



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Bakom stängda dörrar

*En kvalitativ studie med fokus på konflikter och lojaliteters betydelse av hur
tystnadskultur kan uppstå i förskolans verksamhet*

Lisa Bolander, Paulina Nylander och
Rebecka Jörnstrand
Förskolläraryrket



Uppsats/Examensarbete: 15 hp
Kurs: LÖXA2G
Nivå: Grundnivå
Termin/år: VT/2023
Handledare: Kristin Wiksell
Examinator: Anette Hellman

Nyckelord: *Förskola, skola, värde, etik, moral, konflikter, lojalitet*

Abstract

With this essay, we hope to contribute to an understanding of the complex situation many of our future colleague's face on a daily basis. The purpose of this study is to examine the experiences of preschool personnel regarding the reporting, silencing, or avoidance of addressing violations within the preschool's operations, and the significance of different loyalties and conflicts among preschool educators, principals, and guardians in such circumstances. The study primarily focuses is on incidents of violations of children that preschool staff has identified within the preschool. A qualitative methodology was employed to conduct the present essay. Semi-structured interviews were conducted with three preschool teachers and three nannies, all of whom were selected based on their relevance to the chosen topic. The study's results indicate that loyalties and conflicts have a significant impact on whether violations are reported, silenced, or avoided within the preschool's operation.

"I believe that we are very good at telling children how to behave and what is expected of them, but we are terrible at communicating these expectations to each other." – Interviewee 4

Förord

Arbetet med denna uppsats har varit krävande men också mycket lärorikt och spännande. Tillsammans har vi vidgat vårt synsätt kring komplexiteten av allt som ligger till grund för den tystnadskultur kring kränkande behandlingar som tycks råda i förskolans verksamhet. Vi vill säga tack till all förskolepersonal som deltagit i vår intervjustudie, samt till vår handledare Kristin Wiksell som stöttat oss genom arbetets gång. Avslutningsvis hoppas vi på en förändring och framför allt en förbättring för framtidens förskolepersonal att våga lyfta oetiska handlingar inom förskoleverksamheten utan att behöva känna en oro över negativa påföljder.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
2. Syfte	1
2.1 Undersökningsfrågor.....	1
3. Bakgrund.....	2
3.1 Förskolans läroplan och skollag	2
3.2 Plan mot diskriminering och kränkande behandling	2
3.3 Tillsynsansvar	3
3.4 Visselblåsning	4
3.5 Yrkesetik	4
3.6 Barnkonventionen.....	4
3.7 Sammanfattning av bakgrund.....	5
4. Tidigare forskning	6
4.1 Visselblåsning.....	6
4.2 Rapportering av kränkande behandling.....	7
4.3 Kollegial lojalitet.....	7
4.4 Moralisk stress och etiska konflikter	7
4.5 Sammanfattning av tidigare forskning	8
5. Teoretisk utgångspunkt och centrala begrepp.....	9
5.1 Lojalitet	9
5.2 Studiens centrala begrepp	10
5.2.1 Kollegiala paradoxen.....	10
5.2.2 Etik och moral	11
5.2.3 Värden och värderingskonflikter	11
5.2.4 Destruktiva konflikter och konstruktiva konflikter	12
5.3 Sammanfattning.....	13
6. Metod och genomförande	14
6.1 Metod.....	14
6.2 Semistrukturerade intervjuer.....	14
6.3 Ljudupptagning och transkribering.....	15
6.4 Urval och genomförande.....	15
6.5 Bearbetning och analysmetod	16
6.6 Reliabilitet, validitet och generaliseringsbarhet	16
6.7 Etiska överväganden	17

7. Analys och resultat	18
7.1 <i>Arbete med likabehandlingsplanen</i>	18
7.1.1 Sammanfattning av resultat	20
7.2 <i>Svårigheter att säga ifrån vid en kränkande behandling</i>	20
7.2.1 Tidsbrist och stress	20
7.2.2 Förhållningssätt och synsätt	22
7.2.3 Sammanfattning av resultat	23
7.3 <i>Konsekvenser av att säga ifrån</i>	24
7.3.1 Skitsnack	24
7.3.2 Obekvämt och straff	24
7.3.3 Sammanfattning av resultat	25
7.4 <i>Lojalitetens betydelse</i>	26
7.4.1 Lojalitet mellan kollegor	26
7.4.2 Vårdnadshavare	27
7.4.3 Värdegrund	30
7.4.4 Sammanfattning av resultat	31
8. Diskussion.....	32
8.1 <i>Metoddiskussion</i>	32
8.2 <i>Resultatdiskussion</i>	33
8.2.1 Arbetet med likabehandlingsplanen	33
8.2.2 Svårigheter med att säga ifrån	34
8.2.3 Konsekvenser av att säga ifrån	36
8.2.4 Lojalitetens betydelse	37
8.2.5 Avslutande sammanfattning	39
9. Vidare forskning	39
10. Referenslista	40
11. Bilagor.....	43
11.1 <i>Samtyckesblankett.....</i>	43
11.2 <i>Intervjudesign</i>	44

1. Inledning

Senast i år 2023 framställdes resultat utifrån en rapport gjord av Sveriges lärare kring en tystnadskultur i förskolan, grundskolan och fritidshem, men även i gymnasieskolan och vuxenutbildningen (Läraryrket & Lärarnas riksförbund, 2022). Rapporten påvisar att det finns en tystnadskultur som bottnar sig i lärares upplevelser och rädslor kring att engagera sig fackligt samt lyfta arbetsmiljörelaterade faktorer. Det framkommer även faktorer som tidsbrist, resursbrist och pressen av att vara lojal mot chefer och rektorer och det skapar en oro och stress bland förskolepersonal i verksamheten. Var tionde lärare i både kommunala och vinstdrivande förskolor och skolor vittnar om rädslan för repressalier samt andra negativa konsekvenser (Läraryrket & Lärarnas riksförbund, 2022).

I förskolans verksamhet sker det ett nära samarbete mellan kollegor. Colnerud (2014a) menar att den kollegiala lojaliteten är något som kan ligga till grund för att etiska övertramp som kränkande behandlingar i förskolan inte lyfts eller konfronteras av kollegor. Det finns en oro över vilka konsekvenser som kommer till följd av en konfrontation, där en rädsla är att säga ifrån vid kränkningar på grund av risken att hamna utanför arbetslaget. De yrkesetiska riktlinjerna är framtagna som stöd för förskolepersonal i etiska och moraliska dilemman (Läraryrket & lärarnas riksförbund, 2006). Riktlinjerna finns också där för att förskolepersonal ska kunna finna trygghet i sin yrkesutövning kring etiska frågor som uppstår i verksamheten, både i situationer med barn men också i situationer som rör de kollegiala relationerna. Utifrån de yrkesetiska principerna är det numera inte enbart en rekommendation utan en skyldighet att ingripa när en kränkande behandling sker i verksamheten (Colnerud & Granström, 2015). I förskolan och skolan råder handlingsplikt vilket innebär att om en kollega agerar kränkande mot ett barn eller på något sätt inkräktar på barns rättigheter är förskolepersonal skyldiga till att agera (Skolverket, 2011).

2. Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare kan ha i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan.

2.1 Undersökningsfrågor

Vad har förskolepersonal för upplevelser av att kränkande behandling påtalas inom förskolan?

Vad har förskolepersonal för upplevelser av att kränkande behandling inom förskolan nedtystas och/eller undviks att lyftas mellan kollegor?

Vilken betydelse kan olika lojaliteter och konflikter mellan kollegor, rektor och vårdnadshavare ha, om kränkande behandling påtalas, nedtystas eller undviks att lyftas i sådana situationer?

3. Bakgrund

I denna bakgrundsdel kommer vi lyfta olika styrdokument och lagar som ligger till grund för studiens syfte samt påvisa undersökningsfrågornas relevans. Policydokument och lagar förväntas alla verksamma inom förskola samt skola förhålla sig till. Vi väljer även att lyfta och skriva fram vårdnadshavares ansvar i relation till förskolan och skolans ansvar. Här vill vi med hjälp av lagar och regler styrka och påvisa vikten av kompetens kring de föreskrivna lagar och regler som råder inom förskolans ramar. Vi har vidare valt att ta avstamp i barnkonventionen för att påvisa barns rättigheter samt om rätten till okränkbarhet relaterat till våra forskningsfrågor. Avslutningsvis lyfter vi fram lärares yrkesetik som förskolepersonal behöver förhålla sig till inom sin yrkesprofession.

3.1 Förskolans läroplan och skollag

Förskolans uppdrag samt värdegrund grundar sig på hela skolväsendet, som är byggt på en demokratisk grund och utgår från att alla verksamma inom förskolan understödjer samt värnar om individens okränkbarhet. Minsta antydning av kränkande behandling i förskolan ska kontinuerligt förebyggas och motarbetas. Utbildningen i förskolan ska arbetas igenom de grundläggande demokratiska värderingar som samhället utgår från och respekten för mänskliga rättigheter ska även vara förankrad i utbildningen. I läroplanens värdegrund står det även att barns rättigheter och de värden som FN:s konvention (UNICEF Sverige, 2018) ligger till förfogande för, är till för barns bästa (Läroplanen för förskolan, 2018).

Skolinspektionen, Arbetsmiljöverket samt Diskrimineringsombudsmannen har tillsammans utformat och sammanställt Skolverkets allmänna råd gällande diskriminering samt kränkande behandling av barn (Skolverket, 2006). Alla verksamheter som råder under Skollagen innehar ett förbud mot kränkande behandling av barn. Enligt Skollagen (SFS 2010:800) är all förskolepersonal skyldig att agera, utreda samt anmäla om kränkningar sker i verksamheten. Till stöd för detta finns en plan för diskriminering och kränkande behandlingar, en likabehandlingsplan, som lyfter grundläggande riktlinjer som verksamheten bör utgå ifrån när kränkande behandlingar av barn förekommer (Skolverket, 2006). Här ingår akuta åtgärder vid situationer som anses vara kritiska, men också riktlinjer för att förebygga, utvärdera, kartlägga samt främja ett tryggt klimat i förskolan. Vikten ligger i att likabehandlingsplanen ständigt är aktiv och finns nära tillhands för samtliga i arbetslaget. Som anställd i förskolans verksamhet arbetar förskolepersonal under handlingsplikt, vilket innebär att om du ser eller hör något rörande kränkande behandlingar av barn är du skyldig att rapportera (Skolverket, 2011).

3.2 Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Den 1 april 2006 ändrades lagen om de allmänna råden från att vara framskrivna för att "motverka alla former av kränkande behandling" till de nya allmänna råden som grundar sig både utifrån skollagen men även i lagen (SFS 2006:67) om "förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever" (refererad i Skolverket, 2006, s. 5). Med de nya råden läggs ännu större vikt vid förskolepersonalens och verksamhetens ansvar gentemot kränkningar, men även en tydligare betoning på målinriktat arbete genom likabehandlingsplanen kring "barn och elevers rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet,

religion eller annan trosuppfattning, även sexuell läggning samt funktionshinder (Skolverket, 2006, s. 5).

Genom lagen föreligger skärpta regler och krav på ett förebyggande arbete för att förhindra trakasserier och kränkande behandlingar (Skolverket, 2006). Planen mot diskriminering och kränkande behandlingar ska revideras varje år inom alla de verksamheter som omfattas av lagen. Lagen innefattar även en skyldighet att vid varje kränkande behandling och trakassering som förskolepersonal får kännedom om, göra en utredning kring situationens omständigheter. Planeringen av likabehandlingsplanen ska utformas så att den passar den egna verksamheten och den ska följas samt utvärderas årligen (Skolverket, 2006). Åtgärder som har påbörjats eller som är på god väg att genomföras ska finnas med i planeringen och genomförandet av åtgärdsplaneringen ska kunna beskrivas utförligt. Likabehandlingsplanen ska uppföljas, utvärderas och därefter redovisas. Skolverket (2006) betonar även vikten av att barn och elever ska vara delaktiga i arbetet med likabehandlingsplanen.

Enligt Skollagen (SFS 2010:800) 6 kap. 3 § anses en kränkande behandling innefatta någon typ av handling som på något sätt inverkar kränkande mot barn eller elevers värdighet. I Diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap. 4§ beskrivs en diskriminerande handling utifrån att individen behandlas sämre än andra i liknande situationer. Diskriminerande behandling definieras också utifrån när någon behandlas orättvist på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, ålder, identitetsuttryck och religion.

3.3 Tillsynsansvar

Enligt föräldrabalken (1949:381) 6 kap. 2 § är tillsynsansvaret ett ansvar vårdnadshavare har delgivits om det egna barnet. Det är vårdnadshavarna som ansvarar för uppsikt av barnet så att det inte kommer till skada samt innehar ansvaret över att barnet inte ska kunna skada någon annan. Skolverket (2022, andra stycket) lyfter även ansvaret vårdnadshavare bär inför att barnet får en "tillfredsställande försörjning och utbildning". Hösten 2021 gick Skolverket (2022) ut med att nästan 86% av alla barn i Sverige är inskrivna i förskolan. Detta medverkar till att dessa barn är ifrån sina vårdnadshavare flera timmar under dagen. Det finns dock en avsaknad av exakta bestämmelser kring tillsynsansvaret i skollagstiftningen samtidigt som tillsynsansvaret ändå anses föras över till kommunen, förskolan samt skolan under barnen och elevernas vistelse. Skolverket (2022) betonar att förskolans ansvar väger tungt då det rör sig om små barn. Även vikten vid att huvudmän har en tydlig planering över tillsynsansvaret samt vad som omfattar ansvaret. Vidare lyfter Skolverket (2022) huvudmannens ansvar i att all personal inom verksamheten ska delges kompetensutveckling samt att det ska finnas tydliga och fungerande rutiner. I förskolan och skolan landar förskolepersonalens ansvar i att kunna ha ett tillsynsansvar så att barnen varken skadar sig själva, andra samt att barnets behov blir tillgodosett. Eftersom förskolepersonalen har ett övergripande ansvar över de barn som vistas på förskolan, är tillsynsansvaret ett viktigt ämne att belysa. Tillsynsansvarets innebörd framhäver studiens syfte att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare kan ha i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan.

3.4 Visselblåsning

Visselblåsning handlar om möjligheten att lyfta och larma när det sker saker som skapar missförhållanden på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2023). Visselblåsarlagen trädde i kraft december 2021 och lagen omfattar även missförhållanden från myndigheter. Detta system är framtaget för främjandet av att kunna larma men då samtidigt få ett skydd mot möjliga repressalier från ledning, chefer och kollegor (Arbetsmiljöverket, 2023).

3.5 Yrkesetik

Läraryrket och lärarnas riksförbund (2023) antog år 2001 lärares yrkesetik. Den 1 januari 2023 bildades sedan Sveriges Lärare och på grund av detta avslutades och lades både Lärarnas Riksförbund samt Läraryrket ned. Sveriges Lärare tar därmed över de ansvar som de andra förbunden tidigare erhållit (Läraryrket & lärarnas riksförbund, 2023). I arbetet med yrkesetiken sker det ingen förändring utan det fortgår precis som det gjort tidigare. De yrkesetiska riktlinjer som finns för förskolepersonal riktar sig på centrala områden inom förskolepersonalens yrkesområde. Dessa riktlinjer är till förmån för samhället och uppmanar till höga mål och goda intentioner inom lärarprofessionen (Colnerud, 2014a). De etiska riktlinjerna berör områden som vikten att bygga tillitsfulla trygga relationer till barn och kollegor i verksamheten. En viktig del i arbetet med uppdraget är att återkommande reflektera över det i relation till de yrkesetiska principerna (Läraryrket & lärarnas riksförbund, 2006). I yrkesutövningen återfinns kriterier som lärare förhåller sig till, de innefattar bland annat de yrkesetiska principerna som ska hållas levande i förskolan och skolans verksamhet. Ytterligare innefattar kriterierna att etiska konflikter ska lyftas och diskussioner kring yrkesetiska ställningstaganden ska kontinuerligt reflekteras över (Läraryrket & lärarnas riksförbund, 2006). Det åligger även lärare att ingripa i situationer som motsätter sig både kunskapssynen och yrkesetikens grund, det är även viktigt att ha kunskap om och möjlighet att lyfta konstruktiv kritik. Dessa kriterier är viktiga för att lärare ska erhålla sin yrkesprofession (Läraryrket & lärarnas riksförbund, 2006). Yrkesetiken betonar även vikten av att visa respekt i bemötandet av barn och elever och att förebygga samt förhindra kränkande behandling, trakasserier och värna om barns och elevers integritet (Läraryrket & lärarnas riksförbund, 2006).

3.6 Barnkonventionen

Barnkonventionen (UNICEF Sverige, 2018) har funnits sedan 1989 men lagstodgades först 2020 och är framtagen för att belysa barns rättigheter och grundar sig på att se till barnets bästa. Barns rättigheter framkommer i olika artiklar och vi har valt att ta fasta på fem av dem eftersom vi anser att dessa har relevans för syftet med denna studie. I artikel 2 står det att barn har rätt till att inte utsättas för någon form av diskriminering samt i artikel 36 belyser konventionen att barn inte får komma till skada eller utnyttjas. Vidare i artikel 12 går det att läsa om vuxnas ansvar samt skyldighet att finna talutrymme för barn i frågor som rör barnet. Konventionen lägger extra stor vikt på barns talutrymme vid utredningar rörande kränkande behandling, trakasserier samt diskriminering (UNICEF Sverige, 2018). Artikel 19 lyfter statens ansvar och skyldigheter genom att ta fasta på att inga barn får utsättas för några former av övergrepp, dessa innefattar sexuella, fysiska och psykiska övergrepp. Den sista artikeln vi vill lyfta är artikel 28, som konstaterar barns rättigheter om utbildning. I denna artikel står det

även att konventionsstaterna har ett övergripande ansvarsområde över en säkerställan om att disciplin i skolan enbart får brukas genom att förhålla sig till ramarna som innebär att se till barns mänskliga värde (Skolverket, 2006; UNICEF Sverige, 2018)

3.7 Sammanfattning av bakgrund

I denna bakgrundsdel har vi lyft fram olika lagar, styrdokument och yrkesetiska principer som informerar om hur förskolepersonal förväntas agera när kränkande behandling förekommer i förskolans verksamhet. Som förskolepersonal förväntas du rapportera och påtala när kränkande behandling uppstår, enligt handlingsplikten är detta lag. I hemmet ligger tillsynsansvaret av barnen på vårdnadshavarna, men under vistelsetid i förskolans verksamhet faller detta ansvar på de som arbetar inom verksamheten. Vi lyfter fram vikten av att varje enskild förskola har en anpassad likabehandlingsplan för att förebygga samt ha en tydlig struktur kring hantering av kränkande behandling eller diskriminering av barn. Syftet med denna studie är att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare kan ha i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan. Denna bakgrund är av relevans för studiens syfte eftersom den främjar förståelsen för hur förskolepersonal förväntas agera vid kränkande behandling.

4. Tidigare forskning

För att hitta relevant forskning kring ämnet har vi använt oss av olika databaser i vår sökning av tidigare forskning. Sökningen har mestadels utgått från databaser från Göteborgs universitetsbibliotek som vi genom vår utbildning har tillgång till. De databaser vi sökt igenom är: Education research complete, supersök, ERIC, Scopus, och Education collection. I sökningen har vi utgått från studiens nyckelord som är: *förskola, skola, värde, etik, moral, konflikter, lojalitet*. Vi har även filtrerat sökningen genom att endast utgå från material som är peer reviewed. Vid insamling av tidigare forskning är vår upplevelse att det har varit svårt att hitta forskning som är relevant för studiens syfte, att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare kan ha i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan. Studierna vi kommit åt handlar om återkommande situationer i skolans kontext. I vår mening skapar denna tidigare forskning ändå relevans för vår studie då både förskolan och skolan ingår i skolväsendet och bedrivs utifrån samma lagar. Förskolepersonal och lärare arbetar även under liknande förhållanden samt åtar sig det övergripande ansvaret över elever och barn i verksamheterna.

Nedan presenteras tidigare forskning kring hantering av kränkande behandlingar i förskolans verksamhet samt dilemman och konflikter som kan uppstå. Första avsnittet handlar om vilka möjligheter det finns för en anställd att lyfta fram kritik på sin arbetsplats utifrån en studie gjord inom omsorg, utbildning och vårdsektorn. Sedan lyfts en studie fram som diskuterar svårigheter kring hantering av kränkande behandlingar i förskolans verksamhet. Vidare presenteras en studie som uppmärksammar kollegial lojalitet och den komplexitet som uppstår när kollegor begår etiska övertramp, samt rädslan som kan uppstå i den kontexten. Avslutningsvis lyfts tidigare forskning kring moralisk stress och etiska konflikter fram.

4.1 Visselblåsning

Björnfelt (2015) diskuterar utifrån sin artikel som baseras på en intervjustudie om vilka möjligheter som finns för anställda inom omsorg, utbildning och vårdsektorn att lyfta fram kritik på arbetsplatsen. Utifrån forskning konstaterar artikeln att chefer i stor utsträckning utsätter visselblåsare för repressalier, vilket kan bestå av en ofördelaktig behandling eller att det dras ner på positiva belöningar. Även om vissa verksamheter har repressalieförbud lyfter Björnfelt (2015) fram Hedins (2008) studie som påvisar att anställda inom verksamheten utsätts för allvarliga påföljder. Om kritik framförs kan personen i fråga förlora sin tjänst, flyttas inom verksamheten men även bli sjukskriven. Björnfelt (2015) konstaterar att allmän tidigare forskning inom ämnet visselblåsning utgått från individnivå där mindre fokus lagts på organisationens omständigheter och hur dessa underlättar för anställda att lyfta kritik. Om personer som väljer att lyfta fram kritik har stöd från kollegor och andra anställda, samt tydliga riktlinjer att följa minskar risken för repressalier. En anledning till att inte blåsa i visselpipan beror på anställdas lojalitet gentemot organisationen, vilket hamnar i konflikt med samhällets moraliska värderingar och etiska principer (Björnfelt, 2015). I artikeln lyfts det fram att anställdas möjligheter att larma och lyfta fram kritik ökar om organisationen har tydliga kritikkanaler eller fackliga representanter och forum för arbetsplatsträffar.

4.2 Rapportering av kränkande behandling

I en artikel av Lindgren m.fl. (2021) undersöks det hur utvecklingen av byråkratiska lagar påverkat lärares möjligheter att följa riktlinjerna för kränkande behandlingar. Ansvar för framkomsten ligger hos läraren att göra en tolkning utifrån lagar och styrdokument av vad som ska rapporteras som en kränkande behandling eller inte. Å ena sidan medför rapportering tuffa samtal med vårdnadshavare, kollegor och rektorer samtidigt som tiden inte räcker till. Å andra sidan medförs risker i valet att avstå från rapportering på grund av att framtida konsekvenser kan uppkomma (Lindgren m.fl., 2021). Tjänstemän och verksamma inom förskolan styrker tidsbristen, där de framkommer i intervjuer att tiden inte räcker till för lärare att kunna genomföra anmälningar och rapporter när kränkande behandlingar förekommer. En av personerna som intervjuats i artikeln berättar om hur ökandet av incidenter skapar stora svårigheter för verksamheten att behandla dessa, eftersom rapporter är omfattande och tidskrävande (Lindgren m.fl., 2021). Det blir en kamp i att försöka avgöra vad som är aktuellt att rapportera eftersom tidsbristen gör att förskolepersonal lämnas i valet av att välja att se eller inte se det som händer. Skribenterna lyfter fram en studie av Møller och Ottesen (2016) gjord om yrkesetik i Norge där resultaten pekar på att förskolepersonal och rektorer i stor utsträckning väljer att lita på sina egna etiska värderingar än på de riktlinjer och lagar verksamheten styrs av (Lindgren m.fl., 2021).

4.3 Kollegial lojalitet

I en studie gjord av Colnerud (2014a) kring juridik och etik för lärare, uppmärksammas den rädsla som råder bland kollegor inom skolans verksamhet att agera när en kollega begår etiska övertramp. Ett av skälen till att förskolepersonal väljer att inte ingripa när kollegor handlar yrkesmässigt oetiskt i verksamheten grundar sig på den kollegiala lojaliteten. En orsak tycks vara normer och värden som etablerat sig i förskolan och skolan. Det finns en oro över att begå kollegiala övertramp och riskera att bli socialt utesluten av kollegor. En annan oro tycks vara förskolepersonalens ovilja att sätta sig själva i fokus och framstå som den som vet bäst. I Colneruds (1995) tidigare forskningsstudie "Etik och praktik i läraryrket" visar det sig att den kollegiala lojaliteten prioriteras över ingripandet av orättvis behandling av barn. I undersökningen som Colnerud (1995) gjort bland lärare i Sverige framkommer yrkesetiska konflikter inom yrkesgruppen. Några av de svårigheter som lyfts är att förskolepersonal måste vara lojala både mot den enskilda individen samt gruppen i helhet. I andra yrkesgrupper kan lojaliteten vara mer begränsad till enstaka individer. Colnerud (1995) beskriver också hur den kollegiala lojaliteten är en stor del av yrkesetiska konflikter. Det leder till yrkesetiska dilemman där pedagoger står inför valet att skydda sin kollega eller att välja att stå upp för barnet och tillgodose de yrkesetiska principerna som ingår i uppdraget.

4.4 Moralisk stress och etiska konflikter

I en av Colneruds (1995) tidigare studier gjordes en undersökning bland lärare i några av Sveriges grundskolor. Under en period på 15 år beskriver förskolepersonal om etiska och moraliska svårigheter i läraryrket. I undersökningen visar det sig att förskolepersonalens etiska och moraliska principer krockar med de styrande normer och värden som finns i verksamheten. De rådande normer som finns i verksamheten sätter lärare i etiska dilemman. Normerna handlar om fostran, systemet samt den kollegiala lojaliteten. Vidare beskriver

Colnerud (1995) att det även framkommer i studien att förskolepersonalens förhållningssätt kring konfliktrelaterade lösningar skiljer sig markant. Förskolepersonals syn på etiska konflikter verkar utgå från personliga omdömen. Här framgår det att förskolepersonalens hantering av konflikter i många fall är baserade på egna omdömen och lösningar. Motiveringen kring förskolepersonals omdömen och lösningar gällande konflikter varierar och avsaknaden av ömsesidiga lärarnormer kring konflikthantering saknas. Colnerud (2014b) lyfter fram en annan studie där det framkommer att det är den moraliska stressen som påverkar förskolepersonalens yrkesutövning negativt. Det uppstår en moralisk stress bland förskolepersonal över att prestera utifrån de yrkesetiska riktlinjerna samt en press över allt arbete som bör utföras i enlighet med förskolan och skolans styrdokument. Colnerud (2014b) lyfter även att påtryckningar utifrån och uppifrån medverkar till den moraliska stressen. Detta skapar en negativ effekt i verksamheten och det blir synligt hur förskolepersonal handlar i motstridighet till sitt samvete. I tidigare forskning nämner Colnerud (2014b) Berlak och Berlaks (1981) tidigare studier kring lärares yrkesetiska dilemman. I studien uttrycker förskolepersonalen en känsla av otillräcklighet, över att ständigt behöva prioritera bort viktiga saker och att hamna i en slags moralisk konflikt till sin yrkesprofession. Den moraliska konflikten kan handla om att behöva ta återkommande beslut kring vad som ska prioriteras trots att förskolepersonalen anser att det mesta är av lika värde. Resultatet blir att det som utförs på daglig basis lämnar en känsla av att det inte genomförts grundligt. Förskolepersonalen tvingas finna sig i en ständig konflikt kring de etiska och moraliska handlingar som bör utföras i arbetet. Colnerud (2014b) beskriver även om den dubbla moralen som innebär att förskolepersonal å ena sidan måste vara lojala mot barn och elever men även lojala mot det samhälleliga uppdraget. Å andra sidan kan de lagar och regler som förskolan och skolan styrs av, sätta sig emot den interna och personliga lojalitet förskolepersonal känner inför sina barn och elever. Detta leder till en slags moralisk stress och orsakar en konflikt mellan pedagogens professionalitet och förskolepersonalens personliga värden gentemot barnen och eleverna (Colnerud, 2014b).

4.5 Sammanfattning av tidigare forskning

Sammanfattningsvis har vi ovan lyft tidigare forskning utifrån ämnen som vi anser berör vår studie. Studien om visuellblåsning belyser de svårigheter och konsekvenser som kan finnas när man som anställd lyfter upp missförhållanden och därmed blåser i visselpipan. Vi har även lyft fram en studie som diskuterar samt synliggör de svårigheter som förekommer när förskolepersonal behöver ta ställningstaganden kring rapportering av kränkande behandling. Utifrån lojalitet har vi valt att lyfta fram den kollegiala lojaliteten som synliggör de dilemman som kan uppstå kollegor sinsemellan. Slutligen har vi använt oss av studier om moral och etik, som påvisar hur moralisk stress samt etiska konflikter kan inverka negativt på förskolepersonals ställningstaganden. Syftet med denna studie är att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare kan ha i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan. Den tidigare forskningen är av relevans för vår studies syfte eftersom det skapar en forskningsöverblick från tidigare studier som undersökt de ämnen vi berör i denna studie.

5. Teoretisk utgångspunkt och centrala begrepp

I denna del kommer vi presentera vårt val av teori och studiens centrala begrepp. Vi har valt lojalitet, som vår teoretiska utgångspunkt där vi anser att lojalitetsteorin är av relevans för att kunna besvara syftet med vår studie. Vi upplever även att vårt val av att lyfta fram olika teoretiker breddar lojalitetens betydelse i sociala kontexter. För att skapa relevans för vårt syfte krävs det att se till de olika lojalitetsformer som dessa teoretiker har studerat en längre tid. I studien kommer vi undersöka vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan kollegor, rektor och vårdnadshavare har om kränkande behandling påtalas, nedtystas eller undviks att lyftas. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan. Vidare i texten lyfter vi fram studiens centrala begrepp som vi utifrån studiens syfte anser vara relevanta att analysera genom. Dessa centrala begrepp är kollegial paradox, etik och moral, värden samt värderingskonflikt, konstruktiva och destruktiva konflikter och dess konflikthantering.

5.1 Lojalitet

Markus Arvidson är universitetslektor i sociologi och Jonas Axelsson är universitetslektor i arbetsvetenskap på Karlstad universitet (Ahlstrand m.fl., 2017). Tillsammans med Roland Ahlstrand som är docent har de skrivit en artikel kring lojalitet. Ahlstrand m.fl. (2017) lyfter fram teoretikern George P. Fletchers bok *Loyalty: An Essay on the Morality of Relationships* (1993) där de försöker gå in mer djupgående i en begreppsförklaring av begreppet lojalitet. Lojalitetsbegreppet kan ses som att en aktör är lojal mot en enskild individ, grupp eller organisation. Ett ställningstagande kring att vara lojal eller att inte vara lojal kan ses som en partiskhet. Ahlstrand m.fl. (2017) lyfter Fletchers (1993) förklaring av hur lojaliteten är närvarande och verkar både i situationer där den verkar för något, men också emot något.

Arvidson och Axelsson har gjort en teoretisk progression av begreppet lojalitet som ger oss förståelse för lojalitetens betydelse utifrån sociala samt relationella perspektiv. Arvidson och Axelsson (2014) menar att lojaliteten kan ta sig olika uttryck beroende på i vilket sammanhang den existerar. Den kan utifrån en social kontext förknippas med fenomenet tillit. Lojaliteten skiftar uttrycksmässigt samt utspelar sig på olika nivåer i samhället. Professionellt förhållningssätt är en byggsten för att främja tillitsfulla relationer mellan pedagoger och vårdnadshavare. Här krävs en professionalitet för att bygga på tilliten samhället har till förskolans verksamhet och pedagogers yrkesansvar (Colnerud & Granström, 2015). Ahlstrand m.fl. (2017) refererar till Fletchers (1993) definition av lojalitet som kan påminna om den lojalitetsplikt en anställd har gentemot sin arbetsgivare men även en lojalitet mellan kollegor. Skillnaden mellan dessa två är att lojalitet skapas i gemenskap med andra och genom erfarenheter vilket inte framkommer lika tydligt inom lojalitetsplikten (Ahlstrand m.fl., 2017).

Vidare lyfter Arvidson och Axelsson (2014) lyfter även filosofen Royce (1995) synsätt kring lojalitet. Lojaliteten ses då uteslutande som ett socialt, relationellt och positivt begrepp. Lojaliteten kan ses som ett socialt förhållningssätt där inbyggda förväntningar finns på individer i exempelvis en vänskap eller som kollega i ett arbetslag. I olika gruppkonstellationer som i ett arbetslag finns lojaliteten där att förhålla sig till samt agera utefter. Regin m.fl. (2020) lyfter fram att det krävs engagemang och tid för att skapa en lojalitetsrelation människor emellan, som de även benämner som en tidslojalitet. När tid och engagemang inte förekommer vid förväntade situationer kan det uppstå lojalitetskonflikter

(Regin m.fl., 2020). I arbetslivet kan lojaliteten ses genom olika uttryck, den kan vara förväntad av en anställd och betraktas som en respons på den överordnades krav på den underordnade. Arvidson & Axelsson (2014) menar på att det i arbetslaget kan finnas oskrivna regler och inbyggda normer som ligger till grund för vad som förväntas de anställda att vara lojal mot. Lojaliteten finns i olika konstellationer i samhället och ibland kan de olika lojalitetsformerna hamna i konflikt med varandra. Lojaliteten kan vara frivillig men också förväntad och ibland kännas påtvingad. Ahlstrand m.fl. (2017) lyfter fram Skivenes och Trygstad (2010) som i sin teoretiska ansats lyfter fram hur lojaliteter mellan olika samhällseliga roller skapar spänningar och konflikter vilket i sin tur påverkar hur de anställda väljer att agera utifrån visseblåsning. Författarna benämner tre olika typer av roller varav den första rollen som anställd syftar på att du har ett ansvar gentemot ledningen och arbetsgivaren men även ett ansvar gentemot kollegor och arbetslag. I rollen som professionell finns det formella och informella riktlinjer för hur individen förväntas agera i sin yrkesroll, och inom denna roll syftas det på alla yrken oavsett professionalitet. Skivenes och Trygstad (2010) lyfter den tredje och sista rollen som medborgare vilket utgår ifrån demokratin och dess värdegrund (refererad i Ahlstrand m.fl., 2017). Det finns många yttre faktorer att förhålla sig till i förskolans verksamhet. Dessa faktorer kan bidra till både en positiv men samtidigt negativ inverkan på relationen till den enskilde kollegan, arbetslaget, rektor, vårdnadshavare samt organisationen som helhet.

Gunnel Colnerud är forskare i moraliska dimensioner inom läraryrket och är professor inom pedagogik. Kjell Granström var också professor inom pedagogik samt legitimerad psykolog med inriktning på pedagogisk psykologi. Colnerud och Granström (2015) beskriver att pedagoger som säger ifrån anses inverka negativt på de sociala normer som råder i verksamheten. Konsekvensen blir att inga ställningstagande görs och kränkande behandlingar av barn sker utan att någon vågar agera. En annan anledning till avsaknaden av ingripande är ovissheten som verkar råda bland pedagoger i förskolan, om vad som gäller vid kränkande behandlingar men även vad som är avgörande för vad det är som definierar en kränkande behandling av barn. Colnerud och Granström (2015) synliggör de underliggande normsystem som råder i skolans värld. En annan påverkansfaktor tycks vara oron att mista sin plats i gruppen, här menar Colnerud och Granström (2015) att behovet av tillhörighet och att bli bekräftad som en god kollega väger tungt. Det leder till att de etiska principer som pedagoger ska utgå ifrån kan ha lägre status än den kollegiala lojalitetens värde i arbetslaget. En annan påverkansfaktor är pedagogers olika förhållningssätt och synsätt. Det är tydligt i studien hur många pedagoger uttrycker frustration kring olika synsätt på hur ett etiskt korrekt beteende mot barn bör se ut. Återigen är det underliggande sociala normer kring lojalitet inom verksamheten som verkar sitta djupt rotat i skolsystemet.

5.2 Studiens centrala begrepp

5.2.1 Kollegiala paradoxen

Colnerud och Granström (2015) beskriver hur den kollegiala paradoxen inverkar på olika nivåer i förskolan och skolans verksamhet. Socialt normbrytande beteenden av förskolepersonal i arbetslaget kan leda till att pedagoger förlöjligas av kollegor som anser att det inkräktar på den kollegiala lojaliteten. Det kan handla om pedagoger som följer sitt uppdrag, är lyhörda och visar engagemang för barn och elever men även pedagoger som visar empati och förståelse för barn och elever kan enligt kollegor i arbetslaget anses bete sig besvärande. Colnerud och Granström (2015) menar på att de etiska principerna för pedagoger

grundar sig på att vara lojal mot kollegor, samt att ingripa om en kollega begår etiska övertramp och betar sig kränkande mot barn. Paradoxen synliggörs genom att se till vad som är okej att kritisera i en kollegas beteende samt vad som anses vara en illojal handling enligt rådande sociala normer. Den kollegiala paradoxen blir tydlig när förskolepersonal beteende och agerande ligger till förfogande för eleven och barnet, då kan kollegor som agerar oetiskt känna sig pressade i sin relation till barn och elever (Colnerud & Granström, 2015). Ett annat dilemma är paradoxen kring kollegan som agerar kränkande mot barn och elever, där ingen vågar ingripa. Det finns alltså underliggande sociala normer kring vad pedagoger tillåts agera kring när det kommer till kollegors agerande samt beteende. Men det finns också tydliga riktlinjer kring vad pedagoger inte bör uttrycka sig om med risk att bli socialt uteslutna av kollegor (Colnerud & Granström, 2015).

5.2.2 Etik och moral

Colnerud (1995) lyfter att varje enskild människa innehar en moral men för att bli medveten om moralen samt för att kunna inverka på den behöver människan reflektera kring den. Moralerna kan vara begränsad i individens förmåga att uttrycka och använda sig av den, dels för att varje människa inte är medveten om den. Etiken kan däremot enligt Colnerud (1995) beskrivas som något medvetet, något som grundas i de värden och normer människan innehar. Etiken kan beskrivas som grundläggande för medvetna handlingar.

Colnerud och Granström (2015) lyfter hur pedagoger i förskolan och skolan upplever etiska konflikter mellan allt de måste anpassa sig efter, samt utföra i verksamheten gentemot vad de enligt sin egen etik och moral skulle vilja göra i verksamheten. De lyfter även fram etiska dilemman i situationer där pedagoger vill förhålla sig till barnet i större utsträckning och ta en bredare etisk hänsyn till barn som är i behov av detta. Colnerud och Granström (2015) lyfter pedagogers etiska ansvar gentemot barn och beskriver vidare pedagogers upplevelser om att det är själva ingripandet av en kränkande behandling som anses vara svår. Viljan verkar finnas där men rädslan för etiska övertramp samt att inkräkta på barns och vårdnadshavares integritet är svår att hantera. En etisk konflikt kan kopplas till osäkerheten kring den egna kompetensen hos pedagoger samt en oro för konsekvenserna av ett ingripande. Att ingripa vid kränkningar kan enligt pedagoger ge negativa konsekvenser i arbetslaget och därför har en oro etablerats kring handlingen (Colnerud & Granström, 2015).

5.2.3 Värden och värderingskonflikter

Vi har valt att använda oss av Robert Thornbergs bok *Det sociala livet i skolan* (2020) i vår redogörelse av dessa centrala begrepp. Vi anser att Thornberg (2020) använder och förklarar begreppen implicita och explicita värden samt konstruktiva och destruktiva konflikter så pass utförligt och grundligt att förklaringarna utgör en relevans för vår studie. Värden som på något sätt är uttalade eller nedskrivna menar Thornberg (2020) är ett explicit värde. Värden i sig skapas i interaktion med andra människor genom att befinna sig i olika kontexter och utvecklas i olika sociala men även kulturella sammanhang. I förskolans kontext är professionell kompetens ett värde i sig. Berntsson (1999) menar i en debattartikel att å ena sidan ökar värdet genom vårdnadshavares värderingar kring att känna tillit till att lämna sina barn på förskolan medan de får möjlighet till att själva studera eller arbeta. Å andra sidan lyfter Berntsson (1999) att det värdeperspektivet inte kan ge förskollärare erkännandet av en yrkesprofession. För att professionen ska erkännas behöver värdet av förskollärares

pedagogiska kompetens ses utifrån kompetensen att kunna förankra Läroplanen (Lpfö18, 2018) i verksamheten. Först då går det att ta fasta på professionen. Thornberg (2020) lyfter även fram implicita värden, dessa värden är sådana som florerar i det dolda och bara tas för givet. De kan även ses som värden som är oreflekterade samt outtalade.

Thornberg (2020) lyfter Lenèer m.fl. (1996) resonemang kring konflikter att uppkomsten av konflikter kan grunda sig i skiftande åsikter och olikheter på grund av varierande behov, värderingar, synsätt och viljor. Moore (2003) resonerar i liknande tankebanor och menar att denna typ av konflikt kan ses som en värderingskonflikt. I värderingskonflikter står individer eller grupper värderingar i konflikt i form av olika synsätt på ideologier, levnadssätt och mål. Individens värderingar krockar då kriterierna för vad som är av värde för den enskilde inte går att ses som rätt eller fel. En hantering av värderingskonflikter handlar således om att öppna upp för att inte tolka in värderingarna i konflikten utan att snarare acceptera att de olika parterna är oense och se till de uppsatta mål och värderingar inom organisationen (Moore, 2003).

5.2.4 Destruktiva konflikter och konstruktiva konflikter

Thornberg (2020) beskriver Lenèer m.fl. (1996) resonemang kopplat till att konflikter kan på grund av faktorer som, värderingar, synsätt och olika behov kan ses som något obehagligt och negativt. Känslorna inför konflikten kan skapa ytterligare känslor om ett ställningstagande i att undvika konfrontation. Lenèer m.fl. (1996) lyfter fram de aspekter som vid ett ställningstagande där personer undviker konfrontation, kan handla om att konflikten är så djupt rotad och att parterna är så pass oense att de inte finner det intressant att lösa (refererad i Thornberg, 2020). Vidare lyfter Thornberg (2020) Szklarski (2004) syn på destruktiva konflikter som kan kopplas till vad som anses vara olösliga konflikter. Szklarskis (2004) förklaring på hur det kan finnas flera olika faktorer som utgör en destruktiv konflikthantering, där en av de faktorer rör sig om en bristande kompetens om konflikter som helhet, men även om hur en konflikthantering kan behärskas genom ett konstruktivt perspektiv (refererad i Thornberg, 2020). Vidare menar Szklarski (2004) att en undvikande attityd kan komma att te sig som ett sätt att fly undan en konflikt (refererad i Thornberg, 2020). En destruktiv konflikthantering i förskolan och skolans kontext kan ses utifrån hur de vuxna tolkar sitt ansvar och hur de vuxnas förhållningssätt kan gå emot de värden skolan samt förskolan grundas på. En avsaknad av tydliga rutiner kring kränkande behandlingar samt trakasserier kan ge upphov till en destruktiv konflikthantering och ett undvikande beteende (Svaleryd och Hjertson, 2022).

Strukturellt baserade konflikter kan ses ha en gemensam nämnare med den destruktiva konflikthanteringen i denna kontext då det skapas en ojämlikhet i att inneha kontroll och utöva auktoritet när en destruktiv konflikthantering tillämpas (Moore, 2003). Pedagoger står ofta inför känslan av att varken kunna påverka sin arbetssituation eller inneha kontrollen över situationen, vilket kan åstadkomma en negativ påverkan. Känslan av maktlöshet kan utlösa en stressfaktor som återkommande kan skapa uppkomst av negativa tankar (Öhman, 2008). Detta destruktiva beteendemönster kan även skapa upphov till dåliga samarbeten samt en känsla för tidsbrist (Moore, 2003). Nyholm (2016) belyser vikten av god kommunikation, då det annars tenderar att samspel och relationer i arbetslaget utvecklas negativt. En negativ påverkan av brist på kommunikation skapar stress och landar sedan i att verksamheten står inför en lägre kvalitet.

Thornberg (2020) lyfter fram att när en konflikt uppstår är den inte i sig själv konstruktiv eller destruktiv utan det är hanteringen av konflikter som avgör om konflikten är destruktiv eller konstruktiv. Vidare hänvisar Thornberg (2020) till Johnson och Johnson (1995a) som konstaterar att en konflikt är konstruktiv om de som är involverade i konflikten är överens kring slutresultatet, samt om relationen sinsemellan har utvecklats och stärkts. Johnson och Johnson (1995a) menar vidare enligt Thornberg (2020) att en ökad tillit och respekt mellan de involverade parterna kännetecknas i en konstruktiv konflikthantering. Hanteringen resulterar i en ökad kompetens om konflikthantering samt en förståelse och förmåga att kunna förebygga att nya konflikter uppstår. Öhman (1996) lägger vikt vid att empati krävs för att kunna ägna sig åt en konstruktiv konflikthantering. Genom empati menar Öhman (1996) att det går att sätta sig in i andras perspektiv och se till ett ömsesidigt tänkande. Pedagoger bör arbeta utifrån ett förhållningssätt som anses eftersträva att agera goda sociala förebilder. Likabehandlingsplanen i förskolan kan ses som en konstruktiv konflikthantering men ska således inte tolkas utifrån att den enbart ska behandla konflikter och kränkande behandlingar som redan påbörjats. Planen ska utförligt innehålla ett förebyggande arbete för att främja att uppkomsten av kränkande behandlingar och trakasserier inte uppstår från första början (Svaleryd och Hjertson, 2022).

5.3 Sammanfattning

I denna teoridel har vi lyft fram lojalitetsteorin genom olika teoretikers resonemang kring hur lojalitet uppkommer och verkar i sociala samt relationella sammanhang. Vi har även lyft konflikter och hur de behandlas utifrån sociala kontexter. Genom våra centrala begrepp har vi lyft hur konflikter kan uppstå som värderingskonflikter, strukturella konflikter samt utifrån ett konstruktivt och destruktivt perspektiv. Vidare lyfter vi hur konflikter utifrån dessa perspektiv hanteras och vilka påföljder som skapas genom de olika konflikterna. Syftet med denna studie är att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare kan ha i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan. Utifrån lojalitetsteorin och andra centrala begrepp kommer vi vidare att analysera det insamlade empiriska intervjumaterialet för att besvara studiens undersökningsfrågor.

6. Metod och genomförande

Nedan kommer vi presentera val av metod och genomförande samt motivera och diskutera våra val utifrån etiska överväganden. Vi kommer även lyfta fram begreppen reliabilitet, validitet och generaliseringsbarhet samt koppla dessa till studien.

6.1 Metod

Kvalitativa metoder innebär enligt Ahrne och Svensson (2015) att intervjun sker mer intimt med intervjupersonen i jämförelse med kvantitativa metoder där fokuset istället blir att nå ett större urval eller fler intervju personer genom exempelvis enkäter. Syftet med vår studie är att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare kan ha i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan. Kvalitativa metoder kan synliggöra komplexiteten kring samhällets processer, genom människors erfarenheter (Bryman, 2018). Enligt Kvale (1997) kan kvalitativa metoder anses som en styrka för en förståelse för forskaren vid undersökningar om ämnen som berör den egna individens erfarenheter, upplevelser samt tankar kring fenomenet. Syftet med kvalitativa metoder är att urskilja och synliggöra samhället i ett mer varierat spektrum (Bryman, 2018). Därav anser vi att kvalitativa metoder är lämpligast för att besvara våra frågeställningar.

6.2 Semistrukturerade intervjuer

I insamling av empiriskt material till studien har vi valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer som kvalitativ metod. Med semistrukturerade intervjuer som verktyg vid forskning, lyfts förutbestämda öppna frågor i intervjuguiden (Bilaga 2) som berör det valda syftet med studien. När de förutbestämda frågorna besvaras i semistrukturerade intervjuer, används intervju personens svar som ytterligare fördjupningsfrågor. Detta utrymme möjliggör en bredare förståelse för forskningens fokus. Den som intervjuar kan på detta sätt djupdyka i ämnet och få in mer omfattande information (Denscombe, 2018). Eftersom vi utgår från ett avgränsat ämne där flera olika faktorer kan bidra till att belysa ämnet, anser vi att semistrukturerade intervjuer blir relevanta för att grundligt kunna få en inblick och förståelse för dessa olika bidragande faktorer. Intervjuguiden formades genom valet att använda oss av några stängda bakgrundsfrågor som belyste intervju personernas yrke samt yrkestitlar, hur länge intervju personerna har arbetat inom yrket för att lättare samla in omfånget av tidigare erfarenheter kring ämnet. Den semistrukturerade intervjuguiden fylldes sedan med tre utvalda tematiska ämnen som innehöll öppna frågor för att intervju personerna skulle kunna resonera fritt kring frågan. Detta medförde även att frågorna inte kom att användas i kronologisk ordning, utan snarare belystes i den ordning intervju personen själv diskuterade och lyfte upp tankar och erfarenheter kring ämnet (Cohen m.fl., 2007). Å ena sidan visade de öppna frågorna på en variation på de olika svaren i intervjuerna. Å andra sidan skapades variationen till största del utifrån de erfarenheter intervju personerna tycks ha kopplat till ämnet. Svaren belystes ändå ur ett övergripande snarlikt synsätt på vilka faktorer som bidrar till studiens syfte samt undersökningsfrågor.

6.3 Ljudupptagning och transkribering

När intervjuer genomförs finns det risk att det som sägs inte kommer att registreras och bli ihågkommet, därav har vi valt att använda oss av ljudupptagning för att upprätthålla kvaliteten av materialet som samlas in. Att kunna spela in och dokumentera allt som sägs är till stor fördel eftersom empirin då blir permanent, menar Denscombe (2018). En nackdel av att använda ljudupptagning kan ses utifrån att den insamlade empiri som analyseras kan upplevas som tidskrävande. En annan nackdel som kan uppenbara sig med ljudupptagningen är att den bara fångar upp det talade ordet, men inte kroppsspråk och annat som sker i rummet vilket kan påverka resultatet (Denscombe, 2018). Vid genomförandet finns det en risk att de som intervjuas till en början kan bli tillbakadragna av att samtalet spelas in, men detta är något som oftast släpper med tiden. Denscombe (2018) lyfter att videoinspelningar kan användas för att fånga in den icke-verbala kommunikationen men problematiserar sedan detta eftersom kameran kan bli till ett störningsmoment. I vårt fall tar vi ställningstagandet att avstå från videoupptagning och enbart använda oss av ljudupptagning eftersom kameran kan påverka den intervjuades bekvämlighet men även ur ett etiskt perspektiv kan videoupptagning bli äventyrande för den subjektiva anonymiteten trots konfidentialitetskravet.

För att den insamlade datan från intervjuerna ska vara korrekt återgiven och fri från egna tolkningar har vi valt att använda oss av transkribering av ljudupptagningarna. Transkribering innebär att vi ordagrant överför det som sagts i inspelningen till skrift (Bjørndal, 2018). En nackdel med att transkribera är att det är väldigt tidskrävande och därav har vi valt att transkribera kortare delar av samtalen vi finner intressanta för våra frågeställningar (Bjørndal, 2018).

6.4 Urval och genomförande

I denna studie har vi valt att genomföra intervjuer med tre förskollärare och tre barnskötare. Vi kom gemensamt överens om vilka personer vi upplevde skulle vara intresserade av att medverka och tog sedan kontakt med dem. Urvalet av de tillfrågade intervjupersonerna är kollegor, bekanta och kollegor till bekanta. Några av de verksamma pedagogerna har både arbetat och arbetar på kommunala samt fristående förskolor i Sverige. Det finns både för- och nackdelar med att intervjua personer, det finns en relation till. Då studien syftar till att undersöka hur lojaliteter kan bidra till en tystnadskultur i förskolan gentemot kollegor, rektorer och vårdnadshavare kan det å ena sidan ses som en fördel med att intervjua personer som har en relation till oss som informanter. På grund av att studiens syfte och undersökningsfrågor behandlar både tuffa och känsliga ämnen, kan det kännas tryggt att lyfta hur en verklighet inom verksamheten kan se ut. Å andra sidan kan det för en del personer upplevas obehagligt att blotta sina innersta tankar kring studiens syfte och undersökningsfrågor. En annan nackdel med att intervjua människor man känner är risken att personerna väljer att avstå från att dela med sig av allt eftersom detta kan påverka relationen, vilket kan påverka studiens resultat.

Vid första samtalet gavs information om studiens syfte och vad som förväntas av intervjupersonerna i en intervju. Efter att personerna återkopplat att de vill medverka i studien skickades en samtyckesblankett (Bilaga 1) ut till var och en där de kan läsa om studiens syfte samt vilka rättigheter de har att när som helst kunna dra sig ut. När intervjupersonerna skrivit på denna blankett och gett godkännande kom vi överens om vilka datum och tider som intervjuerna skulle genomföras. Vår ambition kring intervjuerna var att genomföra dessa genom fysiskt deltagande tillsammans med intervjupersonerna. Detta eftersom det är en fördel att se och uppmärksamma ickeverbal kommunikation och föra fältanteckningar (Denscombe,

2018). I de fall där fysiskt deltagande inte varit möjligt har vi använt oss av plattformen zoom för att efterlikna det fysiska så nära som möjligt. I samtyckesblanketten valde vi att belysa intervjupersonerna om en ungefärlig tid för genomförandet av intervjun. Vi valde utifrån våra tematiska ämnesord att uppskatta tiden för intervjun mellan 30 och 60 minuter. Variationen på hur lång tid intervjuerna tog grundades i intervjupersonernas egna reflektioner och resonemang om det berörda ämnet.

6.5 Bearbetning och analysmetod

Vi har valt att använda oss av en tematisk analysmetod för att bearbeta den insamlade datan från intervjuerna. Bryman (2018) lyfter fram att tematisk analys går ut på att hitta mönster, skillnader och likheter i det insamlade materialet. Inom kvalitativa studier är det väldigt förekommande att använda sig utan tematisk analys och metoden innebär att man genom kodning skapar olika teman, som i sin tur har subteman. Vidare förklarar Bryman (2018) att teman skapas från olika koder i fältanteckningar. I bearbetningen av datan läggs stort fokus på vad intervjupersonerna uttrycker och berättar, vilket benämns vara huvudfokuset i en tematisk analys. Därav blir tematisk analys ett lämpligt val av metod för denna studie eftersom vi vill utgå från intervjupersonernas erfarenheter och berättelser kring hantering av kränkande behandling i förskolans verksamhet. I bearbetning av den insamlade datan och kategoriseringen av teman undersökte vi upprepningar, likheter och skillnader och repetitiva mönster (Bryman, 2018). För att ett mönster ska bli till ett tema behöver det vara relevant för studien och därav valde vi med noggrannhet vilka upprepningar som passade in som teman (Bryman, 2018). Att använda sig av teman har i vår studie gynnat analysen eftersom vi kunnat jämföra intervjupersonernas svar utifrån likheter och skillnader samt uppmärksamma mönster vilket bidragit till en mångfacetterad och nyanserad tolkning.

Genomförandet av en tematisk analys kan delas upp i olika moment (Bryman, 2018). Analysen börjar med att vi som forskare lyssnar igenom ljudupptagningarna och sedan transkriberar det som är relevant för vår studies frågeställningar. När transkriberingen har genomförts läser vi igenom det transkriberade materialet noggrant för att skapa en god uppfattning av den empiriska datan. I nästa moment ska materialet börja kodas för att sedan utvecklas till teman och subteman. Dessa teman ska gå i linje med studiens syfte, tidigare forskning och teorier. I vår studie såg vi dessa teman: arbetet med likabehandlingsplanen, svårigheter med att säga ifrån, konsekvenser av att säga ifrån, samt lojalitetens betydelse. De subteman vi uppmärksammade är: tidsbrist, moralisk stress, konflikträdsla, olika lojaliteter, olika förhållningssätt och samsyn mellan kollegor.

6.6 Reliabilitet, validitet och generaliseringsbarhet

Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet beskriver huruvida och i vilken omfattning våra metoder är vetenskapligt tillförlitliga och trovärdiga kopplat till vår undersökning. Reliabilitet är även definierat som tillförlitlighet och handlar om i vilken utsträckning resultaten blir desamma vid upprepade mätningar i en undersökning (Eriksson Barajas m.fl., 2018). Eftersom vi har valt att intervjua sex olika pedagoger, varav tre är förskollärare och tre är barnskötare, skapar detta goda möjligheter för reliabiliteten men vid kvalitativa undersökningar finns det olika faktorer som kan påverka resultatet. Bryman (2018) lyfter fram att resultatet blir unikt när man genomför en undersökning i en särskild kontext vilket påverkar reliabiliteten. Validitet beskrivs enligt Eriksson Barajas m.fl. (2018) som ett instruments förmåga att mäta det som studiens syfte avser att mäta och ingenting annat. Här

tittar man alltså på om mätinstrumentets innehåll är passande till undersökningens syfte. För att vi ska nå så hög validitet som möjligt kommer vi därför att noggrant välja ut intervjufrågor som lämpar sig till vår studies syfte och frågeställningar. Generaliserbarhet kan beskrivas som överförbarhet och mäter studiens trovärdighet utifrån om det går att generalisera studiens resultat i en hel population, alltså i olika grupper (Åberg-Bengtsson & Pramling, 2020). Vid en kvalitativ undersökning kan det vara svårt att mäta generaliseringsbarheten eftersom resultatet av en mindre urvalsgrupp inte kan mätas med en befolkning (Bryman, 2018).

6.7 Etiska överväganden

Uttrycket god sed i forskningssammanhang utgör forskningsetiska riktlinjer som vi valt att följa. Det innefattar informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Johannesson & Tufte, 2003). I alla former som rör andra människor är det av vikt att se till etiska överväganden när en studie ska bedrivas. Med utgångspunkt i informationskravet kommer vi vid första kontakt med förskollärarna och barnskötarna muntligt samt skriftligt informera dem om syftet med studien som kommer genomföras. Utifrån samtyckeskravet får alla deltagare ta del av en samtyckesblankett (Bilaga 1) där de bekräftar att de tagit del av informationen samt syftet med studien och får sedan skriva under och bekräfta om de vill delta (Vetenskapsrådet, 2002). Konfidentialitetskravet handlar om sekretessbelagda personuppgifter som enbart kommer att hanteras av oss som observatörer. Det samma gäller med nyttjandekravet, där är forskaren den enda som får behandla de uppgifter som inkommit om aktörerna samt de resultat som framkommit utifrån uppgifterna (Johannesson & Tufte, 2003; Löfdahl m.fl., 2014).

7. Analys och resultat

Här nedan presenteras vår analys och resultat som grundar sig på insamlat empiriskt material från intervjuer av tre förskollärare samt tre barnskötare. I intervjuerna framkommer intervjupersonernas erfarenheter, tolkningar och reflektioner om olika aspekter kring kränkande behandling i förskolan. I vår studie har vi valt att lyfta begreppet kränkande behandling i relation till kränkningar utförda av vuxna mot barn men även kollegor sinsemellan. Resultatet är indelat i olika teman för att strukturera upp intervjupersonernas resonemang och svar. Detta gör vi för att få en tydligare bild av analysen och de mönster vi sett som bildat resultatet. Teman som framkom från analysen av intervjuerna är: Arbetet med likabehandlingsplanen, svårigheter med att säga ifrån, konsekvenser av att säga ifrån, samt lojalitetens betydelse. Materialet analyseras genom teorier om lojalitet samt bearbetas genom studiens centrala begrepp.

7.1 Arbeta med likabehandlingsplanen

Syftet med denna studie är att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter har mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksammade på inom förskolan. Alla förskolor ska ha en likabehandlingsplan som omfattar varje enskild enhet. Likabehandlingsplanen bör användas för både ett förebyggande arbete men även som ett verktyg när en kränkande behandling påtalas. Vi har valt att ta fasta på det som framkommit i vår analys kring förskolepersonalens arbete med likabehandlingsplanen. Under detta tema analyserar vi utifrån undersökningsfrågan: Vad har förskolepersonal för upplevelser av att kränkande behandling påtalas inom förskolan?

De flesta av intervjupersonerna kan påtala att de arbetar med likabehandlingsplanen på respektive förskola, samt att den revideras varje år. En av sex intervjupersoner kan beskriva hur de arbetar involverande med barnen i barngruppen för att främja ett förebyggande av kränkande behandling barn emellan men även för att barnen ska kunna upplysa om vilka platser på förskolan de känner en otrygghet. Nedan berättar en av intervjupersonerna hur de jobbar med likabehandlingsplan inom deras arbetslag:

Intervjuperson 3: *“Den revideras återkommande, det är ett pågående projekt i arbetslaget, vi går regelbundet promenader med barnen och pratar om det finns situationer och platser där de känner sig otrygga. Vi kallar det för trygghetsvandring”.*

Personen ovan lyfter fram att det finns ett gemensamt arbete där planen diskuteras inom arbetslaget vilket skapar ett förebyggande system för att kunna använda likabehandlingsplanen när händelser uppstår. Det ökar även kompetensen i hela arbetslaget om alla involverade är delaktiga i framtagningen och planeringen kring och av planen. Vidare berättar en annan intervjuperson om hur de arbetar med likabehandlingsplanen i sin verksamhet:

Intervjuperson 1: *“Den är aktiv hela dagen och arbetas med dagligen. Inga barn eller vuxna ska kränkas. Utifrån alla barns förmågor måste man anpassa verksamheten. Om de uppstått kränkning bland barnen pratar vi om det, oftast under APT. Då brukar vi jobba med det sen, hur man är mot varandra och sen utvärdera efter och se om de hjälpt”.*

Utifrån vår tolkning berättar intervjupersonen att arbetslaget utvärderar varandras förhållningssätt och försöker öka kompetensen kring hantering av kränkningar vilket vi ser som en konstruktiv konflikthantering. Thornberg (2020) lyfter Johnson och Johnsons (1995a) resonemang om konstruktiv konflikthantering genom att belysa hur ömsesidiga vinster kan ge upphov till ett ökat samarbete. Intervjupersonerna som arbetar och diskuterar likabehandlingsplanen på ett utförligt sätt gynnas av det, då de lyfter att det skapar mindre benägenhet till att det uppstår kränkning och diskriminering bland vuxna men också i barngruppen. Vidare förklarar intervjuperson tre hur de arbetar med kränkande behandlingar:

Intervjuperson 3: *“Vi har gått igenom en diskrimineringsgrund i taget för att arbeta förebyggande. Det finns ett gemensamt språk och en medvetenhet kring kränkande behandlingar i verksamheten. Vi har också upplevt att vi fått en annan slags tillit till varandra på grund av det”.*

Intervjupersonen som säger att de arbetar aktivt och använder sig av likabehandlingsplanen i sitt dagliga arbete, ser sig urskilja att det skapar större tillåtelse till att kunna säga ifrån när det väl gäller. Personen lyfter även att tilliten ökar gentemot varandra när de arbetat med deras hantering av kränkande behandlingar vilket Johnson och Johnson (1995a) beskriver vara en ytterligare vinst av att använda sig av konstruktiv konflikthantering, att det skapas tillit i arbetslaget (refererad i Thornberg, 2020). De menar att främjandet av konstruktiv konflikthantering betryggar både den enskilda samt de andra i arbetslaget. Det skapar även en förmåga att förstå sig på hur en konflikthanteringsprocess går till och ökar tänkandet över hur de ska gå tillväga när konflikter uppstår. En av intervjupersonerna berättar nedanför att det finns en avsaknad av ett arbete med likabehandlingsplanen på personens arbetsplats. Intervjupersonen lyfter även att den inte tagit del av någon likabehandlingsplan under de år personen arbetat på förskolan:

Intervjuperson 6: *“Ingenting vad jag vet, ska jag vara ärlig så tror jag att de kanske har gått igenom sånt, men två av oss tre barnskötare har aldrig jobbat inom förskola innan. Det har alltid funnits någon som haft mer ansvar över såna grejer. Jag har aldrig sett någon använda den”.*

Skolverket (2006) betonar att det är viktigt att alla i arbetslaget inklusive barn görs delaktiga med arbetet av likabehandlingsplanen. Fletcher (1993) beskriver hur en partiskhet kan ses som en del i en lojalitetsform, och beskriver vidare om en lojalitetsplikt anställda har till sin arbetsgivare (refererad i Ahlstrand m.fl., 2017). I denna kontext tar sig lojaliteten i uttryck i form av en plikt som handlar om plikten att handla utefter lagar och styrdokument, och att denna plikt i detta fall har brustit. Att intervjupersonen inte tagit del eller fått möjlighet att ta del av den existerande eller icke existerande likabehandlingsplanen kan tyda på antingen ett bristande ansvar från den enskilde att sätta sig in i vad som gäller på arbetsplatsen. Men samtidigt kan det ses som att lojaliteten till kollegor och rektorer kan påvisas genom att förlita sig på samt inte uttrycka misstro till arbetsplatsen på grund av avsaknaden av en likabehandlingsplan. Vidare berättar en intervjuperson fyra kring sin upplevelse av kränkande behandlingar:

Intervjuperson 4: *“Jag tror att de flesta kränkningar som sker av vuxna mot barn är omedvetna men att det också blir så för att det finns den här tystnadskulturen så att man inte pratar om det. ”Hade vi pratat om det oftare tror jag att det hade funnits en större medvetenhet kring det”.*

Intervjupersonen ovan resonerar kring att en ökad medvetenhet om vad en kränkande behandling är och vad som är etiskt rätt i en situation, kanske hade möjliggjort att kränkande behandlingar hade kunnat förebyggas. I vår tolkning av citatet ovan handlar detta om att gemensamt förankra ett förhållningssätt som utgår från ett etiskt och moraliskt perspektiv. Å ena sidan menar Colnerud (1995) att alla människor besitter en inre moral, men å andra sidan behövs moralen reflekteras över för att ha förmågan att påverka den och skapa ett medvetande om den. De etiska aspekter som föreligger inom förskolan bör all förskolepersonal vara bekanta med, samtidigt som den egna etiken grundar sig på egna normer och värderingar (Colnerud, 1995). Ett gemensamt arbete med likabehandlingsplanen skapar ett kontinuerligt medvetande om moraliska och etiska värden i relation till kränkande behandlingar. Det avsätts även återkommande tid för reflektion där en utökad kompetens möjliggör att förhållningssättet kan gå hand i hand med de värden verksamheten vilar på, där barnsynen står i fokus.

7.1.1 Sammanfattning av resultat

I intervjuerna framkom det att de flesta kan påtala att de arbetade med en likabehandlingsplan på sina arbetsplatser, samt att den revideras varje år. En av dessa sex intervjupersoner kan beskriva utförligt hur de arbetar involverande med barn för att främja förebyggandet av kränkande behandling. En annan av de sex intervjupersonerna lyfter att det inte finns något arbete med likabehandlingsplanen på arbetsplatsen.

7.2 Svårigheter att säga ifrån vid en kränkande behandling

Under detta tema presenterar vi intervjupersonernas ställningstagande av att agera eller inte agera när det sker en kränkande behandling i förskolan. Genomgående i alla intervjupersonernas upplevelser lyfter de faktorer som bidrar till vilket ställningstagande de gör när en kränkande behandling uppstår. Här framkommer intervjupersonernas upplevelser där konflikträdsplan lyfts återkommande. Andra faktorer som framkommer handlar om tidsbrist, stress samt olika förhållningssätt och samsyn mellan kollegor. Utgångspunkten för detta tema handlar om undersökningsfrågan: Vad har förskolepersonal för upplevelser av att kränkande behandling inom förskolan påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas mellan kollegor?

7.2.1 Tidsbrist och stress

Flera av intervjupersonerna lyfter tidsbristen som en svårighet och att avsaknaden av tid blir till ett hinder när kränkande behandlingar har behövts lyftas med kollegor eller rektor. När det uppstår en kränkning i verksamheten, berättar flera att de försöker prata med personen som utfört den kränkande behandlingen. Å ena sidan försöker intervjupersonerna ta det direkt när kränkningen uppstår. Men å andra sidan lyfter intervjupersonerna att det kan vara svårt att ta det när barnen är i närheten, vilket gör att det behöver ta upp vid ett senare tillfälle. Nedan förklarar intervjuperson två:

Intervjuperson 2: *“Då får jag ju släppa barnen för att konfrontera, ifrågasätta beteendet där och då, det går ju inte, det handlar om tidsbrist”.*

Även intervjuperson tre berättar om en tidsbrist och avsaknad av ett forum:

Intervjuperson 3: *Det kan rinna ut i sanden, man vill inte ta det framför barnen. Men det är viktigt att dokumentera för att kunna lyfta upp ifall det händer igen. Notera för att komma ihåg att ta upp det. Det är problematiskt att det inte alltid finns ett forum för det eller tid och det prioriteras bort”.*

I båda intervjupersonernas beskrivningar uttrycks det att det kan uppstå en ambivalens om vad som ska prioriteras i första hand. En etisk konflikt där förskolepersonalen skulle vilja konfrontera och ingripa direkt när kränkande behandling utförs, samtidigt som de måste anpassa sig efter verksamhetens kapacitet vid stunden (Colnerud & Granström, 2015). Intervjuperson tre uttrycker ovan att tidsbristen är så pass omfattande att många kränkningar aldrig reds ut och diskuteras om, de rinner ut i sanden. Vidare berättar intervjuperson tre:

Intervjuperson 3: *“Det kan även vara så att det inte finns ork, tid eller lust att ta upp kränkningar”.*

Intervjuperson tre vittnar om att energin inte finns där för att lyfta och konfrontera allt som ses. Colnerud (1995) lyfter etiska värden som goda eller önskvärda. I denna situation uppstår även ett moraliskt dilemma. Vi tolkar att förskolepersonal väljer att avstå på grund av tidsbrist och det kan leda till destruktiva beteendemönster i verksamheten. Detta beteendemönster hamnar i konflikt med personens moral och etik, där vetskapen finns att det rätta är att säga ifrån (Colnerud & Granström, 2015). Samtidigt utgör detta sätt att agera vid en kränkande behandling ett upphov till dåliga kollegiala samarbeten. Ovan tolkar vi att det finns en återkommande stress som förekommer när det inte finns möjlighet att säga ifrån och ingripa direkt när en kränkande behandling uppstår. Å ena sidan kan en destruktiv konflikthantering av dessa konflikter beaktas genom att personer väljer att strunta i konflikten istället (Moore, 2003). Å andra sidan kan en moralisk stress över att inte ingripa i en sådan här situation skapa en ytterligare negativ påverkan på det kollegiala samspelet (Colnerud & Granström, 2015). Vidare berättar intervjuperson fyra om hur personen själv agerar när kränkande behandlingar uppstår:

Intervjuperson 4: *“Jag är feg för dom situationerna för att de är obekväma, så jag kan inte säga att jag har gått in i den situationen och sagt ifrån. Jag har isåfall sagt det lite efteråt. Jag har även blundat för många saker, jag har valt att titta åt ett annat håll. Jag har själv gjort saker som inte känns ok, har valt att släppa och gått vidare fast jag hade behövt stå upp för dem.”*

Intervjupersonen ovan benämner att det kan finnas ett obehag att ingripa direkt när en kränkning sker. Personen lyfter även en medvetenhet kring att det finns situationer där personen egentligen borde ha ingripit men valt att avstå. Å ena sidan med denna medvetenhet landar vi i en tolkning om att personen hamnar i en etisk konflikt med sig själv och de normer och riktlinjer som finns till för de verksamma i förskolan. Här har personen frångått sin egen moral, utifrån en rädsla för att göra ett etiskt övertramp i situationen (Colnerud & Granström 2015). Å andra sidan skapas en destruktiv hantering av situationen genom att anamma ett undvikande beteende. Problematiskt för detta dilemma yttrar sig i form av att det uppstår både etiska konflikter men även en destruktiv hantering av konflikten, där moralen och etiken gör sig påmind. Samtidigt som obehaget och konflikträdslan av att säga ifrån väger tyngre. Här

styrts inte pedagogen utifrån lojalitet, utan snarare landar i ett etiskt moraliskt dilemma kring vad som är rätt och fel (Colnerud & Granström 2015).

7.2.2 Förhållningssätt och synsätt

Under bearbetningen av analysen framkommer det att konflikter är en bidragande orsak till svårigheterna att lyfta kränkande behandling i förskolan. Intervjupersonernas resonemang belyser att det finns varierande förhållningssätt och samsyn kring vad som innefattar och definierar en kränkande behandling. Konsekvenserna av att inte dela samsyn kring viktiga frågor som kränkande behandling upplever vi visar sig i de olika dilemman intervjupersonerna lyfter här nedan. En av intervjupersonerna berättar att det under återkommande matsituationer uppenbarar sig att kollegor ser annorlunda på situationen och förskolepersonal lyfter det vid en senare arbetsplatsträff, APT. Där uppkom det att arbetslaget såg olika på vad som var en kränkande behandling vid måltidssituationer. Nedan berättar intervjuperson fyra:

Intervjuperson 4: *“Ett problem på arbetsplatsen var att det fanns olika förhållningssätt/synsätt på arbetsplatsen. Alla de personer som kränker barnen upplevde att de gjorde rätt. Det är svårt att ta ifrån en persons rätt att tycka i en sak och säga att det är fel. Alla sakerna är normativa, värderande och tolkningsbara. Det blev en delning av personalen där man ställde sig på varsin sida om förhållningssättet”.*

Å ena sidan kan själva observationen och lyftandet av synsättet tolkas som ett försök till konstruktiv konflikthantering. Å andra sidan framgår det av intervjupersonens yttring ovan att det varierande synsättet samt förhållningssättet kan vara en bidragande faktor till varför kollegor väljer ett undvikande beteende kring att lyfta kränkningar som sker med kollegor. En negativ effekt av detta blir skitsnacket som också flera av intervjupersonerna lyfter. Här finner vi likheter med det som Thornberg (2020) lyfter utifrån Lenèr m.fl. (1996), synen på hur en värderingskonflikt uppstår. Konflikten skapas och grundar sig i när arbetslagets värderingar står i konflikt till varandra. Konflikten kan uppstå när flera olika individers synsätt skiljer sig från varann, samt när gruppens målinriktning ser olika ut. Utifrån konflikten i denna situation kan en kollegial paradox uppstå, genom att se till de olika synsätt samt förhållningssätt som finns i situationen. Intervjupersonen lyfter att personerna som upplevs ha kränkt barn vid händelsen, står fast vid att det inte handlar om kränkande behandling. Vi tolkar utifrån denna händelse att paradoxen landar i två läger, där vi menar på att den ena sidan, där intervjupersonen i fråga handlade utifrån vad som ansågs vara barnets behov och utifrån barnets upplevelse och känslor kring händelsen. Medan den andra sidan, enligt vår tolkning av återberättandet, urskiljer att de upplever att de agerat korrekt i situationen genom att följa de implicita normer och värden de upplevde vara av vikt (Colnerud, 2002; Thornberg 2020). Vidare berättar intervjuperson tre sin upplevelse kring anmälningar i förskolans verksamhet:

Intervjuperson 3: *“Många pedagoger är väldigt rädda för att göra en anmälan till socialtjänsten. Jag tror att det är för att man gör en feltolkning av vad anmälningsplikten innebär. Enligt anmälningsplikten är det ju en oro man anmäler. Men jag får återkommande höra av kollegor “Men tänk om?”, och det är ju inte vår uppgift att lägga någon form av värdering om hur det är. Vi anmäler ju bara vår oro. Det är en väldigt problematisk aspekt av tystnadskulturen, för jag tror att otroligt många barn blir drabbade av det”.*

En intervjuperson lyfter ovan att det även förekommer feltolkningar av anmälningsplikten. Tolkningen av yttrandet ovan, lyfter ett antagande av att anmälningar inte görs på grund av en etisk konflikt i vad som är rätt och fel att göra i situationen. Å ena sidan står förskolepersonal inför ett dilemma att anmäla eller inte anmäla. Detta handlar oftast om att de rent etiskt vill skydda barnen och göra ett ingripande. Å andra sidan är det själva ingripandet som kan upplevas ångestfyllt då förskolepersonal inte vet ifall det som sagts av barnet har hänt eller inte. Dilemmat landar i en etisk konflikt gentemot att konfrontera vårdnadshavare och då riskera att inkräkta på vårdnadshavares integritet (Colnerud & Granström 2015). Nedan berättar en intervjuperson:

Intervjuperson 4: *“Men också det här med att man har överseende med att ens kollegor bara är en människa, att man har en dålig dag, att ge en kollega utrymme att inte vara på sin bästa sida. Men som då kan gå ut över barngruppen i någon form av kränkning. Det är också en slags form av tystnadskultur”.*

I citatet ovan kan vi uppleva en svårighet med att säga ifrån på grund av intervjupersonens reflektion kring hur kollegor känner empati för varandra i förskolan. Intervjupersonen lyfter att förskolepersonal är lika mycket människor som alla andra, och deras dagar på jobbet kan kantas av yttre påverkansfaktorer. Förskolepersonal förhåller sig samtidigt till ett ständigt ansvarstagande av andra individer, vilket utgör en problematisk situation genom upplevelsen av att det kan ligga nära tillhands att “råka” kränka ett barn på grund av de yttre faktorerna. Problematiken i denna situation landar i att lojaliteten kan ses utifrån en social kontext, där ett förhållningssätt anammats i att vara lojal och ha förståelse för sin nästa. Det finns inbyggda förväntningar i dessa relationella lojaliteter (Arvidsson & Axelsson, 2014; Royce, 1995). Vår tolkning utifrån intervjupersonens yttring landar i att empati för den kollegan går igenom i relation till den sociala lojaliteten skapar ett förhållningssätt där det inte blir godtagbart att påtala att personen i fråga till exempel kränker ett barn, i en sådan situation synliggörs den kollegiala lojaliteten mellan förskolepersonal. Denna typ av lojalitetsform kan yttrar sig när kollegor värderar lojaliteten till kollegan framför ingripandet vid oetiska handlingar mot barn (Colnerud & Granström 2015).

7.2.3 Sammanfattning av resultat

Resultatet av intervjupersonernas beskrivningar rörande vilka svårigheter det finns att påtala för kollegor när en kränkande behandling skett eller sker, lyfts återkommande faktorer upp. En faktor är att tidsbristen landar i etiska konflikter där verksamhetens struktur bidrar till att förskolepersonal utelämnas till att ta beslut kring vad som måste prioriteras. Å andra sidan ser vi även ett resultat utifrån stressrelaterade moraliska konflikter som uppkommer genom bristen på tid. Det sätter förskolepersonalen i situationer av oetiskt handlande där kränkande handlingar glöms bort och förblir ouppklarade. Ett annat resultat vi tycks se av analysen är det varierande förhållningssättet och bristen på samsyn i arbetslagen. Det framkommer att den varierande synen på saker och ting utgör en stor påverkan på konflikträdslan av att säga ifrån när en kränkande behandling sker. Det ter sig även i form av destruktiva konflikthanterings mönster, där det ligger närmre till hands att undvika det som bör synliggöras.

7.3 Konsekvenser av att säga ifrån

Under detta tema har vi valt att belysa intervjupersonernas upplevelser gällande vilka former av konsekvenser som kan uppstå av att säga ifrån när kränkande behandling har skett eller sker i verksamheten. I det insamlade materialet finns det genomgående en konflikträdsla att säga ifrån. De uppmärksammade konflikterna mellan kollegor upplevs skapa obekvämt stämning, sura miner och skitsnack men även extra arbetsuppgifter i relation till att en kränkande behandling påtalats. Dessa faktorer anser vi verkar bidra till förskolepersonals konflikträdsla. Temat utgår ifrån undersökningsfrågan: Vad har förskolepersonal för upplevelser av att kränkande behandling inom förskolan nedtystas och/eller undviks att lyftas i relation till kollegor?

7.3.1 Skitsnack

Att vara den som säger ifrån när en kränkande behandling uppstått kan omedelbart ge konsekvenser för både den enskilda men även för hela arbetslaget. Personen som lyft upp sina eller andras åsikter kan anses ha agerat illojalt genom att bryta de inbyggda och oftast dolda förväntningarna som finns i en social relation (Arvidsson & Axelsson, 2014). Intervjupersonen nedan bekräftar det som presenteras ovan samt påpekar att det finns konsekvenser av att säga ifrån när det sker kränkande behandlingar i verksamheten

Intervjuperson 4: *“Vilket resulterar att när man säger att man tycker att någon gjort ett övertramp så blir det skitsnack kring den personen och en person som vågar stå på sig och ifrågasätta blir då inte omtyckt av alla”.*

Vidare berättar en annan intervjuperson:

Intervjuperson 3: *“Skitsnacket kan eskalera på alla arbetsplatser, att säga ifrån skapar också obekväma situationer”.*

Intervjupersonerna ovan lyfter att en konsekvens av att säga ifrån är det återkommande skitsnacket som uppstår bland kollegor i förskolan. Vi tolkar att upplevelsen av skitsnack bland förskolepersonal kan ses som en handling utifrån ett undvikande beteende. Det kan anses enklare att lyfta konflikter till en enskild person eller flera vid sidan av, än att konfrontera kollegan som utfört kränkningen. Utifrån ett kollegialt lojalitetsperspektiv tolkar vi detta som att lojaliteten och etiken hamnar i konflikt där kollegor hellre håller varandra om ryggen än står upp för vad som är etiskt försvarbart (Colnerud & Granström, 2015).

7.3.2 Obekvämt och straff

I intervjupersonernas reflektioner i vår analys finner vi även en rädsla för att vara den upplevs sätta sig över någon annan i arbetslaget vid ett påtal om en kränkande behandling. Även här tolkar vi det som en rädsla för konsekvenser av att säga ifrån. En intervjuperson vittnar här nedan om att personens egen konflikträdsla bottnar sig i att säga ifrån vid situationer där kränkande behandling uppstått på grund av att det bland annat kan skapa en dålig stämning i arbetslaget. I denna situation förhåller sig intervjupersonen till lojaliteten på grund av de konsekvenser som uppstår av att säga ifrån. Nedan berättar intervjuperson fem:

Intervjuperson 5: *“Jag är konflikträdd, och undviker gärna för att det annars blir sura miner”.*

Intervjupersonen berättar vidare och lyfter att det även kan handla om att olika förhållningssätt kan bidra till konsekvenser vid ett ställningstagande av att säga ifrån. I vår tolkning handlar det även om en konflikträdsla.

Intervjuperson 6: *“Det kan bli dålig stämning mellan oss kollegor, arbetar så tätt tillsammans. Det blir svårjobbade när det ligger något och gnager. Men alla tar inte kritik så bra så oftast säger man inget”.*

Vår analys av intervjupersoner fem och två uttalanden är att rädslan över att påtala när en kränkande behandling sker kan därmed bidra till destruktiv konflikthantering mellan kollegor, då pedagogen väljer ett undvikande beteende. Thornberg (2020) lyfter Szklarski (2004) som beskriver att undanflyktsbeteendet hos kollegor kan handla om att upplevelsen känns skrämmande. Anledningen till att en destruktiv konflikt uppstår kan handla om att de inblandade parter inte ser någon utväg eller lösning på konflikten. En hantering kan då bli att undvika konflikten helt och hållet. Nedan berättar intervjuperson två:

Intervjuperson 2: *“En kollega har kränkt flera barn flera gånger. Jag tog upp detta, ingen ville/klarade av att arbeta med denna kollega så jag och en annan kollega blev insatta för att styra upp avdelning”.*

I citatet ovan lyfter intervjupersonen att en kollega återkommande kränker barn. Intervjupersonen säger även att det är flera kollegor som uttryckt att det är svårt att arbeta med den kollegan. Vår tolkning av situationen ovan handlar om att säga ifrån när en kränkande behandling hamnar i konflikt med lojaliteten till den egna professionen som förskollärare. Genom professionen bör kompetensen inom yrkesetikerna vara tillräckligt hög för att lyfta kränkande behandling i verksamheten. Samtidigt som professionen även innefattar en hög kompetens som ska ge kvalitetsmässiga resultat i verksamheten. Lojaliteten i denna situation kan ses som en form av lojalitetsplikt vilket Fletcher (1993) lyfter fram som plikten en underordnad har för den överordnade (refererad i Ahlstrand m.fl., 2017). I situationen följer intervjupersonen alla de riktlinjer som finns överordnat för att agera etiskt korrekt och i samförstånd med lagar och förskolans värdegrund. Konsekvensen av att lyfta återkommande kränkande behandlingar i förskolan skapade i detta fall å ena sidan ett synliggörande för den enskildes arbetsinsats. Detta kan ses som något positivt och skulle därmed kunna stärka personen. Å andra sidan skapas en negativ konsekvens där intervjupersonen kommer att behöva arbeta med kollegan som återkommande kränkt barnen. I vår tolkning kan en sådan situation upplevas som en slags omvänd bestraffning där det både blir obekvämt vid arbetet med kollegan samt att det även tillkommer en högre arbetsbelastning. Öhman (2008) lyfter att en utlösande stressfaktor kan handla om maktlöshet på arbetsplatsen.

7.3.3 Sammanfattning av resultat

I resultatet av vår analys tycks vi se en rädsla hos intervjupersonerna att hamna i ett utanförskap, trampa någon på tårna, sätta sig själv i fokus samt vara illojal mot sina kollegor. Sammanfattningsvis resulterar detta i att destruktiva konflikter samt destruktiva hanteringar av konflikten handlar om att intervjupersoner flyr undan och blundar för oetiska handlingar. Det lyfts återkommande att det finns negativa konsekvenser att agera vid kränkande behandlingar. En underliggande rädsla verkar vara djupt rotad i intervjupersonernas

erfarenheter av att handla vid oetiska händelser. Det råder heller ingen tvekan om att konsekvenserna för den som yttrar sig handlar om skitsnacket bakom kollegors ryggar i arbetslaget, men också den dåliga stämning som intervjupersonerna erfarit.

7.4 Lojalitetens betydelse

I denna del kommer vi analysera lojalitetens betydelse. Vi kommer att analysera utifrån olika lojalitetsformer för att synliggöra lojaliteten som uppstår i de sociala relationerna. Vidare tar vi fasta på att skriva fram hur lojaliteten mellan kollegor och rektorer har betydelse i situationer av att avstå från att lyfta kränkande behandling vidare till vårdnadshavare. I detta tema har vi valt att analysera intervjupersonernas upplevelser utifrån: Vilken betydelse kan olika lojaliteter och konflikter mellan kollegor, rektor och vårdnadshavare ha, om kränkande behandling påtalas, nedtystas eller undviks att lyftas i sådana situationer?

7.4.1 Lojalitet mellan kollegor

Lojalitet kan ses utifrån många olika aspekter och lojaliteter kan även uppstå i form av konflikter. Intervjupersonen uttrycker att de bygger relationer genom att ha en gemensam syndabock. Tillit och trygghet genereras av en känsla med gemensamma samt delade åsikter och värderingar och byggs fram över tid. Nedan berättar intervjuperson tre sin upplevelse av kränkande behandlingar:

Intervjuperson 3: *“Kränkningar sker bakom stängda dörrar. Det finns ganska mycket konflikträdsla, en tystnadskultur på samtliga förskolor, att man säger saker när människan har gått ut ur rummet. Man bygger relationer på att tycka illa om någon. Ett gemensamt agg mot någon vilket gör att det kan växa och bli större än vad de behöver vara”.*

Intervjupersonen förklarar i citatet att det upplevs bli en tystnadskultur på grund av att förskolepersonals konflikträdsla bottnar sig i rädslan för att hamna utanför gruppen. Detta bidrar till att kränkningar inte påtalas. Det är då lättare, enligt vår tolkning, att hitta en lojal partner att prata med. Genom att vara den som säger ifrån vid en kränkande behandling och samtidigt vara den som påtalar vad andra personer i relationella lojaliteter tycker och tänker kring en situation eller person, kan skapa en lojalitetskonflikt. Då kan personen som lyft upp åsikterna anses ha agerat illojalt och inverkat på den kollegiala lojaliteten. Personen har då samtidigt åsidosatt de inbyggda och oftast dolda förväntningarna som finns i en social kontext (Arvidsson & Axelsson, 2014). Vi tolkar att denna rädsla landar i en destruktiv konflikthantering där rädslan för utanförskap och lojalitet väger tyngre än konfrontation av kränkande behandling.

En av intervjupersonerna berättar om en kollega som återkommande kränker barn. Kollegorna runt omkring samt rektor är medvetna om problematiken. Detta medför att intervjupersonen i fråga inte känner att det är värt att lyfta vidare kränkande behandlingar som sker:

Intervjuperson 5: *“Alla är emot henne, hon tyr sig till mig och anförtror sig hos mig. Det gör att jag känner en plikt mot henne men samtidigt möjliggör det för mig att säga till henne att detta är fel. Men jag har aldrig gått med detta till min chef”.*

Utifrån ett lojalitets perspektiv tolkar vi citatet ovan att intervjupersonen känner en lojalitet eller snarare som intervjupersonen lyfter som "en plikt" gentemot personen som kränker barnen. Vår tolkning landar i att intervjupersonens förståelse för kollegans sätt att uttrycka sig skapar en form av empati, Öhman (2008) beskriver den empatiska förmågan utifrån att ha möjligheten till att sätta sig in i andras perspektiv. Vidare berättar intervjupersonen:

Intervjuperson 5: *"Vi kommer ifrån samma land så jag tror att hennes respekt är högre för mig än de andra eftersom vi är landsmän. Att vi i vår kultur har en hårdare jargong och personen vet att jag förstår det. Men den jargongen hör inte hemma på en arbetsplats. Vi pratar samma språk, och personen vill gärna prata med mig på vårt hemspråk. Jag tycker att det är jobbigt och jag tycker att vi behöver prata svenska på jobbet om flera andra är runt om oss".*

I citatet ovan kan vi tydligt tolka att intervjupersonen inte håller med om att sättet att agera går att förena med förskolans normer och värdegrund. Å ena sidan i denna kontext skulle empatin för kollegan kunna ses som en kollegial lojalitet å andra sidan vittnar intervjupersonen om att det upplevs komplicerat att vara i den positionen. Här uppstår lojaliteten i sig själv som en konflikt. I vår tolkning handlar inte denna situation om att lojaliteten uppstår på grund av förenade värderingar och förhållningssätt. Utan snarare om en påtvingad lojalitet på grund av att intervjupersonen hyser empatiska känslor gentemot kollegan (Arvidson & Axelsson (2014).

7.4.2 Vårdnadshavare

I intervjuerna lyftes det återkommande att vårdnadshavare inte alltid fick ta del av kränkande behandlingar som deras barn utsatts för. Flera av intervjupersonerna berättar om mindre händelser de valt att undanhålla från vårdnadshavare för att slippa "onödiga konflikter" eftersom vårdnadshavarna i dessa situationer beskrivs som "överbeskyddande". Men även större händelser har förekommit i verksamheter som inte rapporterats eller lyfts med vårdnadshavare. Nedan berättar intervjuperson ett om situation där en kränkande behandling skett:

Intervjuperson 1: *"Det blev en incident där ett litet barn blev kvar på gården en längre tid ensam".*

[Förmildrande beskrivning av situationen]

Vidare berättar intervjupersonen att den hjälpt barnet in till avdelningen och att personalen inte märkt av att barnet varit borta. De anställda på avdelningen försökte rädda situationen genom att förklara att de visste att barnet var borta och att de skulle hämta barnet i stället för att erkänna sitt misstag. Vidare berättar intervjuperson ett:

Intervjuperson 1: *"Det blev då en stor grej och de ville inte erkänna att ansvaret brustit. De valde även att inte lyfta detta till vårdnadshavarna".*

Enligt intervjupersonen var pedagogerna i denna kontext väl medvetna om att de rent etiskt brutit mot tillsynsansvaret. Ändå valde avdelningen att avstå från att berätta vad som hänt när vårdnadshavarna hämtade barnet. Förskolan har åtagit sig ett tillsynsansvar (Skolverket, 2022) för barnet under barnets vistelsetid på förskolan. I tillsynsansvaret åligger omsorgsbehov samt att barn inte ska utsättas för skada. Å ena sidan kan man analysera

ställningstagandet att inte berätta, utifrån en lojalitetsplikt gentemot ett försök till att bibehålla ett gott rykte och omdöme för förskolan (Fletchers, 1993 refererad i Ahlstrand m.fl., 2017). Å andra sidan kan ett undvikande beteende från arbetslaget och de andra kollegorna analyseras genom en destruktiv konflikthantering.

Intervjuperson 1: *“Jag sa att det inte var okej och att vi måste berätta detta för vårdnadshavarna, rektor backade avdelningen och tystade mig. De tyckte att vi inte skulle berätta. Det blev en stor grej mot mig också, de tyckte att jag skulle backa förskolan”.*

Beträffande avsaknaden av återkoppling till vårdnadshavare i denna situation kan det tolkas som att incidenten inte hanterats på ett korrekt sätt. Lojalitet kan te sig i olika sammanhang där det i sociala kontexter kan upplevas som tillit till andra. Professionellt förhållningssätt bör ses som grunden för att skapa tillitsfulla relationer mellan förskolepersonal och vårdnadshavare i förskolan (Arvidsson och Axelsson, 2014).

I samtalet tog rektorn avdelningens parti och rapporten blev inte utförligt skriven enligt intervjupersonen. Även här visar rektor en lojalitet gentemot arbetslaget. För att skapa tillitsfulla relationer med vårdnadshavare behöver alla verksamma inom förskolan utgå ifrån det professionella uppdraget och det professionella förhållningssättet (Colnerud & Granström, 2015).

Intervjuperson 1: *“Jag fick sitta i möte med chefen och de andra från den andra avdelningen, de var väldigt upprörda. I incidentrapporten skrev de inte som det var heller”.*

Tolkningsbart väljer pedagogerna i den här situationen att gå efter egna känslor och värderingar på grund av en rädsla för att bryta tilliten och förtroendet hos vårdnadshavare. Här skapas en värderingskonflikt mellan kollegan som vill rapportera händelsen och arbetslaget samt rektor som vill tysta situationen genom att lägga locket på (Moore, 2003).

Intervjupersonen berättar att liknande situationer uppstått när ett barn berättat om våld i hemmet:

Intervjuperson 1: *“Jag skrev ned allt som berättades för mig och gav det till chefen för det är rektors ansvar att göra anmälan. Rektorn tyckte att jag inte skulle prata om det mer. Det var ju en sån situation som jag mått dåligt över för man tänker på vad som kan hända fortsättningsvis”.*

[Förmildrande beskrivning av situationen]

Intervjupersonen vittnar om att bli tystad, och påvisar negativa konsekvenser för både barn och sig själv. Förskolepersonal hamnar ständigt i etiska och moraliska dilemman. Ett dilemma som detta ovan har även en tendens till att skapa oro, ångest och negativa känslor till både rektor, arbetslag men även gentemot sig själv. Dessa negativa känslor uppdagas ofta i att pedagoger känner sig stressade över att behöva ta beslut kring kränkande behandlingar (Öhman, 2008). I ett ytterligare led kan repressalier och negativa konsekvenser skapa en känsla av ojämn fördelning av makt och auktoritet. Den bristande kontrollen över situationen kan även leda till att vidare försök för en konstruktiv konflikthantering kommer avta och pedagogerna i stället anammar ett undvikande beteende. Då landar pedagogen i att hantera konflikten genom en destruktiv konflikthantering (Moore, 2003). Å ena sidan lämnas pedagogen till att sticka huvudet i sanden vid liknande situationer. Å andra sidan finns risken att den moraliska stressen fortsätter göra sig påmind, oavsett hur pedagogen kommer att hantera liknande situationer.

Skivenes och Trygstad (2010) i Ahlstrand m.fl. (2017) lyfter att det upplevs en spänning mellan en yrkesroll och lojaliteter samt konflikter i relation till varandra. Rollen i denna kontext ses utifrån det ansvar den anställde har gentemot sin arbetsgivare. Vid upplevelser av missförhållanden i verksamheten har pedagogerna en möjlighet att blåsa i den moraliska pipan. Så kallat göra en visselblåsning. I denna intervjupersons fall har personen tagit sitt ansvar och lyft återkommande kränkningar. Personen har även lyft de bekymmer och konflikter som skapats inom samt gentemot arbetslaget. Intervjupersonen har flaggat för att det inte går rätt till i verksamheten men har återkommande blivit tystad. En annan intervjuperson vittnar om samma typ av hantering från rektor när barn berättar om våld i hemmet:

Intervjuperson 6: *“Det har lyfts till chefen, och sen tror jag att när det har varit återkommande har det blivit allvar. Det tas inte på allvar direkt. Minst en månad innan något har gjorts på grund av att cheferna känner föräldrarna, skapar de en egen bild av föräldrarna och tänker att de inte kan göra sånt”.*

Ytterligare en intervjuperson vittnar om liknande saker och lyfter avsaknaden av rapportering vid kränkande behandling:

Intervjuperson 4: *“Aldrig görs en skrivning om att de skett en kränkning, pratar om de, reflekterar kring, lyfter de till diskussion ganska subtilt för att det är svårt men sker i princip aldrig skriftligt”.*

Från dessa tre intervjupersoner framkommer det att val har gjorts av att avstå från att göra orosanmälningar när barn berättar om att de far illa i hemmet. I stället för att följa lagen tolkar vi att lojaliteten gentemot vårdnadshavare väger tyngre än anmälningsplikten. I vår tolkning landar förskolepersonalen i den här situationen å ena sidan i en etisk konflikt mellan de etiska ansvar de känner inför att skydda barnet, å andra sidan utifrån en rädsla att inskränka på vårdnadshavares integritet (Colnerud & Granström, 2015). Utifrån ett etiskt perspektiv väljer de att gå ifrån de etiska riktlinjerna för sin profession för att bevara en god relation med vårdnadshavare. Enligt skollagen (SFS 2010:800) har de anställda på förskolan skyldighet att göra en anmälan vid en kränkande behandling (Skolverket, 2006). Detta medför att lojaliteten och etiska dilemman i denna kontext utgör en riskfaktor för uteblivandet av att anmälningsskyldigheten inte alltid efterlevs av förskolepersonalen samt rektor. En intervjuperson berättar om att en kollega begick fysiskt och psykiskt övergrepp på ett barn, vilket skapade en upprördhet hos alla kollegor:

Intervjuperson 3: *“Jag var ganska ny på det stället men jag tog ett samtal med personen kring detta. Jag var ganska ung då. Idag hade jag valt att ta ett samtal med personen och chefen av vikt att chefen vet om vad som hände och tar det vidare. Det jag reagerade på var att ingen annan sa något trots mer erfarenhet. Pedagoger grät vid detta tillfälle. Nej, där snackar vi tystnadskultur”.*

[Förmildrande beskrivning av situationen]

Det förekommer inte i samtalet att vare sig chef eller vårdnadshavare blivit informerade om de kränkningar barnet fått utstå av kollegan. Intervjupersonen var vid tillfället både yngre och mer oerfaren än de andra på avdelningen. Men även att intervjupersonen var ny på arbetsplatsen vid denna situation. Lojalitet gentemot kollegor kan ses utifrån lojalitetsrelationer och tidslojalitet (Regin m.fl., 2020). Dessa begrepp är starkt kopplade till

förskolepersonal och arbetslag som arbetat en längre tid med varandra och skapat en relation till varandra. I dessa sammanhang finns det risk för att lojalitetsrelationerna väger tyngre än att konfrontera i liknande situationer som denna. Intervjupersonen är ny på arbetsplatsen och har i den meningen inte hunnit införskaffat sådana relationer.

7.4.3 Värdegrund

Vidare lyfter intervjupersonerna en berättelse kring hantering av våld i hemmet. Denna händelse utspelade sig på en av intervjupersonernas VFU-platser. I denna berättelse urskiljer vi en antydning på att det förekommer tydliga värderingskonflikter i förskolans verksamhet gällande anmälningar:

Intervjuperson 3: *“Ett barn som berättade att hen blev slagen hemma. När jag tog upp det tyckte den pedagogen att det här var vanligt och en kulturell grej. Att många inte vet att man inte får slå barn i Sverige. Jag ställde ett ultimatum. Om inte du anmäler detta kommer jag göra det. Jag tryckte på att det kommer se konstigt ut om jag som VFU student gör det och inte du som förskollärare”.*

[Förmildrande beskrivning av situationen]

Förskolans värdegrund vilar på en demokratisk grund och följer de etiska riktlinjer som finns i det svenska samhället (Lpfö18, 2018). Både explicita och implicita värden finns förankrade i lagar och styrdokument som rör alla verksamma inom skolan och förskolans kontexter. Vår tolkning av situationen handlar om att en värderingskonflikt har uppstått mellan att förskolepersonalen uttryckt åsikter om någon, som inte är jämställda med värdegrundens explicita värden om diskriminering (Thornberg, 2022). Vi tolkar även att det kan medföra risker och konsekvenser av ett sådant uttalande och agerande vid kränkande behandlingar i förskolan. Intervjupersonen som återberättar händelsen ställer ett ultimatum och väljer att konfrontera kollegan och samtidigt påvisar ett starkt ställningstagande mot kollegans värdering och åsikt, trots den obekväma situationen. Intervjupersonens agerande handlar om i vår tolkning att se bortom den kollegiala lojaliteten och istället se till det etiska övertramp kollegan gjort. Ultimatumet skapar en form av konstruktiv konflikthantering där en hantering av värdekonflikter handlar om att se bortom värderingarna och i stället fokusera på konflikten och därmed landa i en acceptans om att motparten inte har lika värderingar. Genom att våga att säga ifrån och stå upp för de värden förskolan och all förskolepersonal bör inrätta sig efter kan det i vår tolkning vara lättare att hantera konflikten på liknande sätt som intervjupersonen gjort (Moore, 2003). Vidare berättar intervjuperson tre:

Intervjuperson 3: *“Hade jag inte haft någon erfarenhet innan jag gjorde min VFU hade jag nog trott att det var så här man skulle göra. Att komma som nyexaminerad eller som VFU student till en arbetsplats där det finns en sån här kultur kommer nog snabbt lätt in i den kulturen”.*

Intervjupersonen ovan resonerar vidare kring hur det är att komma till en ny arbetsplats eller VFU plats, där det finns en kultur i hur pedagoger ser och uttrycker sig kring kränkande behandlingar samt våld. Det finns ett ansvar att som verksam inom förskolan även agera som en god förebild. Tolkningsbart krävs vissa grundläggande principer för att vara en god förebild. Öhman (1996) belyser hur vuxna bär ansvar om att visa lyhördhet inför barnen, men

även visa på omtänksamhet gentemot varandra. I vår kontext tolkar vi att samma ansvar står inför att visa omtänksamhet och lyhördhet inom de kollegiala relationerna. Empatin är grundläggande för att kunna ge gehör för varandras emotionalitet (Öhman, 1996). Nedan berättar intervjuperson fyra:

Intervjuperson 4: *“Jag tror att vi är väldigt bra på att tala om för barn hur vi ska vara eller inte vara och hur man får bete sig, men vi är skitdåliga med att säga det till varandra”.*

Citatet ovan belyser i vår tolkning förskolepersonals ansvarstagande över att ge barn de värden förskolans värdegrund vilar på. Å ena sidan är det till synes lättare för förskolepersonalen i intervjupersonens mening att implementera detta och undervisa barn om de implicita, uttalade värden som är formade i förskolans sociala kontext. Men även de explicita värden som finns nedskrivna och förankrade i förskolans läroplan (Lpfö18, 2018; Thornberg, 2020). Vi tolkar att det anses enklare då det ingår i förskolepersonalens arbetsuppgifter. Vidare förklarar intervjupersonen:

Intervjuperson 4: *“Det är svårt att gå in och uppfostra andra vuxna människor”.*

Intervjupersonen lyfter här ovan att det å andra sidan är mycket svårare att gå in och kritisera vuxna som brister i sina ställningstaganden när det gäller kränkande behandling av både barn av vuxna men även där vuxna kränker varandra. Intervjupersonens yttringar tolkar vi utifrån att förskolepersonal återkommande ställs inför etiska och moraliska dilemman i relation till den kollega lojaliteten. Där pedagogerna å ena sidan anser och uttrycker att det är obekvämt och svårt att framföra kritik till andra vuxna genom att påtala vad som är rätt och fel i en situation. Men där det å andra sidan finns en moral och etik att stå upp för barn och vuxna som utsätts för kränkande behandlingar (Colnerud & Granström, 2015).

7.4.4 Sammanfattning av resultat

Det som framkommer i analysen handlar om hur förskolepersonalen hanterar kränkande behandling. I resultatet kan vi urskilja att två av sex blivit tystade av rektor vid påtalanden om kränkande behandling. Det framkommer även att värderingskonflikter uppstår vid varierad syn på vad som är en kränkande behandling och hur den ska hanteras. Vi ser även att lojaliteten får en betydelse vid utebliven återkoppling till vårdnadshavare vid kränkande behandlingar.

8. Diskussion

I följande avsnitt diskuteras studiens metod respektive syfte och frågeställningar i förhållande till den valda metoden. Det förs även en diskussion av studiens resultat utifrån teoriramen. Därefter ges en sammanfattning av studiens slutsatser. Slutligen diskuteras en eventuell vidare forskning inom ämnet.

8.1 Metoddiskussion

För att uppnå syftet med studien samt besvara undersökningsfrågorna valde vi att genomföra en kvalitativ studie med intervjuer som metod. Genom att använda oss av kvalitativa metoder möjliggör vi för ett närmare möte med intervjupersonen, där vi får ta del av deras upplevelser om det berörda ämnet (Ahrne & Svensson, 2015; Bryman, 2018). Utifrån en kvalitativ metod kan vi få en utökad förståelse för den enskilda individens erfarenheter, upplevelser och tankar (Kvale, 1997). Valet att använda sig av semistrukturerade intervjuer upplever vi vara till studiens fördel eftersom intervjuernas samtal blev bredare och bidrog med mer information. Vi använde oss av en intervjudesign som tillsammans med den semistrukturerade metoden bidrog till att förhålla oss till ämnet samtidigt som vi kunde ta vara på intervjupersonernas upplevelser. De semistrukturerade intervjuerna gav även utrymme för intervjupersonen att resonera och reflektera kring sina svar, även detta ser vi som en fördel för att vi som intervjuare ska få en djupare förståelse för intervjupersonernas upplevelser. Utifrån ett etiskt perspektiv har vi i analysen tagit med vissa citat som vi förmildrat på grund av dess känsliga information.

Å ena sidan är fördelen med intervjuer utifrån en kvalitativ metod en fördjupad bild av fenomenet som undersöks. Å andra sidan genomförs studien i en mindre urvalsgrupp vilket påverkar studiens generaliseringsbarhet (Bryman, 2018). Hade vi valt att använda oss av en kvantitativ metod hade vi kunnat öka resultatets generaliseringsbarhet, samtidigt var fokuset på att undersöka ämnet djupare där vi ansåg att kvalitativ metod var mer lämplig. Reliabiliteten handlar om i vilken utsträckning resultaten blir desamma vid upprepade mätningar i en undersökning (Eriksson Barajas m.fl, 2018). I beslut om antal intervjupersoner valde vi att kontakta sex personer, tre barnskötare samt tre förskollärare, för att intervju en bredare urvalsgrupp och på så sätt öka resultatets reliabilitet. På grund av att alla sex av intervjupersonerna vittnar om att kränkande behandlingar tystas ner i förskolan, anser vi att det finns en hög reliabilitet eftersom upprepade mätningar visar liknande resultat. I urvalet av personer att fråga inför studiens intervjuer resonerade vi kring att det å ena sidan kunde vara en fördel att genomföra intervjuer med förskolepersonal vi själva är bekanta med samt personer som de var bekanta med. Vi tolkar att detta kan medföra en mer avslappnad och trygg upplevelse i att bli intervjuad av någon som är bekant på grund av det känsliga ämnet studiens syfte grundar sig i. En nackdel att intervju bekanta och kollegor till bekanta kan å andra sidan medföra att intervjupersonerna inte vågar vara helt öppna om deras upplevelser även detta på grund av studiens känsliga ämne. Vidare vill vi lyfta att på grund av olika omständigheter har det uppstått en form av tidsbrist i arbetet vilket kan ha bidragit till en viss påverkan av analysen samt diskussionen. Vi upplever att syftet med studien blir besvarat av det slutgiltiga resultatet som presenterats i uppsatsen. Samtidigt upplever vi att båda delarna skulle kunnat analyserats och diskuterats vidare för ett ännu mer utförligt samt tillförlitligt resultat för att besvara studiens syfte.

8.2 Resultatdiskussion

Under detta avsnitt kommer vi diskutera och besvara studiens syfte genom resultatet av analysen som skapats av det insamlade empiriska materialet. Vårt syfte med denna studie är att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare kan ha i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan. Resultatdiskussionen har vi valt att dela in i teman för att förenkla och strukturera upp innehållet.

8.2.1 Arbetet med likabehandlingsplanen

I denna del av temat med *arbetet med likabehandlingsplanen* utgår vi ifrån undersökningsfrågan: Vad har förskolepersonal för upplevelser av att kränkande behandling påtalas inom förskolan? Där vi undersöker hur de olika verksamheterna förhåller sig till arbetet med likabehandlingsplanen. En likabehandlingsplan ska finnas på alla verksamma förskolor och den ska även vara utformad efter den enskilda verksamhetens behov. Likabehandlingsplanen revideras årligen och redovisas som kvalitetsredovisningar för verksamheten men även för huvudmannen (SFS 2006:279; Skolverket, 2006).

I resultatet av analysen lyfter en av sex intervjupersoner att barnen på förskolan är delaktiga i arbetet med likabehandlingsplanen. Skolverket (2006) menar på att arbetet med likabehandlingsplanen ska behandlas gemensamt med barn och elever. Vi resonerar om att det förebyggande arbetet med likabehandlingsplanen främjas genom att barn och elever är och tillåts vara delaktiga kring arbetet med att förebygga kränkande behandlingar. Vidare i analysen beskrivs det om hur arbetet med likabehandlingsplanen kan utgöra en positiv inverkan på förskolepersonals förebyggande arbete kring diskriminering och kränkande behandling. Vi ser i resultatet att de förskolor som arbetar gemensamt i arbetslaget med likabehandlingsplanen har en ökad tillit till varandra och sig själva om kränkande behandling uppstår. Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund (2006) lägger en stor vikt vid att bygga tillitsfulla relationer till både barn och kollegor på förskolan. Genom att återkommande se över och reflektera om de yrkesetiska principerna i relation till att kontinuerligt och gemensamt arbeta med likabehandlingsplanen i verksamheten främjas tilliten. En ökad tillit till arbetslaget kan å ena sidan ses som en form av lojalitet. Arvidsson och Axelsson (2014) betonar att lojaliteter i sociala sammanhang kan förknippas med tillit till andra personer. Å andra sidan kan lojaliteten i resultatet ses utifrån en tillit till en gemensam kompetens om förebyggande arbete med diskriminering och kränkande behandling. Resultatet påvisar en positiv koppling mellan tillit, kompetens och lojalitet i relation till goda kollegiala samarbeten.

I resultatet av analysen framkommer det att majoriteten av förskolorna arbetar aktivt med likabehandlingsplanen samtidigt som det framkommer en avsaknad av arbetet hos en intervjuperson. I analysen betonar intervjupersonen om att aldrig ha sett eller arbetat med likabehandlingsplanen och antar att det finns någon annan i arbetslaget som skriver fram likabehandlingsplanen. De allmänna råden Skolverket (2006) grundar sig på både skollag och lagen (SFS 2006:67) som beskriver det förbud som finns mot att barn och elever inte får utsättas för diskriminering samt annan kränkande behandling. De allmänna råden betonar förskolepersonals och verksamhetens ansvar över detta målinriktade arbete (Skolverket,

2006). Kritiska aspekter i avsaknaden av arbetet med likabehandlingsplanen kan ge negativa påföljder. Utan ett kontinuerligt samarbete kring arbetet med likabehandlingsplanen och förskolans värdegrund påvisar resultatet av analysen att det dels upplevs svårare att lyfta när kränkande behandlingar påträffats. Men även att det upplevs ta lång tid eller att det inte alls sker en rapportering, efter ett påtal om kränkande behandling till rektor. En annan kritisk aspekt av avsaknaden av ett gemensamt arbete med likabehandlingsplanen i analysen handlar om att det är svårt att urskilja när en kränkning sker medvetet eller omedvetet. Å ena sidan menar vi att dessa omedvetna kränkningar uppstår utifrån vår tolkning av analysen, att arbetet och diskussionerna om definitionen av vad som utgör en kränkande behandling och diskriminering inte äger rum i verksamheten. Samtidigt menar vi på att en lojalitet till kollegor och rektorer kan urskiljas som en tillit. Å andra sidan enligt vår tolkning ska inte tilliten i denna kontext ses som att det finns en tillit till att arbetslaget gemensamt arbetar förebyggande mot diskriminering och kränkande behandling, utan snarare att tilliten finns i att någon i arbetslaget utför administrationen av likabehandlingsplanen. På så vis finns det en likabehandlingsplan att redovisa vid kvalitetsredovisningar, trots att den inte är förankrad i verksamheten.

8.2.2 Svårigheter med att säga ifrån

I denna del av diskussionen väljer vi att lyfta fram och diskutera kring de resultat vi sett i temat *svårigheter med att säga ifrån*. Vi har utgått från undersökningsfrågan: Vad har förskolepersonal för upplevelser av att kränkande behandling påtalas inom förskolan?

Utifrån vårt resultat av analysen kan vi se att kränkande behandling sker och är ett faktum i förskolans verksamhet. Det framkommer även tydligt i resultatet att en stor del av intervjupersonerna upplever att det finns en avsaknad av utrymme i verksamheten att påtala när kränkningar sker. Vi ser också att förskolepersonal upplever att det å ena sidan går att ingripa i koppling till när kränkningen sker men inte utan konsekvenser för barngruppen. Å andra sidan lyfter flertalet intervjupersoner att det inte riktigt finns tid till att återkoppla med kollegor efter att en kränkande behandling skett. Lindgren m.fl. (2021) belyser utifrån deras studie att det framkommer en känsla av tidsbrist vid rapportering av kränkande behandlingar hos lärare och förskolepersonal. Trots tidsbristen i förskolan finns det lagar och regler för förskolepersonal att förhålla sig till. I enlighet med Skollagen (SFS 2010:800) har alla verksamma inom förskolan en skyldighet att agera vid fall av kränkande behandling av barn. Genom ett agerande menas då att en anmälan kring händelsen bör göras samt att en utredning av händelsen bör påbörjas. I analysen framkommer det att intervjupersoner upplever att avsaknaden av tid att ingripa eller återkoppla när en kränkande behandling skett, innebär att kränkningar i många fall går obemärkta förbi. Colnerud & Granström (2015) belyser svårigheter med att återkommande hamna i etiska konflikter. I resultatet urskiljer vi att intervjupersonerna genomgående upplever att de hamnar i etiska och moraliska konflikter. Dessa påfrestande konflikter består av ständiga val av lojaliteter, förpliktelser och prioriteringar. Å ena sidan ska verksamheten hållas flytande och fungerande men å andra sidan medför tidsbristen att förskolepersonal ibland behöver blunda för oetiska handlingar. Dessa etiska och moraliska konflikter kan i sin tur leda till en konflikt med den egna yrkesprofessionen.

I resultatet av analysen ser vi ett genomgående undanflyktsbeteende vid situationer som berör kränkningar, detta beteende kan ses som en utväg i att inte behöva konfrontera kollegor vid oetiska situationer. Ahlstrand m.fl. (2017) skriver fram Skivenes och Trygstad (2010) syn på hur lojalitet utifrån att förväntningar och riktlinjer kan ses som både formella och informella

riktlinjer för hur anställda bör agera utifrån sin professionalitet. I detta sammanhang kan den kollegiala lojaliteten inverka negativt i förskolepersonals val att våga påtala kränkande behandlingar i verksamheten. Vi kan tyda att det etiska ansvar som Colnerud & Granström (2015) lyfter att förskolepersonal bör ha mot barn i verksamheten, brister när förskolepersonal väljer att titta åt ett annat håll vid kränkningar. De yrkesetiska riktlinjerna visar på hur kränkande behandling samt andra etiska dilemman måste reflekteras över när situationen uppstår (Läraryrket & lärarnas riksförbund, 2006). I resultatet framkommer det att förskolepersonal väljer att titta åt ett annat håll på grund av tidsbrist och konflikträdsla vid etiska övertramp. Vi menar på att detta sätt att agera motsätter sig vad som står i Lpfö18 (2018) som lyfter att förskolepersonal ska agera som goda förebilder samt ge barn förutsättningar att utvecklas till goda samhällsmedborgare. I resultatet kan vi även se att det verkar råda skilda meningar om hur förskolepersonal agerar när kränkande behandlingar sker eller har skett.

Lindgren m.fl. (2021) lyfter i sin studie att det ligger ett ansvar hos pedagogerna i att göra tolkningar av lagar och styrdokument om vad som anses vara en kränkande behandling. De beskriver även utifrån sin studie att ansvaret erhålls utifrån tolkningen om eventuella händelser ska rapporteras eller inte (Lindgren, m.fl., 2021). Resultatet i analysen presenterar att det råder funderingar kring anmälningsplikten. Å ena sidan kan anmälningsplikten ses som självklar, där skollagens definition av vad en kränkande behandling är torde anses vara behjälplig för förskolepersonal i sådana situationer. Skollagens (SFS 2010:800) 6 kap. 3 § definition av kränkande behandling påtalar att innefatta någon typ av handling som på något sätt inverkar kränkande mot barn eller elevers värdighet. Å andra sidan diskuteras det i analysen om att förskolepersonalen upplever att det är svårt att avgöra när en kränkande behandling ska rapporteras. Analysen lyfter även fram att det sker missförstånd i tolkningen av anmälningsplikten. Enligt en intervjuperson i analysen sker det återkommande funderingar över om det är rätt eller fel att rapportera just den händelsen förskolepersonalen har sett. Lindgren m.fl. (2021) påtalar att rapportering kan upplevas som tidskrävande och påfrestande då det även medför svåra och obehagliga samtal med vårdnadshavare. Det kan även vara krävande att påtala att en rapportering ska göras till både kollegor och rektorer. I vår tolkning av analys och resultat botten sig misstolkningen av anmälningsplikten genom rädslan för att begå etiska övertramp. Förskolepersonal tvingas till att hamna i en till synes obekväm konfrontation med vårdnadshavare, oavsett om kränkningen skett i hemmet eller i förskolan. Resultatet av analysen presenterar att det föreligger olika förhållningssätt och synsätt i hanteringen av kränkande behandling i verksamheterna. Intervjupersonerna påtalar att det finns svårigheter med att säga ifrån vid kränkande behandlingar på grund av det bristande förhållningssättet och samsynen. Det påvisas i resultatet att det genomgående skapar konflikter mellan kollegor i arbetslagen. Colnerud (1995) beskriver i sin studie att förskolepersonals förhållningssätt samt syn på hur konflikter bör hanteras skiljer sig avsevärt. Att inte dela samsyn kring hur konflikter bör hanteras eller att inte ha kunskapen i arbetslaget för hur konflikter kan lösas kan därmed leda till en konflikträdsla. I resultatet framkommer det även att kollegiala paradoxer blir framträdande där det råder en varierande syn på vad som omfattar en kränkande behandling och hur den bör hanteras.

Den kollegiala paradoxen kan utformas genom att en vuxen sympatiserar med ett barn i en situation där barnet blivit utsatt för en kränkning eller diskriminering och kan då anses vara löjlig och överdriven i sitt agerande. Personen som utsatt barnet för en sådan händelse anser inte själv att en kränkning eller trakassering uppstått. Den kollegiala paradoxen kan vidare ge sig uttryck genom att det varierande förhållningssättet och samsynen bidrar till att det blir splittringar i arbetslaget. Personen som visar förståelse för barnets känsla i händelsen kan i värsta fall bli exkluderad och utfrysad från arbetslaget (Colnerud & Granström, 2015). Vidare

ser vi i resultatet av analysen att faktorer som tidsbrist, varierande förhållningssätt och samsyn i arbetslagen samt konflikträdsla bidrar till en stor stressfaktor i verksamheten. I resultatet framkommer hur konflikträdslan bland förskolepersonalen kan få personer att hamna i destruktiva beteendemönster som till slut blir svåra att bryta. Vi ser även att många dilemman som lyfts kring kränkningar skapar en negativ spiral där moralisk stress samt en moralisk konflikt tar fäste i arbetslaget. Colnerud och Granström (2015) lyfter moralisk stress som en bieffekt av att inte hinna eller ha möjlighet att hantera kränkningar i förskolan. Colnerud (2014b) skriver om Berlak och Berlaks (1981) tidigare studier kring lärares yrkesetiska svårigheter. Här framgår det att en moralisk konflikt infinner sig när pedagogers moral hamnar i konflikt till det som i verksamheten måste prioriteras när den egna moralen säger något annat. Resultatet påvisar en brist på rutinemässiga strukturer kring hur kränkande behandlingar ska hanteras för förskolepersonal och det menar Svaleryd och Hjertson (2022) kan vara en anledning till att destruktiva konflikthanteringar och undvikande beteendemönster används när trakasserier och kränkande behandlingar påtalas i förskolan.

8.2.3 Konsekvenser av att säga ifrån

Utifrån temat *konsekvenser att säga ifrån* har vi analyserat vilka konsekvenser deltagarna i studien blivit utsatta för när de påtalat eller lyft diskussioner kring kränkande behandling. Temat utgår ifrån undersökningsfrågan: Vad har förskolepersonal för upplevelser av att kränkande behandling inom förskolan nedtystas och/eller undviks att lyftas i relation till kollegor.

I Läroplanen (Lpfö18, 2018) står det att förskolan vilar på en demokratisk grund samt att alla som arbetar i verksamheten ska värna om individens okränkbarhet och följa de värden och normer som finns i läroplanen. Colnerud och Granström (2015) menar att det finns ett normsystem inom skolväsendet, där det blivit norm att visa sin lojalitet gentemot kollegor och rektorer. Lojalitet i sociala kontexter kan te sig i olika former och i den här kontexten lyfter vi lojaliteten utifrån en kollegial lojalitet. Det framkommer i resultatet att lojalitet till kollegor känns viktigt, samtidigt som tolkningen av de flesta intervjupersonernas diskussioner belyser att vikten av god kollegialitet snarare handlar om moraliska och etiska konflikter. Colnerud (2014a) beskriver hur kollegor ser lojaliteten utifrån inbyggda normer och värden i förskolan. En outtalad norm tycks vara att det kan anses oetiskt att säga ifrån när en kollega inte handlar förenat med förskolans värderingar. I resultatet synliggörs intervjupersonernas återkommande resonemang om att det uppstår någon form av konsekvens från kollegor vid ett påtalande av en kränkande behandling. I resultatet framkommer det att alla som medverkat i intervjuerna själva upplevt konsekvenser av att säga ifrån. Det framkommer även att det tar emot att säga ifrån på grund av rädsla för att bli utesluten från arbetslaget. Att vara den som bryter den kollegiala lojaliteten medför även andra konsekvenser som en obekväm stämning i arbetslagen och "sura miner". Å ena sidan ska allt som sker i verksamheten förankras till den värdegrund som läroplanen för förskolan (Lpfö18, 2018) grundar sig i. Å andra sidan tycks det utifrån vårt resultat vara svårarbetat att implementera värdegrundsarbetet i verksamheten.

Colnerud (2014) beskriver i sin studie att förskolepersonal ofta väljer att inte ingripa vid kränkande behandlingar på grund av repressalier från kollegor. Resultatet visar att den som ändå säger ifrån och påtalar en kränkande behandling kan anses agerat illojalt, där en av konsekvenserna handlar om "skitsnack" som intervjupersonerna refererar till. En negativ sida av den kollegiala lojaliteten i denna studie är att det bidrar till de repressalier och konsekvenser som resultatet påvisar. Detta medför enligt resultaten en stark känsla av oro

bland förskolepersonal att påtala diskriminerande handlingar eller kränkande behandlingar i förskolan. I denna kontext kan vi tyda att det gömmer sig en konflikträdsla bakom lojaliteten. Resultatet påvisar att många kränkande behandlingar aldrig lyfts till ytan på grund av dessa aspekter, vilket resulterar i en sämre kvalitet i verksamheten utifrån vår mening. Det bidrar även till att förskolepersonal fortsätter i samma spår genom att anamma oetiska konfliktlösningar som att väja konflikter, diskriminering och kränkande behandlingar i förskolan. Dessa yrkesetiska konflikter landar återkommande i valet av att stå upp för barnet eller skydda kollegan genom ett destruktivt beteende (Colnerud, 2014; Colnerud, 1995). I arbetslag där det råder en känsla av negativa lojaliteter och destruktiva beteendemönster förekommer även enligt resultaten från andra delen en stor påverkan av stress.

I resultatet ser vi även en annan form av repressalie där en intervjuperson vittnar om att en bra arbetsinsats som å ena sidan utifrån en positiv bemärkelse borde vara något som är till fördel för den anställde. Men som å andra sidan utifrån vår mening kommer med straffliknande påföljder i form av att bli förflyttad från en trygg uppstyrd arbetsplats för att "styra upp" ett mindre fungerande arbetslag. Att göra ett gott arbete i verksamheten kan till synes vara något positivt och eftersträvansvärt men kan komma med tråkiga konsekvenser. I analysen betonar intervjupersonen att personen återkommande påtalat till rektor att det sker kränkningar gentemot både barn och vuxna i det andra arbetslaget. Där lösningen blev byte av arbetslag för att styra upp. Utifrån resultatet kan vi även här urskilja en problematisering av att hårt och bra arbete kan generera ytterligare påfrestningar för intervjupersonen. Vidare problematisering landar i det moraliska dilemmat över att känna sig straffad samtidigt som det rent etiskt skapar bättre förutsättningar för barngruppen. Det framkommer även att intervjupersonen har agerat utifrån de lagar och riktlinjer som förskolan förhåller sig till och vilar på. Enligt lagen om visseblåsning ska anställda kunna larma om missförhållanden på arbetsplatsen utan att utsättas för repressalier. Utifrån resultatet i vår analys upplever vi att lagen frångås eftersom analysen påvisar att en intervjuperson upplever att den blivit bestraffad när den påtalat en kränkande behandling. Skivenes och Trygstad (2010) lyfter i sin teoretiska ansats fram hur olika lojaliteter mellan roller skapar spänningar och konflikter, vilket i sin tur påverkar de anställdas ställningstaganden till att agera utifrån visseblåsning (refererad i Ahlstrand m.fl., 2017).

8.2.4 Lojalitetens betydelse

Lojalitetens betydelse har genomsyrat nästan alla delar av analysen, men i denna del har vi valt att utgå från analys-materialet som inriktar sig mest på lojaliteten mellan kollegor, rektorer och vårdnadshavare. Vi utgår även i denna del utifrån studiens syfte: Vilken betydelse kan olika lojaliteter och konflikter mellan kollegor, rektor och vårdnadshavare ha, om kränkande behandling påtalas, nedtystas eller undviks att lyftas i sådana situationer?

Som förskolepersonal finns det flera lagar att förhålla sig till, varav en är handlingsplikten som fastställer den skyldighet förskolepersonal har att anmäla när kränkande behandlingar uppstår (Skolverket, 2011). FN:s konventionen (UNICEF Sverige, 2018) beskriver i artikel 36 att barn ska skyddas mot att bli skadade och utnyttjande. Artikel 19 påvisar statens ansvar om att barn inte får utsättas för psykiska och fysiska övergrepp. Dessa lagar styrker barns rättigheter samt lyfter förskolepersonals ansvar och åtaganden i sin yrkesutövning. I resultatet av denna analysdel framkommer det flera fall där både handlingsplikten samt anmälningsplikten frångås. Förskolan agerar som en social arena där möten med barn, vårdnadshavare, rektor och förskolepersonal sker kontinuerligt. I dessa sociala kontexter uppkommer även lojalitetsrelationer. Regim m.fl. (2020) menar på att sådana typer av

relationer är en process och byggs upp under en längre tid och skapas av gemensamt engagemang. I resultatet framkommer det att värden är en bidragande faktor till dessa lojalitetsrelationer. Värden i denna kontext behandlas utifrån gemensamma ideologier, gemensam barnsyn och delade åsikter, vilket Lenèer m.fl. (1996) lyfter fram (refererad i Thornberg, 2020). Det visas även att många av intervjupersonerna upplever att de arbetar eller har arbetat med kollegor som inte eftersträvar att utföra sitt arbete utefter förskolans explicita värden genom läroplanen (Lpfö18, 2018). I resultatet framkommer det att en lojalitetsrelation kan bygga på att gemensamt ogilla en person, där flera personer i ett arbetslag går ihop och skapar sig en närmare relation genom detta. Vår tolkning av analysen resulterar i att denna grupp med människor delar ett gemensamt synsätt om hur saker och ting ska vara samt vilka normer som ska råda i arbetslaget. Även i denna del av resultatet kan vi se hur den kollegiala lojaliteten breder ut sig i relation till relationslojaliteten. De gemensamma åsikterna skapar ett normerande synsätt där ett ställningstagande mot dessa normer kan anses som illojalt agerande. I resultatet framkommer det att de flesta av intervjupersonerna har eller arbetar med en kollega som de inte delar värderingar med. I ett av fallen framkommer det att en intervjuperson upplever svårigheter med att en kollega anförtror sig till intervjupersonen då de inte har samma värderingar. Tolkningen av analysen har resulterat i att det ändå förekommer empatiska inslag hos intervjupersonen för kollegan på grund av att de har ett gemensamt ursprung. Intervjupersonen har sett detta faktum som en möjlighet till att kunna påtala för kollegan när det har rört sig om kränkande behandling men har upplevt det svårare att lyfta det vidare till rektor. Lojalitetens betydelse blir i den här meningen stor då det uppstår både en värderingskonflikt, relationskonflikt samt en lojalitetskonflikt i relation till de olika lojaliteterna (Arvidson & Axelsson, 2014). Konflikterna i sig är outtalade men ligger till grund för intervjupersonens upplevelser om svårigheterna att vara i den positionen.

I resultatet framkommer det att minst tre av sex intervjupersoner lyfter att det inte gjorts orosanmälningar vid misstanke om våld i hemmet. Även här spelar lojaliteten en stor roll, då vår tolkning av resultatet landar i en etisk konflikt över rätt och fel. Å ena sidan vet förskolepersonal att det finns en anmälningsplikt där skollagen (SFS 2010:800) lyfter personalens skyldighet att göra en anmälan. Å andra sidan är lojaliteten till vårdnadshavare stor där orosanmälningar kan upplevas som etiska övertramp på vårdnadshavares integritet. Samtidigt är orosanmälningar både tidskrävande men framför allt obehagliga enligt intervjupersonerna. Lojalitetens betydelse blir i denna kontext problematisk och riskabel utifrån avsaknad av anmälan från förskolepersonal eller rektor. I analysen framkommer det även att flera personer blivit tystade av rektor och kollegor när de påtalat att kränkande behandling har skett. Relationer till vårdnadshavare kan också utformas genom långa och engagerade lojalitetsrelationer (Regin m.fl., 2020). Samtidigt påvisar resultatet att en lojalitet mellan vårdnadshavare och förskolepersonal eller vårdnadshavare och rektor uttrycks annorlunda. Dessa lojalitetsrelationer handlar snarare om en slags lojalitetsplikt vilket Fletcher (1993) lyfter fram, lojalitetsplikt utifrån en rädsla att påvisa missförhållanden till vårdnadshavare (refererad i Ahlstrand m.fl., 2017). I denna mening vill inte rektorer eller kollegor bryta det förtroende och den tillit som skapas i relationen till vårdnadshavare. I resultatet framkommer det även en tolkning utifrån ett citat av intervjupersonen, om ett undvikande av att det finns brister i verksamheten verkar handla om att skydda verksamheten från att se dålig ut.

Utifrån förskolans tillsynsansvar framkommer det i resultatet att det finns återkommande brister. Skolverket (2022) betonar att det inte finns direkta bestämmelser när det kommer till tillsynsansvaret från vårdnadshavare till förskolan. Samtidigt som vårdnadshavarnas tillsynsansvar per automatik överförs från hemmet till förskolan under barnets vistelsetid. Ansvaret innefattar omsorgsbehovet samt att barn inte ska utsättas för fara. Vidare står det i

Skolverket (2022) lyfter att det finns en planering från huvudmännen om vad som omfattas av tillsynsansvaret, men även att förskolepersonal ska få kompetensutveckling i rutiner kring tillsynsansvaret. Colnerud och Granström (2015) betonar att det finns en vikt av att agera utifrån ett professionellt förhållningssätt gentemot vårdnadshavare för att ha möjlighet till att skapa tillitsfulla relationer. De yrkesetiska riktlinjerna för hur förskolepersonals uppdrag ska främjas handlar om att återkommande reflektera över om de yrkesetiska principerna implementeras i det dagliga arbetet samt vid händelser som kränkande behandlingar (Läraryrket & lärarnas riksförbund, 2006). Det finns flera kriterier för vad som innefattar ett professionellt förhållningssätt, där en av dessa kriterier handlar om att ingripa vid motsättningar av den yrkesetiska grunden. Läraryrket & lärarnas riksförbund (2006) betonar även vikten av kompetens och kunskap vid konfrontationer genom att lyfta upp konstruktiv kritik.

8.2.5 Avslutande sammanfattning

Vårt syfte med denna studie har varit att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare kan ha i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan. Vi anser att vi besvarat studiens syfte genom att visa på att betydelsen av lojaliteter har påvisats i resultaten. Förskolepersonal hamnar i etiska och moraliska dilemman vid ställningstaganden som rör kränkande behandlingar. Förskolepersonal beskriver att faktorer som tidsbrist, stress samt konflikträdsla, utgör en påverkan som försvårar att agera i enlighet med etiska och moraliska normer. Det upplevs även påverka vilket ställningstagande som görs vid en kränkande behandling. När förskolepersonal ändå påtalar en kränkande behandling, visar resultaten att det medför konsekvenser. Vi ser att konsekvenserna ligger till grund för den rådande konflikträdslan som framkommer i resultatet. Å ena sidan är det svårigheterna och konsekvenserna som bidrar till att ställningstagandet av att påtala en kränkande behandling avstås. Å andra sidan syns en prioritering av lojalitet och en partiskhet gentemot kollegor och verksamheten, genom att bli nedtystad vid påtalanden kring kränkande behandlingar. Utifrån resultatet tycks vi se hur lojaliteten och konflikträdslan är bidragande till att tystnadskulturen existerar, vilket vi tolkar vara en förankrad norm i förskolan.

9. Vidare forskning

I denna del presenteras förslag på vidare forskning utifrån ämnet vi undersökt i vår studie. Genom att jämföra Colneruds studie från 1995 går det att urskilja att det nästan 20 år senare florerar liknande konflikter kring förskolepersonals varierande förhållningssätt och samsyn i förskolan. I förskolläraryrket bearbetas den utbildningsvetenskapliga kärnan som framhåller aspekter av ledarskap, sociala relationer och konflikthantering (Göteborgs Universitet, 2022). Dessa tre aspekter innefattar samsyn och goda förhållningssätt där barns perspektiv framhålls och genomsyrar utbildningen. Vi upplever att samsyn och förhållningssätt ses som en grundläggande inställning för att kunna uppnå de kriterier utbildningen strävar efter. Med dessa resonemang får denna urskiljning oss att bli nyfikna på varför det varierande förhållningssättet och samsynen fortfarande påvisas tydligt i verksamheterna.

10. Referenslista

- Ahlstrand, R., Arvidson, M., Axelsson, J. (2017). Protest, tystnad och partiskhet: Replik på en teori om lojalitet och whistleblowing. *Norsk sociologisk tidskrift*, 1(3), 257-265.
<https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2017-03-05>
- Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.) *Handbok i kvalitativa metoder*, (s. 17-31). Liber.
- Arbetsmiljöverket. (u.å.). *Visselblåsning*. Hämtad 2023-02-21 från <https://www.av.se/om-oss/visselblasarlagen/>
- Arvidson, M., & Axelsson, J. (2014). Lojalitetens sociala former - om lojalitet och arbetsliv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20(1), 55-64.
<https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17625/15979>
- Berntsson, P. (1999). Förskolans läroplan och förskollärayrkets professionalisering. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 4(2), 199-212.
<https://open.lnu.se/index.php/PFS/article/view/1063/914>
- Bjørndal, C.R.P. (2018). *Det värderande ögat: observation, utvärdering och utveckling i undervisning och handledning* (2. uppl.). Liber.
- Björnfelt, P-O. (2015). Kritik på arbetsplatsen - efterfrågas och motarbetas. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(2), 26-4. <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17729>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3. uppl.). Liber.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2010). *Research Methods in Education*. Taylor & Francis Lt.
- Colnerud, G. (1995). *Etik och praktik i läraryrket: En empirisk studie av lärares yrkesetiska konflikter i grundskolan*. (Linköping Studies in Education and Psychology, 44) [Doktorsavhandling, Linköpings universitet]
- Colnerud, G. (2014a). Lärares yrkesetiska dilemman och den ökande juridifieringen i Sverige. *Etikk i praksis. Nordic Journal of Applied Ethic*, 8(2), 22-30.
<https://doi.org/10.5324/eip.v8i2.1856>
- Colnerud, G. (2014b). Moral stress in teaching practice. *Teachers and teaching*, 21(3), 346-360. <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.953820>
- Colnerud, G., & Granström, K. (2002). *Respekt för läraryrket: om lärares yrkesspråk och yrkesetik* (2 uppl.). Liber.
- Colnerud, G. & Granström, K. (2015). *Respekt för lärarprofessionen: om lärares yrkesspråk och yrkesetik* (4 uppl.). Liber.
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (3 uppl.). Studentlitteratur.

- Eriksson Barajas, K., Forsberg, C., & Wengström, Y. (2018). *Systematiska litteraturstudier i utbildningsvetenskap*. ScandBook.
- Göteborgs universitet. (u.å.). *Förskolläraryrket, för arbete i förskola/förskoleklass*. Hämtad 2023-03-22 från: <https://www.gu.se/studera/hitta-utbildning/forskollaryrket-for-arbete-i-forskola-forskoleklass-11fol-fors#om-utbildningen>
- Johannessen, A. & Tuft, P.A. (2003). *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod* (1. uppl.). Liber.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.
- Lindgren, J., Hult, A., Carlbaum, S., Segerholm, C. (2021). To See or Not to See: Juridification and Challenges for Teachers in Enacting Policies on Degrading Treatment in Sweden. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 65(6), 1052-1064. <https://doi.org/10.1080/00313831.2020.1788150>
- Läraryrket & Lärares riksförbund. (2022). *När lärare tystas*. <https://www.sverigeslarare.se/contentassets/61657821476543118e870a9f99c47bc4/n-ar-larare-tystas---en-rapport-om-tystnadskultur-inom-det-svenska-skolasystemet-2022-12-v2-2.pdf>
- Läraryrket & Lärares riksförbund. (2006). *Yrkesetik i vardagen*. https://etico.iiep.unesco.org/sites/default/files/2019-02/sweden_2006_code_of_ethics.pdf
- Lärares yrkesetik. (2023, 27 januari). *Sveriges Lärare och Lärares yrkesetik*. <https://lararesyrkesetik.se/2023/01/27/sveriges-larare-och-larares-yrkesetik/>
- Läroplan för förskolan. (2018). Skolverket. <https://www.skolverket.se/getFile?file=4001>
- Löfdahl Hultman, A., Hjalmarsson, M. & Franzén, K. (red.) (2014). *Förskollärarens metod och vetenskapsteori* (1. uppl.). Liber.
- Moore, C. (2003). *The meditation process: Practical strategies for resolving conflicts*. (3.uppl.). Jossey-Bass, Inc.
- Nyholm, L. (2016). *Nedstressad förskola: medveten närvaro*. (1. uppl.). Gothia utbildning.
- Regin, D. Ö., Axelsson, J., Arvidson, M. (2020). Tidslojalitet - En explorativ undersökning om hur tid och lojalitet flätas samman i fakultetsadministratörers arbetsstrategier. *Sociologisk Forskning*, 57(1), 25-42. <https://sociologiskforskning.se/sf/issue/view/2900/642>
- SFS 1994:381. *Föräldrabalk*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldrabalk-1949381_sfs-1949-381
- SFS 2010:800. *Skollag*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800

- Skolverket. (2011). *Nolltolerans mot diskriminering och kränkande behandling - lagens krav och huvudmannens ansvar*.
<https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a65931c/1553963709542/pdf2578.pdf>
- Skolverket. (2006). *Skolverkets allmänna råd*.
<https://www.skolverket.se/download/18.6bfaca41169863e6a655db6/1553959200572/pdf1646.pdf>
- Skolverket. (u.å.). *Skolans ansvar för barn som far illa*. Hämtad 2023-03-27 från:
<https://www.skolverket.se/skolutveckling/inspiration-och-stod-i-arbetet/stod-i-arbetet/skolans-ansvar-for-barn-som-far-illa#h-Stodiattfoljaanmalningsplikten>
- Skolverket. (2022). *Tillsynsansvaret*. <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/tillsynsansvaret>
- Svaleryd, K., Hjertson, M. (2022). *Likabehandling i förskola och skola*. (3. uppl.). Liber.
- Thornberg, R. (2020). *Det sociala livet i skolan: socialpsykologi för lärare* (3. uppl.). Liber.
- UNICEF Sverige. (2018). *Barnkonventionen: FN:s konvention för barnets rättigheter*.
<https://unicef.se/rapporter-och-publikationer/barnkonventionen>
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.
- Åberg-Bengtsson, L. & Pramling. (2020). Data att räkna med - om att använda siffermaterial i ett vetenskapligt uppsatsskrivande. I A. Åkerblom, A. Hellman & N. Pramling (Red.), *Metodologi - för studier i, om och med förskolan* (s. 185-204). Gleerups.
- Öhman, J. (2008). *Values and democracy in education for sustainable development: Contributions from Swedish research*. Liber.
- Öhman, M. (1996). *Empati genom lek och språk* (1. uppl.). Liber.

11. Bilagor

11.1 Samtyckesblankett

Information om studien

Studien syfte är att undersöka förskolepersonals upplevelser av att kränkande behandling påtalas, nedtystas och/eller undviks att lyftas inom förskolans verksamhet, samt vilken betydelse olika lojaliteter och konflikter mellan förskolepersonal, rektor och vårdnadshavare kan ha i sådana situationer. Fokus är främst på händelser av kränkande behandling av barn som förskolepersonal blivit uppmärksamma på inom förskolan.

Förfrågan om deltagande

Genom att medverka i studien innebär det att du kommer svara på intervjufrågor som beräknas ta ca 30 - 60 min. I intervjuerna kommer vi att använda oss av ljudupptagning.

Konfidentialitet

Alla uppgifter om dig behandlas konfidentiellt. Detta innebär att de som deltar som intervjupersoner i undersökningen inte kommer nämnas vid namn eller på annat sätt kunna vara möjliga att urskiljas i undersökningen. I vilken stad eller stadsdel undersökningen genomförs skrivs heller inte fram i uppsatsen.

Hantering av data och personuppgifter

Efter avslutat examensarbete raderas all data och insamlade personuppgifter.

Frivillighet

Deltagande i studien är frivilligt och bygger på att intervjupersonerna ger sitt skriftliga samtycke. Alla deltagare har också rätt att avbryta sin medverkan i studien när som de önskar utan att ange särskilda skäl för det. För att avbryta sin medverkan kontaktas studenterna, se kontaktuppgifter nedan.

Jag har tagit del av ovanstående information och samtycker till deltagande i studien

Datum

Intervjupersonens namn.....

Har ni ytterligare frågor ber vi er kontakta oss på nedanstående mailadresser eller telefonnummer:

Student mail: Lisa.Bolander@Icloud.com

Telefonnummer: 070-7826242

Med vänliga hälsningar

Lisa Bolander, Paulina Nylander och Rebecka Jörnestränd

Kursansvarig är: Andreas Jacobsson och Anette Hellman

E-mail: andreas.jacobsson@gu.se

E-mail: anette.hellman@ped.gu.se

11.2 Intervjudesign

Bakgrund

Berätta kort om arbetslaget: Hur många barnskötare samt förskollärare är ni?

Hur länge har du varit verksam inom förskolan samt hur länge har du arbetat på den här arbetsplatsen?

Hur upplever du stämningen i arbetslaget?

Hur skulle du beskriva relationen mellan dig och dina kollegor?

Hur fungerar er barngrupp i dagsläget?

Vilka utmaningar upplever du att det finns inom arbetslaget/barngruppen?

Likabehandlingsplan

Enligt Skollagen (Lag 2006:67) ska en likabehandlingsplan finnas på alla skolor och förskolor. Denna omfattas av lagen om förbud mot diskriminering och kränkande behandling av elever och barn.

Hur arbetar du och dina kollegor med likabehandlingsplanen på er förskola?

Berätta gärna om likabehandlingsplanens utformning och vilka rutiner/åtgärder som du och dina kollegor använder för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling i verksamheten?

Kränkande behandling av barn

Beskriv gärna hur du karaktäriserar en kränkande behandling av barn?

Hur skulle du beskriva arbetslagets förhållningssätt kring kränkande behandlingar av barn?

Berätta gärna om du upplevt kränkande behandling av barn i förskolan?

Vilken typ av ställningstagande gjorde du i den situationen?

Berätta gärna om du har du stött på svårigheter/motstånd i en sådan situation?

Beskriv om du har valt att avstå ifrån att lyfta fram synpunkter eller kritik i någon av dessa situationer.

Berätta gärna om du anser att det kan uppstå konsekvenser genom att konfrontera eller ge kritik i sen sådan situation, och hur dessa konsekvenser kan se ut.

Kränkande behandling av kollegor/arbetslag

Beskriv gärna om du upplevt kränkande behandling kollegor emellan?

I vilka situationer har de uppstått?

Vilket ställningstagande har du gjort i en sådan situation?

Berätta gärna om du har du stött på svårigheter/motstånd i en sådan situation.

Beskriv om du har valt att avstå ifrån att lyfta fram synpunkter eller kritik i någon av dessa situationer.

Berätta gärna om du anser att det kan uppstå konsekvenser genom att konfrontera eller ge kritik i en sådan situation samt hur dessa konsekvenser kan ta sig uttryck.

Om det sker kränkande behandlingar av barn eller kollegor i verksamheten, vem vänder du dig till då?

Upplever du att du kan ta stöd hos rektor och i så fall vilket stöd förväntar du dig att få?

Finns det situationer där du blivit tystad när du velat uttrycka din åsikt?

Berätta gärna om du har egna upplevelser av tystnadskultur i förskolans verksamhet?

Beskriv gärna vad tystnadskulturen i förskolan innebär för dig som pedagog.

Övrigt

Finns det något ytterligare du vill lyfta?