

Personalets holdninger i møte med flerkulturelle barn og familier

Hvilken betydning har personalets holdninger i møtet med barn og familier med flerkulturell bakgrunn?

Kathrine Haukeberg Klypen
Kandidatnummer: 219

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
HØGSKOLEN FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Forord

Tre år som student ved Dronning Mauds Minne Høgskole har resultert i denne bacheloroppgaven. Arbeidet har vært spennende og lærerikt, og ikke minst omfattende og tidkrevende. Jeg har fått utfordre meg selv, og opplever at jeg sitter igjen med nye kunnskaper og perspektiver.

Jeg vil benytte anledningen til å takke alle som har hjulpet meg gjennom studieløpet. Jeg ønsker først og fremst å takke mine tre informanter som var villige til å stille opp og dele sine kunnskaper, erfaringer, tanker og opplevelser med meg. Uten dere hadde jeg ikke kunne skrevet denne oppgaven! Jeg ønsker også å takke mine to veiledere, Gjertrud Stordal og Hege Nordnes, som har støttet og veiledet en litt usikker og stresset student til å finne veien gjennom bacheloroppgaven. Det å ha dere som veiledere, da med oppmuntring, tilbakemeldinger, støtte og engasjement for det jeg har valgt har vært veldig motiverende.

Jeg vil også takke familien min, som alltid har støttet meg og hatt troen på meg.

Avslutningsvis vil jeg rette en takk til mine medstudenter gjennom denne perioden. Takk for god hjelp, støtte og tålmodighet, og ikke minst gode refleksjoner og diskusjoner.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	5
1.2 Valg av problemstilling.....	6
1.3 Oppgavens oppbygging og avgrensning.....	6
2.0 Teoretisk grunnlag.....	7
2.1 Kultur og mangfold.....	7
2.2 Ulike tilnærminger til kulturelt mangfold.....	8
2.3 Synliggjøring av kulturelt mangfold.....	10
2.4 Foreldresamarbeid.....	11
2.5 Personalets holdninger.....	12
3.0 Metode.....	14
3.1 Valg av metode.....	14
3.2 Valg av informanter.....	15
3.3 Datainnsamling.....	16
3.4 Analysearbeid.....	16
3.5 Metodekritikk.....	17
3.5.1 Reliabilitet og validitet.....	18
3.6 Etske retningslinjer.....	19
4.0 Presentasjon av funn og drøfting.....	20
4.1 Personalets holdninger.....	20
4.1.1 Fornorsking.....	22
4.2 Foreldresamarbeid.....	24
4.2.2 Medvirkning.....	25
5.0 Avslutning.....	29

6.0 Referanseliste.....	31
7.0 Vedlegg.....	33
7.1 Informasjon- og samtykkeskjema	33
7.2 Avtale om publisering.....	35

1.0 Innledning

Ifølge Statisk sentralbyrå var det per 1. januar 2021 til sammen 997 942 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge (Statisk sentralbyrå, 2021). Norge er et land med et mangfold av mennesker med ulike kulturer, språk, religioner, etnisiteter, nasjonaliteter, levesett, tankesett, familiesammensetninger, holdninger og verdier. Dette mangfoldet synliggjøres også i barnehagen. Spernes og Hatlem presiserer at

«Norge har alltid vært et flerkulturelt samfunn, men dagens samfunn har et enda større mangfold av språk- og kulturbakgrunner enn tidligere på grunn av økt flytting over landegrenser. Dette krever at ansatte i barnehagen har en flerkulturell kompetanse som bidrar til å gjøre barnehagen til en møteplass for fellesskap og deltakelse» (Spernes & Hatlem, 2019, s. 13).

I et samfunn som stadig bli mer mangfoldig og som kontinuerlig er i utvikling, er det viktig at personalet i barnehagen er bevisst dette. Gjervan, Andersen og Bleka poengterer at det å arbeide i en barnehage i det 21. århundre byr på et mylder av ulike muligheter og utfordringer (2012, s. 15). Personalet må ha et fokus og en holdning der de anerkjenner, synliggjør, verdsetter og fremmer kulturelt mangfold i hverdagen. De ansatte i barnehagen har et ansvar overfor hvert barn og deres foreldre, og må arbeide med å skape tilhørighet, likeverd og likestilling i hverdagen. Man må åpne opp for alle kulturer i barnehagen, og sørge for at alle føler seg sett og hørt. I rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver poengteres det at barnehagen skal bruke mangfoldet som en ressurs, da i det pedagogiske arbeidet, og barnehagen skal støtte, styrke og følge opp barna ut fra barnets kulturelle og individuelle forutsetninger (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9). Her beskrives det hvordan barnehagen er pålagt til å arbeide med det.

I denne oppgaven vil jeg fokusere på hvordan holdningene til personalet har en betydning for deres møte med barn og familier med flerkulturell bakgrunn. Jeg vil se på hvordan personalet møter barna og deres foreldre, og hvilken betydning deres holdninger har for arbeid med synliggjøring av kulturelt mangfold i hverdagen.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Under studiet har jeg vært i praksis i ulike barnehager. Her har jeg observert og erfart at mangfold i barnehager er stort, og at det er noe som er i kontinuerlig utvikling. Jeg har valgt

barnehager i internasjonale perspektiver som fordypning, og hvordan man møter barn og familier med en flerkulturell bakgrunn i barnehagen er et tema som har vekket interesse og som jeg derfor har lyst til å lære mer om. Ved å ha et fokus på personalets holdninger i hverdagen mener jeg at man kan være med på å skape en barnehage der man ser på mangfold i barnehagen som en ressurs. Her trengs det personale som har kunnskaper om hvordan man best mulig kan møte barn og familier. Basert på dette ville jeg skrive bacheloroppgaven min om temaet betydningen av personalets holdninger i møtet med barn og familier med flerkulturell bakgrunn.

1.2 Valg av problemstilling

Med bakgrunn i mine erfaringer, tanker og interesse rundt barnehagens møte med barn og familier med flerkulturell bakgrunn kom jeg frem til følgende problemstilling:

«Hvilken betydning har personalets holdninger i møtet med barn og familier med flerkulturell bakgrunn?»

1.3 Oppgavens oppbygging og avgrensning

Formålet med denne bacheloroppgaven er å forske på hvordan personalets holdninger spiller en rolle i møtet med flerkulturelle familier. Utifra problemstillingen vil jeg se på holdningene til personalet til mangfold, og der jeg vil se på holdningene tilknyttet kulturelt mangfold i hverdagen.

Oppgaven består av en innledning, hoveddel og avslutning, og jeg har delt den inn i fem kapitler. Til nå har vi vært gjennom det første kapitlet, som tar for seg innledningen, valg av tema og problemstilling. I kapittel to vil jeg presentere teoriene som jeg mener er relevant for å kunne svare på problemstillingen min. Deretter vil jeg i kapittel tre blant annet gjøre rede for valg av metode, valg av informanter, metodekritikk og etiske retningslinjer. Teorien jeg presenterte i kapittel to vil jeg ta med videre og bruke for å støtte opp funnene og i drøftingen, som blir presentert i kapittel fire. Til slutt vil jeg i kapittel fem ha en avslutning, der jeg gir en kort oppsummering av de sentrale funnene og drøftingen.

2.0 Teoretisk grunnlag

I dette kapittelet vil jeg presentere relevant teori for min problemstilling. Jeg har valgt å dele opp kapittelet i fem underkapitler. For å kunne svare på problemstillingen er det relevant å se på aktuell teori, holdninger, tilnærminger og arbeid med kulturelt mangfold og flerkulturalitet i hverdagen. Jeg har derfor valgt å starte med en redegjørelse av kultur og mangfold, før jeg går inn på ulike tilnærminger til mangfold. Her vil jeg presentere to ulike syn på kulturelt mangfold, før jeg går inn på synliggjøring av kulturelt mangfold i hverdagen. Jeg vil så se på teori knyttet til foreldresamarbeid, før jeg presenterer teori rundt personalets holdninger i hverdagen.

2.1 Kultur og mangfold

Kultur er et begrep som kan være vanskelig å definere. Spernes og Hatlem forklarer at kultur kan forstås som både ytre kjennetegn, som matvaner og kleskoder, og indre kjennetegn, som holdninger og verdier. Disse kjennetegnene skaper vår forståelse av verden gjennom ulike former for kommunikasjon. I tillegg til å skape vår forståelse kan de også skape fellesskap og avstand mellom mennesker. Kultur er ikke en statisk tilstand, men er noe som er i kontinuerlig forandring gjennom individet sin sosialisering i hjemmet og i samfunnet (2019, s. 105).

Mangfold handler om at man alle er forskjellige. Et samfunn med mangfold påvirker oss som individ, oss i gruppe, ulike organisasjoner og selve samfunnet vårt. Det påvirker dermed også barn, oppveksten deres og deres liv i barnehagen (Larsen & Slåtten, 2019, s. 50). Det at samfunnet er mangfoldig vil gjenspeiles i barnehagen. Noe av mangfoldet kan være forskjeller mellom barnehager, men det vil også være forskjeller innad i barnehager. I ulike barnehager vil man ha barn med ulik bakgrunn, etnisitet, alder, kjønn og funksjonsnivå. Hvor stort mangfold man har i barnehagen vil variere (Larsen & Slåtten, 2019, s. 62). I rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver poengteres det at barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet, da ved å synliggjøre, fremme og verdsette mangfold og gjensidig respekt (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9). På grunnlag av dette har personalet et ansvar for å bruke mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeidet i hverdagen, og støtte og styrke barna ut fra kulturelle og individuelle forutsetninger. I tillegg har barnehagen et ansvar for å synliggjøre variasjoner i hverdagen (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9). Videre står

det at barnehagen skal ta hensyn til barnets alder, kjønn, funksjonsnivå, sosiale, kulturelle og etniske bakgrunn (Barnehageloven, 2005, § 2).

Både kultur og mangfold er to store begreper, som har mange ulike definisjoner. Jeg har i denne oppgaven valgt å slå sammen begrepene, og skrive om kulturelt mangfold. I Gjervan et al. blir kulturelt mangfold definert som det kulturelle, etniske, religiøse og språklige mangfoldet i en gruppe (2012, s. 29). I et samfunn med stort kulturelt mangfold er det viktig at man er bevisst på hvordan man forholder seg til ulike mennesker. Ulike typer mennesker med ulike kulturer kan ha forskjellige måter å tenke og leve på. Man kan si at en del av kulturen er det vi ser, mens en annen er det vi ikke ser, og som forklarer hvorfor samfunnet er som det er. Innenfor det samme samfunnet kan det være flere kulturer, og vi kaller gjerne slike samfunn for flerkulturelle samfunn (Larsen & Slåtten, 2019, s. 115-117).

Det er vanlig at man omtaler barnehager som flerkulturelle når man har barnehager med barn med ulik kulturell, språklig og religiøs bakgrunn. En flerkulturell barnehage er en barnehage som har en flerkulturell pedagogisk tilnærming, og ikke bare en barnehage som har barn og ansatte med flerkulturell bakgrunn (Gjervan et al., 2012, s. 61). Begrepet flerkulturell barnehage kan ofte bli brukt om barnehager som har en viss prosentdel av barn med innvandrerbakgrunn (Spernes & Hatlem, 2019, s. 63). Men, Spernes og Hatlem presiserer videre at en flerkulturell barnehage ikke er noe barnehagen er, men noe de gjør i praksis. Definisjonen er derfor knyttet til noe barnehagen kan bli gjennom handling (2019, s. 65). Personalet må derfor reflektere og ha et fokus på å fornye kunnskapen sin slik at de kan utvikle seg til å passe til en flerkulturell praksis. De må ivareta mangfold som normaltilstand, og mangfoldet må være til stede i hverdagen.

2.2 Ulike tilnærminger til kulturelt mangfold

Man kan ha ulike holdninger og syn på kulturelt mangfold. Gjervan et al. skiller mellom en ressursorientert og en problemorientert tilnærming til mangfold (2012, s. 61). Disse forskjellige tilnærmingene gir ulike konsekvenser for hvordan barnehagen ivaretar mangfold. Kulturelt mangfold kan være noe som er integrert i pedagogikken, innholdet og organiseringen i barnehagen. For at det skal bli det må personalet åpne opp, gi rom for det og bruke mangfoldet i utviklingen av barnehagen. Gjør man dette, har man en ressursorientert tilnærming til mangfold (Gjervan et al., 2012, s. 67). Når man har en ressursorientert tilnærming åpner man opp for mangfoldet og anerkjenner barna som det individet de er.

Gjervan et al. poengterer at barnet må møte voksne som er anerkjennende og som respekterer deg for den du er for å utvikle seg positivt og trives i hverdagen (2012, s. 149-150).

Ved å ha en ressursorientert tilnærming ser man derimot på forskjeller i kultur og språk som noe utelukkende positivt, som ulike variasjoner av hvordan man kan leve livet. Det å ha barn, foreldre og ansatte med ulike typer bakgrunner bli sett på som noe spennende, og man har fokus på at alle på en eller annen måte skal kunne kjenne seg igjen i barnehagens pedagogiske innhold (Schram & Bergsland, 2021, s. 23). Det å ha en slik tilnærming innebærer at man ser på kulturelle, religiøse og språklige forskjeller som en berikelse for hele fellesskapet i barnehagen. I tillegg innebærer det at man anerkjenner og synliggjør ulike kulturer, religioner og språk i innholdet til barnet, og at alle barn, foreldre og personalet blir inkludert i det flerkulturelle fellesskapet til barnehagen (Gjervan, 2006, s. 8). På denne måten blir barnas, foreldrenes og personalets bakgrunn og ressurser noe som blir synliggjort, og de blir derfor en del av barnehagens ordinære virksomhet.

I motsetning til en tilnærming der man anerkjenner og verdsetter mangfold, ser den problemorienterte tilnærmingen på andre bakgrunner som et hinder for å lære norsk kultur og språk. Her blir det norske oppfattet som det normale, mens andre kulturer, språk og religioner blir oppfattet som unormale og avvikende (Gjervan et al., 2012, s. 63-64). Om man har en problemorientert tilnærming til mangfold ser man på «de andre» som noe forskjellig fra «oss», og man opplever disse forskjellene som noe utfordrende. Her kan en reaksjon være å unngå å se forskjellen, eller at man prøver å glatte over dem slik at de ikke blir like tydelige. Her bruker man ikke det kulturelle mangfoldet som en ressurs i arbeidet (Schram & Bergsland, 2021, s. 21). Det å ha en problemorientert tilnærming til mangfold kan gi negative konsekvenser for barnets selvoppfatning og barnets mulighet til en positiv utvikling og læring i barnehagen. Det kan også gi negative konsekvenser for kvaliteten på foreldresamarbeidet, og deres mulighet til medvirkning i hverdagen (Gjervan, 2006, s. 8). Holdningen tilsier at bruk av andre språk og markering av andre kulturer i barnehagen er en utfordring i hverdagen. Her kan bruken av andre språk ses på som en negativ faktor, og de ansatte har en holdning som tilsier at barnet må lære både muntlig og skriftlig norsk for å kunne fungere i samfunnet (Spernes & Hatlem, 2019, s. 114). Om den ansatte formidler verdier og holdninger der andre språk og kulturer blir sett på som en utfordring, kan det over tid føre til en direkte og en indirekte fornorskning av barna, der barna lærer seg hva som forventes med hensyn til ulike kulturelle og sosiale ferdigheter (Becher, 2006, s. 104).

2.3 Synliggjøring av kulturelt mangfold

Noe som kjennetegner en barnehage med en flerkulturell pedagogisk tilnærming er at mangfoldet er til stede i hverdagen. Her lever og ånder mangfoldet i det daglige arbeidet til barnehagen, og ikke bare som eksotiske innslag som blir presentert noen ganger i året ved markeringer av ulike høytider (Gjervan et al., 2012, s. 147). Barnehager kan forholde seg forskjellige til ulike kulturelle uttrykk, og Gjervan et al. presenterer de tre begrepene ikkebrukere av kultur, festbrukere av kultur og hverdagsbrukere av kultur (2012, s. 147). Når barnehager er festbrukere av kultur er det en fare for at man kan eksotifisere kulturelle uttrykk. Om man kun velger å ha et fokus på feiringen av matskikker og klesdrakter under ulike høytidsfeiringer, kan man få et inntrykk av at barna med den bakgrunnen blir en slags representant for noe fremmed og eksotisk. Det er derfor vesentlig at mangfold er noe som er til stede i hverdagen, slik at barna kan gjenkjenne det i det daglige. Det å være en barnehage med en flerkulturell pedagogisk tilnærming må altså få konsekvenser for den ordinære virksomheten til barnehagen, slik at alle barnehager kan bli hverdagsbrukere av kultur (Gjervan et al., 2012, s. 147).

Ulike brukere av kultur kan også ses i lys av det Derman-Sparks kaller for en «turisttilnærming» til mangfoldet. Hun er kritisk til en pedagogikk som kun har fokus på å feire ulike høytider, der musikk, mat, klær og dans er spesielle innslag og ikke noe som er en del av den daglige praksisen. Her er det «de andres» kultur som blir markert, mens den vestlige kulturen framstilles som noe mer naturlig og universelt (Sand, 2020, s. 222). Blant annet blir julen framstilt som noe universelt, og ikke noe som feires i bestemte miljøer. Derman-Sparks mener at denne tilnærmingen har mange svakheter, da den vektlegger det eksotiske og ikke forholder seg til de virkelige erfaringene til mennesker. Den presenterer kun en overfladisk versjon av andre kulturer, og barna drar på «besøk» til andre kulturer ved å markere ulike feiringer for så å dra tilbake til en vanlig barnehagehverdag som bare representerer majoritetskulturen. En annen svakhet med denne tilnærmingen er at man kun har fokus på andre kulturer om det er barn eller personale med andre språk og kulturer (Sand, 2020, s. 223).

Mange barnehager kan finne det utfordrende å synliggjøre og bruke mangfold som en ressurs i det daglige pedagogiske arbeidet. De anvender kanskje det kulturelle mangfoldet som en ressurs i forbindelse med arrangementer som internasjonal uke, eller ved markeringer av ulike høytider og festdager (Schram & Bergsland, 2021, s. 29). Noen barnehager kan synliggjøre

andre kulturer gjennom å henge opp flagg, lage velkomstplakater og arrangere fiktive flyreiser til land som er representert i barnegruppen (Schram & Bergsland, 2021, s. 30). Dersom mangfoldet kun blir synliggjort i forbindelse med ulike høytidsdager eller andre markeringer kan barnehagen bli en festbruker av kultur. Målet må derfor være å bli en hverdagsbruker, der ulikhet blir sett på det normale og synliggjøres i hverdagen (Spernes & Hatlem, 2019, s. 219).

2.4 Foreldresamarbeid

Det er viktig å møte foreldre med en ressursorientering, altså en holdning om at foreldre er viktige ressurser for sitt barn, og at de vil sitt barns beste (Glaser, 2018, s. 38). Personalet i barnehagen har et ansvar for å ta initiativ til og å utvikle samarbeidet med foreldrene (Gjervan et al., 2012, s. 93). Et godt foreldresamarbeid forutsetter at personalet i barnehagen har utviklet holdninger og forståelse for at alle foreldre er forskjellige, og at man kan se på foreldrene som ressurspersoner for sine barn (Glaser, 2018, s. 17). Ved å gi rom for foreldres tilstedeværelse i hverdagen kan barnehagen bli en meningssskapende møteplass. Det handler om å ønske å være i dialog med foreldrene, og arbeide for deres rett til deltagelse, medbestemmelse og medvirkning i arbeidet i barnehagen (Gjervan et al., 2012, s. 114-115). Ønsket om å være i dialog med foreldrene handler om hvilket syn man har på samarbeidet, da ved at man har en ressursorientert tilnærming til foreldresamarbeid (Gjervan et al., 2012, s. 100). Kvaliteten på samtaler som personalet har med foreldrene vil legge et grunnlag for relasjonen videre. Her vil hvordan man velger å opptre og hva man vektlegger være avgjørende for samarbeidet og barnets muligheter i barnehagens hverdag (Lysebo & Bratt, 2017, s. 50). Det å ha et fokus på å bli kjent med hverandres bakgrunn kan være en grobunn for kontakt mellom foreldrene og personalet. Det kan brukes som en start i prosessen med å bygge en relasjon til foreldrene (Gjervan et al., 2012, s. 77).

For å skape et godt foreldresamarbeid er det viktig at foreldrene har tillit til de ansatte. Tillit handler ifølge Kristiansen om «å ha tro på og forventninger om at en person skal være slik» (Kristiansen, 2004, i Drugli, 2018, s. 128). Når man har tillit til en annen har man tiltro til påliteligheten til mennesket, og den ansatte i barnehagen har ansvaret for å bygge en samarbeidsrelasjon som er preget av tillit (Drugli, 2018, s. 128).

I Barnehageloven (2005, § 1) presiseres det at «barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som

grunnlag for allsidig utvikling». Barnehagen har også et ansvar for å ivareta foreldrene sin rett til å medvirke i hverdagen, og må derfor arbeide i samarbeid med foreldrene. Dette samarbeidet skal ha barnets beste som mål (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). Det å gi foreldrene retten til å medvirke innebærer at de har rett til å erfare at stemmen deres blir tatt på alvor, at de har en virkning i fellesskapet, og at deltakelsen deres bidrar til en endring i hverdagen (Glaser, 2018, s. 25).

God kommunikasjon er både nødvendig og en krevende utfordring for å kunne samarbeide (Sand, 2020, s. 158). I det daglige samarbeidet med foreldrene er den uformelle samtalen den viktigste kommunikasjonsformen. Her starter gjerne samtalen før man har tenkt igjennom hva man skal si. Desto bedre man kjenner personen vi møter, jo lettere er det å si noe som vi antar mottakeren vil forstå, og vi kan tilpasse ordene og kroppsspråket etter situasjonen og mottakeren (Dahl, 2013, s. 135). Her bruker vi vår kommunikative kompetanse for å vite hvilke ord vi skal velge, og hvilken måte vi burde uttrykke oss på i den bestemte situasjonen overfor menneskene vi møter (Dahl, 2013, s. 135). Når man møter foreldre i det daglige samarbeidet er det derfor en forutsetning at vi kjenner foreldrene, da for å kunne vite hvordan vi skal kommunisere med dem. Vi må ha kunnskap om hvordan vi best mulig skal kommunisere, for å kunne oppnå det beste mulige resultatet.

2.5 Personalets holdninger

Personalet sin vilje og evne til å tilpasse og fornye barnehagen til en flerkulturell hverdag er noe som er avgjørende for hvordan barnehagen møter barn og foreldre, samt deres behov og forutsetninger (Gjervan et al., 2012, s. 72). Deres holdninger er en viktig faktor for å kunne møte barn med ulike kulturelle bakgrunner på en likeverdig måte i barnehagen (Gjervan et al., 2012, s. 77). I hverdagen forholder personalet seg til ulike barn og ulike voksne hver dag. Her kan noen barn og noen foreldre oppleves som «mer annerledes» enn andre av ulike i personalet, alt etter hvem man er. Noe som virker annerledes og fremmed for noen i personalet, kan vekke gjenkjennelse hos andre (Gjervan et al., 2012, s. 72). Vi forholder oss til det som kan oppleves ukjent og annerledes på forskjellige måter. Noen møter det med nysgjerrighet og åpenhet, mens andre kan møte det med skepsis og mistenksomhet. Dette er noe som blant annet avhenger av våre holdninger og kunnskaper, og ikke minst evnen vår til å håndtere mangfold (Gjervan et al., 2012, s. 74). Gjervan et al. poengterer videre at det er personalets evne til dialog og samhandling med både foreldre og barna som er avgjørende for

kvaliteten i barnehagen (2012, s. 77). I Rammeplanen presiseres det at «personalet må reflektere over sine egne holdninger for best mulig å kunne formidle og fremme likeverd og likestilling» (Kunnskapsdepartementet, 2012, s. 10). Derfor er det viktig at man som barnehagepersonale reflekterer over egne holdninger til andre mennesker, og at man er bevisst dette.

«Personalet i barnehagen må altså kunne mestre det mangfoldet de til enhver tid møter» (Gjervan et al., 2012, s. 71). Det handler om å ta konsekvensen av det mangfoldet som eksisterer i barnehagen. For at personalet skal kunne tilrettelegge med utgangspunkt i barn og foreldre sine ulike forutsetninger, behov og ønsker i hverdagen, er det vesentlig at personalet har kunnskaper, holdninger og erfaringer som gjør at de mestrer dette (Gjervan et al., 2012, s. 71). Personalet trenger kunnskaper og ferdigheter som hjelper de med å håndtere mangfold på en god måte, men det holder ikke nødvendigvis med faktakunnskaper om ulike land, kulturer og religioner. Om personalet ikke har tilstrekkelig med kunnskaper kan det å anerkjenne og synliggjøre mangfold føles utfordrende (Gjervan et al., 2012, s. 77). Personalets evne til dialog og samhandling med barn og foreldre er det som er avgjørende for kvaliteten på arbeidet, og det er i selve dialogen med barnet og foreldrene man får kunnskaper om barnet og familien. Det er viktig at personalet har kjennskap til hvert enkelt barn, og hva foreldrene synes er viktig for sitt barn (Gjervan et al., 2012, s. 78). Det er personalets ansvar å sørge for at alle barn har de samme mulighetene i barnehagen. Barn som ikke forstår eller snakker norsk har ikke de samme mulighetene til å fremstå som attraktive lekekamerater, og det er derfor personalets ansvar å støtte og hjelpe barnet (Schram & Bergsland, 2021, s. 26-27). Det er avgjørende at personalet innehar den kunnskapen og de ferdighetene som man til enhver tid trenger for å kunne tilrettelegge for god læring, utvikling og mestring hos hvert enkelt barn.

3.0 Metode

I denne delen vil jeg gjøre rede for hvilken metode jeg har valgt for å kunne svare på min problemstilling. Metode er en fremgangsmåte, et middel man bruker for å løse problemer og for å komme frem til ny kunnskap. Man kan se på en metode som et redskap vi bruker i møtet med noe vi vil undersøke. Metoden hjelper oss med å samle inn data, altså den informasjonen vi trenger (Dalland, 2020, s. 53). Det er vanlig å skille mellom to forskjellige metoder i samfunnsvitenskapen; kvantitativ og kvalitativ metode. Begge metodene er med på å bidra til å gi oss en bedre forståelse av samfunnet som vi lever i, og hvordan enkeltmennesker, grupper og institusjoner handler og samhandler. Den kvantitative metoden har fordelen ved at den gir oss dataen i form av målbare enheter, og at disse tallene igjen gir muligheten til å utføre regneoperasjoner. Den kvalitative metoden baserer seg på at man kan fange opp en mening eller en opplevelse, som man ikke kan måle eller tallfeste (Dalland, 2020, s. 54).

3.1 Valg av metode

Valg av metode er avhengig av problemstillingen man har valgt. Hvilken metode som antas å være den beste for å samle inn data til å belyse og finne svar på problemstillingen, avhenger av hva man ønsker å finne svar på (Dalland, 2020, s. 193). Ifølge Thagaard er intervju den mest brukte metoden innenfor kvalitativ forskning (2018, s. 89). Målet med et intervju er å få omfattende kunnskap og informasjon om hvordan andre opplever sin livssituasjon. Samtidig vil synspunktene og perspektivene de har på temaet for intervjuet bli synliggjort. Intervju er derfor en god metode for å få innsikt i menneskets erfaringer, følelser og tanker, og kan foregå på mange ulike måter. Med min problemstilling er det hensiktsmessig for meg å benytte meg av et forskningsintervju da jeg ville få innsikt i informantenes erfaringer, tanker og kunnskaper.

Intervju er basert på et subjekt-mot-subjekt-forhold, da mellom informanten og forskeren, og er orientert mot subjektive opplevelser (Bergsland & Jæger, 2014, s. 66). Jeg ville undersøke hvordan barnehagen jobber med å synliggjøre og fremme kulturelt mangfold i hverdagen, og synes derfor det var vesentlig å få frem de subjektive opplevelsene til de ansatte. Jeg valgte derfor et semistrukturert intervju, som har en overordnet intervjuguide som utgangspunkt, men der rekkefølgen, spørsmålene og temaene kunne variere. Her kan intervjueren bevege seg frem og tilbake, da for å følge de svarene man får (Johannesen, Tufte, Christoffersen, 2016, s.

148). Ved å ha et åpent intervju kunne informanten fortelle om egne hendelser, situasjoner og beskrivelser. Sosiale fenomener er komplekse, og denne formen for intervju gjør det mulig å få frem nyanser og kompleksitet (Johannessen et al., 2016, s. 146). Mitt ønske var å få et innblikk i erfaringene til informantene rundt problemstillingen, og få frem tanker og meninger rundt fenomenet, og det var derfor et naturlig valg å anvende intervju som datainnsamlingsmetode.

3.2 Valg av informanter

Hensikten med å ha kvalitative intervjuer er å få fyldige beskrivelser, slik at man kan belyse problemstillingen fra flere sider (Johannessen et al., 2016, s. 113). Jeg valgte å ha tre informanter fra tre ulike barnehager fra tre ulike deler av landet. For å være sikker på at jeg fikk tak i informanter valgte jeg barnehager jeg allerede hadde kjennskap til. Johannessen et al. poengterer at det er viktigere å skaffe et relevant utvalg av informanter, enn å skaffe mange (2016, s. 114).

Informantene mine er to pedagogiske ledere og en barnehagelærer. Med tanke på at utvalget mitt var relativt lite, var det viktig å bruke en hensiktsmessig utvelgingsprosess (Thagaard, 2018, s. 54). Jeg kontaktet derfor barnehagene, og fant tre informanter som uttrykte et engasjement for temaet. Jeg har valgt å kalle informantene mine for informant 1, informant 2 og informant 3.

Informant 1: Hen arbeider som barnehagelærer på en storbarnsavdeling, og har jobbet der i ti år. De har en ansatt med flerkulturell bakgrunn, og fire barn med flerkulturell bakgrunn.

Informant 2: Hen arbeider som pedagogisk leder på en småbarnsavdeling, og har jobbet der i fem år. De har to ansatte med flerkulturell bakgrunn, og syv barn med flerkulturell bakgrunn.

Informant 3: Hen arbeider som pedagogisk leder på en småbarnsavdeling, og har jobbet der i tre år. De har ingen ansatte med flerkulturell bakgrunn, men har tre barn med flerkulturell bakgrunn.

3.3 Datainnsamling

I forberedelsene utformet jeg en semistrukturert intervjuguide. Her hadde jeg noen hovedspørsmål tilknyttet deres arbeid med synliggjøring og hvordan de fremmer kulturelt mangfold, og noen underspørsmål jeg tenkte kunne være relevant å stille. Kvale og Brinkmann poengterer at intervjueren og informanten er sammen om å produsere kunnskap (2015, s. 36). Jeg ville ha en samtale om hvordan de jobbet i hverdagen, og oppfordret informanten til å fortelle. En samtale gir oss innblikk i personens livsverden, altså verden sett fra informantens synspunkt, da gjennom fortellinger og historier (Johannessen et al., 2016, s. 145). Under intervjuet ønsket jeg at informantene skulle føle seg anerkjent og respektert, og jeg ville at intervjuet skulle foregå på deres premisser. Jeg la derfor vekt på at man ikke trengte å svare på alle spørsmål, og at jeg kun var ute etter å lytte til hvordan de arbeidet i hverdagen.

Jeg valgte å bruke én-til-én-intervjuer, da jeg ønsket å få innblikk i informantens forståelse, erfaringer, oppfatninger, holdninger, erfaringer, meninger og refleksjoner rundt temaet (Johannessen et al., 2016, s. 146). Under intervjuet hadde jeg med meg en medstudent som transkriberte underveis, da jeg ville fokusere på å anerkjenne informanten og stille oppfølgingsspørsmål underveis. Jeg startet alle intervjuene med å stille noen introduserende spørsmål om stilling, utdanning, ansiennitet, barnegruppen og personalgruppen på avdelingen. Jeg presenterte så kort temaet og problemstillingen, stilte et åpent spørsmål og oppfølgingsspørsmål der det var naturlig. Avslutningsvis spurte jeg om informanten hadde noe mer de ønsket å tilføye.

3.4 Analysearbeid

Etter at intervjuene var fullført, og jeg hadde mottatt transkripsjonen fra sekretæren min, gikk jeg over transkripsjonen på nytt for å finjustere. Den første fasen i analysen er å lese gjennom teksten for å skaffe en oversikt over innholdet, og danne inntrykk av hvilke fenomener som dataene kan gi en forståelse av (Thagaard, 2018, s. 151). Her gikk jeg gjennom transkripsjonen flere ganger, for å være sikker på at jeg hadde fått med meg innholdet. Den neste fasen er å velge en analytisk tilnærming. For å analysere datamaterialet valgte jeg å anvende det Thagaard beskriver som en temaanalytisk tilnærming for å analysere mitt materiale (2018, s. 152). Det gjorde jeg fordi jeg tenkte det ville være mest hensiktsmessig for

meg, da jeg ønsket å se på og sammenligne dataen min. En temaanalytisk tilnærming anvender man når man utforsker temaer, da ved at vi sammenlignet dataen om det samme temaet for alle deltakerne i prosjektet. Videre koder man dataen og kategoriserer teksten i ulike temaer. Dette var noe som var viktig at jeg gjorde, da jeg skaffet data fra flere intervjuer (Thagaard, 2018, s. 152). Analysearbeidet dreier seg om å redusere datamengde og å skape struktur og mening (Bergsland & Jæger, 2014, s. 81). På denne måten blir det lettere å få en oversikt, og for å se hva som er relevant å ha med videre for igjen å kunne svare på problemstillingen. Det å fjerne det overflødige materialet var noe jeg syntes var utfordrende, da jeg fikk veldig mye informasjon som jeg syntes var vesentlig, men jeg skjønnte at jeg måtte velge ut det aller viktigste. Jeg valgte uansett ikke å slette noe helt, men å markere teksten jeg syntes var mindre betydningsfull med en rød farge. Dette gjorde jeg fordi jeg ikke ville risikere å slette noe jeg kanskje kom til å trenge.

Underveis i analysen fant jeg mange funn tilknyttet personalets holdninger i møtet med barn og foreldre, og jeg valgte derfor å endre temaet mitt. Jeg hadde egentlig tenkt til å skrive om hvordan de arbeidet med å synliggjøre kulturelt mangfold, men vinklet det istedenfor til hvilken betydning deres holdninger har i møtet med barn og familier med flerkulturell bakgrunn. Ved å bruke den temaanalytiske tilnærmingen fikk jeg analysert funnene slik at det ga meg en forståelse av betydningen holdningene til de ansatte har i møtet. For å kunne få svare på min problemstilling var det avgjørende å analysere og gå i dybden på funnene, for å kunne danne grunnlag for oppgavens teorigrunnlag og drøftingen videre. Jeg har valgt å dele inn analysedelen inn i to hovedkategorier, personalets holdninger og foreldresamarbeid. Jeg vil her trekke inn ulike funn underveis i drøftingen, samtidig som at jeg trekker inn teori.

3.5 Metodekritikk

Det er viktig å være kritisk og å reflektere over egen metode og innsamlingsstrategi (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80). For å kunne vurdere kvaliteten av prosjektet og de resultatene vi kommer frem til, må vi rette oppmerksomheten mot forskningens troverdighet. Troverdighet gir et utgangspunkt for hvordan både deltakere og andre forskere kan vurdere prosjektets fremgangsmåte og resultater. Thagaard presenterer to sentrale begreper for hvordan man kan vurdere troverdigheten til forskningsprosjektet; reliabilitet og validitet (Thagaard, 2018, s. 181).

3.5.1 Reliabilitet og validitet

Et prosjekts reliabilitet blir sett på som et kriterium for at forskningen er utført på en tillitvekkende og troverdig måte. Begrepet handler i hovedsak om en annen forsker som benytter seg av de samme metodene vil komme frem til samme resultater. Dette betyr altså at om man vil reprodusere forskningen, vil de samme resultatene kunne gjentas (Thagaard, 2018, s. 187). Kvalitative data har ofte lav reliabilitet, da det er lite sannsynlig at man vil få de samme svarene om man utfører intervjuet på nytt. Det at jeg har brukt en kvalitativ metode vil altså være med på å svekke påliteligheten til oppgaven min (Johannesen et al., 2016, s. 231).

Jeg benyttet meg ikke av opptaker under intervjuet, da det var for sent å søke når jeg hadde bestemt meg for valg av metode. Istedenfor valgte jeg å benytte meg av en sekretær når jeg samlet inn dataen. Det å notere ned det informantene sier kan være utfordrende. Noe av informasjonen kan ha blitt utelatt, og uten lydopptaker hadde jeg ikke muligheten til å forsikre meg om at alt av data var innsamlet. Dette kan være en faktor som er med på å svekke dataens troverdighet (Johannesen et al., 2016, s. 232). Det å bruke en sekretær kan også gi andre konsekvenser. Man kan reflektere rundt om informantene hadde vært tryggere om det kun var meg og informanten, og om det kunne ført til at jeg hadde fått andre resultater. Da jeg opplyste om bruk av en medstudent som sekretær i forkant og fikk samtykke til dette tror jeg at dette var noe informantene var bekvemme med, og at det derfor ikke ga store forskjeller i resultatene. Ved å bruke sekretær fikk jeg også gode muligheter til å observere ansiktsuttrykkene til informantene, og jeg opplevde at jeg i stor grad hadde øyekontakt med informantene. Dette kunne bidra til å gjøre intervjuobjektene tryggere på meg.

Jeg valgte å bruke metoden intervju, og intervjuet 3 ulike informanter. Her valgte jeg barnehager jeg hadde kjennskap til, og ikke utifra kunnskap om tema. Dalland poengterer at i kvalitative intervjuer sikter man mot å gå i dybden av et tema og antallet av intervjupersoner kan derfor ikke være for stort (2020, s. 76). Samtidig så kan man reflektere rundt hvor god validiteten på oppgaven er, da jeg ikke valgte ut informanter ut i fra kunnskap og interesse rundt temaet. Validitet handler om å vurdere forskningsprosjektets troverdighet, gyldigheten av resultatene vi kommer frem til og hvordan vi tolker de (Thagaard, 2018, s. 181). På grunn av Covid-19 fikk jeg ikke dra ut i barnehagene og utføre intervjuene, og de ble derfor utført over Teams. Dette kan også ha vært en faktor som kan svekke troverdigheten, da det kan være vanskeligere å tyde kroppsspråk gjennom en dataskjerm.

Forskeren sin tolkning av dataen kan også være med og svekke troverdigheten. Det å skille egne tolkninger og informantens tolkninger kan være en utfordring. Det er derfor viktig at man er selvkritisk når man leser gjennom datamaterialet, da for å være sikker på det kommer tydelig frem hva som er utsagnene til informantene. Når man tolker kvalitativ data, så tar vi utgangspunkt i forståelsen som deltakeren har av sin situasjon (Thagaard, 2018, s. 182). Etter å ha lest gjennom datamaterialet, og transkribert det, opplevde jeg noen ganger at jeg var usikker på hva den ene informanten mente. Jeg sendte derfor melding til informanten, for å få et så korrekt datamateriale som mulig. Her ønsket jeg ikke å trekke konklusjoner selv, og spurte om en forklaring. I forkant av intervjuet delte jeg også intervjuguiden min med sekretæren min, og vi snakket om hva som var viktig for meg å finne ut av. Sekretæren begynte derfor allerede å analysere litt intervjuet, og da det var vanskelig å skrive ned alt ble noe av informasjonen bortprioritert. Dette kan også ha medført at jeg ikke har fått alt av nødvendig informasjon.

3.6 Etiske retningslinjer

Forskningsetikk handler blant annet om å ivareta personvernet og sikre at den som deltar ikke blir påført belastninger eller skade (Dalland, 2020, s. 168). Et viktig aspekt her er behandlingen av personopplysninger, og jeg vil derfor gjøre rede for hvordan jeg har forholdt meg til prinsippene «informert samtykke» og «konfidensialitet». Informant samtykke innebærer at informantene skal bli informert om undersøkelsens mål, at deltakelsen i undersøkelsen er frivillig, og at en når som helst kan trekke seg (Bergsland & Jæger, 2014, s. 83). I forkant av intervjuene sendte jeg ut et informasjons- og samtykkeskjema (se vedlegg 7.1) der jeg opplyste om muligheten til å trekke seg, i tillegg til hvordan jeg ville overholde anonymiteten. Jeg mottok informantens muntlige samtykke til å delta i forskningsprosjektet før intervjuene ble gjennomført. Konfidensialitet handler om at man ikke offentliggjør personlige data, som kan avsløre informantens identitet (Bergsland & Jæger, 2014, s. 85). Det anses som en forpliktelse for forskeren og en rettighet for den det forskes på, og handler om forståelsen som eksisterer mellom forsker og informant, hvordan man bruker informasjonen og hvem som har tilgang til den (Fossheim, 2015). Jeg har vært bevisst på anonymisering og taushetsplikt i arbeidet mitt med oppgaven, og anonymisering har vært en vesentlig del av arbeidet. Jeg har valgt å kalle informantene mine for informant 1, informant 2 og informant 3, og har ikke med noe informasjon som kan føre til gjenkjennelse av informantene.

4.0 Presentasjon av funn og drøfting

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere funn fra intervjuene og drøfte problemstillingen: «Hvilken betydning har personalets holdninger i møtet med barn og familier med flerkulturell bakgrunn?» Dette vil jeg drøfte i lys av teori som jeg har presentert i teorikapittelet. Jeg har strukturert denne delen slik at jeg presenterer funn fra intervjuene der det er naturlig i drøftingsdelen. Funnene er anonymisert, og jeg vil presentere informantene som informant 1, informant 2 og informant 3. Kapittelet er delt inn i 2 delkapitler: «personalets holdninger» og «foreldresamarbeid».

4.1 Personalets holdninger

For å kunne anerkjenne og synliggjøre mangfold i hverdagen, er holdningene til personalet avgjørende. Som tidligere nevnt står det i rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver at «barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 7). Personalets holdninger til kulturelt mangfold vil derfor være en forutsetning for hvordan personalet møter kravene i rammeplanen. Det å være bevisst på hvordan man forholder seg til mennesker med ulike kulturelle tilhørigheter er sentralt her. Informant 2 sier at «Jeg tenker jo at det er bedre med for mye enn for lite kulturelt mangfold. I utgangspunktet ser vi jo forskjellige ut alle sammen her, vi har jo alle variasjoner av hudfarger og etnisitet.» Ut ifra sitatet tolker jeg det som at informanten har en holdning som viser at det å anerkjenne og synliggjøre kulturelt mangfold i hverdagen er viktig for hen. Personalet ser her på forskjeller i kultur og språk som noe positivt, og personalet åpner opp, gir rom og bruker mangfoldet i utviklingen av barnehagen. På denne måten kan man arbeide mot å gjøre kulturelt mangfold integrert i pedagogikken, innholdet og organiseringen i barnehagen. En barnehage med kulturelt mangfold integrert i den pedagogiske praksisen kan i følge Gjervan et al. kalles for en hverdagsbruker av kultur (2012, s. 147). En hverdagsbruker ser på mangfoldet som det normale, og har et fokus på synliggjøring i hverdagen. Det å være en hverdagsbruker må få konsekvenser for den ordinære virksomheten til barnehagen, og holdningene om at mangfold er normalt må gjennomsyre personalet.

Informant 2 forteller om hvordan de teller til 20 på alle språkene som er representert på avdelingen mens de vasker fingrene, og hvordan de aktivt bruker musikk og sang på andre

språk i hverdagen. Informant 3 forteller også om hvordan de har samlinger der de bruker sanger på andre språk, og eventyr de har fått fra foreldre på andre språk som har blitt oversatt til norsk. På denne måten viser de at det å arbeide med å synliggjøre blir sett på som en positiv ting, og noe de har fokus på. Dette kan derfor ses i sammenheng med den ressursorienterte tilnærmingen til mangfold. Ved å ha en slik tilnærming ser man på de kulturelle og språklige forskjellene som en berikelse for hele fellesskapet i barnehagen, der man synliggjør ulike kulturer og språk i innholdet i hverdagen (Gjervan, 2006, s. 8). På denne måten tar man inn barnas og foreldrene sin bakgrunn og ressurser inn i den ordinære virksomheten til barnehagen. Dette er med på å vise personalets holdninger til det å synliggjøre kulturelt mangfold i hverdagen. Personalet sine holdninger vil ha stor innvirkning på barnehagens pedagogiske praksis, da ved at de enten anerkjenner ulikhet og likeverd, eller ikke. Et personale som anerkjenner ulikhet og likeverd tar i bruk de ressursene man har på avdelingen aktivt i hverdagen, og legger til rette for at dette skal være en naturlig del av virksomheten.

Personalet sin vilje og evne til å både tilpasse og fornye barnehagen til en flerkulturell hverdag er noe som er avgjørende for hvordan barnehagen møter barn og foreldre, og deres behov og forutsetninger (Gjervan et al., 2012, s. 72). Gjervan et al. poengterer videre at det som kan oppleves som annerledes for noen i personalet, kan oppleves mindre annerledes av andre (2012, s. 72). Det er derfor vesentlig at man som personal i barnehagen er bevisst dette, og at man kontinuerlig reflekterer over egne holdninger og eget arbeid. For å tilpasse barnehagen til en flerkulturell hverdag må personalet møte hvert enkelt barn, ved å ha en ressursorientert tilnærming. Informant 3 forteller om hvordan de har anvendt den ansatte med flerkulturell bakgrunn i arbeidet med å møte barn med flerkulturell bakgrunn i barnehagen. Her forteller hen at den ansatte har vært veldig nyttig i arbeidet, da den ansatte selv greier å sette seg inn i barnets situasjon. Personen har selv opplevd å komme til en ny kultur og møte et nytt språk, og har derfor erfaringer i hvordan dette kan oppleves. Informanten forteller at hen har et grunnlag og en kompetanse for å forstå barnet på en helt annen måte enn de andre. Det å møte barn med ulik bakgrunn kan skje på ulike måter. I eksempelet fra informanten beskriver hen grunnlaget den flerkulturelle ansatte hadde i møtet hos barnet, og hvordan dette var en viktig ressurs for dem. Hen forteller at det å anvende en ansatt med et grunnlag for å forstå barnet, var noe de syntes hadde vært nyttig. Dette forteller om deres holdninger rundt temaet, og hvordan de møtte barnet. Det at de ser ressursene hos ansatte med flerkulturell

bakgrunn, er også noe som er med på å vise den ressursorienterte holdningen til mangfold innad i personalgruppen.

Selv om det å bruke ansatte med flerkulturell bakgrunn kan være en nyttig ressurs, har også de andres holdninger stor betydning i møtet med barn. Alle i personalgruppen forholder seg til ulike barn hver dag, og noen barn kan oppleves som «mer annerledes» enn andre av de ulike innad i personalet. Det å møte barn som oppleves som annerledes og fremmed hos noen kan vekke gjenkjennelse hos andre. Hvordan man møter annerledeshet avhenger av våre holdninger, og evnen vår til å håndtere mangfold og ulikhet på (Gjervan et al., 2012, s. 74). Om man er bevisst egne holdninger og måten man håndterer dette på kan man bidra til å fremme likeverd og respekt for alle, uavhengig av deres bakgrunn. Det å være bevisst sine holdninger er også noe rammeplanen presiserer, der det står at personalet kontinuerlig må reflektere over egne holdning for å kunne formidle og fremme likeverd og likestilling (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 10).

Om man har kunnskaper om hverandres bakgrunn kan det gi en grobunn for videre kontakt og være starten på relasjonsbyggingen mellom personalet og foreldrene (Gjervan et al., 2012, s. 77). Det å ha slike kunnskaper er viktig for at personalet skal tørre å gå i dialog med barna om ulike aspekter i hverdagen og i samfunnet. Som informant 2 poengterer er vi alle forskjellige, og vi må derfor tilnærme oss ulike mennesker på ulike måter. Om personalet har en generell kunnskap om barnas og foreldrene sine kulturelle bakgrunner, og en forståelse for utviklingen i samfunnet, vil personalet ha muligheten til å skape dialoger med barn som kan bidra til en forståelse for likeverd og fellesskap. Gjervan et al. poengterer at det er personalets evne til dialog og samhandling med ulike barn og foreldre som er avgjørende for kvaliteten på arbeidet (2012, s. 78). Om personalet opplever at deres kunnskaper og ferdigheter ikke strekker til, vil det å synliggjøre og anerkjenne kulturelt mangfold ses på som en utfordring. Personalets holdninger og kunnskaper er derfor en viktig faktor for å kunne tilrettelegge og møte barn med ulike kulturelle bakgrunner på en likeverdig måte (Gjervan et al., 2012, s. 77).

4.1.1 Fornorsking

I den andre tilnærmingen som Gjervan et al. presenterer handler det om å man ikke anerkjenner og verdsetter mangfold, men at man ser på andre bakgrunner som et hinder for å lære norsk kultur og språk (2012, s. 63-64). Her tar ikke personalet utgangspunkt i barn og foreldres ulike kulturelle og språklige bakgrunn, men har et større fokus på kulturen og

språket til majoriteten. Personalet sine holdninger om at andre bakgrunner er et hinder vil være med på å utvikle og påvirke barnehagen sin pedagogiske praksis. Om personalet formidler visse verdier, handlemåter og tenkemåter gjentatte ganger vil det kunne foregå en indirekte og direkte fornorsking av barn (Becher, 2006, s. 104). Informant 1 forteller om deres arbeid med at barn som kom fra et annet land.

«Vi fikk et barn som var skolestarter, der vi hadde et år på å lære barnet mest mulig av den norske kulturen før barnet skulle begynne på skolen. Jeg er jo heldigvis superinteressert i språk og slike ting, og lærte meg da de basice ordene for mat, samling, hei, sol, ut og så videre, som vi brukte på dagsplanen. Dette gjorde jeg for å lage en kobling, en god relasjon mellom meg og barnet.»

I samfunnet kan man se en forventning om at minoritetsspråklige barn både må lære muntlig og skriftlig norsk for å kunne fungere i samfunnet (Spernes & Hatlem, 2019, s. 114). Her møter personalet samfunnets forventninger om at barnet må lære seg det norske språket og alt om den norske kulturen, slik at barnet blir klar for skolen. Man kan her reflektere rundt om arbeidet med barnet er med på å anerkjenne og synliggjøre mangfold i hverdagen, eller om det er en fornorskingsprosess. På den ene siden ser man at personalet tok i bruk barnets språk for å skape en relasjon mellom den ansatte og barnet. Samtidig ser man at dette ble anvendt for at barnet skulle forstå så mye av den norske hverdagen, så fort som mulig. Gjervan et al. poengterer at barnet må møte voksne som er anerkjennende og som respekterer dem for den de er for å utvikle seg positivt og trives i hverdagen (2012, s. 149-150). Forventningen om at barnet skulle bli så «norsk» som mulig kunne gå utover egen trivsel, der det kunne oppleves som at kulturen til barnet ikke ble anerkjent. Samtidig som at man kan se på prosessen som en fornorskingsprosess, poengterer Schram og Bergsland at barn som verken forstår eller snakker norsk ikke har de samme mulighetene til å kunne fremstå som attraktive lekekamerater (2021, s. 26-27). Om de andre barna ikke hadde hatt kjennskap til enkeltbarnet og dets ressurser, kunne det bidra til å svekke muligheten til å bli sett som en attraktiv lekekamerat.

Informant 1 sier videre «Det var viktig for oss at barnet skulle få bevare identiteten sin, hen var jo så stor at identiteten og kulturen var en stor del av barnet». Informanten poengterer gjentatte ganger at de ville at barnet skulle bevare identiteten og kulturen sin, og at dette var noe som var viktig for dem. Ved å ha et slikt fokus kan det tyde på at de kanskje ikke forstod omfanget av det de arbeidet med. Det kan tolkes som at informantene hadde en god hensikt, men at de ikke helt skjønnte hva de gjorde. Prosessen med å lære barnet norsk språk og norsk kultur skulle skje så fort som mulig, da for å gjøre barnet klar til skolehverdagen. Ved at de

var så fokusert på å gjøre barnet klar for skolestart ble ikke fokuset lenger rettet mot å ivareta barnets rettigheter i barnehagehverdagen, og arbeidet ble derfor ikke utført med barnets beste i mente. Når man arbeider rettet mot å fornorske et barn kan det også gi negative konsekvenser for barnets selvoppfatning og muligheter til en positiv utvikling og læring i barnehagen, og det å arbeide på en slik måte kan man se i sammenheng med det å ha en problemorientert tilnærming til mangfold (Gjervan, 2006, s. 8).

4.2 Foreldresamarbeid

For å ha et godt samarbeid med foreldrene er det viktig å tidlig skape en god relasjon mellom personalet og de foresatte. Personalet har et ansvar for å ta initiativ til å utvikle samarbeidet, og Glaser poengterer at et godt familiesamarbeid forutsetter at personalet har holdninger og forståelse for at alle foreldre er forskjellige (2018, s. 17). Dette er også noe som blir presisert i Barnehageloven, der det står at barnehagen i samarbeid med hjemmet skal ivareta barnas behov (2005, § 1). Informant 2 og 3 forteller om hvordan de har førstegangssamtaler etter tilvenningen på avdelingen, der de går gjennom ulike temaer om arbeidet på avdelingen. Ved å bruke foreldresamtalene til å snakke om hvordan foreldrene ønsker at de skal arbeide i hverdagen, viser de at de arbeider for deres rett til deltagelse og medvirkning i hverdagen. For å kunne sikre denne retten er det viktig at de ansatte har forståelse for at alle foreldre er ulike, og at man derfor kan anvende førstegangssamtalene til å bli kjent. Informant 2 forteller om hvordan de har et stort fokus på foreldrene, kulturen deres, hvilken nasjonalitet de har, hvor de kommer ifra og hvilket språk de har, og ved å ha et slikt fokus legger man til rette for å bli kjent med foreldrene. Det å kjenne foreldrene er en viktig forutsetning for å kunne kommunisere med foreldrene i det daglige samarbeidet (Dahl, s. 2013, s. 135). Det er derfor viktig å ha et fokus på å bli kjent med foreldrene. Det å ha et slikt fokus vil gi en fordel senere i foreldresamarbeidet, da man allerede har opprettet en god kontakt til foreldrene og har kunnskaper om de.

Ved å bruke oppstartssamtalen til å gi alle foreldrene muligheten til å formidle ønsker om barnehagens praksis, så vel som informasjon om sin bakgrunn og levemåte kan man legge et grunnlag for å utvikle et godt foreldresamarbeid med alle foreldre, uavhengig av deres kulturelle bakgrunn. Et foreldresamarbeid er avhengig av tillit og god kommunikasjon. Tillit handler om å ha forventninger til andre, altså å ha tiltro til påliteligheten til en annen. Det er den ansatte sitt ansvar å bygge opp en samarbeidsrelasjon som er preget av tillit mellom

foreldrene og de ansatte. Om personalet ikke har foreldrenes tillit vil det derfor være utfordrende å skape et foreldresamarbeid som er til barnets beste.

Det å snakke med foreldre om deres kultur, tradisjoner, festdager og høytider, kan være en måte man kan skape tillit på mellom de ansatte og foreldrene. Som informant 2 tidligere fortalte har de et stort fokus på foreldrene i førstegangssamtalen, der de snakker om kultur, nasjonalitet og språk. Her viser de at de har interesse for deres kultur, bakgrunn og verdier, og dette er noe som forhåpentligvis vil hjelpe foreldrene med å føle seg velkommen i barnehagen. På denne måten bruker man foreldrene som en ressurs, der man tar i bruk deres ressurser i barnehagen sitt pedagogiske arbeid. Samtidig får man muligheten til å øke kompetansen om ulike kulturer, og dette kan være noe som kan hjelpe barnehagen med å bli en hverdagsbruker av kultur. En hverdagsbruker er en barnehage som har en flerkulturell pedagogisk tilnærming (Gjervan et al., 2012, s. 147). Det er vesentlig at mangfold er noe som er tilstede i hverdagen, slik at barna kan gjenkjenne det i det daglige (Gjervan et al., 2012, s. 147). For å kunne være en barnehage med en slik tilnærming er det viktig at personalet arbeider tett med foreldrene, da for å kunne ta i bruk deres ressurser.

4.2.2 Medvirkning

Rammeplanen presiserer at barnehagen skal ivareta foreldrenes rett til å medvirke, og barnehagen skal arbeide i nært samarbeid og forståelse med foreldrene (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). Dette er også noe som blir poengtert i barnehageloven § 1. Her skal samarbeidet mellom barnehagen og hjemmet ha barnets beste som mål (Kunnskapsdepartementet, 2012, s. 29). Hvordan barnehagen og personalet ser på foreldre har en stor betydning for deres mulighet til å medvirke i hverdagen. Her handler det om hvilket syn personalet har på samarbeidet med foreldrene, og ønsket deres om å være i dialog (Gjervan et al., 2012, s. 100). Om man møter foreldre med en ressursorientert tilnærming møter man foreldrene med en grunnholdning om at de er viktige ressurser for sitt barn (Glaser, 2018, s. 38). Informant 2 forteller at

«Vi bruker foreldrene og deres ressurser. Vi vil at de skal føle at de blir imøtekommet med sin forståelse for sin kultur. Vi har mye fokus på dette i tilvenningen, da for å bli godt kjent med de og for å kunne dra nytte av deres kultur.»

Ved å ha et fokus på at foreldre skal føle seg imøtekommet allerede fra tilvenningen åpner man opp for at foreldrene kan være med og medvirke i hverdagen, da ved at de har et fokus på hver enkelt sine ressurser. Personalet søker her etter ressursene hos foreldrene, og viser en ressursorientert tilnærming der de har en grunnleggende tillit til foreldrene. For å kunne ta i bruk foreldrene sine ressurser må man ha en gjensidig tillit mellom foreldrene og personalet. Dette er viktig for at foreldre selv vil åpne opp og dele erfaringer og kunnskaper. Lysebo og Bratt poengterer at kvaliteten man har på samtale vil legge grunnlaget for relasjonen videre (2017, s. 50).

For å kunne åpne opp for at foreldrene skal være med og medvirke i hverdagen er kommunikasjonen mellom de ansatte og de foresatte av stor betydning. I samarbeidet er den uformelle samtalen den viktigste kommunikasjonsformen. I uformelle situasjoner som under hente- og bringesituasjoner starter man gjerne samtalen før man tenker gjennom hva man skal si, men der man samtidig tilpasser budskapet utifra hvem som er mottakeren (Dahl, 2013, s. 135). Jo bedre man kjenner foreldrene, jo lettere kan man tilpasse ordene og kroppsspråket vårt slik at de skal ha forutsetningene til å forstå oss. I et møte med foreldre med andre språk eller kulturer er det viktig å ha nok kunnskaper om foreldrene, da for å kunne tilpasse kommunikasjonsformen vår. Informant 1 poengterte at

«Det er noe med kroppsspråket og blikkontakten, om man vil at ting skal bli lagt frem på rett måte gis det et best mulig utgangspunkt ved å bruke en tilstedeværende tolk. Tolken kan tolke både kroppsspråket deres og det de sier, og gjøre det samme med oss til de. Vi brukte derfor tolk i alle møter med foreldrene.»

Ved å anvende tolk i hverdagen er man med på å sikre en dialog med foreldrene, der man er sikker på at man forstår hverandre. Ønsket om å være i dialog med foreldrene, og hvordan man tilpasser seg for å være sikker på at alt blir forstått, viser ifølge Gjervan et al. at man har en ressursorientert tilnærming til samarbeidet med foreldrene (2012, s. 100). Om man ikke bruker tolk og kommunikasjonen i samarbeidet er mangelfullt, kan det medføre at foreldrene ikke lenger har muligheten til å medvirke i hverdagen. Foreldrene fratas her muligheten ved at man ikke får skapt en dialog mellom de to partene, og at man ikke får muligheten til å kommunisere med hverandre. Ved at man ikke legger til rette for at kommunikasjonen skal bli så god som mulig, kan det tyde på at man har et problemorientert syn på mangfold, der man opplever forskjellene som utfordrende og unormale.

En god kommunikasjon er nødvendig i samarbeidet med foreldrene, men det å skape en slik kommunikasjon kan også være en utfordring (Sand, 2020, s. 158). Det å ha et fokus på å skape en god kommunikasjon, slik at man sikrer at man gjør seg forstått, er derfor noe som er viktig. Om man har en mangelfull kommunikasjon kan det skape misforståelser og usikkerhet, og det kan frata foreldrene muligheten til å medvirke i hverdagen. Det kan handle om at man ikke kjenner foreldrene godt nok til å vite hvordan man kan kommunisere med de på en best mulig måte. For å kommunisere på en god måte må vi anvende vår kommunikative kompetanse i samarbeidet. Men, om vi ikke har nok kunnskaper og kjenner foreldrene kan det være vanskelig å vite hvordan man skal uttrykke seg, og det kan føre til usikkerhet mellom personalet og foreldrene.

I noen tilfeller kan man selv oppleve at kommunikasjonen mellom de ansatte og foreldrene er god, men der det vises at den kanskje er mangelfull. Informant 3 forteller at «Akkurat nå så markerer vi kun de norske høytidene, men det er etter ønske av foreldrene. De har ikke noe ønske om at vi skal synliggjøre det andre utover det de selv gjør hjemme.» Her forteller informanten at dette er noe de har snakket om på førstegangssamtale og i ulike foreldresamtaler, og at det å markere høytider og festdager i barnehagen er noe foreldre ikke ønsker at de skal arbeide med. Her kan man reflektere rundt hva foreldrene opplever at barnehagen legger i det å synliggjøre kulturelt mangfold i hverdagen, og hva deres forventninger er til synliggjøringen. Det kan tyde på at foreldrene ikke forstår hva synliggjøringen handler om, og der dette ikke blir kommunisert frem på en god måte. Som Gjervan et al. poengterer er det en fare for at man kan eksotifisere kulturelle uttrykk om man er en festbruker av kultur, altså der man kun har et fokus på høytidsmarkeringer og feiringer (2012, s. 147).

Om barnehagen kun har et fokus på høytider og markeringer vil barna kunne fremstå som eksotiske, der barna blir feiret som festlige innslag. Her vil barnehagen ha det som Derman-Sparks kaller for en «turisttilnærming» til mangfold, der barnehagen har en pedagogikk der musikk, klær, dans og mat fra ulike kulturer er spesielle innsalg og ikke noe som er en del av den daglige praksisen (Sand, 2020, s. 222). Om foreldrene opplever at barnehagen istedenfor å synliggjøre og anerkjenne mangfold i hverdagen har en turisttilnærming til kultur, vil det kunne føre til at de kanskje ikke vil at barnehagen skal ha et fokus på høytidene. Det kan tolkes som at foreldrene istedenfor å se på barnehagens markeringer av egne høytider som noe positivt, heller er redde for at barnehagen har et fokus på ulikheter. Istedenfor å se på markeringer som noe positivt, der man anerkjenner og verdsetter mangfold, kan det føre til en

frykt for fokuset på ulikheten. Det kan gi en frykt for større distanse mellom egne barn og de andre barna på avdelingen. Det kan resultere i at foreldrene heller ønsker markeringer av majoritetens høytider, da for at barna skal føle på fellesskaper som kan oppstå under slike markeringer.

Samtidig som informant 3 forteller at de ikke har et fokus på høytidsmakeringer og feiringer, sier hen at de tar i bruk foreldrenes ressurser i hverdagen. De har hengt opp plakater på ulike skriftspråk og tilhørende flagg. Her forteller hen at dette er noe foreldrene engasjerer seg i, og at de også har tatt med egne eventyr som de har oversatt til norsk. Det med den fysiske synliggjøringen er også noe som informant 1 og 2 forteller om, og det kan tolkes som at plakater og flagg er noe alle synes er viktig å ha på avdelingen. Dette er også noe som Schram og Bergsland poengterer at barnehager kan gjøre for å synliggjøre andre kulturer (2021, s. 30). Ved å bruke relasjonen man allerede har etablert med foreldrene kan de være med og gi sine innspill og ideer til den pedagogiske praksisen i barnehagen. På denne måten får de være med og medvirke i hverdagen til barna, i tillegg til at man får brukt deres kulturelle bakgrunn i arbeidet i hverdagen.

Hvilket syn man har på foreldresamarbeid legger premisser for hvordan foreldrene kan være med og medvirke i hverdagen. Om man har en holdning som tilsier at foreldre er viktige ressurser for sitt barn og der man har et fokus på å bli kjent med alle foreldre, har man et ressursorientert syn til foreldresamarbeid. Det å utvikle foreldresamarbeidet med flerkulturelle foreldre er noen oppleves som mer utfordrende, men det handler om å legge et grunnlag for å bli kjent med hver eneste forelder. Ved å legge et godt grunnlag har man kunnskaper om hvordan man skal kommunisere med dem, for å kunne oppnå det beste mulige resultatet.

5.0 Avslutning

I denne bacheloroppgaven har jeg tatt for meg følgende problemstilling: *«Hvilken betydning har personalets holdninger i møtet med barn og familier med flerkulturell bakgrunn?»*

For å innhente informasjon som kunne være aktuell ble det benyttet et kvalitativt intervju. Jeg intervjuet to pedagogiske ledere og en barnehagelærer, som jobbet i tre forskjellige barnehager. Hensikten var å se på ulike holdninger og tilnærminger til flerkulturelle barn og foreldre i ulike barnehager. Gjennom forskning rundt problemstillingen har jeg fått en bredere forståelse for hvilken betydning personalets holdninger har i møtet med barn og familier med flerkulturell bakgrunn. Informantene har delt informasjon om hvordan de arbeider med å fremme, anerkjenne og synliggjøre det kulturelle mangfoldet som er representert i deres barnegruppe. I tillegg har to av informantene fortalt hvordan de bruker ansatte med flerkulturell bakgrunn i hverdagen. De har snakket om hvordan mangfold er med på å prege deres hverdag og det pedagogiske arbeidet i barnehagen.

I arbeidet med bacheloroppgaven har jeg tilegnet meg nye kunnskaper om hvor viktig personalets holdninger er i møtet med både barn og foreldre, og da kanskje spesielt familier med flerkulturell bakgrunn. Det har vært interessant og spennende å undersøke hvordan ulike ansatte arbeider i barnehagen, og da å høre hvor forskjellig man arbeider i ulike barnehager. Alle barnehager forholder seg til den samme rammeplanen og det samme lovverket, men jeg har sett at det blir jobbet veldig forskjellig i ulike barnehager. Da rammeplanen forteller hva man skal gjøre, men ikke hvordan man skal gjøre det, kan det tyde på at alle tolker det som står i rammeplanen ulikt.

Etter intervjuene har jeg fått innsikt i hvor viktig personalets holdninger i møte med flerkulturelle familier og barn. I tillegg har jeg også fått reflektere rundt egne holdninger tilknyttet temaet. Det å reflektere rundt egne holdninger og egen tilnærming til andre kan være noe som er nyttig, for å kunne møte andre på en god måte. Dette prosjektet har bydd på interessante og viktige refleksjoner. I tillegg er dette noe som har gitt meg økt kunnskap rundt temaet, og det er noe jeg vil ta med meg videre som fremtidig profesjonsutøver. Jeg har lært hvordan jeg kan anvende teorien på en god måte, og vist frem personalets holdninger og arbeid støttet opp mot teorien.

I drøftingen av datamaterialet ble funnene delt inn i to ulike kategorier for å besvare problemstillingen. Jeg har valgt ut funn som viser hvordan personalets holdninger kommer til syne. Hovedfunnene knyttet til personalets holdninger handler om at personalet både kan anerkjenne og synliggjøre mangfoldet i barnegruppen, eller de kan ha en problemorientert tilnærming der de ikke vil ta i bruk og synliggjøre barnets ressurser i hverdagen. Her trekker informantene frem hvor viktig det å fremme barnets ressurser i hverdagen er, hvordan man kan møte barn med flerkulturell bakgrunn på en god måte og hvor viktig det er å synliggjøre at vi alle er ulike. Hovedfunnene knyttet til foreldresamarbeid handler om hvordan tilnærming man har til foreldrene, og hvordan man møter de. Her forteller informantene om hvordan de bruker tilvennings- og foreldresamtaler til å snakke om foreldrenes bakgrunn, og hvordan de ønsker at barnehagen skal jobbe i hverdagen. De trekker frem hvordan de kan anvende barnets språk i hverdagen, da ved å bruke eventyr og sanger fra foreldrene.

Gjennom drøfting av funnene argumenteres det for at personalets holdninger har en stor betydning for møtet med flerkulturelle barn og foreldre, og at deres holdninger har betydning for hele den pedagogiske praksisen i barnehage. En personalgruppe som har en problemorientert tilnærming til kulturelt mangfold vil ikke arbeide med å synliggjøre og anerkjenne mangfold, mens en personalgruppe med en ressursorientert tilnærming vil ha en annen tilnærming i hverdagen. Holdningene til de ansatte vil derfor være med på å påvirke alle møter med flerkulturelle familier, og vil ha stor innvirkning på den pedagogiske tilnærmingen man har til andre. Å arbeide med egne holdninger er derfor viktig for å være reflektert over hvordan man møter ulike barn og familier, og det å reflektere over egne holdninger er også noe man er lovpålagt å gjøre av rammeplanen. Det er viktig at man reflekterer over egne holdninger for å kunne formidle og fremme likestilling og likeverd på en best mulig måte. Barn skal oppleve støtte til å være den de er. Den kulturelle bakgrunnen og tilhørigheten til barnet skal bli respektert, og barnet skal ikke måtte gi slipp på deler av sin kultur fordi personalet har en problemorientert tilnærming til mangfoldet. Jeg kan derfor konkludere med at personalets holdninger spiller en stor rolle i møtet med flerkulturelle barn og familier, da for å kunne ivareta barnas behov i samarbeid og forståelse med hjemmet.

6.0 Referanseliste

- Becher, A. A. (2006). *Flerstemmig mangfold: samarbeid med minoritetsforeldre*. Bergen: Fagbokforlaget
- Bergsland, M. D. & Jæger, H. (2014). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Oslo: Cappelen Damm AS
- Dahl, Ø. (2013). *Møter mellom mennesker: interkulturell kommunikasjon*. (2. utg.) Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving*. (7. utg.) Oslo: Gyldendal
- Drugli, M, B. (2018). Den vanskelige foreldresamtalen. I, Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid – barnehagen i et mangfoldig samfunn*. (2. utg.) Oslo: Universitetsforlaget
- Fossheim, H. J. (2015, 12.08). *Konfidensialitet*. Forskningsetikk.
<https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/personvern/konfidensialitet/>
- Gjervan, M. (2006). *Temahefte om språklig og kulturelt mangfold*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
https://www.udir.no/globalassets/upload/barnehage/pedagogikk/temahefter/temahefte_om_spraklig_og_kulturelt_mangfold.pdf
- Gjervan, M., Andersen, C. E. & Bleka, M. (2012). *Se mangfold! Perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen*. (2. utg.) Oslo: Cappelen Damm AS
- Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid – barnehagen i et mangfoldig samfunn*. (2. utg.) Oslo: Universitetsforlaget
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelige metode*. (5.utg.). Oslo: Abstrakt forlag AS

- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir.
<https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Larsen, A. K. & Slåtten, M. V. (2019). *En bok om oppvekst*. (5. utg.) Bergen: Fagbokforlaget
- Lov om barnehagen (barnehageloven). Lov av 17. juni 2005. (2011) Oslo: Kunnskapsdepartementet
<https://lovdata.no/>
- Lysebo, M. O. & Bratt, E. G. (2017). *Relasjonskompetanse i barnehagen*. Oslo: Pedlex
- Sand, S. (2020). *Ulikhet og fellesskap*. (4. utg.) Oslo: Cappelen Damm AS
- Schram, M. & Bergsland, M. D. (2021). *Barnehagens møte med kulturelt mangfold*. Bergen: Vigmostad & Bjørke AS
- Spernes, K. & Hatlem, M. (2019). *Den flerkulturelle barnehagen i bevegelse – teoretiske og praktiske perspektiver*. (2. utg.) Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Statisk sentralbyrå. (2021). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*. [Statistikk]
<https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder*. (5.utg.). Bergen: Fagbokforlaget

7.0 Vedlegg

7.1 Informasjon- og samtykkeskjema



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Vil du delta i bachelorprosjektet

«synliggjøring av kulturelt mangfold i pedagogiske praksiser»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å se på hvordan kulturelt mangfold synliggjøres i barnehagen. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med intervjuet er å finne ut hvordan dere jobber med å synliggjøre kulturelt mangfold på avdelingen. Problemstillingen jeg ønsker å svare på er «Hvordan synliggjøres kulturelt mangfold i pedagogiske praksiser?»

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning er ansvarlig for prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju. Intervjuet vil foregå over zoom/teams eller telefon, alt etter hva du foretrekker. Intervjuet vil ta rundt 40-50 minutter. I intervjuet vil jeg ha med meg en medstudent som noterer ned de opplysningene du gir meg. Jeg vil behandle opplysningene som blir gitt konfidensielt, og jeg vil anonymisere navn.

Det er frivillig å delta

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

Hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Prosjektet skal avsluttes 30.04.2021.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Gjertrud Stordal
Hege Nordnes

Student
Kathrine Haukeberg Klypen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*synliggjøring av kulturelt mangfold i pedagogiske praksiser*]. Jeg samtykker til:

å delta i intervjuet

Dato:

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