

**MASTEROPPGAVE**  
**Master i barnehagepedagogikk**  
**Mai 2019**

Mobbing i barnehagen, en kvalitativ studie

Sol Helen Strand



**OsloMet – storbyuniversitetet**

**Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier**  
**Institutt for barnehagelærerutdanning**

© Sol Helen Strand

2019

*Mobbing i barnehagen, en kvalitativ studie*

Sol Helen Strand

## Forord

I denne masteroppgaven har jeg skrevet om mobbing i barnehagen. Reaksjonene fra venner og bekjente da jeg fortalte om temaet, var litt sjokkerte, hvor de uttrykte skepsis om mobbing i barnehagen forekommer. Dette førte til at jeg ble enda mer engasjert og ønsker å undersøke mobbing i barnehagen. Dette prosjektet har vært lærerikt og interessant, på godt og vondt. Det har satt i gang mange refleksjoner omkring mobbing i barnehagen. Etter mye arbeid ved siden av 100% stilling og sene kvelder har jeg endelig blitt ferdig og er stolt over at oppgaven nå er ferdig stilt.

Først og fremst vil jeg takke informantene mine som deltok i studien. Uten dere hadde ikke dette vært mulig. Takk for at dere delte deres tanker, opplevelser og ikke minst kunnskap med meg. Jeg vil takke min veileder *Anne Greve* for tålmodighet, gode råd, innspill og god støtte når jeg trengte det som mest. Jeg ønsker å takke Synnøve Karlstad Larsen, Pia Petterson Stubbs og Eli Taugbøl for gode tilbakemeldinger. Deretter vil jeg takke min samboer som har måtte leve med meg i denne tiden, takk for tålmodighet og all støtten du har gitt meg.

Oslo, mai 2019.

Sol Helen Strand

## Sammendrag

Denne studien dreier seg om mobbing i barnehagen og hvordan pedagogiske ledere forstår mobbebegrepet og arbeider for å forebygge mobbing. Barnehagene har et ansvar om å forebygge mobbing i barnehagen. Jeg ønsker å undersøke hvordan pedagoger forstår mobbebegrepet og hvordan de arbeider for å forebygge mobbing i barnehagen.

Jeg har valgt en kvalitativ tilnærming i undersøkelsen, med semistrukturert intervju som metode. Empirien består av intervjumateriale der seks pedagoger - fire kvinner og to menn - ble intervjuet. Samtlige var utdannet innenfor profesjonen, fem var utdannet førskolelærere, og en var utdannet barnehagelærer. Barnehagene de arbeidet i var kommunale barnehager i Oslo kommune.

Resultatene fra intervjuene og drøftingen viste at mobbing forekommer i barnehagen, og at pedagogenes forståelser av mobbebegrepet var nokså likt. Alle var enige om at mobbing forekom i barnehagene, men det var uenigheter om mobbing forekom i deres barnehager. Imidlertid var alle så å si enige i definisjonen av mobbing.

Pedagogene var opptatt av sin rolle og hvordan de kunne arbeide for å forebygge mobbing. De reflekterte over utfordringene og dilemmaene som kunne oppstå i forbindelse med temaet mobbing, og hvilke hensyn som var nødvendige å ta. Dette med bakgrunn i at barnet som utøver mobbing har behov for å bli sett og kanskje trenger veiledning og hjelp for være en del av fellesskapet, på samme måte som barnet som ble utsatt for mobbing har behov for støtte og omsorg. Videre ytret alle pedagogene at de ikke hadde tilstrekkelig kunnskap om mobbing i barnehagen og at dette ikke hadde vært en del av pensum i deres utdanning.

## Abstract

This thesis is based on the investigation of bullying in Norwegian kindergartens. The purpose of the thesis is to analyse the following question: How do teachers define, understand and subsequently work to prevent bullying from happening in kindergarten?

A qualitative approach was chosen for this study, with semi-structured interviews as the method. Six teachers were interviewed, two men and four women. All were educated in their field: five as preschool teachers and one as a kindergarten teacher. All teachers were pedagogical leaders of their group, and the kindergartens were municipal kindergartens located in Oslo.

The results from this analysis and from the discussions that ensued, showed that all teachers agreed that bullying does occur amongst children in kindergarten in general. There were some differing views amongst the teachers on whether bullying existed in their own kindergarten, but they all had a similar definition on bullying and understanding of what it entailed.

Further, all six teachers were highly aware of the responsibility they had of preventing bullying from happening in their group. They reflected on challenges and were concerned about which methods were the most effective at both preventing and mitigating the problems related to bullying. Children who bully others have as much a need to be seen, heard and recognized as the child who is bullied, and there was a consensus among all the teachers that these children need guidance and help to be part of the group/community. The teachers all describe a general lack of knowledge about bullying and could all attest to not having the subject as part of their curriculum during their studies.

# Innholdsfortegnelse

Forord	0
Sammendrag	0
Abstract	0
1. Innledning	1
1.1 Bakgrunn og presentasjon av tema	3
1.2 Forskningens aktualitet og formål	4
1.3 Begrensing og begrepsavklaring	5
1.4 Oppgavens oppbygning	6
2. Teori	8
2.1 Hva er mobbing?	8
2.2 Ulike former for mobbing	11
2.3 Mobbeatferd i barnehagen	14
2.4 Forebygge mobbing	14
2.4.1 Tydelig voksen	17
2.4.2 Sosial kompetanse	17
2.4.3 Vennskap	19
2.4.4 Lek	20
2.4.5 Mobber og mobbeoffer	20
2.5 Når voksne mobber	22
2.6 Krenkelse og konflikt	23
2.7 Pedagogisk leder og personalets rolle	24
2.8 Samarbeid med hjemmet	26
3. Metode	27
3.1 Valg av metode og gjennomføring	27
3.2 Utvalg og informanter	28
3.3 Informantenes kompetanse og arbeidserfaring	30
3.4 Intervjuguide	30
3.5 Gjennomføring av intervju	31
3.6 Transkribering	32
3.7 Analyse og tolkning av datamateriale	33
3.7.1 Koding	34
3.7.2 Hermeneutikk	35
3.8 Oppgavens troverdighet og generaliserbarhet	35
3.9 Etske retningslinjer	37
4. Presentasjon av funn og drøfting av resultater	39

4.1 Betydningen av mobbebegrepet.....	40
4.2. Utestengelse .....	44
4.2.1 Å bli holdt utenfor fellesskapet.....	47
4.2.2 Når voksne mobber barn.....	50
4.3. Ulike former for mobbing i barnehagen .....	53
4.3.1 Opplever du mobbing i barnehagen din? .....	54
4.4 Samarbeidet mellom personalet og barnegruppen.....	56
4.4.1 Samarbeid med foresatte.....	59
4.5 Barns status .....	61
4.6 Konflikt eller mobbing.....	64
5. Hvordan arbeide for å forebygge mobbing i barnehagen	66
5.1 Ansvarlige ansatte.....	66
5.2 Handlingsplan .....	72
5.2.1 Tidlig innsats.....	73
5.3 Hensyn til barn som utsetter eller blir utsatt for mobbing .....	74
5.3.1 Anerkjenne sårbarhet .....	77
5.3.2 Barns behov for tilhørighet .....	77
5.4 Informantenes opplevelser av seg selv .....	78
6. Konkluderende bemerkninger	82
6.1 Er det mobbing hvis man blir krenket en gang? .....	83
6.2 Pedagogenes forståelse av mobbebegrepet.....	84
6.3 Forekommer mobbing i barnehagen? .....	86
7. Referanser	88
Vedlegg Vedlegg 1: Intervjuguide	93
Vedlegg 2. Samtykke skjema.....	95
Vedlegg 3. Godkjenning fra NSD.....	96

# 1. Innledning

Valget av temaet i denne forskningsoppgaven handlet om å kunne avdekke og undersøke om mobbing forekom i barnehagen. Jeg oppdaget raskt at dette ville være tidkrevende og utfordrende, og valgte derfor å rette oppmerksomheten på hvordan pedagogiske ledere forstod mobbebegrepet og hvordan de arbeidet for å forebygge mobbing. Denne oppgaven har basert seg på pedagogiske ledere som arbeider på store barns og småbarnsavdelinger. Å avdekke om mobbing forekommer på småbarns avdeling kan være utfordrende. Her menes det at småbarns avdelinger er preget av at barn sover i løpet av dagen, og min betraktning er at barna ikke har samme interaksjon med hverandre på lik linje som stor barns avdelinger. Dermed kan det være problematisk og avdekke mobbing på disse avdelingene. Når det er sagt, arbeidet en av informantene på småbarns avdeling, og resten på storebarn i alderen 3 – 6 år. Slik jeg opplever temaet mobbing, blir det oftest omtalt i skolen eller på arbeidsplassen. I mars 2003 kom «Manifest mot mobbing» underskrevet av Barne- og familiedepartementet. Barnehagene sluttet seg til manifestet, og det førte til videre forskning i barnehagene (Lund mfl. 2017).

*«Alle barn og unge har rett til et oppvekst- og læringsmiljø uten mobbing. FNs Barne- konvensjon slår fast at barn og unge har rett til utvikling, medvirkning, ikke-diskriminering, omsorg, beskyttelse og selvrealisering. Mobbing svekker disse rettighetene». (Manifest mot mobbing, 2003 s. 2).*

Til tross for at manifestet kom i 2003, har jeg sjeldent hørt eller lest om mobbing i barnehagen. Her ønsker jeg å påpeke at jeg har vært i feltet siden 2009. Ingrid Lund mfl. (2015) skriver at en konsekvens av å ikke ha brukt mobbebegrepet i barnehagen, er lite forskning. Våren 2004 gav Barne- og familiedepartementet i samarbeid med Barneombudet ut heftet «Mobbing i barnehagen» som var ment for ansatte. I manifestet om mobbing hevdes det at mobbing forekommer, men de er usikre på i hvilken grad. Norge fikk sitt første mobbeombud i 2013. Oslo kommune fikk sitt første mobbeombud 1.juni. 2017. Hvorfor fikk Norge og Oslo et mobbeombud så sent? Dette er noe som kunne vært diskutert i denne oppgaven da jeg opplever det som relevant. Jeg har valgt å ikke drøfte det og heller stille meg kritisk til hvorfor et mobbeombud ikke har blitt opprettet ved tidligere tidspunkt. Jeg opplever mobbing



som lite debattert og sitter med inntrykk av at fagpersoner har for lite kunnskap omkring temaet. Slik jeg har opplevd mobbedebatten har den vært preget av Dan Olweus` definisjon satt opp mot Lund og Helgelands, hvor de har rettet kritikk mot Olweus` definisjon vedrørende at mobbing må skje «gjentatte ganger» og «over tid». Olweus stiller seg kritisk til deres definisjon og hevder i en artikkel i Aftenposten (2015) at definisjonen til Lund og Helgeland er for bred og for smal. Denne debatten kunne det vært engasjerende å undersøke mer om. Jeg har valgt å ikke gjøre det, og heller rettet oppmerksomheten mot min oppgave. I barnehageloven står det følgende:

*«Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering». (Barnehageloven, 2006, §1).*

I løpet av de syv årene jeg har arbeidet som pedagogisk leder i Oslo Kommune, har mobbing vært lite omtalt og drøftet både i min barnehage, i organisasjonen og i bydelen. Mobbing ble litt mer aktuelt i 2016, året etter den nye definisjonen til Lund mfl. (2015) kom på banen. Mobbing var heller ikke på pensum underveis i utdannelsen for å bli førskolelærer i perioden 2009 – 2012. Den siste tiden har mobbing kommet mer frem i media grunnet grusomme hendelser der barn har tatt selvmord fordi de har blitt mobbet<sup>1</sup>. Følgelig har mobbing kommet mer på dagsordenen i barnehagen, men slik jeg opplever det har mobbing blitt drøftet i en periode, før det legges tilbake i en skuff for å bli glemt bort.

Gjennom en kvalitativ tilnærming ønsket jeg å undersøke hvordan pedagogiske ledere forstod mobbebegrepet, og hvordan de arbeidet for å forebygge mobbing i barnehagen. Oppgavens formål er å bidra til å rette oppmerksomheten mot mobbing i barnehagen. Et spørsmål som dukker opp i sammenheng med mobbing i barnehagen: Er barn som er så små, i stand til å mobbe? Dette spørsmålet hadde vært interessant å arbeide mer med, men jeg har valgt å rette oppmerksomheten mot hvordan

---

<sup>1</sup> Odin 13 år gammel valgte å ta livet sitt etter uendelig mange år med mobbing. Gillerdalen, K.O (2015) *Odin – en mors kamp for sin sønn*.

pedagogiske ledere forstår mobbing, og hvordan man kan forebygge. Videre i kapittelet vil bakgrunn og presentasjon av tema, samt undersøkelsens aktualitet og formål presiseres. Forskningens problemstilling vil legges frem, videre en avklaring av sentrale begreper og hvilke avgrensninger som er gjort i undersøkelsen. Avslutningsvis vil jeg redegjøre for oppgavens struktur.

## 1.1 Bakgrunn og presentasjon av tema

*«Barnehagen er på tur til skogen i høsthalvåret, og en ny jente på 3 år har nettopp startet i barnehagen. Hun har ikke kommet så godt inn i gjengen ettersom hun ikke har gått i barnehagen på småbarnsavdeling tidligere. Hun ønsker veldig gjerne å bli venn med to jenter som er bestevenner, men de stenger henne ute fra leken og ignorerer henne når hun snakker til dem. Barnehagen er på tur, og jenta på 3 år finner en pinne hun ønsker å leke med. Hun står lenge og kikker på pinnen, hun grubler litt, før hun velger å gå til de to andre jentene å vise frem pinnen hun har funnet, og hun spør om det er greit at hun har pinnen. Den andre jenta svarer; «nei, den pinnen skal jeg ha. Hvis du ikke gir den til meg, får du ikke komme i bursdagen min».*

Jeg ønsket å ha med denne praksisfortellingen fra min tid som pedagogisk leder i barnehagen som gjorde at jeg ble interessert i mobbing i barnehagen. Personlig har jeg opplevd at barn bruker trusler for å få det som de ønsker overfor andre barn i barnehagen. Forskning på barns trivsel og medvirkning i barnehagen i Norge (NTNU, 2012) viser at 12 % av barn sier at de ofte blir plaget av andre barn når de er i barnehagen. Lund (2014a) har forsket på mobbing i barnehagen og hennes funn viser sammenheng mellom frafall i videregående skole og mobbing i barnehagen. Jeg opplever at det er lite forskning på mobbing i barnehagen, og at det strides mellom pedagogiske ledere om mobbing forekommer i barnehagen. Jeg har valgt å bruke negativ atferd i forbindelse med mobbing i barnehagen. Med negativ atferd menes det når et barn slår et annet barn, stenger barnet ute fra lek, ignorerer og kommer med trusler. Imidlertid utdypes negativ atferd ytterligere i tråd med Olweus` (1992) definisjon om mobbing.

## 1.2 Forskningens aktualitet og formål

Mobbing er et fenomen i barnehagen, og Lund mfl. (2017) sin forskning viser at mellom 8 og 12 % opplever mobbing i barnehagen begått av både barn og voksne (2017). Forskningsprosjektet «Hele barnet – hele løpet» viser at barns opplevelse av å bli utestengt fra lek er det vanskeligste (Lund mfl. 2015). Denne masteroppgaven har som mål å få mer kunnskap om mobbing i barnehagen, hvordan forebygge mobbing, samt få en dypere forståelse for hvordan pedagogiske ledere forstår og opplever mobbing i barnehagen. Forhåpentligvis vil undersøkelsen gi svar på hvordan pedagogiske ledere forstår mobbing og hvordan man kan forebygge mobbingen. Det vil være interessant å finne ut hva informantenes tanker og refleksjoner om mobbing er, og hvordan de forebygger mobbing.

Ved å sammenligne svarene fra de ulike barnehagene kan man forsøke å lokalisere årsaksfaktorer til hvorfor barnehagene eventuelt arbeider ulikt med forebygging eller om det er årsaker til begrunnelsen av deres forståelse og om mobbing faktisk forekommer i barnehagen. Min problemstilling er:

*Hvordan forstår pedagogiske ledere mobbing, og hvordan arbeider de for å forebygge mobbing?*

For å få svar på denne problemstillingen har jeg satt opp følgende konkrete forskningsspørsmål:

1. Hvordan forstår pedagoger begrepet mobbing?
2. Hvordan forstår pedagoger når et barn blir holdt utenfor leken?
3. Hvordan opplever pedagoger at barn blir ignorert av voksne?
4. Hvilke forklaringer bruker pedagoger omkring når et barn blir holdt utenfor leken?
5. Hvilke typer atferd av mobbing har pedagoger opplevd selv i barnehagen?

Forskningsspørsmålene handler i stor grad om den første delen av problemstillingen. Det baserer seg på at når jeg utarbeidet intervjuguiden hadde jeg kun fokus på pedagogene og ønsket å undersøke deres tanker. Underveis i intervjuene kom det frem hvordan de arbeidet med å forebygge mobbing og dermed ble forebygging aktuelt som en del av problemstillingen. Det kom mange gode refleksjoner på hvordan

pedagogene arbeidet med å forebygge mobbing i besvarelsene deres.

### 1.3 Begrensing og begrepsavklaring

Et masterprosjekt er stort, derfor ønsker jeg å gi en best mulig forståelse av hva problemstillingen innebærer og hva jeg ønsker å undersøke.

Med *pedagogisk leder* menes personer som er utdannet førskolelærer eller barnehagelærer. Pedagogiske ledere har hovedansvaret for avdelinger med barn fra 0 – 3 år, 3 – 6 år, eller 2 – 4 år, aldersgrupperinger er avhengig av hvordan barnehagene ønsker å ha avdelingene sine. Pedagogiske ledere har mange oppgaver. De har ansvaret for de andre ansatte på sin avdeling, og har mulighet til å påvirke hvordan de andre arbeider med barn. De skal legge til rette for at alle barn skal få omsorg, føle seg trygge, trivsel, læring og å utvikle samspill med andre barn. En pedagogisk leder skal ha et samarbeid med foresatte og de andre pedagogene i barnehagen. Jeg har valgt å bruke betegnelsen pedagogisk leder fremfor barnehagelærer da dette er tittelen de ofte har i barnehagen.

Min undersøkelse er avgrenset til å handle om mobbing i barnehagen. Da jeg først startet, hadde jeg mange tanker i hodet. Jeg ville avdekke konsekvensene av barn som blir utsatt for mobbing, jeg vil avdekke hvorfor barn mobbet andre barn, og hva var grunnen til at ansatte i barnehagen ikke tok det alvorlig. Den siste er en påstand fra meg, og jeg forstod raskt at det var vanskelig å bekrefte eller avkrefte. Jeg la fra meg hvordan avdekke hva som skjer med barn som blir utsatt for mobbing, da det ville involvere flere instanser utenfor barnehagene. Og det ville bli et for stort prosjekt. Jeg oppdaget raskt at det ville bli for vanskelig å observere hvorfor barn mobbet andre barn og at dette *også* var en påstand fra meg. Tilslutt landet jeg på pedagogiske ledere i barnehagen og bestemte meg for å undersøke hvordan pedagogiske ledere forstår mobbebegrepet og hvordan de arbeidet for å forebygge mobbing i barnehagen.

Problemstillingen var ikke helt spisset, til tross for at det lå en klar tanke i underbevisstheten min. Jeg har hele tiden vært opptatt av hvordan pedagogiske ledere forstår mobbebegrepet, og hvordan de handler ut ifra deres forståelse. Etter mange år i barnehagen som pedagogisk leder selv, har jeg opplevd mange enkeltsaker som etter min betraktning har gått på barns bekostning. Dette har ført til at jeg fikk et brennende

ønske om å undersøke mobbing nærmere for å kunne bidra med konkrete tiltak, samt løfte takhøyden for å snakke om mobbing.

Jeg gjennomførte noen prøveintervjuer via mail da jeg var på utveksling i Australia, men oppdaget raskt at jeg fikk alt for konkrete og «korrekte svar», og følte dette ikke kunne brukes i en masteroppgave. Da jeg kom hjem til Norge, utførte jeg semistrukturerte intervjuer i barnehager og fikk helt andre svar. Funnene jeg gjorde, opplevdes som spennende og komplekse da enkelte pedagoger endret sin tankegang omkring hva mobbing er underveis i intervjuene. Dette vil jeg belyse nærmere senere i oppgaven.

## 1.4 Oppgavens oppbygning

Oppgavens oppbygning består av ulike deler som samlet forteller prosessen i undersøkelsen. Første del handlet om bakgrunnen og formålet med prosjektet. Oppgaven består av seks kapitler; innledning, teori, metode, presentasjon av funn og drøfting av resultater, hvordan arbeide for å forebygge mobbing og avslutningsvis konkluderende bemerkninger, etterfulgt av referanse liste og vedlegg.

Kapittel 1: Innledning. I dette kapittelet presenteres begrunnelse og valg av tema som danner problemstillingen. I tillegg vil undersøkelsens aktualitet og formål legges frem, samt sentrale begrep og hvilke avgrensninger som er gjort i studien.

Kapittel 2: Teori. Her presenteres oppgavens teoretiske ramme. Det vil redegjøres for mobbing ut i fra ulike teoretikere, ulike former for mobbing, mobbeatferd i barnehagen, hvordan forebygge mobbing og når voksne mobber. Videre inneholder kapittelet teori om sosial kompetanse, vennskap og lek, da det kan gi en dypere forståelse for barnets betydning for sosial samhandling. Kapittelet vil også inneholde bevisstgjøring av pedagogisk leders rolle og kort om samarbeidet mellom barnehagen og hjemmet.

Kapittel 3: Metode. Dette kapitelet vil beskrive undersøkelsens forskningsmetode. Hvilke perspektiver som ligger til grunn for valg av metode vil bli presentert, samt en redegjørelse for gjennomføringen og fordeler og ulemper ved bruk av denne tilnæringsmetoden. Deretter kommer en presentasjon av datainnsamling og

behandlingen av materialet. Videre vil oppgavens troverdighet bli drøftet, undersøkelsens validitet og reliabilitet gjort rede for, samt etiske betraktninger om forskningsprosessen.

Kapittel 4: Presentasjon av funn og drøfting av resultater presentert under kategorier. Hovedkategoriene er utarbeidet med utgangspunkt i forskningsspørsmål, intervjuguide og undersøkelsens problemstilling. Jeg har valgt å presentere mine funn knyttet til relevant teori i samme kapittel.

Kapittel 5: I dette kapitlet drøfter jeg hvordan personalet kan arbeide med å forebygge mobbing og kommer med egne refleksjoner over hvilke tiltak som kan gjøres. Jeg skriver om ansvarliggjøring av personalet og hvilke tiltak som kan igangsettes.

Kapittel 6: Dette kapitlet inneholder konkluderende bemerkninger. Avsluttende refleksjoner og implikasjoner for videre forskning vil presenteres. Avslutningsvis følger litteraturliste, samt oppgavens vedlegg som består av godkjenninger fra NSD, intervjuguide, og samtykkeskjemaet som ble sendt ut til informantene.

## 2. Teori

Formålet med denne oppgaven er å få ny kunnskap om mobbing i barnehagen og om å forebygge mobbing i barnehagen. Gjennom en kvalitativ tilnærming med intervju av pedagogiske ledere, vil forhåpentligvis dette prosjektet være med å bidra til å forebygge mobbing i barnehagen, og gjøre pedagogiske ledere og ansatte bevisste på mobbing og hvilke verktøy som kan anvendes. Ella Cosmovici Idsøe og Pål Roland (2017) skriver at mobbing kan skape et utrygt miljø, preget av mangel på respekt. Å bli mobbet gjør vondt, imidlertid kan det også være vondt for den som utøver mobbing, og de som er tilstede når mobbing foregår (Idsøe & Roland, 2017). Lund (2014b, s. 127) hevder at «mobbing sjeldent forekommer i barnehagen om ansatte våger å være kritiske til egen praksis, samt åpne opp for diskusjoner innad i personalgruppen». Dersom man diskuterer og har et fokus på å forebygge mobbing kan det fremme leken, miljøet og tryggheten hos barnegruppen (Lund, 2014b).

### 2.1 Hva er mobbing?

Mobbing i barnehagen kan være vanskelig å definere. Når mobbing nevnes i sammenheng med barnehagebarn, kan det være vanskelig å forstå at mobbing kan foregå mellom små barn. «Mange barnehagebarn kjenner ikke til begrepet, og pedagoger og foresatte bruker det sjeldent i sammenheng med små barn» (Christoffersen, her i Helgesen, 2014, s. 94). Dan Olweus var en av de første forskerne som studerte begrepet mobbing som et fenomen allerede på 1970 tallet (Olweus, 1992, s. 13). Mange forskere har valgt å basere seg på Olweus' definisjon (Helgesen, 2014), imidlertid ønsker jeg å se om det finnes ulike definisjoner av fenomenet mobbing. Mobbing defineres og forstås på forskjellige måter. Videre i denne teksten vil jeg vise ulike definisjoner på mobbing og definisjoner som fokuserer på mobbing i barnehagen.

«Individuell aggresjon, vold i destruktive grupper eller tortur i vanlige grupper anvendes i konstruksjonene av fenomenet» (Helgesen, 2014, s. 19). I 2015 utviklet Ingrid Lund, Anne Helgeland og Bobo Velibor Kovac en ny definisjon av mobbebegrepet:

*«Mobbing av barn i barnehagen er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse av å høre til og være en betydningsfull person for fellesskapet» (Lund, Helgeland & Kovac, 2015, s. 45).*

Idsøe og Roland (2017) skriver at i barnehagekontekst, snakker vi om *mobbeatferd*, som er i oppstarten og kan etableres dersom ingen ansatte eller foresatte griper inn. Blir denne atferden etablert, snakker vi om mobbing (Idsøe & Roland, 2017, s. 15).

Slik jeg leser Olweus (1992, s. 17) er mobbing noe som skjer gjentatte ganger over tid, mens Lund mfl. (2015) har fokus på at mobbing er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse. Olweus definerer mobbing ved å si at et individ blir mobbet dersom han eller hun, over tid og regelmessig, blir utsatt for negative handlinger av en eller flere individer (1992, s. 17). Ved bruk av begrepet «negativ handling» så mener Olweus at en bevisst ønsker å skape konflikt og å skade eller påføre ubehag hos andre (1992, s. 17). Dette kan dreie seg om fysiske handlinger og verbale ytringer mot et individ. Mobbing kan skje på andre måter ved å ignorere og ekskludere, vise grimaser og stygge gester, eller snu ryggen til individet (Olweus, 1992). Erling Roland, definerer mobbing slik:

*«Med mobbing eller plaging forstår vi psykisk og/eller fysisk vold mot et offer, utført av enkeltpersoner eller grupper. Mobbingen forutsetter et ujevnt styrkeforhold mellom offer og plager, og at episodene gjentas over tid. Fysisk plaging, utestenging og erting er de vanligste formene for mobbing (Roland & Vaaland, 2003, s. 8).*

Roland betegner mobbing mer alvorlig ved å kalle det vold, mens Olweus beskriver det som en negativ handling. I definisjonen ovenfor handler det om at mobberen gjør det med vilje (Idsøe & Roland, 2017, s. 15). For barnehagebarn kan dette være mindre gjeldende da de har mer ustabile sosiale ferdigheter. Mange av barnehagebarna har ikke utviklet prososiale ferdigheter som er deling av leker, selvregulering, tålmodighet og evnen til å kunne samarbeide. Enkelte barnehagebarn kan bruke negative strategier for å tilgang til leker eller for å få oppmerksomhet (Idsøe & Roland, 2017). Med negative strategier menes det når et barn slår et annet barn for å



tilgang til en leke, eller om et barn kommer med trusler for å få viljen sin (Idsøe & Roland, 2017). I barnehagealder er barnet i en tidlig fase av utviklingen, da vil den kognitive, sosiale og emosjonelle utviklingen være gjeldene (Idsøe & Roland, 2017, s. 16). Når det gjelder mobbing i barnehagen, åpnes det opp for en kunnskapsbasert forståelse av mobbefenomenet. Barnehagebarn er ikke alltid små og uskyldige, men sosiale individer med potensialer det bør tas hånd om (Kristensen, her i Helgesen, 2014, s. 48). Idsøe og Roland (2017) skriver at definisjonen av mobbing for skolebarn imidlertid er ikke like aktuell for barnehagebarn, særlig med tanke på *intensjonen* som Olweus (1992) beskriver. I mobbeatferd hos små barn er det ikke alltid en intensjon, men den kan gradvis utvikle seg over tid (Idsøe & Roland, 2017, s. 17). Her menes det at små barn kan utøve mobbeatferd for å oppnå noe, handlingen er ikke nødvendigvis ond, heller et ønske om å få viljen sin. I motsetning til Olweus (1992) og Lund (2015), velger Idsøe og Roland (2017) å bruke begrepet mobbeatferd fremfor mobbing når det gjelder barnehagebarn.

Elever i videregående skole kan falle ut fra skolen hvis de tidligere har blitt utsatt for mobbing så tidlig som i barnehagen. Et trygt og godt omsorgs-, leke- og læringsmiljø i barnehagen kan være avgjørende for barns utvikling. Mobbing i barnehagen kan ha negative konsekvenser for barnets utvikling (Lund mfl. 2017). Olweus' (1992) definisjon handler om skolebarn, mens Lund mfl. (2015) fokuserer også på barnehagebarn. Lund påpeker at barnehagebarn har på lik linje retten til et trygt og godt barnehagemiljø uten mobbing (Lund mfl. 2015). Mobbing kan være et gruppefenomen ifølge Christina Salmivalli (2010) og hun hevder at mobbing berører alle som er tilstede når mobbingen utarter seg.

Wendelborg (2016, s. 14 -16) skriver at mobbing er krenkelse, og krenkelse kan være mobbing, og det er utfordrende å skille disse to begrepene fra hverandre. Lund, Helgeland og Kovacs (2017) forskning viser til at barn som blir utsatt for mobbing i ung alder, kan få utfordringer senere i livet. Mobbing kan svekke tilværelsen til et barn som kan innvirke på fraværet i skolen (Alberti -Espenes, 2012). Når helsen blir svekket kan barnet utvikle hodepine, kvalme, utvikle allergier og astma med mer (Alberti- Espenes, 2012). Når det er sagt, kan mobbing og vold øke risikoen for depresjoner og angst (Alberti- Espenes, 2012). Fosse (2006) fant at «nesten 50% av

voksne som søkte hjelp ved en psykiatrisk poliklinikk, hadde vært utsatt for mobbing» (Lund, Helgeland & Kovac, 2017, s. 3).

Lund mfl. (2017) har valgt å utelate begrepet «gjentatt» og «over tid». De hevder det kan være utfordrende for små barn om handlingene som oppleves, nødvendigvis må foregå flere ganger eller over tid. Derimot kan denne forståelsen oppleves uklar for enkelte, imidlertid anser Lund mfl. (2017) den nyttig for praksisen i barnehagen. Lund m.fl. (2015) peker på viktigheten av «å behandle et barn med respekt og betydningen av å ta deres subjektive opplevelse alvorlig ved å lytte, gi bekreftelse og forståelse, samt videreformidle den kunnskapen barn formidler fra sitt ståsted» (2015, s.10). Dersom man løfter dialogen om barnets opplevelse og viser respekt for barn som et subjekt til foresatte og ansatte, kan det skape en økt forståelse for barnets livsverden (Lund mfl. 2015). Barn som mangler lek-kompetansen, språk- og kommunikasjonsferdigheter kan bli stengt ute fra lek. Disse barna kan få en opplevelse av å bli definert negativt eller bli oversett av ansatte i barnehagen, hevder forskningen til Lund mfl. (2015). Slik jeg leser Lund m.fl. (2015) handler det om å se helheten i barnehagehverdagen og i barns livssituasjon. «Et godt ivaretatt barn med en trygg sosial fungering, vil være mer robust i møte med en enkelt hendelse i barnehagen» (Lund mfl. 2015, s. 45).

## 2.2 Ulike former for mobbing

I dagens samfunn finnes tre ulike former for mobbing som oftest blir tatt i bruk; direkte- og indirekte mobbing og nettmobbing. I denne oppgaven ønsker jeg å ikke rette fokus mot nettmobbing da dette ikke er aktuelt for barnehagebarn på nåværende tidspunkt. I dette avsnittet vil jeg se hva forskning sier om ulike former av mobbing.

Dan Olweus (1992) skiller mellom to typer mobbing; direkte - og indirekte mobbing. Direkte mobbing anses ofte som åpne angrep og kan være fysiske og verbale som å slå, sparke, lugge og gi negative kommentarer (Olweus, 1992), dytte, stikke, gjemme andres leker, ødelegge noe et annet barn har laget, ta jakken til noen eller å rive leker fra andre (Idsøe & Roland, 2017, s. 29 og 36). Indirekte mobbing anses som sosial isolering og kan være utestengelse, ekskludering, å ikke svare når du eller andre blir henvendt til, ikke invitere andre i bursdager eller sammenkomster (Olweus, 1992).

Stig Broström (2000) skriver at det kan kalles utestengning når et barn gjentatte ganger forsøker å få innpass i andres lek, men hver gang blir holdt utenfor eller blir avvist. Barn som gang på gang opplever å bli utestengt fra fellesskapet, kan bli sittende igjen med en følelse av å ikke være gode nok, og dermed kunne få et negativt selvbilde (Broström, 2000). Idsøe og Roland (2017) velger å dele indirekte mobbing i to; verbal mobbing og relasjonell mobbing. Relasjonell mobbing er å spre rykter, få noen til å skade noen eller gjøre noe mot sin vilje, lage grimaser, bestemme over andre og lage regler for andre barn. Når det gjelder verbal mobbing, kan barn si truende kommentarer, gi andre kallenavn, fornærme og erte, eksempelvis; «Du får ikke være med meg hjem eller komme i bursdagen min» (Idsøe & Roland, 2017, s. 29).

Barbara Coloroso (2004) velger å dele mobbing i tre former: verbal mobbing, fysisk mobbing og sosial mobbing. Ifølge Coloroso (2004) er verbal mobbing mest utbredt. Coloroso (2004) skriver at verbal mobbing kan være mer utfordrende å oppdage, da mobberen gjerne utfører verbale trusler når en ansatt/voksen ikke er til stede. Fysisk mobbing er lettere å oppdage da den er mest synlig og kan være til skade på offeret. Sosial mobbing innebærer ignorering og utestengning. Denne typen kan føre til at offeret utvikler lav selvfølelse som også er vanskelig å oppdage (Coloroso 2004). Ofte blir konklusjoner og stigmatiserende definisjoner trukket om den som mobber eller den som blir mobbet. Imidlertid er det vesentlig å huske at alle mennesker kan være både aggressive og sårbare, ikke nødvendigvis et enkelt individ som mobber, eller blir mobbet (Lund, 2014a). Mobbing kan forekomme som et gruppefenomen og ikke nødvendigvis mellom to individer (Olweus, 1992). Mobberen kan få støtte av andre i vennegruppa, og det fører til at offeret får problemer med å unngå dem som mobber. Mobbing kan være et resultat av å oppnå sosial status og belønninger (Idsøe & Roland, 2017, s. 32).

Ved å være tilstede når et barn blir mobbet uten å gripe inn, er man passivt med på mobbingen. Tilskueren kan få en følelse av dårlig samvittighet, samt kjenne på en skyldighets følelse (Idsøe & Roland, 2017, s. 41). Derimot kan et barn bidra til å forsvare et barn som blir utsatt for mobbing, og trøste offeret eller gjøre et forsøk på å stoppe mobbingen (Lund, 2014a, s. 11). Barn som ler når et barn blir mobbet kan være aktive deltakere i mobbingen og den som utøver mobbeatferden kan få en følelse

av å bli støttet (Idsøe & Roland, 2017). Imidlertid peker de på at mobbing kan være «smittsomt» (Idsøe & Roland, 2017, s. 41). Barn som har lav status kan ofte ha et ønske om å hevde seg selv, og kan gi støtte til den som utøver mobbingen, hevder Olweus (1992, s. 42 – 43).

Økt fokus på mobbing i barnehagen vil kunne virke forebyggende og redusere faren for utvikling av sosiale og emosjonelle vansker i forhold til de barn som er involvert (Lund & Helgeland, 2016, s. 1). Ett funn Lund og Helgeland (2016) gjorde i forskningsprosjektet<sup>2</sup> sitt var at det viktigste for barn var å ha venner og å få leke. Forskningsprosjektet viser at barn selv mener de ikke er med på å stenge andre ute fra leken, men kjenner andre som gjør det (Lund & Helgeland, 2016). Derimot gir barna uttrykk for at de vet at alle skal være med på leken. Dette kan komme av at de ansatte i barnehagen stadig sier at «alle må være venner» og «alle skal få være med i leken» (Greve, 2009, og Lund & Helgeland, 2016). Undersøkelsen viser at 4-5 åringer mobber ved å ekskludere fra lek.

*«1 – 2 barn blir systematisk utestengt ved at de ikke blir invitert med i lek, de får «nei» og sinte blikk, flere blir oversett og ignorert, og andre får beskjed om at de ikke forstår reglene eller at de ødelegger leken» (Lund & Helgeland, 2016, s. 2).*

Forskerne Crick, Casas og Mosher (1997) ville avdekke om gutter og jenter uttrykte ulike former for mobbing. Resultatet de fikk var at de så både indirekte og direkte mobbing blant gutter og jenter i barnehagen (Helgesen, 2014, s. 29). De kunne ikke avdekke noen forskjeller mellom gutter og jenter. Derimot kunne Perren (2000) se at de eldste barnehagebarna utførte mer verbale metoder for ekskludering enn de yngste gjorde (Helgesen, 2014, s. 29).

---

<sup>2</sup> Forskningsprosjektet «Hele barnet – hele løpet» var et samarbeidsprosjekt mellom Foreldreutvalget for Grunnskolen, Foreldreutvalget for barnehager, Universitetet i Agder, institutt for pedagogikk, Sørlandet sykehus, avdeling for barn og unges psykiske helse og oppvekstsektoren i Kristiansand kommune. Den overordnede målsetting med prosjektet er å bidra med kunnskap for å forebygge mobbing i barnehagen (Lund og Helgeland, 2016, s. 1).

## 2.3 Mobbeatferd i barnehagen

*«Barna sitter rundt bordet og smører brødkiver og noen har begynt å spise. En ansatt som sitter ved bordet, får en telefon som den ansatte er nødt til å svare på, og trekker seg derfor ut av avdelingen. Da rekker Johanne opp hånden samtidig som hun sier: «Rekk opp hånden alle som liker sjokolade». Alle barna rekker opp hånden. «Rekk opp hånden alle som liker tomatsaus». Alle rekker opp hånden. «Rekk opp hånden alle som liker Jonas». Ingen rekker opp hånden». (Idsøe & Roland, 2017, s. 11).*

Praksisfortellingen som er beskrevet ovenfor beskriver Idsøe og Roland (2017) som mobbing dersom den gjentar seg og Jonas blir utsatt for lignende uten at det blir stoppet. Idsøe og Roland (2017) definerer mobbeatferd som både direkte og fysisk. En type atferd kan være når et barn tar en leke fra et annet barn. Idsøe og Roland (2017) karakteriserer atferden som normal for små og hevder at det ikke er mobbing. Dersom atferden oppstår flere ganger og mot det samme barnet, vil det betraktes som mobbeatferd (Idsøe & Roland, 2017, s. 33). Barn i barnehagen er glad i å hviske hverandre hemmeligheter, og gi hverandre artige kallenavn (Idsøe & Roland, 2017). Så fremt hviskingen omformer seg til å handle om andre, eller at barnet snakker usant om et annet barn, og om kallenavnene oppleves vonde, karakteriserer det som en type mobbeatferd (Idsøe & Roland, 2017, s. 33). Mobbeatferd i rollelek kan oppleves når et barn alltid får rollen som «hund» eller «benk», og dersom barnet aldri får være «mor eller far» kan dette anses som mobbeatferd (Idsøe & Roland, 2017, s. 33). Rollelek innehar makt og kan være bidragsyter til å skape en ubalanse mellom barn, der det ofte kan være det samme barnet som bestemmer og forteller hva de andre skal gjøre (Idsøe & Roland, 2017, s. 33). Eksempelvis om et barn blir kommandert til å gjøre noe den egentlig ikke har lyst til, men blir møtt med truslene om at «da får du ikke komme i bursdagen min». Dette kan være en strategi på å manipulere og ekskludere andre barn (Idsøe & Roland, 2017, s. 33).

## 2.4 Forebygge mobbing

«I de fleste OECD land er det etablert tiltak mot mobbing i skolene» (Sandsleth, 2007, s. 80). Hvilke tiltak som er etablert for barnehagen i OECD land, mangler jeg

tilstrekkelig kunnskap om. Sandsleth (2007, s. 81) hevder at mobbing må bli betraktet som et samfunnsproblem for at det skal bli tatt alvorlig. Sandsleth (2007) hevder at undersøkelsene fra Olweus- Zeroprogrammet som startet opp i 2002, viser at de som igangsatte forebyggende tiltak mot mobbing, opplevde mobbing betraktelig mindre i skolen (Sandsleth, 2007, s. 82). Videre hevdes det at nasjonale strategier og overordnet satsing vil innvirke positivt i arbeidet med å forebygge mobbing (Sandsleth, 2007, s. 84). Imidlertid er det viktig å se *alle* barn når man arbeider for å forebygge mobbing (Lund, 2014b). Personalet i barnehagen må innarbeide gode rutiner for hvordan alle barn skal bli sett hver eneste dag (Lund, 2014b). Greve (2009) og Lund (2014b) sier seg enige i at personalet i barnehagen må være kunnskapsrike (Greve, 2009, s. 2) og besitte kunnskap om enkeltbarn, samt at barn kan utfordre personalet. Derimot må personalet huske at alle barn har et behov for å bli sett (Lund, 2014b). Implisitt gjelder dette spesielt de *stille barna* som ofte kan bli glemt i en hektisk og krevende hverdag (Lund, 2014b, s. 120). Roland (2007, s. 97) peker på viktigheten av å vise omtanke for barna. Personalet viser omtanke ved å imøtekomme barnet på en verdig måte, samt avskjeden med barnet (Roland, 2007).

Ved å bruke definisjonen til Lund, Helgeland og Kovac (2017) vedrørende mobbing i denne masteroppgaven, hevdes målet deres om å fremme en forståelse av mobbing som fører til at skolen, her under barnehagen, og personalet, kan tilrettelegge for et inkluderende læringsmiljø og for økt livskvalitet for alle barn og unge. For å kunne forebygge mobbing er det viktig med aktive og kompetente ansatte i barnehagen. Barnehagepersonalet må ha nødvendig kunnskap. Å bruke observasjon som metode for å avdekke mobbing anser Idsøe og Roland (2017, s. 16) som fornuftig. Observasjon gir personalet mulighet til å oppdage barn med som strever sosialt og dermed kan man arbeide for å utvikle deres leke-kompetanse (Idsøe & Roland, 2017). Personalet må arbeide for å utvikle et stimulerende miljø med aktiviteter som fremmer et miljø fylt med inkludering (Idsøe & Roland, 2017). Økt fokus på mobbing i barnehagen vil kunne virke forebyggende og kunne redusere faren for utvikling av sosiale og emosjonelle vansker hos de barna som er involvert (Lund & Helgeland, 2016, s. 1). Personalet i barnehagen må tilrettelegge for at sosial kompetanse og vennskap blir utviklet gjennom interaksjonen mellom barn for å sikre at enkeltbarn får mulighet til å skape kontakt og relasjoner med andre barn (Broström, 2000). Sandsleth (2007) peker på fire faktorer som kan være viktige i arbeidet med å

forebygge mobbing: observasjon, refleksjon, handling/tiltak og evaluering. Ved observasjon bør man handle etisk ved å sette sine egne fordommer til side, og være ydmyk ovenfor hva man observerer, hevder Sandsleth, (2007). Hvilke fordommer man får når man observerer kan ha mange ulike årsaker, men slik jeg forstår påstanden er at man ikke skal ha «merkelapper» på barnet eller barna som blir observert og se det man ønsker å se, jamfør ha et åpent sinn og ikke legge føringer i hva som lå bak det man så i observasjonen. Sandsleth (2007) nevner loggføring, atferd registrering, løpende protokoller og praksisfortellinger som observasjonsmetoder, når det er sagt, finnes det flere måter og observere på (Sandsleth, 2007, s. 90). Lund (2014b, s. 121) hevder at det er viktig å reflektere over eget arbeid og at det ofte blir undervurdert som et pedagogisk verktøy. En god refleksjon er å være åpen og raus for andre synspunkter, samt evnen til å se seg selv, egne verdier og holdninger i et metaperspektiv (Lund, 2014b). Avslutningsvis bør man evaluere arbeidet grundig for å finne andre endringsprosesser som kan være hensiktsmessig (Lund, 2014b, s. 123).

For å se faresignalene vedrørende mobbing bør man ha gode kunnskaper om begrepet og hva mobbing innebærer, voksne må ta barnet på alvor, og se og lytte til barnets behov, hevder Lund mfl., (2017). En annen viktig faktor er at personalet må avdekke om det forekommer mobbing (Sandsleth, 2007). Dersom det forekommer må de aktivt gå frem for å stoppe mobbingen. Andre barn kan bidra til å forhindre mobbing ved å gi beskjed til en ansatt som kan stoppe det (Sandsleth, 2007). Sett at man motiverer barn til å handle når de opplever mobbing, kan det være heldig for barnegruppen. Det er vanskelig for små barn å uttrykke seg verbalt, derav er det nødvendig at personalet besitter gode kunnskaper om barns kommunikasjon for å kunne forstå hva som foregår (Sandsleth, 2007).

Ifølge Statistisk Sentralbyrå ([STB]2019), går 91, 8% av alle barn i alderen 1 – 5 år i barnehagen. Alder 3 – 5 år, går 97,1 % i barnehagen. Statistisk Sentralbyrå viser og til at ett til toåringer, der 83,5% har heltidsplass, tilbringer tilsammen minst 41 timer eller mer i barnehagen per uke.

### 2.4.1 Tydelig voksen

Å være en tydelig voksen er et bidrag i å forebygge mobbing, ved å vise omsorg og være en varm ansatt. Det er viktig å si tydelig «ja» til atferd som er ønskelig, og tydelig «nei» når barnet utfører en negativ handling som er uakseptabel. Imidlertid må den ansatte være tydelig og klar på hva den står for og mener, slik at det ikke skaper misforståelser og forvirring for barnet (Lund, 2014b). Roland (2007) peker på ansvaret voksne har når det gjelder holdninger og tiltak. Roland (2007) sier seg enig med Lund (2014b) i at voksne må formidle hva som er bra, og hva som ikke er akseptabelt for at barn skal forstå hva som er akseptabelt. Videre hevder Roland (2007) at å støtte positiv atferd er tilstrekkelig for å hindre negativ atferd, samt å tro at kritikk av negative handlinger er nok til å fremme positiv atferd (Olweus, 1992 og Roland, 2007). Tydelighet innebærer å fortelle hva som er rett eller galt, samt opptre som et forbilde ovenfor barnet. Reaksjoner til ansatte kan være en måte man kan se tydelighet på, samt hvordan ansatte gir anerkjennelse og handler dersom noe ikke var bra (Roland, 2007, s. 89). Å være en observant voksen skaper tillitt og respekt hos barn ved å vise barnet at voksne ser og bryr seg (Sandsleth, 2007, s. 88). Et gjensidig tillitsforhold skapes ved å være en tydelig voksen. Å sette av tid til å samtale med barn, anerkjenne og vise omsorg er en tydelig voksen, og forsøke å forstå hva som skjer, og hva som er bakteppet bak negative handlinger (Sandsleth, 2007, s. 88). Et annet forebyggende tiltak kan være å utvikle barn sosiale kompetanse og ferdigheter (Sandsleth, 2007, s. 102).

### 2.4.2 Sosial kompetanse

Sosial kompetanse handler om å kunne omgås andre mennesker (Lamer, 2001, s. 19). Det dreier seg om enkeltes evne til samspill med andre i ulike situasjoner. Å besitte sosial kompetanse øker mulighetene for å få venner, og vedlikeholde vennskap og mestre forandringer. Sosial kompetanse utvikles gjennom å lære sosiale ferdigheter gjennom hendelser i hverdagslivet (Broström, 2000, s. 20). Sosial kompetanse er å mestre samspill med andre, og å lykkes i å være sammen med andre. Barn blir kompetente når de lærer seg nye ferdigheter på ulike områder. Barn viser høy sosial kompetanse når de behersker en rekke sosiale ferdigheter som er hensiktsmessige i ulike situasjoner (Lamer, 2013, s. 8). Barn som strever med sosial kompetanse kan



mislykkes i møtet med andre barn. Det kan føre til tap av status, avvising og irettesettelse fra voksne, som igjen kan utvikles til mobbing om barnet strever sosialt (Lamer, 2001, s. 19). Når et barn sliter med å utvikle sosial kompetanse kan det føre til dårlige samhandlinger med andre barn og med voksne (Lamer, 2013, s. 10). Det kan hindre barnets sosiale selvoppfatning og mestringsfølelse, som kan føre til at barnet mister positiv utvikling og erfaring gjennom et godt samspill med andre (Lamer, 2013). «Barn kan lett havne i en risikosituasjon som skolebarn, ungdom og voksen, dersom de mangler sosial kompetanse før skolestart» (Lamer, 2013, s. 10).

Olweus og Rolands studier peker på at barn som ofte blir mobbeofre er barn som er fysisk svake og/eller har et lavt selvbilde og dårlige sosiale ferdigheter. Olweus (2005) er skeptisk til om arbeidet med sosial kompetanse som tiltak kan forebygge mobbing. Videre påpeker Olweus (2005) verdien av sosial kompetanse, men anser det ikke som tilstrekkelig for å forebygge mobbing. Broström skriver at barn flest ønsker å leke med andre og har et ønske om å skape vennskap (Broström, 2000, s. 26). «Barn uten sosiale relasjoner kan ha vanskelige dager, de kan oppleve tap ved at de ikke behersker hvordan de skal få venner» (Broström, 2000, s. 26). Broström (2000) hevder at disse barna kan ta leker fra andre, de kan bli aggressive om de taper i spill, disse barna kan tillegge seg atferder som kan være sjenerende for andre. Med sjenerende menes at de kan skape mye støy og oppmerksomhet, de kan bli hardhendte til tross for at det ikke er deres hensikt. Det er viktig å huske på at barn er forskjellige, enkelte barn er utadvendte og tar initiativ, mens andre barn er sjenerte og stille barn selv om de er attraktive lekere.

Dersom ansatte i barnehagen ikke er aktive voksne som gjennomfører observasjoner, igangsetter gode aktiviteter og skaper et inkluderende miljø som er preget av trygghet og trivsel, kan det oppstå utfordringer (Lamer, 2013). Et viktig element for å delta i leken er at barnet besitter sosial kompetanse. Barnehagen har ansvar for å skape et inkluderende fellesskap fylt med gode samspillerfaringer som kan videreutvikles til vennskap (Lamer, 2013, s. 15 og 16). Utdanningsdirektoratet (2017, s. 17-18) skriver at «sosial kompetanse er en forutsetning for å fungere godt sammen med andre og omfatter ferdigheter, kunnskaper og holdninger som utvikles gjennom sosialt samspill».

### 2.4.3 Vennskap

Vennskap er en stor del av barnehagen. Min oppfatning er at både barn og foresatte er opptatt av vennskap. Anne Greves (2007) undersøkelser angir at vennsapsrelasjoner er unike, og det tar tid å bygge disse opp, samt at venner ikke kan erstattes (Greve, 2009, s. 1). Å ha en venn danner glede og spenning (Greve, 2009, s. 2). Greve (2009, s. 3) hevder at det finnes mange forskjellige typer vennskap mellom barn. Barn velger som oftest venner som har samme kjønn som dem selv, de er jevnaldrende og ofte kan de ha samme temperament og samværsstil (Martinsen & Nærland, 2009, s.156).

Andre likhetstrekk ved vennskap kan være forståelse, intelligens, følelser og behov. Imidlertid kan barn som er venner oppføre seg likt, ha like holdninger og lik væremåte mot hverandre (Martinsen & Nærland, 2009, s.156).

Barn erfarer gjennom vennskap og tilhører et fellesskap utenom familien (Øiestad, 2012). I lek og vennskap foregår grunnleggende elementer som innebærer sosial kompetanse. Barnet lærer om samspill, selvhevdelse, selvkontroll, empati, omtanke, og barnet lærer om seg selv (Øiestad, 2012). Slik jeg leser Øiestad (2012) kan vennskap være fint, men samtidig vanskelig, dette støttes av Greve (2009) som beskriver at vennskap kan åpne opp for konflikter, samt gi en følelse av å ikke få være med. Vennskap er en av de viktigste arenaene for læring og utvikling, og en byggeplass for selvfølelse (Øiestad, 2012). Enkelte barn kan dyrke egen fantasilek, derfor mener Øiestad (2012, s. 24) at «barnets egenart må respekteres, ansatte og foresatte må ikke presse et barn til å få en bestevenn». Denne påstanden støtter Greve (2009) ved å skrive at vennskap blant barn er unike (Greve, 2009, s. 1).

Vennskap kan gi en følelse av å være en del av fellesskapet, dele glede og ha noen å være sammen med, på den annen side kan vennskap skape uenigheter, en følelse av å bli utelatt og skape et savn (Greve, 2009, s. 4). Øiestad (2012) skriver at overganger og nye opplevelser kan gjøre ting enklere dersom man har en venn som gjør det samme. Å mestre nye ting sammen med en venn, fører til trygghet blant barna (Øiestad, 2012). Videre hevder Greve (2009) at i et vennskap kan man se behovet for å være nær hverandre, og savnet kan være stort når man ikke er sammen (Greve, 2009, s. 4).

Barn er opptatt av at ting skal være rettferdig, de beskytter vennskapet og forsvarer vennen sin i møte med opplevelser som kan være urettferdige (Øksnes & Greve, 2015, s. 45).

Slik jeg leser Pape (2000) legger hun vekt på at vennskap bygger på aksept og respekt, og at vennskap kan være preget av makt, samtidig som at venner har en indre trygghet. Venner som vet hvor man har hverandre som gir et større spillerom. Ansatte og foresatte kan ikke bestemme at barn skal bli venner, men kan tilrettelegge for at vennskap startes (Greve, 2009). Vennskap er basert på frivillighet. Barns vennskap er viktige og noe som skal ivaretas og vernes om (Pape, 2000, s. 181).

#### 2.4.4 Lek

Jeg forstår lek som en lystbetont aktivitet der barn deltar frivillig. Drugli (2014) hevder at flere forskere gjennom tiden har pekt på betydningen av barns lek, og de tiller leken en viktig verdi for å være et menneske. I litteraturen trekkes det frem at barn er bare seg selv når de får til å leke (Drugli, 2014, s. 66). Lek er en viktig del av utviklingen til barnet, samt oppdragelsen. For at barnet skal ha det bra og være glade kan humor, sang og lek være bidragsyttere (Drugli, 2014). Lek kan gi barnet en følelse av en egen verden fylt med glede og hengivelse.

For å få delta i lek sammen med andre har barnet behov for å forstå sosiale ferdigheter og kodene som er i lek. Barnet må ta initiativ, forhandle, bruke fantasien og gi seg hen til lekens fantasifulle og magiske underfundigheter for å kunne delta i leken (Drugli, 2014, s. 359). Når et barn mestrer lek medvirker det til at barnet kan mestre livet ved å være sammen med andre. I leken utvikles vennskap mellom barn, de lærer å samhandle med hverandre ved å lytte og dele, sammen deler de en glede over leken som oppstår (Drugli, 2014). Jeg forstår vennskap mellom barn som sentral i barnets liv, og noe av det viktigste for at barn skal trives.

#### 2.4.5 Mobber og mobbeoffer

I en mobbesituasjon utgjør mobber og offer hovedrollene. De som innehar rollen som mobber har gjerne noen felles trekk, som gjør dem lettere å kjenne igjen. Offeret derimot, kan være hvem som helst, og vi kan ikke se på et barn og si at det kommer til

å bli mobbet (Coloroso, 2004). Videre skal jeg belyse begrepene mobber og mobbeoffer da de ofte blir benyttet i sammenheng med mobbing.

Roland (2007) og Olweus (2005) mener at «mobbeofrene er fysisk svake, de presterer under gjennomsnittet i skolen, er mer deprimerte og engstelige enn gjennomsnittet, har dårlig selvbilde, er upopulære og ensomme, samtidig som de kan være ressurssterke» (Alberti – Espenes, 2012, s. 22). «Mobbere» har sjeldent utfordringer med selvbildet, de kan være aggressive og positive til vold, ha et sterkt dominansbehov og liten medfølelse for andre, de kan ha svake skoleprestasjoner, og muligens mer deprimerte og engstelige. Mobbere kan ha et behov for å undertrykke og dominere andre elever, de hevder seg selv ved å bruke trusler og makt mot andre. Mobbere har lav toleranse, og kan lett bli misfornøyde, samt være impulsive. De kan ha vanskelig for å følge regler, kan oppfattes som tøffe og frekke, viser liten empati for mobbeofre, kan være aggressive mot voksne, samtidig som de snakker seg lett ut av vanskelig situasjoner (Alberti- Espenes, 2012, s. 23). Roland (2007) og Olweus (2005) beskriver at alle som er involverte i mobbing kan få negative konsekvenser. Mobbere kan være godt likt på skolen eller i barnehagen, ofte har de medløpere, og de er fysisk flinke i lek og sport. Olweus (2005) hevder at mange av mobberne viser lederegenskaper, de får andre til å utføre handlingene for dem.

Mobbeofre kan være passive/underdanige og provoserende. De kan være «forsiktede, stille, gråter lett, følsomme, usikre, har få eller vanskelig for å få venner, er redde for å bli skadet, omgås lettere voksne enn andre barn» (Alberti – Espenes, 2012, s. 23). «Mobbeofre som kan være provoserende kan være hissige, kranglete, umodne, ukonsentrerte, rastløse, urolige, impulsive, hyperaktive, har lese- og skrivevansker» (Alberti- Espenes, 2012, s. 23). Mobbeofre kan ha en eller flere kjennetegn. Olweus (1992) hevder at mobbeofre kan være fysisk svakere enn sine jevnaldrende og de kan ha dårlig kroppskontroll. Mobbeofre kan ha en negativ selvoppfatning, være engstelige, ensomme og ulykkelige. Personer som har blitt krenket føler seg gjerne mislykket og verdiløs, og kan miste følelsen av egen identitet og egenart.

## 2.5 Når voksne mobber

I barnehagen har pedagogiske ledere hovedansvaret for barnegruppen og personalet på sin avdeling. Lund mfl. (2017) peker på viktigheten av at de ansatte er observante og tar fullstendig ansvar når et barn blir mobbet av et annet barn. Personalet skal være omsorgsfulle, trygge, arbeide for å forebygge og avdekke mobbingen, samt handle og aktivere dersom et barn blir utsatt for mobbing (Lund mfl. 2017). Den norske Elevundersøkelsen fra 2016 viser at 1,8% av elevene opplevde seg mobbet av voksne på skolen den siste måneden (Lund mfl. 2017). «431778 elever deltok i undersøkelsen, og 7772 elever i norsk skole oppgir at ansatte mobber dem» (Lund mfl. 2017, s. 7). Dersom et barn blir møtt av ansatte med negative holdninger der barnet ikke føler seg sett og deres mening bagatellisert kan det få konsekvenser dersom barnet får en opplevelse av å ikke bli tatt alvorlig (Pape, 2000, s. 121). Det kan gi følelse av at barnet får tildelt merkelapp<sup>3</sup>. Pape (2000) hevder at det er viktig å vise barnet med kroppsspråk og væremåte at de tar barnet på alvor, og viser at de lytter til barnet, samt veileder barnet i hva som er lov og ikke lov.

Dersom man ser mobbing, er man nødt til å handle og si tydelig ifra, det forutsettes at det finnes klare retningslinjer og rutiner når mobbing blir avdekket, gjerne i form av en metodeplan på avdeling eller en handlingsplan for barnehagen (Lund mfl. 2017, s. 8). Idsøe og Roland (2017) skriver om at det viktig å framsnakke hverandre i personalet og vise gode holdninger mot hverandre, slik at mobbing ikke forekommer blant de ansatte. Dersom barn blir vitne til mobbing blant ansatte kan det være lett å lære fra ansatte, og ape etter dem (Idsøe & Roland, 2017, s. 23). Dette gjelder også væremåten ansatte har for barn, og hvordan de snakker til/om barna. Sett at en ansatt hever stemmen, og kommer med trusler til barnet, kan dette føre til at andre barn gjør det samme. En rolig og avbalansert ansatt som setter grenser og arbeider for å løse konflikten ved å samtale med barnet har en bedre tilnæringsmåte og modell for barna (Idsøe & Roland, 2017). Jeg finner det interessant at mobbing i barnehagen ikke er nedfelt i loven på lik linje med mobbing i skolen. Skolen har flere retningslinjer i forhold til mobbing, mens barnehagene må igangsette slike tiltak på eget initiativ.

---

<sup>3</sup> Merkelapp menes at en ansatt har oppgjort seg en mening om barnet uten å forstå eller ha forståelse for barnet, samt ikke kjenne barnet eller sette seg inn i barnets liv.

## 2.6 Krenkelse og konflikt

I forrige delkapittel så vi at voksne kan mobbe barn på ulike måter. Min betraktning er at det oftest blir omtalt at barn mobber barn og mer sjeldent at voksne kan mobbe barn. Jeg har forsøkt å belyse ulike måter et barn kan bli utsatt for mobbing av personalet, og har vist til statistikk over barn som har følt seg mobbet av voksne. Dette fører meg videre til krenkelse og konflikt.

Krenkelse kan sees i sammenheng med mobbing. I dette delkapittelet skal jeg kort definere krenkelse og konflikt. Jeg har valgt å ta med konflikt, da jeg ønsker å undersøke informantenes tanker vedrørende konflikt henger sammen med mobbebegrepet og krenkelse. Man blir krenket når en grense trækkes over, eller følelsen av at noen har gått for langt (Alberti – Espenes, 2012, s. 51). Å bli stengt ute fra fellesskapet, at noen taler bak din rygg eller sprer rykter om deg, samt direkte ytringer kan være måter å krenke noen på (Alberti – Espenes, 2012). Dersom man opplever krenkelse kan det skape utrygghet, følelse av å bli isolert og sårbarhet, dette kan føre til utfordringer ved å delta i et fellesskap. Krenkelse er «all opplevelse av ubehag og ydmykelse, forårsaket av eller via andre mennesker og menneskers systemer» (Alberti-Espenes, 2012, s. 51). «Krenkelse kan være mobbing, trakassering, diskriminering, rasisme og vold ettersom alle disse inneholder enkeltkrenkelser» (NOU 2015: 2, s. 31). Et individ kan føle på å bli krenket som en opplevelse, det kan være vanskelig å forstå utad blant andre individer (Alberti – Espenes, 2012, s. 55). Å få følelsen av bli «blikket» av andre, eller om noen himler med øynene kan gi en opplevelse av å bli krenket. Deres blick kan føles dømmende og krenkende (Alberti – Espenes, 2012, s. 58). Denne atferden blir ofte koblet til indirekte mobbing eller skjult mobbing (Alberti – Espenes, 2012, s. 58) Sitter man igjen med følelsen av å bli krenket over tid kan dette gjøre en syk, man blir sårbar og svak. Alberti- Espenes (2012) hevder at «konflikt og krenkelse eksisterer som en konsekvens av forskjellighet mellom mennesker» (Alberti- Espenes, 2012, s. 65).

En konflikt kan være uenigheter mellom to eller flere parter, som kan skape en trykket atmosfære (Alberti – Espenes, 2012). Konflikter kan oppstå daglig, i møte med både venner, familie og kolleger. Enkelte er konfliktskye og ønsker å unngå en konflikt. Imidlertid vil konflikter være uunngåelig da man alltid vil møte på nye konflikter

(Alberti- Espenes, 2012). Alberti – Espenes (2012, s. 65) skriver om viktigheten av å «erkjenne krenkelse og konflikt som en del av det å være et menneske».

## 2.7 Pedagogisk leder og personalets rolle

Jeg har valgt å skrive kort om krenkelse og konflikt da dette ble nevnt av informantene i intervjuet, samt i Lunds mfl. (2017) sin definisjon. Jeg ønsket å se på hva krenkelse er, og jeg opplever at det er et lite skille mellom å bli krenket og bli mobbet. Det ville vært veldig interessant og dykket dypere inn i krenkelse, men jeg har valgt å ikke gå for dypt inn ettersom informantene nevnte det helt kort.

I barnehagen vil det være mange om oppmerksomheten til de ansatte. Å skulle møte hvert enkelt barn ut fra dets behov og forutsetninger vil være krevende, men i en barnehage vil det være helt nødvendig at personalet ser, forstår og tilpasser seg hvert enkelt barn. «Barnehagen kan betraktes som en kultur der hverdagslivet preges av samspillsmønstre som er skapt over tid av de voksne og barna selv» (Lamer, 2001, s. 35). Barnehagen har ofte en pedagogisk leder på hver avdeling, og en leder for hele barnehagen. Barnehagene kan bli delt inn ulikt, i form av avdelingsbarnehage, basebarnehage og sonebarnehage. De sistnevnte har ofte enhetsledere, og andre måter å lede barnehagen på. «En leder skal kommunisere ledelse utad, og kommunisere ledelse til andre organisasjoner» (Skogen, Haugen, Lundestad & Slåtten, 2014, s. 25). Ledelse er et sentralt arbeidsområde i barnehagen. Det er viktig å ha kompetente og gode ledere. «Pedagogens rolle er å lede og iverksette det pedagogiske arbeidet, planlegge, gjennomføring, og være en menneskekjenner» (Skogen, Haugen, Lundestad & Slåtten, 2014, s. 27). Dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen eller innenfor de områdene pedagoger er satt til å lede er også et arbeidsområdet (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 16). Ansatte i barnehagen står ovenfor en rekke valg og avgjørelser som må til i løpet av hverdagen, alt fra små oppgaver til større og mer utfordrende oppgaver. En forutsetning vil være å ha nødvendig bemanning i barnehagen for å forebygge stress, forhindre at noe strider med loven og paragrafer. Når det gjelder bemanning kan det anses å være et komplekst tema i barnehagen, ettersom ansatte på store-barns avdeling er tre, og man er oftest *to* gjennom hele dagen, på grunn av ulike vakter, møter, aktiviteter og pauser personalet skal ha i løpet av dagen. Etter min mening kan dette bidra til å skape en

hektisk hverdag for personalet, som kan overføres til barnegruppen. Drugli (2014) hevder at barnehageansattes utdanningsnivå henger sammen med kvaliteten i barnehagen. Drugli (2014) hevder at barnehager i Norge håndterer pedagogikk og omsorg på en god måte for barna. Ansatte må vise et engasjement i arbeidet med barna, og de må samarbeide med andre instanser, samt ha et godt samarbeid med hjemmet (Drugli, 2014).

Å være leder for en avdeling, og en lekepartner kan være krevende. Pedagogisk leder har hovedansvaret for at alle barna skal trives og ha det bra i barnehagen og føle seg ivaretatt. Barn merker når en ansatt er glad i seg, og at de ønsker de alt godt. «Barn ser det i blikket, kjenner det i måten den voksne berører eller ikke berører på, hører stemmens irritasjon, likegyldighet, overbærenhet eller varme» (Lund, 2014b, s. 115). Personalet i barnehagen må besitte en kunnskap over barns sosiale utvikling, samt se kompleksiteten i barn-til-barn-interaksjoner og deres samspill. Personalet må ta ansvar og etterstrebe å skape et trygt miljø preget av vennskap og sosial trygghet for *alle* barna (Lamer, 2001, s. 36). Om et barn har havnet i en negativ sirkel, har barnet behov for hjelp og støtte av personalet for å komme ut av den negative sirkelen (Lamer, 2001, s. 36). Å være delaktige i barns sosiale interaksjoner bidrar til å øke trygghet i barnegruppen. Personalet må reagere og handle dersom det ser at et barn har behov for hjelp i utviklingen av sosial kompetanse. Å hjelpe barnet det første leveåret, kan påvirke barnet positivt og frie barn fra triste erfaringer og sosiale vansker i deres barndom (Lamer, 2001, s. 37). Slik jeg leser Lamer (2001) skriver hun at aktive voksne er viktig i barnehagen for å kunne observere samspillet. Personalet må delta aktivt i barns samspill og sikre at de utvikler sosial kompetanse, og arbeider for å forebygge barn som er i risikozonen. Personalet må fremstå som tydelige og tilstedeværende overfor barna (Roland, 2007, s. 89), samt sette grenser og utvise omtanke. Kristensen (2014) påpeker at styrere og barnehagelærere i barnehagen har stor definisjons- og fortolkningsmakt der det forventes å kunne identifisere mobbehendelser. Barnehagen er underlagt en plikt og et ansvar for å iverksette tiltak dersom mobbing oppstår.



## 2.8 Samarbeid med hjemmet

Nilsen (2014, s. 32) forklarer «samarbeid som en prosess der deltakere utveksler tanker, ideer og meninger med hverandre i hensikt å nå eller handle mot et felles mål». Barnehagens mål i dette tilfelle bør være å samarbeide med foresatte om det enkelte barnet. Nilsen (2014) hevder at for å få til et godt samarbeid med hjemmet, handler det om holdninger og verdier, samt lysten og evnen til å kunne samarbeide. Samarbeidet med hjemmet har stort fokus i barnehagen, og det er nødvendig å kommunisere godt ved å være tydelig, samt ydmyk og imøtekommende (Nilsen, 2014). En annen samarbeidspartner barnehagen har, er skolen når det gjelder overgangen mellom barnehagen og skole. Når det er sagt, har barnehagen flere instanser de skal samarbeide med som PPT, BUP, tverrfaglig ressursteam og andre instanser. Jeg hevder at et tverrfaglig samarbeid bidrar til å berike barnehagen, samt hjelpe og bidra til å skape et trygt og godt miljø for barna og være en del av. Samarbeid med hjemmet er svært relevant i barnehagen. Jeg har valgt å ikke legge så stor vekt på det i denne sammenhengen, ettersom jeg har rettet oppmerksomheten mot pedagogiske ledere tanker om mobbing i barnehagen og ikke foresattes.

### 3. Metode

I dette prosjektet har jeg skrevet om *Hvordan pedagogiske ledere forstår mobbing, og hvordan de arbeider for å forebygge mobbing?*

Med utgangspunkt i problemstillingen valgte jeg å bruke en kvalitativ metode, med semistrukturerte intervjuer. For å få innsikt i hvordan barnehagen og pedagogiske ledere arbeider, valgte jeg en kvalitativ innfallsvinkel på oppgaven. I hele prosessen er jeg delaktig i gjennom min forforståelse, mitt teoretiske ståsted og min erfaring fra å ha arbeidet i barnehagen i syv år. I størst mulig grad har jeg forsøkt å gå inn med et åpent sinn og forsøkt å utfordre min forforståelse.

#### 3.1 Valg av metode og gjennomføring

I forskningsprosessen har problemstillingen vært mitt styrepunkt, der valg har blitt tatt på bakgrunn av hvorvidt det vil besvare problemstillingen. Jeg anså det som nyttig å bruke semistrukturert forskningsintervju, noe jeg vil forklare senere i oppgaven. Med en kvalitativ tilnærming kunne jeg få innsikt i informantenes erfaringer, tanker og følelser (Dalen, 2011).

Tove Thagaard (2013, s. 13) skriver at intervjuundersøkelser er godt egnet til å gi informasjon om individets opplevelser, synspunkter og selvforståelse. Individet får anledning til å fortelle om sin opplevelse av livssituasjon og forståelse av egne erfaringer. Intervjueren danner en direkte kontakt med individet hun eller han studerer (Thagaard, 2013, s.13). Olav Dalland (2017, s. 65) skriver at «målet med kvalitative forskningsintervju er å få tak i informantens egen beskrivelse av den livssituasjonen han eller hun befinner seg i». Et kvalitativt intervju ønsker å få frem nyanserte beskrivelser av situasjonen som informanten befinner seg i, samt forstå verden sett fra informantens side, avdekke individers opplevelser av verden og få frem deres erfaringer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Med bakgrunn i Thagaards (2013) beskrivelse av hvordan gjennomføre gode intervjusamtaler og gi informantene nok tid og rom forsøkte jeg å åpne opp for refleksjon og undring rundt spørsmålene.

Dette gjorde at jeg kunne tilegne meg kunnskap om deres opplevelser og refleksjoner. Underveis var jeg bevisst på å ikke opplyse informantene om mine refleksjoner

omkring mobbebegrepet. Jeg var bevisst mitt eget kroppsspråk ved å vise at jeg var genuint interessert i deres opplevelser og erfaringer. Jeg forsøkte å ikke nikke eller bli overbegeistret for noe jeg var enig i, da målet var at de ikke skulle bli påvirket av meg. Thagaard påpeker at forskerens tolkning har stor betydning i kvalitativ forskning (Thagaard, 2013, s. 11). «Det kvalitative intervjuets styrke er presisjonen i beskrivelsene og fortolkningene av innholdet» (Dalland, 2017, s. 68). Det er viktig å stille utfyllende spørsmål for å få fullstendige og dekkene beskrivelser.

Valget av semistrukturerte intervjuer var basert på at det var hensiktsmessig, med tanke på hva jeg kunne innhente av materialet og metoden jeg ønsket å bruke. Målet var å finne ut av informantens refleksjoner og erfaringer omkring mobbing i barnehagen og hvordan informantene arbeidet for å forebygge mobbing. «Et semistrukturert intervju er hverken en åpen samtale eller et lukket spørreskjema» (Kvale & Brinkmann, s. 46). Det anvendes når temaer fra hverdagen erfares ut ifra informantens perspektiver. Man søker etter å innhente skildringer av informantens livsverden og deres tolkning. I et semistrukturert intervju lager man en intervjuguide på forhånd med gjennomtenkte spørsmål, og intervjueren kan ha oppfølgingsspørsmål for å innhente mer utfyllende informasjon.

### 3.2 Utvalg og informanter

For å kunne oppnå et tilfredsstillende svar på forskningsspørsmålene, var forutsetningen et utvalg basert på pedagogiske ledere med barnehagelærerutdanning. Jeg foretok et strategisk utvalg av informanter. «Et strategisk utvalg er når man henvender seg til grupper eller enkeltpersoner som en på forhånd mener har noe spesielt å bidra med i undersøkelsen» (Thagaard, 2013, s. 60). Kriteriet for informantene var at de var utdannet barnehagelærere eller førskolelærer<sup>4</sup> og at de arbeidet som pedagogisk leder i en barnehage. Faktorer som også spilte inn, var å få informanter fra *ulike* barnehager for å sikre en bredde i utvalget, da hensikten med prosjektet var å skape kunnskap omkring hvordan pedagogiske ledere arbeider i de forskjellige barnehagene. Her påpekes det at informantene som arbeidet i samme bydel, kunne ha ulik praksis og arbeidsmetoder på sine avdelinger. Masteroppgavens

---

<sup>4</sup> Tidligere het barnehagelærer utdanningen førskolelærer.

tidsramme førte til at jeg takket ja til seks informanter, der to arbeidet i samme barnehage, og resten holdt til i hver sin barnehage.

Utvalget bestod av seks informanter fra samme kommune og bydel. For å få tilgang til informantene, kontaktet jeg styrer i barnehagene via e-post og forhørte meg om de hadde ansatte som kunne delta i studien. Jeg vektla at erfaring omkring mobbing *ikke* var nødvendig, heller et ønske om å delta i studien. Målet var å innhente et helhetlig bilde av hvordan pedagogiske ledere generelt arbeider i barnehagen. Responsen jeg mottok var delt. Et fåtall var svært interesserte, mens noen takket nei med forklaring om at tiden ikke strakk til. Enkelte av informantene som deltok, hadde erfaring med temaet mobbing i forbindelse med tidligere utdanning og oppgaver, og tilfeldigvis var det de som deltok. Det kom frem at alle hadde en viss form for kunnskap om mobbing ettersom bydelen hadde utarbeidet en handlingsplan mot mobbing. Denne informasjonen gav styrer meg i korrespondansen omkring hvem som kunne delta.

Videre i prosessen kontaktet jeg hver enkelt informant via e-post med fylldig informasjon om oppgaven og et samtykkeskjema. Informasjonen forklarte nøyte hva dataen skulle brukes til, og varigheten av intervjuet, samt at svarene ville anonymiseres. I informasjonen stod det kort om temaet mitt. Da informantene hørte fra seg, avtalte vi tid og sted. Jeg valgte å sende deler av intervjuguiden på forhånd, slik at de fikk muligheten til å reflektere i forkant. Hensikten med å sende intervjuguiden var å gi informantene muligheten til å reflektere rundt temaet. I ettertid ser jeg at det kunne vært mer gunstig å ikke sende intervjuguiden, ettersom det gav meg inntrykk av at noen hadde forberedt seg til intervjuet og derfor svarte mer «korrekt». Med «korrekt» menes det at jeg fikk inntrykk av at noen gav svar ut ifra hva de trodde jeg ønsket å høre og andre forklarte begrepet mobbing konkret etter en definisjon, i stedet for å bruke egne ord. Jeg fryktet derfor at enkelte hadde lest seg opp på teori omkring mobbing og memorerte hva de hadde lest. Oppgaven ble ikke påvirket av dette, tvert imot var det mer interessant og finne ut av hvilke refleksjoner de gjorde seg gjennom hele intervjuet. Jeg sitter igjen med oppfatningen av at de som ikke hadde lest intervjuguiden, svarte med egne ord og hadde dypere forklaringer, enn de som gjenfortalte Olweus (1992) og Lund mfl. (2017) sin definisjon. Jeg spurte informantene om de hadde fått tid til å lese over intervjuguiden for å få vite hvem som hadde lest og hvem som ikke hadde lest. Informantene nyanserte svarene sine litt, da

de svarte på hva mobbing er og senere sa informantene imot sine egne definisjoner omkring hva mobbing er. Dette vil jeg komme mer tilbake til i presentasjonen av funn og drøfting.

### 3.3. Informantenes kompetanse og arbeidserfaring

Informantene ble intervjuet i sin egen barnehage. Informantene er pedagogiske ledere på avdelinger med barn i alderen 1-6 år.

Informant 1: Kjønn: Mann. Utdanning: Førskolelærer. Arbeidserfaring: 3 år.

Informant 2: Kjønn: Kvinne. Utdanning: Førskolelærer. Arbeidserfaring: 33 år.

Informant 3: Kjønn: Kvinne. Utdanning: Førskolelærer. Arbeidserfaring: 15 år.

Informant 4: Kjønn: Kvinne. Utdanning: Barnehagelærer. Arbeidserfaring: 0,5 år.

Informant 5: Kjønn: Kvinne. Utdanning: Førskolelærer. Arbeidserfaring: 5 ½ år.

Informant 6: Kjønn: Mann. Utdanning: Førskolelærer. Arbeidserfaring: 5 ½ år.

### 3.4 Intervjuguide

Tidlig i forskningsprosessen ble det utarbeidet en intervjuguide. Intervjuguiden er et hjelpemiddel, som et manuskript, som strukturerer intervjuforløpet. «Guiden kan enten inneholde noen temaer som skal dekkes, eller være en detaljert rekkefølge av omhyggelige formulerte spørsmål» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162). Slik jeg leser Kvale og Brinkmann (2015), skriver de at intervjueren og den som blir intervjuet er sammen om å danne kunnskap. For å få skape et godt intervju er det nødvendig med gjensidig respekt og empati (Dalland, 2017, s. 64). Intervjuguiden ble utarbeidet på utveksling i Australia og i samarbeid med min veileder via e-post. Problemstillingen var ikke definert i starten på oppgaven, men ble til underveis.

Thagaard (2013, s. 103) skriver at en intervjuguide bør inneholde muligheter for pauser i løpet av intervjuet. Pausene vil gi informanten mulighet til å vurdere om han eller hun ønsker å fortelle mer og det gir mulighet til betenkningstid og refleksjon (Thagaard, 2013). Det skaper også tid for intervjueren til å reflektere over informasjonen han eller hun mottar, og hvordan man kan fortsette intervjuet. Intervjuguiden bestod av hovedtemaer og enkelte underspørsmål. Underveis i

intervjuet gjorde jeg notater, i tillegg til lydopptak.

### 3.5 Gjennomføring av intervju

Jeg hentet inn tillatelse fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste. Jeg støtter meg her til Thagaard (2013) som skriver at forskning som innebærer behandling av personopplysninger, er meldepliktige. Jeg utarbeidet en søknad som jeg sendte til NSD. Da godkjenning var i orden, ble arbeidet igangsatt og jeg reiste ut til barnehagene. Jeg la vekt på å etablere gjensidig respekt, og få informanten til å føle seg trygg. Dette gjorde jeg ved å kontakte styrer i barnehagene, styreren henvendte seg til personalet, og de som ønsket å bidra, kontaktet meg og fikk informasjon og samtykkeerklæring. Da intervjuene skulle foregå, hadde jeg forberedt meg godt, og hadde satt av god tid til å snakke med hver enkel informant. Min holdning var å vise forståelse og at dette var en trygg arena for informanten å snakke på. Et av målene mine var å sikre rikelig med informasjon om hvordan informantene betraktet mobbing i barnehagen (Dalen, 2011, s. 13). For å innhente denne informasjonen påpekte jeg nøyaktig hvordan innsamling av data skulle oppbevares, og at informantene ble anonymisert, samt viktigheten av deres bidrag. I forkant hadde jeg avtalt med styrer om hvilke informanter som skulle intervjues, og jeg fikk et grupperom på arbeidsplassen slik at vi ikke ble forstyrret. Sammen avtalte vi tid og sted, slik at intervjuet ikke skulle forstyrre deres arbeidsdag. Til hver informant ble det satt av 60 minutter, men lengden på intervjuet varierte fra person til person. Enkelte av informantene svarte raskt og konsist, mens andre tok seg bedre tid og hadde mye å fortelle. Jeg la ikke så stor vekt på antall dager mellomrom mellom intervjuene og tilpasset meg informantenes tidsramme. Dette for å få gjennomført intervjuene slik at informantene følte de hadde tid og overskudd til å delta i prosjektet.

Først fortalte jeg kort om meg selv, og hensikten med prosjektet. Jeg gav informantene samtykkeerklæringen på intervjuet og gav en muntlig forklaring over hva det innebar ansikt til ansikt, til tross for at dette ble nøye forklart i informasjonsmailen de mottok. Jeg ønsket å trygge informantene og gjentok at dette var frivillig og en anonymisert deltakelse. Før intervjuet startet, forklarte jeg at jeg brukte lydopptak, og forsikret at dette skulle slettes og anonymiseres. Fordelen med å anvende lydopptak er at alt som blir sagt, blir bevart. Thagaard (2013, s. 112) mener

lydopptak er fordelaktig dersom informantene samtykker. Da fikk jeg muligheten til å lytte til og observere informantene, og ha fullt fokus på selve intervjuet. Slik kunne jeg fokusere kun på hva informantene fortalte og jeg kunne gå tilbake i lydopptaket flere ganger for å være sikker på at jeg forstod informantene. Jeg var bevisst på at mine spørsmål ikke skulle oppfattes som angripende, eller at informantene skulle føle at det var et avhør. Målet mitt var at de skulle få følelsen av at jeg var lyttende og interessert i å høre deres erfaringer og opplevelser, og tilegne meg deres kunnskap. Da intervjuet var i gang, forsøkte jeg å virke oppmuntrende og åpen, ved å vise med kroppsspråket at jeg var positiv til hva informanten hadde å fortelle. Jeg sa ikke noe selv, og lot det være stille når informanten sluttet å si noe, dette for å gi informanten rom og pause. Jeg lot min forforståelse være på pause, ved å ikke påvirke informanten. Underveis var jeg nøye på å snakke rolig og være avbalansert, samt gi dem tid til å svare og tenke seg om. Kvale og Brinkmann (2015, s. 195) hevder at for å være god til å intervjuer er det nødvendig med tilstrekkelig kunnskap om temaet, og ha en god kommunikasjon med intervjueren. I intervjuet forsøkte jeg å være strukturert, vennlig og følsom. Kroppsspråket mitt var åpent, ved at jeg satt med armene foran meg eller lagt i fanget. Jeg satt forover lent mot intervjuobjektet for å vise interesse. Å lytte til informanten var viktig for meg, da jeg ønsket å høre om deres erfaringer og tanker omkring mobbing. Informantene gav meg mange gode refleksjoner og tanker i intervjuet. Da intervjuet var over, satt jeg igjen og noterte ned tankene mine fra intervjuet. Jeg benyttet meg av en loggbok, hvor jeg noterte ned alle tanker og prosesser jeg var igjennom.

### 3.6 Transkribering

«En transkripsjon er en konkret omdanning av en muntlig samtale til en skriftlig tekst» (Kvale & Brinkmann, 2015, s.210). «En transkripsjon former intervjusamtalen slik at den styrkes til analysen» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Materialet dannes i tekstform, og gir bedre oversikt over teksten. I forkant av transkriberingen var jeg usikker på om jeg hadde behov for lydopptak og om det holdt med at jeg noterte. Etter å ha snakket noen få minutter med en av informantene oppdaget jeg raskt at lydopptak var helt nødvendig. Dermed ble det gjort notater til lydopptakene i etterkant av intervjuet. Lydopptakene ble transkribert setning for setning umiddelbart etter at jeg hadde gjennomført intervjuene. Det anså jeg som hensiktsmessig da jeg

hadde intervjuet friskt i minne og gjorde om lyd og notater til tekst. Jeg noterte nøling og latter underveis i parentes, og beskrev når informanten hadde tydelig kroppsspråk, samt hvordan kroppsspråket var underveis i intervjuet. Slik jeg leser Kvale og Brinkmann (2015) kan informantens ordlyder være en utfordring for forskeren. De presiserer at det ikke alltid er nødvendig å notere seg alle ordlyder da prosjektets ønske er å skape mening med informantenes erfaringer (Kvale & Brinkmann, 2015).

Jeg har skrevet transkriberingen på bokmål, dette for å kunne anonymisere informantene da enkelte hadde dialekt som kunne avsløre informantenes identitet. Selve transkriberingen var tidkrevende, men notatene jeg hadde foretatt underveis var til stor hjelp tidsmessig. Underveis fikk jeg en oversikt over funn i intervjuene, noe jeg opplevde som engasjerende. I min transkribering forsøkte jeg å gjengi en korrekt fremstilling av det som ble sagt i skriftlig form, ordrett setning for setning, med tegnsetting som utropstegn og spørsmålstegn som illustrerer trykk og tonefall. Ved andre relevante tonefall er dette kommentert. Kvale og Brinkmann (2015, s. 207) hevder at «for å sikre detaljer som er relevante for den spesifikke analysen, er det smart å transkribere selv og ikke bruke en sekretær».

### 3.7 Analyse og tolkning av datamateriale

I starten av oppgaven var jeg usikker på hvilken vitenskapelige retning jeg anvendte. Jeg skiftet mellom hermeneutikk, fenomenologi og Corbin og Strauss (2015) sin tilnærming, grounded theory. Grounded theory handler om å bruke koding for å analysere på en kvalitativ måte (Thagaard, 2017, s. 153). Inspirert av grounded theory, havnet jeg tilbake på hermeneutikk og innså at jeg allerede gikk inn med en fortolkning og en forforståelse omkring mobbing i barnehagen. Etersom jeg har arbeidet som pedagogisk leder i syv år innså jeg at det ville være umulig for meg å gå inn uten noen refleksjoner om mobbing i barnehagen. Videre i oppgaven ønsker jeg å forklare hvordan jeg trakk koding inn i arbeidet mitt, og deretter kort definere hermeneutikk.



### 3.7.1 Koding

Datamaterialet jeg satt igjen med, var transkriberingen og notatene fra intervjuet. Jeg gikk raskt i gang med å analysere transkriberingene jeg hadde og fant flere interessante funn som jeg vil utdype mer i presentasjonen. Etter å ha blitt inspirert av Grounded Theory anvendte jeg en induktiv tilnærming ved å bruke koding. «Den induktive prosessen impliserer at vi arbeider fra data til begreper eller utvikling av teori» (Thagaard, 2013, s. 187). «En deduktiv tilnærming handler om å betegne temaene med begreper fra annen teori eller fra prosjektets problemstilling» (Thagaard, 2017, s. 154). «Koding dreier seg om at forskeren nøye går gjennom teksten, og koder relevante avsnitt, for så å bruke «kode- og – hente – program» plukke frem de kodede avsnittene for analyse og foreta omkodinger eller kombinere ulike koder» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 226). Målet med kodingsprosessen var å komme frem til en forståelse av datamaterialet, deretter bidra til kodegenerering rundt det fenomenet jeg ønsket å studere (Dalen, 2011). I kodingsprosessen definerte jeg data og hva de bestod av, for videre å drøfte hva den betød. Underveis kodet jeg alle som gav det samme svaret, og de som motsa sin egen definisjon av mobbing. Kodene var korte og konsise, og jeg skrev ned «kodenotater» til meg selv (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 227). Videre arbeidet jeg med å fokusere konkret på hva jeg ønsket å arbeide med og hva som var relevant for problemstillingen. Det som engasjerte meg var motsigelsen enkelte av informantene fortalte når det gjaldt mobbing, og hva mobbing dreier seg om. Da jeg senere spurte informantene om det fantes mobbing i deres barnehager, svarte omtrent alle nei. For meg virket noen av informantene usikre på hvordan de arbeidet med å forebygge mobbing, og hvordan de selv definerte begrepet mobbing. Dette vil jeg komme mer tilbake til på et senere tidspunkt. Thagaard (2013, s. 158) poengterer viktigheten av prosessen ved å kode data i form av at vi finner begreper som er viktig for meningsinnholdet i teksten. Oppgaven ble begrenset og siktet seg inn på enkelte begreper, for at oppgaven ikke skulle bli for stor. Det var også interessant å se hva informantene ikke sa noe om. Underveis skrev jeg kommentarer som ble viktig for den senere prosessen. Jeg forholdt meg til konkrete beskrivelser informantene gav. Ut ifra deres refleksjoner og forklaringer omkring temaet mobbing, og hvordan de arbeidet med å forebygge mobbing i barnehagen.

### 3.7.2 Hermeneutikk

«Hermeneutikk kommer fra det greske verbet *hermèneuin*, oversettes med «å fortolke», og betyr «fortolkning»» (Bondevik & Bostad, 2016, s. 290). I hermeneutikken rettes oppmerksomheten mot kunnskapssubjektet. «Det rettes mot hvem som søker kunnskap og forståelse om noe» (Bondevik & Bostad, 2016, s. 292). Det handler i stor grad om fortolkning, forståelse og for-dom (Gadamer, 2007). Hermeneutikken ønsker å oppnå en forståelse av noe og forutsetningen ligger i førforståelsen. Jeg tenker at begrepet kan brukes som en forhåndsmening der man har gjort seg opp en mening før man tar en avgjørelse. «I hermeneutikken handler det om å fortolke meningsfulle fenomener» (Bondevik & Bostad, 2016, s. 291). En av de mest kjente teoretikerne innenfor hermeneutikken er Hans Georg Gadamer, som tidligere var eleven til den tyske filosofen Martin Heidegger. Gadamer er opptatt av forforståelse og førforståelse. En førforståelse er den første oppfatningen og tanken vi har av noe (Gadamer, 2007). Nødvendigvis er ikke alltid denne førforståelsen korrekt etter å ha studert fenomenet nøyere, på den annen side er det en viktig forutsetning i vår begynnende forståelse (Bondevik & Bostad 2016, s. 293). Disse for-dommene eller forhåndsmeningene, kan omtales som forståelseshorizonten. Forståelseshorizonten betegner alle forutsetningene vi har for å kunne forstå noe, den er ubevisst da vi ikke går rundt og reflekterer over den til daglig (Gadamer, 2007). Den hermeneutiske sirkelen er en forståelse i en prosess og en vekselvirkning mellom forståelse og ny forståelse, som har innsikt i en del og i en større helhet (Alvesson & Sköldberg, 2008). «Gadamer hevder at forståelse er et historisk forhold mellom to størrelser, leser og tekst, der begge er preget av de historiske forholdene de lever i eller under» (Krogh, 2014, s. 52). Når vi skal begrunne en fortolkning av en tekst, må vi vise til fortolkninger av hele teksten. Det er på denne måten fortolkninger underbygges og belegges. Krogh (2014) trekker frem at våre fordommer og vår førforståelse utgjør en helhet, og at det er umulig å ha full oversikt over denne helheten, da vi aldri kan være den helt bevisst.

### 3.8 Oppgavens troverdighet og generaliserbarhet

Om denne undersøkelsen skal ha verdi på en slik måte at det er grunn til å feste tillit til resultatene, må den kvalitetssikres med validitet og reliabilitet. Da dreier det seg om

troverdigheten av innholdet (Thagaard, 2013, s.193). Reliabilitet sier noe om oppgaven er pålitelig, i den grad om resultatet ville blitt det samme om en annen forsker brukte samme metode (Thagaard, 2013), og validitet sier noe om gyldigheten forskningen har (Thagaard, 2013, s. 194). Thagaard påpeker viktigheten av å gå kritisk gjennom grunnlaget for egne tolkninger. Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) blir validitet definert som en uttalelses sannhet, riktighet og styrke. Thagaard (2013) hevder at man belyser validitet ved å diskutere hva vi kom frem til, og om det stemmer overens med hva vi har studert. Troverdige måleresultat forutsetter at variabeldefinisjonen, operasjonalisering og reglene for måleprosedyren har god kvalitet. Reliabilitet handler om hvorvidt forskningen er troverdig. «En kritisk leser må bli overbevist om at forskningen er utført på en tillitvekkende måte» (Thagaard, 2013, s. 193). Funnene i studien bygger på transkripsjonene og notatene jeg fikk ut fra intervjuene, med bakgrunn i seks pedagogiske lederes erfaringer. Hvordan forskningen er utført kan knyttes opp mot hvordan forskeren gjør rede for hvordan data og funn utvikles underveis (Thagaard, 2013). Resultatene er basert på tolkninger i lys av den teoretiske rammen studien er forankret i. Studiens reliabilitet har fulgt meg underveis i studien, og en rekke kvalitetsvurderinger har blitt gjort, der jeg som forsker har hatt et bevisst fokus hele veien i intervjuene.

«*Gyldighet* kan knyttes til spørsmålet om hvorvidt svarene vi finner i vårt forskningsprosjekt faktisk er svar på spørsmålene vi har forsøkt å stille» (Tjora, 2017, s. 232). Aksel Tjora (2017) hevder at vi kan styrke gyldigheten ved å tydeliggjøre hvordan gjennomføringen av forskningen ut ifra spørsmålene vi har stilt, samt hvordan spørsmålene er formet med utgangspunkt i temaer vi vil utforske (Tjora, 2017, s. 234). I denne forskningen har jeg forsøkt å ivareta hensynet til gyldighet ved å redegjøre for arbeidets metodiske fremgang på en konkret og tydelig måte. Jeg har forsøkt å klargjøre hvilke avgrensninger jeg har valgt å gjøre underveis i oppgaven, samt forsøkt å forklare hvorfor slike avgrensninger er gjort. Slik jeg leser Tjora (2017) er det viktig at forskningen er faglig og knyttet opp mot relevant forskning.

«*Pålitelighet* handler om intern logikk og sammenheng gjennom hele forskningsprosjektet» (Tjora, 2017, s. 238). Når man skriver en masteroppgave er det lett å bli engasjert i temaet, og Tjora (2017) mener at det kan ha en virkning på

resultatet av oppgaven. Det kan være både positivt og negativt, i den mening at det kan ses som en styrke, så lenge det blir brukt eksplisitt (Tjora, 2017).

«*Generaliserbarhet* er knyttet til forskningens relevans utover de temaene som faktisk er undersøkt» (Tjora, 2017, s. 231). Tjora (2017) nevner tre former for generalisering; naturalistisk, moderat og konseptuell generalisering. Ved naturalistisk generalisering belyser man detaljene nøye til leseren, slik at leseren selv kan avgjøre om funnene er valide for leserens forskning. «Moderat generalisering handler om kvantitativ forstand og forskeren avgjør i hvilke situasjoner resultatene vil være gyldige» (Tjora, 2017, s. 239). Til slutt dreier konseptuell generalisering om «utvikling av konsepter, typologier eller teorier som vil ha relevans for andre tilfeller enn det som er studert» (Tjora, 2017, s. 239).

Problemstillingen har forandret seg underveis i prosjektet, og blitt mer tydelig. Problemstillingen har endret seg fra å handle om mobbing i barnehagen, noe jeg anså som svært relevant, men ble derimot for vidt og komplekst å undersøke. Jeg har spisset problemstillingen i arbeidet med funnene jeg innhentet fra informantene, og landet tilslutt på en problemstilling. Jeg har forsøkt å redegjøre for prosessen og forskningsgrunnlaget på en grundig måte ved å gå gjennom fasene i arbeidet og hvordan jeg kom frem til disse resultatene. Imidlertid åpnes det opp for at leseren kan vurdere om funnene i prosjektet har gyldighet, som vi kjenner igjen fra den naturalistiske generaliseringsformen.

### 3.9 Etske retningslinjer

Å forske på mobbing i barnehagen innebærer etiske hensyn. Barn og familier som blir utsatt for mobbing, kan være en sårbar gruppe, og forskere må være varsomme i forskningen. Vi vet at det finnes barn som har begått selvmord som følge av å bli mobbet. Forskningen min har tatt hensyn til dette ettersom innhenting av informasjon kun vil være fra pedagogiske ledere i barnehagen. I studien har det vært viktig å ta hensyn til informantene. De forskningsetiske retningslinjene har vært til hjelp for gjennomføringen. Informantene har krav på god informasjon om prosjektet, hvem som deltar og hva som er hensikten. Informasjonen ble gitt på en nøytral måte for å unngå press, og informantene ble informert om at det var frivillig. Data som innhentes

vil ikke inneholde noe som gjør at informantene eller barnehagene kan identifiseres. Etter at forskningen er avsluttet vil det bli gitt en tilbakeføring av forskningsresultatene til de deltakende barnehagene, slik at sentrale funn og innsikter kan komme informantene til gode.

Det har vært viktig for meg å være bevisst at egne verdier og holdninger kan ha påvirket valg av tema, teori, datakilder og tolkninger. I omtale av det kvalitative forskningsintervju redegjør Dalen (2011) for tre etiske retningslinjer for humanistisk forskning. Krav om informert og fritt samtykke, konfidensialitet og beskyttelse av utsatte grupper. En av de sentrale trinnene i forskningsprosessen omhandler forberedelser, som valg av informanter, utarbeiding av intervjuguide og observasjonsskjema, og søknad om tillatelse for studien gjennom NSD (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste).

*«Som hovedregel skal forskningsprosjekter som inkluderer personer, settes i gang bare etter deltakernes informerte og frie samtykke. Informantene har til enhver tid rett til å avbryte sin deltakelse, uten at dette skal få negative konsekvenser for dem» (NESH, punkt 9, 2006 I: Dalen, 2011 s. 100).*

De forskningsetiske prinsippene ble gjennomført etter punkt og prikke og jeg informerte deltakerne om at de hadde mulighet til å trekke seg fra studien når som helst. For å sikre relevant informasjon til min studie, var det en viktig forutsetning at informantene fortalte så mye som mulig.

Avslutningsvis har jeg forsøkt å være bevisst når det gjelder god henvisningsskikk, plagiat og vitenskapelig redelighet. Det har vært viktig å referere til alle kilder som er benyttet i arbeidet, samt bruk av sidetall for å sikre en presis henvisning. Prinsipielt er det viktig å ikke fremstille andres arbeid som sitt eget.

## 4. Presentasjon av funn og drøfting av resultater

I dette kapittelet vil jeg presentere resultatene fra datainnsamlingen med et utgangspunkt i intervjuguiden og intervjuene, samt drøfte funn opp mot relevant teori. Jeg vil belyse aspektene som har blitt omtalt tidligere i oppgaven med hovedfokus på hva informantene legger i begrepet mobbing. Datagrunnlaget baserer seg på seks informanternes erfaringer omkring mobbing i barnehagen og hvordan de forstår begrepet mobbing. I presentasjonen har jeg valgt å legge frem funn og mine egne tolkninger i lys av teoridelen. Gjennom analysen av intervjuene har det utviklet seg flere meningsbærende temaer som ble interessante å drøfte. Jeg kom frem til temaene ved å bruke hermeneutikk som metode inspirert av koding og grounded theory, med utgangspunkt i svarene til informantene. Det videre arbeidet innebar å jobbe med materialet jeg satt igjen med etter transkriberingen. Jeg startet med å undersøke hva informantene uttrykte, og hva de ikke uttrykte. Jeg oppdaget at informantens svar var ulike, og at å svare på spørsmål vedrørende mobbing var komplekst. Thagaard (2017, s. 102) hevder at man ikke skal peke på avvik i innholdet til intervjupersonen på hvordan de uttaler seg, av etiske grunner. Dette vil jeg komme mer tilbake til senere i oppgaven.

Kapitlet vil være delt inn i temaer med tilhørende undertemaer. Undertemaene skal være til hjelp for å presentere resultatet på en mer ryddig og oversiktlig måte, og en viss form for struktur skal foreligge underveis. Oppbyggingen av temaene og undertemaene er i tråd med innholdet i intervjuet, og legger grunnlaget for drøftingen. Presentasjon av resultater og drøfting vil skje i forhold til hverandre. Det vil benyttes sitater for å få frem informantenes stemmer i størst mulig grad. Sitatene vil være preget av en skriftlig form, da det transkriberte muntlige materialet kan virke mer forvirrende enn opplysende (Kvale & Brinkmann, 2015). Eksempelvis har jeg klippet ut setninger som ikke virker relevante for teksten, og jeg har tatt bort nøling og pauser informantene hadde underveis i intervjuet.

Enkelte temaer som drøftes underveis har fått en større plass enn planlagt. Grunnen til at de ikke var planlagte temaer, var at de ble til underveis i oppgaven, og jeg ønsket å arbeide mer med enkelte temaer ut fra forskningsspørsmålene. Temaene jeg anså som viktigst, ønsket jeg å belyse ved å bruke disse som overskrifter i presentasjonen av data. Temaene videre i dette kapittelet vil være: betydningen av mobbebegrepet,

utestengelse, å bli holdt utenfor leken, når voksne mobber, ulike former for mobbing, opplever informantene at mobbing forekommer i barnehagen, samarbeidet med hjemmet, barns status, konflikt eller mobbing, forebygge mobbing og ansvarlige ansatte. Jeg har kommet frem til disse overskriftene ved hjelp av forskningsspørsmålene og ved å analysere informantenes refleksjoner.. Målet har vært å knytte forskningen opp mot mobbing. Problemstillingen lyder: *Hvordan forstår pedagogiske ledere mobbing, og hvordan arbeider de for å forebygge mobbing?*

De sentrale forskningsspørsmålene som ligger til grunn for undersøkelsen er:

1. Hvordan forstår pedagoger begrepet mobbing?
2. Hvordan forstår pedagoger når et barn blir holdt utenfor leken?
3. Hvordan opplever pedagoger at barn blir ignorert av voksne?
4. Hvilke forklaringer bruker pedagoger omkring når et barn blir holdt utenfor leken?
5. Hvilke typer atferd av mobbing har pedagoger opplevd selv i barnehagen?

#### 4.1 Betydningen av mobbebegrepet

I starten på dette prosjektet ønsket jeg å undersøke hva pedagogiske ledere legger i begrepet mobbing. Dette på bakgrunn av at jeg selv opplever at pedagogiske ledere snakker lite om mobbing i barnehagen, og at selve begrepet mobbing kan for mange kanskje være et svært negativt ladet ord som mange kan være usikre på hvordan de skal behandle. Jeg ønsket derfor å avklare hvilken betydning mobbing har for informantene, og forsøkte å jakte på hva de gav uttrykk for i svarene sine, og hva informantene legger i begrepet. Tidlig i intervjuet startet jeg med å stille spørsmål om hva mobbing var, hvorpå jeg senere i intervjuet stilte spørsmål om det fantes mobbing i deres barnehage, eller om de opplevde utestengelse i sin barnehage. Ved å stille spørsmålene på denne måten oppdaget jeg flere interessante funn som vil bli belyst.

Opgaven er hovedsakelig knyttet til informantenes tanker og refleksjoner om mobbing og hva det innebærer i barnehagen. Det kan argumenteres for at alle funnene jeg presenterer, er informantenes svar på hva mobbing er. Med denne overskriften henviser jeg til de generelle beskrivelsene av hva mobbing er. I det følgende vil jeg

presentere hvilke begreper de pedagogiske lederne benytter for å beskrive mobbing i barnehagen. Deretter vil jeg presentere deres beskrivelser av utestengelse som en form for mobbing i barnehagen.

I forkant av intervjuet hadde jeg gjort meg tanker omkring tre ulike definisjoner om mobbing, og jeg var interessert i å høre hva informantene la i begrepet. Dette fant jeg interessant da jeg ønsket å finne ut hva definisjonene betyr for dem. Gjennom intervjuene kom det frem at de ansatte i barnehagene forholdt seg aller mest til Olweus (1992), og enkelte til Lund mfl. (2015) sin definisjon. Dette ble synlig i svarene deres til hvordan de definerte mobbing i intervjuet. Dette samsvarer til dels med hva jeg har hatt fokus på, til tross for at ingen nevnte Idsøe og Roland (2017) som jeg har valgt å ta med i teoridelen, og anser som relevant. Som nevnt tidligere i oppgaven opplever jeg funnene i forskningen som svært engasjerende da enkelte beskriver og forklarer godt hva de anser mobbing som, mens de senere i intervjuet endrer tankegangen og mobbebegrepet blir mer utfordrende å svare på. Intervjuene tar utgangspunkt i forskningsspørsmålene. Aller først ønsker jeg å starte med informantenes definisjoner av mobbing, og deretter presentere og analysere notatene fra intervjuene. Det vil være hensiktsmessig å presentere informantenes refleksjoner rundt mobbing i forhold til den videre presentasjonen og drøftingen som kommer. Deres grunnleggende syn og tanker omkring mobbing vil være i tråd med de temaene som videre drøftes i oppgaven, og vil i stor grad ha sammenheng med hva informantene vektlegger i sitt arbeid og begrunnelser rundt hvorfor de handler som de gjør. De refleksjonene informantene kom med, vil i hovedsak være basert på deres arbeidserfaring fra barnehagen. Noen av informantene har arbeidet i mange år, mens andre i en kortere periode. Underveis i intervjuet kom pedagogiske lederne inn på negative handlinger som å ekskludere, ødelegge leker for andre, slå, sparke, herme, trampe i stykker noe i sandkassa og geipe. Flere av disse handlingene kan også kalles for erting eller plaging, dermed ønsket jeg å finne noe som er mer spesifikt for mobbing. Nedenunder definerer informantene mobbing:

*«Mobbing er når noen over tid blir utestengt eller erta, når noen bevisst går inn for å behandle andre dårlig». (Informant 5).*



«Systematisk eller pågående fysisk/psykisk erting og utestengelse». (Informant 6).

«At noen gjentatte ganger blir utestengt fra en gruppe/et fellesskap, dette kan blant annet være både fysisk, verbalt og ignorering». (Informant 4).

Disse svarene tyder også på at plaging, og annen negativ atferd, kan utvikle seg til mobbing ved at det skjer flere ganger. Informantenes definisjoner av mobbebegrepet kan ses i lys av Olweus (1992) og Lund mfl. (2015) ved at de ser på mobbing som negative handlinger som utføres med utestengelse og at mobbingen var være fysisk eller psykisk. Den største forskjellen på definisjonen til Olweus (1992) og Lund mfl. (2015) innebærer om mobbingen skjer «gjentatte ganger» eller «en gang». Olweus (1992) hevder at den må skje gjentatte ganger, mens Lund mfl. (2015) sier at det kan skje *en* gang. Olweus (1992) definerer en ubalanse mellom individet som blir mobbet og den som utfører den negative handlingen og det kan komme til uttrykk ved verbale ord og fysiske handlinger (Olweus, 1992). Fire av seks informanter beskriver at mobbing er å stenge noen ute, og Olweus bekrefter denne handlingen som mobbing ved å kalle det negative handlinger der det menes å skape en konflikt eller påføre ubehag hos den andre. Det kan forekomme verbale ytringer og fysiske handlinger (Olweus, 1992). Denne mobbingen kommer i to former, direkte og indirekte mobbing. Indirekte er å ignorere, ekskludere, utestengelse, vise grimaser og stygge gester. Å stenge noen ute fra fellesskapet er indirekte mobbing. Informant 5 sin uttalelse stemmer overens med Idsø og Roland (2017) når individets mobbeatferd handler om å gjøre det med vilje. Her forklares det at barnehagebarn har mer ustabile sosiale ferdigheter, og derfor kan det være mindre gjeldene (Idsø & Roland, 2017). Direkte er å slå, sparke, lugge og å si negative kommentarer (Olweus, 1992). Dette sier informantene seg enige i med egne ord. I hvilken grad barnet som utfører en negativ handling mener å mobbe, blir det ikke sagt noe om i intervjuene. Det vi kan si er at mobbing blir sett som trakassering og krenkelse av et barn. Lund mfl. (2015) definisjon blir nevnt *en* gang, og informant 3 uttrykte seg på en annen måte og fortalte følgende:

*«Mobbing av barn i barnehagen er handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse av å høre til og være en betydningsfull person for fellesskapet». (Informant 3).*

Lund mfl. (2015, s. 45 og 46) skriver at «mobbing handler om å krenke små barns opplevelse av det grunnleggende behov barn har for tilhørighet». Aspektene av små barns sosiale prosesser blir viktig i Lund mfl. (2015) sin definisjon. Lund mfl. (2015) tydeliggjør et ønske om en debatt omkring mobbebegrepet i barnehagen. Fem av seks informanter har arbeidet med Lunds mfl. (2015) definisjon på avdelingsmøter, og personalmøter. Dette vet jeg da styrer informerte meg om at de arbeidet med å utvikle sin egen mobbeplan i bydelen, og at deres område har valgt å bruke definisjonen til Lund mfl. (2015). Dersom de ansatte er åpne for, og ser hvilke muligheter definisjonen av mobbebegrepet kan gi, vil de kunne være viktige bidragsytere til at barna får riktige verktøy for å kunne kommunisere bedre med de andre barna, samt medvirke i større grad.

*«Vi har snakket en del om mobbing det siste året, jeg har fått forståelsen av den følelsen barnet sitter med når det gjelder mobbing. Vi snakker om mobbeatferd, det kan være en ting som skjer en eller to ganger. En følelse av å havne utenfor fellesskapet». (Informant 4).*

Informant 4 sin tolkning kan ses i lys av Idsøe og Roland (2017) som beskriver mobbing i en barnehagekontekst; vi snakker om *mobbeatferd*, som er i oppstarten og kan etableres dersom ingen ansatte eller foresatte griper inn. Blir denne atferden etablert, snakker vi om mobbing. I barnehagekontekst finnes det to former for mobbing: verbal og relasjonell mobbing. Relasjonell mobbing er å spre rykter, få barn til å skade andre barn eller gjøre noe mot sin vilje, lage grimaser, bestemme over andre og lage regler for andre barn. Når det gjelder verbal mobbing kan barn si truende kommentarer, gi andre kallenavn, fornærme og erte (Idsøe & Roland, 2017, s. 29).

For å forstå hva informantene legger i begrepet mobbing har jeg knyttet de opp mot tre definisjoner ved å vise ulike aspekter ved mobbebegrepet. Disse tre definisjonene er definisjonen til Olweus (1992), Lund mfl. (2015) og Idsøe og Roland (2017) som

er blitt nevnt tidligere i oppgaven. Informantene har flere fellestrekk når de definerer mobbing, og jeg ser et større skille mellom deres definisjoner senere i intervjuene. Det tydeligste fellestrekket i definisjonen av mobbebegrepet er at fire av seks beskriver at mobbing er når et individ blir stengt ute. Informantene uttrykket en bevissthet omkring mobbetemaet, som opplevdes komplekst og vanskelig å definere. Informantene opplevde mobbing som noe svært uheldig for barnegruppen, og noe som måtte bearbeides. I neste delkapittel vil jeg si mer om utestengelse, og hvordan pedagogisk leder forstår dersom et barn blir påvirket av å bli stengt ute fra leken og fellesskapet.

Slik jeg forstår informantene mener de at mobbing er noe mobberen gjør med hensikt. De pedagogiske lederne påpeker at begrepet mobbing er ikke noe barna har et forhold til, men et ord som voksne bruker.

## 4.2. Utestengelse

Olweus (1992) skriver at utestengelse er en form for mobbing, som når et barn blir holdt utenfor lek, og ikke får delta i fellesskapet. Informantene beskrev flere handlinger barn kan anvende i mobbetilfeller. Handlinger som ble nevnt, var kommentarer på utseende og personlighet, sparking, slåing, ødelegging av både ting og lek, samt manipulering og ignorering. Av disse mobbehandlingene ble en form nevnt flere ganger av informantene, og det var utestengelse. Da informantene definerte mobbing, oppga de utestenging, ignorering og trusler som eksempler. Til tross for dette var det enkelte av informantene som mente at mobbing ikke forekom i deres barnehage på nåværende tidspunkt.

Utestengelse kan være når et barn ikke blir invitert med hjem i bursdager, eller andre sammenkomster. Utestengelse kan være å ignorere et barn ved matbordet, der barnet forsøker føre en samtale med andre barn, men ikke mottar noen respons (Olweus, 1992). Å stenge et barn ute fra fellesskapet kan være voksendrevet eller barnedrevet (Lund mfl. 2015). Da jeg stilte informantene spørsmålet om mobbing forekom i deres barnehage, oppstod det nøling og litt mer reserverte informanter. Det ble klarere at selve temaet mobbing er komplekst, og det blir vanskelig å finne et konkret svar.

*«Opplever mest utestenging, fremfor mobbing. Vi har en lav terskel på det. Et barn sier de ikke får være med i leken, sies ukentlig, men ikke daglig».*

*(Informant 2).*

*«Opplever ikke mobbing per dags dato, men utestengelse opplever vi. Trenger ikke alltid å være det samme barnet, men barn vil gjerne ha alle lekene, og da skjer det ukentlig. For noen kan det være vanskelig å dele».* (Informant 5)

*«Utestengelser opplever vi flere ganger i uka/daglig. Men systematisk utestenging av enkeltbarn eller grupper med barn skjer bare periodevis».*

*(Informant 1).*

Informantene sier de ikke opplever mobbing så ofte, men at de opplever utestengelse ukentlig. I disse uttalelsene kommer det tydelig frem at selve mobbebegrepet er komplekst, og at det er vanskelig å finne svar på om det forekommer i sin egen barnehage. Informantene beskriver at barn blir stengt ute i forbindelse med lek, og at det varierer fra barn til barn. Videre hevder informantene at barn synes å ha ulike strategier for å stenge andre ute. Derimot om dette kvalifiserer som mobbing var noen av informantene usikre på. Informantene delte synet på at de har fokus på å inkludere barn i leken. På den annen side beskrev informantene at den tilnærmingen kan være utfordrende da det tilsynelatende ser ut til at alle barna er med i lek, men likevel er det noen som holdes utenfor. Videre beskrev informantene at det er veldig aktuelt for rollelek der barnet kan bli tildelt en passiv rolle som kan innebære at det sitter helt i ro, eller det er en hund som ikke har en så stor oppgave. Rollen barnet har blitt tildelt er ikke viktig for hvordan leker utspiller seg, og de andre barna kan argumentere for at barnet fikk delta i lek til tross for at rollen var liten. Tilslutt konkluderte informantene med at man er nødt til å observere og avdekke denne formen for utestengelse, for å sikre at alle får være en del av fellesskapet og bli inkludert i lek.

Informant 5 viser likhetstrekk til Idsøe og Rolands (2017) definisjon som beskriver direkte mobbing ved at barn kan ta leker fra andre. Når et barn blir stengt ute fra lek vil et av kjennetegnene være mangel på lekekompetanse, språk- og kommunikasjonsferdigheter (Lund mfl. 2015). Disse barna kan ha lett for å bli definert negativt av ansatte og bli oversett, skriver Lund mfl (2015). Olweus (1992)

anser indirekte mobbing for sosial isolering, eksempelvis å ikke invitere i bursdag. I barnehagen oppstår situasjoner der enkelte barn får invitasjon til bursdagsfeiring, mens andre får ikke lov å være med. Informantene beskriver videre at de har hørt barn si: «Du får ikke lov å være med meg hjem hvis jeg ikke får den leken» eller «du får ikke komme i bursdagen min». Idsøe og Roland (2017) forklarer dette som verbal mobbing ved å si truende kommentarer og bruke ekskluderingsstrategier.

Fire av seks informanter forklarer at mobbing ikke forekommer i sin barnehage, men at de opplever utestengelse. I definisjonen i starten av intervjuet forklarer fire informanter at mobbing er når et barn blir stengt ute. Dette gir meg en pekepinn på vanskeligheten av å definere mobbing, og at det er krevende å konkretisere. Mobbing er komplekst i den betydning at mobbebegrepet kan defineres ulikt, og individet opplever mobbing ulikt. Eksempelene som informantene gir, omtales ikke som mobbing. Derimot opplever jeg at det kan være hendelser som kan utvikles til mobbing, dersom de ansatte ikke griper inn. Lund og Helgeland (2016) beskriver at det viktigste for barn er å ha venner og å få leke. I deres litteratur trekkes det frem at enkelte barn mener selv at de ikke er med på stenge barn ute fra lek, men kjenner andre som gjør det. Dette kan ses i lys av informantenes forklaringer vedrørende om mobbing skjer i deres barnehage, ettersom fire informanter sier utestenging av barn forekommer, men ikke mobbing.

Informant 1 forteller at barn i barnehagen kan sitte med frykten av å bli stengt ute fra lek. Dette kan framprovosere og lede barnet til å stenge andre ute fra lek, i håp om å få være med selv. Flere av informantene forklarer at de i samlingsstunden i barnehagen snakker om at alle barn skal få være med i lek, og viktigheten av å inkludere andre barn. Slik jeg tolker det informantene beskriver kan dette være utfordrende, da leken bør skjermes når leken er god. Her tenker jeg at det er de ansattes ansvar og erstatte den gode leken som et barn ønsker å ta del i, men som personalet ser blir destruktiv dersom barnet deltar. Da er det nødvendig å ha andre aktiviteter som er attraktive for dette barnet.

#### 4.2.1 Å bli holdt utenfor fellesskapet

Miljøet i barnehagen kan ha en betydelig innvirkning på barnegruppen. Personalet i barnehagen er på mange måter en del av miljøet, og i flere tilfeller kan det være at de ansatte er en stor del av nettverket som eksisterer rundt barna. Det er mange ulike faktorer som ligger til grunn for det, men det kan ha en sammenheng med at personalet er de personene som har mest kjennskap til barnas lek, hvordan de leker, og hvem de omgås. Personalet er sammen med barna store deler av dagen, og vil være bidragsyttere til barns trivsel i barnehagen. Mangel på trygghet kan bidra til å utvikle en negativ selvfølelse. God selvfølelse handler om å være trygg på seg selv (Øiestad, 2009). Barnehagen er en viktig arena der barnet skal ha mulighet til å utvikle sosiale ferdigheter, utvikle seg selv, samt bli et selvstendig individ. For at barnet skal ha mulighet til å utvikle seg, må personalet være tilstedeværende og oppdage dersom et barn blir utsatt for negative handlinger i form av å bli stengt ute fra lek, eller om barn er med på å stenge andre barn ute fra lek. I denne forskningen ønsker jeg å se på personalets oppfatninger av barn som blir utsatt for mobbing, samt barn som utsetter andre for mobbing.

Slik jeg leser informantenes tanker om å bli utstengt fra lek, handler det hovedsakelig om barns trivsel og følelser. I intervjuene påpeker informantene at å bli holdt utenfor lek vil påvirke barnets følelser av å trives og å høre til. Barnet vil ta skade av å bli utestengt, og det kan føre til at barnet mistrives i barnehagen. Informantenes uttalelser har likhetstrekk til Lunds mfl. (2017) forskning som viser at mellom 8 % og 12 % opplever mobbing i barnehagen begått av barn og voksne. Denne forskningen viser at elever i videregående skole kan falle fra da de har blitt utsatt for mobbing i barnehagen (Lund mfl., 2017). Jeg oppfatter at informantene knytter «å bli stengt ute» med å bli stengt ute av lek. Min erfaring er at barnehagebarn hovedsakelig leker hele dagen, og det de er mest opptatt av er å være en del av leken. Dermed kan barnet ta skade av å bli utestengt fra leken. Slik lyder informantenes refleksjoner omkring hva som skjer når et barn blir holdt utenfor leken:

*«Vond følelse. Påvirker trivsel og tanker om seg selv, selvfølelsen».*  
(Informant 3).

*«Det viktigste for oss er hva som skjer med barnet, og den opplevelse av å ikke ha en plass i gruppa, og ikke føle seg verdifull. Det er ubehagelig, du er i gruppa, men ikke egentlig. Det gjør mye med identitetsskapingen som begynner å skje på det tidspunktet. Og hvis du over lengre tid opplever å bli utsatt for mobbeatferd, vil det gjøre noe med den identiteten du har som person i et fellesskap». (Informant 4).*

I litteraturen trekkes det frem at å gi barn en følelse av å være betydningsfull i fellesskapet, og å bli sett og hørt, er grunnleggende for å kunne forebygge mobbing (Lund mfl. 2017). Utdanningsdirektoratet (2017) skriver: «*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*» (Utdanningsdirektoratet, 2017, s.9). Det kommer tydelig frem i utdanningsdirektoratet at barnehagen *skal* og ikke *bør* bidra til at alle skal bli sett. Barnehagebarn leker ofte rollelek (Olofsson, 1992) og slik jeg forstår Idsøe og Roland (2017) kan mobbeatferd oppstå i rollelek (Idsøe & Roland, 2017). Dersom mobbing oppstår i barnehagen utløser det mange følelser. «Barnet som blir utsatt for mobbing kan bli trist, sint, føle skyld og frykt» (Lund & Helgeland, 2016, s.33). «Den eller de andre som utsetter andre for negative hendelser kan kjenne det likedan» (Lund & Helgeland, 2016, s. 33).

Idsøe og Roland (2017) trakk frem at mobbeatferden kan oppstå i rollelek hvor et barn alltid får den samme rollen, og ikke får være med å bestemme hva som skal skje. Rollen barnet får tildelt, er mindre viktig og ikke sentral for leken. I mine øyne kan ikke dette nødvendigvis bli betraktet som mobbing. Jeg tenker det er nødvendig med tilstrekkelig observasjon og samtaler med barna omkring hva som egentlig foregår i rolleleken. «Observasjon kan anvendes når man leker med barn eller når man står på utsiden og observerer» (Lund & Helgeland, 2016, s. 52). Dersom barnet som blir tildelt den samme rollen, eller aldri får en annen rolle, virker fornøyd og inkludert, er det viktig å ta deres tanker og opplevelser på alvor. «Rollelek kan produsere makt, og en ubalanse mellom barn, der det ofte er en leder som bestemmer og fortelle de andre hva de skal gjøre» (Idsøe & Roland, 2017, s. 33), men det er ikke dermed sagt at det er mobbing. Informantene understreker viktigheten av å få delta i leken, og få være en del av fellesskapet. Å bli stengt ute fra lek anser forskerne som indirekte mobbing. Dette skjer gjennom sosial isolering, ekskludering, utestengelse, ignorering ved å ikke

svare når andre snakker til deg, og ved å ikke invitere barn med hjem eller i bursdag (Olweus, 1992). Idsøe og Roland (2017) kaller denne formen for relasjonell mobbing, og viser til at det også kan skje ved å spre rykter, få andre til å gjøre noe mot sin vilje, bestemme over andre og lage regler for andre barn. Min erfaring er at barn i barnehagen kan oppleve å bli stengt ute fra lek, og de kan oppleve å motta trusler ved at andre sier de ikke får være med dem hjem eller at de ikke får komme i bursdagen deres. Det kan være nyttig å ta med i betraktningen om at dette er barns eneste «våpen» for å kunne få det som de selv ønsker, ikke nødvendigvis et ønske om å utsette andre barn for negative handlinger. Jeg opplever at barnehagebarn i utvikling av sosiale ferdigheter, kan streve med å vise forståelse for andre barn når det gjelder leker. Barnet kan ha et sterkt ønske om en bestemt leke, selv om leken er opptatt eller barnet har et behov for å alltid bestemme hva som skal skje i leken.

Imidlertid påpeker informantene at dersom det alltid er det samme barnet som tar leker fra andre, eller alltid er det samme barnet som bestemmer i leken, er det viktig at personalet fanger opp dette og trer inn som en støttespiller og veileder for barna. De hevder at det nødvendig å avdekke hva som ligger bakenfor barnets sterke kontrollbehov for å kunne hjelpe barnet videre i lek, i fare for at andre ikke vil leke med barnet dersom det alltid skal bestemme.

*«Tenker det kan være en kamp om posisjoner, noen av de andre barna som føler seg trua. Kan også være testing av ulike måter å være på». (Informant 1).*

Informant 1 trakk frem at det kan være en kamp om posisjoner, og at barn kan føle seg truet av andre barn. Videre forteller informanten at barn ofte er opptatt av å ha en «bestevenn», og det kan bli vanskelig dersom «bestevennen» har lyst til å leke med et annet barn. Dette kan føre til at barnet føler seg avvist, og kan bli trist og lei seg.

*«Tror det er så trist og sørgelig og forferdelig å bli stengt ute fra leken. Spesielt når det skjer over tid. Det er det barndommen handler om. 99,9% så er leken aller viktigst». (Informant 2).*



Barnet som ikke får delta i leken, kan sitte igjen med en følelse av å bli holdt utenfor fellesskapet og at ingen har lyst til å være sammen med dem, forteller flere av informantene. Dette kan skape vonde følelser som kan føre til at de tviler på seg selv, samt får en følelse av at de ikke har noen å være sammen med. I slike situasjoner er det nødvendig at personalet er raskt på ballen, og kan hjelpe barnet inn i lek med andre, eller ha et trygt fang for barnet å være i, sier flere av informantene seg enige i. Mine tanker er at personalet skal *bidra* til at alle barn har venner, og at alle barn skal trives i barnehagen. Derimot kan ikke barnehagen hverken love eller garantere at alle barn skal få venner, til tross for at man jobber for at vennskap skal utvikles.

*«Det at et barn blir holdt utenfor leken gjør at barna blir lei seg og føler seg utenfor gruppen og det som skjer i gruppen».* (Informant 5).

Informantene delte, og reflekterte over, mange opplevelser og situasjoner med meg. Informantene kom med liknede uttalelser om hva som skjer når et barn blir holdt utenfor fellesskapet, og så alvoret i hendelsen. Mine betraktninger er at gjennom lek og aktiviteter skapes mye godt samspill i barnegruppen, både med jevnaldrende barn og på tvers av alder og kjønn. Barn skal føle seg betydningsfulle, de skal bli sett hver eneste dag, og samspillet deres med andre barn bør være meningsfullt og ha god kvalitet. Ansatte i barnehagen har kompetansen til å se hva som er fruktbarlek og lek som inneholder god kvalitet. For at begge parter i leken skal føle seg viktige, må begge barna få være bidragsyttere til leken, og få være med å bestemme hva som skal skje. Dersom det bare er en som bestemmer, blir maktforholdet skjevt, og det kan føre til at enkelte barn aldri får tildelt en viktig rolle, som igjen kan føre til at barnet blir utsatt for negative handlinger. Som nevnt tidligere i oppgaven er barn forskjellige, noen er veldig sjenerte og kan ha lav lekekompetanse, og noen kan være sjenerte, men være attraktive lekepartnere.

#### 4.2.2 Når voksne mobber barn

Ansatte i barnehagen er viktige for miljøet i barnehagen, og viktige bidragsyttere i barnets hverdag. Barnet tilbringer store deler av livet sitt i barnehagen sammen med andre barn og de ansatte. Dermed er det vesentlig at barnet føler seg trygt og blir anerkjent av personalet (Lund & Helgeland, 2016) for å kunne trives i barnehagen. Vi

vet at barn i så ung alder er sårbare og har behov for beskyttelse av voksne. I intervjuene kom det frem fra en informant at ansatte er med på å mobbe og krenke barn på ulike måter. Informanten trakk frem at mobbing av barn kan oppstå på personalrommet og i samtaler med andre ansatte i barnehagen ble det samtalt om barnet på måter som ikke er akseptert. Eksempelvis kan dette være å snakke om et barn på en negativ måte i form av at barnet er alltid det som skaper trøbbel, eller at det barnet alltid slår et annet barn, eller at man snakker om et barn som har sagt noe morsomt, og den ansatte syntes barnet var så søtt og fortalte det til de andre ansatte på personalrommet. Det er veldig interessant at informanten mener det er mulig å mobbe en person som ikke er tilstede. Slik jeg oppfatter informanten menes det her at man omtaler barnet negativt, samt henger ut barnet og barnets atferd (Lund & Helgeland, 2016). Idsøe og Roland (2017, s. 23) hevder at dersom et barn blir kalt for mobber av en ansatt kan dette øke mobbeatferden i stedet for å skape en forståelse. Derimot, får ikke barnet mulighet til å forsvare seg i den grad den klarer å forsvare seg mot en voksen person. Imidlertid kan det se ut til barnet blir tillagt en negativ tilnærming fra andre ansatte ved at det blir omtalt negativt. En annen måte ansatte kan mobbe eller krenke et barn var å ignorere, overse barnet og ikke svare barnet når det henvender seg til deg. Det kan være å bagatellisere barnets opplevelser, og si at «det var ikke så farlig» eller «det må du tåle». I mine intervjuer var det bare en av informantene som sa noe om at ansatte kunne mobbe barn, og dette var samme informant som støttet seg til Lunds mfl. (2017) sin definisjon av mobbing. Pape (2000) skriver at et barn kan bli møtt av holdninger og bli tillagt skyld, og få en opplevelse av å bli uviktiggjort. Man kan krenke et barn ved å ikke ta de godt imot når de ankommer barnehagen. Dersom barnet aldri blir møtt med et hyggelig smil og velkomst, kan det føle seg mindre verdt og ikke likt av personalet, forteller informant 6. Barnet trenger bekreftelser, og å bli sett og hørt (Idsøe & Roland, 2017). Informant 6 gjorde seg flere refleksjoner om at et barn kan bli mobbet eller krenket dersom ansatte alltid sier hyggelig ting til *ett* barn, mens et annet aldri får høre noe hyggelig om seg selv. Når det er sagt, mener jeg at det vil alltid være barn man kommer bedre overens med enn andre barn, derav må de ansatte i barnehagen være profesjonelle og behandle alle barn som verdige individer, og ikke skape forskjeller mellom barna. I barnehagesammenheng kan vi snakke om «Nice to know og need to know» dette sitatet har jeg lært av Clas Jostein Claussen i undervisning. Personalet i barnehagen har taushetsplikt, og det er ikke alltid nødvendig at alle vet alt om alle barn. Personalet har behov for å vite akkurat det de

må vite for at barnet skal ha det bra, men det er ikke nødvendigvis alt de behov for å vite. Det var veldig interessant at *en* av seks informanter nevnte at ansatte i barnehagen kan mobbe barn, og de andre ikke gav uttrykk for dette.

*«Ja, både fra barn og voksne. Opplever stadig at voksne som krenker barn ved å kommentere deres atferd til andre voksne. Både i lek og samspillsituasjoner og ved gjenfortelling av situasjoner». (Informant 6).*

Det kan handle om selvinnsikt, og hva man definerer som mobbing og krenkelse. Desto mindre kan det dreie seg om informantenes erfaring. Lund og Helgeland (2016, s. 24) uttaler at voksne og barn kan erfare krenking ulikt dersom man har forskjellige erfaringer og sårbarheter. «Barn som har opplevd traumer (som har vært utsatt for, eller vitne til vold og overgrep), omsorgssvikt, men også mobbing, er mer sårbare for krenkelser enn andre barn» (Lund & Helgeland, 2016, s. 24). Imidlertid må man tenke at ingen ansatte ønsker å mobbe eller krenke andre barn med hensikt, men vite at det kan forekomme og være seg selv bevisst på hvordan man henvender seg til andre barn eller ansatte i barnehagen. Det kan ha noe med intervjuguiden min å gjøre, ettersom jeg bevisst ikke stilte spørsmål om ansatte kan mobbe barn. Jeg utelot dette ettersom jeg hadde fått kunnskap om at barnehagene forholdt seg til Lunds mfl. (2015) sin definisjon som innebærer at voksne kan mobbe barn. Derfor finner jeg det enda mer interessant når det bare er en som sier noe om dette, da jeg vet at de har arbeidet med å lage handlingsplan og metodeplan avdelingsvis. Hva som ligger til grunn ønsker jeg ikke å spekulere i.

Min erfaring er at om et barn strever og har utfordringer kan barnet ofte få «skylda» for mye som skjer. Lund og Helgeland (2016) hevder at «ingen barn er onde». Dersom et barn blir definert som ond har barnet små sjanser hos de ansatte. Lund og Helgeland (2016) peker på hvor utfordrende det vil for den ansatte å forstå disse barna dersom de gjør seg opp en mening før de har funnet ut hva som var tilfelle (Lund & Helgeland, 2016, s. 30). Dette kan føre til at barnet blir tildelt en merkelapp av de andre barna og ansatte fordi barnet alltid får tilsnakk av personalet eller at personalet kommuniserer negativt med kroppsspråket. I denne sammenheng kan dette ses i lys Idsøe og Roland (2017, s. 23) som hevder «at barn kan lære mobbing ved å se at voksne mobber andre barn». Dette kan resultere i at foresatte får høre om dette barnet,

da kan de bidra med tillegge dette barnet atferd som ikke nødvendigvis er der. Informant 4 forklarer at foresatte og personalet kan bidra til at mobbing forekommer, derimot sier ikke informanten at de ansatte mobber.

*«Tror foreldre bidrar en del til mobbing, og hva de hører hjemme. Og hvordan vi snakker om hverandre, og om foreldre». (Informant 4)*

Bakteppet for negative handlinger kan være at barnet har utfordringer i lek, de mangler kompetanse på hvordan delta i lek, og å få bli værende i leken (Olweus, 1992). Barnet som utøver negative handlinger kan ha utfordringer i hjemmet (Olweus, 1992). Min erfaring er at disse barna kan utagere i barnehagen eller ikke vet hvordan de skal be om hjelp og søker derfor handlinger som får oppmerksomhet i barnehagen. Idsøe og Roland (2017, s. 23) hevder at «ansatte kan forsterke mobbeatferd dersom de betrakter den som utøver handlingen for mobber, i stedet for å forstå mobbingens handlingsmønstre». Jeg leser de som at det er viktig å igangsette strategier for å løse barnas problemer som tiltak når det gjelder mobbing.

### 4.3. Ulike former for mobbing i barnehagen

I barnehagen er det vanlig å identifisere ulike former for mobbing. I dette delkapittelet vil jeg se nærmere på former for mobbing. Direkte og indirekte mobbing har vært sentralt i teksten tidligere i form av utestengelse fra lek, barn tar leker fra hverandre og når et barn blir utsatt for fysiske handlinger. Idsøe og Roland (2017) mener atferden er typisk for små barn, og kan *ikke* anses som mobbing, med mindre det skjer gjentatte ganger og mot et enkelt barn. En annen type mobbeatferd som Idsøe og Roland (2017) trekker frem er når barn hvisker hemmeligheter til hverandre, og gir hverandre kallenavn som kan oppleves sårende. «Hvisking kan oppleves sårt og vanskelig for andre barn som ikke blir inkludert i hemmeligheten» (Idsøe & Roland, 2017, s. 33). Flere av informantene understrekte at alle barn er forskjellige.

*«Alle barn har forskjellige behov, barn på småbarnsavdelinger er mer avhengig av et fang å sitte i, og at voksne alltid er på gulvet med barna». (Informant 5)*

*«Noen barn trenger å ha en tydelig voksen tilstede ved de hele tiden for støtte underveis i leken». (Informant 1).*

*«Det er viktig å presisere at vi må jobbe med barns selvfølelse og være seg selv, for å være en viktig del av fellesskapet. Å være seg selv, og være trygghet. Ingen av barna er like». (Informant 2).*

*«[...]»<sup>5</sup> Enkelte barn kan ta litt igjen for tidligere situasjoner». (Informant 4).*

Informantene uttrykte at de ikke anser barna som like. Dette innebærer at barn har behov for ulike støtte og tilnærminger, samt veiledning og hjelpemidler. Ansatte må tilnærme seg barna på ulike vis, ut fra de individene de er og hva de har behov for. Barns handlinger kan ikke vurderes ut ifra et syn om at alle er like, men heller en rettferdig vurdering av hvert enkelt barns handlinger.

Dette fører meg tilbake til spørsmålet om mobbing forekom i informantenes barnehager.

#### 4.3.1 Opplever du mobbing i barnehagen din?

Å jobbe i barnehagen handler ikke bare om å gi omsorg, eller delta aktivt i lek med barn. Det skal være muligheter for utvikling, læring, både alene og i samspill med andre barn og ansatte. Informantene delte sine tanker om sine opplevelser av mobbing i barnehagen. To av informantene svarer *ja* på at det finnes mobbing i barnehagen, to svarer *nei*, og to er *usikre* på om mobbing forekommer. I første omgang vil jeg trekke frem tre sitater som beskriver hvordan de forstår mobbing i barnehagen.

*«Ja, både fra barn og voksne. Opplever stadig voksne som krenker barn ved å kommentere deres atferd til andre voksne». (Informant 6).*

*«Jeg synes det er skummelt og si ja eller nei». (Informant 3).*

---

<sup>5</sup> Her menes det når deler av informantens utsagn er utelatt.

*«Tror ikke noen kan si at det ikke er mobbing i barnehagen [...] da lyver dem, og er ikke koblet på». (Informant 1).*

Informant 6 understreker at mobbing forekommer ofte, og informanten trakk frem at det kommer fra barn - og voksne. Denne informantens utsagn er i tråd med Lund mfl. (2015). De ansatte skal være trygge og omsorgsfulle, de skal avdekke og stoppe uønsket atferd (Lund mfl., 2017). Informant 6 er alene om å uttrykke at voksne kan mobbe barn. Informant 6 beskriver mobbing fra voksne er når ansatte krenker barn ved å kommentere deres atferd til andre voksne. Krenkelse er et samlebegrep for «ord og handlinger der en persons verdighet eller integritet blir krenket» (NOU, 2015, s. 2). I barnehagen kan barn bli tillagt skyld og bli møtt av holdninger der det får en opplevelse av å være en bagatell, i den form at ansatte mener barnet bør tåle såpass, eller ignorerer barnets opplevelse (Pape, 2000).

Tidligere i oppgaven nevnte jeg at to av seks svarer at de *ikke* opplever mobbing i barnehagen, disse to informantene beskriver at mobbing ikke forekommer, men de kan se tendenser til kommentarer, kroppsspråk og ekskludering.

*«Nei, jeg har ikke opplevd mobbing i barnehagen. Kan se tendenser til kommentarer og kroppsspråk [...] handler om å ekskludere hverandre, selv om det ikke er et problem». (Informant 5).*

Min tolkning av informantenes utsagn er at mobbing er avansert og vanskelig å forstå. Med dette menes at informanten sa innledningsvis *mobbing er når noen blir utestengt eller erta, og når noen bevisst går inn for å behandle andre dårlig*. Informanten bruker to forskjellige begreper som ekskludering og utestengelse. Ekskluderingsbegrepet blir brukt i sammenhengen om mobbing forekommer i barnehagen, og utestengelsesbegrepet i sammenheng om hva mobbing *er*. Jeg forstår informanten som at disse to begrepene betyr det samme, og det er her kompleksiteten kommer frem vedrørende mobbing i barnehagen. Tilsynelatende opplever informantens spørsmålet som komplekst, og at det ikke finnes et enkelt svar på om mobbing forekommer i akkurat informantens barnehage. Det kan tenkes at det forekommer enkelthendelser av ekskludering, men det oppleves ikke som et problem og derfor karakteriserer ikke informanten det som mobbing. I barnehagen kan det

oppstå episoder der barn ikke får være med i leken og de blir utestengt eller ekskludert, fordi leken allerede er i gang, og derfor passer det ikke å ta inn en ny leker, men at det *ikke* blir et problem fordi barnet som blir ekskludert finner på noe annet å leke. Informant 5 beskriver at den kan se «tendenser til kommentarer og kroppsspråk, og det handler om å ekskludere hverandre, men det er ikke et problem». Umiddelbart kan det handle om at man ikke ønsker å vedkjenne seg utfordringer som spiller seg ut på avdelingen, og som kan bagatellisere barns opplevelse av hva som foregår. Derimot kan det også bety at det ikke er et problem, og at de systematisk arbeider for å forebygge mobbing. Jeg stilte ikke videre spørsmål omkring hva informantene la i utsagnet, og kan derfor ikke si med sikkerhet hva informantene mente. Disse informantens beskrivelser lener seg mot Olweus (1992) sin definisjon som sier at mobbing må skje gjentatte ganger og over tid.

To av seks sier at de *ikke vet* om mobbing forekommer i barnehagen deres.

*«Jeg synes det er veldig vanskelig. Alle sier at de har venner i barnehagen, og alle har noen å være sammen med. Men det er klart at det er forskjeller i barnehagen. Det er utestenging, men det er ikke over tid». (Informant 3).*

Informantene sier at de ikke vet og vedkjenner at det er en vanskelig problemstilling. Jeg stiller spørsmålstegn ved svarene til informantene som sier de ikke vet, og til de som sier at mobbing ikke forekommer med bakgrunn i hva de sier i starten på intervjuet når de beskriver hva mobbing er for dem. Her er det viktig å påpeke at jeg tar utgangspunkt i hva informantene beskriver mobbing som, og at de endrer utsagn underveis i intervjuet. Jeg vil diskutere dette grundigere videre i oppgaven.

#### 4.4 Samarbeidet mellom personalet og barnegruppen

Barnehagen er den arenaen der barn ferdes og tilbringer hverdagen sin. For at barnehagetilbudet skal tilby det beste for barn, stilles det krav til bl.a. samarbeid med både hjem, andre instanser og ansatte seg imellom.

*«Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for*

*allsidig utvikling, jf. barnehageloven § 1. Betegnelsene «hjemmet» og «foreldrene» omfatter også andre foresatte. Barnehagen skal ivareta foreldrenes rett til medvirkning og arbeide i nært samarbeid og forståelse med foreldrene, jf. barnehageloven § 1 og § 4. Samarbeidet mellom hjemmet og barnehagen skal alltid ha barnets beste som mål. Foreldrene og barnehagens personale har et felles ansvar for barnets trivsel og utvikling».*  
(Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 29).

I intervjuene var det flere av informantene som understreket viktigheten av samarbeidet med hjemmet og personalet. Pedagogisk leder har hovedansvaret for at alle barna skal trives og ha det bra i barnehagen og føle seg ivaretatt. «Barn ser det i blikket, kjenner det i måten den voksne berører eller ikke berører på, hører stemmens irritasjon, likegyldighet, overbærenhet eller varme» (Lund, 2014b, s. 115). Det er flere faktorer som henger i tråd med å sikre barn det beste og sørge for et best mulig tilbud. Intervjuguiden retter seg i utgangspunktet ikke inn på temaet om samarbeid, men temaet oppstod i intervjuet, dermed ble det aktuelt å ha med i oppgaven.

Informantene så ut til å være enige at mobbing forekommer i barnehagen, imidlertid påpekte enkelte at det ikke forekom i deres barnehage på nåværende tidspunkt. Lund mfl. (2015, s. 42) skriver at mobbing har gode vekstvilkår i barnehager der leken har liten betydning, barns vennskap blir bagatellisert, enkeltbarn blir definert negativt av ansatte, samarbeidet mellom ansatte er dårlig, og samarbeidet mellom barn og ansatte er dårlig.

*«De voksne skal jo være tilstede for barna, de skal være en trygghet, de skal veilede, hjelpe og støtte dem».* (Informant 3).

Informant 3 sin beskrivelse kan sammenlignes med Lund mfl. (2015) som sier noe om viktigheten av at det å ha vekt på betydningen av små barns sosiale liv er avgjørende i arbeidet mot mobbing. Jeg forstår dette i tråd med samarbeid mellom personale og samarbeidet mellom ansatte og barna. Jeg anser det som viktig at personalet er aktive og tilstedeværende for barna. Informanten beskriver viktigheten av å være en trygghet, samt å kunne veilede barnet ved behov. For å nå disse punktene er det vesentlig at alle i personalet ønsker et godt samarbeid, og at alle har et ønske om å



gjøre hverdagen til barna bedre. Ansatte må være tilstedeværende, og ha et godt samarbeid med barn og andre ansatte. Informantene viste at de var bevisste i tankegangen om hva samarbeidet kunne bidra med, og at de hele tiden tenkte over sine arbeidsmetoder. Dersom barnet ikke har noen andre, eller få å spille på, kan trykket være ekstra stort. Barn føler og kjenner seg trygge på voksne som er trygge, de vet at de kan be om hjelp, og at de voksne vil støtte barnet» (Lund, 2014b).

Informant 1 trakk frem at:

*«Vi har et ansvar, barna skal bli sett og hørt. Skal være medvirkning i hverdagen og hvis grad medbestemmelse. Jeg tenker ut fra Barnekonvensjonen og de lovene og rettighetene som vi har, skal vi støtte opp og sørge for at de har det bra i barnehagen – de skal ha verdens beste dag og verdens beste år! Hvis vi voksne ikke tar tak i det vil barns utvikling stagnere, i stor grad. De vil få mindre venner, og ikke ha lyst til å gå i barnehagen». (Informant 1).*

Informantens utsagn viser tydelig viktigheten av at de ansatte samarbeider med barna og med personalet om hvordan de skal inkludere barna inn i hverdagen og hvordan barna skal få bidra til medvirkning i sin egen hverdag. Dersom de ansatte ikke har et godt samarbeid, mener jeg det kan bidra til et negativt miljø på avdelingen som ikke er hensiktsmessig. «Barn har et behov for å føle trygghet og behov for å få på plass evnen til å regulere sine følelser på en hensiktsmessig måte» (Glaser, Størksen & Drugli, 2018, s. 47). De ansatte i barnehagen blir nære omsorgspersoner for barna i tillegg til foresatte, og barns evne til emosjonsregulering spiller en stor rolle i deres sosiale samspill med andre (Glaser, Størksen & Drugli, 2018, s. 47). Barn trenger plass og rom for å gjøre erfaringer i lek, og hvordan de skal forhandle i leken ved å finne gode strategier. Ansatte er veivisere i leken ved å hjelpe barn til gode løsninger og til selvutvikling. «Barnet har rett til medvirkning, og anser barnet som et aktivt handlende subjekt, og har et syn på barn preget av respekt, åpenhet og anerkjennelse» (Lund, 2014b, s. 115). Dersom miljøet i barnehagen består av et personale som ikke snakker sammen, vil det kunne få alvorlige konsekvenser for barna. Flere av informantene trakk frem at de syntes samarbeidet mellom pedagogen – og medarbeidere fungerte bra, samt mellom barnehagen og hjemmet.

*«Mitt inntrykk er at vi samarbeider godt på avdeling og har god kommunikasjon med foreldrene.» (Informant 2).*

*«Vi diskuterer ofte mobbing på avdelingsmøter hvor det kan oppstå uenigheter, men vi finner alltid en løsning» (Informant 1).*

Informant 1 understrekte at det oppstod uenigheter i personalet, og spesielt når det gjaldt hva som faktisk er mobbing, men at de ved slike tilfeller diskuterte det og kom frem til løsninger. Informanten utdypet ikke hva løsningen var, og jeg ser i ettertid at dette hadde vært veldig interessant å vite mer om. I samarbeidet innad i personalet, og med foresatte, var det rom for uenighet, bekreftet informantene. At begge parter er løsningsorienterte kan tyde på at de forstår viktigheten av samarbeidet og det å jobbe mot det samme målet, samt dra nytte av hverandres kunnskap og kompetanse. Å være seg bevisst egen kompetanse, samt be om hjelp ved behov, kan bidra til å skape større tillit og åpenhet blant ansatte, forteller informantene. Dersom kommunikasjonen er dårlig, kan dette føre til større konsekvenser for barnegruppa.

#### 4.4.1 Samarbeid med foresatte

Pedagogisk leder har hovedansvaret for samarbeidet med foresatte (Lund & Helgeland, 2016). Den daglige kontakten i hente- og bringesituasjon er personalets ansvar, ofte med pedagogisk leder i spissen.

*«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. Den pedagogiske lederen leder arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen eller innenfor de områdene han/hun er satt til å lede». (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 16).*

For å skape et godt samarbeid med foresatte innebærer det god dialog (Lund & Helgeland, 2016). «Foresatte og barnehagepersonalet trenger hverandre for å ivareta barns behov og trivsel» (Lund & Helgeland, 2016, s. 47). Foresatte må bli gitt

muligheten til å kunne medvirke. Barnehagen kan oppfattes som mer privilegert enn skolen når det gjelder å kunne samarbeide med foresatte, i denne sammenhengen menes det at i barnehagen møter man foresatte omtrent hver eneste dag, og det kan være rom for å snakke om hvordan dagen har gått og om hendelser som har oppstått, dersom tiden strekker til. I motsetning til skolen der læreren så å si aldri treffer foresatte, og er nødt til å kommunisere via telefon og mail, ettersom mange av elevene er på AKS<sup>6</sup> eller går hjem selv etter skolen. Foresatte har krav på samtale med kontaktlæreren sin en gang i halvåret (Utdanningsdirektoratet, 2016).

Informantene i utvalget forklarte at de etterstrebet et godt og tett samarbeid med foresatte. De anså dialogen som vesentlig da den skal være til beste for barnet. Noen av informantene beskrev at de foresatte er eksperter på deres egne barn, og la vekt på hvor viktig det var å bli godt kjent for å kunne tilegne seg tilstrekkelig kunnskap om barnet, familien og nettverket deres. Foresatte er barnehagens nærmeste samarbeidspartnere, og samarbeidet må bære preg av trygghet og åpenhet, beskrev informantene.

*«Godt samarbeid med foreldrene og hjemmet er alfa omega. Det å tørre å si ifra til foreldre, innkalle til en samtale. Være åpne om alt som skjer, hvordan foreldre snakker om andre barn, og hvordan det kan påvirke barna.*

*(Informant 1).*

*«God på å være direkte med foreldrene, og stadig ha flere samtaler med dem. Samarbeidet med foreldrene må innebære god kommunikasjon og åpenhet.*

*Det er viktig at foreldrene er trygge på oss». (Informant 2).*

Videre beskrev de at de prioriterer mye tid til å bygge relasjoner og til å skape et godt samarbeid med foresatte. Pedagogiske ledere får ofte innblikk i familienes styrker og svakheter.

*«Jeg bruker mye tid på å bli kjent med foreldrene for det gjør at vi får en bedre relasjon til hverandre og det er lettere og ta opp ting som kan være*

---

<sup>6</sup> AKS: aktivitetsskolen er et aktivitetstilbud for barn, før og etter skoletid.

*vanskelige. Det rare er at vi ofte vet mye om hva som skjer i hjemmet fordi barna forteller så mye. (Informant 5).*

I intervjuene kunne jeg ha spurt mer om hvordan de samarbeidet med foresatte og hvordan hver enkelt arbeidet med å bygge relasjoner. Det var ikke en del av intervjuguiden og derfor fikk kun noen av informantene dette spørsmålet ettersom de utdypet litt hvordan de arbeidet for å bygge relasjoner til foresatte. En av informantene beskrev at informanten forsøkte å bli litt kjent med alle foresatte i garderobesituasjonen og på utviklingssamtaler, der informanten spurte litt om hva de arbeidet med og da kom de raskt i gang med praten og pedagogisk leder fikk vite litt mer om de foresatte. Dette førte til at de lettere kunne snakke litt løst og fast i garderoben og ikke bare om hva barnet hadde gjort den dagen eller om det hadde vært noe spesielt. Når det er sagt, fortalte informanten at det var lettere og å ha god kjemi med de som hadde hatt barnet sitt på avdelingen over en lengre periode og at når det kom nye barn måtte informanten jobbe litt hardere for å bli godt kjent.

*«Det er viktig at foreldrene blir trygge på meg for at vi skal få til et godt samarbeid». (Informant 5).*

#### 4.5 Barns status

Informantene har ulike refleksjoner angående statusen til barnet som utøvde mobbing. Informantene var usikre på om det var barn med lav status eller høy status som utøvde mobbing. For noen av informantene var det enklere å se kjennetegn ved barn som utøvde mobbing, mens for andre var det enklere å kjenne igjen barn som ble utsatt for mobbing. De pedagogiske lederne beskrev flere kjennetegn ved barn som utøvde mobbing og ved barn som ble utsatt for mobbing. Informant 3 reflekterte over at barnet kunne ha utfordringer, og på bakgrunn av dette hadde behov for å bli sett og hørt.

*«Jeg tror disse barna har et behov for å bli sett og hørt og få mye bekreftelser. Jeg tror jo ikke mobbing bare kommer uten videre- det er et slags rop om hjelp for et eller annet. Jeg vil si det så sterkt som at de barna som mobber ikke har*

*fått god nok hjelp og velger dette som en strategi for å hevde seg selv».*  
(Informant 3).

*«De har ofte lav status i leken, de som mobber. De er mindre ettertrakta. Alltid de som skriker høyest og ødelegger leken. (..) Får ofte lav status hos voksne og».* (Informant 1).

Informant 1 poengterte at barn som utøver mobbing har lav status i lek. Dette kan sees i sammenheng med Kibsgaard (2014, s. 359) som mener at for å «få være med i lek sammen med andre barn må barnet kunne lekens regler og lover, barnet må kunne ta initiativ, forhandle, videreutvikle leken, og gi seg hen til lekens magi og fantasi». Å delta i leken i barnehagen er viktig for barn for å være en del av fellesskapet. Ansatte i barnehagen må «tone seg inn» mot barnets følelser ved å være sensitiv og respondere, samt bidra som et støttende stillas rundt barnets kompetanse, og veilede barnet i ulike situasjoner (Kibsgaard, 2014, s. 359).

Informant 4 og 6 mente at barn som utøvet mobbing, var barn med høy status, og at de fikk med seg andre barn i barnegruppa mot enkeltbarn. I informantenes beskrivelser går det igjen at de som utøver mobbing, er barn som får med seg andre på mobbingen og barn som får andre til å utøve handlingen for dem. De informantene som anså «mobberen» for leder, beskrev at dette barnet har sjeldent utfordringer med å få med andre barn på selve handlingen.

*«Har en høy status, er ofte en veldig populær lekekamerat. Kan ha veldig mange gode sider og være inkluderende».* (Informant 4).

*«Høy status, de er så populære at de får med seg den resterende barnegruppa mot enkelte barn».* (Informant 6).

*«Jeg tror at mobberne har mer makt enn de som blir mobbet. Deres handlinger kan oppleves som truende. Men jeg tenker at det kan være flere grunner til at dette maktforholdet er sånn. Barn som ikke har mye makt kan finne sin posisjon i gruppen ved å utøve handlinger som utfrysning og lignende».* (Informant 2).

Det er tydelig at informantene har delte meninger om hva som kjennetegner en som utøver mobbing. Om dette handler om at de er uenige har jeg ingen kunnskap om, min tanke er at det bunner i at informantene uttrykker at mobbing er komplekst og at det er umulig å si eksakt hvorfor et barn utøver mobbing. Det ville vært ekstremt interessant å gå tilbake til informantene og intervju dem en gang til basert på de funnene jeg har gjort i denne masteroppgaven for å kunne dykke enda dypere i temaet.

Noen av informantene mente at de som utøvde mobbing, ofte ble sett på som ledere, mens noen av de andre mente de hadde lav status og var mindre ettertrakta. Den som utøver mobbing, kan ofte få høyere status gjennom å mobbe andre, og dermed få flere tilhengere. I denne sammenhengen er en leder et barn som anvender ulike strategier for å oppnå ønsket sitt. Dermed kan frykten for å ikke bli inkludert gjøre at andre barn innordner seg. Min betraktning er at en leder skal ha evnen til å «lese» de andre barnas svakheter, deres reaksjoner, og vite hvordan de skal benytte dette i sin favør. Informantenes uttalelser om statusen til barnet som utøver mobbing, er delt. Når det er sagt, mener informant 5 at det ikke er noen forskjell på barns status i barnehagen deres.

*«Som nevnt tidligere så rullerer det, så jeg vil si at det er ganske jevnt. Alle i barnehagen blir tilsynelatende sett på som fullverdige lekekamerater og alle leker som oftest med alle i løpet av en dag, så jeg føler det ikke er noen forskjell i status». (Informant 5).*

Informant 5 sitt utsagn er også veldig interessant i den grad at informanten hevder at det ikke finnes noen forskjell på barns status i barnehagen. Hva det måtte innebære har jeg ingen kunnskap om da informanten ikke utdypet noe mer. Jeg ser i ettertid at det kunne vært veldig aktuelt å gå nærmere innpå informantens tanker omkring barns status for å kunne vite mer om hva informantens refleksjoner var. Jeg ønsker ikke å spekulere videre i hva som ligger til grunn her.

## 4.6 Konflikt eller mobbing

I dette delkapittelet skal jeg kort belyse informantenes tanker omkring konflikt og mobbing, samt undersøke om de mener at konflikt og mobbing er knyttet til hverandre. Vibeke Vindeløv (2008, s. 72) beskriver konflikt som uoverensstemmelser mellom to eller flere parter, som fremkaller spenninger hos den enkelte og kan skape et trykket miljø (Alberti – Espenes, 2012). Konflikt er en naturlig del av samspillet mellom mennesker. En konflikt kan være engasjerende og den kan være nedbrytende for enkelte. En konflikt er ikke nødvendigvis god eller dårlig, det dreier seg om hvordan man håndterer konflikten og forholder seg til den (Jordan & Lindgren, 2008). Konflikt oppstår når det er uenigheter og ulike meninger, holdninger og handlinger (Kversøy & Hartviksen, 2018). Konflikt oppstår i møte med andre individer (Alberti-Espenes, 2012). Alberti-Espenes (2012, s. 65) hevder at som «menneske er det viktig å godta krenkelse og konflikt». I dette kapitelet vil jeg kort si noe om hva informantenes tanker var når det gjaldt konflikt. For meg var det viktig å spørre informantene om hva de anså som konflikt da jeg har opplevd i min tid som pedagogisk leder at noen pedagogiske ledere kan avfeie barn som havner i konflikt og avskrive barnets følelser og tanker. Videre undret jeg meg over om informantene hadde et klart skille på hva som var konflikt og om de knyttet dette opp mot mobbing.

*«Konflikter oppstår ved uenigheter. Mobbing er handlinger som krenker».  
(Informant 3).*

*«Tenker at konflikter kan liksom skje hver dag, som er naturlig. Som er stor del av sosial mestring, det skal være konflikter».* (Informant 1).

*«Syns det er vanskelig å si noe om det. Man kan være i en konflikt å være rasende sint på hverandre, uten at man mister verdighet eller plassen sin. Det kan være heftig uten at det er mobbing. Har noe med verdigheten, begge barna kan få uttrykke seg».* (Informant 2)

*«Konflikter er gjerne noe som oppstår i løpet av en dag, gjerne gjennom lek. Dette kan handle om hvem som gikk først, eller hvem som stod først. Da er de mer likestilte og ikke så mye på person, men om handlingen».* (Informant 5).

Slik jeg oppfatter informantene, hevder de at konflikt ikke er mobbing og at barn bør være i konflikter for å kunne mestre sosialt og utvikles. De sier seg enig i Helgesen (2014) som skriver at en konflikt kan foregå i en lengre periode, uten at det betegnes som mobbing. Informantene forklarer at konflikt kan være vanskelig og tøft å være en del av, derimot mister man ikke sin plass eller verdighet.

*«Konflikthåndtering er svært viktig, de skal bli rustet til livet». (Informant 2)*

*«Konflikt vil det være mye av i barnehagen og det kan være sunt». (Informant 6).*

*«Konflikter og uenigheter skjer hele tiden og det er lov å være uenig. Mobbing er noe helt annet». (Informant 5).*

Jeg oppfatter informantenes tanker når det gjelder konflikt, som at barnet fremdeles står trygt i seg selv. Dersom konflikten er vanskelig og barnet har blitt lei seg og trist, vil barnet likevel kunne gå videre og fremdeles ha en god dag selv om det oppstod en konflikt med et annet barn.



## 5. Hvordan arbeide for å forebygge mobbing i barnehagen

I dette kapittelet forsøker jeg å besvare den andre delen av problemstillingen som dreier seg om hvordan arbeide for å forebygge mobbing i barnehagen. Jeg vil konkretisere nærmere hvilke tiltak jeg anser som relevante. Jeg vil også trekke frem hva informantene sier om forebygging og om hvordan de har arbeidet på sine avdelinger. I teksten vil jeg underbygge mine påstander ved å trekke inn teori, i tillegg til å utdype mine tanker omkring mobbing. Mye av teorien vil basere seg på Lund og Helgeland (2016), Idsøe og Roland (2017) og Lund mfl. (2015 og 2017) da jeg opplever disse som relevante når det gjelder å forebygge mobbing. Først vil jeg starte med hvordan personalet kan ansvarlig gjøres, ved å utarbeide en handlingsplan og metodeplan. Deretter hvilke tiltak som kan igangsettes ved tidlig innsats og hvilke hensyn som bør tas med tanke på barn som blir utsatt eller utsetter andre for mobbing. Mine betraktninger er at det er nødvendig å anerkjenne sårbarhet og trygge barns tilhørighet i arbeidet med å forebygge mobbing. Dette vil jeg si mer om i kapitlene som kommer.

Informantene hadde mye å fortelle om hvordan de arbeidet med å forebygge mobbing på sine avdelinger. Alle så seg enige i at det var de ansattes ansvar å forebygge og avdekke mobbing i barnehagen. Lund og Helgeland (2016) skriver at økt fokus på mobbing i barnehagen vil kunne virke forebyggende og kunne redusere faren for utvikling av sosiale og emosjonelle vansker hos de barna som er involvert (Lund & Helgeland, 2016, s. 1). Ansatte i barnehagen, med pedagogiske ledere i spissen, må se viktigheten av å opptre respektfullt mot barn ved å ta barnet på alvor, hvorpå man lytter, anerkjenner, aksepterer barnet og viser forståelse (Lund mfl., 2015, s. 10). Å vise respekt for barnet som individ, og ha en god dialog med barnet er sentralt for å kunne utvikle forståelse for barnets verden. Mestres en slik forståelse vil det styrke barnets helse og selvfølelse (Lund, mfl. 2015, s. 10).

### 5.1 Ansvarlige ansatte

*«Barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling og ikke-diskriminering og bidra til at barna møter og skaper et likestilt samfunn. Alle skal ha like muligheter til å bli sett, hørt og oppmuntret til å delta i fellesskap i*

*alle aktiviteter i barnehagen. Personalet må reflektere over sine egne holdninger for best mulig å kunne formidle og fremme likeverd og likestilling» (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 10).*

Sitatet ovenfor fra Utdanningsdirektoratet (2017) anser jeg som relevant i den grad det beskriver ansvaret barnehagen har vedrørende likestilling og ikke- diskriminering i barnehagen. Personalet i barnehagen kan benytte seg av Rammeplanen for barnehager (2017) som et verktøy i forbindelse med egen praksis. Rammeplanen ble endret i 2017, der teksten har blitt endret betraktelig og *bør* har blitt byttet ut med *skal*.

Informantene forklarer at den ansattes rolle er viktig i arbeidet med å forebygge og håndtere mobbing.

*«Det er vårt ansvar å forebygge mobbing, da må vi ta tak i kommentarer, og hjelpe de til å si ting på en annen måte og finne alternative handlingsmåter. Vi må observere og finne ut om mobbing skjer på avdelingen». (Informant 4).*

*«Jeg er opptatt av å observere og ta tak i ting som skjer, gjerne ved å ha samtaler med enkeltbarn eller i smågrupper. Vi bruker samlinger hvor vi snakker mye om hvordan vi ønsker å ha det sammen og vi bruker mye rollespill». (Informant 3).*

*«Hvis vi voksne ikke tar tak i det vil barns utvikling stagnere, i stor grad». (Informant 1).*

De ansatte må være aktive. De må følge med på hva som skjer og være villige til å gripe inn dersom noe oppstår. Informantene beskriver at ansatte må delta i lek, og være på barnets nivå. Å være en del av leken spiller er en sentral faktor i barnets hverdag, og kan bidra til at negativ atferd blir avdekket og redusert.

*«På avdelingsmøter snakker vi ofte om at vi må hjelpe barn inn i leken, om det er noen som trenger ekstra støtte. Det handler om hvordan vi voksne plasserer oss i rommet, og er tilstede i leken som pågår». (Informant 1).*

*«Vi prøver å være veldig tett på det de leker og er litt i forkant av hva som skjer». (Informant 4).*

*«Hvis jeg ser et barn som ikke er med i leken, følger jeg barnet bort til en lek og blir med. Jeg setter meg ned sammen med barnet og når jeg ser at det går fint trekker jeg meg ut av leken». (Informant 6).*

Som nevnt tidligere, er det nødvendig å ta mobbing på alvor og handle når mobbing oppdages og å kunne igangsette tiltak fortløpende. En av informantene påpeker at det viktigste ansatte kan gjøre for å avdekke og forhindre mobbing, er å kunne se alle barna og bli kjent med dem. Ved å anerkjenne barns atferd kan dette bidra til at barna føler seg sett som kan få en positiv virkning på barnets hverdag.

*«Vi må se alle barna hele tiden for å forhindre mobbing og finne ut av om det skjer, men jeg vet at vi ikke alltid får det helt til. Det er noen barn vi bare må være med til tider». (Informant 1).*

I intervjuet kom det frem at barn som lett havner i konflikt og blir ofte irettesatt, er barn man legger ekstra godt merke til. Min betraktning er at dersom et barn ofte blir irettesatt og får negativ oppmerksomhet, kan dette bidra til at barnet får lavere tiltro til seg selv og kan føle at de ansatte ikke ønsker dem vel. Følgelig kan det føre til at barnet ikke vil være i barnehagen og at barnet ikke ønsker å være sammen med ansatte som behandler barnet slik. Dersom man opplever at man ikke blir godt likt kan det føre til mistriivsel og sorg hos barnet som kan gjøre at barnets handlinger kan gå utover andre. Det kan også gjøre at barnet ikke føler seg som en del av barnegruppen. Man kan også glemme de barna som går under radaren, de er ofte omtalt som de «stille barna». En av informantene nevnte hvor enkelt det er å overse disse barna, dersom man ikke er observante.

*«Ofte kan jeg overse de «stille barna» ettersom de sjeldent kommer i konflikt med andre barn, og de går litt under radaren». (Informant 1).*

*«De stille barna kan være de man glemmer litt bort, hvert fall når de ikke sier så mye. Det er ikke alltid man får det med seg, hvis det ikke kommer en reaksjon. Det kan være mange grunner til at de kan være ekstra sårbare. Det er viktig å følge de ekstra opp». (Informant 4).*

Informant 1 nevnte at de ofte glemte de «stille» barna ettersom mange av dem ikke sa ifra så mye, og at de sjeldent kom i konflikt. Det ble også nevnt at ansatte lett kan sette seg med de barna som er rolige og som deltar på rolige aktiviteter, fremfor de som er en del av kaosleken. I kaosleken kan det oftere oppstå konflikter og uenigheter blant barna. I denne sammenhengen anser jeg viktigheten av at ansatte er gode på å forflytte seg rundt på avdelingen som stor. Det vil være viktig at det er forskjellige ansatte på ulike aktiviteter for at barna skal ha flere ansatte å spille på og føle at alle ansatte har lyst til å være sammen med dem. Dersom det alltid er den samme ansatte som er ved tegnebordet, kan barna i lekekroken få følelsen av at den ansatte aldri har lyst til å leke med dem. Dette kan føre til at barnet opplever det som en avvisning og kan undre seg over hvorfor den ansatte aldri vil leke med dem.

Det kom frem av intervjuene at mobbing kan oppstå når de ansatte ikke er tilstede. «I en barnehagehverdag er det utfordrende å ha et overblikk over alt som skjer av store og små hendelser» (Lund & Helgeland, 2016, s. 30). Dette kan være i uteleken, der området kan være såpass stort at de ansatte ikke strekker til over hele området. Det kan være når det er én ansatt på jobb, og noen av barna leker på lekerommet, og den ansatte skifter bleie på et annet barn.

*«Mobbing kan oppstå når det er kaotisk og ustrukturert, barn går bare rundt og vimser. Det kan bli vanskelig å konsentrere seg. I uteleken har de ikke alltid den tryggheten og da kan de finne på andre ting og pirke på andre». (Informant 6).*

*«Syns det er vanskelig når vi er underbemannet og man er alene med en hel barnegruppe. Da oppstår konflikter ganske raskt og det kan være vanskelig å få med seg hva som egentlig foregår. Det blir ekstra vanskelig når man må skifte bleie på et barn og barna blir helt alene». (Informant 3).*

En annen faktor som kan spille inn for å forebygge mobbing, er å iverksette ulike observasjonsmetoder og gjennomføre barnesamtaler i barnegruppen. Ved å gjennomføre barnesamtaler med barnegruppen kan det bidra til at personalet får et mer nyansert innblikk i barnas hverdag og får vite mer om hvordan barna opplever dagen sin. Personalet kan tilegne seg informasjon om barnet og tilrettelegge for hvert enkelt barn og dets behov. Når det er sagt, forteller informant 3 at det kan være effektivt å observere måltidet i barnehagen. I denne observasjonsmetoden kan man se hvilke barn som henvender seg til hvem og se hvilke barn som ingen henvender seg til.

*«Ved flere anledninger har jeg observert måltidet for å se hvilke barn som blir snakket til og hvem som snakker mest med hverandre. Da har det kommet frem at det er enkeltbarn som aldri noen henvender seg til». (Informant 3).*

*«Vi har gjennomført barnesamtaler hvor barna svarte på mange spørsmål på en pc som handlet om trivsel i barnehagen. Dette førte til at jeg kunne se hvilke barn som mente selv at de hadde venner og om de trivdes i barnehagen». (Informant 6).*

Informantene omtalte det som de ansattes ansvar dersom barn stod i fare for å falle ut av leken eller barnet strevde med å tre inn i leken. Videre tydeliggjorde informantene at det var ansattes ansvar å hjelpe barnet, enten for å finne noen andre å leke med, eller at de selv må leke med barnet. Etter min betraktning er det viktig at barn utvikler strategier for hvordan komme i lek, samt besitte sosiale verktøy som kan hjelpe dem. Jeg anser dette som en del av personalet oppgave i samråd med foresatte.

*«Sosial kompetanse er en forutsetning for å fungere godt sammen med andre og omfatter ferdigheter, kunnskaper og holdninger som utvikles gjennom sosialt samspill. I barnehagen skal alle barn kunne erfare å være betydningsfulle for fellesskapet og å være i positivt samspill med barn og voksne. Barnehagen skal aktivt legge til rette for utvikling av vennskap og sosialt fellesskap. Barnas selvfølelse skal støttes, samtidig som de skal få hjelp til å mestre balansen mellom å ivareta egne behov og det å ta hensyn til andres behov». (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 17 – 18).*

Informant 2 og 3 forklarte at når ansatte var aktive i lek, ville flere barn ha et ønske om å være med i den leken. Informantene er alle enige om at deltakelse i lek er verdifull på den måte de kan bidra til å støtte barnegruppen og tilføre barna mestring og glede ved at dem er med i leken.

*«De voksne skal være en trygghet for barna, vi skal veilede barnet, hjelpe de inn i leken og støtte. Hvis barnet ikke har noen å leke med må vi være der for å leke med barnet». (Informant 3).*

*«Vi skal støtte opp og sørge for at de har det bra i barnehagen, de skal ha verdens beste dag og verdens beste år! Vi må være med i leken, og når vi er med trekkes andre barn mot vår lek». (Informant 2).*

Min betraktning er at pedagogisk leder og medarbeiderne i samsvar med foresatte, har et ansvar for å veilede barna i riktig retning. Derimot, er det de foresatte som har det overordnede ansvaret når det gjelder danningen.

*«Voksne må vise at de ikke aksepterer deres atferd, de må vise hvordan de skal være». (Informant 4).*

Dersom en mobbesituasjon oppstår skal ansatte stanse situasjonen og forklare at atferden er uakseptabel (Idsøe & Roland, 2017, s. 81). Personalet skal oppdage hva som foregår og løse situasjonen. Det er også de ansattes oppgave og bidra til at barnet utvikler seg til å være i stand til å takle en konflikt, uskyldig erting og uskyldig tulling. Personalet kan bidra til å skape en trygg atmosfære der erting ikke føles truende. Denne atmosfæren blir gjerne skapt når alle barna føler seg trygge, både på seg selv og andre. Å føle seg som en del av fellesskapet er en av de mest grunnleggende behovene vi har som mennesker (Øiestad, 2009). Det vil være nødvendig at barna føler trygghet i fellesskapet og føler seg verdt noe, slik at selvfølelsen til barna kan utvikles i positiv retning (Øiestad, 2009).

I barnehagen kan ansatte bidra som rollemodell og være holdningsskapende mot barna. En av metodene personalet kan benytte seg av er å snakke godt om hverandre,

vise vennlig kroppsspråk og tonefall mot hverandre (Idsøe & Roland, 2017). Det samme gjelder foresatte, de kan bidra hjemme med å være holdningsskapende, hvor de opptrer som gode rollemodeller for barna. Å være seg bevisst på hvordan man omtaler andre foran barna og med barna tilstede, kan være et tiltak. Tilsynelatende kan det se ut til at barna ikke får med seg samtalen. Min oppfatning er at barn leser foresattes kroppsspråk og får med seg ganske mye av hva som skjer i hjemmet. Et annet tiltak kan være at foresatte samtaler med barna hjemme om mobbing og dersom de får tilbakemelding om at barnet deres har deltatt eller vært tilstede i en mobbesituasjon er det viktig at de tar dette på alvor og ikke avfeier tilbakemeldingen.

## 5.2 Handlingsplan

Informantene fortalte at de hadde arbeidet med å utrede handlingsplaner mot mobbing i barnehagene med lederteamet og avdelingsvis hadde de utarbeidet metodeplaner.

*«Vi har utarbeidet en handlingsplan mot mobbing sammen med alle ped.lederne på huset, og vi har laget en metodeplan på hver avdeling».*  
(Informant 2).

*«Ettersom vi har en handlingsplan kan vi se det og stoppe det med engang».*  
(Informant 1).

*«Vi har handlingsplaner og metodeplaner mot mobbing som vi har arbeidet mye med i det siste» (Informant 3).*

Gjennom dette arbeidet fikk de rom for å diskutere hva mobbing er og hva de legger i begrepet mobbing på sine avdelinger. Slik jeg oppfattet informantene, var dette lærerikt og nødvendig for deres barnehager for å kunne tilegne seg mer kunnskap om hvordan tiltakene kunne gjennomføres i praksis dersom mobbing oppstod. En av informantene forklarte at de var veldig gode på å ha fokus på mobbing underveis i perioden da de arbeidet med handlingsplanen og metodeplanen. Men det ble også bemerket at de raskt falt tilbake i «gamle» mønstrene igjen, og planen ble lagt i en skuff.

*«Vi hadde stort fokus på mobbing når vi arbeidet med handlingsplanen og metodeplanen, men det har blitt litt borte i hverdagen ettersom det er andre viktige ting på agendaen». (Informant 3).*

Slik jeg forstår informantene, er det viktig å regelmessig arbeide for å forebygge mobbing og at det ikke er tilstrekkelig å gjøre dette i perioder. Jeg ser det som vesentlig at personalet kontinuerlig har fokus på å skape et trygt og godt miljø for barna. Dette er jeg sikker på at personalet har som mål, men erfaringsvis går tiden raskt i barnehagen og det er mye som skal gjøres. Dersom arbeidet med å forebygge mobbing er implementert i deres hverdag, og i de ansattes tankeprosess, kan det utgjøre en forskjell for barn som kan streve sosialt.

### 5.2.1 Tidlig innsats

Tidlig innsats dreier seg om å komme raskt i gang med forebygging ved å lage konkrete tiltak i eventuelle saker som oppstår (Drugli, mfl. 2014). Dersom et barn blir utsatt for mobbing over lengre tid, kan det føre til depresjon, angst, utfordringer med selvbilde og vansker i skolen (Idsøe & Roland, 2017, s. 75). «Barn som utsetter andre for mobbing, kan ha risiko for negativ utvikling» (Idsøe & Roland, 2017, s. 75). Gode læringsmiljøer og lekemiljøer for barn og ansatte er viktige på avdelingen. Dette gjenspeiler handlingsplaner og metodeplaner mot mobbing som informantene allerede har utarbeidet. Når personalet skal igangsette tiltak i tilfeller der det er en «mobbesak», har de allerede de ulike strategiene og tiltakene som må iverksettes for å løse situasjonen. Dette kan bidra til en mer profesjonell håndtering av saken, og kan gi foresatte trygghet omkring at personalet håndterer saken alvorlig og iverksetter tiltak. I en mobbesak er det viktig å huske på barnet som blir usatt for mobbing og barnet som utøver atferden (Lund & Helgeland, 2016). Ansattes holdning må være å tilstrebe seg å sette seg inn i barnets tanker og følelser selv når det kan være utfordrende (Lund & Helgeland, 2016, s. 31). Idsøe og Roland (2017) trekker frem områder som kan utvikles ved tidlig innsats: lekekompetansen, språket og kommunikasjonsferdigheter (Idsøe & Roland, 2017, s. 76).



### 5.3 Hensyn til barn som utsetter eller blir utsatt for mobbing

Når et barn blir *utsatt* for mobbing eller *utøver* mobbing hevdet informantene at det er hensiktsmessig å finne ut hva som ligger til grunn for atferden.

*«Vi må være på gulvet for å kunne være der det skjer og finne ut hva som oppstår i leken».* (Informant 3).

*«Når mobbing oppstår er det viktig at vi finner ut hva som skjedde og hvorfor det skjedde, hva kan vi gjøre annerledes for at det ikke skal skje igjen».* (Informant 1).

*«Det viktigste på en småbarns avdeling er å skape et forebyggende arbeid og skape et godt grunnlag og unngå at mobbing oppstår senere i livet ved å være der det skjer og finne ut hva som skjedde».* (Informant 4).

Idsøe og Roland (2017) hevder at det kan være ulike grunner til at et barn blir utsatt for mobbeatferd. Noen barn kan være sjenerte, passive og tilbaketrukkne. Barn som har utfordringer med å få venner kan være komplisert ettersom de har et ønske om å være en del av fellesskapet (Idsøe & Roland, 2017, s. 38). Det hender at barn ikke vet at de blir mobbet, hevder Idsøe og Roland (2017, s. 38). Andre barn kan ifølge Alberti-Espenes (2012) være aggressive og provoserende og de kan kjempe imot både fysisk og psykisk (Idsøe & Roland, 2017, s. 38). Det er ingen konkret fasit på hvilke barn som kan bli utsatt for mobbing i barnehagen. Imidlertid er det noen som lettere kan bli utsatt enn andre. Utsatte barn kan være mindre og svakere enn andre, de kan være usikre sosialt, følsomme og annerledes enn andre barn (Idsøe & Roland, 2017, s. 39). Slik jeg ser det, må pedagogiske ledere og personalet vise hensyn til barn som kan bli utsatt for mobbing ved å vise barnet kjærlighet, forståelse, lytte til barnet og å være tilstede. Barna som blir utsatt for mobbing, har behov for veiledning i hvordan de skal få venner og hvordan de kan utvikle sosial kompetanse (Idsøe & Roland, 2017, s. 40). Barn som har følelsen av å bli stengt ute fra fellesskapet kan være krevende i en barnegruppe for personalet, da det er mange hendelser som skal håndteres på samme tid med få ansatte. Her menes det at dersom et barn ofte gråter og er lei seg eller har utfordringer med å komme i lek, kan personalet oppfatte barnet som krevende

ettersom barnet alltid må hjelpes inn i lek. Det kan føre til at enkelte kan fraskrive seg ansvar og bagatellisere ved å tenke «såpass må du tåle». Denne fella må man ikke falle i. Personalet med pedagogisk leder i spissen er nødt til å være profesjonelle og huske at det er deres ansvar at alle barn trives og har det bra i barnehagen (Lund & Helgeland, 2016). Personalet skal være støttende, ved at barna kjenner seg trygge og vet at de ansatte bryr seg om dem (Idsøe & Roland, 2017, s. 40). Dersom barnet har behov for mer støtte, igangsettes tiltak for å utvikle barnets kompetanse, samt skape et samarbeid med foresatte. Dette bringer meg videre til å vise hensyn til barnet som *utfører* den negative handlingen. Slik jeg ser det, kan barn som utøver mobbing være barn som strever i lek. Dette kan være barn som ikke har utviklet tilstrekkelig sosial kompetanse og mangler strategier på hvordan komme inn i leken. Informantene kommer med lignende tanker vedrørende kompleksiteten leken kan ha:

*«Jeg opplever mobbing når barnet strever i lek og ikke vet hvordan man skal komme inn i leken. Spesielt i parallell leken, den er ekstremt vanskelig. Evnen til å leke er super vanskelig». (Informant 1).*

*«Barn som har lav sosial kompetanse strever som regel i lek». (Informant 2).*

*«Barn som strever med å skjønne reglene i lek blir ofte stengt ute». (Informant 4).*

Når barnet har veldig lyst til å delta i leken, men ikke forstår hvordan, kan utfallet bli at barnet forstyrrer leken i stedet. Flere av informantene forklarer at de ser slike hendelser i barnehagen ukentlig. Barn strever i lek, spesielt i rollelek, og kan derfor lett forstyrre og ødelegge andres lek. Om denne atferden er mobbing, fant informantene svært komplekst å kunne definere. For enkelte handlet det om at barnet ikke hadde utviklet nok sosiale ferdigheter og kunnskap, derimot mente en annen informant at dette var en type mobbeatferd som kunne utvikles til mobbing på senere tidspunkt om man ikke startet å arbeide og forebygge atferden i tidlig alder. Slik jeg oppfattet informantene, var det ikke noe «enten- eller», eller, «både- og». Informantene uttrykte at det er vanskelig å kunne avdekke hvorfor mobbing oppstår og om bakgrunnen er mangel på sosial kompetanse. Derimot forklarte de tydelig at de arbeidet med å utvikle barnas sosiale kompetanse.

*«Husk å forebygge. Å være tett på sånn at man plukker opp tegnene som kan utvikle seg til mobbing. Viktig å forebygge den sosiale kompetanse, og styrke sosiale ferdigheter». (Informant 4).*

Slik jeg leser informantene, er alle enige i at det er viktig å forebygge mobbing på alle mulige plan. Når det er sagt, kan det fremstå som at de har ulikt teoretisk ståsted ettersom de forklarer mobbing på forskjellige måter. Jeg opplever at alle informantene formidler ulike syn på barn. Dette kan også dreie seg om ulik erfaring. Alle informantene har samme utdanning, dog har noen mer utdanning enn andre. Hvilken bakgrunn informantene har når det gjelder arbeid i barnehagen eller i hvilke deler av Norge eller utlandet, besitter jeg ingen kunnskap om. Om det kan påvirke deres refleksjoner, er jeg uvitende om.

Når det gjelder å ta hensyn til barnet som utøver mobbing, kan observasjon være et verktøy som kan anvendes (Lund & Helgeland, s. 52). Da vil det være viktig å ikke sette merkelapp på barnet og ikke definere barnet som et «problembarn» eller et barn som vil «ødelegge». Jeg sitter med den oppfatningen av at dersom et barn vet at det skal få tilsnakk eller negativ oppmerksomhet i løpet av en dag, kan barnet likeså greit gjøre hva det vil, for barnet forventer uansett å få «kjæft». Idsøe og Roland (2017, s. 23) forklarer at dersom personalet stadig setter grenser og innehar irresetende interaksjoner med barn, vil det skape negativ kommunikasjon. Ansatte må igjen vise oppmerksomhet til barnet, og kjærlighet, samt forståelse og aksept for at barnet strever. Mitt inntrykk er at barn som utøver mobbing, har behov for hjelp.

*«Det er han som mobber som trenger hjelp. Det er synd på mobbeofferet, men det er den som mobber som trenger hjelp». (Informant 1).*

*«Jeg tror jo mobbing ikke bare kommer uten videre, det er et slags rop om hjelp for et eller annet. Jeg vil si det så sterkt at de barna som mobber ikke har fått god nok hjelp og velger dette som en strategi for å hevde seg selv». (Informant 3).*

*«Tror det er et skrik om hjelp». (Informant 6).*

«Tror ikke noen sitter og ønsker å skade andre barn. Det er det barnet som virkelig trenger hjelp». (Informant 2).

Informantene sier seg enig om at den som utøver mobbing, har behov for hjelp. Det vil være hensiktsmessig at ansatte viser interesse for barnet og anerkjenne barnet (Lund & Helgeland, 2016, s. 22). Hvordan barnet kan få hjelp vil jeg utdype nærmere i kapitlet om anerkjennelse av sårbarhet.

### 5.3.1 Anerkjenne sårbarhet

Små barn har behov for anerkjennelse og omsorg hver eneste dag. Informantene understreker viktigheten av barns behov for å bli sett og anerkjent daglig. Jeg anser disse som noen av de viktigste faktorene som spiller inn i barnehagen. Lund og Helgeland (2016) skriver om hvor viktig det er at barn får erfaring med trygghet og få følelsen av at de er velkomne. Idsøe og Roland (2017) understreker viktigheten av å være en sensitiv voksen i møte med barna. Ved å være åpen og mottakelig i sin tilstedeværelse og god på å kommunisere med barna vil dette være positivt for barnegruppen (Idsøe & Roland, 2017, s. 83). Slik jeg ser det er det nødvendig at personalet utviser kjærlighet for barna, og anerkjenner deres sårbarhet. Her menes det å anerkjenne barnas utfordringer og det de strever med i barnehagen eller på hjemmebane. Barnet må bli tatt på alvor som et verdig individ til tross for at de er *små* barn. Å anerkjenne barns sårbarhet kan gjøre at barnet føler seg sett og verdsatt som igjen kan bidra til utvikling av selvtilliten og troen på at man blir hørt (Lund & Helgeland, 2016). Sårbare barn har behov for støtte i lek og å bygge relasjoner med andre barn (Idsøe & Roland, 2017, s. 85). I lek avhenger det av at personalet deltar og følger ekstra godt med og anerkjenner barnas sårbarhet (Idsøe & Roland, 2017).

### 5.3.2 Barns behov for tilhørighet

Barn har et stort behov for å høre til og å være en del av et fellesskap (Helgesen, 2014). Barnehagen bør etterstrebe at barn føler tilhørighet til avdelingen og til fellesskapet på avdelingen. Alle barn skal bli sett og hørt (Lund, 2014b, s. 120). Personalet har ulike metoder for hvordan etterstrebe behovet for tilhørighet. Et

eksempel på metode som noen av informantene fortalte om var at de ofte delte barnegruppen inn i grupper.

*«Vi deler ofte gruppe inn smågrupper, sånn at alle blir sett og hørt».*  
(Informant 1).

*«Vi deler inn i aldersgrupper og smågrupper på tvers av alder. En gang i uken deler vi inn i aldersgrupper på tvers av avdelinger».* (Informant 6).

*«Vi har ofte smågrupper».* (Informant 2).

Gruppene bestod av barn på tvers av alder og kjønn, eller barn med samme alder og kjønn, for å kvalitetssikre at barna alltid hadde en lekekamerat og at miljøet var fruktbart. Informanten forklarte at dette fungerte godt, og de satt igjen med følelsen av at de utviklet flere vennskap på tvers av barnegruppen. Øiestad (2012) skriver at barn sanser gjennom vennskap, og barn får tilhørighet til andre utenom deres nærmeste familie. Barn opplever tilhørighet ved å være sammen med andre barn i gode relasjoner der barnet får mulighet til å utvikle sosial kompetanse (Øiestad, 2012). Et vennskap er unikt for barnet og vennskap er noe barnet ønsker å verne om (Greve, 2009, s. 1).

## 5.4 Informantenes opplevelser av seg selv

I intervjuet har informantene reflektert over egen rolle og over hvordan de arbeider for å forebygge mobbing i barnehagen. De har uttrykt hva de legger i begrepet mobbing, og om mobbing forekommer på deres avdeling. Underveis i intervjuene har informantene fortalt hvordan de arbeidet, til tross for at dette ikke var en del av intervjuguiden. Min opplevelse av informantenes refleksjoner angående seg selv, var at det virket viktig for dem å understreke hvordan de arbeidet for å forebygge mobbing.

*«Jeg har ofte samtaler med barna om hvordan vi skal være mot hverandre, både i grupper og i samlingsstund med hele barnegruppen».* (Informant 3).

*«Vi snakker en del om det på avdelingsmøter hvor vi diskuterer enkeltbarn og snakker om situasjoner som kan oppstå». (Informant 6).*

*«Jeg er alltid bevisst på hvor jeg er i rommet og hvor jeg beveger meg. Jeg forsøker å bevege meg rundt og bruke rommet som den tredje pedagog». (Informant 1).*

I dette kapitlet vil jeg se nærmere på hvordan de opplevde seg selv. Informantene beskrev sin egen rolle ganske likt. Dette kan ses i sammenheng med at alle informantene har samme rolle i barnehagen, til tross for at refleksjonene var noe ulike. Det kan henge sammen med deres opplevelser, refleksjoner, arbeidserfaring og tanker omkring profesjonen.

Flere av informantene anså at sin rolle skulle innebære å være en trygg og omsorgsfull voksenperson som var forutsigbar og tilstedeværende for barna. Informant 3 beskrev det slik: *«Vi er jo der for barna, for at de skal oppleve trygghet og omsorg»*. Dette utsagnet kan ikke komme tydelig nok frem når det snakkes om hvorfor ansatte er tilstede i barnehagen. Slik jeg ser det, er det viktig at personalet genuint er opptatt av å være tilstede for barnegruppen og at barnehagen ikke bare er et sted de tjener penger. Min tanke er at barna får en bedre hverdag dersom de ansatte har et ønske om å være der og vil bidra til at barna får en magisk hverdag. Når det er sagt, mener jeg ikke at de som kunne tenkt seg en annen jobb, *ikke* ønsker barna alt godt. Derimot kan deres fokus være rettet annerledes enn hos dem som har et brennende ønske om å utgjøre en forskjell i barnehagen. Dermed er de ansattes tanker og refleksjoner relevante for barnegruppen og personalet som arbeider der.

Slik jeg forstod informantene, kan de gjøre hverdagen til et barn som blitt utsatt for mobbing, eller utøver mobbing, til et bedre sted og være, i form av at barnet kan bli sett og hørt i barnehagen.

*«Vi har et ansvar, barna skal bli sett og hørt». (Informant 1).*

*«Viktig at vi voksne ser det og oppdager det, og tar tak i det. Og faktisk si at her ser vi et barn som sliter med å komme inn i leken, og ser et mønster som bare går og går og går». (Informant 6).*

Pedagogens og medarbeidernes rolle er viktig for å kunne endre dagen til barnet kolossalt (Idsøe & Roland, 2017). Ansatte kan være viktig for relasjonsbygging og for allsidig utvikling og trygghet i barnets hverdag (Lund & Helgeland, 2016).

Barnehagen skal etterstrebe å være et bedre sted både for barn og ansatte. De ansatte i barnehagen kan være viktige bidragsytere i barnets hverdag, ved å være tilstede (Helgesen, 2014) og utvise omsorg og trygghet overfor barnet. Dette gjelder *alle* barna, imidlertid er det helt vesentlig for barna som trenger ekstra støtte i forbindelse med lek og relasjoner med andre barn (Idsøe & Roland, 2017, Olweus, 1992).

Personalet må være bevisste sin egen rolle og ikke være fordomsfulle eller bagatellisere hva et barn opplever eller føler på (Lund & Helgeland, 2016). Barns opplevelse er viktig, og dermed må personalet utvise anerkjennelse og aksept for barnet.

*«Barna skal møtes som individer, og barnehagen skal ha respekt for barnets opplevelsesverden. Barns liv påvirkes av omgivelsene, men barn påvirker også sine egne liv. Barnehagen skal gi rom for barnas ulike forutsetninger, perspektiver og erfaringer og bidra til at barna, i fellesskap med andre, utvikler et positivt forhold til seg selv og tro på egne evner. Barna skal møtes med empati og få mulighet til å videreutvikle egen empati og evne til tilgivelse». (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 8).*

Personalet må være tydelige voksne (Roland, 2007) i møtet med barnet og barnegruppen. Den kommunikasjonen personalet kommuniserer ut til barna når negative hendelser oppstår, må være hensiktsmessig for muligheten til å forebygge arbeidet mot mobbing (Lund & Helgeland, 2016). Personalet må være konsekvente på hva som er akseptert og hva som ikke er akseptert for at barna skal kunne vite hvor grensa går (Olweus, 1992). Jeg vil også peke på at der er nødvendig at personalet utviser samme forståelse og aksept over alle barn, og etter behov hjelper barna med å forstå og akseptere reglene de har å forholde seg til. Det kan være svært forvirrende for et barn dersom det er ulike regler som gjelder når de ulike ansatte er på jobb. Dette

krever en bevissthet i tankegangen blant ansatte om hvordan kommunisere med barn, og være tydelige til enhver tid (Roland, 2007). Flere av informantene uttrykte at de hadde avdelingsmøter ukentlig hvorpå de diskuterte hvert enkeltbarn med personalet sitt, samt diskuterte hvordan opptre ovenfor barn i ulike situasjoner.

I alle barnehageansattes tilfelle følger det i henhold til Utdanningsdirektoratet (2017) med et ansvar om å holde seg faglig oppdatert til enhver tid. Ofte besitter pedagogisk leder mer teoretisk kunnskap innenfor profesjonen, mens det ikke er noen formelle krav for å være barnehagemedarbeider. Imidlertid er det mange medarbeidere som har fagbrevet barne- og ungdomsarbeider. I denne sammenheng er det viktig å påpeke at det er barnehagemedarbeiderne som tilbringer mest tid sammen med barna (Lund & Helgeland, 2016) ettersom pedagogiske ledere ofte er på møter, kurs og lignende. Det er dermed svært viktig at dette ansvaret tydeliggjøres og følges opp.



## 6. Konkluderende bemerkninger

Avslutningsvis vil jeg gjøre rede for noen tanker jeg har gjort meg i løpet av arbeidet med denne oppgaven. Jeg vil komme med noen konkrete synspunkter omkring hvordan pedagogiske ledere i barnehagene kan arbeide med deres forståelse av mobbebegrepet, samt si noe om hvordan de proaktivt kan arbeide for å forbygge mobbing. Dette ønsker jeg å gjøre for å kunne kvalitetssikre at jeg har besvart problemstillingen min: *Hvordan forstår pedagogiske ledere mobbebegrepet? Og hvordan arbeider de for å forebygge mobbing?*

Kvalitativ metode, med semistrukturerte intervjuer har blitt anvendt i denne oppgaven. Dette har skapt et godt grunnlag for empirien. Seks pedagogiske ledere i Oslo kommune ble intervjuet. Kontinuerlig har det blitt arbeidet med forskningsspørsmål. Disse er forsøkt besvart ved hjelp av litteratur og intervjuer.

Informantene forholdt seg til Olweus (1992) og Lund mfl. (2015) sine definisjoner omkring mobbing. Ingen nevnte Idsøe og Roland (2017) som jeg har anvendt i denne oppgaven. Den største ulikheten mellom definisjonene til Olweus (1992) og Lund mfl. (2015) er at Olweus hevder det må skje «gjentatte ganger» eller «over tid», mens Lund har utelukket dette fra sin definisjon. Informantene har arbeidet med Lunds mfl. (2015) definisjon i arbeidet med mobbing i barnehagen, og det har blitt utarbeidet handlingsplaner og metodeplaner om mobbing. For å forstå informantenes tankegang vedrørende mobbing har jeg valgt å knytte dem opp mot tre definisjoner, Olweus (1992), Lund mfl. (2015) og Idsøe og Roland (2017). Informantens definisjoner har flere fellestrekk. Det som kommer klarest frem er indirekte mobbing, når et barn blir stengt ute fra lek. Alle informantene forklarte at de opplevde utestenging i barnehagen, noen av informantene opplevde utestenging oftere enn andre. Til tross for at de opplever utestengelse, forklares det likevel at de ikke opplever mobbing like ofte. Dette viser tydelig at mobbing er et komplekst tema som det kan være vanskelig å finne konkrete svar på og at det er et utfordrende tema å diskutere. Enkelte av informantene vegret seg for å si noe om at mobbing forekommer, imidlertid var samtlige enige i at små barn i barnehagene *kan* utøve mobbing. Senere i teksten vil jeg kort nevne at informantene mente mobbing forekommer i barnehager generelt, men de var usikre og hadde delte meninger om det forekom på deres avdelinger.

Miljøet i barnehagen har en viktig innvirkning på barnegruppen. Personalet er en stor del av miljøet og kan påvirke barnegruppen betraktelig. Barnehagen er en viktig arena der barn skal ha mulighet til å utvikle sosiale ferdigheter, selvutvikling og å bli selvstendige. Dette avhenger av at personalet er tilstede og deltakende i barnas hverdag. Informantene forklarte at det beror på barns trivsel dersom et barn blir utsatt eller utsetter andre for mobbing. Konsekvensen av begge handlingene kan være skadelig for barnet og føre til at de mistrives i barnehagen.

Videre i teksten vil det bli stilt kritiske spørsmål til Lund mfl. (2015) sin definisjon, samt om et barn blir mobbet dersom barnet blir krenket en gang. Det vil argumenteres for pedagogens forståelse av mobbebegrepet og hvordan forebygge mobbing i barnehagen på en hensiktsmessig måte.

## 6.1 Er det mobbing hvis man blir krenket en gang?

Erling Roland (2007) og Dan Olweus (1992) har vært sentrale personer i forskningsmiljøet når det gjelder mobbing blant barn og unge. Ifølge disse forskerne tar barns mobbing ulike former, og formene har flere likhetstrekk. En annen forsker som har kommet mer på banen den siste tiden når det gjelder mobbing er Ingrid Lund (2015). På ulike tidspunkter i forskningen ble jeg spesielt engasjert i definisjonen til Lund mfl. (2015), hvor mobbing blir beskrevet som *handlinger fra voksne og/eller andre barn som krenker barnets opplevelse av å høre til og være en betydningsfull person for fellesskapet*. Denne definisjonen gjorde meg engasjert med bakgrunn i at Lund mfl. (2015) har valgt å ta bort *gjentatte ganger og over tid*. Slik jeg forstår definisjonen behøver ikke mobbing skje gjentatte ganger, men det kan skje *en gang*. Stiller meg kritisk til definisjonen til Lund mfl. (2015) da den kan skape undring omkring hvem som kan definere hva mobbing er, samt hvordan barnehagepersonalet skal avdekke mobbing. Dersom et barn blir utelatt fra lek og får følelsen av å ikke høre til eller å bli krenket, er det nødvendigvis en mobbesak? Hvordan definere om et barn har blitt mobbet, dersom det skjer en gang? Jeg har ingen konkrete svar vedrørende temaet, derimot heller et ønske om å løfte tankegangen. Jeg lener meg på fem informanters utsagn som beskriver mobbing som negative handlinger mot et individ, gjentatte ganger og over tid. Dette vel vitende om at alle informantene har

arbeidet med Lunds mfl. (2015) definisjon der de utarbeidet handlingsplaner mot mobbing.

## 6.2 Pedagogenes forståelse av mobbebegrepet

En av seks informanter definerte mobbing etter Lunds mfl. (2015) definisjon. De andre valgte å bruke egne ord, og beskrev mobbing som negative handlinger, å utestenge, ignorere, slå, sparke, å ødelegge andres lek etc. Mine tanker omkring hvordan pedagogene kan arbeide med selve forståelsen av mobbebegrepet kan være å diskutere begrepet ytterligere for å skape en forståelse av begrepet. Slik jeg oppfattet informantene, var selve definisjonen av begrepet enkelt å forholde seg til, i motsetning til når de selv skulle definere om mobbing forekommer hos dem. Da ble spørsmålet komplekst og vanskelig å besvare. Jeg undrer meg over hva som gjør at informantene har utfordringer med å besvare om mobbing forekommer hos dem. Kanskje henger det sammen med at det er utfordrende å se sin egen praksis og avdekke hva som kan foregå på sin avdeling. I teorien er det ofte enkelt å beskrive og definere noe andre gjør, men det blir derimot komplekst og utfordrende å beskrive praksis og handlinger med barnegruppe på egen avdeling. Observasjon kan være hensiktsmessig når det gjelder å avdekke mobbing, imidlertid kan det være vanskelig i den grad at mobbingen kan stoppe når en ansatt er tilstede, og atferden kan foregå mer i det skjulte. Informantene forklarer at de opplever utestengelse ukentlig, samtidig hevder to av seks at mobbing ikke forekommer på deres avdeling på nåværende tidspunkt. Bakteppet for disse kommentarene kan bero på at små barn ikke bevisst mener å mobbe. Imidlertid så har de samme informantene innledningsvis forklart at utestengelse er mobbing.

To av informantene er usikre på om mobbing forekommer i barnehagen, de har på lik linje med resten av informantene beskrevet hva mobbing er. Til tross for deres beskrivelse er de usikre på om mobbing forekommer i sine barnehager, likevel hevder de at mobbing forekommer i barnehager i Norge. Igjen ser man en endring i refleksjonen deres når det gjelder egne avdelinger og spørsmålet blir vanskeligere å besvare. Dette kan tyde på at mobbing er et vanskelig tema å diskutere, og derfor anser jeg det som en viktig debatt, slik at selve begrepet ikke blir uhandterbart. Jeg har ingen konkrete svar på hva som gjør informantene usikre. Kanskje det dreier seg

om at informantene ikke har tilstrekkelig med kunnskap om hvordan de skal gå frem i mobbesituasjoner og hvordan de kan forebygge mobbing. Jeg undrer meg om pedagogene kan ha effekt av å analysere egen praksis og observere barnegruppene, samt gjennomføre barnesamtaler for å kunne avdekke og sikre at ingen av barna blir mobbet.

Oppfattelsen fra intervjuene var at informantene reflekterte kritisk over å sette merkelapper på barn i den forstand at et barn som kunne utøve negative handlinger, ikke skal bli møtt med en fordom fra personalet, derimot med forståelse og anerkjennelse for hvilket behov barnet har for å kunne mestre hverdagen sin bedre. Min betraktning er at det er viktig å ikke stigmatisere atferden til barnet. Dersom barnet ofte får tilsnakk medvirker det til at de andre i barnegruppen får en negativ opplevelse av barnet. Slik jeg ser det, er det viktig at barn som utøver mobbing eller blir utsatt for mobbing, ikke skal føle på ansvar om å tilpasse seg fellesskapet, og at barnet ikke skal bli sett på som årsaker til samspillproblemer. Da er det viktig at pedagogiske ledere sammen med resten av personalet bidrar til å veilede barnet inn i leken og skaper et inkluderende fellesskap.

Informantene så nødvendigheten av ukentlige avdelingsmøter, samt å ha diskusjoner omkring hva som var mobbing. Dersom man definerer mobbing forskjellig, kan det være vanskelig å slå ned på, og mobbing kan etableres. Informantene la vekt på at de måtte opptre tydelig overfor barna og ha samme retningslinjer. Informantene belyste hvor viktig det var å være en omsorgsfull og tilstedeværende ansatt for barna, og at barna skulle føle seg trygge og ivaretatte til enhver tid. Dette kunne bidra til å forebygge mobbing, og skape trivsel for barnegruppen og personalet. Miljøet på avdelingen må være fruktbart og godt å være en del av.

Det virket som personalet så nytten av å styrke fellesskapet i barnegruppen med aktiviteter som er inkluderende og som åpner opp for lek med flere barn, ikke nødvendigvis det barnet de oftest leker med. Dette kan fungere godt som ressurser og en motivator i arbeidet mot å forebygge mobbing, samt pedagogens forståelse av mobbebegrepet. Imidlertid kan man ikke tvinge frem vennskap (Greve, 2009, s. 1), men heller bevare gode vennskap som allerede eksisterer og gi barna strategier for å kunne utvikle flere vennskap i fremtiden.

Under intervjuene fikk jeg en oppfattelse av at informantene ikke hadde hatt mobbesaker på avdelingene sine tidligere, til tross for at de kunne se tendenser til mobbing i perioder. Enkelte av informantene forklarte at de arbeidet med å forebygge atferden og så endring i barnegruppen. For å forebygge mobbing må barnehagen ha god kvalitet på arbeidet sitt, og personalet må inneha den nødvendige kompetansen for å vise støtte og omsorg for barn som blir utsatt eller utøver mobbing. Da kan det være gunstig at personalet får mulighet til å bygge opp kompetansen omkring temaet mobbing i barnehagen.

Etter min mening bør arbeidet med å forebygge mobbing implementeres i det pedagogiske opplegget, samt deles med foresatte så tidlig som mulig for å ufarliggjøre mobbebegrepet. Det kan bidra til at foresatte får en bredere forståelse for hvordan man arbeider med mobbing og det kan gjøre det lettere å snakke sammen om temaet. Informantene var enige i at det var til barnas beste å samarbeide med foresatte, og å ha god kommunikasjon og bli godt kjent. Det er viktig at foresatte får muligheten til å komme med innspill og forslag til hvordan personalet kan arbeide med å trygge barnet deres. Foresatte er eksperter på egne barn, og har masse kunnskap og tips til hvordan man kan veilede barnet. Pedagogiske ledere kan også aktivt gå inn å veilede foresatte i hvordan de kan arbeide med å utvikle barnets sosiale kompetanse og ferdigheter.

Underveis i intervjuet kom det tydelig frem at informantene mente de hadde fått for lite kunnskap om mobbing gjennom utdanningen sin, og at bemanningen i barnehagen spilte en viktig rolle. I barnehagen er man tidvis alene med mange barn på en gang, og da kan det være ekstra vanskelig å avdekke og forebygge mobbing. Bemanningen har stor betydning for kvaliteten i arbeidet med barnegruppen, og ofte kan det være behov for ekstra støtte til barn som har utfordringer. Barnehagen kan med fordel ansette ekstra medarbeidere eller pedagoger dersom behovet skulle oppstå i forbindelse med mobbing, noe som kan føre til mer stabilitet i barnegruppen.

### 6.3 Forekommer mobbing i barnehagen?

Mine funn i denne oppgaven er at mobbing forekommer i barnehagen, og at pedagogene forstår mobbebegrepet på forskjellige måter. Det finnes mange

arbeidsmetoder for å forebygge mobbing, og jeg har forsøkt å belyse flere metoder i denne oppgaven. Det virker som at informantene har et bevisst syn på hva mobbing er, samt deres forståelse av mobbebegrepet og hvordan de arbeider for å forebygge mobbing. Imidlertid kommer det tydelig frem at mobbebegrepet er komplekst og trenger å benyttes mer av profesjonen i barnehagen for at det skal bli mer normalisert. Slik jeg forstår informantene, er det viktig at barn får all støtten de har behov for, og at alle blir inkludert inn i fellesskapet. Personalet med pedagogisk leder i spissen må være bevisst på hvordan de arbeider med å forebygge mobbing, samt utvikle barns sosiale ferdigheter.

Dette prosjektet har vært svært spennende og lærerikt, og gjennom flere diskusjoner og refleksjoner innenfor barnehagefeltet tror jeg at jeg kunne undersøkt mer om *hvorfor* informantene synes det er vanskelig å si at det forekommer mobbing på deres avdeling. Mobbing har et stort potensial til forbedring i barnehagen, og jeg ser at det blir mer og mer aktuelt i form av handlingsplaner og metodeplaner. Om personalet får muligheten og har et ønske om å forbedre og utvikle kompetansen sin på dette feltet, kan det ha en betraktelig betydning for barna og for kvaliteten i barnehagen.

## 7. Referanser

- Alberti – Espenes, J. (2012). *Krenkelse i skolen – mobbingens bakteppe*. Oslo: Gyldendal
- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metode*. Lund: Studentlitteratur.
- Bondevik, H. & Bostad, I. (2016). *Tenkepauser. Filosofi og vitenskapsteori*. 5.utgave. Oslo: Akribe Forlag
- Broström, S. (2000). *Sosial kompetanse og samvær – vi er venner, ikke sant?* Oslo: Kommuneforlaget
- Coloroso, B. (2004). *The bully, the bullied and the bystander*. Colorado: Littleton.
- Crick, N., Casas, J. & Mosher, M. (1997). Relational and Overt Aggression in Preschool. *Developmental Psychology*, 4, 579-588. DOI: <https://doi.org/10.1037/0012-1649.33.4.579>
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode*. 2.utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. 6.utg. Oslo: Gyldendal akademisk
- Drugli, M. B. (2014). *Liten i barnehagen. Forskning, teori og praksis*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Drugli, M. B., Glaser, V. & Størksen, I. (2018). *Utvikling, lek og læring i barnehagen: forskning og praksis*. 2.utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Gadamer, H. G. (2007) *Sandhed og metode. Grundtræk af en filosofisk hermeneutik*. 2. utg. Danmark: Academica
- Greve, A. (2009). *Vennskap mellom små barn i barnehagen*. Oslo: Pedagogisk Forum

Helgeland, A., Lund, I. (2017). Children's Voices on Bullying in Kindergarten. *Early Childhood Education Journal*, 45(1), 133-141. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10643-016-0784-Z>

Idsøe, E.C., & Roland, P. (2017). *Mobbeatferd i barnehagen. Temaforståelse – forebygging – tiltak*. Oslo: Cappelen.

Jordan, T. & Lindgren, K. (2008). *Att främja en robust samarbetskultur - ett projekt för att utveckla konstruktiva konflikthanteringssystem* Hentet fra: [https://socav.gu.se/digitalAssets/1430/1430786\\_kfs\\_rapport\\_robust\\_samarbete.pdf](https://socav.gu.se/digitalAssets/1430/1430786_kfs_rapport_robust_samarbete.pdf)

Kibsgaard, S. (2014). *Den livsviktige leken*. I V. Glaser, I. Størksen & M. B. Drugli (red.) *Utvikling, lek og læring i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget

Krogh, T. (2014). *Hermeneutikk: om å forstå og fortolke*. 2.utg. Oslo: Gyldendal akademisk.

Kunnskapsdepartementet. (2003). *Manifest mot mobbing*. Oslo: Regjeringen. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/manifest-mot-mobbing---aktivitetsrapport/id106012/>

Kvale, S., Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. utg. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.

Kversøy, K. & Hartviksen, M. (2018). *Samarbeid og konflikt: to sider av samme sak: SØT-modellen*. Bergen: Fagbokforlaget.

Lamer, K. (2001). *Du og jeg og vi to! Om å fremme barns sosiale kompetanse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

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



Lund, I. (2014b). Tydelige og varme voksne i møte med mobbing i barnehagen. I M. B. Helgesen, M. (red.) *Mobbing i barnehagen, et sosialt fenomen*. (s.111-126). Oslo: Universitetsforlaget.

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

Lund, I., Helgeland, A. & Kovac, V. B. (2017). *På vei mot en ny forståelse av mobbing i et folkehelseperspektiv, Acta didactica Norge [elektronisk ressurs], 11(3), 19-19. doi:10.5617/adno.4691*

Lund, I., Helgeland, A., Nome, D., Kovac, V. B., Nome, D., & Cameron, D. (2015). *Hele barnet, hele løpet: Mobbing i barnehagen*. Kristiansand: Universitet i Agder.  
Hentet fra:  
<http://www.forebygging.no/Global/mobbing%20i%20barnehagen%20rapport.pdf>

Martinsen, H. & Nærland, T. (2009). *Sosial utvikling i førskolealder. Vennskap, konflikter og kommunikasjon i barnehagen*. Oslo: Gyldendal.

Nilsen, V. (2014). *Samarbeid i barnehagen*. Oslo: Cappelen Dam Akademisk.

NOU 2015:2 *Å høre til – virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2015-2/id2400765/>

Olweus, D. (1992). *Mobbing i skolen: hva vi vet og hva vi kan gjøre*. Oslo: Universitetsforlaget.

Olweus, D. (2005). Hareides mobbekritikk: Sterke meninger på svakt faglig grunnlag. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 2, 43 – 50.

Opplæringsloven. (2006). *Lov om barnehager (Barnehageloven)*. (LOV -2005-06-17-64)

Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

- Pape, K. (2000). *Æ trur dem søv – om aktive voksne og sosial kompetanse i barnehagen*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Perren, S. (2000). *Kindergarten children involved in bullying: Social behavior, peer relationship, and social status*. PHD, Universität Bern, Bern. Hentet fra: [https://www.researchgate.net/publication/7365681\\_Social\\_behavior\\_and\\_peer\\_relationships\\_of\\_victims\\_bully-victims\\_and\\_bullies\\_in\\_kindergarten](https://www.researchgate.net/publication/7365681_Social_behavior_and_peer_relationships_of_victims_bully-victims_and_bullies_in_kindergarten)
- Roland, E. (2007). *Mobbingens psykologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Roland, E. & Vaaland, G.S. (2003). *Lærerveiledning*. 2.utg. (red.). Stavanger: Senter for atferdsforskning, Høgskolen i Stavanger.
- Salmivalii, C. (2010). Bullying and the peer groups: a review. *Aggression and Violent Behavior, 15*(2), 112-120. DOI: 10.1016/j.avb.2009.08.007
- Skogen, E., Haugen, R., Lundestad, M., & Slåtten, MV. (2012). *Å være leder i barnehagen*. 2.utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Statistisk sentralbyrå. (2019, 13.mars). Barnehager. Hentet fra <https://www.ssb.no/barnehager>
- Thagaard, T. (2013) *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 4. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2017). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 5. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Det kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 2. utg. Oslo: Gyldendal Norsk forlag.
- Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Direktoratet.

Vindeløv, V. (2008). Konfliktforståelse og konflikters konsekvenser i norske kunnskapsbedrifter. *Søkelys på arbeidslivet*. 31 (01-02), 61-77.

<https://www.idunn.no//spa/2015/01-02>

Wendelborg, C. (2016). Mobbing og arbeidsro i skolen. *Analyse av Elevundersøkelsen høsten 2016*. Trondheim: Norges teknisk- naturvitenskaplige universitet. Hentet fra: <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finnforskning/rapporter/elevundersokelsen-2016-mobbing-og-arbeidsro/>

Øiestad, G. (2009). *Selvfølelsen*. Oslo: Gyldendal

Øiestad, G. (2012). Vennskap bygger selvfølelse. I J. Sandmarks (red.) *Voksne skaper vennskap. Arbeid med inkluderende miljøer i skolen*. Oslo: Kommuneforlaget.

Øksnes, M. & Greve, A. (2015). *Vennskap*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

# Vedlegg

## Vedlegg 1: Intervjuguide

### Problemstilling:

1. Hvordan forstår pedagogiske ledere mobbing, og hvordan arbeider de for å forebygge mobbing?

### Forskningsspørsmål:

1. Hvordan forstår pedagoger begrepet mobbing?
2. Hvordan forstår pedagoger når et barn blir holdt utenfor leken?
3. Hvordan opplever pedagoger at barn blir ignorert av voksne?
4. Hvilke forklaringer bruker pedagoger omkring når et barn blir holdt utenfor leken?
5. Hvilke typer atferd av mobbing har pedagoger opplevd i barnehagen?

### Bakgrunns spørsmål:

1. Hvor lenge har du jobbet i barnehage?
2. Hvilken utdannings bakgrunn har du?
3. Hvilken aldersgruppe jobber du med nå?
4. Hvor mange pedagoger er det i din barnehage?

### Forståelse av begrepet mobbing:

1. Hva legger du i begrepet mobbing?
2. Hva mener du skjer når et barn blir holdt utenfor leken?
3. Hva skjer når et barn blir ignorert av voksne i barnehagen?
4. Hva synes du er forskjellen på konflikt og mobbing?

### Forekommer mobbing – direkte og indirekte mobbing

1. Opplever du mobbing i barnehagen din? Kan du beskrive hva du opplever?
2. Hvor ofte opplever du mobbing?
3. Opplever du at enkeltbarn eller grupper utøver mobbing?
4. Hvordan opplever du maktforholdet mellom barnet/barna som utøver mobbing og barn som blir utsatt for negative handlinger?

5. Hvilken status har de barna som utøver mobbing i barnehagen?
6. Hvilken status har de barna som blir utsatt for negative handlinger i barnehagen?

**Årsak til mobbing:**

1. Hvorfor tror du noen utøver mobbing?
2. Hva tror du barna får ut av å utøve denne atferden?
3. Hvorfor tror du noen barn blir utsatt for slike negative handlinger?

**Kompetanse:**

1. Hvordan syns du utdanningen din har bidratt til kunnskap om mobbing?
2. Synes du det er mer behov for kunnskap og kompetanse i barnehagen i forhold til mobbing?
3. Diskuterer dere mobbing ofte på ledermøter, avdelingsmøter og personalmøter? Hvis ja, hvor lenge jobber dere med temaet? Blir det ofte glemt igjen etter noen uker?

**Annet:**

1. Har du noen andre tanker omkring mobbing?
2. Er det noe annet du ønsker å tilføye dette intervjuet?
3. Kan jeg ta kontakt ettersom noe dukker opp senere?

## Vedlegg 2. Samtykke skjema

### Samtykke til deltakelsen i studien

Jeg er villig til å delta i studien

.....

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Jeg bekrefter å ha gitt informasjon om studien

.....

(Signert, rolle i studien, dato)

## Vedlegg 3. Godkjenning fra NSD.



Anne Greve

0167 OSLO

Vår dato: 13.06.2018

Vår ref: 60872 / 3 / LAR

Deres dato:

Deres ref:

### Forenklet vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 23.05.2018.

Meldingen gjelder prosjektet:

<i>60872</i>	<i>Mobbing i barnehagen - forekommer mobbing i barnehagen? Hvis ja, hvordan jobber barnehagelærere for å forebygge mobbing?</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>OsloMet - Storbyuniversitetet, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Anne Greve</i>
<i>Student</i>	<i>Sol Helen Strand</i>

### Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet med vedlegg, vurderer vi at prosjektet er omfattet av personopplysningsloven § 31. Personopplysningene som blir samlet inn er ikke sensitive, prosjektet er samtykkebasert og har lav personvernulempe. Prosjektet har derfor fått en forenklet vurdering. Du kan gå i gang med prosjektet. Du har selvstendig ansvar for å følge vilkårene under og sette deg inn i veiledningen i dette brevet.

### Vilkår for vår vurdering

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet
- krav til informert samtykke
- at du ikke innhenter [sensitive opplysninger](#)
- veiledning i dette brevet
- OsloMet - Storbyuniversitetet sine retningslinjer for datasikkerhet

### Veiledning

#### Krav til informert samtykke

Utvalget skal få skriftlig og/eller muntlig informasjon om prosjektet og samtykke til deltakelse.

Informasjon må minst omfatte:

- at OsloMet - Storbyuniversitetet er behandlingsansvarlig institusjon for prosjektet
- daglig ansvarlig (eventuelt student og veileder) sine kontaktopplysninger
- prosjektets formål og hva opplysningene skal brukes til

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS    Harald Hårfagres gate 29    Tel: +47-55 58 21 17    nsd@nsd.no    Org.nr. 985 321 884  
NSD – Norwegian Centre for Research Data    NO-5007 Bergen, NORWAY    Faks: +47-55 58 96 50    www.nsd.no

- hvilke opplysninger som skal innhentes og hvordan opplysningene innhentes
- når prosjektet skal avsluttes og når personopplysningene skal anonymiseres/slettes

På nettsidene våre finner du mer informasjon og en veiledende mal for [informasjonsskriv](#).

#### Forskningsetiske retningslinjer

Sett deg inn i [forskningsetiske retningslinjer](#).

#### Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringsskjema.

#### Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

#### Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 22.11.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

### Gjelder dette ditt prosjekt?

#### Dersom du skal bruke databehandler

Dersom du skal bruke databehandler (ekstern transkriberingsassistent/spørreskjemaleverandør) må du inngå en databehandleravtale med vedkommende. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se [Datatilsynets veileder](#).

#### Hvis utvalget har taushetsplikt

Vi minner om at noen grupper (f.eks. opplærings- og helsepersonell/forvaltningsansatte) har [taushetsplikt](#). De kan derfor ikke gi deg identifiserende opplysninger om andre, med mindre de får samtykke fra den det gjelder.

#### Dersom du forsker på egen arbeidsplass

Vi minner om at når du [forsker på egen arbeidsplass](#) må du være bevisst din dobbeltrolle som både forsker og ansatt. Ved rekruttering er det spesielt viktig at forespørsel rettes på en slik måte at frivilligheten ved deltakelse ivaretas.

Se våre nettsider eller ta kontakt med oss dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

---

Lasse André Raa

Kontaktperson: Lasse André Raa tlf: 55 58 20 59 / [Lasse.Raa@nsd.no](mailto:Lasse.Raa@nsd.no)