstre. Det kan også se ut til å være en fordel å snakke med barna om mobbing, lære barna lekekoder, arbeide med prososial atferd, inkludering og vennskap, samt følelser og empati. Og i tillegg styrke selvbildet til barna, arbeide med selvhevdelse og det å stå i mot mobbing.

Med hensyn til foreldresamarbeid har det kommet frem at det vil være hensiktsmessig å koble på foreldrene til de involverte dersom det oppstår mobbing i barnehagen. Det anses også som riktig at personalet veileder foreldrene når saker relatert til mobbing oppstår, og at prinsippet om medvirkning da bør følges. I tillegg anbefales det å ha mobbing som eget tema på foreldremøter slik at foreldrene får informasjon og kunnskap.

Ut ifra hva som har kommet frem i forbindelse med et ledelsesperspektiv, kan det ses som nyttig å fokusere på hva som kreves av hver enkelt i barnehagen for å nå de målene man

setter. Og at dette burde ses i sammenheng med det å sammen skape felles mål og felles visjoner for arbeidet. Videre kan det se ut som riktig å skape en undringskultur i forbindelse med arbeidet med å forebygge mobbing, fordi den er mer konsentrert om endring og nyskaping, og har større evne til å ta i bruk erfaringslæring og den tause kunnskapen. Her vil teorigjennomgang, gruppeoppgaver, kollektive refleksjonsprosesser, samt deling av kunnskap og erfaring være vesentlig for kunnskapsutviklingen i barnehagen.

Med tanke på veiledning av personalet er det kommet frem at det vil lønne seg å organisere arbeidet godt ved å skape tid til veiledning, og forsøke å vise personalet hvordan refleksjon over praksis kan øke egen kompetanse. Samtidig har det kommet frem at det primært er felles veiledning som er å foretrekke rundt utfordrende tema som mobbing. Veiledning er ledernes ansvar, og det samme er planlegging, gjennomføring, utvikling, dokumentasjon, evaluering og oppfølging av barnehagens innhold og arbeidsmåter. I tillegg har det kommet frem at lederne i barnehagen bør kunne opptre som kulturelle arkitekter, hvor de leder sin barnehage slik at det skapes kultur for læring og endring.

REFERANSELISTE

Bergsland, M. D. & Jæger, H. (red.). (2014). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Carson, N. & Birkeland, Å. (2017). *Veiledning: for barnehagelærere* (4. utgave). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Gotvassli, K-Å. (2017). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Helgesen, M. B. (2014). *Mobbing i barnehagen: Et sosialt fenomen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Høyby, H. & Trolle, A. (2012). *Stopp ertingen: arbeid med inkluderende miljøer i barnehagen* (1. utgave). Oslo: Kommuneforlaget.

Idsøe, E. C. & Roland, P. (2017). *Mobbeatferd i barnehagen: Temaforståelse - forebygging - tiltak* (1. utgave). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Johannesses, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utgave). Oslo: Abstrakt forlag.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2018). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utgave). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: innhold og oppgaver*. Hentet fra <https://www.udir.no/>

Lund, I. (2014). «De er jo bare barn»: *Om barnehagebarn og mobbing* (1. utgave). Oslo: Pedlex.

Lund, I. & Helgeland, A. (2018). *Samarbeid mot mobbing i barnehagen*. Oslo: Pedlex.

Moen, E. (2014). *Slik stopper vi mobbing - en håndbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Mørreaunet, S., Gotvassli, K-Å., Moen, K. H. & Skogen, E. (red.). (2016). *Ledelse av en lærende barnehage*. Bergen: Fagbokforlaget.

Oudmayer, K. (2014). *Du er viktigere enn du tror: En håndbok om forebygging og håndtering av mobbing*. Oslo: Humanist Forlag

Rasmussen, R. H. (2017, 15. mai). Vil ha ny definisjon av mobbing. Hentet fra <https://www.barnevakten.no/vil-ha-ny-definisjon-av-mobbing/>

VEDLEGG

VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE

Bakgrunnsinformasjon hos informanten:**Relevante arbeidserfaringer:****Hvor lenge jobbet i barnehage(n):****Alder:**

1. Hvordan vil du definere mobbing? (Hva legger du i begrepet?)
2. Hvordan avdekker dere mobbing? (Hva slags strategier eller metoder bruker dere?)
3. Hva tenker du kan være årsaker til at mobbing oppstår?
4. Hvilken alder tenker du man kan begynne å snakke om barn som mobber? (Hvorfor?)
5. Hva tenker du/dere når et barn eller en gruppe barn sier at det vil leke alene? (Hvor tenker du/dere grensa går for hva som er greit og hva som er ekskludering? Hvordan håndterer dere slike situasjoner?)
6. Har dere opplevd mobbing i barnehagen? (Eksempler/utdype? Hvordan håndterte dere dette?)
7. Tenker du det er viktig å forebygge mobbing i barnehagen? (I så fall, hvorfor? Hvilke tiltak gjøre dere? Hvordan gjør dere dette? Vurderinger? Arbeider dere med sosial kompetanse, relasjonskompetanse, lekkompetanse?)
8. Hvordan følger dere opp mobbing i barnehagen?
9. Har dere egen handlingsplan for forebygging av mobbing i barnehagen?
10. Hvordan jobber du for å kvalifisere dine medarbeidere for å forebygge mobbing?

(Kompetanseutvikling, veiledning, rollen som pedagogisk leder?)

- 11.** Arbeider du med de ansattes holdninger til mobbing? (I så fall, hvordan foregår dette?)
- 12.** Hvordan samarbeider dere med foreldre når/dersom det oppstår mobbing i barnehagen?
- 13.** Noe du ønsker å tilføye?

VEDLEGG 2: INFORMASJON OVER MAIL

Hei! Kjempebra at du ønsker å stille, det setter jeg pris på!

Som du sikkert fikk høre, så er temaet mobbing og bacheloren min vil gå ut på å undersøke hvordan man kan lede forebyggende arbeid mot mobbing i barnehagen.

Jeg har ledelse som fordypning og vi har bl.a. hatt mye om barnehagen som lærende organisasjon, utviklings- og endringsarbeid, rollen som pedagogisk leder, personalledelse, pedagogisk ledelse, samarbeid og teamutvikling i personalet m.m.

Nederst har jeg lagt ved intervjuguiden min, så der finner kan du se over spørsmålene til intervjuet.

Jeg kommer ikke til å ta noe lydopptak, da det ikke lengre er lov helt uten videre. Derfor ville jeg satt stor pris på om vi tar intervjuet i litt langsomt tempo slik at jeg rekker å notere ned alt på pc-en. Dersom du ønsker, kan du også overlevere noen stikkord til meg, som gjør det enklere for meg å gjøre en tolkning av intervjuet i etterkant.

Jeg kommer til å ha med meg et samtykke-skjema (ikke formulert enda), som vil gå på det at jeg ikke skal oppgi sensitive opplysninger fra barnehagen eller informanten, og aksept på at jeg kan bruke informasjonen fra intervjuet til oppgaven.

Høres det greit ut? Bare å spørre hvis du lurer på noe! :-)

Mvh Espen Korsgaten

VEDLEGG 3: INFORMERT SAMTYKKE

Intervjuundersøkelsen vil brukes til å samle inn data til min bachelorundersøkelse. Jeg har tema mobbing og problemstillingen: «Hvordan kan man som pedagogisk leder arbeide for å forebygge mobbing i barnehagen?»

Undersøkelsens overordnede formål er å undersøke hvordan ulike barnehager arbeider med å forebygge mobbing, finne metoder som egner seg godt til å forebygge mobbing i barnehagen, og hvordan den pedagogiske lederen kan lede et slikt arbeid sammen med sitt personale.

Ved å skrive under på dokumentet sier du deg enig i at du deltar frivillig i intervjuet og at du som informant aksepterer at jeg kan bruke deler av informasjon du gir i intervjuet til min bacheloroppgave. Du har rett til å se gjennom transkripsjonen/min tolkning av intervjuet og bistå med korrigerende av det jeg har nedfelt. Jeg kommer til å bruke dataene til analysering og drøfting. Ved å samtykke gir du meg rett til å offentliggjøre deler av intervjuet, hvor det da er Dronning Mauds Minne Høgskole som vil få tilgang på disse dataene.

Som student kommer jeg til å verne om informantens integritet og kommer ikke til å oppgi sensitive opplysninger fra barnehagen eller informanten i noen form for omstendigheter. Jeg vil ikke dele private data som identifiserer informanten eller barnehagen. Du har din fulle rett til å trekke deg fra undersøkelsen når som helst.

Dersom det er ønskelig kan du få se den ferdige oppgaven etter den er levert.

.....
Signatur og dato, informant

.....
Signatur og dato, student/forsker