

*«Vi må fange opp de voksne
som ikke helt har dagen»*

**Hvordan oppfattes og utøves bruk av makt og tvang
i barnehagen?**

LILL KRISTIN THRONE

VEILEDERE

Linda Hye
Morten Øgård
Nichole Elgueta Silva

Universitetet i Agder, 2020

Fakultet for samfunnsvitenskap
Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag

Forord

Jeg har hele mitt voksne liv blitt oppfordret til å våge meg ut i det ukjente, til å tørre å prøve. Feiler jeg- så får jeg reise meg igjen. Jeg hadde aldri trodd jeg skulle klare å fullføre en mastergrad. Fra den dagen jeg søkte meg inn i en åpen studie ved førskolelærerlinjen ved Høyskolen i Agder i 1999 og til dagen i dag har jeg alltid hatt enkelt barn som min hjertesak. Jeg har gjennom tiden både i praksis, men også som daglig leder i barnehage sett hva det lille ekstra fra en voksen betyr for et enkelt barn, både på godt og vondt. Interessen for voksnes maktbruk overfor barn går 15 år tilbake i tid, da jeg jobbet i helsesektoren for så å se/oppleve dette videre inn i arbeid fra grunnskole og barnehagen.

Jeg mener helt ærlig og oppriktig at det er våre voksnes holdninger til disse enkeltbarna som er med å skape det samfunnet vi lever i, og som også er med å forme framtidens kvinner og menn.

Jeg var selv så heldig å fant min klippe og støtteperson da jeg var 19 år. Uten han hadde jeg ikke vært der jeg er i dag. Tusen takk Raymond.

Takk til mine 3 barn. Martine, Mattias & Magnus. Dere har heiet meg fram hele veien.

Oppgaven leveres på din 16 års dag Mattias.

Takk til Morten Øgård, Linda Hye og Nichole Elgueta Silva ved Universitetet i Agder for god veiledning og konstruktive tilbakemeldinger.

Jeg håper til slutt denne oppgaven kan fatte interesse hos deg som leser den.

Jeg er dypt takknemlig og har et ønske om at den skal røre noens hjerter til å gjøre en enda bedre jobb rundt disse elskverdige små.

To dare is to do

Kristiansand 13. juni 2020

Lill Kristin Throne

Sammendrag

Forskning på feltet tvang og makt i barnehagen er av begrenset omfang. Dette oppfattes og utøves veldig forskjellig. Utdanningsnivå, kompetanse, effektivisering og opprettholdelse av planer gjør hverdagen utfordrende. Det stilles på svært mange områder høye krav til voksne som jobber med barn og lederne i barnehagene.

Det vil innen 2022 være klar en veileder fra regjeringen som omhandler tvang og makt i barnehagen. Her vil det bli gitt klarere føringer på hva som skal gjøres i situasjoner hvor barn blir utsatt for dette.

Fram til i dag har selvopplevde situasjoner vært bakgrunnen for interessen på dette feltet.

Ønsket var å kunne finne ut om fire ledere av barnehager i Kristiansand hadde nok kompetanse til å ta tak i dette. Om de visste hva som måtte til, og hvordan oppfattet de barns utsettelse for tvang og makt i barnehagen?

Forskningen bygger på en kvalitativ metode med intervju som kartleggingsverktøy. Med en induktiv tilnærming er ønske å få fram ledere i barnehagens grunnleggende holdning til deres ansattes adferd overfor barn. Informantenes svar blir gjengitt i narrative fortellinger med innlevelse, mimikk og kroppsspråk.

Innhold

1. Beskrivelse og introduksjon	5
1.1 Tema for oppgaven.....	5
1.2 Problemstilling.....	6
1.3 Oversikt over innhold i oppgaven	7
2. Bakgrunn og historikk	8
2.1 Kristiansand kommune og barnehagenes søkelys på kvalitet og mestring.....	11
2.2 Barnehagen – et sted alle barn skal føle seg verdifulle.....	13
2.3 Lovverk og juridiske føringer rundt bruk av tvang og makt.....	14
2.3.1 Barnehageloven § 1 Formål	14
2.3.2 Straffeloven §18. Nødverge	14
2.3.3 Forente Nasjoner (FNs barnekonvensjon), artikkel 19, Forebygging av misbruk.	14
2.3.4 Veileder «Barn og unge med habiliteringsbehov. Samarbeid mellom helse- og omsorgssektoren og utdanningssektoren»	15
3. Tvang og makt i et historisk perspektiv	16
3.1 Hvordan kan makt og tvang måles?.....	18
3.2 Adferds forklaringer - Hvorfor opptrer ansatte slik de gjør?.....	20
3.3 Maktens mange aspekter.....	22
3.4 Boleman & Deals perspektiver på adferd i organisasjoner.....	26
4. Metode og design	29
4.1 Metoderedegjørelse.....	29
4.2 Utvalg av enheter.....	31
4.3 Begrensninger og generalisering.....	31
4.4 Metodediskusjon.....	32
4.5 Etikk og redegjørelse	33
4.6 Validitet og relabilitet.....	33
5. Presentasjon av case og drøfting av funn	35
5.1 Informantenes oppfatninger og egen drøfting basert på Boleman & Deals rammeverk. ...	35
6. Oppsummering og veien videre	52
7. Litteraturliste	55
Vedlegg 1.....	60
Vedlegg 2.....	63
Vedlegg 3.....	64

1. Beskrivelse og introduksjon

1.1 Tema for oppgaven

Barnehagen har i det siste tiåret blitt sett på som en del av barns utdanningsløp. Verdien for barn å gå i barnehagen har blitt satt på dagsorden, og ansatte blir fortalt at jobben de gjør med barn er utrolig viktig både for å utvikle gode samfunnsborgere, men også trygge enkeltindivider. De aller fleste er enig i at mye danning skjer i barnehagen, helt fra ettårs alder til skolestart. Hver barnehage har sine «interne» regler og rutiner samt overordnede mål for bedriften som skal favne alle, samtidig som at de skal se hvert enkelt.

Det er mange ganger vanskelig for den voksne å vite hva som oppfattes som «vanlig oppdragelse» og hva som anses som makt og tvangs bruk i barnehagen. Det handles ofte på gammel vane eller ut ifra normer som er satt. Utydeligheten av dette belyses i tillegg i en henvendelse fra fylkesmannen i Vestfold til Utdanningsdirektoratet i et brev datert 26 august 2016, hvor han etterspør retningslinjer å forholde seg til rundt temaet tvang og maktbruk i barnehagen. To av de ansatte i utdanningsdirektoratet (Avdelingsdirektør Plather og seniorrådgiver Bjørndal) mener at barnehageloven, FNs barnekonvensjon og straffeloven setter strenge grenser for hva som er lovlig når det gjelder bruk tvang og makt i barnehagen. Dette svarer de fylkesmannen fra Vestfold i hans henvendelse til dem. De sier videre at grensene for dette allerede er godt beskrevet av Helsedirektoratet i deres veileder «Barn og unge med habiliteringsbehov», og sier at det ikke er hensiktsmessig med ytterligere informasjon og veiledning inn til barnehagefeltet. Videre sier tidligere kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen en stund senere at de er åpne for å lage en veileder for å belyse hvor reel bruk av tvang og makt i barnehagen er, men at ikke Utdanningsdirektoratet har fått mange saker som omhandler temaet, så de forventet med å ta ytterligere stilling til det.. Han lagde likevel en meningsmåling rundt tematikken på Facebook, med heller dårlige resultater. År 2016 var året flere medier valgte å skrive om dette temaet og Aftenposten hadde et innlegg i «Magasinet» om den samme tematikken. Her kom det fram 45 ulike «historier» fra både ansatte og foreldre, noen med graverende innhold om bruk av tvang og makt rundt små barn. Innleggene her var mer anonymiserte, som førte til at flere turte si fra om et underkommunisert tema som er forbundet med skam og taushet. Samtidig så kan man undre seg over at en fylkesmann etterspør retningslinjer på feltet visst det skulle ligge såpass klare føringer for håndteringen.

Siden år 2016 og i etterkant av disse uttalelsene har det vært stille rundt dette temaet innenfor barnehagene. Det har vist seg å være en debatt Norge ikke har tatt tak i, selv om 45 ulike historier, godt beskrevet, er noe Utdanningsdirektoratet her har fraskrevet seg.

Personalgruppen i en barnehage er sammensatt av forskjellige mennesker med forskjellig bakgrunn. Noen har ingen utdanning. Alle disse ulike voksne skal være med å forme barnet. Deres adferd og væremåte kan være avgjørende for barnets trygghet og ivaretagelse.

Jeg er nysgjerrig på om forskningen min kan være med å gjøre en forskjell og en klarere føring for endring av praksis. Forskningen retter seg mot Kristiansand som ny storkommune fra 1 januar 2020. Med sine i alt 110 barnehager, kommunale, private og familiebarnehager.

Det stilles høye krav både fra det offentlige, men også fra hver og en barnehage eier hvorledes denne skal driftes. I Kristiansand kommune er det krav til at daglig leder skal være barnehagelærer. Tilleggsutdanning i ledelse er foreløpig ingen krav til stillingen, men ofte svært ønskelig fra arbeidsgivers side. Det har de senere årene blitt innført både bemanningsnorm og pedagognorm. Dette skal være med å sikre at barna har «nok» og «riktig» voksentetthet i løpet av dagen.

Hver barnehage har en årsplan og et rammeverk/verdidokument de jobber ut ifra. Det er opp til daglig leder å ansette riktig bemanning, og han eller hun står også ansvarlig for at riktig veiledning og opplæring blir gitt i forbindelse med barns ulike behov. Kommunen fører tilsyn med alle barnehagene hvert år. Både stedlig og skriftlig for å sikre at den pedagogiske driften opprettholdes og at riktig bemanning er på plass.

1.2 Problemstilling

Med utgangspunkt i innledningen har jeg valgt følgende problemstilling:

«Hvordan oppfattes og utøves bruk av makt og tvang i barnehagen?»

1.3 Oversikt over innhold i oppgaven

I det første kapittelet har jeg gjort rede for tema og problemstilling for oppgaven.

I det andre kapittelet belyser jeg historikken til barnehagen generelt i Norge for så rette fokus på barnehagene i Kristiansand kommune, som er mitt forskningsfelt. Dette er en stor kommune med 110 kommunale og private barnehager, og i tillegg en kommune jeg selv har hatt tilknytning til og bodd i hele mitt liv.

Tredje kapittel er den teoretiske plattformen oppgaven er bygd opp på. Her beskrives tvang og makt og hvilke juridiske føringer som ligger bak, samt at temaet er satt i et historisk perspektiv. Det er i tillegg lagt inn 8 ulike «årsaker» for hvorfor voksne bruker tvang og makt i barnehagen og som skal gi leseren en bredere forståelse. Boleman & Deals rammeverk trekkes inn i slutten av kapitlet for å forstå ulike perspektiver på adferd i en organisasjon. Dette tas i tillegg inn i drøftingen av funn i kapittel 5.

Videre i fjerde kapittel forklares det hvilken type data som er brukt, hvordan den ble samlet inn og hvilken metode som ble brukt for å finne svar på problemstillingen. Styrker og svakheter settes opp mot de ulike utfordringene som dukket opp.

Femte kapittel legges funnene som er gjort fram. Disse drøftes opp imot Boleman & Deals rammeverk. Dette tar jeg med videre inn i sjette kapittel hvor oppsummering og veien videre blir drøftet. Hvilke funn er gjort og oppfattes og utøves makt og tvang i barnehagene? Kunne studien ha en relevans for videre arbeid innad i kommunens barnehager, og kunne funnene få en virkning ellers i landet?

2. Bakgrunn og historikk

Alle barnehagene i Norge inkludert Kristiansand kommune sine har hatt en enorm vekst og utvikling de senere årene. De er ofte omtalt i media, innenfor politikken, i radio og ikke minst på sosiale medier. Barnehagen har gått fra en plass foreldre «leverte» barna sine, til å bli en mer respektert organisasjon hvor både ansatte og foreldre stiller høye krav til.

Interessen for feltet «tvang og makt» i barnehagen har sitt utgangspunkt i mangelen på eksakt lovverk, voksnes kompetanse og at det er tilfeldig hvilket tilbud et barn får avhengig av hvilken barnehage foresatte velger. Det er urovekkende at lover og retningslinjer er så tydelige innenfor arbeid med voksne som trenger bistand framfor barn. Barn utsettes for voksnes maktmisbruk daglig. De mest utsatte er de som «trigger» de voksne mest og som de voksne «gleder» seg over, når de en sjelden gang glimter med sitt fravær.

Barnehagehverdagen er kommet for å bli. Mange barn starter i barnehagen fra ett års alder, og vi som jobber med dem «luker» de ut allerede fra to års alderen når «toddleren» er gått over til å bli et lite selvstendig menneske.

Betyr det da noe hvem som er på jobb i barnehagen og hvilken tittel de har? Eller er det mennesketypen som har noe å si for omsorgen barnet får?

Noen ganger må vi bruke vår makt for å holde struktur og orden til det beste for alle. Hvor går da grensa? Teoriaspektet oppi dette lener seg til institusjonsbruk og mot voksne mennesker over 18 år. Perspektivene på makt og tvangsbruk er det diskusjoner rundt. Noen vil nok også mene det dreier seg om oppdragelse, noen om kultur og miljø.

Uten å dra sammenlikning ellers er det likevel ingen tvil om at det er forskjeller og andre kontrollorgan rundt for eksempel arbeid innenfor helsesektoren.

Juritzen og Heggen (2006) skriver i sin artikkel «relasjonsnære sonderinger mellom makt og avmakt» at knappe ressurser fordeles på for mange pasienter når det gjelder helsesektoren. At effektiviteten blir målt i antall minutter og honnør blir gitt etter ønskede resultater.

I helsesektoren som i barnehagen er det størst andel kvinner, og de spør seg også om kvinnen blir «bærer» av maktens samvittighet? (Juritzen & Heggen, 2006 s 64).

Det gjør noe med et menneske og stadig måtte ty til makt og eller tvang overfor barn. Det er nok i utgangspunktet ikke ønskelig, men mange ganger handler det om å ikke klare å finne en annen utvei. Ofte i mangel på gode verktøy som kan tas i bruk i samhandling med barn.

Konsultentselskapet Deloitte gjorde en studie i 2019 på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet rundt bruken av tvang og makt innenfor skoleverket. Denne rapporten viser at det utøves tvang og makt på områder i skolen hvor den voksne strengt tatt ikke trenger å bruke det. Det er her ikke snakk om skadeavvergende tiltak, men heller om elever som ikke responderer på korreks, og må fysisk flyttes fra A til B. Studien viser i tillegg en varierende grad av kompetanse og forståelse rundt om i landets skoler og hva som må ligge til grunn for at man kan handle i nødverge. Rapporten viser at det utøves mest bruk i grupper som er tilrettelagte for elever med ulike adferds avvik, selv om det her også er mer «kvalifisert» personale. I tillegg ønskes det en tydeliggjøring og en klarere tolkning av hva som er lov og ikke. Tvang og makt brukes mindre den dag i dag enn tidligere, noe alle som er med i rapporten syntes er meget bra. Ettersom rapporten viser såpass varierende resultater på ulike skoler, ønsker regjeringen med Jan Tore Sanner i spissen å sende et høringsforslag om regler for klarere grensesetting for bruken av tvang og makt i skolen. På sikt vil Sanner også se på hvordan dette kan reguleres for barnehager. Forslaget skal sendes ut våren 2021 med sikt på å framlegge et lovforslag i 2022 (Mejlbo, 2019, Deloitte, 2019).

Barnehagelovens bestemmelser sier at det skal være samarbeid og forståelse med hjemmet om at barnets behov skal ivaretas. Både for lek og omsorg og i tillegg fremme læring og god utvikling. (Barnehageloven, 2005) Ses denne loven opp mot for eksempel sosialtjenestelovens definisjon på bruk av tvang og makt etter kapittel 6a, er det klare føringer for hva som defineres som bruk av tvang og hva som ikke. Om et tiltak innebærer bruk av tvang eller ikke, må avgjøres ut ifra en helhetsvurdering. (Kramås, Lingås & Skjerve, 1999). Barnehageloven setter søkelys på omsorg og utvikling. I FN's barnekonvensjon artikkel 19 vises det til at barn skal beskyttes for alle former for psykisk eller fysisk vold, skade, misbruk, vanskjøtsel eller forsømmelse. (Forente Nasjoner, 1989). Veilederen som helsedirektoratet har laget for barn og unge med habiliteringsbehov har under punkt 2.7 et avsnitt rundt bruk av tvang og makt. De viser til at det kan oppstå situasjoner hvor dette må tas i bruk/at voksne må gripe inn for å forhindre skade på barnet eller på andre barn.

«Bruk av fysisk makt overfor elever må ikke være i strid med regelverket. Barnehageloven og opplæringsloven gir ikke hjemmel til bruk av tvang og makt. Elevenes fysiske integritet har et sterkt rettslig vern, og det må alltid vurderes om eventuell bruk av fysisk makt er tillatt i den

aktuelle situasjonen. Skolens personale har mulighet til å ta i bruk tiltak som har opplærings- og undervisningsmessige formål, for eksempel å be en elev om å forlate klasserommet eller forsiktig lede eleven ut av rommet» (Helsedirektoratets veileder for barn og unge med habiliteringsbehov s 20). Det er dette utdanningsdirektoratet mener er godt nok svar på fylkesmannen fra Vestfolds sin forespørsel. Disse sier likevel lite om hvorledes arbeidet rundt dette skal foregå i barnehagen. I utgangspunktet så har ikke et barn i barnehagen behov for habilitering, heller en rettleiding.

Harberg og Møster (2018) viser i sin masteroppgave til at på midten av 70 tallet gikk cirka 2,8% barn i barnehage. Denne prosenten økte betydelig med årene og allerede på begynnelsen av 90 tallet var prosenten på cirka 60%. På midten av 90 tallet kom den første Rammeplanen for barnehagen (1 januar 1996) som gav barnehagen et helhetlig syn på læring og et felles plandokument. I 1997 ble alderen senket til 6 år ved skolestart og kontantstøtte innført. Innen 2005 skulle det være full barnehage dekning i Norge, og kommunene fikk plikt til å likebehandle private og kommunale barnehager. Året 2010 kom en ny revidert rammeplan som la føringer for ny lovgivning for fremtidens barnehager. I 2016 kom redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid for familier som hadde en samlet felles inntekt under 450 000 kr pr år, og i 2019 kom pedagognormen som sikret barnehagene færre barn pr pedagog, som igjen skulle være med å bidra til bedre tid til hvert enkelt barn. (Harberg & Møster, 2018 s 17).

Hvem står ansvarlig for å beskytte barna mot makten de blir utsatt for visst kulturen i barnehagen «bare er sånn», for sånn har vi alltid gjort, og det gikk greit «før»? Hva er da innafor og hva er da utenfor «normalen»? Hvem tar tak i dette visst føringene blir for utydelige?

Både barnehageloven og barnekonvensjonen mangler tydeligere rammer for å unngå misforståtte tolkninger. Veilederen for habilitering er tydelig, men det er ikke nødvendigvis der det aller viktigste bør stå, det bør komme fram i loven samtidig som veiledning, oppfølging og tiltak bør synliggjøres bedre i rammeplanen.

Det er en vei å gå innenfor barnehagefeltet. Helse og omsorgstjenesteloven (her arbeid innenfor institusjon) har klare retningslinjer innenfor faglig veiledning og oppfølging av personal samt vurdering av tiltak, og er i tillegg tydelig på at disse kun må brukes for å forhindre vesentlig skade eller begrense dette best mulig. (Helse og omsorgstjenesteloven, 2011 §9-5).

Slike klare retningslinjer burde vært på oppvekstfeltet også, og det må fremmes et tydeligere lovverk før vi får et opprør hvor foreldre lager oppføyer, og fortvilte barnehageledere blir satt sjakk matt.

I Kristiansand har kommunen tidligere (mellom år 2013-2019) hatt samarbeid med Universitetet i Aalborg og Høgskolen i Hedmark vedrørende et prosjekt fra år 2013 til 2019 som het FLIK (forskningsbasert læringsmiljø i Kristiansand) Her har professor Thomas Nordahl vært sentral og relativ tydelig i sin uttale om segregerende tiltak (enkelt spesialpedagogisk opplegg for barn utenfor gruppa) , pedagogiske analyser (i personalgruppen) og hvordan vi som jobber rundt barn hele tiden må kunne evaluere og endre til det beste for barna og situasjonen de er i. Ved bruk av pedagogiske analyser i personalgruppen kan man sammen finne årsaker og lage gode handlingsplaner til det beste. Dette forutsetter at hele personalgruppen er med både i medgang og motgang. Det tar tid å endre, men prosjektet viste at kommunen (også inkludert de fleste private barnehagene) hadde gode og økende resultater og ingen tilbakefall på noen punkter. Prosjektet inkluderte barna selv, pedagogene og foreldrene. (Nordahl, Qvortrup, Hansen & Hansen, 2013). Noen sier FLIK er kommet for å bli, og rammeverket Kristiansand kommune jobber etter den dag i dag er en videreføring av FLIK og Inkluderende Læringsmiljø for kvalitet og mestring. Barnet skal fremdeles stå i sentrum og det er opp til omgivelsene (her barnehagen) og legge til rette for best mulig oppvekstsvilkår for det enkelte barn.

2.1 Kristiansand kommune og barnehagenes søkelys på kvalitet og mestring

Kristiansand kommune har etter sammenslåing 1. januar 2020 blitt en storkommune med hele 88 private og kommunale barnehager i tillegg til 22 private familiebarnehager. Kommunen har totalansvaret for at alle barnehagene drives etter lover og forskrifter og har et eget organ som kun jobber med oppfølging og tilsyn. (Kristiansand kommune, 2020). Kommunen har over lang tid jobbet med læringsmiljøet til barnet. Å flytte fokuset bort fra barnet og over til læringsmiljøet rundt barnet. Marianne Godtfredsen som ledet prosjektet rundt inkluderende læringsmiljø, sier det er nettopp i dette mulighetene ligger. Det er her den profesjonelle voksne kan gjøre noe. Voksne skal heller ikke tro og føle de gjør en god jobb, de skal vite det, og jobben de gjør skal hele tiden være knyttet til den nyeste forskningen rundt feltet. (Sandgrind, 2016). Kristiansand kommune ønsker å fremstå som en lærende organisasjon

hvor mennesker kontinuerlig utvider deres kapasitet til å skape resultater. I samarbeid med Sigurd Aukland fra barnehageforum har kommunen nedsatt et felles fokus med alle barnehagene om å tilby et trygt og godt tilpasset læringsmiljø som utvikler lekne og rause barn med god selvfølelse. De vil i samarbeid med foreldre/foresatte gi barnet et best mulig utgangspunkt for resten av livet. De ønsker å frigjør kollektive ønsker og forventninger, og være et sted der barn og voksne lærer enkeltvis og sammen. De ønsker å jobbe med systemtenkning slik at barnehagene skal ha et «felles» språk, felles tankegang, felles perspektiv og felles verdier. Gjennom dette har kommunen laget det de kaller «den lærende organisasjonens disipler» Gjennom disse disiplinene skal voksne i barnehagen oppleve egen **personlig mestring**, lære selv, bruke ny kompetanse og utvikle egen kapasitet. De skal bruke evne og vilje til å skape den gode barnehagen. Ved å kontinuerlig reflektere rundt ulike tilnærminger, skal dette være med å skape forståelse for hva en barnehage kan være, altså **mentale modeller**. De skal bidra til å utfordre seg selv som barnehage, og slutte seg til fremtidige mål for organisasjonen. Her skal det også utvikles en praksis som er i samsvar med visjoner og mål og som er med å **skape felles visjoner**. Gjennom å tilegne seg og prøve ut sammen med hverandre, skaper dette en mer kollektiv tenkning og **læring i felleskap**. Dette skal være med å skape et rammeverk for mestring og kvalitet. Dette rammeverket baserer seg på grunntanken som ligger i FLIK modellen, og er et nytt utviklingsarbeid i forbindelse med sammenslåing av kommunen. Det overordnede målet vises i den innerste grønne sirkelen og de andre fargede områdene er fokusområder. De lyse områdene viser møtet mellom mennesker og prinsipper som skaper utvikling og læring. Lederen i barnehagene har her en viktig rolle for å forstå hvordan dette systemet virker og hvorledes de ulike delene i sirkelen virker inn på hverandre og hvordan kursen i arbeidet skal settes for å fremme samarbeid og arbeidet for øvrig. Dette skal gjøres gjennom observasjoner, kartlegginger, evalueringer, refleksjoner i grupper og utprøving i praksis. Dette rammeverket skal enklere kunne identifisere områder for videre utvikling og være en veileder for videre utviklingsarbeid både innad i barnehagene, men også for organisasjonen (kommunen). Dette rammeverket har kommunen som nevnt utviklet i samarbeid med Sigurd Aukland fra Barnehageforum, men grunntanken er hentet fra (Fullan & Quinn,2017, Fixsen,2005, Leithwood & Beatty,2008).



Figur 1. (Fullan & Quinn,2017, Fixsen,2005, Leithwood & Beatty,2008).

Rammeverket vil også kunne være med å bidra til å komme enda tidligere inn for å hjelpe barn som strever og som av ulike årsaker har utfordringer med å finne sin plass. Disse barna skal i tillegg til alle de andre føle seg inkludert i et fellesskap. De skal vite og kjenne rom for både utvikling, mestring og ikke minst trygge relasjoner til andre barn og de voksne. De barna forskningen min dreier seg om er ofte de barna som trenger et slikt rammeverk aller mest. I tillegg til dette (og som ikke kommer direkte inn i rammeverket) men som er en avgjørende faktor for læring og utvikling er **omsorg**. Moen, Gotvassli og Granrusten (2016) mener små barn trenger omsorg for å kunne klare å lære og utvikle seg. Omsorgen bidrar til å styrke barnet både psykisk og fysisk og bør legges slik til at enhver ramme er grunnlag for læring. Omsorg er kulturelt betinget og har dermed et klart sosialt perspektiv på lik linje med læring. Det samme faktorene gjelder rundt **modning**. Gjennom modning vil læring forstås som endringer i atferd og opplevelser basert på erfaringer. Her vil utviklingen til barnet skje gradvis over tid når strukturene og funksjonene rundt endres som følge av både miljø, men også den biologiske utviklingen til barnet. (Moen, Gotvassli & Granrusten, 2016).

2.2 Barnehagen – et sted alle barn skal føle seg verdifulle

Rammeplanen for barnehagen som sikrer barns hverdag i barnehagen sier:

«I barnehagen skal alle barna oppleve å bli sett, forstått, respektert og få den hjelp og støtte de har behov for. Barnehagen skal aktivt legge til rette for omsorgsfulle relasjoner mellom barna og personalet og mellom barna, som grunnlag for trivsel, glede og mestring. Personalet skal arbeide for et miljø som ikke bare gjør barna til mottakere av omsorg, men som også verdsetter barnas egne omsorgshandlinger» (Rammeplanen for barnehager, 2017, s 19).

2.3 Lovverk og juridiske føringer rundt bruk av tvang og makt

2.3.1 Barnehageloven § 1 Formål

«Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling
Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger» (Barnehageloven, 2005).

2.3.2 Straffeloven §18. Nødverge

«En handling som ellers ville være straffbar, er lovlig når den

- a) blir foretatt for å avverge et ulovlig angrep,
- b) ikke går lenger enn nødvendig, og
- c) ikke går åpenbart ut over hva som er forsvarlig under hensyn til hvor farlig angrepet er, hva slags interesse som angrepet krenker, og angriperens skyld.

Utøving av offentlig myndighet kan bare møtes med nødverge når myndighetsutøvingen er ulovlig, og den som gjennomfører den, opptrer forsettlig eller grovt uaktsomt.» (Straffeloven, 2005 § 18).

2.3.3 Forente Nasjoner (FNs barnekonvensjon), artikkel 19, Forebyggelse av misbruk.

«Partene skal treffe alle egnede lovgivningsmessige, administrative, sosiale og opplæringsmessige tiltak for å beskytte barnet mot alle former for fysisk eller psykisk vold, skade eller misbruk, vanskjøtsel eller forsømmelig behandling, mishandling eller utnytting, herunder seksuelt misbruk, mens en eller begge foreldre, verge(r) eller eventuell annen person har omsorgen for barnet» (Barnekonvensjonen, 1989, artikkel 19).

2.3.4 Veileder «Barn og unge med habiliteringsbehov. Samarbeid mellom helse- og omsorgssektoren og utdanningssektoren»

«Rettssikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming. Utdrag fra Helse- og omsorgstjenesteloven kapittel 9 og Pasient brukerrettighetsloven kapittel 4a: «Personalet har en særlig plikt til å ha omsorg for barna og elevene i barnehage- og skoletiden. I opplæringen kan det i noen tilfeller oppstå situasjoner hvor skolens personale opplever at det er nødvendig å gripe inn overfor elever for å hindre at eleven selv, andre elever, ansatte eller gjenstander kommer til skade. Personalet har derfor en plikt til å gripe inn for å hindre at barnet eller den unge skader eller plager andre, eller skader seg selv eller eiendom. I denne sammenheng kan det være et behov for å bruke fysisk makt. Bruk av fysisk makt overfor elever må ikke være i strid med regelverket. Barnehageloven og opplæringsloven gir ikke hjemmel til bruk av tvang og makt» (Helsedirektoratet, 2015).

3. Tvang og makt i et historisk perspektiv

I dette kapitlet blir først den teoretisk avhengige forankrede bruken av tvang og makt belyst, for deretter å trekke den uavhengige forankrede bruken inn fra kapittel 3.4. Her blir Boleman & Deal (2014) sine 4 ulike perspektiver på å forstå en organisasjon og de mellom menneskelige relasjonene beskrevet ut ifra deres teori og deres rammeverk.

Engelstad (2005) sier vi ikke kan ha et samfunn uten makt, og at makten finnes i alle slags relasjoner. Den som har makten har ofte en sterk tiltrekningskraft, selv om makten kan være skremmende og oppleves som en trussel. Det er denne «dobbelte» betydningen av makt som følger makten hvor enn den utøves. (Engelstad, 2005). Makten behøver ikke være verbal, men kan vises gjennom kroppsspråk. Noen ganger skal det kun et blikk, en håndhevelse eller utestengelse til før mottageren opplever det som maktmisbruk.

«Makt er evnen (veien) til å nå sine mål, om så mot andres vilje og interesser, og kan også bety å ha autoritet eller myndighet over noe» (Def.makt,2020).

Det finnes mange forskjellige teorier om makt, og fenomenet er veldig variert. Engelstad (2005) referer til Michel Foucault (nærmere beskrevet senere) som var opptatt av at makt ikke hadde noen formel, og at den heller ikke kunne «føres tilbake» til «staten». Likevel er ikke makten kommet lenger enn at den oppfattes som et enhetlig maktforhold der øverste myndighet står som «bestemmer». Selv med store endringer innad i politikken de siste fem hundre årene, mener Engelstad teorier rundt makt har endret karakter, men at de likevel gjenstand for teoretisk refleksjon. (Engelstad, 2005).

«Tvang er å få noen til å gjøre, tåle eller unnlate noe, enten ved vedtak med hjemmel i lov, ved urettmessig adferd eller trusler» (Def.tvang,2020). Tvang utøvd av personer med makt er blitt gjort overfor svake og eller syke mennesker så langt tilbake i historien vi kan minnes. De eldste kjente lovene i Norge som inneholder reguleringer av det vi i dag omtaler som psykiatriske lidelser er helt tilbake til 900 tallet. De første institusjonene for «gale» ble opprettet i Norge på midten av 1400-tallet. Mer kjent er kanskje dårekistene (burliknende kiste), som kom på 1500-tallet. Disse var gjerne reservert for de som ble ansett som farlige og gale. (Kringlen, 2007). På slutten av 1700-tallet kom en ny type anstalter sammen med et økt syn på psykisk lidelse som sykdom: Dollhusene. I 1778 ble Oslo Hospitals Dollhus åpnet, som Norges første anstalt spesielt etablert for de sinnssyke. Dollhusene fungerte som

forvaringssted for de aller sykeste som var vanskeligst å håndtere. Det var gjerne de som ble ansett som «rasende vanvittige», som ble plassert her. Betegnelsen rasende, sier også noe om hvordan denne pasientgruppen ble oppfattet. Altså som en mulig trussel for andre (Ericsson, 1974). Her kunne det benyttes tvangstrøyer, halsjern, bånd og lenker. Tvangsmidlene ble brukt i den hensikt å kunne kontrollere pasientene, og verne om medpasienter og helsepersonell. (Kringelen,2007).

Idehistoriker og filosof Michel Foucault, gir et kritisk blikk på bruken av tvang. Han sammenlikner hvordan de syke ble behandlet på slutten av 1700-tallet, som måten en ville behandlet et dyr på. Det var alt for mange pasienter på alt for liten plass. (Case, 2014). På slutten av 1700-tallet kom det en religiøs omveltning som begynte å stige frem i Europa: «Moral treatment». Dette var en behandlingsform som gikk ut på at pasientene skulle ved å følge personalet som eksempler oppfylle samfunnets normer og regler. Da ble personalet modeller for «riktig adferd» (Kringlen, 2007). I tillegg til disse prinsippene sto arbeid svært sentralt i «moral treatment» begrepet, da det ble ansett som et effektivt middel for å skape orden i rekkene, fred og ro. Med en slik behandling ble det forespeilet at pasienten ville endre sine dårlige vaner og at unormal adferd ville normaliseres. Dette mener Ericsson (1974) har vært et av våre mest fornuftige behandlingstiltak og også opprinnelsen til det videre arbeidet rundt psykisk lidende personer. (Kringelen,2007). Michel Foucault mente at selv om mekaniske tvangsmidler, hovedsakelig lenker og bur, skulle vekk, tok indre tvang og trusler om tvangsmidler over de ytre tvangsmidlene. Men kontrollen over pasientene besto. Tvangen ble ikke satt vekk, men objekt for et skifte, fra undertrykkelse av pasientene til bruk av autoritet for å kontrollere dem (Ericsson, 1974, Foucault, 1991). Videre mente Foucault at arbeid, som hovedsak i «moral treatment» førte med en plikt og resultatutførelse som hadde mer kraft over pasienten, enn faktisk fysisk utøvd tvang. (Case, 2014). Michel Foucault var en fransk filosof og idéhistoriker som har satt markante spor etter seg innenfor en rekke fagfelt. Han forsøkte å lage en kritisk analyse av det moderne samfunnets grunnleggende prinsipper eller regler. Gjennom sine bøker var han hele tiden på det utviklingsmessige planet, med åpenhet for å tenke samfunnet og seg selv på nye måter. Han gav ut til sammen 8 verk, hvor to av de mest sentrale utgivelsene var «Galskapens historie» fra 1961 og «Overvåking og straff» fra 1975. Galskapens historie rettet lys mot hvilke praksiser det vi i dag kaller psykiatri relateres mot, og hvilken framtoning som dette blir belyst på ellers i samfunnet. Foucault mener videre at overvåking og straff handler om tortur, lemlestelse og død for så å presentere et detaljert reglement for dagsrytmen innad i et fengsel. Han foreleste ved universiteter både i

Europa og Nord Afrika, inntil han fra 1970 tallet ble professor ved Collège de France, en høyst respektert eliteinstitusjon innenfor matematikk, natur vitenskap og humanistisk forskning. Behandlingen av mennesker som sårt trenger psykiatrisk hjelp har fått en endring de siste tiårene. Både i hans bøker og hans innflytelse i samfunnet ser vi dette blant annet i form av Panoptikon (fengsel bygd som en rund bygning med kakestykkliknende celler) et fengselsdiagram konstruert slik at vokteren skal kunne se alle, mens de innsatte aldri vet om de bevoktes eller ikke. (Store Norske Leksikon,2020). Pasienters rettigheter ble som nevnt styrket. Starten på åttitallet ble tiåret det ble nedsatt et utvalg til å gjennomgå daværende instruksjoner for psykisk helsevern, hvor økt rettssikkerhet for pasienter ble en del av føringene videre. Disse føringene gis til kjenne i lovverket vi følger i dag. (Kringlen, 2007).

I 1997 kom stortingsmelding nr.25 om «Åpenhet og helhet, om psykiske lidelser og tjenestetilbudene». I denne meldingen ble det rettet søkelys rundt alle sidene ved det psykiske helsevern. Alle tilbudene hadde mangler. Blant mye annet også reguleringene rundt tvangsbruk. Som et resultat av denne meldingen ble opptrappingsplanen for psykisk helse lagt frem helt på slutten av nittitallet. Denne planen handlet i hovedsak om økonomiske og faglige tiltak, samt hvorledes dette skulle organiseres. Det nye lovverket regulerte i større grad enn tidligere tvang. Regulering rundt behandling og tvangsmidler ble innført og det ble i større grad sett på som en helhetsvurdering hvilken behandling det enkelte menneske skulle få. Observasjonstiden ble i tillegg redusert fra tre uker til 10 dager og psykisk helsevern kunne gjøres uten direkte innleggelse. Utover det ble loven generelt mer omfattende og detaljert, selv om den i stor grad også var mye lik loven fra 1961 (Kringlen,2007).

Tiltaksplan for redusert og kvalitetssikret bruk av tvang i psykisk helsevern kom i 2006. Planen dreide seg rundt fire målsettinger. Helsevesenet trengte mer og bredere kunnskap, rettsikkerheten hos pasientene skulle styrkes, dokumentasjonen av tvangsbruk skulle forbedres og frivilligheten skulle øke. Det så ut til at de fleste rapporter som ble lagt frem i etterkant av dette også hadde en stor enighet om at tvangsbruken måtte reduseres, og at dette skulle være et overordnet mål hele veien.

3.1 Hvordan kan makt og tvang måles?

«Makt er både synlig og usynlig, utøvet og foregrepet, et gode og et onde, ettertraktet og avskydd. Fenomenet har en egen evne til å gli unna når vi prøver å gripe det. Kanskje er det ikke engang ett klart avgrenset «fenomen» vi har å gjøre med» (Engelstad, 1999, s.7).

For å kunne måle makt og tvang må det konkretiseres et skille. Makt kan anvendes både med og uten tvang. Helse og omsorgstjenestelovens kapittel 6A betegner håndledelse uten å holde fast og vanlige korreksjoner som kun makt bruk, mens tiltak barnet motsetter seg og skadeavvergende tiltak hvor en voksen må gripe inn, betegnes som makt med tvangsbruk. (Handegård, 2005 s.24).

Dette er kun ment som et grunnlag for å kunne skille, og det må kjennskap og faglig skjønn inn i de enkelte situasjonene for å kunne avgjøre og tolke. På den ene siden vil her myndighetenes forståelse og offisielle tilnærming ses opp mot de sosiologiske (det som skjer innenfor barnehagen) Begrepene makt og tvang kan være utfordrende når grensene for tvangsbruk skal trekkes, og den sosiologiske forståelsen av dette prøver å gi et bredere innhold, slik at det lettere kan fanges opp situasjoner som betegnes som makt og tvangsbruk. Begrepene er komplekse og mangfoldige og avgrenses mange ganger av ulike tolkninger.

Reaksjonen og holdningen barnet viser til et tiltak kan være avgjørende på hvorledes situasjonen vurderes. Motsetter barnet seg tiltaket fysisk og verbalt må dette betraktes som tvang når den voksne griper inn. Barn er i tillegg underdanig den voksne, og er ikke alltid i stand til å yte motstand. (Handegård,2005).

Barnehagearbeid er nært knyttet til omsorg. De voksne skal gi støtte til små barn som skal mestre sin hverdag best mulig. Omsorgen gis ut ifra beste evne og hva som oppfattes som «godt nok» fra den enkelte. Personalets egne erfaringer og liv utenfor barnehagen er ofte med på å påvirke arbeidet de gjør med barna. I situasjonene som oppstår må de stole på sine egne erfaringer og oppfattelser av hva som er «riktig å gjøre». De har selv ansvar for makten de er delegert fra sin overordnede, og for hvorledes denne kommer til uttrykk overfor barna. Denne må noen ganger brukes til pedagogiske formål, og utøvelsen kan variere mellom ulike barnegrupper eller på individuelt nivå (voksen – barn relasjonen)

Det vil være ulike følelser som preger omsorgsarbeidet den voksne foretar seg. Noen ganger kan deres refleksjoner over arbeidet de gjør, gjenspeile hvorledes de forholder seg til det som blir gjort. Dårlig samvittighet, følelse av utilstrekkelighet og tidligere erfaringer fra liknende situasjoner kan prege arbeidet. I barnehagen må dette håndteres løpende, og grensen går mange ganger mellom hvor langt et barn kan manipuleres til gitt tiltak, framfor tvangsbruk.

Et annet viktig aspekt er hvor langt man kan strekke de ulike rutineene barnehagen har. Hverdagen er ofte preget av et fast oppsatt rigid program. Grensen mellom å følge planen framfor å endre den til barnets beste er ikke alltid etter beste skjønn. I disse situasjonene oppstår det også ofte lettere konflikt og motstridende adferd fra barna.

Forfatter og sosiolog Gudmund Hernes (1975) ønsker ikke at makt alltid skal ses på som noe negativt. Han mener det er med å fremme utvikling og respekten for andre mennesker samt at det opprettholder de «institusjonelle rammene» Da blir makten uttrykk for en regulering, slik at rytmen på dagen blir gjennomførbar. (Hernes,1975).

Hoved essensen innenfor en relasjon er den mellommenneskelige makten. Bevisst eller ubevisst trumfer den med mest makt sine ønsker gjennom. Voksne i barnehagen er gitt en autoritet ut ifra sin profesjon som gjør at de kan bruke makt. Det klareste skillet mellom makt og tvang vil situasjonsavhengig være der det vises tydelig motstand mellom partene. Denne motstanden kan være følelsesstyrt og handlingsstyrt. (Handegård,2005).

Ordet makt er ikke i seg selv hverken positivt eller negativt. Det er hensikten som ligger bak ordet som gjør at det får en vinkling enten den ene eller den andre veien. Ingun Stang sier den er bygget på to grunnleggende ideer som kalles «makt til» (være i stand til å få ting gjort/ evne til å vise respekt for andres meninger samt delt ledelse/ bemyndigelse) eller «makt over» (evnen til å utøve kontroll ovenfra og ned) Den sistnevnte er den typen som er i fokus når makt beskrives i litteraturen ellers og har ofte et negativt ladet fokus.

Skal makten kunne brukes på en bestemt måte kaller Stang (1998) dette for bemyndigelse. For at den «svake» skal føle kontroll i en situasjon blir bemyndigelse et bindeledd mellom makten gitt fra den sterke til den svake. Hensikten er at den svake ikke skal føle seg maktesløs eller utilstrekkelig, men heller styrket i en situasjon. En slik form for bemyndigelse kan da være positiv. (Stang,1998).

3.2 Adferds forklaringer - Hvorfor opptrer ansatte slik de gjør?

Menneskers tenkning og handling er avgjørende for et sosialt samspill med andre. Dette gjelder både når de er tilknyttet små eller store grupper eller i en til en kommunikasjon. Noen mennesker tenker egoistisk, mens andre tenker mer strategisk og fornuftig. Fra en sosiologisk tenkning handler mennesker ut ifra normer i de miljøene de tilhører. Dette blir etter hvert

innøvde handlingsmønstre som kan være vanskelig å endre. De erfaringene et menneske opparbeider seg underveis (mest i ung alder) er med å danne mye av personligheten. Stabile forventninger fra andre over tid er med på å sette normene for rollene du som menneske får «tildelt». (Repstad,2014). Disse normene er knyttet til de ulike voksenrollene i barnehagen. Enten du er pedagog eller assistent. Rollene er skapt av forventninger fra leder eller annen overordnet om hva som skal gjøres og hvorledes arbeidet skal utføres. Samarbeid er her et viktig aspekt, i tillegg til at stillingens innhold skal oppfylles fullt, både jovialt sett, men også med til enhver tid godt humør og stort pågangsmot. Repstad (2014) sier at en norm kan være fulgt opp av positive eller negative sanksjoner. Dette kan i barnehagen dreie seg om en muntlig advarsel for kaffedrikking på uteområdet eller korreksjon fra daglig leder på arbeidet som er gjort, mens flere andre ansatte hører på. Det kan også være mer indirekte sanksjoner som «himling» med øyne. Den positive veien kan være en tommel opp, eller et uventet smil når det er blitt gjort noe bra. Balanseskålen mellom positive og negative sanksjoner bør ikke ha likevekt, men dreie mer mot det positive. Vokser et barn opp med for mange negative sanksjoner, kan dette resultere i større motstand, og mindre vilje til å ta til seg barnehagens sosiale spilleregler. Spillereglene er viktig både for barna, men også de voksne for å kunne tilpasse seg best mulig. Er man nyansatt ønsker man gjerne å passe inn i personalgruppen, og de ulike sanksjonene vil inntreffe ved at personen «formes» etter hva som er føringene på den aktuelle arbeidsplassen. (Repstad,2014). Dette kan ha heldige, men også uheldige utfall. Ansatte med sterkt styrende væremåte ønsker å overføre sine holdninger, tanker og ideer. Noen ganger ser man dette ved at en hel avdeling (eller i verste fall en hel barnehage) bukker under for mindretallet. Andre ganger er nytenkning og positivitet smittende, og barnehagen får et nytt mantra ved enkeltpersoners enorme entusiasme og tanker for virksomheten. Begge eksemplene illustrerer en trumf gode for aktøren, og som han eller hun ønsker å formidle videre inn til sin gruppe. Dette blir mange ganger normen fram til det blir stilt spørsmål rundt det, og konflikter oppstår. Personer som sjelden eller aldri sier sin mening, kan med dette føle en enda større underlegenhet og bli sett på som avvikere eller nikkedukker.

Enkelt barn kan bli satt i gapestokk av hele personalet fordi en sterk personlighet viderefører sin egen oppfatning som blir gjeldende for hele gruppa. «Problembarn» forblir da i sin rolle og ressursene barnet har, kan bli sett på som noe negativt framfor å gi det hjelp fram til det motsatte. Hernes (1975) sier at personer kan øke makten sin ved å rette sitt fokus mot andres interessefelt eller vri sine interesser bort fra der andre har stor kontroll. Makten økes også

visst personen kan få innflytelse på flere felt gjerne med sine «goder» for å oppnå ønsket resultat. (Hernes, 1975).

«Mangelen på kunnskap om hverandres hensikter og mangelen på koordinering og gjensidig tillit, kan gjøre at resultatene av handlinger blir helt annerledes enn det noen hadde tenkt seg» (Repstad, 2014 s. 69). Innenfor barnehagefeltet arbeider det som i mange andre bransjer et mangfold av mennesker både med ulik kulturell, men også utdannings og sosio økonomisk bakgrunn. Noen blir hanket inn fra gata som vikar, mens andre tar lengre utdanning for å forstå feltet best mulig. Disse skal sammen drive utdanning, oppdragelse og sosial kompetanse for barn. I en arbeidshverdag bør man bruke hverandres kompetanse og erfaringer som grunnlag for kollektive diskusjoner og refleksjoner. Gjennom dette skapes en mer felles forståelse av hva som er beste praksis og hele tiden forbedringer underveis av den. Dette blir drivere for kontinuerlig arbeid som ikke stoppes opp, men som videreutvikles. (Fullan & Quinn, 2017).

Helsedirektoratet spør om tilbudet barnehagen kan gi er godt nok for barnet? Finnes det god nok kompetanse og er barnehagen utformet slik at den kan ivareta barnet og barnets behov best mulig? I rundskrivet de har laget retter de fokus mot barn med spesielle behov. En av faktorene i dette er om man kan endre/lære opp ansatte til å håndtere barn godt nok, og om eventuelle tiltak trengs med tanke på kommunikasjon, kompetanseheving og holdning.? (Rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming. Rundskriv IS-10/2015). Den sosiale adferden til voksne er vanskelig å endre innenfor normene som ligger i barnehagen. Personlig egnethet kan nødvendigvis ikke måles, men testes. Denne egnetheten kan endres over tid, visst hele personalgruppen drar mot en felles retning. Det vil likevel kunne oppstå variabler underveis som gjør dette arbeidet utfordrende. Samfunnet endres akkurat som barnegruppene gjør det. Adferden til voksne forandres, og det som dyrkes fram blir det mer av.

3.3 Maktens mange aspekter

«Makt er en uunnværlig term for vår forståelse av sosiale, politiske og økonomiske forhold. Dette går fram av dagligspråkets mange begrep for maktforhold: innflytelse, vold, autoritet, press, avhengighet, dominans, tvang osv» (Hernes, 1975 s14).

Makt krever tilknytning mellom flere mennesker. Den finner sted i relasjoner både direkte, men også indirekte. Ved den direkte maktutøvelsen er de involverte fysisk til stede, ved den indirekte er det en påvirkning, men uten fysisk kontakt mellom partene. Et eksempel på at indirekte makt brukes er i formelle brev fra eksempelvis NAV (som utbetaler penger) eller barnehagens verdigrunnlag alle som jobber der er forpliktet til å følge. Den som utøver makten og som vil ha sine forslag gjennom bør ha ferdigheter og kunnskap på forhånd om hvem og hva som skal innføres. Med denne kunnskapen tilegner maktutøveren seg et grunnlag og større innflytelse for å få gjennomslag. Likevel finnes utøvere som bruker «makt over» prinsippet ved trusler og skremmende adferd. Mennesker som er avhengig av sin jobb og ikke kan verne seg mot «overmakten» går da på jobb i frykt. (Stang,1998).

#Metoo kampanjen som ble internasjonalt kjent i 2017, men hadde sitt opphav fra USA helt tilbake til 1997. Kampanjen dreide seg om varsling av uønsket seksuell adferd fra ansatte som har opplevd dette i jobbsammenheng, og som styrket dem i retten til å motsette seg ved at de navnga både arbeidsplass, men også personer som hadde utsatt dem for dette.

(#Metoo,2020) Denne kampanjen viste tydelig «makt over» begrepet. Dessverre var flere av varslerne i tillegg kvinner, og de som utøvde makten hadde vært menn. Denne kampanjen ble styrt av media og sosiale medier, og dette har igjen vært med på å styrke arbeidstakeres vern på jobb og har ført til stor etisk debatt av hva som er innafor og hva som er maktmisbruk. I disse tilfellene har også varslerne blitt ivaretatt i etterkant, og det å stå opp for å fortelle om upassende adferd har fått et ansikt. Snur vi dette helt rundt er lederrollen til maktutøveren fullstendig ødelagt visst dette skulle vise seg å være falske rykter eller feilinformasjon.

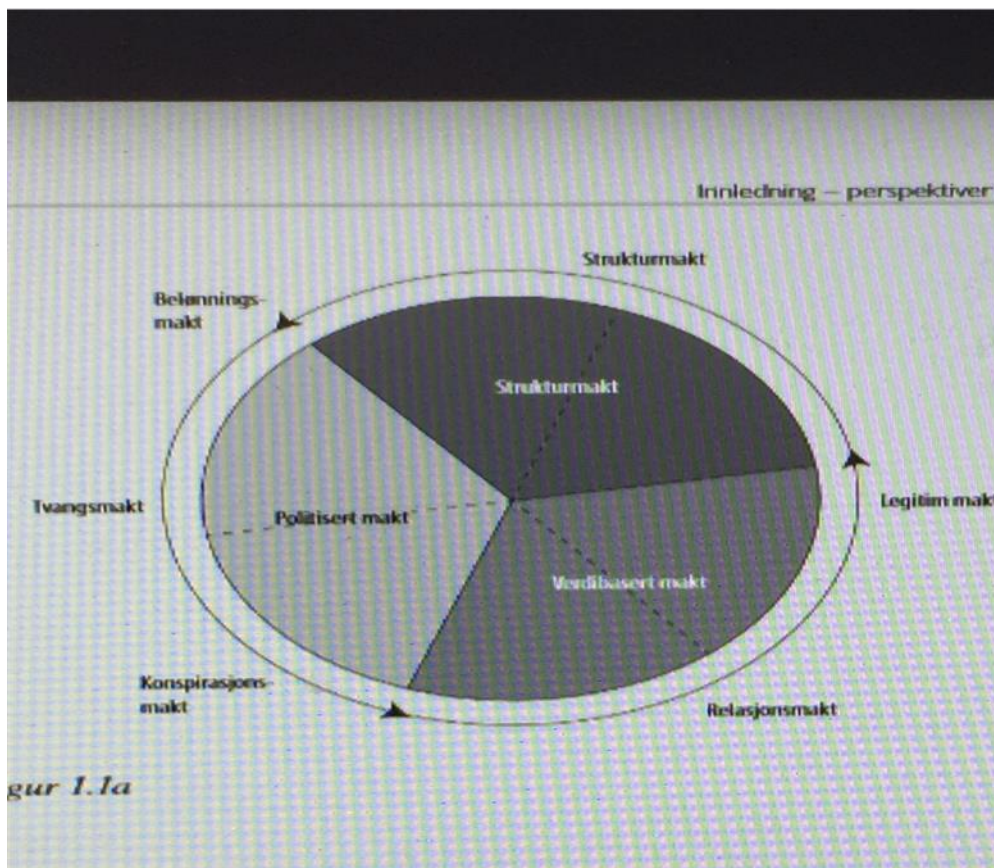
Stang (1998) nevner flere typer makt i sin bok. Belønning og tvang går inn under «makt over» prinsippet. I barnehagen kan voksnes makt med tvang vises ved å holde barn fast når det viser motstand, eller å sette barnet bundet i en stol når det ikke viser passende adferd. Makt ved belønning kan vises gjennom voksnes klare favoritter blant barna og at disse får ekstra goder framfor resten av gruppen.

Stang sier videre at ekspertmakt veier ofte mye når avgjørelser skal tas. En pedagogisk leder her «ekspert» på feltet/ avdelingen får oftest mer innflytelse for sine meninger framfor assistentene. Både i møter og foreldresamtaler stoler motparten på pedagogen, og det som formidles får gehør.

Den legitime makten er den makten en person er gitt gjennom sin stilling. I barnehagen kan dette være den daglige lederen. For lederen er det mer vanlig å bruke denne makten fordi den

er gitt stillingens instruksjoner og bestemmelser. Makten kan her virke som et positivt gode visst lederen ser at bedriften endres til det bedre, på grunn av hans eller hennes gode og fornuftige maktutøvelse. Her økes selvtillit og framtidig evne til å stå i vanskelige situasjoner kan bli enklere. En god leder bruker ulik makt ut ifra situasjonen og «leser» hvilken type som bør brukes både underveis og ved evaluering i etterkant for senere bruk. På systemnivå er makten stort sett organisert etter barnehagens oppbygging. Her kommer verdier, lover, arbeidsavtaler, økonomiske føringer og gitte rammer inn som makt prinsipper og som blir det overordnede. Dette gir rom for orden og forutsigbarhet, samtidig som det kan sette en stopper for virksomhetens framtidige ønsker, ofte økonomisk med tanke på økt bemanning eller andre innkjøp. (Stang, 1998)

Kulturen innad i barnehagen har formelle og uformelle normer. Disse er uskrevne og skrevne og er kjent og gjeldene for alle som jobber der. Normer og regler behøver ikke være negative, de er med på å opprettholde struktur. Balansen her kan være utfordrende visst makten blir utydelig eller veldig sterk. Det tar tid å knekke avdelingens «kode» for å arbeide der, og en nyansatt kan fort bli satt i bås og føle seg «ubrukkelig» visst makthaver utnytter dette. (Stang, 1998). Endre Sjøvold (2016) synliggjør makten innenfor arbeidslivet i tre ulike deler. Politisert (tvangsmakt, belønningsmakt og konspirasjonsmakt) strukturert (strukturmakt) og verdibasert (legitim makt og relasjonsmakt) Han er inne på mye av det samme som Stang skriver om, men har tar i tillegg med mye av følelsene en sitter igjen med etter å ha vært utsatt for makten. Den politiserte makten har vært gjeldende i bedriften over lang tid, den er tydelig og vises åpenlyst. Den kan være splittende, truende og allianseskapende. Den strukturerte makten gir en blanding av «smisk» og utrygghet. I disse bedriftene viser maktutøver ofte god kjennskap til sine kollegaer og hva de driver med, samtidig legges det skjulte og uforståtte forventninger til arbeidet de gjør. I disse tilfellene er det utfordrende for ansatte og vite om det de gjør er godt nok. Den verdibaserte makten sier Sjøvold ofte viser seg i «forbifarten». Makthaveren ønsker å formidle noe, men er ikke konkret nok, og slenger dette ut gjennom uformelle regler, og med en slags ironi. (Sjøvold, 2016 s. 13-20). Sjøvolds tre beskrivelser av makt vises gjennom et kakediagram hvor disse tre har helt like deler. (Ref. figur 2.) Han deler hver av disse opp i to slik at hele diagrammet blir seks stykker. En slik systematikk av makt kan brukes til alle analyser av den. De ulike maktforholdene står overfor hverandre som motsetninger. Et eksempel på dette innenfor barnehagen kan være baksnakking av ansatte med god faglig kompetanse (strukturmakt). Den som baksnakker benytter konspirasjonsmakt for å svekke den ansatte med strukturmakt. Tvangsmakt kan heller ikke sammenliknes med relasjonsmakt. (Sjøvold, 2016 s.21).



Figur 2. (Sjøvold, 2016).

Barn er avhengige av voksnes omsorg og er i mange tilfeller hjelpeløse. Dette gjør at den voksne helt automatisk blir en makthaver. Desto mindre barnet er desto mer hjelpeavhengig er det. (Sjøvold, 2016). Voksne bør med sin veilederrolle og sin makt bruke dette på en hensiktsmessig måte overfor barnet. Det urovekkende her er i de tilfellene voksne bruker sin makt og tvang overfor barnet i skjul over lengre tid. Makten foregår da i det skjulte, og barnas lojalitet og underdanighet kan være med på å opprettholde dette over lang tid. Det er vanskelig å skille grensene mellom tvang og makt. De er relativt flytende. Det er ofte situasjonsbetinget om bruken tolkes den ene eller den andre veien. Konfliktfylte situasjoner blir mange ganger opphetet, og har lett for å bli til at maktutøveren får overtaket. Det er handlingen til den voksne som må forstås og tolkes ut ifra situasjonen som foregår. Handegård (2005) skriver i sin doktoravhandling at maktutøvelsen også er et naturlig element i normaliseringsarbeidet. Denne normaliseringen skjer gjerne ut ifra hva «omsorgspersonen/den ansattes forestillinger av hva som er normalt eller vanlig. Det som er normalt, blir det riktige og resultatet kan bli feil ut ifra tjenestemottakerens (her barnets) interesser og behov. (Handegård, 2005). I et slikt lys blir en normalisering sett på som en

disiplinering i stedet. På den andre siden er det å kunne forstå adferden, hva en selv tenker og tolker som tvangs og makt bruk. Både barn og voksne handler mange ganger i affekt av noe. I vanskelige situasjoner i barnehagen ønsker ikke den voksne å «tape ansikt». Forskjellen i slike tilfeller kan være gapet mellom det den voksne tenker i forkant av handlingen og det som blir praktisert i affekten. Engelstad mener hovedlinjene i forståelsen av makt er blitt forskjøvet med tiden. Han beskriver en formell og en representativ side. Forholdene mellom språk og kommunikasjon, individ og samfunn og makt og demokratisk deltagelse er den formelle siden av aspektet. Språket regulerer samtaler og er derfor med å fryse ut og invitere andre mennesker inn. Den representative siden gir muligheter for at språket kan tolkes gjennom andres handlinger og makten blir et generalisert system ut ifra dette. (Engelstad, 1999).

3.4 Boleman & Deals perspektiver på adferd i organisasjoner

Forfatterne Boleman & Deal (2014) har fire ulike perspektiver for å kunne forstå ansattes adferd i organisasjoner. Hver av rammene viser sitt eget syn på virkeligheten. Noen av dem kan enkelt tolkes mens andre kan virke vanskeligere. En dypere forståelse av alle rammene gjør det enklere for en leder å «lese» egen organisasjon og de ulikhetene som finnes der. Boleman & Deal sier vellykkede ledere prøver ut ulike fortolkningsrammer til de finner den som fungerer best og som gir en tilnærmet full forståelse av organisasjonen. Ledere har lett for å låse seg til en av rammene, og se på det som den eneste måten for å håndtere utfordringer i organisasjonen. Dette er ofte heller et tegn på frykt for det uvisse og redsel for nederlag. De fire fortolkningsrammene er delt inn i human resources ramme, politisk ramme, strukturell ramme og den symbolske rammen. Teorien deres må ses opp imot organisasjonens struktur og oppbygging og brukes for å analysere gruppen mennesker som jobber der. Disse rammene gir ledelsen en mulighet til større handlingsrom og bedre forståelse for å møte utfordringer. Alle rammene har sine begrensninger, men gir et godt fundament for å analysere egen organisasjon. Disse fortolkningsrammene er nærmere beskrevet i kapittel 5 og vises her i Boleman & Deals tabell.

De 4 fortolkningsrammene	Strukturell	Human Resource	Politisk	Symbolsk
Metafor for organisasjonen	Fabrikk eller maskin	Familie	Jungel	Karneval, tempel, teater
Støttefag	Sosiologi, ledelsesvitenskap	Psykologi	Statsvitenskap	Antropologi, dramaturgi, institusjonsteori
Sentrale begreper	Roller, mål, strategier, politikk, teknologi, omgivelser	Behov, ferdigheter, relasjoner	Makt, konflikt, konkurranse, politikk	Kultur, myte, mening, metaforer, ritual, seremoni, historier, helter
Bilde av ledelse	Sosial arkitektur	Myndiggjøring	Å være frontfigur, å ha «politisk teft»	Inspirasjon
Grunnleggende ledelsesutfordringer	Å forme strukturen etter oppgaver, teknologi og omgivelser	Å tilpasse organisasjonens og medlemmenes behov for hverandre	Å utvikle et maktgrunnlag og bestemme hva som må gjøres	Å skape tro, overbevisning, skjønnhet og mening

Figur nr 3 (Boleman & Deal, 2014 s.43).

Human resources rammen bygger på ideer og resultater som finnes i organisasjonen. De som arbeider der, er den viktigste ressursen med sin kompetanse og sin erfaring. «Human» er menneskene og «Resource» er i denne rammen motivasjonen til å bidra. Her skal gamle

holdninger i varetas og nye ting læres. Menneskers svake og sterke sider skal styrkes og gis forståelse. (Boleman & Deal,2014).

Den politiske rammen sier noe om hvordan organisasjoner og politikk påvirker hverandre gjennom konkurranse og makt. Høy stilling i en organisasjon gir innenfor denne rammen mer beslutningsmyndighet. Nettverk og allianser er sentrale begreper og ledelsen må ha en god kontroll på organisasjonen, og benytter gjerne makt og eller straff for å få gjennomslag for egne strategier. (Boleman & Deal,2014).

Den strukturelle rammen forteller om organisasjonens oppbygging og struktur, og om arbeidet som gjøres passer til den som utfører det. Organisasjonen gjør mye for å oppnå deres mål og ser hele tiden forbedringspotensialet ved å evaluere jevnlig. Klare føringer er viktig for å lykkes. «Tight» kontroll og en grad av disiplin er gjeldende for denne rammen. Vises strukturelle svakheter må retningen endres ved omstrukturering og rasjonell styring (Boleman & Deal,2014).

Den symbolske rammen prøver å skape orden i rekkene når kaos og forvirring er det som er gjeldende. Det kan i disse tilfellene brukes myter og historier for å få det til å fungere. Disse symbolene brukes for å fortelle om hva som skal skje, men også det som har skjedd og det som skjer i dag. Bruken av disse symbolene skaper et utgangspunkt for at ansatte skal kunne være stolte av sin arbeidsplass og utvikle egne krefter i samarbeidet med kollegaer. Nedenfor vises de fire ulike rammene hentet fra boken «Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse» (Boleman & Deal,2014).

4. Metode og design

4.1 Metoderedegjørelse

Debatten i media og på stortinget generelt startet så smått og som nevnt for knappe 4 år siden, og har vært med på å danne grunnlaget for min valgte problemstilling. Å bruke min egen kommune som forskningsfelt gjorde dette enda mer spennende. Jeg ønsket å undersøke dette nærmere ved å la ledere i barnehagene ta stilling til fire ulike fiktive caser som er knyttet til hverdagen, og som alle inneholder makt og tvang. Hvordan de ville håndtert situasjonene og hvorfor de ville gjort det på akkurat den måten. De skulle gjennom disse sette sitt søkelys rundt de voksne som jobbet med de barna i deres barnehage i storkommunen Kristiansand. Hvordan forsto disse lederne disse casene, og ville deres forståelse være med å prege regelverket for håndtering av kommende barn i barnehagen? Casene har jeg forsøkt å gjøre så beskrivende og virkelighetsnære som mulig. Det må presiseres at det er et lite utvalg av respondenter (de som ble intervjuet) så det kan ikke brukes til generalisering, men det vil kunne si noe mer om hvordan makt og tvang i barnehagen oppfattes og utøves.

Ønsket mitt var å samle inn masse data fra hele landets barnehager, men jeg innså at det krevde mye ressurser og ikke minst tid. Jeg har derfor benyttet en kvalitativ forskningsmetode. Dette er den intervjuformen som blir mest brukt og gir frihet til å utdype spørsmål eller kommentarer underveis eller ved behov, samtidig som man har en mal man kan forholde seg til. Intervjuene ble gjort semistrukturerte (delvis strukturerte). I forkant av intervjuet gav jeg informantene jeg skulle intervjuer en introduksjon av hovedelementene i forskningen. Forklarte litt om hensikten, og at jeg samarbeidet med Kristiansand kommune om dette temaet. Og at funnene mine skulle brukes inn mot kommunens arbeid og satsning videre. I problemstillingen spør jeg etter hvordan makt og tvang i barnehagen utøves og oppfattes? Jeg er i tillegg nysgjerrig på hvorfor dette ikke fanges godt nok opp. Skulle jeg svart på dette ut ifra en empirisk forståelse, hadde det vært behov for observasjoner i forkant, slik at jeg kunne sett årsakene til hvorfor de måtte bruke tvang og makt, og ikke bare hva de forklarte var årsaken til det.

Kvalitativ metode kan enkelt beskrives som informasjonsinnsamling i form av ord. Feltarbeid (observasjon) og åpne intervjuer. (Jacobsen, 2018) Disse åpne intervjuene gav meg data til bruk i narrative fortellinger (mindre vekt på hvordan historiene presenteres, men mer vekt på å avdekke årsakene) Faglig teori skulle knyttes til etter hvert.

Tidligere forskning på dette feltet (innen barnehage) er vanskelig å finne. Det gjør det utfordrende å sammenlikne med noe «fra før». Det er også derfor en kvalitativ tilnærming ble valgt. Da kunne jeg være åpen og lydhør for hvorledes dette faktisk lå an inn i barnehagene og om det jeg hadde en antagelse om på forhånd samsvarte med problemstillingen min for forskningen. Jeg måtte i tillegg vise en refleksivitet rundt hva jeg ønsket å ha søkelys på, og hva jeg måtte velge bort. Tilnærmingen min var ikke helt nøytral ettersom barnets ståsted og deres stemme var noe jeg ville skulle bli belyst.

Denne induktive tilnærmingen kunne gi meg nye impulser og lærdom underveis med et tilnærmet åpent sinn. I tillegg få en mer detaljert kunnskap ved å gjøre dette dypdykket, og flere nyanser på den forestillingen jeg hadde om fenomenet fra før. (Jacobsen, 2018)

Dag Ingvar Jacobsen (2018) mener at alt vi studerer er kvalitative fenomener. Et eksempel på dette kan være læring. Læring kan ikke tallfestes på noe annet vis enn visst man for eksempel går ut ifra en karakter skala hvor karakteren 6 er den beste og 1 er den dårligste. Da kunne man tallfestet hvor mange som fikk den beste og hvor mange som var blant de dårligste, og lagd en kvantitativ studie på dette med statistikk. Jacobsen referer til Chris Argyns som sier at den kunnskapen du har viser seg i form av en adferd, og når du lærer ny kunnskap vil resultatet av dette ha en effekt på hvorledes adferden din blir i etterkant. (Et eksempel på dette for min del vil være å opplære ansatte/kompetanseheving, slik at bruk av tvang og makt i så liten grad det er mulig anvendes i barnehagen) Ved at de ansatte lærer/ tilegner seg ny kunnskap rundt feltet, vil de opptre annerledes og mest sannsynlig til det bedre for barnet de jobber med. (Jacobsen, 2018).

Hadde det ligget klare føringer eller handlingsplaner som kunne vise til anvendt makt og tvang i barnehagen, kunne dette vært målt i tall og statistikk. (eksempel: helsesektorens tvangsprotokoll som plikter å sendes til fylkesmannen), men ut ifra mine antagelser på forhånd og leting i litteratur var det ingenting i Norge som kunne rettes direkte til dette.

Basert på disse antagelsene og lest teori har bruken av tvang økt både i omfang. Det har også (heldigvis) blitt registrert flere tilfeller når tvang er blitt gjennomført, noe som er med på å synliggjøre dette for omverdenen. Det blir i tillegg stadig flere nye områder som blir hjemlet inn under helse og omsorgstjenesteloven, og kanskje på sikt kunne tvangen som brukes både i skole og barnehage også kommet inn under et eget lovverk?

Det er vanskelig å finne heldekkende og samtidig enkle kriterier for bruk av tvang. Når lovverket skal styre komplekse utfordringer, er det trolig også et behov for å videreutdanne

menneskene rundt, slik at de til enhver tid er klar over både konsekvenser for seg selv, og de ulike behovene barna har.

4.2 Utvalg av enheter

Jeg bestemte meg på forhånd for å intervju fire ledere av barnehager. To fra store barnehager på rundt 100 barn, En kommunal og en privat, og to fra mindre barnehager på under 65 barn. En kommunal og en privat. Dette ville jeg gjøre fordi jeg da kunne få et så noenlunde likt bilde av Kristiansand kommune som helhet, enten barnehagen var privat eller kommunal. (Jeg hadde to respondenter i back up visst det skulle bli fravær eller at jeg ønsket mer empiri rundt temaet enn det jeg allerede hadde fått.)

Det ble utlevert 4 fiktive caser laget som fortellinger i forkant til hvert av intervjuene, hvor lederne kunne «leve seg inn i» de ulike situasjonene, for så å reflektere over hvordan de ville håndtert den og hvorfor de ville håndtert den på en slik måte. Det var med å framheve det emosjonelle og det personlige fra lederen og kunne samtidig være med å skape refleksjon rundt kjernen av forskningen. Blant de fire respondentene var det to menn og to kvinner. Alle var ledere med god fartstid både som ledere, men også som pedagoger på avdeling fra tidligere. Det var gledelig at hele to menn ønsket å delta, da største delen av ledere i barnehagene i Kristiansand var kvinner. Jeg konkluderte likevel med at dette utvalget var representabelt for samfunnet ellers. En leder kan påvirke hele sin personalgruppe og legge føringer for virksomhetens drift. Dette var grunnen til at jeg ønsket dem som respondenter. De hadde innflytelse! Svarene jeg fikk skulle bearbeides og presenteres på en så god og nyansert måte som mulig.

4.3 Begrensninger og generalisering

Oppgaven i seg selv har sin klare begrensning fordi det kun er intervjuet fire respondenter innenfor en kommune. Samtidig gir dette rom for å gå mer i dybden på det jeg ønsker å rette søkelyset på ut ifra problemstillingen. Kommunen ble sammenslått med flere mindre kommuner fra januar 2020. Dette førte til at jeg hadde flere å velge mellom, både barnehager på «bygda» og barnehager midt i sentrum. Det er mange like arbeidsoppgaver som leder i en barnehage enten du driver en liten eller stor, samtidig som størrelsen også gjør at de må prioritere ulikt. Det er også stor forskjell på den faglige kompetansen til en leder ettersom det ikke per dags dato trengs flere krav enn en grunnleggende barnehagelærerutdanning for å bli daglig leder. (Jacobsen, 2018).

Alle lederne skulle uttale seg om et tema de hadde ulikt forhold til, og ut ifra dette kunne resultatene mest sannsynlig være sammenliknbare for landet ellers. Spørsmålene skulle være åpne slik at de kunne legge til det de ønsket, samtidig som de ble styrt av casene de skulle ta stilling til. Jeg noterte underveis for hånd under intervjuene som ble gjort via zoom uten opptak. Jeg avtalte med respondentene på forhånd at jeg kunne ringe dem i etterkant om det var noe jeg lurte på. Jeg kunne møte dem på god kjennskap til temaet, selv om jeg antok på forhånd at lederne ikke var særlig bevisste på deres ansattes makt og tvangsbruk. Det som var spennende var å høre og om de ut ifra casene oppfattet det som sto der som tvang og om de hadde noen egne erfaringer som speilet seg i svarene de gav meg.

Kanskje deres eventuelle tidligere erfaringer og refleksjoner rundt temaet kunne gjøre min problemstilling enda mer nyansert?

Generalisering er ikke hovedfokuset i en kvalitativ undersøkelse, men man styrker likevel denne ved å bruke teorier man kan anvende i liknende tilfeller. En kan tenke seg at resultatene fra intervjuene kan være gyldige for flere ledere som jobber med og rundt barn. Det ble i tillegg valgt å vurdere informantenes utsagn basert ut ifra teori og ikke etikk og moral. Ettersom jeg skulle intervju mine informanter, vil intervju være min undersøkereffekt. Jacobsen trekker fram både konteksteffekt (rommet intervjuet foregår i – kunstig som laboratorium eller hjemme hos forskeren, naturlig som hjemme hos seg selv eller på arbeidsplassen) Slurv i nedtegning og analyse er et annet aspekt som kan gjøre reliabiliteten for innhenting av informasjon lavere. (Jacobsen, 2018). Eget kroppsspråk og mimikk er også vanskelige aspekter å unngå og som kan ha innvirkning på resultatet. I denne forskningen brukte jeg det som forsterkende elementer i fortellingene som ble beskrevet.

4.4 Metodediskusjon

Jacobsen (2018) skriver i sin bok at «kvalitative tilnærminger ofte vil ha en høy relevans. De får fram den «riktige» forståelsen av et fenomen eller en situasjon. Det er de som undersøkes som i stor grad definerer hva som er den «korrekte» forståelsen» (Jacobsen, 2018 s. 129).

Valget av dette designet (intervju) fremskaffer mye ny empiri rundt et tema som jeg visste lite om på forhånd, men som jeg hadde noen antagelser rundt. Det advares også mot denne type design ettersom etterarbeidet med intervjuene ofte er svært tidkrevende og omfattende. Begir man seg likevel ut på denne metoden må man gjøre et grundig forarbeid for å kunne få en god informasjon fra informantene. Her er det en fordel å ha gode kommunikasjonsevner og at en

gjærne har gjort tilsvarende tidligere, slik at en som intervjuer får fram gode svar fra respondenten. Intervjuet blir her en type rammeverk, og var lett å forholde seg til visst ting «sklei ut» eller at klokka «løp fra». Intervjuene var satt til en time, og gav respondenten i tillegg til intervjuene en oversikt over egen praksis og seg selv som leder. Jeg ville benytte lederfortellinger, for å prøve å skape god lesning, refleksjon og forståelse for leseren. Disse ulike lederne hadde hver sin ryggsekk med seg inn i deres svar. Selv om casene var like, ble de oppfattet forskjellig og rangert relativt ulikt. Jacobsen kaller dette en prosessanalyse i sin bok. Tekster (her case) deles opp i ulike kategorier (alvorlighetsgrader) hvor hver av dem er ulike, men kan likevel ses i en sammenheng. Analysen er nært knyttet til narrativ analyse, men den legger mindre vekt på hvordan casene presenteres og mer vekt på hva som blir årsak. (Jacobsen,2018). Valget av denne form for datainnsamling har fremskaffet ny empiri, og casene gav respondentene hverdagssituasjoner, noen ganske alvorlige, å reflektere over.

4.5 Etikk og redegjørelse

Forskningsoppgaven ble sendt inn til Norsk senter for forskningsdata, ettersom jeg skulle behandle personopplysninger. På informasjonsskrivet som ble sendt ut til informantene sto det opplysninger om hva dette handlet om og hvilken metode som skulle brukes.

Samtykkeerklæring ble underskrevet av alle fire, samtidig ble det opplyst at de når som helst kunne trekke tilbake sine uttalelser. De ble informert om at deres informasjon ble omgjort til en fortelling med innlevelseshetorer som for eksempel kroppsspråk og mimikk jeg observerte underveis i intervjuet. Oppgaven ble godkjent av NSD kort tid etter innsendelse, fordi det ikke skulle komme fram noen personopplysninger (kun videointervju uten innspilling) og at casene som ble brukt i intervjuet var fiktive. Målet med problemstillingen var å komme i dybden og finne gode fortellinger som respondentene lett kunne leve seg inn i. Casene var laget fiktive, med utgangspunkt i virkelighetsnære hendelser fra norske barnehager.

4.6 Validitet og relabilitet

For å kunne innhente denne typen empiri finnes to krav: validitet og relabilitet. Altså gyldighet (det vi ønsker å måle) og pålitelighet (hvor troverdig det vi måler er) Konteksten for intervjuene ble ikke som det i utgangspunktet var tenkt. Underveis i min forskning oppsto koronakrisen som gjorde at alle intervjuene måtte gjøres via «zoom», og den dagligdagse «roen» en leder i barnehagen hadde bar preg av en mer presset situasjon enn ellers. Mine antagelser ble på forhånd bekreftet. Det forelå lite informasjon om

forskningsfeltet mitt ute i feltet. Med kun min egen kjennskap og minimalt med sammenlikninger til feltet ville jeg som intervjuer kunne ha et «kritisk» blikk under analysen. De ulike respondentene var få, men likevel en god sammensetning for barnehageledere ellers i landet. Respondentene svarte direkte og ikke med andre mellomledd. De hadde mange like synspunkter i besvarelsene sine, noe som også gjorde at selv om de var få representerte de ganske mange. Virkeligheten vil påvirkes av inntrykket som lå til grunn på forhånd, ettersom det kan og vil påvirke det man leter etter.

Jacobsen (2018) sier at ingen undersøkelse kan gi et helhetlig bilde av virkeligheten, kun et lite stykke. Hadde jeg benyttet flere ulike metoder ville flere nyanser og vinklinger rundt forskningen vært gjeldende. (Jacobsen, 2018).

Casene gav en forsikring om at både meg og respondenten forholdt oss til temaet. Deres svar var subjektive betraktninger, og var vekslende ut ifra erfaringsbakgrunn både som ledere, men også som erfarne pedagoger, da de alle hadde jobbet på avdeling tidligere.

5. Presentasjon av case og drøfting av funn

«Mai 2020»

Intervjuene fant sted i begynnelsen av mai 2020. Den tiden på året hvor alt egentlig skal være relativt rolig i en barnehage. Nye barn var blitt trygge, lite sykefravær og mye fint vær for utelek. Slik ble det ikke denne mai måneden. Alle barnehagene hadde satt i verks ekstreme tiltak for smittevern og ekstra bemanning. Barn måtte deles i grupper. Alle måtte stå beredt til enhver tid og brette opp armene. Lederne fikk telefoner fra urolige og noen ganger sinte foreldre. Alt stod på hodet. Korona pandemien var i ferd med å legge seg. Lederne måtte finne smutthull i hverdagen for å kunne gjøre jobben de vanligvis gjorde, men som nå hadde stoppet opp. I dette virvaret fant de tid og sted til meg og mine intervjuer. Fire ledere skulle ta stilling til fire caser. De kunne notere ned litt for seg selv i forkant før det som skulle være et normalt intervju ble til et videointervju. De skulle skrive ned hvorledes de ærlig ville opptrådd i de ulike scenarioene, og ikke slik de mente andre ville tenkt var «riktig» Klarte de dette? Jeg opplevde en enorm positivitet, en evne til å se det store bildet i en liten verden. De satte av en time av deres dyrbare krise tid til min utfordring. Kameraet ble «slått på» og samtalen kunne begynne..

5.1 Informantenes oppfatninger og egen drøfting basert på Boleman & Deals rammeverk.

Barnehagen er en kompleks organisasjon. Funnene i denne forskningen viser at ledere i barnehager oppfatter og utøver tvang og makt forskjellig. Problemstillingen for oppgaven var «Hvordan oppfattes og utøves makt og tvang i barnehagen?» For å kunne øke forståelsen av dette og kompleksiteten rundt belyser Boleman & Deal (2014) i sitt rammeverk fire ulike perspektiver for å kunne tolke og forstå organisasjoner. (Den strukturelle rammen, den politiske rammen, den symbolske rammen og human resource rammen) Disse ulike rammeverkene kan brukes sammen, eller deles opp for å analyseres. Innenfor hver ramme vises det organisasjonsteoretiske forklaringsmodeller for adferd i organisasjoner. De har alle sine styrker og begrensninger og belyser hver sin del av «livet» i en organisasjon. Ved hjelp av kunnskap og erfaringer vil ledere bli bedre rustet til å forstå situasjoner enklere og tidligere enn før, ved å ta på seg det Boleman & Deal kaller «nye briller» Med disse brillene må ledere være i stand til å omstrukturere og endre på en best mulig måte.

Organisasjoner består av et mangfold av mennesker som skal fungere sammen, og det vi kalkulerer med skal skje, blir ikke alltid slik det er tenkt.

I denne forskningen blir hvert rammeverk brukt individuelt opp imot hver og en av de fire ulike casene. Casene er laget fiktive med bakgrunn i egne opplevde hendelser, leste hendelser og fortalte hendelser. Hver av dem inneholder voksnes bruk av tvang og makt i større eller mindre grad. Etter hver av casene og informantenes uttalelser, følger en drøfting av innholdet hvor Boleman & Deals rammeverk belyses i sammenheng.

Informantene svarer i lik rekkefølge til hver case.

Informant 1: mann, informant 2: kvinne, informant 3: kvinne, informant 4: mann

Casene blir rangert av informantene fra 1 til 4

- 1 = graverende adferd fra voksne,
- 2 = kritikkverdig adferd fra voksne,
- 3 = dette ville jeg ønsket en samtale med den voksne rundt i etterkant og
- 4 = dette ville jeg evaluert med personalgruppen, og nødvendigvis ikke tatt opp med den det gjaldt.

Case 1

Klokka er 9 på morgenen. Petter (2,5 år) blir levert av mor som er bekymret for at han ikke spiser om dagen. Hun leverer en yoghurt til ansatt Marit og sier hun ønsker Marit skal prøve å få i Petter denne.

Marit setter Petter til bordet. Tar på han smekke og lar han velge sin egen skje. Han velger en gul. Petter sitter bare og ser på yoghurten. Han beveger ikke skjeen og viser klart uttrykk med kroppen sammentrukket at han ikke vil spise. Marit prøver først å motivere han med en bok for å ta bort oppmerksomheten fra yoghurten. Petter ser i boka, men ønsker fremdeles ikke spise. Han begynner å grine stille... Marit tar deretter yoghurt på den gule skjeen, forteller Petter at «mamma har sagt du må spise» og putter skjeen inn i Petters munn, mens han griner og Marit holder for nesen hans slik at han må svelge.

«Nei vet du hva, jeg hadde stoppet det..»

(Informant 1) Jeg må lese casen en gang til før vi begynner intervjuet. Husker det vare en graverende «sak» men må tune inn litt i den igjen. Han leser, ser ned, leser litt igjen... puster dypt før han begynner å svare.

Dette er en graverende sak. Et traume.. Veldig graverende. Jeg er likevel litt i tvil om jeg hadde stoppet det der og da. Det er kjempealvorlig, men det hadde kommet an på om Marit bare hadde en dårlig dag eller ikke. Nei vet du hva, jeg hadde stoppet det. Ikke slik at det skulle være ille for barnet, men prøvd å roe det ned, før jeg overtok. Jeg ville kun hatt mitt fokus på barnet der og da. Kanskje prøvd å få det til å spise andre ting eller gjøre noe helt annet.

I etterkant ville jeg tatt en prat med den ansatte og hørt hennes forklaring, og ut i fra dette tatt grep. Denne saken er i verste fall en advarsel som hadde gått på tvers av alt vi i barnehagen står for. Hadde hun gått i forsvar, ville jeg løftet dette opp i systemet og gitt advarselen helt dag eller andre forhold, så ville jeg likevel fulgt dette opp..

Jeg har en egen filosofi som lyder: ville du her latt Marit passe dine egne barn en helg? Og ville du utført samme handling om foreldrene sto i døra?

(Rangert 1 av 4)

«Jeg har ingen ansatt som ville gjort dette.»

(Informant 2) Jeg ser for meg avdelingen jeg står i. Ser for meg mottagelsen av barnet som gjerne ikke vil i barnehagen i tillegg. Ei bekymret mor som vil at barnet skal spise. Den ansatte tar imot beskjed og utfører «ordren» Likevel reagerer jeg at situasjonen eskalerer i en slik retning som den gjør. Det virker jo i starten som Marit prøver alle triks i boka for å få barnet til å spise. Avledning med leker, velge farge på skjea og boklesing. At det kan ende opp slik er vanskelig å forstå for meg.

Jeg hadde blitt brydd hadde jeg sett dette. Jeg hadde tatt opp barnet etter hvert, kanskje tilbudt annen mat, samtidig så spiser barn når de er sultne. Dette er fysisk tvang og det skal ikke skje. Jeg har ingen ansatte som ville gjort dette. Man presser ikke et barn til slikt.

Det ville blitt «mat» på et avdelingsmøte. Hadde forklaringen til den ansatte vært basert på mor bekymring, hadde jeg visst henne forståelse samtidig som jeg hadde sagt at ikke slikt kunne gjøres. Jeg ville trygget den ansatte på hva som var greit å formidle til barnet, framfor å gå så drastisk som å holde for nesa hans. Dette er absolutt en graverende sak, men

samtalen min med Marit måtte startet med et åpent sinn. Hadde hun falt sammen av følelser over sin egen handling, måtte jeg gitt forståelse. Alt hadde basert seg på Marits forklaring. (Rangert 2 av 4)

«Jeg kan ikke si den ansatte opp, bare på en enkelthendelse»

(Informant 3) Her ble jeg veldig fortvilet, mest fordi den ansatte opptrådte så pedagogisk i starten, for så å snu helt om. Jeg undrer meg over hva som fikk henne til å holde for nesa? Dette er helt imot mine prinsipper, men jeg hadde ikke ønsket å henge henne ut. Jeg ville heller vist henne hva hun kunne gjort. Jeg hadde også lurt på hvor lenge denne dama hadde fått lov å gjøre slikt mot barn. Var det bare en enkelt hendelse, kunne jeg ikke sagt henne opp. Da måtte hun fått en kjangse til å forbedre seg. Jeg måtte funnet grunnen til dette. For meg er barnet det viktigste. At det ble ivaretatt, og at ikke slike hendelser måtte skje med andre barn. (Rangert 2 av 4)

«Når kapteinen forlater roret går det ei kule varmt»

(informant 4) Jeg kjenner igjen en slik situasjon. Har ikke opplevd helt lik, men evnen til å håndtere krevende situasjoner er annerledes når de faktisk oppstår framfor når det snakkes om i fredstid. Tvang blir i dette tilfellet siste arsenal. Dette viser et bilde på et barnesyn og en holdning som praktiseres. Vi vet hva som er riktig å gjøre, vi tenker på det i forkant, men klarer ikke koble det til praksisen. De ansatte i barnehagen har ulik grad av kunnskap og refleksjon. Hva tenker Marit er riktig her? Er det viktigste å få barnet til å spise uansett konsekvens? Hvor er vår lojalitet som barnets talperson. (Han leser casen en gang ti) Ja, når kapteinen forlater roret går det ei kule varmt... Dette er et overgrep. Å ta et slikt grep for å holde for nesa er overhodet ikke greit. Jeg hadde tatt affære og hadde dette kommet på mitt bord fra en annen ansatt som hadde sett dette, skulle denne ansatte bli berømmet for sitt mot til å varsle. Det krever mot å tørre å si fra, og være barnets stemme utad. Marit skulle fått lov å forklare sin versjon. Hun skulle fått lov å reflektere selv over egen praksis. Hadde dette blitt gjort i en slags affekt for å nå målet sitt om å blidgjøre mor, så hadde jeg ansett dette som problematisk og gitt en skriftlig advarsel. Hadde hun tatt dette innover seg og endret sin væremåte ville jeg sett mer formildende på det. (Rangert 1 av 4)

Drøfting av informantenes svar på case 1 basert på «den strukturelle rammen»

Både casen og fortellingene fra informantene viser til at dette er et traume for et barn å oppleve. Tanken var at informantene skulle sette kaffen i halsen når de leste den. Det gjorde de ikke. De ble heller mer betenkte og så på situasjonen som svært alvorlig, samtidig som de ønsket å ivareta den voksne som utførte handlingen i ettertid. De ville stoppet situasjonen på en eller annen måte. Enten ved å overta selv eller stoppe den ansatte for å vise en annen «løsning» på hendelsen. De formidlet alle lederne at det var ut ifra den voksnes egen evaluering som ansatt av situasjonen, de som ledere ville ta affære. Viste hun tegn til å reflektere i etterkant ville dette være til hennes fordel for hvorledes situasjonen skulle gripes an. To av respondentene ville fulgt dette opp med en skriftlig advarsel, mens for de to andre ble dette ikke nevnt. Casen ble rangert som mest graverende fra to av respondentene, mens de to andre kom den på en andreplass. De to som vurderte den som nummer to tvilte litt før de bestemte seg. Foreldrenes ønsker (her å måtte få i barnet mat) kan bli oppfattet av den ansatte som en beskjed som skal følges, uten unntak. Den ansattes iver etter å tilfredsstille foreldrenes ønsker kan overta for hva som her er til barnets beste. Informantene gav uttrykk for å «bli tatt litt på senga» av å bli vitne til en slik situasjon, og de gav alle sammen uttrykk for at det var vanskelig å gripe inn, selv om det som skjedde var graverende og traumatisk for barnet. Sammenhengen mellom denne situasjonen og Boleman & Deals (2014) strukturelle ramme er organisasjonens arkitektur. Struktur, en porsjon disiplin, fastsatte mål, roller og relasjoner er sentrale. Strukturen formes slik at den passer organisasjonen, og arbeidsfordeling, prosedyrer og systemer blir fordelt. Der dette blir utfordrende er når strukturen som er satt ikke helt passer med det som skjer. Det handler også om den voksnes forståelse. Situasjonen som oppstår, kan tolkes på flere måter. I dette tilfellet handler den voksne ut ifra foreldrenes ønsker, og klarer ikke se seg selv utenfra, eller endre sin egen tankemåte underveis.

Boleman & Deal spør også om problemene egentlig ligger på systemplan, når den voksne ikke har ferdigheter til å tenke mer rasjonelt. I dette tilfellet vil en eventuell manglende opplæring av den ansatte vise avdelingens svakheter. Er den ansatte derimot «godt skolert» med lang erfaring, vil dette vise at interne regler og normer får lov til å regjere over lengre tid. Rammen er lagt opp slik at den enkeltes kompetanse skal plasseres der den er best. Dette skal være med å føre til økt effektivitet i organisasjonen. Dette måles først og fremst av produktivitet. Med helt definerte oppgaver kan framtiden forutses, og koordinering av

oppgaver vil ikke bli like effektive, om de ikke styres ovenfra. Jo klarere oppgaver jo mer effektive ansatte. I denne situasjonen vises dette ved at måltidet skal gjennomføres uansett om barnet ikke ønsker det. Det handler ikke nødvendigvis om hvor den ansatte føler den er best til nytte, men settes der det er mest behov for å styrke effektiviteten. Barnehagen blir her sett på som en «fabrikk» hvor ansattes egne følelser og irrasjonelle reaksjoner elimineres bort. (Boleman & Deal, 2014).

Case 2

Det er utetid, rett før andre måltid på stor avdeling. Sebastian (betegnet av de voksne som sta og vanskelig) og Sonja leker med vann. Sonja henter vann i en bøtte og fyller oppi ei trillebår som Sebastian passer på. De lager svømmebasseng til munkelusene. Sonja løper fram og tilbake for å hente vann, mens Sebastian styrer vannlandet som munkelusene skal bade i. En voksen ringer i bjella. «Alle de store skal inn å spise», roper hun. Sonja løper bort til henne og går sammen med resten av flokken mot avdelingen. Sebastian vil ikke inn. Han hadde det jo så gøy! Den voksne prøver å rope på han uten hell. Han sitter helt stille i protest med armene i kryss. Den voksne kommer mot han, løfter han opp og bærer han med seg inn.

«Skal innrømme at jeg ikke har gjort noe med småting»

(Informant 1) Hun leser casen og utbryter med en gang: dette er noe jeg selv har gjort. Jeg opplever ikke dette som graverende, samtidig må jo barnet bli møtt på følelsene sine. Mange ganger så mister den voksne «hodet» bare ved at et barn skal flyttes fra A til B. Vi klarer ikke tenke klart, bare opptatt av å få barnet inn.. Kunne situasjonen vært endret, ved at den voksne tok med seg noen barn og heller spiste ute? Vi må ha endringsvillige voksne. De kan ikke alltid være så rigide. Jeg ville spilt ballen over til den voksne her. Undret og evaluert sammen med henne.

Dette snakkes for lite om.. Tror det handler om at en blir blendet av at barnet «alltid» er vanskelig. At disse situasjonene ofte oppstår og at vi blir vant til å bare dra barna med oss

framfor å tenke barnets beste oppi dette. Det kommer også an på hvilken type barn det er. Vår forutinntatthet og våre fordommer gjør at vi både favoriserer og klassifiserer barna.

(Rangert 4 av 4)

«Kan jo være det var greit at han ble løftet av den voksne?»

(Informant 2) Ansiktet når han leser gjennom casen er mer lystig. Kan tydelig se at dette er en lettere sak. Det kommer inn en ansatt som han må avvise før intervjuet kan starte.. Sånn. sier han.. Nå er jeg klar.

Dette er noe vi har jobbet med i lang tid. Spesielt hvordan vi omtaler barn. Det er jo ofte de som trenger oss, de som trigger oss mest. Mange ganger trenger barnet bare litt mer tid til å reagere. Vi voksne er mange ganger altfor forhastede.

Jeg ville ikke gjort noe med situasjonen der og da. Det kan jo være det var «greit» at han ble løftet av den voksne der og da? Jeg ville tatt en prat med den voksne i ettertid. Jeg ville stilt henne et spørsmål om dette kunne vært håndtert på en annen måte? Jeg pleier ofte å gjøre det.. Snakke litt mer med de ansatte i fredstid. Jeg sitter ofte og observerer litt fra vinduet mitt på uteleken. Da glemmer de mange ganger at de blir «sett» og mer naturlige reaksjoner kommer fram. Det kan jo også være barnet ble beroliget av å løftes opp, så her er kroppsspråket viktig å tolke.

(Rangert 4 av 4)

«Vi må fange opp de voksne som ikke helt har dagen»

(Informant 3) Synet den voksne har på barnet er her er det viktigste, og barnets medvirkning. Jeg hadde ikke stoppet denne situasjonen, jeg hadde sett den an. Holdningen og stressfaktoren rundt den voksne hadde vært avgjørende. Vi må fange opp de voksne som ikke helt har dagen. Hadde det vært samme person som gjorde dette og i tillegg hadde gjort som forrige case (holdt barnet for nesa) hadde jeg sett mer alvorlig på dette.

At vi voksne stempler og setter barn i bås er ikke greit. Dette burde bli snakket om på avdelingsleder nivå og ikke trukket helt opp til meg som styrer. Det kunne oppleves som mer skummelt visst det kom på mitt bord.

(Rangert 4 av 4)

«Dette har jeg selv gjort med flau smak i munnen»

(informant 4) Denne er klassisk. Barn som ikke vil samarbeide. Jeg tenker barn vil visst de kan. Jeg tenker også at Sebastian ønsker å samarbeide. Jeg spør meg heller hva målet til den voksne her er? Når bussen går, så må alle med. Men klarer vi å se individet her? Denne er mye mindre graverende enn den forrige casen. Den er ikke så krenkende. Som leder så ser man på ansatte om de har en grunnleggende måte å behandle barn på. Barnesynet deres speiler i alt de gjør. Kunne situasjonen vært løst på andre måter? Den voksnes evne til å møte seg selv i en situasjon, og ikke tenke at dette er et nederlag å ikke mestre, men heller prøve å endre til det bedre for barnet underveis. Å tåle å bli avvist fra et barn kan være vanskelig. Å gi tapt kan være enda et større nederlag for den voksne.

Dette har jeg selv gjort med en flau smak i munnen.. Jeg har også båret barn som ikke vil «lystre» med meg. Det nytter ikke som leder å være moraliserende her, for man møter seg selv i døra rundt neste sving.

Jeg ville snakket med den ansatte i en annen anledning her. Tatt det opp på litt andre måter.. Det er likevel en viktig case å merke seg. Vi har en agenda vi følger, også er det prinsippene som tar oss. Det blir strevsomt for den voksne å opptre så kantete over lengre tid. Man vil stadig oppleve nederlag da.. Kollegaen din bør du ha så godt forhold til at du spør om hjelp i denne situasjonen. Kommer det en «ny» voksen inn i en situasjon kan alt endres og nye øyne som ser. Jeg ville oppfordret til å tenke kollektivt i personalet, og jobbe mot det samme-samtidig som man ser hverandres styrker og svakheter. Da gjør man hverandre gode.

(Rangert 4 av 4)

Drøfting av informantenes svar på case 2 basert «den symbolske rammen»

Denne fortellingen minner alle respondentene om planer som skal følges og liten endringsvilje hos de ansatte. De har alle sammen gjort denne handlingen selv når de jobbet på avdeling. De gir i tillegg uttrykk for liten forståelse fra den ansatte for enkeltbarns ønsker og motiver. Å sette barnet i bås, ved å tenke at «barnet alltid er sånn» er normale diskusjoner i personalmøtene deres. Prinsippene og hverdagsrutinene overtar de voksnes evne til å handle etter barnets beste. De undrer seg alle sammen på hva som er målet og hvorfor barnehagehverdagen er preget av såpass mye stress som den er. Vi skal jo egentlig ikke rekke noen ting. Det viktigste er at barna får lekt, får omsorg og har det bra. Denne fortellingen var

den eneste av alle fire som respondentene rangerte lavest, og som de anså som minst innгриpen av voksnes maktbruk og som de ville brukt som et utgangspunkt for diskusjon på et personalmøte eller liknende. De spurte seg selv også hvordan den kunne løses på en annen måte, og var nyanserte i måten å tenke nytt. Andre voksne til å overta, overtaling uten fysisk innгриpen og endring av planen til måltid utendørs.

Innenfor den symbolske rammen er forutsetning for rasjonell adferd borte. Det er rett og slett ikke kultur i organisasjonen for det som blir gjort. Organisasjonen blir framstilt som et **tempel** eller et **teater**, der skuespillere spiller sine roller i et vedvarende drama, mens publikum danner seg et bilde av hvorledes dette henger sammen fra salen. Når disse teaterstykkene mister sin kraft eller skuespillerne taper sin rolle, kan organisasjonen gjenoppvekkes ved bruk av symboler og myter, og vise sine nye åndelige sider. Disse mytene bevarer mening, stabilitet og forutsigbarhet. Det viktigste er ikke hva som skjer, men meningen med det. (Boleman & Deal, 2014). Handlingen som gjøres i denne casen er uklar og vanskelig å gripe an. Dette fordi den voksne gjør en rasjonell avgjørelse (bærer med seg barnet). Dette blir nok sett på som ulogisk håndtering fra publikum utenfra. Hver enkelt ansatt kan tolke situasjoner ulikt, og det de foretar seg blir bevisst eller ubevisst overført til en ny betydning i en annen liknende situasjon. Meningen med det den voksne gjorde var å få barnet med i felleskapet med de andre. Handlingen som ble gjort for å få dette til henger ikke helt sammen med meningen (symbolet) Ofte er det vanskelig for en voksen og lå barnet «vinne» ved å la det bruke lenger tid på å komme inn til gruppa eller å snu situasjonen slik at kanskje noen barn heller kunne spist ute.

Det er gjennom observasjoner en leder kan gjøre seg kjent med de ulike symbolene som vises i barnehagens «indre liv» og omgivelsene rundt. Det er også der han eller hun kan kartlegge gruppens kompetanse. Som å her se hvilken løsning den voksne hadde hatt på situasjonen for å løse den på en annen måte enn det som blir gjort i casen.

Case 3

Barna på avdeling blå blir lagt i vogner når de skal sove. I vognene er det seler. Bjørn på tre år er normalt glad i å sove i vogna og aldri noe problem for de ansatte å legge. Denne dagen stritter han imot. Han forklarer på sin måte og med sitt kroppsspråk at han har vondt i magen. Berit som er ansatt, sier til han at det er sikkert fordi han har spist litt for mye til måltidet og at dette nok går over når han skal sove. Bjørn begynner å grine når han og Berit går ut til vogn rommet. Selv om han griner legger Berit han oppi vogna, fester selen og går inn til de andre barna. Bjørn fortsetter å grine. Berit kommer ut igjen, sier han må slutte med dette tøysset og går tilbake til avdelingen. Etter en stund (ca 15 min) sjekker Berit om Bjørn har sovnet. Han sover, men med oppkast størknet i håret.

«Traume? Er dette det?»

(Informant 1) Tar seg til ansiktet. Leser casen flere ganger, før han svelger og klarer å si noe. Ja, jeg regner med jeg hadde fått tilbakemelding på denne hendelsen i etterkant.. Visst dette hadde stemt, og at det var voksnes svikt som gjorde det, hadde dette vært mat på bordet over meg- og kunne blitt en personalsak hvor arbeidsforholdet ville blitt diskutert. Dette hadde ikke vært en god jobb fra Berit sin side, og jeg ville utfordret henne på denne hendelsen. Spurt henne hva hun selv tenkte, og hvilken opplevelse hun hadde av situasjonen..

Jeg kjenner dette helt ned i magen. Så grusomt.. Barnet gav jo så mange signaler i forkant.. Nei, dette skal ikke skje. Det er vanskelig å ordlegge seg som leder her. Det blir bagatellisert fra Berit sin side, ved at hun ber Bjørn om å slutte å tulle og legge seg til å sove. Signalene Bjørn gav burde vært fanget opp på forhånd. Denne casen lar seg vanskelig måle ettersom dette er å anse som et traume, og barnet kan reagere svært forskjellig på dette i ettertid. Den er rett og slett horribel.

(Rangert 2 av 4)

«Dette vitner om rutiner og pauser»

(Informant 2) (Hun utbryter) Herregud, dette klarer jeg nesten ikke snakke om.. Jeg ville blitt veldig redd.. Dette vitner om rutiner og pauser. Det er rett og slett ubehagelig å lese dette kjenner jeg. Jeg ville prata med vedkommende, men også de andre på avdelingen. Her burde andre voksne også tatt affære om de hadde sett noe. Her har ingen stoppet opp underveis, heller ikke sett barnets behov.. Han gav tydelig uttrykk for å være uvel og ble avfeid. Det foreligger 3 ting som skurret allerede før han ble lagt. Jeg ser for meg de uskyldige øynene hans i det han ble lagt ned i vogna.. Helt sikkert uvel stakkars.. En slik utrygghet hos barn rører meg. Dette er verre en casen hvor barnet blir holdt for nesen. Forandringen og gråten hans burde bli tatt hensyn til.. Nei, jeg kjenner jeg reagerer veldig. Han har ligget og kastet opp aleine. Her burde vi legge oss flate. Foreldrene må få tilbakemelding på dette, at det som ikke skulle skje hadde skjedd.. Om det var unnskyldninger på dårlig tid, manko på folk eller andre ting er dette overhodet ikke en forklaring en gang.. Herregud.. gutten kunne jo blitt kvalt!

(Rangert 1 av 4)

«Flere slike episoder hadde ikke gått lenge hos meg.»

(Informant 3) Dette er bare trist. (Hun ser ned på papiret med casen foran seg) Jeg blir opprørt over barnets stemme her. Det blir jo ikke anerkjent for sine følelser. Kanskje barnet hadde trengt noe helt annet her.

Jeg ville spurt Berit om hvordan hun opplevde situasjonen. Jeg ville formidlet til henne hvor viktig det var å forstå signal som blir gitt fra barnet. Selv om han kanskje ikke kunne uttrykke seg godt nok med ord, viser han det med hele kroppen.. Jeg opplever at barnet i denne situasjonen blir totalt overkjørt. (Hun blir blank i øynene og kikker ned igjen), det er jo i utgangspunktet kanskje skummelt for et barn å bli lagt fastspent i sele. Kanskje også mot sin vilje i dette tilfellet. Vi må ikke glemme at det er barn vi håndterer. Flere slike episoder hadde ikke gått lenge hos meg. Her er lunta mi kort og det kreves en holdningsendring blant ansatte umiddelbart. Hva gjør så denne maktutøvelsen fra voksne mot barn på lengre sikt? Jeg tror alle mennesker har noe godt og noe vondt i seg. Noen tåler man mer av enn andre, men denne gikk over streken.

(Rangert 1 av 4)

«Berit handler i et slør av verdier»

(informant 4) (Han tenker nøye, tar seg til haka, puster en ekstra gang) Det vi vet i dag er det vi beslutter ut ifra. Jeg velger her å tolke dette slik at ikke Berit visste, men la Bjørn i god tro. Berit handler i et slør av verdier.. Agendaen hennes er å legge barnet slik at rutinen kan overholdes og legging utføres.. Her måtte jeg finne ut av hva som har skjedd.

Bjørn viser både med kroppsspråk og sitt språk at han er dårlig, samtidig så ligger alle barnets og menneskers følelser i magen, så det kan være vanskelig å tolke at han er kvalm. Det kan være så mye. Berit har en manglende sensitivitet for Bjørn. Kanskje ikke være så opptatt av rammer og rutiner. Heller se at det finnes små nyanser.. Små signaler, setninger eller ord fra barnet kan avdekke store følelser. Denne situasjonen bør ansatte lære av. Det bør ringe en bjelle når Bjørn normalt alltid vil sove.

(Rangert 2 av 4)

Drøfting av informantenes svar på case 3 basert på «human resource rammen»

Som case nummer 1 ser også respondentene på denne som graverende og alvorlig. En sier helt klart at dette ville vært «mat på bordet» til en personalsak og en annen refererer til kvelning med verst tenkelige utfall. De har alle fire vanskeligheter med å ordlegge seg, og føler et stort ubehag om dette skulle vært gjeldende i deres barnehager. En treåring som gir så klare signaler på å være uvel, samtidig som han gråter og ikke vil legge seg konkluderer alle informantene burde vært gode nok tegn til den voksne. Et slikt traume kan få «etterdønninger» senere i livet til barnet, og bare å bli bundet i sele kan være skummelt i seg selv. Et par av respondentene undret seg over kollegaenes rolle. Om de hadde vært vitne til dette, og om de hadde turt og sagt fra til ledelsen. En respondent ønsket å berømme den som eventuelt sa fra om en slik hendelse, og viste til en manglende sensitivitet hos den voksne som gjorde en slik handling overfor et barn. Små setninger, ord eller kroppsspråk hos en liten treåring var etter alle respondentenes mening fullt mulig å fange opp og gjøre noe med før dette utfallet fant sted. To av informantene rangerte denne casen som den mest graverende. Grunnen til dette var at barnets stemme ikke ble hørt, og at signaler det gav ikke ble møtt.

Å skulle analysere denne casen ut ifra Boleman & Deals (2014) human resource rammen er utfordrende. Det grunnleggende for denne teorien er hva som motiverer de ansatte og at følelsen av prestasjon i arbeidet er mange ganger viktigere enn lønn og forfremmelse.

Boleman & Deal kaller rammen for «**familien**», og ser på organisasjonen som den ansattes andre hjem. Dette perspektivet kan anvendes for å se på en organisasjon med «nye briller» Den bygger på forholdet mellom mennesker og organisasjonen, og tar utgangspunkt i at organisasjonen er laget for og av mennesker med ulike behov, fordommer og følelser. Den viser en mangel på følelser fra den ansatte ved at menneskene har stor kapasitet til å lære, men til tider enda større kapasitet for å forsvare gamle overbevisninger eller holdninger. (Boleman & Deal, 2014). I denne casen gjør den ansatte det stikk motsatte av hva rammen prøver å vise til. Den voksne handler på gammel vane, uten å se barnets behov eller lese barnets signaler. Samtidig så sier rammen også noe om når det er dårlig overenstemmelse mellom organisasjonen og enkeltmenneske. Da vil enten den ansatte eller organisasjonen lide. For å kunne redusere dette spriket, kan åpen dialog være løsningen, men dilemmaet kan være når den voksne ikke er klar over sine svakheter (her lese barnets signaler) eller sine feilgrep (å ikke vise ekstra omsorg når hun fremdeles så barnet gråt etter å ha blitt lagt)

Boleman & Deal viser til Maslows behovshierarki som utgangspunkt i motivasjon. Dette hierarkiet er en pyramideformet figur som viser menneskets ulike behov. Her belyser de at grunnleggende/fysiologiske behov som mat og vann er viktigst, men så fort dette behovet er dekket, klatrer menneske oppover til neste behov som er trygghet. Hierarkiet har fem nivåer hvor samhørighet, aktelse og selvrealisering ligger som de tre øverste. (Boleman & Deal, 2014). Det gjør det utfordrende for et menneske å kunne realisere seg (ligge helt øverst i hierarkiet) visst ikke tryggheten og samhørigheten ligger i bunnen for dette. Den voksnes opptreden i denne casen kan vitne om uvitenhet, egoisme og mulig utrygghet i arbeidet. Det er vanskelig å se med «de nye brillene» Boleman & Deal mener bør settes på ettersom situasjonen unnviker fra rutinen og det som er normal omsorg i en barnehage.

Case 4

Vera, en av 3 voksne på avdeling gul er syk. Avdelingen får ikke inn vikar så Trude og Per må greie seg uten vikar denne dagen. Det kommer 18 barn til avdelingen denne dagen. Trude og Per jobber veldig bra sammen, så dette bestemmer de seg for må gå bra. Ida på 5 år tuller mye i samlingen. Hun har feiret bursdagen sin dagen før og vil mye heller snakke om den enn hva som skal gjennomgås i samling. Trude holder samlingen og Per prøver fortvilet å holde barna i ro og viser dem tydelig at de må følge med.. Ida vil ikke det. Hun forstyrrer Noah som sitter ved siden av. Per kjenner han blir oppgitt og frustrert. Han reiser seg opp, triver Ida ut av samlingen og setter henne inn på grupperommet alene, og lukker døren.

«Muttens alene på et grupperom, bare fordi du ville snakke om bursdagen din»

(Informant 1) Dette er jo hverdagen som slår de ansatte. Jeg tror det hadde kommet litt an på om dette var dag 1 eller dag 3 med fravær (han smiler litt og ser på meg som om han vet jeg som intervjuer forstår) Her kjenner jeg meg veldig igjen. Barn skal ikke bli satt aleine for det om. Timeout er fullstendig ut. Hadde jeg som leder kommet inn å sett hun satt alene hadde jeg satt meg der sammen med henne. Jeg ville tatt en prat med Per i etterkant. Snakket om timeout og hørt hva han selv hadde sagt om situasjonen. Man kan ta barn ut av en samling, men det bør være «avtalt» med barnet på forhånd. Ida burde blitt anerkjent for bursdagen sin. Det toppet seg nok fortere for Per fordi avdelingen var underbemannet. Jeg spurte meg selv da jeg leste dette om dette var en tvangs situasjon? Jeg kom fram til at den var det. Det er en vanskelig situasjon. De burde tenke annerledes når de skal ha samling på en slik dag.. Og samlingene er jo ikke akkurat gøy alltid, så jeg kan se for meg at Ida heller ville snakke om bursdagen sin. De ansatte har lov å bli oppgitte og frustrerte, men slike situasjoner skal vi kunne takle. Vi skal være tydelige med et varmt hjerte! Jeg ville dokumentert situasjonen skriftlig i etterkant, og lagret i personalmappa til Per, fordi jeg som leder kan ikke gå god for adferden fra den voksne her. Stakkars jente.. Muttens alene på et grupperom, bare fordi du ville snakke om bursdagen din..

(Rangert 3 av 4)

«Det er 18 usikre faktorer her.. Barna!»

(Informant 2) Dette er en klassiker. Sykdom blant voksne og full barnegruppe (hun ler litt) Hva skjedde med de motiverte voksne her? Dette er hverdagen. Følgene av dette blir struktur. De ansatte har en tendens til å skulle følge planene til punkt og prikke. Av og til og spesielt ved fravær kan og bør disse vikes fra. Det er 18 usikre faktorer her.. Barna.. Jeg tolker det slik at Ida blir sittende aleine på grupperommet. Det viser jo at Per ikke er kommet lengre enn 2000 tallet med sin pedagogikk. Når timeout var inn å bruke på barn. Ida ble ikke møtt på sine behov i det hele tatt. Og i tillegg aleine. Dette trækker på barnets integritet. Ida blir opprømt og blir direkte avfeid. Hun får jo ikke lov å være glad og entusiastisk en gang. Her burde hender og hoder til de to ansatte vært på plass og situasjonen vært løst på en annen måte. Må barnet tas ut av samling bør en voksen bli med, selv om jeg ser det som utfordrende akkurat her.

(Rangering 3 av 4)

«Man kan klare dette uten maktbruk, ved å gjøre samlingen mer kreativ»

(Informant 3) Dette er ikke mange år siden vi gjorde. Det var helt vanlig da. Situasjonen er forståelig, men overhodet ikke bra. Jeg tenker på stakkars Ida oppi dette. Hva gjør det med henne å bli satt aleine? Tenk om heller samlingen kunne vært på barnas premisser og at de kunne fått ordet. Man kan klare dette uten maktbruk, ved å gjøre samlingen litt mer kreativ. Skal vi drepe gleden til barnet for at våre egne planer skal gjennomføres? Det hadde vært interessant å sett en repetisjon på samlingen med et annet innhold og en annen entusiasme. Da tror jeg dette kunne vært unngått. En situasjon som dette tror jeg, skjer noen ganger faktisk. Selv om det ikke skal det. Timeout skal ikke brukes, men det tror jeg også skjer dessverre. Hadde jeg observert en liknende hendelse hadde jeg ikke gjort jobben min. Dette bør det ligge klare føringer for.

(Rangering 3 av 4)

«Skal man på dø og liv ha den samlinga?»

(informant 4) Etter å ha lest denne kjenner jeg meg veldig igjen. Ansattes agenda for dagen er viktigere enn alt annet. De setter barns medbestemmelse til siden. Skal man på dø og liv ha den samlinga? Man må jo gi rom for sensitiviteten her! Det er ikke akseptabelt det som skjer. Ingen barn lærer noe av å bli isolert. Barnet skal ikke ha en tapsfølelse. Jeg ville tatt tak i

dette og forklart at det er ikke slik vi gjør det.. Tenk at hun må sitte der aleine.. For en tapsfølelse hun må kjenne på. (Han ser litt rundt seg i rommet) Dette er egentlig en grov krenkelse. Jeg vil igjen nevne barns medvirkning som både gjennom lov og forskrift er veldig viktig, men som vises her at vi egentlig ikke greier å overholde. Hvor er lojaliteten hen? Ansatte som føler et press i hverdagen, har mindre å gå på. Kanskje sitt eget «groms» fra oppveksten deres dukker opp? Jo mer innsikt du selv har over egen adferd, jo lenger klarer du å holde deg regulert i en slik samling med barn. Dette burde blitt evaluert i etterkant og lagd en plan for unngåelse til en senere anledning. Vi skal i utgangspunktet tåle slike øyeblikk i hverdagen.

(Rangert 3 av 4)

Drøfting av informantenes svar på case 4 basert på «den politiske rammen»

Denne fortellingen vektet også alle informantene likt. De anslo den som nummer 3 i rangeringen. De antyder at dette er et klassisk eksempel de daglig støter på i barnehagen. Det er hverdagen. Ikke nødvendigvis sekvensen med «timeout» men mangel på voksne på grunn av sykdom eller andre grunner. Samtlige av informantene reagerer på det de kaller timeout (sette barn alene for å tenke seg om). De kaller det 2000 tallets pedagogikk som i dag skal være helt borte, men som de noen ganger ser praktiseres i barnehagene likevel. De sier videre at barn kan bli tatt ut av en aktivitet eller bort fra en fellessamling sammen med en voksen, men da skal barnet vite om dette på forhånd og få noen kjangser i forkant. En informant uttrykker at det burde vært klare føringer for slike avvik. Agendaen som settes for dagen bør også endres etter både de voksne og barnas rytme. I dette tilfelle blir ikke barnets stemme tatt i betraktning, og det vil kjenne på en tapsfølelse av å bli forlatt på et grupperom. Barnet vil heller ikke forstå hvorfor det blir satt der ettersom den voksne ikke gir noen forklaring, og barnet kan kjenne på straff for å vise glede og opprømtet i forbindelse med bursdagen sin. Her som i alle fire fortellingene ønsket lederne å følge opp de ansatte på avdelingen, samtidig som de uttrykker at situasjonen er vanskelig fordi fravær av voksne skjer ukentlig og planene blir hele veien flytende. Oppfatningen av organisasjonen sier Boleman & Deal (2014) er at det her skapes kontroll og flere makthavere som setter mål, struktur og rammer for bedriften. Det dannes mange ganger skiftende koalisjoner rundt flere interessefelt, og utfordringene oppstår når makten blir plassert feil eller altfor mange får den. De kaller dette rammeverket «**jungelen**». Informantene rangerte casen som noe de ville tatt opp med den voksne i etterkant

og nest nederst i rekkefølgen. Mye av grunnen til dette var «timeout» opptreden fra den voksne og at ingen fulgte barnet opp da det ble satt alene på grupperommet.

Den politiske rammen til Boleman & Deal viser til en kontinuerlig makt kamp mellom personer og mellom grupper i en organisasjon. I denne casen kan dette vises gjennom at det ikke blir satt inn tilstrekkelig med voksne ved sykdom og full gruppe barn. Det vil til enhver tid være knapphet og fordeling av ressurser som fører til denne kampen. Økonomi er ofte det som stopper en leder fra å kunne drive barnehagen best mulig. Ledere som ønsker å «spare seg til fant», mens virkeligheten da viser slitne og stressende voksne som ikke mestrer barnas utfordrende adferd, og som ikke klarer å beholde roen i utfordrende situasjoner (Boleman & Deal, 2014).

6. Oppsummering og veien videre

I Kristiansand kommunes sirkel (rammeverk) er det barnet som står i sentrum, i Fullhan sin sirkel er det lederskapet. Likevel kan disse sirklene godt sammenliknes. Lederen i enhver organisasjon er nødt til å drive arbeidet slik at det blir til det beste for barnet. Lederen må også ta tak der ting ikke fungerer, og hele tiden ha søkelys på «de riktige driverne» (det som fungerer bra fra før, og som kan fortsettes med videre) Hele veien under et slikt arbeid må alle involverte være åpne for å ha respekt for endringer. Det som ikke fungerer, skal bort og søkelyset skal hele tiden rettes mot de riktige tingene, og det man skal forholde seg til for videre suksess. En kan se på denne helhetstenkningen som et maskineri med flere tannhjul som går rundt. Skulle selv det aller minste tannhjulet svikte, fører det til at ikke alt går rundt slik det skal.

Lederne i min forskning er opptatt av å se barna, og at deres ansatte må se barna og ta dem på alvor. Likevel oppleves ledernes lojalitet til sine ansatte mye større. De tillegger den voksne gode hensikter og intensjoner, og at det i deres øyne alltid handles i god tro, i en hektisk barnehage hverdag.

Alle fortellingene var tvangs relaterte i større eller mindre grad, dette oppfattet ikke informantene ut ifra sine svar. Deres rangering av casene gav inntrykk av hvor alvorlig de så på dem og ved å ta stilling til narrative fortellinger gjorde «hverdagen» lettere gjenkjennbar. Ønsket var at fortellingene lettere skulle vise informantene styrker og svakheter, og la dem forstå situasjonene på en ny måte.

Tanken ved å lage disse fiktive fortellingene var at den første fortellingen ville sette informantene ut av spill, det var ikke tilfelle. To av informantene (begge menn) så det mulig å gi en skriftlig advarsel til den ansatte.

Case nummer tre hvor barnet blir lagt i seler og kaster opp i søvnen viste heller ingen tegn til at informantene ble satt ut, men en av dem ble meget opprørt og følte at et slikt tilfelle kunne føre til kvelning av barnet, de tre andre ville tatt saken opp med den ansatte i etterkant.

Nummer to og nummer fire (med mindre graverende adferd) ville alle informantene tatt i diskusjonsforumer eller møter i barnehagen. Observasjonene av informantenes kroppsspråk og refleksjon gav forskningen gode funn.

Dette som kom fram i etterkant av at fortellingen, informantenes tolkning, hadde ikke kommet like tydelig fram om intervjuene var forutbestemt med «gitte» spørsmål. Samtaler mellom leder og ansatt i enerom etter en graverende enkelthendelse kan ses på flere ulike måter. Det kan oppleves som positivt av den ansatte fordi den da kan lettere gi uttrykk for egne følelser, men det kan også ses på som en unngåelse av informasjon fra lederen til den resterende personalgruppen, og dermed begrense deres læring for videre arbeid. Håndteringen av slike saker bør tas opp i personalgruppen da dette kan bidra til den kollektive læringen når det gjelder tvang og makt i barnehagen. Funnene viser at jo mer alvorlig situasjonen er, jo tettere skal den holdes til brystet og forbli taus. Fortellingene som ble rangert som nummer tre og nummer fire vil derfor gi en større faglig tyngde for andre ansatte, fordi disse ble tatt i plenum. En gruppe lærer også bedre ved å samarbeide kollektivt og støtte hverandre. Å bruke denne typen fortellinger til refleksjon og arbeid vil synliggjøre for flere ansatte de utfordringer enkelte står i, og gjøre gruppen mer mottagelige for å forebygge at det ikke skjer igjen. Hvordan makt og tvang oppfattes og utøves vil da bli mer tydelig, og personalgruppen vil kunne reflektere sammen og lære mer om tematikken. Tilrettelegging for denne typen arbeid vil være verdifullt og i tillegg være med å ufarliggjøre skamfulle og underkommuniserte situasjoner. Det vil også gjøre det enklere for ansatte å «lese» hverandre, og hjelpe til tidligere når en av deres kolleger gjør noe kritikkverdige.

I etterkant av alle intervjuene ble informantene spurt om hva de tenkte måtte til for at slike situasjoner ikke skulle oppstå i barnehagen? Hva trengtes?

Tre av dem mente samtaler ansatte, mens en mente (også her en mann) kompetanseheving som nøkkel.

Å føre avvik på slike hendelser ble ikke nevnt av noen på noe som helst vis. Opplevelsen er at slike hendelser ikke blir dokumentert noe sted, og vi har ikke det fulle bilde over hvor mye, hvor mange ganger eller hvor ofte tvang og eller makt situasjoner skjer i barnehagen. Heller ingenting om situasjonene i det hele tatt oppfattes makt og tvang. Det er i disse situasjonene opp til hver enkelt ansatt eller hver enkelt leder hvorledes dette gripes an. Kommunene er forpliktet til å føre tilsyn med barnehagene. Hadde barnehagene hatt hver sin plan å følge for å føre avvik, hadde dette gjort det enklere for å forstå handling og konsekvensene i etterkant. Barnehager med mange avvik ville gitt kommunen indikasjon på at det trengtes hjelp og støtte. Barnehager som ikke førte avvik eller som hadde veldig få burde også bli fulgt opp for

å redegjøre deres arbeid. Tilsynsmyndighet burde hatt det overordnede ansvaret i disse tilfellene.

Siden 2016 og fram til i dag er det blitt formidlet lite rundt denne tematikken innenfor barnehagen som sektor. Med et mangfold av ulike yrkesgrupper og oppdragerstiler er dette urovekkende. At vi i 2020 ikke har et bedre system for å fange dette opp, gjør at det blir opp til den enkelte og vurdere, og voksnes holdning i håndtering av barn får fortsette over lengre tid enn nødvendig. Ser vi på skoleverket, har de fått en egen paragraf i opplæringsloven som gir klare føringer for hvordan barn skal håndteres av voksne. Jeg undres over hvorfor det fremdeles ikke foreligger like klare føringer i barnehagesektoren? Denne sektoren har ledere som jobber oppi dette, og som ut ifra egen oppfatning og erfaring selv må vurdere hver enkelt sak. Ansatte som observerer sine kolleger, men ikke tør si fra eller rapportere videre. Et lovverk ville ikke nødvendigvis gjort at ikke vi utøvde makt og tvang, men at vi kunne forholde oss mer «likt» til en allerede bestemt handlingsplan. For å kunne endre en praksis på nasjonalt nivå, må det ligge klare føringer for hvorledes dette skal håndteres. Veilederen som er bestemt skal lanseres i år 2022 bør ha tydelige og klare retningslinjer uten så mange antagelser eller bruk av skjønn som er opp til hver enkelt leder.

Så lenge lovverk og nasjonale føringer ikke er på plass må det jobbes med holdninger og kultur i hver barnehage. Det er lederens ansvar å følge dette opp. Barna tilhører en gruppe som ikke alltid blir hørt eller trodd. Deres stemme kan forsvinne i voksnes ønsker om å gjennomføre en travel hverdag.

Ved å øke kompetansen om hva tvang og makt er, fører dette til at ansattes utøvelse og oppfattelse får et mer nyansert syn enn det som er i dag.

7. Litteraturliste

Bolman, L.G & Deal, T. (2014), *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse. 5.utgave.* Gyldendal akademisk

Case, E.S. (2014), *Tvang i Norsk psykisk helsevern - En redegjørelse av tvang.* Masteroppgave ved NTNU

Deloitte, (2019), *Kunnskapsinnhenting om bruk av tvang og makt i skolen.* Utdanningsdirektoratet. Hentet fra <https://www.udir.no/globalassets/filer/tall-og-forskning/rapporter/2019/rapport-etter-kunnskapsinnhenting-om-bruk-av-tvang-og-makt-i-skolen.pdf>

Eikeland, E. (2020), *Rammeverk – hva er et rammeverk.* Kristiansand kommune. Hentet fra https://kristiansand.extend.no/export/nyekristiansand/rammeverk/docs/doc_4377/index.html

Engelstad, F. (1999), *Om makt, teori og kritikk.* Oslo. Ad Notam Gyldendal

Engelstad, F. (2005), *Hva er makt.* Universitetsforlaget

Ericsson, K. (1974), *Den tvetydige omsorgen. Sinnssykevesenets utvikling – et sosialpolitisk eksempel.* Oslo: Universitetsforlaget.

Foucault, M. (1991), *Galskapens historie (2.utg)* Oversatt av Frederik Engelstad og Erik Falkum. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag

Forente Nasjoner, (1989), *FN konvensjon om barnets rettigheter. Barnekonvensjonen.* FN sambandet.

Fixsen, D.L., S.F.Naoom, K.A. Blase, R.M. Friedman og F. Wallace, (2005), *Implementation Research: A Synthesis of the Litterature* Tampa, FL. University of South Florida.

Fullan, M., (2017), *Å dra i samme retning – et skolesystem som virker.* Kommuneforlaget

Fullan, M. & Quinn J. (2017), *Koherens i skoleutviklingen. De riktige lokale, regionale og nasjonale driverne*. Kommuneforlaget

Gitlesen, J.P. (2015) *Årsaker til økt bruk av tvang og makt*. Norsk forbund for utviklingshemmede Hentet fra <http://www.nfunorge.org/om-nfu/nfu-bloggen/arsaker-til-okt-bruk-av-tvang-og-makt/>

Handegård, T.L. (2005), *Tvang, makt & ambivalens. En studie av hvilken betydning lovreglene om bruk av makt og tvang overfor psykiske utviklingshemmede kan få i det daglige omsorgsarbeidet*. (Doktoravhandling), Universitetet i Tromsø

Harberg, M.M. & Møster, K.L. (2018), *Ledelse og lederkompetanser i attraktive barnehager*. Masteroppgave ved Universitetet i Agder

Helsedirektoratet, (2015), IS-2396, *Barn og unge med habiliteringsbehov. Samarbeid mellom helse- og omsorgssektoren og utdanningssektoren om barn og unge som trenger samordnet bistand*. Helsedirektoratet.

Helsedirektoratet, (2015), *Rettsikkerhet ved bruk av tvang og makt overfor enkelte personer med psykisk utviklingshemming*. Rundskriv IS-10/2015. Lov av 24. juni 2011 nr. 30. Helsedirektoratet.

Helsedirektoratet, (2018), *Folkehelse & bærekraftig samfunnsutvikling*. Rapport IS-2748 Helse og omsorgsdepartementet, 2011, Helse og omsorgstjenesteloven, §9. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30?q=tvang%20og%20makt>

Helse og omsorgsdepartementet, (1997) *Åpenhet og helhet – Om psykiske lidelser og tjenestetilbudene*. (Meld. St. 25 (1996-97) Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/b0c5168d7b574157977a877d2a68aa17/no/pdfs/stm199619970025000dddpdfs.pdf>

Hernes, G. (1975), *Makt og avmakt : en begrepsanalyse*. Universitetsforlaget

Holden, B. (2009), *Utfordrende adferd og utviklingshemming. Atferdsanalytisk forståelse og behandling*. Gyldendal Akademiske

Juritzen, T., Heggen, K., (2006), *Omsorgsmakt. Relasjonsnære sonderinger mellom makt og avmakt*. Sosiologi I Dag, årgang 3.(61-80)

Jacobsen, D.I. (2018), *Hvordan gjennomføre undersøkelser*. 3 utgave, Cappelen Damm,

Jávo, C. (2010), *Kulturens betydning for oppdragelse og atferdsproblemer. Transkulturell forståelse, veiledning og behandling*. Universitetsforlaget

Kunnskapsdepartementet, (2009) *Kvalitet i barnehagen* (Meld.St.41 (2008-2009) Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-41-2008-2009-/id563868/sec1>

Kramås, P., Lingås, L.G., Skjerve, J., (1999), *Tvang, makt og forsvarlighet: juridiske, etiske og faglige sider ved sosialtjenesteloven kapittel 6A*. Kommuneforlaget

Kringlen, E., (2007), *Norsk psykiatri gjennom tidene*. Oslo: Damm & Søn

Kunnskapsdepartementet, (2005), *Lov om barnehager*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

Kunnskapsdepartementet, (2017), *Rammeplanen for barnehagen*. Utdanningsdirektoratet.

Kunnskapsdepartementet, (2017), *Lov om grunnskolen og den videregående opplæringen, (opplæringsloven) §9A*, Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_11#§9a-1

Leithwood, K.A. & Beatty, B. (2008). *Leading with Teacher Emotions in Mind*. Thousand Oaks, California Corwin Press

Moen, K.H, Gotvassli, K-Å & Granrusten, P.T (2016) *Barnehagen som læringsarena. Mellom styring og ledelse*. Universitetsforlaget

Mellingsæter,H. & Norby,K.J (2016), *Røe Isaksen åpner for å lage en veileder om bruk av makt og tvang i barnehagen*. Hentet fra <https://www.aftenposten.no/norge/i/qL7Bm/Roe-Isaksen-apner-for-a-lage-veileder-om-bruk-av-tvang-og-makt-i-barnehagen>

Mejlbo, K. (2019), *Regjeringen vil ha klarere grenser for bruk av tvang og makt i barnehager og skoler*. Hentet fra <https://www.utdanningsnytt.no/barnehage-skole-tvang/regjeringen-vil-ha-klarere-grenser-for-bruk-av-tvang-og-makt-i-barnehager-og-skoler/221568>

Nordahl,T, Qvortrup,L.,Skov Hansen,L.,Hansen,O. (2013), *Resultater fra kartleggingsundersøkelse i Kristiansand kommune*. Aalborg LSP

Repstad, P. (2014) *Sosiologiske perspektiver for helse- og sosialarbeidere*. (s.50-77) 3.utgave Universitetsforlaget

Sandgrind,W.S. (2016) *Inkluderende læringsmiljø*. Satsningsområde i samarbeid med Thomas Nordahl og Universitetet i Aalborg. Hentet fra <https://www.barnehage.no/artikler/satser-alt-pa-a-skape-et-godt-laeringsmiljo-for-alle-barn/428647>

Sjøvold, E. (2016) *Makt og maktbruk i arbeidslivet*. (s.13-20) Universitetsforlaget

Sosial og helsedirektoratet, (2006), *Tiltaksplan for redusert og kvalitetssikret bruk av tvang*. IS1370 Hentet fra https://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/psykisk-helse/pdf-filer/tiltaksplan_for_reduisert_og_kvalitetssikret_bruk_av_tvang_i_psykisk_helsevern.pdf

Stang, I. (1998) *Makt og bemyndigelse*. (s. 41-57) Universitetsforlaget

Store Norske leksikon, (2019), *Definisjon på tvang*. Hentet fra <https://sml.snl.no/tvang>

Store Norske leksikon, (2019), *Michel Foucault*. Hentet fra https://snl.no/Michel_Foucault

Straffeloven, (2005) §18 *Nødverge*. Hentet fra

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28/KAPITTEL_1-3#§18

Utdanningsdirektoratet, (2016), *Bruk av tvang og fysisk makt i barnehage*.

Utdanningsdirektoratets regelverktolkninger i forbindelse med svar på et brev fra fylkesmannen i Vestfold august 2016. Hentet fra

<https://www.udir.no/regelverkstolkninger/barnehage/ovrige-tema/bruk-av-tvang-og-fysisk-makt/>

Wikipedia, (2019), *Definisjon på makt*. Wikipedia.no <https://no.wikipedia.org/wiki/Makt>

Wikipedia, (2017), *#Metoo*. Wikipedia.no https://no.wikipedia.org/wiki/Me_too

Vedlegg 1

Vil du delta i forskningsprosjektet «Hvordan oppfattes og utøves bruk av makt og tvang i barnehagen?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *finne ut hvordan makt og tvang utøves i barnehagen*. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Jeg jobber med en masteroppgave i ledelse i barnehagen. Jeg ønsker å finne ut hvordan makt og tvang utøves i barnehagen, sett fra en leders rolle. Ønsket mitt for studien er at Kristiansand som kommune kan være med å forandre et underkommunisert tema innad i barnehagene.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Lill Kristin Throne, student
Linda Hye, veileder ved Universitet i Agder

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å ta utgangspunkt i 4 barnehager i Kristiansand. 2 store (over 100 barn) og 2 små/medium (mellom 50-70 barn) Du har blitt valgt ut fordi barnegruppen du er leder for passer inn i målgruppen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Det blir sendt ut 4 ulike oppdiktete case jeg ønsker du skal ta stilling til, og skrive dine refleksjoner rett i etterkant. Dette skal ikke ta mer enn 1 time, og fristen blir satt i god tid.

Disse refleksjonene kan brukes når du blir intervjuet via Zoom.

Visst det trengs oppfølgingsspørsmål i etterkant, vil dette bli tatt gjennom «Zoom » eller pr telefon.

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det

vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Besvarelsene er anonyme, og personopplysninger blir behandlet konfidensielt.

Jeg håper du har lyst og mulighet til å være med å gjøre en forskjell.

Personvernombud Ina Danielsen ved UIA kan kontaktes for spørsmål vedr personvern. Tlf 38142140 eller ina.danielsen@uia.no

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 15 juni 2020. Alle opplysninger blir slettet etter prosjektslutt.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med Lill Kristin Throne tlf 41415186 eller Linda Hye , Leder for etter – og videreutdanning ved fakultet for samfunnsvitenskap, linda.hye@uia.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Lill Kristin Throne

Vedlegg 2

Utdanningsdirektoratet viser til henvendelse fra Fylkesmannen i Vestfold 26. august 2016.

Slik vi forstår dere, ber dere om materiale som beskriver den barnehageansattes handlingsrom og grenser når det gjelder bruk av fysisk tvang og makt overfor barnehagebarn

Vi viser for øvrig til at Helsedirektoratet ga ut veilederen Barn og unge med habiliteringsbehov i 2015. Her er tvang og makt for barn i barnehagen grundig omtalt under punkt 2.7. Videre har Fylkesmannen i Rogaland laget en veileder om bruk av tvang og makt i opplæring i 2015. Mange av vurderingene Fylkesmannen gjør her, som for eksempel grensene for bruk av nødverge og nødrett, er overførbare for tilfeller hvor det vurderes eller er brukt tvang og makt overfor barn i barnehage.

Etter det vi kan se, har vi ikke mottatt forespørsler om å utarbeide veiledningsmateriale om tvang og makt i overfor barnehagebarn tidligere. Vi ba derfor om tilbakemelding fra ansatte i barnehager på om det er behov for en nasjonal veileder på Facebook 17. oktober 2016. De få som responderte på dette, svarte ikke på om det er behov for en nasjonal veileder.

Vi mener at barnehageloven, FNs barnekonvensjon og straffeloven setter strenge grenser for hva som er lovlig når det gjelder tvang og makt i barnehagen. Da grensene for dette allerede er godt beskrevet av Helsedirektoratet i deres veileder Barn og unge med habiliteringsbehov, mener vi at det ikke er hensiktsmessig med ytterligere veiledere»

Vennlig hilsen

Einar Simonsen Plahter

Arve Bjørndahl

Avdelingsdirektør

Seniorrådgiver

Vedlegg 3

Ta stilling til følgende caser og noter gjerne ned litt for deg selv i forkant av videointervjuet. Skriv slik du i ærlig ville opptrådd, ikke slik du mener andre ville tenkt var «riktig»

Case 1

«Klokka er 9 på morgenen. Petter (2,5 år) blir levert av mor som er bekymret for at han ikke spiser om dagen. Hun levere en yoghurt til ansatt Marit og sier hun ønsker Marit skal prøve å få i Petter denne.

Marit setter Petter til bordet. Tar på han smekke og lar han velge sin egen skje. Han velger en gul. Petter sitter bare å ser på yoghurten. Han beveger ikke skjeen og viser klart uttrykk med kroppen sammentrukket at han ikke vil spise. Marit prøver først å motivere han med en bok for å ta bort oppmerksomheten fra yoghurten. Petter ser i boka, men ønsker fremdeles ikke spise. Han begynner å grine stille... Marit tar deretter yoghurt på den gule skjeen, forteller Petter at «mamma har sagt du må spise» og putter skjeen inn i Petters munn, mens han griner og Marit holder for nesen hans slik at han må svelge»

Hvordan ville du håndtert denne situasjonen?

Hvorfor ville du håndtert den slik?

Hva var avgjørende?

Case 2

«Det er utetid, rett før andre måltid på stor avdeling. Sebastian (betegnet av de voksne som sta og vanskelig) og Sonja leker med vann. Sonja henter vann i en bøtte og fyller oppi ei trillebår som Sebastian passer på. De lager svømmebasseng til munkelusene. Sonja løper fram og tilbake for å hente vann, mens Sebastian styrer vannlandet som munkelusene skal bade i. En voksen ringer i bjella. «Alle de store skal inn å spise», roper hun. Sonja løper bort til henne og går sammen med resten av flokken mot avdelingen. Sebastian vil ikke inn. Han hadde det jo så gøy! Den voksne prøver å rope på han uten hell. Han sitter helt stille i protest med armene i kryss. Den voksne kommer mot han, løfter han opp og bærer han med seg inn.»

Hvordan ville du håndtert denne situasjonen?

Hvorfor ville du håndtert den slik?

Hva var avgjørende?

Case 3

«Barna på avdeling blå blir lagt i vogner når de skal sove. I vognene er det seler. Bjørn på tre år er normalt glad i å sove i vogna og aldri noe problem for de ansatte å legge. Denne dagen stritter han imot. Han forklarer på sin måte og med sitt kroppsspråk at han har vondt i magen. Berit som er ansatt sier til han at det er sikkert fordi han har spist litt for mye til måltidet og at dette nok går over når han skal sove. Bjørn begynner å grine når han og Berit går ut til vognrommet. Selv om han griner legger Berit han oppi vogna, fester selen og går inn til de andre barna. Bjørn fortsetter å grine. Berit kommer ut igjen, sier han må slutte med dette tøysset og går tilbake til avdelingen.

Etter en stund (ca 15 min) sjekker Berit om Bjørn har sovnet. Han sover, men med oppkast størknet i håret»

Hvordan ville du håndtert denne situasjonen?

Hvorfor ville du håndtert den slik?

Hva var avgjørende?

Case 4

«Vera, en av 3 voksne på avdeling gul er syk. Avdelingen får ikke inn vikar så Trude og Per må greie seg uten vikar denne dagen. Det kommer 18 barn til avdelingen denne dagen. Trude og Per jobber veldig bra sammen, så dette bestemmer de seg for må gå bra.

Ida på 5 år tuller mye i samlingen. Hun har feiret bursdagen sin dagen før og vil mye heller snakke om den enn hva som skal gjennomgås i samling. Trude holder samlingen og Per prøver fortvilet å holde barna i ro og viser dem tydelig at de må følge med.. Ida vil ikke det. Hun forstyrrer Noah som sitter ved siden av. Per kjenner han blir oppgitt og frustrert. Han reiser seg opp, triver Ida ut av samlingen og setter henne inn på grupperommet.»

Hvordan ville du håndtert denne situasjonen?

Hvorfor ville du håndtert den slik?

Hva var avgjørende?