



HANDLINGSPLAN FOR HVORDAN FOREBYGGE OG AVDEKKE KRENKELSER I BARNEHAGEMILJØET

01.01.21 kom det en ny lov i barnehageloven som skal sikre at alle barn får et trygt og godt barnehagemiljø. I denne loven ligger det en nulltoleranse for krenkelsers, vi har alle ansvar, vi skal drive forebyggende arbeid, og ha en plan for hvordan handle når et utrygt barnehagemiljø blir avdekket.

Dette er på ingen måte en ny tankegang i barnehagene våre, men forskjellen er at det nå er bestemt ved lov at dette skal gjøres. Denne handlingsplanen skal gjøre personalet ved barnehagene i Molde kommune bedre rustet til å følge opp bestemmelsene i loven, og sørge for at det blir jobbet forebyggende og at krenkelsers og ubalansers i barnehagemiljøet blir fanget opp på et tidlig tidspunkt.

I Lov om barnehager (barnehageloven) står det:

§ 41. Nulltoleranse og forebyggende arbeid

Barnehagen skal ikke godta krenkelsers 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 krenkelsers.

Barnehagen skal forebygge tilfeller hvor barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø ved å arbeide kontinuerlig for å fremme helsen, trivselen, leken og læringen til barna.

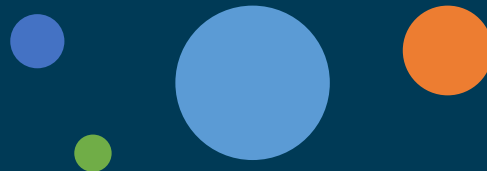
§ 42. Plikt til å sikre at barnehagebarna har et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø (aktivitetsplikt)

Alle som arbeider i barnehagen, skal følge med på hvordan barna i barnehagen har det.

Alle som arbeider i barnehagen, skal melde fra til barnehagens styrer dersom de får mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Styreren skal melde fra til barnehageeieren i alvorlige tilfeller.

Ved mistanke om eller kjennskap til at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen snarest undersøke saken.

Når et barn eller foreldrene sier at barnet ikke har et trygt og godt barnehagemiljø, skal barnehagen undersøke saken og så langt det finnes egnede tiltak, sørge for at barnet får et trygt og godt barnehagemiljø. Det samme gjelder når en undersøkelse som barnehagen selv har satt i gang, viser at et barn ikke har et trygt og godt barnehagemiljø. Tiltakene skal velges på grunnlag av en konkret og faglig vurdering.



Barnehagen skal lage en skriftlig plan når det skal gjøres tiltak i en sak.

I planen skal det stå:

- a) *hvilke problemer tiltakene skal løse*
- b) *hvilke tiltak barnehagen har planlagt*
- c) *når tiltakene skal gjennomføres*
- d) *hvem som skal gjennomføre tiltakene*
- e) *når tiltakene skal evalueres.*

HVA ER KRENKELSER I BARNEHAGEN?

Vi kan se på krenkelser som et paraplybegrep som inneholder flere andre begrep, deriblant utestengning, mobbing, vold, diskriminering og trakassering. Det er vanskelig å finne en eksakt definisjon på hva krenkelser i barnehagen er, og begrepet blir ofte brukt i forbindelse med begrepet mobbing. Når det gjelder mobbeatferd i barnehagen er det mange definisjoner å velge mellom.

Vi velger å bruke denne:

«Mobbing av barn er handlinger fra voksne og/eller barn som hindrer opplevelsen av å høre til, å være en betydningsfull person i fellesskapet og muligheten til medvirkning.»

(Lund, Helgeland, 2017)

Ut fra denne definisjonen hva er krenkelser og krenkende atferd i barnehagen helt konkret?

Det kan være handlinger som for eksempel:

- utestenging fra lek og/eller andre sosiale settinger – dette kan skje på mange måter: kroppsspråk, blikk, verbalt, fysisk ved å skubbe unna, springe fra, ignorering, m.m.
- slåing, skubbing, dytting, sparking, spyting, m.m.
- krenkende språk; dumming, du er ekkel, din tegning er ikke fin, kallenavn, trusler, m.m.

«Mobbing er sosiale prosesser på avveie. Når mobbing skjer i barnehagen, er det følelser på ville veier.» (Ingrid Lund)

Mobbeatferd er prosesser som må forstås ut fra ulike perspektiver:

«Ny forskning har bidratt med kunnskap som flytter fokuset vekk fra barns personlige egenskaper til kontekst, kultur og sosiale prosesser. Det har skjedd en dreining fra å legge vekt på mobbere og mobbeoffer, til å fokusere på mobbeprosesser, det vil si mobbing som et sosialt og kulturelt



fenomen som konstitueres gjennom mange forskjellige og sammenvevde krefter.» (Utdrag fra BMK – Barnehagemiljø og krenkelser 2018-20)

Det er viktig å påpeke at i barnehagen forekommer det erting og konflikter, og disse er forskjellig fra det vi definerer som krenkende atferd eller mobbeatferd. Man må likevel være obs på at erting kan utvikle seg til mer negative handlinger hvis det får ut arte seg.

Konflikt	Ertning	Ubalanse	Krenkelser
Viktig og nødvendig del av sosialiseringprosessen Målet er å vinne – ikke såre	Likeverdige parter Ikke ondskapsfullt Vanligvis ikke skadelig/vondt Kan være forløper for mer alvorlige negative handlinger	En negativ endring i handlingsmønsteret mellom barna/barnegruppen. En endring i maktforholdet mellom barna.	Skjevt maktforhold En form for repetert, vedvarende og negativt handlingsmønster Rettet mot enkeltindivider og skal såre/skape frykt

HVORDAN FOREBYGGE OG AVDEKKE UBALANSE OG KRENKELSER I BARNEHAGEMILJØET?

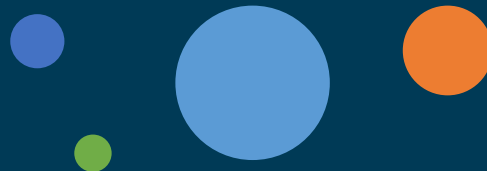
SIKRE ET TRYGT OG GODT PSYKOSOSIALT BARNEHAGEMILJØ

Personalet er den største ressursen vi har i forebygging av krenkelser i barnehagen. Det er personalet som må ta ansvar for å fremme og sikre et trygt og godt barnehagemiljø.

«Alle barn trenger en voksen som ser dem»
(Astrid Lindgren)

Personalet skal:

- Drive kontinuerlig observasjon av det sosiale miljøet; vennskap og relasjoner i gruppa, er noen utenfor, foregår det krenkelser i gruppa, er det noen som opplever barnehagemiljøet som utrygt, osv. Ved evt. krenkelser og mistanke om/ avdekking av utrygt barnehagemiljø bruk flytskjema (side 5).
- Jobbe med sosial kompetanse i barnegruppa; fremme prososial atferd, inkludering, fellesskap, m.m. Hjelpemidler man kan bruke: Hjerteprogrammet, Steg for steg, Løft, COS Forslag til skjema som kan brukes ligger i vedlegg 2,3 og 4. Gjennomfør «Barnehagens psykososiale læringsmiljø, sjekklister» minimum 1 gang pr. år, vedlegg 6.
- Være der barna er – tilstedeværende og nær – i lek, i aktiviteter, i samtalen rundt bordet



- Gripe inn når det skjer krenkelser og annen uønsket atferd
- Være bevisst sin rolle for å fremme et godt miljø
Gjennomfør «De voksnes relasjoner til barna, sjekklister» minimum 1 gang pr. år, vedlegg 7.
- Ha kunnskap om krenkelser, deriblant mobbeatferd, og de sosiale prosessene som oppstår for å kunne avdekke et utrygt barnehagemiljø så tidlig som mulig. Anbefalt litteratur om emnet – vedlegg 9.

ET GODT FORELDRESAMARBEID

Foreldrene må få innsyn i hvordan vi i barnehagen jobber for å fremme et trygt og godt psykososialt miljø, og de må få kunnskap om hva krenkende atferd i barnehagen er. Dette skal være tema på foreldremøter og ellers i samtaler når dette er aktuelt.

Det er viktig at foreldre gir tilbakemeldinger til barnehagen hvis barnet forteller noe hjemme som de reagerer på, m.m. Foreldrene må også være bevisst sin egen rolle i hvordan vi lærer barn å omgås andre på.

Foreldre kan handle forebyggende ved for eksempelvis:

- Å være engasjerte også i de andre barna.
- La barna treffe hverandre i en annen setting enn den de er vant til i barnehagen.
- Prate med barna sine om hvordan de har det i barnehagen
- Å være gode rollemodeller, som ikke snakker ufordelaktig om andre barn og deres foreldre i barnas påhør.
- Å gripe inn når barn viser uønsket atferd rettet mot andre barn, og på den måten vise at dette ikke er godtatt.
- Å være gode modeller i konfliktløsning, og ved å hjelpe barna til å finne gode måter å løse konflikter på.
- Redd barna har et forslag til temaarbeid på foreldremøte:

[https://www.reddbarna.no/skole/ingenutenfor/rollemodeller/?utm_medium=email&utm_campaign=Nyhet sbrev%20barnehager%20august%202&utm_content=Nyhetsbrev%20barnehager%20august%202+CID_7d455b7309373d1aa57e189b84f6804e&utm_source=Email&utm_term=reddbarnanorollemodeller](https://www.reddbarna.no/skole/ingenutenfor/rollemodeller/?utm_medium=email&utm_campaign=Nyhet%20sbrev%20barnehager%20august%202&utm_content=Nyhetsbrev%20barnehager%20august%202+CID_7d455b7309373d1aa57e189b84f6804e&utm_source=Email&utm_term=reddbarnanorollemodeller)

HVA GJØR VI NÅR KRENKELSER I BARNEHAGEMILJØET ER AVDEKKET?

Når det er mistanke om eller avdekket krenkelser i barnehagemiljøet skal det tas affære umiddelbart. Vi følger flytskjemaet – se nedenfor.



FLYTSKJEMA NÅR MISTANKE OM / AVDEKKING AV KRENKELSER I BARNEHAGEMILJØ

Flytskjema	Tiltak	Ansvar
1.Fange opp / motta melding	Kan skje gjennom observasjon, samtaler, m.m. Dersom foreldre/andre melder bekymring skal de møtes med: «Takk for at du ga beskjed, dette skal vi undersøke.»	Alle har ansvar for å fange opp ubalanser i barnehagemiljøet
2.Varsle	Den som har fanget opp/observert eller tatt imot melding om krenkelses varsler pedagogisk leder/styrer. Den som varsler må skrive ned hendelsen så konkret som mulig.	Den som har observert krenkelsen/ tatt imot melding
3.Umiddelbare tiltak	De ansatte på avdelingen informeres. Snakk med de involverte barna om det som har skjedd, også den/de som har utøvd krenkelses. Gi emosjonell støtte. Informere foreldre om hendelsen.	Ped.leder
4.Undersøkelser	Snakk med de involverte barna om det som har skjedd. Øk observasjonen rundt de involverte barna/barnegruppa. Vær tettere på enn normalt. Punkt 3 og 4 kan overlape hverandre og foregå parallelt.	Ped.leder
5.Pedagogisk analyse	Alle involverte skal ivaretas og få hjelp. Utfør en pedagogisk analyse ved hjelp av analysemodellen for å finne gode tiltak videre i prosessen. Fokuser spesielt på «oppretholdende faktorer». Analysemodellen vedlegg 5. Punkt 3, 4 og 5 går ofte parallelt.	Ped.leder Styrer har overordnet ansvar
6.Skrive tiltaksplan	Skriv tiltaksplan: hvilke problem skal løses, hvilke tiltak vil barnehagen igangsette, når skal de gjennomføres, hvem er ansvarlig, når skal tiltakene evalueres. Bruk tiltaksplan for krenkelses mellom barn vedlegg 1.	Ped.leder Styrer har overordnet ansvar
7.Involvere foreldrene	Legg fram tiltaksplanen for foreldrene. Ha samtaler med både foreldre til den som blir utsatt for krenkelses og den/de som utøver krenkelses.	Ped.leder Styrer har overordnet ansvar
8.Gjennomføre tiltak og evaluere periode 1	Evaluering etter 1 uke med gjennomførte tiltak. Hvilke tiltak kan avsluttes, hvilke skal fortsette, hvilke tiltak skal evt. føyes til. Hvordan er situasjonen nå? Kan vi avvikle tiltaksplanen? Oppfølgingsamtale med foreldrene om situasjonen (via telefon, skriftlig eller møte).	Ped.leder Styrer har overordnet ansvar



9. Gjennomføre tiltak og evaluere periode 2	Evaluering etter 2 uker siden sist evaluering. Samme prosedyre.	Ped.leder Styrer har overordnet ansvar
10. Gjennomføre tiltak og evaluere periode 3	Evaluering etter 4 uker siden sist evaluering. Samme prosedyre. Hvis tiltakene ikke har ønsket effekt – vurder ekstern oppfølging/bistand.	Ped.leder Styrer har overordnet ansvar

NÅR ANSATTE KRENKER

I Lov om barnehager (barnehageloven) står det:

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

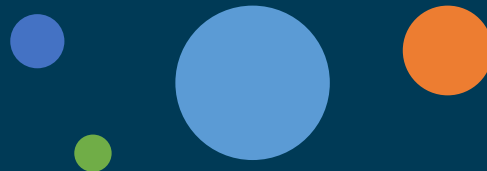
Dersom en som arbeider i barnehagen, får mistanke om eller kjennskap til at en annen som arbeider i barnehagen, krenker et barn med for eksempel utestenging, mobbing, vold, diskriminering eller trakassering, skal vedkommende straks melde fra til barnehagens styrer. Styreren skal melde fra til barnehageeieren.

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.

Undersøkelser og tiltak etter § 42 tredje og fjerde ledd skal iverksettes straks.

FLYTSKJEMA NÅR MISTANKE OM / AVDEKKING AV KRENKING FRA ANSATT MOT BARN.

Flytskjema	Tiltak	Ansvar
1. Varsle	Den som har fanget opp/observert krenkelser varsler styrer/eier. Den som varsler må skrive ned hendelsen så konkret som mulig, datere og signere varselet.	Styrer/eier
2. Undersøkelse	Styrer/eier undersøk hendelsen, viktig at en undersøker grundig. Om det viser seg at det ikke er grunn for klage, henlegges saken uten å informere andre en berørt parter. Saken avsluttes. Om det er grunn for videre arbeid, går en videre i flytskjemaet.	Styrer/eier
3. Tiltak	Om det er grunn for videre arbeid, skal barnehagen ivareta barnet, informere foreldrene og avdelingen barnet går på. Personalavdeling kontaktes, likedan tillitsvalgt og verneombud. Partene møtes – klarlegge saken og avklar veien videre. Tiltaksplan må utarbeides.	Styrer/eier



	Følg prosedyre for håndtering av konflikter og mobbing/trakassering på arbeidsplassen, vedlegg 8 eller se prosedyre i Compilo. https://x08.ksx.no/system.php?item=6643&ok=t9j26rdybqncmf3	
4. Videre tiltak	Tiltak gjennomføres og evalueres – saken jobbes med over tid til den er løst/avklart.	Styrer/eier



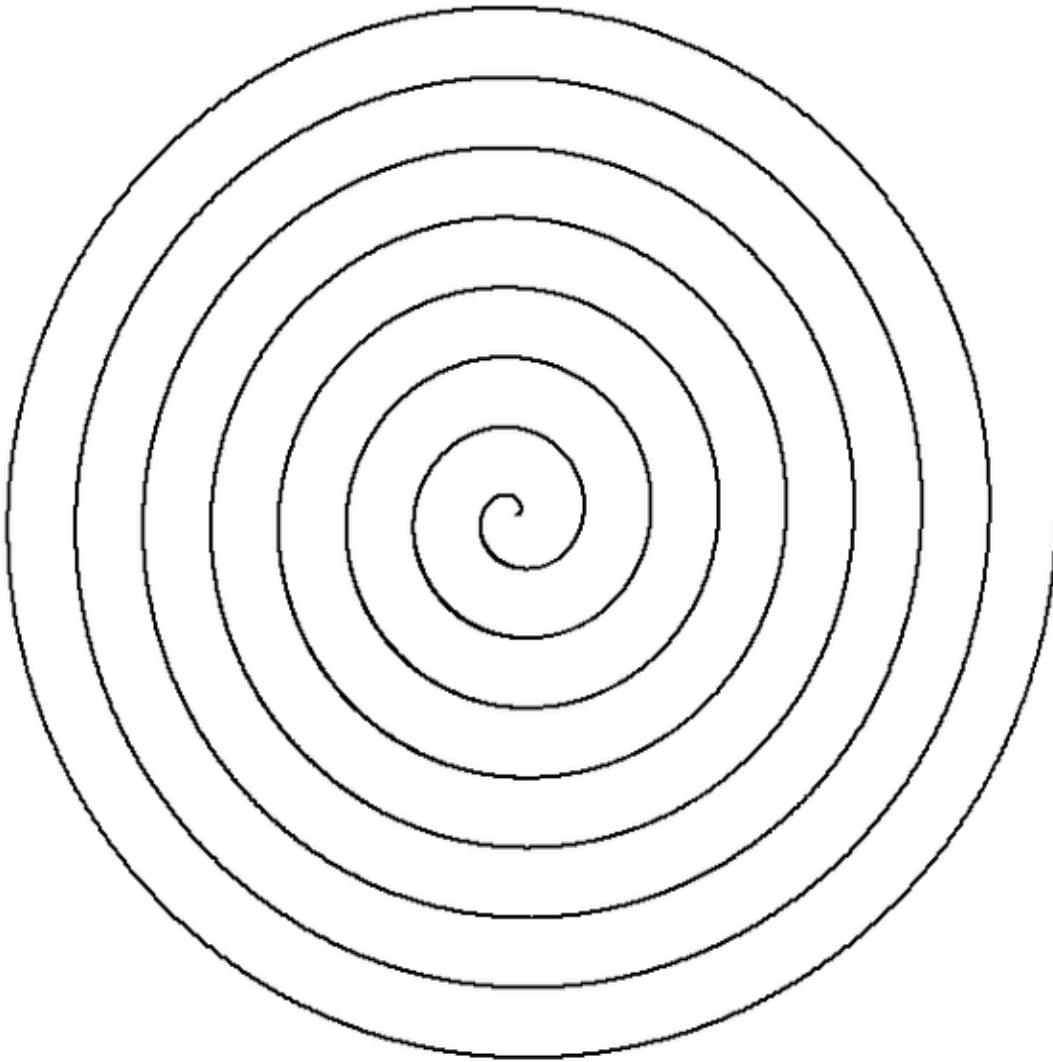
Tiltaksplan for krenkelser mellom barn

Tiltaksplan for _____ barnehage, avdeling _____
Dato _____
Fylt ut av: _____

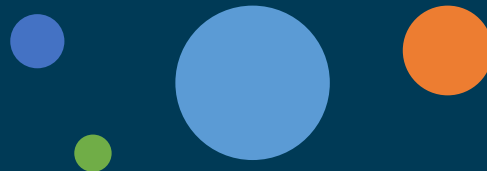
Hvilke problemer skal løses?	
Hva mener barnet?	
Hva mener foreldrene?	
Hvilken plan/tiltak har vi?	
Når skal tiltakene gjennomføres?	
Hvem skal gjennomføre tiltakene?	
Når skal tiltakene evalueres?	



GARNNØSTE



Du skal plassere alle barna i din avdeling/gruppe/base fra innerst til ytterst i garnnøstet. Aller innerst skriver du navnet til det barnet du selv vurderer at du har best relasjon med. Dette barnet er oftest i sentrum for din oppmerksomhet og omtanke. Dette kan for eksempel være ensbetydende med at du reagerer med varme eller glede når du tenker på barnet, det er lett å ta barnets perspektiv, du oppsøker barnet selv om du ikke må, du snakker lett med barnet og har lett for å gi ros og



oppmerksomhet til barnet. Selv når du føler deg utfordret av noe barnet sier eller gjør, responderer du på en positiv og konstruktiv måte.

Lengst ut i garnnøstet plasserer du det barnet du har svakest relasjon til. Dette barnet befinner seg i periferien for din oppmerksomhet og omtanke. Du har av en eller annen grunn ikke særlig mye med barnet å gjøre, og du er ikke så ivrig på å undersøke hvorfor det forholder seg slik. Du oppsøker ikke barnet annet enn av plikt, du opplever kanskje egne negative reaksjoner på ting barnet sier eller gjør, og du synes det er vanskelig å gi ros eller annen positiv feedback til dette barnet. Det kan også være at ditt samvær med barnet er preget av konflikter.

Det er ikke sikkert at det fins noe barn som passer inn i denne kategorien, men prøv å være litt kritisk til deg selv, og finn et barn som du må plassere ganske langt ut i spiralen.

De andre barna plasserer du mellom det innerste og det ytterste barnet. Du kan gjerne plassere flere barn på nesten samme sted, dersom du syns det er vanskelig å skille mellom alle. Du er positiv også til barna som ligger midt mellom innerst og ytterst, men du har ikke like mye befatning med han/henne som med barna du har innerst i garnnøstet. Det kan også være at du kjenner på at barnet ikke vekker samme empati i deg - av og til kan barnet virke litt irriterende og du tenker at han/hun klarer seg godt uten at du er «tett på».



Fyll ut svaret i det sosiometriske diagrammet. Svaret på spørsmål én fylles i rubrikken med et to-tall og svaret på spørsmål to med et ett-tall.

Det kan være en fordel om det er samme person som spør alle barn, og helst innenfor et så kort tidsrom som mulig, men uten at det virker påfallende.

Sosiomatrisen kan omarbeides til et *sosiogram*. Dette gir oss et klart bilde av hvilke barn som kan karakteriseres som utenfor fare når det gjelder lekekamerater, og eventuelt hvem som, av ulike årsaker, er i en mer sårbar posisjon. Det gir også god oversikt over gjensidige valg. Dersom det er påfallende eller negative utslag, bør det følges opp med flere observasjoner. Ved negative utslag skal det strak settes inn tiltak.

Du lager et sosiogram ved at du plasserer barna i hver sin boks, og setter streker fra hver respondent til de barna som den enkelte respondent har nevnt. Skill mellom førstevalget (2-tallet) og andrevalget (1-tallet), for eksempel med svarte og fargede streker. Du kan gjerne sette barna med flest valg i midten, og barna med færrest valg lenger ut, slik vi har gjort i eksempelet.



Barnesamtale

Hentet fra www.tryggifjell.no

Hovedmålsetting:

Å avdekke mobbing i barnehagen, der barns opplevelse, de ansattes ansvar og foreldres involvering er kjernepunkter.

Problemstilling:

Barns opplevelse av relasjoner, trivsel og samspill i barnehagen.

Spørsmål:

Jeg har lyst til å høre hvordan du har det i barnehagen. Fortell!

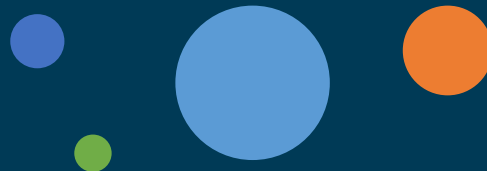
1. Hva liker du å gjøre på i barnehagen?
2. Har du det bra i barnehagen?
3. Fortell meg hva du synes er bra i barnehagen/hva som ikke er bra.
4. Hvem leker du med i barnehagen?
5. Hvem er dine venner i barnehagen?
6. Er det noen i barnehagen det er vanskelig å leke sammen med?
7. Er det noen du skulle ønske du kunne leke mer med?
8. Ser du noen som leker alene? Gjelder det i dag, alltid, ute/inne
9. Hvis du ser noen som leker alene, hva kan du gjøre da?
10. Når du ser at noen er stygge med hverandre – hvordan føler du deg da?
11. Er det noen her som er ekstra flink til å gjøre/si snille/gode ting? Hva er det de gjør som er bra? Hvem er det som gjør gode ting?
12. Er det noen barn du kunne tenke deg å bli litt bedre kjent med?
13. Hvem er det som bestemmer i leken?
14. Hva skjer om du ikke er enig? Og hva gjør du da – fortell.

Ekstra spørsmål:

Hvis en av barna i barnehagen skulle bestemme for alle en hel dag, hvem skulle det vært?

Spørsmål om de voksne:

- Hører de voksne på deg når du snakker? Fortell
- Gjør de voksne noe gøy sammen med barna?
- Er det noen voksne du liker godt å være sammen med? Fortell
- Hvilke voksne vil du ha med på busstur? Fortell



BARNESAMTALE med; _____

Primærkontakt/ personal; _____

Dato; _____

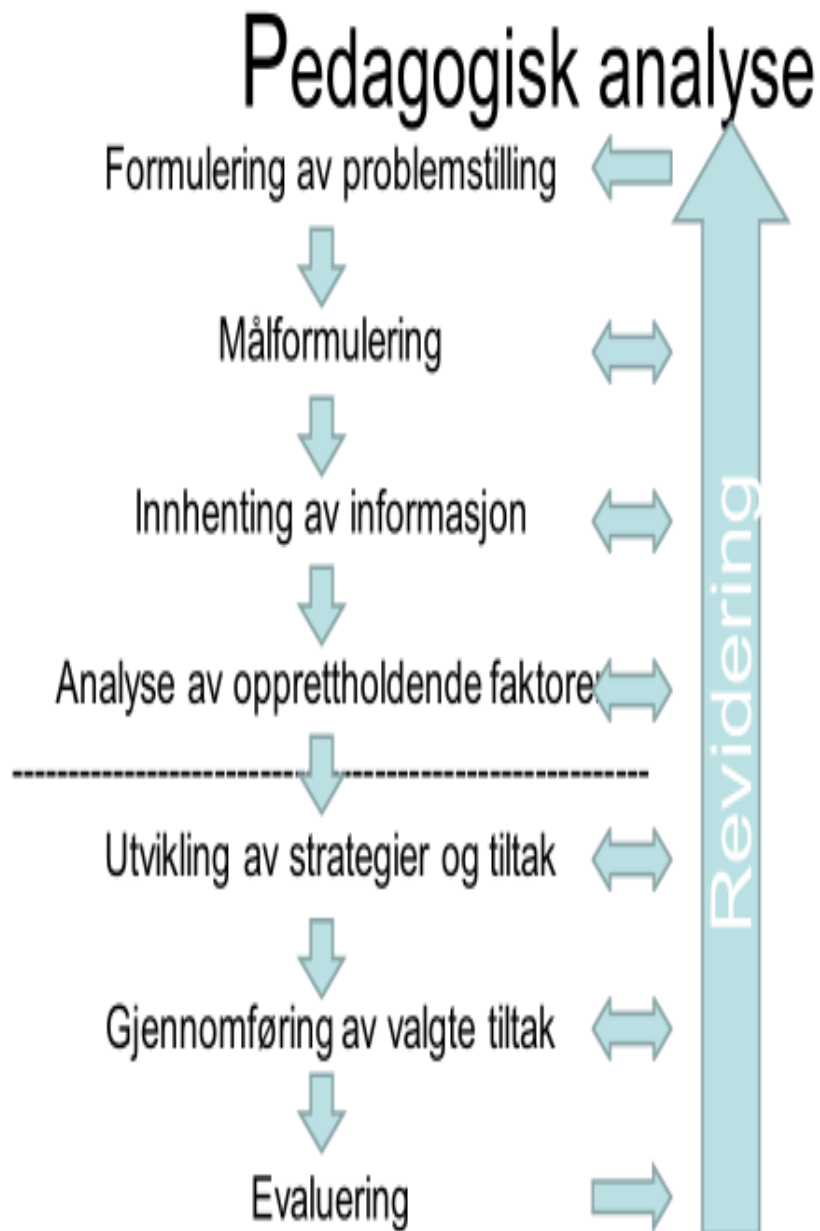
«vi vil gjerne høre hvordan du har det i barnehagen, hva du synes er kjekt og hva du synes kan være litt vanskelig, og om det er noe annet du har lyst å prate om osv» (husk å la barnet få god tid, ta evt med noen tegnesaker?)

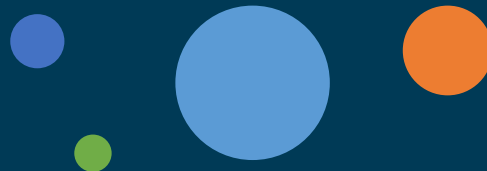
1. Kan du fortelle meg hva du gjør på i barnehagen? Hva synes du er kjekt?
2. Hvem liker du å leke sammen med? Hva liker du å leke med?
3. Er det noe du har lyst til å gjøre mer av i bhg? / Noe du synes er artig?
4. Er du selv snill med andre barn? Hva gjør du når du har lyst til å leke med noen, og de allerede har begynt å leke med noe? Hva gjør du når noen gjør noe mot deg som du ikke liker?
5. Hva gjør du når noe blir vanskelig?
6. Hvordan synes du at du har det her i barnehagen? Kan du spørre de voksne om hjelp når du trenger det?

Signaturer: _____



Analysemodellen





Barnehagens psykososiale læringsmiljø, sjekkliste

Brukes som egenrefleksjon og videre refleksjon i personalgruppen

Spørsmål	Egen refleksjon
Er miljøet i barnehagen preget av omsorg, anerkjennelse og varme?	
Er samspillet mellom barna preget av sosiale hierarkier, eller av likeverd og veksling mellom hvem som bestemmer og hvem som får være med?	
Er det en trygg og god tone i barnehagen, som er preget av humor, spontanitet, oppmuntring og glede over hverandres mestring, eller er miljøet preget av prestasjonskrav og konkurrerende holdninger mellom barna?	
Er det rom for at barna får prøve og feile i vår barnehage?	
Er det barn som oftere blir hørt og får hevdet sin mening enn andre?	
Har alle barna lekekompetanse?	
Støtter og videreutvikler vi barnas lek ved behov?	
Har alle barna en venn?	



Snakker vi jevnlig med barna om mobbeatferd, hva de kan gjøre om de blir utsatt for mobbeatferd eller ser andre barn bli utsatt for det, individuelt og i gruppe?	
Er vi gode rollemodeller overfor barna i forhold til at vi ikke snakker nedsettende til eller om hverandre – verken barn, foreldre eller kollegaer?	
Har vi nok kompetanse til å kjenne igjen mobbeatferd og krenkende atferd både hos barn og voksne, og kjenner til og gjennomfører tiltakene når det observeres?	
Har vi gode holdninger til barn og foreldre av andre kulturer, sosiale/ økonomiske ulikheter og funksjonshemninger?	
Tas foreldrene med i samarbeidet om vi observerer mobbeatferd?	
Er barnehagens miljø i hovedsak inkluderende, eller preges det ofte av at barn ekskluderes?	
Har barna erfaring i å mestre uenighet og konflikter seg imellom?	
Trives barna i vår barnehage?	



De voksnes relasjoner til barna, sjekkliste
Brukes som egenrefleksjon og videre refleksjon i personalgruppa

Spørsmål	Egen refleksjon
Er jeg anerkjennende og støttende i forhold til alle barna sine initiativ?	
Er mitt samspill med barna preget av dialog med åpne spørsmål, eller er det mer beskjeder og kontroll mot enkelte av barna?	
Ser jeg alle barn, eller er det noen som blir oversett?	
Er det noen barn jeg stadig gir positiv oppmerksomhet mens andre i hovedsak får mer negativ oppmerksomhet?	
Er det lettere å tro på bestemte barns forklaringer i konflikter enn andres?	
Er det barn jeg lettere tar kontakt med og setter i gang aktiviteter med enn andre?	
Tar jeg kontakt med alle barna, eller er det noen jeg alltid velger/unngår?	
Griper jeg inn og veileder i konflikter/utestengning,	



eller er det noen ganger jeg bare overser det?	
Har jeg større tålmodighet med enkelte barn, når det gjelder å følge de opp og hjelpe de?	
Er jeg bevisst forskjellen på humor og ironi?	
Blir enkelte barn raskere avbrutt eller avvist enn andre når de tar kontakt med meg?	
Er jeg en autoritativ voksen?	



Prosedyre for håndtering av konflikter og mobbing/trakassering på arbeidsplassen

Metadata

Kommentar til versjon

Vedtatt i HAMU 10.9.2010.

Formål

Formål

Å sikre et godt mellommenneskelig arbeidsmiljø i organisasjonen gjennom å forebygge at uenighet utvikler seg til konflikt og motvirke/forhindre mobbing og trakassering. Vi skal finne hensiktsmessige løsninger for partene i konfliktsaker. Dette skal formidles tydelig slik at ingen er i tvil om hva man ønsker å oppnå.

Kommunikasjon, tillit og trygghet er viktige element i arbeidet med forebygging og løsning av alle konflikter. Et grunnprinsipp er at konflikter i størst mulig grad skal håndteres i en tidlig fase og på lavest mulig nivå.

Definisjoner

Uenighet

Dette er i seg selv ikke noe problem, uenighet er like ofte et vilkår for utvikling og forbedring. Det er derfor viktig å ha en felles bevissthet i enheten omkring hvordan det skal være på arbeidsplassen, og slik forhindre at uenighet utvikler seg til konflikt. Dette er et felles ansvar, og krever at alle ansatte følger de rutiner det er enighet om. Ansatte bør tas med på en gjennomgang av temaet, slik at de kan påvirke utformingen.

Konflikt

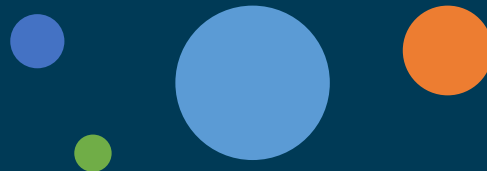
En situasjon der en eller flere personer føler seg frustrert, blokkert eller irritert av en eller flere andre i forhold til sine mål.

Trakassering

Når en over tid føler seg utsatt for systematisk/gjentatt plaging fra en eller flere personer, der den som rammes har problemer med å forsvare seg mot de negative handlingene.

Mobbing

Begrepet mobbing omfattes av begrepet trakassering, men er ikke et begrep i Arbeidsmiljøloven. Styrkeforholdet mellom partene handler ikke nødvendigvis om formell plassering i organisasjonen. Slik begrepet vanligvis brukes, kan en person bli utsatt for mobbing både fra ledere og kolleger.



Part

En eller flere personer som er i konflikt med en eller flere andre. Når det er flere personer kan de utgjøre en fast sammensatt gruppe på horisontalt eller vertikalt nivå eller en tilfeldig gruppering i den spesielle situasjonen.

Leder

En person som er formelt tilsatt som leder og som har arbeidsgiveransvar.

Konflikttyper

Interessekonflikter

Dreier seg ofte om lønsspørsmål, bemanning, ressursfordeling, lokaler, opplæringsmidler osv. Disse konfliktene er i seg selv noe lettere å håndtere og forholde seg til, men ikke desto mindre er det viktig å kunne "luften" dem. Det er viktig å ha fokus på god kommunikasjon og medvirkning.

Verdikonflikter

Er oftest knyttet til ideologi, yrkesetiske avveininger, uenighet om prosedyrer, ulike meninger om hvordan jobben bør/skal gjøres osv. Sterke overbevisninger og fare for at det "går prestisje" i spørsmålene kan gjøre at denne type uenighet utvikler seg til mer personrettede konflikter. Det er viktig å ta opp slike uoverensstemmelser så snart som mulig for å avklare og se etter løsninger som partene kan leve med.

Samarbeidskonflikter

Har ofte sitt utspring i uklare roller, myndighet og ansvar. Det kan være mellom kolleger eller mellom leder og ansatt. Denne type konflikter kan ofte løses gjennom en avklarende samtale omkring oppgavefordeling, formelle posisjoner, ansvars-, arbeids- og myndighetsområde og gjensidige forventninger/oppfatninger av situasjonen.

Personkonflikter

Inneholder ofte elementer fra de konflikttyper som er nevnt ovenfor, og får i tillegg en belastning i form av irritasjon over hvordan "den andre er/oppfører seg" – uten at det nødvendigvis har noe med roller eller konkrete episoder å gjøre. Av og til bruker vi begrepet "dårlig kjemi" om denne type konflikt.

OBS! Der partene er likeverdige kan konflikten gjøre at det "mobiliseres" i to leire. Der den ene parten er underlegen, er det fare for at konflikten kan utvikle seg mot mobbing og trakassering.

Omfang/Virkeområde

Prosedyren er overordnet og gjelder alle enheter og ansatte i Molde kommune.



Ansvar

Arbeidstaker

Ansatte plikter å melde fra dersom han/hun blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen. Ansatte plikter også å medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir iverksatt for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Godt arbeidsmiljø er en felles oppgave for alle aktører på en arbeidsplass. Alle skal bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. Det betyr at hver og en ikke skal opptre på en måte som kan skade andre, men bidra til at kolleger får en positiv hverdag.

Arbeidsgiver/leder

Enhetsleder, eller leder med personalansvar, plikter å håndtere saker knyttet til konflikter og mobbing.

En leder med arbeidsgiveransvar har plikt til å handle når vedkommende får kjennskap til konflikter som involverer ansatte ved sin enhet. Leder har ansvar for å iverksette og følge opp tiltak samt søke nødvendig bistand.

Arbeidsgiver har det overordnede ansvar for at prosedyren for konflikthåndtering følges.

Personalkonsulent

Personalkonsulent må samarbeide med leder på en slik måte at ikke lederens autoritet svekkes. Råd og veiledning til leder bør vurderes som tiltak før ev personalkonsulent bistår inn i en konkret sak.

Tillitsvalgt

Tillitsvalgt skal ivareta medlemmenes interesser i henhold til lov og avtaleverk. Tillitsvalgte er viktige samarbeidspartnere for arbeidsgiverne i det systematiske arbeidet for å forebygge og håndtere mobbing. Tillitsvalgte kan drøfte og forhandle saker med arbeidsgiverne etter bestemmelser i hovedavtalene.

Verneombud

Verneombudet er arbeidstakernes talsperson i arbeidsmiljø saker. Verneombudet skal se til at saker om mobbing blir tatt opp med arbeidsgiver. Verneombudet skal tas med på råd ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.



Aktivitet/beskrivelse

Beskrivelse	Utføres av:
<p><i>Definere situasjonen</i></p> <p>Er dette en konflikt eller en <i>uenighet</i> som bidrar til utvikling med god/riktig håndtering? Hva slags konflikt er det? (ut fra de konflikttyper som er beskrevet ovenfor) Hvor alvorlig er konflikten – hvor langt er den kommet? Hvem ER involvert, og hvem SKAL involveres? Hvilken informasjon/hvilke opplysninger, verifikasjoner behøves for å komme videre?</p> <p>Enkelte saker preges av et ulikt styrkeforhold mellom partene. Dersom du opplever mobbing eller trakassering kan det være vanskelig og noen ganger uheldig å ta opp problemene med den det gjelder alene. Det kan ofte være klokt å diskutere saken med en man stoler på før man avgjør hva man vil gjøre. Det er viktig at ledere vet hva de står overfor i slike saker, og raskt søker hjelp når de er i tvil.</p>	<p>Ansatte som opplever å innblandes i en konfliktsituasjon</p>
<p><i>Det skal søkes løsning på lavest mulig nivå</i></p> <p>Det skal søkes å løse uenigheten før det blir en konflikt, eventuelt ta opp saken med den det gjelder og finne en løsning på den måten. I de tilfeller der det anses som formålstjenlig kan også tillitsvalgt og/eller verneombud involveres.</p>	<p>Berørte ansatte</p>
<p><i>Involvering av ledelsen</i></p> <p>Dersom ikke det lykkes å finne en løsning på dette nivået, tas saken videre til nærmeste leder. I de tilfeller der det anses som formålstjenlig kan også tillitsvalgt og/eller verneombud involveres. Primært skal avviksrapporteringssystemet benyttes.</p>	<p>Berørte ansatte</p>



Dersom nærmeste leder er part i konflikten eller sak vedrørende trakassering/mobbing, tas saken opp med <i>verneombud</i> og/eller <i>tillitsvalgt</i> , slik at saken kan tas opp med leder på nivået over.	Berørte ansatte
<i>Prosessene videre</i> <ol style="list-style-type: none">1. Lederen må gjøre seg kjent med sakens innhold ved å samtale med partene, enten ved individuelle samtaler eller et felles møte. Dette bør skje så raskt som mulig og så uformelt og direkte som situasjonen tillater. Leder kan imidlertid også få kjennskap til en konflikt uten at det er ønske om at lederen aktivt involverer seg i saken. Dette bør respekteres, men lederen bør holde seg orientert om sakens utvikling.2. I mange saker vil man finne tilfredsstillende løsninger tidlig. I en del saker er det behov for flere samtaler med enkelte av partene og/eller fellesmøter for å diskutere mulige tiltak.3. Skriftlig dokumentasjon underveis i prosessen kan i en del saker være viktig, men utøv skjønn. For tidlig formalisering kan skade en ellers ledig og god prosess.	Leder
Dersom konflikten likevel ikke lar seg løse, må leder vurdere hvilke eksterne aktører som kan bidra videre i prosessen.	Leder

Kompetanse

I konflikter bør den enkelte leder gjøre bruk av de støtte- og stabsfunksjoner som har kompetanse på feltet. Se vedlegg.

Avklaring av ansvars-/rollefordeling mellom leder og andre som bistår i saken er nødvendig. Partene og andre involverte i saken informeres.

Hjemmel

Arbeidsmiljøloven, kapittel 2 og 4.



Aktuell litteratur

For barn:

- «Kunsten å møte en bjørn»; Camilla Otterlei og Jill Moursund
- «Mattias er alene»; Ingrid Lund og Ane Tollerød Fosse
- «Karsten liker å danse»; Tor Åge Bringsværd
- «Rikki»; Guido Van Genechen (Kan brukes i tidlig alder)
- «Hvem kan redde Albert Åberg»; Gunilla Bergstrøm
- «Albert og udyret»; Gunilla Bergstrøm

For voksne:

- «Barns trivsel, voksnes ansvar»; Utdanningsdirektoratet
- «Mobbing i barnehagen»; Mai Britt Helgesen (red.)
- «Trygge og utrygge barn i barnehagen» John Andersen, Søren Gundelach og Kjell Rasmussen.
- «Mobbeatferd i barnehagen – temaforståelse – forebygging-tiltak»; Ella C. Idsøe
- «Samarbeid mot mobbing i barnehagen»; Ingrid Lund
- «Relasjonsbygging i barnehagen»; Charlotte Johannessen
- <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/barnehagemiljo/>
- https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/bfd/bro/2004/0006/ddd/pdfv/210592-mobbing_skjerm_bokm.pdf
- <https://www.kriseportalen.no/barnehage/mobbing>
- www.Tryggifjell.no
- <https://www.ks.no/fagomrader/forskning-og-utvikling-fou/forskning-og-utvikling/fou-rapporter/skal-forhindre-mobbing-i-barnehager/>
- https://barnehageforum.no/verktoy_mobbing.asp