

Familiesamarbeid med flerkulturelle familier i barnehagen

Hvilken betydning har én barnehages kompetanse, holdninger og kommunikasjonsevne for deres samarbeid med flerkulturelle familier?

Kathrine Tøndel
kandidatnummer: 1203

Bacheloroppgave
Arbeid med barn i et internasjonalt perspektiv
BHBAC3920

Trondheim, august 2020

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

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en markering på avslutningen av bachelorgraden ved Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanningen. I utenlandsoppholdet mitt fikk jeg kjenne på hvordan det er å være annerledes, ikke forstå, bli misforstått og rett og slett det å føle seg litt dum. Jeg fikk en større forståelse for utfordringene flerkulturelle familier står ovenfor i møte med den norske barnehagen. Tematikken familiesamarbeid har alltid vært av interesse for meg. Gjennom utdanningsforløpet på DMMH, samt under utenlandspraksisen min, har tematikken blitt belyst med nye perspektiver som har vekket en enda større nysgjerrighet og interesse hos meg.

Jeg vil takke mine veiledere, Marianne Schram, høgskolelektor ved DMMH og Gjertrud Stordal, førstelektor ved DMMH, for god veiledning, oppmuntring, tålmodighet og støtte.

Takk til mine informanter for deres bidrag i min bacheloroppgave. Takk for at dere delte deres kunnskaper og erfaringer med meg, uten dere ville ikke denne oppgaven blitt til.

Jeg vil også takke familien min for at dere har hatt troen på meg igjennom hele studiet. En spesiell takk til mamma, tante og min kjære Martin for støtte, oppmuntring og tålmodighet.

Tusen takk!

Kathrine Tøndel, Trondheim 2020

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	3
1.1 Oppgavens formål og oppbygging	4
1.2 Begrepsavklaring	4
2.0 Metode	6
2.1 Valg av metode og innsamlingsstrategi	6
2.2 Planlegging av datainnsamling og utvalg av informanter	6
2.3 Fokusgruppeintervju som datainnsamlingsmetode	7
2.4 Beskrivelse av gjennomføring	8
2.5 Bearbeiding av funn	9
2.6 Metodekritikk	10
2.7 Etske retningslinjer	10
3.0 Teoretisk tilnærming	12
3.1 Personalets kompetanse i møte med flerkulturelle familier	12
3.2 Personalets holdninger til samarbeidet med flerkulturelle familier	13
3.3 Kommunikasjon med flerkulturelle familier	15
4.0 Empiriske funn og drøfting	17
4.1 Personalets kompetanse i møte med flerkulturelle familier	17
4.1.1 utfordringer	18
4.2 Personalets holdninger til samarbeidet med flerkulturelle familier	19
4.3 Kommunikasjon med flerkulturelle familier	21
4.3.1 utfordringer	23
5.0 Avslutning	26
6.0 Referanseliste	28
7.0 Vedlegg	30
7.1 Informasjon- og samtykkeskjema for fokusgruppeintervju	30
7.2 Intervjuguide til fokusgruppeintervju	33

1.0 Innledning

Dagens barnehage er preget av et stort mangfold. I barnehagen møter en både familier og personalet fra ulike land i verden, som alle bærer med seg sine egne erfaringer, førforståelser, verdier og kulturer. I Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (2017) står det:

Barnehagen skal legge til rette for foreldresamarbeidet og god dialog med foreldrene. (...) På individnivå skal barnehagen legge til rette for at foreldre og barnehage jevnlig kan utveksle observasjoner og vurderinger knyttet til enkeltbarnets helse, trivsel, erfaringer, utvikling og læring (Falck-Pedersen & Iversen, 2017, s. 22).

Sitatet beskriver hvordan barnehagen har ansvaret for å tilrettelegge for samarbeidet og at personalet skal ha en god dialog med foreldrene. Glaser (2018) sier at «et godt foreldresamarbeid forutsetter at barnehagepersonalet har utviklet holdninger, respekt og forståelse for at foreldre er forskjellige, og at de kan se dem som ressurspersoner for sine barn» (s. 17). Det er mange faktorer som påvirker samarbeidet mellom hjemmet og barnehagen. I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på betydningen av personalets kompetanse, holdninger og kommunikasjonsevne i møte med flerkulturelle familier.

Min profesjonelle, men også personlige interesse for familiesamarbeid på tvers av land og kulturer, ligger til grunn for oppgavens problemstilling:

«Hvilken betydning har én barnehagens kompetanse, holdninger og kommunikasjonsevne for deres samarbeid med flerkulturelle familier».

1.1 Oppgavens formål og oppbygging

Oppgavens formål er å få innsikt i hvilken betydning personalets kompetanse, holdninger og kommunikasjonssevne får for samarbeidet med flerkulturelle familier i barnehagen.

Jeg har strukturert oppgaven slik at jeg innleder med et metodekapittel. I metodekapittelet beskriver jeg nøye hvordan jeg har gått fram i oppgaven og redegjør for datainnsamlingsmetodene jeg har brukt for å finne noen svar på problemstillingen min. Videre tar jeg for meg teori som er relevant for problemstillingen i et eget kapittel kalt *Teoretisk tilnærming*. Til slutt, presenterer jeg funnene mine og drøfter dem mot relevant teori.

1.2 Begrepsavklaring

I denne oppgaven er det spesielt tre begreper som er sentrale; *familiesamarbeid*, *flerkulturell* og *det uformelle samarbeidet*.

Familiesamarbeid ser jeg i sammenheng med det mye brukte begrepet «foreldresamarbeid». Jeg velger istedenfor å benytte meg av begrepet *familiesamarbeid* da en gjerne ser at flerkulturelle familier ofte inkluderer andre familiemedlemmer enn mor og far i samarbeidet. Begrepet inkluderer også barnet som er i sentrum i samarbeidet mellom familien og barnehagen.

Begrepet *flerkulturell* ser jeg på som mer likeverdig, positivt og inkluderende enn begrepet *fremmedkulturell*. Flerkulturell brukes av mange fagfolk og viser til mennesker som har et annet morsmål enn norsk, og som også har mer enn bare norsk kultur som sin referanse (Fandrem, 2016, s. 271). Jeg tenker at det å ha flere ulike kulturer og språk å forholde seg til i barnehagen, er en ressurs og også generelt ellers i samfunnet.

Det uformelle samarbeidet er et begrep jeg ikke omtaler mange ganger i løpet av oppgaven min. Likevel er det *det uformelle samarbeidet* med de flerkulturelle familiene oppgaven i store trekk handler om. Gjervan (2006) i Glaser definerer det uformelle samarbeidet ved å si at det omfatter ikke-planlagte møter som oppstår i hente- og bringesituasjoner og i ikke-planlagte samtaler på foreldrekafe, dugnader og ulike arrangementer i barnehagen. Det uformelle samarbeidet er viktig for alle foreldre og særlig for flerkulturelle familier (Glaser, 2018, s. 78). Jeg velger å vektlegge *det uformelle samarbeidet* i min oppgave fordi jeg tenker at det daglig samarbeidet med familiene er det viktigste for å bygge en god relasjon preget av

tillit og respekt med familiene. Dette legger grunnlaget for hvordan samarbeidet blir videre. I tillegg er det det uformelle samarbeidet med familiene det er mest av i barnehagen.

I problemstillingen min er begrepene kompetanse, holdninger og kommunikasjon sentrale. Jeg har velger å ikke definere dem ytterligere i denne delen, da jeg mener at det kommer godt frem i teorikapitlet hva jeg legger i begrepene i denne oppgaven. I tillegg har jeg valgt å bruke begrepene i tre ulike deler, selv om jeg også er klar over at personalets holdninger og kommunikasjonsevne utgjør en viktig del av deres kompetanse. Dette for å ha en ryddigere og tydeligere struktur i oppgaven.

2.0 Metode

2.1 Valg av metode og innsamlingsstrategi

Metoden kan beskrives som vårt redskap i møte med noe vi vil undersøke. Ved hjelp av ulike metoder kan en samle inn data, altså den informasjonen en trenger til en spesifikk undersøkelse. Som nevnt finnes det ulike metoder for ulike formål, og her er det vanlig å skille mellom to typer; kvantitative og kvalitative metoder. Kvantitative metoder handler i korte trekk om å skaffe data i form av målbare enheter. Noen kjennetegn ved kvantitative metoder er at de går i bredden, får fram de gjennomsnittlige, de belyser deler som for eksempel atskilte fenomener, samt at forskeren betraktes som en tilskuer som ser fenomenet ovenfra med nøytralitet og avstand. Kvalitative metoder derimot streber mot å fange opp mening og opplevelse som hverken kan tallfestes eller måles. Kvalitativt orienterte metoder kjennetegnes ved at forskeren går i dybden på et tema, fokuset ligger på å skape et helhetligperspektiv. Andre kjennetegn er at forskeren har nærhet til feltet og blir sett på som en deltager som ser fenomenet innenfra. I slike metoder har forsker og undersøkelsespersonene et jeg-du-forhold (Dalland, 2018, s. 52) Jeg valgte å bruke kvalitative metoder, og mer spesifikt observasjon og fokusgruppeintervju som innsamlingsstrategi for å finne svar på problemstillingen min. Dette fordi jeg ønsket å gå i dybden og for å forstå informantenes perspektiv og få tak i deres meninger, erfaringer og kunnskaper. Fokusgruppeintervju valgte jeg også grunnet et ønske om å skape dialog rundt spørsmålene.

Grunnet covid-19 situasjonen, og avgjørelsene som ble tatt på nasjonalt nivå om å stenge barnehagene over hele landet ble metodevalget mitt noe endret. Jeg hadde ikke lenger muligheten til å dra ut i barnehagen for å gjennomføre observasjonene mine som grunnlag for fokusgruppeintervjuet jeg senere skulle ha. Heldigvis hadde jeg vært i barnehagen ved tre anledninger før covid-19 brøt ut for fullt i landet. Første møte i barnehagen var ved en samtale med styrer om hvordan barnehagen arbeidet med teamet mangfold og en rask omvisning av barnehagen. Under det andre besøket fikk jeg være med på et møte med et nettverk for flerspråklig arbeid, der ansatte fra ulike barnehager i kommunen, samt en helsesykepleier diskuterte ulike caser og problemstillinger. Den tredje og siste gangen fulgte jeg en av mine informanter en halv dag i barnehagen, der jeg fikk anledning til å stille spørsmål og sett meg litt rundt. Jeg fikk derfor likevel muligheten til å bruke noen av mine uformelle observasjoner som grunnlag for intervjuguiden.

2.2 Planlegging av datainnsamling og utvalg av informanter

Jeg ble anbefalt barnehagen av min veileder Marianne Schram og viste derfor at de hadde

mange familier med flerkulturell bakgrunn. Å velge denne barnehagen ville derfor være hensiktsmessig ut fra problemstillingen min. I barnehagens årsplan kommer det fram at barnehagen er opptatt av mangfold. Barnehagen er preget av et kulturelt, religiøst og språklig mangfold. I samtalen med styrer ved første møte med barnehagen, ble jeg anbefalt å følge førskolelæreren som jobbet i en prosjektstilling i kommunen med fokus på flerspråklig arbeid, samt på avdeling i barnehagen. Etter å ha fulgt henne en dag, og i tillegg vært med på nettverksmøte som jeg skrev kort om tidligere, bestemte jeg meg for å intervjuer henne. I tillegg ønsket jeg å intervjuer en pedagogisk leder i barnehagen. En som har mesteparten av sine timer på avdelingen og som har samarbeidet tett med flerkulturelle familier over flere år og dermed sitter på mye erfaring som jeg kan ha nytte av i denne oppgaven og ellers videre i yrkeslivet.

En del av forberedelsene opp mot et intervju er å utarbeide en intervjuguide. Intervjuguiden kan være en måte å lede deg igjennom intervjuet på, samtidig som det kan være en hjelp for å huske de temaene som skal tas opp. Utarbeidelsen av en intervjuguide er også en måte å forberede seg både faglig og mentalt til å møte informantene på en god måte. Dalland (2018) skriver at jo åpnere intervjusituasjonen er, desto større er mulighetene for å få spontane, levende og uventede svar (s. 78). I utarbeidelsen av intervjuguiden hadde jeg tett kontakt med min veileder Marianne Scraam. Jeg startet med å bla igjennom teorien jeg tidligere hadde streket under, og skrev deretter ned spørsmål jeg synes var interessante og viktige. Jeg tok også utgangspunkt i mine uformelle observasjoner og deltagelse ved nettverksmøte som utgangspunkt for flere av spørsmålene. Jeg valgte å utarbeide intervjuguiden etter ulike tema, med spørsmål tilhørende hvert tema, med oppfølgingsspørsmål skrevet under eller bak selv spørsmålene. Personlig liker jeg å ha et ganske klart «manus» på hvilke spørsmål jeg skal stille og hvordan disse er formulert. Dette for å føle meg godt forberedt og trygg i situasjonen. Jeg opplever at ved å ha en fullstendig intervjuguide, med klare spørsmål, bidrar det til at jeg også våger å gå utenfor intervjuguiden der det er naturlig, da jeg har noe å «falle tilbake til».

2.3 Fokusgruppeintervju som datainnsamlingsmetode

I utgangspunktet var planen å gjennomføre intervjuet i etterkant av observasjonen for å få svar på mine egne observasjoner og tanker rundt de ansattes praksis i forhold til familiesamarbeid med flerkulturelle familier. Selv om jeg ikke fikk gjort observasjonene, fikk jeg som tidligere nevnt likevel brukt de uformelle observasjonene mine fra besøkene i barnehagen, samt møte med nettverket for flerspråklig arbeid, som grunnlag for intervjuguiden. Intervjuet skulle egentlig foregå på barnehagens møterom, men grunnet covid-19 situasjonen ble intervjuet

gjort via Face-time. Kvale & Brinkmann (2015) forklarer at et fokusgruppeintervju kjennetegnes av en ikke-styrende intervjustil, der formålet ikke nødvendigvis er å få informantene til å bli enige, men å få fram ulike synspunkter. I et fokusgruppeintervju presenterer forskeren tema og lar praten gå mellom informantene. Dette bidrar til at informantene kan dele tanker, diskutere seg imellom og utvikle nye synspunkter. Når det handler om utfordrende tema kan gruppesamspillet gjøre det tryggere og enklere å dele sine synspunkter. Samtidig reduserer gruppesamspillet forskerens kontroll, og intervjuet kan raskt bli for livlig og få et kaotisk preg (s. 179-180). Tjora (2017) deler også Kvale & Brinkmann sine perspektiver og fokuserer i tillegg på hvordan det å intervju flere personer samtidig kan bidra til å generere mer spontane svar. Ved at informantene stimulerer hverandre, skapes det rom for å få fram mange aspekter av informantenes opplevelser av fenomenet de alle kjenner til (s. 123-124).

2.4 Beskrivelse av gjennomføring

Fokusgruppeintervjuet ble som tidligere nevnt gjennomført via Face-Time, i stedet for barnehagens møterom, grunnet Covid-19 situasjonen. Jeg hadde på forhånd utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 7.2). Jeg sendte temaene for intervjuguiden på mail til mine to informanter, sammen med informasjons- og samtykkeskjemaet jeg hadde utarbeidet tidligere. Dette for å gi informantene innsikt og for å gi dem muligheten til å reflektere rundt temaene. På selve dagen for intervjuet meldte en av mine sekretærer avbud, og jeg hadde derfor kun én til å ta notater for meg under intervjuet. En av mine informanter strevde veldig med å koble seg på Face-Time, slik at det tok litt tid før vi fikk kommet i gang med intervjuet.

Utfordringene med å koble seg til, sammen med beskjeden om en sekretær mindre, gjorde at jeg var veldig stresset og nervøs for at jeg og sekretæren min, skulle få med oss alt av datamaterialet. En av mine informanter valgte å gjennomføre intervjuet uten video. I begynnelsen av intervjuet synes jeg det var utfordrende å skape en dialog, og det virket på meg som at de begge synes spørsmålene var vanskelige å svare på. Utover i fokusgruppeintervjuet opplevde jeg at det ble mer flyt, og det ble en dialog rundt spørsmålene. Jeg opplevde det som positivt å intervju to personer samtidig. På spørsmål som den ene informanten opplevde som vanskelige, tok den andre ordet og kom med sine synspunkter først. Dette gjorde at den andre kunne tenke seg om og samtidig få høre synspunktene til den andre og på den måten både støttet de og utfylte hverandre. Noe som kan være utfordrende med gjennomføringen av et fokusgruppeintervju er som nevnt tidligere at forsker kan miste kontrollen og at intervjuet dermed for et kaotisk preg. Jeg opplevde

intervjuet som ryddig og kontrollert, både fra min og informantenes side. Under intervjuet ble det naturlig for meg og gå litt utenfor intervjuguiden og stille andre spørsmål, samt oppfølgingsspørsmål for å få svar på problemstillingen min. Dette gjorde at intervjuet ikke opplevdes like ryddig for min sekretær som hadde intervjuguiden foran seg for å notere underveis, noe som førte til at ikke alt av datamateriale ble notert ned.

Det å gjennomføre intervjuet over face-time, i stedet for ansikt til ansikt brakte med seg noen utfordringer. Den ene utfordringen handler om internettforbindelsen som førte til at noen av informantenes svar ble noe utydelig, slik at jeg måtte spørre opp igjen flere ganger. En annen utfordring kom på grunnlag av den ene informantens valg om å ikke benytte seg av video funksjonen, men kun med lyd. Dette førte til at jeg ikke hadde anledning til å oppfatte informantens turvekslingssignaler, og som igjen førte til litt usikkerhet og en del pauser fra min side, for å gi informanten rom til å uttrykke seg.

2.5 Bearbeiding av funn

Etter fokusgruppeintervjuet leste jeg gjennom notatene sekretæren min hadde skrevet, samtidig som jeg tilføyte noen små sitater jeg husket på, og som ikke var skrevet ned. Jeg leste så intervjuet igjen og markerte noen av sitatene jeg synes var interessante, samt skrev noen kommentarer til meg selv på koblinger til pensum. Deretter la jeg det innsamlede materialet litt til side. Dette for å få det litt på avstand i håp om å se nye perspektiver senere. Etter en stund tok jeg igjen tak i det innsamlede materialet og leste over intervjuet på nytt. Jeg leste over intervjuet flere ganger for å virkelig få tak i innholdet. Thagaard (2018) skriver at en må være forberedt på å lese egen tekst flere ganger for å bli fortrolig med innholdet og for å danne seg en oppfatning av hvilke fenomener teksten kan gi en forståelse av (s. 152).

Jeg valgte en tilnærmet temasentret analyse for å organisere og bearbeide datamaterialet mitt. Jeg fargekodet funnene mine i ulike temaer og i fem forskjellige farger. Ved å fargekode funnene mine fant jeg sammenhenger, og innholdet i datamaterialet mitt ble mer tydelig. Halkier (2010) skriver spesifikk om bearbeiding av fokusgruppedata og sier at en koder datamaterialet ved å gi en tematisk hovedoverskrift til hver databit som meningsmessig henger sammen. På den måten finner forskeren ut hva det i grove trekk er blitt snakket rent innholdsmessig i fokusgruppeintervjuet (s. 85). I utførelsen av temaanalyser retter en oppmerksomheten mot temaer som er representert i prosjektet. Formålet med en slik analyse er å gå i dybden på de enkelte temaene (Thagaard, 2018, s. 172). Etter jeg var ferdig med å fargekode funnene mine mot ulike tema, ble jeg nødt til å foreta en opprydding. Jeg slo derfor

sammen to av temaene og valgte bort et tema som jeg syntes var mindre relevant for min oppgave, samt at datamaterialet på temaet var for snevert. Jeg endte tilslutt opp med tre ulike tema; kompetanse, holdninger og kommunikasjon. Analysen av funnene og tilslutt valget om å dele oppgaven i tre ulike tema, la føringer for problemstillingen min, som endret seg betraktelig etter analysearbeidet.

I kapittel 4.0 *Empiriske funn og drøfting* har jeg valgt å presentere informantenes utsagn gjennom sitater, men også ved å gjenfortelle det de sier. Sitatene har jeg renskrevet, på den måten at jeg har lagt til «småord» som ikke ble med i notatet fra intervju, for å få fullstendige setninger. Jeg har også valgt å gjøre om teksten til bokmål. Hensikten bak dette er at det skal være enklere for leseren å forholde seg til materialet. Jeg har i tillegg valgt å samle utsagn fra ulike plasser i fokusgruppeintervjuet, der hvor de samme temaene har dukket opp under ulike deler av intervjuet.

2.6 Metodekritikk

Thagaard (2018) skriver «begrepet reliabilitet refererer i utgangspunktet til spørsmål om en annen forsker som anvender de samme metodene, ville komme frem til samme resultat» (s. 187). Jeg tolker det Thagaard sier som at mine forkunnskaper, erfaringer, holdninger og tolkninger vil påvirke resultatet, da det å gjennomføre et intervju innebærer å bruke seg selv. En måte å styrke reliabiliteten på, kunne vært å være flere forskere. På den måten kunne en i ettertid ha sammenlignet og diskutert funnene.

Videre skriver Thagaard (2018) at validitet knyttes til resultatene av forskningen og hvordan data blir tolket. Validitet handler om gyldighet av de tolkninger forskeren kommer fram til (s. 189). Jeg har intervjuet kun to av barnehagens personale. Mine funn kan derfor være tilfeldige og avvike fra flertallets oppfatning og erfaring med samarbeidet med flerkulturelle familier. Denne oppgaven er dermed basert på mine tolkninger av informantenes svar på mine spørsmål. Den første delen av intervjuet ble det ingen god dialog og dermed ble ikke svarene like utdypet som jeg hadde ønsket. Validiteten kunne blitt styrket siden dialogen kanskje hadde blitt annerledes hvis jeg hadde fått muligheten til å gjennomføre observasjonene mine, og dersom intervjuet kunne blitt gjennomført på normalt vis.

2.7 Ethiske retningslinjer

Dalland (2018) skriver «Forskningsetikk handler ikke minst om å ivareta personvernet og sikre at de som deltar i forskningen ikke blir påført skade eller unødvendige belastninger». Forskningens mål om å opparbeide seg ny kunnskap og innsikt må derfor ikke skje på

bekostning av den enkeltes integritet og velferd (s. 236). Før fokusgruppeintervjuet sendt jeg ut et informasjons- og samtykkeskjema (vedlegg 7.1). I samtykkeskjemaet beskriver jeg hva prosjektet handler om og hva deres deltagelse innebærer. På selve intervjudagen og før jeg startet intervjuet, forsikret jeg meg om at informantene hadde lest og forstått innholdet i samtykkeskjemaet og minnet dem på at de når som helst kunne trekke seg uten å oppgi noe grunn for valget. Johannessen, Tufte og Christoffersen (2016) skriver om informantens rett til å bestemme over egen deltagelse, og at informanten må gi et informert frivillig samtykke til å delta før forskningen starter (s. 86). Jeg var i tillegg svært tydelig på jeg er underlagt taushetsplikten, og at alle opplysningen angående barnehagen, informantene selve, andre ansatte, barn og foreldre vil bli anonymisert. Informasjonen som samles inn vil kun brukes i bacheloroppgaven min, og vil bli slettet så fort bacheloroppgaven er fullført (Johannessen et al., 2016, s. 91). I denne oppgaven har jeg etter beste evne forsøkt å behandle datamaterialet på en respektfullmåde ovenfor informantene. Jeg har vært bevisst på hvordan jeg formulerer meg i drøftingen.

3.0 Teoretisk tilnærming

I dette kapittelet presenteres teorien jeg støtter meg til og diskuterer i oppgaven.

3.1 Personalets kompetanse i møte med flerkulturelle familier

Fagpersoner i barnehagen bør inneha en rekke kompetanser som kan bidra til å styrke et godt familiesamarbeid. Glaser (2018) viser til det hun opplever som grunnleggende kompetanse og skriver om viktigheten av å etablere nære og varme relasjoner med familiene. I møte med familiene er det avgjørende å utvikle relasjonskompetanse, altså at en evner å samhandle og forstå mennesker en møter, på en hensiktsmessig og god måte. I relasjoner med andre mennesker handler det om å forholde seg til den andre som et medmenneske, noe som krever at en innehar evne til sensitivitet og selvinnsett. Lysebo og Bratt (2017) i Glaser viser videre til begrepet menneskeinteresse når de skriver om relasjonskompetanse. De fokuserer på noe de kaller å ta et relasjonelt initiativ, altså å ta kontakt og vise interesse for familiene. Det å vise positiv nysgjerrighet, og møte dem med blick og oppmerksomhet har stor betydning for relasjonen i samarbeidet. Vår identitet og vårt selvilde bygges gjennom relasjoner, og derfor er det viktig at familiene daglig opplever å bli sett, hørt, og ikke minst kjenner seg verdsatt (Glaser, 2018, s. 100-101). Glaser (2018) påpeker nødvendigheten av å møte ulike familier med åpenhet og anerkjennelse siden foreldregruppen er mangfoldig og sammensatt. Alle møter barnehagen med ulik kulturell og religiøs tilhørighet og med ulike verdisyn (s. 93).

Holm (2011) i Glaser har skrevet en avhandling om skolens samarbeid med somaliske foreldre. I avhandlingen påpeker Holm at det ikke nødvendigvis er en formell kompetanse og utdanning innenfor flerkulturell pedagogikk som er avgjørende for familiesamarbeidet.

Personlige egenskaper og trivsel er viktige faktorer for at personalet skal klare å etablere en god dialog med familiene (Glaser, 2018, s. 117). Sand (2019) hevder derimot at en trenger en innarbeidet og bevisst tilnærming til samarbeidet med familiene, og at det ikke skal være personavhengig og tilfeldig. For å lykkes kreves det etablerte strukturer og rutiner i barnehagen som tilgodeser alle foreldre. I tillegg er det avgjørende med et personale som har kompetanse og rammevilkår som gjør det mulig å samarbeide med alle foreldrene, dette ansvaret ligger i stor grad hos barnehageeier (s. 140). I rapporten *Mobilisering for mangfold* skriver Lødding (2015) at innenfor det flerkulturelle området i barnehagen er det et behov for økt kompetanse. Rapporten viser at der hvor faglig kompetanse innenfor dette spesifikke feltet er tilstede, er også behovet for mer kompetanse sterkere uttalt (s. 63).

Bergersen (2017) trekker fram betydningen av at personalet innehar høy bevissthet over handlingsvalgene sine og evne til å reflektere. Hvis ikke kan arbeidet preges av et personale som handler ut i fra egen erfaringsbakgrunn og det som føles naturlig der og da. I en travel barnehagehverdag har de ansatte ofte kort tid til å ta en beslutning og handler dermed ofte på rutine. Det kan gå på bekostning av det faglige og det profesjonelle, hvis de personlige handlingene får for stor plass (s. 186). Ved at hele personalet øker sin bevissthet om egen erfaringsbakgrunn og utfordres på verdier, normer og førforståelser de har, kan personalet evaluere både seg selv og de ansatte som en gruppe. Evalueringen kan belyse om de ser mangfold som en ressurs, slik styringsdokumentene for barnehagen vektlegger (Bergersen, 2017, s. 190). Gjervan, Andersen og Bleka (2012) sier det er forskjell på å møte mangfold som en ressurs med mulighet for utvikling av barnehagen, og å se på mangfold som problem og hinder for barnehagens virksomhet. Ulike forståelser av og tilnærminger til mangfold får konsekvenser for samarbeidet mellom barnehagen og foreldrene (s. 62-67). En viktig kompetanse å ha i følge Bergersen (2017) er evnen til å reflektere over hvordan våre forventinger i møte med andre har betydning for hvordan vi vurderer andre. Bevissthet rundt egen førforståelse og antagelser er nødvendig å ha med seg i møte med andre, som igjen har sine forventinger og antagelser. Å sette av tid til dialog er derfor sentralt for å lykkes (s. 182).

3.2 Personalets holdninger til samarbeidet med flerkulturelle familier

Glaser (2018) hevder at forutsetningen for et godt familiesamarbeid ligger i barnehagepersonalets holdninger, respekt og forståelse for at foreldre er forskjellige, og at de er ressurspersoner for sine barn. Det innebærer blant annet å være tolerant, fordomsfri, sensitiv, fleksibel og anerkjennende slik at de kan respektere ulike måter å være en god forelder på. Barnehagen møter mange ulike foreldregrupper og dette krever at barnehagen er romslig. Samtidig er det viktig at barnehagen samles om noen felles verdsett som kan være delt og gjeldende for barnegruppen og fellesskapet (s. 17-18).

Bergersen (2017) definerer holdninger som «en forutsigbar positiv eller negativ meningsreaksjon ovenfor en person, handling eller hendelse». Holdningene våre henger altså sammen med våre meninger, oppfatninger og verdier, og styrer hva vi betrakter som rett og galt, eller godt og dårlig. De fungerer som byggesteiner i bevisstheten og på den måten utgjør de et viktig grunnlag for den enkeltes handlinger (s. 20). Holdningene våre preger altså hvordan vi møter andre mennesker, og hva vi ser på som verdifullt.

Bergersen (2017) sier videre at barnehagelærere må først og fremst ha fokus på egne og andre medarbeideres holdninger til mangfold og ulikhet som en ressurs. Å møte noe som utfordrer deres forståelse eller noe de ikke forstår kan vekke motstand hos personalet. Å ha fokus på disse holdningene er en kontinuerlig prosess. Dersom ansatte i en barnehage sjelden blir utfordret på det de tar for gitt, vil de heller ikke i særlig grad, utvide sin forståelseshorisont og bli i stand til å reflektere over eget ståsted og egen væremåte. Da blir det spesielt viktig for styreren og pedagogiske ledere å gjøre personalet bevisst på sine egne førforståelser og forståelseshorisonter preget av tidligere erfaringer og historiske røtter (s. 184-185).

Sand (2019) legger også vekt på at personalet bør være bevisste egne holdninger og væremåter. I tillegg må personalet vite at disse ikke er naturlige eller naturgitte, men at de er tillært i like stor grad som minoritetsspråklige foreldres holdninger, tenkemåter og adferd. Sand forklarer videre hvordan det å ha et etnosentrisk perspektiv hos barnehageansatte kan føre til en nedlatende og moraliserende holdning ovenfor enkelte familier, der utfordringer i samarbeid og kommunikasjon forklares med utilstrekkelighet og mangler hos den andre parten (s. 129). Salole (2018) bruker i likhet med Sand begrepet etnosentrisme. Hun sier at etnosentrisme betyr å sette sitt eget perspektiv og sin egen kultur i sentrum når en betrakter verden rundt seg (s. 86). Med andre ord handler det om å bruke egen kulturell bakgrunn som målestokk for hvordan familier bør være, og hva som er god eller dårlig adferd. Larsen og Slåtten (2015) utdyper begrepet etnosentrisme ytterligere og skriver at en person er etnosentrisk hvis en vurderer andres verdier og adferd ut fra egen kultur. Dersom personen er etnosentrisk forsøker ikke vedkommende å forstå kulturen og konteksten bak handlingen til den personen en møter. Vurderingen om hva som er bra og riktig blir i stedet gjort ut fra egne verdier og holdninger. Konsekvensen etnosentrisme kan være at en kun evner å se gode eller dårlige etterligninger av egen kultur, og ikke ser andre kulturer for hva de er (s. 116).

Sand henviser til Boldaji (2003) som sier:

Barn lærer mye av voksnes holdninger og handlinger, Barna oppdager veldig raskt hvordan personalet behandler både hverandre og foreldrene deres. Deres små øyne ser veldig nøye på hvor mye personalet er interessert i hjemmet deres og støtter eller kritiserer foreldrene. Holdninger til foreldrene er veldig viktig, særlig i forhold til minoritetsforeldrene som er mer sårbare. De merker negative holdninger på lang avstand og reserverer seg for samarbeidet. (s. 128)

Larsen og Slåtten (2015) skriver at kjerneelementene i barnehagekulturens innhold er virkelighetsoppfatningene, verdiene og normene som lever i barnehagen. Gjennom personalets handlinger og adferd er det ofte de ubevisste og uuttalte verdiene og normene som kommer til uttrykk. De kollektive virkelighetsoppfatningene i barnehagen fungerer som et slags orienteringskart eller filter som en ser virkeligheten igjennom, og som dermed bidrar til å skape mening i relasjoner, handlinger eller utsagn. Et eksempel kan være «her hos oss er vi så harmoniske at ingen tør å ta opp konflikter» (s. 198-199).

Barnehagen er en viktig møteplass også med tanke på å påvirke og snu negative holdninger og fordommer, i en mer positiv og anerkjennende retning (Sand, 2019, s. 131). Bergersen (2017) skriver også om holdningsskapende arbeid i barnehagen og påpeker at det krever faglig og systematisk bevissthetsarbeid over tid. Barnehagens organisasjonskultur må bære preg av åpenhet for mangfold, kritisk dialog og langsiktig arbeid der hele personalet bevisstgjøres på egne førforståelser (s. 188).

3.3 Kommunikasjon med flerkulturelle familier

De ansatte bør ha gode kommunikasjonsferdigheter for å etablere en god samarbeidsrelasjon med foreldrene. Det er gjennom kommunikasjon, både verbal og ikke-verbal, at det skapes mening partene imellom. God kommunikasjon er preget av dialog og innebærer at partene er opptatt av å forstå hverandres oppfatninger. Gjennom sin profesjonalitet må de ansatte sørge for å få fatt i foreldrenes forståelser. De har også hovedansvaret for å etablere en god dialog preget av gjensidighet. Dette ansvaret har de i alle typer møter med familiene. Aktiv lytting er en kompetanse som fremmer dialogen (Drugli, Lekhal & Buøen, 2020, s. 59-60).

Drugli et al. (2020) skriver videre om den mangfoldige og moderne barnehagen. De belyser hvordan familiene er mer ulike nå enn før, og viser til viktigheten av at personalet tar seg tid til å bli kjent med hver enkelt av foreldrene. Å behandle familiene som en ensartet gruppe er problematisk. En trenger ulike strategier og metoder for å etablere en god relasjon med alle familiene. Et sett med rutiner er ikke lenger tilstrekkelig når det kommer til det moderne familiesamarbeidet (s. 47).

Et godt familiesamarbeid er preget av gjensidig respekt og tillit. Uten tillit er det ikke mulig å få til et godt familiesamarbeid. Tillit vokser frem på grunnlag av familienes erfaringer med barnehagen, den kan ikke vedtas eller forlanges. Det er barnehagen som har ansvar for å legge til rette for at foreldrene opplever tillit til barnehagen som system og til de ansatte (Drugli et al., 2020, s. 58-59). Becker (2006) kommer med eksempel på hva som kan skape tillit. Hun

skriver at småprat i hverdagen der personalet viser interesse for familien er en god måte å skape tillit mellom familien og barnehagen (s. 68).

Å samarbeide tett med familiene er en viktig del av barnehagens arbeid. Glaser henviser til Nordahl (2007) som også trekker fram at et godt samarbeid og en god kommunikasjon mellom barnehagen og familien er grunnleggende for barnets trivsel og utvikling. For små barn vil hjem og barnehage sammen utgjøre helheten i deres hverdag, og ved hjelp av et godt samarbeid kan overgangene og helheten bedre ivaretas. Et godt samarbeid handler om å sikre en god informasjonsflyt, en god dialog og gi foreldrene mulighet for medvirkning (Glaser, 2018, s. 78). Becker (2006) skriver at det kan være hyggelig for familiene å høre om positive hendelser fra hverdagen. Gjennom å fortelle familiene om morsomme og hverdagslige småting som barnet har gjort eller sagt i løpet av dagen, viser en også familiene at en har god kontakt med barnet deres. Slike småting fra hverdagen, kan også være et utgangspunkt for samtale mellom familie og barn på veien hjem fra barnehagen (s. 67).

Glaser (2018) peker videre på viktigheten av å sikre mange positive kontaktpunkter partene imellom for å bygge opp en god relasjon med familiene. En høy frekvens av positiv kontakt fremmer et godt samarbeid. Det betyr at personalet bør være opptatt av å sikre så mye kontakt som mulig med familiene der fokuset er på positive hendelser og positive sider ved barnet. Først og fremst er det viktig å benytte de daglige mulighetene for kontakt i bringe- og hentesituasjonen. Videre kan personalet sende SMS, e-post, små notater og lignende til familiene der positive episoder blir beskrevet (s. 130).

Sand (2019) peker på at barnehagen har et særlig ansvar i møte med familier med flerkulturell bakgrunn for å sikre at foreldrene har muligheten til å forstå, men også gjøre seg forstått i barnehagen. Å møte familier fra ulike kulturer krever respekt, lydhørhet og innsikt. Samtidig stilles det også krav til familiene om forståelse og respekt for at personalet skal ivareta helheten og mangfoldet i foreldregruppens ønsker og krav (s. 113). Becker (2006) skriver at det er mulig for personalet å vise anerkjennelse gjennom måten en kommuniserer på, selv om det kan være utfordrende å forstå alt familiene sier med ord. Å vise med kropp og mimikk at en er interessert og prøver å få tak i budskapet er veldig viktig. Likevel er det avgjørende at en ikke misforstår hva familiene sier fullstendig (s. 63).

4.0 Empiriske funn og drøfting

I dette kapitlet presenterer jeg funn fra fokusgruppeintervjuet og fra deltagelsen i nettverksmøtet. Jeg kaller informantene for *informant A* og *informant B*, og *informantene* om jeg referere til begge. Under hvert kapittel presenterer jeg funnene og dermed drøfter dem imot teori.

4.1 Personalets kompetanse i møte med flerkulturelle familier

Jeg var litt nysgjerrig på hva informantene mine mente om behovet for en spesifikk kompetanse i møte med flerkulturelle familier, og i så fall hva de skulle ha kompetanse på. Informant B svarte «jeg tenker at med respekt og likeverd kommer du langt». Informant A var enig i dette, men mente i tillegg at det var et behov for å lære mer om migrasjonspedagogikk.

På den ene siden kan en se at Holm (2011) i Glaser sier noenlunde det samme som informant B om at en ikke trenger en formell kompetanse eller utdanning for å samarbeide med flerkulturelle familier. Holm sier videre at det er personlige egenskaper og trivsel som er de viktigste faktorene dersom personalet skal etablere en god dialog med familiene (Glaser, 2018, s. 117). På den andre siden hevder Sand (2019) at kvaliteten i samarbeidet ikke skal være personavhengig og at det er nødvendig med et personale som har både kompetanse og rammevilkår som tilgodeser alle familier. For å lykkes kreves det en innarbeidet og bevisst tilnærming til samarbeidet (s. 140). Bergersen (2017) støtter Sand om behovet for kompetanse. For at det personlige ikke skal gå på bekostning av det faglige og profesjonelle arbeidet, må personalet reflektere og ha høy bevissthet rundt handlingsvalgene sine (s. 186). Rapporten *Mobilisering for mangfold*, som nevnt tidligere i teorikapitlet, viser at det er et behov for økt kompetanse på det flerkulturelle området i barnehagen. I rapporten kommer det fram at der hvor faglig kompetanse innenfor dette spesifikke feltet er tilstede, er også behovet for mer kompetanse sterkere uttalt (Lødding, 2015, s. 63).

På spørsmålet om barnehagens forpliktelse i forhold til å legge til rette for samarbeidet og skape en god dialog med familiene, spesifiserer informant A at dette skal gjelde alle, uavhengig av kultur og nasjonalitet. Hun sier at absolutt alle skal oppleve at de er verdsatt. Hun legger til at for å lykkes må de tenke annerledes i møte med flerkulturelle familier, for det som er en selvfølge for oss er ikke nødvendigvis en selvfølge for alle andre.

Glaser (2018) skriver om relasjonskompetanse i møte med familier. I sin teori forsterker hun informant A sin oppfatning av at det er viktig at de kjenner seg verdsatt. I disse møtene må en evne å samhandle og forstå andre på en hensiktsmessig og god måte. Det vil si at familiene

daglig må få oppleve å bli sett og hørt (s. 100-101). Det innebærer som informant A forteller at en ofte må tenke annerledes i det daglige samspillet med de flerkulturelle familiene. Foreldregruppen er mangfoldig og sammensatt. Alle møter barnehagen med ulik kulturell og religiøs tilhørighet og med ulike verdisyn. Glaser (2018) påpeker videre viktigheten av å møte ulike familier med åpenhet og anerkjennelse (s. 93).

I tillegg til fokusgruppeintervjuet deltok jeg i et nettverksmøte sammen med begge informantene og flere andre barnehagelærere fra ulike barnehager rundt om i kommunen. Informantene forteller at de utvikler seg selv på disse nettverksmøtene. Gjennom refleksjon og diskusjon om holdninger, erfaringer, tanker og utfordringer i møte med flerkulturelle familier, danner de nye perspektiver de tar med seg videre i sitt eget arbeid. Mitt inntrykk av nettverksmøtet er at det er en god arena for deling av erfaringer, med rom for refleksjoner rundt utfordringer, holdninger til mangfold, solskinnshistorier og deling av ideer om flerkulturelt arbeid. Disse treffpunktene bidrar til kompetanseheving blant de som er der og intensjonen er at denne nyervervede kunnskapen skal deles med resten av personalet.

I følge Bergersen (2017) kan personalet evaluere både seg selv og de ansatte som en gruppe, hvis alle øker sin bevissthet om egen erfaringsbakgrunn og utfordres på verdier og sine normer og førforståelser. En slik evaluering kan vise om de ser mangfold som en ressurs, slik styringsdokumentene for barnehagen vektlegger (s. 190). Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver sier at barnehagen skal bruke mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeidet (Falck-Pedersen et al., 2017, s. 12). Gjervan, Andersen og Bleka (2012) sier på den ene siden at å møte mangfold som en ressurs er en mulighet for utvikling av barnehagen, mens på den andre siden blir det et hinder for barnehagens virksomhet hvis de ansatte ser på mangfold som et problem (s. 62-67).

4.1.1 Utfordringer

Jeg stilte informantene et spørsmål i forhold til balansegangen mellom familienes ønsker, meninger og verdier og de felles verdiene barnehagen er forpliktet på. I tillegg ønsket jeg å vite hvordan de opplever denne problemstillingen. Informantene trekker fram at de flerkulturelle familiene ofte har et annet syn på læring, og at fokuset ofte er på hva barna har lært. De forteller videre hvordan det kan bli litt kræsje da barnehagen er veldig lekbetont. Informant B sier «vi jobber mye med selvbildet til barna, at de er god nok som de er, med de egenskapene de har. Det å verdsette hvert enkelt barn for hvem de er, er noe av det viktigste

vi gjør i forhold til barna. Vi opplever at læring har høyere status blant de flerkulturelle familiene, enn hvem barna er».

Informantene trekker også fram at de flerkulturelle familiene ofte har et annet syn på barn og kvinner som ligger i ryggmargen. Informant A trekker fram et eksempel om en familie som ikke ønsket at en mannlig student skulle skifte bleie på barnet deres. Informant B sier «dette var et krav fra familien som barnehagen ikke kunne etterkomme. Vi har en diskrimineringslov i Norge, og ved å gi etter på dette ønsket, ville vi gått imot den. Det ble helt feil for oss. Vi kunne dessverre ikke møte dem på dette punktet».

Denne situasjonen kan være et eksempel på Glaser (2018) sin tanke om at jo større forskjeller det er i verdisyn, jo mer utfordrende kan det oppleves å få til et godt familiesamarbeid. En sensitiv fagperson møter familiene med respekt og anerkjennelse, samt med en ikke-dømmende holdning for den andres syn og verdier, også i situasjoner der hvor disse er totalt ulike fra ens egne (s. 93). På den ene siden er det viktig å respektere familiens syn og begrunnelser for hvorfor de ikke ønsker at den mannlige studenten skal skifte bleie på barnet deres. På den andre siden er det nødvendig å være tydelig på at barnehagen er av en annen oppfatning, og vise til rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver som sier at barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, kultur, sosial status, religion, livssyn etc. Barnehagen skal også motvirke alle former for diskriminering og fremme nestekjærlighet (Falck-Pedersen et al., 2017, s. 12).

4.2 Personalets holdninger til samarbeidet med flerkulturelle familier

Informant A sier i intervjuet at det er viktig for barnet at personalet har en god tone med familien. Et godt samarbeid er til det beste for barnet og alfaomega for at barnet skal ha det bra. Informantene forteller at familiene er en ressurs for barnehagen fordi de kjenner barnet sitt best og dermed har de mye å bidra med i samarbeidet med personalet til det beste for barnet.

Boldaji i Sand (2019) sier at barn lærer mye av de voksnes holdninger og handlinger og at barn raskt oppdager hvor interessert personalet er i hjemmet deres og om hvordan forholdet er til deres familie (s. 128). Dette understreker det informantene forteller om at det er viktig for barnet at personalet har en god tone med familien. Rammeplanen påpeker at barnehagen må tilstrebe at barnet ikke kommer i lojalitetskonflikt mellom hjemmet og barnehagen (Falck-Pedersen et al., 2017, s. 22). En god tone og en god relasjon mellom personalet og familien er viktig for barnets trivsel og utvikling. Å samarbeide tett med familien blir viktig da hjem og

barnehage sammen utgjør helheten i små barns liv. Barnets utvikling er i stor grad knyttet til familienes trivsel og tillit til barnehage (Glaser, 2018, s. 19)

Jeg spør informantene om de arbeider med holdninger til samarbeidet med flerkulturelle familier. Informantene svarer at det dessverre er litt tilfeldig i det daglige arbeidet, men viser til deres forrige avdelingsmøte der de snakket en del om ordet respekt, om hva som ligger i det og om viktigheten av å ha respekt i møte med andre mennesker. De forteller videre at de har en vei å gå og at de absolutt skulle hatt mer fokus på å arbeide, reflektere og diskutere rundt holdninger til foreldresamarbeidet generelt, men at de egentlig er litt redde for å såre hverandre.

Larsen og Slåtten (2015) sier at personalets virkelighetsoppfatninger, verdier og normer er kjerneelementer i barnehagekulturens innhold. De er gjerne de verdiene og normene som er ubevisste og uuttalte som kommer til uttrykk gjennom personalets handlinger og adferd. Når informantene forteller at arbeidet med holdninger i personalgruppen er tilfeldig og for dårlig, og samtidig sier at de er redde for å såre hverandre, kan dette være et eksempel på en virkelighetsoppfatning som lever i barnehagen (s. 198).

Som nevnt i teorien sier Bergersen (2017) at å jobbe med holdninger er en kontinuerlig prosess. Personalet må ha fokus på egne holdninger til mangfold og ulikhet som en ressurs og de trenger å bli utfordret på det de tar for gitt. Dette er en prosess som kan vekke motstand hos personalet da de blir utfordret på sine forforståelser og forståelseshorisonter som er preget av tidligere erfaringer. Det er nødvendig å reflektere over eget ståsted og væremåte for å utvide sin forståelseshorisonter (s. 184-185).

Informant B forteller i denne sammenhengen om noen erfaringer som er et godt eksempel på hvorfor det å arbeide med holdninger bør være en kontinuerlig prosess;

«Det er noen i personalgruppen som er veldig kritiske til foreldrene for eksempel i forhold til klær og at barna ikke har de riktige klærne. For eksempel mener noen at de bør ha votter i spesifikke merker som gjerne koster 300-400kr. Men her tenker jeg at det ikke kan handle om personalets preferanser. Det er viktig å skille mellom private og profesjonelle meninger. Hva er godt nok? Så lenge jeg ser at barna er varme og tørre, er jeg fornøyd. Da spiller det ikke noen rolle hva slags merke klærne har» (Informant B).

Informant A legger til «Her er det viktig å huske på profesjonen vår. Skille mellom fagperson og privatperson». Informantene forteller videre at en ofte gjør seg opp en mening av foreldrene tidlig, men at det er utrolig viktig å være bevisst på og ikke forhåndsdømme foreldrene. De sier at de ikke kan rangere foreldrene. Likevel opplever de at noen av familiene har større status blant personalet enn andre. De forteller at det handler litt om hvor lett eller ikke lett kommunikasjonen flyter og om hvor mye tid familiene tilbringer i barnehagen etc.

Sand (2019) sier at det kan være fort gjort å dele foreldrene inn i gode og mindre gode familier etter hvor like eller ulike verdier og holdninger de har i forhold til personalet. Et etnosentrisk perspektiv hos personalet kan føre til en nedlatende og moraliserende holdning ovenfor enkelte familier. I følge Sand er holdninger, tenkemåter og adferd ikke naturlige eller naturgitte, men tillært på lik linje uavhengig av nasjonalitet (s. 129-130). Det informant B forteller om i utdraget over kan belyse hvordan enkelte i personalgruppen er preget av etnosentrisme. Ut i fra hvordan Larsen og Slåtten (2015) beskriver etnosentrisme, kan en tenke seg at personalet i det tilfelle ikke forsøker å forstå kulturen eller konteksten rundt handlingene til de flerkulturelle familiene. I stedet vurderer personalet om handlingene er bra eller riktige ut fra egne preferanser, verdier og holdninger (s. 116).

4.3 Kommunikasjon med flerkulturelle familier

Jeg spurte informantene om hvordan en kan skape en god dialog med de flerkulturelle familiene, og de trekker begge frem at det handler om å vise at en er interessert i det beste for barnet deres. Vise at du bryr deg om at barnet deres har det bra, bryr deg om det barnet er interessert i og at en lytter til det både foreldre og barn sier, samt at en evner å snakke løst og fast med familiene.

Drugli et al. (2020) understreker betydningen av kommunikasjonsferdighetene til personalet. Samtalen bør være preget av aktiv lytting og gjensidighet som igjen innebærer at partene forstår hverandre. Informantenes svar er et godt eksempel på god kommunikasjon. Her bruker de kommunikasjonsferdighetene sine ved å lytte aktivt til familien og viser både verbalt og non-verbalt sin interesse for barnet (s. 59-60). Det informantene forteller om viktigheten av å vise interesse og vise at du bryr deg om den enkelte familie, kan også være en fin måte å skape tillit mellom familien og barnehagen på. Becker (2006) skiver at småprat i hverdagen er en god arena for akkurat dette. Hvis personalet i tillegg forteller familiene om hverdagslige og morsomme småting om hva barnet har sagt eller gjort i løpet av barnehagedagen, kan

familiene få følelsen av at personalet har god kontakt med barnet deres. Det kan igjen føre til at akkurat dette blir samtale på veien hjem fra barnehagen (s.67-68).

Videre trekker informantene fram hvor positivt det kan være å for eksempel huske hva barnet deres skulle i helgen, eller på ettermiddagen, og spørre opp igjen dagen etter om hvordan de hadde det på tur eller i bursdag etc., og på den måten viser du at det barnet forteller deg faktisk betyr noe for deg.

Dette samsvarer med det Glaser (2018) trekker fram om viktigheten av å sikre mange positive kontaktpunkter der fokuset er på de positive hendelsene og sidene ved barnet (s. 130) Det uformelle samarbeidet er viktig for alle familier og særlig for minoritetsfamilier. Det er viktig for at familiene skal bli kjent med barnehagens arbeid og gjennom tilstedeværelse i barnehagen og samtaler kan familiene og personalet bli trygge på hverandre (Glaser, 2018, s. 78-79).

Dette sitatet mener jeg illustrer et positivt kontaktpunkt hvor personalet på en god måte kan vise både barn og familie at de bryr seg om dem;

«Jeg gjorde noe teit i går. Jeg har vanligvis spes.ped med et barn fra Eritrea, og i går skulle jeg ringe og høre hvordan det står til i heimen i disse Coronatider. Familien hadde fått i oppgave fra fysioterapeuten å synge «hode, skuldre, kne og tå», men den kunne de ikke. Så jeg spurte om de kunne «lille Petter edderkopp», men den kunne de heller ikke. Så da sang jeg den i telefonen, og jenta ble så glad. Jeg kan jo virkelig ikke å synge, så angret meg med engang» (Informant A).

I fokusgruppeintervjuet trekker informantene fram at de i tillegg til å benytte seg av mulighetene for kontakt i bringe- og hentesituasjonen, bruker Snapchat til å oppdatere og informere familiene om hva barna deres gjør i løpet av barnehagedagen. Informant B sier i intervjuet at «bilder sier mer enn ord og det fungerer veldig godt i forhold til de flerkulturelle familiene. Vi opplever at de er veldig interesserte i hva vi gjør i barnehagen. Det blir gjerne en god innfallsvinkel i møte med familiene, og vi opplever at dialogen blir mer preget av toveiskommunikasjon».

Dette gjenspeiles også i Glaser (2018) der hun trekker fram at det først og fremst er viktig å benytte de daglige mulighetene for kontakt i bringe- og hentesituasjonen, men i tillegg kan personalet også benytte seg av andre medier til å nå ut til familiene, som for eksempel SMS, epost etc. (s. 130). Jeg oppfattet det som om at personalet hadde et ønske om å finne flere

utgangspunkt for relasjonsbygging gjennom dialog med familiene. Høy frekvens av positiv kontakt fremmer et godt samarbeid. Dialog med toveiskommunikasjon er et godt eksempel på et positivt kontaktpunkt. Glaser (2018) påpeker viktigheten av at den profesjonelle må utøve aktiv lytting når foreldrene snakker. Da viser personalet genuin interesse og respekt for den andre parten, som i seg selv er dialogfremmende (s. 130-138).

Informantene forteller at det også er veldig ulike behov og interesse blant familiene. De forteller at noen familier tar mye tid, mens andre virker ikke så interesserte. Informant A sier «Familiene er forskjellige, alle trenger ikke og får heller ikke den samme vekten, tiden og interessen. Vi kan ikke behandle alle foreldre likt, noen trenger mer og da er det viktig at de får det». Informant B legger til «alle er ikke så glad i å snakke, vi må være litt sensitiv. Det som er viktig er at vi er tilgjengelig».

Drugli et al. (2020), som nevnt i teorikapitlet, skriver de om den mangfoldige og moderne barnehagen. I sin teori understeker de at familiene i barnehagen er svært ulike og at det å behandle dem som en ensartet gruppe er problematisk. Informantenes tanker om at familiene er forskjellige og at en ikke kan behandle alle likt, samsvar med det Drugli et al. understreker i sin teori. I samarbeidet med familiene trenger en ulike strategier og metoder for å etablere en god relasjon med hver enkelt familie. Å ta seg tid til å bli kjent med familiene og være tilgjengelig er derfor viktig (s. 47). Glaser (2018) skriver også om dette og påpeker at selv om foreldregruppen i barnehagen har mye felles, er de også ulike på grunn av sine bakgrunner og livserfaringer. Familier med tilknytning til samme land, religion eller kultur, vil være individuelt forskjellige. Glaser (2018) understreker dette videre og sier «Foreldre med flerspråklig og flerkulturell bakgrunn består av mange ulike individer med ulike erfaringer og kunnskaper, blant annet når det gjelder språk, kultur, utdanning, kunnskap og kjennskap til barnehage- og skolesystemet i Norge» (s. 116). Alle familier har rett til det samme tilbudet og det betyr i praksis at de må behandles ulikt i forhold til tid, ulike behov og oppfølging. Rammeplanen sier at barnehagen skal legge til rette for et samarbeid med foreldrene som alltid skal ha barnets beste som mål og sammen har de et felles ansvar for barnets trivsel og utvikling. Barnehagen skal ha en god dialog med foreldrene, blant annet på individnivå hvor foreldre og barnehage jevnlig kan utveksle observasjoner og vurderinger knyttet til enkeltbarnet (Falck-Pedersen et al., 2017, s. 22)

4.3.1 utfordringer

Jeg spør informantene om de kan trekke fram noen utfordringer i kommunikasjon med

flerkulturelle familier. Informantene trekker fram flere utfordringer i forhold til klær, og en situasjon hvor kommunikasjon ble spesielt viktig på grunn av mistillit i samarbeidsrelasjonen.

Informantene forteller at de bruker mye tid på å få familiene til å forstå hva slags klær barnet trenger i barnehagen. De forteller at det av og til tar litt motet fra personalet da de prøver mye forskjellig uten nytte. De gir beskjeder hvor familiene forstår enkeltordene, men ikke betydningen av innholdet i setningen. For eksempel opplever de at familiene forstår at regnbuksa er for kort, men ikke at det betyr at de vil få vann i støvelen. Informant B sier «Vi bruker bilder og lignende tøy for å vise, og vi har også mange ganger forsøkt å bruke tolk, men vår erfaring er at det ikke fungerer særlig godt da de ikke har noen erfaring med de ulike begrepene fra hjemlandet». Informant A legger til «Ta ullklær som et eksempel, hvis de først får tak i det, så kan de jo likevel ikke vaske det. De koker ullklærne, og de ender opp med å bli alt for små. En annen faktor er økonomien, mange har dårlig økonomi og godt tøy koster mye penger».

Mangel på språk og ulik erfaringsbakgrunn er ofte årsaken til at slike misforståelser oppstår. I den sammenhengen viser Sand (2019) til barnehagens ansvar for å sikre at minoritetspråklige familier har muligheten til å forstå og bli forstått (s. 113). Informantene belyser i deres svar hvordan det kan være utfordrende å kommunisere med de flerkulturelle familiene. Becker (2006) påpeker at selv om det kan være utfordrende å forstå alt familiene sier med ord, er det mulig å kommunisere anerkjennelse i møte med minoritetspråklige familier. Det er viktig at en ikke misforstår fullstendig i samtaler med familiene, men like viktig er det å vise med kroppen, mimikk, er interessert og prøver å få fatt i budskapet (s. 63).

Under nettverksmøtet for flerspråklig arbeid, forteller informant B om en situasjon der én far ikke har tillit til barnehagen. Far mente at barnet hans ikke fikk mat i barnehagen, etter at barnet selv hadde kommet hjem fra barnehagen og fortalt dette. Informant B forteller at det ble avtalt et møte neste dag, der far fikk fortelle sin versjon av saken. Hun forteller videre hvordan det var viktig for henne å møte far på hans bekymringer og vise at både han selv, og barnet blir tatt på alvor. Samtidig var dette en hendelse der hun ikke kunne legge seg flat og beklage, da alle barn, inkludert hans, får mat hver dag i barnehagen. Informant B vet at dette er et barn som bestemmer mye hjemme og at hun dermed valgte å komme inn på det med grensesetting og at barna ofte forteller det foreldrene vil høre eller har fokus på. Under fokusgruppeintervjuet ble denne situasjonen trukket fram og informant B sier «selv om far var veldig tydelig på hva han mente hadde skjedd, og ikke hadde tillit til det jeg fortalte, så erfarte

jeg at det å få belyst begge parter sin opplevelse av situasjonen, utviklet relasjonen. Dette var en vanskelig samtale, men jeg har et godt forhold til far nå».

Denne situasjonen belyser viktigheten av å bygge opp tillit til familiene. Informant B tar i denne situasjonen ansvaret for å gjenopprette fars tillit ved å vise respekt, ta bekymringen på alvor, og samtidig oppklare en uheldig situasjon. Drugli et al. (2012) påpeker at et godt familiesamarbeid er preget av gjensidig respekt og tillit. Uten tillit er det ikke mulig å få til et godt familiesamarbeid. Tillit er ikke noe en kan kreve, det er noe en selv må gjøre seg fortjent til (s. 58-59).

5.0 Avslutning

«Flerkulturelle familier er familier på lik linje med andre, men noen ganger har de andre behov og utfordringer i forhold til blant annet kommunikasjon. Det krever mer jobb for å få til et godt samarbeid. Samarbeidet med de flerkulturelle familiene både beriker og utfordrer oss i hverdagen» (Informant A). Informant A avslutter fokusgruppeintervjuet med dette utsagnet.

Jeg liker særlig godt det siste informant A sier fordi det oppsummerer essensen i samarbeidet med flerkulturelle familier. I oppgaven kommer det frem at kompetanseheving og holdningsarbeid er en kontinuerlig prosess. Ordvalget informant A bruker når hun sier at samarbeidet både beriker og utfordrer viser til denne prosessen. Personalet kan lære mye i samarbeidet med flerkulturelle familier og når de blir utfordret blir de samtidig «tvunget» til å utvikle seg. Å møte mangfold som en ressurs er en mulighet for utvikling.

I min forskning har jeg funnet mange ulike og interessante funn. Jeg har sett på hvilken betydning personalets kompetanse, holdninger og kommunikasjonsevne har i møte med flerkulturelle familier. Summen av personalets faglige kompetanse, deres holdninger og hvilke kommunikasjonsevner personalet innehar, spiller en vesentlig rolle for hvor godt samarbeidet blir.

Personalet i barnehagen bør inneha faglig kompetanse i tillegg til deres erfaringsbaserte kompetanse gjennom mange års samarbeid med flerkulturelle familier. Med utgangspunkt i denne oppgaven mener jeg at en naturlig del av den faglige kompetansen bør være spesifikt rettet mot samarbeid med flerkulturelle familier. Relasjonskompetanse er likevel kanskje av størst betydning for samarbeidet. Å vite hvordan en skal opptre for å møte familiene med interesse, respekt og med mulighet for å bygge tillit er nødvendig.

I møte med flerkulturelle familier kan personalets holdninger være avgjørende for hvor god dialogen og relasjonen med hver enkelt familie blir. Personalet har størst sjanse for å lykkes med samarbeidet, dersom de har en positiv innstilling og holdninger som er preget av respekt og likeverd. I og med at personalets holdninger er så sentrale i samarbeidet, er derfor betydningen av holdningsarbeidet i barnehagen stort. Det å arbeide med egne og andres holdninger i hverdagen, bør være en sentral del av det daglige arbeidet. Som informantene tydelig understreker i fokusgruppeintervjuet, kan det ikke handle om personalets egne preferanser. Det er viktig å være profesjonelle og skille mellom privatperson og fagperson. Å sørge for at barnehagen har et felles verdisett blir viktig for at personalet sammen arbeider i samme retning og mot samme mål.

Kommunikasjon er av stor betydning i samarbeidet med flerkulturelle familier. Samarbeidet krever at personalet har gode kommunikasjonsevner. Personalet har ansvaret for at både det de og familiene formidler blir forstått. De trenger derfor mange ulike innfallsvinkler i måten de kommuniserer med familiene på. På grunn av manglende språk, trenger ofte flerkulturelle familier mer forklaring og veiledning slik at en unngår misforståelser med tanke på barnets behov. Mine undersøkelser viser at det er ekstra viktig å benytte seg av de uformelle kontaktpunktene og ha fokus på de positive hendelsene og sidene ved barnet. En høy frekvens av positiv kontakt fremmer et godt samarbeid.

Funnene mine belyser kun betydningen av personalets kompetanse, holdninger og kommunikasjonsevne i samarbeidet sett fra barnehagens side. Det som kunne vært interessant å undersøke videre, er om de flerkulturelle familiene oppfatter det på samme måte, eller om nye perspektiver dukker opp. Videre forskning kunne sammenligne erfaringene fra flere barnehager og familier, og på den måten belyst tematikken fra begge parter opplevelse av samarbeidet, samt belyst et større mangfold.

6.0 Referanseliste

- Becker, A. A. (2006). *Flerstemmig mangfold: Samarbeid med minoritetsforeldre*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bergersen, A. (2017). *Global forståelse. Barnehagelæreren som kulturell brobygger*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Dalland, O. (2018.) *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Oslo: Gyldendal
- Drugli, M. B., Lekhal, R. & Buøen, E. S. (2020). *Tilvenning og foreldresamarbeid*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Falck-Pedersen, T. & Iversen, A. B. (2017) *Rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgaver*. Oslo: Pedlex.
- Fandrem, H. (2016). Omsorg og tilrettelegging for barn med innvandrerbakgrunn. I V. Glaser., I. Størksen, & M. B. Drugli. (Red.), *Utvikling, lek og læring i barnehagen: Forskning og praksis* (s. 269-292). Bergen: Fagbokforlaget
- Gjervan, M., Andersen, C. E. & Bleka, M. (2012). *Se mangfold! Perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Glaser, V. (2019). *Foreldresamarbeid. Barnehagen i et mangfoldig samfunn* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Halkier, B. (2010). *Fokusgrupper*. Oslo: Gyldendal.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Larsen, A. K. & Slåtten, M. V. (2015). *En bok om oppvekst. Samfunnsfag for barnehagelærere* (4. utg.). Oslo: Fagbokforlaget.
- Lødding, B. (2015). *Mobilisering for mangfold*. NIFU. Lastet ned fra: <https://www.udir.no/globalassets/upload/forskning/2015/mobilisering-for-mangfold.pdf>

Salole, L. (2018). *Identitet og tilhørighet. Om ressurser og dilemmaer i en krysskulturell oppvekst* (2. utg.). Oslo: Gyldendal.

Sand, S. (2019). *Ulikhet og fellesskap. Flerkulturell pedagogikk i barnehagen* (3. utg.). Vallset: Oplandske Bokforlag.

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (5.utg.). Bergen: Fagbokforlaget

Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal.

7.0 Vedlegg

7.1 Informasjons- og samtykkeskjema til fokusgruppeintervju



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Vil du delta i bachelorprosjektet

«Familiesamarbeid med flerkulturelle familier»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å belyse temaet familiesamarbeid med flerkulturelle familier og ulike erfaringen én barnehagen har gjort seg i forhold til samarbeidet. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med fokusgruppeintervjuet er å samle inn data til bacheloroppgaven min og for så å analysere det og bruke det i drøftingsdelen av oppgaven. Den foreløpige problemstillingen min er «Hvilke erfaringer har én barnehage gjort seg i forhold til å samarbeide med flerkulturelle familier?»

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning er ansvarlig for prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på et intervju via Skype, grunnet coronasituasjonen vi nå befinner oss i. Intervjuet vil ta ca. en time. På forhånd vil du få tilsendt temaene for intervjuet slik at du kan forberede deg hvis det er noe du ønsker. Intervjuet vil ikke bli tatt opp, men i stedet vil to sekretærer notere på pc under intervjuet. Barnehagen, familiene og personalet vil anonymiseres.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg

- Få rettet personopplysninger om deg
- Få slettet personopplysninger om deg
- Få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- Å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Mine veiledere Marianne Schram og Gjertrud Stordal vil ha tilgang til materialet.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg anonymisere og erstatte med en egen kode.

Hva skjer med opplysningene dine når jeg avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 22.05.20. Alle personopplysninger vil bli slettet innen prosjektslutt.

På oppdrag fra Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til bachelorprosjektet, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning ved.
Vårt personvernombud: Hans Christian Ristad, Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Marianne Schram og Gjertrud Stordal

Student
Kathrine Tøndel

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *familiesamarbeid med flerkulturelle familier*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 22.05.20

7.2 Intervjuguide til fokusgruppeintervju

Intervjuguide til fokusgruppeintervju

Tema: Familiesamarbeid med flerkulturelle familier

Foreløpig problemstilling: «Hvilke erfaringer har én barnehage gjort seg i forhold til samarbeidet med flerkulturelle familier?»

Informanter: pedagogisk leder på storbarn og barnehagelærer (ansatt i en prosjektstilling, tidlig innsatsstilling, spes.ped stilling og på avdeling).

Det er satt av ca. en time til intervjuet. Intervjuet vil foregå via Skype grunnet koronasituasjonen vi nå befinner oss i. To sekretærer vil notere på pc under intervjuet. Intervjuet vil senere bli analysert og brukes i drøfting i bacheloroppgaven.

Bakgrunnsinformasjon

- Hvilken stilling har du i barnehagen?
- Hvilken utdanning har du?
- Hvor lenge har du arbeidet i barnehage?
- Hvor lenge har du arbeidet med flerkulturelle familier?
- Har dere mange flerkulturelle familier? Hva legger dere i begrepet flerkulturelle familier?
- Har du/dere noen spesifikk kompetanse på flerkulturelt arbeid? (Utdanning, kursing eller andre former for kvalifisering?)

Åpningsspørsmål

- Hva er spennende med å ha familier fra ulike land på deres avdeling og i deres barnehage? (Kan du/dere konkretisere? Hva har dere lært av dette?)

Tema 1: Foreldresamarbeidets betydning

- Hvorfor er foreldresamarbeid viktig?
- Hvilken betydning kan det ha for barnet, for de ansatte og for foreldrene?
- Det snakkes mye om å legge til rette for en relasjon med foreldrene som er preget av trivsel, trygghet og tillit.. Hvorfor er dette så viktig? Og hvordan skape en slik relasjon?

- Barnehagens ansatte er gjennom rammeplanen forpliktet til å legge til rette for foreldre samarbeidet og en god dialog med foreldrene.
 - Hva ligger i denne forpliktelsen?
 - Hvordan skape en god dialog med de flerspråklige familiene?
- Er dere opptatt av å skape et fellesskap mellom foreldrene? Evt. Hvordan skaper dere et slikt fellesskap?
- Opplever dere at alle familiene er klar over at barnehagen er forpliktet til samarbeidet?
- Hvordan arbeider dere med familiene slik at de skal forstå barnehagens innhold?
- Opplever dere at foreldrene er klare over sine muligheter til å medvirke i barnehagens innhold? Ønsker de å medvirke? Deltar de på foreldremøter? Brukerundersøkelser? Dugnader?
- Hva samarbeider dere med familiene om?

Holdninger til samarbeidet

- Arbeider dere med holdninger til samarbeidet med flerkulturelle familier i personalgruppen? Hvordan? Hvorfor kan dette være nødvendig å arbeide med?
- Opplever dere at enkelte i personalgruppen er skeptisk til å samarbeide med flerkulturelle familier?
(Hva tror dere i så fall denne skepsisen kommer av? Hva gjør dere med det? Hvis dere velger å ikke gjøre noe med det – hva betyr det? Hvorfor ikke?)
- Opplever dere det som viktig å kjenne til familienes kulturelle bakgrunn?
- Bruker dere foreldrene som en ressurs i det pedagogiske arbeidet? Evt. hvordan?
 - Hvordan gir dere foreldrene en opplevelse av å være en ressurs?
- Får familienes kultur plass i det pedagogiske opplegget?

Personalets kompetanse

- Ut i fra egne erfaringer, mener dere at barnehagelærere og barnehagens personale trenger spesiell kompetanse for å kunne møte familier med flerspråklig og flerkulturell bakgrunn? Hva skal de i så fall ha kompetanse på?
- Hvordan deler dere erfaringer for å bygge opp en felles kompetanse?
- Jobber dere med faglig utvikling sammen?
(Jeg var jo så heldig å få være med i det forrige nettverksmøtet deres for flerkulturelt arbeid i barnehagen. Kan dere ikke fortelle litt om dette nettverket. Og om hvordan

dere arbeider for å ta med dere denne kunnskapen videre til resten av personalgruppen)

- Inkluderer dere hele personalgruppen i samarbeidet? (assistenter) (Evt. hvordan?)
- Har dere morsmåls assistenter? Hvordan bruker dere deres kompetanse?

Erfaringer

- Kan dere trekke fram noen gode måter å samarbeide med familiene på?
- Hvilke betingelser gir hverdagssituasjoner som bringing og henting for samarbeidet?
- Hva med dårlige eller ikke fullt så gode måter? (Utdyp. Hvilke erfaringer har dere gjort dere? Hva har dere endret på?)
- Er det noe dere tenker at dere kunne vært bedre på? (Hvorfor?)

Utfordringer, ulikheter og misforståelser

- Opplever dere at det er vanskelig å finne en balansegang mellom foreldrenes ønsker (verdier) og meninger, og de felles verdiene som barnehagen er forpliktet på? (rammeplanen)

På nettverksmøte ble det trukket fra et eksempel om en familie som ikke ønsket at en mannlig lærling skulle skrive bleie på barnet deres. Kan du fortelle litt mer om denne situasjonen, og om hvordan dere løste det?

Har tenker dere at denne situasjonen belyser noe om ulike syn på kjønnsrolle også? Og ulike forventninger til de ulike kjønnene? Eksempler. Utdyp.

- Er det noen utfordringer i samarbeidet med flerspråklige familier? Kan dere i så fall utdype det?

På nettverksmøtet diskuterte dere en situasjon der far ikke hadde tillitt til dere ansatte i barnehagen, kan du fortelle litt om denne situasjonen.

- Har dere opplevd misforståelser i samarbeidet med flerkulturelle familier? (Eksempler, utdyp)
- Hva tror dere disse misforståelsene kommer av?

Avslutningsspørsmål

- Kan dere si noe som hva dere har lært gjennom å samarbeide med flerspråklige familier?

Er det noe mer informantene vil tilføye? Er det noe vi ikke har snakket om, eller noe dere vil fortelle mer om? Takk for at dere stilte opp!