

# Liten og ny i barnehagen

---

Kva erfaringar har personalet i barnehagen med deltaking i prosjektet «Liten og ny i barnehagen»?

**Oda Eide**

[Kandidatnummer: 609]

**Bacheloroppgåve**

**[BNBAC3900]**

Trondheim, april 2021

Bacheloroppgåva er eit sjølvstendig studentarbeid gjennomført ved Dronning Mauds Minne Høgskule for Barnehagelærerutdanning og er godkjend som ein del av barnehagelærerutdanninga. Under utarbeiding av oppgåva har studenten fått rettleiing ved DMMH.



**DronningMaudsMinne**  
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

## Innhald

<b>1.0 Innleiing</b> .....	3
<b>1.1 Val av tema og problemstilling</b> .....	3
<b>1.2 Oppgåva si oppbygging</b> .....	3
<b>2.0 Teori</b> .....	4
<b>2.1 «Liten og ny i barnehagen» prosjektet</b> .....	4
<b>2.2 Bowlby sin tilknytningsteori</b> .....	5
<b>2.3 Tryggleikssirkelen, anerkjenning og emosjonsregulering</b> .....	6
<b>2.4 Samarbeid mellom føresette og personalet i barnehagen</b> .....	8
<b>2.5 Tydinga av motivasjon og sjølvoppfatning hjå personalet i barnehagen</b> .....	9
<b>3.0 Metode</b> .....	10
<b>3.1 Val av metode</b> .....	10
<b>3.2 Planlegging av datainnsamling/tilgang til felten</b> .....	11
<b>3.3 Utval av informantar</b> .....	12
<b>3.4 Skildring av gjennomføring</b> .....	12
<b>3.5 Analysearbeid</b> .....	13
<b>3.6 Reliabilitet, validitet og overføringsevne</b> .....	14
<b>3.7 Etske vurderingar</b> .....	15
<b>4.0 Funn og drøfting</b> .....	15
<b>4.1 Trygg tilknytning til barnet og barnet sine foreldre</b> .....	16
<b>4.2 Tid</b> .....	20
<b>4.3 Fagleg grunnlag og meningsfylt arbeid i barnehagen</b> .....	21
<b>5.0 Avslutning</b> .....	23
<b>6.0 Litteraturliste</b> .....	25
<b>Vedlegg</b> .....	27
<b>Samtykkeskjema</b> .....	27
<b>Intervjuguide</b> .....	29
<b>Utdrag frå analyseprosessen</b> .....	30

## 1.0 Innleiing

### 1.1 Val av tema og problemstilling

I 2020 gjekk 84% av barn mellom 1 og 2 år i barnehage (Statistisk sentralbyrå, 2021). Dette er ein stor del av barna på denne alderen. At barna startar i barnehagen i så ung alder er noko som stadig blir diskutert om er bra for dei. Både fagpersonar innanfor ulike yrker og foreldre har ei meining om det. «Det er uforsvarlig å sende ettåringer i barnehagen» «Ettåringer i barnehagen er et sosialt eksperiment», «Avviser at ettåringer tar skade av å vere i barnehage» og «Det er trygt å starte i barnehagen som ettåring» er overskrifter som dukkar opp i diskusjonane rundt temaet (Google, 2021). Dei yngste barna i barnehagen er eit aktuelt tema som stadig engasjerer. Etersom det er så mange så unge barn i barnehagen er det viktig å ha ein god kvalitet i oppstarten for barna. For å finne ein god modell for tilvenning for eittåringane i barnehagen har Trondheim kommune sett i gang prosjektet «Liten og ny i barnehagen» der dei har som mål å utvikle ein forskningsbasert modell for tilvenning i barnehage (Liten og ny i barnehagen, 2018). Dette temaet fatta interessa mi, og eg har derfor valt å belyse problemstillinga:

*Kva erfaringar har personalet i barnehagen med deltaking i prosjektet «Liten og ny i barnehagen»?*

I kapittelet om overgangar i *Rammeplanen for barnehagens innhald og oppgåver* står det mellom anna at barnehagen og foreldra skal samarbeide om å legge til rette for ein trygg og god start i barnehagen for barnet. Og gi barnet tid til å etablere relasjonar til dei andre barna og personalet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.33). Dette viser at å få til ein god overgang for barna er noko vi må arbeide med i barnehagen for barnets beste. I løpet av denne oppgåva håpar eg å bli klokare på korleis ein kan få til dette utifrå informantane mine sine erfaringar med tilvenningsprosjektet, og ta med meg desse refleksjonane inn i arbeidslivet.

### 1.2 Oppgåva si oppbygging

I denne oppgåva skal eg presentere arbeidet eg har gjort og drøfte funna i høve til problemstillinga i lys av relevant teori. Oppgåva er delt inn i ulike kapittel for å vere oversiktleg. Teorikapittelet gjer greie for teoriar som er relevante for problemstillinga og seinare blir brukt i drøftinga. I dette kapittelet forklarar eg fyrst «Liten og ny i barnehagen» prosjektet. Det er svært nyttig å vite kva det er for noko ettersom problemstillinga skal belyse kva erfaringar informantane mine fekk gjennom å vere med i nettopp dette prosjektet. Vidare har eg har valt å gå djupare inn i teori knytt til tryggleik, tilknytning og foreldresamarbeid fordi

informantane mine snakka mykje om desse tema. Til slutt er det ein del om motivasjon og sjølvoppfatning. Denne siste delen av teorikapittelet har eg valt å ta med fordi eg tykte informantane sine tankar om jobben sin var interessante å ta tak i som ein del av erfaringane frå prosjektet. Neste kapittel er Metode. Riktig val av metode er sentralt for å finne svar på det ein vil undersøke. I metodekapittelet skal eg presentere kvalitativ metode og fokusgruppe intervju, korleis eg har fått tak i informantar og intervju- og analyseprosessen. Til slutt i metodekapittelet ser eg på metodekritikk og etiske vurderingar i prosessen.

Kapittel 4, funn og drøfting er delt inn i dei tre kategoriane Trygg tilknytning til barnet og barnet sine foreldre, tid, fagleg grunnlag og meningsfylt arbeid i barnehagen. I denne delen av oppgåva tolkar eg funna mine og ser dei i samanheng med relevant teori om m.a. tilknytning, foreldresamarbeid og motivasjon. Før eg til slutt i siste kapittel, avslutninga, summerer refleksjonane mine og ser på kva som kan vere interessant å forske vidare på.

## 2.0 Teori

### 2.1 «Liten og ny i barnehagen» prosjektet

Prosjektet er eit 5-årig folkehelseprosjekt i Trondheim kommune. Målet med *Liten og ny i barnehagen* er å utvikle ein ny forskningsbasert modell for tilvenning i barnehage (NTNU, 2021). Prosjektet omhandlar korleis ein kan skape ein trygg og god overgang frå heimen til barnehagen i samarbeid med foreldra og personalet i barnehagen. Gjennom prosjektet vil forskarane finne ut meir om kva ein trygg og god start i barnehagen er og sikre kvalitet i tilvenninga (Liten og ny i barnehagen, 2018 ). Ein tydeleg skilnad frå tidlegare tilvenningsmodellar som er i bruk er involveringa av foreldra i tilvenningsperioden til barnet. I tillegg er tilvenninga lenger. Tilvenningstida kan variere mykje i ulike barnehagar, men normen er tre dagar med opning for inntil fem dagar ved behov (Drugli, 2017, s.54).

*Liten og ny i barnehagen* er delt opp i tre tilvenningsmodellar som testast ut. Desse er modell A med foreldreaktiv tilvenning i grupper med foreldra til stades i barnehagen i fem dagar, modell B med besøksdagar på våren og foreldreaktiv tilvenning i grupper med foreldra til stades i barnehagen i fem dagar og Modell C med vanlege tilvenningsrutinar der dei fleste normalt hadde tre tilvenningsdagar, men opne for fleksibilitet (Liten og ny i barnehagen, 2018). Barnehagen informantane mine er frå var med på modell B med besøksdagar og fem tilvenningsdagar.

På nettsida til prosjektet <https://litenogny.com/> er det informasjon til foreldra; nokre brosjyrar med skildring av prosjektet og det å begynne i barnehagen i tillegg til to videoar der professor og prosjektleiar May Britt Drugli snakkar om temaet. Der er også litt informasjon og ressursar for dei tilsette i prosjektbarnehagane. I forkant av deltakinga i prosjektet, januar 2019, var det eit personalkurs for heile personalgruppa i barnehagen i samarbeid med Regionalt kunnskapssenter for barn og unge med ein teoretisk plan og innleiande kursing i prosjektet.

Å vite kva prosjektet går ut på er relevant å ha med seg inn i kapittel 4 Funn og drøfting for å forstå kva informantane Turid, Live og Amanda tar utgangspunkt i når dei fortel om erfaringane sine med deltakinga i prosjektet.

## 2.2 Bowlby sin tilknytningsteori

Bowlby sin tilknytningsteori tar føre seg tydinga av barnet si tilknytning til omsorgspersonen og kva rolle denne spelar for barnet sin veremåte, kjensler og utvikling av personlegdom.

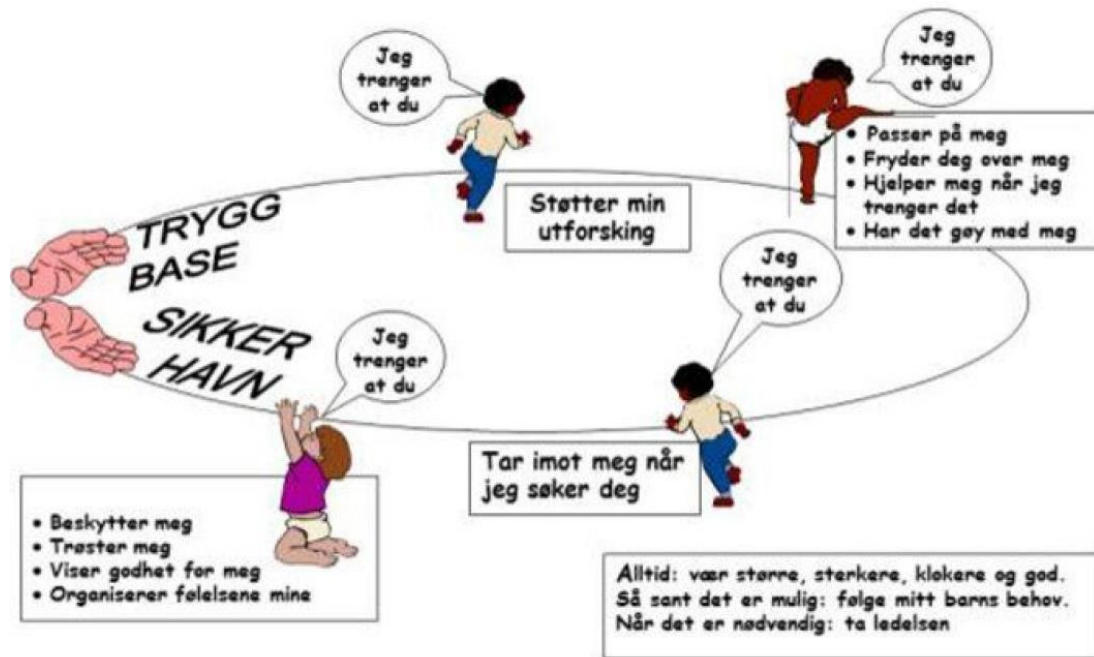
Tilknytningsteori påpeiker at barn ikkje berre har behov for mat og vern, men også emosjonell varme, trøyst og sjølvkjensle (Powell, Cooper, Hoffman & Marvin, 2015, s.37). Barn med trygg tilknytning har gode erfaringar med omsorgspersonar som har tolka signala deira, vist empati og vore tilgjengelege og føreseielege. Dei brukar foreldra som ein trygg base dei kan utforske frå eller søke trøyst hos. Barn med utrygg tilknytning opplev at foreldra er fråverande og lite kjenslemessig tilgjengelege. Sjølv om barna utviklar strategiar for å takle dette vil det som oftast kome fram i åtferda eller reaksjonsmønstera deira som til dømes at barnet er engsteleg eller unnlét å søkje trøyst (Hart og Schwartz, 2009, s.80). Bowlby delar utrygg tilknytning inn i to ulike former: Utrygg unnvikande tilknytning og utrygg ambivalent tilknytning. Utrygg unnvikande tilknytning oppstår når barnet har erfaring med at omsorgspersonen ikkje greier og møte behova til barnet. Utfallet av dette er at barnet ikkje viser behov for den trygge basen hjå omsorgspersonen, barnet unngår nærleik og emosjonell kontakt (Hart og Schwartz, 2009, s.80). Eit barn med utrygg ambivalent tilnærming vil vere engsteleg og usikkert på grunn av erfaringar med ustabile reaksjonar frå lite føreseielege omsorgspersonar. Nokre gonger er omsorgspersonane sensitivt tilgjengelege som trygg base medan barnet andre gonger opplev dei som heilt utilgjengelege (Hart og Schwartz, 2009, s.80).

Tilknytingsåtfærd er den åtferda barna blir møtt med frå omsorgspersonane sine. Denne åtferda legg føringar for tilknytninga og nærleiken i relasjonen mellom barnet og omsorgspersonen (Hart og Schwartz, 2009, s.69). Smil, grining og kravling bort til den

vaksen er alle ulike former for åtferd som hjelp barnet med å skape og oppretthalde nærleik til omsorgspersonen, og dannar eit grunnlag form trygg tilknytning. Funksjonen til tilknytingsåtferd er å halde barnet nært nok omsorgspersonen til at sannsynet aukar for at det vert verna i situasjonar som oppfattast som farlege (Hart og Schwartz, 2009, s 66). Gjennom positive kjensler og positiv respons på åtferd der omsorgspersonen er sensitiv og innrettar seg barnet vil det oppstå ei trygg tilknytning (Drugli, 2018, s.57). Å ha eit teoretisk bakteppe i tilknytningsteori er relevant å ha for å kunne legge til rette for at dei yngste barna i barnehagen skal få ein god start på barnehagelivet. Tilknytning mellom barn og omsorgspersonar (foreldre eller tilsette i barnehagen) vil prege tilvenninga og informantane sine erfaringar.

### 2.3 Tryggleikssirkelen, anerkjening og emosjonsregulering

Bowlby sin tilknytningsteori tar føre seg tydinga av barnet si tilknytning til omsorgspersonen og behov for emosjonell støtte (Hart & Schwartz, 2009, s.63). Utifrå tilknytningsteori har Powell, Cooper, Hoffman og Marvin utvikla Tryggleikssirkelen som er ein modell som skildrar korleis barnet har behov for å «lade» hjå omsorgspersonen når det ikkje er ute å utforskar. Tryggleikssirkelen er ein modell som framstiller ein omsorgsperson som ivaretar barnet sine behov for støtte. Den viser den vaksne som ei trygg base og ei sikker hamn som sender barnet ut for å utforske for så å vere tilgjengeleg som støtte når det trengs. Barna flyttar seg rundt i denne sirkelen heile tida, dei er ute å oppdagar før dei kjem tilbake for trøyst og tryggleik (Powell, Cooper, Hoffman & Marvin, 2015, s.48). Etter kvart som barnet forstår den vaksne si rolle i dette vil det stadig søke til den trygge vaksne for lading. Etter mange erfaringar med ein sensitiv vaksen vil barnet etter kvart utvikle større grad av sjølvregulering. Barnet treng også i utforskingfasen at den vaksne er der å føl med og er tilgjengeleg om det blir behov for det. Barnet søkjer den trygge hamna hjå omsorgspersonen for å få roa seg ned før det er klar til å utforske meir. Foreldra oppmuntrast i denne rolla til å vere «Større, sterkare, klokare og god» (Drugli, 2017, s.44). Omsorgspersonane bør vere slik for å finne balansen mellom å følge barna sine behov og ta leiinga i situasjonar. For ettergivande foreldre vil svekkje tilknytninga, medan for autoritære kan skremme barna. Med slagordet «Større, sterkare, klokare og god» vil barna oppleve vaksne som kan ta leiinga og sørge for at dei er trygge (Powell, Cooper, Hoffman & Marvin, 2015, s.48). Tryggleikssirkelen er ein nyttig modell å kunne i arbeidet med nye barn som skal utforske mykje i barnehagen.



**Figur 1: Tryggleikssirkelen** (Powell, Cooper, Hoffman og Marvin, 1999).

I dei fyrste leveåra sine treng barna hjelp til å handtere og regulere kjensler dei opplev, noko omsorgspersonen kan hjelpe barnet med, ved å ha ein anerkjennande veremåte. Berit Bae (1996) skriv om opne og tronge samspelmønster mellom personalet og barna. Dei opne interaksjonsmønster kjenneteiknast med at den vaksne møter barna sine positive og negative uttrykk for opplevingar med forståing, og viser barna at ein handterer opplevingar ulikt (Sandvik, 2006, s.18). I tronge samspelmønster ser ikkje dei vaksne barna sine kjenslemessige uttrykk, men finn eit anna fokus barnet kan rette merksemda mot (Sandvik, 2006, s.18). Å lære korleis ein skal handtere kjensler er ein sentral del innanfor sjølvregulering - viljestyrt og tilpassa åtferd (Størksen, 2018, s.95). Desse kjenslereaksjonane og åtferda ein uttrykk vil påverke korleis ein fungerer i eit sosialt samspel med andre. Kjensleuttrykka til dei små barna set i gang sosial kontakt og gjer barna til bidragsytarar i samspel med omsorgspersonane (Drugli, 2018, s.53). For å skape ei kjensle av tryggleik i relasjonen er det viktig at omsorgspersonane er stabile i dei kjenslemessige reaksjonane sine (Askland, 2020, s.59). Å uttrykke meir positive enn negative kjensler, å vere i stand til å kjenne igjen andre sine kjensler og ha evne til å kontrollere eigne kjensler er dei tre komponentane i emosjonell kompetanse (Drugli, 2018, s.54). Å vere trygge vaksne som møter barna sine uttrykk med sensitivitet og tilpassa respons med bruk av stemme, mimikk og rørsler vil bidra i den emosjonelle og sosiale utviklinga til barna. Pedagogen som gir barna mykje emosjonell støtte vil styrke den emosjonelle utviklinga og bidra til at barna får til sjølvregulering (Størksen,

2018, s.197). Informantane nemnde tryggleik og anerkjenning av kjensler fleire gonger i intervjuet. Tryggleikssirkelen og teori om emosjonsregulering er derfor ein god modell og teori å ta med seg i drøfting av desse tema for å belyse erfaringane deira.

#### 2.4 Samarbeid mellom føresette og personalet i barnehagen

Samarbeidet mellom barnehagen og heimen skal leggast til rette for dialog om barnets utvikling, trivsel og læring (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.29). Personalet i barnehagen bør møte foreldra med openheit, anerkjenning og respekt. Personalet har eit ansvar for å skape tillit og tryggleik i møte med foreldra (Glaser, 2018, s. 93). Det første møtet med barnehagen kan vere spennande og skummelt for foreldra, derfor er det viktig å ha gode rutinar for korleis barna og dei føresette blir møtt i innføringa. God informasjonsflyt begge vegar, forventningsavklaring og openheit for dialog er sentrale stikkord i denne fasen.

Kommunikasjon kan bli sett på som to delar der tillit og utlevering er ein del og makt og moralsk ansvar er ein annan del (Carson og Birkeland, 2017, s.42). For å skape og oppretthalde tillit i relasjonen bør ein utlevere seg og imøtekome det den andre kjem med. I rolla som barnehagelærer vil det også vere ei makt i kommunikasjonen ettersom ein har den faglege utdanninga i bakgrunnen for arbeidet sitt, denne makta bør brukast riktig og i samsvar med det moralske ansvaret ein har med å møte foreldra på ein anerkjennande måte (Carson og Birkeland, 2017, s.43).

Glaser (2019) belyser som *Rammeplanen for barnehagens innhald og oppgåver* viktigeita av det gode samarbeidet. Ein positiv relasjon mellom foreldre og personalet har positiv effekt på barnet sin trivsel og utvikling (Glaser, 2019, s.240). Gjennom denne positive relasjonen kan personalet skape eit liv i barnehagen som er i samanheng med livet heime. Omgrepet integrasjonskompetanse skildrar evna til barnehagelæraren til å la barnet få oppleve denne samanhengen og kontinuiteten. Integrasjonskompetanse er å ha ein kompetanse som gjer at ein får til å skape ein samanheng mellom heimen og barnehagen for barnet (Glaser, 2018, s.75). For at integrasjonskompetansen skal vere på plass må personalet ha ein prosesskompetanse som inneber å kunne samle inn informasjon og observere, og ein kommunikasjonskompetanse som omfattar å kunne ta andre sitt perspektiv og utøve empati. Integrasjonskompetansen gjer det mogleg å tilpasse barnehagelivet slik at enkeltbarnet og barnegruppa i sin heilheit får oppleve mening i handling og tyding i relasjonar samt ein samanheng mellom barnehagen og heime (Glaser, 2018, s.75). For at pedagogen skal ha ein integrasjonskompetanse er det ein føresetnad at den har delkompetansane prosesskompetanse, kommunikasjonskompetanse, kulturkompetanse og tverrfagleg samarbeidskompetanse.



Prosesskompetanse handlar om evna til å observere, dokumentere og vurdere (Glaser, 2018, s.75). Desse prosessane gjer det mogleg å legge till rette for enkeltbarnet og barnegruppa på ein god måte. Å kunne ha ein kommunikasjon med foreldra som er prega av sensitivitet og forståing er viktig i barnehagen. Når personalet greier å skape anerkjennande og tillitsfulle møter med foreldra innehar dei ein kommunikasjonskompetanse. Kulturkompetanse og tverrfagleg samarbeidskompetanse er å ha forståing og respekt for ulike kulturar og kunne samarbeide tverrfagleg (Glaser, 2018, s.76). Til saman dannar desse den fulle integrasjonskompetansen. I arbeidet med «Liten og ny i barnehagen» vil integrasjonskompetansen vere nyttig å ha for å legge til rette for eit godt samarbeid mellom dei tilsette og foreldra, og barnets beste.

Medverknad er ein annan sentral del i samarbeidet mellom heimen og barnehagen. Omgrepet kan forståast som at ein er med på å påverke noko som skjer med å delta med sine meiningar i fellesskapet (Bae, Eide, Winger, Kristoffersen, 2006, s.8). Retten til å medverke vert forankra i *Rammeplanen for barnehagens innhald og oppgåver* der det står: «Barnehagen skal vareta foreldra sin rett til medverknad og samarbeide nært og i forståing med foreldra, jf. barnehagelova §§ 1 og 4» og «Samarbeidet skal sikre at foreldra får medverke til den individuelle tilrettelegginga av tilbodet.» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.29). Personalet i barnehagen har eit ansvar for å sikre medverknaden til foreldra samtidig som dei tar hand om barnets beste (Glaser, 2018, s.24). Foreldremedverknad er ein betydeleg faktor i «Liten og ny i barnehagen» prosjektet.

## 2.5 Tydinga av motivasjon og sjølvoppfatning hjå personalet i barnehagen

Motivasjon er ei drivkraft som får oss til å handle og gjennomføre arbeidsoppgåver. (Skogen og Haugen, 2013, s.117). Motivasjonen kan kome innanfrå, frå miljøet rundt, eller i kombinasjon av desse. Dersom ein person er indre motivert kjem drivkrafta frå eit oppriktig ynskje om å gjennomføre arbeidet utan andre forsterkningsvilkår enn glede av å utføre oppgåva (Skogen og Haugen, 2013, s.133). Her spelar kjensla av å vere til nytte og aktivt medverkande inn. «Interesse, glede og engasjement skapes hos medarbeiderne gjennom opplevelsen av å være aktiv deltaker i prosessarbeidet» (Schei og Kvistad, 2012, s.29). Ytre motivasjon derimot er motivasjon basert på ytre faktorar som til dømes løn og andre gode.

Motivasjonen for å utføre arbeidsoppgåvene sine kan vere prega av kompetansen ein har. Å kjenne at ein meistarar jobben sin gir ein kjensle av at ein har god nok kompetanse til å utføre arbeidet (Skogen og Haugen, 2013, s.131). Gotvassli (2004) definerer kompetanse som ei

samling av kunnskap, ferdigheiter, haldningar og erfaringar som arbeidstakarane har til å utføre jobben sin (Gotvassli, 2004, s.145). Det kan vere vanskeleg å halde seg motivert i jobben om ein heile tida har ei kjensle av at ein ikkje strekk til og har god nok kompetanse. Dette går på kva ein forventar av og vurderer seg sjølv til. Motivasjon kan også kome av andre sine vurderingar og forventningar. Omgrepet meistringsmotivasjon skildrar motivasjon som er relatert til vurderingar av handlingane (Skogen og Haugen, 2013, s.121). Vi vurderer kvarandre sitt arbeid og samanliknar oss med kollega og vennar. Vi vil innfri andre sine forventningar til oss og det til dømes ein kollega greier å oppnå vil legge eit grunnlag for kva vi forventar av oss sjølv. Å ha forventningar frå andre til arbeidet ein skal gjennomføre skapar ein motivasjon for å innfri desse forventningane og vise kompetansen ein har (Skogen og Haugen, 2013, s.121). Motivasjon vil vere svært nyttig i arbeid med dei yngste barna der ein må vere påkopla og til stades heile tida, spesielt i eit så tidkrevjande prosjekt med mange føringar med foreldra til stades med sine forventningar.

Sjølvoppfatning handlar om korleis vi oppfattar oss sjølv. Skogen og Haugen (2013) deler omgrepet inn i tre delar: Korleis vi ser på oss sjølv, vurderinga vi gjer av oss sjølv og forventninga vi har av oss sjølv (Skogen og Haugen, 2013, s.125). Dette synet og vurderingane utviklast i møte med andre, kva responsar ein får og forventningar ein blir møtt med. Korleis vi oppfattar oss sjølv vil variere innanfor ulike områder i livet som fysisk sjølvoppfatning, sosial sjølvoppfatning, intellektuell og akademisk sjølvoppfatning, emosjonell sjølvoppfatning og moralsk eller åtferdsmessig sjølvoppfatning (Skogen og Haugen, 2013, s.126). Dersom ein barnehagelærer er tilfreds med det faglege grunnlaget og utdanninga si (akademiske sjølvoppfatning), er nøgd og står i sine etiske vurderingar i barnehagekvardagen (moralisk sjølvoppfatning) og ser på seg sjølv som ein person med god helse (fysisk sjølvoppfatning) ligg det til rette for høg sjølvoppfatning i yrkesrolla som barnehagelærer.

## 3.0 Metode

### 3.1 Val av metode

Når ein skal velje metode er det viktig å finne ein metode som er eigna for å få svar på problemstillinga ein har laga. Problemstillinga mi er *Kva erfaringar har personalet i barnehagen med prosjektet «Liten og ny i barnehagen»?*. Eg har valt kvalitativ metode ettersom den fangar opp mening og oppleving, og går meir i djupna enn kvantitativ

forskingemetode. Kvalitativ metode gir nærleik til felten og innsamlinga tar sikte på å få fram ei heilheit eller ein samanheng (Dalland, 2012, s.112-113). Innanfor kvalitativ metode er det ulike innsamlingsstrategiar ein kan nytte seg av. I problemstillinga mi er eg ute etter *personalet sine erfaringar*, og meiner derfor intervju er ein god innsamlingsstrategi for å finne ut av dette fordi eg gjennom intervju får høyre deira personlege erfaringar der dei har moglegheit til å utdjupe det dei vil snakke om. Eg valte fokusgruppeintervju med tre personar frå same avdeling for å få eit større spekter av svar der dei kan supplere kvarandre i samtalen. Oppgåva mi tar utgangspunkt i erfaringane deira, som alle er frå ein og same barnehage.

I fokusgruppeintervju kan informantane dele og samanlikne idear og erfaringar. Dette gir intervjuaren/moderatoren innsikt i kva informantane har opplevd, kva dei er samde om og usamde om. Å ha intervjuet i gruppe gir ei større breidde av synspunkt, haldningar og erfaringar og ein kan få til ein samtale der alle får innsikt i dei andre sine meiningar om temaet (Johannessen, Christoffersen & Tuft, 2016, s.146). Ei styrke med fokusgruppeintervju er måten informantane får moglegheit til å kommentere kvarandre sine erfaringar og komme med tilleggsinformasjon eller oppleve ei ny forståing av dei andre sine opplevingar. Ein får moglegheit til å få eit komplekst datamateriale der informantane kjem på meir enn dei ville gjort åleine og moglegheit for ulike perspektiv på same spørsmål (Halkier, 2010, s.15). På den andre sida kan det at dei sitt i lag og reflekterer rundt temaet gjere at det er ein slags sosial kontroll som gjer at ikkje alle kjem med sine individuelle erfaringar og meiningar. I intervjuet eg hadde med fokusgruppa var dei alle svært positive til deltakinga i prosjektet – her kan det vere ein terskel for å kome med noko negativt når dei andre deltakarane er så positive.

### 3.2 Planlegging av datainnsamling/tilgang til felten

Intervju kan vere opne, strukturerte eller semi-strukturerte. I bachelorprosjektet mitt har eg gjennomført eit semi-strukturert intervju. Intervjuguiden består av tre hovudtema med opne spørsmål og moglegheit for refleksjon under kvart tema. Semi-strukturerte intervju legg opp til samtalar utifrå tema som er bestemt på førehand (Dalen, 2004, s.29). Hovudspørsmåla var opne og retta mot deira erfaringar på dei sentrale tema. I tillegg anvendte eg oppfølgingsspørsmål der det var naturleg for å få meir informasjon.

For å få tilgang til felten tok eg kontakt med ein pedagogisk leiar eg har ein relasjon til som eg veit har kompetanse innanfor temaet i bacheloroppgåva mi. Gjennom denne nøkkelinformanten fekk eg to andre informantar som også ville bidra. Dette kallast snøballmetoden; informantar rekrutterast ved å få tak i ein informant som igjen viser til andre

informantar som er passande til å vere med i studien (Johannessen, Christoffersen og Tufte, 2012, s.119). Det positive med å ha ein relasjon til informanten er at eg veit ho har kompetanse på området, og har kjennskap til kven andre som kan bidra. Ein bør likevel stille spørsmål om vår relasjon vil påverke svara eg får. I dette tilfelle har eg konkludert med at vår relasjon mest truleg ikkje vil påverke utfallet av oppgåva noko særleg ettersom det er eit lite sårbart tema og det handlar om informantens sine erfaringar uavhengig av meg og vår relasjon.

### 3.3 Utval av informantar

Kva utval ein vel er noko ein må vere bevisst utifrå problemstillinga si. I denne oppgåva har eg valt eit strategisk utval. Eit strategisk utval er eit utval av informantar som er hensiktsmessig med tanke på tema og problemstilling i oppgåva (Dalland, 2012, s.163). Informantane er plukka ut fordi dei har kunnskap og erfaringar med det eg skal belyse i problemstillinga, dei har alle vore med på tilvenning av eittåringar i «Liten og Ny i barnehagen» prosjektet. Med eit strategisk utval er ein sikra at informantane har kompetanse innanfor det ein vil undersøke, noko som gir ein større sjanse for eit godt datamateriale for analyse enn om ein hadde valt eit tilfeldig utval.

Informantane arbeidar på same avdeling i same barnehage. Eg har valt å gi informantane mine fiktive namn. Live, barne- og ungdomsarbeidar med 11 års erfaring på småbarn, Turid, ein pedagogisk leiar med vidareutdanning innanfor rettleiing som har jobba på småbarn i over 20 år og Amanda, ein assistent som har arbeida i barnehage i 18 år.

### 3.4 Skildring av gjennomføring

I forkant av intervjuet hadde eg sendt ut samtykkeskjema og intervjuguiden til informantane og informert om at eg skulle ha med meg ein medstudent som skriv ned det dei seier.

Intervjuet var på arbeidsstaden til informantane. Dette er ein fordel for at dei skal kjenne seg komfortable og ha tid til å vere med i intervjuet.

Som intervjuar/moderator var eg bevisst på å anerkjenne svara deira og vere ein aktiv lyttar, stille oppfølgingsspørsmål der det var noko uklart. Når ein har stilt eit spørsmål er det viktig å la informanten få fullføre forteljinga si uforstyrra før ein går vidare til neste spørsmål (Dalland, 2012, s.173). I starten av intervjuet var eg litt stressa for at vi ikkje skulle rekke gjennom spørsmåla, men eg sto i det og let dei snakke ferdig. Etter kvart kom vi godt inn i det og fekk ein god flyt. Den største utfordringa eg møtte på undervegs var at spørsmåla mine spurte litt om det same, så det var fleire tilfelle der dei allereie hadde svart på det eg hadde tenkt å spørje om seinare. Dette løyste eg med å spørje om dei hadde noko meir å legge til på

det temaet eller så hoppa eg over spørsmålet. Å få til ein flyt samtidig som ein rekk gjennom alle tema er sentralt i fokusgruppeintervju. Johannessen, Christoffersen & Tufte skriv at gruppeintervju ofte prega av ein laus struktur og stram kontroll (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2012, s.147). I intervjuet mitt fekk eg til dette med å ha kontroll på å få stilt alle spørsmåla, men let samtalen få flyte så lenge dei ville når dei svarte. Som moderator i eit fokusgruppeintervju må ein vere innstilt på rolla som profesjonell lyttar og samtidig sørge for at intervjuet dekker det som er relevant for prosjektet (Halkier, 2010, s.56). Ein må få i gang ei meningsutveksling mellom deltakarane i intervjuet og sørge for at det er eit uformelt preg over intervjuet. Dynamikken ein ynskjer i fokusgrupper er at deltakarane vender seg til kvarandre og kommenterer eller supplerer andre sine svar (Halkier, 2010, s.58).

### 3.5 Analysearbeid

Undervegs i intervjuet hadde eg med meg ein medstudent som noterte ned det informantane sa. I tillegg sendte nøkkelinformanten meg ein rapport ho har skreve om deira erfaringar med å vere med i «Liten og ny i barnehagen» prosjektet. Etter intervjuet las eg gjennom informasjonen eg fekk og reinskreiv svara deira før eg koda og kategoriserte datamaterialet inn i ulike tema. I kodingsprosessen må forskaren gå systematisk inn i datamaterialet for å dele innhaldet inn i ulike kodar. Etter å ha gjort dette samlast kodane inn i større meir overordna kategoriar som gjer det oversiktleg for tolking (Dalen, 2004, s.69). Kodinga mi starta med at eg markerte det dei sa som handla om same tema med markørtusj og fann eit ord/ein kode som passa til det dei hadde sagt. Deretter tok eg fatt på neste farge og fortsette slik. Etter å ha gjort det putta eg informasjonen inn i ein tabell med den tilhøyrande koden i neste kolonne. I denne fasen kan det vere fleire liknande svar som går under fleire kodar, medan andre tema har langt færre utsegn (Dalland, 2012, s.182).

Til slutt fann eg ein overordna kategori som trakk saman fleire av kodane. Til dømes vart kodane «Tidlegare erfaringar», «Positive erfaringar» og «Negative erfaringar» under kategorien «Erfaringar». Dei andre kategoriane eg kom fram til var tryggleik og tilknytning, foreldre, tid, og arbeidsglede. I analyseprosessen er det viktig å verkeleg kjenne datamaterialet sitt for å kategorisere riktig og få ei djupare forståing av informasjonen informantane har gitt (Dalen, 2004, s.69). Parallelt med dette skreiv eg ut eit anna eksemplar der eg delte funna inn i to kategoriar: Informantane sine erfaringar og innhaldet i «Liten og ny i barnehagen» prosjektet for å få ei oversikt over og skilje mellom kva prosjektet sette av føringar og kva som var personalet sine personlege erfaringar. Etter analysearbeidet har eg brukt

informasjonen eg fekk ut av datamaterialet i drøfting knytt til relevant teori for å belyse problemstillinga mi.

### 3.6 Reliabilitet, validitet og overføringsevne

Reliabilitet står for om datamaterialet er påliteleg og truverdig. I ein kvalitativ studie er det vanskeleg å seie kor påliteleg datamaterialet er ettersom samtalen styrer innhentinga og ein går inn i tolkinga med sine personlege føresetnader (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2012, s.232). Reliabiliteten i oppgåva mi er svekka av at lydopptak ikkje vart brukt, men ein medstudent som skreiv ned svara informantane gav. Det som styrker reliabiliteten i funna mine er at svara eg fekk frå informantane mine er relevante og kan brukast i drøftinga mi.

Validitet kan delast inn i truverd og overføringsevne. Truverdet handlar om kor relevant datamaterialet er for det som skal undersøkast (Dalland, 2012, s.52). Er det gyldig, representerer røynda og reflekterer formålet med studien? Ein måte å finne ut av dette på er i analysen av datamaterialet. I oppgåva mi har eg tolka informasjonen eg har innhenta og analysert den i lys av relevant teori. I analysen ser eg at datamaterialet er relevant til å belyse problemstillinga mi. Noko anna som styrkjer validiteten i oppgåva mi er at eg har fått tilgang på avdelinga sin rapport om korleis dei tykte prosjektet hadde gått og prosjektleiar sin rapport. Eliteskeivheit er eit omgrep innanfor validitet som oppstår når forskaren legg for stor vekt på nøkkelinformanten (Dalen, 2011, s.99). Dette unngjekk eg ved å ha med meg ein medstudent som skreiv ned svara til informantane. Ho visste ikkje kven nøkkelinformanten var og stilte derfor med blanke ark og tok til seg like mykje det alle informantane sa.

At studien har overføringsevne betyr at det kan overførast til andre eller generaliserast (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2012, s.233). I oppgåva mi er det lite overføringsevne. Eg har berre snakka med ein barnehage som har vore med i prosjektet «Liten og ny i barnehagen», så datamaterialet mitt byggjer på deira personlege erfaringar. Sidan problemstillinga mi går ut på deira erfaringar med prosjektet var det ikkje forventa å ha stor overføringsevne. Det eg kunne gjort annleis for å styrke validiteten i oppgåva mi er å ha intervjuar fleire frå ulike barnehagar som har vore med i prosjektet og funne ut av kva erfaringar dei til saman har frå deltakinga. At det er liten overføringsevne vil likevel ikkje gå ut over kvaliteten på oppgåva ettersom problemstillinga mi er *Kva erfaringar har personalet i barnehagen med prosjektet «Liten og ny i barnehagen»?*

### 3.7 Ethiske vurderingar

I følge Dalland handlar forskingsetikk om å sikre truverdet av forskingsresultata og å ivareta personvernet (Dalland, 2012, s.96). I god tid før intervjuet sendte eg ut informasjonsskriv og samtykkeskjema om bachelorprosjektet mitt til informantane. Der informerte eg om kva prosjektet inneberer, målet med det, problemstillinga mi, deira rolle, anonymitet og moglegheita til å trekke seg frå prosjektet. Denne aksepterte dei og kryssa av. Eit informert samtykke inneheld informasjon om forskingsprosjektet og kva som angår informantane si deltaking i prosjektet (Dalen, 2011, s.100). Anonymiteten til informantane har eg ivaretatt gjennom å unngå å spørje om persontydelege kjenneteikn, anonymisert namnet på barnehagen og gitt dei fiktive namn. Viss følsame tema og sensitive opplysingar blir tatt opp er det å anonymisere ekstremt viktig (Tjora, 2017, s.177). I oppgåva mi har eg unngått sårbare spørsmål for å skjerme informantane. Det som kan svekke anonymiteten i kven som har bidrege i oppgåva mi er omfanget av barnehagar som har vore med i «Liten og ny i barnehagen» prosjektet. Prosjektet har berre deltakarar frå Trondheim kommune, og i den fasen barnehagen eg har brukt som informant var med i var det eit visst antal barnehagar som prøvde ut denne aktuelle modellen. Dette talet barnehagar har eg bevisst unngått å ta med i oppgåva fordi det kunne ha svekka anonymiteten og er irrelevant for funna og drøftinga.

Professor May Britt Drugli jobbar i RKBU (Regionalt kunnskapssenter for barn og unge) som står bak «Liten og ny i barnehagen» prosjektet. Ho er ansvarleg ved RKBU og er ein del av prosjektleiinga. I tillegg har ho skrive fleire bøker om temaet liten i barnehagen som er relevant faglitteratur til oppgåva mi. *Tilvenning og foreldresamarbeid (2020)*, *Liten i barnehagen (2019)* og *Liten begynner i barnehagen (2017)* er nokre av dei som eg har brukt i bacheloroppgåva. Drugli har to ulike roller eg må vere bevisst når eg drøftar funna mine i lys av teori. Prosjektet bygger mykje på det ho har skrive om i bøkene sine og vil derfor vere relevant å bruke som fagleg grunnlag. Samtidig må eg tenke over om eg får eit nyansert nok bilete av funna mine når eg nyttar meg av Drugli som står bak prosjektet. Dette har eg løyst ved å bruke ein god del andre referansar i tillegg til Drugli.

## 4.0 Funn og drøfting

*Kva erfaringar har personalet i barnehagen med deltaking i prosjektet «Liten og ny i barnehagen»?*

Heilt i starten av *Rammeplanen for barnehagens innhald og oppgåver* (2017) finn vi kapittelet Verdigrunnlaget til barnehagen som skildrar kva verdiar vi skal ha som grunnlag i det pedagogiske arbeidet med barna. Her står det mellom anna: «Å møte individet sitt behov for omsorg, tryggleik, tilhøyrslø og anerkjenning og sikre at barna får ta del i og medverke i fellesskapet, er viktige verdiar som skal speglast i barnehagen.» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.7). I den komande drøftinga skal eg ta utgangspunkt i denne setninga med fokus på omgrepa omsorg, tryggleik, tilhøyrslø og anerkjenning utifrå informantane mine sine erfaringar frå deltakinga i prosjektet «Liten og ny i barnehagen».

#### 4.1 Trygg tilknytning til barnet og barnet sine foreldre

Tilknytning er eit band fylt av kjensler mellom barnet og omsorgspersonane sine. I løpet av det første året til barnet vil denne tilknytninga til dei næraste vere ein sentral del av utviklinga (Drugli, 2017, s.43). Live, Turid og Amanda fortalte at dei hadde eit stort fokus i tilvenningsprosessen å skape ei trygg tilknytning mellom dei og barnet, og dei og foreldra. Live sa mellom anna: «Trygge barn gir trygge foreldre» i tillegg til at dei fortalte om korleis dei var med å observerte og deltok gradvis i rutinane barnet og foreldra hadde saman for å overføre tryggleiken frå foreldra til personalet. I prosjektet hadde dei ein primærkontakt og ein sekundærkontakt som hadde eit ekstra ansvar for barnet. Dette viser at personalet var opptatt av å skape ein god overgang frå foreldra til seg for barnet. Ved å vere synleg til stades i bakgrunnen blir barnet vant til at personalet i barnehagen er der og vil med tid bli interessert i dette nye mennesket. Overføringa av tryggleik frå foreldra til personalet i barnehagen er ein prosess der ein må vere tolmodig og hugse på at dette er ein stor overgang for alle partar (Abrahamsen, 2013, s.69). Det er truleg utfordrande for foreldra å skulle gje frå seg det kjæraste dei har til eit anna menneske dei ikkje kjenner så godt. For barna er det ei stor livsendring etter å ha hatt eit fåtal nære omsorgspersonar til å kome på avdelinga med fleire nye vaksne som skal ta over denne rolla. Å ha ein primær- og sekundærkontakt som informantane mine hadde i prosjektet vil vere med på å gjere denne overgangen litt lettare (Drugli, 2017, s.134). Ei slik ordning sørgjer for at alle barna har ein person i barnehagen som det får ekstra merksemd og tid med.

Amanda fortalte om deira fokus på å vere tilgjengeleg som støtte for barna. Dei sat seg ned på golvet å var tett tilgjengeleg for barna – både fysisk og emosjonelt. Å sjå enkeltbarnet og skape ein relasjon der dei er trygge på deg er viktig for å at barna skal kunne tørre å utforske og få nye erfaringar sa dei. Denne informasjonen kan koplast til Tryggleikssirkelen. I følgje Tryggleikssirkelen skal den vaksne fungere som ei sikker hamn og ei trygg base som sender



ut barnet til utforsking og tar det imot når det treng støtte (Drugli, 2017, s.45). Gjennom å vere emosjonelt og fysisk tilgjengeleg for barna fungerer Turid, Live og Amanda som ei trygg base og sikker hamn for barna på avdelinga. Barna er avhengige av å ha vaksne rundt seg som skaper stabilitet og gir respons for å kunne utvikle eige sjølvbilette og sosiale relasjonar med andre (Askland, 2020, s.60). Med nære tilgjengelege vaksne får dei god hjelp i denne utviklinga.

Turid uttalte at oppstart i kohortar etter at samfunnet og barnehagen stengte ned på grunn av covid19 gjekk veldig fint og grunnen til dette meinte dei var eit resultat av grunnleggande tryggleik. Dette støttast i teori om tilknytning og tryggleik. Forsking viser at trygg tilknytning i ved eittårsalderen som regel står i samanheng med trygg tilknytning seinare i livet (Drugli, 2018, s.66). Når barna på avdelinga hadde ein grunnleggande tryggleik i seg etter ei lang og god tilvenning der dei vart godt kjent med personalet er det naturleg at det er lettare for dei å kome tilbake etter ein periode vekke frå barnehagen enn om dei ikkje hadde hatt dette grunnlaget. Når barna kom tilbake i barnehagen var dei inndelte i grupper i motsetnad til tidlegare når dei alle var saman. Denne oppdelinga kan også spele ei rolle for at det fungerte så bra som det gjorde – færre personar til stades gir rom og tid til meir fokus på kvart enkelt barn. Amanda sa også at gruppeoppstart var genialt. Når barna begynner i barnehagen i ei lita gruppe får dei ein sosial gevinst ut av at dei er litt færre som gjer det lettare å skape tette relasjonar seg i mellom. Faste smågrupper gjer det også lettare å oppleve tryggleik og tilhøyrse i barnehagen (Drugli, Lekhal og Buøen, 2020, s.98). Utifrå det Turid sa verka det som denne gruppeoppstarten gjorde til at dei opplevde tryggleik i starten som dei tok med seg tilbake. Når barna er i grupper vil dei få moglegheit til å medverke og utvikle seg i samspel med kvarandre (Askland, 2020, s.86). Å dele barnegruppa i små grupper av og til kan vere ein god måte å arbeide på også i ein vanleg kvardag for å sjå barna betre og lettare kunne legge til rette for enkeltbarnet.

Turid fortalde at på avdelinga deira var dei opptatt av å anerkjenne barna. Dei las kroppsspråket, lydar og mimikk for å prøve å forstå kva barna ville, tenkte og kjenslene dei hadde. Til dømes prøvde dei å snakke med barna og sa ting som «Er du er sint no? Om du er det er det heilt greitt» og liknande i staden for å distrahere barna når dei uttrykte noko som kunne vere sinne. Sentralt i anerkjennande veremåte er å gi den andre, i dette tilfellet barnet, rett til si eiga oppleving og reaksjon (Sandvik, 2006, s.18). Å møte barna med respekt og sjå dei som kompetente menneske med eigne kjensler og reaksjonsmønster vil vere med på å skape ein trygg relasjon mellom barnet og den vaksne. Dei vaksne i barnehagen kan møte

barna med opne eller romslege interaksjonsmønster. Turid sine skildringar av møte med barna sine kjensler viser at dei har eit opne interaksjonsmønster der dei tar barnet på alvor ved å snakke med og støtte barnet, dei viser at dei ser barna og lar dei få lov til å kjenne på kjensler og reagere på dei. Å vere tett på når store kjensler oppstår og hjelpe barna å regulere kjenslene sine er til god hjelp i barna si utvikling mot å bli sjølvstendige og i stand til sjølvregulering (Drugli, 2017, s.36). Med fleire erfaringar med sensitive vaksne som møter barna sine reaksjonar vil dei etter kvart kjenne igjen kjenslene og ha meir kontrollerte reaksjonar. Å hjelpe barna med å handtere kjensler gjorde Turid, Amanda og Live heilt i frå starten av. Dei sa dei jobba med hjartet og heile sjela med blick for korleis dei best mogleg kunne vere sensitive gode vaksne for dei nye barna på avdelinga. Dette kan setjast i samanheng med emosjonsregulering. Når dei vaksne tonar seg inn på barna sine kjensler er det greiare for barna å regulere dei. Omsorgspersonane sin respons på barna sitte kjensleuttrykk spelar ei stor rolle for framtidige reaksjonar (Drugli, 2018, s.53). Barna lærer seg å regulere kjenslene sine i sosiale samspel med andre.

Turid, Amanda og Live fortalde mykje om foreldra si rolle i tilvenninga og viktigheita av gode relasjonar mellom personalet og foreldra for å saman arbeide for barnets beste. Dei forklarte at det var ein sentral del av prosjektet å la foreldra ha hovudansvar for alt som skulle gjerast med barnet i starten. Samtidig som foreldra gjorde dei kvardagslege rutineane var primærkontakten tett på å observerte og tok til seg det foreldra gjorde som fungerte godt i samspelet med barnet. Dette viser at personalet anerkjente foreldra sine rutinar som dei tok med seg ein del av vidare og fortset med i barnehagen etter tilvenningsperioden med foreldra var over. For at samarbeidet skal fungere må personalet i barnehagen møte foreldra med openheit og respekt for å skape tillit (Glaser, 2018, s.93). I tilvenningsperioden får foreldra og dei tilsette, spesielt primærkontakten, mykje tid saman som er verdifull å bør brukast godt. Seinare i barnehageløpet vil dei fleste møta mellom dei vere korte uformelle i hente- og bringesituasjonar. Om dei byggjer ein trygg relasjon allereie i tilvenningsveka vil det vere lettare å handtere eventuelle konflikhtar og ha ei breiare forståing av kvarandre (Glaser, 2019, s.118).

Det å ha ein god dialog kan vere grunnleggande for eit godt samarbeid. Å snakke saman om barnet, heimen og barnehagen gjer at ein får eit utvida blick på heilheita av barnet og kan få ei større forståing av kven barnet er og kvifor det er som det er. I skildringa av foreldresamarbeidet brukte Live ord som stole på kvarandre og oppriktig bry seg, begge vegar. Gjennom denne informasjonen tolkar eg det som at dei har ein god – gjensidig relasjon.

Glaser (2018) skriv at ein positiv relasjon mellom foreldre og personalet har ein positiv verknad på barnet sin trivsel og utvikling i barnehagen (Glaser, 2018, s.70). Kommunikasjon er eit sentralt stikkord i arbeidet med foreldresamarbeid. I utviklinga av relasjonen til foreldra er det viktig å finne ein balanse mellom å dele eigen kompetanse og anerkjenne foreldra sine erfaringar og kunnskapar (Glaser, 2019, s.121). Å starte ein dialog der ein møter den andre på ein positiv inviterande måte gir eit grunnlag for at relasjonen kan utvikle seg godt. Turid, Live og Amanda var opptatt av å ha ein god dialog med foreldra for alle sitt beste, der dei vart kjent med kvarandre og kunne ta opp ting som var vanskeleg. Dette fortalte dei at dei fekk til gjennom mange møteplassar med tid til å skape relasjonar. Kommunikasjon kan vere krevjande og ta tid, men det å ta seg den tida til å snakke med foreldra i ein bringesituasjon kan gjere at ein blir litt og litt meir kjent med foreldra og at barnet får ein betre dag. Den gode dialogen blir sett på som svært viktig for å oppnå eit tillitsfullt samarbeid med foreldra (Glaser, 2019, s.118). For å skape denne tilliten må begge partar utlevere noko og imøtekome kvarandre (Carson og Birkeland, 2017, s.42). I relasjonen bør ein ha eit bevisst syn på rolla si som rettleiar for utvikling og læring. Amanda og Live nemnde at foreldra fortel dei når det skjer endringar i familiane og det er litt vanskeleg. Her er det nødvendig å finne ein god balanse mellom det opne, støttande og imøtekomande utan at det blir til terapi, dette kan vere utfordrande i jobben ettersom det er mykje relasjonsarbeid og fortrulegheit i yrkesrolla (Carson og Birkeland, 2017, s.46).

Tilvenningsperioden er ei spesiell og ekstra sårbar tid for barnet. Derfor vil det vere ein fordel for barnet om det er ein samanheng i livet heime og livet i barnehagen. Omgrepet integrasjonskompetanse skildrar barnehagelæraren sin kompetanse på å skape ein samanheng for barnet mellom livet heime og livet i barnehagen (Glaser, 2018, s.75). Informasjonen eg fekk av Turid, Amanda og Live viser at dei hadde ein integrasjonskompetanse i arbeidet med tilvenninga gjennom prosjektet. Som nemnt tidlegare var det å skape ein glidande gradvis overgang frå heime til barnehagen ein av faktorane Turid, Live og Amanda trakk fram som positivt frå modellen dei var med på i prosjektet. Amanda fortalte at dei observerte foreldra i samspel med barna sine, dokumenterte og reflekterte rundt det dei observerte for å finne ut av korleis dei best mogleg kunne møte barnet og overføre tryggleiken til seg. Observasjon og refleksjon er ein del av prosesskompetansen som er nødvendig å ha for å kunne få til samanhengen mellom heimen og barnehagen. Denne kompetansen kan personalet opparbeide seg gjennom erfaringar og fagleg påfyll.

Live forklarte at dei hadde eit foreldremøte i mai, før barna starta tilvenningsprosessen. Dette meinte dei gjorde til at alle partar fekk innsikt i kvifor tilvenningstida er så viktig med eit fagleg bakteppe. Dei tilsette på avdelinga fekk tilbakemeldingar frå foreldra at det var nyttig og interessant å ha dette møtet før dei skulle i gang med tilvenningsprosessen. «Vi formar ting saman». Dette viser at personalet involverer foreldra i det som skjer i barnehagen. Foreldra vert informert, får ei viktig deltakande rolle i prosjektet og personalet anerkjenner deira samspel med barna sine. At foreldra skal få medverke i barna sin kvardag i barnehagen er lovfesta i Barnehagelova: «Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som allsidig utvikling.» (Barnehageloven, 2005, §1). I prosjektet tar dei foreldra si rolle som omsorgspersonar som kjenner barnet sitt best seriøst. Dei involverer foreldra i stor grad og har ein kontinuerleg informasjonsflyt. Samfunnet har eit ansvar for å legge til rette for at foreldra skal få til oppsedingsprosessen for barna på best mogleg måte (Glaser, 2018, s.245). Når barnehagen deltar i eit slikt prosjekt er det nettopp for å finne ut kva tilvenningsmetode som er best for barna, foreldra og dei tilsette.

Turid fortalte at det var eit barn som trengte to veker på tilvenninga for å bli trygg i barnehagen. Dei sa at dei ikkje er rigide på dei fem dagane som prosjektet legg opp til, men lar foreldra få bestemme kor lang tid dei treng på tilvenning. Her legg Turid i stor grad opp til at foreldra får medverke i prosessen. Dette kan sjåast i samanheng med *Rammeplanen for barnehagens innhald og oppgåver* der det står at barnehagen, i samarbeid med foreldra, skal legge til rette for å dele informasjon om utviklinga og erfaringane til barnet. Dette skal sikre foreldra sin medverknad (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.29). Turid, Amanda og Live legg opp til foreldremedverknad og individuell tilpassing samtidig som dei følgjer retningslinene til «Liten og ny i barnehagen». Alle barn er ulike og har sine føresetnader det kjem inn i barnehagen med (Askland, 2020, s.18), derfor er det positivt at personalet er opne for individuell tilpassing når det er behov for det

## 4.2 Tid

Tid er eit anna viktig stikkord eg fann etter å ha analysert datamaterialet mitt. Å bruke god tid i tryggingprosessen var noko Live forklarte at dei sat pris på og meinte var grunnen til at tilvenningsprosjektet var så vellukka. Her viser Live at dei legg vekt på viktigheita av tid i bygging av trygge relasjonar. Svare deira er i tråd med vektlegginga av tid i *Rammeplanen for barnehagens innhald og oppgåver sine* føringar for ein trygg start i barnehagen: «Barnehagen skal i samarbeid med foreldra leggje til rette for at barnet kan få ein trygg og god start i

barnehagen. Barnehagen skal tilpasse rutinar og organisere tid og rom slik at barnet får tid til å bli kjent, etablere relasjonar og knyte seg til personalet og til andre barn.»

(Kunnskapsdepartementet, 2017). Med oppstartssamtale og besøksdagar i tida før barnet skal starte i barnehagen vil foreldra allereie kjenne til personalet og avdelinga barnet deira skal vere store delar av den vakne tida si og ha skapt seg eit inntrykk av kven som skal vere med barnet deira, og fått ein relasjon til desse personane. Dei yngste barna treng tid også etter foreldra har gått (NTNU, 2018). Å vere på ein ny plass med mange nye folk og inntrykk heile tida vil vere krevjande for mange. Også etter tilvenningsdagane med foreldra vil barna oppleve nye ting.

Turid nemnte at dei på besøksdagane hadde ei lita samlingsstund med songar for barna som dei tok opp igjen når dei kom tilbake på hausten. Dette kan koplast til verkemiddelet gjentaking for å oppleve samanheng og fellesskapskjensle for barna. Gjentaking er ein god metode for å skape meining for barna. Det er lett å bli med i noko som gjentar seg gong etter gong, etter å ha vore med litt eller observert ei stund forstår dei fleste det som skjer (Sandvik, 2006, s.24). Å vere ein del av eit fellesskap er med på å bygge opp om ei kjensle av tryggleik. Gjentakinga kan og vere med på å skape eit inkluderande miljø der alle har felles referansar i t.d. leik. Når barna kjenner igjen noko kan dei og få ei oppleving av kontroll og oversikt (Sandvik, 2006, s.24). Det kan vere lurt å ha gode rutinar og gjentakingar i oppstarten for at barna skal få ei kjensle av meining når alt det andre er så nytt.

#### 4.3 Fagleg grunnlag og meiningsfylt arbeid i barnehagen

Å ha eit fagleg grunnlag for det ein gjer er både bra for barna, personalet og foreldra (Glaser, 2018, s.20). Pedagogar i barnehagen har god kompetanse på området om barns utvikling, leik og læring. Denne kompetansen må kome til nytte for barna og legge til rette for ein god start på barnehagelivet. Amanda sa at å ha eit kurs og personalmøte i forkant av prosjektet gjorde at personalgruppa var godt rusta til å starte med prosjektet. Utifrå dette tolka eg det som at den faglege oppfølginga dei fekk var positivt for arbeidet med prosjektet. Å gi personalet kursing i aktuelle tema er bra for å sikre kvaliteten i barnehagen. Fagleg fellesskap fremjar moglegheit for utvikling og motivasjon (Hennum og Østrem, 2016, s.26). Barnehagefeltet er i stadig utvikling og det er ein stor fordel om ein heng med i denne utviklinga for å gi eit best mogleg tilbod til barna. Live sa at foreldra i etterkant av prosjektet uttrykte at dei sette pris på det faglege grunnlaget dei fekk innsikt i. Dette kan koplast *kunnskapen, faget, pedagogikken* i profesjonstrekanten til Hennum og Østrem (2016) Delar av den går ut på at å ha ein fagleg tryggleik er nyttig i kommunikasjonen med foreldre om kva det pedagogiske arbeidet går ut

på for å gjere dei trygge på at du har kunnskapen som skal til for å gi barnet ein god kvardag i barnehagen (Hennum og Østrem, 2016, s.26). Tilliten foreldra får til personalet er knytt til korleis dei oppfattar deira faglege kompetanse og syn på barna sine interesser (Glaser, 2019, s.119).

Å kjenne at ein har den relevante kompetansen heng tett saman med motivasjon for arbeidet. Som nemnt tidlegare uttrykte informantane at dei var godt budde på å prøve ut den nye tilvenningsmodellen etter innføring i forkant og ein god informasjonsflyt. Med grunnlag i denne ytringa verker det som dei hadde trua på kompetansen sin knytt til prosjektet og var klare for å kome i gang. Personar som kjenner seg kompetente til arbeidet er meir motiverte til å utføre arbeidsoppgåvene sine (Skogen og Haugen, 2013, s.131). Motivasjon er ein føresetnad for at Turid, Live og Amanda si deltaking i «Liten og ny i barnehagen» skulle fungere. Om dei tilsette på avdelinga hadde vore umotiverte og negativt innstilte til prosjektet ville det mest truleg gått ut over barna ettersom dei vaksne sine haldningar fort smittar over på barna. I tillegg ville oppfølginga og den tette kontakta med foreldra og barna vore mindre. Live fortalte at dei ikkje tok seg tid til pausar og so vidt rakk å gå på do. Det var ein intens og travel periode. Lite motiverte tilsette ville truleg i denne situasjonen prioritert seg sjølv og sine behov høgare enn desse gjorde som prioriterte barna og foreldra over alt. Det er svært viktig for arbeidsmotivasjonen å oppleve seg kompetent i jobben sin og opplev arbeidet som meningsfylt (Schei og Kvistad, 2012, s.29).

Turid, Live og Amanda fortalde at dei gleda seg til å kome på jobb og oppriktig bryr seg om barna. Dei sa dei jobba med heile sjela og hjarte, dei kjente seg viktige i jobben. «Vi har verdas viktigaste jobb». Desse utsegna peikar mot at Turid, Live og Amanda kjenner på at dei har ein meningsfull jobb dei er motiverte for å halde på med. Barnehagen er ein sosialiseringarena der barna er store delar av dagen. Som sekundærinstans spelar barnehagen ei betydeleg rolle i barna si utvikling (Larsen og Slåtten, 2019, s.42). Så personalet har god grunn til å kjenne seg verdifulle. Når dei er svært engasjert i barna og samarbeidet med foreldra vil det skinne i gjennom i arbeidet dei gjer. Å kjenne seg betydningsfull i jobben sin styrkar den indre motivasjonen. Indre motivasjon kan grunne i å oppleve at arbeidet er meningsfylt, at ein meistrar arbeidsoppgåva og er genuint interessert (Lillemyr, 2007, s.138). Turid, Live og Amanda hadde ein indre motivasjon for å halde på med prosjektet «Liten og ny i barnehagen». Dei uttalte at dei gleda seg til å gå på jobb og såg på det som eit privilegium å bli plukka ut til å vere med i prosjektet. Dette kan setjast i samanheng med motivasjonsteori.

Å gledeleg utføre arbeidsoppgåvene utan anna gode enn å oppnå glede og velnøye av å gjennomføre aktiviteten tyder på ein sterk indre motivasjon (Lillemyr, 2007, s.139).

Ein skilnad frå tidlegare erfaringar Live påpeika var at tidlegare kunne ein kjenne litt på at foreldra følgde med og det var avslørande om du som tilsett i barnehagen takla handteringa av barnet. Etter så lang tid saman med foreldra var ikkje dette noko ubehag Live kjente på lenger. Denne erfaringa kan sjåast i samanheng med Skogen og Haugen (2013) sin teori om sjølvoppfatning. Den handlar om korleis vi ser på oss sjølve med bakgrunn i møter med andre (Skogen og Haugen, 2013, s.125). Når foreldra føl med på korleis dei tilsette handterer barnet deira kan det vere lett å verte meir sjølvbevisst og ta til seg reaksjonar frå foreldra. Dette kan gå ut over eiga sjølvoppfatning. At Live kjente seg tryggare i rolla no enn tidlegare kan også sjåast i samanheng med at med fleire erfaringar har ho bygd seg opp ei tydlegare oppfatning av seg sjølv i rolla med barn i tilvenningsperioden. Den intellektuelle/akademiske sjølvoppfatninga kan og ha blitt styrka gjennom kompetanseheving (Skogen og Haugen, 2013, s.126). Med deltaking i kurs og retningslinene frå «Liten og ny i barnehagen» til å støtte seg på veit personalet i barnehagen godt kva dei skal gjere i tilvenningsperioden. Å vere med i eit slik prosjekt er med på å auke kompetansen til personalet. Nytt fagleg påfyll og endringar i rutinar kan vere godt for å betre kvaliteten og motivasjonen. Jobbutvikling handlar om å skape samanheng i jobben, setje realistiske mål og få arbeidet til å opplevast som nyttig (Gotvassli, 2004, s.85). Med deltakinga i prosjektet fekk Turid, Live og Amanda nye erfaringar som skapte samanheng i tilvenninga i tillegg til at dei opplevde arbeidet som nyttig. Endring i arbeidsmetodar kan også vere med på å få fram tilgjengeleg kompetanse som har vore skjult i den tause kunnskapen gjennom å setje ord på det ein gjer (Gotvassli, 2004, s.120).

## 5.0 Avslutning

Problemstillinga eg har belyst i denne oppgåva er *Kva erfaringar har personalet i barnehagen med deltaking i prosjektet «Liten og ny i barnehagen»?* Med utgangspunkt i informantane sine erfaringar har eg kome fram til tre hovudtema eg har valt å drøfte: Trygg tilknytning til barnet og barnet sine foreldre, tid, fagleg grunnlag og meningsfylt arbeid.

Trygg tilknytning til omsorgspersonar er viktig for utviklinga til barna (Drugli, 2017, s.43). Informantane mine, Turid, Live og Amanda snakka mykje om deira erfaringar med å overføre denne tryggleiken frå foreldra til dei tilsette i barnehagen for at barna skal oppleve det som trygt å vere i barnehagen. Her er tryggleikssirkelen ein god modell som viser korleis trygge

barn med støttande sensitive vaksne er ute å utforskar for så å kome tilbake til den trygge basen og sikre hamna hjå omsorgspersonane sine (Powell, Cooper, Hoffman & Marvin, 2015, s.48). I prosessen med overføring av tryggleik frå foreldra til dei tilsette erfarte informantane at det var svært viktig å bruke god tid og anerkjenne barna og foreldra i prosessen. Dette blir også lagt vekt på i *Rammeplanen for barnehagens innhald og oppgåver* der det står at barnehagen skal tilpasse seg og i samarbeid med heimen legge til rette for at barna får tid til å bli kjent og trygge med personalet og barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.33). Samarbeidet med foreldra opplevde Turid, Live og Amanda som positivt og godt, dei fekk gode tilbakemeldingar frå foreldra og var opptatte av å ha ein god dialog der dei respekterte kvarandre.

Fagleg grunnlag og meiningsfylt arbeid var også noko dei tok opp i erfaringane sine frå deltakinga i prosjektet «Liten og ny i barnehagen». Opplevinga av å vere fagleg kompetent til å ta imot eittåringane på ein god måte var viktig for dei. Dette sette foreldra pris på. Målet med prosjektet var å skape ein tilvenningsmodell som sikrar god kvalitet i overgangen frå heimen til barnehagen (Liten og ny i barnehagen, 2018). Fagleg grunnlag for det ein gjer er med på å sikre kvalitet i arbeidet (Hennum og Østrem, 2016, s.26). Til slutt uttrykte Turid, Live og Amanda kor glade dei var i jobben sin. Dei fortalde at dei hadde verdas viktigaste jobb og dei jobba med hjartet. Desse utsegna tyder på at dei var indre motivert i jobben sin og gjorde det dei kunne for barnas beste.

Viktigheita av ei trygg tilknytning, godt samarbeid med foreldra og ta seg god tid er sentrale erfaringar Turid, Live og Amanda tok med seg frå deltakinga i «Liten og ny i barnehagen». Noko som hadde vore interessant å forska vidare på er korleis desse faktorane påverkar resten av barnehageløpet, eller resten av livet. Er det berre hjå dei yngste ein skal fokusere på dette eller er det noko som er vel så viktig resten av tida i barnehagen også? Eit heilt anna spørsmål ein kan stille seg er om alt dette fokuset på å vere tilgjengeleg støtte kan vere å gjere barna ei bjørneteneste for framtida? Kva skjer når barna må møte utfordringar seinare i livet utan den trygge basen i nærleiken?



## 6.0 Litteraturliste

Abrahamsen, G. (2013). En god start i barnehagen – toleranse for avskjed i tårer og tid til det nødvendige. I S. Haugen, G. Løkken og M. Røthle (red.). *Småbarnspedagogikk. Fenomenologiske og estetiske tilnærminger*. (2.utg. s.69-84). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Askland, L. (2020). *Kontakt med barn. Innføring i barnehagelærerens arbeid på grunnlag av observasjon*. (3.utg.). Oslo: Gyldendal.

Bae, B., Eide, B. J., Winger N., og Kristoffersen, A. E. (2006). *Temahefte om barns medvirkning*. Henta frå [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/300463-temahefte\\_om\\_barns\\_medvirkning.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/300463-temahefte_om_barns_medvirkning.pdf)

Barnehageloven. (2005). Lov om barnehager (LOV-2005-06-17-64). Henta frå [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64#KAPITTEL\\_2](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64#KAPITTEL_2)

Carson, N. og Birkeland, Å. (2017). *Veiledning for barnehagelærere*. (4.utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. (2.utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving*. (5.utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Drugli, M.B. (2017). *Liten i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Drugli, M. B. (2017). *Liten begynner i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Drugli, M. B. (2018). Emosjonell utvikling og tilknytning. I V. Glaser, I. Størksen, M. B. Drugli (Red). *Utvikling, lek og læring i barnehagen. Forsking og praksis*. (2.utg., s.49-79). Bergen: Fagbokforlaget.

Drugli, M. B., Lekhal, R. og Buøen, E. S. (2020). *Tilvenning og foreldresamarbeid*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid – Barnehagen i et mangfoldig samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget.

Glaser, V. (2019). Å utvikle gode relasjoner til barnas foreldre. I M. H. Frønes og V. Glaser (red.). *Praksisbok for barnehagelærerstudenten*. (s.117-126). Oslo: Universitetsforlaget.

Google. (2021, 19.april). Ettåringer i barnehage. Henta frå <https://www.google.com/search?q=ett%C3%A5ringer+i+barnehage&oq=ett%C3%A5ringer+i+&aqs=chrome.0.69i59j69i57j69i59j0j69i59j0i22i30i5.2338j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Gotvassli, K-Å. (2004). *Et kompetent barnehagepersonale. Om personal- og kompetanseutvikling i barnehagen*. (2.utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.

- Halkier, B. (2010). *Fokusgrupper*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hart, S. og Schwartz, R. (2009). *Frå interaksjon til relasjon – Tilknytning hos Winnicott, Bowlby, Stern, Schore & Fonagy*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hennum B A, og Østrem S. (2016). *Barnehagelæreren som profesjonsutøver*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. og Tufte, PA. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen - innhald og oppgåver*. Henta frå <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-nynorsk2017.pdf>
- Larsen, A K. og Slåtten, M V. (2019). *En bok om oppvekst. Samfunnsfag for barnehagelærere*. (5.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Lillemyr, O F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Liten og ny i barnehagen. (2018). Henta frå <https://litenogny.com/les-mer-om-liten-og-ny-i-barnehagen/>
- NTNU [NTNU Psykisk helse]. (2018, 13.august). *Barnehageansatte: Oppstart for ettåringen i barnehagen* [Videoklipp]. Henta frå <https://www.youtube.com/watch?v=IlojSdyRUtc>
- NTNU. (2021, 10.mars). Liten og ny i barnehagen – Folkehelseprosjekt i Trondheim Kommune. Henta frå <https://www.ntnu.no/rkbu/liten-og-ny-i-barnehagen>
- Powell, B., Cooper, G., Hoffman, K. og Marvin, B. (2015). *Trygghets sirkelen – en tilknytningsbasert intervensjon*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Sandvik, N. (2006). *Temahefte om de minste barna i barnehagen*. Henta frå [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/287768-temahefte\\_om\\_de\\_minste\\_barna\\_i\\_barnehagen1.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/287768-temahefte_om_de_minste_barna_i_barnehagen1.pdf)
- Schei, S. H. og Kvistad, K. (2012). *Kompetanseløft. Langsiktige tiltak i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skogen, E. og Haugen, R. (2013). Motivasjon og selvbestemmelse. I E. Skogen (red.), R. Haugen, M. Lundestad og M. V. Slåtten. *Å være leder i barnehagen*. (2.utg. s.117-151). Bergen: Fagbokforlaget.
- Statistisk sentralbyrå. SSB. (2021, 2.mars). Barnehager. Henta frå <https://www.ssb.no/barnehager>
- Størksen, I. (2018). Sosial utvikling. I V. Glaser, I. Størksen, M. B. Drugli (Red). *Utvikling, lek og løring i barnehagen. Forsking og praksis*. (2.utg., s.79-105). Bergen: Fagbokforlaget.
- Størksen, I. (2018). Selvregulering. I V. Glaser, I. Størksen, M. B. Drugli (Red). *Utvikling, lek og løring i barnehagen. Forsking og praksis*. (2.utg., s.189-201). Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). (3.utg.) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal.

## Vedlegg

### Samtykkeskjema



# DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

### Vil du delta i bachelorprosjektet

*«Kva erfaringar har personalet i barnehagen med prosjektet «Liten og ny i barnehagen»?»?*

Dette er eit spørsmål til deg om å delta i eit bachelorprosjekt der formålet er å få innsikt i dine erfaringar med prosjektet «Liten og ny i barnehagen». I dette skrivet gir eg informasjon om måla for prosjektet og kva deltaking vil innebære for deg.

### Formål

Formålet med prosjektet er å få innsikt i kva erfaringar personalet i barnehagen har gjort seg med prosjektet «Liten og ny i barnehagen». I den forbindelse skal eg skrive ei bacheloroppgåve om temaet utifrå dei svara eg får frå personalet i intervjuet i lys av relevant teori. Problemstillinga eg vil belyse i oppgåva er: «Kva erfaringar har personalet i barnehagen med prosjektet «Liten og ny i barnehagen»? Det kan vere at problemstillinga vil bli spissa etter kvart utifrå kva eg får høyre i intervjuet. Eventuelt spissa mot foreldresamarbeidet, barna sin tryggleik eller noko anna. Alt blir anonymisert.

### Kven er ansvarleg for forskningsprosjektet?

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning er ansvarleg for prosjektet.

### Kva innebærer det for deg å delta?

Om du vel å delta i prosjektet inneberer det eit fokusgruppeintervju der tre tilsette frå barnehagen er deltakande i tillegg til meg som stiller spørsmål og ein som noterer. Intervjuet vil vere ein samtale med fokus på tre hovudtema: Barna, personalgruppa og foreldresamarbeid. Svar frå deltakarane vil bli notert undervegs og transkribert i etterkant av intervjuet.

**Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Om du vel å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake utan å oppgje grunn for det. Det vil ikkje ha nokre negative konsekvensar for deg viss du ikkje vil delta eller seinare vel å trekke deg.

**Korleis vi oppbevarer og brukar opplysningane dine**

Eg/vi vil berre bruke opplysningane om deg til formåla eg/vi har fortalt om i dette skrivet. Eg/vi behandlar opplysningane konfidensielt og alle namn anonymiserast.

Prosjektet skal avsluttast 30.april 2021.

Med vennleg helsing

Prosjektansvarlig

Student

Marit Heldal og Camilla Kalvant Egset.  
(Rettleiarar)

Oda Eide

---

**Samtykkeerklæring**

Eg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Personalet i barnehagen sine erfaringar med prosjektet «Liten og ny i barnehagen»*. Eg samtykker til:

- å delta i fokusgruppeintervju

Dato: .....

Ettersom prosjektet ikkje er behandla av NSD, kan eg/vi ikkje innhente underskrifta di. Samtykket blir derfor gitt ved at du kryssar av i boksen ovanfor.

## Intervjuguide

### **Kva erfaringar har personalet i barnehagen med prosjektet «Liten og ny i barnehagen»?**

#### **Introduksjon**

Kva utdanning har de?

Kor lenge har de jobba med småbarn? Ekstra kompetanse på det?

Kan de fortelje litt om prosjektet «Liten og ny i barnehagen»?

*Avsett tid i fellesskap for å arbeide med prosjektet?*

#### **Barna**

Kva har de gjort for at barna skal få ein best mogleg start i barnehagen?

Korleis/kva opplev de at det har fungert?

Merker de effekt av prosjektet på barna si tilknytning til personalet og tryggleik i barnehagen? I tilfelle – kva?

#### **Personalgruppa**

Korleis har personalet arbeida saman om prosjektet?

*Eventuelle endringar i personalsamarbeidet som ein konsekvens?*

Har det å vere med i prosjektet påverka korleis de tar i mot dei yngste barna? I tilfelle - på kva måte?

*Endringar i eige grunnsyn?*

#### **Foreldresamarbeid**

Fortel litt om foreldresamarbeidet i prosjektet.

I kva grad har prosjektet påverka foreldresamarbeidet?

Kva tilbakemeldingar har de fått frå dei føresette?

#### **Før og no**

Er det ein skilnad i dei yngste barna sin tryggleik/tilknytning etter prosjektet i forhold til tidlegare oppstartsgrupper? Kva er skilnaden?

Kva meiner de har fungert med prosjektet og kva kunne vore gjort annleis?

## Utdrag frå analyseprosessen

Informasjon frå datamaterialet	Kode	Innhald i koden	Overordna tema/kategori
<p>-Oppstartssamtalar bygde eit grunnlag</p> <p>-Godt kjent med foreldra og rutinene deira</p> <p>-God dialog</p> <p>-Trygge foreldra</p> <p>-Bli kjent dagar</p> <p>-Mange treffpunkt som har gjort oss godt kjent og trygge på foreldra</p> <p>-Foreldra var tryggare enn tidlegare</p> <p>-Vil ha foreldra her. Stole på kvarandre.</p> <p>-Interessert, oppriktig bryr seg og er inkludert i liva deira</p> <p>-Fått dei med på å få opp auga for å regulere kjensler</p> <p>-Naturleg, nær og sterk relasjon</p> <p>-Dei opnar seg, lettare å ta opp vanskelege ting – vi er saman om det</p> <p>-Berre positive tilbakemeldingar</p> <p>-Ingen grua seg, kjente oss frå før</p> <p>-Foreldra vart for komfortable</p> <p>-Foreldra gir frå seg det kjæraste dei har</p>	<p>Relasjonsbygging</p> <p>personalet - foreldra</p>	<p>Mange treffpunkt både før og undervegs i prosjektet</p> <p>Fekk gode relasjonar – vart trygge på kvarandre</p> <p>Berre positive tilbakemeldingar frå foreldra</p>	<p>Tryggleik og tilknytning</p>