

# Voksne som krenker

---

Ingrid Lund, Professor i spesialpedagogikk, Universitetet i Agder

# Robuste fellesskap

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

# Det hjelper alltid å snakke om det (?)

- Ikke hvis det kun blir tatt i mot og ikke handlet, bortforklart, bagatellisert eller ignorert

**Ja, hvis det blir tatt i mot og blir fulgt opp gjennom virksomme tiltak**

-

# NULLTOLERANSE

- Nulltoleranse-krav i barnehageloven § 41 og opplæringsloven § 9A-3:

## § 41. *Nulltoleranse og forebyggende arbeid*

Barnehagen skal ikke godta krenkelser som for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Alle som arbeider i barnehagen, skal gripe inn når et barn i barnehagen utsettes for slike krenkelser.

## § 9 A-3. *Nulltoleranse og forebyggjande arbeid*

Skolen skal ha nulltoleranse mot krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering.

*«Synes egentlig at krenkelse er ett vanskelig begrep.*

*Det er så stort  
samtidig som det virker så ubetydelig og lite  
noen ganger når jeg ikke forstår at han eller  
hun opplever bagateller som krenkelse»*

Pedagog i barnehage

# Holdnings-trappa



Lund & Helgeland, 2020, s.20

# Hva er krenkelse?

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

< > Home Share Lock Refresh udir.no + Grid

V 2 Sumo Populære ▾ Nyheter ▾ Colourbox Storm KRSAND Fagstoff ▾ DNB Reise ▾ Telia Handle ▾ ELBILmagasinet Conta Yr - Kristians...d - Værvarsel Strøm DMMH mail

● Guide til foreldre med barn som ikke har det bra på skolen

## Det er elevens egen opplevelse av miljøet som avgjør om det er godt nok

Verken rektor, lærere eller andre elever kan vite bedre enn barnet ditt hvordan det har det på skolen. Rektor kan for eksempel ikke vise til at det generelt er lite mobbing på skolen. Hvis barnet ditt opplever at noe er ubehagelig, skal skolen ta det på alvor.

## Det trenger ikke være mobbing for at barnet ditt skal få hjelp

Det holder at barnet ditt ikke har det bra. Det kan for eksempel være at barnet ditt er ensomt, ikke har venner eller gruer seg til å gå på skolen.

## Barnet ditt har rett til å bli hørt

Alle barn har rett til å si sin mening og bli hørt. Det står i [FNs barnekonvensjon](#). FNs barnekonvensjon er en avtale mellom de fleste land i verden og sier noe om hvordan barn skal ha det. Norge har skrevet under på denne avtalen.

Når de ansatte på skolen vurderer hva de kan gjøre for at mobbingen skal stoppe, og for at barnet ditt skal få det bra, må de spørre barnet ditt hvordan det har det. Skolen skal lytte til hva både barnet ditt og du mener.

### Hva sier loven?

Alle elever har rett til et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring. Skolen skal ha nulltoleranse mot krenking som mobbing, vold, diskriminering og trakassering.

[Les opplæringslovens kapittel 9a](#)

[Mobbing og mistrivsel - hva skal skolen gjøre?](#)

[Informasjon til elever og foreldre om skolemiljø \(på flere språk\)](#)



# Barns rett til å bli hørt

- **Barnekonvensjonen art. 3 og art. 12, Grunnloven § 104 og forvaltningsloven § 17 gir alle barn en rett til å bli hørt i saker som vedrører dem og at barnets beste skal være et grunnleggende hensyn.**
- Hensynet til barnets beste er en rettighet, et grunnleggende hensyn og en saksbehandlingsregel.

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

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

# Opplæringsloven § 9 A-5

- Dersom en som arbeider på skolen, får mistanke eller kjennskap til at en annen som arbeider på skolen, utsett en elev for krenkelser som mobbing, vold, diskriminering og trakassering, skal vedkommende straks varsle rektor. Rektor skal varsle skoleeier.
- Hvis en i ledelsen krenker, skal skoleeier varsles direkte
- Undersøkelser og tiltak skal settes i verk straks etter § 9 A-4

# Hvorfor skjer det?

- Barn/unge som utfordrer med sin atferd
- Stressede og utbrente ansatte
- For stort arbeidspress i forhold til kapasitet
- Holdninger til egen rolle ( for eksempel knyttet til autoritet, tilbakelenthet, hvor tett på skal jeg som lærer være?)

# Konsekvenser

- Øker sannsynligheten for psykiske lidelser i voksne alder
- Øker risiko for å få problemer knyttet til helse, utdanning og arbeidsliv

**Monsvold, T., Bendixen, M., Hagen, R. og Hellevik, A. S. 2011:** *Exposure to teacher bullying at schools: A study of patients with personality disorders. Nord. J. Psychiatry 65:323-329.* **Zerillo, C. og Osterman, K. F. 2011:** *Teacher perception of teacher bullying. Improving Schools 14 (3): 239-257.*

# Hvordan viser krenkelser fra voksne seg?

(uthevet skrift: Barnehage og skole, liten skrift skolerelatert,

- **å bli ropt til eller kjeftet på**
- **å bli latterliggjort**
- **å bli ydmyket**
- å få lavere karakter enn fortjent
- **å bli ignorert**
- å bli nektet tillatelse til å gå på do
- å bli utestengt fra aktiviteter og timer
- å bli tiltalt med kallenavn
- å bli utsatt for kroppskrenkelser
- **å bli straffet**

Wendelborg, C. (2021). Mobbing og arbeidsro i skolen: Analyse av elevundersøkelsen skoleåret 2020/21. Lund, I., Helgeland, A., Kovac V.B., Nome, D., Cameron, D.L., Godtfredsen, M. (2015). Hele barnet, hele løpet: Mobbing i barnehagen. Oslo: Foreldre utvalget for barnehager (FUG), KS og Partnerskap mot mobbing.

# Organisasjonskultur

- «Organisasjonskultur er de sett av felles delte normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene.» Bang, Henning, 1998, s.23

Bang, Henning, 1998: Organisasjonskultur i praksis, verktøy for kartlegging, utvikling og endring av organisasjonskultur, Tano Aschehoug forlag, Oslo.

# Dette må være på plass i organisasjonens strukturer i det forebyggende arbeidet

- **Jevnlig avsatt tid til å bevisstgjøre holdninger og rutiner for varsling av krenkelser.**
- Ha et system for varsling til leder
  - System for varsling fra leder og til eier
  - System for varsling direkte fra varsler til eier
- Snakke om hva det skal varsles om
- Vite hvordan man skal undersøke
- Lav terskel for varsling forutsetter at systemene er kjent og at de oppleves som trygge. Meldinger skal undersøkes på en grundig og skikkelig måte. Så effektivt og raskt *som mulig*.



# En god arbeidskultur

- *Raushet overfor forskjeller* hos den enkelte og rom for ulike meninger gir trygghet i arbeidsmiljøet. Det innebærer at en som ansatt kan ytre sine meninger, og at det er ok, selv om det kanskje er på tvers av etablerte meninger og rutiner. Der det er «høyt under taket» er det rom for å gjøre feil, og det er gjerne kultur for å si «unnskyld» dersom en har tråkket feil
- *Avklarte forventninger og muligheter for mestring*, betyr tydelige, avklarte forventninger mellom ansatte og leder/pedagogiske ledere. Det bidrar til å gi den enkelte ansatte mulighet for en opplevelse av å mestre arbeidsoppgavene.
- *Mulighet til å medvirke* i planlegging og utførelse av barnehagehverdagen på en måte som er til barnas beste.
- *Kultur for å håndtere konflikter*. Uansett hvor samarbeidsinnstilte og engasjerte medarbeidere er, vil det innimellom oppstå uenigheter eller konflikter, personlige eller faglige. Det er viktig for et godt arbeidsmiljø at medarbeidere vet at det er kultur for å ta tak i utfordringer når det er trengs
- *Verdier og holdninger*. Prioritering av tid til drøfting av holdninger og verdier om åpne verdier som alle er enige om, for eksempel «anerkjennelse og respekt», men også om de individuelle skjulte verdier som er styrende for holdninger og atferd *Sosial støtte*. Opplevelse av støtte fra kollegaer er viktig når det trengs. Sosial støtte handler om omsorg og følelsesmessig støtte når noe oppleves vanskelig, men kan også være praktisk hjelp i barnehagehverdagen
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. (5.. utg.). Bergen: Fagbokforlaget

Å være feiltastisk betyr å kombinere ærlighet rundt sine feil med en villighet til å bli holdt ansvarlig, og å gjøre dette på en empatisk, ydmyk, fleksibel, moden og vennlig måte

<http://trendwatching.com/trends/flawsome>

---

# Feiltastisk

- Flawsome
  - Flaw(feil)awsome (fantastisk)
-

*Toppsjefen for Nordea til sine ansatte under en krise:*

---

«Jeg aner ikke hvordan jeg skal møte disse utfordringene. Jeg vet bare at jeg trenger dere og alt hva dere kan og vet for å finne veien videre»

---



# Feiltastiske voksne i samarbeid.....

...er menneskelige voksne som gjør feil, innrømmer sine feil, tar ansvar for dem og kommuniserer dem tydelig og meningsfullt til barn, kollegaer og foreldre.

...gjemmer seg ikke bak et voksen-språk som ikke er til å forstå for barn, eller et fagspråk med samarbeidspartnere som skaper avstand

...er åpen for tilbakemeldinger fra barn, kollegaer og foreldre uten å gå i forsvar, for deretter å se muligheter for vekst i relasjon til hverandre og seg selv med bakgrunn i tilbakemeldingene- positive som negative.

...unngår å være perfekte for å matche andre. Finjusterer feil slik at de kan føre til noe positivt.

# Feiltastiske voksne i samarbeid...

...sørger for at når en dag, en samlingsstund, en time, et foreldremøte, en samtale, et måltid ender opp med kjeft, uro, tristhet, uforutsigbarhet eller kaos- så tar de ansvar for egne handlinger og gjør alt de kan for å levere bedre neste gang.

...ser, forstår og veileder feiltastiske barn som trenger ekstra støtte for å få til lek og samarbeid med barn og voksne

... holder det de lover. Og hvis ikke det er mulig, begrunner og gir mening til at det ikke går.



# En mestrings- og motivasjonskultur

Gotvassli og Skogens 4A-modell for motivasjon og mestring (Gotvassli, 2019, s. 137)

Avtalte mål og  
prioriteringer

Avklarte  
arbeidsoppgaver

Autonomi og  
forpliktelser i  
utføring av  
arbeidsoppgaver

Anerkjennelse og  
tilbakemelding  
underveis og  
etterpå

Kultur for samarbeid, lære og gjøre  
hverandre gode

# Mestringsklima





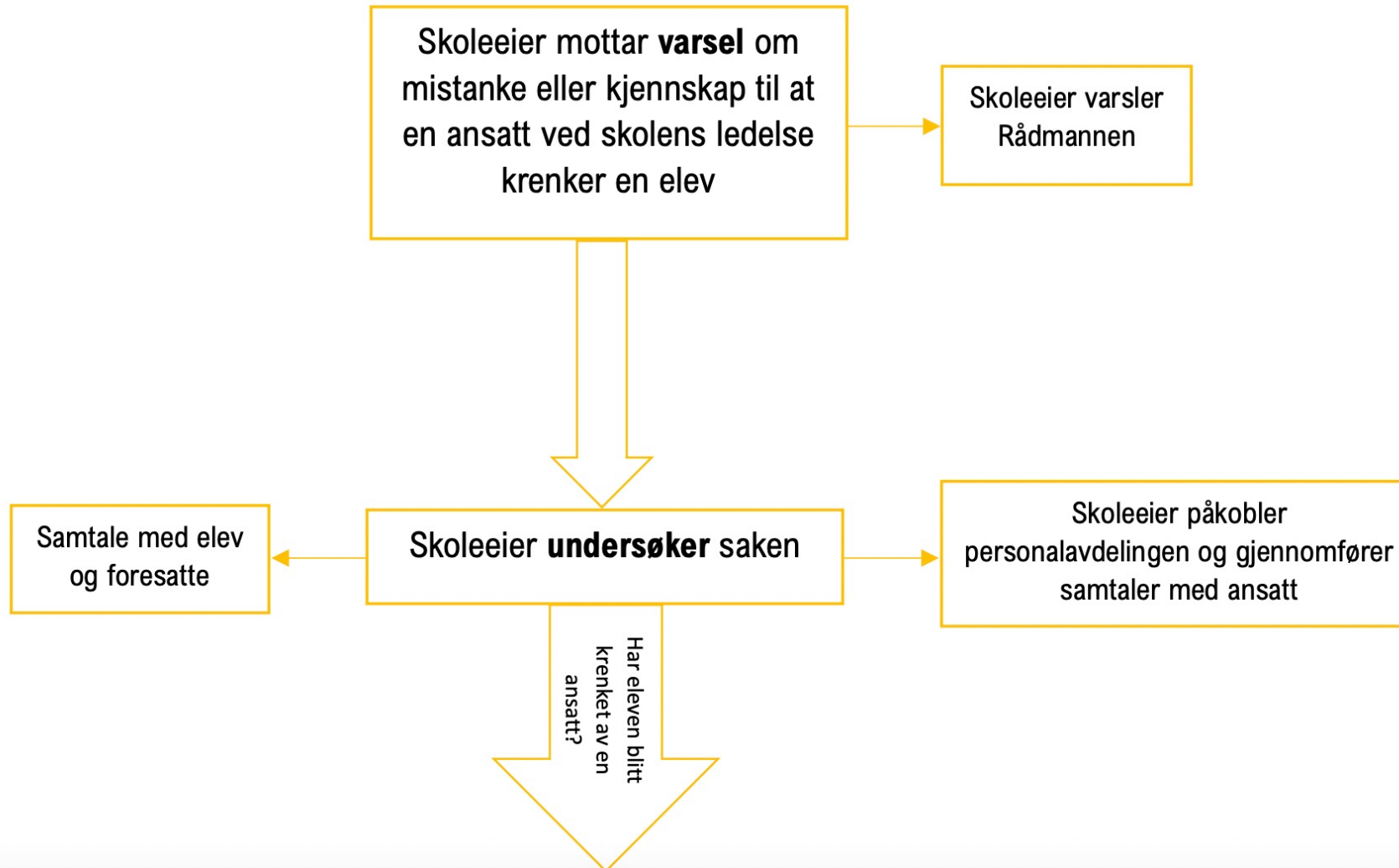
# Referanser,

i tillegg til de som står angitt på lysbilder

- Bae, B. (2005). Å se barn som subjekt–noen konsekvenser for pedagogisk arbeid i barnehage. Oslo: Kunnskapsdepartementet Honneth, A., & Holm-Hansen, L. (2008). *Kamp om anerkjennelse : Om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Oslo: Pax.
- Emilsen, K. (2018). Å se og handle – når barn utsettes for omsorgssvikt. I M. B. Drugli & V. Glaser (Red.), *Utvikling, lek og læring i barnehagen* (2.utg., s. 319-337). Fagbokforlaget.
- GoBaN. (u.å.). *Om prosjektet*. Hentet 1. september 2022 fra <https://goban.no/om-prosjektet/>
- Hagelquist J. Ø. & Rasmussen, H. (Red.). (2016). *Mentalisering i organisationen*. Hans Reitzels Forlag.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Utdanningsdirektoratet. <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen- bokmal2017.pdf>
- Lund, I., Helgeland, A., Kovac, B.V., Cameron, L.D, Godtfredsen, M. (2019). *Dialog og samarbeid i arbeidet mot mobbing i barnehagen*. Retrieved from Kristiansand: <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/forskning-og-utvikling/nyhetssaker/Dialog-og-samarbeid-i-arbeidet-mot-mobbing-i-barnehagen.pdf>
- Omdal, H., Lund, Ingrid (2021). Ledelsens betydning for samarbeid i barnehagen. Ulike profesjoner, felles mål. H. Omdal, Thorød, Anne Brita. Oslo, Universitetsforlaget: 51-66.
- Sigsgaard, E. (2003). *Kjeft: Et oppgjør med kjeftepedagogikken*. Pedagogisk Forum.
- Sommer, D. (2014). *Barndomspsykologi: Små barn i en ny tid* (2. utg.). Fagbokforlaget
- Stern, D. N. (2003). *Spedbarnets interpersonlige verden*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tholin, K. R. (2015). *Profesjonsetikk for barnehagelærere*. Fagbokforlaget.
- Utdanningsforbundet. (u.å.). *Lærerprofesjonens etiske plattform*. Hentet 29. oktober 2020 fra [https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/larerhverdagen/profesjonsetikk/larerprof\\_etiske\\_plattform\\_a4.pdf](https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/larerhverdagen/profesjonsetikk/larerprof_etiske_plattform_a4.pdf)
- Øverenget, E. (2013). *Helstøpt*. Aschehoug.



# Handlingsløyfe i skjerpet aktivitetsplikt for skoleeier



Ut fra en helhetlig vurdering:

**Nei**

Ut fra en helhetlig vurdering:

**Ja**

Skrive konklusjon og avslutte saken

Hvis eleven opplever å ikke ha det trygt og godt på skolen, skal det alltid utarbeides en aktivitetsplan og settes i verk tiltak, selv om konklusjonen er at det ikke er grunnlag for mistanke om krenkelse fra en som arbeider ved skolen. Rektor følger opp dette videre.

Skrive konklusjon og iverksette **tiltak**

**Evaluere** og følge opp

Utarbeide en skriftlig plan som redegjør for:

- Hvilket problem tiltakene skal løse?
- Hvilke tiltak er planlagt?
- Når skal tiltakene gjennomføres?
- Hvem er ansvarlig for å gjennomføre tiltakene?
- Når skal tiltakene evalueres?

Saken behandles som en personalsak

Skjema for varsel ved mistanke om eller  
kjennskap til at en elev ikke har et trygt og  
godt skolemiljø, jmfør opplæringslova § 9 A-5

Unntatt offentlighet, jf. offentlighetslova § 13 jfr. forvaltningsloven §13, første ledd nr.1  
Dokumentet arkiveres i ansattes mappe i arkivsystemet.

Dato:	Navn på melder:	
Elevers navn:		
Elevers klasse:		
Ansatt det mistenkes om eller det er kjennskap til krenker eleven:		
Varslet er mottatt av:	Skjema for konklusjon etter undersøkelser, jmfør opplæringslova § 9 A-5	
Er foretatt etter:	opplæringslova § 9 A-5	
Årsak til mistanke om eller kjennskap til at eleven ikke har et trygt og godt skolemiljø:		

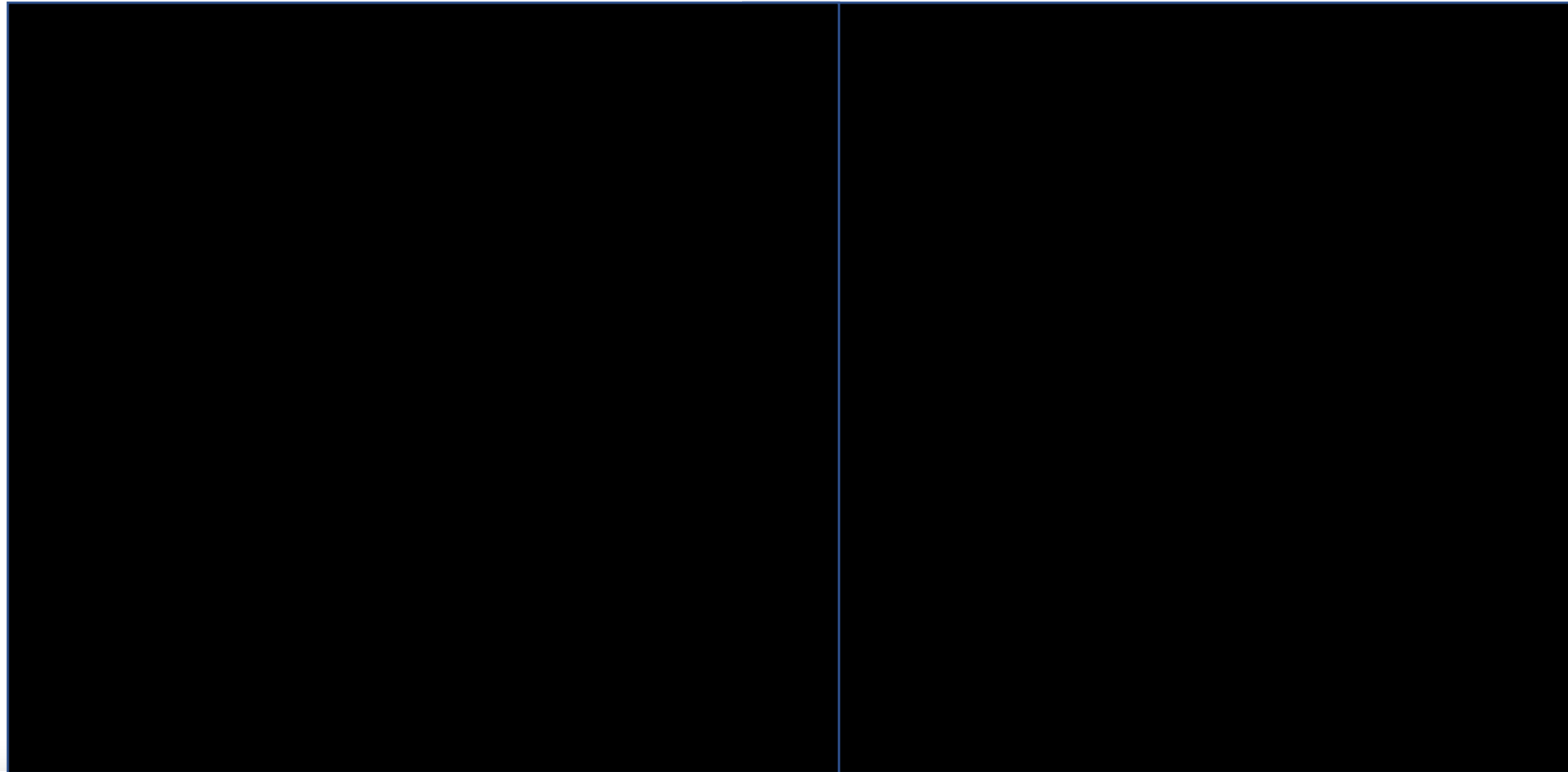
Skjema for konklusjon etter undersøkelser,  
jmfør opplæringslova § 9 A-5

Unntatt offentlighet, jf. offentlighetslova § 13 jfr. forvaltningsloven §13, første ledd nr.1  
Dokumentet arkiveres i den ansattes mappe i arkivsystemet.

Dato:		Skole:		
Navn på ansvarlig for undersøkelse og konklusjon:				
Navn på den ansatte varselet gjelder:				
Kort beskrivelse av hvordan undersøkelsen er gjennomført:				
Konklusjon (sett kryss):	<input type="checkbox"/>	Grunnlag for mistanke om krenkelse	<input type="checkbox"/>	Ikke grunnlag for mistanke om krenkelse
Oppfølging:	<p><i>Skriv for eksempel aktivitetsplan hvis det er grunnlag for mistanke om krenkelse.</i></p> <p><i>Utdyp dersom det ikke er grunnlag for mistanke om krenkelse.</i></p>			

Fra regelverksksamling okt 2021, Oslo Viken

Eksempler på krenkelser – ikke krenkelser



- Å oppdra barn er som å få et symfoniorkester til å spille vakkert. Hvor alle følger dirigenten, men også gjør sitt ytterste for å bruke sitt instrument og sin stemme til å skape noe sammen. Noe som er både *meg* og *oss*. Og ja, da må man vente på tur, øve på egen hånd og se seg rundt etter hva de andre gjør.











