

«Vi er her for dere»

«Hvordan arbeider pedagogiske ledere med å skape god relasjon og godt samarbeid, når foreldre og personalet ikke deler språk i hente- og bringesituasjoner?»

Alicja Elizabeth Sokolowski

[Kandidatnummer: 2028]

Bacheloroppgave

[Emnekode: BHBAC3900]

Trondheim, mai 2019

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



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| 1. Innledning | 3 |
| 1.2 Valg av tema..... | 3 |
| 1.2 Problemstilling | 3 |
| 1.3 Oppgavens oppbygning..... | 4 |
| 2. Teori | 4 |
| 2.1 Relasjonskompetanse | 5 |
| 2.2 Foreldresamarbeid | 6 |
| 2.3 Personalets kompetanse..... | 9 |
| 2.4 Kunnskap og profesjonalitet..... | 9 |
| 2.5 Flerkulturelt perspektiv i foreldresamarbeid | 11 |
| 2.6 Tolk | 12 |
| 3. Metode..... | 13 |
| 3.1 Valg av metode..... | 13 |
| 3.2 Intervju som metode..... | 13 |
| 3.3 Utvalg av informanter | 14 |
| 3.4 Beskrivelse av gjennomføring..... | 14 |
| 3.5 Analysearbeid..... | 15 |
| 3.6 Metodekritikk | 15 |
| 3.7 Etsiske retningslinjer..... | 16 |
| 4. Analyse og tolkning av datainnsamling | 16 |
| 4.1 Hva legger du i relasjon og samarbeid? | 17 |
| 4.2 Hvordan skapes relasjonen og samarbeidet?..... | 18 |
| 4.3 Utfordringer med samarbeidet og relasjonen | 20 |
| 4.4 Tillit og trygghet..... | 21 |
| 4.5 Kompetanse, kunnskap og profesjonalitet | 23 |
| 4.6 Tolk eller andre språkstøtter? | 24 |
| 4.7 Bli fravær av konflikter et godt samarbeid?..... | 25 |
| 5. Avslutning..... | 27 |
| 6. Referanseliste..... | 29 |
| 7. Vedlegg | 31 |
| 7.1 Samtykkeskjema..... | 31 |
| 7.2 Intervjuguide | 32 |

1. Innledning

1.2 Valg av tema

Mitt første møte med foreldre i barnehagen var som attenåring i førsteårspraksis under studiet mitt. Uten erfaring og aldri møtt foreldre i en profesjonell kapasitet, bestemte jeg meg for å utvikle mine kunnskaper om foreldresamarbeid i garderobemøtene. I løpet av praksisene mine har jeg hatt noen utfordringer med disse møtene, og har jobbet med de sammen med alle praksislærerne mine. Dette gjorde at jeg etter hvert fikk se hvor viktig det er å skape en god relasjon og et godt samarbeid med alle foreldre.

Min bachelor har derimot blitt vinklet mer mot det flerkulturelle perspektivet av foreldresamarbeid. Inspirasjonen for valg av tema til denne bacheloroppgaven var forelesningen minoritetsspråklige toddlere. Forelesningen var grunnlaget for utviklingen av temaet og problemstillingen min til oppgaven. Samtidig visste jeg at jeg ville skrive noe annerledes, og noe jeg virkelig har interesse for. Temaet jeg til slutt bestemte meg for, ble relasjon og samarbeid med fokus på flerkulturelle foreldre, og spesifikt de som ikke deler språk sammen med personalet. Mitt valg av tema vil hjelpe meg å få mer kunnskap om hvordan pedagogiske ledere jobber med å skape det gode foreldresamarbeidet og relasjonen.

1.2 Problemstilling

Problemstillingen min ble skapt etter mange ideer om hva jeg ville undersøke med relasjon og samarbeid. Jeg har møtt flere foreldre som snakket to språk under praksis, men disse foreldrene kunne enten norsk eller engelsk ved siden av morsmålet sitt. Selv har jeg vokst opp i en familie med to språk. Jeg har alltid lurt på hvordan det hadde vært for min mor om hun ikke hadde lært seg norsk før jeg startet i barnehagen, ettersom hun ikke kunne så godt engelsk heller. Derfor har jeg brukt dette som utgangspunkt når jeg skulle lage problemstillingen min. Problemstillingen min ble formulert slik:

«Hvordan arbeider pedagogiske ledere med å skape god relasjon og godt samarbeid, når foreldre og personalet ikke deler språk i hente- og bringesituasjoner?»

Jeg avgrenset problemstillingen min ved å fokusere på hente- og bringesituasjonen i barnehagen. Det er her de fleste møtene skjer mellom foreldre og personalet, og de er som regel uformelle. Dette gjør at samtalen er mer frittgående og ikke preget av formaliteter. Samtidig kan det også være en stressende og forvirrende tid for både foreldrene og barna. Dette kan spesielt være tilfellet når både personalet og foreldrene ikke deler språk. Ifølge

Marianne Lindeløf Kitching og Ingela Magnusson (1994) blir situasjoner der barnet hentes og bringes beskrevet som en slags ingenmannsland «noe som innbyr til forvirring om hvilken verden som gjelder, og hvem som har ansvaret» (Bø, 2012, s. 159).

Hvorfor jeg akkurat valgte å gå i denne retningen når jeg ferdigstilte problemstillingen, var på grunn av nysgjerrighet og undring. Min nysgjerrighet av hvordan personalet i barnehager takler slike hverdagsmøter som hente- og bringesituasjoner når det kommer en språkbarriere mellom foreldrene og personalet.

1.3 Oppgavens oppbygning

Oppgaven min består av fire deler: innledning, metode, teori og analyse og til slutt tolkning. I innledningskapittelet har jeg gjort rede for mitt valg av tema og problemstilling. Neste kapittel redegjør jeg for teori og forskning knyttet til problemstillingen min og relevant for temaet jeg har valgt. Jeg starter kapittelet med relasjonskompetanse og tillit som er noen sentrale begreper som blir brukt i arbeid med foreldre. Foreldresamarbeid og flerkulturelt perspektiv i foreldresamarbeid blir belyst fordi det er noe av det viktigste som skjer mellom personalet og foreldrene uansett hvilken bakgrunn, kultur eller religion man har. Personalets kompetanse og profesjonalitet og kunnskap presenteres videre. Deretter skriver jeg om tolk. I metodekapittelet gjør jeg rede for valg av metode, og hvordan dette har påvirket oppgaven min og innsamling av data. Når jeg til slutt analyserer og tolker funnene, vil jeg gjøre dette på bakgrunn av teorien jeg presenterer i teorikapittelet.

2. Teori

I dette kapittelet skal jeg presentere teori og forskning som skal være grunnlaget for drøftingen av dataene jeg samler inn med intervjuene mine, og som er relevant for problemstillingen min. Jeg starter med å se på teori om relasjonskompetanse og foreldresamarbeid. Så redegjør jeg for både personalets kompetanse, og profesjonalitet og kunnskap. Deretter redegjør jeg om flerkulturelt perspektiv i foreldresamarbeid, og tilslutt skriver jeg kort om tolk.

2.1 Relasjonskompetanse

En samling av ulike kompetanser hos personalet gir grunnlag for relasjonskompetanse. Det holder ikke at man har faglig kunnskap, man må også ha menneskelig innsikt og kunnskaper om samarbeid og kommunikasjon (Kinge, 2009, s. 60). Det er ikke tilstrekkelig med bare fagligteoretisk kunnskap eller konkrete ferdigheter, man må kunne se på egne holdninger og bevissthet gjennom sine reaksjoner og væremåte. Man må også kunne se på sine svake og sterke sider i sin innflytelse når man har kontakt med andre mennesker. Samtidig må man ha evnen til å bry seg og anerkjenne den andre parten. Alt dette er stadig i utvikling, og det trengs øvelse, teoretisk vekst og refleksjon. Utvikling av en slik kompetanse skjer gjennom hele livet (Kinge, 2009, s. 61).

Lysebo & Bratt beskriver relasjonskompetanse som «ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler, reparerer og vedlikeholder relasjoner mellom mennesker» (Lysebo & Bratt, 2017, s. 5). Denne blir styrket gjennom hele samarbeidet man har med foreldrene. Vi har et stort behov for denne kompetansen når vi møter andre mennesker, og særlig når vi har repeterende møter slik som i barnehagen. Gjennom livets sosiale trening utvikler vi denne relasjonskompetansen, og dette skjer med mye bevissthet og øvelse. I tillegg er den avgjørende for læring, samarbeid, arbeidsmiljø og effektivitet (Lysebo & Bratt, 2017, s. 5). Vi kan se på relasjonskompetanse gjennom radarhjulet utviklet av Jan Spurkeland og psykolog og psykometriekspert Tom Backer Johnsen ved Psykologisk fakultet ved universitetet i Bergen. Hjulet har oversikt over fjorten dimensjoner som har i hovedmål å kartlegge personlig trening og utvikling, men det er tre overordnede dimensjoner som vi skal se nærmere på (Lysebo & Bratt, 2017, s. 7).

Den første dimensjonen som står i radarhjulet er menneskeinteresse, og blir sett på som en inngangsport for relasjonskompetanse. Menneskeinteresse handler om å få kontakt med andre mennesker, og om å vise genuin interesse overfor andre man møter. Positiv holdning og nysgjerrighet hos enkeltindividet er der for at vi skal kunne komme andre mennesker nærmere, og møte dem med oppmerksomhet og blick. Relasjonen vi bygger i møte med mennesker blir fort preget av våre erfaringer, holdninger og ferdigheter. Vi trener hver dag på å være imøtekommende ved å smile, se dem i øynene, hilse og starte samtaler. Dette er særlig viktig i møte med foreldre, barn og andre ansatte i barnehagen (Lysebo & Bratt, 2017, s. 13). Bygge relasjoner og samtidig opprettholde de man allerede har kan være utfordrende. I barnehagen strever man etter å skape positive relasjoner som respekt, vennskap og vennlighet.

Alle disse relasjonene bygger på respekt overfor andres roller, støtte og tillit (Lysebo & Bratt, 2017, s. 10).

Tillit blir vektlagt i stor grad når man bygger relasjoner, og er den andre dimensjonen i radarhjulet. Tillit defineres av Hargreaves (1996) som «tiltro til et annet menneskes pålitelighet i den forstand at dette mennesket er rettskaffet og kjærlig» (Lysebo & Bratt, 2017, s. 23). Tillit er alltid i bevegelse, noe som betyr at man kan ha tillit til en person på et område, men ikke på et annet. Her kan det komme skille mellom faglig og personlig tillit. Grunnmuren for å bygge relasjoner med andre mennesker er tillit, og det er gjerne de positive opplevelsene som er med på å styrke den. Situasjoner som skaper ærlighet, trygghet, lojalitet og forutsigbarhet er også med på å skape tillit. Samtidig kan det være lett å svekke tilliten hvis det kommer for mange negative handlinger som fører til skuffelse, usikkerhet, frustrasjon, frykt og negative følelser (Lysebo & Bratt, 2017, s. 23-24). Reedy og McGrath (2010) i Drugli nevner også tillit. De er opptatt av at samarbeidet og relasjonen mellom foreldre og personalet må være preget av tillit, og det det fins ikke noe enkel oppskrift for å oppnå dette. Tillit er et kjerneelement i et godt samarbeid mellom foreldre og profesjonelle, men det kan ikke utvikles dersom det ikke er en viss form for åpenhet og kjennskap partene imellom (Drugli, 2017, s. 114). Vi har også den siste dimensjonen emosjonell modenhet, som er vevd tett sammen med tillit. Emosjonene våre påvirker atferden vår. Dette skjer gjennom handlinger som kan ubevisst eller bevisst styre stemningen i rom, prege forventningene og åpne og lukke læringen i oss (Lysebo & Bratt, 2017, s. 28).

2.2 Foreldresamarbeid

I rammeplanen kapittel 5 – «samarbeid mellom hjem og barnehage» står det at samarbeidet skal være til barnets beste som mål, og at personalet og foreldrene har felles ansvar for deres utvikling og trivsel (Rammeplan, 2017, s. 22). Rammeplanen nevner også at barnehagen skal legge til rette for foreldresamarbeid gjennom god dialog. Dette skal skje både på individnivå som er med foreldrene til hvert enkelt barn, og gruppenivå. På individnivå skal det bli tilrettelagt for at foreldrene og barnehagen kan jevnlig utveksle vurderinger og observasjoner knyttet til barnets trivsel, helse, utvikling, erfaring og læring (Rammeplan, 2017, s. 22). Videre i rammeplanen står det at barnehagen skal sikre at foreldrene får medvirkning til den individuelle tilretteleggingen av tilbudet (Rammeplan, 2017, s. 22). I stor grad handler samarbeid om utveksling av informasjon om barnet, forventningene man har til hverandre, hva barnehagen er, verdisynet til barnehagen og hva egentlig samarbeid er. Informasjon må kunne flyte og tillit må kunne bli opplevd av begge parter (Glaser, 2013, s. 71). Å samarbeide

tett med foreldrene er noe av det viktigste man gjør som pedagog. For de yngste vil hjem og barnehagen utgjøre en helhet i deres liv (Glaser, 2013, s. 18). Foreldre til de yngste barna har andre forventninger til samarbeidet enn foreldre til eldre barn. Personalet må kunne invitere foreldrene til å komme med sine tanker og innsikt. For mange småbarnsforeldre er barnehagen en ny verden, og de vet i liten grad hvordan ting foregår. Forventningene kan enten være for lave eller for høye. Dette kan skape en frustrasjon i samarbeidet, og en felles avklaring av hva samarbeidet vil omfatte er viktig (Drugli, 2017, s. 111).

Derfor er det viktig at kommunikasjonen går begge veier med noe vi kaller for toveiskommunikasjon, hvor begge parter lytter, viser respekt og forståelse for den andre (Bø, 2011, s. 107). Vise respekt og lytte til hva den andre kommuniserer, gir begge partene en delkompetanse. Kompetansen er fordelt og derfor trenger man gjerne innblikk i meningene til alle som er involvert (Bø, 2011, s. 119). Samtidig nevner Drugli at generell forskning viser relativt lite toveiskommunikasjon mellom foreldre og personale. Samarbeidet handler aller mest om raske utvekslinger mellom de to partene i hente- og bringesituasjoner (Shpancer, 2006; Perlman og Fletcher, 2012, i Drugli, 2017, s. 106).

Stortingsmelding nr.41 om kvalitet i barnehagen framhever at «det først og fremst er den daglige dialogen mellom foreldre og barnehagen som bidrar til god kvalitet for det enkelte barnet» (Kunnskapsdepartementet, 2008, s. 37). Det er derfor viktig at god, gjensidig og åpen dialog kommer fra begge parter, hvor forståelsen og behovet til foreldrene og barna er utgangspunktet. Skaper vi denne dialogen og kommunikasjonen i samarbeidet bekrefter vi foreldrene. Dette gjør vi gjennom å være åpne, aksepterende og undrende når man stiller spørsmål og har samtaler, som da skaper rom for bekreftelse fra begge parter (Bø, 2011, s. 144). Småbarnsforeldre i barnehagen har stort behov for denne dialogen og kommunikasjonen. Mange foreldre kan utvikle stor usikkerhet og dårlig samvittighet når det gjelder å ha de minste barna sine i barnehagen. Dette kan være veldig sårbart for mange foreldre. Dialogen er med på at personalet får informasjon om foreldrenes kunnskap om eget barn, noe som hjelper personalet å bli kjent med barna (Drugli, 2017, s. 99).

Foreldre blir i barnehagen møtt av personalet på ulike plattformer utover i året. Dette kan da være både formelle og uformelle møter. De formelle møtene i foreldresamarbeidet er foreldresamtaler, dugnader, samtalegrupper, foreldrekafe og alle planlagte møter. Uformelle møter er ikke-planlagte møtene som skjer i løpet av barnehagens hverdag. Noen av disse er hente- og bringesituasjoner, ikke planlagte samtaler på dugnader og andre spontane møter. Det er gjerne de ikke planlagte møtene som gir rom for uhøytidelige og spontane samtaler.

Her er terskelen litt lavere, og foreldrene kan føle for å dele mer av det de har på hjertet. Samtalene kan da gi grunnlag for de formelle møtene som skjer senere (Glaser, 2013, s. 73). Foreldresamarbeid skal ikke være noe som blir etablert etter det første møte mellom personalet og foreldrene. Et godt samarbeid mellom parter er noe man jobber med. Det handler om å skape en god informasjonsflyt, god dialog og å gi foreldrene mulighet for medvirkning i hvordan barna og dem selv skal ha det i de uformelle møtene (Glaser, 2013, s. 73).

Samarbeid og relasjon kan heller ikke bare bestå av samtaler og møter som omhandler mindre prat i hente- og bringesituasjoner, fordi et godt samarbeid har mål om å ikke unngå konflikter. Flere forskninger viser til ulike sider av samarbeidet mellom personalet og foreldrene i det uformelle møte i garderoben. En studie viser at kommunikasjon i bringe- og hentesituasjoner kan være hastig og relativt overfladisk (Shpancer, 2002, i Drugli, 2017, s. 114), andre studier viser at slik kommunikasjon gir rom for store og unike muligheter for å kunne etablere og vedlikeholde en god relasjon mellom foreldrene og personale (Reedy og McGrath, 2010, i Drugli, 2017, s. 114).

Det må være rom for å ta opp temaer som er mer sensitive, krevende og utfordrende. Selvsagt blir samtaler om hverdagen, utvikling og oppdragelse tatt opp hver dag, men samtaler som er vanskelige og konfliktfylte bør ikke bli skjøvet til side. (Bø, 2011, s. 116). Når slike samtaler kommer frem må begge parter ha lov til å komme med sine tanker, og kritikk må kunne tas imot fra begge parter. De positive møtene man har hatt tidligere både i formelle og uformelle møter, gjør det lettere for å ta opp disse mer sensitive samtalene (Bø, 2011, s. 117). Som nevnt i kapittelet 2.1 er tillit grunnmuren for å bygge relasjon. Dette er viktig i foreldresamarbeid, og spesielt i å kunne ta opp de mer krevende og sensitive samtalene og de tomme rommene hvor det ikke er noe kommunikasjon. Ifølge Glaser (2013) er tillit som lim i en samarbeidsrelasjon med foreldrene. Foreldrene og personalet må kunne forholde seg til hverandre med fleksibilitet og velvilje. Det blir mindre belastende å gjennomføre de sensitive samtalene, og samtidig er man innstilt på å lytte og forsøke å høre hva den andre parten har å komme med (Glaser, 2013, s. 119).

«Et godt samarbeid må være noe mer enn fravær av konflikter»

(Bø, 2011, s. 116)

2.3 Personalets kompetanse

Hva er kompetanse? Kompetanse er forskjellig fra kunnskap, men begge har mye til felles. Det handler om å ha nødvendig kunnskaper, ferdigheter, holdninger og evner til å utføre aktuelle oppgaver i barnehagen, og for å kunne nå definerte mål både på individnivå og gruppenivå (Gotvassli, 2013, s. 127). Personalet tar med i sin hverdag en blanding av faglig kompetanse, didaktisk kompetanse, sosial kompetanse, yrkesetisk kompetanse og personlig kompetanse. For at personalet skal kunne utvikle sin kompetanse må den bli bevisstgjort, bekreftet og utfordret gjennom refleksjon og egenvurdering over egne handlinger (Kvistad & Søbstad, 2005, s. 126). Utfordringer, muligheter og oppgaver gir personalet mulighet til å utøve alle disse formene for kompetanse. Det er ikke nok med å tro på sin egen kompetanse. Man må kunne bruke den i arbeidet i barnehagen, noe som gjør at personalet får muligheten til å avdekke det de har av kompetanse (Gotvassli, 2013, s. 141). Godt inntrykk av personalet kommer når man møter vedkommende som person, også når det gjelder den faglige kompetansen. Men slike inntrykk må komme gjennom å by på seg selv, og dele sin egen kunnskap. Samtidig må man vise interesse for foreldrenes kunnskap og perspektiv. Slike møter får foreldrene til å føle seg verdsatt, og kan føre til utvikling av tillit (Drugli, 2017, s. 115).

Den tilgjengelige kompetansen til medarbeiderne brukes gjerne til foreldresamarbeid, mål, funksjoner og oppgaver. Samtidig må vi også kunne se på kompetansen som av ulike grunner ikke blir tatt i bruk, og omgjøre denne til tilgjengelig kompetanse. I barnehagen betyr dette blant annet å synliggjøre den tause kunnskapen som mange av personalet har (Gotvassli, 2013, s. 140).

2.4 Kunnskap og profesjonalitet

Kunnskap blir til daglig brukt av personalet i de uformelle møtene i garderoben sammen med foreldrene. Det er noe hver enkelt ansatt i personalet rår over og har ervervet seg fra dagliglivets erfaringer, forskning, og gjennom studier av litteratur og andre kilder. Ny kunnskap søkes, samtidig som man setter søkelys på gammel kunnskap (Kvistad & Søbstad, 2005, s. 111-112). Personalet må også kunne ha kunnskap om at det finnes ulike typer foreldre. Noen trenger bekræftelse på at barna faktisk har det bra og trives i barnehagen. Andre må bli minnet på hvor godt barna har det av å være i barnehagen ved å aktivt delta i tilvenningen og samtalene. Dette er noe personalet må kunne snakke om sammen med foreldrene. Det må lyttes og informasjon må gå mellom partene for å ivareta barn og

spesielt de yngste på best mulig måte. God relasjon mellom personalet og foreldrene, skaper god trivsel for barna (Drugli, 2017, s. 100).

Som jeg nevnte i kapitlet 2.3 må man synliggjøre den kompetansen som man ikke snakker om. Gotvassli beskriver dette som kunnskap i handling, hvor personalet utfører handlinger uten å reflektere før den utføres. Kunnskapen er en del av deres innbakte kompetanse, som gjør at kunnskapen ikke blir uttrykt verbalt. Den tilegnes gjennom praktiske problemløsninger som man senere kan reflektere over (Gotvassli, 2013, s. 109). Bevisstheten personalet har i arbeidet er viktig for å se sammenhengen mellom foreldrene og det øvrige arbeidet.

Kunnskapen om hvorfor arbeidet utføres er en drivkraft i det profesjonelle arbeidet (Bø, 2011, s. 108).

Personalet i barnehagen representerer en profesjon, som kan forstås som «et yrke med gitte kjennetegn eller profesjonskriteirer, som autonomi i yrkesutøvelsen, en klar og unik kunnskapsbase, en nedtegnet yrkesetikk, kontroll med utdanning og ansvar for utvikling i og av yrket» (Glaser, 2013, s. 45). I Norge blir foreldre møtt på en uformell måte på de fleste møtene. Dette er en kultur som har blitt til i Norges barnehager, hvor personalet forholder seg til foreldrene på en privat, uformell og vennskapelig måte. Derfor må vi være bevisst hvordan vi møter ulike foreldre, ettersom en slik tilnærming av samarbeid kan være ukjent blant noen familier. De er vant til at vennskspsrelasjoner uttrykkes på andre måter, og innebærer ulike forpliktelser enn det som er vanlig i Norge (Sand, 2016, s. 93). Personalet har da et ansvar for å sette grenser som det forventes at foreldrene skal respektere, samtidig som at personalet også forholder seg til det foreldrene ønsker. Man burde komme til en enighet, og finne løsninger som passer for begge parter. Tydeligere og tøffere grensesetting og krav kan bli lettere for ansatte som deler språk og kultur med foreldrene (Sand, 2016, s. 94). Å vise sin profesjonalitet i arbeidet med foreldre krever at man er klar for å avklare roller. Dette viser også til den kunnskapen som personalet har. Det er viktig å være åpen og å vise interesse for foreldrenes syn, samtidig som man markerer sitt eget ståsted (Bø, 2011, s. 158). Som profesjonelle aktører er det personalet som har hovedansvaret for å invitere til samarbeidsrelasjon. Varmt og gjensidig samarbeid mellom personalet og foreldre gir også en positiv effekt på barnets trivsel og fungering i barnehagen (Drugli, 2017, s. 104-105).

2.5 Flerkulturelt perspektiv i foreldresamarbeid

Flerkulturelle foreldre skal kunne bli forstått og ha mulighet til å forstå i barnehagen. Personalets møte med foreldre fra andre kulturer både innen det norske samfunnet og fra andre land skal reflektere respekt, innsikt og lydhørhet. Det profesjonelle samarbeidet mellom personalet og foreldrene har mange sider. På en side må personalet selv ha kunnskap om at ulike kulturer har varierende oppdragerstiler og oppdragersmål (Sand, 2016, s. 81). På den andre siden skal det også stilles «krav til foreldrene om forståelse og respekt for at personalet skal ivareta helheten og mangfoldet i foreldregruppens ønsker og krav» (Sand, 2016, s. 81). Grunnlaget for et godt samarbeid med foreldrene baserer seg på hvordan samarbeidet er internt i personalgruppen. Holdningene og verdiene som råder blant personalet, er også med på å prege måten man møter foreldrene på (Gjervan, 2012, s. 93).

Sand (2016) viser til at forholdet mellom flerkulturelle foreldre og personalet noen ganger kan bli problematisk ettersom man har ulike holdninger og fordommer. Dette kan skyldes mangel på nyansert kunnskap, hvor man lager bilder av andre som ikke alltid stemmer med virkeligheten, på bakgrunn av media, rykter eller løse antagelser om kultur, bakgrunn eller religion. Videre skriver Sand at personalet må være bevisst på egne holdninger og væremåter ettersom de ikke er naturlige, men tillært i like stor grad som foreldrenes holdninger, væremåter og atferd (Sand, 2016, s. 96-97). «Holdninger vil styre atferd [...]» (Drugli, 2017, s. 109). Personalet må vise anerkjennelse og framstå imøtekommende for foreldrene, og møte dem med holdninger som viser at de er kompetente. Det må kunne vises at det finnes mange ulike måter å være gode foreldre på. Det finnes dessverre også situasjoner, hvor personalet ser på foreldrene som lite samarbeidsvillige. Foreldrene oppfattes som ressursvake og lite interesserte i barna, og en tror at de har lite å bidra med i samarbeidet og relasjonen. Alt dette blir fra personalets side sett på som en mangel hos foreldrene, framfor personalets manglende samarbeidskompetanse (Sand, 2011, s. 106). Skulle slike situasjoner oppstå er det viktig at barnehagen har gode rutiner for foreldresamarbeid hvor personalet tar ansvar for å invitere foreldrene inn i samarbeidet og relasjon. Foreldre som tar kontakt er aktive og «krever» kontakt med personalet er gjerne ressurssterke, mens resten av foreldrene blir på utsiden, og klarer kanskje ikke selv å søke kontakten (Drugli, 2017, s. 109). Dette er spesielt viktig med flerkulturelle småbarnsforeldre som kan være sårbare i slike situasjoner og trenger ekstra støtte fra personalet.

Ifølge Sand (2016) så har mange flerkulturelle foreldre stor tiltro til personalet, og stoler på at disse vet hva som er best. Invitasjoner til samarbeid kan derfor oppfattes som at personalet

ikke har nok kompetanse til å gjøre arbeidet sitt, og er usikre i jobben sin. For mange foreldre kan det være utfordrende, og kanskje et fremmed konsept å skulle være med å bestemme områder som de ser på den profesjonelle sitt ansvar (Sand, 2016, s. 92). Da er det viktig at personalet er bevisste arbeidet, og senere kan begrunne valgene sine. Hver enkelt ansatt bør kunne se spesifikke og klare grunner for valgene de har tatt (Sand, 2016, s. 108). Den gode dialogen blir her veldig viktig for samarbeidet.

2.6 Tolk

Barn og deres foreldre har rett til å bli forstått på deres språk, dersom de har begrensede norsk og engelskferdigheter. Tolk blir derfor brukt i en del tilfeller som utviklingssamtaler, møter, foreldresamtaler og andre situasjoner hvor barnets trivsel, omsorg og utvikling drøftes (Utdanningsdirektoratet, 2016). Målet med samarbeid er at man klarer å skape en felles forståelse for barnets muligheter og behov med tanke på samspill, pedagogikk og tilrettelegging. Man vil kunne snakke om og få innsikt i barnets aktiviteter og hverdag (Egeberg, 2016, s. 38). Utdanningsdirektoratet nevner også at det er viktig med en forsvarlig kommunikasjon som kan forebygge misforståelser mellom foreldrene og barnehagen (Utdanningsdirektoratet, 2016). Derfor kan det være en selvfølge at man tar i bruk tolk, hvis man er usikker om foreldrene eller personalet ikke forstår eller kan uttrykke seg til den andre parten. Begge parter skal kunne føle på tillit og trygghet for å få utbytte av et godt samarbeid og god relasjon (Egeberg, 2016, s. 38). Møter mellom foreldrene og personalet som hente- og bringesituasjoner er hverdagsituasjoner hvor det ikke er behov for bruk av tolk. Det blir avklart av Utdanningsdirektoratet at mye informasjon på andre språk kan formidles på andre måter (Utdanningsdirektoratet, 2016). Dette kan føre til at mange foreldre ser på disse hverdagslige møtene med fagpersoner som frustrerende. Foreldrene føler de ikke får tilstrekkelig informasjon, og ikke blir møtt eller oppfattet på riktig måte (Egeberg, 2016, s. 38).

3. Metode

Begrepet metode har flere definisjoner. Dalland viser til sosiologen Vilhelm Albert som definerer metode «som en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap» (Dalland, 2017, s. 51). Ifølge Johannessen, Tufte & Christoffersen (2010) er metode «hvordan vi skal gå fram for å få informasjon om den sosiale virkeligheten, og ikke minst hvordan denne informasjonen skal analyseres, og hva den forteller oss om samfunnsmessige forhold og prosesser» (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 29). I dette kapitlet skal jeg ta en grundig gjennomgang av metoden og fremgangsmåten som har vært relevant for oppgaven.

3.1 Valg av metode

Bergsland & Jæger (2014) skriver at valg av metode skal være en framgangsmåte for å gi svar på problemstillingen man har valgt. Det er viktig med god forhåndskunnskap om temaet, formålet med prosjektet, og samtidig vite hvilke analyse- og innsamlingssteknikker man skal ta i bruk. Det finnes flere metoder, men vi har to hovedtyper: kvalitativ og kvantitativ metode. Forskjellen mellom disse er hvordan data registreres. Kvalitativ metode går i dybden og man ser på innholdet, mens kvantitativ metode vektlegger tall og forsker på det som er målbart (Thagaard, 2013, s. 17, i Bergsland & Jæger, 2014, s. 66). For å se hvordan pedagogiske ledere arbeider med å skape relasjon og samarbeid i hente- og bringesituasjoner med fokus på flerkulturelle foreldre, valgte jeg å ta i bruk kvalitativ forskningsmetode. Dette gjorde jeg fordi jeg ville gå i dybden av temaet mitt, få vite meningene til informantene og samtidig ha en samtale. Jeg valgte innsamlingsstrategien intervju. Gjennom et kvalitativt intervju vil man se det spesielle, og undersøke noe man ikke vet så mye om, men ønsker å undersøke mer grundig (Dalland, 2017, s. 53).

3.2 Intervju som metode

Som nevnt i teksten over har jeg valgt intervju som metode. Denne typen innsamlingsstrategi har ikke noen klare regler over hvordan den gjennomføres. Før gjennomføringen er det viktig at man har satt seg inn i temaet, og forberedt spørsmål man vil stille informantene (Bergsland & Jæger, 2014, s. 70). Dette kan gjøres ved å lage en intervjuguide, som enten kan være en skikke for emnene som dekkes, eller et mer detaljert oppsett med nøyaktige spørsmål. Disse to formene for intervju i kvalitativ metode kalles henholdsvis semistrukturert, eller delvis strukturert, og strukturert (Bergsland & Jæger, 2014, s. 71). Jeg valgte å ta i bruk et semistrukturert intervju, fordi den gir rom for både fleksibilitet og standardisering. Det er

mulighet for å endre på rekkefølgen av spørsmålene man har i intervjuguiden hvis informanten går inn på et nytt tema. Her kan det også forekomme underpunkter som gjør at forskeren får dekket eller utdypet forskjellige temaer (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 139).

3.3 Utvalg av informanter

Innsamlingsstrategien intervju går i dybden, og antall informanter man trenger må ikke spesifiseres. Tilstrekkelig informasjon må komme fra informantene for å drøfte og belyse problemstillingen før man er ferdig med innsamling (Bergsland & Jæger, 2014, s. 71). Jeg har til sammen intervjuet fem pedagogiske ledere, men har valgt å ta i bruk dataene fra fire av informantene. Alle fire informanter er fra forskjellige barnehager. Problemstillingen min gjorde at jeg hadde spesifikke kriterier for hvem jeg kunne intervju. Dette gjorde at jeg var veldig selektiv i mitt valg av informanter, og hensikten var å få mest mulig kunnskap om feltet. Altså foretok jeg strategisk utvelgelse av informanter (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 106).

Pedagogisk leder 1 har førskolelærerutdanning, og til sammen har hun jobbet 16 år i barnehage som pedagogisk leder. Hun har jobbet 12 år på vanlig avdeling, men for 6 år siden gikk hun over til å jobbe på avdeling med barn for flyktningfamilier.

Pedagogisk leder 2 har barnehagelærerutdanning. 2 års erfaring som assistent i barnehage, og har jobbet som tilkallingsvikar. Har de siste 3 årene jobbet som pedagogisk leder.

Pedagogisk leder 3 har førskolelærerutdanning med videreutdanning i spesialpedagogikk. Hun har jobbet i barnehage i 40 år, hvor 20 av disse har vært med flerkulturelle foreldre.

Pedagogisk leder 4 har barnehagelærerutdanning, med 1 års videreutdanning barn i risiko. Hun har jobbet som pedagogisk leder med flerkulturelle foreldre i 7 år.

3.4 Beskrivelse av gjennomføring

Et intervju er en mellommenneskelig situasjon, en samtale mellom to partnere om et tema av felles interesse. Det skal være gjensidig form for interaksjon mellom partene, og begge skal ha innflytelse over hvordan intervjuet forløper. Informanten skal føle seg komfortabel, og intervjueren skal skape en atmosfære hvor informant er trygg nok til å snakke fritt om egne opplevelser og følelser (Bergsland & Jæger, 2014, s. 72). Jeg startet hvert intervju med samtykkeskjema (se vedlegg 1) som informantene leste før intervjuet. Her fikk jeg underskrift

og muntlig samtykke på deltakelse, deretter informerte jeg kort om bakgrunnen for oppgaven. Notater under intervjuene ble tatt i form av sekretær på de to første, og de to siste noterte jeg personlig på PC. Informantene ble informert om dette på forhånd. Tidspunkt og dato for gjennomføring av intervju ble valgt av informantene selv.

De to første intervjuene ble gjennomført i et stille rom med stoler og et bord mellom oss. På begge intervjuene hadde jeg med en sekretær som skrev på PC. Jeg hadde ikke noe kjennskap til informantene på forhånd. Under intervjuene snakket informantene fritt, og kom med egne meninger. Jeg stilte spørsmålene slik de sto i intervjuguiden (se vedlegg 2), men kom også med relevante tilleggsspørsmål. I forkant av intervjuene hadde jeg informert sekretær om hvordan hun skulle notere samtalen. De to siste intervjuene ble gjennomført uten sekretær, og hadde informert på forhånd at jeg ville notere på PC under intervjuet. Jeg hadde inntrykk av at begge informanter var mer avslappet her enn de to første. Her hadde jeg heller ikke noe kjennskap til informantene mine, men jeg følte en glede og tilfredshet i intervjuprosessen. Det første intervjuet ble gjennomført på et personalrom med sofaer. Intervju nummer to ble også gjennomført på personalrom med stoler og et bord mellom oss.

3.5 Analysearbeid

Før vi starter med analysen av funnene våre, må datamaterialet klargjøres. Vi må gjøre om data til skriftlig tekst, redusere mengden og skape ord, struktur og mening (Bergsland & Jæger, 2014, s. 81). Dette gjorde jeg ved å samle all data i et dokument. Noe av teksten ble gjort om til skriftlig tekst, samtidig som jeg skapte nye setninger fra det jeg husket informantene hadde snakket om. Tilslutt valgte jeg ut noen ord og setninger som jeg ønsket å bruke i tolkningen og drøftingen. Når jeg valgte ut data relevant for oppgaven hadde jeg alltid problemstillingen i bakhodet.

3.6 Metodekritikk

Før en analyse kan utarbeides må reliabilitet til intervjuobjektene vurderes. Ting som må drøftes inkluderer om innsamlingsprosessen var forsvarlig og hvordan data bearbeides, analyseres og tolkes (Thagaard, 2001, s. 201, i Bergsland & Jæger, 2014, s. 80). Resultatene må være til å stole på og eventuelle feilkilder må vurderes (Dalland, 2017, s. 55). Innsamlingsstrategien min intervju kan i seg selv være en feilkilde når det gjelder kommunikasjonsprosessen (Dalland, 2017, s. 60). Det er mye man må forholde seg til ved innsamling av data. Bruk av sekretær kan også være en feilkilde. Jeg følte at informant ble litt

distrahert av sekretær under notering. Men en sekretær kan også være en fordel for intervjuer da samtalen blir uavbrutt og mer flytende. Samtidig gjennomførte jeg også intervjuer hvor jeg noterte selv. Informantene var hensynsfulle, men samtalen litt mindre flytende enn tidligere intervjuer. Selv mener jeg denne formen for notering var best for meg, fordi jeg følte mer kontroll over hva som ble skrevet ned og jeg var sikker på at informasjonen var notert.

Validitet handler om hvor relevant dataene jeg har fått representerer fenomenet jeg skal undersøke, og om disse er gyldige (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80). Informantene ble på forhånd kjent med temaet, men jeg valgte å ikke sende intervjuguiden. Dette gjorde jeg fordi jeg ville at svarene skulle være deres meninger, og ikke preget av teori eller svar tatt fra andre steder. Jeg kan heller ikke trekke noen videre slutninger fra svarene jeg har fått til andre pedagogiske ledere. De fire pedagogiske lederne jeg intervjuet er i fire forskjellige barnehager, og dataene er derfor basert på deres erfaring, kunnskap og kompetanse.

3.7 Etiske retningslinjer

Forskningsetikken er med på å sikre personvernet til informantene man har samlet inn data fra. Retningslinjer for behandling av personopplysninger er lovfestet slik at ingen skal føle seg krenket, påført skader og unødvendige belastninger. I mine henvendelser til informantene gjennom e-post sendte jeg et samtykkeskjema i tråd med NESH (Den nasjonale forskningsetiske komité) sine retningslinjer. Her ble de informert om samtykke, hva forskningen handler om, og informasjon om fri deltakelse med rett til å trekke seg. Samtidig viser samtykkeskjema til at all informasjon vil være konfidensielt. Dette betyr at personlig data som kan identifisere informant ikke blir offentliggjort (Bergsland & Jæger, 2014, s. 83-85). I mine notater og bacheloroppgave har jeg anonymisert navn på informanter. Når vi anonymiserer krever det av oss forskere å gi mer typebeskrivelser enn individuelle karakteristikk (Dalland, 2017, s. 239).

4. Analyse og tolkning av datainnsamling

I denne delen vil jeg presentere funnene som kom fram i intervjuene. Her vil jeg trekke inn data fra fire av informantene, og koble det til teorien jeg redegjorde i kapittel 2.1-2.6. Hvert funn vil bli presentert separat med korresponderende drøfting, slik at man ser en tydelig sammenheng. For å skille mellom analyse og tolkning har jeg valgt å sette opp underoverskriften drøfting.

4.1 Hva legger du i relasjon og samarbeid?

Informant 1 starter med å si at det er kontakten man har med andre mennesker, og hvordan man tar i bruk denne kontakten, som bygger relasjon og samarbeid. Det er å være til stede for både foreldrene og barna, og anerkjennelse er en stor viktig del av dette. Samtidig nevner informant viktigheten av å bry seg, og være til stede under hele garderobeoppholdet i hente- og bringesituasjonen. Å vise sensitivitet, åpenhet og inkludering gir foreldrene trygghet til å kontakte oss uansett hva saken gjelder. Informant mener også man må være tøff for de mer utfordrende tider man kan oppleve i hente- og bringesituasjoner.

Å påvirke relasjonen og samarbeidet gjennom gjensidig respekt er noe informant 2 nevner. Forventningene man har til hverandre påvirker også relasjon og samarbeid. Å forholde seg til dette kan noen ganger være utfordrende. Alle foreldre er forskjellige, og de har forskjellige ressurser som vi må ta i bruk. Informant 2 forteller at foreldre kan ha ulike syn på oss som pedagogiske ledere og barnehagelærere. Her sier hun også at kommunikasjon er veldig viktig for hvordan vi utveksler informasjon.

Informant 3 sier at relasjon inngår i hele samarbeidet. Det er vanskelig å ha et samarbeid hvis man ikke bygger opp relasjonen. Foreldrene må vite hva jeg legger vekt på, jeg må være tydelig for hva jeg står for, og lage et bilde av hvordan jeg jobber. Informant 3 nevner også hvilke forventninger foreldrene har til barnehagen, men at hun også selv har forventninger til foreldrene. De har ulike forventninger, etter hvilke behov de kan oppfylle.

«Det er mitt ansvar å skape relasjonen og samarbeidet» - informant 3.

Informant 4 nevner at det er viktig å vise anerkjennelse i alle relasjoner man har i barnehagen. Lytting er med på å skape et godt samarbeid. Informant 4 nevner også at åpenhet og å være der i de uformelle møtene viser foreldrene at relasjon og samarbeid blir tatt på alvor. Til slutt forteller hun at vi må møte foreldrene der de er, og vise at man bryr seg.

Drofting

Relasjon og samarbeid er to ord som det blir satt stort fokus på i barnehagen. Informantene har ulike meninger hva disse ordene betyr, men det er tydelige fellestrekk. For hva er egentlig samarbeid og relasjon? Er det menneskeinteressen man møter mellom to parter i daglige møter, eller er det de positive holdningene foreldrene møter? (Lysebo & Bratt, 2017, s. 13). Informant 1 fortalte om kontakten man har med andre mennesker, og hvordan man bruker

den. Dette kan knyttes opp mot svarene fra de andre informantene. Kontakten vi har med andre er basert på åpenhet, anerkjennelse, evnen til å bry seg, lytte og møte alle foreldre uansett hvem de er. Samarbeid og relasjon er sammensatte kompetanser som er avhengig av hverandre. Som informant 3 sa inngår hele relasjonen i samarbeidet. Det er heller ikke noe som etableres etter et møte. Utviklingen skjer i lengre perioder med informasjonsflyt, dialog, medvirkning og genuin interesse. Samtidig må relasjonen og samarbeidet mellom mennesker etableres og utvikles i like stor grad som å reparere og vedlikeholde (Lysebo & Bratt, 2017, s. 5). Møter som skaper frustrasjoner eller lettere irritasjon mellom partene må senere repareres gjennom åpen samtale hvor man belyser det man har på hjertet. Gjennom daglige møter med foreldre skapes det et samarbeid for barnets beste. Foreldrene har felles ansvar for deres utvikling og trivsel, noe som kommer frem gjennom relasjon og samarbeid (Rammeplan, 2017, s. 22).

4.2 Hvordan skapes relasjonen og samarbeidet?

Informant 1 starter med å si at anerkjennelse i alle situasjoner i møte med foreldrene er en viktig faktor. Hun nevner at man bør ta i bruk ansatte som deler språk med foreldrene når dette trengs, samtidig som at du også klarer å møte foreldrene der de er. Hun tar mye i bruk bilder og kroppsspråk i de uformelle møtene. Bevisstheten av kroppsspråk blir større når man ikke deler språk. Man må bruke det man har tilgjengelig, og vise mer med kroppen. Vi må kunne møtes på et felles plan, hvor personalet gjør sitt beste. Foreldrene ser dette og setter pris på det. Alt dette skaper mindre barrierer mellom de pedagogiske lederne og foreldrene, noe som gjør at foreldrene ikke er redd for å spørre, eller si ifra skulle de ha behov for det. Samtidig tar informantene tiden til å lære ord og uttrykk på deres morsmål. Informant 4 tok også frem bruken og bevisstheten av kroppsspråk i møte med foreldrene. Slik som informant 1 prøver hun også å lære seg noen av foreldrenes ord på deres morsmål. Det kan være hektisk i hente- og bringesituasjoner noe som kan føre til utfordringer med samtalen, og informant 4 fremhever viktigheten av å ta seg god tid, og vise forståelse.

Informant 2 nevner kort at samarbeid og relasjon skapes ved å bry seg, gjennom åpenhet og tilstedeværelse. Informant 3 forteller også at relasjon og samarbeid skapes når vi er åpne og er der for foreldrene. Hun tar også frem at man må kunne si det man har på hjertet, enten det er positivt eller negativt. Dette mener hun hjelper foreldre som er usikre, ettersom mange kulturer har ulike måter å se en barnehagelærer på. For noen blir de pedagogiske lederne sett på som en autoritet, hvor det er begrensninger på hva man kan si. At man tør å si ifra, og

spørre er vårt arbeid for å skape et godt samarbeid. De skal føle seg velkommen, sett og hørt uansett kultur.

«Jeg kan ikke gjøre noe med det jeg ikke vet». – Informant 3.

Drøfting

Vi ser at alle informantene bruker det de har tilgjengelig av kunnskap, kompetanse og erfaring i arbeid med relasjon og samarbeid. De har ulike fremgangsmåter på hvordan de oppnår dette. Å skape et tett samarbeid og relasjon med alle foreldre er noe av det viktigste som gjøres av pedagogene. Godt samarbeid og relasjon mellom partene gjør barna tryggere i barnehagen, og spesielt de yngste barna og deres foreldre. Stor usikkerhet og engstelse skapes som oftest hos småbarnsforeldre i bringesituasjoner. Avskjedsmøter er like sårbare for foreldrene som for barna, og gjennom å føle seg velkommen av de pedagogiske lederne kan denne overgangen bli lettere for begge parter (Drugli, 2017, s. 99). Dermed er kommunikasjon en viktig del for flerkulturelle småbarnsforeldre. Å snakke sammen og forstå hverandres bekymringer er med på å danne dette båndet de pedagogiske lederne og foreldrene har. Man kan ikke gjøre noe med det man ikke vet som informant 3 sier. Hente- og bringesituasjonen blir brukt til å informere om hverdagen til barnet og barnehagen. Er foreldre usikre i deres rolle, eller rollen til pedagogen, blir det et tøft samarbeid. Når man gir flerkulturelle foreldrene evnen til å forstå og gjøre seg forstått viser man anerkjennelse, respekt og innsikt. Det er viktig å være på samme side ved å ha kunnskap om foreldrene, men samtidig stille krav (Sand, 2016, s. 81).

Det er interessant å se at mange av svarene til informantene er ulike, men samtidig kan knyttes opp mot hverandre. Å skape relasjon og samarbeid krever ifølge informantene å åpne seg for å møte, og ta imot de flerkulturelle foreldrene på lik linje som alle andre foreldre. Skulle det være barrierer som skaper utfordringer, må dette jobbes med på begge sider. I følge informant 1 minskes barrieren med foreldrene ved å finne ulike løsninger og ta foreldrene inn i barnehagen for å møttes på felles plan. Det er ikke alltid bare fagkunnskap eller konkret kompetanse som trengs, men også det å innse at de svake sidene man har kan ha like stor innflytelse som de sterke sidene. Væremåten og reaksjonene man viser former kroppsspråket, som ifølge informantene er en stor del av hvordan relasjon og samarbeid skapes. Jeg kan selv si fra erfaring i praksis at tid og forståelse for alle foreldre, ikke bare flerkulturelle, skaper et godt samarbeid og en god relasjon. Selv om man bare bygger og forsterker samarbeidet og

relasjonen til foreldrene en og en, og dag etter dag er det fortsatt en stor mestring som pedagogisk leder (Kinge, 2009, s. 61).

4.3 utfordringer med samarbeidet og relasjonen

Språk, forståelse, annerledes barnehagehverdag og formidling av informasjon var noen eksempler informantene nevnte når det gjelder utfordringer ved samarbeidet mellom dem og foreldrene. Når det jobbes med flerkulturelle foreldre er språket og forståelsen en av de store utfordringene. Informant 2 uttrykker frustrasjon for begge parter i kommunikasjon, hvor språket er en stor barriere. Informant 4 nevner også utfordringen av å ikke alltid vite om foreldrene har forstått eller ikke. Noen ganger venter hun til dagen etterpå for å se om informasjonen har blitt forstått. I motsetning til etnisk norske som spør flere ganger, har informant opplevd av flerkulturelle foreldre ikke spør i de fleste situasjoner. Informant lurte på om dette er på grunn av respekt, eller autoritet. Informant 2 nevner også at hun ikke alltid vet om foreldrene har forstått, men hun retter dette i retning av hierarki. Sier foreldrene ja fordi jeg er pedagogisk leder, eller sier de ja fordi de virkelig har forstått? Informantene bruker alternativer som bilder og kroppsspråk i forklaringen. Begge informantene påpeker at man prøver ulike metoder helt til man har formidlet informasjonen videre.

En stor utfordring som informant 1 snakker om, er foreldre som ikke kjenner til barnehagehverdagen. Noen er ikke vant med at barna er i barnehagen, og noen har ikke opplevd å ha barn helt ned i ettårsalderen i barnehagen. Informant nevner at fordommer og historier om barnevernet også blir en stor utfordring. Noe informant 4 også opplever, og har opplevd foreldre som utvikler en reell redsel. Dette kommer aller mest fram i hente- og bringesituasjoner. Foreldrene endrer på oppdragelsesstilen, og foreldrerollen utføres på måter foreldrene tror personalet ønsker å se, og som de tror er normalt i Norge, men de selv ikke er komfortable med.

Drofting

Her ser vi at det kan være mer krevende for flerkulturelle foreldre å ta kontakt med personalet, ettersom det kan oppstå en språkbarriere. Foreldrene som er mer ressurssterke og utgjør majoriteten i foreldregruppen er som oftest etnisk norske. Dermed klarer ikke minoritetsgruppen, som oftest er de flerkulturelle, å søke kontakt med de pedagogiske lederne. Jeg mener at det er viktig her å hjelpe foreldrene med å bli mer trygge på de pedagogiske lederne. Ifølge informantene ser mange av foreldrene på de med stor respekt. Det

må støttes der det er behov, hjelpe å søke kontakt og åpne for dialog og kommunikasjon. Kunnskapsdepartementet understreker at det er den gode dialogen som bidrar til god kvalitet for det enkelte barnet, noe som igjen skaper et godt forhold til foreldrene (Kunnskapsdepartementet, 2008, s. 37). Lurer foreldrene i lengre perioder, blir det ikke noe bedre for dem eller barna. Som informantene 2 og 4 nevner, arbeides det med formidling av informasjon slik at begge parter blir bekreftet. Foreldrene vil at du skal se deres behov, akseptere dem og føre en samtale (Bø, 2011, s. 144).

Spesielt kan det være tøft på småbarnsforeldre, fordi de i tillegg til å bli kjent med den norske barnehagehverdagen, må de bli kjent med omgivelsene. Foreldrene setter pris på personalet og spesielt de pedagogiske lederne som strekker ut hånden for å hjelpe. Dette inviterer foreldrene til å komme med egne tanker og innsikt i hva som er best for dem og barna. Sammen kan det skapes et samarbeid (Drugli, 2017, s. 111). En slik væremåte kan være vanskelig å tilpasse seg til, med tanke på tilnærmingen mange kulturer har til barnehagelærere i form av autoritet og hierarki. Sand skriver at vi i Norge har en mer uformell måte å møte foreldrene på. Den er vennskapelig og privat hvor man uttrykker seg veldig direkte (Sand, 2016, s. 93).

4.4 Tillit og trygghet

Åpenhet var et ord informantene pekte til under spørsmål om tillit og trygghet. De snakker om at de som pedagogiske ledere må kunne vise foreldrene tilgjengelighet. Å være åpen skaper trygghet som igjen bygger tilliten, men alt tar tid. Kommunikasjon og å vise glede skaper også trygghet og tillit mellom partene. Positive øyeblikk skapt i garderoben, hvor forelderens holdninger og forventninger blir mottatt forsterker tryggheten. Informant 3 nevner forventninger og holdninger, men hun snakker også om hvordan disse kan skape utfordringer. Hvis man innerst inne har «dårlige» holdninger og forventninger som ikke passer til foreldregruppen, er man ikke egnet til å jobbe i barnehage.

Både informant 2 og 3 påpeker viktigheten av å åpne for dialog, og lytte til det foreldrene har på hjertet. Her nevner også informant 2 at vi må tilpasse våre forventninger til foreldrene. Det finnes alle slags type foreldre, ingen er like, noe informant 1 også påpekte. Samtidig er det viktig å holde på sine egne meninger, vise at det er handlinger bak ord, og det som er sagt er utført.

Informant 4 snakker om hvordan foreldre har tillit til personalet når man bryr seg, og viser at de er velkommen. Videre påpeker hun hvor grunnleggende det er å ta seg tid til å bli kjent med foreldrene og støtte dem gjennom prosessen. Hun nevner at tilvenning ved barnehagestart er ikke bare for barna, men for foreldrene også. Kan man ikke vise dette gjennom språk, gjør man det gjennom kroppsspråk og ansiktsmimikk. Det er unødvendig å haste, og noen ting trengs det lengre tid å arbeide mot.

«Tid bygger tillit». - Informant 4

Drøfting

Det er klart at alle informantene legger stor vekt på å skape tillit og trygghet med deres foreldregrupper. Den skapes gjennom åpenhet, kommunikasjon og lojalitet, og tar tid å bygge, noe informantene gjør gjennom daglig kontakt med foreldrene i hente- og bringesituasjoner. Tillit og trygghet er to kjerneelementer for å skape relasjoner mellom foreldre og personalet, og uten disse kan det bli et dårlig samarbeid. Dette kan igjen skape skuffelser, usikkerhet, frykt, og negative opplevelser, som kan svekke samarbeidet og relasjonen (Lysebo & Bratt, 2017, s. 23-24). Samtidig kan perioder med svekket samarbeid skapes av holdninger og forventninger, noe informant 3 nevner. Klarer man ikke å skape relasjon og samarbeid med flerkulturelle foreldre eller foreldre generelt på grunn av holdninger, er ikke barnehagelærer en profesjon for deg. Det er ikke bare arbeid med barn som utføres, det er også et stort ansvar for å skape et forhold med foreldre. Uansett hvilket språk de snakker, hvilken kultur eller bakgrunn de har, som Drugli skriver «Holdninger styrer atferd [...]» (Drugli, 2017, s. 109).

Vi kan se at informantene legger vekt på å møte foreldrene slik de er. Det handler om å være imøtekommende og anerkjenne deres holdninger. Når personalet møter foreldrene handler det om å skape positive øyeblikk som videre bygger på trygghet. Det er viktig at man tar vare på slike øyeblikk, ettersom de senere kan hjelpe foreldre og pedagogiske lederne å lettere skape trygghet og tillit i uformelle møter (Glaser, 2013, s. 73). Som informantene nevner er det viktig å lytte til foreldrene, og respektere at de alle er forskjellige. En slik tilnærming til foreldrene er viktig for å anerkjenne foreldrene som kompetente voksne. Dette er med på å minske manglende samarbeidskompetanse fra personalets side (Sand, 2011, s. 106). Lite samarbeidsvillige foreldre blir fort sett på som uinteresserte i barna eller at det er mangel på kunnskap, og slik kan vi ikke se foreldrene. Noen ganger trengs det validering eller en mer

personlig samtale. Det er like mye foreldrenes første dag i barnehagen som barna. Det handler rett og slett om å møte og støtte foreldrene.

4.5 Kompetanse, kunnskap og profesjonalitet

Alle informantene mener at ekstra kompetanse innenfor det flerkulturelle hadde vært fint å ha. Å ha et flerkulturelt perspektiv er fint for å forstå at det er flere ting å ta hensyn til. Dette mener informantene at alle kan tilegne seg gjennom erfaring og lært kunnskap i praksis. Informant 1 sier at mer kunnskap og erfaring man har er bedre, men genuin interesse og åpenhet også går langt.

Informant 2 nevner at erfaring og utdanning er viktig kompetanse i arbeid med flerkulturelle foreldre, og begge utfyller hverandre. Vi må kunne reflektere over arbeidet vårt, og være bevisst på det flerkulturelle i barnehagen. Dette er noe informant 3 er enig med, og nevner også egen innstilling. På samme måte er refleksjon over eget arbeid grunnleggende.

Informant 4 tok også tak i holdninger og erfaring, men mente at faglig kunnskap er et stort element. Hun sier at den faglige kunnskapen strekker mye lenger, og understreker at det er den man alltid kan falle tilbake på skulle det være noe. Med god kunnskap og kompetanse i baklomma kan man alltid gå tilbake til den når man arbeider med samarbeid og relasjon.

Drøfting

Alle fire informantene har opplevd at flerkulturell kompetanse hadde vært fint å ha, men samtidig mener de at erfaringer, kunnskaper og holdninger strekker langt. Alle har kunnskap de rår over i ulike former. De tar i bruk kunnskapen de allerede har til å skape positive møter i garderoben. Her blir det kommunikasjon og interaksjon mellom partene som skaper ny kunnskap (Kvistad & Søbstad, 2005, s. 111-112). Egen innstillingen og hvordan man møter foreldrene er en del av kompetansen. Gjennom arbeid med andre ansatte som har ulik kompetanse og kunnskap kan man utvikle det man selv rår over av kunnskap og kompetanse. Når de pedagogiske lederne tar i bruk andres erfaringer og kunnskaper blir det skapt et annet perspektiv på det flerkulturelle. I lengre sikt kan dette også minske de negative holdningene til ulike kulturer. Som profesjonelle reflekterer man over eget arbeid og ser tilbake på prosessen som har ført deg til samarbeidet og relasjonen. Refleksjon over handlingene våre er med på å bygge kompetansen og kunnskapen vår, og derfor er det viktig å både se på det negative som det positive arbeidet. Pedagogisk leder er en profesjonell aktør som inviterer til

samarbeidsrelasjoner. Gjennom et slikt arbeid skaper det positiv effekt på både foreldrenes og barnets trivsel (Drugli, 2017, s. 104-105).

Det var også interessant å høre at informant 4 satte faglig kunnskap i et større lys. Ettersom ingen av informantene har ekstra kompetanse innenfor det flerkulturelle, handler det om faglig kunnskap generelt. Det handler om den kunnskapen man har fra studietiden, men faglig kunnskap kan være mye forskjellig. Faglig kunnskap kan man også tilegne seg gjennom erfaring, hvor møter med foreldre og andre personalet er med på å utvide den. I slike møter med foreldrene bør de kunne få et godt inntrykk av den pedagogiske lederen som person og når det gjelder faglig kompetanse (Bø, 2011, s. 108). Å by på seg selv, dele sin faglige kunnskap og samtidig vise interesse for foreldrenes kunnskap og perspektiv er med på å utvikle tillit til personalet, og den pedagogiske lederen spesielt (Drugli, 2017, s. 115).

4.6 Tolk eller andre språkstøtter?

Informantene snakket mye om at tolk er en ressurs som burde være mer tilgjengelig. Alle har hatt tolk på formelle møter som foreldresamtaler eller andre møter. Hente- og bringesituasjoner derimot er ikke preget av sertifisert tolk. Informant 4 synes dette er tøft, fordi hun er redd mye viktig informasjon går tapt mellom personalet og foreldrene i de uformelle møtene i garderoben. Hun kunne tenke seg tolk til andre møter i barnehagen. Informant 2 mener også dette hadde vært fint å få, spesielt under tilvenning de første to månedene. Begge informanter er klare over at det ikke er nok ressurser til at det blir en realitet. Derfor har begge informanter tatt i bruk bilder, kroppsspråk og oversettelsesapper for å kommunisere i hente- og bringesituasjoner.

Informant 1 og 3 snakket også om at tolk bare blir gitt i formelle møter, utenom dette må de klare seg med kroppsspråk, tegn, kort og mye hånd og fingerbevegelser. Begge informantene nevnte at de også tar i bruk andre ansatte skulle det virkelig være behov for det. De mener at flerspråklige ansatte er en stor ressurs som er viktig å ta i bruk. Informant 1 var også den eneste informanten som var veldig bevisst på å nevne barna. Disse skal ikke bli brukt til tolk i noen situasjoner ettersom dette er i strid med loven, og pekte mot Utdanningsdirektoratet.

Drøfting

Fra informantene kan vi se at det bare blir bestilt tolk til formelle møter, som foreldresamtaler, offentlige møter og utviklingssamtaler. Dette blir gjort slik at foreldrene og personalet forstår

hverandre, og at formell informasjon blir drøftet og snakket om. Informantene tar også i bruk andre hjelpemidler i møtene de ikke får tildelt tolk, som hente- og bringesituasjoner. Samtaler i uformelle møter kan formidles på andre måter, selv om man har forskjellige språk (Utdanningsdirektoratet, 2016). Men hvor mye informasjon blir virkelig forstått etter slike samtaler i garderoben? Informant 4 nevner hun er redd for at mye informasjon går tapt på grunn av mangel på tolk. Slikt kan fort bli frustrerende for foreldrene og personalet (Egeberg, 2016, s. 38). Hvordan vet vi om informasjonen blir oppfattet på riktig måte? Utdanningsdirektoratet påpeker at barnehagen og foreldrene bør få til en forsvarlig kommunikasjon som forebygger misforståelser, noe som blir gjort de fleste ganger. Informantene nevner at de har rutiner hvor kommunikasjonen uten tolk blir tilstrekkelig. Pedagogiske ledere og annet personalet kommer alltid til å finne metoder for å kommunisere med foreldre som hverken snakker norsk eller engelsk, med eller uten tolk (Utdanningsdirektoratet, 2016). Hvor går grensen på forsvarlig kommunikasjon? Kan man stole på at all viktig og relevant informasjon blir tatt i de formelle møtene. Ja, det mangler ressurser til at barnehager kan få tolk i flere situasjoner, men hadde det ikke vært så mye tryggere å ha slike ressurser.

4.7 Blir fravær av konflikter et godt samarbeid?

Dette var et spørsmål jeg stilte alle informantene mine, hvor alle svarte med at det er viktig å ta opp alle samtaler uansett. Informant 1 og 3 påpeker at man ikke må være redd konflikter. Her snakker de om å være åpen, ærlig og tørre å ta tak i situasjoner som er vanskelig. By på seg selv, og vise at man tør å gå inn i samtaler som profesjonell. Informant 4 snakker om åpenhet og ærlighet slik at det kommer fram en trygghet til å ta opp konfliktene. Hun nevnte også at det er viktig å ikke skyve noe under teppet for det kan senere gjøre samarbeidet vanskeligere. Skulle dette skje mente informanten at man kan få et svekket forhold til foreldrene, og omvendt med et svekket forhold til personalet. Informant 2 mener at det ikke bare handler om å formidle beskjeder om hva man skal gjøre, eller hva man ikke har gjort. Det handler om å skape den gode dialogen uansett hva og dele gleden man sammen skaper.

Drøfting

Vi kan se at informantene mener toveis kommunikasjon er en viktig del av å snakke om det man har på hjertet. Skal man klare å gå videre etter utfordringer, frustrasjoner eller skuffelser bør man ta en samtale om det. Respekten man har etablert for hverandre bør hjelpe med samtalen. Alle parter skal kunne ta imot ulike meninger for å gå videre, og bygge videre på

relasjonen og samarbeidet (Bø, 2011, s. 119). Informantene var enige at ting må tas opp og ikke skyves under teppe. Men forskning viser at det generelt er lite toveis kommunikasjon mellom foreldre og personalet, og samtalene går mer ut på raske utvekslinger før man går til neste oppgave (Shpancer, 2006; Perlman og Fletcher, 2012, i Drugli, 2017, s. 106). Ut i fra det informantene mine har svart i intervjuene kan jeg ikke si meg enig i slik forskning. Det blir tatt god tid med foreldrene, hvor pedagogiske ledere jobber hardt med å skape dialog og samtale. Selv kan jeg fra erfaring si at man virkelig prøver å få til en toveis kommunikasjon i hente- og bringesituasjoner. Som pedagogisk leder vil man få til den samtalen og kommunikasjonen i garderoben. Får man dette til blir den positive samtalen tatt med videre til neste morgen når partene møttes igjen. Slike positive møter hvor respekt har blitt etablert, hjelper senere til å starte opp mer sensitive samtaler (Bø, 2011, s. 117). Til slutt handler det om den gode dialogen som informant 2 nevner. Personalet skal være åpne for dialog med alle foreldre. De skal kunne vise både gjennom språk og kroppsspråk at man kan ta opp ulike temaer, og ikke være redd for å snakke med de ansatte. Som Rammeplanen sier skal foreldresamarbeidet være tilrettelagt gjennom god dialog (Rammeplan, 2017, s. 22).

5. Avslutning

I oppgaven min har jeg forsøkt å finne svar på problemstillingen:

«Hvordan arbeider pedagogiske ledere med å skape god relasjon og godt samarbeid, når foreldre og personalet ikke deler språk i hente- og bringesituasjoner?»

Jeg mener at det ikke finnes noe konkret svar på hvordan dette arbeides med i barnehagen. Jeg har vært i fire barnehager, snakket med fire pedagogiske ledere og det er kun deres meninger, tanker, erfaringer og arbeidsmåter som blir belyst i oppgaven. Det finnes mange ulike måter å arbeide på, og alle har egne metoder for hvordan dette gjøres.

Gjennom denne oppgaven kan vi se både likheter og ulikheter i arbeidet til informantene, og det kommer blant annet frem at måten pedagogisk leder møter og ser foreldrene på, er noe av det viktigste for å skape god relasjon og godt samarbeid. Å akseptere alle foreldre slik de er gir en bekreftelse på at de er velkommen i barnehagen. Vise anerkjennelse gjennom åpenhet og evnen til å bry seg, er med på å tilrettelegge god dialog og utveksling av informasjon på individnivå (Rammeplan, 2017, s. 22). Å se alle foreldre der de er, skaper tillit og trygghet til de pedagogiske lederne, noe som er med på å bygge og forsterke relasjonen og samarbeidet man har etablert (Bø, 2011, s. 144).

Videre har jeg kommet frem til hvor viktig kommunikasjonen er, selv om man ikke deler språk. De pedagogiske lederne arbeider hver dag for å skape et bånd mellom seg selv og foreldrene slik at kommunikasjonen blir enklere for hver dag. Gjennom bilder, kroppsspråk, fingerspråk og oversettelsesapper inviterer de foreldrene til å komme med egne tanker og innsikt selv med språkbarriere. Det er slike metoder som skaper kommunikasjon mellom partene når det ikke tilgjengelig tolk eller andre språkstøtter. Som informantene nevnte kan en slik barriere skape frustrasjoner og spesielt for flerkulturelle småbarnsforeldre hvor barnehageverden er ny, og vet i liten grad hvordan ting foregår. Felles avklaring av hva samarbeidet skal omfatte blir derfor viktig, slik at deres gode relasjon og samarbeid blir et positivt utfall for barna, som kommer til å bli belastet aller mest skulle samarbeidet og relasjonen frafalle. (Drugli, 2017, s. 111).

Jeg har gjennom denne bacheloroppgaven tilegnet meg mye ny kunnskap om samarbeid og relasjon med flerkulturelle foreldre. Dette er et svært interessant tema som er viktig å belyse. Å skape god relasjon og godt samarbeid i hente- og bringesituasjoner mener jeg er fundamentalt for hvordan de pedagogiske lederne arbeider med foreldrene, og noe som

kommer til å være relevant i mange år frem i tid. Dette er særlig viktig med flerkulturelle foreldre, ettersom innvandring i Norge er stadig økende, og flere barn i tidligere alder starter i barnehagen, noe som gjør temaet mer og mer relevant.

6. Referanseliste

Bergsland, M., & Jæger, H. (2014). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.

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

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Drugli, M. (2017). *Liten i barnehagen* (3. utg. ed.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Egeberg, E. (2016). *Minoritetsspråk og flerspråklighet: En håndbok i utredning og vurdering* (2. utg. ed.).

Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Gjervan, M., Andersen, C., & Bleka, M. (2012). *Se mangfold!: Perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen* (2. utg. ed.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

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

Oslo: Universitetsforlag

Gotvassli, K. (2013). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlag

Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg. ed.).

Oslo: Abstrakt.

Kinge, E. (2009). *Hvor er hjelpen når den trengs?: Om relasjonskompetanse, om foreldresamarbeid*.

Oslo: Gyldendal akademisk.

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

Kvistad, K., & Søbstad, F. (2005). *Kvalitetsarbeid i barnehagen*.

Oslo: Cappelen akademisk forlag

Lysebo, M., & Bratt, E. (2017). *Relasjonskompetanse i barnehagen*.

Oslo: Pedlex

Sand, S. (2016). *Ulikhet og fellesskap: Flerkulturell pedagogikk i barnehagen* (2. utg. ed.).

Vallset: Oplandske bokforlag

Utdanningsdirektoratet. (2016, 30. Mai). *Behov for tolk i barnehage og skole*. Hentet fra:

<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/minoritetspraklige/behov-for-tolk-i-barnehage-og-skole/>

7. Vedlegg

7.1 Samtykkeskjema

Forespørsel om deltakelse til intervju i bacheloroppgave

Mitt navn er Alicja Sokolowski, jeg er fra Bærum og studerer 3.året ved Dronning Mauds Minne høgskole. I min oppgave er jeg ute etter å finne ut hvordan personalet arbeider med å skape god relasjon og godt samarbeid når foreldre og personalet ikke deler språk i hente- og bringesituasjoner.

Deltakelsen innebærer et intervju som varer i ca. 60 minutter. Intervjuet vil ikke være tatt opp, ettersom det har kommet nye retningslinjer fra NSD. Derfor tar jeg med en sekretær som noterer på pc under intervjuet. Intervjuet vil bli anonymisert. Dataene mine vil videre bli brukt i bacheloroppgaven som leveres til Dronning Mauds Minne Høgskole 03.05.2019. Det er frivillig deltakelse, du kan trekke deg når som helt uten å oppgi en grunn.

Mine veiledere:

Marit Kanstad mka@dmmh.no

Trude Kristiansen tkr@dmmh.no

Ved eventuelle spørsmål eller annet, ta kontakt på:

Tlf: 93068241

Mail: sokolowski277@gmail.com

Med Vennlig Hilsen,

Alicja Elizabeth Sokolowski

Jeg samtykker i å delta i intervju til bacheloroppgave

.....

Sted/Dato

.....

Underskrift

7.2 Intervjuguide

Intervjuguide

Tema: Relasjon og samarbeid med flerkulturelle foreldre

Problemstilling: Hvordan arbeider personalet med å skape god relasjon og godt samarbeid, når foreldre og personalet ikke deler språk i hente- og bringesituasjoner?

Informanter: pedagogisk leder, fagarbeider og assistent. Det er satt av 60 minutter til intervjuet, som vil ta plass på et av barnehagens møterom. Intervjuet vil bli tatt opp skriftlig av intervjuer på pc og senere brukt til drøfting i bacheloroppgaven

Bakgrunnsinformasjon:

- Hvilken stilling har du i barnehagen?
- Hvilken utdanning har du?
- Hvor lenge har du arbeidet i barnehage/små barns avdeling?
- Hvor lenge har du arbeidet med flerkulturelle familier?

Spørsmål:

1. Hva legger du i begrepene relasjon og samarbeid?
2. Hvordan skaper du denne relasjonen og samarbeidet? Ulike hjelpemidler, tidsbruk, hvordan kommuniserer dere, bruker mer tid med dem i garderoben
 - Konkrete eksempler?
3. Hva er viktig for å kunne bygge tillit til foreldrene i hente- og bringesituasjoner?
 - Tilrettelegges det for at foreldre kan uttrykke sine misnøyer/eventuelt bekymringer?
4. Hva mener du kan være den største utfordringen med flerkulturelle foreldre som ikke deler språk med personalet i hente- og bringesituasjon? Erfaringer?
 - Hvordan tok du tak i eventuelt disse utfordringene?

5. Hvordan skaper du trygghet hos flerkulturelle foreldre når foreldrene og personalet ikke deler språk?
 - Eksempler? Hva er dine tanker rundt kroppsspråk, kan man bli mer bevisst eller tydelig når man ikke deler samme språk?

6. Føler du at du noen ganger ikke kan sette sterkere krav til flerkulturelle foreldre som norske ettersom man ikke har samme bakgrunn?

7. Hvordan legger du opp til at flerkulturelle foreldre skal få mulighet til å forstå og bli forstått i hente- og bringesituasjoner og omvendt, hvordan personalet kan forstå foreldrene?
 - Gir du rom for at foreldrene kan vise sin personlighet, erfaringer og kunnskap?

8. Hvordan opplever du å stille sensitive spørsmål vis situasjonen tilsier det/krever det?
 - Hvordan kan dere gjensidig jobbe sammen for å komme med hver sine synspunkter når det er språkbarriere?

9. Hva er dine tanker rundt hvordan ulike ansatte møter flerkulturelle foreldre på ulike måter?

10. Hva er dine tanker rundt spesiell kompetanse hos personalet angående møte med flerkulturelle foreldre som er flerspråklige?

11. Hva tenker du om språkstøtte i barnehagen, som flerspråklige barnehagelærere, morsmålsassistenter, tolker eller annet? - Hva er dine erfaringer med tolk i garderoben?

12. Hvordan arbeider dere med foreldrene med tanke på, for eks: hvordan møte foreldre, deres ulike roller, osv.

13. Hvordan kan flerkulturelle foreldre som ikke har samme språk som personalet og omvendt ta i bruk barnehagens digitale plattformer?

14. Har du noen ideer for å skape bedre relasjoner og samarbeid med flerkulturelle foreldre som du ikke har prøvd ennå, men har vurdert lyst å prøve?

Konkrete eksempler?

15. Når jeg sier setningen «Godt samarbeid må være noe mer enn fravær av konflikter»? –
Bø teori

Noe informant vil tilføye?