

# Arbeid med kulturelt mangfold: diskriminerings- og rasismeforebyggende?

En kvalitativ studie av to avdelingers arbeid med kulturelt mangfold, med fokus på  
diskriminering, rasisme og flerkulturell pedagogikk

**Victoria Løkkeberg Vartdal**

[Kandidatnummer: 218]

**Bacheloroppgave [BHBAC3920]**

Trondheim, april 2021

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

1.0 INNLEDNING.....	3
1.1 Begrunnelse for valg av tema.....	3
1.2 Valg av problemstilling.....	4
1.3 Oppgavens oppbygning og avgrensning.....	4
2.0 TEORI.....	5
2.1 Kultur.....	5
2.2 Diskriminering og rasisme.....	6
2.3 Flerkulturell pedagogikk.....	7
2.4 Interkulturell kompetanse og kulturell selvbevissthet.....	8
2.5 Kulturelt mangfold og synliggjøring av dette i barnehagen.....	9
2.6 Barnas identitetsutvikling.....	10
2.7 Foreldresamarbeid.....	10
3.0 METODE.....	12
3.1 Valg av metode.....	12
3.2 Intervju som metode.....	12
3.3 Valg av informanter og adgang til felten.....	13
3.4 Forberedelse og innsamling av datamateriale.....	13
3.5 Behandling av datamateriale.....	14
3.6 Etske hensyn/retningslinjer.....	15
3.7 Metodekritikk.....	16
4.0 FUNN OG DRØFTING.....	17
4.1 Forebygging av diskriminering og rasisme gjennom arbeid med mangfold.....	17
4.2 Flerkulturell pedagogikk.....	18
4.3 Interkulturell kompetanse og kulturell selvbevissthet.....	19
4.4 Barnehagens arbeid med kulturelt mangfold.....	21
4.5 Viktigheten av arbeid med mangfold, for barnas identitetsutvikling.....	22
4.6 Samarbeid med foreldre med annen kulturell bakgrunn.....	23
5.0 OPPSUMMERING/KONKLUSJON.....	24
6.0 AVSLUTNING.....	26
7.0 LITTERATURLISTE.....	27
8.0 VEDLEGG.....	29
8.1 Vedlegg 1- Intervjuguide.....	29
8.2 Vedlegg 2- Informasjon- og samtykkeskjema.....	31

## 1.0 Innledning

I Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, heretter kalt rammeplanen, står det nedfelt at «barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9). Dette kan gjøres på ulike måter, men uansett hvordan det gjøres er det viktig at det oppfylles. Jeg vil i denne oppgaven se på hvordan det jobbes med kulturelt mangfold i en barnehage på Østlandet, mer spesifikt et sted som ligger et steinkast unna Oslo. Jeg vil i hovedsak se på hvordan de jobber med kulturelt mangfold med tanke på forebygging av diskriminering og rasisme. I Norge lever de fleste av oss i mangfoldige samfunn. Det å jobbe med forebygging av diskriminering og rasisme i barnehagen er derfor allerede viktig, men på bakgrunn av globalisering mener jeg at dette bare vil bli viktigere og viktigere. Å jobbe med dette vil være viktig når det er andre kulturer representert i barnehagen, men også når alle barna har majoritetsbakgrunn. Jeg håper at denne oppgaven kan være med på å belyse viktigheten av dette arbeidet, for leseren.

### 1.1 Begrunnelse for valg av tema

Jeg har lenge vært interessert i kulturelt mangfold og hvordan synet på dette er. Jeg er født og oppvokst på Søndre Nordstrand i Oslo, en bydel som er kjent for å ha et stort kulturelt mangfold. Jeg har alltid hatt venner med ulik kulturell bakgrunn, samt gått i barnehager og på skoler hvor mangfoldet har vært stort. Min egen bakgrunn er det som i stor grad har gjort at jeg ville se nærmere på dette temaet i min bacheloroppgave. Jeg har også blitt svært påvirket av forelesningene vi har hatt i løpet av det siste studieåret på barnehagelærerutdanningen, hvor jeg har hatt fordypningen «Barnehager i internasjonalt perspektiv». Jeg bestemte meg i utgangspunktet for å skrive om temaet flerkulturell pedagogikk, etter en svært interessant forelesning om dette. Jeg hadde en veiledning etter at bachelorskissen min var levert og kom da frem til, sammen med veilederne mine, at jeg heller skulle skrive om temaet kulturelt mangfold. På denne måten kan jeg gå dypere inn på noe de fleste barnehager jobber med i større eller mindre grad, samtidig som jeg kan dra inn arbeid etter en flerkulturell pedagogikk. Dette er noe som også kommer tydelig frem i Rammeplanen at barnehagen skal jobbe med. Mitt inntrykk er at det ikke er alle som vet hva flerkulturell pedagogikk handler om, og det å samle inn nok forskningsmateriale om temaet kan derfor synes vanskelig.

## 1.2 Valg av problemstilling

Enhver bacheloroppgave sentrerer seg rundt en problemstilling som omhandler temaet man har valgt å ta for seg (Bergsland & Jæger, 2014, s. 58). Da jeg skulle velge problemstilling gikk jeg mye frem og tilbake for å komme frem til en som jeg syntes var god. Jeg søkte inspirasjon i pensum, og da spesielt i rammeplanen. Etter hvert kom jeg frem til en problemstilling som jeg tenkte at jeg kunne jobbe med, som er veldig dagsaktuell. Denne fant jeg ut at ble for lang og for vid. Jeg gikk derfor inn og avgrenset den ytterligere. Å snevre inn en problemstilling handler om å presisere og velge bort noe (Bergsland & Jæger, 2014, s. 61). Det var nettopp det jeg gjorde da jeg valgte å endre min første problemstilling. Jeg valgte da å fjerne et par elementer i problemstillingen, for å snevre den inn. Jeg endte til slutt opp med problemstillingen:

**«Hvordan arbeider barnehagen med å fremme kulturelt mangfold og motvirke diskriminering og rasisme?»**

## 1.3 Oppgavens oppbygning og avgrensning

Jeg har valgt å dele opp oppgaven i åtte kapitler, for å skape en klar struktur og oversikt. Hittil i oppgaven har jeg vært gjennom innholdsfortegnelse, en kort innledning, samt valg av tema og problemstilling. I neste kapittel, altså kapittel to, vil jeg ta for meg mitt teoretiske grunnlag. Dette kapitlet har jeg igjen valgt å dele opp i ulike underkapitler, som vil samsvare med underkapitlene i drøftingen som kommer senere i oppgaven. Etter at jeg har vært gjennom teorikapitlet vil jeg gå inn på metode, som er kapittel tre. Her vil jeg skrive om hvorfor jeg har valgt den metoden jeg har valgt, samt hvilke valg jeg har tatt i løpet av arbeidet med denne oppgaven. Jeg vil blant annet se på hvordan problemstillingen har vært retningsgivende for valg av metode og hvordan jeg har gjennomført forskningen. Etter redegjørelsen av metode skal jeg i kapittel 4 ta for meg de funnene jeg har gjort gjennom min valgte forskningsmetode og drøfte disse funnene opp mot mitt teoretiske grunnlag. Her har jeg, som nevnt, også delt opp kapitlet i underkapitler. Disse henger sammen med underkapitlene i teoridelen. Jeg vil etter dette oppsummere de funnene jeg ser på som viktigst for å svare på min problemstilling, samt presentere en kort konklusjon. I kapittel seks vil dere kunne lese en kort avslutning på oppgaven. Helt til slutt vil jeg i kapittel syv ha en referanseliste, og i kapittel 8 legge ved mine vedlegg.

## 2.0 Teori

I denne delen av oppgaven vil jeg ta for meg mitt teoretiske grunnlag. Jeg vil skrive om temaer som vil belyses i løpet oppgaven. Jeg har valgt disse temaene fordi jeg mener de er sentrale når det kommer til drøftingen og besvarelse av min problemstilling. Jeg har valgt å dele det teoretiske grunnlaget opp i temaer for å skape en tydelig struktur. Temaene jeg tar for meg i denne delen av oppgaven vil også samsvare med temaene jeg tar for meg i drøftingen senere.

### 2.1 Kultur

Det finnes mange ulike definisjoner av begrepet kultur. I denne oppgaven vil kulturbegrepet handle om både de synlige og usynlige uttrykkene. De synlige uttrykkene for kultur er ting vi ser, hører og smaker (Salole, 2018, s. 66). Dette kan være ting som mat, musikk og tradisjoner. Når det gjelder de usynlige uttrykkene, så er dette ting som kan sies å utgjøre det grunnleggende fundamentet i et samfunn (Salole, 2018, s. 66). Dette kan blant annet omhandle verdier, religion, verdenssyn og historie. I denne oppgaven vil også barnehagekulturen stå i fokus. Jeg vil i denne oppgaven støtte meg på Klausens definisjon av kultur: «Kultur er de ideer, verdier, regler og normer som et menneske overtar fra den foregående generasjon, og som man forsøker å bringe videre- oftest noe forandret- til den neste generasjon» (1979). Denne definisjonen støttes også av Salole, som beskriver Weavers modell for kultur som et isfjell. I denne modellen ser vi at den delen av isfjellet som er synlig på overflaten er aspekter for kultur som vi ser og hører, mens den delen som ligger under vann er de delene av kultur som vi er mindre bevisst på (2018, s. 67).

Barnehagen er et lite samfunn i et større samfunn, noe som gjør at barnehagen har sin egen kultur. Jeg snakker da om barnehagekultur. Denne kulturen vil også endre seg med tiden, etter hvert som barnehagen og samfunnet endres og utvikles. Sand sier at barnehagen og andre sosiale arenaer har sin egen kultur, som betyr at de har uskrevne regler for hvordan man skal oppføre seg og kommunisere (2020, s. 90). Dette gjelder da blant annet verdier, holdninger, religioner og tradisjoner som kommer til syne i barnehagen. Dette gjør at noen har makt til å kunne si hva som er riktig og galt (Sand, 2020, s. 90), noe som kan føre til utfordringer for mennesker som har en annen kulturell bakgrunn. En av grunnene til at dette kan være utfordrende er på grunn av ulik kulturell kapital, altså hvilke kulturelle ressurser man har. Disse kan blant annet være ervervet gjennom oppvekst og utdanning (Glaser, 2013, s. 110).

Den kulturelle kapitalen ethvert menneske besitter vil komme til syne gjennom våre handlinger og vår praksis (Bergersen, 2017, s. 21).

## 2.2 Diskriminering og rasisme

Diskriminering og rasisme er et veldig dagsaktuelt tema. Vi hører stadig om dette i media. I følge Chrysochoou (2004) har vi mennesker et behov for å kategorisere, tolke og sortere omgivelsene våre, og hverandre (Salole, 2018, s. 80). Disse kategoriene kan man blant annet danne ut fra fordommer. Å ha fordommer betyr at man gjør seg opp en mening om en sak eller mennesker, uten å ha kjennskap til det (Salole, 2018, s. 80). Dette kan blant annet omhandle mennesker med en annen kulturell bakgrunn enn en selv. En av grunnene til slike fordommer kan være fremmedfrykt. Dette handler om at man opplever det som er annerledes som truende og urovekkende, fordi det ikke står til våre forventninger (Salole, 2018, s. 80). Å ha slike fordommer kan igjen føre til at man diskriminerer eller utvikler diskriminerende og rasistiske holdninger. Diskriminering handler om at man vurderer noen som mindre verdt, på grunn av sine fordommer (Salole, 2018, s. 80). Man kan diskriminere på bakgrunn av mange ulike aspekter, for eksempel etnisitet, kjønn eller seksuell legning. Det å ha kunnskap eller god, personlig kontakt kan dog være med på å endre oppfatninger til for eksempel en etnisk minoritetsgruppe (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 46). Å lære om ulike kulturer, verdensbilder og religioner vil derfor være viktig med tanke på forebygging av diskriminering og rasisme.

Den mest alvorlige formen for diskriminering kalles for rasisme. Dette handler om at man forskjellsbehandler noen, i negativ forstand, med utgangspunkt i hudfarge, etnisk tilhørighet, nasjonal tilhørighet eller religion (Salole, 2018, s. 80). Man kan oppleve rasisme på ulike måter, blant annet gjennom fysiske angrep, trakassering eller hatefulle ytringer. Dette omtales ofte som hatkriminalitet (Salole, 2018, s. 81). Rasisme er både urettferdig og ødeleggende, og det er noe som ingen mennesker burde oppleve (Salole, 2018, s. 81). Det er dog dessverre sånn at det er mange mennesker som opplever rasisme daglig, på en eller annen måte.

Rasisme handler også om at noen sees på som mer verdt, grunnet hudfarge og etnisitet, som regel hvite mennesker. Dette handler om noe som kalles for «white privilege», eller «hvithet». I forbindelse med disse begrepene skal James Baldwin ha sagt «Being white means not having to think about it» (Salole, 2013, s.83). Dette betyr kort fortalt at hvite mennesker er mer privilegerte. Dette fører også til at flere mennesker ønsker å være hvite. Om dette sier Derman-Sparks at mange mennesker har gitt opp sine tradisjoner for å «bli hvite» (2006, s.

37). Dette har skjedd på bakgrunn av at man har sett at de som er hvite også får en større kulturell frihet.

Når det gjelder arbeid for å forebygge diskriminering og rasisme i barnehagen, så er dette noe som skal gjøres i følge både barnehageloven og rammeplanen. I barnehageloven står det blant annet at barnehagen skal «motarbeide alle former for diskriminering» (2005, §1). Det står også noe om dette i rammeplanen, under fagområdet nærmiljø og samfunn. Der står det at personalet i barnehagen skal «gi barna like muligheter, fremme likestilling og motvirke diskriminering, fordommer, stereotypier og rasisme» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 57). Det står også at «Barnehagen skal bygge sin virksomhet på prinsippet om likestilling og ikke-diskriminering» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 10). Dette er noe man jobber mye med gjennom en flerkulturell pedagogikk, som jeg vil skrive om i neste underkapittel. Gjennom disse sitatene ser vi at barnehagen er lovpålagt å jobbe med forebygging av diskriminering og rasisme.

Man kan og skal også jobbe med forebygging av diskriminering og rasisme når alle barna har majoritetsbakgrunn, selv om det kanskje noen ganger kan virke mindre viktig enn alt det andre man skal gjennom i løpet av en dag. Det er dog viktig å lære barna respekt for forskjeller, selvrespekt og empati, noe man kan gjøre gjennom å vise forskjeller på en positiv måte (Sand, 2020, s. 237). Dette kan også synes viktig for at barn med majoritetsbakgrunn ikke skal få en oppfatning av at de er overlegne andre (Sand, 2020, s. 236). For å jobbe med dette må de ansatte være obs på diskriminerende holdninger, og reagere hvis de opplever dette. De skal altså ikke feie det under teppet og si at det ikke er ment på en slem måte (Sand, 2020, s. 237). For å kunne jobbe på en hensiktsmessig måte vil det være viktig at de ansatte reflekterer over sin praksis. Selvrefleksjon er ifølge Derman-Sparks viktig for alle typer effektiv læring (2006, s. 21).

### 2.3 Flerkulturell pedagogikk

Flerkulturell pedagogikk handler ifølge Sand om å støtte alle barn, både minoriteter og majoritet, til å utvikle selvtillit og stolthet (2020, s. 223). For at barnehagen skal ha en flerkulturell pedagogikk må den følge Kampmann inneholde to viktige prinsipper. Det første prinsippet er refleksjon over begrepet kultur. Dette handler om at man må reflektere kritisk over hvordan man forstår og bruker begrepet kultur. Man bør altså etterstrebe å utvikle en pedagogikk som reflekterer kritisk over monokulturell «eurosentrisme» og etablere

nysgjerrighet hos barna, for ulike levemåter, som er likeverdige (Sand, 2020, s. 225). Det andre prinsippet en flerkulturell pedagogikk må inneholde, er bevissthet om forhold i barnehagen som bidrar til forskjellsbehandling. Under dette prinsippet vektlegges hva slags forventninger og ambisjoner de ansatte har til minoritetsspråklige barn og foreldre, kontra de med majoritetsbakgrunn (Sand, 2020, s. 226). Dette kan blant annet handle om forventninger til læring, deltakelse og interesse, hos de minoritetskulturelle barna.

Derman-Sparks har også skrevet en del om flerkulturell pedagogikk. Hun skriver blant annet om det å ha en turisttilnærming til arbeid med mangfold, som handler om at man kun har fokus på feiringer, i stedet for at det er en del av hverdagens praksis. Dette mener hun gjør at den vestlige kulturen sees på som normal og universell, noe som gjør pedagogikken nedlatende (Sand, 2020, s. 222-223). I en flerkulturell pedagogikk bør man derfor være en mer hverdagsbruker av kulturelt mangfold, og ikke bare synliggjøre det i forbindelse med høytider og feiringer. Dette kan blant annet omhandle å ha bøker med flere kulturer representert, eller å henge opp plakater med ord på andre språk inne på avdelingen. Gjennom flerkulturell pedagogikk skal man lære barna at mangfold og ulikhet er bra og naturlig, og de skal kunne utvikle evnen til å omgås med de som er forskjellige fra seg selv (Sand, 2020, s. 223).

#### 2.4 Interkulturell kompetanse og kulturell selvbevissthet

Målet med interkulturell kompetanse er å oppføre seg og kommunisere på en hensiktsmessig måte, i møte med mennesker med annen kulturell bakgrunn (Deardorff, 2006). For å oppnå interkulturell kompetanse trekker Deardorff frem flere ulike ting man må jobbe med og mestre. I denne modellen starter man med å se på ønsket utvendig utfall. Dette er altså å kunne oppføre seg og kommunisere på en hensiktsmessig måte. Det neste steget er å se på ønsket innvendig utfall. Dette omhandler å være tilpasningsdyktig, å være fleksibel og å forstå personen ut fra dens egen kultur, gjennom å være empatisk. Modellens neste steg handler om kunnskap og forståelse. Her trekkes blant annet kulturell selvbevissthet frem, men også det å ha kulturspesifikk informasjon, deriblant sosiolingvistisk bevissthet. Hun skriver også at graden av interkulturell kompetanse avhenger av ervervet grad av de underliggende elementene (Deardorff, 2006).

Når det gjelder kulturell selvbevissthet, så er dette noe som blant annet Bergersen skriver om. Hun skriver at man i møte med en annen kultur kan skjerpe bevisstheten rundt hva man selv



tar for gitt i sin egen kultur (2017, s. 61). I den norske kulturen kan dette for eksempel være hvor høyt vi setter friluftsliv. Dette handler om at når man ser hvordan andre tenker, lever og oppfører seg kan man bli mer oppmerksom på hvordan man selv tenker, lever og oppfører seg. Dette gjelder også verdier og holdninger. Hvis man møter noen med helt andre verdier enn en selv vil man også nødvendigvis bli mer bevisst på sine egne verdier. Verdier kan defineres som en klar holdning til hvordan noe bør være på et spesielt område og det bygger på vårt verdensbilde og det er noe som er viktig for oss (Bergersen, 2017, s. 17). Det handler kort fortalt om hva som har en verdi for oss, derav navnet verdier. Verdier er også noe som kommer til syne i alle barnehager, både hos ansatte, barn og foreldre.

### 2.5 Kulturelt mangfold og synliggjøring av dette i barnehagen

Mangfold handler kort sagt om ulikhet (Bergersen, 2017, s. 63). Det være seg ulikhet i utseende, verdier, holdninger eller kulturell bakgrunn. Det vil si at kulturelt mangfold handler om at det er et mangfold av kulturer. Det kan være kulturelt mangfold i et samfunn, altså at det er flere ulike kulturer representert, for eksempel i barnehagen. Det kommer tydelig frem i rammeplanen at norske barnehager skal arbeide med kulturelt mangfold. Det står blant annet at personalet skal «bidra til at kulturelt mangfold blir en berikelse for hele barnegruppen» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 52). På bakgrunn av dette sitatet ser man at arbeid med kulturelt mangfold er utrolig viktig i barnehagen. Det er ikke bare noe man BØR jobbe med, men noe man SKAL jobbe med, da rammeplanen er et dokument som alle barnehager i Norge skal jobbe etter og oppfylle.

Det finnes flere måter man kan jobbe med kulturelt mangfold på. Sand er en av de som skriver om synliggjøring av kulturelt mangfold i barnehagen. Hun skriver blant annet om hvordan man kan skape et flerkulturelt miljø. Om dette skriver hun at det fysiske miljøet signaliserer hva de ansatte mener er viktig og mindre viktig (Sand, 2020, s. 228). Dette handler mye om hva som synliggjøres av ulike kulturer, hudfarger og språk. Det å ha materiell i barnehagen som synliggjør ulike hudfarger, språk, levemåter og bakgrunn vil være med på å skape et flerkulturelt miljø (Sand, 2020, s. 228). Å jobbe med å skape et flerkulturelt miljø vil være sentralt, da færre og færre vokser opp i kulturelt homogene samfunn (Glaser, 2013, s. 29). Det er derfor viktig at barna får kjennskap til ulikhet når det gjelder disse tingene. I og med at verdier er en del av kulturelle praksiser vil også kulturelt mangfold øke muligheten for verdimeessig mangfold (Hilt & Bøyum, 2015). Det vil si at det er flere ulike verdier som kommer til syne.

## 2.6 Barnas identitetsutvikling

Alle mennesker har en identitet som er unik for seg, og i rammeplanen fremkommer det at barnehagen skal støtte barna i deres identitetsutvikling (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 21). Det vil si at man skal hjelpe barna til å finne ut hvem de er. Sand skriver at individets identitet utvikles gjennom sosialiseringprosessen (2020, s. 112), og sosialisering er det mye av i barnehagen. Det vil si at mye av barns identitetsutvikling nødvendigvis vil skje nettopp på denne arenaen. For at dette skal skje på en hensiktsmessig måte må individet oppleve bekreftelse, egenverd og aksept for den det er (Sand, 2020, s. 112). Hvis barnet derimot ikke opplever dette kan det gi uheldige konsekvenser, som å føle på og måtte undertrykke deler av seg selv for å passe inn. Dette kan føre til at prosesseringen av identitetsspørsmål kan anta destruktive former (Salole, 2018, s. 257). Det er derfor viktig at barnehagen legger til rette for at alle føler seg akseptert og at alle føler på tilhørighet. Dette kan blant annet gjøres gjennom synliggjøring av mangfold.

I forbindelse med barnas identitetsutvikling så vil også språk og språkmiljøet i barnehagen stå sentralt. Det å ha et godt språkmiljø i barnehagen kan dog være utfordrende. Språklæring inneholder i følge Dypedahl & Bøhn utrolig mange forskjellige ingredienser, noe som kan gjøre det utfordrende (2017, s. 150). Det vil derfor ikke være oppnåelig for de ansatte i barnehagen å lære seg morsmålet til de barna med et annet morsmål enn norsk, men noe kan de allikevel jobbe med i forbindelse med språk. I Sand kommer det frem at et utviklet morsmål er viktig for sider av barns identitetsutvikling, blant annet i sosialiseringprosesser (2020, s. 180). Det vil derfor være hensiktsmessig for barna at det jobbes med dette i barnehagen. For barn med annen språklig bakgrunn vil sosialiseringprosesser være en stor del av deres identitetsutvikling. Hvis de da ikke har et godt nok språk til å kunne kommunisere med de andre barna kan dette gjøre det vanskelig for dem å få innpass. Det å ha et flerspråklig miljø vil også kunne være en ressurs for de barna med majoritetsspråklig bakgrunn, gjennom at de får erfaringer og opplevelser med flere språk (Sand, 2020, s. 180). Dette kan blant annet handle om at de får høre andre språk eller at de får se hvordan noe skrives på et annet språk.

## 2.7 Foreldresamarbeid

«Barnehagen skal legge til rette for foreldresamarbeidet og god dialog med foreldrene» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). De ansatte i barnehagen er altså pålagt å arbeide tett

med alle barnas foreldre eller foresatte. Dette vil selvfølgelig også gjelde når man har barn og foreldre med en annen kulturell bakgrunn enn norsk. Dette kan ifølge undersøkelser være utfordrende for barnehagelærere. Bergersen skriver om dette at «barnehagelærere opplever utfordringer knyttet til å skape et nært samarbeid med foreldre med minoritetsbakgrunn» (2017, s. 203). Dette handler mye om de ansattes holdninger. Sand har gjort undersøkelser i forbindelse med dette. Hun observerte at i foreldresamtaler med foreldre til barn med minoritetsspråklig bakgrunn var pedagogiske ledere lite åpne med tanke på foreldrenes omsorgs- og oppdragelsespraksis. De rådet foreldrene til å innrette seg mer etter norsk forståelse (Bergersen, 2017, s. 203). Dette handler mye om vilje og holdninger. Det er derfor viktig at de ansatte tar seg tid til å skape et godt foreldresamarbeid også med foreldre med annen kulturell bakgrunn, selv om det kanskje kan virke litt mer utfordrende. Det vil da synes viktig at de ansatte reflekterer over sine egne holdninger i forbindelse med dette.

Bergersen skriver også at man gjennom å bruke foreldrene som ressurs kan oppleve økt refleksjon. Dette gjelder spesielt hvis foreldrene stiller kritiske spørsmål til barnehagens praksis (2017, s. 229). Dette handler om at man kan få et videre blick på hvorfor man gjør ting som man gjør hvis noen setter spørsmålstegn ved det. Det må ikke nødvendigvis være foreldrene som stiller disse spørsmålene, men i og med at barnehagen skal ha et tett samarbeid med foreldrene så vil det være ganske naturlig. Disse spørsmålene kan omhandle både små og store ting, men det viktigste er at det gir rom for refleksjon blant de ansatte. Når det gjelder å bruke foreldrene som ressurs så kan det stilles spørsmål til hva det betyr. Ifølge Bergersen handler det om å ha kompetanse og innsikt nok til å kunne se hva som er verdifullt på sikt (2017, s. 204). De ansatte må altså se hva de ulike foreldrene kan bidra med. Noen kan kanskje lære dem mer om afrikansk kultur, mens andre kan ha mye kunnskap om musikk. Det å bruke foreldrene som ressurs trenger altså ikke nødvendigvis å handle om kulturelt mangfold, men generelt ting som er med i barnehagens praksis.

### 3.0 Metode

#### 3.1 Valg av metode

Når man ønsker å få svar på ulike forskningsspørsmål, er det i hovedsak to typer fremgangsmåter man kan benytte seg av. Man kan bruke en kvantitativ metode eller en kvalitativ metode. De kvantitative metodene kjennetegnes av at det er forskningsmetoder som befatter seg med tall og det som er kvantifiserbart, altså målbart (Bergsland & Jæger, 2014, s. 68). De kvalitative forskningsmetodene kjennetegnes derimot av at man undersøker ulike sosiale fenomener (Bergsland & Jæger, 2014, s. 67). De kvalitative metodene går også mer i dybden (Bergsland & Jæger, 2014, s. 66). Under begge disse forskningsmetodene er det flere ulike måter man kan samle inn informasjon på. Etter at man har samlet inn nødvendig materiale skal man analysere det, altså avdekke en mening eller et budskap (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 162). Dette gjør man for å kunne svare på forskningsspørsmålet eller problemstillingen man har formulert. Forskeren må også tolke materialet, altså sette det i en større sammenheng, forstå og forklare funnene fra analysen (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 162). Begge de nevnte fremgangsmåtene er gode, men til ulike formål. I denne oppgaven har jeg valgt å bruke en kvalitativ metode, da dette var det jeg mente passet mitt forskningsspørsmål/min problemstilling best. Dette er fordi jeg har formulert en problemstilling som skal undersøke et sosialt fenomen, og ikke noe som lar seg tallfeste (Bergsland & Jæger, 2014, s. 67). Jeg har derunder valgt å samle inn data gjennom intervjuer.

#### 3.2 Intervju som metode

Intervju er en kvalitativ forskningsmetode som søker å forstå verden fra informantenes perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Det vil si at den som intervjuer må lytte aktivt for å fange opp det informanten sier og uttrykker. Som intervjuer må man også ha en bevissthet rundt sitt eget ståsted i forbindelse med temaet man undersøker (Bergsland & Jæger, 2014, s. 68). Dette er for at man skal kunne se det fra informantens perspektiv. For å kunne stille de riktige spørsmålene til å kunne svare på sin problemstilling er det viktig at man har en teoretisk og begrepsmessig forståelse om temaet sitt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 141). På denne måten kan man tilføre kunnskap og man kan spinne videre på det informantene svarer og uttrykker. Slik kan man få mer utdypende informasjon om temaet sitt, samt et bedre grunnlag til å kunne svare på problemstillingen. I forbindelse med dette forberedte jeg meg godt ved å lese pensum om temaet. For å ha et godt grunnlag til intervjuet

sitt er det også hensiktsmessig å utarbeide en intervjuguide i forkant av intervjuet. En intervjuguide kan sees på som et manuskript for intervjuet og det strukturerer intervjuforløpet mer eller mindre stramt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162). En intervjuguide kan være veldig detaljert eller bare en skissering av temaer som skal dekkes. Uavhengig av om intervjuguiden er detaljert eller ikke vil det være hensiktsmessig å stille informantene åpne spørsmål. Kinsey og medarbeiderne hans mener at åpne spørsmål gir mest fullstendige svar (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 166). Ved å stille åpne spørsmål vil man derfor få mer utdypende svar og informantene har større mulighet til å forklare og utdype. Dette er noe jeg har vektlagt i min intervjuguide.

### 3.3 Valg av informanter og adgang til felten

Når det gjelder valg av informanter så endte jeg opp med å gjennomføre to intervjuer med to pedagogiske ledere, i samme barnehage. Grunnet den pågående pandemien var det vanskeligere å få innpass i en barnehage enn det vanligvis ville vært. Jeg fikk heldigvis lov til å komme tilbake til en barnehage jeg har kjennskap til fra tidligere, og gjennomførte intervjuene der. Der var jeg i kontakt med styrer, som fant to pedagogiske ledere som gjerne ville stille opp på intervju. Jeg valgte å ha to informanter for å kunne samle inn nok materiale til å kunne svare på problemstillingen min, gjennom analyse og tolkning. Når man skal velge ut informanter er det viktig å velge informanter som har kunnskap om temaet som skal undersøkes, og som kan beskrive og forklare det fenomenet man er ute etter (Bergsland & Jæger, 2014, s. 71). Jeg valgte derfor å intervju pedagogiske ledere, da jeg tenkte at det er de som har mest kunnskap om hvordan de jobber med kulturelt mangfold. Det er pedagogisk leder som har ansvar for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet på sin avdeling (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 16), herunder kulturelt mangfold. Det å velge informanter ut fra særegne kunnskaper gir informanten en ekspertstatus, og det er en av Foleys modeller for intervjupersoner (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 123).

### 3.4 Forberedelse og innsamling av datamateriale

Da jeg skulle begynne med innsamling av datamateriale til denne oppgaven tok jeg ulike grep for å forberede meg. Jeg leste blant annet tidligere bacheloroppgaver, for å få inspirasjon og ideer. Jeg leste i hovedsak oppgaver som omhandlet samme tema som jeg selv skriver om. I forkant av de to intervjuene mine utarbeidet jeg også en intervjuguide. I denne intervjuguiden formulerte jeg spørsmål som omhandlet kulturelt mangfold, rasisme og diskriminering, samt

flerkulturell pedagogikk. Før jeg utarbeidet intervjuguiden leste jeg pensum om temaet, slik at jeg hadde en dypere forståelse for hva det innebærer. Jeg fokuserte på å ha åpne spørsmål i intervjuguiden, slik at informantene hadde mulighet til å svare mer utfyllende, samt at jeg selv kunne spinne videre på det som ble sagt. Spørsmålene ble også formulert med tanke på å ha nok materiale til å kunne svare på problemstillingen min. Underveis i utformingen av intervjuguiden fikk jeg veiledning på den. Dette var til stor hjelp for å kunne stille de riktige spørsmålene med tanke på problemstillingen. Spørsmålene jeg formulerte ga meg mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål, noe som ga meg en dypere forståelse og innsikt i det fenomenet jeg forsket på. Jeg la også stor vekt på å stille spørsmål som ga rom for at informantene kunne reflektere og redegjøre for det de sa.

Under selve intervjuet hadde jeg to roller, både som intervjuer og som referent. Det kan være utfordrende å lytte aktivt samtidig som man noterer under et intervju (Bergsland & Jæger, 2014, s. 70). Dette fikk jeg erfare da jeg gjennomførte mine intervjuer. Jeg synes dog at det gikk forholdsvis greit. Før jeg startet intervjuene forklarte jeg situasjonen for informantene, og ba om forståelse for at jeg kanskje måtte ta ting litt saktere for å få med meg alt. Begge informantene var heldigvis veldig forståelsesfulle, noe som gjorde det enklere for meg. Jeg var påpasselig med å stoppe opp og stille spørsmål underveis, slik at jeg fikk forsikret meg om at jeg hadde oppfattet dem riktig. Hele intervjusituasjonen ble som en litt uformell samtale, til tross for at jeg hadde en ganske strukturert intervjuguide. Dette grunnet notatene jeg hadde skrevet ned i intervjuguiden, samt at jeg hadde mulighet til å stille utfyllende spørsmål underveis. Da jeg var ferdig med intervjuene takket jeg informantene for at de ville delta. De sa også begge to at jeg kunne ringe dem hvis det var noe jeg trengte i etterkant eller noe jeg ikke hadde fått nok materiale om. Dette fikk jeg ikke behov for, da svarene jeg fikk gjennom intervjuene var gode og jeg fikk nok materiale til å kunne svare på problemstillingen.

### 3.5 Behandling av datamateriale

Etter at jeg var ferdig med innsamling av datamaterialet startet jeg smått med å analysere det. Enkelt sagt handler analyse om å studere tekst for å se mønstre og sammenhenger (Larsen, 2017, s. 113). Det første jeg gjorde var å skrive ned noen stikkord angående hvordan jeg hadde oppfattet informantene, før jeg leste gjennom materialet et par ganger. Jeg gikk deretter gjennom materialet litt mer systematisk. Det jeg da gjorde var å fargekode det etter hva det de sa handlet om. Jeg valgte å ta utgangspunkt i noen temaer som jeg tenkte kom til å bli sentrale

for å besvare min problemstilling. Etter at jeg hadde fargekodet det, gikk jeg gjennom materialet jeg hadde valgt ut, en gang til. Jeg så de ulike utsagnene i sammenheng med hverandre og så på hva som mer eller mindre omhandlet det samme. Dette datamaterialet satte jeg inn i et skjema, sortert etter temaer. Når det gjelder rekkefølgen på temaene i drøftingsdelen så har jeg valgt å dele det opp etter hva jeg mener er mest sentralt, i forbindelse med besvarelse av min problemstilling.

Når dette er sagt så har jeg også tolket materialet usystematisk siden jeg gjennomførte intervjuene. Ifølge Larsen foregår dataanalyse gjennom hele forskningsprosessen i kvalitative studier (2017, s. 113). Jeg hadde kjennskap til hva som hadde kommet frem, i og med at det var jeg som samlet inn materialet. Det var allikevel viktig for meg å analysere det mer systematisk, for å se sammenhenger og for å kunne bruke det i oppgaven, på en mer hensiktsmessig måte. Målet med slik dataanalyse er som regel å få en helhetlig forståelse av spesifikke forhold (Larsen, 2017, s. 113). Dette gjelder også i denne oppgaven, da jeg har en klar problemstilling jeg skal svare på ved bruk av datamaterialet jeg har samlet inn. Jeg har valgt å analysere materialet på denne måten for å skape struktur, orden og mening i funnene mine (Bergsland & Jæger, 2014, s. 81).

### 3.6 Etske hensyn/retningslinjer

I forbindelse med denne oppgaven og innsamling av data har jeg tatt en del etiske hensyn, eller fulgt en del etiske retningslinjer. Disse etiske retningslinjene har jeg fulgt for at informantene ikke skal bli krenket gjennom behandling av personopplysninger (Bergsland & Jæger, 2014, s. 83). Jeg måtte i første omgang ta noen etiske hensyn da jeg utarbeidet problemstillingen min. Jeg prøvde å formulere en problemstilling som ikke ville få negative konsekvenser for informantene mine. Jeg ville altså ikke ha en problemstilling som satte søkelyset på det som ikke ble gjort eller det som ble gjort på en mindre tilfredsstillende måte. Jeg prøvde derfor å formulere en problemstilling som kunne gi meg svar på hva informantene tenker om temaet og hva de gjør på sin avdeling, i forbindelse med arbeid med kulturelt mangfold. I forkant av intervjuene sendte jeg også ut et informasjon- og samtykkeskjema. I dette skjemaet skrev jeg en kort beskrivelse av oppgaven, formålet med forskningsprosjektet, samt hvem som er ansvarlig for det. Her informerte jeg også om at alt anonymiseres, og at de når som helst kan trekke seg, uten å oppgi en grunn til det. Jeg har også valgt å bruke fiktive navn på mine informanter gjennom hele oppgaven, i stedet for å bruke «Informant 1» og «Informant 2».

### 3.7 Metodekritikk

Det er ingen metode som er feilfri (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80). Jeg vil i denne delen stille meg kritisk til og se nærmere på mitt valg av metode, samt se på datamaterialets reliabilitet og validitet.

Reliabilitet handler om datamaterialets troverdighet (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80). Det handler altså om pålitelighet. Thagaard sier også at det handler om å se på hvorvidt en annen forsker, gjennom bruk av samme metode, ville kommet frem til de samme resultatene (2013, s. 202). Gjennom et intervju vil det være vanskelig å vise at datamaterialet har reliabilitet. For å sikre reliabilitet i kvalitative undersøkelser er det viktig at spørsmålene er klare og tydelige, at transkripsjonen i databehandlingen foregår på en nøyaktig måte og at man i dataanalysen er nøyaktig i koding av tekst (Larsen, 2017, s. 93). Alle disse tre tingene er noe jeg har tenkt mye på i forbindelse med mitt arbeid med denne oppgaven. Jeg har laget en nøye utarbeidet intervjuguide, gått gjennom mitt materiale mange ganger, samt vært nøyaktig når jeg har analysert materialet i etterkant.

I forbindelse med dette så er det viktig for meg å presisere at jeg er innforstått med at materialet jeg har samlet inn ikke er representativt for hvordan alle arbeider med eller hva alle tenker om kulturelt mangfold i barnehagen. Jeg har samlet inn data fra to informanter og materialet jeg har samlet inn er derfor svar på hvordan de jobber med dette, og hva de tenker om det. Når dette er sagt så må det også være samsvar mellom virkeligheten og dataene som kommer frem (Johannessen, Tufte & Veiden, 2006, s. 65). Jeg snakker da om validitet. Jeg fikk dessverre ikke brukt lydopptaker under mine intervjuer, noe som gjør at alt materialet mitt ikke er sitert ordrett. Jeg brukte dog tid på å spørre informantene mine om jeg hadde forstått dem riktig. Det hadde allikevel vært høyere validitet i dataene mine hvis jeg hadde tatt lydopptak av intervjuene, for så å transkribere det (Larsen, 2017, s. 110). Jeg har dog brukt mye tid på å utforme en god intervjuguide, som et verktøy for å samle inn god nok data til å kunne svare på min problemstilling. Jeg fikk også veiledning på denne intervjuguiden, som nevnt tidligere, slik at jeg fikk forsikret meg om at spørsmålene jeg stilte var relevante til besvarelse av problemstillingen. Dette drar Larsen frem som noe som validitet i kvalitative studier handler om, det å stille spørsmål som gir svar på undersøkelsen vår (2017, s. 93).



#### 4.0 Funn og drøfting

Gjennom mine to intervjuer har jeg gjort flere funn som omhandler arbeid med kulturelt mangfold i barnehagen. Jeg vil i denne delen av oppgaven presentere de funnene jeg har gjort og drøfte de i lys av min valgte teori. Jeg har valgt å dele opp dette i underkategorier, for å gjøre det mer oversiktlig for leseren. Disse underkategoriene er knyttet til det jeg har skrevet om i teoridelen. Kategoriene jeg tar for meg er diskriminering og rasisme, flerkulturell pedagogikk, interkulturell kompetanse og kulturell selvbevissthet, barnehagens arbeid med kulturelt mangfold, samt identitetsutvikling og foreldresamarbeid. Jeg har valgt å gjøre det på denne måten fordi jeg mener det vil gi et bedre helhetlig bilde av sammenhengen mellom funnene mine og teorien jeg har valgt å bruke. Dette er også grunnen til at jeg har valgt å presentere funnene samtidig som jeg drøfter de, og ikke før. Jeg vil bruke sitater fra informantene mine, for å fremheve det jeg mener er ekstra viktig, av det som har kommet frem gjennom intervjuene. Etter denne drøftingen vil jeg oppsummere de viktigste funnene og presentere en kort konklusjon.

#### 4.1 Forebygging av diskriminering og rasisme gjennom arbeid med mangfold

I forbindelse med spørsmålene mine angående rasisme og diskriminering, kom det frem i intervjuene at ingen av mine informanter kunne erindre å ha opplevd at ansatte hadde rasistiske eller diskriminerende holdninger. De hadde ikke opplevd at ansatte var hverken rasistiske eller diskriminerende mot noen som var «annerledes». Det kom derimot frem at begge informantene hadde opplevd at de ansatte hadde en undring, når det gjaldt noen som var annerledes enn dem selv. Å være nysgjerrig er en av de grunnleggende holdningene i Deardorff's modell for interkulturell kompetanse (2006). Dette handler om at man må være nysgjerrig for å kunne lære seg nye ting og for å kunne tilegne seg interkulturell kompetanse. Informant 1, heretter kalt Ingrid, sa også noe fint i forbindelse med dette. Hun sa at **«Vi må se hva vi kan gjøre for hverandre for å hjelpe og støtte hverandre, og se hva vi kan lære av hverandre»**.

Gjennom å se hva de kan lære av hverandre så mener jeg at de bruker mangfoldet som en ressurs. De ser på hva hver enkelt kan og bruker dette til sin fordel. Dette ser jeg også på som en praksis som er forebyggende mot diskriminering, fordi de ser på forskjellene som noe bra og fordi de ønsker å lære av det. Om dette sier for eksempel Dypedahl & Bøhn at stereotypier som har oppstått grunnet dårlig omtale fort kan endres gjennom kunnskap (2017, s. 46). Jeg

tror dette er med på å lære barna at vi alle er like mye verdt, samt at alle har noe de er bedre til enn andre og noe de kan bidra med til fellesskapet.

En annen ting som kom frem i intervjuene når det kom til rasisme og diskriminering var at begge to mener at det viktigste man kan gjøre for å forebygge rasisme og diskriminering er å ufarliggjøre forskjeller. Det er noe som gjentok seg i begge intervjuene jeg gjennomførte. Dette kan man se i lys av hva de mente kjennetegnet en god flerkulturell pedagogikk, som jeg vil skrive om i neste avsnitt. Her legger jeg merke til at funnene mine henger sammen med teorien, og at man kan trekke inn samme funn under flere forskjellige temaer. Alt henger sammen. De sa også at man skal se på forskjeller som noe naturlig og positivt. Dette er holdninger som de sier at de prøver å innarbeide hos barna. Sand sier at dette er noe man bør være ekstra oppmerksom på i grupper som i hovedsak består av barn med majoritetskulturell bakgrunn (2020, s. 237). Barnegruppa på avdelingene til begge mine informanter, består av flest barn med majoritetskulturell bakgrunn. For å lykkes med å innarbeide disse holdningene hos barna sier Informant 2, heretter kalt Andrea, at:

**«Man skal ikke bare snakke om forskjellene, men også vise gjennom handling at forskjeller er naturlig og positivt, fordi barna speiler vår atferd».**

Her anser jeg det som viktig at de ansatte reflekterer over sine holdninger og verdier, for å bedre kunne se hva de formidler til barna. Gjennom refleksjon og samtaler rundt temaet kan man også bli klar over sine egne, andre ansattes og foreldres holdninger til kulturforskjeller (Sand, 2020, s. 237). Jeg mener at slik refleksjon vil være hensiktsmessig for å se hva slags holdninger man viderefører til barna. I følge Derman-Sparks er også selvrefleksjon viktig for alle typer effektiv læring (2006, s. 21). Dette gjelder selvfølgelig også i barnehagen, og i arbeid med kulturelt mangfold.

#### 4.2 Flerkulturell pedagogikk

Når det gjaldt flerkulturell pedagogikk, så var dette noe mine informanter mente at de ikke hadde mye kunnskap om. Det jeg derimot fant ut var at de hadde kunnskap om det, bare at de ikke forbandt det med begrepet flerkulturell pedagogikk. Det står i tråd med det jeg sa innledningsvis, at flerkulturell pedagogikk ikke er et begrep som mange bruker. I en flerkulturell pedagogikk er målet å støtte alle barn, både minoriteter og majoriteten, til å kunne utvikle selvtillit og stolthet (Sand, 2020, s. 223). Dette vil jeg si at de gjør i denne barnehagen, når de jobber med at alle barna skal forstå og bli forstått. Begge informantene mine snakket om å jobbe på denne måten. De nevnte det blant annet da jeg spurte dem hva de

mener kjennetegner en god flerkulturell pedagogikk. De nevner at man skal ha en anerkjennende væremåte og at alle i barnegruppa skal kunne kjenne seg igjen i det som snakkes om og gjøres i barnehagen. De snakker også om at det handler om å finne en balanse mellom aksept og respekt, men å samtidig kunne stå i sine egne verdier. Det kom dog frem at de ikke hadde opplevd dette som et problem foreløpig. Jeg mener at dette kan ha noe med å gjøre at de jobber målrettet med inkludering og å se på forskjeller som noe positivt, sammen med både barn, ansatte og foreldre. Inkludering er noe begge informantene trakk frem som viktig i en god flerkulturell pedagogikk. De sier at det i barnehagen skal være rom for inkludering av alle, uansett bakgrunn og kulturell tilhørighet.

En annen ting som kom frem i intervjuene, i forbindelse med flerkulturell pedagogikk, var at begge informantene mine så på mangfold og forskjeller i barnegruppa, som noe bra og naturlig. De snakket begge to om at man må jobbe med å ufarliggjøre forskjeller, samt se på forskjeller som noe positivt og naturlig. Dette er en av tingene Sand drar frem som viktig i en god flerkulturell pedagogikk, at man skal lære barna at ulikhet og mangfold er bra (2020, s. 223). Gjennom at informantene har den holdningen til forskjeller mener jeg at dette også mest sannsynlig vil smitte over på barna. Her sier blant annet Ingrid at

**«Om barna hører noe negativt hjemme, så skal barnehagen være en motvekt til det negative».**

Dette mener jeg er en måte å forbygge mot diskriminering og rasisme, på bakgrunn av at de prøver å lære barna at ingen er bedre enn andre, selv om man er forskjellige. Alle mennesker er forskjellige, uansett om det handler om etnisitet, kulturell tilhørighet, ulike allergier eller høyde. De snakker dog om at de vil være mer hverdagsbrukere av kulturelt mangfold, noe jeg vil komme tilbake til. Hvis de snakker om at forskjeller er bra og at alle er like mye verdt, men det kommer ikke til syne i barnehagens fysiske miljø, så mener jeg at det ikke vil være like tydelig for barna. Begge informantene nevnte at de kunne hatt mer synliggjøring av kulturelt mangfold i det fysiske miljøet. Her dro de blant annet frem hva slags bøker de har tilgjengelig på avdelingen. Sand sier at bøker med kun hvite mennesker eller at det kun er norske bokstaver som er synlige i barnehagens rom kan bidra til at barna får fordommer. De lærer gjennom dette hvem som har status (2020, s. 223).

#### 4.3 Interkulturell kompetanse og kulturell selvbevissthet

Gjennom mine intervjuer har jeg også gjort en del funn som omhandler informantenes kulturelle selvbevissthet og deres interkulturelle kompetanse. Ingrid sier blant annet:

**«Gjennom arbeid med kulturelt mangfold blir vi ikke bare kjent med andre, men også med oss selv».**

Dette handler om at man gjennom å lære om andre kulturer og hvordan andre mennesker er og lever, så lærer man også mye om sin egen kultur. Dette tolker jeg som at hun har en god kulturell selvbevissthet. Ifølge Bergersen kan man i møte med en annen kultur skjerpe bevisstheten rundt hva som tas for gitt i sin egen kultur (2017, s. 61). Her viser Ingrid at hun har fått øynene opp for ting som er veldig særegne for den norske kulturen i møte med andre kulturer. Det gjelder blant annet det faktum at vi i Norge er veldig opptatt av å være ute. Vi «nordmenn» skal være ute i all slags vær. Vi har til og med et ordtak som lyder «det finnes ikke dårlig vær, bare dårlige klær». Jeg mener at det at vi har et slikt ordtak, viser hvor viktig friluftsliv er for oss i Norge. Dette synet på friluftsliv er derimot ikke så vanlig i alle kulturer. Ingrid fortalte for eksempel om et foreldrepar, med annen kulturell bakgrunn, som ikke var så glad i å få hjem møkkete og vått tøy når det hadde regnet ute. Hun sa at dette var noe som gjorde at hun fikk en større bevissthet rundt hvor viktig friluftsliv er i den norske kulturen. I Deardorffs modell for interkulturell kompetanse er det å forstå personer ut fra deres egen kultur noe man må mestre (2006). Dette mener jeg Ingrid viser til når hun sier at hun har blitt kjent med både sin egen kultur og andre kulturer gjennom arbeid med kulturelt mangfold. Jeg mener at for å få god kulturell selvbevissthet vil det være sentralt å kunne reflektere over sine egne holdninger og meninger. Dette bør man gjøre med hele personalgruppa, for å synliggjøre meningene og holdningene som råder, for å eventuelt kunne ta tak i det som ikke er like bra, eller det man vil gjøre mer av.

En annen ting jeg tolker som at informantene har god kulturell selvbevissthet er at de begge snakker om at de som har det bra også vil behandle andre bra, uansett bakgrunn. Andrea sier for eksempel

**«Jeg vil tro at ved å forstå sin egenverdi så har du lettere for å forstå andre, til tross for ulikhet, og man blir mer tolerant. Mennesker som grunnleggende har det bra, blir tatt vare på og ser sin egenverdi vil ta med seg dette videre i voksenlivet».**

For å jobbe med dette sier de at de jobber med at de ansatte i barnehagen skal vise gode verdier og holdninger i møte med barna. Her nevnes blant annet det at de snakker om forskjeller, men også det at de er påpasselige med å vite hva hvert enkelt barn er komfortable med at de snakker om og ikke. De sa at det ikke handler om at de prøver å unngå å se at andre er forskjellige, men at man anerkjenner alle for den de er og hva de synes er greit og ikke. Det fremkommer i rammeplanen at man i barnehagen skal møte barnas behov for anerkjennelse

(Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 7). Det handler ifølge begge informantene om å finne en balanse mellom hva som skal snakkes om og ikke. Dette må man finne ut på bakgrunn av hvordan barna identifiserer seg og hva barna selv ønsker, noe jeg vil komme tilbake til.

#### 4.4 Barnehagens arbeid med kulturelt mangfold

Når det gjelder hvordan denne barnehagen jobber med kulturelt mangfold fikk jeg flere interessante funn. De sa begge to at dette var noe de kunne jobbet mer med.

Dette var noe de sa at de fikk tanker om etter intervjuet. De mente at intervjuet hadde vært veldig bevisstgjørende med tanke på hvordan de jobber med kulturelt mangfold allerede, men også hvordan de ønsker å jobbe med det. Om hvordan de arbeider med kulturelt mangfold sa blant annet Ingrid

**«Vi formidler ut fra den kristne tro, som vi er pålagt fra rammeplanen, men vi er nøye med å si at det ikke er noe som er riktig eller galt. Vi jobber også med å synliggjøre forskjeller og det er veldig åpent for å snakke om det»**

Begge sa under intervjuet at de ønsker å bli litt mer hverdagsbrukere av kulturelt mangfold, som nevnt tidligere. Det handlet blant annet om at de ønsket at det var mer synlig i det fysiske miljøet, og at de ikke bare ville synliggjøre det når det var spesielle høytider, samt at de ikke kun skulle snakke om det. De vil altså ikke jobbe etter det som Derman-Sparks kaller å ha en «turisstilnærming» (tourist approach) til mangfold (Sand, 2020, s. 223). De sa begge to at det kulturelle mangfoldet var lite synlig på avdelingen. Jeg mener at dette er noe de bør og kan ta til etterretning hvis de vil være mer hverdagsbrukere av kulturelt mangfold og det var også noe de dro frem selv. Her vil det handle om å skape muligheter til å utforske forskjeller (Sand, 2020, s. 228). Jeg mener at det å skape et miljø som synliggjør forskjeller vil vise barna at forskjeller er naturlig på en tydeligere måte enn hvis man bare snakker om det. Hva som synliggjøres i barnehagen er også et signal på hva personalet mener er viktig (Sand, 2020, s. 228). Jeg tror derfor at gjennom synliggjøring av kulturelt mangfold vil barna kunne få et større perspektiv på verden.

Det kom frem at de ikke hadde følt så mye på behovet for arbeid med kulturelt mangfold, nå som barnegruppene deres er såpass homogene som de er. Det er dog nesten ingen som vokser opp i kulturelt homogene samfunn lenger, fordi vi lever i et mangfoldig samfunn (Glaser, 2013, s. 29). Dette mener jeg gjør viktigheten av arbeid med mangfold stor. Det kommer også tydelig frem i rammeplanen at man i barnehagen skal jobbe med kulturelt mangfold. Det står blant annet under fagområdet kunst, kultur og kreativitet at personalet skal «bidra til at

kulturelt mangfold blir en berikelse for hele barnegruppen» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 52). I den respektive barnehagen fortalte mine informanter at synliggjøring av kulturelt mangfold er knyttet til enkelte perioder, gjennom den pedagogiske årsplanen. Her ser de blant annet på hvordan man bor i ulike land, hva man spiser, samt snakker om hvordan man kan se forskjellig ut, både når det kommer til hudfarge, høyde og hårfarge. Jeg var så heldig å få oppleve den perioden hvor dette var i fokus. Det virket på meg som at barna syntes det var veldig interessant å se hvordan de levde i andre land, etc. Engasjementet blant de ansatte virket også stort. Dette tolker jeg som at de i denne barnehagen har et godt grunnlag til å kunne jobbe mer målrettet med synliggjøring av kulturelt mangfold, også i de periodene hvor det ikke er nedfelt i årsplanen. Jeg mener at ved å jobbe mer med det i det daglige vil dette også kunne virke forebyggende med tanke på rasisme og diskriminering, noe jeg har skrevet om tidligere. Jeg oppfatter det allikevel som at de jobber en del med det, og at de har et ressursorientert syn på kulturelt mangfold.

#### 4.5 Viktigheten av arbeid med mangfold, for barnas identitetsutvikling

Ifølge mine informanter er arbeid med mangfold også viktig for barnas identitetsutvikling.

Ingrid sier for eksempel at

**«I vår barnehage skal det være rom for alle»**

Dette står også i tråd med det Salole sier om temaet. Hun skriver blant annet at når man skal finne sin identitet kan man oppleve at dette tar en destruktiv form, spesielt hvis man har opplevd å måtte undertrykke deler av seg selv tidligere (Salole, 2018, s. 257). Hvis barna har følt på at de ikke hører hjemme, fordi de er annerledes, kan dette altså være en grunn til at de har undertrykt sin identitet. Jeg vil si meg enig med mine informanter i at dette gjør barnehagens arbeid med synliggjøring av mangfold viktig for barnas identitetsutvikling. Hvis barna føler at de må undertrykke deler av identiteten sin, mener jeg at det vil være lite heldig. Jeg tror også at det at barna opplever at forskjeller er bra og at man er bra nok som man er, kan hjelpe dem med å utvikle sin identitet på en hensiktsmessig måte, gjennom at de føler at det er greit å ikke være lik alle andre. Vi er alle forskjellige, små som store, og det mener jeg at det er viktig at også barna vet. På bakgrunn av dette mener jeg at det er viktig at de ansatte i barnehagen jobber aktivt med å synliggjøre dette. Det gjør de i informantenes barnehage, blant annet gjennom å snakke om forskjeller, og å vise hvordan de lever i andre land. Jeg mener at dette er en måte bidra til at alle barna føler at de hører til.

Når det gjelder tilhørighet så sier Sand at individets identitet utvikles gjennom sosialiseringprosessen, og det å oppleve tilhørighet og egenverd (2020, s. 112). I den forbindelse spiller barnehagen en stor rolle, da mye av barns sosialisering skjer nettopp i den sammenheng. Om dette sier informantene mine at

**«avdelingen er en enhet, men det er viktig for de som er «forskjellig» at de ser at de er viktige, og at de hører til like mye som alle andre».**

De sier også at for å jobbe med denne tilhørigheten så har de tidligere lært seg å si hei og hade på barnas morsmål. De sier dog også at det ikke er naturlig for dem å snakke barnas morsmål. Disse to tingene er litt selvmotsigende, men jeg kan forstå hva informantene mener. Det virker på meg som at de gjør det de kan med tanke på morsmål, men at det ikke er naturlig for dem å snakke morsmålet, mer enn å si hei og hade. Dette er fordi språklæring består av mange forskjellige komponenter og det er noe som tar tid (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 150). Dette er derfor noe det ikke er tid til i barnehagen, da det alltid er mye man skal gjøre. Jeg mener dog at det at de lærer seg et par ord på morsmålet til de barna med et annet morsmål enn norsk kan være givende for de som har et annet morsmål, men også for de som har norsk som morsmål. Sand sier at det å ha et flerspråklig miljø i barnehagen vil være en ressurs for de majoritetsspråklige barna, fordi de får erfaringer og opplevelser med flere språk (2020, s. 180).

#### 4.6 Samarbeid med foreldre med annen kulturell bakgrunn

I intervjuene stilte jeg også informantene spørsmål rundt hvordan de samarbeider med foreldre med annen kulturell bakgrunn. På dette spørsmålet svarte Andrea at:

**«Vi prøver å ha et godt foreldresamarbeid hele veien, med alle foreldrene».**

Bergersen sier om dette at undersøkelser viser at barnehagelærere opplever at det er utfordrende å skape et nært samarbeid med foreldre med annen kulturell bakgrunn (2017, s. 203). Jeg tenker derfor at det å jobbe med disse relasjonene er veldig viktig, for å kunne jobbe med kulturelt mangfold på en hensiktsmessig måte. I forbindelse med det tror jeg at den daglige dialogen vil være avgjørende, for å skape en god relasjon. I rammeplanen fremkommer det også at barnehagen skal tilrettelegge for god dialog med foreldrene (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). Dette er noe jeg vet at de jobber med i den respektive barnehagen, da jeg har kjennskap til barnehagen fra tidligere. Jeg har observert at alle de ansatte på avdelingen er gode til å snakke med foreldrene, både når de leverer barna på morgenen, og når de henter barna på ettermiddagen. Det er alltid en ansatt som møter foreldrene i garderoben når de kommer. Her snakker de med foreldrene om stort og smått,

blant annet hvordan dagen har vært. Det virker på meg som at de har en god dialog med alle foreldrene på sin avdeling. Det mener jeg er et godt utgangspunkt når de eventuelt får flere barn og foreldre med annen kulturell bakgrunn.

Informantene mine fortalte også at de prøver å bli kjent med foreldrenes kultur, for å kunne bruke de som en ressurs i arbeidet med kulturelt mangfold. Her nevnte de blant annet høytider og hvordan de markerer dette hjemme. De sier at det kan være ulikt hvordan ting gjøres, selv om det er snakk om samme kultur eller religion. Dette vil de gjerne ha kunnskap om, slik at de kan jobbe med det på en måte som er gjenkjennelig for barna. I Bergersen kommer det frem at det å se foreldrene som en ressurs handler om å ha kompetanse og innsikt nok til å kunne vurdere hva som er verdifullt på sikt, samt at de ansatte anstrenger seg med å kommunisere med foreldrene (2017, s. 204). Det å kommunisere med foreldrene har jeg nevnt tidligere at jeg mener de er gode på i den respektive barnehagen. Foreldre med en annen kulturell bakgrunn kan dog ha problemer med å vite hva som forventes av dem i barnehagen, noe jeg mener at må tas til etterretning i foreldresamarbeidet. Ifølge Bordieau vil forskjellige foreldre og barn ha ulike forutsetninger for å kunne bli inkludert i barnehagens pedagogiske praksis og tilpasse seg, på bakgrunn av ulik sosial og kulturell kapital (Glaser, 2013, s. 110). Dette tenker jeg er noe barnehagens ansatte må ta i betraktning når det kommer til hvordan de møter foreldrene i det formelle og uformelle samarbeidet. Det å bruke foreldrene som ressurs kan også være en god kilde til refleksjon over barnehagens pedagogiske praksis, spesielt hvis foreldrene stiller kritiske spørsmål til ting som vi tar for gitt (Bergersen, 2017, s. 229). Jeg tror at slik refleksjon kan være med på å gi barnehagen og de ansatte hjelp til å jobbe enda mer med kulturelt mangfold.

## 5.0 Oppsummering/konklusjon

I denne delen av oppgaven vil jeg dra frem de funnene jeg mener er viktigst, fra det forrige kapitlet. Jeg vil se de i sammenheng med hverandre, for å kunne svare på min problemstilling. Problemstillingen min lyder som følger:

**«Hvordan arbeider barnehagen med å fremme kulturelt mangfold og motvirke diskriminering og rasisme?»**

Det jeg har lagt mest merke til gjennom mine intervjuer og drøftingen i forrige kapittel er hvor mye mine informanter vektlegger det å ufarliggjøre og synliggjøre forskjeller. Dette er



noe de nevner når det gjelder både flerkulturell pedagogikk, forebygging av diskriminering og rasisme, og barnas identitetsutvikling. Jeg har sett gjennom disse funnene at de mener at det er noe av det viktigste man kan gjøre når det kommer til arbeid med kulturelt mangfold. Dette støttes også opp av teori. Sand skriver om at når man jobber etter en flerkulturell pedagogikk skal man lære barna at ulikhet og mangfold er bra og naturlig (2020, s. 223). Rammeplanen sier også at man skal bruke mangfold som en ressurs og at mangfold skal være en berikelse for hele barnegruppa (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9 & 52). Gjennom å arbeide med kulturelt mangfold på denne måten mener jeg at barna vil få et større verdensbilde, noe som også gjør dem mer tolerante når det kommer til ulikhet. Jeg vil derfor si at informantbarnehagen har et ressursorientert syn på kulturelt mangfold. Jeg mener at de bruker det som en ressurs til å fremme likeverd og respekt, noe rammeplanen også sier at barnehagen skal gjøre. Dette er noe jeg mener vil virke forebyggende på rasisme og diskriminering, da barna vil ha større toleranse for de som ikke er helt like dem selv. Det som dog kommer frem, er at de har arbeidet mye med synliggjøring av kulturelt mangfold ubevisst. De bruker også en del elementer fra flerkulturell pedagogikk, som de sa at de ikke hadde så mye kunnskap om. Jeg tror det vil være hensiktsmessig for denne barnehagen å sette seg litt mer inn i hva flerkulturell pedagogikk handler om, slik at de kan implementere enda flere elementer fra dette i sin pedagogiske praksis.

I informantbarnehagen synes jeg de gjør mye positivt i forbindelse med synliggjøring av mangfold og forebygging av rasisme og diskriminering. Jeg mener de har gode verdier og holdninger, som de jobber med å overføre til barna. Dette omhandler blant annet det at de ser på mangfold som en ressurs og at de vektlegger forskjellene i barnegruppa som noe positivt. De ser også viktigheten av arbeid med kulturelt mangfold for barnas identitetsutvikling. Det de jeg dog mener de kan gjøre mer av er å synliggjøre det mer i det fysiske rommet. Dette er også noe de dro frem selv, som noe de ville jobbe mer med. Her kan de for eksempel skaffe flere bøker og henge opp bilder som synliggjør kulturelt mangfold, også når det er få eller ingen barn med annen kulturell bakgrunn på avdelingen, som nå. På denne måten kan de jobbe mer med det uten å gjøre store endringer i den pedagogiske praksisen. Arbeid med kulturelt mangfold vil da ikke bare være kun i den perioden som er låst til det gjennom den pedagogiske årsplanen, men de vil være mer hverdagsbrukere av dette i sin pedagogiske praksis.

## 6.0 Avslutning

I denne bacheloroppgaven har jeg tatt for meg temaet arbeid med kulturelt mangfold i barnehagen, og da spesielt med tanke på forebygging av diskriminering og rasisme. Jeg har i forbindelse med dette gjennomført en kvalitativ undersøkelse for å samle inn materiale til å kunne svare på min problemstilling. Dette materialet har jeg brukt mye tid på å drøfte og se opp mot teori. Gjennom arbeidet med bacheloroppgaven har jeg lært mer om hva kulturelt mangfold er, samt hvordan man kan jobbe med dette i barnehagen. Jeg har også lært å gjennomføre et forskningsprosjekt for å undersøke et spesielt sosialt fenomen, noe jeg aldri har gjort tidligere. Arbeidet med bacheloroppgaven har vært veldig interessant og givende, men også utfordrende. Jeg har tilegnet meg mye ny kunnskap, som jeg absolutt vil ta med meg videre. Det jeg har lært om arbeid med kulturelt mangfold er noe jeg kommer til å ha med meg videre når jeg nå skal ut i jobb som pedagogisk leder. Jeg vil blant annet ta med meg min nyervervede kunnskap rundt hvordan man kan synliggjøre kulturelt mangfold i det fysiske miljøet i barnehagen.

Etter endt lesing håper jeg at leseren sitter igjen med en del nye inntrykk og forhåpentligvis ny kunnskap rundt arbeid med kulturelt mangfold i barnehagen. Jeg håper også at leseren har fått mulighet til å reflektere litt rundt hvordan man kan forebygge mot diskriminering, samt hvor viktig dette arbeidet er. Jobbes det nok med forebygging av diskriminering i norske barnehager- hvis ikke; hva kan vi gjøre annerledes? Dette er noe jeg håper at leseren kan reflektere litt over etter å ha lest denne oppgaven, da vi lever i et mangfoldig samfunn.

## 7.0 Litteraturliste

Barnehageloven. (2005). Lov om barnehager (LOV-2005-06-17-64). Hentet fra:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

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

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

Deardorff, D. K. (2006). *Journal of studies in International Education*. Hentet fra:

<https://www.education.uw.edu/cirge/wp-content/uploads/2012/11/Darla-INTERCULTURAL-COMPETENCE-MODELS-deardorff-09.pdf>

Derman-Sparks, L. & Ramsey, P. G. (2006). *What if all the kids are white?: Anti-Bias Multicultural Education with Young Children and Families*. New York: Teachers College Press.

Dypedahl, M. & Bøhn, H. (2017). *Veien til interkulturell kompetanse* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

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

Hilt, L. T. & Bøyum, S. (2015). *Kulturelt mangfold og intern eksklusjon*. Hentet fra: [https://www.idunn.no/npt/2015/03-04/kulturelt\\_mangfold\\_og\\_interneksklusjon#xfn\\_4](https://www.idunn.no/npt/2015/03-04/kulturelt_mangfold_og_interneksklusjon#xfn_4)

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Veiden, P. (2006). *Å forstå samfunnsforskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Klausen, A. M. (1979). *Kultur- variasjon og sammenheng*. Oslo: Gyldendal.

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

Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode: veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg). Bergen: Fagbokforlaget.

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

Sand, S. (2020). *Ulikhet og fellesskap: Flerkulturell pedagogikk i barnehagen* (4. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. utg). Bergen: Fagbokforlaget.

## 8.0 Vedlegg

### 8.1 Vedlegg 1- Intervjuguide

#### **Intervjuguide:**

##### **Oppvarmingsspørsmål**

1. Hva slags utdanning har du?
2. Hvilken stilling har du?
3. Hvor lenge har du jobbet i barnehage?

##### **Barnehagens forutsetninger**

1. Hvor mange barn er det på avdelingen og hvilken aldersgruppe er det?
2. Har dere barn på avdelingen med annen kulturell bakgrunn enn norsk? Eventuelt hvor mange og hvilke kulturer er representert?
3. Har dere ansatte på avdelingen med annen kulturell bakgrunn enn norsk?
4. Det vil alltid være mangfold på en avdeling, selv om det ikke er kulturelt mangfold. Hva slags mangfold kommer til syne på deres avdeling?

##### **Arbeid med kulturelt mangfold**

1. Hva forbinder du med begrepet kulturelt mangfold?

##### **Synliggjøring av mangfold**

2. Hva gjør du/dere for å synliggjøre det kulturelle mangfoldet på avdelingen?
3. Hvordan tenker du at man kan bruke mangfold som en ressurs?

«Barnehagen skal bruke mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeidet og støtte, styrke og følge opp barna ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger.»

(RP)

##### **Rasisme og diskriminering**

4. Denne barnehagen ligger rett utenfor Norges hovedstad, Oslo, som er kjent for å ha et utrolig stort mangfold. Tror du dette påvirker deres arbeid med kulturelt mangfold, i så fall; på hvilken måte?
5. I rammeplanen står det at barnehagen skal «motvirke diskriminering, fordommer, stereotypier og rasisme», hvordan arbeider dere med dette?

6. Hva mener du er de viktigste tingene man kan gjøre for å motvirke diskriminering, fordommer, rasisme og stereotypier i barnehagen?
7. Hvilken betydning mener du det har for enkeltbarn og barnegruppa å synliggjøre mangfold?

### **Flerkulturell pedagogikk**

8. Kjenner du til begrepet flerkulturell pedagogikk? Hva forbinder du med dette?
9. Hva mener du kjennetegner en god flerkulturell pedagogikk/barnehage?

### **Ønskesituasjon**

10. Hvordan kunne du tenke deg å jobbe med kulturelt mangfold? Noe dere kunne gjort mer av?
11. Til slutt; er det noe du vil tilføye?

## 8.2 Vedlegg 2- Informasjon- og samtykkeskjema



# DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

## Vil du delta i bachelorprosjektet

### *«Arbeid med mangfold i barnehagen, hvorfor og hvordan?»?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan det jobbes med mangfold i norske barnehager. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Jeg skal nå i mars og april skrive bachelor ved Dronning Mauds Minne høgskole for barnehagelærerutdanning. Oppgaven skal være på 10 000 ord og handle om temaet arbeid med mangfold i barnehagen. Formålet med dette prosjektet er å samle inn informasjon om hvordan det arbeides med mangfold i norske barnehager. Jeg vil i forbindelse med prosjektet gjennomføre et intervju av to pedagogiske ledere, for å samle inn informasjon om temaet. Problemstillingen jeg skal besvare gjennom disse spørsmålene er: «Hvordan arbeider barnehagen med å fremme med kulturelt mangfold og motvirke diskriminering?»

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning er ansvarlig for prosjektet.

**Hva innebærer det for deg å delta?**

Ved å delta i dette forskningsprosjektet vil du delta på et intervju, som vil vare i ca. 45 minutter. I intervjuet vil du få spørsmål om deg og din erfaring, avdelingen du jobber på, arbeid med mangfold i barnehagen og flerkulturell pedagogikk.

**Det er frivillig å delta**

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

**Hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Jeg/vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og alle navn anonymiseres.

Prosjektet skal avsluttes og leveres 30.04.2021.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig  
(Veiledere)

Student

Marianne Schram & Ingunn Elder

Victoria Løkkeberg Vartdal

---

-----

**Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *[sett inn tittel]*. Jeg samtykker til:



å delta i intervju

*Dato:* .....

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