

# Relasjon i foreldresamarbeid

---

*”Hvordan arbeider pedagogisk leder med å etablere god relasjon med foreldre/foresatte i hente- og bringesituasjoner?”*

## **Bacheloroppgave**

Emnekode: BHBAC3950

Hovedmodell, fordypning i ”Ledelse av en lærende barnehage”.

Kandidatnummer: 6007

**Ida Amalie Nubdal**

Trondheim, 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

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>3</b>
1.1	BAKGRUNN FOR OPPGAVEN .....	3
1.2	PROBLEMSTILLING.....	3
1.3	OPPGAVENS OPPBYGGING .....	4
<b>2</b>	<b>TEORI</b> .....	<b>5</b>
2.1	FORELDRESAMARBEID.....	5
2.2	RELASJONSKOMPETANSE.....	6
2.3	KUNNSKAP OG PROFESJONALITET .....	8
2.4	PERSONALLEDELSE OG KOMPETANSEUTVIKLING I FORELDRESAMARBEID .....	10
<b>3</b>	<b>METODE</b> .....	<b>12</b>
3.1	VALG AV METODE .....	12
3.2	UTVALG OG INFORMANTER.....	12
3.3	GJENNOMFØRING AV DATAINNSAMLING.....	13
3.4	ETISK PERSPEKTIV PÅ KVALITATIVT INTERVJU .....	14
3.5	VURDERING AV METODEN .....	15
<b>4</b>	<b>DRØFTING AV FUNN</b> .....	<b>17</b>
4.1	Å BYGGE TILLITSFORHOLD TIL FORELDRE .....	17
4.2	RELASJONSKOMPETANSE.....	19
4.3	KUNNSKAP OG PROFESJONALITET .....	20
4.4	PERSONALLEDELSE OG KOMPETANSEUTVIKLING I FORELDRESAMARBEID .....	23
<b>5</b>	<b>KONKLUSJON OG AVSLUTNING</b> .....	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>REFERANSELISTE</b> .....	<b>28</b>
<b>7</b>	<b>VEDLEGG</b> .....	<b>29</b>
7.1	VEDLEGG NR. 1 – INTERVJUGUIDE.....	29
7.2	VEDLEGG NR. 2 – SAMTYKKESKJEMA.....	31
7.3	VEDLEGG NR. 3 – RADARHJULET.....	32

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn for oppgaven

Mine første erfaringer med foreldresamarbeid i barnehagesammenheng var da jeg var nitten år, og fikk min første jobb som assistent i barnehage. Den gang tenkte jeg ikke så mye over foreldresamarbeidet og dets betydning for barnet. Det var i løpet av mine praksisperioder i studiet det gikk opp for meg hvor viktig det er å ha et tett og godt forhold til foreldrene i barnehagen. En av mine praksislærere var spesielt opptatt av foreldresamarbeid, og vektla arbeid med å skape gode relasjoner til foreldre i barnehagehverdagen. Det gjorde at også jeg fikk øynene opp for viktigheten rundt foreldresamarbeid. Selv om jeg så viktigheten, syntes jeg som student at det kunne være vanskelig å vite hvordan jeg skulle møte foreldre, og da spesielt i hente- og bringesituasjoner. Det førte til at jeg tenkte mye på hvordan jeg kunne bli bedre og tryggere på meg selv i møte med foreldre, og kanskje nye mennesker generelt. Denne usikkerheten er ikke noe jeg ønsker å ta med meg inn i arbeidslivet som barnehagelærer, derfor er det noe jeg ønsker å undersøke og lære mer om.

## 1.2 Problemstilling

I løpet av siste praksisperiode bestemte jeg meg for at foreldresamarbeid skulle bli temaet i bacheloroppgaven, med fokus på hente- og bringesituasjoner. På en avdeling med barn på ett år, fikk jeg virkelig se hvor viktig den daglige samtalen med foreldrene er når barna ikke har språkferdigheter nok til å selv fortelle om dagen sin. Jeg observerte hente- og bringesituasjoner og fikk være med på foreldresamtaler. Jeg fikk også være med på veiledningsmøter med de ansatte, der vi diskuterte caser hvor møte med foreldre i hente- og bringesituasjoner var tema. Dette førte til at jeg ble enda mer interessert i temaet, samtidig som jeg begynte å stille meg selv en del spørsmål til dette med å bli god på å møte foreldre.

Jeg kom over en artikkel på forskning.no som omhandlet hente- og bringesituasjoner, hvor resultatet av en masteroppgave utført av Kjersti Lønning Velde viser at det er stor forskjell på måten foreldre blir møtt på i barnehagen. Det er stor variasjon når det kommer til hvor god informasjon foreldrene får, og hvor mye tid den enkelte ansatte vier til bringe/hentesituasjonen. Mange foreldre etterlyste mer spesifikk informasjon om eget barn, og ikke bare generell informasjon om hva som har skjedd. Flere mente også at det var stor variasjon på hvordan de ble møtt forteller Lønning Velde i artikkelen. Foreldrene i studien

konkluderte med at det handlet om erfaring og utdanning hos den enkelte ansatte. Informasjon viste seg altså å være en vesentlig faktor for hvor tilfreds foreldrene var med hente/bringesituasjonen (Strand, 2017). Etter å ha lest denne artikkel ble jeg mer sikker på at det er akkurat dette jeg vil undersøke, da jeg syntes at forskningen hadde interessante funn, i tillegg til at det er et tema som både interesserer og utfordrer meg.

Etter litt betenkningstid kom jeg frem til tre nøkkelbegrep til min problemstilling. Den skulle handle om relasjon, hente- og bringesituasjon og ledelse. Relasjon fordi det er nettopp dette med gode relasjoner til foreldre jeg ønsker å få mer lærdom om. Jeg ønsker å knytte det opp mot hente- og bringesituasjoner fordi det er denne biten av foreldresamarbeidet jeg selv synes har kunne bydd på utfordringer, og som Velde tar for seg i studiet sitt. Samtidig er det med på å avgrenser oppgaven, da foreldresamarbeid har mange sider. I Bergsland & Jæger (2015, s. 60-61) står det at Nasjonal forskrift om rammeplan for barnehagelærerutdanningen sier at bacheloroppgaven skal være profesjonsrettet med tematisk forankring i kunnskapsområdene eller fordypningen. Problemstillingen finner sitt utgangspunkt i et tema innenfor det kunnskapsområdet studenten har valgt som fordypning tredje studie. For å knytte oppgaven opp mot fordypningsfaget mitt – ledelse av en lærende barnehagen, måtte jeg ha en problemstilling som tok for seg pedagogisk leders rolle. Det var også viktig å formulere problemstillingen slik at det ikke bare er fokus på hvordan pedagogisk leder selv har god relasjon med foreldre. Pedagogisk leder er ikke på avdelingen/basen fra det åpner til det stenger hver dag, derfor er det også viktig å få et innblikk i hvordan man velger å dele kunnskap og erfaringer med resten av personalet. Etter hjelp fra veilederne mine kom vi frem til problemstillingen ”Hvordan arbeider pedagogisk leder med å etablere god relasjon med foreldre/foresatte i hente- og bringesituasjoner?”.

### **1.3 Oppgavens oppbygging**

Jeg har så langt i oppgaven presentert bakgrunn for mitt tema og valg av problemstilling. Oppgaven består videre av fire kapitler. Teorikapittelet tar for seg ulike teorier jeg har valgt å ta i bruk for å støtte opp om funnene mine. I metodekapittelet viser jeg i hovedsak til metodene som er brukt for innsamling av data, og litt om prosessen. Videre tar jeg for meg litt om de etiske perspektivene på metoden. Til slutt en vurdering av hvor godt metoden fungerte til min oppgaven. Deretter følger analyse og drøfting av mine funn, før jeg kommer med konklusjon i min avslutning.

## 2 Teori

I dette kapitlet presenterer jeg forskning og teori som jeg opplever er relevant for oppgavens problemstilling. Når det gjelder foreldresamarbeid og profesjonalitet i møte med foreldre viser jeg til Glaser (2013). Når det gjelder relasjonskompetanse tar jeg blant annet utgangspunkt i Kinge (2009) og Lysebo & Bratt (2017).

### 2.1 Foreldresamarbeid

I barnehageloven §1 står det at ”barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barns behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling” (Rammeplan for barnehagen, 2017, s. 39). Videre står det i rammeplan kapittel 5 – ”Samarbeid mellom hjem og barnehage” at samarbeidet mellom hjemmet og barnehagen alltid skal ha barnets beste som mål, og at foreldrene og barnehagens personalet har et felles ansvar for barnets trivsel og utvikling (Rammeplan for barnehagen, 2017, s. 22). Rammeplan sier også at barnehagen skal legge til rette for foreldresamarbeid og god dialog med foreldrene. Foreldresamarbeidet skal skje på både individnivå, med foreldrene til hvert enkelt barn og på gruppenivå. På individnivå skal barnehagen legge til rette for at foreldrene og barnehagen jevnlig kan utveksle observasjoner og vurderinger knyttet til enkeltbarnets helse, trivsel, erfaringer, utvikling og læring (Rammeplan for barnehagen, 2017, s. 22). I den første tiden er det viktig at barna og deres foreldre blir møtt med interesse og åpenhet fra personalet. De må få god informasjon om barnehagen, og begge parter må få avklart forventningene de har til hverandre (Glaser, 2013, s. 65). For små barn vil hjem og barnehage sammen utgjøre helheten i deres liv (Glaser, 2013, s. 18). Forskning viser også at involvering av foreldre har innvirkning på barnets fungering i barnehagen (Clarke-Stewart & Allhusen 2005 I Glaser, 2013, s. 18). Når de gjør det, får de innblikk i hverandres tanker og syn på oppdragelse, og fordeling av oppgaver mellom hjemmet og barnehagen. Det kan da bli letter å både støtte og forstå hverandre om eventuelle konflikter eller utfordringer skulle oppstå (Bø, 2011, s. 123).

I Stortingsmelding nr.41 om kvalitet i barnehagen står det: «Det er først og fremst den daglige dialogen mellom foreldre og barnehagen som bidrar til god kvalitet for det enkelte barnet» (Kunnskapsdepartementet, 2008, s.37). Daglig kontakt og samtale om barns trivsel og utvikling synes stadig å være viktigere jo yngre barnet er (Kunnskapsdepartementet, 2008,

s.37). Det er derfor hente- og bringesituasjoner kan bety mye for samarbeidet. Gjennom spontane og uhøytidelige hverdagssamtaler er ikke terskelen så høy for å dele det man har på hjertet. Det uformelle samarbeidet kan gi retning for det formelle samarbeidet. Gjennom et bevisst arbeid med å bygge tillit og gjensidig forståelse for hverandres situasjon i hverdagen, blir det lagt et grunnlag for at både personalet og foreldre skal oppleve det formelle samarbeidet som engasjerende (Glaser, 2013, s. 73).

Det daglige samarbeidet mellom hjem og barnehage må bygge på gjensidig åpenhet og tillit. Foreldre må kunne stole på at de kan komme til oss med det som opptar dem. De skal være trygge at barna deres blir sett og respektert og får delta i et fellesskap som gjør dem godt. Vi i barnehagen må være lydhøre for foreldrenes forventninger og ønsker som enkeltpersoner og som gruppe. Alle foreldresamtaler, både de formelle og de uformelle må preges av anerkjennelse, forståelse og respekt. Kvaliteten på samtalene vil legge grunnen for relasjonen. Hvordan vi opptrer og hva vi vektlegger vil være avgjørende for samarbeidet, og barnas muligheter i barnehagen vår skriver Lysebo & Bratt (2017, s. 28).

## 2.2 Relasjonskompetanse

Hvordan man opptrer og kommuniserer med foreldrene har stor betydning for hvordan man vil bli oppfattet. Det er ikke alle mennesker man har like god kjemi med. Det gjelder også i relasjon til foreldre. Å legge skylden på at kjemien ikke stemmer mellom to personer, er å legge ansvaret på noe utenfor deg selv. Dette er noe det går an å jobbe med. Man må endre den kjemien (Kinge, 2009, s. 85). Dette er en del av det som kalles relasjonskompetanse.

Lysebo & Bratt (2017, s. 5) beskriver relasjonskompetanse som ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler, reparerer og vedlikeholder relasjoner mellom mennesker. Denne kompetansen er grunnleggende for hele vår tilværelse. Vi har behov for den i hvert møte med andre mennesker, og den blir særlig viktig når disse møtene har karakter av daglige, og repeterte mønstre av kontakt slik vi har i barnehagen.

Relasjonskompetansen er avgjørende for samarbeid, læring, arbeidsmiljø og effektivitet.

Noe av relasjonskompetansen er utviklet gjennom livets sosiale trening, men svært mye kan forbedres ved bevissthet og øvelse. Relasjonskompetansen vår er en avgjørende faktor for å skape gode barnehager. Ingenting er så viktig for kvaliteten som vår evne til å etablere positive, sensitive samspill der det enkelte barn blir forstått og møtt. Barnehagens

vektlegging av personlig relasjonskompetanse vil bidra til at det enkelte barn blir sett, anerkjent, hørt og forstått. Det enkelte barn opplever likeverdighet, trivsel og psykisk styrke. Det enkelte barn blir møtt av et optimalt utviklings-, lærings- og arbeidsmiljø. Foreldrene opplever ivaretagelse og et godt samarbeid til barnets beste (Lysebo & Bratt, 2017, s. 55). Jan Spurkeland og psykolog og psykometriekspert Tom Backer Johansen utviklet Radarhjulet (Vedlegg 3). Radarhjulet er en oversikt over de viktigste dimensjonene i det uendelige spekteret av mulige tilnærminger til relasjonskompetanse. Det har to hovedmål – gi oversikt over relasjonskompetansens hoveddimensjoner, og gi en kartleggingsmulighet for personlig utvikling og trening. Radarhjulet har tre overordnede dimensjoner som vi skal se nærmere på.

Det første er menneskeinteresse. Det står først i radarhjulet og er inngangsporten til å få kontakt og knytte relasjoner. Alle de andre dimensjonene baserer seg på denne. Relasjonelt initiativ handler om vår evne til å velge å ta kontakt og vise interesse for andre mennesker. Det handler om en positiv nysgjerrighet der vi velger å trå nærmere andre mennesker, og møte dem med blikk og oppmerksomhet. Våre evner, holdninger og ferdigheter innen relasjonelt initiativ er avgjørende for relasjonsbygging, og uten denne positive interessen vil vi ikke kunne lykkes i menneskeorienterte yrker. Vi kan hver dag trene på å møte andre ved å se dem inn i øynene, hilse, smile og eventuelt starte en samtale. Vi kan øve på imøtekommende atferd når vi møter kollegaer, barn og foreldre i barnehagen (Lysebo & Bratt, 2017, s. 13).

Tillit defineres av Hargreaves (1996) som tiltro til et annet menneskes pålitelighet i den forstand at dette mennesket er rettskaffent og kjærlig. Hovedkomponenten er da en følelse som oppstår mellom mennesker som har grunn til å stole på hverandre. Tillit er alltid i bevegelse. Du kan ha tillit på et område, men ikke på andre, og du kan ha ulik form for tillit til ulike personer (Lysebo & Bratt, 2017, s. 23). Tillit er som en grunnmur for relasjonen, og grunnmuren styrkes og bygges gjennom gjentatte positive tillitsvekkende opplevelser. Tillit må bygges stein for stein, og tillitsforholdet trenger regelmessig avklaring (Lysebo & Bratt, 2017, s. 23).

I barnehagen må vi få på plass tillit i relasjonen før vi kan komme i posisjon til å påvirke kollegaer, barn og foreldre på en positiv måte. Byggeelementene for en tillitsfull relasjon er trygghet, forutsigbarhet, ærlighet og lojalitet (Lysebo & Bratt, 2017, s. 24). Tillit styrkes av

positiv samhandling og svekkes av negativ samhandling. Tilliten mellom to mennesker svekkes gjennom handlinger og opplevelser som gir grobunn for negative følelser som skuffelse, usikkerhet, frykt og frustrasjon (Lysebo & Bratt, 2017, s. 24).

Emosjonell modenhet inkluderer alt vi vet og kan om emosjoners betydning. Emosjoner påvirker oss bevisst og ubevisst, og kan defineres som motivasjon som gir retning og energi til atferd. Samtidig er emosjoner et slags varselsystem for kroppen, som sier noe om hvordan det står til. Det er emosjonene i oss som ubevisst eller bevisst styrer handlingene våre, preger forventningene våre, styrer stemningen i rommet, og åpner eller lukker læringsporten i oss. Emosjonene spiller en avgjørende rolle for hukommelsen. De forsterker læring og trekker oss videre om de er positivt ladet, og kan hindre oss i å gå videre om de er negativt ladet. For å ta emosjonene i barnehagen på alvor, og for å kunne legge til rette for en stemning der hver enkelt opplever seg sett og forstått, blir vår kompetanse på dette området avgjørende. Det er forskningsmessig konstatert at denne innsikten er av vesentlig betydning for alle som jobber med mennesker (Lysebo & Bratt, 2017, s. 28).

### **2.3 Kunnskap og profesjonalitet**

Barnehagelæreren representerer en profesjon – et yrke med gitte kjennetegn eller profesjonskriterier, som autonomi i yrkesutøvelsen, en klar og unik kunnskapsbase, en nedtegnet yrkesetikk, kontroll med utdanningen og ansvar for utvikling i og av yrket (Glaser, 2013, s. 45). For å være en god støttespiller i møte med foreldrene er det viktig å reflektere over vårt kunnskapssyn, og tenke over hva slags kunnskap vi møter foreldre med. Hva kan vi forstå som gyldig kunnskap om oppdragelse? Hvordan kan man komme ulike foreldre i møte med kunnskap som kan utfordre den andres praksis? Det er blant annet viktig å ha en helhetlig tilnærming til hva som bidrar til kunnskapsutvikling. Kunnskap er noe som kan utledes både av teori, praksis og klokskap. Det er viktig å være seg bevisst hvordan vi bruker språket i møte med ulike foreldre (Glaser, 2013, s. 61). I en profesjon har man ofte et eget fagspråk.

Fagspråk viser blant annet til at barnehagelæreren har fagterminologi, et språklig repertoar og en faglig trygghet som setter han eller henne i stand til å beskrive og begrunne barnehagens pedagogiske arbeid. Denne faglige tryggheten er nødvendig for å kunne kommunisere med foreldre, politikere, forvaltninger og offentligheten om hva pedagogisk arbeidet i barnehagen innebærer. Den utadrettede kommunikasjonen har stor betydning for at profesjonen oppnår



tillit fra foreldre og anerkjennelse i samfunnet (Hennum & Østrem, 2016, s. 26). Vi kan skape avstand og nærhet alt etter begrep vi velger å anvende. Her ligger det mye makt. Samarbeid handler i stor grad om gjensidighet og respekt. For å handle respektfullt kreves det at man utvikler en profesjonell holdning, sensitivitet og selvinnsettelse. Det er viktig å tenke over den makten man har som fagperson (Glaser, 2013, s. 61). Det er viktig å erkjenne den påvirkningskraften og definisjonsmakten man har ovenfor foreldre. Som fagperson kan man utøve påvirkning på forskjellige måter i relasjon (Glaser, 2013, s. 86). I følge Kristiansen (2005, s. 143) er makt og tillit knyttet sammen når den ene parten viser tillit til den andre, for så å gi dem makten. Personalet bruker sin definisjonsmakt når de anerkjenner eller ikke anerkjenner foreldrene. I stedet for å anerkjenne dem og deres opplevelser, sier personalet med deres definisjonsmakt at foreldrenes følelser og opplevelser er feil. Dermed kommuniserer personalet at det er de som har fasiten. Kinge mener at relasjonskompetanse også innebærer å ha kunnskap om makt og avmakt. Avmakt vil si det motsatte av innflytelse (Kinge, 2009, s. 74-75).

Et godt samarbeid med foreldre er knyttet til personlig kompetanse og profesjonalitet. Det er viktig å være sensitiv, fleksibel, åpen og tolerant slik at man oppdager ulike måter å være gode foreldre på. Det krever at man er fordomsfri, lyttende og anerkjennende, samtidig som man deler raust av egen erfaring og kompetanser. Måten man deler av erfaringer på, er avgjørende for samarbeidet. Som barnehagelærer møter man ulike foreldre – fra de som stiller krav, til de mer usikre, og de som kanskje ikke føler de strekker til. Her kan barnehagelæreren være en viktig støttespiller i måten å speile, anerkjenne og utfordre foreldrenes oppdragelsesverdier og praksis på (Glaser, 2013, s. 15).

Barnehagen i dag er i mye større grad preget av mangfold og variasjon enn før. Foreldregruppen har gått fra å være mer eller mindre homogen til å i dag være heterogen, og er i større grad blitt en pressgruppe. Mange er høyt utdannet og møter barnehagepersonalet med andre krav og forventninger enn tidligere. Med mer eller mindre full barnehagedekning kan foreldre i dag velge den barnehagen de ønsker for sitt barn, og stille krav på en helt annen måte enn før. Mange foreldre har høyere utdanning og uttrykker flere forventninger, synspunkter og refleksjoner til barnehagepersonalet. På den andre siden er det også mange foreldre som er usikre i foreldrerollen, og ønsker fagpersonens råd og veiledning i oppdragelsesrollen (Glaser, 2013, s. 16). I barnehagen skal individuelle ønsker og behov balanseres med gruppens ønsker og behov. Dette kan være utfordrende når man som

barnehagelærer skal imøtekomme foreldrenes spesielle ønsker for sitt barn og samtidig ivareta et allment hensyn til barnegruppa. Ikke minst er det en balansegang mellom hensynet til foreldrenes oppdragermandat, barnehagens samfunnsmandat og hensynet til barnets beste (Glaser, 2013, s. 17).

#### **2.4 Personalledelse og kompetanseutvikling i foreldresamarbeid**

I barnehagen er pedagogisk leder gitt ansvaret for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet i tråd med godt faglig skjønn. Den pedagogiske lederen skal veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplan oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet. Den pedagogiske lederen leder arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen eller innenfor de områdene hun/han er satt til å lede står det i rammeplan for barnehagen (2017, s. 15). Vi har tidligere i dette kapittelet lest om relasjonskompetanse og viktigheten av relasjonskompetansen i møte med foreldre. I barnehagen er det ikke bare pedagogisk leder som er i relasjon med foreldre, men hele personalgruppa. Det krever at ikke bare pedagogisk leder utvikler sin egen relasjonskompetanse – men også hele personalgruppa. Jeg har derfor valgt å ha med teori om kompetanseutvikling og hvordan pedagogisk leder kan være med på dele kunnskap og bidra til kompetanseutvikling i hele personalgruppa.

Personalets kompetanse anses å være det viktigste bidraget for å sikre god kvalitet i barnehagen, noe som gjør at systematisk arbeid med kompetanseutvikling blir en viktig lederoppgave. Vi bruker ofte begrepet strategisk kompetanseutvikling, som innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre barnehagen og den enkelte medarbeideren nødvendig kompetanse slik at de kan nå de oppsatte målene for arbeidet i barnehagen (Gotvassli, 2015, s. 126). Ledere er ansvarlige for å gi sine medarbeidere muligheter for læring og utvikling. Hvordan ledere i praksis velger å løse denne oppgaven, variere mye i følge Gotvassli (2015, s. 149).

En måte å dele kunnskap og læring er gjennom praksisfellesskap. Det sies å være selve byggesteinen i sosiale læringssystemer der kompetanse blir utviklet og lagret. Det skjer en kollektiv meningsdannelse og kunnskapsutvikling ved utveksling av erfaringer og informasjon. Dette handler om at ansatte deler praksiserfaringer, som fører til et felles syn på det som skjer i og utenfor barnehagen. Dette kan man se på som en delekultur, der man lærer

av hverandre og gjør hverandre gode. Man tar del i hverandres kunnskap (Gotvassli, 2015, s. 101, 108). Praksisfelleskap er ofte preget av en produktiv ledelse. Den produktive ledelsen er mer opptatt av å skape undring og refleksjon enn bestemte svar. Her vil også målet være å få i gang en refleksjon over bevisstgjøring av de eksisterende verdiene i praksisen til organisasjonen. Lederen bruker refleksjon til å finne relevant teori som kan hjelpe personalgruppa til å belyse et område eller problemstillingen. Den produktive ledelsen eller undringskulturens styrke er at den har større evne til refleksjon og kan føre til en organisasjon som er mer konsentrert om endring og nyskapning. En slik type organisasjon vil ha ansatte som har evne til og lære å ta i bruk erfaringslæring og den tause kunnskapen de innehar (Gotvassli, 2015, s. 114).

### 3 Metode

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for hvilke metoder jeg har valgt å bruke for å finne best mulig svar på min problemstilling. Metode betyr å følge en bestemt vei mot et mål.

Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan vi skal gå fram når vi skal hente inn informasjon om virkeligheten, og ikke minst hvordan vi skal analysere hva denne informasjonen forteller oss, slik at den gir innsikt i samfunnsmessige forhold og prosesser. De viktigste kjennetegn ved metode er systematikk, grundighet og åpenhet (Johannessen, Tufte & Kristoffersen, 2007, s. 32-33).

#### 3.1 Valg av metode

Det er ideelt at det er problemstillingen som styrer valget av metode. Kvalitative og kvantitative metoder er i prinsippet basert på en ulik forskningslogikk, noe som har konsekvenser for forskningsprosessen og hvordan resultatet av forskningen vurderes. Det prinsipielle skillet dreier seg om hvordan data registreres og analyseres. Kvalitative forskningsmetoder går mer i dybden og vektlegger betydning, mens kvantitative metoder vektlegger utbredelser og antall (Bergsland & Jæger, 2015, s. 66). For å se på hvordan pedagogisk leder kan arbeide med å etablere god relasjon med foreldre/foresatte i hente- og bringe situasjoner, valgte jeg å bruke den kvalitative metoden for innsamling av data til min oppgave. Jeg tar da direkte kontakt med feltet, og bruker intervju for å gå mer i dybden av min problemstilling. Når kvalitativ metode benyttes, er formålet som regel å komme nært inn på personene som tilhører den målgruppa vi er interessert i å vite noe om (Johannessen, Tufte & Kristoffersen, 2007, s. 105).

#### 3.2 Utvalg og informanter

På grunnlag av at målgruppen for å svare på min problemstilling var pedagogiske ledere, og jeg ønsket å få to ulike synsvinkler, valgte jeg å intervju to pedagogiske ledere i to ulike barnehager. Mitt valg av informanter var ikke tilfeldig. Jeg valgte to informanter som jeg visste hadde erfaringer, kunnskaper, tanker og meninger rundt temaet for min oppgave. Jeg var selektiv i mitt valg av informanter da hensikten med kvalitative undersøkelser er å generere overførbar kunnskap, samt å få mer utfyllende kunnskap om fenomenet, og ikke å foreta statiske generaliseringer. Altså foretok jeg strategisk utvelgning av informanter. Det vil

si at jeg hadde bestemt meg for hvilken målgruppe forskningen skulle rette seg mot for å samle nødvendige data (Johannessen, Tuft & Kristoffersen, 2007, s. 107).

Jeg tok først kontakt med informantene ved å sende en litt uformell mail hvor jeg spurte om de var interessert i å være informanter til min oppgave. I denne mailen skrev jeg blant annet hva som var tema for oppgaven, og problemstilling slik at de fikk et innsyn i hva det dreiet seg om. Jeg valgte å gjøre det på den måten da jeg kjenner til informantene fra før, og følte derfor at en slik uformell mail var mest naturlig i første omgang. Da jeg fikk tilbakemelding om at dette var noe de ønsket å være med på, sendte jeg en litt mer formell mail som inneholdte samtykkeskjema (vedlegg 2), forslag til tidspunkt for intervju og en oversikt over ulike overordnet tema for spørsmålene jeg skulle stille. Jeg valgte å ikke sende hele intervjuguiden da jeg fryktet at det ville føre til at informantene snakket på autopilot ut fra forberedelsene sine til intervjuet, og at det ville sette en stopper for at intervjusituasjonen ble en åpen samtale med refleksjoner som jeg ønsket. Jeg sendte derfor denne oversikten over tematikken for spørsmålene som en forberedelse for informantene isteden.

### 3.3 Gjennomføring av datainnsamling

Et intervju er en mellommenneskelig situasjon mellom to partnere om et tema av felles interesse. Intervjueren må etablere en god atmosfære hvor den intervjuede føler seg trygg nok til å snakke fritt om sine opplevelser, tanker og erfaringer (Bergsland & Jæger, 2014, s. 72). Intervjuene ble derfor gjennomført på informantenes hjemmebane. Jeg utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 1) før jeg avtale tidspunkt for intervjuene. I min intervjuguid hadde jeg på forhånd fastlagt både tema og spørsmålsformulering. Likevel var jeg bevisst på at intervjuet skulle bære preg av en dialog, og ikke rene spørsmål og svareanser. Jeg hadde derfor det Bergsland & Jæger (2014) kaller for et semi-strukturert intervju. Intervjuguiden min bærer preg av åpne spørsmål med rom for intervjupersonens refleksjoner og redegjørelser av sine erfaringer og opplevelser. Det for å få best mulig innsikt i intervjupersonens tanker og meninger om samarbeidet med foreldrene.

Jeg startet begge intervjuene med å gå igjennom samtykkeskjemaet og få underskrift. Deretter informerte jeg de kort om bakgrunn for oppgaven, samt hvordan intervjuseansen ville foregå. Mine to intervju ble ganske ulike. Informant 1 svarte svært utfyllende på alle spørsmålene - noe som førte til at det ikke ble behov for å stille tilleggsspørsmålene. Det jeg merket gjennom det første intervjuet var at rekkefølgen på spørsmålene mine ikke var så optimal som jeg først trodde. Jeg merket at vi allerede hadde vært inn på noen av

spørsmålene da vi kom til de. Dette kunne jeg kanskje ha unngått hvis jeg hadde gjennomført et testintervju i forkant av intervjuet. Da hadde jeg som Bergsland & Jæger (2015, s. 70) skriver fått bearbeidet intervjuguiden i flere omganger før den sendtes ut til informantene. Til intervjuet med informant 2 valgte jeg derfor å endre litt på rekkefølgen i intervjuguiden. Dette intervjuet ble ganske annerledes da intervjuet i større grad ble preget av flere tilleggsspørsmål.

Begge intervjuene ble tatt opp med diktafon. Etter gjennomført intervju, ble det transkribert og slettet fra diktafon. Transkriberingen ble gjort i kort tid etter intervjuet. Jeg tenkte det var viktig å få transkribert intervjuene så fort som mulig da hele situasjonen fortsatt var i fersk minne. Johannessen, Tufte & Kristoffersen (2007, s. 147) understreker det med at tiden rett etter intervjuet er kritisk da forskeren sitter igjen med mange inntrykk og husker utsagn, beskrivelser eller andre ting som kom fram under intervjuet og som kanskje ikke ble skrevet ned eller kom med.

Videre måtte jeg foreta analyse av mine data. For å finne sammenhengene mellom dataene valgte jeg å organisere materialet for å få en oversikt. Det gjorde jeg gjennom det Johannessen, Tufte & Kristoffersen (2007, s. 158) kaller tverrsnittbasert og kategorisk inndeling av data. Det vil si å konstruere et system for å indeksere – altså sette merkelapper som gjør det mulig å identifisere og finne igjen spesielle tema i datamaterialet (Johannessen, Tufte & Kristoffersen, 2007, s. 160). For å finne en meningsfull inndeling på tvers av materialet brukte jeg koding som teknikk, og da fargekoding.

### **3.4 Etisk perspektiv på kvalitativt intervju**

Når man skriver en bacheloroppgave har man også et etisk ansvar ovenfor informantene sine. Etikk dreier seg om prinsipper, regler og retningslinjer for vurdering av om handlinger er riktige eller gale (Johannessen, Tufte & Kristoffersen, 2007, s. 91). Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har vedtatt forskningsetiske retningslinjer. De jobber for å bidra til at forskning i offentlig og privat regi skjer i henhold til anerkjente etiske normer. NESH viser til tre type hensyn en forsker plikter å tenke igjennom.

Det første er retten til selvbestemmelse og autonomi. Det innebærer at deltagerne skal kunne bestemme over egen deltagelse (Johannessen, Tufte & Kristoffersen, 2007, s. 93).

Informanten skal informeres om undersøkelsens overordnede mål, at deltagelsen er frivillig, og at informanten kan velge å trekke seg undersøkelsen til en hver tid uten negative konsekvenser (Bergsland & Jæger, 2015, s. 83). Jeg forholdte meg til dette hensynet/prinsippet ved at jeg i forkant av intervjuet sende jeg et samtykkeskjema med informasjon om oppgaven, informantens rett til å trekke seg, og anonymisering.

2. hensyn er respekten for privatlivets fred. Det innebærer at folk skal ha rett til å bestemme hvem som slippes inn i livet sitt, og hva som slippes ut av informasjon. Den enkelte skal ha rett til å nekte forskere adgang til opplysninger om seg selv (Johannessen, Tufte & Kristoffersen, 2007, s. 94). For å forholde seg til dette hensynet er det viktig at man som forsker ikke offentliggjør personlige data som kan avsløre deltakerens identitet (Bergsland & Jæger, 2015, s. 85). For å ivareta dette er alt av informasjon fra informantene anonymisert. Jeg har gitt de navnene ”informant 1” og ”informant 2”. I tillegg ble lydopptaket slettet kort tid etter intervjuet ble gjennomført for å forhindre at eventuell informasjon skulle komme på avveie.

Vurdering av risiko for skade er det siste hensynet. Her må det vurderes om innsamlingen kan berøre sårbare og følsomme områder som kan være vanskelig å bearbeide (Johannessen, Tufte & Kristoffersen, 2007, s. 94). NESH (2006, s.12) skriver at ”Forskeren har et ansvar for å unngå at de som utforskes utsettes for skade eller andre alvorlige belastinger” (Bergsland & Jæger, 2015, s. 85). Som forsker, og i dette tilfelle student, kan man for eksempel unngå følsom og vanskelig tematikk i oppgaven for å forholde seg til dette hensynet.

### **3.5 Vurdering av metoden**

Validitet handler om hvor godt eller relevant dataene representerer det fenomenet man ønsker å undersøke, og hvorvidt resultatene gir svar på spørsmålene man ønsker svar på (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80). Etter å ha gjennomført og analysert intervjuene konkluderer jeg med at valget av kvalitativ metode, og da intervju var det riktige metoden å bruke i denne oppgaven, for å få de utdypende svarene jeg ønsket. Intervjuene ble også gjort i såpass god tid at dersom jeg hadde følt at jeg ikke hadde nok data kunne jeg intervjuet en tredje person. Det hadde jo selvfølgelig vært interessant å intervju flere pedagogiske ledere for å få frem enda flere

synsvinkler, men det er også viktig å tenke på begrensning av oppgaven for ikke å ta seg vann over hode.

Datas reliabilitet er også noe jeg må se på i vurdering av metoden. Reliabilitet - også kalt pålitelighet knyttes til spørsmålet om troverdighet, og om forskningen utføres på en tillitsvekkende måte, hvor pålitelig datamaterialet er, hvordan det samles inn, og hvordan det bearbeides, samt analyseres og tolkes (Bergsland & Jæger, 2015, s. 80). I min undersøkelse intervjuet jeg to pedagogiske ledere som aktivt jobber med foreldresamarbeid, og med å skape gode relasjoner til foreldre. Jeg har også hatt praksis i begge barnehagene, og da observert og deltatt i arbeid med foreldresamarbeid. På grunnlag av det kan jeg si at de har gitt meg pålitelig informasjon på grunnlag av at jeg kjenner igjen informasjonen de gir i intervjuene, med observasjonene jeg gjorde meg i praksis. I tillegg fikk de ikke tilsendt intervjuguid på forhånd, så jeg kan være sikker på at de ikke hadde lest seg opp på eventuell litteratur eller dokumenter før intervjuet, og at informasjonen de oppga kom fra dem personlig. Den videre prosessen med transkribering og analyse av data ble også gjennomført på egen hånd. Dermed vet jeg også at all relevant data fra intervjuene ble tatt med som funn i oppgaven.



## 4 Drøfting av funn

I dette kapittelet skal jeg se på de funnene jeg gjorde i forbindelse med intervjuene jeg hadde med de to pedagogiske lederne. Jeg har valgt å trekke frem de funnene som jeg synes belyser min problemstilling: ”Hvordan arbeider pedagogisk leder med å etablere god relasjon med foreldre/foresatte i hente- og bringesituasjoner?” på best måte. Funnene vil jeg drøfte opp mot teorien i kapittel 2. Kapittelet er delt opp i fire ulike delkapitler. Denne inndelingen tar utgangspunkt i temaer som jeg organiserte funnene i under analyse av funn.

### 4.1 Å bygge tillitsforhold til foreldre

Mine informanter snakket mye om tillit, og mente at tilliten mellom foreldre og personalet var det aller viktigste innen foreldresamarbeid. Informant 2 fortalte at det først og fremst er veldig viktig at man skaper et godt tillitsforhold fra starten. Foreldre er nødt å ha tillit til personalet kan ta vare på barnet deres, at man har et godt pedagogisk opplegg, og at det skal være trygt i barnehagen. Det er man avhengig av at foreldrene synes. Videre forteller h\*n:

Det at foreldre skal ha tillit til personalet er en ting, men det må også gå begge veier slik at det blir et tillitsforhold. Har man ikke det, vil det påvirke barnet. Barnet merker hvis foreldrene er usikre på de voksne, og det vil da bli vanskeligere og vanskeligere å komme i barnehagen. Det vil bli en usikkerhet som barna sanser.

Det er noe som også Lysebo & Bratt understreker: ”Vi må få på plass tillit i relasjonen før vi kan komme i posisjon til å påvirke kollegaer, barn og foreldre på en positiv måte.

Byggeelementene for en tillitsfull relasjon er trygghet, forutsigbarhet, ærlighet og lojalitet” (Lysebo & Bratt, 2017, s. 24). Glaser (2013, s. 65) legger også vekt på at den første tiden er viktig. Barna og deres foreldre må bli møtt med interesse og åpenhet fra personalet. De må få god informasjon om barnehagen, og begge parter må få avklart forventninger de har til hverandre. Informant 2 forteller at dersom det skulle oppstå en slik vanskelig situasjon er det viktig at man snakke om det, og finner ut hvordan man skal gjøre det videre. Da vil det bli lettere å både støtte og forstå hverandre i en eventuell konflikt/utfordringer, dersom man fra før har et innblikk i hverandres tanker og syn på oppdragelse, og fordeling av oppgaver mellom hjemmet og barnehagen (Jfr. Bø, 2011, s. 123).

Informant 2 forteller at hente- og bringesituasjon er viktig for å ivareta tillitsforhold, men dersom det skulle være noe, kan det i en hente/bringesituasjon være utfordrende å prate om barnet da det som regel er mange andre der også. Henter du i en hektisk periode om dagen så er det heller kanskje ikke det mest gunstige tidspunktet å ta opp et tillitsforhold, eller vanskelige ting. Det begge informantene også ser på som den aller største utfordringen i foreldresamarbeidet er nettopp dette med å ha nok tid. Informant 2 opplever den tiden av dagen hvor det er lite voksne – mange har gått hjem for dagen, og fortsatt mye barn igjen i barnehagen og flere blir hentet samtidig som utfordrende. Det å klare å nå alle foreldrene, og føle at det gis tilstrekkelig tilbakemelding om dagen. Informant 1 forteller også at det å få tid er utfordrende, men at de prioriterer det, og er god på å se hvilke foreldre er det som trenger at de er der, og hvem som kanskje bare trenger et hei, eller et nikk. De passer på at de hele tiden jobber med å ta seg tid til å møte foreldre, og ikke er usynlige.

Det er først og fremst den daglige dialogen mellom foreldre og barnehagen som bidrar til god kvalitet for det enkelte barnet står det i stortingsmelding nr. 41 om kvalitet i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2008, s.37). Alle foreldresamtaler, både de formelle og de uformelle må preges av anerkjennelse, forståelse og respekt. Kvaliteten på samtalene vil legge grunnen for relasjonen. Hvordan vi opptrer og hva vi vektlegger vil bære avgjørende for samarbeidet og barnas muligheter i barnehagen vår (Lysebo & Bratt, 2017, s. 28).

Jeg har også selv erfart at hente- og bringesituasjoner kan være hektiske i barnehagen. Det er ingen tvil om at den daglige dialogen mellom foreldre og barnehagen har stor betydning, men er det den ene å alene som bidrar til god kvalitet? Rammeplan (2017, s. 22) sier at på individ nivå skal barnehagen legge til rette for at foreldrene og barnehagen jevnlig kan utveksle observasjoner og vurderinger knyttet til enkeltbarnets helse, trivsel, erfaringer, utvikling og læring. Klarer man å nå over alt dette i løpet av den korte tiden man ser foreldre i hverdagen? Som sagt så kan ofte hente- og bringesituasjoner være hektiske. Kanskje er du alene på avdelingen med en barnegruppen, eller at flere foreldre henter barna sine samtidig. Da vil det være vanskelig å nå alle, og få den gode dialogen med alle foreldrene. Da vil vel også foreldresamtaler og andre mer formelle møter med foreldre også være en viktig bidragsyter til å skape et godt tillitsforhold og god relasjon til foreldrene?

Slik jeg tolker teoriene og funnene er den daglige dialogen viktig for å skape et tillitsforhold - som må ligge i bunn for resten av samarbeidet. Dette tillitsforholdet som man skaper gjennom de små samtale, legger føring for det mer formelle samarbeidet, og kan gjøre det enklere for begge parter og for eksempel ta opp noe som oppleves som litt ubehagelig. Her støtter jeg meg til Glaser (2013, s. 73) som skriver at gjennom et bevisst arbeid med å bygge tillit og gjensidig forståelse for hverandres situasjon i hverdagen, blir det lagt en grunnlag for at både personalet og foreldre skal oppleve det formelle samarbeidet som engasjerende. Det uformelle samarbeidet kan gi retning til det formelle samarbeidet.

## 4.2 Relasjonskompetanse

Det er viktig å skape tillit, men hvordan skal man skal gå frem for å skape et godt tillitsforhold? Mine informanter fikk spørsmål om hva de la i begrepet relasjonskompetanse. Informant 1 mente at det er god relasjonskompetanse som ligger i bunn for å være god på å skape tillitsforhold. I kapittel 2 ble det gjort rede for de tre viktigste dimensjonene i tilnærming til relasjonskompetans, der tillit er en av dimensjonene. Lysebo og Bratt (2017, s. 23) skriver at tillit er som en grunnmur for relasjonen, og grunnmuren styrkes og bygges gjennom gjentatte positive tillitvekkende opplevelser.

Informant 1 forteller videre at relasjonskompetanse handler om evne til å ta kontakt, evne til å ta initiativ og det å tørre å være nysgjerrig. Å være på tilbudssida til foreldre - for det skaper som regel gode relasjoner, og da også kanskje til de som er helt annerledes enn deg selv. Jo mer erfaring du får med det, jo større kompetanse får du i møte med foreldre og andre. Dette handler å være interessert i de man møter – altså menneskeinteresse som også var en av dimensjonene som ble presentert i kapittel 2. Det står først i radarhjulet og er inngangsporten til å få kontakt og knytte relasjoner. Alle de andre dimensjonene baserer seg på denne. Det handler om en positiv nysgjerrighet, der vi velger å trå andre mennesker nærmere og møte dem med blikk og oppmerksomhet (Lysebo & Bratt, 2017, s. 13).

Informant 1 forteller også at om man er god på å møte barn på ulike måter og vite hvordan du skal møte de ulike barna i barnehagen, så klare du også fint å møte foreldre og personalet. Det gjør at du øker kompetansen din. Du blir tryggere på deg selv i møte med andre. Det er med andre ord en kompetanse som kan forbedres. Informant 2 sier også at relasjonskompetanse handler om å kunne samhandle og forstå mennesker man omgås, og at

det er viktig i foreldresamarbeid. Det handler om hvordan man møter, og samhandler med foreldre. Det handler også om det å etablere tillit og trygghet til hverandre.

Lysebo & Bratt (2017, s. 5) beskriver relasjonskompetanse som ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler, reparerer og vedlikeholder relasjoner mellom mennesker. Vi kan hver dag trene på å møte andre på en måte ved å se dem inn i øynene, hilse, smile og eventuelt starte en samtale. Vi kan øve på imøtekommende atferd når vi møter kollegaer, barn og foreldre (Lysebo & Bratt, 2017, s. 13).

En siste viktig dimensjon som ikke informantene går inn på er emosjonell modenhet. Jeg velger å trekke den frem her da emosjonell modenhet også spiller en viktig rolle i møte med foreldre. For å ta emosjonene i barnehagen på alvor, og for å kunne legge til rette for en stemning der hver enkelt opplever seg sett og forstått, blir vår kompetanse på dette området avgjørende (Lysebo & Bratt, 2017, s. 28).

#### **4.3 Kunnskap og profesjonalitet**

Jeg spurte informantene om hvilken kunnskap om foreldresamarbeid de syntes var viktig. Begge informantene mente at kunnskap om samarbeid er viktig. Informant 2 la også til at det er viktig å skjønne og forstå at alle er forskjellige, alle krever forskjellig, alle trenger forskjellig. Man må ta hensyn til at vi er forskjellige rett og slett. Informant 1 forteller at det å ha kunnskap om foreldresamarbeid dreier seg mye om erfaring, men det viktigste dreier seg om det å vise respekt og være ydmyk for det som møter en. For når du står og tar imot i garderobesituasjon på morgenen, eller skal si hade på ettermiddagen, så handler det om hvilket inntrykk du ønsker å gi både av deg selv, men også som representant for barnehagen utad. Det handler om barnehagen som institusjon og din rolle innenfor profesjon. Informant 1 viser videre til et eksempel som jeg synes er viktig å trekke frem:

Man kan ha en mening eller holdning til enkelte foreldre som har mange innspill som man ikke er helt enig i. Men sett ut fra et faglig ståsted er det innafor, fordi man skal være ydmyk i møte med andre. Man skal heller vise nysgjerrighet på hva er det som rører seg der - hvorfor er det sånn, og hva gjør at de tenker sånn.

Et godt samarbeid med foreldre er knyttet til personlig kompetanse og profesjonalitet. Det er viktig å være sensitiv, fleksibel, åpen og tolerant slik at man oppdager ulike måter man kan

være gode foreldre på. Det krever at man er fordomsfri, lyttende og anerkjennende, samtidig som man deler raust av egen erfaring og kompetanser (Glaser, 2013, s. 15). Dette handler også om makten man har som fagperson. Det er viktig å erkjenne den påvirkningskraften og definisjonsmakten man har ovenfor foreldre. Som fagperson kan man utøve påvirkning på forskjellige måter i relasjon (Glaser, 2013, s. 86). Personalet bruker sin definisjonsmakt når de anerkjenner eller ikke anerkjenner foreldrene. I stedet for å anerkjenne dem og deres opplevelser, sier personalet med deres definisjonsmakt at foreldrenes følelser og opplevelser er feil. Dermed kommuniserer personalet at det er de som har fasiten (Kristiansen, 2005, s. 143).

Det er altså viktig å tenke over den makten man har som fagperson og være seg bevisst hvordan vi bruker språket i møte med ulike foreldre (Glaser, 2013, s. 61). Samtidig sier Hennum & Østrem at man skal bruke fagspråket og vise til fagterminologi og en faglig trygghet, og at det er nødvendig for at profesjonen oppnår tillit fra foreldre (2016, s. 26). Her er det en balansegang, som jeg tenker at kan være utfordrende. Du skal være profesjonell og vise til fagkunnskapen din, samtidig som du må være forsiktig med definisjonsmakten din slik at foreldre ikke føler seg tråkket på. Du må være raus og dele av egen erfaring og kompetanse – men det må gjøres på riktig måte. Hvor enkelt er egentlig dette i praksis? Lengre opp i kapittelet viste jeg til informant 1 som mente at kunnskap om foreldresamarbeid dreier seg mye om erfaring, og på dette punktet tror jeg at erfaring er et viktig element.

Informant 1 forteller at h\*n har jobbet i barnehage i snart 17 år, og ser stor endring i barnegruppene og foreldresamarbeidet. Barnehagen i dag er i mye større grad preget av mangfold og variasjon enn før. I dag er slik at de fleste foreldre jobber og har fulltidsjobber, og barnet er i barnehagen. Vi ser barna i barnehagen fra tidlig morgen til ettermiddag. Foreldrene ser jo ungene sine noen få timer før de skal legge seg. Derfor er det viktig at foreldrene blir trygge på at vi skaper gode dager for ungene forteller h\*n. Informant 2 er også enig i at det er stor forskjell på foreldrene for ti år siden og nå, og mener at dagens barnehagedekning også har mye å si for endringene:

Med mer eller mindre full barnehagedekning kan foreldre i dag velge den barnehagen de ønsker for sitt barn, og stille krav på en helt annen måte enn før. I dag kan foreldre mer eller mindre komme på visning i barnehagene før de bestemmer seg for hvilken barnehage de

ønsker at deres barn skal gå i. Foreldrene er også mer opptatt av hvilket pedagogisk opplegg det er i barnehagen. Vi har besøk av foreldre som skal søke barnehageplass, og er her for å se på barnehagen. De spør mye om hvilke satsningsområde vi har, hvilke tema vi jobber med osv., så de begynner å bli mer opptatt av innholdet i barnehagen også. Før var det litt slik at man fikk den barnehagen man fikk, også var du heldig at du fikk barnehageplass.

Som barnehagelærer møter man ulike foreldre, fra de som stiller krav, til de mer usikre, og de som kanskje ikke føler de strekker til. Her kan barnehagelæreren være en viktig støttespiller i måten å speile, anerkjenne og utfordre foreldrenes oppdragelsesverdier og praksis på (Glaser, 2013, s. 15). Glaser (2013, s. 16) understreker også det informant 1 forteller - at foreldregruppen har gått fra å være mer eller mindre homogen til å i dag være heterogen, og er i større grad blitt en pressgruppe. Mange er høyt utdannet og møter barnehagepersonalet med andre krav og forventninger en tidligere, og mange foreldre uttrykker flere forventninger, synspunkter og refleksjoner til barnehagepersonalet.

Informant 2 forteller også at h\*n opplever foreldre som stiller krav til at de skal se deres barn mye, og kanskje mer enn de andre barna. H\*n forteller at det er disse foreldrene h\*n synes er mest utfordrende – de som blir litt overbeskyttende. De må snakke mye om sikkerhet og tillit. Om barnet er trygg i barnehagen, hvordan sikkerheten i barnehagen er osv. Det har blitt mer fokus på slike ting nå enn før forteller h\*n.

Det daglige samarbeidet mellom hjem og barnehage må bygge på gjensidig åpenhet og tillit. Foreldre må kunne stole på at de kan komme til oss med det som opptar dem. De skal være trygge at barna deres blir sett og respektert og får delta i et fellesskap som gjør dem godt. Vi i barnehagen må være lydhøre for foreldrenes forventninger og ønsker som enkeltpersoner og som gruppe (Lysebo & Bratt, 2017, s. 28). Men samtidig som barnehagen skal ivareta individuelle ønsker og behov, må det balanseres med gruppens ønsker og behov. Dette kan være utfordrende når man som barnehagelærer skal imøtekomme foreldrenes spesielle ønsker for sitt barn og samtidig ivareta et allment hensyn til barnegruppa. Ikke minst er det en balansegang mellom hensynet til foreldrenes oppdragermandat, barnehagens samfunnsmandat og hensynet til barnets beste (Glaser, 2013, s. 17).

At alle barn skal bli sett av personalet i barnehagen er svært viktig, og jeg tenker at det burde være en selvfølge. Men på en annen side, burde ikke foreldre ha en forståelse for at det i barnehagen er flere barn enn deres eget, og at alle skal få tilstrekkelig med oppmerksomhet, og bli ”nok sett”? I dag går mange barn i store basebarnehager med store grupper barn. Om barn i dag blir sett i stor nok grad, og like mye som før – i mindre barnehager med mindre barnegrupper er jo noe man kan stille spørsmålstegn til. Dersom foreldre får informasjon om hvordan dagen til barnet har vært, og hva barnet har gjort/vært med på – burde vel det være nok informasjon til at foreldre føler at barnet deres blir sett? Informant 2 opplever foreldre som stiller krav til at barnet deres skal bli sett. Det kan selvfølgelig være at disse foreldre krever mye, men samtidig vil jeg sette spørsmålstegn til informasjonsflyten de ansatte har med foreldrene i hente/bringesituasjonen. Om det er foreldrene som er kravstore, eller informasjonen de får om barnet sitt som ikke er tilstrekkelig som er ”problemet” er jo noe å tenke på. I et slikt tilfelle kan det jo handle mye om det å være god på å se hvilke foreldre som trenger at man er der i større grad enn andre, som informant 1 forteller om tidligere i dette kapitlet.

Mens noen foreldre stiller krav til de ansatte, er det andre som er mer usikre, og de som kanskje ikke føler de strekker til. Informant 1 forteller at h\*n opplever foreldre som strever i relasjon til barna sine, og trenger råd og veiledning. H\*n forteller at foreldresamtalene har utviklet seg til å i større grad handle om veiledning i forhold til det foreldrene opplever som vanskelig. Glaser (2013, s. 16) skriver også at mange foreldre er usikre i foreldrerollen, og ønsker fagpersonens råd og veiledning i oppdragelsesrollen. Et godt samarbeid med foreldre er knyttet til personlig kompetanse og profesjonalitet. Måten man deler av erfaringer på, er avgjørende for samarbeidet, skriver hun (Glaser, 2013, s. 15). Vi kan altså si at foreldre i dag søker mer veiledning fra oss som barnehagelærere. Det gjør at det stilles krav til vår kunnskap og fagkompetanse som fagpersoner.

#### **4.4 Personalledelse og kompetanseutvikling i foreldresamarbeid**

I innledningen til denne oppgaven viste jeg til en artikkel fra forskning.no som viste at det er stor forskjell på måten foreldre blir møtt på i barnehagen. Det er stor variasjon når det kommer til hvor mye informasjonen foreldrene får, og hvordan de blir møtt. Foreldrene i studien konkluderte med at det handlet om erfaring og utdanning hos den enkelte ansatte (Strand, 2017). Det er jo ikke bare pedagogisk leder som møter foreldre i hente -og

bringesituasjoner. Jeg ønsket derfor å finne ut om foreldresamarbeid var noe informantene jobbet med innad i personalgruppa også.

Informant 1 fortalte at de i personalgruppa arbeider jevnlig med det, og at de jevnlig snakker om hvordan de møter både barn og voksne, og det innebærer også hvordan de møter foreldrene. Og da kanskje spesielt på morgenen og ettermiddagen i forhold til det med tillit, fordi det er det foreldrene er opptatt av. De passer på at de hele tiden har god informasjonsflyt mellom seg i personalgruppa. Det snakker de mye om, slik at de har fått gode rutiner på det. Før de går hjem fra tidligvakt så sørger de for å forteller litt om hva gruppene har gjort til seinvakta, slik at de kan gi tilstrekkelig informasjon til foreldrene.

Informant 2 forteller at de i personalgruppa snakker om dette med foreldresamarbeid hvert år, med hvordan de tar i mot foreldre:

Det hender at assistentene synes dette er vanskeligere enn hva vi pedagogene gjør. Det er fint om de sier i fra, hvis de synes noen foreldre for eksempel er vanskelige å prate med, så kan vi ta tak i det på et vis. Ikke det at vi pedagoger skal ta alt, vi må jo på en måte utfordre alle til å kunne stå i det. Vi skal jo møte alle foreldrene her på en profesjonell måte, og da er det viktig at alle gjør det. Vår arbeidsform blir da å reflektere over reelle hendelser. Reflektere over ting som har skjedd i form av praksisfortellinger og caser. ved å reflektere over reelle hendelser og caser, kan man lære ganske mye. Vi reflekterer mye i barnehagen og føler det er det vi lærer mest av. Vi utveksler kunnskaper og ferdigheter og erfaringer. På den måten lærer vi mye av hverandre.

Informant 2 viser her til en produktive lederstil, hvor man er opptatt av å skape undring og refleksjon i større grad enn bestemte svar. Målet være å få i gang en refleksjon over bevisstgjøring av de eksisterende verdiene i praksisen til organisasjonen. Lederen bruker refleksjon til å finne relevant teori som kan hjelpe personalgruppa til å belyse område eller problemstillingen (Gotvassli, 2015, s. 114). Informant 1 forteller at de utveksler kunnskaper og ferdigheter. De deler kunnskap og læring gjennom praksisfellesskap. Det sies å være selve byggesteinen i sosiale læringssystemer der kompetanse blir utviklet og lagret. Det skjer en kollektiv meningsdannelse og kunnskapsutvikling ved utveksling av erfaringer og informasjon. Når to eller flere personer deler opplevelser får de et felles syn på det som skjer, både i og utenfor organisasjonen. Dette kan man se på som en delekultur, der man lærer av



hverandre og gjør hverandre gode. Man tar del i hverandres kunnskap (Gotvassli, 2015, s. 101, 108).

Begge informantene forteller at de under base og avdelingsmøter snakker mye om det å møte foreldre. Informant 1 forteller blant annet at de snakker jevnlig om dette med tillit. Det fører oss tilbake til relasjonskompetanse som vi har sett på tidligere i dette kapittelet, hvor tillit er en av de overordnede dimensjonene. Personalets kompetanse anses å være det viktigste bidraget for å sikre god kvalitet i barnehagen, noe som gjør at systematisk arbeid med kompetanseutvikling blir en viktig lederoppgave. Ledere er ansvarlige for å gi sine medarbeidere muligheter for læring og utvikling. (Gotvassli, 2015, s. 126). Noe av relasjonskompetansen er utviklet gjennom livets sosiale trening, men svært my kan forberedes ved bevissthet og øvelse (Lysebo & Bratt, 2017, s. 5). Relasjonskompetansen vår er en avgjørende faktor for å skape gode barnehager. Ingenting er så viktig for kvaliteten som vår evne til å etablere positive, sensitive samspill der det enkelte barn blir forstått og møtt. Barnehagens vektlegging av personlig relasjonskompetanse vil bidra til at det enkelte barn blir sett, anerkjent, hørt og forstått. Det enkelte barn opplever likeverdighet, trivsel og psykisk styrke. Det enkelte barn blir møtt av et optimalt utviklings-, lærings- og arbeidsmiljø. Foreldrene opplever ivaretagelse og et godt samarbeid til barnets beste (Lysebo & Bratt, 2017, s. 5). vi har behov for relasjonskompetanse i hvert møte med andre mennesker, og den blir særlig viktig når disse møtene har karakter av daglige, og repeterte mønster av kontakt slik vi har det i barnehagen (Lysebo & Bratt, 2017, s. 5).

Informantene forteller at de snakker om det å møte foreldre, og om tillit. Men ingen av informantene nevner at de jobber konkret med å bidra til øke relasjonskompetansen hos de ansatte. Ville ikke det å jobbe kontinuerlig med utvikling av personalets relasjonskompetanse bidratt til økt kompetanse hos de ansatte i møte med foreldre, på grunnlag av teoriene jeg ovenfor viser til? Som nevnt tidligere i oppgaven viser nyere forskning at det er stor forskjell på hvordan foreldre blir møtt. Jeg tenker at det ville vært interessant å undersøkt om det å øke personalets relasjonskompetanse ville ført til mindre variasjon i hvordan foreldre blir møtt i barnehagen.

## 5 Konklusjon og avslutning

Jeg har gjennom arbeidet med denne bacheloroppgaven tilegnet meg mange nye kunnskaper om foreldresamarbeid som jeg vil ta med meg videre når jeg snart skal inn i arbeidslivet. Jeg synes at det har vært interessant å være ute i feltet for å undersøke problemstillingen, samt fått innblikk i tankene og erfaringene hos de pedagogiske lederne jeg intervjuet.

Jeg har nå kommet til delen av oppgaven hvor problemstillingen skal besvares. Før vi går videre til konklusjonen vil jeg påpeke at dette på ingen måte er en fasit på hvordan dette arbeidet skal gjøres i barnehagene. Jeg har vært inn i to barnehager, snakket med to pedagogiske ledere og det er kun deres tanker, meninger, erfaringer og arbeidsmåter som kommer frem i oppgaven. Det finnes sikkert mange andre metoder og måter å arbeide på også. Det ville vært interessant å snakket med flere pedagogiske ledere for å sett på forskjeller, men her måtte jeg sette noen begrensninger for at oppgaven ikke skulle bli for stor. Så til det store spørsmålet: Hvordan arbeider pedagogisk leder med å etablere god relasjon med foreldre/foresatte i hente/bringesituasjoner?

Det aller mest sentrale for å etablere god relasjon med foreldre/foresatte mener begge informantene at først og fremst er tillit. Det er viktig å skape et godt tillitsforhold fra starten av, da tillitsforholdet må ligge i bunn for resten av samarbeidet. For å skape et tillitsforhold må man være seg bevisst over flere ting i det daglige møtet med foreldre.

Hvor god man er på å skape et godt tillitsforhold kommer an på den ansattes relasjonskompetanse. Tillitsforholdet etableres og skapes gjennom at den ansatte i barnehagen må evne til initiativ, være nysgjerrig og være interessert i mennesker de møter, og være på tilbudssida til foreldre. Man må i alle foreldresamtaler – både formelle og uformelle, være anerkjennende, forståelsesfull og viser respekt da kvaliteten på samtalene vil legge grunnen for relasjonen. I tillegg til relasjonskompetanse, må man som fagperson være bevisst over balansegangen når det kommer å dele kunnskap og erfaringer på en måte som gjør at foreldrene ikke føler at deres følelser og opplevelser er feil. Dette handler om å være bevisst på den påvirkningskraften og definisjonsmakten man som profesjonsutøver har ovenfor foreldre. Har man god relasjonskompetanse samtidig som man mestrer denne

balansegangen vil man være godt rustet til å kunne etablere gode relasjoner med foreldre i hente- og bringesituasjoner.

Det er ikke bare pedagogisk leder som må være god på å etablere relasjon med foreldrene i barnehagen, da resten av personalet er like mye i relasjon med foreldrene i hverdagen. For at også resten av personalet skal kunne etablere gode relasjoner med foreldrene forteller de to pedagogiske lederne at de arbeider med det gjennom base og avdelingsmøter. De snakker jevnlig snakker om hvordan å møte foreldrene. Dette gjør det på grunnlag av at alle skal møte alle foreldrene her på en profesjonell måte. Den ene pedagogiske lederen forteller at det gjøres ved å reflektere over ting som har skjedd i form av praksisfortellinger og caser, og at de på den måten lærer mye. De utveksler kunnskaper og ferdigheter, og deler kunnskap og læring gjennom praksisfellesskap.

Begge de pedagogiske lederne forteller at det er dette med tid som utfordrer dem i det å etablere gode relasjoner med foreldrene. Det er til tider vanskelig å nå over alle foreldrene i hente- og bringesituasjonene. Det er derfor viktig å opparbeide seg gode rutiner, og være god på se hvilke foreldre som trenger dem mest når en bringe eller hentesituasjoner oppleves travel og kaotisk.

## 6 Referanseliste

Bergsland, M. D. (red.) & Jæger, H. (2015). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Oslo: Cappelen Damm akademiske.

Bø, I. (2011). *Foreldre og fagfolk (3. utg.)*. Oslo: Universitetsforlaget

Glaser, V. (2015). *Foreldresamarbeid*. Oslo: Universitetsforlaget

Gotvassli, K-Å. (2015). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget

Hennum, B. A. & Østrem, S. (2016). *Barnehagelæreren som profesjonsutøver*. Oslo: Cappelen Damm

Johannessen, A., v. P. A. & Kristoffersen, L. (2007). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.

Kinge, E. (2014). *Hvor er hjelpen når den trengs?*. Oslo: Gyldendal Akademiske

Kristiansen, A. (2005). *Tillit og tillitsrelasjoner i en undervisningssammenheng*: Med utgangspunkt i tekster av Martin Buber, Knud E. Løgstrup, Niklas Luhmann og Anthony Giddens. Oslo: Unipub forl.

Kunnskapsdepartementet. (2008). *Kvalitet i barnehagen*. (St.meld. nr. 41, 2008-2009). Oslo: Departementet.

Lysebo, M. O. & Bratt, E. G. (2017). *Relasjonskompetanse i barnehagen*. Oslo: Pedlex

*Rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgaver*. (2017). Oslo: Pedlex

Strand, M. G. (2017). *Stor forskjell på hvordan foreldre blir møtt i barnehagen*. Hentet fra <https://forskning.no/2017/03/stor-forskjell-pa-maten-foreldre-blir-mott/produsert-og-finansiert-av/universitetet-i-stavanger>

## 7 – Vedlegg

### 7.1 Vedlegg nr. 1 – Intervjuguide

**Tema:** Foreldresamarbeid

**Problemstilling:** Hvordan arbeider pedagogisk leder med å etablere god relasjon med foreldre/foresatte i hente- og bringesituasjoner?

**Spørsmål:**

1. Hva legger du i god relasjonskompetanse?
2. Hva er viktig for deg for å bygge tillit til foreldre/foresatte i hente- og bringesituasjon?
  - Hva mener du eventuelt burde vektlegges?
3. Gjør du som pedagogisk ledere noe for at resten av personalgruppen din også skal være bevisste på å skape gode relasjoner med foreldrene/foresatte i hente- og bringesituasjoner?
  - hva?
  - Hvorfor den arbeidsmåten?
  - Hva kunne eventuelt vært gjort?
4. Hva synes du kan være de største utfordringene med foreldre/foresatte i hente/bringesituasjoner?
  - eksempler fra erfaring?
  - Hvordan tok du/dere eventuelt tak i disse utfordringene?
5. Hva tror du det er viktig å ha kunnskap om, og være god til for å skape god relasjon med foreldre/foresatte i hente- og bringesituasjoner?
6. Føler du at det er noe kunnskap om foreldresamarbeid med tanke på at foreldrene forandrer seg (generasjonsskifte) du kunne tenkt deg oppdatert kunnskap om? Jeg

tenker da i forhold til å lede personalgruppen din med å skape gode relasjoner med foreldrene.

7. På hvilken måte tror kunnskap om relasjonskompetanse er viktig for å kunne skape best mulig relasjon mellom personalgruppa og foreldre/foresatte?
  - hvorfor?
  
8. Arbeider dere noe med foreldresamarbeid i personalgruppen? For eksempel hvordan møte foreldre, deres ulike roller osv.
  - hvordan arbeides dette med?
  
9. Hva er dine tanker om den økte bruken av digitale plattformer for å overføre beskjeder og lignende mellom hjem og barnehage?
  - Trues den daglige samtalen av dette?
  - positive sider?
  - negative sider?
  
10. På hvilken måte tenker du at foreldrene kan bidra til å opprettholde god relasjon med personalet?

## 7.2 - Vedlegg nr. 2 – Samtykkeskjema

*Informants navn*

*Dato*

### **FORESPØRSEL OM DELTAGELSE TIL INTERVJU I BACHELOROPPGAVE**

Tema for oppgave: Foreldresamarbeid.

I min oppgave er jeg ute etter å finne ut hvordan pedagogisk leder arbeider med å etablere god relasjon med foreldre/foresatte i hente/bringesituasjoner - både for seg selv, og med personalet.

Deltagelsen innebærer et 45 minutters langt intervju med lydopptak. Lydopptaket vil bli transkribert og brukt som funn i bacheloroppgave. Lydopptak vil bli slettet senest et døgn etter gjennomført intervju. Intervjuet vil bli anonymisert. Dataene vil videre bli brukt i bacheloroppgave som leveres til Dronning Mauds Minne Høgskole 03.05.18.

Ved samtykke om deltakelse har informant mulighet til å trekke seg fra studien når som helst.

Students veiledere:

Vibeke Glaser

Elsa Fjeldavli

Ved eventuelle spørsmål tilknyttet deltagelsen kontaktes student på:

Tlf:

Mail:

Med vennlig hilsen

*Ida Amalie Nubdal*

Jeg samtykker i å delta i intervju til bacheloroppgave

.....  
Sted/ dato

.....  
Underskrift

7.3 - Vedlegg nr. 3 – Radarhjulet

