

# Anerkjennelse i barnehagen

---

*«Barn er ikke vanskelig, men kan ha vanskelige følelser som de ikke har lært å håndtere».*

Gjertrud Løseth  
[kandidatnummer: 4]

Bacheloroppgave  
BDBAC4900

Trondheim, April, 2023

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

**Forord**

I dette bachelorprosjektet har målet vært å finne ut mer hvordan ansatte i barnehagen jobber for å anerkjenne barn med utagerende atferd. Det å skrive og samle inn data har vært en spennende og lærerik prosess, der jeg har vært avhengig av barnehagelærere for å kunne gjennomføre. Tusen takk til mine informanter som har satt av tid og stilt opp på intervju. Jeg vil også rette en stor takk til familie og samboer som har stilt opp med barnepass og lagt til rette slik at jeg har kunne brukt god tid på gjennomføring av prosjektet. Det hadde aldri gått uten god veiledning fra mine studievenner eller veiledere, Signe Marie Hansen og Mari Westerhus.

Trondheim, April 2023

Gjertrud Løseth

## Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>4</b>
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave.....	4
1.2 Problemstilling.....	5
1.3 Avgrensning.....	5
<b>2.0 Teori</b> .....	<b>6</b>
2.1 Utagerende atferd.....	6
2.2 Anerkjennelse .....	6
2.3 Relasjoner.....	7
2.4 Organisering og struktur .....	8
2.5 Regulering av følelser.....	9
2.6 Kompetanse og holdninger .....	10
2.7 Grensesetting og tydelighet .....	11
<b>3.0 Metode</b> .....	<b>13</b>
3.1 Metodevalg .....	13
3.2 Innsamlingsstrategi.....	13
3.3 Intervjuguiden og gjennomføring.....	14
3.4 Analyse av mine funn .....	15
3.5 Metodekritikk .....	16
3.6 Etske hensyn.....	16
<b>4.0 Funn og drøfting</b> .....	<b>18</b>
4.1 Anerkjennende handlinger .....	18
4.1.1 Se på barnet som subjekt .....	18
4.1.1.1 Tid.....	18
4.1.1.2 Barns medvirkning.....	19
4.1.2 Regulering av følelser .....	20
4.1.2.1 Tålmodighet .....	21
4.1.2.2 Tydelighet og grensesetting .....	21
4.1.2.3. Ros.....	22
4.1.2.4 Emosjonelle språket .....	22
4.1.3 Relasjoner .....	24
4.1.3.1 Trygghet .....	24
4.1.3.2 Hvem sitt ansvar er gode relasjoner?.....	25
4.2 Kompetanse.....	26
4.2.1 Har de tilstrekkelig kompetanse?.....	26
4.2.2. Deling av kunnskap.....	27
4.2.3 Refleksjon .....	28
4.2.4 Organisering og struktur .....	29
4.2.4.1 Forberedelse .....	30
4.3 Utagerende atferd.....	31
4.3.1 Hva opplever informantene som utagerende atferd? .....	31
4.3.2. Er barnet vanskelig? .....	31
<b>5.0 Avslutning</b> .....	<b>33</b>
<b>6.0 Litteraturliste</b> .....	<b>34</b>
<b>7.0 Vedlegg</b> .....	<b>36</b>
7.1 Samtykkeskjema.....	36
7.2 Intervjuguide .....	38

## 1.0 Innledning

Alle barn har rett til å bli møtt med respekt og forståelse. Barna i barnehagen er forskjellige, og det er blant annet dette mangfoldet som gjør det så spennende og noen ganger utfordrende å jobbe med menneskers vekst og utvikling (Barsøe, 2010, s. 15). Det er ikke alltid like enkelt å vite hvordan man skal møte hvert enkelt barn på en god måte. Barnehagen i dag er preget av tidspress og mange barn som trenger tilstedeværende voksne. Så med denne oppgaven håper jeg å få fram hvordan vi kan møte barna som utagerer i barnehagen på en god måte.

### 1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

I løpet av mine fire år som student på Dronning Mauds Minne Høyskole har jeg tilegnet meg fagkunnskap og fått nye synspunkter. Jeg har blitt mer bevisst på det samfunnsansvaret vi har og ønsker derfor å belyse at alle barn har rett til å bli møtt på en god måte. I mitt pedagogiske grunnsyn kjenner jeg at de utfordrende barna ligger mitt hjerte nært. Jeg har gjennom praksis og jobb fått erfart barn med utagerende atferd, der de har blitt møtt på forskjellige måter. Jeg har erfart mye frustrasjon gjennom avdelingsmøter om hvordan vi kan møte barna og der følelsen av å ha prøvd «alt» har vært tilstede.

Gjennom teori og praksis har jeg fått tilegnet meg ny kunnskap, men synes akkurat utfordrende atferd har vært litt mangelfull. Jeg har derfor ønsket å tilegne meg mer kunnskap gjennom prosjektet, slik at jeg er bedre rustet når jeg kommer ut i jobb. Jeg har undret meg over om det er barnet som er problemet eller om det er rammene rundt. Regjeringen har kommet med kompetanse for fremtidens barnehage der de skriver at alle barn, uansett forutsetning skal få et likeverdig barnehagetilbud som ivaretar barns behov for omsorg, de har rett til et trygt og godt barnehagemiljø. Barnehagepersonalet må ha nødvendig pedagogisk kompetanse til å kunne følge opp det enkelte barnet. Regjeringen mener at det er behov for økt kompetanse i barnehagen. Gjennom økt kompetanse vil personalet klare å møte barn på en anerkjennende måte. De vil se på barna med likeverd og som meningsfulle mennesker. Barnehagene skal legge til rette for at barna skal etablere gode relasjoner og trygg tilknytning til de ansatte og andre barn, at de opplever anerkjennelse, tilhørighet og trivsel. Det er behov for økt kompetanse i barnehager (St. Meld. (2019-2020) s. 8).

Jeg vil bare påpeke at dette ikke er den store og hele sannheten, men hvordan tre barnehagelærere jobber med tematikken. Teorien jeg har valgt ut vil være førende for det endelige resultatet.

## 1.2 Problemstilling.

I begynnelsen av prosessen fokuserte jeg på personalet som opplevde dette som utfordrende. Fokuset ga en foreløpig problemstilling, men etter veiledning endret jeg problemstilling, som ble retningsgivende for valg av metode. Fokuset ble hva personalet kan gjøre noe med for å forstå barna og kom fram til denne problemstillingen:

*Hvordan kan personalet i barnehagen anerkjenne barn med utagerende atferd på en god måte?*

## 1.3 Avgrensning

I denne bacheloroppgaven har jeg vært nødt til å ta noen valg i forhold til hva som måtte utelates, det har dukket opp flere spennende tema gjennom arbeidet. Jeg har valgt å fokusere på det som det var mest fokus på i datamaterialet for å kunne besvare problemstillingen. Jeg har gjort meg kjent med en god del faglitteratur, men har valgt å forholde meg til det jeg anser som mest relevant for min oppgave. Jeg har valgt å ikke rette søket mot diagnosespekteret som kan være årsak til atferden, men heller rammene rundt barnet.

## 2.0 Teori

### 2.1 Utagerende atferd

I denne oppgaven velger jeg å bruke ordet «utagerende», det vil si uttrykk som kommer til syne ved ytre atferd. Mange beskriver dette som de utfordrende barna, det beskriver ikke hvordan barna er, men noe barna gjør. Det er barnas handlinger og ikke egenskaper som kommer til syne ved utagerende atferd. Det handler ofte om at barna ikke klarer å finne alternative uttrykksmåter. Så gjennom denne oppgaven håper jeg å finne nøkkelen til hvordan vi kan møte disse barna på en anerkjennende og støttende måte (Kinge, 2021, s. 14). Kinge (2021) beskriver at de utagerende barna er de som uroer, tester grenser, ødelegger og forstyrrer. Det å si at barnet *er* utfordrende, vil være å stemple og stigmatisere *barnet* (s.10). Ytre aggresjon kan være slag, dytting, spark og ødelegging av ting. Selv om aggresjonsbegrepet kan variere i innhold, kan man tenke at aggresjon er en negativ handling. Det er en intensjon til stede, og at handlingen forårsaker noe vondt eller smertefullt (Roland, 2018, s. 474). Tremblay (2010) sier at det ser ut som det høyeste nivået for fysisk aggresjon er treårsalderen. Da er det snakk om biting, dytting, slag, og det å ta leker fra hverandre, risting osv. Barn lærer atferd som er sosial akseptert gjennom komplekse samspillsprosesser i sitt nærmiljø. Effekten av omlæringen er størst i tidlig alder, noe som forsterker argumentasjonen om tidlig innsats (Roland, 2018, s. 477).

Barns reaksjoner og uttrykksmåter har alltid en årsak, det å kommunisere følelser er noe av det vanskeligste vi gjør. Når følelser tar overhånd, mister vi ofte de ordene vi har, og det som hjelper oss i gode, rolige situasjoner der vi er i kontroll med oss selv og (hver)andre. Er vi opprørt og styrt av følelser, kan vi ofte oppleve kaos, manglende oversikt, forståelse og mangel på kontroll tar over, fjerner oss fra språket og styrer og preger våre relasjoner (Kinge, 2021, s. 15). Tremblay (2013) skriver at negativ atferd i barnehagen, ofte kommer i uttrykk gjennom trassalderen og sinne i forbindelse med sosiale problemsituasjoner med andre barn eller når barn ikke får det som de vil. Barn i førskolealderen kan utvise mye trass med å bite, slå og være sinte (Drugli, 2013, s. 136).

### 2.2 Anerkjennelse

En forutsetning for anerkjennelse er den evnen vi har til å innta andres perspektiv. Jeg kan vite noe om og forstå din opplevelse, din smerte, din sorg og din glede og begeistring (Schibbye & Løvlie, 2018, s. 49). For at barna skal utvikle sitt selvbylde og selvstendighet,

trenger de voksne som møter de på en anerkjennende måte. Anerkjennelse har å gjøre med hvordan vi ser eller hører barnet. Hvordan vi bekrefter og hva vi bekrefter av barnets ytringer, og hvordan og hva vi avviser. Anerkjennelse er en måte å være på, knyttet til vår egen personlighet (Askland, 2011, s. 35). Berit Bae sier at anerkjennelse innebærer at vi gir tilbakemelding om at vi forstår – eller kanskje at vi ikke forstår, men gjerne vil forstå. De kan gi barnet trygghet og ro nok til å uttrykke seg klarere. Videre skriver hun at vi må være selvreflekterende og avgrense oss, det at vi klarer å skille mellom hva som er meg, mine motiv og mine grunner og hva som er en andre sine opplevelser (Askland, 2011, s. 35-36). I det å være anerkjennende ligger det to slags menneskesyn, som igjen tilsvarer to væremåter i relasjon. Jeg velger å fokusere på subjekt – subjekt, da det er det som er relevant for min oppgave. Et subjekt handler om å få tak i sin egen følelse av tilstedeværelse, vilje og handlekraft; der å få ta tak i egne emosjoner, egne behov og egne grenser (Schibbye & Løvlie, 2018, s. 52). I rammeplan (2017) står det at barnehagen skal bidra til at alle barn føler seg sett og anerkjent for den de er, og synliggjøre den enkeltes plass og verdi i fellesskapet (kunnskapsdepartementet, 2017, s. 12).

Om barnet opplever avvisning og en følelse av at «du er ikke god nok som du er», vil barnet få en indre følelse av hjelpeløshet, avmakt og ensomhet som kan føre til ytterligere forsvarsreaksjoner og forsterke barnets atferd. Vi i rundt kan få følelsen av at «vi har prøvd alt», slik at vår egen slitenhet og avmaktsfølelse øker. Derfor er det viktig at vi møter barnet med nysgjerrighet og undring over hva deres atferd er et uttrykk for, da vil vi forstå mer, bredere og dypere (Kinge, 2015, s. 18-19).

### 2.3 Relasjoner

Å tone seg inn på hverandres følelser er sentralt i gode relasjoner. I gode relasjoner får barnet ha sin opplevelse som sin egen og samtidig beholde båndet til den voksne. Det at barn får lov til å ha sin egen opplevelse og følelse og samtidig får dele den voksnes opplevelse, som i større eller mindre grad vil skille seg fra barnets, fremmer barnets positive selvutvikling. Barnet lærer å få tilgang til egne følelser fordi de blir delt (Drugli, 2018, s. 52). En relasjon omhandler både det som foregår mellom partene som vi kan observere, og tanker og følelser de har knyttet til hverandre og det som skjer. I barnehagen vil man se at små barn raskt utvikler ulike forventninger til ulike voksne (Drugli, 2018, s. 52). Gjensidighet er en forutsetning for gode relasjoner og innebærer at både barn og den voksne lar seg påvirke av den andre parten. Barn som er vant til å inngå samspill med voksne, særlig der de voksne

toner seg inn på barnets følelsesuttrykk og møter disse på gode måter, har et godt grunnlag for også å etablere gode relasjoner til andre mennesker (Drugli, 2018, s. 52). Relasjonsbygging dreier seg om å etablere en relasjon til barnet, preget av varme, forståelse og voksne som klarer å sette seg inn i barnets tanker og handlinger. Dette er også et godt utgangspunkt for barns medvirkning, at deres tanker blir tatt på alvor. Gjennom relasjonsbygging vil den voksne vise interesse for barnet, være tilstede og gi positive tilbakemeldinger. En slik voksenrolle vil skape trygghet og trivsel, og utgjøre en positiv modell for barna (Roland, 2018, s. 482).

Barsøe (2010) skriver at de voksne som skal følge de utagerende barna må kunne ha indre forutsetninger for det, de må kunne utvikle en god relasjon til barnet. Den må for eksempel tåle å bli kalt «kjerring» uten at dette gjør så veldig sterkt inntrykk. Den voksne må ha god impuls kontroll og evne til å se barnets gode sider også når det stormer som verst (Barsøe, 2010, s. 156). Barn lærer best sammen med voksne som kjenner dem, og som kan gi dem den støtten de trenger for å mestre noe nytt. Trygg tilknytning bidrar til å utvide barnets perspektiver samt fremme ferdigheter og mestring fordi barnet vil være interessert i det som tilknytningspersonene formidler i samspillet (Drugli & Lekhal, 2019, s. 60).

Når voksne opplever å ha en vanskelig relasjon til et barn, er det lett å begrunne dette med kjennetegn ved barnet. Fordi relasjonen mellom voksne og barn er asymmetriske, har de voksne alltid ansvar for relasjonens kvalitet. Det innebærer å se seg selv og sitt eget bidrag i samspillet utenfra. Man må huske på at kanskje den trassige gutten fanger opp at du er irritert eller oppgitt i møte med ham, og at jenta som ikke vil ha trøst, opplever at du ikke har forstått hvordan hun trenger å bli møtt? (Drugli & Lekhal, 2019, s. 53). Professor og psykiatere Finn Skårderud skriver at det kan være nok med den ene som ser og forstår. Men det trengs minst en» (Kinge, 2020, s. 30).

#### 2.4 Organisering og struktur

Barsøe (2010) skriver at alle barn i barnehagen har behov for å kunne oppleve hverdagen sin som noenlunde forutsigbar. Men hva som gir de ulike barna den opplevelsen, vil være ulik med tanke på at alle barn er forskjellige og har ulike behov (Barsøe, 2010, s. 120). For noen barn er forutsigbarhet det eneste som kan gi dem tilstrekkelig trygghet, altså ganske like dager. Det vil ikke være gjennomførbart i en barnehage at alle dager er like, men da trenger man å bli godt forberedt på det som skal skje (Barsøe, 2010, s. 59). Barn bør ha tydelige



voksne som har samme regler og forventninger i barnehagen, det vil være svært forvirrende for barna om voksne kjører hvert sitt sett av regler. Barna er avhengige av voksne som greier å diskutere seg frem til en enhetlig måte å oppføre seg på. De voksne behøver ikke alltid å være enige, men for barnas skyld bør de finne noen felles mål og måter å jobbe på i barnehagen (Barsøe, 2010, s. 123). Skoglund & Sundvall (2017) skriver at ved å reflektere og diskutere sammen over ideer, prosesser og gjennomføring knyttet til teoretiske perspektiver fremmes videre planlegging, vurdering og eventuell endring av barnehagen som læringsorganisasjon. Det å fremme personalets begrunnelse for hvorfor hver enkelt mener at overgangene for eksempel skal gjøres på den eller den måten, kan være et utgangspunkt for interessante refleksjoner som også forstyrrer de dominerende forståelsene (Skoglund & Sundvall, 2017, s. 101-102).

Det vil være viktig å organisere og kartlegge hverdagen og i hvilke situasjoner og med hvilke personer utageringen skjer, slik at en kan finne en måte å bedre hverdagen til barna på. Det er bedre å være proaktiv enn reaktiv – bedre å forebygge enn å reparere. Det vil være viktig at man har en struktur på hverdagen i barnehagen, slik at man klarer å være i forkant i å stoppe barnet før det rekker å slå, bite eller sparke. Dette kan vises ganske tydelig på kroppsspråk og mimikk. Det bør observeres/kartlegges, settes i gang tiltak og evalueres jevnlig. Kanskje føler barnet seg utrygt, alene eller misforstått når utageringen finner sted (Barsøe, 2010, s. 166).

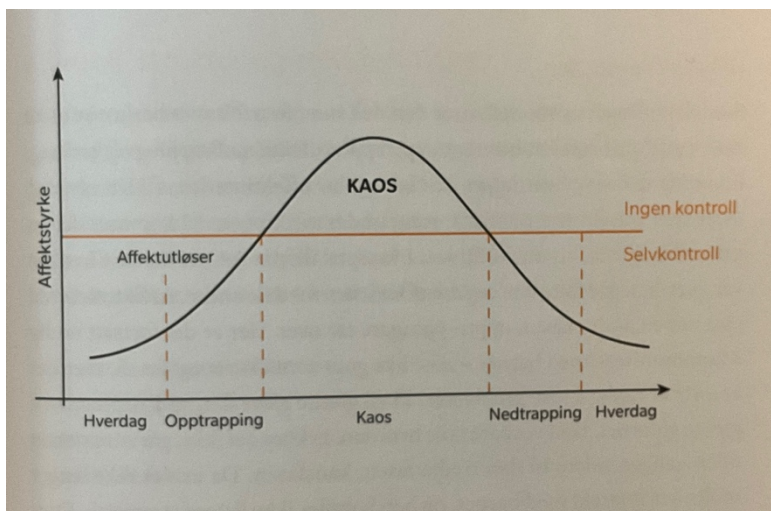
## 2.5 Regulering av følelser

En god omsorgsperson tilpasser samspeillet til barnet med å ta hensyn til barnets kapasitet og behov i den enkelte situasjon, og bidrar dermed også til å regulere barns nervesystem. Man har sett betydningen tilknytningspersonene har for regulering av barns følelser, derfor kaller Schore & Schore (2008) moderne tilknytningsteorier for en teori om regulering av følelser (Drugli & Lekhal, 2019, s. 58). Ikke alle barn har forutsetninger for å klare å regulere sine følelser på egen hånd, og når kravene blir for høy eller for lav til at barnets mål eller andre sosiale krav blir oppfylt, trenger barn den støtten fra en voksen. Gjennom samspill med en som klarer å anerkjenne barnet på en god måte og som barnet har knyttet seg til, vil vanskelige følelser bli dempet. Slik tilpasset ytre regulering vil etter hvert fremme barnets egen kapasitet til selvregulering. Etter hvert som de greier å la være å slå i leken og barn erfarer positive effekter ved å klare å regulere sine egne følelser, vil de utvikle stadig mer fleksible strategier for å håndtere følelsene sine på hensiktsmessige måter i ulike sosiale situasjoner (Drugli & Lekhal, 2019, s. 58-59). Noen barn vil trenge mye reguleringsstøtte, og derfor er det viktig at voksne i barnehagen er tilgjengelige på barnas premisser. Barn som ikke

føler at de voksne ser deres behov for støtte når de har det vanskelig, vil ofte streve med selvregulering senere i livet. Gode erfaringer med hjelp til å regulere følelsene fra en voksen som ivaretar barnets egenverd, vil sammen med den kognitive utviklingen føre til at barnets kapasitet til å takle vansker blir mer kompleks, fleksibel og hensiktsmessig. Barnet lærer hvilke strategier den voksne har brukt for å hjelpe barnet og blir derfor mer robust i møte med utfordringer. Regulering av følelser vil være en forutsetning for at barnet også skal lære å regulere atferden, samt oppmerksomhet, impulser, utholdenhet og problemløsning (Drugli & Lekhal, 2019, s.59). Forskerne Stephen Kaplan & Eugenie Wheeler utarbeidet i 1983 en grunnmodell for affektutbrudd som siden den gangen er gjengitt i utallige versjoner.

*Grunnmodell for affektbrudd. Fra Rabalder i barnehagen (s. 59). Av Elvén, B.H. & Edfelt, D. (2019).*

*Fagbokforlaget*



Kurven i modellen beskriver affektutvikling i en konflikt – eller kaossituasjon, mens den vannrette streken i midten illustrerer hvor mye affekt en person tåler uten å begynne å slåss, bite, kaste rundt på ting, rope eller på annet vis havne i kaos. Et barn i affekt er et barn som ikke greier å tenke normalt. Det vi pleier å kalle for adferdsproblemer, oppstår aldri ut av det blå, men det er reaksjoner som gir mening for barna. Hvis ikke barnet rekker å håndtere situasjonen, mister hen kontrollen og havner i kaos. Barn med adferdsproblemer eller har problemer med å regulere følelsene sine, har en lavere affekttoleranse og mister ofte selvkontrollen enn andre. Det kan komme av for høyt adrenalinivå (Elvén & Edfelt, 2019, s. 58-59).

## 2.6 Kompetanse og holdninger

Gotvassli skriver at ved kompetanse mener vi kunnskaper, ferdigheter, motivasjon og vilje til å løse en konkret oppgave, det vil si måten en person utfører en bestemt oppgave (Gotvassli,

2019, s. 56). Kunnskapsdepartementets reviderte kompetansestrategi skal støtte opp om arbeidet med rekruttering og kompetanseutvikling. Der legger de fram en tilskuddsordning for lokal kompetanseutvikling, som gir støtte til kollektiv kompetanseutvikling for personalet i barnehagen. Kompetansetiltakene skal bidra til å realisere rammeplanens intensjoner og krav (Kunnskapsdepartementet, 2023-2025, s. 8 og 15). For å klare å skape et inkluderende fellesskap står det i stortingsmeldingen at det er behov for mer kunnskap om hva som skal til for å lykkes med å endre praksis og gi et godt tilbud til alle barn og elever. De skriver videre at kompetanse er avgjørende. Det er allerede mye god kompetanse i barnehage, men vi trenger et kompetanseløft for å sikre et bedre tilpasset og mer inkluderende pedagogisk tilbud til alle barn (Meld. St. 6 (2019-2020), s. 13) Mange barn som strever med utagering, og som har lett for å slå eller sparkes, møter ofte bebreidelser og oppgitthet fra omgivelsene. Kanskje er det forståelig, men absolutt ikke akseptabelt. Vi må aktivt hjelpe de barna som trenger å lære seg hensiktsmessig atferd, og det er vårt ansvar som voksne mennesker å skaffe oss den kompetansen vi mangler for å hjelpe de barna som utagerer (Barsøe, 2010, s. 163-165). Barsøe skriver også at det er vanskelig å lykkes i arbeidet med et barn hvis ikke holdningene til de voksne er positiv. Det er viktig at man kartlegger voksnes holdninger og kompetanse, slik at man setter ord på følelser og holdninger til enkeltbarn, på denne måten blir man også bevisst på sine egne holdninger og hvilken kompetanse man mangler (s. 206). I rammeplan (2017) står det at pedagogisk leder skal veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 15).

### 2.7 Grensesetting og tydelighet

Den enkleste måten å beskrive grensesetting på, er at en voksen forhindrer uønskede eller farlige aktiviteter, ønsker eller væremåter. Det vil si at barnet møter motstand (Schibbye & Løvli, 2018, s. 118). Barn trenger at vi som voksne setter en grense fordi først da møter vi dem som selvstendige subjekter med vår adskilte og unike indre opplevelsesverden. I møte med et annet subjekt blir det mulig for barnet å oppleve sin subjektivitet gradvis. Det begynner å overskue sine egne væremåter eller følelser, og dermed styrke sin selvrefleksivitet. Dette er helt avgjørende prosesser som bygger opp egen selvfølelse og trygghet (Schibbye & Løvlie, 2018, s. 119). Utagerende atferd eller aggresjon som det blir brukt i boka trigges ofte av grensesetting. Grensesettingen blir en frustrasjon for barnet, fulgt av sterk emosjonell spenning. Barnet kan oppleve grensesettingen som målblokkering og reagere med sinne og negative handlinger (Roland, 2018, s. 478). Det handler om hvordan de voksne formidler

grenser og krav i samspill med barna. Gjennom positivt samspill med de voksne vil barna gradvis lære akseptabel atferd og normer som gjelder for eksempel i barnehagekonteksten. Krav og grenser kan utøves på mange vis, og Baumrind sier at det er viktige å ta hensyn til barnets modenhet i disse prosessene. Grenser og krav skal formidles på en måte som viser respekt for barnet, og skal grunnleggende være preget av varme. Kjefting, avstraffelse og frustrasjonspreget grensesetting fra voksne til barn er eksempler på uheldig væremåte hos de voksne (Roland, 2018, s. 482).

### 3.0 Metode

I denne delen av oppgaven vil jeg redegjøre for mitt valg av forskningsmetode, og se nærmere på de valgene jeg har tatt i forhold til intervjuguide, gjennomføring av intervju og min opplevelse rundt dette. Metode er et verktøy man bruker for å komme fram til ny kunnskap, en metode sier noe om hvordan man kan innhente gode data for å belyse spørsmål vi har (Dalland, 2020, s. 53).

#### 3.1 Metodevalg

I denne bacheloroppgaven gjelder det mitt spørsmål om «hvordan barnehagelærere møter barn med utagerende atferd på en anerkjennende måte?». Jeg må dermed finne en metode som på best mulig måte kan belyse mitt spørsmål. Målet med metode er å få frem informasjon om det man undersøker, og kunnskap om hvordan denne informasjonen kan analyseres. Det dreier seg om å samle inn, analysere og tolke data, og dette er en sentral del av empirisk forskning (Bergeland & Jæger, 2022, s. 28). Når det snakkes om metode, er det gjerne to hovedgrener det refereres til, kvalitativ og kvantitativ metode. Kort fortalt vil kvantitativ forskning innebære å redegjøre for data som kan telles, veies eller måles, og som gjerne fremstilles med statistikk (Dalland, 2020, s. 54). Kvalitativ metode kan brukes til systematisering av og gi innsikt i menneskelige uttrykk, enten språklige ytringer (i skrift eller tale) eller handling (adferd). Utbredte kvalitative metoder som observasjon og intervju er basert på et subjekt-subjekt forhold mellom forskere og informant. Både forsker og informant påvirker forskningsprosessen. Kvalitative metoder kjennetegnes av fleksibilitet, og utformingen av prosjektet kan endres underveis i prosessen (Bergland & Jæger, 2022, s. 28). Med utgangspunkt i min problemstilling, der jeg tar sikte på å få mer utfyllende kunnskap fra andre fagfolk falt valget på kvalitativ metode. Der jeg håper på å fange opp meninger og opplevelser gjennom intervju (Dalland, 2020, s. 54).

#### 3.2 Innsamlingsstrategi

Ved intervju må man kunne samtale med alle slags mennesker i alle aldre og i de mest ulike livssituasjoner. Å gå inn i samtaler, enten det er med enkeltpersoner eller grupper, innebærer å ta i bruk alle dine menneskelige og faglige ressurser. Det handler om å raskest mulig å forstå situasjonen, og om hvordan du må snakke for å bli forstått (Dalland, 2020, s. 65). Måten å intervju på kan variere. Du kan stille med fiks ferdige spørsmål som du ønsker svaret på, eller du kan utarbeide ulike temaer som du ønsker å belyse i en samtale (Dalland, 2020, s. 67).

### 3.3 Intervjuguiden og gjennomføring

I denne bacheloroppgaven bestemte jeg meg for å gå for intervju, etter å ha lest teori fant jeg fort ut at jeg ville ha en intervjuguide. Når jeg utformet intervjuguiden planla jeg godt, og med god hjelp gjennom veiledning fikk jeg laget relevante og åpne spørsmål. Sando (2014) sier at de gode spørsmålene er de som er åpne, fordi de gir informantene mulighet til å reflektere og redegjøre for sine egne opplevelser og erfaringer til informanten. Jeg valgte å lage en intervjuguide med en strukturert tilnærming. Det jeg ønsket med det, var å skape en samtale mellom meg og informanten, men at den i hovedsak var styrt av meg. Intervjuguiden var laget med utgangspunkt i problemstillingen og de temaene som skulle belyses. Den laget jeg på forhånd av intervjuene og fungerte som en plan for hvilke temaer jeg ønsket å snakke om (Sando, 2014, s. 71-72). Jeg hadde utformet hovedspørsmålene på forhånd, og rekkefølgen av spørsmålene var i stor grad fastlagt. Fordelen med dette er at svarene jeg får, er sammenlignbare fordi alle intervjupersonene har kommentert de samme spørsmålene. Informantene står fritt til å utforme svarene sine med tanke på egne erfaringer og opplevelser (Thagaard, 2018, s. 90-91). Thagaard skriver at for å sikre at intervjuet skal få en god kvalitet, er det viktig at vi stiller spørsmål som oppmuntrer intervjupersonen til å gi konkrete og utfyllende beskrivelser om de temaene som intervjuet handlet om. Hovedspørsmålene baserte seg på informantens erfaringer, der jeg spurte om de kunne fortelle om beskrivelser, opplevelser av situasjoner og synspunkter. Jeg spurte oppfølgende om situasjoner jeg så på som relevant, da kunne jeg gå mer konkret inn på det informantene fortalte (Thagaard, 2018, s. 95). Det å stille gode spørsmål vil være viktig i et intervju. Dette var noe jeg brukte lang tid på og fikk god hjelp av mine veiledere. Først og fremst er det viktig å forsikre seg om at man stiller åpne spørsmål – i den forstand at man oppmuntrer intervjupersonen til å fortelle (Thagaard, 2018, s. 97). Jeg måtte også passe på at jeg ikke fargela intervjuet, basert på mine erfaringer og holdninger. Jeg har gjort et strategisk utvalg når det kommer til mine informanter, det innebærer at jeg har valgt andre informanter enn i den barnehagen jeg jobber og informanter jeg vet har kunnskap og erfaringer med mitt tema i oppgaven. Jeg har også bevisst valgt fra nesten nyutdannet til de som har mange års erfaring.

På forhånd hadde jeg sendt informantene temaene i intervjuet. Jeg spurte informantene om hvor de ønsket at intervjuet skulle foregå, de kunne bestemme om jeg skulle komme hjem til dem, til dens barnehage eller om de ønsket å komme hjem til meg. Dette er personer jeg vet av fra før, og de ønsket at vi skulle ta det hjemme hos dem. Det var ingen andre tilstede og derfor lett å konsentrere seg. Gjennom intervjuet, merket jeg at det ble mer en slags

refleksjonssamtale enn et intervju, men samtidig var det betryggende å ha intervjuguiden der, slik at om jeg merket at vi kom helt ut av samtalen, kunne jeg bruke den til å hente oss inn. Etter 2-3 intervjuer er det vanlig at intervjuere får intervjuguiden såpass «under huden» at de er i stand til å frigjøre seg fra den i betydelig grad. Da blir det enklere å engasjere seg 100 prosent i samtalen mellom forsker og informant og oppleve en større flyt (Tjora, 2021, s. 172).

En av mine informanter fikk ikke til å stille til intervju, men kunne svare skriftlig om jeg sendte intervjuguiden. Jeg bestemte meg for å gjøre dette, siden jeg hadde fått gode og utfyllende svar på de andre intervjuene. Min erfaring er at det når jeg sendte intervjuet fikk hun god tid til å svare, slik at jeg fikk lange og tydelig svar til oppgaven.

### 3.4 Analyse av mine funn

En analyse er en spørsmålsdrevet prosess, der man leter i data etter svar på spørsmål (Rafoss & Rasmussen, 2020, s. 22). Gjennom analysen hadde jeg problemstillingen i fokus. Analyse er en kontinuerlig måte å tenke og jobbe på under hele forløpet (Bergsland & Jæger, 2022, s. 45). Jeg hadde også analytiske spørsmål, det er underspørsmål vi stiller i tillegg til problemstillingen. Det er spørsmål man stiller for å besvare problemstillingen, så jeg tok utgangspunkt i min intervjuguide (Rafoss & Rasmussen, 2020, s. 25).

Da jeg var ferdig med transkribering av intervjuene, laget jeg en skriftlig tekst. Dette for å redusere datamengden og skape orden. På denne måten ble det også lettere for meg å sammenligne funnene mine (Bergsland & Jæger, 2022, s. 45). Gjennom analysen gikk jeg gjennom tekstene flere ganger, frem og tilbake, for å forsikre meg om jeg hadde fått med meg alt. Jeg merket fort at jeg fant flere funn for hver gang jeg leste teksten. Det å lese teksten flere ganger vil bidra til at man klarer å se flere sider av dataene som ikke har blitt fanget opp i et tidligere tidspunkt (Thagaard, 2018, s. 152).

Jeg delte problemstillingen min inn i temaer, slik at jeg analyserte hvert tema og sammenlignet data fra alle deltakerne, på denne måten kodet jeg og klassifiserte dataene (Thagaard, 2018, s. 171). Når jeg delte teksten inn i kategorier brukte jeg problemstillingen min for å finne ut hvilke kategorier jeg skulle fokusere på. Kategorisering av data representerer både et analytisk hjelpemiddel og en begrensning, da det stenger ut andre perspektiver og man fokuserer bare på det man er på leit etter (Thagaard, 2018, s. 153).

Etter at jeg hadde delt inn i kategorier, ble spørsmålet: Hva betyr funnene? Det er ikke nok å presentere data, de må fortolkes. Fortolkning krever at man først analyserer. Jeg har gjort en selvstendig fortolkning, ved hjelp av teori presentert i teorikapittelet (Dalland, 2020, s. 247). Fortolkning kan brukes til å besvare problemstillingen, jeg har drøftet ulike synspunkt opp mot hverandre (Dalland, 2020, s. 249).

### 3.5 Metodekritikk

Siden valget falt på kvalitativ metode, har jeg muligheten til å styre forskningsprosessen fritt til min fordel. Jeg kan for eksempel endre intervjuguiden underveis. Dette gjør også at resultatet kan påvirkes av mine holdninger og motiver, noe som kan redusere troverdigheten av funnene (Dalland, 2020, s. 84). Dalland (2020) skriver at selv om data i utgangspunktet er relevante, må de også være samlet inn på en slik måte at de er pålitelig. I et intervju ligger det selvsagt en mulig feilkilde i selve kommunikasjonen. Har informanten oppfattet spørsmålet rett? Og har intervjueren forstått svaret riktig? (S. 63). Jeg har ikke valgt å endre intervjuene underveis i prosessen.

Med tanke på at et intervju ble besvart skriftlig, var jeg usikker på hvor ærlig informanten kom til å være, eller om hun kom til svare etter hvordan man burde jobbe. Jeg fikk inntrykk av at informanten var ærlig og jeg fikk god nytte av intervjuet. Ved at informanten svarte skriftlig hadde jeg ikke mulighet til å kontinuerlig kontroll av at jeg har forstått meningen med svaret riktig (Dalland, 2020, s. 245).

### 3.6 Etiske hensyn

Som forsker har man et etisk hensyn man må ta hensyn til, og det kan knyttes til følgende tre hovedprinsipper ifølge Bergsland & Jæger (2021). Informert samtykke, som innebærer at informantene informeres om undersøkelsens mål, at deltakelsen er frivillig, og at personen kan trekke seg når som helst uten at dette får negative konsekvenser. Jeg leverte et samtykkeskjema skriftlig til mine informanter. Der jeg skrev om at jeg har søkt til NSD med tanke på oppbevaring av personopplysninger. Jeg informerte om hvilke tema jeg skulle ha i oppgaven og muligheten for å trekke seg uten å oppgi noen grunn til meg, hvem og hvordan de kunne ta kontakt med meg eller mine veiledere. Vi har også konfidensialitet som går på at man ikke offentliggjør personlig data som kan avsløre deltakerens identitet. Det vil si at jeg passer på å bruke koder eller fiktive navn når jeg transkriberer intervjuene eller i oppgaven,



slik at informanten sine historier ikke blir gjenkjent av andre. Det siste av de tre prinsippene er konsekvenser som går på at man bør vurdere med hensyn til mulig skade og alvorlige eller urimelige belastninger for informantene. Med tanke på dette har jeg vurdert spørsmålene i intervjuguiden, slik at de ikke skal bli for personlige og om informanten sier at dette vil jeg ikke si noe mer om, skal det være helt greit. Jeg selv skal passe på å ikke fortelle om mine personlige erfaringer, slik at jeg ikke påvirker informanten. Jeg skal være tilstede med hele meg og vise at jeg er engasjert i det informanten forteller om (Bergsland & Jæger, 2022, s. 47-49).

## 4.0 Funn og drøfting

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere funnene fra intervjuene og drøfte dem i lys av teorien jeg har presentert i teorikapittelet. De tre informantene som deltok, har gjennom detaljerte beskrivelser delt praksisfortellinger, tanker og meninger med meg. Jeg har valgt meg ut tre hovedkapitler som jeg tenker å gå nærmere innpå, det er anerkjennende handlinger, kompetanse og utagerende atferd

Jeg har valgt å gi informantene mine fiktive navn

Informant A – Anne

Informant B – Berit

Informant C – Carina

### 4.1 Anerkjennende handlinger

Anerkjennelse er noe som bør være grunnmuren i alt arbeid i barnehagen. Rammeplanen skriver at barnehagen skal bidra til at alle barn føler seg sett og anerkjent for den de er, og synliggjøre den enkelte plass og verdi i fellesskapet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 12). Gjennom mine intervju kom det fram flere funn om hva personalet i barnehagen gjør for å møte barna på en anerkjennende måte.

#### 4.1.1 Se på barnet som subjekt

Alle mine informanter sier at i ordet anerkjennende ligger de det å se på barn som subjekter, det at de er likeverdige mennesker og at personalet i barnehagen må respektere deres måte å se verden på.

##### 4.1.1.1 Tid

*«Det viktigste i jobben vår er jo barna og hvordan de har det, og derfor må vi ta oss tid til dem. Jeg føler at jeg tar de på alvor, alt fra stort til smått. Jeg opplever at ikke alle mine medarbeidere tar seg like god tid for å vær der for og med barna»,*

*Informant Berit*

Dette kan tolkes slik at deler av personalgruppen er der for barna, mens noen ikke alltid tar seg tid. Det kan tenkes at Berit er god på å anerkjenne alt fra stort til smått og setter anerkjennelse høyt i sitt grunnsyn. Kanskje ikke alle hennes medarbeidere skjønner hvorfor vi skal anerkjenne alle de små situasjonene i barnehagen og derfor reagerer Berit på de andre

medarbeiderne. Dette kan tolkes som at det er et subjekt – subjekt holdning hun utfører i jobben sin, noe som samsvarer med teorien til Schibbye og Løvlie, og ser at det å se på barna som kompetente, henger sammen med det å anerkjenne barnet på en god måte.

*«målet i barnehagen er å alltid jobbe anerkjennende. Det å møte barna på deres behov og gi de opplevelsen av at de er verdifulle og ha troen på dem. I enkelte situasjoner tror jeg at vi glemmer dette litt – og kanskje tenker litt sånn «vi voksne vet best»»*

*Informant Carina*

Dette understreker at det skjer i flere barnehager og er noe som må jobbes med. Dette kan tolkes som at man ikke alltid tar seg tid til å anerkjenne barnet, men heller trekker fort en konklusjon. På den ene siden kan det også stilles spørsmålstegn om de har reflektert over anerkjennelse i personalgruppen og har felles forståelse for hva anerkjennelse er. En annen tolkning kan også tenkes å være kompetanse, hvilken kompetanse har de ansatte på dette? Ved oppfølgingsspørsmål er et av punktene hun nevner, bemanning. Det kan tolkes at om bemanningen er lav, vil det være vanskelig å få tid til alle barna. Kanskje flere av barna vil ha oppmerksomhet samtidig.

#### *4.1.1.2 Barns medvirkning*

*«Møte barna på deres behov og gi de opplevelsen av at de er verdifulle. Legge til rette for en barnehagehverdag som byr på medvirkning»*

*Informant Carina*

Det at man klarer å legge til rette for barns medvirkning, vil være med å styrke barnet og anerkjenne de på en god måte. Det vil være viktig at personalet i barnehagen klarer å sette seg inn i barns tanker og handlinger, det vil bidra til barns medvirkning i barnehagen, og at deres tanker blir tatt på alvor (Roland, 2018, s. 482). På den ene siden kan det tolkes som at det krever ansatte som klarer å skape god relasjon til barnet og klarer å sette seg inn i barns tanker. På denne måten får barnet være med på å medvirke i hverdagen sin, noe man også har rett på. På den andre siden kan det være ansatte som ikke har god relasjon til barnet og dermed misforstår mye av det barnet forteller og tenker. Hvordan vil barnet da føle seg og hvordan skal man da sikre at barnet får medvirke i barnehagen? Kan det tenkes at ikke alle barn vet sitt eget beste og på den måten vil føle seg avvist? Barn har rett til å bli hørt i spørsmål som berører dem, følger av barnekonvensjonen og er slått fast i Grunnloven §104.

Barns rett til å medvirke er også integrert i barnehageloven. Barn har krav på respekt for sitt menneskeverd. De har rett til å bli hørt og deres meninger skal tillegges vekt i overensstemmelse med deres alder og utvikling (St. Meld6 (2019-2020) s. 13).

*«Respektene deres måte å se verden på og ta barna på alvor»*

*Informant Anne*

*«Barna skal få være med på å bestemme og tilrettelegge for sin egen barnehagehverdag, vi skal altså se på dem som meningsskapende mennesker»*

*Informant Berit*

Det kan tolkes som at informantene vektlegger barns medvirkning i det å anerkjenne barna, men kun en av informantene nevner ordet medvirkning. På den ene siden kan det tolkes som at de ikke er bevisst at dette går på barns medvirkning, men på den andre siden kan det komme av at de har ulik forståelse av begrepet. Askland (2011) skriver at barna trenger voksne som møter de på en anerkjennende måte om de skal utvikle selvstendighet (s. 35). Det kan tolkes som at det er viktig at personalet lar barna få være med på å bestemme og tilrettelegge for sin egen hverdag, for å utvikle selvstendighet. Alle informantene sier at det krever personal i barnehagen som klarer å se, lytte og bekrefte barna. Det å klare å se på de som kompetente og ta barna på alvor. Det kan tolkes at dette har med medvirkning i barnehagen å gjøre, slik som rammeplan for 2017 sier at vi skal.

Schibbye og Løvlie skriver at det er en forutsetning ved anerkjennelse at man klarer å se andre sine behov (s. 49). Personalet skal se på barna som subjekter, det vil si at barna tar tak i seg selv, altså et eget individ. La barna ha egne følelser, behov og grenser (s. 52). Mine informanter var samsvarte når det kommer til anerkjennelse, i anerkjennelse legger de det å forstå, se på de som kompetente, møte de på en god og positiv måte. Det viser hvor viktig at man faktisk tar seg tid til barna og er der for dem. Tar barna på alvor og lar de medvirke i sin egen hverdag.

#### 4.1.2 Regulering av følelser

Regulering av følelser gikk igjen som en del av anerkjennelse hos mine informanter, for å hjelpe barn med regulering kom det fram flere funn som jeg nå skal presentere.

#### 4.1.2.1 Tålmodighet

*«God tålmodighet er vesentlig i arbeidet med regulering av følelse».*

*Informant Anne*

*«Vi må være tålmodige når det oppstår uheldige situasjoner»*

*Informant Berit*

På den ene siden kan det tolkes som at regulering av følelser tar tid og vil derfor kreve tålmodighet fra de ansatte i barnehagen. Både tid i tidsperspektiv, men også at man tar seg tid til å gjøre det og bruker tiden som barnet trenger. Barsøe (2010) skriver hvor viktig det er at de voksne som skal følge barn med utagerende atferd må ha indre forutsetninger for det (s. 156). På den andre siden kan tålmodighet være egenskap hos de ansatte, så kanskje ikke alle er like godt rustet til å jobbe med utagerende atferd? Det kan også gå på kompetanse, kan kompetanse hjelpe til å opparbeide bedre tålmodighet? Det er viktig at man er støttende og viser barnet at man er der for å hjelpe dem igjennom vanskelige følelsesmessige situasjoner.

#### 4.1.2.2 Tydelighet og grensesetting

*«Av erfaring opplever jeg at når jeg er tydelig med barn og setter grenser, særlig barn med utagerende atferd, vet de hvor de har meg, oppleves det som trygt for dem».*

*Informant Anne*

*«Mange av barna tester grenser, derfor er det viktig at vi er tydelig slik at de vet hvor de har oss»*

*Informant Berit*

Det å sette grenser, vil være med å skape trygghet for barna. Dette samsvarer med det Schibbye og Løvlie skriver, at barn trenger voksne som setter en grense, fordi først da møter vi dem som selvstendige subjekter (s. 119). Roland (2018) skriver at det å sette grenser hos barn med utagerende atferd kan bli en frustrasjon og sterkt emosjonell spenning (s. 478). På den ene siden kan det tolkes som at barnet trenger grenser, og at de må læres. Kanskje vil det skape mye frustrasjon og sinne i starten, men etter hvert blir barnet klar over grensene og de blir en trygghet. Barnet vet hvordan man skal forholde seg til dem. På den andre siden vil det være viktig at alle ansatte følger samme grenser, slik at det blir en trygghet og ikke

uforutsigbart. Barna vil lære seg hvem av personalet som klarer å sette grenser og hvem som ikke er like rustet til å stå i krevende situasjoner. Det kan tolkes som at relasjonsbygging og grensesetting er en viktig kombinasjon. Det vil handle om hvordan de ansatte formidler krav og grenser. Har man god relasjon til barnet vil man sette grenser og krav med tanke på modenhet til barnet, på denne måten vil barnet få oppleve mestring og føle på positivitet.

#### 4.1.2.3. Ros

*«Jeg tenker at å rose positiv atferd er mye mer effektivt enn å straffe negativ atferd».*

*Informant Carina*

*«Jeg tror heller på å ha fokus på positivitet og forståelse enn det negative»*

*Informant Berit*

Det kan tolkes som at det å ha fokus på å rose positiv atferd er et godt tiltak for at barna skal lære å regulere seg. Om barnet får mye fokus på negativ atferd, kan det bli barnets måte å få oppmerksomhet på i barnehagen. Det vil være viktig at man er klar på hva som er akseptabel atferd og hva som ikke er det, og heller ha fokuset på å gi ekstra ros for ønsket atferd. Drugli og Lekhal (2019) skriver at om barnet erfarer positive effekter ved å klare å regulere følelsene sine, vil de utvikle stadig mer fleksible strategier (s. 59-59). Om de ansatte klarer å vise interesse, være tilstede og gi positive tilbakemeldinger, slik som Roland (2018) har fokus på, vil det bidra til å skape trygghet og trivsel. Det kan oppfattes som at det å gi ros vil være en positiv effekt på å regulere følelsene sine, så ved neste gang husker barnet den positive oppmerksomheten og gjøre det på samme måte.

#### 4.1.2.4 Emosjonelle språket

*«jeg prøvde å møte han på at jeg skjønnte godt at han var sint og skuffet, og at det ikke var noe godt å si hade til bestemor når de hadde kranglet».*

*Informant Carina*

Det kan forstås som at Carina prøver å hjelpe barnet med å sette ord på følelsene til barnet og hjelpe barnet til å forstå følelsene han hadde i kroppen. Hun bekrefter at det er lov å være sint og skuffet, når det ikke var noen god avskjed. På denne måten kan det være at han lærer seg hvordan han skal håndtere følelsene neste gang. På den andre siden kan det være at gutten selv ikke tenker at han er sint og skuffet, og dermed føler seg avvist. Gjennom samtaler kan man komme fram til en felles forståelse for hvilke følelser gutten hadde. Som Kinge skriver,

at det å ha et godt verbalt språk ikke er det samme som å ha et godt emosjonelt språk (s. 15). Når barnet får hjelp til å sette ord på følelser, hjelper man barnet til et bedre emosjonelt språk.

*«Jeg vektlegger at alle følelser er lov å kjenne på, men sammen med barnet er det viktig å lære seg å regulere de, slik at de ikke tar helt overhånd. Jeg merker at de barna som blir anerkjent med regulering av følelser og forståelse, kommer tilbake til de samme ansatte og velger å ikke gå til de som kjefter når de har gjort noe galt»*

*Informant Berit*

Det kan tolkes som at det å bli møtt på en anerkjennende måte, som å få hjelp til å sette ord på følelsene er med på å skape trygghet, god relasjon mellom barnet og den ansatte. På den andre siden kan det også tolkes som at personalet ikke har tilstrekkelig kompetanse på hvordan man skal hjelpe barn til å regulere følelsene eller tar seg tid til å vise forståelse. Det kan da bli utfordringer med å klare å skape en god relasjon mellom ansatte og barn. Vi har alle et ansvar for at alle barn føler seg sett og anerkjent for den de er, og synliggjøre den enkeltes plass og verdi i fellesskapet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 12). Det vil være viktig at personalet hjelper barna med regulering av følelser, ved å sette ord på, slik at de lærer seg gode strategier til selvregulering senere i livet.

Man kan jo tenke seg selv hvor trist det må føles å ikke klare å gjøre seg forstått eller bli møtt med at de blir satt i bås og de voksne sier at de er «vanskelige», slik som Berit har opplevd. Hennes erfaring er at noen ikke tar seg tid til barna for å høre på hva som har skjedd og heller bare trekker en konklusjon. Det kan tolkes som at de ikke hjelper barna til å regulere sine følelser og at de ansatte reagerer litt motsatt av det Kinge (2021) skriver at vi burde. Kinge (2021) mener at det er av stor betydning hvordan personalet opptrer og det vil virke inn på det som skjer i barnet. Våre handlinger vil være med på å forsterke barnets atferd (s. 18). Så det at de voksne ikke møter barnet med hjelp og forståelse, vil være med på å forsterke følelsene barnet har i seg. Ved for eksempel utagerende atferd, vil den forsterkes og forverres. Om barna ikke får den rollemodellen som de trenger i barnehagen, kan det forstås som at barna kan få det vanskelig i barnehagen. En rollemodell bør vise interesse for barnet, være tilstede og gi positive tilbakemeldinger. Gjennom møte med voksne som hjelper barn med regulering av følelser, lærer barn hvilke strategier voksne bruker og blir derfor mer robust i møte med utfordringer (Drugli & Lekhal, 2019, s. 59). En forståelse av dette kan være at man ikke alltid skal forstå handlingen barnet har gjort, for eksempel det å slå. Det vil være viktig at vi forstår

at det er vanskelig for barnet og at det trenger hjelp til å regulere sine følelser. Berit Bae skriver, anerkjennelse innebærer at vi gir tilbakemeldinger om at vi forstår – eller kanskje ikke forstår, men gjerne vil forstå (Askland, 2011, s. 35).

Vi har sett hensikten med at barn lærere seg å regulere sine følelser. Gjennom mine informanter har vi nå fått gode verktøy for hvordan man kan jobbe videre med dette i barnehagen, slik at barna skal føle seg anerkjent.

#### 4.1.3 Relasjoner

Det alle mine tre informanter var enige om var at relasjoner var av stor betydning. Voksne som toner seg inn på barns følelsesuttrykk og møter disse på en god måte, har et godt grunnlag for også å etablere gode relasjoner til andre mennesker (Drugli, 2018, s. 52).

##### 4.1.3.1 Trygghet

*«Relasjoner er kjempeviktige i møte med barn uansett om de utagerer eller ikke. Relasjoner skaper trygghet, som igjen gjør at man kan være tydelig uten å virke sur eller sint».*

*Informant Anne*

*«Gode relasjoner, vil skape trygghet for barna»*

*Informant Carina*

Tolkning ut i fra mine funn at gode relasjoner gir trygghet i barnehagen, noe som bidrar til at de føler seg sett og verdsatt, som er en forutsetning for trivsel. Det kan oppfattes som at om man har god relasjon til barnet, har også barnet enklere for å godta grenser og krav fra den ansatte. En annen side kan være at ved manglende relasjon vil utviklingen til barnet og forekomsten av utagerende atferd forsterkes. Gode relasjoner vil også bidra til å fremme trivsel, utvikling og læring for barn i barnehagen, noe som vil være sentralt for barn med utagerende atferd (Drugli & Lekhal, 2019, s. 59). Dette underbygger det Roland (2018) sier om at en god relasjon skaper trygghet og trivsel for barna. Barna lærer best sammen med ansatte de har gode relasjoner til og er trygg på. Da vil den ansatte gi barnet oppgaver som det vil mestre, på denne måten vil barnet utvikle ferdigheter og mestring. Da barnet vil være interessert i det den ansatte formidler i samspillet (Drugli & Lekhal, 2019, s. 60)



*«Det å anerkjenne et barn, handler om å skape en god relasjon. Da vil barnet føle seg trygg, og jeg opplever at det blir enklere og forstå og hjelpe barnet».*

*Informant Berit*

God relasjon til barnet, vil være avgjørende for hvordan man anerkjenner barnet. Det vil i større grad åpne seg til vedkommende og gjøre seg forstått. Det kan tolkes som at om man har god relasjon til barnet, klarer man å lese kroppsspråk og kjenne igjen signaler som barnet utgir, slik at man kan hjelpe barnet i situasjoner. En annen måte å se det på kan være at konsekvensen av dårlig relasjoner er at barnet ikke blir møtt på en god måte og ikke klarer å gjøre seg forstått til den ansatte, noe som kan gå utover selvfølelsen til barnet. Det å klare å tone seg inn på hverandres følelser vil være sentralt, det kommer gjennom gode relasjoner. Om barnet får lov til å ha egne opplevelser og følelser, samtidig som man deler den med en voksen man har god relasjon til, vil det bidra til økt positiv selvutvikling hos barnet (Drugli, 2018, s. 52). Her ser man viktigheten i at det er trygghet i relasjonene.

#### *4.1.3.2 Hvem sitt ansvar er gode relasjoner?*

*«Jeg tenker at relasjonen er avgjørende. Det er voksne sitt ansvar å bygge gode og sunne relasjoner. Vi må også godta at barn har bedre relasjon med andre voksne».*

*Informant Carina*

Det er ansatte sitt ansvar å bygge gode relasjoner til alle barn, og det er viktig at man er bevisst og faktisk tar ansvar for dette. Det samsvarer i det Drugli & Lekhal skriver. I noen situasjoner kan det tenkes at det kan være greit å holde litt igjen og godta at barnet har bedre relasjon til andre voksne. Det kan tolkes som at det er personalet som selv må inn å endre sin væremåte sammen med barnet og klare å få en bedre relasjon. Man må klare å akseptere at barn har bedre relasjon til andre voksne, det trenger ikke å bety at man er dårligere i jobben. Ved å ta seg tid til å reflektere om sine relasjoner og holdninger til barna, vil man sikre at alle barn i barnehagen har en god relasjon til minst en ansatt. Professor og psykiater Finn Skårderud skriver at det kan være nok med den ene som ser og forstår. Men det trenges minst en (Kinge, 2020, s. 30). Det forstås som at om dette ikke er blitt reflektert over, og hvordan kan man da sikre at alle barn har god relasjon til minst en ansatt? Tenk om alle ansatte i barnehagen ikke klarer å skape god relasjon til det barnet som er utagerende? Hvordan vil det

føles for barnet? Det at to av mine informanter ser at barna kommer tilbake til de som tar seg tid til barna, kan være at de klarer å skape en god relasjon som gjør at de er trygge for dem.

Det vil være viktig at personalet jobber med å bygge positive relasjoner, der de viser at de er tilstede, lytter og gir dem positiv oppmerksomhet. Det underbygger at relasjoner er sentralt i det å anerkjenne barn.

## 4.2 Kompetanse

Gjennom mine funn i denne bacheloroppgaven, var det et spennende funn som gikk igjen til alle mine informanter. Det var manglende kompetanse på utagerende atferd i barnehagen og hvordan man skal møte de på en god måte.

### 4.2.1 Har de tilstrekkelig kompetanse?

*«Jeg som nyutdannet har dette friskt i minnet, men ikke alle mine kollegaer. Dessverre merker jeg at flere av de voksne kjefter på barna med utagerende atferd og ikke tar seg tid til å forstå og anerkjenne de. De voksne som ikke har kompetanse på anerkjennelse av utagerende atferd merker jeg at fort setter barna i bås og sier at de er vanskelige».*

*Informant Berit*

*«kjenner veldig på at jeg ikke har nok kompetanse. Føler at den ordinære barnehagelærerutdanningen ikke fordypet seg nok på utagerende atferd. Så kunne tenkt meg å tatt spesialpedagogutdanning»*

*Informant Carina*

Det at Berit merker at medarbeidere setter barna i bås og sier at de er «vanskelige» kan tolkes som at de har manglende kompetanse på utagerende atferd og synes det å jobbe med dette kan være vanskelig. Det kan tenkes at det blir enklere for ansatte å bare ta en konklusjon, isteden for å møte barnet. På den ene siden kan det tolkes som at noen av personalet har kunnskap om dette, men ikke har delt den med de andre ansatte. Barsøe (2010) skriver at det er personalet sitt ansvar å skaffe seg den kompetansen vi mangler for å hjelpe barn som utagerer. Videre skriver han at det er vanskelig å lykkes med arbeidet om ikke personalets holdninger er positive (s. 165). Det kan stilles spørsmålsteget om kompetanseheving er noe de har prøvd å få i barnehagen eller om ingen av de ansatte har tatt ansvar for å tilegne seg dette.

Det at barnet blir kalt «vanskelig» understreker det Drugli og Lekhal sier om at når voksne opplever å ha en vanskelig relasjon til barnet, er det lett og begrunne dette med kjennetegn på barnet, som i denne situasjonen som «barnet er så vanskelig» (s. 53).

*«jeg opplever at barn med utagerende atferd trigges av usikre voksne, som gjør at utageringen kan bli verre. Selv tenker jeg at det kan komme av manglende kompetanse på dette området».*

*Informant Anne*

Ut i fra informantene kan det se ut som det er mangel på kompetanse blant ansatte, som dessverre går utover barna. Her vil være viktig å skape en felles forståelse for hvordan man kan møte barna, og huske at alle barn er ulike og har ulike behov. Kommer usikre voksne av at det er mangel på kompetanse? Barn med utagerende atferd vil ha behov for voksne som har samme regler og forventninger i barnehagen og barna er avhengig av en personalgruppe som greier å diskutere seg frem til en enhetlig måte å oppføre seg på (Barsøe, 2010, s. 123). Det er ikke sikkert at man blir enige, men det er viktig at man tenker på at dette er for barnas skyld, at alle handlinger og avgjørelser som berører barnet, skal ha barnets beste som grunnleggende hensyn, jf. Grunnloven §104 og barnekonvensjonen art. 3 nr 1. (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 11). Det er viktig gjennom refleksjon at man klarer å bli bevisst på sine holdninger og hvilken kompetanse man mangler, da våre handlinger og holdninger er med på å påvirke direkte det som skjer i barnet, og det som skjer mellom barnet og andre.

Det viser at det er behov for mer kunnskap om hva som skal til for å lykkes med å endre praksis og gi et godt tilbud til alle barn, noe de har krav på. Alle barn i barnehagen skal føle seg inkludert i og et tilpasset pedagogisk tilbud, for å klare dette trenger man et kompetanseløft (Meld. St. 6. (2019-2020)s. 13).

#### 4.2.2. Deling av kunnskap

*«Vi får støtte og veiledning av andre instanser, men kunne tenkt meg mer kompetanseheving blant alle ansatte når det kommer til utagerende atferd».*

*Informant Carina*

*«Vi har ansatt spesialpedagog som skal veilede andre, men spesialpedagogen evner ikke å veilede på en god måte»*

*Informant Anne*

Det å klare å få en felles kompetanseheving, ville vært i tråd med kunnskapsdepartementet sin kompetansestrategi. Det hjelper ikke om bare en har god kompetanse på dette om det ikke blir formidlet videre eller at barnehagen ikke tar tak i ressursene de har. Kanskje kan det også være knapt med tid når spesialpedagogen er innom, slik at hun ikke har mulighet til å observere nok. Berit forteller at spesialpedagogen er inne i barnehagen ca. 2t i måned og da har hun flere avdelinger hun skal innom, om ikke annet er avtalt. Det kan tolkes som at det er utfordringer når det kommer til tid og det er utrolig synd at det skal gå utover barn, og tanken på tidlig innsats. Utfordringen kan også ligge i det Anne forteller. Det kan ses på som synd når man har spesialpedagog i barnehagen, men ikke får utnyttet ressursen godt nok på grunn av veiledning. Her går man glipp av mye kompetanseheving blant medarbeidere, det å ha spesialpedagog i barnehagen burde vært en god ressurs. Det kan stilles spørsmål til om det er tatt ansvar for å fortelle om sine synspunkt når det kommer til veiledning, at de ikke føler at veiledning fra spesialpedagog er tilstrekkelig. Er dette bare noe Anne kjenner på, eller gjelder det hele personalgruppen? Har spesialpedagogen fått tilbakemelding på sin metode ved veiledning? Det at det er behov for mer kompetanse bekreftes også av regjeringen (Meld. St. 6, 2019-2020). Det kan forstås som manglende kompetanse kan gå utover barna, og de vil ikke føle seg forstått. Det vil gå utover barns læring og trivsel i barnehagen, og de vil ikke få den støtten de trenger. En tolkning av dette er at de ikke deler kunnskap på avdelingen, siden jeg har fått mange positive funn på anerkjennelse og de virker til å ha gode tiltak på hvordan de skal møte barna på en god måte. Kanskje hadde det vært lurt å delt sine oppfatninger av situasjoner og bevisst gjort sine medarbeidere. Det kan stille spørsmålstegn til om ledelsen har tatt ansvar for å iverksette og lede kollektive utviklings – og endringsprosesser. Sammen med personalet må ledelsen vurdere hvilke kompetansebehov den enkelte barnehage har. Det kan tolkes som at det er ledelsen sitt ansvar for å iverksette prosessen, men at personalet selv må ta ansvar for å gi beskjed om hvilken kompetanse de ønsker (Kunnskapsdepartementet, 2023 – 2025, s. 8).

#### 4.2.3 Refleksjon

*«det vil være viktig å reflektere over anerkjennelse og utagerende atferd. Noe jeg nå sitter og tenker på at jeg skal ta med meg inn i basemøter»*

*Informant Berit*

*«Vi bruker tid på avdelingsmøter, der vi reflekterer over barna»*

*Informant Anne*

Det ser ut som at dette ikke er noe som har blitt gjort før, men nå som Berit er bevisst dette, tar hun det med seg videre til personalgruppen for refleksjon. Dette kan bidra til økt forståelse for barns utagerende atferd, slik at de får en bedre opplevelse neste gang de anerkjenner barnet. I følge rammeplan (2017) har pedagogisk leder et ansvar for å veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet (s. 15). Det vil da si at de skal veilede personalet og dele sin kunnskap med de andre i personalgruppen.

*«Jeg skulle ønske vi hadde jobbet mer med kompetanseutvikling på dette området på min avdeling. Et tiltak på det kunne vært å delt praksisfortellinger og reflektert over de»*

*Informant Berit*

Det kan stilles spørsmålsteget til om kompetanseutvikling på utagerende atferd er noe de er bevisst på fra før eller noe de ble under intervjuene. Det kan se ut som at informant Berit kommer til å jobbe med dette framover på sine basemøter, der de deler praksisfortellinger og reflekterer over dem. Ved å reflektere og diskutere sammen vil det være utgangspunkt for interessante refleksjoner, som forstyrrer de dominerende forståelsene (Skoglund & Sundvall, 2017, s. 101-102). Det kan oppfattes som at det krever voksne som er villige til å endre måten de jobber på, samt leser seg opp på relevant fagstoff.

For å dele kunnskapen som de har i barnehagen kan refleksjon være et viktig verktøy. På denne måten kan man få inn flere synspunkter på hvordan man opplever situasjoner og hvorfor man handler som man gjør.

#### 4.2.4 Organisering og struktur

Noe som gikk igjen til mine informanter var at organisering og struktur for hverdagen var vesentlig for barn med utagerende atferd.

#### 4.2.4.1 Forberedelse

*«vi prøver å organisere og strukturere hverdagen godt. Vi pleier å tegne hva vi skal gjøre og hva vi har gjort. Dette fungerer godt som en forberedelse, særlig godt for barn som utagerer.*

*De blir roligere når de vet hva som skal skje».*

*Informant Anne*

Det å strukturere og organisere hverdagen vil være med på å forberede barna, slik at de får en bedre hverdag. Det kan se ut som dette kan være med på å unngå at barnet havner i kaossituasjoner ut i fra grunnmodellen for affektbrudd. Om barnet ikke er forberedt, rekker det kanskje ikke å håndtere situasjonen. De vil da miste kontrollen og havne i kaossituasjon, noe som barn med atferdsproblemer eller barn som har vansker for å regulere sine følelser oftere gjør.

*«Vi prøver å være i forkant av situasjoner som kan trigge barnet»*

*Informant Carina*

Om alle ansatte i barnehagen har samme rutine på overganger vil det bli forutsigbart for barna og bidra til å skape trygghet. Om ikke alle følger de samme rutinene, kan det bidra til kaossituasjon for barnet og det kan være nok til at det oppstår en reaksjon for barnet. Elvén og Edfelt (2019) skriver at atferdsproblemer oppstår aldri ut av det blå, men det er reaksjon som gir mening for barna (s. 59). Det vil være viktig at personalet har reflektert over situasjoner der man opplever at barnet havner i kaossituasjoner, slik at man ikke setter barnet opp i situasjoner det ikke mestrer. På denne måten kan man klare å være i forkant, tilrettelegge gjennom strukturering og organisering av hverdagen. Barsøe (2010) skriver at alle barn i barnehagen har behov for å oppleve hverdagen sin som noenlunde forutsigbare. Alle barn er ulike, og vil derfor ha ulike behov, for noen vil forutsigbare dager, være det eneste som gir dem tilstrekkelig trygghet (s. 59).

#### 4.2.4.3 Observasjon

*«For meg er det viktig at de finner faktorene som utløser reaksjonene til barnet, og lete etter årsak til hvorfor barnet reagerer som det gjøre, isteden for å kategorisere det som for*

*eksempel vanskelig»*

*Informant Berit*

Det kan stilles spørsmålsteget ved at hun sier *meg*, er dette kompetanse hun selv sitter på, eller er det noe barnehagen jobber med? På den andre siden kommer viktigheten av observasjon, kartlegging og gjennomføring inn. Det at personalet kartlegger i hvilke situasjoner barnet utagerer, slik at de kan tilrettelegge hverdagen for barnas beste. En stor del av kartlegging og gjennomføring er evaluering. Det å kontinuerlig evaluere og forberede barnehagens struktur og organisering. Det vil ikke ha noen hensikt å kartlegge og gjennomføre om man ikke evaluerer resultatet, det er for barnas skyld og det er vesentlig at det blir satt av tid til evaluering og endring av funnene.

Gjennom mine funn ser informantene på organisering og strukturering som en viktig del av anerkjennelse. Det at vi har god relasjon til barnet og vet hvordan hen vil ha det, vil bidra til gode barnehagedager, slik at vi ikke setter barnet i kaossituasjoner.

### 4.3 Utagerende atferd

#### 4.3.1 Hva opplever informantene som utagerende atferd?

Da jeg spurte informantene om hva de legger i begrepet «utagerende atferd» kom det fram ganske mange tanker og refleksjoner. Informantene var samsvarte og beskrev at det kommer til syne ved ytre atferd, som ved biting, slåing, sparke, ødelegge ting og snakke stygt til andre. Det som informantene beskriver er i samsvar med det Kinge (2021) ser på som utagerende atferd. Kinge beskriver utagerende atferd som tester grenser, uroer, ødelegger og forstyrrer (Kinge, 2021, s. 14), det bekrefter også Trambly (2010) som sier at det ofte er snakk om biting, slag, dytting, spark og ødelegging av ting (Roland, 2018, s. 477). Informant Carina nevner også at overstimulerte barn sliter med å finne roen. Det kan tolkes om det handler om at barna blir så utslitt at de ikke klarer å finne roen, og dermed utagerer. Det kan stilles spørsmål om det er lagt til rette for at barna får hviletid i barnehagen, har de nok rom som barna kan få ha rolig lek eller om organiseringen av barnehage dagen ikke er tilstrekkelig nok, slik at barna blir satt i situasjoner de ikke mestrer.

#### 4.3.2. Er barnet vanskelig?

*«Barn er ikke vanskelige, men kan ha vanskelige følelser det ikke har lært å håndtere»*

*Informant Berit*

*«Alltid tenke at det ikke er et «vanskelig barn» men et barn som har det vanskelig»*

*Informant Carina*

Noe som gikk igjen til mine informanter var at barna som utagerer, er de barna som blir sett på som vanskelige. Informantene var samstemte når det kommer til at disse barna får mest kjeft i barnehagen og blir ofte satt et stempel på. Det samsvarer i det Kinge (2021) skriver at det å si at barnet *er* noe, er det samme som å stemple eller stigmatisere barnet. Det at de voksne sier at barna er vanskelige, kan komme av relasjonen mellom barn og voksen, og barnet vil oppleves som vanskelig om den voksne ikke klarer å møte barnet på dets behov. Det vil være viktig å se forbi utageringen og se hva som faktisk er årsak til problemet. Kanskje kan det komme av at personalet ikke har organisert dagen godt nok, slik at man setter barnet opp i situasjoner hen ikke mestrer eller med for store krav. Om det «vanskelige» barnet fanger om at man er irritert eller oppgitt, gjør det at barnet opplever at den voksne ikke har forstått hvordan hen trenger å bli møtt og på den måten føle seg avvist (Drugli & Lekhal, 2019, s. 53).



## 5.0 Avslutning

Målet med oppgaven var å finne ut hvordan personalet i barnehagen jobber for å anerkjenne barn med utagerende atferd i barnehagen. Gjennom informasjon og refleksjoner fra informantene har jeg fått gode svar på problemstillingen. Funnene i oppgaven viser at informantene mine var samstemte når det kommer til hva som er viktig elementer i arbeid med barn med utagerende atferd. Anerkjennelse vil være forskjellig fra person til person da det handler om personalets holdninger, verdier og handlingsmåten i møte med alle barn. Det krever ansatte som har evnen til å sette seg inn i barn sitt perspektiv, slik at de føler seg sett og hørt (Schibbye & Løvlie, 2018, s. 49).

I funn fra tre forskjellige barnehagelærere vil jeg kort besvare problemstillingen i en oppsummering. For at barn med utagerende atferd skal bli anerkjent på en god måte trenger de ansatte som evner å skape en god relasjon. Gjennom en god relasjon vil man klare å se, lytte og være forståelsesfull. På denne måten kan man legge til rette for medvirkning, setter klare og tydelige grenser. Det vil være sentralt for at barnet skal føle mestring og få en positiv opplevelse. Samtidig vil det kreve et personale som tar ansvar for å tilegne seg kunnskap og kunnskapsdeling ved refleksjoner. Gjennom funnene kan vi se at informantene er enig i at personalet trenger økt kompetanse i barnehagen, men de har likevel mange gode tiltak på hvordan man skal møte barn med utagerende atferd på en anerkjennende måte. Det krever voksne som klarer å se bak atferden og er villig til å hjelpe barna med regulering av følelser.

*«Barn er ikke vanskelig, men kan ha vanskelige følelser som de ikke har lært å håndtere».*

## 6.0 Litteraturliste

Askland, L. (2011). *Kontakt med barn: innføring i førskolelærerens arbeid på grunnlag av observasjon*. Gyldendal forlag

Barsøe, L. (2010). *Ville og stille barn i barnehagen: Veier ut av låste atferdsmønster*. Kommuneforlaget AS

Bergsland, M. D. & Jæger, H. (2022). Bacheloroppgaven. I Bergsland M. D. & Jæger, H. (Red). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. (2. utg. 1. opplag. S. 15-50). Cappelen Damm

Dalland, O. (2020). Hva er metode? I Dalland, O. *Metode og oppgaveskriving*. (7. utg. 1. opplag. S. 53 – 64). Gyldendal Norsk Forlag

Dalland, O. (2020). Kvalitativt intervju. I Dalland, O. *Metode og oppgaveskriving*. (7. utg. 1. opplag. S. 65-99). Gyldendal Norsk Forlag

Drugli, M. B. (2013). *Atferdsvansker hos barn. Evidensbasert kunnskap og praksis*. Cappelen Damm

Drugli, M. B. & Lekhal, R. (2019). *Livsmestring og psykisk helse*. Cappelen Damm

Elvén, B. H. & Edfelt, D. (2019) *Rabalder i barnehagen; om lavaffektive tilnærminger*. Vigmostad & Bjørge

Kinge, E. (2021). *Utfordrende atferd i barnehagen*. Gyldendal Norsk Forlag

Kunnskapsdepartementet (2017). Rammeplan for barnehage: Oppgaver og praksis

Kunnskapsdepartementet (2023). Kompetanse for fremtidens barnehage: Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2023-2025. Hentet fra kompetanse for fremtidens barnehage

<https://www.regjeringen.no/contentassets/60cb8cea7014464a9cbd22bbb2e3664e/no/pdfs/kompetansestrategi-barnehage.pdf>

- Sando, S. (2022). Fra nysgjerrighet til vitenskap. I Bergsland M. D. & Jæger, H. (Red). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. (2. utg. 1. opplag. S. 66-92). Cappelen Damm
- Schibbye, A-L., & Løvlie, E. (2018). *Du og barnet: om å skape gode relasjoner med barn*. Universitetsforlaget.
- Skoglund, T., & Sundvall, P. (2017). *Pedagogisk ledelse i barnehagen*. Universitetsforlaget.
- St. Meld 6. (2019-2020). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehagen, skole og SFO*. Kunnskapsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/?ch=5>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Tjora, A. H. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utgave.). Gyldendal.
- Rafoss, T-W., & Rasmussen, E-B., (2020). *Hvordan bruke teori? Nyttig verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget
- Roland, P. (2018). Forebygging av aggresjon og mobbing i barnehagen. I Glaser, V. Størksen, I & Drugli, M-B (red). *Utvikling, lek og læring i barnehagen: forskning og praksis*. (2. utg. 1 opplag. S. 473-488). Vigmostad & Bjørke AS

## 7.0 Vedlegg

### 7.1 Samtykkeskjema



# DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

## Vil du delta i bachelorprosjektet

### *«Anerkjenne barn med utagerende atferd»?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å se på hvordan personalet i barnehagen jobber med utagerende atferd. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Dette er en bacheloroppgave gjennom DMMH. Temaet for bacheloroppgaven er anerkjennelse for barn med utagerende atferd. Selv synes jeg at jeg mangler kompetanse på dette området og kan noen ganger komme til kort til hvordan jeg skal jobbe for å skape en best mulig hverdag for barna med utagerende atferd. Jeg ønsker derfor å undersøke hvordan andre jobber rundt dette, slik at jeg er bedre rustet til jeg kommer ut i jobb. Gjennom intervjuet vil jeg komme inn på utagerende adferd, anerkjennelse, voksenrollen og kompetanse.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning er ansvarlig for prosjektet.

**Hva innebærer det for deg å delta?**

Jeg har valgt intervju og vil sende deg en intervjuguide på forhånd. Intervjuet vil vare ca. 45 minutter. Jeg tenker å bruke lydopptak og intervjuet vil slettes etter bruk. Dine opplysninger vil være anonyme.

**Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke ditt samtykke fram til prosjektets slutt, uten å oppgi noen grunn.

**Hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og alle navn anonymiseres.

Prosjektet skal avsluttes 21.04.23.

Med vennlig hilsen

Veileder:

Signe Marie Hanssen.  
Kontakt: [smh@dmmh.no](mailto:smh@dmmh.no)

Mari Westerhus  
Kontakt: [mwe@dmmh.no](mailto:mwe@dmmh.no)

Student:

Gjertrud Løseth  
Kontakt: [gjertrudloseth93@hotmail.com](mailto:gjertrudloseth93@hotmail.com)

---

**Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet å anerkjenne barn med utagerende atferd. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Dato: .....

Underskrift.....

## 7.2 Intervjuguide

### Intervjuguide Bachelor 2023

**Foreløpig problemstilling:** Hvordan jobber personalet på avdelingen for at barn med utagerende adferd skal føle seg anerkjent?

#### Hvem er du?

1. Hvem er du og hvor lang erfaring har du?
2. Hvilken rolle har du i barnehagen?
3. Hvilken aldersgruppe jobber du med? Har du erfaringer fra andre aldersgrupper?
4. Kan du fortelle om en vanlig dag på din avdeling? Hvordan er barnegruppa du har ansvar for? Kan du fortelle om spesielle styrker eller utfordringer?

#### Anerkjennelse

1. Kan du beskrive hva du legger i det å anerkjenne barn? Kan du fortelle meg om en gang du anerkjente et barn på en god måte? Hva skjedde og hvordan jobber dere med dette i barnehagehverdagen?
2. Hva mener du er viktig i møte med barn som har utagerende atferd? Kan du utdype dette?

#### Erfaringer med utagerende atferd

1. Hva opplever du som utagerende atferd? Kan du gi eksempler på dette?
2. Kan du beskrive en situasjon fra barnehagen der det var barn med utagerende atferd? Hva skjedde og hvordan opplevde du situasjonen? Har du flere eksempler på situasjoner der du opplevde barns atferd som utagerende?
3. Hvordan jobber dere i barnehagen når dere har barn med utagerende atferd på avdelingen?

#### Voksenrollen

1. Kan du fortelle om hvilken betydning du tenker at voksenrollen har i møte med barn som har utagerende atferd? Kan du fortelle om en situasjon du merket at din rolle som personal i barnehagen var viktig i møte med utagerende atferd?

**Kompetanseutvikling**

1. Hvordan jobber du/ledelsen for å utvikle kompetanse om utagerende atferd?

**Om tid og mulig oppfølgingsspørsmål**

1. Hvordan tenker du at din relasjon har betydning i møte med barn med utagerende atferd? Kan du utdype dette?
2. Hvordan jobber dere med følelsesregulering når det kommer til utagerende atferd? Kan du utdype dette?
3. Kan du fortelle om dine følelser og holdninger til barn med utagerende atferd? Kan du gi eksempler på dette? Har dine følelser blitt trigget når du har jobbet med barn som utagerer?