

Endringsarbeid

Hvordan kan personalet ta hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid?

Marte Flatøy Jakobsen

kandidatnummer 2017

Bacheloroppgave

BHBAC3900

Trondheim, 3.Mai 2018

Bacheloroppgaven er et selvstendig studentarbeid gjennomført ved Dronning Mauds Minne Høgskole for Barnehagelærerutdanning og er godkjent som en del av barnehagelærerutdanningen. Under utarbeidelse av oppgaven har studenten fått veiledning ved DMMH.



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Innholdsfortegnelse

1.0	Innledning.....	3
1.1	Valg av tema og problemstilling	3
1.2	Oppgavens struktur og innhold	3
2.0	Teori	4
2.1	Endringsarbeid.	4
2.1.1	Endringsprosesser.	4
2.1.2.	Ulike modeller for endringsarbeid.....	5
2.2	De yngstes medvirkning	6
2.3	Barns uttrykk.....	8
2.3.1	En utfordring å forstå barns uttrykk.	9
2.3.2	Å verdsette barns uttrykk.	9
2.4	Personalets rolle	11
3.0	Metode.....	12
3.1	Valg av metode	12
3.2	Valg av innsamlingsstrategi.	13
3.3	Planlegging av datainnsamling og adgang til felten.....	13
3.4	Utvalg av informanter	14
3.5	Beskrivelse av gjennomføring.....	14
3.6	Analysearbeid	15
3.7	Metodekritikk	15
3.8	Etiske retningslinjer.....	16
4.0	Drøfting av analyse av datamaterial	16
4.1	Endringsarbeid.	16
4.2	Medvirkning.....	20
4.3	Voksenrollen	24
5.0	Oppsummering	26
5.1	Veien videre.	27
6.0	Referanseliste	28
7.0	Vedlegg.....	29
7.1	Samtykkeskjema	29
7.2	intervjuguide.....	30

1.0 Innledning

1.1 Valg av tema og problemstilling

I løpet av mine 3 år på Dronning Mauds Minne Høgskole har jeg fått kunnskap om mange lærerike temaer knyttet til barn i barnehagen. For meg har det vært spennende å lære om både de store og de små barna. Da det kom til å velge fordypning var det ikke et vanskelig valg for meg, da jeg etter min 2.praksisperiode ble fengslet av de yngste barna og deres væremåte var det ganske enkelt for meg å fordype meg i småbarnspedagogikk.

I valg av tema og problemstilling har jeg vært innom flere forskjellige områder når det gjelder de yngste barna. Men til slutt ble jeg enig med meg selv om hvilket tema jeg skulle fordype meg i denne oppgaven, og temaet ble da endringsarbeid. Bakgrunnen til dette temaet var mitt første møte med endringsarbeid i 2. klassepraksis hvor vi hadde ansvar for et endringsarbeid i 3 uker. Etter praksisperioden satt jeg igjen med en følelse av at dette ville jeg ha mer kunnskap om da jeg så hvor mye et slikt arbeid betyr for de yngste barna.

Da jeg skulle lage meg en problemstilling var det mange ulike forslag som kom opp. Etter å ha lest pensum og etter erfaringer fra mitt endringsarbeid i praksis ville jeg se på i hvor stor grad personalet tar hensyn til at barns medvirkning kommer til spill. På bakgrunn av dette ble problemstillingen utformet slik:

”Hvordan kan personalet ta hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid?”.

1.2 Oppgavens struktur og innhold

Denne bacheloroppgaven er delt inn i 5 kapitler med overskrifter for å skape en god flyt i oppgaven, og gi leseren en oversikt på videre lesing. Kapittel 1 er denne innledningsdelen hvor jeg presenterer valg av tema og problemstilling og viser oppgavens struktur og innhold. Videre kommer kapittel 2 hvor jeg presenterer teori gjennom faglitteratur som jeg har vurdert som relevant for problemstillingen. I kapittel 3 kommer metodekapittel hvor det blir blant annet belyst hvilke metode jeg har valgt og hvordan undersøkelsen har gått. Kapittel 4 består av drøfting av mine funn som ble gjort under intervjuene. Drøftingen av funnene blir satt opp i mot fagstoff som er beskrevet i teoridelen. Til slutt avslutter jeg oppgaven med en kort oppsummering av oppgaven i kapittel 5. Her konkluderer jeg om jeg har funnet svar på problemstillingen min eller ikke. Helt til slutt i kapittel 5 nevner jeg kort veien videre hvor jeg sier noe om min erfaring fra arbeid med denne oppgaven.

2.0 Teori

2.1 Endringsarbeid.

Når en skal drive med endringsarbeid i barnehagen så må det først og fremst ha som mål å være meningsfull for barn, foreldre og personalet. Disse tre er grunnleggende aktører og medvirkende i ethvert endringsarbeid hvor det handler om å skape kvalitet i barnehagehverdagen. For de fleste barnehager er ikke hensikten med endringsarbeid at en har fokus på hva som er av dårlig kvalitet i barnehagen, men hensikten kan være at en er bevisst på hvilke kvaliteter som er i barnehagen og forbedre dem til det beste for barna, foreldre og personalet. Grunnen til at flere barnehager arbeider på denne måten er for at kvaliteten i barnehagen skal videreutvikles. Er en ikke interessert i å videreutvikle kvaliteten, så kan innholdet i barnehagen fort bli ensformig for barna. For å kunne videreutvikle kvaliteten i barnehagen og legge til rette for barns barndom handler det om at personalet er mer bevisste, mer kunnskapssøkende og mer reflektert over hvordan de handler overfor barna, barnehagens innhold, resten av personalet og foreldrene. (Nissen, Kvistad, Pareliussen og Schei, 2015, s.159-161).

2.1.1 Endringsprosesser.

For å drive på med et endringsarbeid må det ledes, og i følge *Fremtidens barnehage (2014-2020)* handler det da om pedagogisk ledelse som er nødvendig for å lede langsiktige prosesser (Nissen, et.al., 2015, s.164). Kvistad og Søbstad (2005) har en definisjon på pedagogisk ledelse: "Pedagogisk ledelse innebærer å initiere, tilrettelegge og lede utviklingsprosessene knyttet til læring og endring, hvor målet innebærer få i gang bevisstgjøringsprosesser hos personalet knyttet til organisasjonens verdigrunnlag" (Gotvassli, 2015, s.67). Det Søbstad og Kvistad skriver i denne definisjonen er at pedagogisk ledelse dreier seg om å planlegge, lede og bevisstgjøre hele personalet på aktiviteter i barnehagen og knytte aktivitetene til et verdimeisig grunnlag. Dette gjenspeiler seg i Rammeplanen for barnehagen (2006) hvor det pekes på at barnehagen i sitt arbeid må være i endring og utvikling hele tiden. Det gjelder da at barnehagen er rustet til å møte nye krav og utfordringer. Det pekes også på utvikling av kunnskaper, ferdigheter og holdninger til å være i endring og lærende er vesentlig for barnehagen. Da er det viktig at barnehagen har evnen og vilje til avlæring og relæring, altså legge bort det som ikke lengre er gyldig og lære på nytt. Det kan for enkelte barnehager ha en betydning at det er en blanding mellom avlæring og relæring, hvor de ser at noe av det gamle

er like bra og viktig, og passer inn i det nye som læres. Det å initiere og lede utviklings- og læringsprosesser er sentralt for personalets ledelse av barnehagens innhold. Dette er i tråd med det Wadel (1997) påpeker at pedagogisk ledelse er knyttet til å sette i gang prosesser hvor personalet reflekterer, sammen med andre, over egen praksis og ikke minst lærer hva refleksjonen gir (Gotvassli, 2015, s.67-68).

I følge French & Bell(1984) og Cummings & Worley(1997) er det en faktor som er viktig for at endringsprosesser skal lykkes, og det er endringsledelse. Endringsledelse handler om det å ”gå foran” som et godt eksempel. Det som er viktig her er at ledelsen må være positiv og stå frem som drivkraften i arbeidet, hvor endringsarbeidet må være basert på en tanke og et ønske, der barnehagen har en visjon om endring. Det som også er viktig med tanke på å lede et endringsarbeid er å kjenne til hvor mange endringer det er blitt gjort i barnehagen tidligere, og hvor stor vilje og evne personalet og barna har til endringer. Ved å kjenne til hva som er blitt gjort og hvordan det er blitt gjort, kan det være lettere for ledelsen å sette i gang et endringsarbeid da de kan se på evalueringer om hva som har fungert bra og hva som ikke har fungert bra. Det som også er viktig under endringsledelse er å ta hensyn til og inkludere de som er berørt av endringer, og tenke over hvordan de blir berørt. Endringer har ofte ulike hastighet på hvor fort endringer skjer og til ulike tider, og da er det viktig at barnehager setter av tid og ressurser til å kunne opprettholde et endringsarbeid når det er i prosess (Gotvassli, 2015, s.265-266).

2.1.2. Ulike modeller for endringsarbeid

Et endringsarbeid trenger ikke å gjennomføres på en måte da det finnes ulike modeller for endringsarbeid og endringsprosesser barnehager følger. Ofte skjer endringer uten at det er planlagt, og slike endringer er svært vanlige i alle typer organisasjoner. I mange tilfeller er det slik at ikke alle er enige om at det trengs en endringsprosess. En organisasjon består av ulike mennesker med ulik kompetanse, interesse og endringsvillighet. Derfor oppstår det ofte motstand, konflikter og maktkamper i en endringsprosess (Larsen og Slåtten, 2015, s.205-206). Jeg har valgt å fokusere på to modeller for endringsprosesser da det er disse som er relevant for denne oppgaven.

Den første modellen er beskrevet av Larsen og Slåtten (2015) som viser sentrale faser i endringsprosesser. Den første fasen heter diagnose, hvor personalet ser behovet for endring og

setter ord på hva de mener er problemet. Fase 2 er løsningsbeskrivelse hvor personalet ser for seg en ønsket tilstand og diskuterer alternative løsninger for å komme dit de vil. Den tredje fasen er gjennomføring. Her gjennomfører de de planlagte tiltakene de oppdaget i fase 2. Det som er viktig er at det er en dialog mellom personalet og de holder seg til det som er planlagt, med mindre det ikke fungerer. Den siste fasen handler om evaluering og stabilisering. Det vil si at det er viktig etter prosessen er ferdig at barnehagen opprettholder arbeidet og evaluerer det for å se om målene er nådd (Larsen og Slåtten, 2015, s.205).

Den andre modellen er beskrevet av Nissen et al. (2015) og har noen faktorer som er med på å utgjøre suksessfaktorer ved et godt arbeid. Den første faktoren er ramme inn, avgrensning og velge fokusområde. Her handler det om at en er tydelig på det å avgrense fokusområdet slik at barnehagen kan gå i dybden og ikke i bredden. Det vil si at en må bruke tid sammen i gruppe for å avgrense fokusområdet og finne problemstilling. For å avgrense og velge ut fokusområdet er det viktig å få med seg hele personalgruppen. Den andre faktoren er å finne mål og god formulering av problemstilling. Ved at personalet finner et godt mål og en god problemstilling gir det retninger for å kunne handle videre. For barnehager vil det handle om hva er det de ønsker å finne ut av. Hva gjør dem nysgjerrig og undrer seg over. Hva trengs det av kunnskap for å løfte kvaliteten i barnehagen. Den tredje faktoren er å avklare forventninger, hensikter og roller gjennom planlegging. Det som er viktig her er å se på mangfoldigheten av personalet og barnehagen hvor det er ulike forutsetninger for å kunne avklare hvem som har hvilke roller, hvilke forventninger har man til hverandre og hva er hensikten med et slikt arbeid. Den siste faktoren er å velge prosessuelle metoder som forankrer og dokumenterer praksis (Nissen et.al., 2015, s.171-176).

2.2 De yngstes medvirkning

Barns rett til medvirkning i følge rammeplan(2017) vil si at barna skal ha mulighet til deltakelse i planleggingen av barnehagens virksomhet. De skal få oppleve å ha innflytelse på innholdet i barnehagen. For at barna skal medvirke på barnehagens innhold må barnehagen ivareta de ulike uttrykksformene til barna. Barnehagen må også legge til rette for at medvirkningen kommer frem ved å tilpasse barnas modenhet, behov, erfaringer og alder. Rammeplanen(2017) påpeker for de yngste gjelder det at barnehagen er observante og følger opp de yngstes ulike uttrykk for hvordan de medvirker på andre måter enn gjennom tale, slik

som kroppsspråk, mimikk og blikk (Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, 2017, s.21).

Det rammeplan(2017) presiserer som barnehagens oppgaver når det kommer til å ivareta de yngstes medvirkning kan ses i sammenheng med det Nini Sandvik skriver om hvilke utfordringer de voksne står overfor. Nini Sandvik(2006) skriver at når det kommer til medvirkning så er det ingen nedre aldersgrense, som er med på gi de voksne utfordringer. Videre skriver hun at utfordringene hos de voksne vil være å ha evnen til å følge opp de yngstes verbale og kroppslige uttrykk. Her må de voksne videre tolke uttrykkene med et godt blikk, og ikke minst svare på uttrykkene på en så god måte for at medvirkningen skal være gjeldende hos de yngste (Sandvik, 2006, s.20).

Når det kommer til medvirkning blant de yngste barna fremhever Sandvik(2013) forskjellen på medvirkning og ansvar. Det kommer frem at det som skjer i barnehagen er det de voksne som skal ha ansvar for, og ikke barna. Medvirkning blant de yngste handler ikke om å ta ansvar for den daglige virksomheten i barnehagen, det handler om å sette sine egne spor å ha innflytelse på det som skjer (Sandvik, 2006, s.20). Her ser vi at det er stor forskjell på det å ha medvirkning i barnehagen og ha ansvar for barnehagens innhold. I et endringsarbeid skal ikke de yngste barna ha ansvar for hva som skal skje, de skal derimot få ha innflytelse og medvirkning på hvordan barnehagen kan gå frem for å løse målet og problemstillingen som er satt. For at barna skal medvirke i et endringsarbeid er det viktig at personalet ser forskjellen på det å virke med i fellesskapet og det å ta ansvar for det som skjer. For å klare det handler det for personalet å se barna ut i fra deres modenhet, alder og forutsetning. Barna skal få erfare at de er noen, de skal erfare at det de gjør har noe nytte for seg selv og resten av fellesskapet. Det er gjennom medvirkning småbarna kjenner hvilket potensial de har og hvilket mot de har (Sandvik, 2013, s.21).

Medvirkning i barnehagens hverdagsliv, inkludert endringsarbeid, handler blant annet også om at de voksne oppfatter hva slags aktiviteter som gir mening for de yngste og planlegger barnehagens virksomhet ut i fra dette. For at barna skal kunne medvirke på denne måten vil det bety at de voksne må være i øyeblikket i det ting skjer og være interessert på hva er det de små barnas blikk og pekefinger er oppmerksomme på. Samtidig handler det om at voksne ikke bare bruker det barna ser ut til å holde på med. Det er personalet sitt ansvar å utfordre og gi inspirasjon til barna ved nye aktiviteter og se hvor grensene går for barnas muligheter. Så

det er viktig at voksne selv er aktiv og tar initiativ i aktiviteter for at barna skal få øyene opp og interessen vekkes hos dem (Sandvik, 2006, s.21).

Kirsten Jansen(2013) tar for seg det som handler om barns rett til å gi uttrykk for sitt syn, som hun forstår som retten til ytringsfrihet som kommer frem i rammeplanen(2017). Hun mener at barn som har rett til å ytre seg om barnehagens virksomhet, handler om at de yngste barna skal få uttrykke sine oppfatninger om det som skjer med dem, relasjoner de inngår i, aktiviteter de er en del av etc. For at disse ytringene skal bety noe for barna er det viktig at voksne legger merke til ytringene, lytter til barna og responderer på ytringene (Jansen, 2013, s.24).

Videre tar hun for seg det som omhandler at barn skal ha mulighet til aktiv deltakelse i planlegging og vurdering, som hun forbinder med barn som deltakere i barnehagens virksomhet. Det vil handle om subjektivitet blant de yngste hvor deres rett om å være deltaker i et fellesskap med andre og utvikler noe i dette, og er med på å påvirke det som skjer i fellesskapet. Jansen(2013) mener at vist vi ser barnehagens fellesskap i lys av det som kommer frem i dette avsnittet, kan medvirkning forstås som en rettighet barn har fått. Hun mener at dette handler om at barn har rett til virke med i fellesskapet, og på den måten påvirke aktivitetene og virksomheten i barnehagen med sine ulike uttrykk og opplevelser. For at de yngste skal få til å virke med, påvirke aktivitetene og ytre fritt om sine opplevelser av den daglige virksomheten innebærer det at personalet må se de yngste barna. Videre må personalet la barnas ytringer få en verdi gjennom å gjennomføre ytringene i det som skjer i barnehagen. På den måten får de yngste oppleve at deres ytringer blir virkeliggjort (Jansen, 2013, s.24-25).

2.3 Barns uttrykk

Det som er grunnleggende når det kommer til barns uttrykk i et endringsarbeid er at personalet må se at ”barn har hundre språk”. Dette uttrykket kommer i fra pedagogikken i området Reggio Emilia i Italia. Uttrykket betyr for å kunne oppdage små barns intensjoner og meninger må personalet rette fokuset mot andre uttrykksformer enn det verbale. De små barna har ”hundre språk”, og da må personalet ha fokuset på de kroppslige uttrykksformene, det lekende og skapende hos barnet, og de estetiske og de musiske uttrykksformene. Den pedagogiske filosofien i Reggio Emilia har en forståelse for de yngste barna, hvor voksne må se mer enn deres verbale kommunikasjon. For de yngste barna uten verbale uttrykk vil det

handle om at vi må se barnets kompetanser og ressurser og legge til rette for miljøer hvor de yngste barna kan bruke sine ”hundre språk” og uttrykksformer (Wolf, 2014, s.98).

Små barn blir kjent med seg selv og omverdenen ved å erfare, utforsker og uttrykke seg gjennom kroppslige, sanselige og lekende opplevelser. Dette viser at de yngste barnas væremåter og uttrykksformer er stort sett kroppslige og lekende. For de yngste barna som ikke har verbalspråk er det gjennom bevegelser og kroppslige, lekende uttrykk, blick og mimikk at barnas følelser, meninger og intensjoner kommer til syne (Wolf, 2014, s.99).

2.3.1 En utfordring å forstå barns uttrykk.

For at de yngste barna skal utvikle sin dannelsingsprosess for å bli selvstendig og ansvarlige i deltakelsen i barnehagens fellesskap, er det viktig for personalet å forstå barns uttrykk og tenke over hvordan de møter de yngstes uttrykk. I møte mellom barnet og den voksne står den voksne i en maktposisjon overfor barnet. De yngstes uttrykk kan være med på å utfordre de voksnes kontroll og autoritet, og da kan voksne definere barns uttrykk som motstand og protest. For å unngå at de yngstes uttrykk skal bli møtt med motstand og protest er det viktig at de voksne har en innstilling til å være åpen og ha en velvillig forståelse av intensjonene og tilnærmingene til barnet. Det at enkelte voksne kan føle at barn viser motstand og protest i deres uttrykk kan handle om at de viser mot og gir uttrykk for egen vilje som igjen viser til at de yngste lærer å være modig og ta del i demokratiet. Det som ligger sentralt i de voksnes maktposisjon er at makten kan brukes til å enten fremme de yngstes uttrykk eller hemme de yngste uttrykk og tiltro til seg selv (Nissen et.al., 2015, s.29).

Det at de yngste uttrykker seg på ulike måter ved å uttrykke seg i ord og handling gjør at de bringer seg selv inn i barnehagens virksomhet og fellesskap. Det kan forstås som de yngstes medvirkning der de yngste får sin stemme frem, hvor de har en rett til å uttrykke seg og får en betydning for fellesskapet i barnehagen. På den måten får barnet vise seg frem for hvem de er og kommer med deres innspill til virksomheten (Nissen et.al., 2015, s.29).

2.3.2 Å verdsette barns uttrykk.

Når det kommer til de yngstes uttrykk stilles det krav til at personalet har forståelse av de yngstes perspektiv, og en forståelse for at de yngste barna er i en prosess for å finne sin

uttrykksmåte. Når personalet skal møte de yngstes uttrykk har de en etisk forpliktelse til å ta imot de yngstes ytringer med anerkjennelse og respekt. Selv om personalet er forpliktet til å ta imot de yngstes ytringer, betyr ikke dette at alt av ytringer fra barna skal bli tatt til følge, men det betyr heller ikke at de skal avises eller bli vurdert som usaklig. Det vil handle om å ta barns uttrykksformer til følge etter dets alder og forutsetninger (Nissen et.al., 2015, s.31).

For at de yngste barna skal få til å gi uttrykk for sine meninger og medvirke er det viktig å verdsette de yngstes uttrykk. De yngstes uttrykk kommer til spill i det barna får oppleve sin egenverdi. Det at barna får oppleve sin egenverdi ligger i personalets hender der de må møte de yngstes innspill og uttrykk med interesse, innlevelse og åpenhet. Bli ikke de yngste barnas uttrykk møtt med åpenhet og interesse av personalet vil barna føle at de ikke blir forstått og får den oppmerksomheten de trenger for å kunne medvirke i sin hverdag. De yngste skal sitte igjen med en opplevelse hvor de føler seg betydningsfulle og oppleve at deres handlinger er med på å gjøre en forskjell. For at de yngste barna skal sitte igjen med denne følelsen er det viktig at de tar initiativ til medvirkning og bringer hele seg inn i fellesskapet (Nissen et.al., 2015, s.35)

For at de yngste barnas uttrykk og medvirkning skal komme til spill i et endringsarbeid er det betydningsfullt at personalet har en helhetlig forståelse og kjennskap til barna. For at personalet skal få en forståelse og kjennskap til barna er det viktig å inngå i nære relasjoner med barna og bli kjent med dem. Grunnen til at det er viktig med relasjoner er for at småbarna trenger at personalet svarer umiddelbart og hensiktsmessig på uttrykkene og behovet de har, og forstår og ivaretar barna. Barna trenger varme og nærhet i relasjoner. Ut i fra dette kan vi se at evnen til å skape relasjoner mellom barn-voksen er en viktig forutsetning for personalet for å kunne gjøre en god jobb for at barnas uttrykk og medvirkning skal ha en betydning i endringsarbeidet. Når det her er snakk om å skape relasjoner for å få en helhetlig forståelse og kjennskap til barnet er det viktig å nevne at en relasjon består av gjensidig kommunikasjon og samspill mellom to mennesker over lengre tid. En relasjon handler også om å ha forventninger til hverandre og den kunnskapen disse to partene har. Slike forventninger kan være at barnet har en forventning til hvordan den voksne fungerer sammen med barnet, eller at den voksne skal forstå barnets signaler og gir respons som barnet trenger. For å få til slike gode relasjoner er det viktig med konkrete og positive samspillserfaringer hvor barnets behov blir forstått og møtt på en god måte (Drugli, 2017, s.143).

Johansson (2011) beskriver for å få til møter og relasjoner mellom personalet og småbarna, kreves det at den voksne viser engasjement og omsorg for barnets verden. Dette vil si at den voksne må involvere seg i ”hele” barnet og dets erfaringer, og ta initiativ i samspillet med barnet. Hvordan barnet reagerer i samspillet og i relasjonen avhenger av den voksnes væremåte. Det er den voksne som må vise engasjement og ta initiativ og møte barnets ulike uttrykk på en hensiktsmessig måte. Men like viktig er det at barnet gjendeler disse følelsene og samspillet (Drugli, 2017, s.144).

2.4 Personalets rolle

I rammeplanen (2017) påpekes det hvordan personalet skal arbeide med tanke på barnehagens formål og innhold. Ett av punktene som kommer frem viser hvilke stor rolle både barnehagen og personalet har for at de yngste barna skal få medvirke i barnehagen. For at de yngste skal få til å medvirke er det viktig at personalet er tilstede og klarer å se de yngstes språket og dets uttrykksformer, som er deres avgjørende elementet når det kommer til medvirkning.

For at barn skal kunne medvirke vil det være avgjørende hvordan de kommuniserer, og de yngste barna har ulike måter å kommunisere på. I følge rammeplan(2017) handler det for personalet om å anerkjenne og respondere på de yngstes ulike verbale og non-verbale kommunikasjon. Videre skal personalet sørge for at de yngste barna får varierte og positive erfaringer med å bruke språk som uttrykksform hvor tanker og følelser kommer frem. Og ikke minst må personalet være bevisst sin rolle som forbilde og være lydhøre i kommunikasjon med barna (Rammeplan for barnehagen, 2017, s.19).

Det viktigste for personalet når det kommer til endringsarbeid er å se barnet. Det vil handle om å reflektere over sine syn, holdninger og kunnskaper om barnet, om leken, samspillet og relasjoner. De holdninger og den kunnskapen personalet har får betydning for hvordan de møter og synliggjør barnet (Wolf, 2014, s.83).

De holdningene og handlingene personalet har er forutsetninger for i hvor stor grad barns medvirkning kommer til spill. Det vil si at personalet må lytte og tolke barnas kroppsspråk, observere barnas handlinger, uttrykk og deres språk. For at personalet skal kunne tolke barnas uttrykk og språk er det viktig med kommunikasjon. Når det er snakk om kommunikasjon blant de yngste gjelder det ikke bare den verbale kommunikasjon, det handler også om kroppsspråket. Kroppsspråket er med på å forsterke det vi sier og er et hjelpemiddel når vi

ikke finner ordene som er med på å gi uttrykk for hva man mener. Det som blir personalets rolle her i møte med de yngste er at de må være interesserte og lytte med hele seg. Ha øyekontakt, er tillitsvekkende og ærlige, se barna og være tilstede med hele seg (Nordli & Thormodsæter, 2010, s.37-39).

Det som kommer frem i avsnittet overfor er tegn på hva som skal til for å være en tilstedeværende voksne. De yngste barna trenger å møte voksne som er tilstede, med sin oppmerksomhet, raushet, støtte og oppmuntring. Barna trenger å bli satt pris på, bli sett og lyttet til. Det å lytte vil ikke si å bare høre på barnet. Det vil også handle om holdninger og mental tilstedeværelse. Personalet må da anstrenge seg for å forstå hva barna tenker og mener. Det at personalet må vise interesse med hele seg, med øyene, kroppen og det verbale kan sammenlignes med et begrep som rammeplanen(2017) bruker; ”personalet må være lydhøre”. Dette vil si at personalet har en stor rolle for om de yngstes medvirkning kommer frem i et endringsarbeid, hvor den voksne må være lyttende samtidig som den må være tydelig og aktiv (Nordli & Thormodsæter, 2010, s.44).

3.0 Metode

3.1 Valg av metode

Da jeg skulle velge hvilken metode for å samle inn data til denne oppgaven, reflekterte jeg i forkant på hva som passet best til denne oppgaven. Vanligvis er det problemstilling som styrer hvordan metode som skal brukes, av og til kan metode medvirke til valg av problemstilling (Bergsland og Jæger, 2014, s.66). På bakgrunn av hvordan problemstillingen ble utformet og det jeg ville undersøke så ble det tydelig at valget falt på kvalitativ metode hvor jeg valgte å bruke intervju. Kvalitative metoder er et redskap som brukes for å finne opplevelser og meninger som ikke er mulig å måle eller tallfeste (Dalland, 2017, s.52). Kvalitative metoder baserer seg på et subjekt-subjekt-forhold, hvor forsker og informant er med på å påvirke forskningsprosessen (Bergsland & Jæger, 2014, s.66). På grunn av min problemstilling var det relevant å basere min oppgave på et subjekt-subjekt-forhold da jeg fikk mer data ut av denne metoden kontra å ha brukt observasjon. Det å bruke kvalitativ intervju var med på å gi meg en opplevelse av hvordan informantene arbeider for å ta hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid. Her ville det ikke gått å brukt kvantitativ metode som baserer sine funn ved

statistikker og diagrammer.

3.2 Valg av innsamlingsstrategi.

Jeg valgte å ta i bruk den strategien som er mest brukt i kvalitative intervjuer. Denne strategien baserer seg på en delvis strukturert intervjuguide hvor temaene er fastlagt på forhånd, men under selve intervjuet er det ingen rekkefølge på temaene (Thagaard, 2013, s.97). Ved at jeg brukte denne måten kunne jeg som intervjuer la informantene velge rekkefølge for når de valgte å snakke om de ulike temaene, da jeg valgte å sende inn hovedspørsmålene på forhånd. Samtidig sørget jeg for at underspørsmålene til temaene ble fulgt opp vist ikke informantene svarte godt nok på spørsmålene for å få med det viktigste under hvert tema. En av hovedgrunnene til at jeg valgte å gå for denne tredje fremgangsmåten kommer fra hvordan problemstillingen var oppbygd, *”Hvordan kan personalet ta hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid”*. Ut i fra problemstillingen var det muligheter for at de tre hovedtemaene kunne skli over i hverandre under intervjuet, noe de gjorde.

3.3 Planlegging av datainnsamling og adgang til felten

Da jeg skulle sette i gang med å utarbeide intervjuguiden var det viktig for meg å skaffe meg et grunnlag med kunnskap av det temaet jeg hadde valgt, som var endringsarbeid. Jeg vist ikke så mye om dette temaet på forhånd, og måtte derfor lese meg opp på dette temaet før jeg kunne lage en intervjuguide. Etter å ha lest meg opp på kunnskap gikk det veldig greit å utarbeide spørsmål jeg mente var relevant til min oppgave. Etter noen runder for tilbakemeldinger og godkjenning av veiledere ble den til slutt ferdig. Intervjuguiden besto som sagt av tre hovedtema, endringsarbeid, medvirkning og personalets rolle. Videre valgte jeg å lage meg noen underspørsmål for at jeg skulle få mest mulig ut av informantene av hva de viste om temaene og hvordan de jobbet med dette.

Etter litt leting på nett over barnehager som har jobbet med eller jobber med endringsarbeid valgte jeg å ta kontakt med en av mine tidligere praksisbarnehager hvor jeg viste at de har hatt slikt arbeid før, og de stilte gjerne opp til intervju med meg. Jeg valgte også en barnehage i en annen kommune hvor jeg visste at de holdte på med et endringsarbeid i disse tider og der var det en pedagogisk leder som også gjerne stilte til et intervju.

3.4 Utvalg av informanter

Jeg valgte som sagt å ta kontakt med barnehager der jeg visste at de holdte eller har holdt på med endringsarbeid. Informantene til denne oppgaven besto av to pedagogiske ledere i hver sine barnehager. Grunnen til at jeg valgte to pedagogiske ledere er for at jeg mente det var relevant for å få svart så godt som mulig på oppgavens problemstilling. Det hadde også vært interessant for oppgaven å intervjuet en assistent eller barne-og ungdomsarbeider for å få deres synspunkter, men på grunn av oppgavens størrelse og tid kunne jeg derfor ikke intervju flere personer. Mitt utvalg av informanter kan forbindes med det å ta et strategisk valg av informanter.

3.5 Beskrivelse av gjennomføring

Da jeg ankom barnehagene valgte jeg å hilse på begge informantene selv om jeg har et kjennskap til disse to. Under disse to intervjuene valgte vi å sitte oss på rom hvor vi var alene og hadde ro rundt intervjuene. Under det første intervjuet med informant 1 forklarte hun at hun var litt nervøs siden hun ikke hadde fått forberedt seg. Men jeg beroliget informant 1 å sa at det kom til å gå fint og at vi snakker fritt rundt de spørsmålene jeg hadde sendt inn på forhånd. Ut i fra min rolle og posisjon synes jeg at begge informantene klarte seg veldig bra og fikk forklart godt hvordan de jobber opp i mot endringsarbeidet og ta hensyn til de yngstes medvirkning. Videre under disse intervjuene passet jeg på å forholde meg til min rolle. Rubin & Rubin (2012: 36-39) har et perspektiv på kvalitativ intervju hvor det legges vekt på å utvikle et tillitsforhold mellom forsker og de som intervjues (Thagaard, 2013, s.98). Selv om begge intervjuene ikke varte så mye lengre enn en halvtime, så var det viktig for meg å prøve å utvikle et slikt tillitsforhold. For meg som hadde et kjennskap til begge informantene var det ikke noe problem med å utvikle et slikt forhold. Det jeg gjorde for å skape tillit mellom meg og informantene var at jeg la opp til et intervju som ble preget av gjensidighet hvor jeg som forsker viste forståelse og sensitivitet. Min rolle var også å være lyttende og tilpasse intervjusituasjonen for å kunne skape en vennlig atmosfære (Thagaard, 2013, s.98-99).

Valg av hvordan material en skal bruke under et intervju baserer seg på intervjupersonen og tema for intervjuet (Thagaard, 2013, s.111). Jeg valgte å ta med meg både lydopptaker og skrivesaker da det var usikkert på hva informantene foretrakk. Fordelen med opptak er at alt som blir sagt under intervju blir bevart på opptakeren, og forskeren kan konsentrere seg om intervjupersonen (Thagaard, 2013, s.112). Jeg spurte begge informantene mine om det var greit for dem om jeg brukte lydopptaker, og det var det. Da valgte jeg å legge vekk

skrivesakene og kun fokusere på informantene og situasjonen. Hadde jeg valg å notere underveis, kunne det da være en mulighet for at mengden av data ble redusert da det ikke er mulig å skrive ned alt. Ved at jeg brukte lydopptaker var det lettere for meg å delta i en sosial interaksjon med intervjupersonen, noe som ikke hadde blitt like bra hadde jeg valgt å notere. Underveis møtte jeg ikke på noen problemer. Begge intervjuene var flytende og vi hadde en god samtale om spørsmålene.

3.6 Analysearbeid

Det første jeg gjorde etter å ha vært på intervjuene var at jeg satt meg ned for å transkribere det innsamlede datamaterialet til en skriftlig tekst. Når et material blir strukturert er det lettere å få oversikt over det, og selve struktureringen er en begynnelse i seg selv (Bergsland & Jæger, 2016, s.81). Etter å ha transkribert intervjuene begynte jeg med å strukturere materialet slik at jeg skulle få en bedre oversikt. For å strukturere materialet valgte jeg å bruke koder og kategorier. Da jeg kodet teksten markerte jeg områder og setninger i intervjuet som jeg mente var relevant å ta med inn i bacheloroppgaven. For å markere områdene valgte jeg ulike farger til ulike ord, slik som fargen lilla var til medvirkning og fargen rød var til endringsarbeid. Ved å ha strukturert teksten ble det lettere for meg å få en oversikt over det viktigste av datamaterialet. Ved å strukturere en tekst er det med på å fjerne overflødig material som ikke har en betydning for problemstillingen (Bergsland & Jæger, 2016, s.82). Ved at jeg strukturerte ved hjelp av koding fikk jeg da fjernet det av datamaterialer som ikke hadde like stor betydning for oppgaven som det som ble markert. Videre under analysearbeidet er det en utfordring en kan møte på, og det er å skape et skille mellom informantens meninger og tolkninger og egne meninger og tolkninger (Bergsland & Jæger, 2016, s.82). Det jeg gjorde for å skille mellom mine egne meninger og informantenes meninger og tolkninger var at jeg leste kritisk til min egne tolkninger i teksten for at det skulle komme frem i teksten hva som var informantenes tolkninger og hva som var mine.

3.7 Metodekritikk

Når jeg skal reflektere over metoden jeg har brukt har jeg valgt å ta utgangspunkt i reliabilitet og validitet. Reliabilitet handler om hvor troverdig forskningen er blitt utført på. Selv om jeg hadde et kjennskap til mine informanter mener jeg selv at det ikke hadde noe å si for intervjuets gang. Jeg fikk datamaterialer som var pålitelige hvor informantene hadde mulighet til å begrunne og reflektere over sine svar uten at mitt kjennskap hadde noe betydning, og

materialet ble bearbeidet på en fin måte hvor alt som ble sagt ble skrevet ned. Validitet handler om hvor relevant dataene var for det som ble undersøkt. Jeg mener dataene som ble samlet inn hadde en relevans for min problemstilling. Jeg fikk mye material som var relevant, og en del som ikke var like relevant (Bergsland & Jæger, 2016, s.80).

3.8 Etiske retningslinjer

De tre etiske retningslinjene jeg har fokusert på under min bacheloroppgave er informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser. Når det gjelder informert samtykke valgte jeg å sende inn et informasjonsskriv hvor informantene ble informert om hva undersøkelsens mål er, at deltagelsen i intervjuet er frivillig og at de kan trekke seg når som helst. I dette skrevet valgte jeg å gi dem kjennskap på hva oppgaven går ut på, hva informantene skal være med på og hva materialet som blir tatt opp ved en lydopptaker skal brukes til (Bergsland & Jæger, 2016, s.83). Da jeg kom til barnehagene forklarte jeg om deres konfidensialitet. Hvor jeg sa at jeg ikke skulle offentliggjøre personlige data som kunne være med på å avsløre informantenes identitet.

Konsekvenser handler om at jeg som forsker har et ansvar for å unngå at informantene utsettes for skade eller andre alvorlige belastninger (Bergsland & Jæger, 2016, s.85). Under intervjuene og underveis i bacheloroppgaven har ikke informantene vært utsatt for skader eller belastninger. For informant 1 har det vært en fordel å være med som informant på denne undersøkelsen. Etter intervjuet fikk jeg tilbakemelding på at ved at hen stilte opp som informant, var det med på sette i gang refleksjoner og ettertanker i forhold til endringsarbeid som hen kom til å ta med seg videre inn i deres arbeid.

4.0 Drøfting av analyse av datamaterial

4.1 Endringsarbeid.

Begge informantene mine fikk spørsmål om hva de tenker om endringsarbeid og hvilke erfaringer de har med et slikt arbeid. Informant 1 synes endringsarbeid er veldig bra. I perioder har de følt at det har vært litt mye da det har vært mye på en gang. Men når de ser tilbake på det de har vært gjennom så ser de at det er veldig nyttig for dem da det får dem til å tenke, for det er stadig nye ting som kommer som de må sette seg inn i.

Informant 2 synes endringsarbeid er kjempe spennende. De la blant annet om fra vanlig avdeling til base i starten av 2000-tallet, noe hen synes har vært et helt fantastisk endringsarbeid, det har vært en ny måte å jobbe på. Så informant 2 synes endringsarbeid er kjempe artig. I utgangspunktet hadde ingen mine informanter så mye negativt å si om endringsarbeid annet enn at informant 1 mente at det i perioder kan bli tidkrevende og for mye arbeid på en gang.

Da jeg stilte spørsmålet om hva de mener er de største fordelene med et endringsarbeid er, er det ingen tvil om hva de begge to informantene mener. De mener at den største fordelene med et slikt arbeid er at de får inspirasjon til å tenke nytt, og de har blitt mer reflekterte og bevisste over det arbeidet de gjør for å forbedre kvaliteten og innholdet i barnehagen. Begge to mener også at det er viktig at en ikke fortsetter på det gamle sporet som de har gjort, men at de kan dra med seg ting fra det gamle og inn i det nye arbeidet og finne en balanse for å forbedre innholdet. Det at informant 1 og informant 2 mener at refleksjon og bevissthet er de største fordelene med endringsarbeid handler om at et endringsarbeid må ha som mål å være meningssskapende for alle parter som er inkludert i en barnehage. Og for at et endringsarbeid skal være meningssskapende handler det som sagt om å være bevisste på hvilke kvaliteter som finnes og ikke om å se på hva som er av dårlig kvalitet. For å kunne videreutvikle barnehagens innhold og kvalitet og legge til rette for barna—som er begge informantenes hovedgrunnlag når det kommer til endringsarbeid—er det viktig at personalet er bevisste og reflekterer over hvordan de handler overfor barna, resten av personalet og foreldrene (Nissen et.al., 2015, s.159). *”Det gir noe til—det gir inspirasjon til personalgruppa og miljøet”*. Dette sitatet fra informant 2 handler om at endringsarbeid skal ha et utbytte for hele gruppa i barnehagen, både personalet og barna. Det skal i følge informant 2 ha en betydning for hele miljøet som har oppstått på avdelingen.

Da jeg spurte om hvilke endringsarbeid de har arbeidet med og om de har noe arbeid nå, så er det forskjell på hvor de har valgt å lagt fokuset. Informant 1 opplyser at det endringsarbeidet de har valgt å ha fokus på nå er språk. Dette temaet er et endringsarbeid som går over hele denne kommunen, men det er opp til hver enkelt barnehage hvordan metode de velger og hvordan de når målene de har satt opp. Slik som informant 1 forklarer hvordan de arbeider med endringsarbeidet, har jeg sett at deres metode er lik som Larsen og Slåtten (2015) viser til når det er snakk om endringsprosesser. Denne prosessen består av fire faser; diagnose,

løsningsbeskrivelse, gjennomføring og evaluering og stabilisering (Larsen & Slåtten, 2015, s.205). Det første denne barnehagen gjorde var at de satt seg sammen for å se hva behovet for endring er på avdelingen og hva de vil jobbe med. Informant 1 sier i denne delen av fasen er det viktig at alle i personalet er med i fra starten. I Larsen og Slåtten (2015) heter denne fasen Diagnose. Det som kommer frem hvordan barnehage 1 jobber er akkurat slik som det er beskrevet i boka. Personalet erkjenner behovet for endring og setter ord på hva problemet er (Larsen & Slåtten, 2015, s.205).

Videre sier informant 1 at de diskuterer i gruppen ulike løsninger for hvordan de vil jobbe med gruppen med barn, og de finner ut hvordan de ønsker å komme seg dit. Hen sier at de velger den løsningen som passer best til barnegruppen og som kan være med på å løse det arbeidet de har satt i gang. Dette er også slik som det blir beskrevet i boka, der denne fasen heter Løsningsbeskrivelse (Larsen & Slåtten, 2015, s.205). Etter å ha planlagt hvordan de skal gjennomføre det, begynner de i fase 3 å gjennomføre de planlagte tiltakene. Informant 1 sier at det viktigste for de i denne fasen er at hele personalet er med i prosessen og holder seg til planen og har en god dialog. Informant 1 sier også at det er viktig at de bruker tid og ikke går for fort frem, for dem handler det om å bruke tid for at dette arbeidet skal ha noe nytte for seg. Informant 1 viser her at hen har en forståelse for at endringer ofte kan ha ulik hastighet på hvor fort endringer skjer og til ulike tider, og derfor er det viktig at barnehagen setter av tid og ressurser til å opprettholde den prosessen de er i og hvor langt de er kommet i endringsarbeidet (Gotvassli, 2015, s.265-266).

Det de gjør til slutt er at de evaluerer og stabiliserer arbeidet de holder på med. Da jeg intervjuet denne informanten var de midt i endringsarbeidet, så de hadde enda ikke kommet til en slutfase, men hun forklarer hvordan de tenker å stabiliserer det arbeidet de holder på med. For dem har det også vært viktig å evaluere under hele prosessen, spesielt da de la merke til at de måtte endre hvordan de la opp til å arbeide med språk da det ikke falt i smak hos de yngste. Det at det har vært viktig for informant 1 og barnehagen å evaluere endringsprosessen underveis viser hvor mye fase 4, evaluering og stabilisering har å si for et endringsarbeid. Evaluering er viktig for å se om målene er nådd og om problemet er løst. Selv om dette er den siste fasen i en endringsprosess er det like viktig å evaluere og stabilisere underveis i hele prosessen for å unngå at det skal skje ting slik som det skjedde med endringsarbeidet til informant 1. For en barnehagen består av både ulike voksne og barn som har ulike interesser, ulik kompetanse og ulik endringsvillighet (Larsen og Slåtten, 2015, s.205-206).

Informant 1 legger til at for dem å jobbe på denne måten er gode forutsetninger for å få til et endringsarbeid. Ved å følge en rød tråd gjennom arbeidet har det fått dem til å åpne opp øyene for hva barna er interesserte i og hva som fenger dem i øyeblikket. Det har fått dem til å bli mer reflekterte og bevisste over hvordan de arbeider for og med barna, og at det handler mye om hvilken barnegruppe de har.

Det kommer godt frem i det andre intervjuet at barnehagene utfører endringsarbeid på ulike måter. Informant 1 viser til at de arbeider mer i en rød tråd, mens informant 2 viser til at det er mer åpent og vidt i måten de jobber med et endringsarbeid. Slik informant 2 forklarer hvordan de arbeider med et endringsarbeid har jeg sammenlignet den med ulike faser fra Nissen et al.(2015).

Det første denne barnehagen gjør er at de får med seg alle i personalet på denne avdelingen for å velge fokusområde og avklare hensikten og målet med endringsarbeidet. Det fokusområdet de har valgt å ha fokus på nå og videre frem i tid er endring av rommene og leken(e). Det de gjør for å komme frem til hvilket område de skal velge er at de arbeider mye i assistentgrupper hvor de møtes for å reflektere over barnehagens innhold. Det de får av ideer og ønsker til endringsarbeid i disse møtene tar de med seg videre i planleggingen av det som skjer på avdelingsmøter, hvor de tar det endelige valg av fokusområde sammen i gruppe. Det de gjør for å komme frem til hensikten og målet er at de reflekterer og stiller spørsmål som er med på å peile dem inn på valg av fokus og som gir dem en felles forståelse av hensikten med endringsarbeid. Slike spørsmål som de stiller seg er; ”kan vi bidra med nye leker? Hva skjer vist vi sitter ungene på en annen måte?”, slike spørsmål gjør at de går i dybden og finner ut hva de vil fordype seg på når det kommer til fokusområdet.

Det informant 2 forteller her er hvordan de har valgt å starte å jobbe med et endringsarbeid, og det er dette den første fasen i Nissen et al.(2015) nettopp handler om. De valgte fokusområde sammen i gruppen hvor alle var med på å medvirke hva valget av fokusområde falt på. De brukte god tid og var tydelig på at deres fokusområde skulle være rom og lek (Nissen et.al., 2015, s.171-172). Videre sier informant 2 at gode forutsetninger for å få til et endringsarbeid i oppstartsfasen er en tydelig leder, som motiverer og får med personalgruppa—da både de som er i mot og for. Det informant 2 viser til her er at vist en har en tydelig leder som leder gjennom andre, ansvarliggjøre og bygger tillit i personalgruppa med i en slik prosess er det med på kunne forutse motstand som vil kunne dukke opp (Nissen, et.al., 2015, s.172).

Videre i prosessen handler det om å finne målet for fokusområdet. Her sier informant 2 at de ser på hvordan barnegruppen er siden de bare har 1-åringer inne på avdelingen, og gruppen kan da endres fra halvår til halvår. Det barnehagen gjør er at de finner ut av hva er det de ønsker å gjøre. De reflekterer over hva de er nysgjerrige på for å kunne øke kvaliteten på innholdet i barnehagen. De ser på hva er det de kan tilføre barnet og barnegruppen i forhold til initiativ og inspirasjon. Det informant 2 forteller her viser at de jobber godt sammen i gruppe i denne fasen, med barnas beste som grunnlag for å finne et mål og en god problemstilling. Det å finne et godt mål og en god problemstilling er med på å åpne opp for at et forskende blikk skal komme til i barnehagen. Det er også med på at hensikten og målet med utviklingsarbeid kommer frem (Nissen et.al., 2015, s.173).

Til slutt sier informant 2 at det er viktig at alle har en rolle hver i gruppa når det gjelder et endringsarbeid. Informant 2 mener at det viktigste er som sagt å ha en tydelig leder som inspirerer personalet og styrer skuta i riktig retning. Videre sier informant 2 at de pedagogiske lederne vet hvordan skuta skal gå og skal bidra til at skuta går i den retningen den skal for sikre kvaliteten i det pedagogiske arbeidet som blir gjort og motivere assistentene til å delta jevnlig i endringsarbeidet for både å heve sin egen kompetanse, men også heve innholdet til det beste for barna (Nissen et.al., 2015, s. 174).

4.2 Medvirkning

Når begge disse barnehagene arbeider med et endringsarbeid er det ikke bare personalet de tar hensyn til da de skal både finne problemet og hvordan de skal nå målene som blir satt. Under intervjuene kommer det frem fra begge barnehagene at deres hovedfokus for å sette i gang et endringsarbeid er barna. De ser på hvordan barnegruppen er og legger føringer for endringsarbeidet etter hva de mener passer best for både barnegruppa og personalgruppa som en helhet. Det de gjør for å starte et endringsarbeid er at de tar hensyn til barnets og barnegruppas medvirkning, interesse og engasjement.

Når begge informantene får spørsmålet om hva de tenker om barns medvirkning i forhold til endringsarbeid kommer det mye likt. Det første informant 1 trekker frem som er viktig under medvirkning blant de yngste barna er at de voksne må være lydhøre overfor barna og hva de er opptatt av. Informant 1 mener medvirkning i et endringsarbeid skal gå på at barna skal bli selvstendige ved å være prøvende og nysgjerrig på det som skjer i barnehagens hverdagsliv med tanke deres fokusområde i endringsarbeid. Det er akkurat dette Rammeplanen (2017)

fremhever under kapittel 3, ”Barnehagen skal støtte barna i å forholde seg prøvende og nysgjerrig til omverdenen og bidra til å legge grunnlag for modig, selvstendig og ansvarlig deltakelse i demokratiske fellesskap” (Rammeplan for barnehagen, 2017, s. 17). Allerede her vises det til at informant 1 og barnehagen jobber for å legge til rette for de yngstes medvirkning etter hva rammeplanen legger føringer for. Informant 1 forteller at det å legge til rette for denne slags medvirkning gjelder ikke bare i det hverdagslige, men også når det kommer til endringsarbeid.

Videre sier informant 1 at det viktigste når det gjelder medvirkning for de yngste under et endringsarbeid er at personalet møter barna på det de er interesserte i og engasjerer seg i og lar dem medvirke ut i fra det. Men samtidig skal ikke barna få lov til å gjøre som de vil hele tiden, det er ikke det som er poenget. For at barna skal få medvirke i det de er interesserte i er det viktig at vi i personalet er lydhøre overfor hva barna er opptatt av. Det kommer frem her at informant 1 og barnehagen tar hensyn til at de yngste barna skal få medvirke i et endringsarbeid i samsvar med deres alder og modenhet. Dette er noe Rammeplanen(2017) påpeker, ”Barnas synspunkter skal tilleggs vekt i samsvar med deres alder og modenhet. Barna ska ikke overlates et ansvar de ikke er rustet til å ta” (Rammeplan for barnehagen, 2017, s.21).

Det at barnehagen, hvor informant 1 jobber, tar hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid kommer tydelig frem i et eksempel informant 1 forteller om det endringsarbeidet de holder på med nå. Da de skulle sette i gang med endringsarbeidet valgte de å ta i bruk noe som kalles for ”Bablerne”. Etter å ha arbeidet med dette i en stund la de merke til at barna ikke var interesserte i dette for fem flate øre, de begynte rett og slett å bli lei av å arbeide med språk på denne måten. Etter å ha diskutert sammen i personalgruppa ble de enige i at de kunne ikke fortsette å arbeidet med dette på denne måten da de følte at barna ikke fikk delta og bidra på sin egen måte. De valgte derfor å gå på en annen metode, der hver enkelt i personalet hadde ansvar for tre barn hver hvor de skulle følge disse barna gjennom dagen og se hva som engasjerer hver enkelt unge. De stilte seg spørsmålet: ”Hvordan kan en lettes få til et språkarbeid med denne ungen?”. Ved at de valgte å gå over til denne metoden for å jobbe med endringsarbeidet mente de selv at barna hadde vært med på å bestemme at barnehagen ikke skulle fortsette med den første metoden de satte i gang, og heller se på hvert enkelt barn. De følte at barna hadde fått være med på å ha en betydningsfull rolle for fellesskapet på avdelingen ved at de sa i fra om at dette var de ikke interesserte i. Dette eksemplet informant 1 kommer med her viser tydelig at personalet har tatt hensyn til de

Yngstes medvirkning i et endringsarbeid, hvor de har møtt de yngstes uttrykk med interesse og åpenhet og ikke minst anerkjent barnas uttrykk ved å endre på endringsarbeidet.

Her har det handlet for barnehage 1 at de voksne har oppfattet hva slags aktiviteter som gir mening for de yngste og deretter planlegge endringsarbeidet ut i fra dette. For at barna skal få medvirke ut i fra hva som engasjerer de med tanke på språk er det viktig at de voksne må være i øyeblikket i det ting skjer og være interesserte i hva er de yngstes blikk og pekefinger retter oppmerksomheten på. Samtidig er det også viktig at de voksne tar ansvar for å utfordre og gir inspirasjon til barna ved nye aktiviteter og ser hvor grensen går for barnas muligheter. For å gjøre det er det viktig at personalet er aktive og tar initiativ for at barna skal bli interesserte og engasjerte i det som skjer (Sandvik, 2006, s.21). For at personalet skal være aktiv og ta initiativ i nye aktiviteter som kan vekke interesse og engasjement hos de yngste barna, sier informant 1 at det er viktig å være nær barnet. På småbarns avdeling vil det handle om sitte på gulvet. Hen sier også at det nytter ikke å sitte på gulvet å være i her-og-nå-situasjoner med barna vist du ikke er interessert i dem som er rundt deg, da trenger man ikke å være der.

Da barnehagen la om til at personalet skulle følge tre barn hver kan vi se ut i fra det informant 1 forteller at de har verdsatt de yngstes uttrykk, og at barna har fått opplevd egenverdi ved at deres uttrykk ble sett av personalet med en åpenhet, innlevelse og interesse. Det å møte barnets uttrykk med åpenhet og interesse er viktig for at de yngste barna skal følge seg forstått og sett av personalet (Nissen et.al., 2015, s.35). Å følge tre barn hver har vært med på at barna har fått den oppmerksomheten de trenger for å føle seg forstått til å kunne medvirke og gi uttrykk for sine meninger om det som skjer i barnehagen. Det handler om at de yngste barna skal sitte igjen med en følelse hvor de har vært betydningsfulle for fellesskapet og opplevd at deres handlinger har vært med på å gjøre en forskjell (Nissen et.al. 2015, s.35).

Det informant 2 trekker frem når det kommer til medvirkning i et endringsarbeid er at de yngste barna kommuniserer ikke så mye verbalt, men at de kommuniserer gjennom lek og de ulike uttrykkene de har. Så for at barna skal få medvirke har de voksne en viktig rolle med å lese og bli kjent med barnet for å se hva er det barnet har behov for. Det informant 2 forteller her hvordan personalet arbeider for å ta hensyn til barns medvirkning i et endringsarbeid er helt avgjørende for de yngstes medvirkning. Det som er viktig når det kommer til barns medvirkning er at voksne må ha evnen til å fange opp barns kroppslige og verbale uttrykk. Når det kommer til de yngste barnas medvirkning er det ekstra viktig å huske på at de yngste

er forskjellige når det kommer til utvikling av det verbale språket, noe denne barnehagen har opplevd både før og nå. Så for de barna som ikke har verbalspråk er det avgjørende for deres medvirkning at personalet klarer å se barna ut i fra deres modenhet, alder og forutsetninger. (Sandvik, 2006, s.20). Dette er noe personalet i denne barnehagen har jobbet mye med forteller informant 2, siden de på deres avdeling har 1-åringer. Der har de et fåtall som har lært seg å kommunisere verbalt og har flest barn som kommuniserer via kroppsspråket og ulike uttrykksformer. Så for at disse barna skal få medvirke har det vært meningsfullt for personalet å anerkjenne og responderer på de yngstes ulike non-verbale uttrykk og støtte deres språkutvikling forteller informant 2. Det informant 2 gjør for at barna deres skal få medvirke er at de, noe som rammeplan (2017) påpeker personalet skal gjøre, fremmer kommunikasjon og språk i barnehagen (Rammeplan for barnehagen, 2017, s.19).

Det at informant 2 forteller at de jobber mye med det non-verbale kommunikasjon for at de yngste barna skal få medvirke, altså det kroppslige slik som bevegelser, blikk, mimikk og den lekende delen av barnet, er nødvendig å ta hensyn til med tanke på de yngstes medvirkning da de fleste av deres barn som sagt ikke kommuniserer verbalt. Dette er noe av det Wolf (2014) trekker frem i det hun mener med at barn har "hundre språk". Dette uttrykket betyr at personalet må rette fokuset mot andre uttrykksformer enn det verbale for å kunne oppdage de yngstes meninger. Her gjelder det for personalet å fokusere på de kroppslige uttrykksformene, det lekende og skapende barnet og de estetiske og musiske uttrykksformene. For at personalet skal kunne fokusere på disse uttrykksformene handler det om at de må se barnets kompetanser og ressurser og legge til rette for endringsarbeid hvor de yngste kan bruke disse uttrykksformene (Wolf, 2014, s.99). Det å legge til rette for de yngstes kompetanse og ressurser er noe denne barnehagen har hatt fokus på under deres endringsarbeid som handler om rommene og leken(e). De tar utgangspunkt i hva er det barna interesserer seg for og hvilken kompetanse de har når det kommer til de ulike rommene og leken(e). Informant 1 sier at barna kan stå å peke på stereoanlegget og vil høre på musikk, ja da skal de få høre på musikk. Står barna å peker på skapet hvor bordaktiviteter er, så ska de få lov til det. Her handler det om at de yngste barna blir tatt hensyn til med at de får medvirke ut i fra deres forutsetninger, alder, modenhet, ressurser og kompetanse når det kommer til denne barnehagens endringsarbeid.

Videre i intervjuet får informant 2 spørsmål om hva hen tenker om i hvor stor grad de yngstes medvirkning skal komme til spill. Informant 2 mener at de yngstes medvirkning skal ha stor betydning i et endringsarbeid. Det er for at informant 2 mener at leken er viktig for de yngste

barna. Videre mener hen at nærheten og tryggheten i voksenrollen er også viktig når det kommer til de yngstes medvirkning. Informant 2 mener at å ha voksne som viser nærhet og trygghet er med på at de yngste føler seg trygge i barnegruppen og finner sin rolle og plass til å kunne gi uttrykk for sine følelser og meninger. Videre under dette temaet går vi inn på om informant 2 synes det kan bli for mye medvirkning og ansvar for barna. Informant 2 mener at de yngste barna ikke skal ha ansvar når det kommer til et endringsarbeid, men at de skal medvirke ut i fra deres behov, ønsker og potensial ved at de får erfare at det de gjør har noe nytte for resten av barnegruppen. Det informant 2 forteller her er viktig at personalet er klar over da det er forskjell på å medvirke i barnehagen og ta ansvar for det som skal skje av arbeid og aktiviteter. For de yngste handler det ikke om å skal ta ansvar for det som skal gjøres i et endringsarbeid, det handler om at de yngste skal få sette sine egne spor og ha innflytelse via medvirkning på det som skjer av aktiviteter og metoder i et endringsarbeid (Sandvik, 2006, s.20). Det informant 2 og barnehagen gjør for at barna ikke skal ta ansvar men medvirke og ha en innflytelse på det som skjer i endringsarbeidet er at de blir kjent med barna og ser på signaler de sender. Det personalet i denne barnehagen har gjort er at de har skapt relasjoner med barna for å lære å bli kjent med barna og se hva slags behov de har. Ved å skape relasjoner med hverandre lærer de å kjenne hverandre og se hva er det de har behov for, og så dekke det behovet barna har for å kunne klare å ha en innflytelse i endringsarbeidet. Nære relasjoner er viktig for de yngste barna da de trenger at personalet ser og svarer barnet på en hensiktsmessig måte hvor behovene og uttrykkene blir ivaretatt, de blir forstått, ivaretatt og forstår de signalene barnet gir og ikke mist gir respons på det barnet trenger (Drugli, 2017, s.143).

4.3 Voksenrollen

Hvordan personalet kan ta hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid handler om den voksenrollen personalet har i barnehagen. Det er som informant 1 forteller om personalet sin rolle i endringsarbeidet er hvor bra en barnehage er kommer ikke an på veggene, det kommer an på menneskene i barnehagen. Å vist ikke personalet er med på endringsarbeid så faller det fisk, for informant1 tror ikke barna setter det i gang selv. Videre forteller informant 1 at de har et personal med ulike mennesker som har ulik holdninger, handlinger, kompetanser og interesser. Det at de har forskjellig kunnskap mener informant 1 er med på å bidra til at endringsarbeidet blir positivt. Videre forteller hen dette om personalets rolle og kompetanse: *"Til syvende og sist er det mennesket som betyr noe. Barna tror jeg ikke bryr seg*

om hvilken tittel vi har. Det er jo til syvende og sist det mennesket du er som betyr noe". Det informant 1 mener her er at hen ikke tror at barn tenker over hvilken bakgrunn vi mennesker har i barnehagen, for vi er trossalt bare mennesker som må være tilstede og se barna, det er det viktigste.

Det informant 1 snakker om i avsnittet over er hvordan de har valgt at deres rolle som voksen er i et endringsarbeid. Det handler om hvilke verdier de har valgt å ta med seg i det de går inn i barnehagen. I deres voksenrolle handler det om å være lydhøre, sensitive og engasjerte i barna, og ikke minst vise omsorg for barna. Det de har gjort for å ta i bruk disse verdiene er at de har vært nær barna, og på en småbarnsavdeling vil det være å sitte på gulvet med barna og vise genuin interesse for dem. Det informant 1 forteller her om hva deres verdier er i deres voksenrolle i møte med barna er det som skal til for å være tilstedeværende voksen. I følge Nordli og Thormodsæter(2010) handler tilstedeværende voksne om at de setter pris på barna, ser barna og lytter til de. For at voksne skal klar dette er det viktig at de anstrenger seg ved å vise interesse og være tilstede med hele seg, sin oppmerksomhet, oppmuntring og støtte (Nordli & Thormodsæter, 2010, s.44). Det å være tilstedeværende voksen er noe denne barnehagen har jobbet mye med under endringsarbeidet hvor de som sagt valgte å følge tre barn hver for å se hva de interesserer seg i. Ved å gjøre det har de blitt kjent med barna, de har kommet nær hver av de barna og skapt en god relasjon. I deres voksenrolle er de opptatt av å være støttende og oppmuntrende i møte med barna hvor de da får sett hva er det de engasjerer seg i og hva er hvert enkelt barns behov. På den måten vil det bli lettere for de voksne å la barna få medvirke ut i fra deres forutsetninger.

Det informant 2 mener er viktig når det kommer til personalets rolle i endringsarbeid er å ha blick på relasjon. Se og vise barnet at de voksne ser hva barna prøver å formidle og gi uttrykk for, og at vi voksne må tenke over hvilke handlinger vi har i møte med barna, dette er viktige verdier for informant 2 i møte med de yngste barna. Det informant 2 snakker om her er at holdninger og handlinger voksne har får betydning for hvordan vi voksne møter og synliggjør barnet. Det er da viktig å reflektere over våre syn, holdninger og kunnskap vi har om barn, leken og om relasjoner (Wolf, 2014, s.83). Informant 2 mener at det er ved at vi voksne tenker over hvordan vi møter barn med våre holdninger og handlinger at vi blir kjent med de og gir dem den omsorgen de trenger. Videre sier informant 2 at hen har fått mer og mer trua på at når barn vokser opp så vet de at de har blitt sett av de voksne, noe som hen mener kan være

med på å forbygge mye, blant annet innenfor barnevernet. Informant sier; ”Så det å se barnet og smile til barnet—da blir du kjent med barnet via deg selv som voksen”. Så for informant 2 er det verdifullt som voksne i møte med barnas medvirkning å se barnet og vise interesse. Her igjen kommer det å være tilstedeværende voksne som Nordli og Thormodsæter(2010) viser til. Barn trenger voksne som er tilstede med hele sin oppmerksomhet rettet mot barnet, støtte barnet og vise raushet. De yngste barna trenger å bli satt pris på, bli sett og lyttet til (Nordli & Thormodsæter, 2010, s.44).

5.0 Oppsummering

Avslutningsvis vil spørsmålet være om jeg har klart å svare på oppgavens problemstilling:

”Hvordan kan personalet ta hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid?”.

Proessen med denne oppgaven og temaet har vært utfordrende men samtidig spennende og lærerikt. I løpet av prosessen har jeg fått innblikk i hvordan to ulike barnehager arbeider med et endringsarbeid og hvordan de tar hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid.

Av informasjon som jeg fikk fra informantene mener jeg det kommer godt frem hvordan personalet arbeider for å ta hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid, og hva de vektlegger som er viktige verdier i møte med de yngste for å kunne ta hensyn til deres medvirkning. Mine informanter forklarer hvor viktig deres rolle er for å ta hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid og hvordan de arbeider for å ta hensyn til dette endringsarbeid. Det de har gjort er at de har vært tilstede med hele seg hvor de har brukt deres evne til å tolke barnas behov. De har vært observante til barnas kroppslige væremåte, de ulike uttrykkene barna har, blikkene, følelsene, meninger og tanker de yngste har. Det informantene gjorde for å tolke barnas behov var at de var lydhøre, sensitive og viste engasjement og interesse i barnet. Så informantenes måte å ta hensyn til de yngstes medvirkning i et endringsarbeid har vært å se barnas behov og lagt til rette for de yngstes medvirkning skal legge føring for hvordan de har arbeidet med de ulike

endringsarbeidene som har og er satt i gang i barnehagene. Dette viser at personalet spiller en stor rolle når det kommer til endringsarbeid. Det er som informant 1 sier, at personalet er alfa omega!

5.1 Veien videre.

Gjennom arbeidet med denne oppgavens tema har jeg blitt mer bevisst på hvor viktig rolle vi voksne spiller for at de yngstes medvirkning skal komme til spill i et endringsarbeid.

Det som har kommet frem i intervjuene og det jeg har opparbeidet av kunnskap om endringsarbeid og de yngstes medvirkning er noe jeg tar med meg videre ut i arbeidslivet etter endt studie. Jeg har sett og lært at endringsarbeid er viktig for barns utvikling og deres deltakelse i barnehagens fellesskap, noe som jeg synes er viktig å fokusere på da vi er i barnehagen for å gi barna en verdifull barndom.

6.0 Referanseliste

- Bergsland, M.D. & Jæger, H. (2014). Bacheloroppgaven. I Bergsland, M.D. & Jæger, H (red). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. (ss. 51-86) (1.utgave) (3.opplag). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. (6 utg.) (1.opplag). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Drugli, M.B. (2017). *Liten i barnehagen*. (3.utg.) (1.opplag). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Gotvassli, K.Å. (2015). *Boka om ledelse i barnehagen*. (2.opplag). Oslo: Universitetsforlaget
- Jansen, K. (2013). *På sporet av medvirkning og læring*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Larsen, A.K. & Slåtten, M.V. (2015). *En bok om oppvekst. Samfunnsfag for barnehagelærere*. (4.utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Nissen, K., Kvistad, K., Pareliussen, I, & S, S. (2015). *Barnehagens hverdagsliv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Nordli, W., & Thormodsæter, B.M.S (2010). *Tilstedeværende voksne—medvirkende barn*. *Endringsarbeid i barnehagen*. (1 utg.) (1.opplag). Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver* (2017). Oslo: Pedlex.
- Sandvik, N. (2006). *Temahefte om de minste barna i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Lastet ned fra
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/287768-temahefte_om_de_minste_barna_i_barnehagen1.pdf
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse—en innføring i kvalitativ metode*. (4.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Wolf, K.D. (2014). *Små barns lek og samspill i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

7.0 Vedlegg

7.1 Samtykkeskjema

Til xxx barnehage

06.03.2018

Dette er en forespørsel om deltagelse til et intervju til min bacheloroppgave.

Jeg går mitt siste år på Dronning Mauds Minne høgskole hvor jeg har tatt fordypning i De yngste. Jeg holder på å skrive en bacheloroppgave hvor retningen for oppgaven er innenfor mitt fordypningsemne.

Mitt tema for oppgaven er *Endringsarbeid blant de yngste*. Ut i fra dette temaet søker jeg herved etter avdelinger/baser som har hatt eller har et endringsarbeid blant de yngste barna.

Din deltakelse vil innebære et intervju med meg hvor intervjuet vil bli tatt opp ved en lydopptaker. Etter intervjuet vil lydopptaket som blir tatt opp under intervjuet vil transkribert. Dette kommer selvsagt til å være anonymisert og konfidensialitet. Det innsamlede intervjuet som blir tatt opp vil bli slettet fra lydopptakeren med en gang transkriberingen er gjort ferdig. De som vil ha tilgang til mine innsamlede data er jeg og mine veiledere gjennom oppgaven.

Hvis du vil hjelpe meg ved å delta i undersøkelsen, ber jeg om at du underskriver på at du samtykker i å delta. Du kan til en hver tid trekke deg fra undersøkelsen hvis du ønsker det.

Mine veiledere under denne oppgaven er Jon Olaf Berg (job@dmmh.no) og Ulla Brit Ertsås (ube@dmmh.no).

Skulle det være noen spørsmål angående dette brevet eller om oppgaven er det bare å ta kontakt med meg.

Med vennlig hilsen

Marte Flatøy Jakobsen

Epost: Marte.flatoy@outlook.com

Tlfnr: 97025083

.....
Jeg samtykker i å delta i undersøkelsen ved å være med på intervju.

.....

.....

Sted/dato

Underskrift

7.2 intervjuguide

Intervjuguide.

Bakgrunnsopplysninger:

1. Hvor lenge har du arbeidet i barnehagesektoren?
2. Hvor lenge har du jobbet på denne avdelingen/basen?
3. Hvilken utdanningsbakgrunn har du?

Endringsarbeid.

1. Kan du si noe om dine tanker om endringsarbeid i barnehagen og hvilke erfaringer dere har gjort med slikt arbeid?
 - a. Hva legger du i begrepet endringsarbeid?
 - b. Hva er gode forutsetninger for å få til et endringsarbeid?
 - c. Hva er de største fordelene med et slikt arbeid?
 - d. Hva slags endringsarbeid er blitt satt i gang?
 - e. Hvordan arbeider dere opp i mot et endringsarbeid?
 - f. Hva er viktig å se på når en skal ha et endringsarbeid på småbarns avdeling?

Medvirkning.

1. Hva tenker du om de yngste barnas medvirkning i forhold til endringsarbeid?
 - a. Hva vil du si medvirkning blant de yngste er i barnehagen?
 - b. Hvordan ivaretas medvirkningen underveis i endringsarbeidet?
 - c. Hvordan er/kan barna være aktive deltakere i endringsarbeidet?
 - d. I hvor stor grad mener du at barnas medvirkning skal komme til spill i et slikt arbeid?
 - e. Hvordan arbeider dere for å ta tak i barns medvirkning?
 - f. Hvor mener du grensen ligger på hva barna skal medvirke i? Kan det bli for mye medvirkning? Får barna for mye ansvar?

Personalets rolle.

1. Hva tenker du om personalets rolle i og for gjennomføring av endringsarbeid?
 - a. Hva er viktige verdier for personalet i møte med barna?
 - b. Hvordan finner personalet ut og tar hensyn til barnas opplevelser av det som skjer i barnehagen?

- c. Hvilke kompetanse er viktig for personalet å ha i forhold til endringsarbeid?
- d. Hvordan arbeider du for at personalet skal aktiv medvirke i endringsarbeidet?
- e. Hvordan opplever du at de ansatte forholder seg til endringsarbeidet? Møter du motstand/hindringer?