

Foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn

Hvordan kan de ansattes holdninger gjenspeiles i et foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn? Hvilken betydning har lederens rolle i dette arbeidet?

Ingeborg Opshaug

Kandidatnummer: 21

Bacheloroppgave

Barnehager i internasjonale perspektiv

BHBAC3920

Trondheim, april 2022

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 i forhold til mitt tredje og siste år her ved DMMH.

I denne bacheloroppgaven har jeg valgt å fordype meg i et tema og en problemstilling som jeg har interessert meg en del for i løpet av de siste årene her ved Dronning Mauds Minne Høgskole.

Underveis i arbeidet har jeg fått veiledning fra to veldig gode veiledere, Gjertrud Stordal og Marcelo Vidal. Jeg vil gjerne takke informantene som stilte opp til intervju, og gav meg informasjon og datamateriale som kunne brukes til å bygge et datagrunnlag for å kunne svare på problemstillingen.

Sist men ikke minst vil jeg takke mine medstudenter og venner, som har vært til ufattelig stor hjelp under hele denne prosessen, samt resten av studietiden. En spesiell takk til Rebekka.

Tusen takk!

Ingeborg Opshaug, 2022

Innholdsfortegnelse

Foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn	1
Forord	2
1.0 Innledning	4
1.1 Begrunnelse for valg av tema og presentasjon av problemstilling	4
1.2 Oppgavens formål og oppbygging	5
2.0 Teoretisk tilnærming	6
2.1 Holdninger	6
2.2 Foreldresamarbeid	7
2.3 Kompetanser i et foreldresamarbeid	8
2.3.1 Relasjonskompetanse og kommunikasjonsferdigheter	9
2.3.2 Tverrkulturell kompetanse	9
2.4 Utvikling i og av barnehagen	10
2.5 Barnehagen som lærende organisasjon	11
2.6 Ledelse	12
3.0 Metode	14
3.1 Begrunnelse for valg av metode	14
3.2 Planlegging av datainnsamling og utvalg av informanter	14
3.3 Beskrivelse av gjennomføring	15
3.4 Metodekritikk	16
3.5 Etske retningslinjer	18
4.0 Presentasjon av funn og analyse	19
4.1 Foreldresamarbeid	19
4.2 Kompetanse	21
4.3 Holdningsutvikling i barnehagen	24
5.0 Oppsummering og avslutning	28
6.0 Litteraturliste	30
7.0 Vedlegg	33
7.1 Vedlegg 1: Intervjuguide	33
7.2 Vedlegg 2: Samtykkeskjema	36

1.0 Innledning

Det norske samfunnet har vært mangfoldig i flere hundre år, hvor det har vært preget av både samer, kvener og tatere. I dag har dette mangfoldet blitt enda større, og er sammensatt av mennesker med kulturer fra store deler av landet, samt også ulike land i hele verden. I følge SSB (2022) var det i begynnelsen av 2022 over en million mennesker med innvandrerbakgrunn i Norge. Med innvandrerbakgrunn menes da innvandrere, og norskfødte med innvandrerforeldre. Dette utgjør omtrent 19 prosent, eller en femtedel, av befolkningen som bor i Norge i dag. Dette er mennesker med ulike erfaringer, kunnskaper, verdier og forforståelser. Samlet utgjør de samfunnet som sees rundt oss i dag. Barnehagene gjenspeiler det samfunnet vi lever i, og også der er mangfoldet og variasjonen stor. Den flerkulturelle barnehagen har i stor grad erstattet det som tidligere var den monokulturelle barnehagen. Glaser (2018) skriver at en viktig del av barnehagelærerutdanningen er å utvikle respekt, anerkjennelse og toleranse for ulikhet, noe som igjen henger sammen med våre holdninger (s. 11).

For ansatte i barnehagen bruker man Rammeplanen som en måte å legge utgangspunktet for hvordan arbeidet og rollen som ansatt skal være. Blant annet vektlegges foreldresamarbeid i stor grad, og barnehagen har som ansvar å legge til rette for dette samarbeidet. Dette handler om å skape god dialog og det å jevnlig utveksle observasjoner og vurderinger knytt til hvert enkelt barn. De ansattes samarbeidskompetanse vil være avgjørende i møtet med foreldre. En kompetanse som er sammensatt av kunnskap, ferdigheter og holdninger. I et samfunn som stadig eksponeres for nye kulturer og nye tradisjoner, ekspanderes rollen til ansatte i barnehager. Har da de ansatte med dette utviklet kunnskap og nye kulturer, hvilke holdninger har de til dette nye samfunnsbildet, og innehar de kommunikasjonskompetansen som vil kunne svare på de nye samfunnsforholdene som eksisterer i dag?

1.1 Begrunnelse for valg av tema og presentasjon av problemstilling

Et godt foreldresamarbeid er ikke en selvfølge, og denne dynamikken påvirkes av flere ulike faktorer. De ansattes kompetanse, holdninger og kommunikasjonsevne er tre elementer som er med på å påvirke dette samarbeidet. Jeg vil i denne oppgaven ta for meg følgende problemstilling:

«Hvordan kan de ansattes holdninger gjenspeiles i et foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn? Hvilken betydning har lederens rolle i dette arbeidet?»

I Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (2017) står det: «Barnehagen skal legge til rette for foreldresamarbeid og god dialog med foreldrene... På individnivå skal barnehagen legge til rette for at foreldrene og barnehagen jevnlig kan utveksle observasjoner og vurderinger knyttet til enkeltbarnets helse, trivsel, erfaringer, utvikling og læring» (s. 29).

Etter å ha vært innom ulike barnehager i løpet praksisperiodene mine her ved DMMH, har jeg observert og erfart hvor viktig det er med et godt foreldresamarbeid. Barnets beste skal alltid være målet i barnehagen, og et godt foreldresamarbeid er et av elementene for å kunne få til dette. Men hva har egentlig de ansattes holdninger å si for et foreldresamarbeid? Hvordan påvirkes det, både på godt og vondt, og hvilke holdninger kreves for å få til et godt samarbeid? Dette er spørsmål jeg har spurt meg selv gjennom flere praksisperioder. Særlig var det den siste praksisperioden min, som ble gjennomført i Tsjekkia, som gjorde at jeg valgte å fordype meg i akkurat dette temaet. Dette ble å utmerke seg som en praksisperiode hvor verken vi som studenter eller de ansatte i barnehagen hadde noe særlig kontakt med foreldrene i de uformelle situasjonene. Noen foreldre var kontaktsøkende, mens andre ikke. En ting som gikk igjen blant de ansatte, var det å ikke ta initiativ til dialog og kommunikasjon med barnas foreldre. Daglig kontakt med foreldre var liten eller ingen, og blant noen av foreldrene kom det frem en usikkerhet, noe som igjen skapte usikkerhet for barnet.

1.2 Oppgavens formål og oppbygging

Oppgavens formål er å få innsikt i hvordan de ansattes holdninger kan påvirke et foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn. Jeg har valgt å dele selve oppgaven inn i fire deler. Første kapittel er en teoretisk del, hvor jeg belyser seks ulike hovedtema. Disse temaene omhandler holdninger, foreldresamarbeid, kompetanse, utvikling i og av barnehagen, barnehagen som lærende organisasjon, samt ledelse i barnehagen. I det andre kapitlet forklarer jeg valget mitt av å benytte intervju som metode. Videre skildrer jeg gjennomføring av dette, før jeg avsluttende vurderer kritiske og etiske elementer ved metoden. Deretter, i kapittel tre, presenterer jeg funnene mine og gjør en analyse og drøfting av dette opp mot relevant teori. I fjerde, og siste, kapittel konkluderer jeg med hvordan de ansattes holdninger kan gjenspeiles i arbeidet som blir gjort med foreldresamarbeid, og da spesielt med tanke på familier med minoritetsbakgrunn.

2.0 Teoretisk tilnærming

2.1 Holdninger

Holdninger blir av Bergersen (2017) definert som en forutsigbar meningsreaksjon overfor en person, handling eller hendelse, som enten er positiv eller negativ (s. 20). Holdningene våre er altså knytt til de meningene, oppfatningene og verdiene vi har om noe eller noen. Videre deler Martinussen (2008) begrepet opp i tre ulike komponenter. Følelseskomponenten, som sier noe om retningen man lener seg mot og handler om det å like eller mislike og være for eller imot noe eller noen. Den kognitive komponenten, hvor holdningsoppfatningene baserer seg på informasjon og kunnskap. Den tredje komponenten, som vurderer mulige konsekvenser av ens egne handlinger i tråd med oppfatninger og ønskemål (Martinussen, 2008, s. 186; Bergersen, 2017, s. 20).

Når det kommer til ansattes holdninger knytt til foreldresamarbeid, ser man ofte på to ulike ytterpunkter. En ressursorientert tilnærming til foreldresamarbeid innebærer at foreldrene blir sett på som en ressurs. Fokuset i samarbeidet ligger på det å støtte foreldrene, og å finne ut av hva foreldrene har å bidra med, hvilke ressurser de har. En slik holdning viser grunnleggende tillit til foreldrene, noe som er med på å myndiggjøre dem i barnehagen. Det at det er flere ulike måter å oppdra barna sine på, og at det ikke bare finnes en måte å være gode foreldre på (Sand, 2020, s. 148-149).

Videre beskriver Sand (2020) den problemorienterte holdningen knytt til foreldresamarbeid, som da vil være det motsatte av en ressursorientert holdning. Når det kommer til foreldre med minoritetsbakgrunn kan dette handle om å se på et samarbeid som vanskelig dersom disse foreldrene ikke sitter inne med de samme majoritetskulturelle kompetansene (s. 149). Å fokusere på språkforskjeller, kultur og religionsforskjeller eller andre ulikheter, samt det å se på dette som arbeidskrevende og ikke som en ressurs for barnehagen. Ofte har man en etnosentrisk tankegang i møte med andre, hvor det da kan være lett å vurdere foreldrene og deres kultur ut fra sin egen. Spernes & Hatlem (2019) beskriver etnosentrisme som det å bruke sin egen kultur som noe som er rett og bra i møte med andre menneskers kulturer (s. 159).

Døving (2011) definerer minoritet som en gruppe som er i mindretall, og som er i en maktmessig underlegen posisjon. Spernes & Hatlem (2019) skriver om minoritetsbegrepet brukt i barnehagen. Når det kommer til minoritetsbarn i barnehagen, er dette et begrep som blir brukt om barn med

innvandrerbakgrunn. Dette kan altså handle om det å være arbeidsinnvandrere, asylsøker, flyktning eller etterkommer av disse. Minoritet blir brukt som en «samlebetegnelse», hvor barna kan ha svært ulik bakgrunn og utgangspunkt, og er på ingen måte en ensartet gruppe. Dette kan handle om etnisitet, religion, kulturell bakgrunn, og i hvilken grad de integrert i både barnehage og samfunnet (Spernes & Hatlem, 2019, s. 154).

2.2 Foreldresamarbeid

Begrepet foreldresamarbeid har tradisjonelt sett stått sterkt i barnehagen, men både veiledning og medvirkning i forhold til foreldre har idag en større plass i rammeplanen enn tidligere. Foreldrene er barnas største ressurspersoner, og det er de som skal kjenne barna best. For at barnehagen skal kunne gi den støtten barna har rett på, både kulturelt og individuelt, er det viktig å skape et godt foreldresamarbeid (Glaser, 2018, s. 70).

Barns utvikling henger i stor grad sammen med om foreldrene føler en tillit og trivsel knytt til barnehagen. Tillit er noe som bygges opp over tid, og handler om de ansattes mellommenneskelige egenskaper, som det å være omtenkfull, rettferdig og profesjonell. Becher (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). De uformelle situasjonene, som for eksempel hente- og bringesituasjoner, danner grunnlaget for et videre samarbeid med foreldrene.

Glaser (2018) forteller at barnehagelærere kan være viktige støttespillere gjennom anerkjennelse og speiling av foreldre, samtidig som vi utfordrer deres oppdragelsesverdier. Dette krever at vi som fagpersoner har kompetanse og profesjonalitet i møte med foreldrene. Et godt samarbeid med foreldre er ikke selvsagt, og påvirkes av flere ulike faktorer (s. 14). Videre skrives det 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» (Glaser, 2018, s. 17).

Det krever respekt, lydhørhet og innsikt av de ansatte i et møte med foreldre fra ulike kulturer, enten det er innenfor det norske samfunnet eller fra andre land. Videre skrives det at det å samarbeide med foreldre med minoritetsbakgrunn, ofte handler om at de ansatte har for lite kunnskap og forståelse

om hvordan det er å være i en familie med minoritetsbakgrunn i Norge i dagens samfunn (Sand, 2020, s. 121).

I følge Glaser (2018) innebærer foreldrestøtte å gi støtte til foreldre på en måte som gjør at de kan bli mer bevisst over egen oppdragelse. Fagpersoner kan bidra gjennom å dele kunnskap og erfaringer, samt stille kritiske og reflekterende spørsmål til foreldrene. Dette er en relasjon som er preget av en ressursorientert tilnærming. Støtten som gid til foreldrene, handler blant annet om å sette seg inn i hver enkelte familie sin livssituasjon og virkelighet. Det å gi foreldrene respekt og anerkjennelse når det kommer til verdier og oppdragelse, samt det å ha en ikke-dømmende holdning til alle foreldre (Glaser, 2018, s. 68-69).

Barnehagen fungerer ofte som et knutepunkt for etablering av sosiale bekjentskap og det å skape kontakter i sitt nærmiljø. Barnehagen kan være en avgrenset arena for foreldrene å stifte kjennskap til hverandre, på grunn av tid og rom. Glaser (2018) skriver om det å danne foreldregrupper, og betydningen av dette for ulike foreldre. Her kan foreldre få muligheten til å oppleve fellesskap i gleder og bekymringer når det kommer til oppdragelse, gjennom å delta i diskusjoner og samtaler med hverandre. Foreldre vil ha ulike behov for å møtes, da noen har større nettverk som de er fornøyd med fra før. Samtidig kan det være foreldre som akkurat har flyttet til området, eller førstegangsforeldre som søker andre foreldre å snakke med, som kan ha godt av foreldregrupper (s. 109-110).

2.3 Kompetanser i et foreldresamarbeid

Skogen (2021) definerer begrepet kompetanse som de kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer både barnehagen og hver enkelt ansatt sitter inne med. For å få til et godt foreldresamarbeid er det flere ulike faktorer som må til, hvor det blant annet handler om personalets kompetanse. Glaser (2018, s. 100) skriver om ulike grunnleggende kompetanser som kan være med å styrke et foreldresamarbeid. Av disse vil det i denne oppgaven fokuseres på relasjonskompetanse og kommunikasjonskompetanse, i forhold til et samarbeid med familier med minoritetsbakgrunn. I tillegg vil det skrives litt om tverrkulturell kompetanse og kompetanseutvikling i barnehagen.

2.3.1 Relasjonskompetanse og kommunikasjonsferdigheter

Spurkeland (2017, s. 215) forklarer at begrepet relasjonskompetanse handler om de ferdighetene, evnene og holdningene et menneske trenger for å kunne etablere, utvikle, vedlikeholde og reparere kontakten med andre mennesker. Man kan altså si at relasjonskompetansen er som selve fundamentet i den mellommenneskelige tilværelsen vår. Hver dag hvor man er i møte med andre mennesker, tar man i bruk en relasjonskompetanse. Innenfor dette begrepet kommer man også inn på det relasjonelle initiativ, som handler om den evnen et menneske har til å kunne starte en relasjon med andre. Dette er noe som kan trenes opp, og handler i stor grad om det å vise interesse, tørre å prøve og å gjennomføre konkrete kontaktskapende handlinger (Spurkeland, 2017, s. 218).

Kommunikasjon er i følge Spurkeland (2017, s. 94) en samlebetegnelse for alle mellommenneskelige kontaktformer, signaler og formidling, og inkluderer både verbal og non-verbal atferd. Videre skrives det at de syv viktigste kommunikasjonsferdighetene man trenger i en god dialog handler om å aktivt lytte, stille åpne spørsmål, vise en anerkjennende atferd, bygge på andres tanker og ideer, involvere alle, avklare standpunkter og argumentere konstruktivt. Videre nevner Cecchin (1997) betydningen av å skape et møte med både barn og foreldre. Det skrives her at kommunikasjonskompetansen handler om det å kunne ta andres perspektiver, empati og desentrering. I tillegg til dette er sensitivitet og varhet i møte med foreldre grunnleggende for kommunikasjonskompetansen til de ansatte i barnehagen (Cecchin, 1997; Glaser, 2018, s. 76).

2.3.2 Tverrkulturell kompetanse

Larsen & Slåtten (2019) skriver at holdninger, kunnskap og ferdigheter er noe som hører nøye sammen, og er det som utvikler den tverrkulturelle kompetansen. Videre skrives det at holdningene våre er det som danner grunnlaget for handlingene våre, og det vil derfor ha stor betydning i å ha en innsikt og det å vite hva man ønsker å formidle av holdninger. Med økt kunnskap, utvikles også holdninger. For at barna i barnehagen skal få gode nok muligheter til læring og utvikling, er det viktig at de ansatte har tilstrekkelig med kompetanse. En tverrkulturell kompetanse handler blant annet om det å utvikle forståelse for at alle mennesker er preget av en kulturell og sosial bakgrunn, og at det kulturelle og sosiale faktorer skaper ulike verdensbilder. Det handler også om det å forstå at sinne og det å skape stereotyper kan komme av usikkerhet og forvirring. Videre handler det om å kunne analysere og forstå situasjoner hvor to eller flere kulturer er involverte, samt det å kunne utvikle en tverrkulturell kommunikasjon (s. 132-133). Kort sagt handler det altså om det å kunne

forstå, samhandle og kommunisere og med mennesker på tvers av ulike kulturer. Selve kjernen i den tverrkulturelle kompetansen skriver Bergersen (2017, s. 31) at handler om danning og det å kunne reflektere kritisk. Gjennom dialog med personalet, er det mulig å bevisstgjøre deres verdier, holdninger, normer og førforståelse.

Bergersen (2017) sin presisering og videreutvikling av begrepet tverrkulturell kompetanse, bygges på tre ulike kompetanser. Tverrkulturell bevissthet, som handler om det å forstå betydningen av ulike forståelseshorisonter i møte med andre mennesker. Videre forklarer Bergersen (2017) forståelseshorisont som det verdensbildet vi har, med alt det vi tar for gitt, og hvor rammene påvirkes av tidligere erfaringer vi har gjort oss. Den neste kompetansen handler om å ha en flerkulturell forståelse. I følge Bergersen (2017) vil dette å si å ha en forståelse for både egen og andres kulturelle erfaringer, som igjen et med på å skape grunnlaget for forståelseshorizonten vår. Tredje og siste kompetanse som nevnes, er knyttet til tverrkulturell kommunikasjon. Dette handler om kommunikasjon mellom mennesker med ulik kulturbakgrunn. I følge Dahl (2013, s. 85) er tverrkulturell kommunikasjon en prosess hvor mennesker med ulike kulturbakgrunn utveksler og fortolker tegn og meldinger, og at denne kulturelle bakgrunnen er såpass ulik at det påvirker tilskrivning av mening.

I perioden 2008-2011 gjennomførte Kirsten Lauritsen en undersøkelse knytt til barnehagen i kulturell endring i barnehagen. I denne undersøkelsen kommer det frem at det blant flere ansatte var knyttet en skepsis til det flerkulturelle. Det at de selv opplever at kompetansen de sitter inne med, ikke er nok i møte med flerkulturelle barn og familier.

2.4 Utvikling i og av barnehagen

I løpet av de siste ti årene har barnehagene utviklet seg på flere ulike steder. Barnehagene har i stor grad gått fra å være monokulturelle til flerkulturelle, fordi flere av både barna, foreldrene og de ansatte har en flerkulturell bakgrunn. Det betyr ikke derfor at barnehagens innhold endrer seg i takt med denne utviklingen, og i noen barnehager blir dette møtt med en del motstand og konflikter. Ser man på det flerkulturelle som en ressurs eller et problem? Dette handler om holdninger, kunnskap og erfaringer blant de ansatte, samt strukturelle og politiske rammer som må tas hensyn til (Gjervan et al., 2012).

Det er viktig å se mangfold som en ressurs, men for noen kan dette være utfordrende. Bergersen (2017) skriver at en tverrkulturell kompetanse kan utvikles blant alle, men at det i flere barnehager har vært en problemorientert holdning knytt til dette. I de barnehagene som over tid arbeider systematisk med personalet, hvor de ansatte blir utfordret og bevisstgjort på sine egne verdier, normer og førforståelse, fører det til en økt kunnskap, mer kritisk refleksjon og det at man ser på ulikhet som en positiv verdi, fremfor et problem. Videre skrives det at en god barnehageleder utfordrer sine medarbeidere til å kunne begrunne ulike valg med gode og faglige argumenter, i motsetning til tanken om «fordi det alltid har vært sånn». Kompetanseutvikling fører til utvikling av barnehagen i praksis, og handler i stor grad om veiledning av de ansatte i barnehagen. Det finnes flere ulike måter å jobbe med kompetanseutvikling på, og Carson & Birkeland (2017) skriver om syv ulike måter å gjøre med dette på. Disse metodene er forelesning, teamarbeid, selvstudier, mesterlæring, rådgivning, konsultasjon og veiledning (Carson & Birkeland, 2017, s. 62-67).

Barnehagen som driver et bevisst og kontinuerlig utviklings- og endringsarbeid, ser ofte på dette som positivt og nødvendig. Endringer blir sett på som utfordringer, og noe som er både lystbetont og spennende, og de har klart å skape en kultur hvor dette arbeidet blir sett på som en viktig verdi i organisasjonen. For andre barnehager hvor man ikke har samme miljø, blir ofte utviklingsarbeid sett på som unødvendig og arbeidskrevende (Larsen & Slåtten, 2019, s. 234).

I overgangen fra førskolelærerutdanning til barnehagelærerutdanning i 2014 fikk utdanningen sterkere fokus på kulturelt mangfold, dannelse og kompetanse til å bli kritisk reflekterende barnehagelærere for kunne håndtere en mangfoldig barnehagehverdag i nåtid og fremtid (Kunnskapsdepartementet, 2012a; Kunnskapsdepartementet, 2012b; Bergersen, 2017, s. 13)

2.5 Barnehagen som lærende organisasjon

Det finnes flere ulike begreper og teorier som prøver å forklare en lærende organisasjon. En av disse er av Peter Senge (1990), som definerer en lærende organisasjon som «en organisasjon som lærer kontinuerlig og har kapasitet til å transformere seg selv». Sentralt under begrepet står det at vi lærer sammen og at alle skal være med. Alle skal være rollemodeller og tenke over etiske problemstillinger som arbeidet ofte består av. En lærende barnehage er lite definert i sentrale styringsdokumenter, og Gotvassli (2019) skriver at det å kunne gi et tilrettelagt tilbud som er i tråd med rammeplanen og barnehageloven, er selve målet med barnehagen som lærende organisasjon (s. 94). Videre skriver Larsen & Slåtten (2019) at strategisk læring på organisasjonsnivå starter med

individets læring, deretter utvikles det en kollektiv læring gjennom dialog, tillit og samarbeid mellom individene. Denne erfaringsbaserte læringen til individet blir videreutviklet og utvidet gjennom møte med andre. Barnehagen som lærende organisasjon krever at de ansatte stadig henter inn ny kunnskap og bruker denne kunnskapen til å få enda mer kunnskap. Det er en kontinuerlig læringsprosess, som krever motivasjon, lyst og vilje til læring. Dette er en prosess som er med på å skape en læringskultur i barnehagen (Larsen & Slåtten, s. 236). Deretter står det at barnehagens kultur er veldig viktig for både barna, de ansatte og foreldrene, samt for å kunne utvikle barnehagen. Det er viktig at man har en bevissthet rundt hvilken kultur man har eller ønsker å ha, og som leder i barnehagen har man et stort ansvar når det kommer til utviklingen av denne organisasjonskulturen (Larsen & Slåtten, 2019, s. 234).

2.6 Ledelse

Det finnes flere ulike definisjoner av begrepet ledelse, og i denne oppgaven vil det blir brukt Tannenbaum & Schmidt (1993) sin beskrivelse. «Ledelse er mellommenneskelig påvirkning, utøvet i en situasjon og rettet mot, gjennom kommunikasjonsprosessen, oppnåelsen av ett eller flere spesifiserte mål» (Tannenbaum & Schmidt, 1993; Skogen, 2021, s. 27). I denne definisjonen er fokuset på kommunikasjonen mellom lederen og personalgruppen, samt at det blir jobbet mot et felles mål. En viktig del av det å være leder i barnehagen er å forstå at denne rollen er som en prosess, og at den ikke handler om at enkeltmennesker alene sitte med ett sett egenskaper. Videre skriver Skogen (2021, s. 23) at innenfor alle organisasjoner, vil ledelse være et sentralt arbeidsområde. Når det kommer til barnehage vil man ledere form av både pedagogiske ledere og styрere. Det finnes også flere ulike måter å organisere barnehager på, gjennom baser, avdelinger og soner.

Deretter skriver Sand (2020) at det i en barnehage er styreren som har det overordnede ansvaret når det kommer til det å skape en ressursorientert kultur. At man har en kultur hvor man er løsningsorienterte, hvor foreldrene faktisk får en mulighet til å vise engasjement og påvirke ulike situasjoner som oppstår. Videre står det at dette krever at barnehagen har struktur og rutiner som tar hensyn til foreldrene, at de ansatte sitter inne med kompetanse og at rammevilkårene gjør det mulig å kunne samarbeide med alle foreldre.

Schein (2010) forteller videre at det viktigste en leder gjør er å skape og administrere en kultur, og at det som gjør noen til en god leder eller ei handler om vedkommendes evne til å arbeide med organisasjonens kultur. Ledelsen i barnehagen har en mulighet og et ansvar til å skape et miljø som gir både rom og motivasjon til å dele erfaringer og kunnskap med hverandre, et miljø som igjen vil være med på å skape en læringskultur.

3.0 Metode

Aubert (1985) beskriver metode som en fremgangsmåte og et middel for å komme frem til ny kunnskap og å løse problemer. Det er altså det redskapet vi bruker når det er noe vi vil undersøke. Skilbrei (2019) skriver om flere ulike måter å komme frem til noe man lurer på i et forskningsprosjekt, men at det innen de samfunnsvitenskapelige fagene skilles mellom kvalitative og kvantitative metoder. Videre skrives det at valget mellom kvalitativ eller kvantitativ metode skilles mellom kvalitetsorienterte spørsmål, altså innhold og meningssammenhenger, eller kvantitetsorienterte spørsmål, altså omfang, fordelinger og statistiske sammenhenger (s. 14). I dette avsnittet vil jeg først begrunne mitt valg av metode, deretter forteller jeg om planlegging av datainnsamling og utvalgt av informanter. Videre vil jeg gi en beskrivelse av selve gjennomføringen, før jeg kommer med metodekritikk og til slutt etiske retningslinjer.

3.1 Begrunnelse for valg av metode

I denne oppgaven har jeg valgt å ta bruk intervjuer, som er en kvalitativ metode for innhenting av data, til å kunne svare på problemstillingen min. Å velge en kvalitativ metode gir meg muligheten til å gå mer i dybden på temaet, og som gir rom for å kunne utdype gjennom dialog om informantenes kunnskap, erfaringer og holdninger. Bergsland og Jæger (2021) skriver at «Et intervju er en mellommenneskelig situasjon, en samtale mellom to partnere om et tema av felles interesse» (s.72). Her handler det om at jeg som intervjuer klarer å skape en atmosfære hvor informanten føler en trygghet til å fritt kunne dele tanker og erfaringer knytt til temaene mine. Videre står det at intervjuer ofte skilles mellom å være åpne og mer strukturerte eller fokuserte. Til denne oppgaven har jeg valgt et semistrukturert intervju, hvor samtalen var rettet mot temaene jeg på forhånd hadde sendt (vedlegg 7.2). Jeg valgte også å ha individuelle intervjuer, med en tanke om at det kan være enklere å få frem egne holdninger når det ikke er flere til stede. Gjennom å ha intervju en-til-en, følte jeg var med på å skape en trygg arena hvor det muligens er enklere å dele ulike tanker og meninger om diverse temaer.

3.2 Planlegging av datainnsamling og utvalg av informanter

Når det kommer til valg av barnehager, anbefalte veilederne mine å velge en barnehage fra hjemstedet mitt. Dette på bakgrunn av situasjonen med covid, og mulighetsrommet jeg hadde. Ved å gjennomføre intervjuene i en barnehage fra mitt hjemsted ville dette kunne gi meg større mulighet for å få til et samarbeid. Ut i fra dette valgte jeg en barnehage jeg har litt kjennskap til fra før, hvor

jeg vet at det har gått og går barn med innvandrerbakgrunn og foreldre med innvandrerbakgrunn. Å velge denne barnehagen var derfor hensiktsmessig i forhold til problemstillingen min. I tillegg til dette har flere av de ansatte også kjennskap til meg, noe jeg tenkte kunne være med på å gjøre det enklere å få et positivt svar. For å få ulike perspektiver, spurte jeg ulike ansatte ved samme avdeling. Ansatte med ulike stillinger, og som kanskje ikke ser alt på samme måte.

Planen og håpet mitt var å få intervju tre ansatte ved en avdeling. Jeg sendte mail til en barnehage, hvor styrer var veldig positiv fra start av. På grunn av sykdom var det litt usikkerhet rundt intervjuene. Styrer fikk til slutt snakket med personalet på en av barnehagens avdelinger, hvor tre av de ansatte sa seg villig til å bli intervjuet. Styrer var som sagt veldig positiv til forespørselen min, og sa seg villig til å bli å selv bli intervjuet, dersom det var av interesse. Dette gjorde altså at jeg endte opp med fire informanter. Alle som ble spurt sa seg villig til å bli intervjuet, og virket veldig positiv til både intervju og tema. På selve dagen kom det frem at de hadde ulike forventninger, og at noen gav uttrykk for en usikkerhet eller skepsis til det å bli intervjuet. I etterkant kunne de fortelle at det gikk bedre enn det forventet, og at de opplevde dette som en positiv opplevelse.

På forhånd av intervjuene utformet jeg en intervjuguide. Dalland (2020) skriver at det å utforme en intervjuguide, fungerer som en faglig og mental forberedelse av selve intervjuet. I intervjuet skal intervjuguiden være som en hjelpende hånd til å huske ulike temaer, samtidig som det er viktig at man ikke trenger å følge denne slavisk. For å få til et godt intervju, er det viktig å kunne gå fritt ut fra de valgte temaene. Deretter kan spørsmålene brukes dersom informantene står fast og ikke vet helt hva de skal si (s. 83).

3.3 Beskrivelse av gjennomføring

Alle intervjuene ble gjennomført fortløpende etter hverandre, og fant sted i barnehagen. På forhånd utarbeidet jeg en intervjuguide (vedlegg 7.1). Oppgavens ulike temaer ble sendt sammen med informasjon- og samtykkeskjemaet på mail til styrer, som igjen skulle sendes videre til de ansatte. Ved å sende de ulike temaene på forhånd, fikk de ansatte mulighet til å gjøre seg opp tanker og reflektere rundt dette.

Sent dagen før ble sekretæren min syk, og måtte dessverre melde avbud. Jeg fikk heller ikke noen til å erstatte denne personen før intervjuene neste dag. Dette gjorde at jeg måtte skrive selv, og selve gjennomførelsen av intervjuene ble litt annerledes enn det jeg hadde tenkt. Intervjuene tok litt

lenger tid enn forventet, i tillegg fikk jeg litt tid mellom hvert av intervjuene til å skrive ferdig. Det å måtte skrive selv skapte en utfordring knytt til det å ha fullt og helt fokus på selve intervjuet og informantene.

I følge Kvale & Brinkmann (2015) finnes det ulike idealtyper av intervjuerposisjoner, og i denne oppgaven valgte jeg å gå i en rolle som opinionsundersøker. Det skrives videre at dette er en intervjuer som først og fremst interesserer for informantens meninger og holdninger. De blir behandlet som fakta og analyseres på avstand, uten å utfordre intervjupersonen. Fordi problemstillingen min handler om ansattes holdninger, følte jeg at det var passende å innta denne rollen i intervjuene. Målet her er å grave frem data i ren form og intervjueren vil normalt betrakte det som sies, som rapporter (s. 119). Vi startet intervjuet med at informantene fikk lese gjennom og krysse av på informasjons- og samtykkeskjemaet. I begynnelsen snakket informantene litt fritt rundt temaene de på forhånd hadde fått tilsendt, deretter brukte vi spørsmålene i intervjuguiden dersom det stod litt stille. Noen av informantene hadde gjort seg opp flere tanker rundt de ulike temaene, og hadde mye de ville fortelle. Her kom vi da kom inn på flere av spørsmålene jeg hadde planlagt i intervjuguiden. Det var variasjon på intervjuenes lengde, og de var på alt mellom 30 minutter og en time.

I etterkant og som bearbeid av intervjuene, transkriberte jeg det som ble sagt. Dalland (2020) sier videre at når man skriver ned notater fra et intervju, handler det om å få med og bevare mest mulig av det som opprinnelig skjedde. Når intervjuer skrives ned, mister man alle faktorene rundt det som faktisk blir sagt. Mimikk, kroppsspråk og tonefall er noe av det som ikke kommer med når man skriver ned informantens svar. (s. 95). Videre etter at teksten er ferdig transkribert og gjennomgått med et kritisk blikk, er det på tide å dele inn svarene i temaer.

3.4 Metodekritikk

Det er viktig å være kritisk til de metodene og innsamlingsstrategiene som blir tatt i bruk i et forskningsprosjekt, samt det at andre forskere har mulighet til å vurdere prosessen og resultatene. Jeg kommer derfor til å reflektere over denne metodens reliabilitet, validitet og hermeneutikk i denne delen.

Reliabilitet handler om hvorvidt forskningsresultatet er troverdig eller ikke. Hvilke metoder som er tatt i bruk, gjennomføring og resultatene som kommer frem i forskningen, vil være med på å avgjøre oppgavens reliabilitet. Forskerens ståsted, både personlig og teoretisk vil også være med å påvirke funn og tolkninger. Thagaard (2018) skriver at reliabilitetsbegrepet handler om at prosjektets pålitelighet avhenger at andre forskere kan komme frem til det samme resultatet (s. 187). Bergsland & Jæger (2021) skriver også om reliabilitet, og at dette knyttes til troverdigheten i forskningen, og om den blir utført på en måte som er tillitvekkende. I tillegg handler det om datamaterialet er pålitelig eller ikke, hvordan det blir samlet inn og deretter hvordan dette bearbeides, analyseres og tolkes (s. 80). Man skal være oppmerksom på publiseringen, i forhold til at usammenhengende og ordrette transkripsjoner kan føre til en uetisk stigmatisering av bestemte personer eller grupper (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 214). Det er viktig å få frem at jeg i løpet av intervjuene også kan ha misforstått eller feiltolket det informantene fortalte. Fordi jeg ikke har tatt i bruk opptaker, får jeg heller ikke høre gjennom intervjuene flere ganger. Måten jeg tolker det og skriver det ned på der og da, blir derfor avgjørende for videre forskning. Larsen (2017) skriver at det i et intervju er en stor mulighet for at informanten påvirkes av både situasjonen og intervjueren, noe som kan ha betydning for det som blir sagt der og da (s. 95).

Validitet handler om uttalelser sannhet, riktighet og styrke, og innenfor samfunnsvitenskap dreier dette seg om hvorvidt metoden en skal bruke er egnet eller ikke av det forskeren skal undersøke. Dersom man snakker om et valid argument, vil dette si at det er fornuftig, velfundert og overbevisende. Videre står det at validitet handler om hvilken grad en metode undersøker det den er ment å undersøke. Dersom resultatet undersøkelsen blir vurdert som reliabile og valide, står det igjen et spørsmål som handler om generaliserbarhet. Er resultatene overførbare til andre situasjoner, kontekster og intervjupersoner (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276).

Det er heller ikke alltid like enkelt å få frem ansattes holdninger på en god nok måte ved kun å gjennomføre intervjuer. En ting er hva man sier, men holdninger er noe som også vises gjennom handlinger. Det å kunne observere de ansatte i en barnehagehverdag, ville kanskje gjort det mulig for meg å se hvordan akkurat dette fungerer i praksis. Det ble også vurdert om jeg skulle gjennomført samtaler med foreldrene, for å få ulike sider av saken.

3.5 Etiske retningslinjer

Det finnes ulike retningslinjer som må tas hensyn til når det kommer til forskningen. I følge Bergsland & Jæger (2016) kan det oppstå ulike etiske dilemmaer, og at noen av disse knyttes til selve problemstillingen, undersøkelsesopplegget, innsamling, analysering og drøfting av dataen (s. 83). Videre står det at forskerens etiske ansvar ofte deles inn i tre ulike prinsipper.

Den første handler om informert samtykke. Sammen med informasjons- og samtykkeskjema, sendte jeg temaene mine til styrer i barnehagen, som igjen skulle sende dette videre til informantene. I selve informasjons- og samtykkeskjemaet prøver jeg på best mulig måte å få frem prosjektets innhold og hva det skal brukes til. Før selve intervjuet las informantene gjennom dette skjemaet, og krysset av for at det var lest. Neste av de tre prinsippene handler om konfidensialitet. I denne oppgaven anonymiserer jeg informantene gjennom å ta i bruk fiktive navn. Jeg tar heller ikke med mye personlig informasjon, som gjør at deres identitet kan avsløres. Siste av de tre prinsippene handler om konsekvenser. Informantene skal ikke utsettes for en belastning eller skade i forhold til det som blir sagt eller gjort. Dalland (2020) skriver at «forskningsetikk handler ikke minst om å ivareta personvernet og sikre at de som deltar i forskningen ikke blir påført skade eller unødvendige belastninger» (s. 168). Den kunnskapen som forskningen har som mål å opparbeide, må derfor ikke komme på bekostning av informantenes velferd og integritet. Som intervjuer har jeg etisk og moralsk medansvar for at informanten ikke sitter igjen med en ubehagelig følelse av hen har utlevert verken seg selv eller barnehagen (Bergsland & Jæger, 2021, s. 72). Den informasjonen som blir samlet inn vil kun bli brukt og bacheloroppgaven, og når den er fullført vil dette slettes (Johannessen et al., 2016, s. 91).

4.0 Presentasjon av funn og analyse

Behandling av kvalitative datakilder, er ikke en lineær, avgrenset prosess. Da materialet i større grad opereres gjennom utsagn og subjektive fortolkninger vil analysen i større grad være bestående av mer dynamiske vurderinger. Her skal datamaterialet reduseres, det skal skapes en struktur og det å gi materialet en mening. Gjennom innsamling av dybdeintervjuer, er intensjonen i denne delen å analysere funnene i lys av eksisterende teorier innenfor feltet. En analyse vil bli påvirket av forskerens erfaringer og opplevelser, og i denne oppgaven har jeg prøvd å være møte materialet med et åpent sinn (Larsen, 2017, s. 113).

I dette kapittelet presenteres og drøftes de ulike funnene i lys av relevant teori, som det ble skrevet om i det teoretiske kapittelet. Funnene deles inn i tre temaer, i forhold til problemstillingen, *«Hvordan kan de ansattes holdninger gjenspeiles i et foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn? Hvilken betydning har lederens rolle i dette arbeidet?»*. Inndelingen vil se slik ut; Foreldresamarbeid, kompetanse og holdningsutvikling i barnehagen.

4.1 Foreldresamarbeid

I Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (2017) står det at: Barnehagen skal legge til rette for foreldresamarbeidet og god dialog med foreldrene... På individnivå skal barnehagen legge til rette for at foreldrene og barnehagen jevnlig kan utveksle observasjoner og vurderinger knyttet til enkeltbarnets helse, trivsel, erfaringer, utvikling og læring (s. 29).

Sitatet beskriver hvordan barnehagen har ansvaret for å tilrettelegge for samarbeid, og at de ansatte skal ha god kommunikasjon og dialog med foreldrene. I forhold til dette, ble informantene spurt om hvordan det jobbes med foreldresamarbeid i barnehagen, og om det var noe forskjell på hvordan de jobber med «etnisk norske familier» og familier med minoritetsbakgrunn. Informant nr. 2 kunne fortelle at *«Vi jobber vel på samme måte med alle familier, hvor vi fokuserer på å ha skape god dialog og en god tone med alle. Det å få til et godt samarbeid, uansett hvilket språk vi må snakke på. Også er det bare å prøve seg frem, for å kunne finne ut hva som passer best for akkurat denne familien»*. Videre sier informant nr. 3 *«Vi snakker jo om det å se alle barn, samtidig er det viktig å se alle foreldre. Både barn og foreldre vil være ulike uansett, så man må jo da også møte foreldrene på ulike måter»*.

Det informanten nr. 2 og 3 sier her, kan knyttes opp mot det Glaser (2018) skriver i form av at foreldre er en uensartet og sammensatt gruppe, hvor alle har ulike forventninger og forutsetninger. Foreldre vil med dette kunne ha ulike syn på hvilken rolle de selv, samt de ansatte, har i et foreldresamarbeid, på barn og barndom, og på hva som forventes eller hvordan de ser barnehagen. For å få til et godt foreldresamarbeid, er det viktig med et kompetent personale, som klarer å skape gjensidig tillit (s. 70). Her handler det om å møte alle mennesker med at de har ulike utgangspunkt, forventninger, holdninger, kunnskap og forforståelse. Når alt kommer til alt handler et foreldresamarbeid om individuell tilpasning og tilrettelegging.

Påfølgende stilles det spørsmål til informantene om de var fornøyd med hvordan barnehagen jobber med foreldresamarbeid, og da spesielt med tanke på familier med minoritetsbakgrunn, eller om det var noe de kunne tenke seg å gjort annerledes. Alle informantene svarte at de alt i alt var fornøyd med hvordan det jobbes generelt med foreldresamarbeid. Ingen hadde noe spesifikke innspill på hva som kunne blitt gjort annerledes. Likevel kunne informant nr. 4 meddele at *«Det er alltid noe man kan gjøre annerledes, og man kan alltid bli bedre på alt man gjør. Jeg er ganske fornøyd med hvordan det jobbes med. Det har vært gode tilbakemeldinger fra foreldrene, samtidig som de er flinke til å si ifra dersom det skulle være noe»*. Videre forteller informanten om at de ofte jobber med caser på foreldremøtene, og at foreldrene blir delt inn i mindre grupper. Dette er fordi de gjennom denne aktiviteten opplever å få til et godt samarbeid med hverandre, noe som gjør det enklere for alle å komme til orde. Informant nr. 4 sier også at dette er en aktivitet som gjør at foreldrene blir kjent med hverandre, samtidig som det gir rom for refleksjon over ulike situasjoner og hendelser. Før korona-tiden kan hun også fortelle at de pleide å ha dialogcafé, som en mulighet for foreldrene å lære seg det norske språket, samt det å bli bedre kjent med hverandre.

Bruken av case og inndeling i ulike grupper for å løse den, vil kunne relateres til det Glaser (2018) sier om et foreldrestøttende arbeid. Foreldrestøttende arbeid handler om å støtte foreldrene på en måte så de kan bli mer bevisst over egen oppdragelsespraksis. Gjennom benyttelsen av gruppearbeid blant foreldrene for å løse caser, skaper dette samarbeid og refleksjon. I tillegg gir denne form for aktivitet rom for at fagpersoner kan dele kunnskap og erfaringer, samt kunne stille kritiske og reflekterende spørsmål som utfordrer foreldrene (s. 68). Når foreldrene deles inn i grupper og får gjennomgå ulike caser, får de mulighet til å reflektere kritisk, samtidig som de får dele egne og høre om andres kunnskap og erfaringer. I denne situasjonen får man et gjensidig utbytte hvor kan dele sin kunnskap og sine erfaringer, samtidig som foreldrene får gjøre det samme.

På samme måte som at foreldre kan ha nytte av kunnskap og erfaringer som fagpersoner har, kan også barnehagen og de ansatte ha stort utbytte av foreldrenes oppdragelseserfaringer og hverdagskunnskap. Alt godt samarbeid handler om det å se den andre, om god kommunikasjon, gjensidighet, åpenhet og ikke minst tillit (Glaser, 2018, s. 69).

Når foreldre møtes i barnehagen er dette ofte en avgrenset møteplass, med begrenset tid og rom for deling av kunnskap og erfaringer, refleksjoner og diskusjoner. Informant nr 4 forteller om at det blir arrangert dialogcafé, og dette er noe som går hånd i hånd med det Glaser (2018, s. 109-110) sier om foreldregrupper. Foreldre vil ha ulike behov for å skulle møtes i grupper. Noen har et godt nettverk som de klarer seg med, mens andre har av ulike grunner mindre nettverk. Et eksempel på dette kan være en familie som akkurat er nyinnflyttet, og ikke har rukket å bli kjent med så mange. Å skape en foreldregruppe kan derfor ha stor verdi for flere av foreldrene. Gruppediskusjoner og gruppefelleskap kan gi både økt bevissthet og refleksjon over egne verdier, valg og måter å oppdra på (Glaser, 2018, s. 109-110).

4.2 Kompetanse

I rammeplanens andre kapittel skrives det om ansvar og roller i barnehagen. Alle som jobber i barnehagen skal sammen bidra til å oppfylle målene og kravene i rammeplanen, med utgangspunkt i egne erfaringer og kompetanse. Videre står det at barnehagen er en lærende organisasjon, og at personalet skal holde seg oppdatert, være rollemodeller og reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger. De ansatte har også i oppgave å ivareta de ulike relasjonene som oppstår i barnehagen, som da kan være mellom barna i gruppene, barna og personalet, samt personalet og foreldrene (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 15). Med utgangspunkt i dette, ble temaet kompetanse skrevet inn i intervjuguiden min.

Informant nr. 2 syntes at *«Kompetanse er viktig, og det å ha en spesiell kompetanse i møte med familier med minoritetsbakgrunn er absolutt en fordel, men ikke avgjørende. Det er veldig bra at noen har tatt fag og kurs, og at de kan dele denne kunnskapen med resten av oss»*.

I informantens utsagn på om spesiell kompetanse er viktig i møte med familier med minoritetsbakgrunn, kommer det frem at hun ser på dette som en fordel, men at det ikke er avgjørende. Dette tolkes som at informanten ser på det å ha kompetanse rundt foreldresamarbeid

med familier med minoritetsbakgrunn er en del av den generelle kompetansen man burde inneha som profesjonsutøver i barnehagen. Vedkommende ser derfor ikke på dette som en spesiell kompetanse som kun noen skal kunne velge å fordype seg innenfor, men en grunnleggende del av det å være barnehagelærer. Dette går hånd i hånd med at Gjervan et al. (2012, s. 71-72) sier at det er et økt behov for kompetanse innenfor flerkulturell pedagogikk barnehager og skoler, og at flerkulturelle perspektiver bør være en naturlig del av denne utdanningen. Gjennom å øke denne kompetansen, vil også kvaliteten i barnehagene økes, og det vil være enklere for de ansatte å kunne håndtere en mangfoldig og pedagogisk hverdag.

Videre ser informant nr. 2 på at noen tar etterutdannelse eller utvikler sin kompetanse, og kan ta med dette tilbake til resten av de ansatte i barnehagen, som en veldig bra og viktig ting. Dette er holdninger som gjenspeiler at man er opptatt av å utvikle kunnskap og holdninger i takt med samfunnet. Fordi samfunnet stadig blir mer flerkulturelt, vil dette også vises i barnehagen, og for at barn skal kunne få et tilstrekkelig godt tilbud, er det viktig at de ansattes tverrkulturelle kompetanse utvikles. Dette kan kobles opp mot at Gotvassli (2019) mener at selve målet med barnehagen som lærende organisasjon, handler om å kunne gi barna et tilrettelagt tilbud som er i tråd med rammeplanen og barnehageloven (s. 94). Videre kan det knyttes til at Larsen & Slåtten (2019) sier at strategisk læring på organisasjonsnivå starter med individets læring, deretter utvikles det en kollektiv læring gjennom dialog, tillit og samarbeid mellom individene (s. 236). Flere av de ansatte har tatt fag som for eksempel «norsk som andrespråk» i senere tid, fordi de har sett at dette kan være nødvendig for det mangfoldet som finnes i barnehagen. Deretter har de jobbet med dette i barnehagen, og delt kunnskap gjennom dialog og samarbeid med sine medarbeidere.

Informant nr. 1 sier videre at: *Det å ha kompetanse er viktig, og det er også viktig å utvikle den. Dessverre opplever jeg at flere eldre har gitt opp på det å utvikle kompetansen sin. Så lenge du er i jobb, er det ikke for sent å ta nye fag og kurs for å kunne utvikle deg.*

I dette utsagnet kommer det frem at vedkommende som barnehagelærer syntes at det er viktig å utvikle den kompetansen man har. Samfunnet og barnehagen er som sagt i stadig utvikling, og det er viktig at man som profesjonsutøver er med på denne utviklingen, uavhengig av alder. Gjennom selv å ta fag og kurs, når hun føler at det er noe hun trenger å utvikle seg på, går hun som pedagogisk leder frem som et forbilde for sine medarbeidere. Gjennom handlinger som dette, viser hun at man alltid kan utvikle sin kunnskap, enten man har jobbet i barnehage i to eller 20 år.

Larsen & Slåtten (2019) sier at gjennom å innhente ny kunnskap og å bruke den for å kunne utvikle enda mer kunnskap, er med på å skape barnehagen til en lærende organisasjon. Det er en kontinuerlig læringsprosess, og av de ansatte krever dette motivasjon, lyst og vilje til læring (s. 236). Men hvordan skaper man motivasjon blant de ansatte? Gotvassli (2019) sier at det å være en leder som skaper motivasjon vil være et viktig element når det kommer til utvikling av både de ansatte, samt en organisasjonskultur. Videre står det at gjennom å øke medarbeidernes motivasjon vil dette frigjøre en energi hos dem, som vil si at de bruker mer av din totale energimengde på den aktuelle oppgaven. En viktig del av det å være en motiverende leder handler om at man står frem egne tanker, ideer og visjoner, og det å faktisk vise en vei fremover (Gotvassli, 2019, s. 296). Når de pedagogiske lederne og styrer i en barnehage velger å etterutdanne seg, når det dukker opp nye muligheter og utfordringer barnehagen, vil de opptre som gode forbilder for resten av sine medarbeidere. De viser hvilken vei de ønsker at barnehagen skal utvikle seg i, og at dette er en måte å gjøre det på.

Videre får Informant nr. 2 frem at: *«Jeg syntes at det med språk kan være litt vanskelig, og det at jeg selv må snakke engelsk. Jeg er ikke så veldig god i engelsk, og jeg føler derfor at det ikke alltid er like enkelt å få frem alt av informasjon og beskjeder dersom jeg må ta det på engelsk. Jeg snakker jo engelsk og prøver mitt beste, men det kan være litt utfordrende».*

I dette utsagnet kommer det frem at informanten tviler på sin egen språkkompetanse i møte med foreldre, hvor engelsk blir et felles språk. Vedkommende syntes at det å snakke engelsk er utfordrende og at ikke alt blir sagt på en alltid så like forståelig måte, men at vedkommende prøver sitt beste. Viktigheten av å forsøke å kommunisere, og at så lenge man prøver, vil kunne være grunnleggende nok i en situasjon hvor forsøket er med på å adressere ønsker om å bygge tillit og skape relasjoner med andre. Alt trenger ikke nødvendigvis å gå «perfekt» for at foreldrene skal kunne kommunisere eller få/gi den informasjonen som trengs. Ved at informanten benytter den språkkunnskapen vedkommende besitter, viser en tydelig interesse for å skape en relasjon og et samarbeid med foreldre, i motsetning til at vedkommende ikke gikk inn for å skape kontakt i det hele. Gjennom å utfordre seg selv og å stole på den kompetansen man allerede har, vil det også føre til at denne kompetansen utvikles. Dette kan sees på som en utvikling av den tverrkulturelle kompetansen, som blant annet handler om det å kunne kommunisere med ulike kulturer. Som nevnt i teoridelen skriver Spurkeland (2017) om det relasjonelle initiativ, som i stor grad handler om det å

tørre å prøve og å vise interesse i møte med andre mennesker. Gjennom å ha gode holdninger, er det mulig å komme et godt stykke på veien (s. 218).

Alle foreldre er ulike, uansett bakgrunn, og kommunikasjon og samarbeid må tilpasses ut fra hver enkelte. Man kan ikke se på minoriteter som en ensartet gruppe, fordi det er såpass mange ulike mennesker innen for denne fellesbetegnelsen. Samtidig kan det kanskje være utfordrende når det kommer til språklige barrierer, hvilket kjennskap de har til barnehagen, og hvilke forventninger de har til foreldresamarbeid. Dette kan kobles opp mot undersøkelsen Lauritsen (2011) gjorde om barnehagen i kulturell endring. Her kommer det frem at mange barnehagelærere er usikre på egen kompetanse i møte med minoritetsspråklige foreldre. At de opplever at den kompetansen de sitter på, ikke er nok her.

4.3 Holdningsutvikling i barnehagen

I denne oppgaven var et av hovedmålene å finne ut av hvilke holdninger de ansatte i barnehagen har, og hvordan dette er med på å påvirke et foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn. Flere ulike svar kom frem, hvor de ansattes holdninger kommer tydelig frem. Som nevnt i teoridelen, har barnehagen utviklet seg på flere steder i løpet av de siste årene. I likhet med samfunnet vi lever i, blir også barnehagene stadig mer flerkulturelle og mangfoldige. Blant barnehageansatte krever dette en utvikling av både kunnskap og holdninger. For en del mennesker blir det å se mangfold som en ressurs en utfordring, og endringer i barnehagen blir møtt med både motstand og konflikter. Som ansatt i barnehagen krever det at man utvikler både kunnskap og holdninger som er oppdatert på det mangfoldet som finnes i dag.

Informant nr. 4 kan konstantere å ha opplevd en endring i barnehagen i løpet av de siste 10 årene. *«Det er bedre holdninger blant de ansatte idag, spesielt knyttet til språk. For eksempel i hente- og bringesituasjoner, hvor ansatte før reagerte negativt på at foreldre brukte morsmålet sitt når de snakket med barna sine. De syntes da at foreldrene burde snakke norsk fordi at de ansatte også skulle skjønne hva som ble sagt. Nå har man ikke denne tankegangen lengre, og disse ansatte klarer å se betydningen av å kunne få bruke sitt morsmål»*

Dette utsagnet er svar på et spørsmål om barnehagen jobber med ansattes holdninger knytt til foreldresamarbeid med foreldre med minoritetsbakgrunn, og hvordan dette gjøres. Informanten

svarer ikke direkte på hvordan de jobber med holdninger i barnehagen, men at det gjennom resten av intervjuet kommer frem at en økt kunnskap og kompetanse rundt det mangfold og familier med minoritetsbakgrunn, har ført til en endring i holdninger hos de ansatte.

Det at de ansatte ønsket at foreldrene skulle snakke norsk til barna sine mens de var i barnehagen, kan tolkes å relatere en usikkerhet hos informanten, knyttet til noe fremmed. I dette tilfellet viste det seg å være et språk de selv ikke forstod. Mange mennesker reagerer med å uttrykke skepsis, når de syntes noe er fremmed, nytt og skummelt. Det å være skeptisk til det nye og ukjente, kan igjen knyttes til en mangel på kunnskap, og kan også være med på å utvikle både fordommer og fremmedfrykt. Røthing (2017) definerer fordommer som det å ha forestillinger om grupper eller personer som tilhører grupper. Det er vanligvis stereotypiske tanker, som bygger på generalisering og tanker man har gjort seg opp uten å faktisk ha kunnskap om det. Videre skrives det at fremmedfrykt baserer seg på de fordommene man har. Etter hvert som de ansatte blir kjent med både barnet og foreldrene, og i den sammenheng utvikler sin kompetanse og sine erfaringer, vil denne skepsisen gradvis gå bort. At informant nr. 4 sier at de nå ikke har samme tankegang men heller kan se en betydning rundt bruk av morsmål, og at det generelt er en holdningsendring i barnehagen, kan fortolkes som sammenhengende med utvikling av kunnskap og kompetansen som benevnes i andre deler av intervjuet.

Videre forteller informant nr. 4 at *«Vi er mer bevisste idag enn det vi var for 10 år siden, og det er fordi det også er flere flerspråklige og mangfoldet er større den dag idag».*

Både informant nr. 1 og 4 snakker om barnehagens verdier, hvor de blant annet fokuserer på innovasjon og det å være fremtidsrettet. Informant nr. 1 sier *«Fordi samfunnet og barnehagen er i stadig utvikling, er det jo viktig at barnehagen vår henger med. Vi følte derfor at dette var noe som måtte gjenspeiles i barnehagens verdier, og kom derfor frem til et punkt som handler om det å være innovativ og fremtidsrettet. Dersom du ser i barnehagens årsplan, kommer dette godt frem under verdier her».*

Det sies her at barnehagen har blitt mer bevisste på arbeidet med mangfold idag, og at denne bevisstheten også gjenspeiles i barnehagens verdier. Dersom man søker opp i en ordbok, vil det å være innovativ beskrives som å være nyskapende. De skal altså være fremtidsrettet og nyskapende som barnehage, men hva innebærer egentlig dette? Hvordan kan man skape en kultur som er

fremtidsrettet og åpen for endringer? Gotvassli (2019) skriver at det å skape en læringskultur, vil påvirke de ansattes endringskompetanse, altså deres evne til endring. Dette er noe som skjer over tid, og en grunnleggende del av det å etablere denne typen kultur, handler om å forstå hva læring, kunnskap og kompetanse er i organisasjonen (s. 105). Flere av informantene kan fortelle at de er opptatt av å utvikle seg på lik linje som samfunnet, for å kunne gi barna i barnehagen et godt nok tilbud. Informant nr. 1 og 4 har i senere tid tatt opp fag, som for eksempel «norsk som andrespråk» for å kunne utvikle sin kompetanse innenfor det voksende mangfoldet i barnehagen.

Akkurat som det informant 2 forteller om viktigheten av å dele kunnskap og erfaringer med hverandre, under overskriften kompetanse, kan man koble barnehagen som lærende organisasjon opp mot det informant 1 og 4 sier her. Tanker og holdninger som dette er med på å skape en læringskultur i barnehagen, som gjør at barnehagen blir en lærende organisasjon. Larsen & Slåtten (2019) skriver at å ha en lærende organisasjon, er en kontinuerlig prosess, hvor de ansatte må bruke og dele kunnskap med hverandre for å kunne utvikle seg enda mer (s. 236). Mangfoldet i dag er større enn det var for ti år siden, og de ansatte i barnehagen har blitt mer bevisst på hvordan dette jobbes med.

I løpet av intervjuet ble informantene spurt om de har lært noe spesielt i samarbeidet med familier med minoritetsbakgrunn. Informant nr. 4 meddeler at: *«Jeg har lært mye i samarbeid med familier med minoritetsbakgrunn, og dersom jeg skal trekke frem noe, ville jeg nok sagt respekt og ydmykhet. Det at andre land har ting som vi kan lære av, og at vi ikke sitter med en tanke om at Norge er best på alt».*

Det hender kanskje at man har en ubevisst, etnosentrisk tankegang i møte med andre mennesker. Spernes & Hatlem (2019) beskriver etnosentrisme som det å bruke sin egen kultur som noe som er rett og bra i møte med andre menneskers kulturer (s. 159). Dersom de ansatte har en veldig etnosentrisk tankegang, er dette noe som vil gjenspeiles i de holdningene man har i møte med familier. Å sitte inne med denne typen holdning, kan være med på å skape en problemorientert holdning knytt til samarbeid med familier med minoritetsbakgrunn. Informanten forteller at etter flere år med samarbeid har vedkommende utviklet en tanke om at læring og utvikling er gjensidig, og at på samme måte som Norge som land kan lære bort ting, har også Norge mye selv å lære. I forhold til det vedkommende forteller, kan dette videreføres til det informant nr 2 kan fortelle om hvilken betydning holdninger har å si for kvaliteten på et foreldresamarbeid.

Informant nr. 2 mener at: *Det har veldig mye å si. Holdninger har generelt mye å si i møte med andre mennesker. Det er absolutt viktig at man ser på foreldrene som en ressurs og ikke et problem».*

De holdninger og verdier som råder blant personalet, vil prege måtene man møter foreldre på. Gjennom å ha en ressursorientert holdning knytt til foreldrene, fokuserer man på det å støtte foreldrene, og å finne ut av hva foreldrene har å bidra med, altså hvilke ressurser de har. En slik holdning viser grunnleggende tillit til foreldrene, noe som er med på å myndiggjøre dem i barnehagen. Det er flere ulike måter å oppdra barna sine på, og at det ikke bare finnes en måte å være gode foreldre på (Sand, 2020, s. 148-149). Det er viktig at barnehagelærere opptrer som støttespillere, gjennom å anerkjenne og speile foreldrene, samtidig som de utfordrer foreldrenes oppdragelsesverdier (Glaser, 2018, 14). Har man tanker og holdninger om at foreldrene er en ressurs, er ikke dette det samme som at man ikke kan stille spørsmålstegn til ulike ting eller situasjoner. Det å se foreldrene som ressurspersoner, handler like mye om det å utfordre deres holdninger og verdier. At man sammen kan reflektere og diskutere med foreldrene, med et utgangspunkt i at alle er forskjellige og har ulike synspunkter. Dette kan være en måte å se og anerkjenne foreldrene på.

5.0 Oppsummering og avslutning

Målet med denne oppgaven var å finne ut av hvordan de ansattes holdninger gjenspeiles i det arbeid som blir gjort i forhold til foreldresamarbeid i barnehagen, samt hvilken rolle lederen har i dette arbeidet. På bakgrunn av dette har jeg analysert og drøftet problemstillingen:

«Hvordan kan de ansattes holdninger gjenspeiles i et foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn? Hvilken betydning har lederens rolle i dette arbeidet?»

Dette har vært en både lærerik og spennende forskningsprosess. Det ble gjennomført kvalitative intervjuer som metode for datainnsamling. Gjennom et utvalgt av fire informanter, kom ulike tanker og holdninger tydelig frem. Ansattes kunnskap og ferdigheter kommer i stor grad tilbake til holdningene de sitter inne med. Holdninger som det at foreldre er ressurspersoner og at ulikhet og mangfold er en ressurs. Informant nr. 2 mener at man må møte alle foreldre på ulike måter, og at alle barn og foreldre vil være ulike, uansett bakgrunn. Foreldre med minoritetsbakgrunn møtes på lik linje med foreldre med majoritetsbakgrunn, med et utgangspunkt om at de har ulike forutsetninger til barnehagen. Det som vil være viktig her, er å se foreldrene som ressurser. Som Glaser (2018) nevner om foreldregruppen. De er en uensartet og sammensatt gruppe, hvor alle har ulike forventninger og forutsetninger.

Holdningene man møter i denne barnehagen, har vært holdninger som gjenspeiler verdsettelse av et mangfold, samt et ønske om å inkludere alle barn og voksne i barnehagen. Barnehagen har et godt forhold til mangfold, noe som gjenspeiles i både kunnskaper og holdninger hos de ansatte. Det har skjedd en utvikling innen kunnskap, erfaringer og holdninger de siste ti årene, og de har et ønske om å fortsette denne utviklingen. Det kommer frem tanker om det å inneha spesialkompetanse i arbeid med familier med minoritetsbakgrunn. Dette blir kanskje ikke sett på som det å ha en spesiell kompetanse, men en kompetanse som burde være grunnleggende for alle som jobber innenfor barnehager. Som de selv kan fortelle, et forbedringspotensiale har alle, samtidig som de kan være positiv til den kulturen og de holdningene som allerede finnes i barnehagen. Videre kommer det frem at lederne, både pedagogiske ledere og styrer, har hatt en del å si for holdningsutviklingen i barnehagen. Selv har de vært gode rollemodeller gjennom å videreutdanne seg og utvikle kunnskapen sin, for at den skal passe det ulike styringsdokumenter sier, samt kunne gjenspeile hvordan dagens samfunn er. Her kommer det frem en tanke om at det aldri er for sent å utvikle seg,

uansett alder. Som leder må gå frem som et godt forbilde for sine medarbeidere, for å kunne vise hvilken retning man ønsker at barnehagen skal utvikle seg i. Sammen deler de ansatte kunnskap og erfaringer med hverandre, og gjennom dette videreutvikle sin egen og andres kompetanse. Flere av informantene kan fortelle om viktigheten av å dele kunnskap med hverandre, samt betydningen av gode holdninger knytt til dette. Sammen er dette med på å skape en læringskultur i barnehagen, og en barnehage som lærende organisasjon. Det blir fortalt om ulike måter å skape foreldregrupper og gjennomføre foreldrestøtte på. Gjennom å dele inn i mindre grupper på foreldremøter, hvor foreldrene får mulighet til å samarbeide, diskutere og utveksle tanker, knyttes foreldrene bånd som strekker seg lenger enn det å møtes i garderoben. Dialogcafé har også blitt gjennomført, hvor foreldrene får mulighet til å møtes utenfor barnehagehverdagen. Dette har vist seg å være en god måte å få ulike foreldre med på, blant annet foreldre med minoritetsbakgrunn, hvor det blir en språklæringsarena.

Funnene belyser kun barnehagens side av hvilke holdninger som er i barnehagen, samt hvordan disse er med på å påvirke et foreldresamarbeid med minoritetsfamilier. For å få mer ulike perspektiver på dette, kunne også foreldrenes synspunkter bli tatt med. Det hadde vært interessant å gjennomført samtaler med foreldrene som har en minoritetsbakgrunn i barnehagen, samt foreldre som ikke har det, for da å kunne sammenligne dette. Sitter de igjen med samme tankene som de ansatte i barnehagen, eller har de veldig ulike syn?

6.0 Litteraturliste

Becher, A., A. (2006). *Flerstemmig mangfold: Samarbeid med minoritetsforeldre.*

Fagbokforlaget A/S Vigmostad & Bjørke AS.

Bergersen, A. (2017). *Global forståelse. Barnehagelæreren som kulturell brobygger.*

Fagbokforlaget.

Bergsland, M. D. & Jæger, H. (red.). (2014). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen.*

Cappelen Damm Akademisk.

Carson, N. & Birkeland, Å. (2017). *Veiledning for barnehagelærere (4. utg.).*

Cappelen Damm Akademisk.

Cecchin, D. (1997). Den kompetente barnehagelæreren. I B. Kaldhol (red.). *Pedagogens*

kompetanser. Pedagogisk forum.

Dahl, Ø. (2013). *Møter mellom mennesker. Innføring i interkulturell kommunikasjon. (2. utg.).*

Gyldendal Akademisk.

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving (7. utg.).* Gyldendal Akademisk.

Gjervan, M., Andersen, C. E., & Bleka, M. (2012). *Se mangfold! Perspektiver på flerkulturelt*

arbeid i barnehagen. Cappelen Damm Akademisk.

Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid. Barnehagen i et mangfoldig samfunn (2. utg.).*

Universitetsforlaget.

Gotvassli, K., A. (2019). *Boka om ledelse i barnehagen. (2. utg.).* Universitetsforlaget.

Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2016). *Introduksjon til*

samfunnsvitenskapelig metode (5. utg.). Abstrakt forlag.

Kunnskapsdepartementet (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift for rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir. <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.

Larsen, A. (2017). *En enklere metode. Veiledning i samfunnsvitenskaplig metode*. (2. utg.) Copyright.

Larsen, A, K., Slåtten, M, V., (2019) *En bok om oppvekst*. (5. utg.) Fagbokforlaget.

Lauritsen, K. (2011). Barnehagen i kulturell endring- tilpasning og motstand. I T. Korsvold (red.). *Barndom. Barnehage. Inkludering*. Fagbokforlaget.

Martinussen, W. (2008). *Samfunnsliv. Innføring i sosiologiske tenkemåter*. Universitetsforlaget.

Røthing, Å. (2017). *Mangfoldskompetanse. Perspektiver på undervisning i yrkesfag*. Cappelen Damm Akademisk.

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

Sand, S. (2020). *Ulikhet og fellesskap: flerkulturell pedagogikk i barnehagen*. Cappelen Damm Akademisk.

Skogen, E. (red.), Haugen, R., Lundestad, M. & Slåtten, M. V. (2021). *Å være leder i barnehagen* (3. utg.). Fagbokforlaget.

Spernes, K. & Hatlem, M. (2019). *Den kulturelle barnehagen i bevegelse. Teoretiske og praktiske perspektiver* (2. utg.). Gyldendal Norsk Forlag.

Spurkeland, J. (2017). *Relasjonsledelse* (5. utg.). Universitetsforlaget.

Statistisk Sentralbyrå (2022, 07. mars). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*:

Hentet 12. april 2022 fra <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>

Tannenbaum, R. & Schmidt, W. H. (1973). *How to choose a leadership pattern*. Harvard Business Review.

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.

7.0 Vedlegg

7.1 Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide

Tema: Foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn

Foreløpig problemstilling: «*Hvordan kan de ansattes holdninger påvirke et foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn?*»

Informanter: Styrer, to pedagogiske ledere og assistent.

Det er satt av 30- 45 minutter per intervju. Intervjuene vil foregå med fysisk tilstedeværelse, dersom det lar seg gjøre i forhold til koronasituasjonen. En sekretær vil ta notater underveis i intervjuet, og dette vil senere bli analysert og drøftet i bacheloroppgaven.

1. Yrkesbakgrunn

- Hvilken utdanning har du?
- Hvilken stilling har du i barnehagen nå?
- Hvor lenge har du jobbet i barnehage?

2. Barnehagensforutsetninger

- Hvor mange barn og ansatte er det på avdelingen?
- Hvor mange av disse er fra familier med minoritetsbakgrunn?

- Har dere ansatte i barnehagen med flerkulturell bakgrunn?

- Hvis ja, jobber dere bevisst med hvordan deres flerkulturelle kompetanse brukes i barnehagen?

Hvordan?

3. Samarbeid

- Hvordan jobber dere med flerkulturelt mangfold i barnehagen?

- Hvordan jobber dere med barn og familier med minoritetsbakgrunn i barnehagen?

(F.eks. hente-bringe situasjoner og andre uformelle situasjoner)

- Er det noen forskjeller på hvordan dere jobber med barn og familier med en minoritetsbakgrunn sammenlignet med familier med en norsk bakgrunn?

4. Holdninger

- Hvilken betydning tenker du at holdninger har for kvaliteten på et foreldresamarbeid?

- Jobber dere noe med ansattes holdninger knytt til samarbeid med familier med minoritetsbakgrunn? Hvordan? Hvorfor kan det være nødvendig å arbeide med dette?

- Hvordan opplever du språkforskjeller i forhold til møte med familier med minoritetsbakgrunn? Er det noen spesielle muligheter eller utfordringer knytt til dette? (Eksempel, utdyp)

5. Kompetansearbeid

- Hva syntes du er det mest spennende med å ha barn og familier fra ulike land her i barnehagen?

- Kan du fortelle litt om hvordan dere jobber med foreldresamarbeid i barnehagen?

- Mener du at personalet i barnehagen burde ha en spesiell kompetanse i møte med familier med minoritetsbakgrunn?

- Hvordan jobber dere med veiledning av ansatte knytt til dette? Jobber dere noe med faglig utvikling sammen?

6. Avslutningsspørsmål

- Er du fornøyd med hvordan dere jobber med foreldresamarbeid (med minoritetsbakgrunn) i barnehagen eller er det noe du kunne tenkt deg å gjøre annerledes? I såfall, hva?

- Er det noe du har lært av å samarbeide med familier med minoritetsbakgrunn?

- I tiden fremover vil det komme en del flyktninger fra Ukraina til Norge, og her i kommunen er det vel snakk om rundt 15-20. Hvor klar er dere her i barnehagen for å ta i mot barn og deres familier som eventuelt kommer?

- Er det noe du vil tilføye?

7.2 Vedlegg 2: Samtykkeskjema



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Vil du delta i bachelorprosjektet

«Ansattes holdninger i et samarbeid med familier med minoritetsbakgrunn?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å *finne ut hvordan de ansattes holdninger kan påvirke et foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn*. I dette skrevet gir jeg/vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med intervjuet er å samle inn data, som skal analyseres og drøftes i min bacheloroppgave. Jeg er interessert i å finne ut mer om hvordan et holdningsskapende arbeid kan påvirke foreldresamarbeid med familier med minoritetsbakgrunn i barnehagen.

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 på dette prosjektet, innebærer det at du blir intervjuet. Det vil ta deg ca. 30-45 minutter. Intervjuet inneholder spørsmål om holdninger, foreldresamarbeid og familier med minoritetsbakgrunn.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke ditt samtykke fram til prosjektets slutt, uten å oppgi noen grunn.

Hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg/vi har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og alle navn anonymiseres. Etter godkjent bachelor blir informasjon og data slettet.

Intervjuet

På selve intervjuet vil det delta en ekstra person som skriver referat. Taushetsplikt gjelder selvfølgelig også for denne personen.

Prosjektet skal avsluttes 29.04.2022.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig (Veileder)

Student

Gjertrud Stordal & Marcelo Vidal

Ingeborg Opshaug

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet . Jeg samtykker til:

å delta i intervju.

Dato:

Siden prosjektet ikke er behandlet av NSD, kan jeg/vi ikke innhente din underskrift. Samtykket blir derfor gitt ved at du krysser av i boksen ovenfor.