



«Jeg stoler mest på meg selv, så jeg prøver å gjøre jobben selv.»

En studie om betydningen av kommunikasjon i barnehager ved mistanke om omsorgssvikt.

Silje Désirée Brink

VID vitenskapelige høgskole

Oslo

Masteroppgave

Master i Sosialt arbeid

Antall ord: 25 456

13.11.2019

Sammendrag

Barnehagen er i dag den institusjonen som har mest tid sammen med barn under skolepliktig alder, og mer enn 90% av alle barn i Norge går i barnehage (SSB, 2019). Statistisk Sentralbyrå viser at barnehagen de siste årene ikke har stått bak mer enn 5 % av alle meldinger til barnevernet, men ifølge Nordhaug (2018) kan man også forstå tallene som at de i samme periode har stått for hele 20% av meldingene om barn fra 3 til 5 år. Dermed er barnehagene en av de viktigste melderne for denne aldersgruppen (Bufdir, 2019). I den norske Grunnloven §104 står det nedfelt at barn har en særskilt rett på vern mot omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep. Barnehagen har et stort og krevende ansvar i denne sammenheng, og flere lover å forholde seg til.

Relasjonen mellom pedagogiske ledere/barnehagelærere og de øvrige ansatte, det vil si assistenter og fag/medarbeidere kan være avgjørende for barnehagenes meldepraksis ved mistanke om omsorgssvikt. Denne studien retter søkelyset mot nettopp denne relasjonen, og studiens problemstilling tar for seg hvordan kommunikasjonen internt mellom de ansatte er med på å påvirke arbeidet der det er mistanke om omsorgssvikt.

Datamaterialet er samlet inn gjennom semistrukturerte intervjuer med tre assistenter og tre pedagogiske ledere. Data er studert og analysert ut fra et diskursteoretisk perspektiv, med vekt på dimensjoner som kommunikasjon, makt og kunnskap.

Søkeord: omsorgssvikt, kommunikasjon, barnehage, meldeplikt.

Abstract

The Norwegian kindergarten is currently the public institution which spends the most hours together with children below school age, and over 90% of all children in Norway attend kindergarten (SSB, 2019). However, recent statistics indicate that kindergarten is not the institution that reports the highest amount of 'safeguarding issues' to the child welfare services. In the Norwegian Constitution §104, children have the right to protection against neglect, violence and sexual abuse. In this regard, kindergartens (and their employees) have a considerable and demanding responsibility to children, and are in a unique position to recognise and act on worrying situations children can be exposed to.

This master's thesis will focus on the relationship and internal communications between educational leaders/kindergarten teachers and other employees, such as assistants. There is reason to believe that this relationship can be of great importance to the number of safeguarding issues reported to the child welfare services where there is suspicion of neglect.

The collected data has been prepared from six interviews with three assistants and three educational leaders. Based on an interview guide, the informants' experiences and thoughts about the issue have been expressed. The findings have been analysed and studied in the context of various theories of communication, power and knowledge. These concepts appeared as discourses that I have analysed as topics in a discourse analytical perspective.

Keywords: neglect, communication, kindergarten, notification.

Takk

Jeg ønsker å rette en takk til informantene som har delt både meninger og erfaringer. Med deres tanker, refleksjoner og fortellinger ble mange viktige perspektiv belyst.

Takk til Ingri-Hanne Brønne Bennwik som har vært min dyktige veileder, alltid tilgjengelig for tilbakemeldinger, og en mentor jeg ser opp til.

Takk til Camilla som inspirerte meg til å se viktigheten, verdien og gleden av arbeidet med de yngste i vårt samfunn.

Takk til svoger Mark for at du leste korrektur på den engelske teksten.

En spesiell takk til mannen min Øystein, uten deg hadde denne masteroppgaven ikke blitt til. Takk også til mamma, pappa og øvrig familie. Det er godt å kjenne at dere har tro på meg og studiet. Takk for all forståelse og støtte gjennom travle perioder.

Sist, men ikke minst; takk til Mats og Stella som har gitt meg timer med avkobling fra skrivingen slik bare barn kan.

Silje Désirée Brink

Oslo, november 2019

Innhold

1 Innledning.....	6
1.1 Problemstilling	7
1.2 Avgrensning	8
1.3 Oppgavens struktur.....	8
2 Introduksjon til feltet	10
2.1 Innledning.....	10
2.2 Barnehagens mandat og posisjon i velferdssamfunnet.....	10
2.3 Rammeplanen.....	12
2.4 Lovgivning	13
2.5 Omsorgssvikt.....	15
2.6 Oppsummering.....	17
3 Aktuell forskning.....	19
3.1 Innledning.....	19
3.2 Aktuell forskning.....	19
3.3 Internasjonal forskning.....	23
4 Teori og analytisk forankring	25
4.1 Innledning.....	25
4.2 Diskurs	25
4.3 Diskursanalyse.....	27
4.4 Kommunikasjon	28
4.5 Maktforhold.....	29
4.6 Kunnskap.....	31
4.7 Oppsummering	32
5 Metode.....	33
5.1 Innledning.....	33
5.2 Eget ståsted.....	33
5.3 Vitenskapsteori.....	34
5.4 Sosialkonstruktivisme	35
5.6 Utvalg	36
5.7 Intervjuguide	37
5.8 Gjennomføring av intervjuene.....	38
5.9 Reliabilitet, validitet og overførbarhet	39
5.10 Forskningsetiske vurderinger	40
5.11 Oppsummering	41
6. Funn.....	42

6.1 Innledning.....	42
6.2 Diskurs om omsorgssvikt	42
6.3 Diskurs om det å melde	44
6.4 Diskurs om samarbeid og kommunikasjon	46
6.5 Diskurs om de foresatte	50
6.6 Diskurs om lederskap	52
6.7 Oppsummering	56
7 Drøfting	57
7.1 Innledning.....	57
7.2 Bekymring og det å melde.....	57
7.3 Samarbeid og kommunikasjon	60
7.4 Lederskap og makt	63
7.5 Kunnskap og makt.....	66
7.6 Oppsummering	67
8 Oppsummering og konklusjon	68
Litteratur.....	69
Vedlegg 1	73
Vedlegg 2	74
Vedlegg 3	76
Vedlegg 4	79

1 Innledning

I Lov om barnehager (2005) §2 står det at barnehagen skal ha en helsefremmende og forebyggende funksjon, samt bidra til å utjevne sosiale forskjeller. Velferdssamfunnet har lenge vært opptatt av tidlig innsats og forebygging, og i denne sammenheng er barnehagen en viktig arena med et stort ansvar. For å realisere denne målsetningen må barnehagene samarbeide med instanser som helsestasjon, pp-tjenester og barnevern. Dette ansvaret ligger hos alle involverte som er sammen med barn, men de som arbeider nærmest barna står i en unik posisjon til å observere, vurdere og handle der det er behov for det. Denne oppgavens fokus er barnehagens arbeid i situasjoner som omhandler omsorgssvikt.

Barnehager blir ofte portrettert som en instans som melder lite til barnevernet. Nordhaug (2018) hevder noe av denne kritikken er basert på dårlig lesing av statistikk. Det ser ofte ut som at barnehagene kun står for 5% av meldingene til barnevernet, men ifølge Nordhaug er det slik at om vi finleser statistikken i aldersgruppen 3-6 år, ser vi at barnehagene står for nesten 20% av meldingene. Dermed kan barnehagen likevel være den instansen som melder mest i den nevnte aldersgruppen. Da barnehagene som tidligere nevnt kun står for 5% av meldingene til barnevernet totalt, kan det virke som at barnehagen i liten grad melder når det kommer til de minste barna. Det blir tydelig at barnehager melder i ulik grad i forhold til alderen på barna. (Nordhaug, 2018, s. 69). I denne oppgaven har jeg bevisst ikke fokusert på barnas alder i samtale med informantene, da kommunikasjonsen, rutinene og arbeidet er like viktig uavhengig av barnets alder.

Det er grunn til å tro at de fleste som har arbeidet med barn i barnehager over tid, på et eller annet tidspunkt har kjent på en gryende magefølelse om at noe kanskje ikke er slik det burde være. Kanskje har et barn sagt eller gjort noe spesielt, eller forandret seg bemerkelsesverdig over en periode. Det er avvik fra normalutviklingen de som arbeider med barn ser, som er signifikant (Nordhaug, 2018, s.10). Når direkte avvik eller mistanker om omsorgssvikt er oppdaget, er det interessant å se på hvordan de ansatte arbeider sammen rundt denne problematikken, og hva som påvirker deres handlingsmønstre.

Kvalitetssikring i form av full barnehagedekning og økt pedagogtetthet har, i tillegg til hvordan barnehagen opptrer når det gjelder deres arbeid ved mistanke om omsorgssvikt, lenge vært på dagsorden (Marthinsen & Lichtwarck, 2013, s.142). Denne oppgaven føyer seg inn i sistnevnte debatt, men gjennom et perspektiv som handler om den interne kommunikasjonsen og samarbeidet mellom ansatte i barnehager vedrørende mistanke om omsorgssvikt. Det er

ikke i barnehagens mandat å arbeide direkte med selve omsorgssvikten, men de har en viktig rolle i å identifisere og melde om omsorgssvikt. Barnehagens samarbeid med barnevernet, og også styrernes samarbeid og kommunikasjon med sine pedagogiske ledere i forhold til dette temaet blir stadig diskutert. Aktualisering gjennom mediene i tillegg til min egen bakgrunn fra barnehage, har bidratt til en stadig økende nysgjerrighet hos meg om hvilken rolle kommunikasjon og samarbeid spiller mellom de pedagogiske lederne og assistentene i arbeidet ved mistanke om omsorgssvikt? Assistentene er de ansatte i barnehagen som sammenlagt tilbringer flest timer sammen med barna, og dermed har størst mulighet til å oppdage tegn til omsorgssvikt. Samtidig er det grunn til å tro at assistentene i noen tilfeller blir sett litt «ned på» av sine kollegaer i barnehagen på grunn av generelt lavere utdanningsnivå samt assistentstillingens status. Det vil derfor være av interesse å se nærmere på hvordan de ansatte selv opplever at deres kommunikasjon fungerer internt, og da spesielt vedrørende mistanke om omsorgssvikt. De pedagogiske lederne er rustet med kunnskap gjennom utdanning, veiledning og kurs, samtidig som de gjennom sin stilling har et noe overordnet ansvar for at bekymringer for et barn tas på alvor og behandles i henhold til norsk lovverk. Assistentene har også i sin stilling et personlig ansvar ved mistanke om omsorgssvikt. De er ofte ufaglærte, men kan samtidig ha lang erfaring, mot og evne til å oppdage og handle når det er nødvendig. Uavhengig av både stilling og personlighet er det grunn til å tro at kommunikasjon mellom de pedagogiske lederne og assistentene er en veldig viktig faktor når det kommer til kvaliteten på barnehagens arbeide ved mistanke om omsorgssvikt.

1.1 Problemstilling

I denne oppgaven har jeg fokusert på kommunikasjonen og samarbeidet mellom barnehageansatte rundt arbeidet ved mistanke om omsorgssvikt. Gjennom diskursanalytisk teori og metode ønsker jeg å rette fokuset på kommunikasjon, og hvordan denne former og påvirker den sosiale relasjonen og samarbeidet mellom assistenter og pedagogiske ledere. I hvilken grad har den interne kommunikasjonen betydning for hvordan arbeidet ved mistanke om omsorgssvikt utarter seg i barnehager? Dette er temaet for masteroppgaven.

Problemstillingen er som følger:

«Hvordan opplever ansatte i barnehager at kommunikasjonen internt påvirker arbeidet ved mistanke om omsorgssvikt?»

1.2 Avgrensning

I en barnehage er styrer øverste leder, med et konkret mandat fra eier av barnehagen. Videre er det en pedagogisk leder/barnehagelærer som under styrer har det pedagogiske ansvaret med å lede det daglige arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon og vurdering av både enkeltbarn og barnegruppen (Kunnskapsdepartementet, 2017). Assistenten deltar i det pedagogiske opplegget gjennom dagen, samtidig som de er tilstede for barna gjennom lek og omsorg.

Når jeg skriver om barnehagens ansatte avgrensner jeg herved utvalget til å gjelde de pedagogiske lederne og assistentene, fordi det er disse som i det daglige arbeider tettest på barna. Informantene kan også ha titler som barnehagelærer og fag- eller medarbeider, men jeg har valgt å henvise til de som pedagogiske ledere og assistenter i denne oppgaven. Dette betyr at jeg ikke vil intervjuer verken styrer eller andre medarbeidere i barnehager, som for eksempel vikarer og støttepedagoger. I barnehager er pedagogisk leder, utdannet barnehagelærer, i en lederstilling som har formalisert ansvar for en avdeling eller en base. Barnehager kan ha fra én til flere avdelinger. En avdeling består gjerne av 2-3 ansatte og har opptil 18 barn. Vanligvis er det to ufaglærte assistenter, eller barne- og ungdomsarbeidere (utdanning fra videregående skole), sammen med pedagogisk leder på en avdeling. En baseorientert barnehage vil ha en større bemanning da disse har langt flere barn på samme avdeling. Det er først og fremst assistentene og deretter de pedagogiske lederne som tilbringer flest timer i direkte kontakt med barna og dermed står disse i en unik posisjon til å ivareta hvert enkelt barn. Det er på dette grunnlaget at mine informanter (pedagogiske ledere og assistenter) bedre enn andre som arbeider i barnehager vil kunne gi god og utfyllende informasjon vedrørende oppgavens problemstilling.

Fokuset vil verken ligge på barna eller de faktiske tiltak som iverksettes, men hos de ansattes opplevelser, følelser, erfaringer og tanker rundt deres arbeid, samt deres samarbeid med kollegaer, ved mistanke om omsorgssvikt.

1.3 Oppgavens struktur

Dette er en masteroppgave hvor samtlige funn stammer fra kvalitative intervjuer med informanter som har arbeidet lenge nok i barnehager til å ha gjort seg erfaringer som er relevante for oppgavens problemstilling. Intervjuenes funn vil bli drøftet gjennom en diskursanalytisk metode, og med et diskurspreget perspektiv på teori. Etter innledningen, i kapittel 1, hvor problemstilling og tema blir presentert, følger et kapittel hvor innholdet i

hovedsak er en introduksjon til feltet. I kapittel 3 vises det til aktuell forskning, og i kapittel 4 beskrives oppgavens analytiske forankring og teori. Redegjørelse av metode gjøres i kapittel 5, og i kapittel 6 presenteres funn gjort i intervjuene gjennom en diskursanalytisk tilnærming. I kapittel 7 drøftes funnene i lys av det teoretiske rammeverket som tidligere er presentert. Til slutt følger oppsummering og konklusjon i kapittel 8.

2 Introduksjon til feltet

2.1 Innledning

I det følgende kapittelet gis en introduksjon til det faglige landskapet denne oppgaven befinner seg i. Først gis en innføring i barnehagens mandat og posisjon i velferdssamfunnet, før jeg kort gjør rede for rammeplanen samt beskriver norsk lovgivning som ansatte i barnehager er pliktige å forholde seg til vedrørende mistanke om omsorgssvikt, vold eller seksuelle overgrep. Til slutt vil jeg redegjøre om begrepet omsorgssvikt. Denne introduksjonen til feltet gir innsikt i strukturen og rammene de ansatte arbeider under, som igjen kan bidra til dypere forståelse av funnene i studien.

2.2 Barnehagens mandat og posisjon i velferdssamfunnet

Daglig arbeider mange profesjonelle med familier der det forekommer risiko og omsorgssvikt. Det er viktig å huske på at barnevern ikke kun er noe som skjer innenfor barnevernets organisatoriske rammer, men at det også involverer samhandling med flere ulike offentlige tjenester, som blant annet barnehager, skoler og tannhelsetjenesten. Andre involverte kan for eksempel være jordmødre, helsesykepleiere, barnevernsarbeidere, leger, sosionomer, sykepleiere eller miljøarbeidere. I denne oppgaven vil jeg fokusere på barnehagens arbeid med omsorgssvikt, en av arenaene der barnevern utøves.

Dagens barnehage fungerer som en betydningsfull oppvekst- og erfaringsarena (Greve, Thorsby Jansen & Nordbrønd, 2013). I følge Statistisk Sentralbyrå har per 3. mars 2019 så mange som 91,8 % av alle barn mellom ett og fem år i Norge plass i barnehage (SSB, 2019). Barnehagen blir dermed en viktig omsorgs- og sosialiseringarena, nest etter barns egen familie. Som institusjon må barnehagen legitimeres og forklares med utgangspunkt i både forbilder fra sin historie og sin samtid, og den må rettferdiggjøres ovenfor nye generasjoner og nye tider (Greve, Thorsby Jansen og Solheim, 2014, s. 51). I vårt velferdssamfunn har barnehagen, så vel som barneomsorgen, blitt innkapslet i velferdsstatens arbeidslivspolitik, likestillingspolitikk, sosialpolitikk, integreringspolitikk, familiepolitikk og utdanningspolitikk (Hammer, 2017, s. 29). Dette innebærer at det ikke er mulig å diskutere et fenomen som omsorgssvikt, uten å vite om barnehagens funksjon i realiseringen av politikken på dette området. Videre er barnehagens rolle unik i den forstand at i motsetning til lærere, helsesøstre og andre som deler det offentliges ansvar for barns oppvekstforhold, møter personalet i barnehagen til daglig også barnets foresatte, og ikke kun barnet selv (Marthinsen &

Lichtwarck, 2013, s.144). Dermed får barnehagene ofte en langt bedre innsikt i barnets- og familiens liv enn hva andre profesjonsgrupper får, og de har med dette gode forutsetninger for å ivareta barn som trenger det, tidlig i barndommen.

De siste tiårene har fagområder innenfor nevrou utvikling, utviklingspsykologi og tilknytningsteori samlet seg ved en felles forståelse av hvor viktig tidlige samspill er for senere utvikling (Nordanger & Braarud, 2017, i Nordhaug, 2018, s. 16). Samtidig som det har vært et paradigmeskifte i forståelsen av hvordan barn utvikler seg, har fokuset på hvor stor skade omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep har på enkeltindivid, og på samfunnet, økt betraktelig de siste årene (Nordhaug, 2018). Kvello (2015) hevder at det tradisjonelt har vært viet stor oppmerksomhet rundt temaet omsorgssvikt i barnevernsarbeid, men at hva som spesielt fanger klinikere, forskere, mediene og allmennhetens interesse varierer. Nå er vi inne i en tidsperiode i Norge der oppmerksomheten er størst rundt temaer som vold, rus og psykiske lidelser, og det kan se ut som oppmerksomheten har flyttet seg noe mer mot temaene omsorgssvikt og seksuelle overgrep (Kvello, 2015, s. 319). Videre legger Kvello (2015) vekt på at det er viktig å forstå at omsorgssvikt verken blir borte, mindre alvorlig eller minkende i omfang i de periodene samfunnet vårt generelt ikke har temaet på dagsorden.

Killén (2017) mener fagfolk, og samfunnet for øvrig, bare så vidt har begynt å se gruppen av barn og deres foreldres livssituasjon der det forekommer risiko og omsorgssvikt. For å oppdage og ta vare på barn som trenger det, behøver man kunnskap fra flere fagområder. Den integrerte kunnskapen som kreves for å oppdage og ta vare på de barna som trenger det er ofte fraværende (Killén, 2017). Ifølge Haug (2019, s. 28) har de profesjonelle i barnehager både faglige, etiske og samfunnsmessige forpliktelser som krever reaksjon og handling om en bekymring for et barn viser seg. Likevel vet vi at de ansatte står i en krevende posisjon med flere ulike utfordringer. Både manglende kunnskaper, personlige holdninger og følelser, rammebetingelser, samarbeid internt og tverrfaglig kan være blant utfordringene barnehagepersonalet kan stå ovenfor.

Tidligere statsråd i Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet Inga Marte Thorkildsen hevder at;

«For å bli i stand til å se at barnet du har i barnehagen, barnet du er nabo til, idrettsleder for, bestemor til, barnet du har i klassen eller som pasient, forsøker å fortelle deg at de blir mishandlet, misbrukt eller vanskjøttet, så må du tro at slikt kan skje med unger i dette trygge lille landet. For hvis du ikke tror det, så ser vi det heller ikke, selv ikke når barnet står rett framfor oss» (Thorkildsen, 2015, s. 11).

I «Svikt og svik» (NOU 2017:12) gjennomgikk et utvalg oppnevnt av regjeringen saker hvor barn og ungdom har vært utsatt for grov vold, seksuelle overgrep og alvorlig omsorgssvikt. Hensikten var å avdekke hvorvidt, i hvilken grad og på hvilken måte det har forekommet svikt i det offentlige tjenesteapparatets håndtering av disse sakene (NOU 2017:12). Rapportens funn avdekket blant annet at det var mange tjenester som ikke tok nødvendige beslutninger for å avklare barns omsorgssituasjon, i saker der disse tjenestene kunne ha sett og gjort noe. Det hevdes i rapporten at årsakene til dette blant annet kan handle om utrygghet hos fagpersoner knyttet til hva eventuell avdekking kan føre til, og til hvordan den skal følges opp (NOU 2017:12, s. 11).

2.3 Rammeplanen

Den første rammeplanen for barnehager i Norge ble utgitt i 1995, og med det ble barnehagens samfunnsmandat tydeliggjort (Hammer, 2017, s. 156). Med hjemmel i barnehageloven (2005) ble den nyeste versjonen av rammeplan (2017) for barnehager fastsatt av kunnskapsdepartementet 24. april og tredde i kraft 1. august 2017. I rammeplanen står barnehagens samfunnsmandat beskrevet slik:

«Barnehagens samfunnsmandat er, i samarbeid og forståelse med hjemmet, å ivareta barnas behov for omsorg og lek og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. Å møte individets behov for omsorg, trygghet, tilhørighet og anerkjennelse og sikre at barna får ta del i og medvirke i fellesskapet, er viktige verdier som skal gjenspeiles i barnehagen.» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.7)

Rammeplanen skal være de barnehageansattes nærmeste verktøy i hverdagen for å sikre god planlegging, gjennomføring og vurdering av barnehagens virksomhet og drift. Denne masterens fokus er på hvordan de som arbeider alle nærmest barn i barnehager kommuniserer om deres mistanker ved omsorgssvikt, og i rammeplanen kan vi lese følgende:

«Gjennom den daglige og nære kontakten med barna er barnehagen i en sentral posisjon til å kunne observere og motta informasjon om barnas omsorgs- og livssituasjon. Personalet skal ha et bevisst forhold til at barn kan være utsatt for omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep, og vite hvordan dette kan forebygges og oppdages. Personalet skal kjenne til opplysningsplikten til barnevernet, jf. barnehageloven § 22.» (KD, 2017, s.11)

Enhver barnehage, og ansatt, er selv ansvarlig for å holde seg faglig oppdatert om temaer som inneholder kunnskap om hvordan man skal forstå kjennetegn ved omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep, samt hvilke rutiner som skal følges ved mistanker om det samme.

I rammeplanens kapitel 2 om ansvar og roller står det:

«Barnehageeieren og alle som arbeider i barnehagen, skal sammen bidra til å oppfylle målene og kravene i rammeplanen med utgangspunkt i sine erfaringer og sin kompetanse. Dette kapitlet beskriver barnehageeierens, styrerens og den pedagogiske lederens roller i barnehagen. Dette er de betegnelsene som er brukt i barnehageloven. Rammeplanens øvrige kapitler inneholder plikter for barnehagens personale og omfatter alle som arbeider i barnehagen. Barnehagelærere er den profesjonen som utdannes spesielt for å kunne ivareta barnehagens oppgaver. Barnehagen er en lærende organisasjon der hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger, oppdatere seg og være tydelige rollemodeller. De skal ivareta relasjoner mellom barna i grupper, mellom barn og personalet og mellom personalet og foreldre» (KD, 2017, s. 15).

Det er først og fremst styrer og de pedagogiske ledernes oppgave å sørge for at alle ansatte har tilstrekkelig kjennskap til rammeplanen, og at dens mål og krav opprettholdes i barnehagens hverdag. Rammeplanen er tydelig på de ansattes plikter, og kan fungere som et oppslagsverk i den daglige driften. Den inneholder beskrivelser av ulike fagområder barna skal introduseres for, og den kan gi foreldre som ønsker det mer informasjon om det som skjer i barnehagen.

2.4 Lovgivning

De norske barnehagene er underlagt Kunnskapsdepartementet og reguleres gjennom Lov om Barnehager av 17. juni 2005 (Barnehageloven, 2005). Barnehageloven beskriver ansvar, oppgaver, plikter og krav som barnehager er lovpålagt å følge. Lovens kapittel VI. §§ 20, 21 og 22 omhandler forskjellige bestemmelser som taushets- og opplysningsplikter barnehagen må forholde seg til vedrørende arbeidet om for eksempel omsorgssvikt (Barnehageloven, 2005).

Lov om barnevernstjenester (Barnevernloven, 1992) er den loven som gir samfunnet myndighet til å gripe inn i hjemmet, og på denne måten sikre barn som blir utsatt for vold og overgrep. Samtidig skal loven sørge for at det etableres et samarbeid rundt barn som lever med omsorgssvikt i ulik grad. Barnehageansatte plikter å ha kunnskap om Barnehageloven og forskrift, som vil si rammeplanen, samt utvalgte bestemmelser i barnevernloven (Haug, 2019).

Opplysningsplikten (meldeplikten) til barnevernet er hjemlet i barnehageloven (2005) § 22, og i barnevernloven § 6-4 (1992). Offentlige institusjoner skal av eget tiltak, uten hinder av taushetsplikten, gi opplysninger til kommunens barneverntjeneste når det er grunn til å tro at et barn blir mishandlet i hjemmet eller det foreligger andre former for alvorlig omsorgssvikt, jf. §§ 4-10, 4-11 og 4-12. Videre når et barn har vist vedvarende alvorlige atferdsvansker, jf.

§§ 4-24, eller når det er grunn til å tro at det er fare for utnyttelse av et barn til menneskehandel, jf. § 4-29 (barnevernloven, 1992, § 6-4). Opplysningsplikten innebærer en selvstendig plikt til å gi opplysninger til barnevernet ved skjellig grunn til mistanke om omsorgssvikt, vold eller seksuelle overgrep. Videre plikter man også å svare når barnevernstjenesten ber om opplysninger. Barnehageloven og utdanningsloven er lovene som styrer de formelle reglene for drift av barnehager og skoler i Norge, og reglene om meldeplikt er like de i helselover og forvaltningsloven (Nordhaug, 2018, s. 124). Det er ikke barnehagen eller skolen som institusjon som har opplysningsplikt, men det er den enkelte ansatte sitt ansvar og melde fra om vedkommende har grunn til å tro at barn lever med alvorlig omsorgssvikt, vold eller seksuelle overgrep (Nordhaug, 2018).

Barnehageansatte har i likhet med andre offentlige ansatte taushetsplikt om personlige opplysninger om barn og foreldre ved deres arbeidsplass. Taushetsplikten reguleres i barnehageloven (2005) §20, som henviser til reglene om taushetsplikt i forvaltningsloven (1967) §§ 13 til 13f. Som ansatt i barnehage, eller skole, må du som hovedregel overholde taushetsplikten din. Unntak kan kun forekomme ved hjemmel eller om det foreligger samtykke som opphever taushetsplikten, som for eksempel opplysningsplikt til barnevernet eller avvergingsplikt (barnehageloven, 2005).

Barnehageloven (2005) § 22 var opprinnelig formulert slik at opplysninger til barnevernet normalt skulle gis av styrer i barnehage (Haug, 2019). I dag gjelder plikten til å gi opplysninger nå hver enkelt ansatt i barnehagen, og formålet er å bedre barns rettsikkerhet. Enhver som utfører tjenester eller arbeid etter denne loven, skal uten hinder av taushetsplikten melde fra til barnevernstjenesten uten ugrunnet opphold (barnehageloven, 2005, §22). Der det allerede er godt etablerte rutiner og styrer er den som melder, kan det gjerne forbli slik. Der rutinene svikter kan lovens omformulering dog være med på å skape en sterkere form for ansvarsbevissthet hos den enkelte ansatte (Haug, 2019). Det kan oppleves som en trygghet hos den ansatte når lederen inngår som diskusjonspartner og tar sitt lederansvar, samt avlastende om lederen ivaretar kontakten utad med for eksempel barnevernstjenesten (Haug, 2019, s.132). Haug hevder videre at det er viktig at barnehageansatte vet om og benytter muligheten de har til anonyme drøftinger med barnevernet da disse kan være til god hjelp i både komplekse og i mindre komplekse saker (Haug, 2019, s. 140).

Selv når en styrer i en barnehage, eller en rektor på en skole, ikke ønsker å melde en bekymring er en ansatt pliktig til å melde fra dersom vedkommende oppriktig tror at barnet lever under omstendigheter som beskrevet ovenfor. Her er det snakk om avvergeplikten.

Mens opplysningsplikten plikter oss i å avgi og svare på opplysninger rundt mistanke om omsorgssvikt, krever avvergeplikten at vi avverger, det vil si forhindrer, tilfeller av omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep (Bufdir, 2019). Ifølge straffelovens (2005, § 196) bestemmelse om å avverge, er enhver forpliktet til «gjennom anmeldelse eller på annen måte å søke å avverge en straffbar handling eller følgene av den, på et tidspunkt da dette fortsatt er mulig og det fremstår som sikkert eller mest sannsynlig at handlingen er eller vil bli begått».

Disse lovene skal alle som arbeider med barn forholde seg til. Videre er det interessant å se på hvilke andre aspekter som er involvert i en meldeprosess.

2.5 Omsorgssvikt

For å bidra til forståelse av denne masteroppgaven som handler om hvordan ansatte internt opplever kommunikasjonen seg imellom vedrørende samarbeid rundt mistanke om omsorgssvikt, vil jeg her redegjøre for begrepet omsorgssvikt. Forståelsen av dette begrepet er vesentlig for å senere forstå oppgavens analyse.

Det finnes flere ulike definisjoner på begrepet omsorgssvikt, men Killén (2017) refererer til Kempe (1979) som hevder at vi med omsorgssvikt forstår at foreldre, eller andre som måtte ha omsorgen for barnet, utsetter det for psykiske og/eller fysiske overgrep. Videre karakteriseres det som omsorgssvikt om barnet blir forsømt i så alvorlig grad at barnets fysiske og/eller psykiske helse og utvikling er i fare (Killén, 2017, s. 17). Ifølge Kvello (2015, s. 319) handler det om omsorgssvikt primært når barnet får a) for liten mengde av omsorg, b) for lite beskyttelse mot farer, c) under- eller feilernæring, samt d) for lite, for ensidig, for uegnet og/eller for skadelig stimulering.

Killén (2017) viser til at det i litteraturen oftest blir differensiert mellom fire former for omsorgssvikt. Disse er barn som blir utsatt for 1) vanskjøtsel, 2) fysiske overgrep, 3) psykiske overgrep og 4) seksuelle overgrep. Selv ønsker hun å legge til ytterligere to grupper: 5) barn som blir utsatt for omsorgssvikt i nettverket, og 6) barn som blir utsatt for offentlig omsorgssvikt (Killén, 2017, s. 40). Omsorgssvikt i nettverk kan være samtlige former for omsorgssvikt i for eksempel slekten, i menigheten, i barnehagen, på skolen og innen ulike idretts- og fritidsaktiviteter (Killén, 2017, s. 65). Nettverket gjelder de menneskene som barnet er i direkte kontakt med, det vil for eksempel være foresatte, barnehage- og skoleansatte eller fritidsaktivitetstrenerne. Dette er arenaer der det offentlige har det

overordnede ansvaret, og dersom det er de offentlige instansene som svikter å ivareta barna vil det dreie seg om en offentlig omsorgssvikt.

Til tross for at ulike former for omsorgssvikt blir kategorisert på denne måten er det viktig å poengtere at barn som blir utsatt for omsorgssvikt sjelden kun blir utsatt for én av disse, og at kategoriene også representerer dimensjoner der risiko og omsorgssvikt gjør seg gjeldende i varierende grad (Killén, 2017, s. 40). Ifølge Nordhaug (2018, s. 14) snakker vi om alvorlig omsorgssvikt når situasjonen er på samme måte hele tiden, når situasjonen er kronisk.

Det kan være flere og ulike årsaker til at et barn blir utsatt for omsorgssvikt. I mange tilfeller har omsorgssviktene foreldre selv betydelig svak fungering på flere områder, og de kan også stå utenfor ordinært studie- eller arbeidsliv, være stigmatisert, sosialt isolert, ha psykiske lidelser og/eller lavt evnenivå (Kvello, 2015). Disse foreldrene kan også være preget av andre faktorer som for eksempel påvirkning fra egne barndomserfaringer, liten sosial- eller økonomisk kapital, alder og generell psykisk umodenhet eller ustabilitet ved hyppige bostedsskift (Kvello, 2015, s. 321). Studier har ifølge Kvello (2015, s. 320) vist at mødre som utviser omsorgssvikt ovenfor sine barn har informasjonsprosesseringsvansker når det gjelder å lese sitt barns emosjoner. Det vil si at de ikke har maktet å forstå sitt barns signaler og ønsker, og de forstår ofte ikke hvilke emosjoner barna har eller hadde. Hvordan, og i hvilken grad, kan barnehagepersonell som daglig møter foreldre ved levering og henting legge merke til for eksempel en mangel i en slik tilknytning mellom barn og foreldre?

Til tross for at vi lever i en tid preget av stor vilje til å øke innsatsen for å forebygge, avdekke og beskytte barn mot overgrep, mener Søftestad (2018, s. 57) at det likevel viser seg at innsatsen på langt nær er tilpasset dagens problemomfang og kompleksitet. Hun hevder at de fleste mennesker, privatpersoner og fagfolk, underordner seg en norm om at «det usynlige» ikke skal bli sett, i en kultur som opprettholder tabuer med forakt som en mulig sanksjon. Forakt kan føre til skam, og denne selvtillitsvrakende følelsen ønsker de fleste å unngå (Søftestad, 2018, s. 58). Arbeidet med overgrep mot barn er fortsatt i en fase hvor det er et stort sprik mellom teoretisk kunnskap, «det vi vet», offentlig satsing, «det vi ønsker å gjøre», og praktisk arbeid, «det vi får til» (Søftestad, 2018, s39).

I september 2019 publiserte Kripos en rapport ved navn «Alvorlig vold mot små barn». Formålet med rapporten er å gi både politiet og andre som arbeider med barn, en felles risikoforståelse og sette dem bedre i stand til å rette støtte, veiledning og ekstra tilsyn mot familier med særlig behov for det. Rapporten minner om «barnehageansattes plikt

(barnehageloven, 2005, § 22) til å melde fra til barnevernet dersom det er grunn til å tro at et barn blir eller kommer til å bli utsatt for vold» (Kripos, 2019, s. 26). Kripos har sett på 90 straffesaker, i perioden 2015-2018, der det har foreligget mistanke om vold mot barn under fire år, og der alvorlige skader er avdekket og anmeldt til politiet. Ingen av de 90 sakene ble varslet via barnehageansatte. Likevel hevdes det i rapporten at det er grunn til å tro at for eldre barn, og for «mindre alvorlig» vold (dvs. med mindre skader slik at foreldrene ikke «tvinges» til å ta med barnet til en helsetjeneste), så vil barnehagen være en viktig varsler (Kripos, 2019, s. 26).

Fra praksis har vi lenge visst at omsorgssvikt kan ha alvorlige konsekvenser (Killén, 2017) for barnets psykiske, fysiske og sosiale utvikling. På oppdrag fra utvalget som forfattet 'Svikt og Svik' (NOU 2017:12) skrev Rasmussen & Vennemo (2017) en rapport der formålet med utredningen var å gi et bilde av hva omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep mot barn og ungdom koster, utover de kostnadene barnet og dets næreste omgivelser selv bærer. Kunnskap om kostnadene, på kort og lang sikt, av uheldige oppvekstvilkår gjør det tydeligere hvor viktig det er med effektiv ressursbruk på dette området. Både effektive tiltak og etablering av et rammeverk for risiko kan dermed bidra til utvikling av samarbeidsformer som bedre kan avdekke vold, overgrep og alvorlig omsorgssvikt. Rapporten konkluderer hovedsakelig med at dersom ressurser settes inn tidligere, slik at barn fanges opp tidligere og riktige tiltak utarbeides raskere vil det medføre både barnet og samfunnet et betydelig gevinstpotensial (Rasmussen & Vennemo, 2017, s. 62). Foruten den personlige skaden som omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep medfører setter Unicef (2014) i sin rapport også søkelyset på at slike opplevelser kan tas med videre til neste generasjon.

2.6 Oppsummering.

I dette kapitlet har barnehagenes samfunnsposisjon, oppgaver og plikter blitt presentert ved å vise til lovgivning. Alle ansatte i barnehager, uavhengig av stilling, har et personlig ansvar for å melde til barnevernstjenesten ved mistanke om omsorgssvikt. Videre er det i kapitlet blitt redegjort for begrepet omsorgssvikt, der formålet var å bidra til forståelse av begrepet som igjen vil føre til forståelse av studiens funn og analyse. Killén (2017, s. 35) mener at omsorgssvikt er et sammensatt, mangefasettert og alltid smertefullt fenomen hvor det dreier seg om lidelser, mangler og savn hos barn, men også opplevelse av nederlag, tilkortkommenhet, frustrasjon og håpløshet blant foreldre, familiens nettverk og ofte også hos de profesjonelle. Selv om jeg i oppgaven bruker begrepet omsorgssvikt gjennomgående, er

andre former for mishandling, som vold og seksuelle overgrep, like viktige og aktuelle. Vold og seksuelle overgrep er dermed også begreper/fenomener leseren bør ha i bakhodet ved gjennomlesing, på lik linje med begrepet omsorgssvikt.

3 Aktuell forskning

3.1 Innledning

Denne oppgaven dreier seg om barnehagens arbeid med omsorgssvikt, og hvordan forholdet mellom pedagogiske ledere og assistenter påvirker arbeide. I søkene har jeg lett etter forskning som omhandler kommunikasjonen blant de ansatte. I dette kapittelet vil jeg presentere aktuell forskning som er med på å belyse oppgavens problemstilling.

Jeg valgte tidlig å søke etter aktuell litteratur i ulike databaser. Disse databasene er blant andre Idunn, Oria, Biblioteksøk, Norart; Norske og nordiske tidsskriftartikler, Google Scholar og Academic Search Elite. Jeg søkte samtidig på ulike nettsider som barnehage.no, bufdir.no, bufetat.no og lovdata.no, og på litteraturlistene i aktuelle artikler og bøker. Søkeordene jeg brukte er en variasjon av blant andre disse; barnehage* kommunikasjon* relasjon* samarbeid* omsorgssvikt* melding* mistanke* pedagogisk leder* assistent* kollegaer*. De engelske søkeordene jeg valgte er blant andre: kindergarten* neglect* cooperation* colleagues* child abuse*, preschool* og teamwork*.

Utvalgsriteriene jeg har lagt vekt på har vært at forskningen og tidsskriftene jeg velger skal være fagfelleverderte, gjerne ikke eldre enn ti år, og de må være aktuelle i henhold til oppgavens problemstilling.

3.2 Aktuell forskning

I denne oppgaven har jeg først og fremst valgt å benytte meg av norsk forskning fordi problemstillingen, temaene og informantene i all hovedsak er relatert til norske forhold.

Keilman (2017) hevder at det finnes lite forskning på de pedagogiske ledernes situasjonsforståelse i forhold til det å arbeide med bekymringsmeldinger. Dette til tross for at «det kan tenkes at disse på bakgrunn av sitt daglige samspill med barna har et bedre utgangspunkt for å kunne vurdere om det foreligger grunnlag for bekymring» (2017, s. 2). De fleste undersøkelser utreder om meninger og erfaringer til styrere i barnehager. Videre mener Keilman (2017, s. 13) at det kreves mer forskning på feltet dersom det faktisk er underrapportering fra barnehager til barnevernet, og at det i denne sammenheng er avgjørende å fokusere på mer enn kun styrere og deres vurderinger. Avslutningsvis hevder han at både anerkjennelse av og respekt for den bekymredes utfordringer er avgjørende. Det kan bidra til forståelse av blant annet vegring for å sende bekymringsmelding og andre typer

samarbeidsproblematikk som kan påvirker en meldeprosess. Jeg har valgt å bygge på kunnskap som fremkom fra Keilman (2016) sin masteroppgave «Den krevende bekymringsprosessen» i denne oppgaven. Dette velger jeg til tross for at den ikke beskriver hvordan assistenter i barnehager opplever samme utfordringer, ei heller samarbeidet mellom pedagogiske ledere og assistenter. Masteroppgaven er likevel interessant fordi den tar for seg hvordan pedagogiske ledere opplever å stå i en bekymringsprosess. Det er grunn til å tro at assistenter vil oppleve mange av de samme følelsene og utfordringene som de pedagogiske lederne.

Keilman (2016) viser til at det finnes en del forskning som omhandler underrapportering fra barnehager vedrørende situasjoner som for eksempel omsorgssvikt. Det han derimot savner, og ønsker å fremme i sin masteroppgave, er hvordan de pedagogiske lederne som blir bekymret møter mange og krevende utfordringer. Dette er forhold som Keilman mener i vesentlig grad er med på å forme bekymringsprosessen, og muligens kan være årsak til underrapporteringen (Keilman, 2016 s. 4). I masteroppgaven identifiserer Keilman (2016) fem ulike faser i det han kaller den krevende prosessen fra en barnehageansatt blir bekymret for et barn til en melding blir sendt til barnevernet. Bekymringsprosessen begynner med den individuelle bekymringen, før en kollektiv tematisering tar form om den pedagogiske lederen uttrykker sin bekymring til sine kollegaer. Videre vil en kollegial meningsdanning formes før en konkretisering av bekymringen blir til, og til sist vil det bli tatt en beslutning om den oppståtte situasjonen skal meldes til barnevernet eller ikke. Gjennom samtlige av disse fasene befinner det seg flere ulike og krevende utfordringer som Keilman (2016) hevder pedagogiske ledere opplever. Keilman (2017) konkluderer med at pedagogiske ledere med sin personlighet, praktiske kompetanse og sitt erfaringsgrunnlag selv kan påvirke bekymringsprosessen, sammen med sin profesjonalitet og sin teoretiske bakgrunn.

Lehn (2009) gjennomførte flere kvalitative gruppeintervjuer med barnehageansatte, der alle hadde ulike erfaringer rundt deres arbeide med barn som bekymrer. Resultatet ble en masteren om dårlige magefølelser og grunnlag for bekymringsmelding, samt sentrale mønstre i barnehageansattes arbeid med barn som bekymrer. Lehn viser til mønstre i sine funn som hun kaller «åpenbarbekymring» og «gråonebekymringene». Disse representerer forskjellige handlingsmønstre hos de ansatte som bærer preg av tydelighet, avventing og/eller usikkerhet i prosessen fra en dårlig magefølelse til en eventuell beslutning om rapportering av bekymringsmelding til barnevernet (Lehn, 2009, s. 56). Den største utfordringen ligger ifølge

Lehn (2009) i de såkalte «gråsonbekymringene», som når ansatte har en magefølelse på at noe ikke er slik det skal, men det er vanskelig å finne konkrete kjennetegn til hva som er galt.

Det er nå femten år siden Sagbakken (2004) skrev om en students masteroppgave, som forøvrig ble skrevet enda to år tidligere, knyttet til Institutt for spesialpedagogikk der Sagbakken selv arbeidet. I masteroppgaven ble pedagogiske ledere spurt om hvordan de opplevde å arbeide med barn og foreldre i risikofamilier. Funnene konkluderte med at de pedagogiske lederne følte de hadde for dårlig kunnskap til å møte utfordringene, noe som gjorde arbeidet vanskelig. Ifølge Sagbakken var disse funnene like de hun selv fant i en av sine egne undersøkelser ti år tidligere. Resultatene viste at de ansatte fremdeles slet med de samme utfordringene, og Sagbakken (2004, s. 36) stiller spørsmål til om ikke førskolelærerutdanningen (nå; barnehagelærerutdanningen) i vesentlig grad burde styrkes både i forhold til sin relasjon til barna, og til foreldresamarbeid.

Det er i forskning også viktig å se på det en undersøkelse ikke tar for seg, eller bare så vidt berører. I en NOVA (Norsk Institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring) undersøkelse (2009) skrevet av Backe-Hansen er ikke relasjonen eller samarbeidet mellom de pedagogiske lederne og assistentene nevnt, til tross for at det er disse menneskene som tilbringer flest timer sammen med barna i løpet av dagen i barnehagen. Derimot ble styrere blant annet bedt om å rangerer hva som får barnehagene til å vurdere og sende en bekymringsmelding. Et av utsagnene var: «At noen i personalet tar det opp», og resultatet viste at styrerne mente det var 77, 1% viktig, 22, 7 % litt viktig og 0,2 % ikke viktig (NOVA, 2009, s. 42). Her kan man stanse opp og gjøre seg noen tanker. Hva forteller dette oss om relasjonen mellom styrere og de øvrige ansatte? Kan det tenkes at måten styrere tenker om og forholder seg til sine medarbeidere påvirker relasjonskulturen i barnehagen? Videre vil det være naturlig å undre seg over om holdninger som undersøkelsen viser også kan oppstå mellom pedagogiske ledere og assistenter?

Prosjektet «Små barns rett til beskyttelse – utvikling av barnehageansattes kompetanse om vold og overgrep mot små barn» handlet om forebygging, og benyttet seg både av fokusgruppeintervjuer og en elektronisk spørreundersøkelse blant barnehageansatte i Midt-Norge (Bratterud og Emilsen, 2011) Formålet med prosjektet var å se på barnehageansattes rolle i å beskytte barn mot vold og overgrep, samt se på hvilke tiltak som kan bedre dagens praksis vedrørende denne problematikken. Undersøkelsen konkluderer med at barnehageansatte har et behov for økt kompetanse om kjennetegn på vold og overgrep, samt hvordan man skal tilegne seg mer kunnskap og når man eventuelt skal melde saken videre.

Videre viste funnene at barnehageansatte ønsker kompetanse på hvordan man skal overvinne hindringer som for eksempel motstand fra foreldre, samt hvordan man kan samarbeide med andre instanser når man er bekymret for et barns omsorgssituasjon (Bratterud og Emilsen, 2011).

De siste par årene har det blitt utgitt flere bøker med hovedfokus på arbeidet med barnevern, omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep. Søftestad har gitt ut sin tredje bok: *Grunnbok i arbeid med seksuelle overgrep mot barn*. Med et overordnet fokus på seksuelle overgrep, generell omsorgssvikt, tverretatlig samarbeid gjennom mistanke, avdekking, beskyttelse og traumeforståelse, og med særlig vekt på utfordringer knyttet til ordløshet og fornektelse kan boken være et viktig verktøy gjennom utdanning, men også i senere arbeide i barnehage (Søftestad, 2018). Haug (2019) har også nylig utgitt sin bok *Barnevern for barnehagefolk – innføring i arbeid med barnevern i barnehagen*. Forfatteren ønsker å bidra til barnehagelærerstudentene og barnehagepersonalets videre kunnskapsbygging gjennom ulike faglige og juridiske innganger. Samtidig vil boken gi ansatte i barnehager et handlingsrepertoar til bruk fra den første bekymringen oppstår og i det videre arbeidet (Haug, 2019). Disse bøkene er relevante for denne oppgaven da de ikke bare viser til hva som er viktig å vite om emnet, men også gir en forståelse av tidligere mangelfull kunnskaps- og kompetansenivå hos mange som daglig arbeider i barnehager landet rundt. Bøkene reflekterer i liten grad, dog litt, konkret til samarbeidet mellom assistenter og pedagogiske leder. Haug (2019, s. 296) er blant annet innom temaet når hun skriver om en lærende barnehagekultur, som skal bidra til motivasjon, ønske om læring og samarbeid blant de ansatte. Dette er en kultur som i barnevernfaglig sammenheng skal sørge for at barnehagen fremmer fagkunnskap, men også rom til alle ansatte for refleksjoner, diskusjoner og følelser i møte med barn og foreldre i vanskelige livssituasjoner.

Eklund Nilsen (2017) har i sin avhandling «*Bekymringsbarn blir til*» undersøkt hvordan tidlig innsats i barnehagene gjøres, hva det fører til og hvordan det er sosialt organisert. Utvalget representerer styrere og pedagogiske ledere, men også assistenter. Å være bekymret for barn kan sies å være «vanlig» konkluderer Eklund Nilsen (2017, s. 346), og viser til tall der 97 av 103 personer svarer at de har opplevd å være bekymret for et barns utvikling, mens 96 av 106 sier de har opplevd å være bekymret for et barns omsorgssituasjon. Videre hevdes det at det er liten forskjell mellom personer i ulike stillinger i barnehagen, men at assistentene oppgir noe større usikkerhet enn det pedagogiske personalet gjør i forhold til å oppdage bekymringsfulle forhold (Eklund Nilsen, 2017, s. 346).

Aasen (2010) spør om den tradisjonelle flate strukturen personalet i barnehager normalt organiserer seg etter kan hemme de pedagogiske lederne i å være teamledere, og dermed skape uklare rolleavklaringer. Artikkelen konkluderer med at delegering av arbeids- og ansvarsoppgaver har liten betydning om de øvrige ansatte mangler tilstrekkelig kunnskap, motivasjon eller opplever en usikkerhet i arbeidet. Derimot hevdes det at den pedagogiske lederen må innta et teamperspektiv. På den måten vil hun bedre sin egen posisjon som leder og dermed også bidra til at samarbeidet internt vil øke (Aasen, 2010).

En kvalitativ undersøkelse (Aasen & Birkeland, 2018) studerer hva som driver erfarne assistenter til å utdanne seg til barnehagelærer etter å ha arbeidet i en praksis der de utfører mange av de samme praktiske og pedagogiske oppgaver som barnehagelæreren gjør. Gjennom å studere praksisfortellinger fra assistentene har forskerne undersøkt hvilke erfaringer assistentene har med barnehagelærers (pedagogiske leders) kompetanse som har ført til ønsket om å videreutdanne seg. De fleste av funnene viser seg å handle om assistentenes gode erfaringer med inspirerende pedagogiske ledere, mens andre handler om erfaringer om pedagogiske ledere som har vært utydelige i sine roller (Aasen & Birkeland, 2018). Undersøkelsen fremhever spesielt viktigheten av de pedagogisk ledernes funksjon som rollemodeller for andre ansatte i sin posisjon som ledere, og dette kan relateres til temaet i denne oppgaven. Aasen og Birkeland (2018) hevder at praksisen i barnehagen primært har vært kjennetegnet av et kollegialt felleskap, der pedagogiske ledere og assistenter har blitt sett på som like kompetente til de fleste av barnehagens arbeidsoppgaver. Dette har igjen ført til en noe kunnskapsskjør organisasjon med posisjon- og rollekonflikter. Undersøkelsen konkluderer blant annet med at aktivt tilstedeværende pedagogiske ledere som deler av sin kompetanse og viser interesse for assistentens læring, øker kvaliteten i barnehagene (Aasen & Birkeland, 2018).

3.3 Internasjonal forskning

Det er aktuelt å si noe om i hvilken grad denne oppgavens problemstilling er overførbart til andre land da det internasjonalt gjøres mye forskning på det samme området. Den norske barnehagen ser ut til å være i en særstilling når det kommer til mangfoldet og gjennomføringskrav av styringsdokumenter, til tross for at alle de nordiske landene har fastsatt nasjonale bestemmelser for barnehagens innhold og oppgaver (St. meld 19). Disse bestemmelsene har ulik status, retningslinjer, forskrifter eller lovbestemmelser som igjen fører til svært forskjellige praksiser i de ulike landene (St. meld 19). Likevel kan internasjonal

forskning rundt temaene barnehage og arbeidet med omsorgssvikt og vold mot de minste barna være interessante, og bidra i forhold til vår gjennomføring av kompetanseutvikling. Det kan også bidra til videreutvikling av vårt arbeid når det kommer til mistanke om omsorgssvikt.

Eriksson (2014) skrev i Tidsskrift for nordisk barnehage forskning om da de pedagogiske ledernes ansvar i virksomheten ble tydeliggjort i Sverige. Dette viste seg som positivt, men også krevende på et diskursivt nivå. Tydeliggjøringen av pedagogisk lederes ansvar ble gjennomført drevet av forskjeller i kunnskapsnivå mellom pedagogisk leder og andre ansatte. De ansatte i barnehagenes praksis opplevde det som følsomt å diskutere ansvarsområder på bakgrunn av deres ulike stillinger og utdanning, mens det på et overordnet nivå blant ledelsen og pedagogiske ledere viste det seg uproblematisk (Eriksson 2014). Dette viser til utfordringer ved roller og stillinger i barnehager, og at det kan være et følsomt tema.

Rapporten *Hidden in plain sight* (Unicef, 2014) viser utbredelsen av ulike former for vold mot barn. Rapporten er utredet med informanter fra 190 land. Det konkluderes med at mellommenneskelig vold, i alle sine former, har en alvorlig effekt på barn: vold undergraver barnas fremtidige potensiale; skader deres fysiske, psykologiske og følelsesmessige velvære og i mange tilfeller slutter deres liv, og at vold mot barn er et enormt samfunnsproblem i alle land i verden (Unicef, 2014). Rapporten viser med all tydelighet hvor viktig en trygg og omsorgsfull barndom er, og hvordan det preger både enkeltindivid og et helt samfunn når vi ikke makter å ta vare på barna.

4 Teori og analytisk forankring

4.1 Innledning

I dette kapitlet redegjøres det for diskurs som teori, og deretter om diskursanalyse.

Problemstillingen, og oppgavens intervjuguide, har ledet informantene til å snakke åpent om hvordan kommunikasjonen internt på deres arbeidsplass påvirker samarbeidet ved mistanke om omsorgssvikt. Det er videre blitt et naturlig valg å presentere funnene i et diskursanalytisk perspektiv. Burr (2003, s.64) gjør rede for at en diskurs refererer til et sett med betydninger, metaforer, representasjoner, bilder, historier, uttalelser og at disse til sammen vil kunne produsere en bestemt versjon av en hendelse/ en virkelighet. Gjennom en diskursanalytisk tilnærming til informantenes svar fra intervjuene ønsker jeg først og fremst å se på hvilket språk de benyttet seg av i sine beskrivelser av omsorgssvikt og barnehagens arbeid med omsorgssvikt. I hvilken grad kan språket de bruker være med på å forme sine egne og kollegaers handlinger og væremåte, samt kulturen i barnehagen?

Sentrale teoretiske begreper som kommunikasjon, maktforhold og kunnskap vil også bli presentert i dette kapitlet.

4.2 Diskurs

Begrepet diskurs betyr samtale og referere til skriftlig eller muntlig kommunikasjon der språklige strukturer bestemmer hvordan vi kan handle eller tale (Malterud, 2017, s.148).

Diskurs som teori plasserer seg innenfor en sosialkonstruktivistisk ramme. Ifølge Burr (2003, s.64) vil en rekke mulige diskurser, alle med forskjellige historier om ulike individer og deres syn av hvordan verden er, være tilgjengelig gjennom fortolkning av språk. Videre hevder hun at enhver diskurs vil bringe frem forskjellige aspekter av formidlerens virkelighet, den vil komme med ulike implikasjoner for handling, og at sannhet og kunnskap er viktig i forståelsen om identitet, makt og forandring (Burr, 2003). I likhet med hermeneutikken fokuserer diskurser på tolkning av individers tekst og språk, og hvordan verden fortøner seg for disse som meningsfulle fenomener der de befinner seg.

I denne oppgaven velger jeg å bruke en diskursanalytisk tilnærming for å se på kommunikasjon i følgende kontekst; som ansatte i barnehager med mistanke om omsorgssvikt. Hvordan får intern kommunikasjon følger for handlinger (eller mangel på handlinger) rundt mistanke om omsorgssvikt? Har ansattes posisjon blant kollegaer og/eller

hvilke stilling de innehar, noe å si for kommunikasjonen og samarbeidet i en meldeprosess? Kan det tenkes at rundtliggende forhold som hvordan vår kultur er, eller hvordan vårt samfunn forholder seg til og uttrykker seg om omsorgssvikt, kan påvirke hvordan ansatte i barnehager arbeider med teamet? Dette kan undersøkes ved blant annet å fortolke både hvilke språk, ord, erfaringer og opplevelser de som arbeider i barnehager uttrykker. Samtidig kan man se etter variasjoner og/eller sammenlignbare tendenser i hva som blir sagt.

Diskursanalyser fokuserer på de underliggende regler for hvordan personer innenfor en kultur snakker om bestemte temaer. Motsetninger mellom ulike diskurser som er representert i måten personer uttrykker seg på, er et sentralt aspekt ved slike analyser (Thagaard, 2018, s. 40).

Ifølge Hammer (2017) kan barnehagens virkelighet belyses på nye måter gjennom et foucauldiansk rammeverk, gjennom kritisk refleksjon. Foucault åpnet for en kritisk forståelse av hele den moderne samfunnsformasjonen, men det er mulig å reflektere over denne forståelsen med et spesielt fokus på barnehagen. Det bør presiseres at det å lese og forsøke å forstå Foucault ikke vil si å lære en bestemt teori, et fast begrepssett eller metode, men at det handler om å forstå, formulere spørsmål og søke svar (Hammer, 2017).

Foucault analyserte forholdet mellom språk og makt, og disse analysene har fått stor oppmerksomhet blant annet i helse- og sosialfagene (Thomassen, 2006, s.120). Fra Diskursens orden kan vi lese:

«Over alt omkring oss eksisterer det mange diskurser som sirkulerer, og som ikke får sin mening eller sine virkninger ved at man tilskriver dem en forfatter: dagligdags snakk som straks utviskes; bestemmelser eller kontrakter som trenger underskrivere, men ikke forfattere; tekniske bruksanvisninger som overdras anonymt» (Foucault, Diskursens orden, 1999, s. 17).

Foucault beskrev også dagligdags tale mellom mennesker som sirkulerende diskurser, og ikke kun taler eller tekster med forfatter, men også samtaler mellom mennesker. Et eksempel kan være en samtale mellom barnehageansatte hvor dialogen kan ha en betydning for de involvertes virkelighetsforståelse, selv om den ikke er forankret i et møte med referat. Språket bidrar til å forme hva vi anser som viktig og riktig rundt de yngste menneskene i samfunnet, og begrepene som sirkulerer rundt dagens barnehagekontekst opererer ikke isolert, men er alltid omgitt med noe mer (Holten og Ulla, 2015). Barnehageansattes forståelse av omsorgssvikt preges med andre ord også av hvordan samfunnet forstår fenomenet. Samtidig er det grunn til å tro at ansattes syn på problematikken, med deres erfaringer, språk og kunnskap, også kan skille seg noe fra samfunnets forståelser. Foucault (1999) hevdet at

språket er diskursivt og begrepene vi tar i bruk refererer til en serie av andre element av teknikker, institusjoner og praksiser (Holten og Ulla, 2015). Konteksten rundt samtalene, og språket som benyttes er av betydning for diskursen og videre for virkelighetsforståelsen.

4.3 Diskursanalyse

I denne oppgaven vil jeg benytte meg av diskursanalyse for å analysere intervjuer, og i dette kapitlet vil jeg redegjøre for denne tilnærmingen. Jørgensen og Phillips (1999) legger vekt på at en diskursanalyse må benyttes som en analysemetode med tilknytning til både teori og metode, samlet. Jeg ønsker å fokusere på det språket informantene bruker når de presenterer sine erfaringer, følelser og opplevelser. Språket er sentralt i diskursanalytiske tilnærminger fordi det er gjennom språket informantenes erfaringer og meninger om hvordan de oppfatter sin verden, sin kultur og sine handlingsmønstre får mening.

Jørgensen og Phillips (1999) viser til at diskursteori og analyse vil ha som målsetning å utføre kritisk forskning. I dette legger de å utforske og kartlegge maktrelasjoner i samfunnet, hvor man så kan kritisere disse relasjonene og peke på muligheter for sosial forandring (Jørgensen & Phillips, 1999, s.11). Det er gjennom kritisk refleksjon rundt eksisterende praksis at vi kan endre disse praksisene og komme fram til bedre løsninger. Nye tenkemåter og diskursive praksiser gjør det også mulig å avgrense, avdekke og oppdage fenomener som man tidligere ikke var oppmerksom på (Thomassen, 2006, s. 181). På denne måten vil diskursperspektivet kunne medvirke til analyser av hvordan barnehagens og det øvrige velferdssamfunnets virkelighet både formes og transformeres, både i for- og samtid (Hammer, 2017, s.118). I denne oppgaven vil dermed diskursanalyse være fremmede for å få innblikk i hvordan blant annet ulik kommunikasjon, språkbruk, hierarki og handlingskultur oppstår blant pedagogiske ledere og assistenter i barnehager.

Foucault følger også det generelle sosialkonstruksjonistiske premiss om at viten ikke bare er en avspeiling av virkeligheten (Hammer, 2017). Det er ikke de ansattes oppfattelse av sin virkelighet jeg skal se etter, men hva som skjer i relasjoner med andre. Hvordan vil relasjonen og kommunikasjonen mellom de ansatte påvirke forståelsen av omsorgssvikt? Det å definere omsorgssvikt, handlingskompetanse og utførelse, samt utfordringer ved arbeidet om mistanke omsorgssvikt involverer også ulike former for makt. Det handler om en makt som gjennom mellommenneskelige relasjoner vil være med på å definere situasjoner, og hvilke handlingsalternativer som er tilgjengelige. Med andre ord, hvordan virker makt inn på

forståelsen av temaet om omsorgssvikt, og på den praksis barnehagen har i forhold til mistanker om omsorgssvikt. Det finnes ifølge Jørgensen og Phillips (1999) forskjellige tilnærminger til diskursanalyse som alle deler det samme utgangspunktet om at våre måter å snakke på ikke avspeiler vår omverden, vår identitet eller sosiale relasjoner, men at de spiller en aktiv rolle i å skape og forandre dem. Dette mener jeg er viktige sider å belyse når jeg vil undersøke hvordan ansatte som arbeider med barn som kanskje blir utsatt for vold, omsorgssvikt eller seksuelle overgrep, opplever og skaper sin hverdag og sine handlinger.

4.4 Kommunikasjon

Kommunikasjon er en naturlig del av det å samarbeide, og samtidig nødvendig for å ytre meninger, forstå hverandre og koordinere handling. Samarbeidet som kreves blant ansatte i barnehager er også avhengig av en kommunikasjon som fungerer. I denne oppgaven blir kommunikasjon trukket ut som en diskurs, en språklig struktur som er med på å forme våre handlingsmønstre. Den interne kommunikasjonen blant ansatte som arbeider med mistanke om omsorgssvikt kan oppfattes som utfordrende, og dette kan det være flere årsaker til (Keilman, 2016). Utfordringene kan vise seg gjennom de ansattes følelser av posisjon i forhold til hverandre, eller det kan handle om deres kommunikasjon med barnegruppens foreldre. Kommunikasjonen mellom de ansatte kan ifølge Gotvassli (2013) også gjenspeiles av ledelsen i barnehagen. Det handler om en organisasjonskultur, og en definisjon av begrepet organisasjonskultur er:

«Organisasjonskultur er de sett av felles delte normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og med omgivelsene» (Bang, 1998, s. 19, i Gotvassli, 2013, s. 218).

Det er i en organisasjon som barnehager, i likhet med andre organisasjoner, flere skrevne og uskrevne aspekter i arbeidskulturen. Gotvassli (2013, s.217) mener kultur blant annet handler om tonen mellom de ansatte, hvordan barna i barnehagen blir behandlet, hvordan konflikter blir tatt opp og de ansattes forholdet til foreldrene. Videre hevder han at dersom en barnehage har en kultur hvor de fleste som arbeider der har den samme oppfatningen av barnehagens kjerneverdier, og arbeider etter disse, vil barnehagen over tid stå sterkere rustet til å nå sine målsettinger. Igjen ser vi hvordan kommunikasjonen som diskurs kan fortolkes gjennom individers uttalelser. Uttalelsene, eller historiene, blir formet av ulike mennesker og deres syn på deres virkelighet.

Samtidig som både utfordringer og konsekvenser er tydelige, ser vi også viktigheten i at enhver ansatt kjenner sin posisjon. Den enkeltes posisjon vil befeste seg gjennom ulike roller når den ansatte forholder seg til kollegaer, til foreldre, til en sjef eller til barn, og et hovedmål må være at samtlige ansatte blir hørt, uavhengig av deres posisjon i organisasjonen. Inga Marte Thorkildsen hevder at bagatelliserende og fremmedgjørende begreper som for eksempel; atferdsvanskelige barn, tiltak, omsorgssvikt, er med på opprettholde en distanse mellom institusjoner og foreldre. Språk er makt, og ord former tankene våre, sier Thorkildsen. Ærlighet om makt, krenkelser og følelser er derfor viktig for å plassere ansvar, skape tillit og fjerne skam (Thorkildsen, 2015, s. 144). Hvilke ord vi velger å bruke i samtaler med og om barn, er med på å danne og opprettholde ulike diskurser som for eksempel om kommunikasjon eller omsorgssvikt.

4.5 Maktforhold

Max Weber definerte makt allment som «et eller flere menneskers sjanse til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand» (Weber, 1982 (1922), s.53, I Brodtkorb og Rugkåsa, 2019, s. 64). Makt er altså et relasjonelt fenomen som forutsetter at noen forholder seg til andre, og kan påvirke deres handlinger. Barnehagens struktur i hverdagene er i dag lagt opp slik at assistenter i første omgang skal henvende seg til pedagogisk leder, og at pedagogisk leder skal henvende seg til styrer om de har en bekymring for et barn. Dette skaper mulige utfordringer rundt både skrevne og uskrevne former for maktforhold mellom de ulike stillingene. Norvoll (2009) hevder at maktforhold har stor innvirkning på relasjonene og samhandlingen mellom profesjonelle i hverdagen, og at helse- og sosialarbeidere ofte står i situasjoner der de må vurdere riktig bruk av makt og kontroll. Disse profesjonene har et spesielt etisk og medmenneskelig ansvar for å hjelpe sårbare grupper i samfunnet (Brodtkorb & Rugkåsa, 2019, s. 63). Her kan vi trekke paralleller til den posisjonen ansatte i barnehager står i til daglig. Gode vurderinger og etiske grenser for maktutøvelse i praksis er egenskaper som kan være avgjørende for barnehagens kvalitet, for de ansattes trivsel og for de ansattes beslutninger i vanskelige situasjoner.

Michel Foucault utredet aldri en enhetlig teori om makt, og ga heller aldri noe entydig svar på hva makt er (Hammer, 2017). Hammer hevder at utøvelse av makt kan handle om å forme eller modernisere andre menneskers handlinger, men at den framtrer som en multiplisitet av en mer eller mindre organisert, hierarkisk, koordinert samling av maktrelasjoner – som kan ta

varierende former (Hammer, 2017, s. 125). Neumann viser til at Foucault betoner det rasjonelle: makt er det som utøves i forholdet mellom enheter, makten etableres i, og utvikles videre i relasjonene (Foucault 1978; Deleuze 1986/1988, i Neumann, 2000).

For Foucault er det altså ikke viktig hvem som har makt, men hvilke relasjonelle felt de ulike teknikkene og praksisene inngår i. Hvordan makten utøves som forhandlinger mellom mennesker er hva Foucault anser som interessant når det kommer til maktforhold (Hammer, 2017, s. 126) Ulike trekk ved mennesker som for eksempel erfaring, kunnskap, selvtillit og evne til å prate for seg, det vil si maktressurser, kan virke inn på hvem som sitter med en uskrevet makt i en relasjon. De samme trekkene som tjener som en maktressurs i én kontekst, kan lett snus og bli det motsatte i en annen kontekst. Teorier om makt er en del av den samfunnsmessige konteksten de oppstår i, og maktens mangfoldighet og mangtydighet er en gammel erkjennelse (Neumann, 2000, s. 9). Diskursen om makt ser jeg på som umulig å komme utenom, og er særdeles viktig med tanke på oppgavens problemstilling og tema. I diskursanalysen vil makt, eller mangel på makt, vises naturlig gjennom informantenes uttalelser. De ansattes relasjoner til hverandre i ulike posisjoner og stillinger i barnehagen, måten de håndterer samarbeid, deres alder og erfaringer, samt deres utfordringer og det faktiske arbeidet de utfører vil være påvirket av ulike former for makt.

Makt er ikke nødvendigvis et negativt fenomen, og kan også forstås som «makt til å gjøre noe». På et personlig nivå gir makt evne og mulighet til å realisere egne interesser, ønsker og behov, mens det på et politisk nivå kan samle grupper av mennesker slik at felles målsettinger kan nås gjennom kollektiv handling (Brodtkorb & Rugkåsa, 2019, s. 65). Barnehager som er beheftet med manglende besluttsomhet opplever ofte handlingslammelse og ineffektivitet. Undersøkelser fra barnehager kan også tyde på at det er en viss beslutningsvegring hos ledere, og selv om Gotvassli (2013, s.88) tar utgangspunkt i styrere, mener jeg det kan trekkes paralleller mellom mange av styrernes og de pedagogiske lederes stillingsoppgaver. I forhold til ansvaret om å sende bekymringsmeldinger når det er behov for det, er det avgjørende for en barnehage at samtlige involverte tørr å utøve makten som ligger i å sende en melding. Gotvassli (2013, 2. 58) hevder at dersom ledelse består av å arbeide med mål, beslutninger og kommunikasjon, er det mange innad i barnehage som utøver lederatferd uten å være den formelle lederen.

4.6 Kunnskap

Forståelsen av kunnskap i et diskursteoretisk perspektiv handler om hvordan kunnskap er konstruert av deltakerne i bestemte sosiale sammenhenger, og hvordan den er med på å forme og forstå den konteksten som beskrives (Thagaard, 2018). I denne oppgaven er det snakk om diskurs om kunnskap blant de ansatte i barnehager, og hvordan denne former samarbeidet internt. Med kunnskap menes både utdanning og kompetanse, og det diskursive perspektivet viser seg blant annet gjennom hvordan kunnskap påvirker kommunikasjonen og samarbeidet mellom ansatte i barnehager, spesielt vedrørende deres arbeid rundt mistanke om omsorgssvikt. Haug (2019, s. 314) hevder at barnehager som arbeider systematisk ved å bruke barnehagens fagspråk, samtidig som de aktivt leder og veileder i fagprosesser, sannsynligvis vil ha gode rutiner for å håndtere bekymrings saker. Faglighet (barnehagens interne faglige nettverk) skal representere et kollegafellesskap der alle gis mulighet til å være del av et team der man setter ord på kunnskap, og der det er rom og tid til refleksjon og drøfting (Haug, 2019, s. 315).

Foucault taler om utdanningens privilegier og utfordringer i sin forelesning *Diskursens orden* (1970):

«Utdanningen kan nok i prinsippet være et instrument som ethvert individ i et samfunn som vårt kan benytte seg av for å få tilgang til en hvilken som helst diskurstype, men vi vet utmerket godt at den i sin fordeling, i det den tillater og forhindrer, følger de linjene som markeres av avstandsformer, motsetninger og sosiale kamper.» (Foucault, 1999, s. 25)

Foucault fremmer gjennom dette sitatet kunnskap gjennom utdanning som noe ethvert menneske i samfunnet kan tilegne seg og benytte seg av i sine relasjoner, i sin verden. Samtidig hevder han at vi alle godt vet at denne utdanningen, denne posisjonen som et individ opparbeider seg gjennom kunnskap, vil bli påvirket, fremmet og stagnert av ulike ytre faktorer. Disse faktorene kan sees på som sosialkonstruktivistiske prinsipper i den forstand at kunnskap konstrueres i sosiale interaksjoner mellom mennesker, gjennom sosiale kamper som har sine utspring fra ulike menneskers posisjon i forhold til hverandre. Hammer hevder at i den grad Foucault favner den moderne kunnskapsdannelsen rundt mennesket og menneskelivet, vil det også si noe om hvordan vi produserer og anvender empiri om barnet, barndommen og livet i barnehagen (Hammer, 2017, s. 60).

Kunnskap og former for makt kan være kjernen i debatter som omhandler kvalitetsreformer i barnehagen. I analysen vil det være relevant å se etter en diskurs om kunnskap da synet på

kunnskap dels kan være preget av informantenes posisjoner på sin arbeidsplass, og dels fordi synet på kunnskap også kan ha konsekvenser for fordeling av makt.

4.7 Oppsummering

Diskurser er opptatt av språklige konstruksjoner som er med på å forme menneskers opplevelse av deres verden, og i denne oppgaven vil informantenes utsagn bli analysert i et diskursanalytisk perspektiv. I en diskursanalyse ser vi først og fremst på språket som er uttalt for å forklare hvordan man oppfatter sin virkelighet. I denne oppgaven er teorier om kommunikasjon, makt og kunnskap belyst, og disse vil senere bli drøftet sammen med oppgavens funn. Diskursperspektivet kan være en verdifull ressurs, og er relevant i denne oppgaven for å kartlegge hvordan kommunikasjon mellom assistenter og pedagogiske påvirker deres arbeid ved mistanke om omsorgssvikt.

5 Metode

5.1 Innledning

Oppgavens valg av metode, utvalg og intervjuguide, samt redegjørelse av mine ulike valg og avgrensninger, vil bli presentert i dette kapitlet. Jeg vil vise hvorfor reflektering over metode er avgjørende for kvaliteten på et vitenskapelig arbeid, og viktigheten av at metoden så blir satt i system, både innledningsvis, underveis og i avsluttende fase. Gjennomføringen av de planlagte intervjuene og forskningsetiske prinsipp vil også bli presentert.

5.2 Eget ståsted

Erfaringen, interessen, og det faglige ståstedet jeg selv har i forhold til denne oppgaven og den aktuelle problemstillingen er blant annet formet av mine år som vikar, assistent og senere pedagogisk leder i barnehage. I perioder har vekslet mellom å inneha stillinger som assistent og pedagogisk leder. Jeg har da til tider hatt inntrykk av en form for kommunikasjon som i noen tilfeller kan ha bidratt til at enkelte barn ikke har fått den oppfølgingen de har hatt behov for, og rett til.

Det er barnehagenes ansatte som ser, hører og tolker, erfarer og samhandler med barna, og med hverandre. Det finnes ansatte som handler og de som velger å ikke handle, bevisst eller ubevisst, på alle typer arbeidsoppgaver i barnehagen. Dette gjelder også i forbindelse med omsorgssvikt. Barnehagen kan betraktes som det offentliges «førstelinje» i forhold til barn under skolealder (Marthinsen og Lichtwarck, 2013, s. 144).

Som forsker vil jeg studere de ansattes opplevelse av den interne kommunikasjonen. Gjennom deres måte å uttrykke seg på ønsket jeg å forstå deres opplevelse av den interne kommunikasjonen på arbeidsplassen, i forhold til arbeidet ved mistanke om omsorgssvikt. På enhver arbeidsplass arbeider individer med ulike personligheter, oppfattelser, ansvarsfølelse for arbeidet, engasjement, samt evne til å ta opp, og stå i vanskelige situasjoner. Forskjellige barnehager vil dermed naturligvis også ha noe ulike kulturer for kommunikasjon og ledelse, ulike tradisjoner for samarbeid, samt ulik kvalitet og handlingskompetanse.

Jeg mener at det i forhold til oppgavens problemstilling er naturlig å fokusere på forholdet mellom de voksne i barnehagen som jobber tettest på barna, og som også ofte står barna nærmest. Dette vil naturlig nok gjelde pedagogiske ledere og assistenter da de er sammen med barna hver dag i barnehagen. Et av denne oppgavens sentrale bidrag er nettopp å belyse

tematikken ut fra den konteksten der de minste barna i vårt samfunn lever store deler av sin hverdag.

Min egen nærhet til feltet har gjort det viktig å være bevisst, og jobbe med, egne fordommer og egen forforståelse. Denne oppgaven skal ikke bære preg av mine erfaringer, tanker om og forståelse av hvordan arbeidet i barnehager vedrørende mistanke om omsorgssvikt foregår. Fordommer kan for eksempel oppstå fordi man i media stadig leser om at barnehager sender få bekymringsmeldinger til barnevernet, og man kan ende opp med å ha forutinntatte holdninger til de ansattes måte å arbeide på. Forforståelsen kan bli påvirket av egne erfaringer av at kommunikasjonen internt har påvirket de ansattes arbeidet ved mistanke om omsorgssvikt.

Jeg er svært nysgjerrig på hvordan andre opplever relasjonen mellom assistent og pedagogisk leder i forhold til arbeidet rundt mistanke om omsorgssvikt siden jeg personlig bærer med meg erfaringer rundt dette. Ved å rette søkelyset på denne problemstillingen håper jeg å øke bevisstheten rundt den aktuelle relasjonen, og hvordan denne relasjonen påvirker samarbeidet ved mistanker om omsorgssvikt. Jeg anser temaet som en side av barnevern vi ikke vet nok om, og som bør aktualiseres.

5.3 Vitenskapsteori

Vitenskapsteori er undersøkelser av teorier, metoder, forskning og betydninger.

Vitenskapsteorien vil både være med på å påvirke hva man søker kunnskap om, og på hvilke måte man gjør det. Thagaard (2018, s. 33) hevder at fortolkende vitenskapsteoretiske retninger representerer et viktig grunnlag for kvalitative metoder, og at det er et gjensidig påvirkningsforhold mellom forskerens teoretiske utgangspunkt og mønstre i datamaterialet. Dette vil i denne oppgaven bety at jeg som forsker vil inneha en kritisk posisjon, samt være meg bevisst mitt teoretiske utgangspunkt. Samtidig vil funnenes mønster gi et grunnlag for den forståelsen jeg vil utvikle i løpet av forskningsprosessen (Thagaard, 2018). For å få svar på oppgavens problemstillingen vil den enkelte ansattes subjektive mening og erfaring være det sentrale.

5.4 Sosialkonstruktivisme

Burr hevder at sosialkonstruktivistiske tilnæringer er mangfoldige, og at det dermed er vanskelig å gi én karakteristikk av begrepet (Burr, 1995). Samtidig viser hun til fire prinsipper som hun legger til grunn for sosialkonstruktivismen. For det første redegjør hun for viktigheten av å ha et kritisk blikk på det vi oppfatter som sannheter, vår måte å forstå, og med det også hvordan vi skaper vårt verdensbilde på. Neste prinsipp handler om at vi må vite at vår måte å forstå verden på er både historisk og kulturelt betinget, og at dette alltid vil være med på å prege vårt syn på verden, og vårt kunnskapsnivå. Det tredje punktet til Burr (1995) omhandler at man må se at kunnskap konstrueres i sosiale interaksjoner mellom mennesker, både sannheter og usannheter, og det fjerde og siste prinsippet handler om hvordan menneskers forståelse av verden er forskjellige, som igjen skaper ulike sosiale handlinger. Burr (2003, s. 201) forklarer altså konstruktivisme som ulike former som ser på individer som aktive handlingsskapende av sin egen verden, der den enkelte oppfatter, og skaper sin egen mening utfra den kontekst de befinner seg i. Fokuset er dermed på konstruksjoner av handlingsmønstre og personlige identiteter innenfor mellommenneskelige samhandlinger.

I følge Thomassen og H (2006) legges det i sosialkonstruktivismen avgjørende vekt på språklig sosial interaksjon som betingelse for kunnskap og konstruksjonen av verden, der både vår selvforståelse og vår virkelighetsforståelse etableres når kunnskap oppstår i en intersubjektiv kontekst (Thomassen, 2006 og Hitching & Veum, 2011, s.32). Språklig samhandling skaper en relasjon mellom subjekter, og det er de ansattes forståelse av omsorgssvikt og egen praksis som kan studeres gjennom en tolkning av språket de bruker når de snakker om dette. Vil det være mulig å se sammenhenger mellom ansatte og deres opplevelse av samarbeid rundt mistanke om omsorgssvikt gjennom en tolkning av det språket de bruker når de forteller om sine opplevelser og erfaringer?

Sosiale problemer kan sies å være konstruert i den forstand at de aldri kan registreres uavhengig av de praksisene som former dem, og de begrepene og teoriene samfunnsfellesskapet bruker for å beskrive dem (Thomassen, 2006, s.181). Thomassen (2006, s.181) hevder at nye tenkemåter og diskursive praksiser vil gjøre det mulig å avgrense, avdekke og oppdage fenomener som kanskje har eksistert over lengre tid, men som man ikke har vært oppmerksom på tidligere. Dette er et ønskelig mål med denne studien, og i tråd med den sosialkonstruktivistiske tradisjonen vil jeg se på fenomener som språk, virkelighet og maktforhold.

5.6 Utvalg

Metodevalget mitt falt på semistrukturerte intervju. Dette er intervjuer med individuelle deltakere der intervjuene er basert på en intervjuguide (Malterud, 2017). En intervjuguide er en liste med generelle spørsmål og ulike temaer som inngår i en problemstilling, og ved å ha åpne spørsmål om temaene gis rom for at informantene kan komme med utdypende informasjon (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2010)

For å best belyse oppgavens problemstilling samlet jeg inn data fra personer som til daglig jobber i barnehage, og som har erfaring fra arbeid med omsorgssvikt. Utvalget av informanter ble avgrenset til å kun gjelde pedagogiske ledere og assistenter da det er de som tilbringer mest tid sammen med de aktuelle barna.

Målet var å intervju totalt tre pedagogiske ledere og tre assistenter som alle måtte ha minst fem års erfaring i sin stilling, samt personlig erfaring med det å ha mistanke om, og arbeidet med, omsorgssvikt hos barn i barnehagen. Først foretok jeg en strategisk utvelgelse der jeg vurderte hvem som måtte delta for å få samlet inn nødvendige data. Om de arbeidet i kommunale eller private barnehager anså jeg som ikke relevant i denne oppgaven. Videre vurderte jeg i hvilken grad forhold som alder, kjønn, ansiennitet og erfaringer ville spille en avgjørende rolle for undersøkelsens formål. Det ble klart at en av de viktigste kriteriene var at informantene hadde erfaring fra sitt arbeide i barnehage vedrørende mistanke om omsorgssvikt, og kommunikasjon mellom ansatte i arbeidet rundt denne mistanken. En annen sentral faktor var at informantene måtte ha ulike stillinger i barnehagen, det vil si noen assistenter og noen pedagogiske ledere. Kun på denne måten ville kommunikasjonen på tvers av disse stillingen bli tydelig gjennom intervjuene, som igjen ville medvirke til svar på problemstillingen. Dette vurderte jeg til å være viktigere enn variabler som kjønn, alder og lignende. Det kan hende at en konsekvens av denne avgrensingen ga andre svar på problemstillingen enn om jeg for eksempel kun hadde intervjuet menn rundt samme problemstilling.

Siden jeg ønsket informanter med konkrete erfaringer og roller, kontaktet jeg tidligere kollegaer og bekjente som arbeider i barnehager, for å målrettet kunne søke etter informanter. Jeg valgte dermed å benytte meg av den såkalte snøballmetoden. Det vil si at informanter blir rekruttert fordi de blir anbefalt av andre, eller fordi de hører til en persons sosiale nettverk (Johannesen et al., 2010, s. 124). Med tanke på det forskningsetiske ansvaret og i forhold til reliabilitet og validitet, anså jeg det bedre å intervju noen jeg ikke personlig kjente. En

person som ikke har noe tidligere relasjon til intervjuer vil med stor sannsynlighet stå friere til å si sin mening og fortelle om sine opplevelser, også om de skulle være negative.

Utgangspunktet for utvelgelse av informanter i kvalitative undersøkelser er ikke representativt, men hensiktsmessighet, og det kunne hende at det underveis viste seg at flere informanter enn først antatt var nødvendig (Johannesen et al., 2010). Det ble etter intervjuene konkludert med at det ikke var nødvendig med flere informanter da de seks jeg intervjuet ga rikelig med interessant informasjon om temaene. Det var tydelig flere mønster som gikk igjen i alle intervjuene, samtidig som temaet ble belyst med flere perspektiver.

Informantene som denne studien bygger sine funn på er tre pedagogiske ledere og tre assistenter som alle arbeider i forskjellige barnehager. Samtlige av de tre assistentene har arbeidet over fem år i barnehage. Dette var som tidligere nevnt et av kriteriene for deltakelse i studien. To har arbeidet i barnehage i litt over fem år, mens den tredje assistenten har arbeidet i barnehage i åtte år. Videre har to av de pedagogiske lederne begge jobbet som pedagogisk leder i fem år på nåværende arbeidsplasser, men de har også flere års tidligere erfaringer fra andre barnehager. Den tredje pedagogiske lederen har tretten års erfaring i sin stiling i barnehagen. Alle informantene er kvinner, noe som i hovedsak har å gjøre med at kvinner er overrepresentert som ansatte i barnehager. Samtlige har erfaring fra arbeid med mistanke om omsorgssvikt, men ikke alle har mye erfaring i å melde saker til barnevernet. Likevel anser jeg de som egnede informanter da de har tydelige refleksjoner og erfaringer rundt kollegialt samarbeid ved mistanke om omsorgssvikt.

5.7 Intervjuguide

Intervjuguiden ble utarbeidet med utgangspunkt i problemstillingen, som lyder:

«Hvordan opplever ansatte i barnehager at kommunikasjonen internt påvirker arbeidet ved mistanke om omsorgssvikt?»

Problemstillingen har omsorgssvikt og kommunikasjon som overordnede temaer. Først var det viktig at informantene utdypet sin oppfatning av disse to begrepene slik at vi senere unngikk misforståelser om hva jeg egentlig ønsket svar på. Deretter ønsket jeg konkrete eksempler på informantenes opplevelser og erfaringer fra samarbeid i saker der man mistenkte omsorgssvikt. Her ville jeg få frem både positive og negative erfaringer og opplevelser slik den enkelte selv vurderte det.

Intervjuguiden hadde en semistrukturert agenda, som ga en god oversikt over temaer som skulle dekkes i intervjuet, men også en positiv fleksibilitet som oppfordret til refleksjon. Dermed høstet den inn både konkrete og nyanserte svar (Johannessen et al., 2010). På denne måten kunne intervjuet flyte lett, og erfaringer og opplevelser som kanskje ikke ble formulert som et konkret spørsmål kunne likevel ha mulighet til å komme frem. Spørsmålene var nøye gjennomtenkte og tilpasset flere ganger både i samråd med medstudenter og veileder, med mål om at de ikke skulle kunne misforstås og dermed ikke gi svar på det jeg ønsket svar på. Tilnærmingen fikk frem den ansattes opplevelser, erfaringer og refleksjoner på en slik måte at arbeidssituasjonen kunne studeres med et «innenfra-perspektiv», og ville dermed gi gode svar på problemstillingen (Thomassen, 2006). Informantenes svar bekreftet at spørsmålene var formulert slik at informantene forsto dem i samsvar med min intensjon. En ulempe med et semistrukturert intervju kan være at informantene snakker seg bort fra temaet og problemstillingen, men gjennom mine seks intervjuer opplevde jeg ikke dette. En fordel ved semistrukturerte intervjuer er at de åpner opp for mer enn bare informantenes opplevelse av sin virkelighet. Intervjuene gir rom for et bredere perspektiv ved at forskeren også kan ta utgangspunkt i informantenes eget språk og uttrykk. På måten informantene velger å uttrykke seg, og ved å virkelig høre etter hvilket språk de benytter seg av, vil man kunne gjøre fortolkninger av hvordan de selv er med på å skape og forstå sin verden.

5.8 Gjennomføring av intervjuene

Informanter kontaktet meg gjennom mine «snøballer». Vi avtalte møtetidspunkt, og jeg reise ut til de ulike arbeidsplassene. Intervjuene ble foretatt etter informantenes endte arbeidsdag. Samtlige sa at det var godt å ikke måtte reise for å gjennomføre intervjuene.

Det er viktig at informanter før et intervju er godt informerte om hva intervjuet skal dreie seg om, og at de vet hva som er formålet med studien. Denne informasjonen ble gitt samtlige informanter i et skriv før de takket ja til å delta. I dette skrivet ble det også presisert at det er frivillig å delta, og at de når som helst i prosessen har mulighet til å trekke seg og sine uttalelser. Skrivet ble signert av informantene. Videre er det viktig at de som takker ja til å bli intervjuet er klar over, og godkjenner, hvordan opplysningene de gir blir tatt opp på for eksempel lydbåndopptaker, og hvordan informasjonen blir behandlet underveis og etter prosjektslutt.

Da jeg avtalte tidspunkt for intervju med de som meldte seg, avtalte vi samtidig hvor vi skulle sitte. Under alle intervjuene fikk vi sitte uforstyrret i private rom. Dette kan ha bidratt til at informantene kunne snakke fritt, og det skapte en fin og uforstyrret setting for samtalene. Før samtykkeerklæringen ble undertegnet rett før intervjuet, fikk informantene, nok engang, en gjennomgåelse av hvem jeg er og om oppgavens problemstilling. Deres rettigheter og mine plikter og ansvar rundt deres deltakelse ble gjentatt.

To av intervjuene ble gjennomført en stund etter de første fire på grunn av avvikling av sommerferie og at mange derfor var bortreist. Det viste seg å føles uproblematisk, og ferien ga rom for transkribering i ro og mak før de to siste intervjuene. Intervjuene varte alt fra trettifire minutter til en og en halv time.

5.9 Reliabilitet, validitet og overførbarhet

Et grunnleggende spørsmål i all forskning er datas reliabilitet (pålitelighet) som knytter seg til nøyaktigheten av undersøkelsens data, hvilke data som brukes, innsamlings- og bearbeidingsmetoden (Johannessen et al., 2010, s. 40). Det er viktig å kunne evaluere hva av datamaterialet som er av god kvalitet, og det er ulike måter å gjøre dette på. Data er ikke selve virkeligheten, men representasjoner av den, og for å få valide (gode) data er det blant annet viktig å operasjonalisere spørsmålene som stilles. Begrepsvaliditet er et typisk målingsfenomen som dreier seg om hvorvidt det er samsvar mellom det generelle fenomenet som undersøkes og målingen/operasjonaliseringen (Johannessen et al., 2010, s. 71). Jeg ser på data som sosialt konstruert, og velger dermed å analysere ut fra dette perspektivet. Det er forskerens forståelse av mening i menneskeskapte prosesser som er sentral (Hitching & Veum, 2011, s. 19). Validiteten i en diskursanalytisk oppgave som denne oppnås ved at forskeren gjør sin egen analyseprosedyre mest mulig eksplisitt, gjennomiktig og sammenhengende. Videre må forskeren også i sin presentasjon av funn og konklusjoner også rekonstruerer og forklare hvordan hun har kommet frem til fortolkningene som presenteres som funn. På denne måten sikrer man forståelse og etterprøvbarehet av resultatene (Hitching & Veum, 2011, s. 20).

Vi vil se om resultatene er generaliserbare, dvs. overførbare, dersom de etter en intervjuundersøkelse vurderes som rimelig pålitelige og gyldige (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 289). Er resultatene reliable kan funnene overføres til større populasjoner eller andre intervjupersoner, kontekster eller situasjoner, men det kan også vise seg at funnene ikke er

generaliserbare og dermed er primært av lokal interesse. Denne masteroppgaven bygger sine funn på seks informanter som begrenser i hvor stor grad funnene er overførbare.

5.10 Forskningsetiske vurderinger

Som forsker er det viktig å grundig vurdere egen forskerrolle og utøvelsen av forskningsarbeidet i et etisk perspektiv. En forsker er selv ansvarlig for at etiske aspekter, moral og redelighet rundt hele forskningsprosessen blir ivaretatt på en god måte (Johannessen et al., 2010). Personlig har jeg nær tilknytning til flere barnehager der det ville være lett å få innpass siden styrerne i disse barnehagene allerede har et tillitsforhold til meg. Dette kunne ha spart meg mye tid, men samtidig ser jeg ulemper ved å ha en slik nærhet til de ansatte i barnehagene jeg ønsker å holde undersøkelsesintervjuer i. Jeg vurderte det til å verken være etisk forsvarlig eller metodisk smart å forholde seg til kjente barnehageansatte. Det kan tenkes at mennesker jeg kjenner ville føle seg presset til forskningsdeltagelse, og kanskje til å si det de ville trodd jeg ønsker å høre. Det kunne også tenkes at de ikke ville tørre å være ærlige og dermed tilbakeholde informasjon av frykt for ulike konsekvenser/represalier dersom de for eksempel ikke var fornøyd med sin arbeidssituasjon eller kollegaer. Det vill også vært langt vanskeligere å sikre informantenes anonymitet. Metodisk ville da heller ikke undersøkelsen få informasjon som var pålitelig (Johannessen et al., 2010). Av den grunn valgte jeg å ta kontakt med barnehager der jeg ikke tidligere hadde arbeidet eller hatt tilknytning eller kjennskap til.

En skriftlig samtykkeerklæring med tilhørende informasjon om undersøkelsen ble sendt ut i god tid, der det samtidig ble gjort oppmerksom på at deltagelse i undersøkelsen var frivillig. Videre ble det gjort tydelig at enhver kunne trekke seg når som helst underveis i prosessen. Til sist ble det gjort klart for informantene at den informasjonen som ble samlet inn kun skulle brukes til det formålet dataene ble samlet inn for, og at det ikke ville bli brukt i andre sammenhenger (Johannessen et al., 2010).

En annen etisk vurdering i forbindelse med å intervju mennesker om nettopp dette temaet kan være om informantene underveis, eller etter endt intervju, blant annet kan kjenne på en følelse av skyld for å ikke ha gjort nok, eller å ikke ha sett alle kjennetegn og signaler om omsorgssvikt. Det er naturlig at informantene underveis i intervjuet vil tenke over hva de selv har opplevd og dermed også hvordan de har handlet. Det er grunn til å tro at informantene allerede i informasjonsskrivet vil gjøre seg opp noen tanker om at dette kan være et utfordrende tema å reflektere over, og her har de allerede første mulighet til å velge å ikke la seg bli intervjuet.

Norsk senter for forskningsdata (NSD) godkjente problemstillingen, samtykkeerklæringen og intervjuguiden i forkant av intervjuene. Under intervjuene ble det gjort opptak på lydbånd, også etter godkjennelse fra NSD, og fra informantene selv. Det er alltid nødvendig å lagre opptak og transkripsjoner trygt, og å overholde løftet om å slette opptakene etter endt prosjekt. Dette sikret jeg ved å kun oppbevare datamaterialet på min datamaskin, beskyttet med passord. Ifølge forvaltningsloven er all informasjon som kan tilbakeføres til enkeltpersoner taushetsbelagt, og resultater som inneholder personopplysninger skal formidles i anonymisert form (Johannessen et al., 2010, s. 96). Dette ønsket jeg å ta hensyn til. Under intervjuundersøkelsene kunne det også dukke opp sensitive emner, uten at dette var intensjonen, og det ble dermed ekstra viktig å beskytte identiteten både til intervjupersonen og til personene og institusjonene som nevnes i intervjuet (Kvale og Brinkmann, 2015). Brinkmann og Kvale hevder at det kreves en fin balanse mellom intervjuerens ønske om å innhente interessant kunnskap og hennes respekt for intervjupersonens integritet etisk sett. Denne balansen har jeg gjort mitt ytterste for å ivareta.

5.11 Oppsummering

I dette kapittelet har oppgavens vitenskapsteoretiske- og metodiske tilnærming blitt gjennomgått. Med et sosialkonstruktivistisk utgangspunkt er det samtidig blitt redegjort for hermeneutikk. I kapittelet om teori vil diskursanalyse bli presentert.

Det er blitt gjort rede for ulike valg knyttet til design og utvalg, samtidig som jeg har reflektert rundt selve prosessen rundt det å skrive en intervjuguide og gjennomføre flere intervjuer. Min erfaring og forforståelse følte jeg at jeg klarte å legge til side. Videre ga informantene tilbakemelding om at de følte seg ivaretatt gjennom prosessen slik at forskningsetiske prinsipper ble overholdt. Til slutt er begrepene reliabilitet, validitet og overførbarhet gjort rede for og diskutert.

6. Funn

6.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg presentere datamaterialet fra de seks kvalitative intervjuene som denne oppgaven bygger på; tre intervjuer med pedagogiske ledere og tre intervjuer med assistenter. Funnene vil fremstilles ut fra et diskursanalytisk perspektiv, der sentrale tendenser og variasjoner i datamaterialet er forsøkt identifisert. Gjennom analysen har jeg funnet ulike diskurser i intervjuene. Jeg har valgt å kategorisere disse som diskursen om omsorgssvikt, diskursen om det å melde, diskursen om samarbeid og kommunikasjon, diskursen om de foresatte, og diskursen om lederskap. Informantenes uttalelser vil bli presentert, og sentrale likheter og ulikheter vil bli fremhevet.

For å ivareta informantenes anonymitet vil jeg kun gjøre rede for om sitatene er uttalt av en pedagogisk leder eller en assistent. Hvilken assistent eller pedagog leder som har sagt hva er ikke nødvendig informasjon, men om det er en assistent eller en pedagog som har formidlet sitatet er høyst relevant i forhold til problemstillingen.

6.2 Diskurs om omsorgssvikt

Denne oppgavens problemstilling la grunnlaget for en rekke spørsmål jeg ønsket å stille intervjupersonene. I forkant av intervjuene var jeg først interessert i å kartlegge hver enkeltes personlige oppfatning av begrepene omsorgssvikt og kommunikasjon. En diskurs er som tidligere nevnt, en bestemt måte å snakke om og forstå verden på, og en begrepsavklaring vil i første omgang gi en indikasjon på hva de legger i begrepet, men også om informantene ser på hovedbegrepene som blir brukt i intervjuene på omtrent samme måte. Dersom det hadde vist seg at de ikke hadde samme forståelse av begrepene ville analysen av funnene blitt annerledes enn slik de nå blir presentert i denne studien. Det viste seg at alle informantene oppfatter disse begrepene forholdsvis likt, og at de bruker et relativt likt språk om fenomenene. Informantene ble bedt om å utdype hva de legger i begrepet omsorgssvikt, og i hvilke situasjoner de velger å bruke begrepet omsorgssvikt. Det ble konkretisert med: «(...) i så alvorlig grad at du vil melde til barnevernet, eller dekker begrepet omsorgssvikt for deg også mindre alvorlige former for mangler av omsorg?».

Samtlige av de pedagogiske lederne ga raskt uttrykk for at omsorgssvikt først og fremst er at barn ikke får den omsorgen eller oppfølging de trenger. Dette gjelder barns rett til ivaretagelse

av behov som mat, klær, trygghet og stell, samt det å bli sett og hørt. Ingen av de tre pedagogiske lederne nevnte for eksempel vold eller seksuelle overgrep i denne begrepsavklaringen. Det var først senere i intervjuene at mer alvorlige former for omsorgssvikt ble nevnt.

En pedagogisk leder sa: «Omsorgssvikten kan jo både være veldig omfattende og mindre omfattende», mens en annen sa. «Ja ... det er jo et veldig vidt begrep, tenker jeg da ...». Ingen av disse utdypet dette mer, og på oppfordring om å utdype disse uttalelsene sa de «jeg vet ikke ...». Det tok imidlertid ikke lang tid ut i intervjuene før de pedagogiske lederne ble klarere i sine uttalelser om mer alvorlig omsorgssvikt.

Slik det ble tydelig i begrepsavklaringsspørsmålet tidligere, svarer to av de pedagogiske lederne at de altså bruker begrepet også når det gjelder mindre alvorlige former for omsorgssvikt. Det kan være ting som de føler foreldrene kan få veiledning om og hjelp til fra barnehagen, før man eventuelt kontakter barnevernet.

Når det gjelder assistentenes forståelse av begrepet, kan følgende sitat fortelle noe om det:

«Omsorgssvikt er jo veldig mye forskjellig, det er jo noen som ikke gir den rette omsorgen til barnet sitt. Det kan jo være i form av stell og renhold, ... og vold selyfølgelig. Ja ... alt fra det små som stell, som at du ikke bader barnet ditt, til at du slår barnet ditt ... ja.»

Sitatet ovenfor representerer hva samtlige assistenter ga uttrykk for i begrepsavklaringen, og det kan vise til en forståelse om bredden av begrepet omsorgssvikt. En av de tre assistentene nevnte vold, men ingen av de nevnte seksuelle overgrep i begrepsavklaringen. Da jeg oppfordret assistentene til å utdype sine uttalelser rundt begrepet omsorgssvikt svarte en av assistentene dette:

«Eh ... nå har ikke jeg vært borti seksuelle overgrep, men jeg har vært borti vold, ved flere anledninger. Ikke bare i den barnehagen her, og jeg har vært med på at det har blitt tatt affære og jeg har vært med på at det ikke har blitt gjort det. Eh ... sånn at det.. så den helheten er ... at jeg synes det er veldig bra at det kommer mer opp i dagen, at det er mer aksept for at man på en måte går videre ... så det er jo, men det er jo – alle er jo forskjellige – vi som jobber her og, det er jo ikke alle som tørr, så.. det er jo systemet rundt det ...»

I dette sitatet forteller assistenten om at hun selv flere ganger har opplevd å være involvert i tilfeller hvor barnehagen har tatt affære når de har mistenkt at et barn blir utsatt for vold. Samtidig sier hun også at hun har vært vitne til saker der det har vært mistanke om vold, men hvor ingenting er blitt gjort. Hun ytrer at det handler om en helhet, at hun synes det er godt at temaet kommer mer opp i dagen og at det slik blir mer aksept for å gå videre med de

mistankene man måtte ha. Hun tenker seg om, før hun sier at alle som arbeider i barnehage er jo forskjellige individer, og at det ikke er alle som tørr å gjøre noe med de mistankene man har. Hennes uttalelse kan tyde på at hun oppfatter at personlige egenskaper kan være avgjørende for om det handles ved bekymringer for barn, samtidig som hun ytrer at «det kan ha noe med systemet rundt» å gjøre.

Mens de pedagogiske lederne ytrer seg noe vagere og overordnet enn assistentene om begrepet omsorgssvikt, synes assistentene å utdype sin forståelse av begrepet med mer detaljerte og praksisnære eksempler. På denne måten blir begrepet mer praktisk enn teoretisk. Assistentene uttalte seg også i større grad enn de pedagogiske lederne om alvorlige former for omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep. Det ser likevel ut som om begge informantgruppene stort sett forstår begrepet omsorgssvikt på samme måte.

6.3 Diskurs om det å melde

Det å melde en bekymring kan være krevende, og informantene i denne undersøkelsen viser til flere utfordringer knyttet til temaet. Deres svar på spørsmålet om hva som har vært skille mellom de sakene der de har meldt og der de ikke har meldt, kan tyde på at det å vite når og om man skal melde til barnevernstjenesten ofte er en vanskelig prosess både for assistenter og pedagogiske ledere. Til tross for konkrete lover, verktøy som rammeplanen (2017) og nedskrevne rutiner til handlingsforløpet ved eventuelle bekymringer, kan det se ut som at vanskelighetsgraden i disse sakene er av en slik karakter at det likevel er utfordrende å handle.

En pedagogisk leder forteller:

«Jeg føler at gjennom den lange karrieren min så har jeg ikke slått alarm så mange ganger, og jeg kjenner på en usikkerhet på at er det noe jeg burde ha gjort som jeg ikke har sett ...»

En annen pedagogisk leder sier følgende:

«Det er vanskelig, men derfor tenker jeg at man må si ifra videre slik at andre som er litt proffere til å slå alarm ..., det er sikkert de som er nyutdannet mye bedre til, siden jeg liksom ikke har vært ..., har hatt det så med meg ...»

De to sitatene ovenfor kan begge tyde på en form for usikkerhet, og samtidig blir det tydelig at dette er et tema som informantene har reflektert over tidligere. Uttalelsene og diskursen om det å melde ser ut til å preges av egen oppfatning om usikkerhet i forhold til utførelse av arbeidsoppgaver, sin kunnskap, sitt kompetanse nivå, og erfaringer. I sitatet over forteller den ene informanten om hvor vanskelig det kan føles å sende en bekymringsmelding, og hun viser

tydelig en usikkerhet ved sider av seg selv når hun sier at hun tenker at man må si ifra videre slik at andre som er «*litt proffere*» kan slå alarm. Det kan være hun føler det er lenge siden hun tok utdannelsen sin, og at hun derfor opplever denne usikkerheten. Det kan også tenkes at hun føler at hun mangler nødvendig kunnskap fra sin utdanning, eller erfaring fra praksis, for å være trygg på hvordan hun bør handle og iverksette tiltak. Samtidig gir begge uttalelsene en forståelse om at informantene har god innsikt i egen manglende kompetanse når det gjelder å melde om bekymring for et barn.

I situasjoner vedrørende mistanke om omsorgssvikt og når man skal melde, er det ikke vanskelig å forestille seg at det kan forekomme en del usikkerhet. En pedagogiske leder fortalte om en episode der hun følte seg usikker da hennes kollegaer fortalte om uttalelser fra et barn om vold barnet hadde opplevd hjemme:

«Altså jeg har én (et barn) jeg har opplevd, at barnet har fortalt om en voldsepisode hjemme, og noe han hadde opplevd, og da var jeg på en måte ikke i tvil, dette her var noe han hadde ... dette hadde han fortalt til andre også (assistenter), som da hadde kommet til meg, hvor jeg var litt sånn usikker ... hvor mye hold det er i dette liksom? ... men da når han kom og fortalte det til meg også ... ganske lenge etter så ... da ringte jeg til barnevernet med en gang.»

Den pedagogiske lederen sier «*hvor mye hold er det i dette liksom? ...*» når en assistent forteller at et barn har fortalt om en voldshendelse hjemme. Den pedagogiske lederen uttrykker at barnet hadde fortalt det til andre, som betyr at flere hadde hørt barnet fortelle om sin hjemmesituasjon. Det er interessant å se at til tross for at flere kollegaer hadde kommet til denne pedagogiske lederen med bekymring for samme barn, valgte hun likevel ikke å foreta seg noe før barnet selv kom og fortalte om sin situasjon direkte til henne. Årsaken til denne reaksjonen kan være mange. Dels kan det være at den pedagogiske lederen ser på assistentenes kunnskap som for dårlige til å gjøre denne vurderingen, eller at hun vurderer at de ikke står i posisjon til å håndtere saker av slik karakter. Det kan også tenkes at vold i hjemmet er et så stort tabu at hun hadde vanskelig for å tro dette før hun selv fikk informasjonen direkte. Kanskje kjente hun foreldre godt? Det kan også handle om at hun ikke ønsket, orket, ville eller turte å sette i gang en prosess om bekymring, og at hun heller ikke så seg nødt til det før barnet fortalte om sin situasjon direkte til henne.

En annen pedagogisk leder er mer sikker på seg selv i sin rolle, sine arbeidsoppgaver og sitt arbeid når det kommer til å melde om en bekymring:

«Jeg er ganske sikker, men ... jeg tror ikke alle er like sikre som meg ... og da tenker jeg kanskje mest på fagarbeidere og assistenter, de er nok ikke så sikre. Nei. Men det

har jo med hvilke rolle de har også i forhold til det. Det er veldig sjelden de kommer til meg og sier at «jeg er bekymret for dette og sånn og sånn dette barnet», det er veldig sjelden, det er heller jeg som kommer til dem og sier at jeg er bekymret. «Å, er du det?» sier dem da ...»

Uttalelsen vitner om en følelse av bevissthet om barnehagepersonalets ulike roller. Det virker som at den pedagogiske lederen synes det er naturlig at fagarbeidere og assistenter ikke er like sikre som hun selv, i og med at de har en annen rolle enn henne selv. Uten å utdype nærmere hva de ulike rollene og forskjellene består i kommer hun med et eksempel. Hun kan oppleve at assistenter blir overrasket når hun forteller de at hun er bekymret for et barn.

En assistent uttalte seg om hvorfor hun tror at barnehagene av og til velger å ikke melde.

«Jeg husker at vi var på et kurs: det er ti % av barna i en barnehage som det meldes for, og herregud, vi har jo aldri meldt? OG jeg tror faktisk at det kanskje er at barnevernet henlegger så fort som er grunnen, og da tenker vi at det er ikke noe vits å kontakte for barnevernet gjør ikke noe likevel, og at da er det bedre at vi bruker tiden vi har på at barnet har det best mulig her i barnehagen den tiden det er her!»

Hun virker overrasket etter å ha deltatt på et kurs der hun fikk opplyst hvor mange barn i barnehager som det meldes bekymring for. Det virker som hun oppfattet at det var mange barn dette gjelder, og samtidig at hun blir sjokkert siden hun tror at hennes barnehage aldri sender bekymringsmeldinger. Det kan tenkes at barnehagen har meldt til barnevernet uten at hun har fått vite det, men det tyder jo uansett på at assistenten ikke vet hva, om noe, som foregår vedrørende bekymringer for barn der hun arbeider. Videre gir hun uttrykk for at «barnevernet henlegger så fort», og at det da er bedre at barnehagen gjør tiden i barnehagen best mulig for det barnet det gjelder. Med tanke på det hun først sier om at barnehagen aldri har meldt, kan det hende at disse neste uttalelsene er noe hun selv tror, eller hun har hørt fra kollegaer i barnehagen. Man kan undre seg over om uttalelsen, eller holdninger som at barnevernet henlegger så raskt kan være en unnskyldning for å slippe å ta tak i noe som er vanskelig?

6.4 Diskurs om samarbeid og kommunikasjon

Flere spørsmål i intervjuguiden omhandlet de ansattes opplevelse av kommunikasjonen seg imellom, spesielt på tvers av sine ulike stillinger som pedagogiske ledere og assistenter.

Samtlige av informantene fortalte om ulike hendelser som gjør at det er mulig å identifisere flere mønstre, men likeså variasjoner, i måten de snakker om hverandre, deres samarbeid og kommunikasjon.

Ved spørsmål om hvordan informantene anser at kommunikasjonen mellom assistenter og pedagogiske ledere er på sin arbeidsplass, i forhold arbeidet med mistanke om omsorgssvikt, er det tydelig at erfaringene er svært forskjellige. En av de pedagogiske lederne forteller om hvordan hun bevisst ikke deler så mye informasjon med sine assistenter vedrørende temaet.

«På grunn av taushetsplikten. Jeg tenker at det er ikke alt man trenger å få vite, hvis det ikke går utover barnet at de (assistentene) ikke får vite det, ikke sant. Men hvis det er noe.. altså hvis jeg trenger flere opplysninger.. så er det noe med å få dem til å skjønne at de må fange opp.. ja. Få de til å skjønne det, uten å si så mye.. Nei da må man jo si noe, ikke sant.. ja.»

Den pedagogiske lederen er tydelig på at hun ikke forteller alt hun vet til sine assistenter vedrørende mistanke om omsorgssvikt, og måten hun beskriver dette på kan tyde på at det for henne er en selvfølge at hun ikke gjør det. Hun sier at det er noe med å få assistentene til å «skjønne at de må fange opp ...». Hennes holdning kan handle om at hun mener assistenter må få hjelp til å skjønne at de må fange opp kjennetegn ved omsorgssvikt. Hun beskriver også at hun vil få de til å «skjønne det, uten å si så mye ...», og i begynnelsen av sin uttalelse sier informanten at hun ikke deler så mye informasjon «på grunn av taushetsplikten». Det finnes ingen skrevne regler om at pedagogiske ledere har taushetsplikt inn mot assistentene. Det kan tenkes at hun med dette mener at hun ønsker å beskytte både barnet og foreldrene der det er snakk om mistanke om omsorgssvikt, og derfor ikke ønsker å gå ut med særlig informasjon før hun selv er sikrere på situasjonen. Det kan også være et forsøk på å beskytte seg selv i en krevende posisjon med mye usikkerhet. Jeg vil minne om at det i denne oppgaven snakkes om mistanker om omsorgssvikt, og ikke saker der det er bekreftet omsorgssvikt. Informanten sier at hun vil snakke med assistentene om hun trenger flere opplysninger. Videre kan hennes uttalelse tyde på at hun opplever det som utelukkende hennes jobb som pedagogisk leder å bære mistankene om omsorgssvikt. Med denne holdningen kan det tenkes at viktig informasjon kan gå tapt, eller at enkelt barns behov ikke blir ivaretatt eller blir satt på vent, fordi ikke alle ansatte vet barnets situasjon. Sitatet kan også handle om at omsorgssvikt fremdeles er litt tabu å snakke høyt om, og at det kan være slik at det blir behandlet i «hemmelige rom». Her må vi kunne tenke oss at de individuelle forskjellene mellom barnehager og personell er store.

En annen pedagogisk leder gir uttrykk for at hun opplever assistenter som erfarne og modne, og at de ofte tørr å si ifra.

«Hvis folk (assistenter) er litt urutinerte da må du jo starte litt på skrætt og fortelle hva barn trenger og hva vår plikt er i forhold til det.. sånn at de skjønner at dette her

er alvorlig og viktig, så det vil vel være der, men jeg kan ikke si at jeg har opplevd det. Jeg har stort sett hatt veldig erfarne og modne assistenter, ja ... som tørr å si ifra, ja, men det er jo av og til du må forklare og sånn, og så må du bare håpe at de forstår etter hvert.»

Hun sier at hvis assistenter er litt urutinerte vil hun informere de om hva barn trenger, om alvorlighetsgrader og barnehageansattes plikter i forhold til mistanker om omsorgssvikt.

Videre sier hun at «*det er jo av og til at du må forklare og sånn ...*». Hennes uttalelse vitner om at hun har opplevd både assistenter med erfaring og handlingskraft, men også de som har lite erfaring og er usikre. Det trenger med andre ord ikke være posisjonen som assistent som gjør samarbeidet utfordrende, men kan hende handler det mer om mangel på erfaring.

En av assistentene er svært positiv til kommunikasjonen mellom henne selv og sin pedagogisk leder, og hun føler at hun får den informasjonen hun trenger. Hun legger også vekt på at hun opplever at assistentene på sin arbeidsplass blir involvert, og tildelt sensitiv informasjon når det er nødvendig. Hun mener informasjonsdeling er viktig og avgjørende for at barna skal bli ivaretatt på en god måte.

«Jeg synes vi snakker godt sammen, og at vi er samkjørte på hvordan vi gjør ting. Og at vi faktisk får beskjed om hva som er snakket om.. på samtaler eller i møter med PPT eller BUP eller barnevernet eller hva det enn er liksom.. Ja, jeg føler at vi får den informasjonen, altså for jeg føler det er så viktig at alle på avdelingen vet det at det ikke bare er en som sitter der og vet mye, for det kan jo forklare mye om barnets oppførsel og hvordan man skal takle barnet. Noen kan faktisk virke bare som trass, men vet vi at det ligger noe dypere bak, og da må man jo håndtere det litt annerledes enn om det bare hadde vært trass, ja.»

Assistenten synes å være mest opptatt av at når assistenter/ hun selv får informasjon fra pedagogisk leder, også om møter med eksterne parter der et barns situasjon blir diskutert, vil det føre til at barnet blir ivaretatt på en bedre måte i barnehagens hverdag. Hun utdyper dette med å si at på denne måten vil barn som for eksempel viser trass bli møtt annerledes, enn om ikke de ansatte viste at dette barnet hadde det vanskelig på en eller annen måte. På lik linje som i neste sitat kan utsagn som dette si noe om i hvilken grad assistentene tar ansvar og i hvilken grad de gir barn den omsorgen de har behov for.

Når situasjoner oppstår med barn i barnehagen, som en assistent selv er vitne til, vil hun gjerne være den som prater med barnets foresatte.

«Hvis det på en måte er halv-alvorlig, da kan jeg gå til ped.leder først, og hvis jeg er den som er der når det skjer (en hendelse som ikke er grei) så kan jeg gjerne være den som tar saken med foreldrene selv synes jeg da, for det er jeg som ser det ... ehm... , men at jeg kan få råd fra ped.lederen min først til hvordan ordlegge meg, tips til spørsmål jeg kan stille de.. så det er liksom første leddet ...»

Assistenten presiserer her at hun føler hun selv kan ta samtalen med foreldrene når hendelsen er «*halv-alvorlig*», etter råd og tips fra hennes pedagogiske leder. Uttalelsen kan tyde på at hun ikke like gjerne ønsker å ha samtaler der det handler om alvorligere temaer.

En pedagogisk leder gir et kort svar når hun blir spurt om når hun har en mistanke om omsorgssvikt i en eller annen grad, hører hun da også med assistentene om de har tilsvarende mistanker, eller til og med opplevelser rundt det aktuelle barnet?

«Jaja, ja, men da blir det gjerne en prat og så noterer vi oss ..., vi må ha noe ordentlig å se på etterpå.»

Uttalelsen er kort og det kan oppfattes som om den pedagogiske lederen her ikke føler at det er så viktig å høre hva assistentene har erfart rundt det aktuelle barnet. Det kan være et uttrykk for at hun ikke anser assistentenes mening som like viktig som sin egen, eller en form for makt som viser til pedagogens oppfattelse av at når alt kommer til alt, så teller den pedagogiske lederens observasjoner høyere enn en assistents?

Til sammenligning er det interessant å se nærmere på en uttalelse fra en assistent.

«Jeg blir veldig hørt, altså mine meninger betyr noen ting, altså det jeg mener, hun (pedagogisk leder) lytter til meg, hun gjør ikke nødvendigvis det jeg sier at hun skal gjøre, men hun lytter til meg, genuint liksom. Og det tror jeg er viktig, at avdelingsledere lytter til de som er rundt seg. Trenger ikke å være enig, men bare lytt. Hvis ikke så ... så vil den der tause kunnskapen, jeg tror den betyr noen ting da, når man har jobbet i barnehage i så sinnsykt mange år.»

Assistenten er opptatt av å bli hørt og respektert for sine meninger, og hun gir uttrykk for at hun føler at hun blir tatt på alvor. Samtidig som det virker som om hun er oppmerksom på ulike posisjoner hun og hennes pedagogiske leder har i forhold til hverandre, understreker hun sin egen erfaring som en kapital. Hun har kunnskap i kraft av sin erfaring, og hun uttaler at hun tror det er viktig at avdelingsledere lytter til de som er rundt seg.

Både de pedagogiske lederne og assistentene resonerer gjennom våre samtaler slik at det kan tyde på at kommunikasjon mellom de ansatte er viktig når det handler om å melde bekymring for et barn. Det er flere som uttrykker en usikkerhet rundt det å arbeide med omsorgssvikt og meldeplikt, enn de som ikke føler seg utrygge i samme situasjon. Kan hende nettopp på grunn av deres kunnskap ervervet gjennom deres utdanning om konsekvenser og alvorlighetsgrad ved omsorgssvikt. Det kan også hende de føler på en større ansvarsfølelse i sin stilling som pedagogisk leder. Assistentene på sin side virker først og fremst opptatt av å bli lyttet til og involvert i det som skjer, også når det gjelder alvorlige arbeid som rundt mistanke om omsorgssvikt.

6.5 Diskurs om de foresatte

De ansattes samarbeid og kommunikasjon ved mistanker om omsorgssvikt handler ikke kun om deres relasjoner til hverandre, men også om deres relasjon til barnas foresatte.

En assistent svarer at hun er komfortabel med det å si ifra til foreldre om hun har bekymringer eller reagere på noe ved et barn.

«Hvis det er omsorgssvikt på første stadiet på en måte, hvor jeg tenker at jeg vil informere foreldrene om det jeg ser og hvilken bekymring jeg har, så kan jeg ta den jobben selv, egentlig»

Her er det ikke snakk om alvorlige bekymringer, men «på første stadiet» som informanten uttrykker det. Det kan tenkes at informanten ikke ville synes det var like greit å si ifra ved mer alvorlig omsorgssvikt. Uavhengig alvorlighetsgrad er det å måtte si ifra til foresatte om noe man reagerer på noe som kan tenkes å være vanskelig. Informanten viser en trygghet i seg selv ved å kunne si ifra når hun føler hun må.

I det neste sitatet ser vi et eksempel på at barnehageansattes forhold til foreldre kan føles som en utfordring når magefølelsen tilsier at ikke alt er slik det bør være. En pedagogisk leder sier:

«Ja, nå har jeg jobbet så mange år i nesten bare private barnehager, så jeg har ikke vært borti veldig mye ... sånne saker. Ja, den første private barnehagen var en sykehusbarnehage, og da ... da vil det si at de fleste foreldrene der var ganske høyt utdanna ... (...), men på en måte så kan det være enda vanskeligere å ha høyt utdanna foreldre og hvor du merker et eller annet, her er ikke alt på stell og kanskje terskelen er enda høyere for å melde fra ...?»

Den pedagogiske lederen starter med å si at hun har arbeidet mange år i nesten kun private barnehager, så hun har opplevd så mange tilfeller av mistanke om omsorgssvikt. Det kan se ut som hun ser en sammenheng mellom private barnehager og høyt utdannede foreldre, og samtidig en sammenheng mellom høyt utdannede foreldre og lite forekomst av omsorgssvikt. Videre sier hun at om man skulle merke noe som ikke er «på stell», så kan terskelen for å melde fra være enda høyere om foreldrene har høy utdanning. Hun gir uttrykk for at foreldre med barn i barnehagen som har høyere utdanningsnivå enn de pedagogiske lederne (hennes selv) er noe hun har reflektert rundt. Kan det også være slik at noen barnehageansatte vil reagere på synlig økonomiske statusforskjeller? Kan foresattes utdanningsnivå eller økonomiske situasjon virke som en form for makt eller avmakt som direkte eller indirekte kan påvirke barnehageansattes relasjon til foreldrene, og kanskje til deres arbeid rundt mistanke om omsorgssvikt?

Flere informanter gir uttrykk for en slags omsorg for foreldrene. De ansattes relasjon til foreldrene, og omvendt, kan være ukomplisert, men også kompleks, vanskelig, provoserende eller frustrerende av flere ulike grunner.

En pedagogisk leder sier:

«For meg er det et skritt å melde, det er et tøft skritt og jeg vet at det er tøft for foreldrene. Jeg ga de mange sjanser til å rette opp ... Min styrer mente jeg ga de for mange sjanser ...»

I sitatet over uttrykker den pedagogiske lederen at hun opplever noe som kan tyde på en usikkerhet over eget ansvar for å melde. Kan det være at hun føler en beskyttende omsorg for foreldrene, eller det kan tenkes at det føles for belastende for pedagogen selv å ta raskere tak i situasjonen. Hennes egen styrer var ikke enig i hvor mange sjanser hun ga foreldrene til å rette opp i deres handlinger. Utfordringen det er å konfrontere foreldrene med en bekymringsmelding er som hun sier tøff, og det er godt mulig at det å gi foreldrene «*større omsorg*» ved å gi de (for) mange sjanser kan gå på bekostning av barnets velferd. Samtidig kan hun kanskje ha tenkt at det vil bedre barnets velferd om foreldrene får mulighet til å forbedre sin egen foreldrepraksis. Det kan også være et uttrykk for at den pedagogiske lederen opplever at hun har makt, men at hun ikke nødvendigvis er helt komfortabel med å håndtere denne makten. Eller kan det tenkes at hun ikke helt har tillit til barnevernet, og tenker at hun kan gjøre mer for barnet ved å jobbe via foreldrene?

En informant nevner at hun ikke bruker ordet omsorgssvikt direkte til foreldrene selv om hun internt på arbeidsplassen vil kalle det for omsorgssvikt. Til foreldrene sier hun at det er «*en bekymring*». Er dette en måte å beskytte seg selv på, eller foreldrene? Det kan tenkes at hun ved å utelate å bruke ordet omsorgssvikt i samtale med foreldrene, håper å få en mildere reaksjoner fra foreldrene når hun tar opp et problem.

Samtlige informanter i denne undersøkelsen ga uttrykk for at deres relasjonen til foreldre kompliseres straks det er mistanker om omsorgssvikt eller andre alvorlige situasjoner. Noen hadde uttalelser som vitnet om en refleksjon rundt foresattes utdanningsnivå, mens andre ikke nevnte slikt overhode. Her var det store variasjoner i informantenes uttalelser, uavhengig av om deres stilling var pedagogisk leder eller assistent. Dette kan tyde på at erfaringene er svært personlighetsavhengige.

6.6 Diskurs om lederskap

Det er grunn til å tro at å være trygg i sin rolle som pedagogisk leder eller assistent, og å videreformidle denne tryggheten mellom kollegaer, påvirker samarbeidet vedrørende mistanke om omsorgssvikt.

En pedagogiske leder gir uttrykk for at personlighet har mye å si for hvordan ting håndteres i arbeidet i barnehagen.

«Det er veldig sånn personavhengig føler jeg.. Ja, det er jo litt av det som er interessant også he he ... Ja, men jeg stoler mest på meg selv. Ja. Så jeg prøver egentlig å gjøre jobben selv. Prøve å finne ut mer.»

Er det slik at den pedagogiske lederen ikke har overordnet tro på barnehagens tverrfaglige samarbeid? Hun ler lett, og det virker som om hun tenker over hva hun selv nettopp sa. Hun fremlegger sitt poeng når hun vektlegger at i møte med mistanker om omsorgssvikt spiller personlighet en rolle, at det er personavhengig hvordan arbeidet foregår.

Flere ansatte ga gjennom intervjuene uttrykk for at de arbeidet godt i team med hverandre på tvers av de ulike stillingene på deres arbeidsplass. Likevel kom det også frem at det å dele informasjon med hverandre, som eventuelle magesfølelser eller konkrete mistanker om omsorgssvikt rundt enkelte barn, ikke alltid er like lett. I intervjuene spurte jeg samtlige informanter om de pedagogiske lederne snakker med assistentene på sin avdeling om saker som omhandler mistanke om omsorgssvikt.

En pedagogisk leder sier:

«Jo, jo det tror jeg faktisk at jeg har gjort hele tiden (delt informasjon), men det er jo veldig avhengig av om du har litt rutinerte folk eller ikke – men jeg ville jo presentere det ganske lett ... altså jeg ville jo ikke si at her er jeg alvorlig bekymret, men heller altså jeg lurer litt på den faren jeg.. ikke sant, kan vi notere hvor ofte han kommer klokken 12, eller hvor ofte han sender mora si i stedet for å komme når han har barna, skjønner du? Litt sånne ting.. så jeg ville ikke ja slått på stortromma lissom, så det synes jeg egentlig alltid har gått greit. Ja.»

Den pedagogiske lederen sier at hun har delt denne typen informasjon med sine assistenter. Om det er tilfeldig og bare en uttrykksform å si *tror* i denne sammenhengen er vanskelig å vite, men skaper for meg et bilde om at hun ikke er helt sikker på om hun pleier å gjøre det. Hun føyer til ordet faktisk som jeg tolker som en støtte i hennes svar. Videre fortsetter hun med en setning som kan tyde på at hun er usikker på hvordan assistentene vil håndterer denne informasjonen. Det kan tenkes at hun ønsker å skåne assistenten for ubehaget ved å vite, eller ha mistanke om, at et barn de begge kjenner blir eller kan bli utsatt omsorgssvikt. Det kan også tenkes at hun kun vil presentere mistankene lett for assistenten fordi hun selv føler

situasjonen er vanskelig og uoversiktlig. Eller at hun er redd for at assistenten vil si noe om saken til andre, å bryte taushetsplikten, som igjen kan føre til rykter eller unødvendig/uheldig snakk. Det kan også være at den pedagogiske lederen rett og slett ikke føler det er nødvendig at assistenten vet alt før hun selv vet mer om saken. Både skrevne og uskrevne regler, men også barnehagepersonalets kultur, forventninger og holdninger vil forme deres samarbeid og handlinger.

Assistentenes oppfatning av samarbeidet med sine pedagogiske ledere synes ut fra intervjuene å være basert på en forståelse for og trygghet i deres ulike stillinger og kunnskapsnivå. Flere hevder at de i dag har et godt samarbeid til sin nåværende pedagogiske leder.

Et annet av spørsmålene i intervjuguiden handlet om hva informantene mener hadde vært den beste måten å samarbeide og kommunisere om vanskelige temaer? En pedagogisk leder svarer at pedagogiske ledere først og fremst må ta assistentene på alvor.

«He he.. nei, det er jo ikke så lett å svare på, men nei, ikke gå med høyhæla sko. Ja, at man tar de (assistentene) på alvor, og tar de med på de daglige ... (...) Det gjelder ikke her, men det er sånt som jeg har reagert på i kommunen. At med en gang en styrer får den styrerstillingen så får de plutselig finere klær, på med høyhæla sko ... he he.. ja, det jeg mener, det er på en måte en måte å vise at jeg er bedre enn deg.. (...) - vi skal være her for barna, det er ikke om å gjøre å ha sånn status ... og det greier vi å få til uten å gå med høyhæla sko.»

Den pedagogiske lederen sier at hun ikke synes det er så lett å svare på hvordan man best kan samarbeide på tvers av de ulike stillingene i barnehagen, men svarer: «*ikke gå med høyhæla sko*». Hun forklarer at hun har opplevd tilfeller hvor noen får en styrerstilling og straks begynner å gå med litt finere klær og høyhelte sko. Informanten tror dette er et uttrykk fra den nye styreren for å hevde sin posisjon. Videre sier hun at det kan føles ut som disse menneskene prøver å vise at de er bedre enn andre kollegaer i stillinger under seg. Dette mener hun er unødvendig da alle som arbeider i barnehager er der for å arbeide for barna, og det sier hun at man klarer man fint uten å vise til status på for eksempel denne måten.

Da en av de pedagogiske lederne fikk spørsmål om hun vil si litt om hva hennes råd var for å styrke kommunikasjonen mellom de ansatte, i forhold til arbeidet ved omsorgssvikt, svarte hun:

«Ja, jeg tenker det å være åpne, og at vi som pedagogiske ledere også greier å på en måte ... være litt jordnære. Ja, for det opplever jeg ofte at man har ... altså man blir sett på som kanskje en gruppe med ..., eller vi blir ikke så godt anerkjent da, det er ikke et yrke hvor alle tenker at «Wow, du er førskolelærer, eller barnehagelærer!». Det tror jeg at mange har litt problemer med kanskje ... og da blir man jo litt sånn ...

Ja, jeg tenker at vi kanskje har en litt sånn kultur at vi må vise hvem vi er! Og vi må stå på og stå fram og heve oss liksom, og så blir det kanskje litt at man ikke klarer å holde bakkekontakten da ... Ja, som gjør at assistent vs. barnehagelærer blir veldig ... ja, at det blir stor forskjell da ... og at de (assistentene) ikke blir anerkjent for den jobben de gjør, og de er jo så viktige og jeg tenker at de skal bli tatt på alvor, og at den jobben de gjør er viktig. Og det tenker jeg har veldig mye å si for kommunikasjonen vår også.»

Måten denne pedagogiske lederen snakker på kan tyde på at dette er et tema hun har reflektert over tidligere. Hun sier at hun ofte opplever at pedagogiske ledere, og assistentene, som arbeider i barnehager ikke blir anerkjent for det arbeidet de faktisk gjør, og at flere kan føle på dette. Å forholde seg til den makten man har i sin stilling, som kollega, kan være en utfordring, og pedagogiske ledere er ikke noe unntak. De er daglig i en posisjon der det å ta lederskap og å utøve makt er del av hverdagens arbeidsoppgaver. I sitatet ovenfor hevder den pedagogiske lederen at hun ser at på grunn av hvilken status barnehagelærer-yrket har i samfunnet vil flere pedagoger kjenne på et behov for å vise en form for makt, å hevde seg. Dette sier hun kan føre til at man kanskje mister litt bakkekontakt, som igjen kan skape en avstand mellom de pedagogiske lederne og assistentene. Kan det tenkes at en kultur slik informantene beskriver igjen kan føre til at assistentene heller ikke føler at de blir anerkjent i den jobben de gjør? Videre kan det kanskje tenkes at en slik holdningen ikke vil fremme godt samarbeid mellom de ansatte slik lovgivningen og barnehagenes mandat krever.

I intervjuene ble informantene spurt om deres råd for å styrke samarbeidet mellom de ansatte, spesielt relatert til deres arbeid omkring omsorgssvikt, og en pedagogiske leder svarte:

«... og der kan jo assistenten være like viktig, for det kan jo være den (assistenten) som matcher det barnet veldig bra, og som kan bli den betydningsfulle voksne, like mye som at det er meg som blir den voksne ...»

Den pedagogiske lederen anerkjenner her assistenter som likeverdige med pedagogiske ledere når det kommer til det å ha personlig kjemi med barn. Hun nevner «den betydningsfulle voksne» og det kan i utsagnet tyde på at hun legger i begrepet at assistenten på lik linje som en pedagogiskleder kan være den voksne som er spesielt betydningsfull for et barn. Denne kjemien er viktig på flere måter, men kan være avgjørende når det kommer til om et barn tørr å betro seg til en voksen om noe ubehagelig, trist eller vondt de opplever. Å anerkjenne dette kan være av avgjørende karakter i samarbeidet om å avdekke omsorgssvikt, og beskytte barn.

På spørsmål om hvor sikre informantene føler seg på sine arbeidsoppgaver og sitt ansvar ved mistanke om omsorgssvikt svarer en av assistentene dette:

«Det er jo på en måte slik at den pedagogisk lederen har ansvaret, og jeg er sånn redd for å på en måte at man skal føle at man overkjører, men samtidig sånn rundt omsorgssvikt så er det jo viktig at man snakker om det. En tid jobbet jeg sammen med en pedagogisk leder som var ganske fersk og jeg hadde jo jobbet i barnehage en stund da, og hun var litt sånn var på det der ... «det er jeg som styrer her» (ler) i forhold til.. ja, hun hadde ikke den team-jobbingen da... Hun var mer sånn at hun var leder og vi var «bare assistenter».. Det gikk seg veldig fort til altså, men når ... jeg tror hun bare hadde sånn behov for å hevde seg litt i starten.. ja. For jeg tenker jo at jeg har et ansvar ... for barna og mere ansvar for barna enn det jeg har for om voksne (ler) blir fornærma!»

Assistenten gir uttrykk for at hun kan føle på å være redd for å overkjøre sin pedagogisk leder, samtidig som hun sier at det jo er viktig å snakke om omsorgssvikt når det er behov for det. Hun føler på et ansvar for barna i sin stilling som assistent, og hun føler at dette ansvaret er viktigere enn om hun skulle komme til å fornærme andre voksne i barnehagen. Informanten forteller om da en nyutdannet pedagogisk leder begynte i sin jobb, og hvordan hun opplevde at henne som en dårlig team-arbeider. Hun fikk inntrykk av at den pedagogisk lederen hadde et behov for å vise hvem som tok avgjørelsene og bestemte. Informanten uttaler at den pedagogiske lederen må ha følt på et behov for å hevde seg i begynnelsen, men at hun raskt stoppet med det.

En pedagogisk leder reflekterer rundt hvordan det kommuniseres når man har bekymringer for et barn, og kanskje handler dette også om lederskap. Hvem skal sørge for det gode samarbeidet? Hun undrer seg om man er tydelig nok, og føler det ofte blir litt uformelt.

«Det viktigste jeg tenker er at, jo altså at det jeg kanskje angrer på litt i ettertid er at man kan drøfte bekymringer med ansatte, med sjef og sånn, men at det blir litt for uformelt.. ja liksom, «ja det var litt rart at det skjedde liksom ...» ja, at man ikke setter seg ned og tar det liksom; hva gjør vi, og hva gjør du og hva gjør jeg? For ellers kan det flyte litt bort ..., men, for ja, jeg synes det er vanskelig.»

Hun sier hun angrer litt på det at samtalene vedrørende mistanker om omsorgssvikt kan bli litt uformelle. Hun har opplevd dette, og i og med at hun sier at hun angrer, kan det tyde på at hun føler at hun selv har et ansvar for å sørge for at disse møtene ikke foregår på den måten som hun viser til i sitatet. Det kan virke som at hun mener at når personalet har en magesfølelse på at noe ikke stemmer setter de seg ned for å diskutere det, men at det så blir vanskelig. Hun uttrykker at det er utfordrende å virkelig ta tak i mistankene, men at de ansatte sammen burde lage en handlingsplan, selv ved gryende bekymringer. Det bør avgjøres hva de konkret skal foreta seg videre nå som bekymringen er reel, og oppgaver må delegeres og fordeles. For uten klare rammer rundt hvordan disse møtene skal foregå og hvem som skal foreta seg hva, er hun

redd for at det hele kan «flyte litt bort». Hvis hun her referere til at hele mistanker kan neglisjeres, er dette noe som kan få alvorlige konsekvenser for de barna mistankene gjelder.

6.7 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg presentert funn fra ulike informanter, både pedagogiske ledere og assistenter, etter intervjuer med disse. Funnene ledet til det jeg karakteriserte som ulike diskurser. Disse ble diskurs om omsorgssvikt, diskurs om det å melde, diskurs om samarbeid og kommunikasjon, diskurs om de foresatte og diskurs om lederskap.

7 Drøfting

7.1 Innledning

Sammenhenger og ulikheter ved det som ble formidlet gjennom intervjuene av studiens informanter vil i lys av aktuell teori bli drøftet i dette kapittelet. Hva ble sagt, hvilke språk ble benyttet, og hvilke sosiale konsekvenser kan komme av ulike diskursive fremstillinger av hvordan informantene anser sin virkelighet (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 31)? Målet er å reflektere over hva ansatte sier, i deres representative stillinger som assistenter og pedagogiske ledere, om de ulike temaene oppgavens problemstilling presenterer. Deretter vil jeg diskutere hvilke implikasjoner utsagnene kan ha for de barnehageansattes praktiske arbeid før og i en meldeprosess. I diskursanalyse er målet ofte å kartlegge typiske og representative trekk, fremfor det unike (Hitching og Veum, 2011, s. 91).

7.2 Bekymring og det å melde

Allerede i intervjuenes første minutter kom det frem uttalelser som jeg tolker som en tydelig forskjell mellom de pedagogiske lederne og assistentene. De ble bedt om å utrede for sin forståelse av begrepene omsorgssvikt og kommunikasjon, og selv om svarere de ga var noenlunde like oppdaget jeg at de pedagogiske lederne var langt mer reserverte og forsiktige med hvilke ord de benyttet seg av, samt at de var mindre direkte i sine forklaringer. Dette gjaldt spesielt deres oppfatning av begrepet omsorgssvikt. Denne observasjonen gjør det interessant å drøfte hva som kan ligge til grunn for at de pedagogiske lederne uttalte seg mer forsiktig enn assistentene. Det kan tenkes at de pedagogiske lederne gjennom sin utdanning har ervervet en kunnskap om omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep som gjør at de forholder seg til alvor og konsekvensene på en annen måte enn assistentene. Det kan tenkes at jo mer man vet om omsorgssvikt og andre alvorlige former for overgrep, jo mer føler man også på alvor rundt slike situasjoner. Videre kan det være at de pedagogiske lederne på grunn av sin stilling har mer erfaring i å forholde seg til taushetsplikten enn assistentene, til tross for at alle barnehageansatte har samme taushetsplikt. Dette kan være eksempler på ulike årsaker til at de pedagogiske lederne automatisk snakker mer forsiktig rundt temaet omsorgssvikt gjennom intervjuene. Det kan også handle om usikkerhet blant de ansatte. Til tross for de pedagogiske ledernes utdanning, der også omsorgssvikt har vært en del av pensum, kan det ikke utelukkes at de likevel føler på en usikkerhet rundt temaet. Kanskje kan økt kunnskap på feltet ikke bare gi trygghet, men også en forståelse av alvor som kan virke skremmende, og som igjen bidra til en følelse av usikkerhet. Denne oppgavens funn

samsvarer ikke helt med det Eklund Nilsen (2017, s. 346) konkluderer med i sin avhandling. Blant annet fant hun at til tross for liten forskjell mellom ansatte i ulike stillinger i barnehagen, så gir assistentene i hennes undersøkelse i noe større grad enn de pedagogiske lederne uttrykk for usikkerhet ved en bekymringsprosess. Dette kan komme av at Eklund Nilsen hadde et større utvalg enn hva denne oppgaven representerer.

Barnehagens rolle er unik i den forstand at i motsetning til lærere, helsesykepleiere, AKS-ansatte og andre som deler ansvaret for barns oppvekstforhold, møter personalet i barnehagen til daglig også barnets foresatte, og ikke kun barnet selv (Marthinsen og Lichtwarck, 2013). Dermed får barnehagene ofte langt bedre innsikt i barnets og familiens liv enn hva andre profesjonsgrupper får. Samtidig som de ansatte kan ha god kjennskap til familielivet, kan relasjonene til de foresatte også skygge for å se mulige tegn på omsorgssvikt eller alvorlige former for overgrep (NOU 2017:12).

Redselen for å ta feil hevder Nordhaug (2018) kan være det største hinderet for å ta tak i en bekymring om omsorgssvikt. Han mener dette er en klok grunnholdning å ha, men at den må bli utfordret fordi det er like viktig å ikke ta feil i relasjonen til barn som faktisk opplever vold, seksuelle overgrep eller omsorgssvikt. Konsekvensene for å ikke reagere og handle kan i verste fall være katastrofale, slik vi har sett eksempler på i Norge tidligere med for eksempel Christoffer-saken. En pedagogisk leder reflekterer rundt hvordan hun kan synes at drøftingen rundt bekymringer kan bli litt uformell. Hun antyder at uten klare rutiner for handling over hvem som skal gjøre hva og når, også i en begynnende fase av en bekymring, er det fare for at bekymringen ikke blir tatt tak i. Haug (2019, s. 143) uttaler at å vente og se an situasjonen ikke må bety at man ikke foretar seg noe og at bekymringen legges vekk, men at dersom barnehagen velger å ikke foreta seg noe må også en slik avgjørelse begrunnes skriftlig og faglig. Informanten uttrykker at det er utfordrende å sette seg ned og konkretisere bekymringen, samt det videre handlingsforløpet.

I det jeg omtaler som diskursen om det å melde viste flere av informantene til en usikkerhet rundt denne prosessen. Flere uttalelser handlet om at det finnes episoder og situasjoner der informantene føler de burde ha gjort noe, eller sett noe de ikke har sett, situasjoner der de ikke har handlet. En pedagogisk leder uttalte at «*nyutdannede sikkert er proffere*» enn henne selv til å slå alarm. På den andre siden sa samtlige informanter at de følte seg ganske sikre på hvilke rutiner og ansvar de selv har ved bekymring for et barn. Det kan virke som at de først og fremst tenker på det formelle, når de snakker om barnehagens og deres egne rutiner, plikter og ansvar. Straks vi i intervjuene pratet om konkret omsorgssvikt og situasjoner informantene

selv har opplevd, uttrykket flere en form for usikkerhet. Disse funnene støttes av Bratterud og Emilsen (2011, s.18) som hevder at ansatte i barnehager vet hvem de skal kontakte ved bekymring for et barn, at de er kjent med barnehagens rutiner, og at over 60 % av barnehagene har skriftlige rutiner i forbindelse med bekymringsaker. Samtidig viser deres undersøkelse at med en begrunnelse i usikkerhet om alvorlighetsgrad og dokumentasjon, har rundt 65 % opplevd å være usikker på om en bekymring bør meldes til barnevernstjenesten (Bratterud og Emilsen, 2011). Det kan tyde på at bekymringsprosessen, og det å melde en bekymring til barnevernet, virker mindre komplisert i teori enn i praksis. Keilman (2016) viser til ulike faser i en krevende bekymringsprosessen som begynner med en individuell bekymringen. Det er denne første bekymringen som spesielt viser seg som utfordrende. Videre vil neste skritt være å formidle sin bekymring videre til sine kollegaer. På denne måten får man luftet sine tanker, bekymringer og følelser, og samtidig i fellesskap, begynne å konkretisere en mistanke om omsorgssvikt, vold eller seksuelle overgrep. Disse trinnene må til før en beslutning av de ansatte tas om det skal sendes en bekymrings sak til barnevernstjenesten eller ikke (Keilman, 2016).

I likhet med hva informantene uttrykte hevder også Nordhaug (2018, s.73) at prosessen fra at en ansatt i en barnehage blir bekymret for et barn, til en melding blir sendt til barnevernstjenesten kan være utfordrende. Han viser til at det er mange ulike skjulte konflikter som stopper en naturlig transport av bekymringsmeldinger, og en av disse konfliktene kan for eksempel handle om de ansattes forhold til foreldrene. Slike skjulte konflikter kan sammenfalle med funn analysert fra denne oppgavens intervjuer. Informantene ytret ved ulike anledninger sine tanker og forhold til de foresatte, som viste seg å kunne være svært krevende av forskjellige grunner. En av informantene hadde tanker om at terskelen for å melde til barnevernet om bekymring kunne være enda høyere i tilfeller hvor de foresatte var godt utdannet. Marthinsen og Lichtwarcks (2013) hevder at det ikke kun handler om de svakeste stilte foreldrene som barnevernstjenestene eller barnehageansatte må engasjere seg i, men at de også i økende grad må være tilgjengelige og åpne for utdannede og ressurssterke foreldre. En annen av informantene, en pedagogisk leder, nevnte at hennes styrer mente hun hadde gitt foreldre for mange sjanser. Hvorfor valgte hun å gi dem mange sjanser? Kan hende hadde informanten lenge jobbet aktivt med familien, i håp om at de vil rette opp i det som bekymret slik at hun slapp å melde de til barnevernstjenesten. Det kan hende hun ikke oppfattet bekymringen som så alvorlig som sin styrer, men at det var noe hun virkelig mente de foresatte med veiledning fra barnehagen kunne rette opp i på egenhånd. Dels kan det hende

den pedagogiske lederen virkelig hadde troen på at foreldrene kunne fikse dette selv, at nå var det like før. Kanskje ville hun unngå å tre inn i prosessen som oppstår når man må melde til barnevernet. Det kan også tenkes at dette var et tilfelle hvor styreeren hadde rett i at foreldrene ble gitt for mange sjanser, men at det kanskje var vanskelig for den pedagogiske lederen fordi hun hadde utviklet en nær relasjon, et vennskap, med foreldrene. Rapporten Svikt og svik (NOU 2017:12, s. 11) hevder at arbeidspress og små forhold er med på å påvirke handlingskraft, samtidig som det ofte er slik at lojaliteten til, og identifiseringen med, de voksne «vinner». De barnehageansattes forhold til foreldrene problematiseres også i Spørsmål til Barnehage-Norge 2015 (Haugset, Dyblie & Haugum, 2016) der styrere over hele landet har fått bidra med sine vurderinger. Til tross for at rapportens informanter kun er styrere, er det grunn til å tro at flere av funnene også er representative for pedagogiske ledere og assistenters opplevelser. Blant annet vises det til at samarbeidet og relasjonen med foreldrene kan gjøre personalet litt blind, eller at foreldrene kan snakke rundt dem, slik at man ikke så lett ser behovet for at foreldrene trenger hjelp fra barnevernet (Haugset et al., 2016). Videre viser funn fra undersøkelsen en bekymringen blant de ansatte for at foreldrenes forhold til barnehagen brytes, og en bekymring for at foresatte vil ta sine barn ut av barnehagen. Noe som igjen vil gjøre barnet til den skadelidende ved at de mister sitt trygge miljø.

Det kan tenkes at den pedagogiske lederen ikke føler tillit til at barnevernet kan forbedre barnets situasjon. Dette kan være en annen av det Nordhaug (2018) refererer til som skjulte konflikter som virker utfordrende i en meldeprosess. Flere av informantene i denne studien ga uttrykk for at de ofte ikke visste hva barnevernet gjorde etter at de hadde tatt kontakt. En assistent fortalte at hun hadde tenkt at en av grunnene til at de ansatte ikke raskt melder til barnevernet ved mistanke om omsorgssvikt er fordi hun opplever at barnevernet ofte henlegger sakene. Hun sa at det i så tilfelle var bedre å bruke arbeidstiden på å sørge for at barnet har det best mulig i barnehagen den tiden barnet er der. Assistenten sier «vi» når hun uttaler seg, og det kan tenkes hun mener at dette er en oppfatning flere deler med henne. Haug (2019, s. 296) presiserer at barnevernstjenesten kan ha betydning for barnehagens arbeid med bekymringssaker dersom barnehagen er beviste på barnevernets rolle som rådgiver gjennom anonyme drøftinger, eller gjennom andre former for samarbeid.

7.3 Samarbeid og kommunikasjon

Profesjonsutøvere står innenfor et maktfelt hvor det språket som blir anvendt, umiddelbart setter klienter og kollegaer i en bestemt posisjon. Det er ikke vanskelig å forestille seg at dette

vil kunne skape et spenningsforhold mellom den ansattes plikt til å melde, mellom kollegaenes relasjon, og det å innordne seg en faglig ledelse. Viser ansvarspersonen i stillingen over den som ønsker å melde at det er greit å ha ulike meninger, at de ulike meningene også skal tas på alvor og at de er verdt det samme? I motsatt fall, kan det tenkes at det utøves en form for profesjonsstolthet som går på bekostning av meldeplikten? Å undra eller overse meldeplikt kan resultere i samarbeidsutfordringer blant kollegaer, og det kan gå utover det enkelte barn som kanskje lever under forhold som betraktes som omsorgssvikt. I barnehagen som felt for profesjonell virksomhet kan kommunikasjonen og språket som blir anvendt ha betydning for deres samarbeid. For eksempel kan det tenkes at måten ansatte omtaler hverandre på som for eksempel «assistenten», «den pedagogiske lederen» eller «sjefen min» gjør noe med hvordan man oppfatter hverandre, samarbeider, og ønsker å samarbeide på. Det er også mulig at noen tenker eller sier høyt: «det er bare en assistent», «de uten utdanning» eller «de med utdanning». Yrkesbenevnelser kan inneholde skjult informasjon om hvem sin stemme som har henholdsvis høy og lav status, og som dermed skal/ ikke skal få gjennomslag. Ulike stillingsnavn og hverdagslige beskrivelser av kollegaer kan alene være med på å skape en «oss mot de»-kultur, som igjen kan føre til en kunstig avstand, og dermed dårlig samarbeid.

For å styrke kommunikasjonen mellom de ansatte sier en pedagogisk leder i intervjuet at pedagogiske ledere må være litt mer åpne og jordnære. Hun uttaler seg om en kultur der noen barnehagelærere har behov for å hevde seg selv i sin posisjon. Hun opplever at barnehagelæreryrket ikke har en status som anerkjenner stillingen slik hun oppfatter den, og føler dette er med på å bidra til holdninger og en kultur som gjør at noen pedagogiske ledere føler behov for å «vise hvem vi er». Dette kan igjen gå på bekostning av kommunikasjonen internt mellom de pedagogiske lederne og assistentene, mener informanten. Hun sier at dette er med på å skape avstand mellom stillingene, som også fører til at assistentene kanskje ikke blir anerkjent i sin viktige jobb. En annen pedagogisk leder uttaler at ledere ikke må «gå med høyhæla sko», at det ikke bør handle om å vise hvem som er viktigere enn andre. Dette er ting hun har reagert på tidligere, og noe hun føler ikke er nødvendig for å være sammen i arbeidet om og rundt barn. Assistentene forteller mer utfyllende om hvordan de føler at de blir ivaretatt, hørt og respektert. Det er interessant å se at assistentene er noe mer positive til samarbeidet, enn det de pedagogiske lederne er.

En såkalt magefølelse er det første signalet en barnehageansatt får på at hun nå bør være ekstra oppmerksom på et barn eller en familie (Lehn, 2009, s. 45). Om noe er vanskelig å

forstå, slik en magesfølelse kan være, er det også vanskelig å sette ord på det man opplever. Lehn (2009, s.45) hevder at mens noen barnehageansatte raskt klarer å sette ord på en magesfølelse, kan andre finne det langt mer utfordrende. Her settes både kommunikasjonen og samarbeidet på sin første prøve. For det første er det fare for at den barnehageansatte slår magesfølelsen fra seg når hun ikke makter å finne ord for det hun opplever, eller om hun ikke har et klima for kommunikasjon om dette på arbeidsplassen. Kanskje går en annen ansatt med en tilsvarende magesfølelse omkring samme barn, men om ingen begynner å sette ord på det til sine kollegaer kan det med stor sannsynlighet tenkes at samtalen om en bekymring for det spesifikke barnet lar vente på seg. En assistent fremhever nettopp det at alle som arbeider i en barnehage er jo forskjellige, og ikke alle «tørr» ta affære ved mistanke om omsorgssvikt. Årsakene kan være mange, men uttalelsen føyer seg i en rekke andre som omhandler et personlige aspekt i dette arbeidet.

Hvor kan de ansatte snakke om, luften og drøfte det de har behov for om omsorgssvikt? Fire av fem barnehager har avdelingsmøter og ledergruppemøter 2-3 ganger i måneden eller oftere, og større barnehager holder slike møter hyppigere enn små. Personalmøter for alle ansatte skal holdes i gjennomsnitt en gang i måneden, og hyppigere i små barnehager (Haugset et al., 2016). Det er først og fremst her det skal være rom for å snakke om magesfølelser og konkrete bekymringer, men det kreves igjen at hver enkelt selv klarer å kjenne igjen, konkretisere og beskrive sin bekymring på et tidlig tidspunkt.

Avslutningsvis blir det naturlig å undre seg om kommunikasjons- og samarbeidsforholdet mellom pedagogiske ledere og assistenter har blitt litt «glemt» i havet av reformer, prosjekter og kompetanseheving. Men kanskje også i hverdagens mange gjøremål i barnehagen? Det finnes en del forskning om kommunikasjon mellom styrere og pedagogiske ledere, men særlig har det vært utfordrende å finne forskning på de pedagogiske lederne og assistentenes samarbeid rundt omsorgssvikt. For det første kan det være at denne relasjonen ikke ansees som viktig nok i forhold til relasjoner på systemnivå, som for eksempel samarbeidet mellom barnehager som institusjon og barnevernstjenesten? Eller er det for det andre, rett og slett et vanskelig tema å ta opp? Det kan tenkes fordi det ikke lett lar seg konkretisere, eller fordi kommunikasjonsutfordringer i en så viktig setting som arbeid rundt mistanke om omsorgssvikt for mange kan oppleves som tabubelagt? Av funnene ser vi at flere informanter nevner personlighet som medvirkende til ulikt samarbeid. Det er også interessant at ingen nevner tid som en årsak til samarbeidsutfordringer.

7.4 Lederskap og makt

Foucault var opptatt av hvordan makt kommer til uttrykk gjennom diskurser. En diskurs representerer verden slik den oppfattes av den enkelte, og kan derfor bidra til at noen diskurser blir oppfattet som sanne, mens andre muligheter utelukkes (Jørgensen & Phillips 1999, s. 23). Makt og institusjonell dømmekraft finnes, kreves og utøves i høyeste grad i de barnehageansattes arbeid, dog på ulike måter. Makt kan ifølge Høilund og Juul (2015) forvaltes på etisk ansvarlige og uansvarlige måter, og en bevissthet og refleksjon over den makt man har i sin tjeneste er nødvendig.

Med hensyn til ansvars- og arbeidsfordeling i dagens barnehager vedrørende arbeidet om omsorgssvikt, kan vi stille oss spørsmål om det er behov for å utvikle klarere rammer for de ulike stillingene barnehagen innehar? Ifølge Gotvassli (2013) er det i en organisasjon som barnehagen viktig å ha i minne at mye av kjernen i virksomheten som er knyttet til ledelse av det pedagogiske arbeidet ikke så lett lar seg lede gjennom klare rasjonelle beslutninger. Til det sier han at arbeidet er for mangesidig, komplisert og uoversiktlig (Gotvassli, 2013).

I Sverige ble i 2011 de pedagogiske ledernes ansvar for den pedagogiske virksomheten tydeliggjort, noe som har vist seg som positivt, men også krevende (Eriksson, 2014). Basert på intervjuer og politiske dokumenter viser en studie hvordan dette ble tolket og implementert overordnet, før det kom til uttrykk i barnehagenes praksis. På et diskursivt nivå beskrives tydeliggjøring av pedagogisk leders ansvar som drevet av forskjeller i kunnskapsnivå mellom pedagogisk leder og assistent. Samtidig beskrives det av de ansatte i barnehagenes praksis som følsomt å diskutere ansvarsområder på bakgrunn av deres ulike stillinger og utdanning (Eriksson 2014). Dette samsvarer i stor grad med hva informantene i denne undersøkelsen ga uttrykk for. En assistent uttaler at hun føler seg «redd» for å overkjøre en pedagogiske leder i de tilfellene hvor hun opplever å være den som må si at det må snakkes om mistanke om omsorgssvikt. Dette gjelder i situasjoner der den pedagogiske lederen ikke tar det ansvaret som assistenten føler er påkrevd. Samtidig som hun sier at det *«på en måte er den pedagogiske lederen som har ansvaret»*, er det tydelig at hun selv føler på sitt, både etiske og lovmessige, ansvar ovenfor barna. Ifølge Gotvassli (2013) er det grunn til å tro at om en assistent ikke føler at det vil bidra eller hjelpe situasjonen eller barnet å komme med sine observasjoner, mistanker eller tanker rundt en mulig omsorgssviktsak, er det også stor sannsynlighet for at hun heller ikke vil gjøre det. Imidlertid er det heldigvis ikke alltid slik, og det blir tydelig hvordan flere individuelle personligheter kan være avgjørende for en meldeprosess.

Gotvassli (2013, s.247) hevder at det er viktig for forståelsen av maktbegrepet å være klar over at makt ikke kun dreier seg om hvor mye makt en leder har, men også hvor mye makt medarbeiderne oppfatter at lederen er villig og i stand til å bruke. Dette kan overføres både til relasjonen mellom pedagogiske ledere og assistenter, men også til relasjonen mellom de ansatte i barnehagen og barnevernstjenesten. Det kan synes som at de ansattes uttalelser trekker på flere diskurser der makt står sentralt. Et eksempel er uttalelsen fra en pedagogisk leder som forteller om en gang hun vurderte hvor «*mye hold*» det var i flere assistenters beskrivelser et barns fortellinger om voldsopplevelser hjemme. Straks barnet fortalte dette direkte til henne ringte hun barnevernet. Hun legger til at dette var ganske lenge etter at assistentene først kom til henne med opplysningene barnet har gitt de. For det første kan det tenkes at det til tross for at det var flere assistenter som kom med opplysninger var vanskelig for den pedagogiske lederen å tro på informasjonen for eksempel på grunn av at assistentene var unge og/eller uerfarne. For det andre kan det tenkes at den pedagogiske lederen selv var engstelig for å gå videre til barnevernet med informasjon hun ikke personlig hadde hørt. Det kan handle om frykt for å «dumme seg ut» ovenfor barnevernet, eller kanskje om redselen for å ta feil i en prosess som uansett blir krevende for alle involverte. En tredje årsak til den pedagogiske lederens handlingsvalg kan handle om hennes eget behov for kontroll eller makt over situasjonen. Igjen kan vi spørre oss om hvilke konsekvenser det vil ha for arbeidet rundt mistanke om omsorgssvikt, og om organisasjonskulturen i en barnehage, om spesielt pedagogiske ledere ikke tar tak i bekymringer og handler. Gjennom intervjuene ga overraskende mange av informantene, både pedagogiske ledere og assistenter, eksempler på situasjoner der først og fremst pedagogiske ledere (og styrere) kan ha opptrådd på en spesiell måte for å hevde seg selv i sin stilling.

Det er styrer sitt ansvar å sikre at pedagogisk leder arbeider i tråd med rammeplanens vilkår (KD, 2017). Samtidig er det snakk om å stå ansvarlig i den stillingsposisjonen man har. Når den pedagogiske lederen sin oppgave blant annet er å sørge for at lovgivningen oppfylles, samt vurdere og utvikle arbeidet i barnehagen så tilsier det at hun må legge til rette for å på egenhånd, eller ved hjelp av styrer, tilegne seg nødvendige kunnskap.

Ifølge Rammeplanen 2017 skal enhver

«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.» (KD, 2017).

Samtidig som vi vet at det normalt er styrer eller pedagogisk leder som oftest sender bekymringsmeldinger til barnevernet, vet vi også at meldeplikten er et individuelt ansvar som hviler like tungt på assistentens skuldre. Meldinger kan ikke sendes uten et innhold av konkrete observasjoner og tolkninger. Disse blir naturlig nok beskrevet mest riktig av de som står barnet og dets foreldre nærmest. Keilmann (2016) hevder at det i større grad enn det som gjøres i dag, bør fokuseres på pedagogiske ledere og annet personale i barnehagen på nettopp dette området. Det er gjerne her vi kan finne forklaringer på underrapportering (Keilman, 2016, s. 71). Informantene i denne studien gir alle uttrykk for at de føler seg viktige i den daglige kontakten mellom kollegaer, foreldrene og barna. Flere av assistent-informantene gir uttrykk for at de føler seg komfortable med å snakke med foreldrene om det skulle være mindre alvorlige ting, samtidig som de understreker en trygghet ved å kunne spørre pedagogisk leder om tips og hjelp om nødvendig. Videre uttrykker de også at det føles greit at det er de pedagogiske lederne som tar seg av de mer alvorlige samtalene som kan forekomme.

En pedagogiske leder sier at arbeidet i barnehagen i stor grad blir påvirket av de ansattes ulike personligheter. Samtidig som hun legger til at det er noe av det som gjør jobben interessant, sier hun videre at «*Ja, men jeg stoler mest på meg selv. Ja. Så jeg prøver egentlig å gjøre jobben selv*». For det første kan det tenkes at denne uttalelsen handler om kvalitetssikring av arbeidet. At den pedagogiske lederen til syvende og sist føler hun må stole på seg selv og sine observasjoner, undersøkelser og avgjørelser. For det andre kan hennes uttalelse bety at hun faktisk ikke stoler på sine medarbeidere. Det kan tenkes at en slik grunnholdning vil virke negativt på et samarbeidet og relasjonen internt mellom de ansatte, spesielt om assistentene får inntrykk av at de ikke stoles på.

I rammeplanen (2017) under kapittel 2. om ansvar og roller er først barnehageeier, så styrer og til slutt pedagogiske ledes ansvar og roller fremhevet. Gjennom denne studien har jeg lagt merke til at assistentene, som utgjør en vesentlig andel av barnehagens personalet, ikke er oppført med en egen bolk. Kan det tenkes at rammeplanens beskrivelser, eller mangel på beskrivelser av alle ansattes ansvar og roller bidrar til et uheldig, eller minste fall et unødvendig, posisjonsskille mellom de pedagogiske lederne og assistentene? Det er et naturlig skille mellom pedagogiske ledere med deres utdanning og assistenter, men dette skille skal ikke hemme et arbeidet som kreves samarbeid mellom disse stillingene. De pedagogiske lederne har en utdanning som assistentene ikke har, og de skal ha et overordnet

ansvar for det pedagogiske arbeidet hvor de også sørger for at Norges lover, og rammeplanens krav, oppfylles. Likevel kan det argumenteres for at når assistentene ikke blir nevnt i sin egen «bolke», slik styrerne og de pedagogiske lederne blir, kan det være med på å bidra til et unødvendig skille. Sett under ett kan dette igjen påvirke i hvilken grad kollegaer både anerkjenner og respekterer hverandres arbeidet, ikke minst i forhold til det viktige arbeidet rundt mistanke om omsorgssvikt.

7.5 Kunnskap og makt

Hammer (2017) beskriver hvordan barnehagelærerens kompetanse utvises i evnen til å ivareta en kompleks helhet med alle de arbeidsoppgavene en pedagogisk leder innehar. Dette vil også gjelde assistenter i barnehagen, men de pedagogiske lederne fungerer også som et bindeledd mellom barnehagens brukere, barn og deres foresatte, og mot samfunnets lover og føringer (Hammer, 2017). Videre hevder Hammer at slik enhver profesjonsutøver gjør, står også den pedagogiske lederen i det vi med Foucault kaller et makt/viten- eller viten/makt felt. Dette betyr verken at kunnskap er makt eller at makt former all kunnskap, men at både kunnskap og makt bør betraktes gjensidig (Hammer, 2017, s. 124). De ansatte står i ulike posisjoner der de har makt til å forme beslutninger og handlinger.

Bratterud og Emilsen (2011, 2013a, 2013b) hevder at ansatte i barnehager trenger mer kompetanse på hvordan de skal handle når de er bekymret for et barns omsorgssituasjon. Disse funnene sammenfaller til en viss grad med hva informantene i denne undersøkelsen ga uttrykk for. I ett av intervjuene uttaler en pedagogisk leder at det å vite hvordan hun skal handle når hun er bekymret for et barn er vanskelig, og at hun tenker man må si ifra videre slik at andre, kanskje nyutdannede med teori og lovverk ferskere i minnet kan handle. Dette utsagnet er ikke enestående i intervjuene gjort i forbindelse med denne studien, og usikkerheten representerer et flertall av uttalelsene knyttet til dette spørsmålet. Det kan virke som om informantene er mer usikre på selve avklaringsprosessen, enn på hva de skal gjøre når bekymringen først er formulert. Slik Keilman (2016) viser til i sin forskning gir også informantene i denne oppgaven uttrykk for at bekymringsprosessen både er krevende og lang, og at det er flere ulike stadier på veien til at en bekymringsmelding blir sendt. Det ser med andre ord ut som at bekymring i form av magefølelse og bekymring i form av tydelig observasjon er to ulike ting for informantene i denne undersøkelsen. Funnene konkluderer altså med at det finnes et behov om kunnskap om hvordan man skal ordlegge seg om den første gryende magefølelsen, for seg selv og til kollegaer. Samtidig hevder Haug (2019) at

selv ikke barnehager med kunnskapsrike ansatte og de beste rutiner er en garanti for at alle barn får nødvendig hjelp. Totalt sett må også de ansatte være seg bevisst sine egne følelser og holdninger, og være i stand til å uttrykke disse.

Når det gjelder de pedagogiske lederne egen kunnskap rundt arbeidet med mistanke om omsorgssvikt uttrykkes gjennom intervjuene en form for usikkerhet. Thorsby mener det kan virke som om de pedagogiske lederne har en frykt for å virke nedlatende på dem som ikke har barnehagelærerutdanning, og dermed ikke våger å understreke behovet for utdanning og kunnskap innen feltet (Thorsby, i Haug, 2019, s. 301).

Arbeidet med pedagogisk kompetanse krever metakunnskap, og en slik kunnskap vil forutsette en kultur som er kjennetegnet av nysgjerrighet, forskertrang, mot til å eksperimentere og evne til å ikke alltid vite alt, men tåle kaos og være underveis (Gotvassli, 2013, s. 94). Slik kan det godt tenkes at det føles å arbeide i en barnehage. Aasen (2018) hevder at fordi alle ansatte i en barnehage arbeider direkte med barna, angår barnehagearbeidet hele personalet, uavhengig av formelle kompetanser. Assistentene er også tillagt et stort pedagogisk ansvar, men hva som skal være assistentenes kompetanse er ikke lovregulert. Aasen (2012) har i sin tidligere forskning funnet at pedagogiske ledere og assistenter utfører mange av de samme praktiske og pedagogiske oppgavene gjennom måten arbeidet koordineres på, og samtidig at dette har ført til en barnehage preget av rollekonflikter. Konfliktene og spenningsforholdene oppstår når det er uklare grenser i kompetanse og arbeidsansvaret hos de ansatte (Aasen, 2012). Dette sammenfaller med funn denne masterens undersøkelse har presentert.

7.6 Oppsummering

I dette kapitlet har ulike diskurser kommet til syne gjennom informantenes ytringer. Det har blitt diskutert hva som skjer med den kunnskapen som erverves helt nær barna der det er mistanke om omsorgssvikt, og hvordan forholdet mellom assistentene og de pedagogiske lederne spiller en rolle når det kommer til deres felles arbeidet i en meldeprosess. Funnene i denne oppgaven viser at prosessen fra en magesfølelse oppstår og frem til en melding blir sendt er utfordrende å stå i. Videre tyder funnene på at pedagogiske ledere ofte føler de har et overordnet ansvar for å melde en eventuell bekymring ved mistanke om omsorgssvikt. På assistentenes side kan vi av funnene se hvordan de ønsker, og føler en verdi i, å bli inkludert i informasjon og drøfting rundt barns omsorgssituasjon.

8 Oppsummering og konklusjon

Målet med denne masteroppgaven har vært å fremme reflektering rundt kommunikasjonen og samarbeidet mellom pedagogiske ledere og assistenter i barnehager, spesielt i deres arbeid ved mistanke om omsorgssvikt. Problemstillingens ordlyd er som følger; hvordan opplever ansatte i barnehager at kommunikasjonen internt påvirker arbeidet ved mistanke om omsorgssvikt?

Informantene i studien uttaler seg om erfaringer som konkretiserer vanskeligheten ved det å stå i en bekymringsprosess. Det finnes ikke mye forskning som spesifikt tar for seg kommunikasjonen mellom nettopp pedagogiske ledere og assistenter vedrørende deres arbeid rundt mistanke om omsorgssvikt, til tross for at det er disse profesjonelle som omgås barna mest gjennom barnehageårene. Det er denne relasjonen som først og fremst har blitt belyst i denne oppgaven. Hovedfunnene viser at de pedagogiske lederne og assistentene føler på et tydelig skille, og det er enighet om at de ulike stillingene i barnehager innehar ulike roller. Funnene synliggjør hvordan usikkerhet og frustrasjon oppleves hos både pedagogiske ledere og assistenter. Samtidig gir alle informantene uttrykk for ønske om å bidra, bli hørt, være oppdatert på informasjon om spesifikke situasjoner, samt få mer kunnskap og kompetanse vedrørende arbeidet rundt omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep. Disse ønskene rettes både mot de nærmeste kollegaene, barnehagen som institusjon og mot barnevernstjenesten.

Mange barn i Norge, også i våre nabolag, blir utsatt for omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep. For å kunne hjelpe må vi tørre å tro at barn vi omgås lever under slike forhold.

Samtidig som det har vært et paradigmeskifte i forståelsen av hvordan barn utvikler seg, har fokuset på hvor stor skade omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep har på enkeltindivid, og på samfunnet, økt betraktelig de siste årene (Nordhaug, 2018). Med ny innsikt, ny forskning, og med ny og bedre kunnskap følger samtidig nye utfordringer om hvordan man skal forbedre allerede eksisterende praksiser, og danne nye, bedre rutiner og samarbeidsrelasjoner. For å fremme barns oppvekst, trygghet og muligheter for en god framtid kreves det at vi fortsetter å utdanne oss og å videreformidle kunnskap innen fagfeltet. I barnehager kan ytterligere fokus på relasjon, samarbeid og kommunikasjon mellom pedagogiske ledere og assistenter ha avgjørende konsekvenser i mange barns liv, og følgelig, på sikt, for hele vårt samfunn.

Litteratur

Aasen, W. (2012). *Teamledelse i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget.

Aasen, W. og Birkeland (2018). Lengselen etter barnehagekunnskap: Når erfarne assistenter ønsker å bli barnehagelærere. *Nordisk tidsskrift for pedagogikk og kritikk*.

<https://pedagogikkogkritikk.no/index.php/ntp/article/view/971/2684>

Backe-Hansen, E. (2009). *Å sende en bekymringsmelding – eller la det være? En kartlegging av samarbeidet mellom barnehage og barnevern* (NOVA Rapport 6/09). Hentet fra

http://www.nova.no/asset/3735/1/3735_1.pdf

Barnehageloven (2005). *Lov om barnehager*. (LOV-2005-06-17-64). Hentet fra

http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64#KAPITTEL_1

Barnevernloven (1992). *Lov om barneverntjenester* (LOV-1992-07-17-100) Hentet fra

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100>

Bratterud, Å. og Emilsen, K. (2011). *Små barns rett til beskyttelse. Utvikling av tiltak for å styrke barnehageansattes kompetanse om vold og overgrep mot små barn*. Trondheim: NTNU samfunnsforskning A/S. <https://www.ntnu.no/documents/10293/d148ce14-28e5-47a8-9248-20e2b8826c8b>

Bratterud, Å. og Emilsen, K. (2013a). *Barnehagen som hjelpetiltak. Samarbeid mellom barnehage og barneverntjeneste*. Rapport 23/2013. Trondheim: Skriftserien til Barnevernets utviklingscenter i Midt-Norge, NTNU Samfunnsforskning.

Bratterud, Å. og Emilsen, K. (2013b). *Dørstokkmila – Barnehagens vei fra magesfølelse til melding*. Bergen: Fagbokforlaget.

Brodtkorb, E. & Rugkåsa, M. (2019). *Mellom mennesker og samfunn – Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene*. Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.

Bufdir (2019, 1. november) *Barnevernsstatistikk*. Hentet fra

https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Barnevern/

Bufdir (2019, 1. november) *Meldinger til barnevernet*. Hentet fra

https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Barnevern/Bekymringsmeldinger/

Burr, V. (1995). *An introduction to social constructionism*. London: Routledge.

Burr, V. (2003). *Social Constructionism*. Psychology Press

Eriksson, A. (2014). Förskollärarens förtydligade ansvar - en balansgång mellan ett demokratiskt förhållningssätt och att utöva yrkeskunskap. *Tidsskrift for Nordisk barnehageforskning*, 7(7). doi: <http://dx.doi.org/10.7577/nbf.576>

Everett, E. L. Og Furseth, I. (2012). *Masteroppgaven hvordan begynne – og fullføre*. 2. Utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Forvaltningsloven (1967). *Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker* (LOV -1967-02-10).

Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1967-02-10>

Foucault, Michel (2018). *Diskursens orden - tiltredelsesforelesning holdt ved Collège de France* 2. desember 1970.

- Gotvassli, K-Å. (2013). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Greve, Anne, Turid Thorsby Jansen og Brit Nordbrønd (2013). Barnehagelæreren – en politisk aktør. I: A. Greve, S. Mørreaunet og N. Winger (red): *Ytringer om likeverd, demokrati og relasjonsbygging i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Greve, Anne, Turid Thorsby Jansen og Morten Solheim (2014): *Kritisk og begeistret. Barnehagelærernes fagpolitiske historie*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hammer, S. (2017). *Foucault og den norske barnehagen. Introduksjon til Michel Foucaults analytiske univers*. Fagbokforlaget. Bergen.
- Haug, K.H. (2019). *Barnevern for barnehagefolk. Innføring i arbeid med barnevern i barnehagen*. Universitetsforlaget. Oslo
- Haugset, A.S, Dyblie Nilsen, R. og Haugum, M. (2016) *Spørsmål til Barnehage-Norge 2015* Trøndelag Forskning og Utvikling.
- Hitching, T.R. og Veum, A. (2011). Introduksjon. I Hitching, T.R, Nilsen, B.A og Veum, A. (Red). *Diskursanalyse i praksis metode og analyse*. (s. 11-36) Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Holten, I.S. og Ulla, B. (2015) Michel Foucault. Hentet fra <https://www.barnehageforum.no/artikkel.asp?artikkelid=5992>
- Høilund, P & Juul, S. (2015) *Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde* (2.udgave). Hansreitzel.Dk.
- Johannessen, A., Tuft, P. A & Christoffersen, L. (2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (4 utg.) Oslo: Abstrakt forlag.
- Jørgensen, M.W. & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Frederiksberg: Roskilde universitetsforlag.
- Keilman, E. (2016). *Den krevende bekymringsprosessen – utfordringer for pedagogiske ledere i barnehager som vurderer å melde bekymring til barnevernet* (Masteroppgave). Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Keilman, E. (2017). En bekymringsprosess full av utfordringer – Pedagogiske lederes krevende «reise» fra bekymring til handling. *Tidsskriftet Norges Barnevern*, 03/2017
- Kempe, H.C. (1979). Foredrag avholdt ved 2. internasjonale kongress om barnemishandling og vanskjøtsel. London. I Killén, K. (2009). *Sveket I – Barn i risiko- og omsorgssviktsituasjoner* (5.rev.utg.). Oslo. Kommuneforlaget. Renaissance Media AS.
- Killén, K. (2017). *Sveket I. Barn i risiko- og omsorgssviktsituasjoner* (5.rev.utg.) Oslo. Kommuneforlaget. Renaissance Media AS.
- Kripos, Politiet (2019). *Alvorlig vold mot små barn*. Hentet fra <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/vold-mot-barn/alvorlig-vold-mot-barn.pdf>
- Kunnskapsdepartementet (2017). *Rammeplan for barnehagen*. Hentet fra <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009) *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. utgave. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvello, Ø. (2015). *Barn i risiko. Skadelige omsorgssituasjoner* (2.utg.) Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Lehn, E. W. (2009). *Dårlig magefølelse: grunnlag for bekymringsmelding? – sentrale mønstre i barnehageansattes arbeid med barn som bekymrer* (Masteroppgave). NTNU.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4.utg.) Oslo. Universitetsforlaget.
- Marthinsen og Lichtwarck (2013). *Det nye barnevernet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nilsen, Ann Christin Eklund (2017). *Bekymringsbarn blir til. En institusjonell etnografi av tidlig innsats som styringsrasjonal i barnehagen*. (Doktoravhandling) Universitetet i Agder nr. 155. Trykk: Wittusen & Jensen, Oslo.
- Neumann, I. B. (2000). *Maktens strategier. Makt- og globaliseringsutredningen*. Pax Forlag A/S, Oslo.
- Nordanger og Braarud, (2017). I Nordhaug, 2018, *Kva ser vi – kva gjer vi. Omsorgssvikt, vald og seksuelle overgrep. Skulen og barnehagen sine oppgaver*. Fagbokforlaget, Bergen.
- Nordhaug, Inge. (2018). *Kva ser vi – kva gjer vi. Omsorgssvikt, vald og seksuelle overgrep. Skulen og barnehagen sine oppgaver*. Fagbokforlaget, Bergen.
- NOU 2017:12 (2017). *Svikt og svik – Gjennomgang av saker hvor barn har vært utsatt for vold, seksuelle overgrep og omsorgssvikt*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/a44ef6e251cd443396588483e97402ab/no/pdfs/nou201720170012000dddpdfs.pdf>
- Norvoll, R (2009). Makt og avmakt. I E. & M. Rugkåsa (Red.) *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (s. 99-118) Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Rasmussen, I og Vennemo, H (2017). *Samfunnsøkonomiske konsekvenser av omsorgssvikt og vold mot barn*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/a44ef6e251cd443396588483e97402ab/no/sved/2.pdf>
- Sagbakken, Anne (2004). *Barnehagen som tidlig hjelp for småbarn i risikofamilier*, i Livsmot. Voksne for barn.
- St. Meld 19 (2015-2016) *Tid for lek og læring — Bedre innhold i barnehagen*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-20152016/id2479078/sec3>
- Statistisk sentralbyrå (2019). *Barnehager*. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager/aar-endelige>
- Straffeloven (2005). *Lov om straff* (LOV-2005-05-20-28). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28>

Søftestad, S. (2018) *Grunnbok i arbeid med seksuelle overgrep mot barn*. Oslo. Universitetsforlaget.

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse, en innføring i kvalitativ metode*. 5. Utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Thorkildsen, Inga M. (2015). *Du ser det ikke før du tror det. Et kampskrift for barns rettigheter*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Unicef (2014). *Hidden in plain sight. A statistical analysis of violence against children*. Hentet fra https://www.unicef.org/publications/index_74865.html

Vedlegg 1

Oslo 15.02.18

Kjære [REDACTED]

I forbindelse med at jeg skal skrive en masteroppgave i Sosialt arbeid ved VID vitenskapelige Høgskole i Oslo setter jeg stor pris på at du vil hjelpe meg og bidra til å skaffe deltakere til undersøkelsen. Disse skal være mennesker jeg ikke personlig kjenner.

Tema for oppgaven er hvordan ansatte i barnehager opplever kommunikasjonen seg imellom ved mistanke om omsorgssvikt mot barn i barnehager. Jeg ønsker å rette fokus på den interne dialogen mellom assistenter og pedagogiske ledere i disse sakene. Det er derfor viktig at den du spør om kan tenke seg å delta enten er assistent eller pedagogisk leder, og at vedkommende har personlig erfaring med det å ha mistanke om, og arbeidet med, omsorgssvikt hos barn i barnehagen.

Jeg ønsker kun én person per barnehage.

Deltakere du spør om kan være interessert må du gi et informasjonsskriv med samtykkeerklæring fra meg. Dette er vedlagt.

Tusen takk for hjelpen.

Med vennlig hilsen

Silje Désirée Brink

Vedlegg 2

Oslo 19.02.18

Informasjonsskriv og forespørsel om deltakelse i masterprosjekt.

Mitt navn er Silje Désirée Brink, og jeg skal skrive en masteroppgave i Sosialt arbeid ved VID vitenskapelige Høgskole i Oslo.

Tema for oppgaven er hvordan ansatte i barnehager opplever kommunikasjonen seg imellom når det er snakk om bekymring for at barn i barnehagen er utsatt for omsorgssvikt. Jeg ønsker å rette fokus på den interne dialogen mellom assistenter og pedagogiske ledere i disse sakene.

Problemstillingen er som følger:

” Hvordan opplever ansatte i barnehager at kommunikasjonen internt påvirker arbeidet rundt mistanke om omsorgssvikt?”

For å få kunnskap om dette temaet, ønsker jeg å intervju ansatte i barnehager som har erfaring fra internt samarbeid ved bekymring om omsorgssvikt for et barn. Tema for intervjuet vil være omsorgssvikt og kommunikasjon mellom ansatte.

Dersom du velger å delta i studien vil vi avtale et møte hvor jeg vil stille deg en del spørsmål rundt problemstillingen. Hva er dine erfaringer, tanker og opplevelser rundt det å samarbeide med assistenter eller pedagogiske ledere når du som assistent eller pedagogisk leder selv sitter med en bekymring for et barn?

Samtalen vår vil vare en times tid, og vi kan sammen avtale hvor vi skal møtes så lenge det er et sted egnet for en privat samtale. Det er ønskelig å få lov til å ta opp samtalen på lydbånd. Lydopptaket vil kun bli brukt av meg til arbeidet med masteroppgaven, og det vil bli slettet etter prosjektslutt. Din anonymitet vil sikres ved at vi ikke sier navn, alder eller andre identifiserende opplysninger på lydbåndopptaket, men hundre prosent anonymt blir det ikke da din stemme kan gjenkjennes. Informasjonen du deler vil ikke bli gjenkjennbar i selve masteroppgaven. Data oppbevares konfidensielt med passordbeskyttet pc, og dette gjelder også lydopptakene. Prosjektet skal etter planen avsluttes i november 2018.

Studien er meldt til Norsk senter for forskningsdata.

Det er helt frivillig å delta i studien og du kan når som helst velge å trekke deg uten å måtte begrunne hvorfor.

Om du ønsker å delta eller har noen spørsmål kan du kontakte min veileder Ingri-Hanne Brønne Bennwik eller meg direkte.

Silje Désirée Brink - Mob: [REDACTED] - siljedesi@gmail.com

Ingri-Hanne Brønne Bennwik - tlf.+ [REDACTED] - ingri-hanne.brønne.bennwik@vid.no

Med vennlig hilsen

Silje Désirée Brink

Samtykkeerklæring.

Jeg har lest og forstått informasjonen i dette skrivet, og samtykker herved til å delta ut fra de betingelsene som omtales her.

Navn og dato

.....

Vedlegg 3

Intervjuguide.

«Hvordan opplever ansatte i barnehager at kommunikasjonen internt påvirker arbeidet rundt mistanke om omsorgssvikt?»

Presentasjon.

- Presentasjon av meg selv, samt høghskolen/utdanningen og prosjektet.
- Minne om at deltakelsen er frivillig, at informantens samtykke er nødvendig, og at informanten også har rett til å trekke samtykket selv etter gjennomført intervju. All data vil bli anonymisert.
- Gjøre kort rede for temaene i dette intervjuet, samt nevne at det er fint med konkrete eksempler.

Intervjuguide:

1. Hvilken stilling har du i barnehagen og hvor lenge har du arbeidet i den stillingen?
 - Har du hatt andre lengre arbeidsforhold i barnehager? Hvilken stilling hadde du da?
2. Begrepsoppfatning. Hva innebærer begrepet omsorgssvikt for deg?
 - Når du bruker begrepet omsorgssvikt tenker du da i så alvorlig grad at du vil melde til barnevernet, eller dekker begrepet omsorgssvikt for deg også mindre alvorlige former for mangler i omsorg? Utdyp.

(Med omsorgssvikt forstår vi at foreldre, eller de som har omsorgen for barnet, utsetter det for psykiske og/eller fysiske overgrep eller forsømmer det så alvorlig at barnets fysiske og/eller psykiske helse og utvikling er i fare (Kempe1979). Eller de utsetter barnet for seksuelle overgrep. Eller barn er i fare på grunn av samlivsvold eller foreldrenes tilstand, som ved rusmisbruk, alvorlige psykiske lidelser eller utviklingshemning. Kari Killén 2012)

3. Hvilke rutiner og oppgaver har du i din stilling ved mistanke om omsorgssvikt?
 - Hvilke rutiner følger du ved mistanke om omsorgssvikt?
 - Hvor mange ganger har du gjennom din tid i barnehagen meldt fra til barnevernet?

- Hva har vært skillet mellom de sakene der du har meldt til barnevernet og de sakene der du ikke melder?
- Snakker du med assistentene/pedagogisk leder på avdelingen om barnet det gjelder når du har mistanke om omsorgssvikt?
- På en skala fra 1-10, der 1 betyr helt usikker og 10 betyr helt sikker; hvor sikker føler du deg på dine arbeidsoppgaver og ditt ansvar ved mistanke om omsorgssvikt? Utdyp.
- Ble det ved ansettelse (eller senere) gått igjennom konkrete rutiner for håndtering av mistanke om omsorgssvikt på din arbeidsplass?

4. Beskriv en situasjon der barnevernet ble kontaktet da du hadde mistanke om omsorgssvikt?

- Hvilke kjennetegn reagerte du på i forhold til mistanken om omsorgssvikt?
- Hva gjorde du da? Handlingsprosessen.
- Hvordan følte du at dine kolleger (assistenter/pedagogiskleder) hørte på dine bekymringer/tanker rundt situasjonen? Hvordan fungerte samarbeidet på avdelingen?
- Hva fungerte godt gjennom denne prosessen?
- Hva skulle eventuelt vært gjort annerledes?
- Utfordringer?

5. Begrepsoppfatning. Hva innebærer begrepet kommunikasjon for deg?

- Kjennetegn på god og dårlig kommunikasjon?
- Hvordan vil du beskrive den generelle kommunikasjonen mellom ulike grupper av ansatte i din barnehage?

6. Hvordan anser du at kommunikasjonen mellom assistenter og pedagogiske ledere er på din arbeidsplass/din avdeling i forhold til mistanke om omsorgssvikt?

- Styrker?
- Utfordringer?

7. Hva er dine råd for å styrke kommunikasjonen mellom ansatte i forhold til arbeidet med omsorgssvikt?

- Hva mener du hadde vært den beste måten å samarbeide om dette temaet på?
- Hva ville du gjort annerledes om rollene var byttet om?

8. Har du som assistent/pedagogisk leder fått tilbud om kurs eller veiledning om temaet omsorgssvikt gjennom din nåværende arbeidsplass eller tidligere?

- I hvilken grad vurderer du at du fikk tilstrekkelig kunnskap om temaet omsorgssvikt i din utdanning? I teori/forelesing? I praksis?

- Har du tenkt noe over denne problemstillingen tidligere?

Vedlegg 4



Ingri-Hanne Brænne Bennwik

0370 OSLO

Vår dato: 15.03.2018

Vår ref: 59333 / 3 / HJT

Deres dato:

Deres ref:

Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning § 31

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 19.02.2018 for prosjektet:

59333	Hvordan opplever ansatte i barnehager at kommunikasjonen internt påvirker arbeidet rundt mistanke om omsorgssvikt?
Behandlingsansvarlig	VID vitenskapelig høgskole, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Ingri-Hanne Brænne Bennwik
Student	Silje Désirée Brink

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er meldepliktig og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av personopplysningsloven § 31. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Vi forutsetter at du ikke innhenter sensitive personopplysninger.

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 14.11.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

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

Marianne Høgetveit Myhren

Håkon Jørgen Tranvåg

Kontaktperson: Håkon Jørgen Tranvåg tlf: [REDACTED] / Hakon.Tranvag@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Silje Désirée Brink, siljedesi@gmail.com



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 59333

Du har opplyst i meldeskjema at utvalget vil motta skriftlig informasjon om prosjektet, og samtykke skriftlig til å delta. Vår vurdering er at informasjonsskrivet til utvalget er godt utformet.

Personvernombudet minner om de ansatte har taushetsplikt, og anbefaler at prosjektleder tar dette opp med informantene i forbindelse med intervjuet. Student og informant har et felles ansvar for at det ikke kommer taushetsbelagte opplysninger inn i datamaterialet. Student må stille spørsmål på en slik måte at taushetsplikten kan overholdes. Det må utvises varsomhet ved bruk av eksempler, og vær oppmerksom på at ikke bare navn, men også identifiserende bakgrunnsopplysninger må utelates, f.eks. alder, kjønn, tid, sted og eventuelle spesielle hendelser/saksopplysninger. Personvernombudet forutsetter at det ikke innhentes personopplysninger om noen av barna, og at taushetsplikten ikke er til hinder for den behandling av opplysninger som finner sted.

Personvernombudet forutsetter at du behandler alle data i tråd med VID vitenskapelig høgskole sine retningslinjer for datahåndtering og informasjonssikkerhet. Vi legger til grunn at bruk av privat pc er i samsvar med institusjonens retningslinjer.

Prosjektslutt er oppgitt til 14.11.2018. Det fremgår av meldeskjema at du vil anonymisere datamaterialet ved prosjektslutt.

Anonymisering innebærer vanligvis å:

- slette direkte identifiserbare opplysninger som navn, fødselsnummer, koblingsnøkkel
- slette eller omskrive/gruppere indirekte identifiserbare opplysninger som bosted/arbeidssted, alder, kjønn- slette lydopptak

For en utdypende beskrivelse av anonymisering av personopplysninger, se Datatilsynets veileder: <https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/regelverk-skjema/veiledere/anonymisering-veileder-041115.pdf>

Vi viser til statusmelding mottatt: 03.06.2019.

Personvernombudet har nå registrert ny dato for prosjektslutt 11.11.2019.

Det legges til grunn at prosjektopplegget for øvrig er uendret.

Ved ny prosjektslutt vil vi rette en ny statushenvendelse.

Hvis det blir aktuelt med ytterligere forlengelse, gjør vi oppmerksom på at utvalget vanligvis må informeres ved forlengelse på mer enn ett år utover det de tidligere har blitt informert om.

Ta gjerne kontakt dersom du har spørsmål.

Vennlig hilsen,

Eva J. B. Payne - Tlf: [REDACTED]

eva.payne@nsd.no

Personvernombudet for forskning,

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS

Tlf. direkte: (+47) [REDACTED] (tast 1)

