

Barns omsorgssituasjon

Hvordan kan pedagogisk leder arbeide sammen med personalet for å oppdage barn som lever i dårlige omsorgssituasjoner?

Cathrine Restad

[kandidatnummer: 6031]

Bacheloroppgave

[BHBAC3950]

Trondheim, Mai 2019

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



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	2
2. Teori	3
2.1 Omsorgsbegrepet	3
2.1.1 God omsorg	4
2.1.2 Omsorgssvikt	4
2.1.3 Tilknytning og trygghets sirkelen.....	7
2.2 Ledelse	9
2.2.1 Rammeplan og lovverk	10
2.2.2 Pedagogisk ledelse	12
2.2.3 Lederrollen	13
2.2.4 Den profesjonelle omsorgen	15
3. Metode.....	15
3.1 Metodevalg.....	16
3.2 Informantene	16
3.3 Intervjuguide	17
3.4 Gjennomføring av intervjuene.....	18
3.5 Forskningsetikk	18
3.6 Analyse av intervju	19
4. Resultat og drøfting.....	19
4.1 Omsorgsbegrepet	20
4.2 Omsorgssvikt	21
4.3 Arbeid med omsorg	22
4.3.1 Dekke barns omsorgsbehov	22
4.3.2 Oppdagende arbeid	22
4.3.3 Håndtering av bekymringssituasjoner	24
5. Avslutning	26
6. Litteraturliste	28
7. Vedlegg.....	30
7.1 Intervjuguide	30
7.2 Samtykkeskjema.....	31
8. Figurer	32

1. Innledning

21. August 2013 arrangerte Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Kunnskapsdepartementet konferansen *Du ser det ikke før du tror det*. Den omhandlet tidlig innsats rettet mot barn i alderen 0-6 år. Bakgrunnen for konferansen var at voksne som arbeider med barn og familier må vite når og hvordan de skal gripe inn (R-BUP Øst & Sør, 2013, s. 4).

Barnehagelærerprofesjonen arbeider innenfor et felt hvor omsorg står sentralt. I rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver står det:

Gjennom den daglige og nære kontakten med barna er barnehagen i en sentral posisjon til å kunne observere og motta informasjon om barnas omsorgs- og livssituasjon.

Personalet skal ha et bevisst forhold til at barn kan være utsatt for omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep, og vite hvordan dette kan forebygges og oppdages. (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 2017, 1 avsnitt 1)

Hva som oppfattes som god omsorg og mindre god omsorg, er vesentlig med tanke på en bekymringssituasjon for barn. Det er derfor nødvendig at personalet i barnehagen reflekterer over hva omsorg innebærer, og hvordan den forstås. Det er også hensiktsmessig at personalet i barnehagen har en felles oppfatning av hva som er viktig i god omsorg, og ikke minst når det kommer til holdningene de har til foreldres omsorg for sine barn (Bratterud & Emilsen, 2013, s. 79).

I dag går 91,8 % av alle barn i alderen 1-5 år i barnehage (Statistisk sentralbyrå, 2019). Det gjør de ansatte i barnehagen til betydningsfulle voksne i barns liv, med muligheter for å oppdage om barn utsettes for omsorgssvikt. For at barnehagepersonalet skal være i stand til dette er det helt nødvendig at de tør å se og tør å tro på at det skjer. Det krever kunnskap, og ikke minst deling av kunnskap.

I denne oppgaven tar jeg sikte på å finne ut hvordan omsorgsbegrepet forstås i barnehagen, og hvordan det jobbes med. Begrepet omsorgssvikt defineres ulikt og kan omfatte flere former for utilstrekkelig omsorgsgivning. Jeg tar i denne oppgaven utgangspunkt i at omsorgssvikt innebærer alle former for sviktende og manglende omsorg, noe som også omfatter fysisk vold/mishandling og seksuelle overgrep. Bakgrunnen for dette er at problemstillingen omhandler hvordan det arbeides med å oppdage disse barna, uavhengig av omsorgssviktens alvorlighetsgrad. Like fullt velger jeg å gjøre det slik fordi tegnene ikke er entydige, og derfor

kan være tegn på ulike former for omsorgssvikt. Jeg vil finne ut hvordan pedagogiske ledere arbeider med temaet omsorg i barnehagen og hvordan de arbeider sammen med personalet for å oppdage barn som lever i dårlige omsorgssituasjoner. I forlengelsen av dette ser jeg på hvordan barnehagen går frem når de er bekymret for et barn, og hvordan de håndterer slike situasjoner når de er et faktum. Som i overnevnte utdrag fra rammeplanen står barnehagepersonalet i en sentral posisjon til å kunne avdekke slike omstendigheter hos barn. Jeg var derfor interessert i å vite hvordan dette konkret jobbes med og tas tak i, i barnehagen i dag.

Problemstillingen min er dermed som følger:

Hvordan kan pedagogisk leder arbeide sammen med personalet for å oppdage barn som lever i dårlige omsorgssituasjoner?

2. Teori

2.1 Omsorgsbegrepet

Bratterud & Emilsen sier at en måte å beskrive omsorg på er at den omfatter relasjoner, tanker og handlinger preget av emosjonelt engasjement. Omsorg handler om gode relasjoner mellom den som gir, og den som mottar omsorg. Omsorg handler også om å legge til rette for å styrke relasjoner og samspill. Ofte beskrives omsorg som noe man utøver i samspill med andre (2013, s. 80). Omsorg skjer gjennom konkrete handlinger mellom omsorgsgiver og den som mottar omsorg. Denne definisjonen støttes av Kari Martinsen og Rolf Rønning (i Tholin, 2003, s. 48), som mener omsorg inneholder følgende fire elementer:

- Et relasjonelt element, som tar utgangspunkt i at vi er gjensidig avhengige av hverandre. Omsorg er en sosial relasjon, og det er avgjørende *hvordan* omsorgsgiveren møter den omsorgstrengende.
- Et handlingselement, som betyr at handlingene våre gjenspeiler vår relasjon til barnet. Det er med andre ord ikke nok å bare bry seg om barnet, omsorgen må også synliggjøres i konkrete handlinger.
- Er knyttet til følelser, fordi følelsene er et nødvendig instrument for å oppfatte omsorgsmottakerens situasjon.

- Et moralsk og yrkesetisk element, fordi omsorg handler om verdier, hvorfor vi gjør som vi gjør, og hvordan vi oppfører oss mot hverandre.

Omsorg er i stor grad situasjons- og personavhengig. Omfanget av omsorgen og omsorgens innhold handler også om hva det spesifikke barnet har behov for. Det kan også være uklare grenser mellom hva som er omsorgssvikt og ikke, fordi definisjoner og forståelse av dette endrer seg over tid (Bratterud & Emilsen, 2013, s. 83).

2.1.1 God omsorg

Å gi et konkret svar på hva god omsorg er kan være vanskelig. Ifølge Bratterud og Emilsen er omsorg avhengig av barnets situasjon og foreldrenes forutsetninger og ressurser, samtidig som det er avhengig av hva som tilbys utenfor familien (2013, s. 82). Det kan dermed være lettere å forsøke å si noe om hva som *ikke* er god omsorg. Kultur og sosial tilhørighet farger egen og andres oppfatning av hva som bør og vil vekke bekymring, og hvem vi bør være bekymret for. Kulturell tilhørighet er i mange tilfeller av betydning for hvordan vi reagerer og definerer hva god omsorg er, og hva det ikke er, og hva som er til barnets beste og ikke (Bratterud & Emilsen, 2013, s. 104). Noe som vi i vår kultur ser på som omsorgssvikt, kan i en annen kultur være normal utøvelse av omsorg. Dette støttes av Kvello, som skriver at omsorg for barn ikke kan løsrives fra den tiden eller kulturen man lever i, eller den etnisiteten barnet er en del av (2015, s. 217).

Øyvind Kvello skriver at omsorgssvikt handler om at foreldre ikke får gitt barnet tilstrekkelig med omsorg, slik at stimuleringen blir for fattigslig, ernæringen for dårlig, eller at barnet ikke sikres eller beskyttes tilstrekkelig (2015, s. 318). Med det sagt kan god omsorg kanskje beskrives som at barnet faktisk får dekket sitt behov for omsorg, får den fysiske, kognitive og emosjonelle stimuleringen det trenger og tilstrekkelig stell og ernæring, sikkerhet og beskyttelse?

2.1.2 Omsorgssvikt

I boken «Barn i risiko» skisserer Øyvind Kvello tre hovedformer for skadelig barneomsorg. Disse tre er omsorgssvikt, mishandling og seksuelle overgrep. Han beskriver omsorgssvikt som en betydelig sviktende ivaretagelse av barnets grunnleggende behov for stimulering,

oppfølging og beskyttelse. Omsorgssvikt handler mer om mangel på handling, i motsetning til mishandling, vold, overgrep og utnyttelse, som er aktiv påføring av krenkelser (2015, s. 213). Kvello deler omsorgssvikt inn i 11 undergrupper. Disse er:

- Mangelfull sikring/beskyttelse
- Mangelfullt tilsyn
- Fysisk omsorgssvikt
- Medisinsk omsorgssvikt
- Utviklingsmessig omsorgssvikt
- Utdanningsmessig omsorgssvikt
- Psykisk/emosjonell omsorgssvikt
- Parentifisering
- Infantilisering av barnet
- Offentlig omsorgssvikt
- Omsorgssvikt av ufødt barn

I motsetning til Kvello, som skiller omsorgssvikt, mishandling og seksuelle overgrep fra hverandre i tre kategorier, ser Kari Killén på fysisk og seksuelle overgrep som en underkategori av omsorgssvikt. Hun differensierer omsorgssvikt mellom fire former (2016, s. 39).

Den første formen for omsorgssvikt er barn som blir utsatt for vanskjøtsel. Dette er den vanligste formen for omsorgssvikt. Det har vært vanlig å tenke på vanskjøtsel som mangel på fysisk omsorg. Vanskjøtsel omfatter derimot også manglende dekning av barnets kognitive, emosjonelle eller sosiale behov. Vi skiller med andre ord mellom fysisk og følelsesmessig vanskjøtsel. Barn kan bli utsatt for en av disse, eller begge to (Killén, 2016, s. 40-41).

Den andre formen for omsorgssvikt er barn som blir utsatt for fysiske overgrep. Disse barna blir skadet enten ved aktiv handling eller manglende tilsyn, hvor de vanligste synlige tegnene på påført fysisk skade er blåmerker og brannså. Typiske steder for blåmerker er for eksempel på rygg og sete etter hånd og gjenstander, på kinn etter fingre, på ben og armer etter klyp og blått øye etter slag. Fordi mange av disse blåmerkene ikke ser så annerledes ut fra de blåmerkene barn får etter bevegelse og lek, er det kun plassering av skadene, barnets alder og forklaringen på hvordan de oppstod som kan fortelle noe om de er påført eller ikke (Killén, 2016, s. 44). Det som er skremmende er at noen av de mest alvorlige fysiske skadene kommer uten noen ytre tegn, som for eksempel hodeskader eller nakkesleng.

Barn som blir utsatt for psykiske overgrep er den tredje formen for omsorgssvikt. Killén definerer den på følgende måte:

[...] en kronisk holdning eller handling hos foreldre eller annen omsorgsgiver, som er ødeleggende for, eller forhindrer utviklingen av, et positivt selvbilde hos barnet. Barnet lever med en kronisk bekymring for om foreldrene vil være i stand til å ta vare på å beskytte barnet og seg selv.

Sårene ved slik omsorgssvikt er innvendige og derfor vanskelige å oppdage, men de kan være mer ødeleggende enn noen annen form for overgrep. Viktigheten av kunnskap om ulike samspills- og tilknytningsmønstre kan imidlertid bidra til å gjøre de psykiske overgrepene synlige svært tidlig (Killén, 2016, s. 48-49).

Den siste formen for omsorgssvikt er barn som blir utsatt for seksuelle overgrep. Dette er barn som av voksne omsorgspersoner blir engasjert i seksuelle aktiviteter som de hverken er emosjonelt, seksuelt eller utviklingsmessig modne for. Slike voksne omsorgspersoner kan for eksempel være foreldre, besteforeldre, tanter og onkler, lærere, naboer eller trenere. Barn er ikke i stand til å forstå og ane rekkevidden av disse aktivitetene, og heller ikke i stand til å gi samtykke til å delta i dem. Barnet blir stimulert eller presset til å engasjere seg i overgrepssituasjonen. Dette kan skje i form av belønning, trusler, eller begge deler. Barn som blir utsatt for seksuelle overgrep viser dette på forskjellige måter, og de minste barna viser det ofte mer direkte enn de større, for eksempel gjennom å snakke om det, eller gjennom lek (Killén, 2016, s. 61-63). Barnehagepersonalet må være rustet til å ta imot slike tegn fra barn, og tro på det barnet sier, slik at barnet tør å fortelle.

I tillegg til disse fire formene for omsorgssvikt, legger Killén frem ytterligere to former for omsorgssvikt, som er økende i samfunnet.

Den ene er barn som blir utsatt for omsorgssvikt i nettverket. Det omfatter den omsorgssvikten barn opplever i slekten, i nabolaget, i barnehagen, i skolen og innen idretts- og fritidsaktiviteter (Killén, 2016, s. 65). Den andre er barn som blir utsatt for offentlig omsorgssvikt. Dette dreier seg om barn som utsettes for samfunnets sviktende omsorg. Eksempler på dette er barn som lever i fattige familier, flyktningbarn som lever i flyktningmottak og barnevernsbarn som ikke får den hjelpen de trenger (Killén, 2016, s. 67).

Det Kvello setter under omsorgssvikt er altså det Killén skisserer som vanskjøtsel. For noen vil omsorgssvikt omfatte både vanskjøtsel, mishandling/vold og seksuelle overgrep. Andre kan velge å se på det slik Kvello gjør, at omsorgssvikt, vold og mishandling og seksuelle overgrep er tre kategorier som beskriver alle handlinger som kvalifiserer til skadelig

barneomsorg. Uansett hvilken type eller grad av omsorgssvikt vi står overfor, er forutsetningen for å hjelpe at vi grundig undersøker barnets omsorgssituasjon og skaffer oss en mest mulig pålitelig forståelse av den (Killén, 2016, s. 100).

2.1.3 Tilknytning og trygghets sirkelen

Øyvind Kvello sier at «både ved omsorgssvikt og ved mishandling har foreldre mindre omfang av samspill med barna enn andre foreldre gjerne har, og kvaliteten på samspillet er i tillegg mindre positiv i form av lite glede, engasjement og involvering» (2015, s. 320).

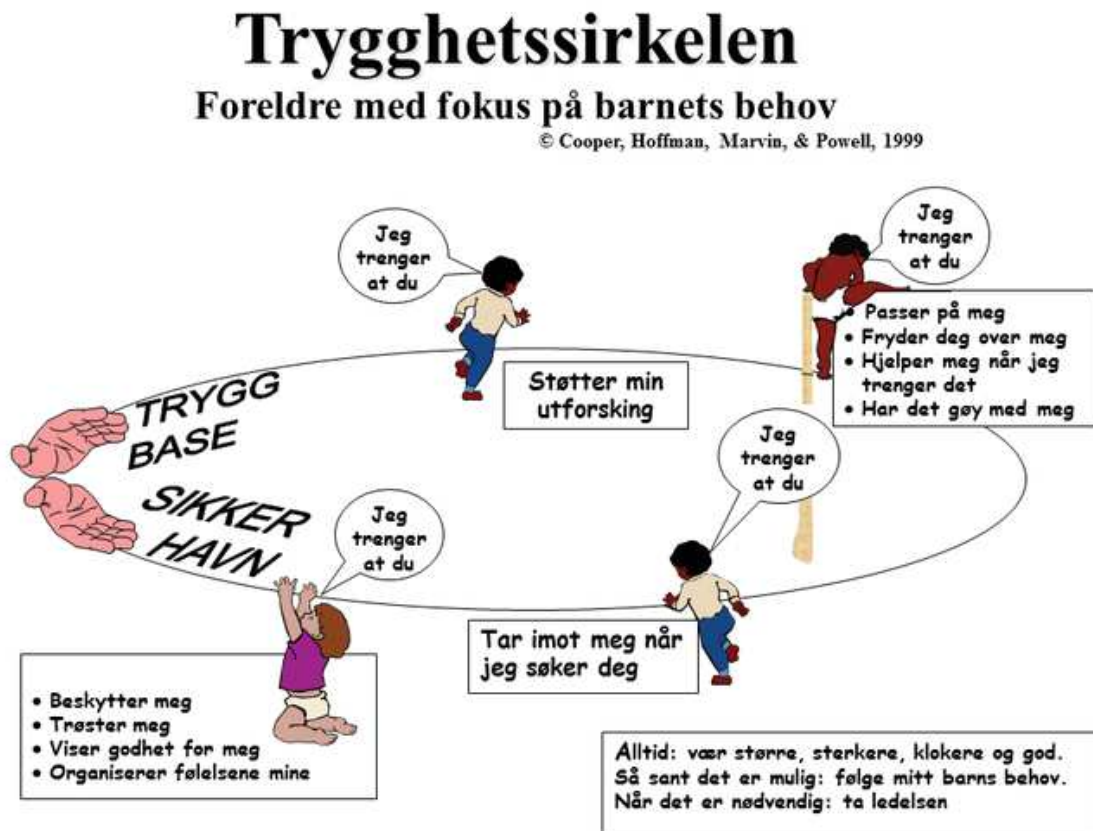
Barnets første år er av teoretikere og praktikere blitt betegnet som særlig kritiske, fordi det er i denne perioden at barnet utvikler grunnleggende trygghet og tilknytning til foreldre eller andre omsorgspersoner. Barnet utvikler altså en opplevelse av tillitt eller mistillit til omverdenen avhengig av om de grunnleggende behovene, både følelsesmessige og fysiske, er dekket på en tilfredsstillende måte (Killén, 2016, s. 130). Det betyr at avhengig av om disse behovene er tilstrekkelig tilfredsstillt, har barnet utviklet en trygg eller utrygg tilknytning. Barnet får en trygg tilknytning når deres primære omsorgsperson forstår når de trenger en trygg havn for trøst og beskyttelse, og når de trenger den oppmuntringen og tilliten som ligger i en trygg base (Powell, Cooper, Hoffman & Marvin, 2015, s. 48)

Killén skriver at tilknytningsatferden regulerer nærhet eller distanse til omsorgspersonen (2016, s. 130). Barnets tilknytning til forelderen kan derfor fortelle oss noe om hvordan relasjonen er, eller om omsorgen barnet får er tilstrekkelig. Dette støttes av Bratterud & Emilsen, som skriver at barnets tilknytning er avhengig av hvorvidt omsorgen er tilstrekkelig for barnet (2013, s. 81). Et barn som opplever tilstrekkelig med omsorg til å få dekket sine følelsesmessige og fysiske behov vil derfor ha en tryggere tilknytning til omsorgspersonene enn ett barn som ikke har det. Dette støttes igjen av Bratterud og Emilsen (2013, s. 82), som sier det er vanskelig å ha en god og trygg tilknytning til en forelder som ikke mestrer å gi god omsorg.

Trygg tilknytning vokser ut av opplevelsen av nyansert tilpasset samspill, omsorg og kontinuitet. Barnets tilknytningsatferd kan observeres både under stressede og trygge forhold. Eksempler på stressede forhold er samspill i ukjente omgivelser, ved smerte, tretthet, i atskillelssituasjoner, eller i situasjoner hvor barnet trenger trøst. På den andre siden kan samspill mellom barn og foreldre også observeres ved å se på eksempelvis fysisk ivaretagelse

(Killén, 2016, s. 131). I barnehagen kan dette blant annet observeres i hente- og bringesituasjoner. Fysisk ivaretagelse kan for eksempel observeres i form av om barnet får godt stell og tilstrekkelig bekledning. Er det mye trøtt? Ofte sultent? Slike forhold kan for eksempel være med på å avdekke om barnet får nok søvn og næring.

Trygghetssirkelen er ment å fremme trygg tilknytning mellom barn og deres primære omsorgspersoner, enten det er foreldre, besteforeldre, eller andre personer barnet kan gå til (Powell et al., 2015, s. 41). Flere barnehager bruker blant annet primær- og sekundærkontaktsystemet. Barn som har en primær omsorgsperson det kan få både trøst og beskyttelse og oppmuntring fra, har gode muligheter for å utvikle seg til en selvsikker voksen, som kan stole på andre og klare seg bra i verden (Powell et al., 2015, s. 45). Det viktige er å gi barnet både en trygg base å utforske fra, og en trygg havn å komme til når ting blir vanskelig, ukjent og skummelt. Trygghetssirkelen skal lære omsorgspersoner og fagpersoner at omsorgspersonen må følge barnets behov når det er mulig, og ta ledelsen når det trengs. Det betyr at omsorgspersonen må tilfredsstillere behovene for trygg havn og trygg base, men også lære å forstå når barnets behov går fra tilknytningsatferd til utforskningsatferd, og omvendt (Powell et al., 2015, s. 53).



Figur 1. Trygghetssirkelen. Fra R-BUP. Norsk versjon av den originale Circle of Security som er utarbeidet av Cooper, Hoffman, Marvin & Powell, 1999. (https://www.r-bup.no/no/vaare_utdanninger/trygghetssirkelen)

2.2 Ledelse

Jacobsen & Thorsvik skriver at ledelse er en spesiell atferd som mennesker utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd (2013, s. 416). Hvordan lederen opptrer overfor og inkluderer personalet kan derfor være avgjørende for hvordan læringskulturen blir, og for hvordan organisasjonen når sine mål. De skiller mellom to ulike typer ledelse. Den ene er demokratisk og relasjonsorientert, noe som vil si at lederen involverer personalet i avgjørelser, og forsøker å skape gode relasjoner til dem. Den andre typen er å inneha en autoritær og oppgaveorientert ledelse (2013, s. 433). I arbeidet med å øke kunnskap og kompetanse vil det kunne være hensiktsmessig av den pedagogiske lederen å velge den demokratiske og relasjonsorienterte ledelsen fordi den involverer medarbeiderne i større grad og er med på å skape tilhørighet og fellesskap.

2.2.1 Rammeplan og lovverk

Barnehagen bygger sin virksomhet på bestemmelser gitt i Barnekonvensjonen gjennom lovverk, rammeplan og andre retningslinjer. Barns rett til beskyttelse mot svikt i omsorgen og alle former for vold og overgrep er nedfelt som et prinsipp i Barnekonvensjonen (Bratterud & Emilsen, 2013, s. 23).

Barnehagens samfunnsmandat er, i samarbeid og forståelse med hjemmet, å ivareta barnas behov for omsorg og lek og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 2017, 1 avsnitt 1).

Samfunnsmandatet er nedfelt i barnehageloven (2005, § 1). Rammeplanen skal ligge til grunn i utformingen av årsplanen til den pedagogiske virksomheten, for å sikre at samfunnsmandatet blir ivaretatt (Barnehageloven, 2005, § 2).

I barnehagens samfunnsmandat ligger følgende (Bratterud & Emilsen, 2013, s. 33-34):

- Å tilby barn et omsorgs- og læringsmiljø som er til barnets beste
- Sikre et oppvekstmiljø som gir utfordringer tilpasset barnets alder og funksjonsnivå
- Sikre barnet trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger

I samfunnsmandatet ligger også en klar forventning om samarbeid med barnets hjem.

Barnehagens oppgave er å legge til rette for at barnehagen og foreldrene kan utveksle observasjoner og vurderinger knyttet til barnets helse, trivsel, erfaringer, utvikling og læring. Foreldrenes synspunkter skal tas hensyn til, og vurderinger skal begrunnes overfor foreldrene (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 5 avsnitt 2)

De ansatte i barnehagen har et juridisk og etisk ansvar for å beskytte barn, noe som gjør kjennskap til lovverket og avklaringer av forventninger og ansvar viktig. En lov det er viktig at barnehagens personale har kjennskap til er barneloven. Den regulerer foreldrenes plikt til omsorg for barnet og til å beskytte mot vold og overgrep. Loven sier følgende om foreldrenes ansvar:

Barnet har krav på omslut og omtanke fra dei som har foreldreansvaret. Dei har rett og plikt til å ta avgjerder for barnet i personlege tilhøve innanfor dei grensene som §§ 31

og 33 set. Foreldreansvaret skal utøvast ut frå barnet sine interesser og behov. (Lov om barn og foreldre, 1981, § 30)

Foreldre skal på bakgrunn av dette gi barnet en forsvarlig oppdragelse og omsorg (Bratterud & Emilsen, 2013, s. 27-28).

Både styrere og pedagogiske ledere skal ha oversikt over og kjennskap til hvilke lover som til enhver tid utløser plikt og ansvar knyttet til bekymring for barns omsorg og utvikling. Disse lovene er loven om opplysningsplikt (Lov om barnehager, 2005, § 22) og loven om taushetsplikt (Forvaltningsloven, 1967, § 13). Fordi kommunikasjon og samarbeid mellom barnehagen og barneverntjenesten må skje innenfor reglene om opplysningsplikt, opplysningsrett og taushetsplikt, må styrere og pedagogiske ledere inneha god kunnskap om hvordan lovverket både kan hindre og fremme et slikt samarbeid (Bratterud & Emilsen, 2013, s. 33). Det er særlig viktig å kjenne til opplysningsplikten når man er bekymret for et barns omsorg. I tillegg er taushetsplikten sentral fordi den sier noe om hva man kan si og opplyse om i slike saker.

Opplysningsplikten til barnevernet er nedfelt i Barnehageloven (2005, § 22), og sier at alle ansatte i barnehagen er pålagt opplysningsplikt til barnevernet, uten hinder av taushetsplikten, ved mistanker om at et barn utsettes for eller kan utsettes for mishandling, alvorlige mangler ved den daglige omsorgen eller annen alvorlig omsorgssvikt. Manglende åpenhet om omsorgssvikt, samt manglende kompetanse og rutiner for avdekking, kan hindre at mange barn får hjelp. For ansatte i barnehagen finnes klare retningslinjer for hvilken plikt de har til å melde en bekymring. Denneplikten inntreffer dersom barnehagen har grunn til å tro at følgende forhold er til stede:

- Mistanke om at et barn utsattes for alvorlig omsorgssvikt, mishandling eller andre alvorlige overgrep i hjemmet.
- Om foreldre ikke sørger for at et sykt, funksjonshemmet eller spesielt hjelpetrequende barn får dekket sitt særlige behov for behandling og opplæring.
- Om et barn har alvorlige atferdsvansker eller annen destruktiv atferd.

På bakgrunn av at barn i slike alvorlige situasjoner skal bli sett av barnevernet og få den hjelpen de trenger, er det viktig at de ansatte i barnehagen oppfyller opplysningsplikten (Bratterud & Emilsen, 2013, s. 34).

Det er også nødvendig å dra frem Forskrift om skikkethetsvurdering for høyere utdanning, som sier at:

Skikkethetsvurdering skal avdekke om studenten har de nødvendige forutsetninger for å kunne utøve yrket. En student som utgjør en mulig fare for liv, fysisk og psykisk helse, rettigheter og sikkerhet til de pasienter, brukere, barnehagebarn, elever, eller andre studenten vil komme i kontakt med under praksisstudiene eller under fremtidig yrkesutøvelse, er ikke skikket for yrket (Forskrift om skikkethetsvurdering for høyere utdanning, 2006, §2).

Ett av vurderingskriteriene i en slik skikkethetsvurdering er at «studenten viser manglende vilje eller evne til omsorg og til å lede læringsprosesser for barn, unge og voksne i samsvar med mål og retningslinjer for barnehagens og skolens virksomhet» (Forskrift om skikkethetsvurdering for høyere utdanning, 2006, §3). Er man skikket til å jobbe i barnehage har man med andre ord evne og vilje til å vise omsorg.

2.2.2 Pedagogisk ledelse

Pedagogisk leder er gitt ansvaret for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet, i tråd med godt faglig skjønn. Den pedagogiske lederen skal veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet. (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 2017, 2 avsnitt 4). Pedagogisk leder har dermed ansvaret for å overholde det rammeplanen sier om at alle barn skal oppleve å bli sett, forstått, respektert og få den hjelp og støtte de har behov for (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 2017, 3 avsnitt 2).

Pedagogisk ledelse dreier seg blant annet om å lede det pedagogiske arbeidet, produksjonen og kjerneaktivitetene i barnehagen. Innenfor dette området kommer arbeidsoppgaver som planlegging og organisering av det pedagogisk arbeidet, rådgivning til og veiledning av personalet, kontakt med barnas foreldre og foresatte, drive pedagogisk utviklingsarbeid og stimulere til nytenkning, samt evaluering og kontroll av det pedagogiske arbeidet. Sist men ikke minst innebærer det observasjon av barn og barnegrupper etter behov (Gotvassli, 2013, s. 66).

Det er nødvendig å dra inn pedagogisk grunnsyn når det er snakk om utøvelse av omsorg, ivaretagelse av omsorgsbehov og ikke minst avdekking av omsorgssituasjon. Begrunnelsen

for dette er at det pedagogiske grunnsynet forteller noe om hvilke holdninger, verdier og virkelighetsoppfatninger som ligger til grunn for den pedagogiske virksomheten. Det forteller også noe om hvilket menneskesyn og syn på barn virksomheten arbeider etter (Hennum & Østrem, 2016, s. 66). Hvordan man ser på barn og barndom er helt vesentlig når man skal arbeide innenfor et omsorgsyrke, og være i stand til å avdekke forhold som er skadelig for barn. Hennum & Østrem skriver at noen opplevelser og erfaringer er mer verdifulle i et barns liv enn andre. Det er også viktig å være klar over at voksnes handlinger setter spor, både når det gjelder barns opplevelse av seg selv, hvilken tillit de har til andre mennesker, og hvordan de ser på den verden de tilhører (2016, s. 66). Derfor er det viktig at hele personalet har en felles forståelse av hva god omsorg er, hvordan man viser god omsorg, og hva som kan kjennetegner mindre god omsorg.

2.2.3 Lederrollen

Mintzberg avklarer at en organisasjon består av fem hoveddeler. Disse er henholdsvis en operativ kjerne, en mellomledelse, en toppledelse, en teknostruktur og en støttestruktur. De tre første utgjør linjeorganisasjonen. Som pedagogisk leder er man en del av den operative kjerne. Dette er den delen som gjør det arbeidet organisasjonen må utføre for å realisere sine overordnede mål (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 94). I barnehagen som organisasjon er det rammeplanen som forteller noe om organisasjonens målsetninger. Pedagogisk leders jobb er altså å sørge for at mål og føringer i rammeplanen blir realisert og overholdt.

Gotvassli skiller mellom reproduktiv og produktiv ledelse. Reproduktiv ledelse fokuserer på bestemte kunnskaper og ferdigheter, teoretisk riktige løsninger og fremgangsmåter.

Reproduktiv ledelse er forbundet med læringskulturen fasitkultur, hvor det viktige er å opprettholde stabilitet i organisasjonen. Den produktive ledelsen er mer opptatt av å skape undring og refleksjon. Søkelyset ligger mer på å få i gang refleksjon over og bevisstgjøring av de eksisterende verdiene og praksisen i organisasjonen. Produktiv ledelse knyttes gjerne opp mot undringskultur. Her er evnen til refleksjon større, og de ansatte i en slik organisasjon har i sterkere grad evne til å ta i bruk erfaringsbasert læring og den tause kunnskapen som eksisterer i organisasjonen (Gotvassli, 2014, s. 32-33). Det vil dermed være hensiktsmessig for pedagogisk leder å ta i bruk den produktive lederstilen og skape en undringskultur.

I forbindelse med pedagogisk ledelse og lederrollen vil jeg bruke noen av Peter Senges fem disipliner for å få frem noen arbeidsmetoder. Disse disiplinene kan knyttes opp mot den produktive ledelsen fordi de tar sikte på refleksjon, samt utvikling av kunnskap og kompetanse. Peter Senges fem disipliner er egentlig brukt for å beskrive utviklingen av en lærende organisasjon. At barnehagen skal bli en lærende organisasjon handler i stor grad om å øke personalets kunnskap og kompetanse for å kunne møte nye krav og utfordringer som stilles til barnehagen (Skjæveland, 2014, s. 40). Kompetanseheving blant personalet kan dermed sies å stå sentralt i de pedagogiske ledernes arbeid. Peter Senges disipliner er fagområder, kunnskaper og ferdigheter som må utvikles og beherskes. Disse fem er personlig mestring, felles visjon, mentale modeller, læring i team og systemtenkning (Gotvassli, 2014, s. 28). Jeg kommer ikke til å gå inn på alle disse, på bakgrunn av at det kun er et par jeg anser som relevante på grunn av oppgavens omfang og relevans for problemstillingen.

Som nevnt innledningsvis i oppgaven er det nødvendig at personalet reflekterer over hva som er god og mindre god omsorg. Samtidig er det av stor betydning at barnehagepersonalet har en felles oppfatning av hva god omsorg innebærer (Bratterud & Emilsen, (2013, s. 79). Det er her Senges disiplin om mentale modeller kommer inn. Mentale modeller handler om de grunnleggende oppfatningene organisasjonen bygger på, som for eksempel det pedagogiske grunnsynet (Gotvassli, 2014, s. 29). Det pedagogiske grunnsynet synliggjør de holdninger og verdier som ligger til grunn for barnehagens pedagogiske arbeid (Hennum & Østrem, 2016, s. 66). At pedagogisk leder sammen med personalet reflekterer over hvilket barnesyn og syn på omsorg de ønsker å jobbe ut i fra er dermed helt nødvendig for at barn skal oppleve god omsorg og trygghet fra de voksne. Den andre disiplinen jeg vil trekke frem er «læring i team». En slik type kunnskapsdeling er basert på dialog og utforskning av mulige svar og løsninger. Det innebærer et genuint ønske om å generere kunnskap hos alle med utgangspunkt i andres synspunkter, forståelse for hverandre og fellesskapet. Dette skjer blant annet gjennom kollektive refleksjonsprosesser (Gotvassli, 2014, s. 29).

Bakgrunnen for å dra frem akkurat disse to disiplinene er at de omhandler holdninger og verdier. Det fjerde elementet Kari Martinsen og Rolf Rønning dro frem i forbindelse med utøvelse av omsorg, er det moralske og yrkesetiske elementet (i Tholin, 2003, s. 48). Dette elementet sier noe om at omsorg handler om verdier, hvorfor vi gjør som vi gjør, og hvordan vi oppfører oss mot andre mennesker. Hvilket verdigrunnlag barnehagen bygger sin pedagogiske praksis på, og hvordan vi kan lære av og sammen med hverandre, er derfor viktig å reflektere over i denne sammenhengen.

Mentale modeller og læring i team kan begge sies å bygge på dette med samarbeid. For å løse en oppgave må man kunne arbeide sammen med andre, det vil si utvikle teamkompetanse. Skal man arbeide for å skape en felles oppfatning av omsorg og øke hverandres kunnskapsnivå, krever dette at man utvikler gode samarbeidsrelasjoner. Disse utvikles når man har en forståelse for at man må være villige til å lytte til hverandre, inngå kompromisser og forsøke å finne svar og løsninger som er best mulig for flest (Irgens, 2007, s. 101). Som leder må man derfor forsøke å skape et godt samarbeid hvor man vil dele kunnskap med hverandre og reflektere over hvordan man kan løse situasjoner på best mulig måte.

2.2.4 Den profesjonelle omsorgen

Gjennom barnehagens samfunnsmandat er alle som jobber i barnehage pålagt å ivareta barns behov for omsorg. Den profesjonelle omsorgen skal uttrykke en genuin, ekte og personlig omtanke for vedkommende mottaker (Nordtvedt, referert i Tholin, 2003, s. 37). I Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver står det at personalet skal (2017, 3 avsnitt 2):

- ivareta barnas behov for fysisk omsorg, inkludert behov for ro og hvile
- sørge for at alle barn opplever trygghet, tilhørighet og trivsel i barnehagen
- møte alle barn med åpenhet, varme og interesse, og vise omsorg for hvert enkelt barn
- være lydhør for barnas uttrykk og imøtekomme deres behov for omsorg med sensitivitet
- støtte og oppmuntre barna til å vise omsorg for andre og til selv å kunne ta imot omsorg
- bidra til at barna kan utvikle tillit til seg selv og andre

3. Metode

Metoden forteller oss noe om hvordan vi bør gå til verks for å fremskaffe eller etterprøve kunnskap (Dalland, 2017, s. 51). Det er vanlig å skille mellom kvalitativ og kvantitativ metode.

3.1 Metodevalg

For å svare på problemstillingen har jeg valgt å bruke kvalitativ metode. Kvalitativ metode tar, i motsetning til kvantitativ metode, sikte på å fange opp mening og opplevelse som ikke lar seg måle eller tallfeste (Dalland, 2017, s. 52). I og med at min problemstilling tar sikte på å finne ut hvordan man kan arbeide for å oppdage barn som lever i dårlige omsorgssituasjoner, var det viktig for meg å bruke en metode som ga meg dypere og mer nyanserte svar enn det å bruke kvantitativ metode ville gjort. Olav Dalland skriver at begrunnelsen for å velge én bestemt metode er at vi mener at akkurat den metoden egner seg best til å belyse det spørsmålet eller problemstillingen vi har stilt på en best mulig måte (2017, s. 51). Fordi jeg vil finne ut *hvordan* temaet arbeides med blant pedagogiske ledere, og ikke hvor *mange* som arbeider med det, mener jeg at bruk av kvalitativ metode var den mest hensiktsmessige metoden å bruke.

Valget mitt falt på den kvalitative metoden intervju. Fordi det kvalitative intervjuet er spesielt godt egnet for å få innsikt i informantenes egne erfaringer, tanker og følelser (Dalen, 2011, s. 13), var det den metoden jeg mente ville gi meg den informasjonen jeg trengte.

3.2 Informantene

Jeg har kun tatt i bruk en informantgruppe i intervjuene. Dalen skriver at det i enkelte intervjustudier vil være hensiktsmessig å anvende mer enn én informantgruppe, fordi det innenfor noen fagområder kan være viktig å få belyst hvordan ulike parter opplever samme situasjon for å fange opp nyanser og mangfold (2011, s. 50). I denne studien er jeg kun på jakt etter hvordan de pedagogiske lederne jobber med omsorg i barnehagen, og har derfor kun valgt å bruke denne gruppen som informanter.

Informantene er to pedagogiske ledere fra to forskjellige barnehager. Informantene er dermed strategisk valgt ut. At de er strategisk valgt ut vil si at jeg har valgt personer jeg mener har bestemte kunnskaper eller erfaringer (Dalland, 2017, s. 74). Begge har erfaring både fra storbarnsavdeling og småbarnsavdeling. Målet med intervjuene er å finne ut hva disse legger i begrepene god omsorg og omsorgssvikt. Videre vil jeg få innsikt i hvordan de sikrer at alle barn opplever god omsorg i barnehagen, hvordan de jobber for å oppdage barn som lever i dårlige omsorgssituasjoner, og hvordan bekymringer for barn håndteres i barnehagen.

3.3 Intervjuguide

Da jeg skulle utforme intervjuguiden (Vedlegg 7.1) var jeg opptatt av å stille spørsmål som kunne gi meg fylldige og informative svar. Dalen skriver at de innledende spørsmålene i intervjuguiden bør være slik at de får informanten til å føle seg komfortabel og avslappet (2011, s. 27). På bakgrunn av dette omhandler de første spørsmålene i intervjuguiden informanten selv. Jeg får avklart hvilken utdanning de har og hvor lenge de har jobbet som pedagogiske ledere. Jeg får også avklart om de har noen erfaring med omsorgssvikt gjennom sin tid i barnehagen. Dette spurte jeg om for å få en innsikt i om informanten besvarer de påfølgende spørsmålene ut i fra en tidligere erfaring med omsorgssvikt, eller kun ut i fra hvordan det arbeides med på generell basis. Intervjuguiden er strukturert, noe som vil si at både spørsmål, temaer og rekkefølge er bestemt (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 148)

Jeg har delt opp intervjuet i kategorier, henholdsvis informanten, omsorgsbegrepet og arbeid med omsorg. Dette gjorde jeg for å få en viss struktur på intervjuet. Gjennom hele utarbeidingen av intervjuguiden var det viktig for meg å utarbeide spørsmål som verken var ledende eller som skulle få informanten til å føle at jeg ønsket et spesifikt svar. Måten man stiller spørsmål på skal virke utløsende på informantens fortelling (Dalen, 2011, s. 27). Jeg utformet derfor spørsmål som legger til rette for at informantens egne erfaringer kan komme frem, og som åpner for fortelling og dialog. Samtidig er spørsmålene spesifikke og med på å gi meg den informasjonen jeg trenger for å svare på problemstillingen.

Jeg valgte å sende intervjuguiden til informantene i forkant av intervjuet. Dette gjorde jeg fordi temaet vi skal snakke om kan være sensitivt for noen. Samtidig gjorde det at informantene kunne forberede seg på forhånd, noe som kan ha gjort at svarene jeg fikk var mer utfyllende, gjennomtenkte og informative enn de ville vært ellers. På en annen side kan det at de fikk spørsmålene på forhånd også ha gjort at de fortalte mindre enn de ville gjort om de hadde fått spørsmålene der og da. Etter gjennomføringen av intervjuene er derimot ikke dette et inntrykk jeg sitter igjen med, da begge informantene ga meg gode, informative og reflekterte svar. Jeg fikk ikke en følelse av at det var ting de ikke ønsket å snakke om, eller holdt tilbake. Tvert imot var begge godt forberedt og hadde skrevet stikkord på forhånd, noe de ikke hadde kunnet gjort hadde de ikke fått intervjuguiden i forkant.

3.4 Gjennomføring av intervjuene

Jeg tok kontakt med informantene på mail tidlig i januar for å høre om de var interesserte i å stille til intervju. Her la jeg frem hensikten med forespørselen, og informerte om hvilket tema oppgaven dreide seg om. Jeg ble enig med begge informantene om at jeg skulle ta kontakt for å avtale tid og sted når jeg var hadde fått godkjent intervjuguide og samtykkeskjema.

Det første intervjuet ble gjennomført hjemme hos informanten. Bakgrunnen for dette er at informanten var en bekjent av meg, og det var slik det passet best og var mest praktisk for vedkommende å gjennomføre intervjuet. Det andre intervjuet gjennomførte jeg på informantens arbeidsplass. Begge intervjuene tok omtrent en time. Jeg opplevde dog et større tidspress i det andre intervjuet, fordi det var avsatt en viss tid til rådighet med tanke på at informanten var på jobb. Til tross for noe ulik intervjusituasjon, er jeg godt fornøyd med gjennomføringen av og informasjonen jeg fikk ut av intervjuene.

Før intervjuene startet fikk informantene utlevert et samtykkeskjema (Vedlegg 7.2). Dette gir informantene informasjon om hva det innebærer å delta i intervjuet. Dalland skriver at et slikt samtykkeskjema bør inneholde opplysninger om tema og hva slags oppgave som skrives (2017, s. 77). I samtykkeskjemaet informerer jeg om dette, og skriver også at all deltakelse er frivillig, at ingen informasjon kan spores tilbake til informanten, og at informasjonen jeg får via intervjuene vil bli slettet etter endt bachelorvurdering. Dette gjør jeg fordi anonymitet og taushetsplikt er viktige faktorer ved gjennomføringen av intervju (Dalland, 2017, s. 77).

3.5 Forskningsetikk

Forskningsetikk handler om å ivareta personvernet og sikre at de som deltar i forskning ikke blir påført skade eller unødvendige belastninger (Dalland, 2017, s. 236). I samtykkeskjemaet (Vedlegg 7.2) informerer jeg informantene om at ingen informasjon vil kunne spores tilbake til dem, og at informasjonen de gir meg vil bli slettet ved endt bachelorvurdering.

Personopplysninger er opplysninger og vurderinger som kan knyttes til enkeltpersoner, som for eksempel navn og arbeidssted (Dalland, 2017, s. 236-237). I intervjuguiden (Vedlegg 7.1) spør jeg kun etter informantenes utdanning, og ivaretar derfor personvernet på en god måte. Ved presentering av funn og drøfting rundt disse har informantene fått fiktive navn. Under intervjuene brukte jeg ikke båndopptaker, men skrev ned det informantene sa underveis på pc. Dette ble de informert om på forhånd.

3.6 Analyse av intervju

Da jeg skulle gå igjennom de innsamlede dataene fra intervjuene, valgte jeg å ta utgangspunkt i hvert spørsmål i intervjuguiden. Jeg brukte en kategorisk inndeling, der jeg sorterte og kategoriserte dataene fra informantene under hvert spørsmål (Johannessen et al., 2010, s. 165). Jeg forsøkte å tolke den informasjonen informantene kom med, for å finne ut hvordan de tolket og forstod spørsmålene jeg kom med. Bakgrunnen for at jeg valgte og også bruke tolkning fremfor å lese dataene ordrett, er at det kan ligge informasjon i det informantene sier, som de ikke nødvendigvis har sagt rett ut (Johannessen et al., 2010, s. 166). Et eksempel på dette er når vi snakker om omsorg, og begrepet profesjonell omsorg dukker opp i det ene intervjuet. Da var jeg nødt til å gå inn i det andre intervjuet for å se om hun sa noe som kunne bety det samme. Jeg forsøkte også å sammenligne det informantene sa for å finne likheter og forskjeller.

4. Resultat og drøfting

Problemstillingen min er «Hvordan kan pedagogisk leder arbeide sammen med personalet for å oppdage barn som lever i dårlige omsorgssituasjoner?» Jeg har brukt den kvalitative forskningsmetoden intervju for å finne ut hvordan omsorgsbegrepet forstås og arbeides med av pedagogiske ledere i barnehagen. Jeg vil i denne delen av oppgavene presentere mine funn, likheter og ulikheter blant informantene, og drøfte disse ved hjelp av teori. For å gjøre funnene strukturerte og oversiktlige presenterer jeg dem ved hjelp av kategorier og underoverskrifter.

Før jeg starter å presentere funn og drøfte disse, vil jeg gi en kort beskrivelse av informantene mine. Begge informantene er utdannet barnehagelærere, og arbeider som pedagogiske ledere. For å unngå å bruke begrepene informant 1 og 2 har jeg gitt informantene fiktive navn. Ida er utdannet barnehagelærer med fordypning i estetiske fag. Hun har jobbet som pedagogisk leder i 13 år. Hun har også tatt praktisk-pedagogisk utdanning som gjør at hun kan jobbe med undervisning. Astrid er utdannet barnehagelærer med videreutdanning innen prosjektutviklingsarbeid og veiledning. Astrid har jobbet i barnehage i 21 år, hvor 19 av disse har vært som pedagogisk leder. Begge to har erfaring med omsorgssvikt gjennom jobben som pedagogisk leder, både i alvorlig og mindre alvorlig grad.

4.1 Omsorgsbegrepet

Omsorgsbegrepet er et stort og vidt begrep som er vanskelig å definere helt konkret.. Dette innledet både Ida og Astrid svaret sitt med, på spørsmål om hva de legger i begrepet omsorg. Underveis endte de begge opp med å samtidig svare på spørsmål nummer to, om hva de mener kjennetegner god omsorg. Jeg har derfor valgt å slå disse to spørsmålene sammen.

Det virker som det er enklere å skille mellom god og dårlig omsorg, fremfor å beskrive hva omsorgsbegrepet i seg selv innebærer. Ida beskrev omsorg ved hjelp av begrepene tilstedeværelse, oppmerksomhet og tilgjengelighet. God omsorg innebærer å lese barns signaler, la de kjenne på følelser, anerkjenne deres opplevelser og fremheve deres styrker. Astrid drar frem viktigheten av å bry seg, ta vare på, og gjøre det man mener er best for den andre parten. Et slikt syn kan for det første sies å ta utgangspunkt i at omsorg handler om relasjoner. Dette støttes av Bratterud & Emilsen, som skriver at en måte å beskrive omsorg på er at den omfatter relasjoner, tanker og handlinger preget av emosjonelt engasjement. De skriver videre at omsorg innebærer at man bryr seg om andre, og ikke minst relasjonen mellom den som gir og den som mottar omsorg (2013, s. 80). Både Ida og Astrid har en definisjon på omsorg som omhandler alle disse momentene.

På snakk om omsorgsbegrepet og god omsorg, kommer Astrid inn på dette med forskjellen på den omsorgen vi viser for våre nærmeste, kontra den omsorgen vi er pålagt gjennom arbeidet. Den profesjonelle omsorgen. Hun innleder med å si at begrepet profesjonell omsorg kan oppleves som negativt ladet fordi vi blir betalt for den jobben vi gjør og at motivasjonen dermed kan ligge i belønningen. Med tanke på at formuleringen i rammeplanen er endret fra bør til skal er bekymringen forståelig. Barnehagen *skal* ivareta barns behov for omsorg (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 2017, 3 avsnitt 2). Det er en del av jobben å sørge for at barn opplever omsorg og trygghet i barnehagen. På en annen side skal den profesjonelle omsorgen uttrykke en genuin, ekte og personlig omtanke for vedkommende mottaker (Nordtvedt, referert i Tholin, 2003, s. 37). Om man er egnet og skikket til å jobbe som barnehagelærer, må man også være i stand til å vise genuin og ekte omsorg selv om det er en del av jobben. Selv om Ida ikke spesifikt nevnte begrepet profesjonell omsorg, nevnte hun det å se barnet, være anerkjennende overfor barnets følelser, hjelpe det å vokse og utvikle seg, og fremheve dets gode sider. Rammeplanen sier at personalet skal møte alle barn med åpenhet, varme og interesse, vise omsorg for hvert enkelt barn og være lydhør overfor barns uttrykk og imøtekomme deres behov for omsorg med sensitivitet (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 2017, 3 avsnitt 2).

Å utøve god omsorg som barnehagelærer kan sies å handle om det å være egnet, eller skikket. Å være skikket til yrket vil blant annet si at man har evne og vilje til å vise omsorg [Forkortet av meg] (Forskrift om skikkethetsvurdering for høyere utdanning, 2006, §3). Dette underbygger det Astrid videre fortalte meg om at det er hennes plikt å sørge for at omsorgen hun viser for barn, foreldre og kolleger i barnehagen er ekte. Er man skikket til jobben så har man evne og vilje til å gjøre det.

4.2 Omsorgssvikt

I teoridelen skrev jeg at omsorgssvikt defineres noe ulikt ut i fra hvem man velger å støtte seg på. Der Øyvind Kvello skiller omsorgssvikt, fysisk vold og seksuelle overgrep fra hverandre (2015, s. 213), ser Kari Killén på fysisk vold og seksuelle overgrep som former for omsorgssvikt (2016, s. 39). På spørsmål om hva Ida og Astrid mener er omsorgssvikt, mente begge at omsorgssvikt kunne være så mangt, men at det som regel var noe som måtte vedvare over tid. Ut i fra dette virker det dermed som omsorgssvikt etter deres definisjon rommer både alvorlige og mindre alvorlige tilfeller.

Astrid beskrev omsorgssvikt som «manglende evne eller vilje til å ta vare på barnet, både fysisk og emosjonelt». Ut i fra dette vil det være naturlig å anta at hun ser på omsorgssvikt som noe annet enn fysiske og seksuelle overgrep, slik Kvello skriver. Hun kommer derimot videre inn på tegn og atferd hos barn, og nevner for eksempel barn som vet å te seg fordi de blir truet til å ikke fortelle. På bakgrunn av det kan Astrids definisjon knyttes opp mot Killéns definisjon: at omsorgssvikt omfatter vold og seksuelle overgrep.. Ida svarte på dette spørsmålet at hun har sett ulike tilfeller av omsorgssvikt gjennom jobben. Hun ramser opp både mangelfull dekking av fysiske behov, og tilfeller som kan kvalifisere til fysisk vold eller seksuelle overgrep. Kvellos beskrivelse av omsorgssvikt er at det er betydelig sviktende ivaretagelse av barnets grunnleggende behov for stimulering, oppfølging og beskyttelse» (2015, s. 213). Begge nevnte manglende dekking av fysiske behov som for eksempel dårlig hygiene, mangelfullt kosthold, dårlig stell og pleie og mangelfull dekking av medisinske og sosiale behov. Det er med andre ord snakk om faktorer som er et resultat av manglende handling fra foreldre eller andre omsorgsgivere.

4.3 Arbeid med omsorg

4.3.1 Dekke barns omsorgsbehov

For å drøfte funnene i denne delen av oppgaven vil jeg blant annet ta i bruk ett par av Senges fem disipliner. Dette er fordi disse to disiplinene kan være relevante i pedagogisk leders arbeid med omsorg. Den første av disse er den tredje disiplinen, nemlig mentale modeller. Både Ida og Astrid forteller at de har hatt omsorg som tema, og reflektert over hva som ligger i omsorgsbegrepet. Det er som tidligere nevnt hensiktsmessig at personalet har den samme oppfatningen av hva omsorg innebærer, for å skal kunne gi barna den omsorgen og tryggheten de har krav på. For det første viser dette at de pedagogiske lederne er klar over at dette er et viktig moment for å kunne ivareta barnas behov for omsorg. For det andre er en del av pedagogisk leders jobb er blant annet å gi råd og veiledning til personalet (Gotvassli, 2013, s. 66), noe både Ida og Astrid forteller at de bruker mye tid på.

På spørsmål om hvordan pedagogisk leder sikrer at alle barna opplever god omsorg trekker begge frem at de jobber med trygghetssirkelen. Killén hevder at barnehagepersonalet er viktige omsorgspersoner som gir omsorg og trøst, spesielt for de barna som er utsatt for risiko og ikke får god nok omsorg hjemme. Hun mener alle barn har behov for en tilknytningsperson i barnehagen (i Bratterud & Emilsen, 2013, s. 82). Flere barnehager bruker primærkontaktsystemet, noe også Ida og Astrid trekker frem at de gjør. Trygghetssirkelen skal fremme tilknytning mellom barnet og omsorgspersonen, og ved å ha primærkontakter sørger barnehagen for at barnet har en voksen det kan knytte seg til og bruke som en trygg havn og en trygg base (Powell et al., 2015, s. 41). Primærkontakten kan derfor fungere som barnets tilknytningsperson i barnehagen, slik Killén skriver at barn trenger. Ved å samtidig bruke trygghetssirkelen blir barnets behov for en trygg base og en trygg havn ivaretatt. Astrid sier at de gjennom primærkontaktsystemet spesielt kan lære barna å kjenne, og dele dette med hverandre. På den måten vet får man innsikt i hva hvert enkelt barn trenger, og når de trenger det mest.

4.3.2 Oppdagende arbeid

«Barn i risiko» (2015) er en gjenganger blant de pedagogiske lederne i det oppdagende arbeidet. Astrid forteller blant annet at nesten hele personalgruppa har vært på kurs med

Øyvind Kvello. Både ved omsorgssvikt og ved mishandling har foreldre mindre omfang av samspill med barna enn andre foreldre gjerne har, og kvaliteten på samspillet er i tillegg mindre positiv i form av lite glede, engasjement og involvering (Kvello, 2015, s. 320). Astrid sier at om de opplever en dårlig magefølelse, er de flinke til å reflektere over dette sammen i personalgruppa. På en side er dette med på å skape en undringskultur (Gotvassli, 2014, s. 33) hvor man sammen kan reflektere og finne ut av ting sammen. På en annen side er det også viktig å ivareta de involverte i saken, og det kan derfor, som Astrid videre sier, være en god ide å i noen tilfeller være kritisk til hvem man velger å dele ting med i første omgang. Ida forteller også om refleksjon og kunnskapsdeling i personalet. Det virker som om dette med læring i team (Gotvassli, 2014, s. 29) er en gjenganger i de pedagogiske ledernes arbeid med oppdaging av bekymringsverdige situasjoner. Både Ida og Astrid virker å drive med det som kalles produktiv ledelse, hvor det brukes refleksjon, erfaringsbasert læring og taus kunnskap (Gotvassli, 2014, s. 33). Arbeidsmetodene Ida og Astrid bruker viser at de er opptatte av samarbeid og teamfølelsen, fordi hele personalet inkluderes i refleksjon og kunnskapsdeling. Irgens nevner dette med teamkompetanse og evnen til å samarbeide for å nå oppnå resultater (2007, s. 101), noe som virker å være viktig for begge de pedagogiske lederne. Kompetanseheving blant personalet kan sies å stå sentralt i de pedagogiske ledernes arbeid. Dette kan ha noe å gjøre med det økende fokuset på at barnehagen skal være en lærende organisasjon. Det betyr at personalet må øke sin kompetanse (Skjæveland, 2014, s. 40) for å kunne møte nye krav og utfordringer som stilles til barnehagen som organisasjon. Som nevnt innledningsvis går 91,8% av landets 1-5-åringer i dag i barnehage (Statistisk sentralbyrå, 2019), noe som fører til at kunnskap og kompetanse om omsorg, omsorgssvikt og håndtering av bekymringssituasjoner blir mer viktig enn noen gang.

Refleksjon og kunnskapsheving angående hvilke tegn som kan komme til syne, samt kunnskap om atferdsendring hos barn går igjen hos både Ida og Astrid. Pedagogisk ledelse dreier seg blant annet om observasjon av barn og barnegrupper etter behov (Gotvassli, 2013, s. 66), men det er viktig at også resten av personalet gjør dette. For at man skal kunne avdekke om et barn opplever tilstrekkelig omsorg, krever det på en side god kjennskap til og kunnskap om hvert enkelt barn og dets væremåte. Dette støttes av Killén, som sier at uansett hvilken type eller grad av omsorgssvikt vi står overfor, er forutsetningen for å hjelpe at vi grundig undersøker barnets omsorgssituasjon og skaffer oss en mest mulig pålitelig forståelse av den (2016, s. 100). På en annen side kan god kompetanse innen utvikling og atferd hos barn i noen

tilfeller være nok til å avdekke bekymringsverdige forhold, fordi avviket eller endringen er såpass stor fra slik det burde være med tanke på alder og utvikling..

Når de snakker om tegn på omsorgssvikt nevnes blant annet fysiske tegn som blåmerker, svimerker, klypemerker og blått øye. Dette er mange av de samme tegnene på fysisk vold og overgrep som Killén skisserer (2016, s. 44). Begge de pedagogiske lederne nevner også manglende stell og bekledning som ting som kan vekke bekymring, spesielt om det vedvarer over tid. Det er mye som tyder på at det er stort samsvar mellom det som fremkommer av teorien og det de pedagogiske lederne sier, angående hva som regnes som bekymringsverdig og ikke. Barns atferd og reaksjon på handlinger og bevegelser kan også fortelle noe om hvordan barnet har det, forteller Ida. Hun forteller blant annet om et eksempel hvor et barn skvetter eller trekker seg tilbake om en voksen gjør en brå bevegelse eller for eksempel løfter armen.

Omsorgssvikt kan som kjent ha alvorlige konsekvenser for barnets psykiske, fysiske og sosiale utvikling (Killén, 2016, s. 69). På en side er det derfor verdifullt at det ser ut til at pedagogisk leder legger til rette for mye kunnskapsdeling, kompetanseheving og refleksjon sammen med det øvrige personalet. På en annen side blir det derimot enda viktigere å bevisstgjøre personalet om taushets- og opplysningsplikten. Dette nevner Astrid også, at det er viktig å tenke på de det gjelder og ivareta deres personvern på best mulig måte. Det er likevel sterk enighet om at dette ikke gjelder ved mistanker om grov vold og seksuelle overgrep. I slike tilfeller understrekte begge to at de ikke går igjennom foreldrene, men melder direkte til barnevernet slik det står i opplysningsplikten til barnevernet (Barnehageloven, 2005, § 22).

4.3.3 Håndtering av bekymringssituasjoner

Som pedagogiske ledere skal man til enhver tid ha oversikt over og kjennskap til de lovene som utløser plikt og ansvar knyttet til bekymring for barns omsorg og utvikling (Bratterud & Emilsen, 2013, s. 33). Dette gjelder loven om opplysningsplikt (Lov om barnehager, 2005, § 22) og loven om taushetsplikt (Forvaltningsloven, 1967, § 13). Det er pedagogisk leders plikt å inneha god kunnskap om hvordan lovverket fungerer, for å på best mulig måte kunne samarbeide tverrfaglig med andre instanser, som for eksempel barnevernet. I alvorlige bekymringssaker utløses opplysningsplikten til barnevernet, som sier at alle ansatte i barnehagen er pålagt opplysningsplikt til barnevernet, uten hinder av taushetsplikten, ved

mistanker om at et barn utsettes for eller kan utsettes for mishandling, alvorlige mangler ved den daglige omsorgen eller annen alvorlig omsorgssvikt. Ida og Astrid sier at de i tilfeller hvor det er mistanke om grov vold og seksuelle overgrep tas direkte kontakt med barnevern og politi, uten å ta kontakt med foreldrene først. Dette er helt i tråd med det ansvaret opplysningsplikten ilegger barnehagepersonalet.

Både Ida og Astrid forteller at de har beredskapsplaner som er felles for hele kommunen. I disse står det hvordan barnehagepersonalet skal håndtere ulike situasjoner som kan oppstå i barnehagen. På den måten har barnehagene faste rutiner å handle etter.

Ida sier at om de er bekymret for et barn på noen som helst måte, så tas dette opp på gruppemøter. Slik kan man få hverandres synspunkter på den dårlige magefølelsen, og også diskutere om det er noe som burde observeres videre. På denne måten får personalgruppa reflektert over situasjoner som skaper bekymring, hvorfor de bekymrer, og hva som kan gjøres. Det fører oss tilbake til den produktive lederstilen, noe jeg tidligere har nevnt at Ida og Astrids lederstil minner om (Gotvassli, 2014, s. 33). Det kan også knyttes opp mot det å være en demokratisk leder med en relasjonsorientert ledelse, noe som vil si at de pedagogiske lederne forsøker å utvikle gode relasjoner til sine medarbeidere og involverer dem i beslutninger og avgjørelser knyttet til arbeidet (Jacobsen & Thorsvik 2013, s. 433). Jeg nevner dette fordi jeg ser en tydelig involvering av personalet i de pedagogiske ledernes arbeid. Astrids arbeidsmetoder er lik Ida sine, og det nevnes også her samtaler i personalgruppa og deling av bekymringer. Slike refleksjonssamtaler og deling av bekymringer kan være med på å bevisstgjøre personalgruppa over de eksisterende verdiene som de bygger sin pedagogiske virksomhet på. Videre brukte begge de pedagogiske lederne både spesialpedagog og enhetsleder som de tok opp bekymringer med.

I forhold til samarbeidet med foreldrene kommer det frem at dette kommer helt an på hvilken type bekymring det er snakk om. Samarbeidet med barnets hjem står i barnehagens samfunnsmandat, som både er skrevet i rammeplanen (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 2017, 1 avsnitt 1) og nedfelt i barnehageloven (2005, §1). Dermed er det viktig at barnehagen så langt det lar seg gjøre sørger for å ha et godt samarbeid med barnets hjem, også når det oppstår forhold som vekker bekymring. Pedagogisk ledelse dreier seg blant annet om kontakt med barnas foreldre og foresatte (Gotvassli, 2013, s. 66). Ved forhold hvor de ansatte opplever at barn kommer skitne i barnehagen, har mangelfull bekledning, ofte skitne klær eller ved mistanke om at mat- og søvnbehov ikke dekkes, kalles

foreldre inn til samtaler. Dette forteller begge informantene. På spørsmål om hvordan de samarbeider med foreldre svarer Astrid om hun opplever at foreldre og foresatte trenger hjelp, veiledning eller råd fra enten henne som pedagogisk leder, eller fra andre instanser, er hun åpen med dem om dette og lufter tankene sine. Ida forteller at de allerede ved oppstart i barnehagen informerer foreldre om at det er barnas beste som jobbes for, og at bekymringer og tanker som eventuelt tas opp utelukkende bunnar i at de ønsker å gjøre det beste for barnet deres. På denne måten ivaretar informantene et godt samarbeid med barnets hjem, og legger til rette for at barnehagen og foreldrene kan utveksle observasjoner og vurderinger om forhold knyttet til barnet, slik det fremkommer av rammeplanen (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 5 avsnitt 2). Et åpent og godt forhold til barnas foreldre virker å være høyt prioritert, samtidig som det hele tiden understrekes at det er barna de er der for, at barnehagepersonalet er deres talerør, og at det hele tiden er barna som er i fokus.

5. Avslutning

Viktigheten av god kunnskap om omsorg og omsorgssvikt blant barnehagepersonalet i dag virker å være en viktig prioritet for pedagogiske ledere. Begge de pedagogiske lederne jeg snakket med i forbindelse med denne oppgaven tegnet et bilde av sitt arbeid med omsorg som noe som hadde stort fokus og høy prioritet. Innledningsvis nevnte jeg at hele 91,8 % av alle barn i alderen 1-5 år går i barnehage i dag, noe som naturlig nok øker viktigheten av kunnskap og kompetanse på området (Statistisk sentralbyrå, 2019). Rammeplanen sier at barnehagepersonalet gjennom den daglige og nære kontakten med barna er i en sentral posisjon til å kunne observere og motta informasjon om barns omsorgs- og livssituasjon (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 2017, 1 avsnitt 1). Det er derfor betryggende å høre at temaet har et så stort fokus i dagens barnehager.

Hva som legges i begrepene god omsorg og omsorgssvikt er vanskelig å få et klart svar på da det virker å være svært situasjons- og personavhengig, slik Bratterud og Emilsen sier (2013, s. 83). Det som for et barn er tilstrekkelig omsorg, kan være utilstrekkelig for et annet. Ida brukte begrepene tilstedeværelse, oppmerksomhet og tilgjengelighet for å beskrive god omsorg, mens Astrid trakk frem det å bry seg og ta vare på den andre. Begge har et syn på omsorg som noe som handler om relasjoner, og at omsorgssvikt handler om mangel på handling fra foreldrenes side. Et slikt syn på god og dårlig omsorg er det samme som Øyvind Kvello trekker frem når han skriver at omsorgssvikt handler om at foreldre ikke får gitt barnet tilstrekkelig med omsorg, slik at stimuleringen blir for fattigslig, ernæringen for dårlig, eller at

barnet ikke sikres eller beskyttes tilstrekkelig (2015, s. 318). Den profesjonelle omsorgen blir også viktig å trekke frem. Den profesjonelle omsorgen skal uttrykke en genuin, ekte og personlig omtanke, noe som er elementer i utøvelse av god omsorg begge informantene virker å anse som vesentlig (Nordtvedt, referert i Tholin, 2003, s. 37). Denne påstanden kommer jeg med på bakgrunn av at Astrid spesifikt nevnte begrepet profesjonell omsorg, og viktigheten av å kunne gjøre denne ekte og genuin overfor alle man møter. Ida dro frem viktigheten av å se barnet, være anerkjennende og hjelpe det til vekst og utvikling. Alle disse elementene kommer med den forutsetningen at omsorgen man viser må være genuin.

Pedagogisk lederes oppgaver er å lede det pedagogiske arbeidet, produksjonen og kjerneaktivitetene i barnehagen. Dette omfatter blant annet å gi råd og veiledning til personalet (Gotvassli, 2013, s. 66). Dette brukes det mye tid på, både når det gjelder arbeidet med å dekke barns omsorgsbehov, og gjennom arbeidet med å oppdage og håndtere bekymringsverdige situasjoner. Godt personalsamarbeid virker derfor å være en viktig forutsetning for å på best mulig måte ivareta barnas behov for omsorg, og for å avdekke om den omsorgen de mottar er tilstrekkelig. Det er mye som er likt, og lite som er ulikt i de pedagogiske ledernes arbeid, noe som på sett og vis er positivt. Begge informantene fortalte at de bruker trygghetsirkelen og primærkontaktsystemet for å sikre at alle barn blir sett og har en tilknytningsperson i barnehagen. Trygghetssirkelen og primærkontaktsystemet kan henge sammen på den måten at trygghetssirkelen skal fremme tilknytning mellom barnet og omsorgspersonen. Ved å ha primærkontakter sørger barnehagen for at alle barna har en voksen som kan fungere som tilknytningsperson, selv om alt personale selvfølgelig har det samme ansvaret (Powell et al., 2015, s. 41) i henhold til rammeplan og barnehagelov. Det er dermed å se på som positivt at dette ser ut til å være mye brukt i dagens barnehager.

Produktiv ledelse, læring i team og felles verdigrunnlag er stikkord som kan sies å være sentrale i det oppdagende arbeidet, samt når det kommer til håndtering av bekymringssituasjoner. Produktiv ledelse går som tidligere nevnt ut på at man som leder vil skape undring og refleksjon over eksisterende verdier og barnehagens praksis (Gotvassli, 2014, s. 33). Gjennom å skape en felles forståelse i personalgruppa for hva som er god og dårlig omsorg, blir det lettere å snakke sammen og reflektere omkring forhold knyttet dette. Når det kommer til dette med tegn på at barn ikke opplever tilstrekkelig omsorg, er det lite som skiller de pedagogiske ledernes meninger om dette fra det teorien sier. Killén skriver om fysiske tegn som blåmerker, svimerker, klypemerker og blåøye, noe som er mange av de samme tegnene de pedagogiske lederne nevner under intervjuene (2016, s. 44). Det snakkes

også om forhold som manglende bekledning og stell. Det virker derfor å være god kunnskap og forståelse omkring ulike forhold som kan være med å vekke bekymring. Pedagogisk ledelse dreier seg også om observasjon av barn og barnegrupper etter behov (Gotvassli, 2013, s. 66), noe som er spesielt viktig når man skal oppdage atferdsendringer hos barna. Gjennom refleksjonssamtaler og gruppemøter deler personalet kunnskaper og erfaringer om barna, og øker dermed muligheten for å oppdage både små og store endringer i barnas atferd og utvikling.

Kompetanseheving og kunnskapsdeling er det sentrale i de pedagogiske ledernes arbeid med å oppdage barn som lever i dårlige omsorgssituasjoner. Fokuset på dette kan være en konsekvens av at barnehagen skal være en lærende organisasjon, noe som øker kravet til personalets kompetanse (Skjæveland, 2014, s. 40), men ut i fra det Ida og Astrid sier virker det også å være den beste måten å sikre barna god omsorg og trygghet på. Personalet skal ha et bevisst forhold til at barn kan være utsatt for omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep, og vite hvordan dette kan forebygges og oppdages. (Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 2017, 1 avsnitt 1). Om hele personalet sitter på god kunnskap om omsorg, omsorgssvikt, håndtering av ulike situasjoner og ikke minst hvilke lover som er sentrale, sikrer dette på en god måte at dette punktet i rammeplanen blir overholdt.

6. Litteraturliste

Bratterud, Å., & Emilsen, K. (2013). *Dørstokkmila. Barnehagens vei fra magefølelse til melding*. Bergen: Fagbokforlaget

Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming* (2.utg). Oslo: Universitetsforlaget

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6.utg). Oslo: Gyldendal Akademisk

Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. (2017). Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver av 24. april 2017 nr. 487. Lastet ned fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2017-04-24-487>

Forskrift om skikkethetsvurdering for høyere utdanning. (2006). Forskrift om skikkethetsvurdering for høyere utdanning av 30. juni 2006 nr. 859. Lastet ned fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-06-30-859>

Gotvassli, K.-Å. (2013). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget

Gotvassli, K.-Å. (2014). Barnehagen som en lærende organisasjon – teoretiske perspektiver. I Mørreaunet, S., Gotvassli, K.-Å., Hoås Moen, K. & Skogen, E. (red.). *Ledelse av en lærende barnehage* (1. utg., s. 17 - 38). Bergen: Fagbokforlaget

Irgens, E.J. (2007). *Profesjon og organisasjon – å arbeide som profesjonsutdannet*. Bergen: Fagbokforlaget

Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse* (4.utg). Bergen: Fagbokforlaget

Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5.utg). Oslo: Abstrakt Forlag

Killén, K. (2016). *Sveket 1. Risiko og omsorgssvikt – et helseproblem og tverrfaglig ansvar* (5. rev. utg. [i.e. 2. utg. Av 2-bindsutg.]). Oslo: Kommuneforlaget

Kvello, Ø. (2015). *Barn i risiko: skadelige omsorgssituasjoner* (2.utg). Oslo: Gyldendal Akademisk

Lov om barnehager, LOV-2005-06-17-64 (Endringsdato LOV-2017-06-16-63 fra 01.01.2018). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

Lov om barn og foreldre (barneloven), LOV-1981-04-08-7 (Endringsdato LOV-2018-04-20-6 fra 01.01.2019, LOV-2018-06-22-51). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1981-04-08-7>

Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (Forvaltningsloven), LOV-1967-02-10 (Endringsdato LOV-2017-06-16-63 fra 01.01.2018). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1967-02-10>

R-BUP Øst og Sør. (2013). *Du ser det ikke før du tror det: Rapport fra nasjonal konferanse om tidlig innsats rettet mot barn i alderen 0-6 år*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/rapporter/2013/du_ser_det_ikke.pdf

Skjæveland, Y. (2014). Barnehagen som en lærende organisasjon – teoretiske perspektiver. I Mørreaunet, S., Gotvassli, K.-Å., Hoås Moen, K. & Skogen, E. (red.). *Ledelse av en lærende barnehage* (1. utg., s. 39 - 57). Bergen: Fagbokforlaget

Statistisk sentralbyrå. (2019, 13. Mars). Barnehager. Hentet fra <https://www.ssb.no/barnehager/>

Tholin, K.R. (2003). *Etisk omsorg i barnehagen og skolen*. Oslo: Abstrakt Forlag

7. Vedlegg

7.1 Intervjuguide

Informanten

- 1) Hva er din utdanning?
- 2) Har du noen erfaring med omsorgssvikt fra ditt arbeid i barnehage?

Omsorgsbegrepet

- 1) Hva legger du i begrepet omsorg?
- 2) Hva kjennetegner, etter din mening, god omsorg?
- 3) Hva kjennetegner omsorgssvikt?

Arbeid med omsorg

- 1) Hvordan sikrer du som pedagogisk leder at alle barn opplever god omsorg i barnehagen?
- 2) Hvordan jobber dere for å oppdage at barn opplever dårlig omsorg?
 - Kunnskap
 - Tegn
 - Atferd hos barn
- 3) Hvordan håndteres bekymringer ang. barns omsorgssituasjon?
 - Beredskapsplaner
 - I personalgruppa?
 - Rutiner
 - Foreldresamarbeid
- 4) Arbeider barnehagen spesifikt med å øke kompetansen hos personalet i forbindelse med tema omsorg og omsorgssvikt?
 - Hvis ja, hvordan?

7.2 Samtykkeskjema

Beskrivelse av bacheloroppgaven

Mitt navn er Cathrine Restad, og jeg går 3. studieår ved Dronning Mauds Minne Høgskole. Jeg skal skrive bacheloroppgave knyttet til fordypningen «Ledelse i en lærende barnehage». I forbindelse med dette vil jeg gjennomføre intervju med pedagogiske ledere for å innhente informasjon til oppgaven. Temaet jeg skal skrive om er omsorg, og hvordan man som leder i barnehagen kan arbeide sammen med personalet for å forebygge og oppdage barn som lever i dårlige omsorgssituasjoner. I intervjuet vil jeg spørre etter arbeidsmetoder, meninger og erfaringer i forbindelse med dette temaet.

Intervju og informasjon om datainnsamlingen

Datainnsamlingen foregår via intervju. Både informant og intervjuinformasjon vil bli anonymisert, og vil ikke kunne spores tilbake til informantene. Informasjonen vil kun bli tilgjengelig for meg i arbeidet med oppgaven, og slettes etter endt bachelorvurdering.

Frivillig deltakelse

Dette skjemaet er kun en forespørsel om samtykke til intervju. Deltakerne kan når som helst trekke seg fra studien. Beskjed om dette gis enten til meg eller til mine veiledere. Alle innsamlede data vil i så tilfelle bli slettet og ikke tatt med videre i studien.

Kontaktinformasjon

Veiledere ved Dronning Mauds Minne Høgskole:

Anne Dagfrid Svendsen: ads@dmmh.no

Vibeke Glaser: vgl@dmmh.no

Mvh. Cathrine Restad

Tlf: 98636796, Epost: cathrine_restad@hotmail.com

Jeg samtykker med dette i å delta i intervju.

.....

Sted/dato

.....

Underskrift

8. Figurer

Cooper, G., Hoffman, K., Marvin, B., & Powell, B. (1999). R-BUP Øst & Sør. Hentet fra https://www.r-bup.no/no/vaare_utdanninger/trygghetssirkelen