

Krenkelser i barnehagen

Hvordan kan personalet i en flerkulturell barnehage jobbe med å forebygge krenkelser?

Eva Hugnes

[Kandidatnummer: 205]

Bacheloroppgave

[BHBAC3920]

Trondheim, april 2021

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

1.0 Innledning	3
1.1 Bakgrunn for oppgaven.....	3
1.2 Problemstilling.....	3
1.3 Oppgavens oppbygning.....	4
2.0 Teoridel.....	5
2.1 Hva er krenking?.....	5
2.2 Hva sier lovverket og rammeplanen om krenking?.....	6
2.3 Relasjoner og anerkjennelse	7
2.4 Forholdet mellom anerkjennelse og krenkelse.....	8
2.5 Personalet	9
2.6 Foreldre og foreldrestøttende arbeid.....	10
2.7 Mangfold og likeverd	10
2.8 Å avdekke og endre negative relasjoner mellom barn og voksne	11
2.9 Følelser og emosjonell kompetanse	12
3.0 Metode	13
3.1 Valg av metode.....	13
3.2 Utvalg av informanter og adgang til feltet.....	14
3.3 Gjennomføring av datainnsamling.....	15
3.4 Metodekritikk	16
3.5 Forskningsetikk	17
4.0 Drøfting	19
4.1 Utvikle felles begrepsforståelse	19
4.2 Foreldrestøttende arbeid.....	21
4.3 Relasjonskompetanse	22
5.0 Konklusjon og avslutning	27
6.0 Litteraturliste.....	29
7.0 Vedlegg	32
7.1 Vedlegg 1 – Intervjuguide.....	32
7.2 Vedlegg 2 – Samtykkeskjema	34
7.3 Vedlegg 3 – Avtale om publisering.....	37

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for oppgaven

Hvorfor falt valget på krenking? Krenking er noe jeg ofte ser i barnehager. Altså voksne som krenker barn. Det kan eksempelvis være kjefting direkte på barnet, at et barn aldri får delta på ting på grunn av tidligere oppførsel eller lite eller ingen tålmodighet til et barn. I tillegg kan det omfatte avvisende tone og holdning knyttet til spesifikke barn eller nedlatende ord sagt direkte til barnet eller over hodet på det. Allerede på videregående la jeg merke til dette i ulike barnehager som jeg var i praksis i. Her ble jeg oppmerksom på voksen-barn relasjonen og viktigheten av den. Dette har jeg også vært oppmerksom på gjennom studiet, noe som har gjort meg mer bevisst på meg selv og egen praksis. Denne bevisstheten ønsker jeg å ta med meg inn i arbeidslivet. Krenking er også veldig aktuelt i dag, da det nye kapitlet i barnehageloven omfatter hvordan ansatte skal arbeide for å forebygge krenking og gripe inn når det skjer.

I rammeplanen står det formulert at «barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 11). I tillegg til å fremme mangfoldet, altså ulikhetene vi mennesker har, skal barnehagen også fremme likeverd uavhengig av disse. Det omfatter etnisitet, kultur, livssyn, religion, språk, funksjonsevne, kjønnsidentitet, sosial status, seksuell orientering, kjønn og kjønnsuttrykk. Dette omhandler at barnehagen skal motvirke alle former for diskriminering, noe som går under krenkelser (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 12). Dette er jeg spesielt opptatt av og som derfor påvirket mitt valg av tema.

1.2 Problemstilling

Ganske tidlig bestemte jeg meg for at oppgaven min skulle handle om krenkelser i barnehagen, da dette er noe som engasjerer meg. Likevel strevde jeg med å finne en problemstilling, da jeg ikke helt visste hvordan jeg ville se på krenkelser i barnehagen. Fokuset mitt i starten var også veldig rettet mot voksne som krenker barn. Etter å ha gjennomført intervjuet med informantene mine, innså jeg at krenkelser i barnehagen henger sammen. Kan man forebygge voksne som krenker voksne, vil man kunne unngå at voksne

krenker barn, og deretter også barn som krenker andre barn. I tillegg så bevegde jeg meg mer og mer inn på ansattes rolle i barnehagen og hvordan de arbeider med å forebygge krenkelser i barnehagen. Etter god hjelp fra mine veiledere kom jeg frem til problemstillingen «Hvordan kan personalet i en flerkulturell barnehage jobbe med å forebygge krenkelser?».

1.3 Oppgavens oppbygning

I denne oppgaven vil jeg gå inn på krenking i barnehagen og hva det innebærer. I tillegg vil jeg se på hvordan man kan arbeide med å forebygge dette. Det innebærer blant annet hvilket mangfold barnegruppa og personalet består av, og hvordan vi kan anerkjenne hver enkelt slik de er. Oppgaven er videre delt inn fire deler. Først er det en teoridel hvor jeg løfter frem relevant teori basert på mine funn. Deretter en metodedel som inneholder valg av metode, valg av informanter, samt etiske perspektiver. Videre kommer drøftingen, hvor funnene er drøftet opp mot relevant teori. Til slutt er det avslutningen hvor jeg kommer med min konklusjon.

2.0 Teoridel

I dette kapitlet skal jeg gå inn på teorier som er relevante for min oppgave og problemstilling. Jeg vil gå inn på hva krenking er og hva lovverket sier, og teori om relasjoner og anerkjennelse. I tillegg trekker jeg frem personalets rolle, teori knyttet til foreldre, mangfold og likeverd, negative relasjoner, sammenhengen mellom krenkelser og anerkjennelse, samt emosjonell kompetanse.

2.1 Hva er krenking?

«Krenkelser kan omfatte direkte handlinger og verbale uttrykk rettet mot barn, men også mer indirekte krenkelser som utestenging, isolering og baksnakking» (Stette, 2020, s. 8). En annen definisjon er at krenking, altså krenkende handlinger og ord, er et samlebegrep for negative handlinger og ord som barn opplever som krenkende for integriteten og verdigheten eller som gjør at de kjenner på ekskludering fra fellesskapet (Aaseth, Elvethon, Løkken, Nilsen & Moser, 2021, s. 22). Det omfatter både enkelthendelser i form av handlinger og ytringer, til episoder som er gjentakende. Her er det snakk om diskriminering, vold, rasisme, trakassering og mobbing. Både direkte handlinger og ord regnes som krenkelser, men også handlinger hvor barn kjenner på ubehag og utrygghet, å ikke føle seg inkludert, utfrysning og baksnakking. Det er både barn, unge og voksne som krenker (Aaseth et al., 2021, s. 22). Terskelen for hva som er krenkelser i barnehagen skal ikke være høy. Det skal være nulltoleranse for slike krenkelser i barnehagen (Stette, 2020, s. 7). Likevel er det viktig å se på situasjonen før man stempler dette som krenkelser.

Stette (2020) formulerer at hva som er krenkelser er objektivt i den forstand at den baseres på en helhetlig vurdering, og ikke kun på barnets opplevelse (s. 9). Derfor er ikke alle kritiske ytringer, uenigheter eller irettesettelse fra en voksen krenking. Terskelen for hva som er krenking, er forskjellig hos alle barn. Alder eller personlige forhold kan ha betydning for hvilke ytringer og handlinger som er krenkende. Det kan omfatte barnets funksjonsevne, livssyn, om barnet har sosio-emosjonelle vansker eller atferdsvansker. Noen barn er også ekstra sårbare. Om et barn tidligere har blitt utsatt for krenkelser, kan det gjøre barnet ekstra sårbare (Stette, 2020, s. 9). Dette trekker også Lund og Helgeland (2016) frem. Hva både barn og voksne opplever som krenking kan være ulikt, da vi har ulike sårbarheter og erfaringer.

Spesielt mener de at barn som har opplevd traumer og vært utsatt for eller vitne til overgrep og vold, omsorgssvikt, samt mobbing er ekstra sårbare for krenkelser enn andre (s. 24).

Når man snakker om krenkelser vil det også være naturlig å dra inn begrepet mobbing. Olweus definerer begrepet mobbing som utøving av negative handlinger av en eller flere personer, hvor intensjonen er et forsøk på å påføre eller å faktisk påføre ubehag eller skade overfor andre personer. En person blir mobbet når hun eller han gjentatte ganger, over en lengere tid, blir utsatt for handlinger i negativ forstand av en eller flere personer (Helgesen, 2014, s. 21).

2.2 Hva sier lovverket og rammeplanen om krenking?

«Barnehagen skal ikke godta krenkelser som for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Alle som arbeider i barnehagen, skal gripe inn når et barn i barnehagen utsettes for slike krenkelser» (Barnehageloven – bhl, 2021, § 41). Dette omhandler at personalet i barnehagen skal fange opp slike krenkelser og iverksette tiltak. Har man kjennskap eller mistanke om at et barn ikke har det trygt og godt i barnehagen, skal man undersøke saken snarest. I tillegg til å handle når krenking fanges opp, skal personalet forebygge slike tilfeller og sørge for at barnet får et barnehagemiljø som er trygt. Dette gjøres ved å jobbe for å fremme helsen, læringen, leken og trivselen til barna (Barnehageloven – bhl, 2021, § 41-43).

§42 omfatter barnehagens plikt til å sikre et godt og trygt psykososialt barnehagemiljø til alle barnehagebarna. Alle ansatte i barnehagen skal følge med på hvordan barna har det i barnehagen. Kjennskap eller mistanke til at noen barn ikke har et barnehagemiljø som er godt og trygt, skal undersøkes snarest (Barnehageloven – bhl, 2021, § 42).

§43 påpeker spesielt krenking fra voksen til barn. Får man kjennskap eller mistanke om at en ansatt i barnehagen krenker et barn med eksempelvis vold, mobbing, trakassering, diskriminering eller utestenging, skal det med en gang meldes til styrer i barnehagen. Deretter skal styrer melde fra til eier av barnehagen (Barnehageloven – bhl, 2021, § 43).

Rammeplanen sier at «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. 13).

2.3 Relasjoner og anerkjennelse

«På samme måte som det er viktig med et tett samarbeid mellom barnehagen og hjemmet, er det viktig at det pedagogiske personalet er opptatt av å etablere nære relasjoner og trygge bånd til alle barna i barnehagen» (Furnes, 2018, s. 441). Dette har verdi i seg selv, men forskning viser at barns kognitive og språklige utvikling kan relateres til relasjonen barnet har til voksne i barnehagen. Barn som har opplevd trygge relasjoner til voksne i barnehagen, ser ut til å ha bedre forutsetninger for å kunne danne positive relasjoner med andre barn (Furnes, 2018, s. 441). Det viktigste for at barn skal ha det bra i barnehagen er relasjonen mellom ansatte og barnet (Drugli & Lekhal, 2019, s. 115). Gode relasjoner tilsier at det er en gjensidighet i samspillet og at barnet anerkjennes slik det er. Forskning viser at omtrent 20 % av relasjoner ikke er gode nok. På hver avdeling bør det reflekteres over kvaliteten på relasjonen mellom barna og ansatte (Drugli & Lekhal, 2019, s. 115).

Ansatte i barnehagen berører livene til barna. Forståelsesfulle, trygge og varme relasjoner gir grunnlag for barnets muligheter for utvikling, vekst og tillit. Personalet må anerkjenne behovene barna har for tilknytning og gi dem nærhet, omsorg og trøst. I tillegg må vi anerkjenne behovet for selvstendighet, samt støtte nysgjerrigheten. Siden barn er forskjellige, vil barn få de samme mulighetene ved at de behandles ulikt (Lysebo & Bratt, 2017, s. 9). Berit Bae uttrykker også at relasjoner som er anerkjennende gir rom for å kunne uttrykke ulikhet, samt likhet (Bae, 1993, s. 38). Anerkjennelse er erfaringer barnet får når voksne tar barnets følelser, opplevelser og tanker på alvor. De lytter, bekrefter, aksepterer, tolererer og prøver å forstå (Lund & Helgeland, 2016, s. 26). Askland trekker frem anerkjennelse som «en måte å være på, knyttet til vår egen personlige væremåte, til menneskesynet vårt og verdiene våre» (Askland, 2011, s. 35).

Leif Askland trekker frem viktigheten av kontakten du som voksen har med barna i barnehagen. Gjennom kontakt og samhandling med barna vil du bli kjent med hver enkelt, noe som legger grunnlaget for hvordan du arbeider i barnehagen. Det innebærer hvordan du planlegger og gjennomfører barnehagens daglige opplegg, samt hvordan du ivaretar hvert enkelt barns behov for utvikling, læring og omsorg (Askland, 2011, s. 16).

Berit Bae snakker om definisjonsmakt og anerkjennelse. Forholdet mellom barn-voksenrelasjonen er asymmetrisk. Som voksen har man sine kunnskaper og posisjon, som gir en annen forutsetning for å styre forholdet. Barnets posisjon er preget av avhengighet knyttet til den voksne. Et resultat av denne definisjonsmakten omfatter hvordan den voksne lytter til barnets kommunikasjon, viser oppmerksomhet knyttet til barnet eller hvordan vi lar være. Den voksne må være bevisst på sitt ansvar i relasjonen til barn. Når man møter barnet med en anerkjennende væremåte, vil barnet utvikle selvstendighet og selvbildet (Askland, 2011, s. 34-35). Tholin (2012) nevner også at relasjonen mellom barna og personalet er asymmetrisk, men at den også skal være likeverdige. Her vil personalet alltid ha autoritet på grunn av rollen de har, utdanning og alder (s.67). Her må ansatte være bevisst på sin makt i relasjonen til barna.

Barnehagen har store muligheter for å tilrettelegge for gode relasjoner mellom barn, lek og inkludering i barnehagens fellesskap. Dette nettverket mellom barn har stor betydning for utviklingen til barn på alle områder (Drugli & Lekhal, 2018, s. 133). Det skal legges vekt på barnets opplevelse når barnehagen skal se på om barnet har et godt og trygt barnehagemiljø (Stette, 2020, s. 21).

2.4 Forholdet mellom anerkjennelse og krenkelse

Vi se på motsetningen for å forstå anerkjennelse. Gjennom manglende anerkjennelse vil vi avdekke behovet for anerkjennelse. Manglende anerkjennelse omfatter krenkelser i ulike former som er knyttet til egenskaper, både individuelle og fellesskapets (Åmot & Skoglund, 2019, s. 23). Honneth omtaler krenkelse og anerkjennelse som fenomener på samme skala. Vi må identifisere krenkelser, for å kunne synliggjøre hva anerkjennelse er (Lund & Helgeland, 2016, s. 24).

Det er vanskelig å skulle avdekke alvorlige krenkelser, når barnehager har en krenkende praksis. Her er det snakk om fravær av anerkjennende pedagogikk. Når man som voksen arbeider med å anerkjenne barnet, vil barnet få en opplevelse av å bli hørt, sett og forstått (Stette, 2020, s. 84). Norske barnehager i dag er flerkulturelle, noe som innebærer at vi må lære hvordan vi anerkjenner hverandre, samt å anerkjenne det som er annerledes fra oss selv (Eidhamar & Leer-Salvesen, 2017, s. 65).

2.5 Personalet

I barnehagen er det viktig å stille spørsmål ved kulturen man innehar. Kulturen henger sammen med hvordan vi handler, tenker og forholder oss til barn, ansatte og foreldre i hverdagens utfordringer (Lund & Helgeland, 2018, s. 39). Barnehagekulturen omhandler profesjonalitet. Som styringsredskaper skal styrer, pedagogisk leder og ansatte i barnehagen følge rammeplanen og lovverket i barnehagens daglige arbeid. Som styrer har man et overordnet ansvar, men det stilles også krav til hver enkelt ansatt i barnehagen. Dette vil si at hver enkelt ansatt har ansvar for egen profesjonalitet, samt for fellesskapet, altså relasjonskulturen. Barnehagekulturen omhandler også kommunikasjonskultur som innebærer hvordan vi snakker om barn og foreldrene deres. Hvordan snakker vi om hverandre i både åpne rom, samt bak stengte dører? (Lund & Helgeland, 2018, s. 39).

Vi bærer med oss erfaringer, noe som har påvirket våre verdier og holdninger. De vil påvirke vår praksis i jobben og hvordan vi snakker og handler (Emilsen, 2015, s. 169). Barn lærer mye av handlinger voksne gjør og holdninger de har. De oppdager raskt hvordan personalet er med hverandre og hvordan de behandler deres foreldre (Sand, 2016, s. 96). Dette kan kobles sammen med fordommer, da personalets fordommer mot andre kan fanges opp av barna. Fordommer omhandler å forhåndsdømme eller avsi en dom uten å gå nærmere inn på saken og undersøke. Fordommer kan ofte skyldes mangel på kunnskap, og man danner seg et bilde av «de andre», basert på eksempelvis rykter, medieoppslag, antagelser, eller enkeltepisoder (Sand, 2016, s. 96). Som voksen i barnehagen må man være bevisst på hvordan egne opplevelser og erfaringer kan prege det en gjør og sier. Det krever med andre ord refleksjon og kunnskap for å bevisstgjøre hvilke forventninger, normer og krav barn i barnehagen møtes med, og hvordan det kan påvirke dem (Emilsen, 2015, s.167-168).

Ansatte har en aktivitetsplikt til å gripe inn når barn blir utsatt for krenkelser. Å stanse oppførsel som er negativ, som eksempelvis å bryte opp en slåsskamp er krenkelser den ansatte kan stoppe (Stette, 2020, s. 9). Forankring i organisasjonen kreves for at endring skal være. Arbeidet kan eksempelvis forankres gjennom å synliggjøre det i barnehagens planer. Emilsen trekker frem at målsettinger ikke vil oppnås uten at ledelsen føler eierskap til det. Enighet i leddene i organisasjonen om at arbeidet skal prioriteres og er viktig, skal være på plass (Emilsen, 2015, s. 204-205).

2.6 Foreldre og foreldrestøttende arbeid

De mest sentrale personene i livet til barna er foreldrene. De påvirker barnet gjennom sine dialoger og samspill med det hver dag. Foreldrene er barnets første imitasjonsfigurer, noe som gjør at barnet fanger opp og tar til seg foreldrenes holdninger, samt væremåter (Gunnestad, 2014, s. 91). Foreldre har også den største innvirkningen på barnet, fordi de er så betydningsfulle for det. Samarbeid mellom foreldrene og fagpersoner i barnehagen fremmer opplevelsen barnet har av å ha det bra i livet, fordi det skaper en helhet i livet til barnet. Samarbeid og positiv holdning fra foreldrene vil kunne øke barnehageansattes effekt på arbeid med barna. Dermed trenger vi foreldrenes støtte (Glaser, 2018, s. 128). Dette samarbeidet omhandler at vi respekterer at vi har ulike egenskaper, holdninger, kunnskaper og ferdigheter, men at vi arbeider mot felles mål med summen av deres og våre ressurser (Glaser, 2018, s. 67).

Foreldre i dag kan føle på usikkerhet knyttet til foreldrerollen. Barna tilbringer mer tid i barnehage sammen med profesjonelle omsorgsgivere, og mindre sammen med sine foreldre. Anne Nielsen uttrykker at «den moderne oppdragelsen» kan by på utfordringer, og at foreldre må bli mer bestemte og gi mindre etter (Glaser, 2018, s. 37). Her kan barnehageansatte tilby støtte til foreldrene og bidra med erfaringer og kunnskaper. Da vil foreldrene kunne bli mer bevisst på egen praksis knyttet til oppdragelse. I tillegg kan man stille spørsmål til foreldrene, som bevisstgjør og utfordrer, og som bidrar til endring (Glaser, 2018, s. 68). Her er det viktig at den ansatte setter seg inn i livssituasjonen og virkeligheten til den enkelte familie, da dagens barnehage er flerkulturell. Her møter vi mangfold og ulikhet knyttet til synspunkter og verdier. Begrepet foreldrestøtte ivaretar prinsipper om gjensidighet og likeverd. Vi må møte foreldrene med anerkjennelse og respekt for deres verdisystem og normer for oppdragelse. Det omfatter å ha en ikke-dømmende og åpen holdning til at alle foreldre ønsker det beste for sitt barn (Glaser, 2018, s. 69).

2.7 Mangfold og likeverd

Norske barnehager i dag er flerkulturelle, noe som innebærer at vi må lære hvordan vi anerkjenne hverandre, samt å anerkjenne det som er annerledes fra oss selv (Eidhamar &

Leer-Salvesen, 2017, s. 65). «Likeverdsbegrepet viser til at alle mennesker er like verdifulle på tross av menneskelig mangfold og variasjon i egenskaper» (Emilsen, 2015, s. 22).

Barnehager kan ha en problemorientert teori, samt praksis hvor det sees på som vanskelig å jobbe i en barnegruppe hvor foreldre og barn har ulike forutsetninger og behov. Dette vil få konsekvenser for hvordan barna og foreldrene blir møtt i barnehagen, som igjen vil påvirke forholdet barnet og foreldrene har til barnehagen (Gjervan, Andersen & Bleka, 2012, s. 65). Konsekvensene av å bli møtt med slike ekskluderende holdninger, kan være at de da prøver å tilpasse seg og bli mer lik majoriteten for å bli inkludert, eller at presset om å tilpasse seg er så sterkt at de distanseres og avstanden blir større. Begge disse konsekvensene hindrer integrering og likeverd i samfunnet og i barnehagen (Gjervan et al., 2012, s. 65).

Motsetningen til en problemorientert tilnærming, er ressursorientert tilnærming.

Ressursorientert tilnærming til mangfold i barnehagen omfatter at personalet gir rom for språklig og kulturelt mangfold som en del av barnehagens innhold, organisering og pedagogikk (Hauge 2009 i Gjervan et al., s. 67). Med en slik tilnærming blir det i barnehagen sett på som en ressurs å være i et miljø som er flerkulturelt (Gjervan et al., 2012, s. 67).

«Alle skal ha like muligheter til å bli sett, hørt og oppmuntret til å delta i fellesskap i alle aktiviteter i barnehagen. Personalet må reflektere over sine egne holdninger for best mulig å kunne formidle og fremme likeverd...» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 12). Det er en god idé å begynne med seg selv når man skal jobbe med likeverd i barnehagen. Ansatte er i barnehagen med på å forme barnas identitet og barndom. Dette krever refleksjon over praksis. Å reflektere over egne uttalelser, handlinger og praksis er en prosess hvor man bevisstgjøres (Emilsen, 2015, s. 167).

2.8 Å avdekke og endre negative relasjoner mellom barn og voksne

Drugli og Lekhal (2018) påpeker hvordan negative relasjoner mellom voksne og barn i barnehagen kan hemme den psykiske helsen til barn, og at det bør tas på alvor. Det er også funnet en sammenheng mellom negative relasjoner som oppstår i barnehagen og atferdsvansker hos barn i skolen. Har relasjonen i barnehagen utviklet seg til å bli negativ, er det viktig at voksne i barnehagen arbeider med å avdekke det, og systematisk jobbe med å forandre den. Dette krever mye av den voksne, da den må jobbe med egne holdninger og

handlinger, men vil være avgjørende for barnets psykiske helse (Drugli & Lekhal, 2018 s. 141).

2.9 Følelser og emosjonell kompetanse

I barnehagen kan personalet fremme positivt samspill og lek mellom barna gjennom å sette ord på barns følelser, atferd, samt intensjoner. Her vil barna kunne forstå hverandre, og fungere bedre i samspill hvor de kan kommunisere godt. Den voksne trenger ikke å være like involvert, men gir støtte hvis det skulle være behov (Drugli & Lekhal, 2018, s. 134).

Følelser omhandler hva vi kjenner på innsiden og hva som kommer ut i kroppslige uttrykk. Deler nære voksne følelsene til barnet, vil positive følelser forsterkes og negative følelser vil dempes. På den måten lærer barnet i samspill med andre å regulere egne følelser (Stern, 2009 i Drugli, 2018, s. 53).

For at barn skal utvikle relasjoner til andre, spiller emosjonell kompetanse en stor rolle. Barn som viser positiv emosjonalitet, lite tristhet, samt sinne, utvikler lettere positive relasjoner til andre barn og pedagoger. Forstår barnet andre sine følelser, vil det også inneha høy sosial kompetanse. Barn som derimot sliter med å regulere egne følelser, strever med sine relasjoner til andre barn (Drugli, 2018, s. 55).

3.0 Metode

I dette kapitlet skal jeg gå inn på valg av metode, utvalg av informanter, hvordan jeg gjennomførte datainnsamlingen, metodekritikk og forskningsetikk. Samfunnsvitenskapelig metode omhandler hvordan gå frem for å samle inn informasjon om virkeligheten, hvordan informasjonen analyseres, samt hva den forteller. Åpenhet, systematikk og grundighet er kjennetegn ved metode (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 25).

3.1 Valg av metode

Vitenskapelig metode er teknikker eller framgangsmåter, hvor hensikten er å gi svar på forskningsspørsmål. Det omhandler å samle inn data, analysere og tolke de (Bergsland & Jæger, 2014, s. 66). Det finnes to hovedtyper metoder ved innsamling av data. Kvantitativ og kvalitativ metode. Kvalitativ forskningsmetode rommer en rekke innsamlingsmetoder. Observasjon, samtaler, videoopptak, bilder, prosjekter, analyse av dokumenter og intervju (Bergsland & Jæger, 2014, s. 67). Sistnevnte er den innsamlingsmetoden jeg har valgt å bruke. Intervju gjennom bruk av fokusgruppe.

Fokusgruppe defineres ifølge David Morgan som en forskningsmetode hvor data skapes gjennom interaksjon i en gruppe rundt tema som forskeren har satt (Morgan 1997:2 i Halkier, 2010, s. 10). Fokusgrupper egner seg til å danne data som belyser normene for gruppens fortolkninger og praksis (Bloor et al. 2001: 4-8 i Halkier, 2010, s. 11). Her er jeg interessert i å høre hver enkelt sin oppfatning og mening på mine påstander og spørsmål. Hvordan hver enkelt tenker og jobber, men også hvordan de som organisasjon arbeider med temaet.

Å bruke fokusgruppeintervju egner seg godt for innsamling av data for min oppgave. Jeg ønsker å undersøke hva de ansatte tenker og mener. Et intervju i en samlet gruppe, i motsetning til separate intervju med en og en, åpner opp for diskusjoner og samtale rundt tema. Jeg ønsker å få et innblikk i hvordan de jobber i organisasjonen for å forhindre krenkelser av barn. Her må jeg gå inn på hva deres oppfatning av krenking er, hvordan de fanger det opp, tar det opp og hvordan de forebygger det. Alle informantene jobber på samme avdeling og har gjort det i mange år. De kjenner hverandre godt og er i daglige samspill med hverandre. Samspillet i gruppen er en styrke når det kommer til fokusgrupper (Morgan 1997: 15 i Halkier, 2010, s. 14).

3.2 Utvalg av informanter og adgang til feltet

I forbindelse med min bacheloroppgave, valgte jeg å intervju tre ansatte som arbeider på samme avdeling. Her foretok jeg strategisk utvelgelse, da det handler om å bestemme seg for målgruppe som gjør at nødvendige data blir samlet inn (Johannesen et al., 2016, s. 115). I og med at jeg valgte fokusgruppeintervju som metode, var det naturlig å samle en gruppe med mennesker som kjenner hverandre. I tillegg så ønsket jeg å se på hvordan ansatte på én avdeling jobber med den nye mobbeloven for å avdekke og forebygge krenking av barn.

Informant 1 er en dame på 37 år og er utdannet barnehagelærer. Hun har også tatt ett års videreutdanning i barn og unges psykiske helse, og arbeider nå som pedagogisk leder på avdelingen. Informant 2 er en dame på 51 år og er utdannet barnehagelærer. Informant 3 er utdannet hjelpepleier og er 47 år. De har jobbet hele 10 år i samme barnehage og alle tre har jobbet 1,5 år på samme avdeling. Informant 3 har vært på avdeling med enten informant 1 eller 2 hele tiden. De har lenge arbeidet i barnehage og har mye erfaring.

Barnehagen jeg gjennomførte fokusgruppeintervjuet i var en av mine tidligere praksisbarnehager, og som jeg nå jobber som vikar i. Jeg kjenner de ansatte godt og vet allerede mye om hvordan de arbeider i barnehagen. De uttrykte interesse for å delta i bacheloren min allerede da jeg var i praksis. Derfor var det lett å spørre de om å delta på et intervju. At jeg har vært der i praksis og har jobbet tett sammen med ansatte på avdelingen ser jeg på som en stor fordel når det kommer til intervjuet. Å få til en samtale hvor de uttrykker egne meninger tror jeg var mer naturlig for informantene når jeg var en person de kjente fra før. At jeg fikk gjennomført det fysisk, var nok også en god forutsetning for en god samtale, da det ikke en selvfølge i disse tider med corona.

Jeg har også tenkt over at min relasjon til informantene kan hemme samtalen, da det kan være de ikke er like åpne eller holder noe tilbake. I tillegg kan det være at jeg ikke er like kritisk til deres svar, og tolker det på en mer positiv måte. Dette har jeg prøvd å være bevisst på under utarbeiding av denne oppgaven. I tillegg er studien veldig aktuell i dag, da den nye mobbeloven for barnehager trådte i kraft fra 01.01.2021. Dette nye kapitlet i barnehageloven innfører tydeligere og strengere regler som sikrer en god og trygg barnehagehverdag for alle barn i barnehage (Stette, 2020, s. 3).

3.3 Gjennomføring av datainnsamling

Kvalitative intervjuer er den metoden som brukes mest for å samle inn egen data. Metoden er fleksibel og kan benyttes stort sett overalt, noe som skaper muligheter for å få detaljerte og fyldige beskrivelser av det forskningen går ut på (Johannesen et al., 2016, s. 143). Intervjuer må skape en atmosfære som gjør at den som blir intervjuet føler seg trygg til å snakke om følelser og egne opplevelser (Bergsland & Jæger, 2014, s. 72). Dette var noe jeg la til rette for, da informantene kjenner meg godt og vi har tillit til hverandre. Jeg utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 1), deretter avtalte vi dato og tidspunkt for intervjuet.

Før intervjuet hadde jeg planlagt å gjennomføre et testintervju, slik at jeg kunne se om påstandene og spørsmålene var relevante, og at jeg ikke stiller de samme spørsmålene flere ganger, bare formulert forskjellig. Bergsland & Jæger (2014, s. 70) uttrykker at dette er lurt å gjøre på forhånd. Da vil du kunne bearbeide intervjuguiden før intervjuet.

Av ulike årsaker ble ikke testintervjuet gjennomført. Jeg opplevde under intervjuet at informantene svarte på flere av problemstillingene og spørsmålene under ett av de. Hadde jeg på forhånd gjennomført et testintervju og deretter fått formulert både påstandene og spørsmålene annerledes, kunne jeg nok unngått at de ikke var så like og kunne besvares under samme spørsmål.

Tanggaard og Brinkmann (2012) uttrykker at det talte ord og det skrevne er to veldig forskjellige medier. Muntlig språk gir ikke uttrykk for setningslutt og hvor en ny setning begynner. Ufullstendige setninger dukker opp og vi hopper tilbake til andre setninger som er uavsluttede. I transkripsjonen vil det da være vanskelig å sette komma og punktum. De nevner også at det er store mengder informasjon som går tapt når man transkriberer, som blant annet stemmeføring og kroppsspråk (Tanggaard & Brinkmann, 2012, s. 34). Til intervjuet hadde jeg med meg en medstudent som skribent, slik at jeg kunne fokusere på spørsmålene og stille oppfølgingsspørsmål. Selv om stort sett alt ble notert, så måtte jeg lese over etter intervjuet mens jeg fortsatt husket og fullføre og utvide ufullstendige setninger. Deretter sto analysen for tur. Her valgte jeg å benytte kategorisk og tverrsnittbasert inndeling av data. Det omfatter å sette merkelapper på avsnitt eller setninger for å identifisere og finne tilbake til spesielle temaer (Johannesen et al., 2016, s. 162-163). Her brukte jeg også fargekoding for å samle setninger under samme tema.

3.4 Metodekritikk

Når man anvender en metode er det viktig å stille seg kritisk og reflektere over denne, da ingen metode er feilfri. Når det kommer til evaluering av bruk av metode, trekker Bergsland og Jæger (2014) frem tre begreper; validitet, reliabilitet og generalisering. Validitet handler om dataene representerer forskningen på en god måte. Reliabilitet omhandler hvorvidt forskningen din er troverdig. Altså hvordan datamaterialet blir samlet inn, om datamaterialet er pålitelig, hvordan bearbeides det, og analyseres og tolkes. Generalisering i min forskning vil si at resultatene også kan gjelde i andre barnehager, enn bare den jeg var og intervjuet i. Overførbarhet gjennom at andre barnehager også kan jobbe på samme måte med å forebygge krenking (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80).

Bruk av fokusgrupper som metode innebærer både styrker og svakheter. Fokusgrupper egner seg godt til å få frem gruppens fortolkninger, normer og samhandling (Halkier, 2010, s. 13). Her er det ypperlig å finne ut av hvordan de på denne avdelingen arbeider med det nye kapitlet i loven, -og hvordan de fanger opp, handler og forebygger krenking. Selv om jeg valgte å intervju tre personer fra samme avdeling i samme barnehage, vil de ha ulike tilnærminger og tolkninger knyttet til begrepet krenking. Halkier (2010) trekker frem at et fokusgruppeintervju kan hindre forskjellene, både perspektiver og erfaringer, fra å komme frem. Likevel kan vi ikke være sikker på at disse forskjellene ville kommet frem i separate intervju. En styrke ved bruk av fokusgruppe, er samspillet i gruppen. Her vil de ulike deltakerne kommentere på hverandres utsagn, og stille spørsmål rundt andres forståelser og erfaringer. Det kan også oppstå en enighetskultur, altså tendenser til konformitet, noe som kan hindre variasjon i informantenes uttrykk for erfaringer og forståelser. Dette kan komme frem gjennom at intervjuobjektene ofte er enig i andres utsagn (Halkier, 2010, s. 14-15). I tillegg vil denne enigheten kunne understreke det en av de andre sier. De vil da kunne utfylle hverandres svar, og forsterke det som blir sagt. Her mener jeg utvikling av fellesskap skjer når de formulerer sine forståelser rundt tema og bygger videre på hverandre sine utsagn, og kommer med egne betraktninger.

Denne enighetskulturen var noe jeg merket tydelig under intervjuet, spesielt når pedagogisk leder svarte først på spørsmålet. Her blir det kanskje utfordrende for de andre informantene å uttrykke meninger som ikke samsvarer og være uenig. Dette førte til at jeg ikke fikk så ulike meninger og svar som jeg hadde tenkt på forhånd. Derfor benytter jeg også informant 1 mye i

drøftingen, da det var henne som pedagogisk leder som reflekterte og svarte utfyllende på mange av spørsmålene.

3.5 Forskningsetikk

«Forskning må underordne seg etiske prinsipper og juridiske retningslinjer» (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 83). Etikk omhandler regler, retningslinjer og prinsipper for om handlinger vurderes som gale eller riktige (Johannesen et al., 2016, s. 85). Å ta etiske hensyn omfatter at man som forsker kan belyse et tema, uten at det vil få etiske konsekvenser for grupper av mennesker, hele samfunn eller enkeltmennesker. Innenfor forskningsetikk er behandling av personopplysninger et viktig aspekt, og lovfestet er det at mennesket ikke skal bli krenket gjennom denne behandlingen av opplysninger (Bergsland & Jæger, 2014, s. 83). Det er tre hovedprinsipper som kan knyttes opp mot diskusjonen rundt det etiske ansvaret til forskeren; informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser. Informert samtykke (vedlegg 2) vil si at informantene har mottatt informasjon om undersøkelsens mål, at de deltar frivillig i undersøkelsen og at de når som helst kan trekke seg. Som informanter har de krav på å få kjennskap til hovedtrekkene i ditt prosjekt og formålet med undersøkelsene (Bergsland & Jæger, 2014, s. 83).

Konfidensialitet innebærer at personlige data som kan avsløre identiteten til deltakeren ikke offentliggjøres. Forskeren må ikke bruke og formidle informasjon som kan skade personen det forskes på. Forskningsmaterialet må anonymiseres, og det må stilles strenge krav til hvordan opplysninger oppbevares, samt tilintetgjøres (Bergsland & Jæger, 2014, s. 85). Konfidensialitet, respekt, gjensidighet og tillit vil prege kontakten med deltakerne i prosjektet. Måten vi oppfører oss på der og da vil påvirke kommunikasjonen (Tjora, 2021, s. 53). Tillit er implisitt og en selvfølgelig side ved kommunikasjon og relasjoner i et samfunn hvor det er forventet at det er gjensidig respekt mellom de ulike aktørene. Vanlig høflighet er uansett et godt utgangspunkt for god forskning innen kvalitativ forskning, da det ofte utføres ved direkte kommunikasjon med informantene (Tjora, 2021, s. 54). Selv om man kommer et stykke med å være høflig, vise respekt og ha en viss gjensidighet, er det viktig at forskeren tenker igjennom de etiske prinsippene fordi relasjonen forsker – informant ikke er symmetrisk (Tjora, 2021, s. 55).

Det er viktig å vurdere konsekvenser som informantene kan påføres. Som forsker har man et ansvar for at informantene ikke skal utsettes for alvorlige belastninger og skade.

Konsekvenser kan også være hvilke fordeler deltakerne vil få ut av prosjektet (Bergsland & Jæger, 2014, s. 85).). Her kom det også frem etter intervjuet at informantene hadde et stort utbytte av å delta i min bachelor, da det åpnet opp for refleksjoner de ikke har tid eller mulighet til hver dag. Påstandene og spørsmålene mine fikk de til å tenke nytt og bli mer bevisst på hvordan de arbeider.

4.0 Drøfting

I denne delen skal jeg drøfte funn opp mot relevant teori presentert i kapittel 2. Jeg drøfter på bakgrunn av min problemstilling: «Hvordan kan personalet i en flerkulturell barnehage jobbe med å forebygge krenkelser?». Jeg har valgt å dele det opp i tre ulike deler. Disse omfatter felles begrepsforståelse, foreldrestøttende arbeid og relasjonskompetanse.

4.1 Utvikle felles begrepsforståelse

Mine funn viser at personalet ser litt ulikt på begrepet krenking. Krenking er et litt vanskelig begrep å definere, da det oppleves forskjellig fra person til person. Som nevnt tidligere i teorikapitlet omtaler Stette (2020) krenkelser som «direkte handlinger og verbale uttrykk rettet mot barn, men også mer indirekte krenkelser som utestenging, isolering og baksnakking» (s. 8). En annen definisjon er at krenking er et samlebegrep for negative handlinger og ord som barn opplever som krenkende for integriteten og verdigheten, eller som gjør at de kjenner på ekskludering fra fellesskapet. Det omfatter både enkelthendelser i form av handlinger og ytringer, til episoder som er gjentakende. Her er det snakk om diskriminering, vold, rasisme, trakassering og mobbing (Aaseth et. al, 2021, s. 22).

Når det kommer til oppfattelsen av begrepet krenking og hvordan arbeide med det i barnehagen, understreker informant 1 at det står formulert i loven, men at hun tror terskelen er veldig ulik blant personalet. Her kom det frem at informant 2 mente fremsnakking av barn ikke er krenking, mens informant 1 derimot trekker frem at å rose barnet og fremsnakke det foran alle kan oppleves som krenking for det barnet. Spesielt hvis det ikke liker denne oppmerksomheten. Her kommer det frem at hva voksne mener er krenking og ikke i barnehagen, kan oppleves annerledes for barn. Stette (2020) sier at terskelen for hva som er krenking er forskjellig hos alle barn. Alder eller personlige forhold kan ha betydning for hvilke ytringer og handlinger som er krenkende. Det kan omfatte barnets funksjonsevne, livssyn, om barnet har sosio-emosjonelle vansker eller atferdsvansker. Noen barn er også ekstra sårbare. Om et barn tidligere har blitt utsatt for krenkelser, kan det gjøre barnet ekstra sårbar (s.9). Imidlertid tenker jeg at noen barn også kan være ekstra rustet. Leif Askland uttrykker at det er gjennom kontakt og samhandling med barna, du blir kjent med hver enkelt. Dette vil igjen legge grunnlag for hvordan du arbeider i barnehagen. Det innebærer også

hvordan du ivaretar hvert enkelt barns behov for utvikling, læring og omsorg (Askland, 2011, s. 16). Det er denne relasjonen du får gjennom kontakt med barn at du kan forstå barnets grenser og terskel knyttet til krenking.

Videre trekker informant 1 frem at selv om barna opplever krenking forskjellig, er det viktig at de jobber for å gjøre barn litt robuste. Hun uttrykker også at i dagens samfunn er det lagt opp til at man skal føle seg krenket, men at det er viktig å finne ut hvor grensen går og at dette er noe barna må lære seg. Vi må jobbe med bevisstgjøring av begrepet krenking og hva det betyr. Her sier hun at barna også trenger å oppleve det:

«De må kjenne på noe, for å vite hva krenking er. De må oppleve det for å vite hva det er».

Dette er interessant da § 41 i Barnehageloven på en annen side trekker frem at det er nulltoleranse for krenkelser som diskriminering, utestenging, trakassering, vold og mobbing i barnehagen (Barnehageloven – bhl, 2021, § 41-43). Stette (2020) trekker frem at det skal legges vekt på barnets opplevelse når barnehagen skal se på om barnet har et godt og trygt barnehagemiljø (s. 21). Her har ansatte en aktivitetsplikt til å gripe inn når barn blir utsatt for krenkelser. Å stanse oppførsel som er negativ og bryte opp en slåsskamp er eksempler på krenkelser den ansatte kan stoppe (Stette, 2020, s. 9). Jeg tolker informantens utsagn som at det handler om at barn kan være ekstra sårbare i barnehagen, men at enhver ytring som er kritisk, ulike meninger eller irettesetting fra en voksen ikke trenger å være krenking. Dette understreker også Stette (2020). Hva som er krenkelser er objektivt i den forstand at den baseres på en helhetlig vurdering, og ikke kun på barnets opplevelse (s. 9). Her nevner informantene også det å skape felles begrepsforståelse i barnegruppa, slik at de vet hva krenking er og kan varsle når de opplever eller ser krenking. Dette gjelder også blant personalet. Her trekker informant 1 frem at felles forståelse i personalgruppa rundt krenking er viktig:

«Det er viktig å definere det på huset. Hva er krenking? Man må gå gjennom alle begrepene slik at alle vet hva det betyr og hvordan man skal forholde seg til det».

I lys av teorien til Emilsen (2015) kan dette ses i sammenheng med forankring i organisasjonen. Å forankre felles begrepsforståelse i organisasjonen vil være med på å skape rammer og regler som er felles for alle i barnehagen. For å kunne skape en endring, hvor

personalet arbeider ut ifra de samme målene, mener Emilsen at det kreves forankring i organisasjonen. Skal barnehagen bli en likeverdig organisasjon, må man ha felles mål, samarbeid og mulighet til å dele av erfaringer (s. 198).

4.2 Foreldrestøttende arbeid

Informantene trekker frem foreldrene når det kommer til krenking, og hvor viktig det er å nå ut til foreldrene også. Informant 1 uttrykker at det skjer mye krenking rundt middagsbordet, hvor foreldrene til et barn snakker negativt om andre sine foreldre. Hun sier videre at:

«Foreldre til andre barn er kanskje de verste. Foreldre har ingen empati for at andre barn kan ha det vanskelig. Jeg opplever at noen foreldre sitter på foreldresamtale og krenker et barn på min avdeling. Da sier jeg fra. Det er lettere for andre å akseptere når man sier tydelig i fra og får innsikt i at dette er krenking».

Glaser (2018) skriver at foreldre har den største innvirkningen på barnets utviklingsprosess, da de for barnet er så betydningsfulle. Samarbeid mellom foreldrene og fagpersoner i barnehagen fremmer opplevelsen barnet har av å ha det bra i livet, fordi det skaper en helhet i livet til barnet. Samarbeid og positiv holdning fra foreldrene vil kunne øke barnehageansattes effekt på arbeid med barna. Dermed trenger vi foreldrenes støtte (s. 128). Her vil man kunne forklare for foreldrene hva begrepet krenking innebærer, og hvor viktig det er at barnehagen og foreldrene er på samme lag og samarbeider om å forebygge krenkelser. Glaser (2018) trekker også frem at dette samarbeidet omhandler at vi respekterer at vi har ulike egenskaper, holdninger, kunnskaper og ferdigheter, men at vi arbeider mot et felles mål med summen av deres og våre ressurser (s. 67).

Informantene trekker frem at det er viktig å jobbe med foreldrene, og at man ikke bare har ansvar for seg og sitt, men også for andre mennesker og foreldrene til barna. Informant 3 formulerer at barn i dag får muligheten til å krenke, spesielt fordi foreldre ikke griper inn og forklarer for barna. Hun uttrykker at:

«Barna krenker uten at de vet det, noe som gjør det vanskelig å hjelpe».

Videre formidler hun at rollen som barnehagelærer i dag, er preget av at de må «oppdra» foreldrene, slik at det skal gå bra for deres barn og andres barn. Dette samsvarer med det Glaser (2018) sier om at foreldre i dag kan føle på usikkerhet knyttet til foreldrerollen. I tillegg påpeker hun at barna i dag tilbringer mer tid i barnehage sammen med profesjonelle omsorgsgivere, og mindre sammen med sine foreldre (Glaser, 2018, s. 37). Her kan barnehageansatte tilby støtte til foreldrene og bidra med erfaringer og kunnskaper. Da vil foreldrene kunne bli mer bevisst på egen praksis knyttet til oppdragelse. I tillegg kan man stille spørsmål til foreldrene, som bevisstgjør og utfordrer, og som bidrar til endring (Glaser, 2018, s. 68). Her tenker jeg at personalet i barnehagen kan gjøre foreldrene bevisste på hva krenking er og hva det innebærer. Støtte foreldrene i det de gjør som er bra, og utfordre de til å tenke nytt i sin oppdragelse og samspill med barnet. Dette fordi foreldrene påvirker barna som fanger opp og tar til seg foreldrenes holdninger samt væremåter (Gunnestad, 2014, s. 91). Det er også viktig at den ansatte setter seg inn i livssituasjonen og virkeligheten til den enkelte familie, da dagens barnehage er flerkulturell. Her møter vi mangfold og ulikhet knyttet til synspunkter og verdier. Begrepet foreldrestøtte ivaretar prinsipper om gjensidighet og likeverd. Vi må møte foreldrene med anerkjennelse og respekt for deres verdisystem og normer for oppdragelse. Det omfatter å ha en ikke-dømmende og åpen holdning til at alle foreldre ønsker det beste for sitt barn (Glaser, 2018, s. 69).

4.3 Relasjonskompetanse

§42 i barnehageloven uttrykker at barnehagen har en plikt til å sikre et godt og trygt psykososialt barnehagemiljø for alle barn i barnehagen (Barnehageloven – bhl, 2021, § 42). Hvordan kan personalet legge til rette for dette?

Informantene trekker frem viktigheten av å kartlegge det psykososiale miljøet til barna. Her innebærer det ifølge informant 1 å bevisstgjøre de voksne og se nærmere på relasjonen voksen-barn. Furnes (2018) trekker frem at det er viktig at personalet i barnehagen er opptatt av å skape trygge og nære relasjoner til alle barna i barnehagen. Han påpeker at dette har en verdi i seg selv, men at forskning viser barns kognitive og språklige utvikling kan relateres til relasjonen barnet har til voksne i barnehagen. I tillegg ser det ut til at barn som har opplevd trygge relasjoner til voksne i barnehagen har bedre forutsetninger for å kunne danne positive relasjoner med andre barn (s. 441). Informant 1 nevner at de har arbeidet med dette uavhengig

av loven, og at de benytter seg av Kari Pape sitt relasjonsskjema. Her kan hver ansatt score sitt forhold til barna, og man vil da få oversikt over hvilke barn man har god relasjon til, ingen relasjon eller lite relasjon til. Informant 3 forteller at relasjonen man har til barna er veldig ulik, men at dette er noe man må jobbe med. I tillegg påpeker hun at hun bruker mest tid på barna som trigger mest. I stedet for å unngå samspill med dette barnet bruker hun tid på å bli kjent med det og skape en god relasjon. Drugli og Lekhal (2018) sier at gode relasjoner tilsier at det er en gjensidighet i samspillet og at barnet anerkjennes slik det er. Forskning viser at omtrent 20 % av relasjoner ikke er gode nok. På hver avdeling bør det reflekteres over kvaliteten på relasjonen mellom barna og ansatte (s. 115). De påpeker også hvordan negative relasjoner mellom voksne og barn i barnehagen kan hemme den psykiske helsen til barn, og at det bør tas på alvor (Drugli & Lekhal, 2018, s. 141). Jeg mener også dette handler om bevisstheten rundt makten voksne har overfor barn i barnehagen. Berit Bae snakker om definisjonsmakt og anerkjennelse, og hvordan relasjonen voksen-barn er asymmetrisk (Askland, 2011, s. 34-35). Tholin (2012) nevner også at voksne på grunn av sin rolle vil ha mer autoritet og at relasjonen derfor er asymmetrisk. Likevel skal relasjonen være likeverdig. Her må ansatte være bevisst på sin makt overfor barna (s. 67).

Knyttet til psykososialt miljø nevner informant 1 spesifikke tiltak i forebyggingen av krenkelser:

«Jobbe med relasjoner, følelser og vennskap, har mye å si for forebyggingen».

Utsagnet samsvarer med det Drugli og Lekhal (2018) legger vekt på. At en av styrkene i barnehagen, er å tilrettelegge for gode relasjoner mellom barna, tilrettelegge for lek og inkludering i fellesskap (s. 133). Knyttet til følelser nevner informantene at de har et følelsesbarometer de går rundt med. Disse viser ulike typer humør. Trist glad, sint, men også alt imellom. Informant 1 trekker frem at gjennom bruk av disse vil barna få en felles forståelse, samt mer forståelse for andre barn og deres følelser. Dette nevner også Drugli og Lekhal at barna vil få, gjennom at personalet fremmer samspill og lek gjennom å sette ord på atferd og følelser barna har (2018, s. 134). Følelser omtales som «kroppslige uttrykk for hva vi kjenner inni oss» (Stern, 2009 i Drugli, 2018, s. 53). Deler personalet følelsene til barnet, vil de positive følelsene bli forsterket, mens de negative vil dempes. Da vil barnet kunne lære

seg å regulere sine følelser i møte med andre mennesker (Stern, 2009 i Drugli, 2018, s. 53). Ved at barnehagen jobber mye med følelser og sette ord på de, vil barna utvikle emosjonell kompetanse. Drugli (2018) understreker at emosjonell kompetanse har en stor betydning for barn sine utviklinger av relasjoner til andre (s. 55). Dermed mener jeg at barna vil kunne ha store forutsetninger for å danne vennskap til jevnaldrende, noe som også legger til rette for et godt psykososialt miljø i barnehagen.

Lysebo og Bratt (2017) skriver at ansatte i barnehagen berører livene til barna. Foreldrene har tillit til at barnehagen ivaretar barna når livene legges i deres hender. Forståelsesfulle, trygge og varme relasjoner, gir grunnlag for barnets muligheter for utvikling, vekst og tillit. Personalet må anerkjenne behovene barna har for tilknytning og avhengighet og gi dem nærhet, omsorg og trøst. I tillegg må vi anerkjenne behovet for selvstendighet, samt støtte nysgjerrigheten. Siden barn er forskjellige, vil barn få de samme mulighetene ved at de behandles ulikt (s. 9). Dette trekker også informant 1 frem:

«Vi er for forskjellsbehandling. Alle har ulike behov og trenger å behandles ulikt».

Dette mener jeg innebærer å anerkjenne hvert enkelt barn for den det er. Ifølge Åmot og Skoglund (2019) må vi se på motsatsen for å forstå anerkjennelse. Gjennom manglende anerkjennelse vil vi avdekke behovet for anerkjennelse. Manglende anerkjennelse omfatter krenkelser i ulike former som er knyttet til egenskaper, både individuelle og fellesskapets (s. 23). Eidhamar og Leer-Salvesen (2017) trekker frem at norske barnehager i dag er flerkulturelle, noe som innebærer at vi må lære hvordan vi anerkjenner hverandre, samt å anerkjenne det som er annerledes fra oss selv (s. 65). Stette (2020) formulerer at det er vanskelig å skulle avdekke krenkelser som er alvorlige, når barnehager har en krenkende praksis. Her er det snakk om fravær av anerkjennende pedagogikk. Når man som voksen arbeider med å anerkjenne barnet, vil barnet få en opplevelse av å bli hørt, sett og forstått (s. 84). De voksne lytter, bekrefter, aksepterer, tolererer og prøver å forstå (Lund & Helgeland, 2016, s. 26). Dette kan også kobles opp mot holdninger personalet har til barna, samt foreldrene og mangfoldet dette innebærer. Gjervan, Andersen og Bleka (2012) trekker frem at en problemorientert praksis vil gi barna, samt foreldrene, konsekvenser som vil påvirke forholdet barnet har til barnehagen. Konsekvensene av å bli møtt med slike ekskluderende holdninger, kan være at de da prøver å tilpasse seg og bli mer lik majoriteten for å bli inkludert, eller at presset om å tilpasse seg er så sterkt at de distanseres og avstanden blir

større. Begge disse konsekvensene hindrer integrering og likeverd i samfunnet og i barnehagen (s. 65). Motsetningen til en problemorientert tilnærming, er ressursorientert tilnærming. Ressursorientert tilnærming til mangfold i barnehagen omfatter at personalet gir rom for språklig og kulturelt mangfold som en del av barnehagens innhold, organisering og pedagogikk (Hauge 2009 i Gjervan et al., 2012, s. 67). I barnehagens hverdag er mangfold en naturlig del. I alle barnegrupper har barn ulike forutsetninger, behov og ønsker. Har barnehagen en ressursorientert tilnærming, vil dette bli sett på som normalt (Kibsgaard og Husby, 2009 i Gjervan et al., 2012, s. 68).

Ved at barnehagen behandler barna forskjellig og anerkjenner hver enkelt, fremmer de likeverdet. «Likeverdsbegrepet viser til at alle mennesker er like verdifulle på tross av menneskelig mangfold og variasjon i egenskaper» (Emilsen, 2015, s. 22). Rammeplanen trekker frem at hvis barnehagen skal kunne formidle, samt fremme likeverd må de reflektere over egne holdninger (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 12). Teorien til Emilsen (2015) trekker også frem at det er en god idé å begynne med seg selv når man skal jobbe med likeverd i barnehagen. Ansatte i barnehagen er med på å forme barnas identitet og barndom. Dette krever refleksjon over praksis. Å reflektere over egne uttalelser, handlinger og praksis, er en prosess hvor man bevisstgjøres (s. 167). Som voksen i barnehagen må man være bevisst på hvordan egne opplevelser og erfaringer kan prege det en gjør og sier. Det krever med andre ord refleksjon og kunnskap for å bevisstgjøre hvilke forventninger, normer og krav barn i barnehagen møtes med, -og hvordan det kan påvirke dem (Emilsen, 2015, s.167-168). Derfor ble jeg overrasket over at personalet hadde veldig ulike meninger knyttet til personalet og relasjoner innad i ansattgruppa.

Jeg kom med påstanden «Hvordan vi voksne i barnehagen behandler hverandre påvirker ikke hvordan vi behandler barna». Informant 1 svarer umiddelbart:

«Helt uenig. Man trenger ikke å være bestevenn med kollegaer, men vi er forbilder og rollemodeller. Hvordan vi oppfører oss mot hverandre, kan gjenspeiles i barnegruppa. Det handler om hvilke verdier og holdninger vi har, og viser overfor hverandre».

Informant 3 uttrykker at:

«Relasjoner mellom de voksne er ikke nødvendigvis lik relasjonen du har med barna. For min del, har jeg et helt annet syn på barna enn voksne. Når jeg går på jobb er jeg her for å være med barna. I andre rekke kommer de voksne. Jeg bruker mer tid på relasjon med barna enn de voksne».

Informant 2 er delvis enig i begge de to andres utsagn, men sier at:

«Vi er her for barna. Men hvis det ikke er et godt forhold mellom personalet, kan det være man blir kort i lunta. Det kan gå utover barna hvis man mistrives på jobb».

God relasjon mellom barnet og ansatte i barnehagen er viktig, da det utgjør god barnehagekvalitet for små barn. Det bidrar til at barna har det bra i barnehagen (Drugli & Lekhal, 2018, s. 115). Likevel kan det by på konsekvenser hvis ansatte ikke er bevisst på egen relasjon til kolleger. Sand (2016) understreker at barn lærer mye av handlinger voksne gjør og holdninger de har, og at de raskt oppdager hvordan personalet er med hverandre i barnehagen (s. 96). Emilsen (2015) skriver at erfaringer vi innehar påvirker våre verdier og holdninger, og at de vil påvirke vår praksis i jobben, samt hvordan vi snakker og handler (s. 169). Her tenker jeg det handler om bevissthet rundt hvordan vi arbeider i barnehagen og relasjonskulturen. Kulturen i barnehagen henger sammen med hvordan vi handler, tenker og forholder oss til barn, ansatte og foreldre i hverdagens utfordringer. Styrer har et overordnet ansvar, men det stilles også krav til hver enkelt ansatt i barnehagen. Det vil si at hver enkelt ansatt har ansvar for egen profesjonalitet, samt for fellesskapet, altså relasjonskulturen. Her kan man stille seg selv spørsmål knyttet til egen rolle og hvordan du kan bli en god ansatt i barnehagen, og hva du trenger fra dine kolleger for å kunne nå ditt potensiale og lykkes (Lund & Helgeland, 2018, s. 39).

5.0 Konklusjon og avslutning

Gjennom arbeidet med denne bacheloroppgaven, har jeg fått mulighet til å sette meg mer inn i de nye paragrafene i barnehageloven, og fått større forståelse og innblikk i hva krenkelser i barnehagen innebærer. Oppgaven viser informantenes tanker om krenking, samt hvordan de arbeider med å forebygge krenking. Dette kan være overførbart til andre barnehager og hvordan de kan forebygge krenkelser, men det finnes også flere måter å gjøre det på.

Med min problemstilling «Hvordan kan personalet i en flerkulturell barnehage jobbe med å forebygge krenkelser?», har jeg kommet frem til noen interessante funn.

Det viktigste som trekkes frem er den gode relasjonen mellom voksen og barn i barnehagen. Her benytter de seg av relasjonsskjemaet til Kari Pape, hvor hvert enkelt ansatt kan finne ut hvor god relasjon de har til hvert enkelt barn. Informant 3 påpeker dette med at relasjonen til alle barna er veldig ulik, men at dette er noe hver ansatt må jobbe med. En god relasjon tilsier en gjensidighet i samspillet og at barnet anerkjennes slik det er. Dette omhandler å fremme likeverdet, og sette fokus på mangfoldet i barnegruppa. Anerkjennelse er et viktig begrep, da det er motparten til krenkelse. Manglende anerkjennelse omfatter altså krenkelser. Alle barn er forskjellige og må derfor behandles deretter. Her trekker informant 1 frem at de er for forskjellsbehandling, fordi barna har ulike behov og trenger og behandles ulikt.

Å arbeide med og skape et godt psykososialt miljø gjennom fokus på følelser, trekkes frem som viktig i forebyggingsarbeidet. Her benyttes et følelsesbarometer hvor barna kan se hvor de selv er på skalaen eller hvor andre barn er. Ansatte hjelper barna med å sette ord på atferd og følelser, noe som gjør at de tilrettelegger for samspill og lek. Barnet vil kunne utvikle emosjonell kompetanse, som igjen vil kunne gi barnet gode forutsetninger for å danne vennskap til jevnaldrende i barnehagen.

En annen viktig del i forebyggingen er felles begrepsforståelse. Informantene trekker frem at det er viktig å sammen definere hva krenking er og hva det innebærer. Skape en felles forståelse for begrepet, og hvordan de skal arbeide med det. Det står formulert i loven, men alle kan ha ulike definisjoner og terskel for hva krenking er. En felles forståelse og forankring

i organisasjonen gjør at alle vet hva som er krenkelser og når man skal gripe inn. I tillegg er bevisstheten på egen rolle, holdninger og handlinger viktig, da barna lærer av det vi gjør.

Et godt samarbeid mellom barnehagen og foreldrene er viktig for at barnet skal ha det bra i barnehagen. I tillegg har foreldrene størst innvirkning på barnets utviklingsprosess, noe som gjør at det er viktig å ha foreldrene på samme side. Her må ansatte forklare hva krenking er og innebærer. Her bevisstgjøres foreldrene på at deres holdninger og utsagn kan påvirke barna. Barnehagen må også støtte foreldrene i sin rolle, slik at de blir trygge på det de gjør bra. Foreldregrupper består av et stort mangfold og ulikhet med egne synspunkter og verdier. Her må man ha forståelse for det, men likevel utfordre foreldrene til å tenke annerledes spesielt knyttet opp mot krenkelser, slik at vi sammen kan forebygge disse.

Mine funn viser at det er ulike måter å forebygge krenkelser på i en barnehage, og at det er viktig for barns trivsel. Å anerkjenne barna for den de er, å skape et godt psykososialt miljø, samarbeide og støtte foreldrene, samt å arbeide med seg selv og sine egne holdninger og væremåte, er tiltak barnehagen kan arbeide med i forebyggingsarbeidet i barnehagen.

6.0 Litteraturliste

Aaseth, H., M., S., Elvethon, E., Løkken, I., M., Nilsen, T., R. & Moser, T. (2021). Mobbing i norske barnehager - en kunnskapsoversikt. <https://www.nkfb.no/wp-content/uploads/2021/03/Mobbing-i-barnehagen-en-kunnskapsoversikt.pdf> (Hentet 13.04.2021).

Askland, L. (2011). *Kontakt med barn. Innføring i førskolelærerens arbeid på grunnlag av observasjon* (2.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk

Bae, B. (1993). Relasjon som vågestykke – læring om seg selv og andre. Bae, B., & Waastad, J. E. (Red.), *Erkjennelse og anerkjennelse – perspektiv på relasjoner*. Oslo: Universitetsforlaget

Barnehageloven – bhl (2005). Lov om barnehager (barnehageloven) (LOV-2020-06-19-91 fra 01.01.2021). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-64>

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

Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2012). *Kvalitative metoder : Empiri og teoriutvikling*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Drugli, M., B. (2018). Emosjonell utvikling og tilknytning. Glaser, V., Størksen, I. & Drugli, M., B (Red.), *Utvikling, lek og læring i barnehagen: Forskning og praksis* (2.utg.). Bergen: Fagbokforlaget

Drugli, M. B., & Lekhal, R. (2018). *Livsmestring og psykisk helse*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Emilsen, K. (2015). *Likestilling Og Likeverd I Barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget

Eidhamar, L. G., Leer-Salvesen, P., & Søbstad, R. (2017). *Nesten som deg selv : barn og etikk* (5. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Furnes, B. (2018). Barns skriftkunnskap og språkutvikling i barnehagen som grunnlag for tidlig lese- og skriveinnlæring i skolen. Glaser, V., Størksen, I. & Drugli, M., B (Red.), *Utvikling, lek og læring i barnehagen: Forskning og praksis* (2.utg.). Bergen: Fagbokforlaget

Gjervan, M., Andersen, C. E., & Bleka, M. (2012). *Se mangfold! : perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen* (2. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk

Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid. Barnehagen i et mangfoldig samfunn*. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget

Gunnestad, L. (2014). *Didaktikk for barnehagelærere. En innføring*. Oslo: Universitetsforlaget

Halkier, B. (2010). *Fokusgrupper*. Oslo: Gyldendal Akademisk

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

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

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgaver*. Oslo: PEDLEX Norsk skoleinformasjon

Lund, I., & Helgeland, A. (2016). *Mobbing i barnehagen : anerkjennelse som forebygging*. Oslo: Pedlex

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

Lysebo, M. O. & Bratt, E. G. (2017). *Relasjonskompetanse i barnehagen*. Oslo: Pedlex.

Sand, S. (2016). *Ulikhet og fellesskap - Flerkulturell pedagogikk i barnehagen*. Vallset: Oplandske bokforlag

Skoglund, R. I., & Åmot, I. (2019). *Anerkjennelsens kompleksitet i barnehage og skole* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

Stette, Øystein. (2020). *Ny mobbelov for barnehager : psykososialt barnehagemiljø* (1. utgave.). Pedlex.

Tholin, K., R. (2012). Omsorg usynliggjøres og trenger en tydeligere posisjon. Glaser, V., Mørreaunet S. & Søbstad, F. (Red.), *Barnehagens grunnsteiner: formålet med barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget

Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4.utg.). Oslo: Gyldendal

7.0 Vedlegg

7.1 Vedlegg 1 – Intervjuguide

Intervjuguide

Bacheloren min handler om voksne som krenker barn. Fokuset ligger på det nye kapitlet i barnehageloven, psykososialt barnehagemiljø som inneholder §41, §42 og §43. Jeg ønsker å finne ut av hvordan man i en barnehage kan forebygge krenking. Det omhandler å forebygge krenking, men også å fange det opp når krenking skjer og endre praksis.

Nå kommer jeg til å stille noen påstander, hvor dere skal få si en og en om dere er enige, delvis enig, delvis uenig eller uenig i disse. Deretter vil jeg at dere utdyper hvorfor dere mener slik.

Påstander

- Å snakke om et barn til en voksen, mens barnet står ved siden av, er krenking.
- Det er helt greit å synliggjøre barnets negative sider foran andre.
- Hvordan vi voksne i barnehagen behandler hverandre på påvirker ikke hvordan vi behandler barna.

Spørsmål

Hva legger du i ordet krenking? Voksen-barn

- Har du noen erfaringer med dette? Hvilken type situasjon var dette? Hvordan reagerte du? Hvordan handlet du eller ønsker du at du hadde handlet?

Hvordan har dere satt dere inn i de nye paragrafene i barnehageloven og begynt å arbeide med dem?

- Hvordan kan de brukes i barnehagens hverdag?

- Er det noen utfordringer dere har møtt på? Er det vanskelig å jobbe med de?
Er det vanskelig å vite hvordan du skal handle i slike situasjoner?

I §43 står det at «dersom en som arbeider i barnehagen, får mistanke om eller kjennskap til at en annen som arbeider i barnehagen, krenker et barn med for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering eller trakassering, skal vedkommende straks melde fra til barnehagens styrer. Styreren skal melde fra til barnehageeieren».

Hva tenker dere om dette?

- Hva gjør man hvis krenkingen ikke er så omfattende?

Hvordan kan man forebygge slike typer krenkelser i barnehagen? Eksempler

7.2 Vedlegg 2 – Samtykkeskjema



DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Vil du delta i bachelorprosjektet «Krenking av barn i barnehagen»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å se nærmere på hvordan dere i barnehagen jobber med barnehagelovens nye kapittel psykososialt barnehagemiljø som inneholder paragraf §41, §42 og §43. I dette skrivet gir jeg/vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I dette prosjektet skal jeg se nærmere på hvordan man i en barnehage jobber med å forebygge krenking av barn. Krenking av barn er noe jeg har observert mye i ulike barnehager. At enkelte barn ikke får de samme mulighetene som andre barn, får større straff ved ulydighet og/eller utestenges fra aktiviteter/lek. Her er det voksne som krenker barn. Dette handler om likeverd. Vi som arbeider i barnehage skal fremme likeverd. Jeg vil se nærmere på dette i lys av den nye mobbeloven. Hvordan arbeider man i barnehagen med å fange opp krenking, endre praksis og forebygge dette? I tillegg er det interessant hvordan man arbeider innad i organisasjonen. Hvordan er tilbakemeldingskulturen?

Under intervjuet vil jeg komme med påstander og spørsmål hver enkelt i fokusgruppen vil få reflektert rundt, og sagt sin mening om. Her er det interessant å vite hva hver enkelt tenker. Hvordan jobber dere allerede med det nye kapitlet i barnehageloven? Kan arbeid med egne holdninger og refleksjoner endre hvordan man utøver sin jobb og forhindre krenking av barn i barnehagen?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning er ansvarlig for prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et fokusgruppeintervju.

Fokusgruppe er en forskningsmetode hvor data produseres gjennom samhandling i en gruppe rundt et tema som er satt av forskeren (Halkier, 2010, s. 10). Det vil si at du deltar sammen med flere og snakker og diskuterer rundt påstander, samt spørsmål jeg stiller. Jeg noterer underveis og vil trekke frem disse funnene i oppgaven min. All informasjon jeg samler inn anonymiseres og kan ikke spores tilbake til deg eller barnehagen.

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. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg/vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg/vi har fortalt om i dette skrivet.

Jeg/vi behandler opplysningene konfidensielt og alle navn anonymiseres.

Prosjektet skal avsluttes *30.04.2021*.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Veileder)
Gjertrud Stordal & Hege Nordnes

Student: **Eva Hugnes**

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Krenking av barn i barnehagen*». Jeg samtykker til:

- å delta i et *fokusgruppeintervju*

Dato:

Siden prosjektet ikke er behandlet av NSD, kan jeg/vi ikke innhente din underskrift. Samtykket blir derfor gitt ved at du krysser av i boksen ovenfor.

7.3 Vedlegg 3 – Avtale om publisering



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Avtale om publisering

Forfatter(e): **Eva Hugnes**

Tittel på oppgave: **Krenkelser i barnehagen**
Hvordan kan personalet i en flerkulturell barnehage jobbe med å forebygge krenkelser?

Type oppgave: Bachelor Master

Dato for innlevering: **30.april 2021**

Studenten(e) har ifølge åndsverkloven § 2 opphavsrett til oppgaven. Dronning Mauds Minne Høgskole ønsker å publisere oppgaver som oppnår resultat A eller B i sitt bibliotek til fordel for kommende studenter.

Studenten godkjenner at Dronning Mauds Minne Høgskole kan publisere skriftlig og/eller elektronisk utgave av oppgaven uten vederlag til studenten. Den elektroniske utgaven kan i så fall bli gjort åpent tilgjengelig under <i>Creative Commons Navngivelse- IkkeKommersiell-Ingen bearbeidelser 4.0 Internasjonal</i> -lisensen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ja	Nei
Opgaven er båndlagt fordi den inneholder sensitive opplysninger, konfidensielle opplysninger, eller opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ja	Nei
Hvis ja på forrige spørsmål: Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ja	Nei
Opgaven er unntatt offentlighet fordi den inneholder taushetsbelagt informasjon.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ja	Nei

Trondheim 24.04.2021
Sted og dato

Eva Hugnes
Signatur