

Barnehageansatte som krenker barn; Hva skjer?

Ingrid Lund, Professor i
spesialpedagogikk

Universitetet i Agder

Robuste fellesskap

- I gode fellesskap vil trangen til å løse problemer bli mindre, og evnen til å oppløse problemer og vanskeligheter bli bedre. Dette er fellesskap hvor man kan takle smerte så vel som glede, sorg så vel som livslust, bunnløs motstand så vel som målbevisste fremskritt.
- Hvor man kan dele og leve ut disse følelsene i trygghet, spontant og umiddelbart, utsatt, uten å måtte tenke strategisk eller resultatorientert. Det er snakk om soner i den sosiale virkelighet hvor man kan eksistere som jeg-du, i fellesskap hvor man ikke trenger å gradere seg. Det er soner der fellesskapet avlaster, og hvor man kan kaste av seg behovet for å beskytte seg i andres nærvær.»
- Nyeng, F. (2003, s.263-264): Eksistensens filosofi. Om frihet, angst og mening i eget liv. Oslo, Abstrakt forlag.

ROBUSTe fellesskap

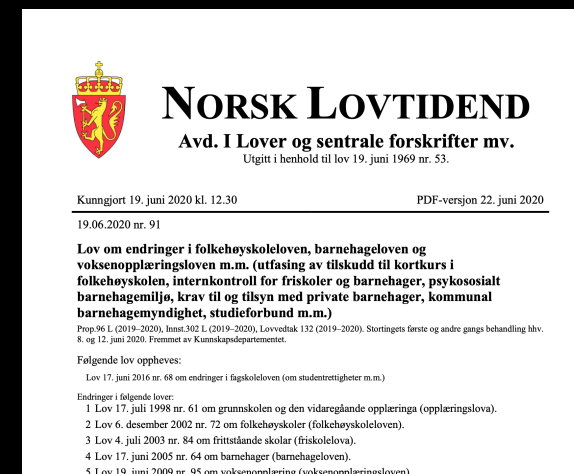
- R: Respekt
- O: Omsorg
- B: Bevegelse- ikke stillstand
- U: Undring, refleksjon og rom for mangfoldighet
- S: Sensitivitet
- T: Tillit

En etisk refleksjonskultur



§ 41. Nulltoleranse og forebyggende arbeid

- Barnehagen skal ikke godta krenkelser som for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Alle som arbeider i barnehagen, skal gripe inn når et barn i barnehagen utsettes for slike krenkelser.
- Barnehagen skal forebygge tilfeller hvor barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø ved å arbeide kontinuerlig for å fremme helsen, trivselen, leken og læringen til barna.



Hva er krenkelse?

- Samlebegrep for ord eller handlinger der en persons verdighet eller integritet blir krenket.
- Kan være enkeltstående ytringer eller handlinger, til gjentatte episoder
- Krenkelser omfatter derfor også mobbing, vold, rasisme, trakassering og diskriminering - siden disse inneholder enkeltkrenkelser.
- Krenkelser kan være fysiske, psykiske, verbale, non-verbale og relasjonelle.
- Rettslig standard. Det betyr at de til enhver tid gjeldende moralske og sosialt aksepterte handlingsnormer i samfunnet legges til grunn for å vurdere om det har funnet sted.

Hvem gjelder aktivitetsplikten for?

- Plikten til å følge med, gripe inn og varsle styrer skal gjelde både for barnehagelærere, assistenter, administrativt personell og for andre som regelmessig oppholder seg i barnehagen



§ 43. Skjerpet
aktivitetsplikt dersom
en som arbeider i
barnehagen, krenker et
barn

- Dersom en som arbeider i barnehagen, får mistanke om eller kjennskap til at en annen som arbeider i barnehagen, krenker et barn med for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering eller trakassering, skal vedkommende straks melde fra til barnehagens styrer. Styreren skal melde fra til barnehageeieren.

§43

HVEM: Alle som oppholder seg regelmessig i barnehagen

HVA: Ved mistanke om eller kjennskap til

NÅR: en voksen i barnehagen krenker et barn

PLIKT:
straks varsle barnehagens styrer

Kultur for samarbeid, fremsnakk, lære
og gjøre hverandre gode

Heie-klima



Nærhet kontra avstand

Sunne og usunne relasjonsmønstre

Sammensmeltede relasjoner

”felles selvbilde”

”vi har alltid gjort det slik”

Lite individuell frihet.

Sanksjoner:

sårethet, ’straff’

Skyr konflikter i de sammensmeltede relasjonene

Kan virke

konfliktskapende

i forhold til andre relasjoner

Trygge relasjoner

Åpenhet, individuelt selv,

Tydlig avgrensning

Robuste, fleksible,

håndterer

konflikter

”Hver sin klode relasjoner”

• Individualister

• Ensomt

• Stor ’frihet’

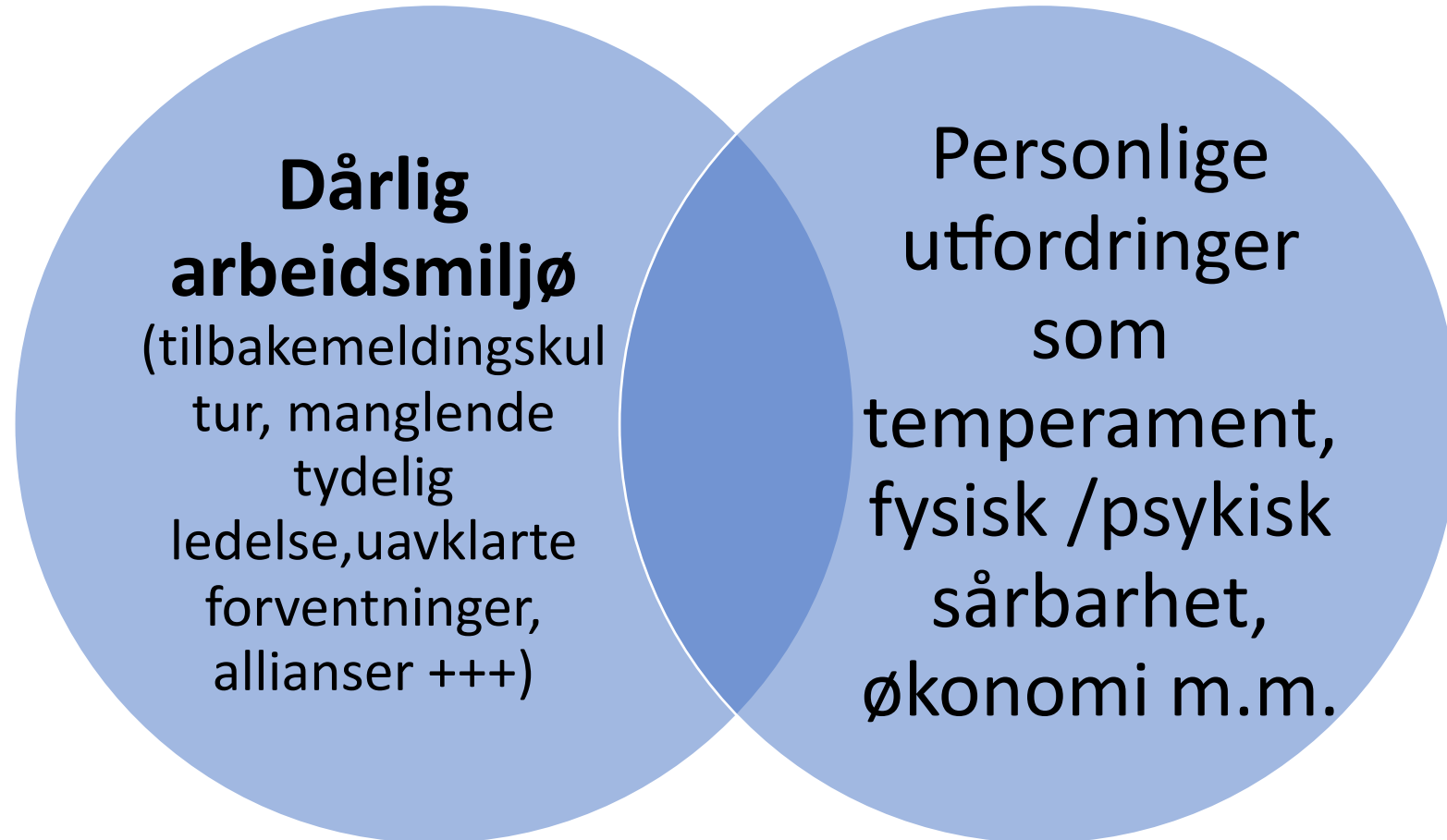
• Unngår konflikter

pga

frakobling i

relasjon

Interagerende krefter som kan påvirke at voksne krenker barn



Dette må være på plass

- **Jevnlig avsatt tid til å bevisstgjøre holdninger og rutiner for varsling av krenkelser.**
- Ha et system for varsling til styrer
 - o System for varsling fra styrer og til barnehage-eier
 - o System for varsling direkte fra varsler til barnehage-eier
- Snakke om hva det skal varsles om
- Vite hvordan man skal undersøke
- Lav terskel for varsling forutsetter at systemene er kjent og at de oppleves som trygge. Meldinger skal undersøkes på en grundig og skikkelig måte. Så effektivt og raskt *som mulig*. Forsvarlige prosesser der barn og arbeidstakere blir hørt.
- Hvilke tiltak og reaksjoner som kan være aktuelle, styres av arbeidsrettslige regler.

Forebyggende psykososialt arbeid som leder

- Tydelig kommuniserte forventinger til seg selv og til ansatte.
- Løfter frem inkluderende praksis og går selv foran som et godt eksempel (ikke forskjellsbehandle, latterliggjøring av andre, raus holdning til forskjeller, sårbarhet m.m.)
- Fremsnakke foreldre, barn og ansatte.
- Det psykososiale miljøet blant ansatte er jevnlig på agendaen og som en del av organisasjonens rutinearbeid.
- God tilbakemeldingskultur
- Vilje og mot til å stå i utfordrende følelser og relasjoner uten å gå i allianser; «Du och jag , Emil»
- Gode strukturer for oppfølging og evaluering av avtaler som er inngått.

Leders rolle i møte med ansatte som opprettholder barns og unges opplevelsen av et utrygt leke-læringsmiljø

- **Grip inn raskt. Ikke «vent og se om han endrer seg»**
- **Den utfordrende samtalen. Leders relasjonskompetanse på prøve. Tydelig budskap .**
- **Lojalitet mot hvem?**
- **Tål reaksjon, ubehag, sinne , irritasjon uten å dekke over det som har skjedd.**
- **Oppfølgingen.**

Mobbing i barnehage og skole – nye perspektiver

Forfattere [Ingrid Lund](#), [Anne Helgeland](#)

