

Familiesamarbeid med flerspråklige familier i hentesituasjon

Hvordan kommuniserer ansatte i en flerkulturell barnehage med en flerspråklig familie i hentesituasjon, og hvilken egenverdi har hentesituasjonen for flerspråklige familier?

Elise Finnanger
[kandidatnummer: 9053]

Bacheloroppgave
Arbeid med barn i et internasjonalt og flerkulturelt perspektiv
[BMBAC3921]

Trondheim, mai 2018

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



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en markering på avslutningen av bachelorgraden *barnehagelærerutdanning med flerkulturell forståelse* ved Dronning Mauds Minne Høyskole for barnehagelærerutdanning. Å avslutte bachelorgraden med denne oppgaven har hatt stor betydning for meg, både faglig og personlig. I utenlandsoppholdet mitt opplevde jeg hvilke utfordringer og løsninger som dukket opp grunnet språkforskjell mellom meg og mennesker rundt meg. Tematikken har alltid vært av interesse for meg, og jeg har selv erfart hvordan familiesamarbeid med flerspråklige familier har resultert i både ressurser og utfordringer. Gjennom utdanningsløpet på DMMH har tematikken blitt belyst med nye perspektiver som har vekket en større interesse og nysgjerrighet hos meg.

Jeg vil takke mine veiledere, Marianne Schram og Cecilie Dyrkorn Fodstad, begge høyskolelektor ved DMMH, for god veiledning, oppmuntring, engasjement og støtte. Jeg føler meg privilegert som har fått veiledning av nettopp dere i denne oppgaven!

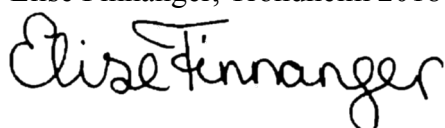
Takk til informanter, ansatte, barn og foreldre i barnehagen jeg har gjort min forskning. Oppgaven ville ikke blitt den samme uten dere og deres mangfoldige barnehagehverdag.

Min heiagjeng; familien, har oppmuntret, styrket og hatt troen på meg gjennom hele studiet. Takk til samboer som har vært forståelsesfull og skapt god arbeidsro og oppmuntring i hjemmet.

Mine medstudenter har bidratt til personlige og faglige oppløft gjennom hele studiet og har bidratt til refleksjon, nye perspektiv og trygghet i profesjonen vi skal ut i.

Tusen takk!

Elise Finnanger, Trondheim 2018



Når vi våger å gå nærmere våre medmennesker,
er det gode muligheter for at vi vil være i stand til å se og forstå hverandre bedre.
Det gjelder i alle forhold, enten det er i familien, i nabolaget eller i storsamfunnet.
Noen ganger må vi akseptere at vi ikke klarer å møtes – men vi må aldri slutte å forsøke. Det
det kommer an på er å prøve å misforstå hverandre så lite som mulig!

Et godt og velfungerende samfunn forutsetter at vi klarer å ta vare på hverandre. Vi har
sikkert alle en eller annen gang opplevd å være fremmed, og ikke kunne de uskrevene kodene.
(...) I slike situasjoner er det godt at noen bryr seg og at noen spør hvordan det går. Et
inkluderende samfunn overlater ingen til seg selv.

- Kong Harald V, Nyttårstalen 2007

(Kongehuset, 2007).

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	5
2.0 Teoretisk tilnærming	8
2.1 Hentesituasjonen	8
2.1.1 Familiens morsmål i hentesituasjonen	9
2.2 Personalets kompetanse i interkulturell kommunikasjon	9
2.2.1 Misforståelser og kulturelle referanser	11
2.3 Flerspråklige familier og familiesamarbeid	11
3.0 Metode	13
3.1 Valg av metode og innsamlingsstrategi	13
3.2 Planlegging av datainnsamling og utvalg av informanter	13
3.3 Observasjon som datainnsamlingsstrategi	14
3.4 Fokusgruppeintervju som datainnsamlingsmetode	14
3.5 Beskrivelse av gjennomføring	14
3.6 Analysearbeid	15
3.7 Forskningsetikk	16
3.8 Metodekritikk	16
4.0 Empiriske funn og drøfting	17
4.1 Hentesituasjonen	18
4.1.1 Familiens morsmål i hentesituasjonen	21
4.2 Personalets kompetanse i interkulturell kommunikasjon	23
4.2.1 Misforståelser og kulturelle referanser	27
4.3 Flerspråklige familier og familiesamarbeid	30
5.0 Avslutning	34
5.1 Videre forskning	35
6.0 Kildehenvisning	37
7.0 Vedlegg	39
Loggbok	39
Samtykkeskjema - intervju	43
Samtykkeskjema - observasjon	44
Intervjuguide til fokusgruppeintervju	43

1.0 Innledning

Norge er i dag et flerkulturelt land bestående av mennesker fra hele verden. Dette gjenspeiles i barnehagene våre. I Rammeplanen (2017) står det:

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. (...) Samarbeidet skal sikre at foreldrene får medvirke til den individuelle tilretteleggingen av tilbudet. (Forskrift om rammeplan for barnehagen, 2017, s.29)

Sitatet beskriver hvordan barnehagen skal tilrettelegge for familiesamarbeid og dialog med familiene. Sand sier at ”i møte med foreldre med minoritetsspråklig bakgrunn har barnehagen et spesielt ansvar for at foreldrene har mulighet til å forstå og gjøre seg forstått i barnehagen” (Sand, 2016 s.81). I denne oppgaven fokuserer jeg på kommunikasjonen mellom familien og personalet i *hentesituasjonen*. Familiesamarbeidet og kommunikasjonen er viktig i alle sammenhenger i barnehagen, og det er hente- og bringesituasjoner det er flest av.

Utdanningsdirektoratet sier at ”minoritetsspråklige foreldre skal få samme informasjon fra barnehagen som andre foreldre. Språkutfordringer og/eller kulturutfordringer kan håndteres for eksempel ved at barnehagen har flerspråklige ansatte og informasjonsskriv på flere språk” (Utdanningsdirektoratet, 2016). Sand (2016) sier videre at: ”for at personalet skal møte familien med respekt, forståelse og innsikt må de være tydelige og sikre på egen yrkesidentitet og kompetanse (Sand, 2016, s.81). Hvordan foregår dette i praksis i en flerkulturell barnehage?

Min personlige og profesjonelle interesse for familiesamarbeid på tvers av språk og kultur, ligger til grunn for oppgavens problemstilling:

”Hvordan kommuniserer ansatte i en flerkulturell barnehage med en flerspråklig familie i hentesituasjon, og hvilken egenverdi har hentesituasjonen for flerspråklige familier?”

1.1 Oppgavens formål og oppbygging

Oppgavens formål er å få innsikt i hvordan de ansatte i en barnehage kommuniserer med en flerspråklig familie i hentesituasjon og drøfte hentesituasjonens egenverdi for flerspråklige familier.

Jeg har strukturert oppgaven slik at jeg innleder med et teorikapittel hvor jeg tar for meg relevant teori for problemstillingen. Videre beskriver jeg metodebruk, og redegjør for datainnsamlingsmetodene jeg har brukt for å finne noen svar på problemstillingen. Til slutt presenterer jeg mine funn og drøfter dem mot relevant teori.

1.2 Begrepsavklaring

Fire sentrale begrep i denne oppgaven er *familiesamarbeid*, *flerspråklig*, *morsmål* og *interkulturell kommunikasjon*. Nedenfor forklarer jeg hvordan jeg velger å bruke dem.

Familiesamarbeid ser jeg i sammenheng med det mange teoretikere benevner som "foreldresamarbeid". Jeg velger å heller anvende termen *familiesamarbeid*, da vi ser at familier med flerkulturell bakgrunn ofte inkluderer øvrige familiemedlemmer enn mor og far i samarbeidet med barnehagen. På denne måten inkluderer jeg også barnet, som er fokuset i samarbeidet mellom barnehagen og familien.

Begrepet *flerspråklig* ser jeg på som mer inkluderende og likeverdig enn begrepet *minoritetsspråklig*. Jeg ønsker å synliggjøre at familien kan noe annet enn personalet, ikke ensidig fokusere på at de ikke snakker flytende norsk. Man kan også reflektere rundt begrepet *minoritetsspråklig* i et globalt perspektiv. Et språk som snakkes av flere hundre millioner mennesker i hele verden defineres som et minoritetsspråk i Norge, mens norsk ses på et majoritetsspråk selv om det snakkes av fire millioner mennesker (Gjervan, Andersen og Bleka, 2006, s.21). Utdanningsdirektoratet definerer en flerspråklig person som:

En person som er vokst opp med to eller flere språk og som identifiserer seg med disse språkene og/eller en person som identifiserer seg med flere språk og bruker flere språk i sin hverdag, selv om språkbeherskelsen ikke er like god på alle språk. (Utdanningsdirektoratet, 2016)

Jeg anvender også begrepet *morsmål*. Engen og Kulbrandstad (2000) definerer morsmål som

”det språket barnet (og familien) lærer først, det språket de forstår best eller det språket barnet identifiserer seg med” (Gjervan m.fl., 2006, s. 129).

Begrepet *interkulturell kommunikasjon* utdypes senere i oppgaven. Med støtte i Council of Europe beskriver Seland et interkulturelt møte, som et møte mellom personer som opplever å ha ulik språklig og/eller kulturell tilhørighet (Seland, 2018, s.194). I denne oppgaven vektlegger jeg kommunikasjonen mellom mennesker som opplever å ha ulik språklig og kulturell tilhørighet.

2.0 Teoretisk tilnærming

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

2.1 Hentesituasjonen

Hentesituasjonen er en del av det uformelle familiesamarbeidet. Glaser henviser til Gjervan (2005) som definerer det uformelle samarbeidet slik:

Det uformelle samarbeidet omfatter ikke-planlagte møter som oppstår i hente- og bringesituasjoner og i ikke-planlagte samtaler på dugnader, foreldrekaffe og ulike arrangementer i barnehagen. Det uformelle samarbeidet er viktig for alle foreldre og for minoritetsforeldre spesielt. For at foreldre skal kunne bli kjent med barnehagens arbeid, er det uformelle samarbeidet spesielt viktig. Gjennom samtaler og tilstedeværelse i barnehagen kan foreldre og personalet bli tydelige og trygge for hverandre. Barnehagen kan bli et sted der foreldrene kan dele tanker om hvordan det er å være småbarnsforeldre. (Glaser, 2013 s.73)

Glaser (2013) forklarer hvordan dette uformelle møtepunktet er spesielt viktig for flerspråklige familier. Dette fremmer åpenhet, trygghet og en naturlig situasjon med mulighet til å bli kjent med barnehagehverdagen på avdelingen. Personalet får mulighet til å bli kjent med foreldrene og deres verdier og interesser. I hentesituasjon har familien antagelig bedre tid enn i bringesituasjonen. Terskelen er lavere i en slik situasjon, og det kan være tryggere for både personalet og foreldrene å dele hva de har på hjertet (ibid).

Videre kan hentesituasjonen bidra til tema og diskusjon på personalmøter og bidra til gjensidig tillitt og forståelse. Glaser (2013) ser også det uformelle og formelle samtaler i sammenheng, og ser på det formelle samarbeidet som en videreføring av det uformelle samarbeidet (ibid).

I hentesituasjonen, blir familien kjent med barnehagens arbeid. De får innsyn i barnehagehverdagen på en erfaringsmessig måte. Den uformelle samtalen mellom familien og ansatte bidrar til å gjøre barnehagen til et trygt sted hvor familien skal kunne dele tanker om å være småbarnsforeldre (Kunnskapsdepartementet, 2016, s.46). Hentesituasjonen er spesielt viktig for foreldre som ikke har noe særlig kjennskap til den norske barnehagehverdagen. Samtidig som hentesituasjonen kan bidra til en styrket relasjon med familiene, diskuterer Gjervan m.fl., (2006) om hvorvidt hentesituasjonens verdi kan svekkes ved at situasjonen

utfolder seg i garderoben. Å ta familien med inn på avdelingen vil gi familien større innsikt i hva som skjer i barnehagen. De får se hvordan personalet opptrer sammen med barna, hvordan personalet arbeider med å utvikle barnas språk lignende. Det foreldrene får beskrevet i en årsplan eller månedsblad, vil gi større verdi for de flerspråklige familien å få et erfaringsmessig forhold til (Gjervan m.fl., 2006 s.118). Hentesituasjonen i seg selv er altså svært viktig for de flerspråklige familiene, men avdelingen og barnehagen i sin helhet beskrives som et mer gunstig sted å skape forståelse og erfaring, enn i den travle garderoben.

Sand (2016) viser til et eksempel hvor en barnehage har utfordringer i hentesituasjonen med en familie på grunn av språkforskjell. I en nærstudie i en barnehage opplevde personalet en flerspråklig familie som travle og de ga uttrykk for at de hadde dårlig tid. Sand reflekterer over om dette kan ha noe med at de var usikre på språket å gjøre. Til slutt ble de ansatte også ukomfortable i hentesituasjonen med den aktuelle familien og de gruet seg til å møte familien i garderoben (Sand, 2016, s. 109).

2.1.1 Familiens morsmål i hentesituasjonen

Personalets holdninger til familiens morsmål har betydning for hvordan morsmålet er representert på avdelingen. Selv om de ansatte ikke snakker morsmålet, kan de anerkjenne språket ved å lære fraser, synliggjøre ord og begreper og snakke med familien og barnet om morsmålet (Gjervan m.fl., 2006, s. 130). Gjervan m.fl. beskriver hvordan en barnehage hadde fortalt barna at det var greit å bruke morsmålet i barnehagen. Barna brukte verken morsmålet sammen med de andre barna eller med de tospråklige assistentene. Selv om de voksne hadde sagt at det var greit, kan de signalisere på andre måter at ”her bruker vi kun norsk”. (ibid, s. 131). Utdanningsdirektoratet sier at ”minoritetsspråklige foreldre skal få samme informasjon fra barnehagen som andre foreldre. Språkutfordringer og/eller kulturutfordringer kan håndteres for eksempel ved at barnehagen har flerspråklige ansatte og informasjonsskriv på flere språk” (Utdanningsdirektoratet, 2016).

2.2 Personalets kompetanse i interkulturell kommunikasjon

Dahl (2013) definerer interkulturell kommunikasjon som ”en prosess som innebærer utveksling og fortolkning av tegn og meldinger mellom mennesker som representerer ulike kulturelle fellesskap som er så forskjellige at deres tilskrivning av mening påvirkes» (Dahl, 2013, s.85). Definisjonen er formulert komplisert, men dersom vi bryter den ned, så kan tegn

og meldinger innebære ulike kommunikasjonsformer av både verbal og nonverbal art. Videre tolker jeg Dahl slik at interkulturell kompetanse handler om hvordan mennesker forstår hverandre når deres kulturelle utgangspunkt er svært forskjellig. Seland (2018) henviser til Council of Europe (2014) i sin studie av interkulturell kompetanse mellom barn. Med støtte i Council of Europe beskriver Seland et interkulturelt møte, som et møte mellom personer som opplever å ha ulik språklig og/eller kulturell tilhørighet (Seland, 2018, s.194). Videre skriver hun at interkulturell kompetanse er nødvendig for å oppnå en harmonisk interaksjon og en suksessfull dialog når interkulturelle møter oppstår. I slike møter vil det ikke være nok med et felles verbalspråk – en utvidet kommunikasjonskompetanse vil være avgjørende. Rapporten (fra Council of Europe 2014) understreker at interkulturell kompetanse er en kombinasjon av holdninger, kunnskap, forståelser og ferdigheter (Seland, 2018, s.193). Seland beskriver både et interkulturelt møte og interkulturell kompetanse, men i denne oppgaven fokuserer jeg på interkulturell kommunikasjon. Da vektlegger jeg kommunikasjonen mellom mennesker som opplever å ha ulik språklig og kulturell tilhørighet. Senere forklarer jeg begrepet kulturelle referanser, som vil ha en betydning i denne sammenheng.

Seland påpeker altså viktigheten med interkulturell kompetanse. Holm (2011) derimot har gjort en undersøkelse om en skoles samarbeid med somaliske foreldre, og påpeker at det ikke nødvendigvis er en formell kompetanse og utdanning innenfor flerkulturell pedagogikk som er avgjørende for familiesamarbeidet. Personlige egenskaper og trivsel har mye å si for om lærerne klarer å etablere god dialog med foreldrene (Glaser, 2013, s.108).

Når det gjelder kommunikasjonen med de flerspråklige familiene sier Sand (2016) at ”styrer og pedagogisk leder har ansvar for at foreldrene får god og tilstrekkelig informasjon om barnehagens virksomhet, og det er først og fremst personalets ansvar å ta initiativ til å legge til rette for et samarbeid” (Sand, 2016 s. 81). For at personalet skal møte familien med respekt, forståelse og innsikt må de være tydelige og sikre på egen yrkesidentitet og kompetanse (ibid). Glaser vektlegger i sterkere grad enn Sand et delt ansvar mellom familier og ansatte. Hun vektlegger som Sand personalets ansvar, men skriver i tillegg at det er viktig at begge parter lytter til hverandre og tar den andre på alvor. Man behøver ikke nødvendigvis å være enig, så lenge man er i dialog. Dialogen skal være preget av turtaking på en måte som gjør at dialogen får et naturlig preg. Det er den profesjonelle som må lede an ved å utøve aktiv lytting når foreldrene snakker. Man må vise med hele seg at man er interessert og viser respekt for den andre parten. Bare dette i seg selv er dialogfremmende (Glaser, 2013, s.127).

Interkulturell kommunikasjon handler som nevnt om mer enn kun den verbale kommunikasjonen. Non-verbale kommunikasjon har mange viktige komponenter, og dette er spesielt viktig i samarbeidet med flerspråklige familier. Bøhn og Dypedahl (2009) nevner kulturelle ikke-verbale uttrykk, kroppsspråk, berøringer og bruk av rom og avstand som viktige komponenter som kan ha store kulturelle ulikheter fra kultur til kultur. Derfor er det svært viktig at personalet har kompetanse og tilpasningsevne til de ulike familiene. For å komme i dialog, er det viktig at samtalepartneren har den interkulturelle kompetansen som skal til for å klare å tilpasse seg situasjonen. I en kommunikasjonssituasjon bør man finne et holdepunkt, og analysere situasjonen for å kunne oppnå interkulturell kompetanse. Om man klarer å analysere situasjonen og samtidig ha kunnskap om kulturelle ulikheter når det gjelder kommunikasjon, har man et godt grunnlag for å skape gode relasjoner med familiene (Bøhn og Dypedahl, 2009, s. 93).

2.2.1 Misforståelser og kulturelle referanser

Dahl (2013) definerer en misforståelse slik: ”misforståelse oppstår når vi foretar en kobling, men kobler til feil referanse” (Dahl, 2013, s.26). Sand (2016) henviser til Eide & Eide (2004) som bekreftende sier at ”den vanligste årsaken til at det oppstår problemer i kommunikasjonen mellom to parter, er når det ikke er sammenfall mellom det den ene mener å si, og det den andre oppfatter at ble sagt (Sand, 2016, s.129). En av faktorene som kan spille en rolle i misforståelser, er kulturelle referanser. Dahl (2013) skriver at erfaring viser at innsikt i språk, i verbale og nonverbale tegn ikke nødvendigvis holder for å forstå og å gjøre seg forstått. (Dahl, 2013, s.239).

2.3 Flerspråklige familier og familiesamarbeid

Glaser (2013) sier at ”et godt familiesamarbeid handler om å styrke en god informasjonsflyt; en god dialog og å gi foreldre mulighet til medvirkning” (Glaser, 2013, s.73). Hvilke livssyn og oppdragelsessyn familiene i barnehagen har, vil variere uansett hvilket land de kommer fra. Familier med tilknytning til samme land, kultur eller religion, vil være individuelt forskjellige. Glaser (2013) understreker dette og sier:

Familier med flerspråklig og flerkulturell bakgrunn består av mange ulike individer med ulike erfaringer og kunnskaper, blant annet når det gjelder språk og kultur, utdanning, kunnskap og kjennskap til barnehage- og skolesystemet i Norge. (Glaser, 2013, s.107)

Det som kan være felles for flerspråklige familier er at de har kommet til Norge fra andre land og denne opplevelsen vil påvirke familien med ulike konsekvenser eller berikelser (ibid). Vi kan også anslå at familien ikke kjenner norsk barnehagekultur. Selv om denne kunnskapen vil variere også innad i norske familier, er det mest sannsynlig større kulturforskjell for enkelte av de flerspråklige familiene enn for de norske.

Glaser (2013) forklarer at i en hektisk barnehagehverdag er det utfordrende for personalet å sette av tid til alle familier og involvere alle i barnehagens arbeid. Noen familier glir rett inn i dialog. Andre trenger hjelp til å finne sin plass og føler seg usikker i barnehagen. Noen foreldre forlater barnet raskt i garderoben om morgenen, andre tar av seg yttertøy og følger barnet inn på avdelingen. Hvordan familier handler i barnehagen er påvirket av deres erfaringer, personlighet og kunnskap om barnehagen, men foreldrenes adferd blir også påvirket av hvordan personalet møter familien og involverer dem (Glaser, 2013, s. 109).

Sand (2016) beskriver hvordan maktfordelingen mellom personalet og de flerspråklige familiene kan ses på som ubalansert. For mange familier er ikke det formelle samarbeidet mellom familien og barnehagen vanlig, og pedagoger blir ofte sett på som en autoritet. Familiene kan oppleves som undertrykte, og ser på personalet som myndighetspersoner. Selv om det er viktig at personalet beholder sin profesjonelle rolle, er det viktig at de kan skape gode relasjoner til familien også som likestilte i maktfordelingen (Sand, 2016, s. 91).

Glaser (2013) viser til den danske forskeren Palludan (2005) har sett på hvordan pedagoger ubevisst bruker språket forskjellig i møte med flerspråklige og dansktalende familier. Disse beskriver Palludan som undervisningstonen og utvekslingstonen. Undervisningstonen beskriver situasjoner hvor den voksne legger vekt på forklaringer og instruksjoner. Utvekslingstonen handler om at begge parter utveksler tanker, erfaringer og meninger. Palludan gjorde undersøkelsen med fokus på dialogen mellom barn og voksen, men mener at det samme mønsteret finnes i dialogen mellom personalet og familiene (Palludan 2005, kp. 10). Videre stiller Glaser (2013) spørsmål ved disse teoriene: hvordan påvirker dette familiesamarbeidet? Hvilke posisjon har familien i møte med de ansatte? (Glaser, 2013, s. 111).

3.0 Metode

3.1 Valg av metode og innsamlingsstrategi

Jeg valgte å bruke observasjon og fokusgruppeintervju som innsamlingsstrategi for å finne noen svar på problemstillingen min. Jeg valgte å bruke en kvalitativ orientert observasjonsmetode. Denne tilnærmingen er mer åpen, og kan ha en lav struktur på forhånd. Her vektlegges samspillet mellom individer, omgivelser og relasjoner. Jeg valgte observasjonsmetodene løpende protokoll og loggbok (Bergsland og Jæger, 2014, s. 74).

I tillegg til å gjøre egne observasjoner valgte jeg å utføre et fokusgruppeintervju, dette for å forstå informantenes perspektiv. Jeg valgte å utføre intervjuet *etter* mine observasjoner for å utvide mine funn i observasjonene. Intervju og observasjon er ofte brukt sammen. Dette fordi forskeren under eller etter en observasjon ofte vil sitte igjen med spørsmål eller tema for samtale og intervju. Observasjonene mine ville derfor legge grunnlag for intervju spørsmålene og flere perspektiver vil dukke opp med å bruke disse metodene overlappende (Bergsland & Jæger, 2014, s. 73). Det er observasjonene jeg har hatt størst fokus på i oppgaven. Forståelser og utsagn fra fokusgruppeintervjuet er brukt som støtte til observasjonene.

3.2 Planlegging av datainnsamling og utvalg av informanter

Jeg hadde kjennskap til barnehagen og visste derfor at de hadde mange familier med flerkulturell bakgrunn. Å velge denne barnehagen ville være hensiktsmessig ut fra problemstillingen min. I barnehagens årsplan er barnehagen definert som en flerkulturell barnehage. Barnehagen er preget av et kulturelt, språklig og religiøst mangfold, og hevder at dette er synlig i barnehagehverdagen. Jeg valgte å intervju pedagogisk leder, som har mesteparten av sine timer på avdelingen og spesialpedagog som har et tett samarbeid med familien, i hovedsak utenfor avdelingen. I samtale med pedagogisk leder, kom vi frem til en familie som ville være aktuell å observere med problemstillingen som grunnlag.

Familien kommer fra et asiatisk land og er muslimer. Adam er 4,8 år, har tre søsken, en bror på naboavdelingen på 5,4 år og to eldre søstre. Moren og barna kom til Norge for fire år siden. De bor sammen med far i nærheten av barnehagen. Adam har gått i observasjonsbarnehagen i et halvt år. I følge mor har gutten lite eller dårlig morsmål. Han har også utfordringer med norskspråket. Adam har også spesialpedagogisk støtte grunnet atferdsvansker. I de formelle situasjonene, har familien hjelp til oversettelse av tolk. Mor står

for henting og bringing i barnehagen, men far deltar på de fleste formelle møtene i barnehagen.

Før observasjonsuken utarbeidet jeg et skjema med oversikt over hva jeg ønsket å finne. Jeg leste relevant teori knyttet til problemstillingen og kom frem til hva som ville være viktig å observere til denne oppgaven.

3.3 Observasjon som datainnsamlingsstrategi

Når man skal studere samhandling mellom mennesker, er observasjon en god metode (Bergsland & Jæger, 2014, s. 73). For å kartlegge hvordan de ansatte kommuniserte og møtte familien i hentesituasjon valgte jeg å observere nettopp dette. Det oppstår en kontinuerlig interaksjon mellom teori som leses og praksis som observeres. På den måten konstrueres ny kunnskap både om teorien og praksisfeltet, samtidig som teori og praksis forenes i en helhetlig forståelse. I en slik prosess kan forskningsstudien ikke bare være med på å belyse teori, men også å utvikle teorien (Postholm, 2010, s. 56).

3.4 Fokusgruppeintervju som datainnsamlingsmetode

Jeg valgte å utføre intervjuet i etterkant av observasjonen for å få svar på mine egne observasjoner og tanker rundt de ansattes praksis og hentesituasjonens verdi for den flerspråklige familien. Intervjuet foregikk på barnehagens møterom. Kvale & Brinkmann (2015) forklarer at et fokusgruppeintervju ikke nødvendigvis har som formål å få informantene til å bli enige, men å få frem flere synspunkt. I et fokusgruppeintervju bør forskeren introdusere tema og la praten gå mellom informantene. På denne måten kan informantene diskutere seg i mellom, dele tanker og utvikle nye synspunkt. Samtidig kan et fokusgruppeintervju bli for livlig, og intervjuet kan raskt få et kaotisk preg (Kvale & Brinkmann, 2015, s.179). Jeg opplevde intervjuet som ryddig og kontrollert, både fra informantene og min side.

3.5 Beskrivelse av gjennomføring

Ved observasjon i barnehagen prøvde jeg å være så usynlig som mulig. Jeg observerte og noterte i hendelsesøyeblikket. Jeg befant meg i nærheten av garderoben, og forsøkte å ha en posisjon hvor jeg kunne observere familien og de ansatte uten å være for åpenbar. Jeg forsøkte å holde meg utenfor og var ikke i interaksjon med familien eller de ansatte. Gold

(1958) har utviklet fire begrep som betegner måter å være en observant. ”Å være flue på veggen” kaller han en *fullstendig observatør*. Jorgensen (1989) skriver at ”han eller hun observerer fra sidelinjen, men er samtidig til stede i rommet eller på arenaen hvor handlingene pågår” (Postholm, 2010, s.64).

Senere samme dag, førte jeg observasjonene fra notatboken inn på datamaskinen og fylte observasjonene inn i skjema. Etter fem dager, systematiserte jeg funnene i en felles loggbok.

Postholm (2010) skriver:

Før forskeren starter opp sine observasjoner på forskningsstedet, bør han eller hun bestemme seg for hvordan denne observasjonen skal skrives ned og bevares. Det er absolutt å anbefale at forskeren bruker en bok å notere og tegne i mens observasjonen pågår. En slik bok gjør det lettere å oppbevare feltnotatene, som observasjonsnotatene benevnes, samlet. (Postholm, 2010, s.62)

Ved fokusgruppeintervjuet, var pedagogisk leder tilstede hele tiden. Spesialpedagog var med på halve intervjuet, grunnet arbeidstid. På forhånd hadde jeg utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 4). Spørsmålene var utformet slik at jeg kunne få forståelse for informantenes perspektiv knyttet til observasjonene jeg hadde gjort. Intervjuet ble tatt opp med båndopptaker. I etterkant ble intervjuet transkribert og analysert. Under intervjuet dukket andre spørsmål opp. Flere av spørsmålene i intervjuguiden ble ikke stilt, da vi kom inn på andre tema som viste seg å være like aktuelle for problemstillingen. Informantene fikk tema for intervjuet på forhånd, ikke spørsmålene. Dette for å gi informantene mulighet til å reflektere rundt tema, og jeg visste at jeg hadde utformet mange spørsmål og at flere av de ikke ville bli stilt under fokusgruppeintervjuet. Dette skjedde naturlig under intervjuet.

3.6 Analysearbeid

Når det gjelder resultatet fra observasjonen, systematiserte jeg funnene i en loggbok (vedlegg 1). Slik kunne jeg sammenligne, analysere og reflektere over funnene. Jeg skrev ut loggboken og begynte å kode funnene mine. Ved å fargekode funnene mine fant jeg sammenhenger. Slik ble funnene synliggjort og jeg fikk et oversiktlig blikk på hva som faktisk hendte, hvem som var involvert og konkrete data som tid, antall replikker og mulig støy.

Etter fokusgruppeintervjuet lyttet jeg først gjennom intervjuet og gjorde meg oppmerksom på sitater. Jeg lyttet så til intervjuet igjen og transkriberte sitatene, før jeg systematiserte dem etter tema slik at jeg kunne knytte de opp til funn i observasjonene mine og til relevant teori.

3.7 Forskningsetikk

Før observasjonene forfattet jeg et samtykkeskjema (vedlegg 2 & 3). I samtykkeskjema oppfordrer jeg til å informere familien eller alle familiene om at jeg skulle observere i barnehagen. Thagaard (2013) skriver at en må informere grundig om målet for prosjektet, hvordan observasjonen skal gjennomføres og at det er frivillig å delta (Thagaard, 2013, s. 84). Samtidig sier Fangen (2004) at en forsker ikke kan gi et fullstendig blikk over hva forskningen innebærer. Observasjonen og forskningen vil endres underveis og utgangspunktet for forskningen vil kunne resultere i noe annet enn planlagt (ibid). Det er også viktig at jeg som forsker reflekterer over forholdet jeg har til informantene. Jeg kjente til barnegruppen, familien og personalet fra tidligere og observasjonen kan ha blitt preget av det. Fordi jeg kjenner informantene fra før, skriver Thagaard har forskeren må være bevisst på sitt etiske ansvar og hele tiden forholde seg til at forskningen ikke skal ha uheldige konsekvenser for de som deltar (ibid, s.85). I denne oppgaven har jeg analysert og drøftet mine funn som har gått på handlinger gjort av de ansatte og familien. Jeg har vært bevisst på hvordan jeg formulerer meg i drøftingen.

3.8 Metodekritikk

Thagaard (2013) skriver: ”begrepet *reliabilitet* refererer i utgangspunktet til spørsmålet om en annen forsker som anvender de samme metodene, ville komme frem til samme resultat” (Thagaard, 2013, s. 202). Fordi jeg kjenner personalet og barnegruppen fra før, vil jeg anta at jeg er påvirket av dette som forsker. Det er viktig at forskeren finner en balansegang mellom vennsksapsrelasjoner og forskertilknnytning. Mine erfaringer, forkunnskaper og tolkninger vil også påvirke resultatet. Postholm (2010) sier at

en forskers erfaringer og opplevelser, hans eller hennes subjektive, individuelle teorier, har også innvirkning på hvilke spørsmål en forsker har før han eller hun entrer forskningsfeltet. Forskerens subjektive, individuelle teorier får dermed også betydning for antagelser eller forskerspørsmål som utvikles. (Postholm, 2010, s. 56)

En måte å styrke reliabiliteten, kunne vært å være flere forskere. Slik kunne funn blitt diskutert og sammenlignet i ettertid (ibid s. 203).

Videre skriver Thagaard (2013): ”*validitet* er knyttet til tolkning av data. Validitet handler om gyldighet av de tolkninger forskeren kommer frem til.” Jeg har observert seks unike hentesituasjoner. Mine funn kan dermed være tilfeldige og avvike fra hvordan mesteparten av hentesituasjonene utspiller seg over en lengre periode. De ansatte jeg har observert er påvirket av dagsformen, humøret og kontekst. Mange av mine utsagn og drøftinger vil derfor kunne beskrives som antagelser. Samtidig er denne oppgaven basert på mine observasjoner.

I observasjonene kan jeg ha misforstått eller mistolket situasjoner. Jeg kan ha oversett faktorer som ville gjort at jeg ville sett annerledes på situasjonen. I intervjuet kan jeg også ha misforstått eller mistolket informantene. Samtidig gjorde jeg opptak av intervjuet, slik at jeg hadde mulighet til å lytte til intervjuet flere ganger, og transkribere helt nøyaktig.

4.0 Empiriske funn og drøfting

I dette kapitlet presenterer jeg funn fra observasjonene og fra fokusgruppeintervjuet. Jeg kaller informantene *pedagogisk leder* og *spesialpedagog* og *informantene* om jeg refererer til begge. Under hvert kapittel drøfter jeg funnene mot teori.

4.1 Hentesituasjon

En av komponentene i observasjonen var å se hvor lenge familien var i barnehagen. Familien befant seg i barnehagen mellom 3 og 5 minutter fra de ankom til de forlot barnehagen ved hentesituasjon. I løpet av en uke utgjorde det 23 minutter og 30 sekunder. Familien oppholder seg kun i garderoben i alle hentesituasjoner.

Pedagogisk leder forklarer hvorfor hun synes hentesituasjonen er spesielt viktig for de flerspråklige familiene:

Det er spesielt viktig for de flerspråklige foreldrene. Det er viktig å bli kjent med foreldrene, sier de bare ja eller forstår de virkelig hva du sier? Det handler om å bruke tid og bli kjent. Noen foreldre vil vite mye, noen nøyer seg med å spørre om barnet har spist den dagen. I forhold til flerspråklige foreldre, vet vi fra foreldresamtaler hva foreldrene synes er viktig for barnet i barnehagen. Noen fokuserer på at barnet må spise nok. Noen er bekymret for språket, mens andre er bekymret for det sosiale. Vi fokuserer ekstra på det foreldrene har sagt. Vi beroliger foreldrene på det området de er bekymret for. Vi tilpasser etter foreldrenes behov. Alle barn har på en måte et mål, ikke sant, som vi jobber litt ekstra med.

Hun forteller at personalet i hentesituasjon kartlegger om familien forteller og spør mye, eller om de kun nøyer seg med informasjonen de ansatte formidler. I mine observasjoner ser jeg at familien ikke spør om hva gutten har gjort én gang i løpet av observasjonsuken. Jeg ser derimot at de ansatte forteller hva Adam har gjort i fire av seks hentesituasjoner.

Pedagogisk leder forteller hvordan de bruker de formelle situasjonene, som et foreldremøte, til å klarlegge hva familien er opptatt av. Dette påvirker også innholdet i dialogen i hentesituasjonen. I én av seks hentesituasjoner, opplever jeg at den ansatte forteller familien om noe de har snakket om tidligere, sannsynlig i samtale med spesialpedagog og tolk. Fagarbeideren er i dialog med mor, og utdraget under viser hvordan fagarbeideren tar opp et tidligere diskutert samtaleemne i hentesituasjonen:

Fagarbeider: ”Han har hatt en fin dag i barnehagen i dag da. Han satt veldig stille i samling i dag!”

Mor: ”Stille i samling, bra!” Hun ser på gutten og smiler.

Videre beskriver pedagogisk leder hvilke fordeler hun ser i hentesituasjonen:

Hentesituasjonen er mer jo litt mer uformell og avslappet. Jeg tror nok at noen foreldre kommer til en samtale og et møte med sommerfugler i magen, litt spent og nervøse. De tenker: *hva er det nå? Noe galt? Går det bra?* Mens hentesituasjonen er litt mer sånn: *hva har skjedd i dag? Har de lekt? Har de vært på tur?*

Spesialpedagog er enig i at hentesituasjonen er mindre formell, men forteller også at det er mange ting som ikke blir sagt, i frykt for å skremme foreldre eller skape misforståelser fordi tolk ikke er tilstede. Pedagogisk leder understreker dette og sier: ”En forelder kan ha behov for å snakke mer om noe, mer enn bare i gangen”.

Drøfting

I teorikapittelet viser jeg hvordan Glaser (2013) beskriver hentesituasjonen som en situasjon hvor en uformell dialog bør oppstå mellom personalet og familien. Kunnskapsdepartementet (2016) støtter denne forståelsen og beskriver hentesituasjonen som en stor ressurs i familiesamarbeidet med flerspråklige familier på grunn av den lave terskelen som bør prege situasjonen. I løpet av observasjonsuken opplever jeg ikke at innholdet i dialogen mellom familien og personalet er preget av personlige ytringer som bidrar til at de i tillegg til en profesjonell relasjon, skaper en mer personlig relasjon. Kunnskapsdepartementet (2016) skriver at ”gjennom spontane og uhøytidelige hverdagsamtaler er ikke terskelen så høy for å dele det man har på hjertet. Både humor og latter, nysgjerrighet og fortrolighet finner lett sin plass her” (Kunnskapsdepartementet, 2016, s. 46). Samtidig som denne påstanden er oppløftende og god, ser jeg at innholdet i dialogen mellom personalet og familien i hentesituasjonen varierer stort fra ansatt til ansatt. I løpet av seks hentesituasjoner, møter familien fem ulike ansatte som alle har ulike holdninger, kunnskap, forståelser og ferdigheter. Det som er felles er at innholdet i dialogen omhandler saker fra barnehagens side. Familien tilføyer lite og dialogen er dermed på de ansattes premisser, noe jeg kommer tilbake til. I hovedsak er det personalet som står for store deler av dialogen og familien responderer. Fordi familien oppholder seg i barnehagen i en kort periode i alle hentesituasjonene, nærmere sagt

mellom 3 og 5 minutter hver dag, er det begrenset hva de ansatte og familien kan formidle. Det kan diskuteres om den korte tiden familien oppholder seg i barnehagen er grunnet hvordan dialogen føres mellom dem og de ansatte. Dette kommer jeg tilbake til.

I mine funn ser jeg at de ansatte har ulike tilnærminger til familien. Hva som er viktig for de ansatte å formidle til familien er ulik. Som nevnt, oppholdt familien seg i barnehagen i 23 minutter i hentesituasjon i løpet av uken. Kun 4 minutter og 20 sekunder av tiden er familien og personalet i dialog med hverandre og her er naturlige pauser regnet med. Dette viser at familien oppholder seg i barnehagen i underkant av 20 minutter uten dialog med de ansatte i løpet av en uke. På den ene siden bør selvsagt ikke disse 20 minuttene fylles med dialog. Familien trenger sin tid i barnehagen for å møte Adam og ordne praktiske ting, som å pakke sekken, rydde i klær og lignende. Ikke minst er dette tid de kan bruke på å bli kjent med barnehagen og hverdagen på avdelingen. På den andre siden viser observasjonen at personalet har mye tid som kunne blitt brukt i dialog med familien.

Glaser (2013) beskriver hvordan familiens atferd vil påvirkes av hvordan personalet opptrer og hva familien vet om den norske barnehagen, personlighet og erfaringer (Glaser, 2013, s.110). I mine funn ser jeg nettopp dette. Mine funn viser at jo kortere tid det er dialog mellom familien og de ansatte, jo lenger oppholder de seg i barnehagen. Dagene med lenger dialog, oppholder familien seg kortere i barnehagen. Jeg tolker observasjonen som at familien setter pris på tid i barnehagen uten å være i dialog. Mindre dialog vil antageligvis bidra til at familien bruker lenger tid i barnehagen og blir kjent med avdelingen, garderoben og resten av barnehagen. Dette uten en dialog som familien mulig blir overveldet av og kanskje ikke forstår grunnet språkforskjell. Dialogen har altså stor påvirkning på hentesituasjonen og familiens opplevelse av situasjonen. I tillegg til at dette kan skyldes språkforskjell er det mulig at familien ikke vet hvordan de skal opptre i barnehagen. Hva er deres rolle i barnehagen? Glaser (2013) skriver hvordan det kan være vanskelig for familier å finne sin plass i barnehagen. Personalet må være tydelige på hva de forventer av foreldrene. Om personalet ikke er tydelige, vil det kunne skape usikkerhet for familien (ibid).

Samtidig som hentesituasjonen kan være en uformell situasjonen der dialogen kan bestå av personlige ytringer og relasjonsbygging skriver Kunnskapsdepartementet (2016) følgende:

Ved at foreldre inviteres inn på avdelingen og får se hvordan livet fortøner seg innenfor barnehagens vegger, får de mulighet til å bli kjent med barnehagens innhold og arbeidsmåter. De får se hvilke aktiviteter som foregår, hvordan voksne og barn omgås, hva en samlingsstund kan være og hvordan det arbeides for at barna utvikler sine språk. (Kunnskapsdepartementet, 2016, s.46)

På den ene siden viser mine observasjoner at foreldrene setter pris på å være tilstede i barnehagen, men i blant på egne premisser og uten dialog eller belæring av de ansatte. På den andre siden er det viktig at de ansatte gjør det tydelig at familien faktisk har mulighet og tillatelse til å komme inn på avdelingen og observere. Denne tilnærmingen støtter teorien som beskrevet av Gjervan m.fl i teorikapittelet. Hentesituasjoner er altså ikke bare hensiktsmessig for flerspråklige familier grunnet en uformell kommunikasjon og dialog, men også for å gi familien innsyn i hva som skjer inne på avdelingen. Jeg vil påstå at for en flerkulturell familie å selv oppleve og observere hvordan hverdagen på avdelingen er, vil gi et erfaringsmessig forhold til barnehagen. Jeg kjenner til en barnehage, som satt opp et lite bord og traktet kaffe på avdelingen ved hentetid. Slik følte familiene seg velkomne og de satt sammen med andre familier og observerte barna på avdelingen. Dette vil ikke fungert på alle avdelinger og i alle barnehager, men kan fungere som en innbydende invitasjon til å få innsyn og en annerledes deltagelse i hentesituasjonen. Dette kan minne om typiske *foreldrekaffer* eller andre *festligheter* i barnehagen, men i slike situasjoner får ikke familien observere hverdagslivet på avdelingen. Glaser (2013) støtter også viktigheten ved hentesituasjonen som mulighet for å bli kjent med barnehagens arbeid på avdelingen. Hun skriver ”gjennom samtaler og tilstedeværelse i barnehagen kan foreldre og personalet bli tydelige og trygge for hverandre. Barnehagen kan bli et sted der foreldrene kan dele tanker om hvordan det er å være småbarnsforeldre” (Glaser, 2013, s.73). Hvor enkelt dette er for familien som ikke deler språk med verken personalet eller andre familien kommer jeg tilbake til. Som beskrevet i mine funn, beveger familien seg aldri lenger inn i barnehagen enn i garderoben.

4.1.1 Familiens morsmål i hentesituasjon

Familien deler ikke morsmålet med noen andre i barnehagen. Pedagogisk leder og spesialpedagog forteller i intervjuet at de ikke har lært seg ord eller fraser på familiens morsmål. De bruker heller ikke tolken som ressurs for å lage ordlister, spill og lignende. Det finnes én tolk i kommunen som familien kan bruke, grunnet familiens krav om kjønn på tolken. Informantene mener derfor at det er svært begrenset hvordan de kan bruke tolken.

Spesialpedagogen sier:

Jeg tror det finnes veldig lite på deres morsmål. Det er vanskelig å finne tolk. Det er én tolk vi kan bruke,. De har fått tilbud om skriftlig oversettelser av barne- og familietjenesten når det kommer rapporter og lignende. Tolketjenesten kan oversette, men vi må være ute i god tid i og med at det er én tolk som kan brukes.

Jeg har selv undersøkt hvorvidt informasjon eller hjelpemidler finnes på familiens morsmål og funnet svært lite.

I garderoben henger det mye skriftlig informasjon på en tavle: ukeplan, månedsbrev, en liste med telefonnummer, en reklame for utlån av turutstyr, en guide til hvordan man bør kle barna og en liste med tøyvettregler. Noe er illustrert, og noe er oversatt til engelsk. Familiens morsmål er altså ikke representert i garderoben, og i hentesituasjon er familiens morsmål ikke-eksisterende.

Drøfting

I mine observasjoner kan jeg kort konkludere med at familiens morsmål er ikke-eksisterende i hentesituasjonen, verken skriftlig eller muntlig. Tolk er ikke tilgjengelig i hentesituasjonen. I hentesituasjon kommuniseres det altså verken *på* familiens morsmål eller *om* familiens morsmål. Dette vil jeg ut ifra personalets refleksjoner i intervjuet, si grunnes liten mulighet til bruk av tolk og lite tilgjengelig materielle på familiens språk. Her er barnehagen avhengig av et samarbeid med tolken, og i beste fall familien, for å få innsyn og kunnskap om familiens morsmål. Samtidig kreves det imidlertid ikke mye av personalet å lære å si for eksempel ”hei” på familiens morsmål. Spesialpedagogen sier i intervjuet at: ”jeg pleier å si til foreldrene når jeg sender med spill hjem at dette må dere ta på morsmålet. Jeg skal ta meg av norsken, men dere må ta dere av morsmålet.” På en side anerkjenner spesialpedagogen familiens morsmål og oppfordrer familien til å arbeide med morsmålet hjemme, men på en annen side sier Rammeplanen (2017) at barnehagen har et ansvar til å ”bidra til at språklig mangfold blir en berikelse for hele barnegruppen, støtte flerspråklige barn i å bruke sitt morsmål og samtidig aktivt fremme og utvikle barnas norsk-/samiskspråklige kompetanse” (Rammeplanen, 2017, s. 24). Jeg ser på et nærmere samarbeid med tolken som en løsning for å få bedre kjennskap til familiens morsmål og integrere morsmålet i hentesituasjonen. Dette vil bidra til å se Gjervans (2006) teori om å synliggjøre familiens morsmål på avdeling i

praksis ved å lære seg fraser og synliggjøre ord og begreper, selv om de ansatte ikke snakker morsmålet (Gjervan m.fl., 2006, s. 130). Dette vil videre kunne bidra til anerkjennelse og forhåpentligvis en styrket følelse av tilhørighet og likestilling mellom familien og personalet.

4.2 Personalets kompetanse i interkulturell kommunikasjon

Når det gjelder personalets kompetanse i interkulturell kommunikasjon er informantene enige i at kompetansen varierer. De forteller hvordan alle er ulike og tilnærmer seg familien forskjellig. De arbeider noe med å heve kompetansen når det gjelder arbeidet med flerspråklige familier og de forteller at de flere ganger har hatt holdninger til flerspråklige familier som tema på avdelingsmøter.

I mine observasjoner opplever jeg at de ansatte er variert i hvordan de møter familien i hentesituasjon. Fordi mor henter rett før stengetid er det kun én ansatt på jobb. Det varierer fra dag til dag hvem som er på jobb grunnet vaktssystemet i barnehagen.

I forrige kapittel skrev jeg at familien oppholdt seg i barnehagen i hentesituasjonene i 23 minutter i løpet av en uke. I løpet av uken er kun 4 minutter og 20 sekunder tiden familien og personalet var i dialog med hverandre og her er naturlige pauser i dialogene regnet med. Flere ganger bryter dialogen over en lenger periode, ved at den ansatte eksempelvis snakker med en annen forelder, hjelper til inne på avdelingen eller at familien kommuniserer seg i mellom uten personalet involvert. Disse pausene er ikke avvisende eller unaturlige i forhold til kommunikasjonen. Fra det første "hei" til det siste "hadebra" er tiden mellom kommunikasjonen startet og sluttet til sammen 12 minutter i løpet av uken.

I løpet av observasjonsuken møter familien alle ansatte på avdelingen i de ulike hentesituasjonene. Den eneste familien møter to ganger i løpet av uken er fagarbeideren. Pedagogisk leder, spesialpedagog, assistent og vikar møter familien én dag hver. I løpet av uken, blir gutten hentet seks ganger. Den ene dagen blir han hentet to ganger, en gang tidlig på dagen og en gang på slutten av dagen.

Mens pedagogisk leder opptrer rolig og forsiktig, er fagarbeideren og assistenten ivrig og engasjert i dialogen. De forteller mye, bruker mange ord og forsøker å få Adam med i dialogen. Spesialpedagogen er kjent med familien også utenfor avdeling og er som regel aldri på jobb når familien kommer. En av dagene kommer mor tidlig for å hente gutten.

Spesialpedagogen snakker rolig, tydelig og bruker tydelig kroppsspråk. I dialog med vikaren er kommunikasjonen kort, konkret og nesten ikke-eksisterende.

Én av komponentene jeg observerte var antall replikker mellom de ansatte og familien. Dette ga et inntrykk av hvem som styrte samtalen og hvordan balansen i dialogen og turtakingen var. I møtet med pedagogisk leder, spesialpedagog og vikar var antall replikker mellom personalet og familien omtrent likt. Størst differanse mellom antall replikker var det når familien møtte fagarbeideren og assistenten. I et av møtene med fagarbeideren, er antall replikker fra den ansatte 9, mens fra foreldrene er det 6. Den andre dagen familien møter fagarbeideren er antall replikker fra den ansatte 7, mens foreldrene responderer med 2 replikker. Replikkene fra fagarbeideren lenger enn foreldrenes. Foreldrenes replikker er ofte bekræftende replikker som ikke viderefører dialogen. Dialogen går stort sett ut på at fagarbeideren forteller om dagen og hva Adam har gjort i barnehagen. Hun forsøker også under begge møtene å få Adam til å delta i samtalen.

Når det gjelder assistenten, er antall replikker fra den ansatte 9, mens far responderer med 5 replikker. Selv om variasjonen ikke er så stor, ser jeg i dialogen at flere av replikkene far responderer med er bekræftelser på hva assistenten har sagt og ikke videreførende replikker. Det ser derimot ut til at det far bekræfter, ikke nødvendigvis er forstått. Et eksempel på dette kan leses i utdraget fra dialogen:

Assistent: ”Adam har akkurat rensket poteter!”

Faren ser spørrende ut.

Assistent: ”Adam har rensket poteter! Og han har tegnet i dag!”

Far: ”Okei”. Han smiler og nikker.

Assistent: ”Du må ha på bukse da Adam!”

Far: ”Har ekstra bukse?”

Det er kun er assistenten og fagarbeideren som ikke stiller familien spørsmål, ellers stiller alle de andre ansatte spørsmål. Jeg observerer at fagarbeideren og assistenten har et sterkt ønske om å fortelle om guttens barnehagehverdag og møter familien med stort engasjement og glede. De ønsker gjerne å være i dialog med familien og har et sterkt fokus på Adam i dialogen. Begge er smilende og har et positivt tonefall. Familien smiler alltid tilbake til de

ansatte, men oppleves som opptatte av å pakke sammen og gjøre det de skal, før de forlater barnehagen.

Antall replikker mellom familien og de andre ansatte er omtrent likt.

Jeg opplever spesialpedagogen som tydelig og opptatt av å skape forståelse mellom seg og familien. Innholdet i dialogen blir dermed forenklet og det virker som familien forstår hva spesialpedagogen kommuniserer.

Pedagogisk leder er kort og konkret i dialogen. Hun er rolig. Etter å ha hilst på mor, ser hun at moren raskt pakker sammen tingene til gutten og virker stresset. Med er to av guttens søsken. Pedagogisk leder spør om moren har det travelt. Moren bekrefter smilende at hun har det travelt. I intervjuet forteller pedagogisk leder at også familiene er ulike, ikke bare på grunn av språk, men deres personlighet varierer også. Hun sier: ”noen er private, noen er ikke. Det er opp til oss ansatte, vi må ”sense” litt på hvordan vi opptrer ovenfor foreldrene. Vi må føle oss frem og bli kjent.” Hun sier videre at: ”når vi har den daglige kontakten, snakker vi tydelig, sakte. Og prøver å få den blikkontakten, for å forstå”. Jeg opplever at pedagogisk leder er tilpasset mor som opptrer som rolig, beskjeden og tilbaketrukket. Dialogen er kort og konkret og pedagogisk leder er rolig og direkte. Pedagogisk leder sier videre at ”når det gjelder de flerspråklige foreldrene, er det veldig ulikt nivå på hva de forstår. Derfor er det viktig at vi tilpasser oss.”

Drøfting

Når det gjelder den ulike kompetansen i interkulturell kommunikasjon, opplever jeg at pedagogisk leder og spesialpedagog fokuserer på selve dialogen og familiens forståelse av innholdet. Innholdet er derfor kort og konkret. Fagarbeideren og assistenten møter familien med et stort engasjement og har et sterkt ønske om å fortelle familien hva gutten har gjort og opplevd i barnehagen. Dialogen med vikaren er kort og foregår på fire replikker. Hvordan familien blir møtt i hentesituasjon er dermed varierende.

Som beskrevet er det størst variasjon i antall replikker mellom ansatt og familien i dialog med fagarbeideren og med assistenten. Deltagelsen i dialogen er ikke balansert og de ansatte står for mye av innholdet. Glaser beskriver viktigheten med en dialog preget av turtaking. Slik vil dialogen bli naturlig og familien vil oppleve at den ansatte er interessert i hva de vil formidle.

Den ansatte må lytte og vise respekt. Dette er dialogfremkallende (Glaser, 2013, s.127). Med dette sagt oppleves assistenten og fagarbeideren som smilende og positive i møte med familien. De har et sterkt ønske om å fortelle med Adam stadig i fokus. Sand (2016) forklarer hvordan personalet til slutt kan unnvike familier om dialogen ikke er god. Konsekvensen av dette kan bli at det blir lite kontakt mellom personalet og ansatte, og at den personlige og uformelle kontakten blir mindre eller ikke-eksisterende (Sand, 2016, s. 109). Fagarbeideren og assistenten viser i hver hentesituasjon at de har et sterkt engasjement og viser glede når familien kommer. De unnviker aldri familien og oppleves som svært positive. Utfordringen ligger i familiens forståelse, og selv om assistenten og fagarbeiderens tanke er god, opplever jeg at familien blir overveldet. Selv om familien smiler og svarer "ok", viser de med kropp og mimikk at de er forvirret. Her er det avgjørende om personalet klarer å tyde familiens tegn og kroppsspråk, for å tilpasse seg situasjonen og dialogen. Dette understreker Bøhn og Dypedahl (2009) som nevner kulturelle ikke-verbale uttrykk, kroppsspråk, berøringer og bruk av rom og avstand som viktige komponenter som kan ha store kulturelle ulikheter fra kultur til kultur. Derfor er det svært viktig at personalet har kompetanse og tilpasningsevne til de ulike familiene. Om man klarer å analysere situasjonen og samtidig ha kunnskap om kulturelle ulikheter når det gjelder kommunikasjon, har man et godt grunnlag for å skape gode relasjoner med familiene (Bøhn og Dypedahl, 2009, s. 93).

Fordi pedagogisk leder og spesialpedagog er spesielt opptatt av selve dialogen og å tilpasse seg familien, blir innholdet enkelt og konkret. De forteller ingenting fra dagen og innholdet er praktisk. Samtidig forteller de i intervjuet at viktige hendelser og opplevelser de mener det er viktig at familien forstår, ventes med til de har tolk tilgjengelig. Slik sikrer de at familien forstår innholdet. Samtidig som dette viser at pedagogisk leder og spesialpedagog er bevisst på å sikre familiens forståelse, sier spesialpedagog: "det er mange ting som blir ventet med. Sånne småting som vi må fortelle når vi har tolken. Det er nok mye som går tapt." Samtidig som personalet er bevisst på at mye kan gå tapt ved å vente til de formelle situasjonene, viser utsagende og observasjonene at personalet er bevisst på utfordringen og forøker å sørge for at familien får den informasjonen de skal. Sands (2016) utsagt støtter dette: "i møte med foreldre med minoritetsspråklig bakgrunn har barnehagen et spesielt ansvar for at foreldrene har mulighet til å forstå og gjøre seg forstått i barnehagen" (Sand, 2016 s. 81).

I en undersøkelse gjennomført av Høgskolen i Hedmark, viser det seg at nærmere 80% av de

pedagogiske lederne mener at personalet behøver spesiell kunnskap for å jobbe i en flerkulturell barnehage (Glaser, 2013, s.106). Undersøkelsen viser at en stor del av pedagogene mener at en formell utdanning er nødvendig for å skape et godt samarbeid med en flerspråklig familie. Samtidig viser en undersøkelse gjort av Holm (2011) at det ikke nødvendigvis er en formell utdanning som er avgjørende for et godt samarbeid. Han mener at personlige egenskaper og trivsel har mye å si for kvaliteten i dialogen med familien (ibid, s.108). Seland derimot viser til en rapport fra Council of Europe (2014) som beskriver interkulturell kompetanse som en *kombinasjon* av holdninger, kunnskap, forståelser og ferdigheter (Seland, 2018, s.193). Som beskrevet observerer jeg likhetstrekk i måten spesialpedagogen og pedagogisk leder møter og kommuniserer med familien. Samtidig ser jeg likhetstrekk mellom assistenten og fagarbeiderens tilnærming til familien knyttet til interkulturell kommunikasjon. Det kan dermed se ut til at de ansatte med høyere utdanning er mer bevisst på interkulturell kommunikasjon og hvordan de kommuniserer med familien. Med det sagt er assistenten og fagarbeideren alltid positive og oppløftende ovenfor Adam og har et sterkt ønske om å møte familien på samme måte som de andre familiene. Om likhetstrekkene skyldes høyere utdanning eller tilfeldigheter, vil være vanskelig å fastslå etter en uke med observasjoner, men som Seland påpeker ser jeg at den interkulturelle kompetansen man være en kombinasjon av holdninger, kunnskap, forståelser og ferdigheter.

4.2.1 Misforståelser og kulturelle referanser

Jeg velger å diskutere misforståelser i hentesituasjon. Gjennom intervjuet er *misforståelser* ofte tatt opp av informantene. Pedagogisk leder forklarer at en av konsekvensene for en uheldig dialog i hentesituasjonen kan være misforståelser. Hun forklarer at familien har et lite nettverk og er alene om språket. Dermed har de ingen kjente i barnehagen som kan være med på å tydeliggjøre beskjeder fra barnehagen. De fleste familiene i barnehagen deler språk med andre familier. Denne familien har ingen å rådføre seg med, og må derfor gjette seg frem om de ikke forstår.

Spesialpedagogen henviser til en hendelse som skjedde i oppstartsfasen. Familien hadde med nok av skiftetøy, men ingen av klærne var merket med guttens navn. Spesialpedagogen forsøkte å forklare moren at de måtte skrive navn inni og på klærne. Dagen etter kom mor tilbake med klærne. Inne i jakken hadde moren skrevet guttens navn stort med tusj. Navnet hans var skrevet stort over hele luen. Moren forstod hva spesialpedagogen hadde gitt beskjed

om, men de kulturelle referansene gjorde at selve utførelsen var grunnlaget for misforståelsen, ikke nødvendigvis språket.

Spesialpedagog opplever ikke at misforståelser nødvendigvis skylder at familien ikke vil være til bry eller lurer seg unna. Hun sier:

Jeg opplever at begge parter tror at den andre forstår. Familien gir ikke nødvendigvis uttrykk for å forstå for å slippe flere forklaringer, men de gir uttrykk for at de forstår fordi de faktisk tror at de forstår. Ikke fordi de ønsker å slippe unna eller ikke orker å høre mer. De opplever å forstå, og vi opplever at de forstår, men så gjør de ikke det.

For å forhindre slike misforståelser forklarer pedagogisk leder:

I høst tok jeg frem ullundertøyet fra nabohyllen, men foreldre er ganske tydelige på at de forstår og ikke forstår. Om hun ikke forstår viser hun det med åpne øyne og sier ”ikke forstå”. Da vet vi at vi må gjøre mer.

Spesialpedagogen hadde tre dager på rad bedt moren om å ta med en fleecebukse til gutten. Til slutt tok moren opp guttens joggebukse og sa “*Hæ, ikke det samme?*”. Spesialpedagogen tok da frem fleecebuksen til et annet barn og viste moren. Moren følte på buksene og kjente forskjellen. Spesialpedagogen ga moren en lapp med *fleecebukse* skrevet på. Moren tok lappen med i butikken og kom tilbake med en fleecebukse dagen etter. Jeg siterer spesialpedagogen som avslutter:

Uten å tenke at familien er ”dumme”, må vi vite at dette ikke er naturlig for alle. Vi tenker: selvfølgelig er ikke en fleecebukse og en joggebukse det samme. Det er ikke naturlig for alle. Det blir viktig å bryte ned, så det blir enkelt for familien. En polvott og en regnvott er ikke det samme. Familien har vokst opp der det ikke trengs verken polvotter eller regnvotter, så det er igjen selvfølge å vite forskjellen!

Informantene forteller at barnehagen alltid har ekstra utstyr, klær, mat eller annet tilgjengelig for at misforståelsene ikke skal gå utover barnet eller familien.

Drøfting

Det kan være flere grunner til at det oppstår misforståelser mellom personalet og familien. Sand (2016) forklarer videre hvor viktig det er at den ansatte oppfatter en eventuell misforståelse og sørger for at uklarheten raskt blir oppklart. Det er viktig at den ansatte er tilstede i samtalen, både fysisk og psykisk. Slik kan den ansatte forhåpentligvis raskt oppfatte om noe går galt (ibid). Her er altså den ansattes kompetanse og tilstedeværelse i kommunikasjonen med familien avgjørende for å forebygge eventuelle misforståelser.

En av faktorene som kan spille en rolle i misforståelser, er kulturelle referanser. Dahl (2013) innsikt i språk, i verbale og nonverbale tegn ikke nødvendigvis holder for å forstå og å gjøre seg forstått. Jo lenger man oppholder seg i et annet kulturelt fellesskap og jo mer man kommuniserer, forstår man at vi må vite mer om underliggende kulturelle referanserammer. Disse fortolkningsrammene ligger i rammene rundt konteksten og påvirker hvordan mottakeren forstår og tolker virkeligheten (Dahl, 2013, s.239). Flere av misforståelsene jeg blir fortalt og selv observerer er preget av at foreldrene forstår språket, men misforstår på grunn av kulturelle referanser. I eksempelet over (*fleecebukse og joggebukse*) forstår mor at hun må ha med en ekstra bukse til gutten. Det hun derimot ikke har forstått eller fra tidligere har erfaring med, er forskjellen mellom en fleecebukse og en joggebukse. Dahl (2013) beskriver tre viktige faktorer som påvirker våre kulturelle referanser: verdensbildet (religion, verdier, normer, tid osv.), sosiale faktorer (status, rolle, familie, alder, kjønn, jobb osv.) og individuelle faktorer (åpenhet, persepsjon, følelser, sympati, empati osv.) (ibid). Som jeg siterte spesialpedagogen, forklarer hun at det ikke er en selvfølge at familien vet forskjellen på en joggebukse og en fleecebukse. For å skape trygghet og tydelighet, er det viktig at personalet har kjennskap til kulturelle referanser og utfører sin praksis der etter.

I intervjuet forteller pedagogisk leder hvordan hun oppfatter at familien tydelig viser at de ikke forstår. Dette kaller Dahl (2013) *det gylne øyeblikk*. Det er i slike situasjoner eventuelle misforståelser kan forebygges. Så lenge man er klar over at man ikke forstår, kan man stille spørsmål og finne ut av det du ikke forstod. Som flerspråklig kan det være vanskelig å stille disse spørsmålene, og det er når du ikke forstår at du ikke forstår, det er da du har et problem (Dahl, 2013, s.27). Spesialpedagogen forteller også at misforståelser oppstår fordi familien selv tror at de har forstått budskapet. Selv om både spesialpedagog og pedagogisk leder forteller at de opplever at familien sier ifra om de ikke forstår, opplevde jeg selv hvordan det oppsto en misforståelse mellom far og assistent:

Faren pakker sammen tingene til gutten, og er på vei ut døren.

Far: ”Han har ski inne?”

Assistent: ”Nei, skiene er ute. Fint om du tar dem med hjem.”

Faren henter skiene og tar de med inn i garderoben, han ser spørrende ut.

Assistent ser på faren og smiler: ”Bare sett skiene her på plassen du, så tar dere de med i morgen. Hun smiler og peker på plassen til gutten.”

Faren forsto ikke at skiene skulle tas med hjem. Assistenten registrerer at far ikke har forstått, og jeg tolker det som at assistenten ikke ønsker å skape en ubehagelig situasjon for far og smiler varmt mens hun lar han sette skiene i gangen. På den ene siden er tanken god og assistenten setter farens selvfølelse høyere enn å løse misforståelsen. På den andre siden kan de ansatte være viktige støttespillere for familien og forhindre misforståelser ved en senere anledning.

4.3 Flerspråklige familier og familiesamarbeid

I mine observasjoner opplever jeg at familien har stor tillitt til de ansatte i hentesituasjonen. Familien smiler alltid og sier bestandig ”hei” og ”hadebra, takk for i dag”. Selv om det er de ansatte som for det meste står for dialogen, opplever jeg at familien forsøker å lytte og forstå. Familien spør ikke en gang om hva gutten har gjort i løpet av uken. De ansatte forteller hva gutten har gjort fire av seks hent.

Pedagogisk leder sier at: ”mor har stor respekt for oss i barnehagen. Hun gjør så godt hun kan ut ifra sine forutsetninger. Både mor og far virker veldig takknemlige for jobben vi gjør. Dette påvirker familiesamarbeidet og det er veldig positivt.” Informantene beskriver flere hendelser hvor familien har rådført seg hos de ansatte i barnehagen. Blant annet spurte mor pedagogen en dag om hvordan man feirer bursdag i Norge. Denne hendelsen resulterte dessverre i en misforståelse grunnet pedagogens oppfattelse av spørsmålet, men her er det tydelig at mor søker råd hos de ansatte, også når det gjelder ting som ikke er knyttet til barnehagen.

I mine observasjoner ser jeg hvordan mor lytter og tar personalets ytringer på alvor. Mor henvender seg til spesialpedagog i hentesituasjonen:

Spesialpedagog: ”Det såret på fingeren er ikke bra. Tommelen ikke bra. Har dere fått salve?”

Mor: ”Nei, finger ikke bra.”

Spesialpedagog: ”Du må til legen!”

Mor: ”Ja, bestille time.”

Spesialpedagog: ”Ja, så bra!”

Samtidig som mor lytter og rådfører seg hos personalet, uttrykker spesialpedagogen at hun opplever moren som beklagende og ydmyk om de gir beskjeder om uønsket adferd. Om gutten har gjort noe som de ansatte føler det er viktig å gi beskjed om, reagerer moren med en undertrykt tone og er svært beklagelig. Spesialpedagogen fortelle videre at hun prøver å berolige moren, smile og si at det går fint. På grunn av disse reaksjonene, forteller spesialpedagog at hun ofte lar være å fortelle om slike hendelser. Hun forteller at hendelsene som har utspilt seg i barnehagen, blir tolket som svært alvorlige av mor. Dermed blir flere ting ventet med og blir tatt opp på foreldresamtaler med tolk. Hun forteller videre at mye går tapt på grunn av dette.

Pedagogisk leder er familiens primærkontakt. De møtes bare en gang i hentesituasjon i løpet av uken. Pedagogisk leder som primærkontakt har ellers lite kontakt med familien når det gjelder det formelle samarbeidet. På grunn av den spesialpedagogiske støtten, utgår ”vanlige” foreldresamtaler og det er spesialpedagogen som står for det formelle samarbeidet.

Spesialpedagogen er tett på Adam i ulike situasjoner gjennom dagene. Fordi mor henter Adam rett før stengetid hver dag, møtes spesialpedagog og familien sjeldent i hentesituasjonen. Dette reflekterer pedagogisk leder over og sier:

barnet har spesialpedagog som selvfølgelig er tettere på barnet, så hvis det er spesielle ting som ikke haster, så kanskje vi venter til hun får treffe familien for de er litt tettere og ja, det er den personen som er nærmest det barnet da.

En av observasjonsdagene, dukker mor opp tidlig på dagen og alle ansatte er på jobb. Mor henvender seg til spesialpedagogen. I intervjuet forteller pedagogisk leder hvordan hun oppfatter at familiesamarbeidet med familien kan svekkes fordi familien må forholde seg til mange ansatte. Hun sier at: ”alt tar lenger tid fordi vi er mange ansatte. Det hadde kanskje vært bedre om de hadde forholdt seg til spesialpedagog, slik kunne vi videre arbeidet med familien sammen.” Slik kunne spesialpedagogen kommet enda tettere på familien og hun kunne videreformidlet viktig informasjon til resten av personalet.

Drøfting

Både i intervjuet og i mine observasjoner kommer det frem at familien har stor respekt for de ansatte og bruker personalet som rådgivere. Personalet oppleves som positive til familien og gjør alt de kan for å rådføre og kommunisere med familien på en god måte. Jeg har tidligere nevnt hvordan personalets kompetanse i interkulturell kommunikasjon og hvordan dialogen utspiller seg. Nå vil jeg fokusere på forholdet mellom familien og personalet og hvordan dette påvirker familiesamarbeidet i hentesituasjonen. Sand (2016) beskriver hvordan forholdet mellom personalet i barnehagen og familier, spesielt flerspråklige familier, ofte er asymmetrisk. Dette er fordi personalet er på hjemmebane og har kjennskap til regler, rammer, fagkunnskap og tradisjoner. Samtidig har personalet et overtak på grunn av språket. De ansatte må myndiggjøre familien og støtte dem ut ifra egne forutsetninger og som foreldre til sine barn (Sand, 2016, s.91). I en av observasjonene mine, opplever jeg spesialpedagogen som støttende til mor. Mor forteller at gutten skal kjøpe briller. Spesialpedagogen smiler og sier ”fint, flott, briller er bra!” Hun smiler og får et smil tilbake fra mor. En enkel og konkret anerkjennelse fra ansatt til mor.

Spesialpedagog nevner også at mor får en kraftig reaksjon om de forteller at noe negativt har skjedd i barnehagen. Slike hendelser skjer stadig, dermed er det mye som ikke blir sagt. Sand (2016) beskriver hvordan flerspråklige familier ikke nødvendigvis har et forhold til samarbeid med skole eller barnehage og kan få uforventete reaksjoner. Samtidig kan familien se på personalet som maktpersoner og at veiledningen fra personalet er påbudt (Sand, 2016,s.91). På den ene siden lytter familien til personalet, men grunnet språk og kulturell bakgrunn oppfattes informasjonen som overveldende og skremmende. På den andre siden viser dette hvor lite som skal til for at forholdet mellom personalet og familien blir ubalansert med tanke på maktfordeling.

Jeg opplever at familien har stor tillitt til personalet. Familien spør ikke én gang i løpet av uken hva gutten har gjort i løpet av dagen. Personalet forteller fire av seks hent hva gutten har gjort. Denne observasjonen kan enten tolkes som at familien ikke har språk til å spørre hva gutten har gjort eller som at familien har så stor tillit til personalet at de stoler på at personalet forteller dem om noe viktig har skjedd i løpet av dagen. Sand (2016) beskriver nettopp hvordan mange flerspråklige familier har stor tiltro til de ansatte i barnehagen og stoler på at det er de som vet best hvordan det skal være i barnehagen (Sand, 2016, s.92). I alle dialoger jeg har observert, benytter personalet seg av det Palludan kaller undervisningstonen.

Undervisningstonen beskriver situasjoner hvor den voksne, her; ansatte, legger vekt på forklaringer og instruksjoner (Glaser, 2013, s. 111).

Glaser (2013) hevder at en primærkontakt vil være hensiktsmessig og bidra til en trygg og positiv opplevelse for familien. Denne ansatte bør sette av god tid til familien og barnet, ifølge Glaser (2013, s.79). Glaser henviser til innkjøringsperioden, men tolker jeg hennes teori om primærkontakten som relevant også videre ut i barnehageåret. I mine observasjoner møter familien primærkontakten kun en dag i løpet av uken. Dette er som nevnt påvirket av at mor henter rett før stenging og kun møter den ansatte med senvakt. Dagen mor kommer tidlig for å hente gutten, henvender hun seg til spesialpedagogen. Denne observasjonen tolker jeg som bekreftede over uttalelser fra informantene og jeg tolker det som at familien ser på spesialpedagogen som en trygg kontakt. Det tyder på at samarbeidet med familien kunne blitt styrket om familien møtte spesialpedagogen oftere. På den ene siden ville det vært trygt for familien å møte spesialpedagogen i hentesituasjonene. På den andre siden viser mine observasjoner og utsagn fra intervjuet at spesialpedagogen venter med viktige saker og hendelser til de formelle møtene med folk. Det optimale ville dermed vært å ha en fast kontakt å forholde seg til som kunne kommunisert med familien på morsmålet. Om en morsmålsassistent hadde jobbet på avdelingen kunne spesialpedagogen og morsmålsassistenten samarbeidet og sannsynlig skapt en større forståelse mellom familien og personalet.

5.0 Avslutning

I min forskning har jeg funnet mange interessante funn. Hvordan de ansatte møter familien er svært ulik. På samme måte opptrer familien ulikt ut ifra hvilken ansatt de møter. Tiden familien oppholder seg i barnehagen øker desto kortere dialogen med de ansatte er. Dette tyder på at familien opplever dialogen som overveldende og til tider ubehagelig. Samtidig oppholder familien seg lenger i barnehagen om dialogen er kortere. Dette opplever jeg som et tegn på at familien er nysgjerrig på barnehagen og det som finnes bakenfor garderoben. Som jeg har drøftet, er viktigheten med å invitere familien inn på avdelingen stor. Å få et inntrykk av avdelingen og barnehagehverdagen på en erfaringsmessig måte vil være gunstig, spesielt for denne familien som har et annet morsmål enn norsk.

I møte med personalet, har fagarbeideren og assistenten et sterkt ønske om å fortelle om Adams hverdag og har flere og lenger replikker enn det familien har. Spesialpedagogen og pedagogisk leder fokuserer på selve dialogen og familiens forståelse, og har en mer balansert turtaking i dialogen. I møte med vikaren er dialogen omtrent ikke-eksisterende. Familien møter ansatte med ulike holdninger, kunnskap, forståelser og ferdigheter.

I tillegg til at gutten har utfordringer med språket, både norsk og morsmålet har han spesialpedagogisk støtte grunnet utagerende atferd. Om barnehagen hadde ansatt en assistent med mulighet til å kommunisere med familien og Adam på morsmålet, ville antageligvis Adams språk styrkes, familien blitt tryggere og samarbeidet mellom familien og personalet styrkes. Denne ansatte kunne også jobbet tett med spesialpedagogen for å styrke den spesialpedagogiske støtten og guttens språk, både på norsk og på morsmålet. Som jeg har drøftet, påvirkes det uformelle og det formelle samarbeidet hverandre. Den spesialpedagogiske støtten og en eventuelt morsmålsassistent, kunne dermed bidratt til en styrket kommunikasjon og samarbeid i hentesituasjonen.

Hentesituasjonen egenverdi for flerspråklige familier slik jeg har observert, gir muligheten til å bli kjent og å skape relasjon i en uformell situasjon. Samtidig ser jeg i mine observasjoner, at personalet blir begrenset i den uformelle praten på grunn av språkforskjell. Mens mor går på skole for å lære seg norsk, er familiens morsmål ikke-eksisterende på avdelingen og i personalets kompetanse. Å synliggjøre og anerkjenne morsmålet ville antageligvis bidra til trygghet og anerkjennelse for familien. Det kreves ikke mye av de ansatte å lære seg å si

”hei” til familien. Selv om justeringen er liten, kan den ha stor betydning for familien og familiesamarbeidet.

Personalet må ta seg tid og tilpasse seg familien. Å kjenne familien og deres væremåte vil støtte personalet i å tilnærme seg familien på en måte som oppleves godt for både personalet og familien. Personalet er bevisst på misforståelsene som oppstår i hentesituasjon. Igjen tenker jeg at et nærmere samarbeid med tolk, eller mulighet til å ansatte en morsmålsassistent vil være forebyggende. Med det sagt, vil misforståelser sannsynligvis oppstå mellom barnehagen og familien, uavhengig av morsmål. Den ansattes kompetanse og tilstedeværelse i kommunikasjonen med familien er avgjørende for å forebygge eventuelle misforståelser.

Som nevnt er det spesielt verdifullt for flerspråklige familier å få et erfaringsmessig forhold til avdelingen og barnehagen. Hentesituasjonen gir en slik mulighet om personalet tar initiativ og inviterer familien inn. I mine observasjoner ser jeg hvordan familien setter pris på tid i barnehagen uten dialog. Personalet kan vise familien hvordan livet på avdelingen er, uten å skyve dem unna med mye dialog. De kan se hvordan Adam leker, kommuniserer og utfolder seg på avdelingen. En barnehage skal være et møtested, også for familien.

5.1 Videre forskning

Familiesamarbeid med flerspråklige familier. Hentesituasjonen. Tematikken har alltid vært av min interesse, både profesjonelt og personlig. Høyskolen har belyst tematikken og gjort meg mer nysgjerrig. Å skrive denne oppgaven har gitt meg mange svar, samtidig har nye spørsmål dukket opp. Hvordan ville en morsmålsassistent fungert i denne situasjonen? Kanskje ville Adams språkutvikling påvirket atferden hans i barnehagen? Hvordan kan hentesituasjonen brukes som en større ressurs enn det den har blitt i min forskning? De ansattes holdninger, kompetanse, kunnskap og forståelse har stor betydning.

Jeg har fokusert på *kommunikasjonen* mellom de ansatte og familien. Familiens livssyn, levemåte, religion og holdninger har også blitt tatt opp av de ansatte og jeg har observert hvordan dette også påvirker samarbeidet. Flere etiske dilemma dukker opp i familiesamarbeidet. Det ville vært spennende å forske på samarbeidet med familien i en helhet, både med fokus på språk, kultur, religion og synet på barneoppdragelse.

Jeg vil videre være observant på familiesamarbeidet med flerspråklige familier og hentesituasjonen i videre utdanning og i barnehagen, enten selv som ansatt eller igjen som forsker.

6.0 Kildehenvisning

Bergsland, D. M & Jæger, M. (2014). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Cappelen Damm Akademisk.

Bøhn, H & Dypedahl, M. (2009). *Veien til interkulturell kompetanse*. Bergen: Fagbokforlaget

Dahl, Ø. (2013). *Møter mellom mennesker. Innføring i interkulturell kommunikasjon*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

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

Glaser, V. (2013). *Foreldresamarbeid. Barnehagen i et mangfoldig samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gjervan, M., Andersen, C.E. og Bleka, M. (2006). *Se mangfold ! Perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.

Kongehuset. (2017). *H.M. Kongens nyttårstale 2007*. Lastet ned fra: <http://www.kongehuset.no/tale.html?tid=35275&scope=0>

Kunnskapsdepartementet (2006) *Temahefte om språklig og kulturelt mangfold*. Lastet ned fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/red/2006/0107/ddd/pdfv/290160-temahefte_om_spraklig_og_kulturelt_mangfold.pdf

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Palludan, C. (2005). *Børnehaven gør en forskel*. Kapittel 10. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.

Postholm, M.B. (2010). *Observasjon som datainnsamlingsstrategi. Kvalitativ metode*. Oslo: Universitetsforlaget

Sand, S. (2016). *Ulikhet og fellesskap. Flerkulturell pedagogikk i barnehagen*. Vallset: Oplandske Bokforlag.

Seland, M. (2018) Barns lekende improvisasjon som interkulturell kompetanse i barnehagen? Kibsgaard, S (red). *Veier til språk i barnehagen* (2018). Oslo: Universitetsforlaget.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget

Utdanningsdirektoratet (2013). *Språk i barnehagen. Mye mer enn bare prat*. Lastet ned fra; <http://www.minbarnehage.no/DynamicContent/Documents/305-3c858c52-275f-4080-a7c8-a2fd869c3e4c.pdf>

Utdanningsdirektoratet (2016). *Minoritetsspråklige barn*. Lastet ned fra: <https://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/finn-regelverk-barnehage/Minoritetsspraklige-barn>

Utdanningsdirektoratet (2016) *Begrepsdefinisjoner – minoritetsspråklige*. Lastet ned fra: <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/minoritetsspraklige/minoritetsspraklige---hva-ligger-i-begrepet/>

7.0 Vedlegg

Vedlegg 1

Loggbok

Hva registreres?	Dag 1	Dag 2	Dag 3	Dag 4-1	Dag 4-2	Dag 5
Tid i barnehagen	3 min og 06 sekunder	5 min og 20 sekunder	3 min og 40 sekunder	5 min og 20 sek.	2 min og 59 sek	2 min og 52 sek
Tid i kommunikasjon	30 sek	30 sek	1 minutt	.40 sek	1 minutt 25 sek	15 sek
Tid fra kommunikasjon start til slutt	58 sek	4 minutter	1 minutt og 20 sekunder	3 min og 10 sekunder	2 min og 45 sek	45 sek
Hvem henter?	M	M	M	M	F	M
Antall replikker fra ansatte	9	7	7	7	9	3
Antall replikker fra foreldre	6	7	2	5	5	2
Gis praktisk beskjed* fra ansatt?	NEI	JA	JA	JA	JA	NEI
Gis praktisk beskjed* fra foreldre?	NEI	NEI	NEI	JA	NEI	JA
Forteller ansatte hva barnet har gjort denne dagen?	JA	JA	JA	NEI	JA	NEI
Spør forelder hva barnet har gjort?	NEI	NEI	NEI	NEI	NEI	NEI
Hvilke ansatt kommuniserer foreldre med?	Fag.arb	P.leder	Fag.arb	Spes.ped	Assistent	Vikar

Snakker barnet i dialogen?	JA	NEI	JA	NEI	JA	JA
Støy i kommunikasjonen?			Annen mor i garderoben			
Virkemiddel i kommunikasjonen? Kroppsspråk, visualisering, mimikk, holdning, stemmebruk?	NEI	JA	NEI	JA	JA	NEI
Prøver den ansatte å få Adam til å fortelle?	JA	NEI	JA	NEI	NEI	NEI
Stiller de ansatte spørsmål?	NEI	JA	NEI	JA	NEI	JA

Praktisk beskjed* - informasjon om matpakke, tur, legetime, sykdom, henting og lignende.

Kodeforklaring:

M= Mor

F = Far

Adam = GA,8 år

P.leder – Pedagogisk leder, utdannet barnehagelærer

Fag.arb = Fagarbeider, utdannet barne- og ungdomsarbeider

Assistent = Fast assistent på avdelingen, uten relevant utdanning

Vikar = Fast vikar i barnehagen, uten relevant utdanning

Spes.ped = Spesialpedagog, utdannet førskolelærer og spesialpedagog

Vedlegg 2

Til
Samtykkeskjema.

Dato 20.02.18

Forespørsel om deltagelse av intervju.

Mitt navn er Elise Finnanger. Jeg er 3.årsstudent ved Dronning Mauds Minne Høyskole, og studerer barnehagelærerutdanningen med flerkulturell forståelse.

Tema for min bachelor er foreldresamarbeid med flerspråklige familier.

En av mine metoder er intervju av pedagogisk leder og spesialpedagog på avdelingen. Det blir derfor et fokusgruppeintervju. Intervjuet har følgende undertema: familiens morsmål, hele personalgruppens kompetanse til interkulturell kommunikasjon, hentesituasjon – en uformell situasjon, utfordringer og misforståelser.

Familien, barnet, ansatte og andre involverte vil anonymiseres.

Ved å samtykke til dette studiet, skal studiet/observasjonen gjennomføres og fullføres slik at studenten får innsamlet data til bacheloroppgaven. Av etiske hensyn, kan informantene når som helst trekke seg fra studiet.

Mine veiledere er

Cecilie Fodstad – cfo@dmmh.no

Marianne Schram - msc@dmmh.no

Om spørsmål eller annet ta kontakt med meg gjennom oppgitt kontaktinformasjon.

Med vennlig hilsen

Elise Finnanger

(min kontaktinformasjon, e-post og telefonnummer)

.....
Jeg samtykker i å delta i observasjon knyttet til Elise Finnanger's bacheloroppgave.

.....
Sted/ dato

.....
Underskrift

Til
Samtykkeskjema.

Dato 20.02.18

Forespørsel om deltagelse av observasjon til bacheloroppgave

Mitt navn er Elise Finnanger. Jeg er 3.årsstudent ved Dronning Mauds Minne Høyskole, og studerer barnehagelærerutdanningen med flerkulturell forståelse.

Tema for min bachelor er foreldresamarbeid med flerspråklige familier.

En av mine metoder er observasjon. Observasjonen vil skje av observasjonsfamilien, og vil skje i hentetiden hver dag i en uke. Under observasjonen vil jeg notere hendelsesforløpet. I ettertid vil jeg renskrive og systematisere funnene i observasjonen som er gjort. Å opplyse familiene om at student utfører observasjon er en fordel. Familien, barnet, ansatte og andre involverte vil anonymiseres. Kun jeg og mine veiledere vil ha tilgang til notater, rapporter eller annen data som innhentes i barnehagen.

Ved å samtykke til dette studiet, skal studiet/observasjonen gjennomføres og fullføres slik at studenten får innsamlet data til bacheloroppgaven. Av etiske hensyn, kan informantene når som helst trekke seg fra studiet.

Mine veiledere er

Cecilie Fodstad – cfo@dmmh.no

Marianne Schram - msc@dmmh.no

Om spørsmål eller annet ta kontakt med meg gjennom oppgitt kontaktinformasjon.

Med vennlig hilsen

Elise Finnanger

(min kontaktinformasjon, e-post og telefonnummer)

.....
Jeg samtykker i å delta i observasjon knyttet til Elise Finnanger's bacheloroppgave.

.....
Sted/ dato

.....
Underskrift

Intervjuguide til fokusgruppeintervju

Problemstilling

”Hvordan kommuniserer ansatte i en flerkulturell barnehage med en flerspråklig familie i hentesituasjon, og hvilken egenverdi har hentesituasjonen for flerspråklige familier?”

Informanter: avdelingens pedagogiske leder og spesialpedagog

Det er satt av 1,5 time til intervjuet. Intervjuet vil foregå på møterom i barnehagen og tas opp med lydopptaker. Intervjuet vil senere transkriberes, analyseres og brukes i drøfting i bacheloroppgaven.

Bakgrunnsinformasjon

- Hvilken stilling har du i barnehagen?
- Hvilken utdanning har du?
- Hvor lenge har du arbeidet i barnehage?
- Hvor lenge har du arbeidet med flerspråklige familier?

Tema 1: Familiens morsmål

- Synliggjør dere barnets morsmål på avdelingen? Hvordan?
 - o Plakater, musikk, bøker,
- Har dere lært noen fraser på familiens morsmål?
- Er barnehagens nettside eller annen informasjon tilgjengelig på familiens morsmål?
- Har dere kjennskap til ulike tilbud til informasjon på ulike språk? (nettsider og lignende).
- Hvordan brukes tolk i familiesamarbeidet?
- Har dere samarbeidet med tolk på annen måte enn oversettelse på møter og lignende?
-

Tema 2: Hele personalgruppens kompetanse til interkulturell kommunikasjon

Først vil jeg forklare begrepet interkulturell kommunikasjon og nevne underbegrep.

- Opplever dere at de ansatte på avdelingen har ulik kompetanse knyttet til interkulturell kommunikasjon?
- Arbeider dere med de ansattes holdninger til minoritetsspråklige familier? Hvordan?

- Har dere arbeidet sammen om hvordan kommunisere, hvorfor det er viktig å ha kunnskap om interkulturell kommunikasjon og hvem som kommuniserer med familien? I så fall, hvordan?
- Arbeider dere med kompetanseheving i personalgruppen knyttet til interkulturell kommunikasjon og møtet med flerspråklige familier? Hvordan?
- Knyttet til kommunikasjon, hva synes dere fungerer godt i familiesamarbeidet?
- Hva gjør dere for å forstå familien på best mulig måte?
- Hva gjør dere for at familien skal forstå dere på best mulig måte?
 - o Virkemidler som stemmebruk, tonefall, gjenstander, bilder, kroppsspråk og lignende

Tema 3: Hentesituasjon – en uformell situasjon

Si kort at hentesituasjon er en uformell situasjon. Foreldremøter er formelle situasjoner.

- Hva tenker dere om viktigheten av hentesituasjonen i forhold til flerspråklige foreldre?
- Hvorfor opplever dere at hentesituasjonen er viktig?
- Hvordan er hentesituasjonen viktig i forhold til formelle situasjoner?
 - o Hva kan hentesituasjonen gi (kommunikasjon, relasjon, tillitt, relasjon, forståelse og lignende) i forhold til formelle situasjoner?
- Hva tenker dere kan være konsekvensene om det er ikke er god dialog i hentesituasjonen?

Tema 4: utfordringer

- Hvilke utfordringer opplever dere i hentesituasjon med familien knyttet til kommunikasjon? Eksempler?
- Hvordan arbeider dere med utfordringer i ettertid? (refleksjon, caser, møter).
- Har interkulturell kommunikasjon vært tema på møte, fagdag eller kurs?
- Hva gjør dere for å forebygge?
- Opplever dere å forstå familien? (kommunikasjon)
- Opplever dere at familien forstår dere? (kommunikasjon)
- Opplever dere at familien har god eller dårlig tid ved hentesituasjon? Hvorfor tror dere det er slik?
-

Tema 5 Misforståelser

- Grunnet språkulikheter, har dere opplevd misforståelser i familiesamarbeidet?

- Har dere inntrykk av at misforståelser har gått ut over barnets barnehagehverdag, læring eller annet?
- Har dere konkrete eksempler på hvordan dere har opplevd misforståelser?
 - o Har foreldre for eksempel gikk utrykk for å ha forstått en beskjed, men i praksis forstår dere at dette ikke stemmer?

Er det mer informantene vil tilføye? Er det noe dere ikke har fortalt som dere ønsker å fortelle meg? Takk for at dere stilte opp.!