

Den daglige kontakten – En arena for relasjonsbygging

Foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre

Maren Embla Strøm Mellemsæther
[kandidatnummer: 14]

Bacheloroppgave
[BHBAC3920]

Dronning Mauds Minne Høgskole, april 2022

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



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Innhold

Foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre	1
Maren Embla Strøm Mellemsæther	1
Bacheloroppgave	1
1.0 Innledning.....	3
1.1 Samfunnsrelevans.....	3
1.2 Presisering av problemstilling	4
1.3 Oppgaven sin oppbygging og avgrensing	5
1.4 Begrepsavklaring.....	5
2.0 Teoretisk bakgrunn.....	6
2.1 Foreldresamarbeid.....	6
2.2 Personalets kompetanse i møte med minoritetsspråklige foreldre	7
2.3 Tverrkulturell Kompetanse	8
2.4 Det uformelle samarbeidet med minoritetsspråklige foreldre	9
3.0 Metode.....	11
3.1 Valg av metode.....	11
3.2 Planlegging av datainnsamling og tilgang til feltet.....	12
3.4 Beskrivelse av gjennomføring.....	12
3.5 Analyse.....	13
3.6 Metodekritikk	14
3.7 Etske retningslinjer.....	15
4.0 Funn og drøfting.....	16
4.1 Relasjonsbygging gjennom det uformelle samarbeidet	16
4.2 Personalets kompetanse.....	17
4.3 Kommunikasjon uten felles språk	21
5.0 Avslutning	26
Referanseliste	29
Vedlegg 1 - Intervjuguide.....	31
Vedlegg 2 – Samtykkeskjema	33

1.0 Innledning

1.1 Samfunnsrelevans

I 2016 delte statistisk sentralbyrå at 16,4% av barn i norske barnehager var minoritetsspråklige barn. I 2021 hadde denne prosenten gått opp til 19,5. Det vil si at nesten en femtedel av barn i norske barnehager blir levert av minoritetsspråklige foreldre (SSB, 2015-2021, 12272). Antallet minoritetsspråklige barn og voksne øker med årene og kompetanse for hvordan store og små skal møtes kreves.

I 2018 kom FNs barnekomité med merknader til Norges arbeid med barnekonvensjonen. I rapporten kom de blant annet med bekymringer angående Norges arbeid med punkt 2 i barnekonvensjonen som er artikkelen om ikke-diskriminering. I denne artikkelen er det lovfestet at de rettigheter som er beskrevet i FNs barnekonvensjon skal gjelde for alle barn uavhengig av deres eller deres foresattes rase, hudfarge, språk, religion samt nasjonale, etniske ellers sosiale opprinnelse (Barnekonvensjonen, 2003, s. 9). Selv om Norge har vedtatt lover for å bekjempe diskriminering av barn kunne FNs barnekomite likevel rapportere om barn med innvandringsbakgrunn som ble utsatt for diskriminering. Det ble også trukket frem at en del av utfordringen var undervisningspersonell som hadde for lite kunnskap og opplæring på dette området. I rapporten anbefalte også komiteen at Norge jobber videre med kompetanseutvikling av personalet innenfor dette området og iverksetter hensiktsmessige tiltak for å minimere og stoppe diskrimineringen (FNs barnekomite, 2018, s. 3).

Denne tilbakemeldingen er særlig rettet mot barn, men er likevel relevant når det kommer til foreldresamarbeid i barnehagen. Dersom et barn opplever å bli diskriminert er det høyst sannsynlig at også foreldrene har opplevd lignende. Det kan også være foreldre som har oppfattet at barnet blir diskriminert i for eksempel barnehagen, enten av personalet eller andre barn, som igjen kan føre til mistillit til barnehagen.

1.2 Presisering av problemstilling

I 2017 hadde jeg min første sommer som vikar i barnehage. Allerede da merket jeg utfordringene som møtte meg da jeg skulle møte minoritetsspråklige foreldre i garderoben for å enten ta imot eller levere barnet deres. Jeg ble usikker på min egen fremtoning og også usikker på foreldrene. Jeg visste verken hvor mye de skjønnte av hva jeg sa, eller om de hadde noen interesse av å høre det i det hele tatt. Det jeg på den tiden tolket som uinteresserte og travle foreldre har jeg nå, takket være arbeidserfaring og utdanning, skjønt at handler om helt andre ting. Det handler om kulturelle forskjeller, usikkerhet i møte med andre som er ulik deg selv, språkbarrierer, og ikke minst personlige egenskaper og utfordringer. Det er ikke bare minoritetsspråklige foreldre som kan være utfordrende å komme i god kontakt med, dette har jeg også erfart med norskspråklige foreldre. Ikke alle mennesker kommer inn og tar rommet med storm og snakker med alle og enhver. Trygghet og tillit bygges på ulike måter og i ulik hastighet uansett om du er fra Norge, Polen eller Eritrea.

Selv om foreldresamarbeid kunne være utfordrende med hvem som helst har jeg alltid hatt et ønske om en større kompetanse i møte med minoritetsspråklige foreldre. Det er her jeg har kjent på følelsen av å ikke alltid strekke til. Jeg ønsker derfor kunnskaper og ferdigheter til å skape den gode relasjonen her også. Det er spesielt i det uformelle samarbeidet jeg har følt på utfordringene. Når foreldrene henter og leverer i barnehagen blir kommunikasjonen tatt på sparket og det kan være travelt og hektisk i garderoben. Hvordan kan jeg da kommunisere og bygge en god relasjon med noen hvor vi ikke har et felles språk? Dette er det jeg ønsker og finne ut av og har derfor intervjuet to pedagogiske ledere for å få deres perspektiv på problemstillingen. Dette perspektivet ønsket jeg å ta ettersom jeg selv snart skal begynne i arbeid som pedagogisk leder. Da trenger jeg ikke bare kunnskap om hvordan jeg kan møte minoritetsspråklige foreldre, men også hvordan jeg kan jobbe sammen med personalet for å få til et best mulig samarbeid med foreldrene.

Min problemstilling er:

Hvordan kan personalet bygge en god relasjon med minoritetsspråklige foreldre gjennom det uformelle samarbeidet?

1.3 Oppgaven sin oppbygging og avgrensing

Denne oppgaven er delt inn i 5 kapitler som består av innledning, teoridel, metode, drøfting og til slutt avslutning. I innledningen har jeg først skrevet om min oppgaves samfunnsrelevans i tillegg til presisering og bakgrunnen for valg av problemstilling. Videre kommer en kort begrepsavklaring etterfulgt av teorikapitlet og metodekapitlet. Teoridelen inneholder ulike teorier om foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre som jeg vil benytte meg av i drøftingskapitlet. Drøftingen har jeg delt inn i ulike tema ut ifra mine funn i datainnsamlingen. Avslutningsvis vil jeg oppsummere oppgaven og komme med min konklusjon på problemstillingen.

1.4 Begrepsavklaring

Minoritetsspråklig – En person som ikke kan kommunisere med andre med majoritetsspråket som gjelder for det området vedkommende bor/oppholder seg.

Uformelt samarbeid – Den daglige kontakten mellom hjem og barnehage, i denne konteksten fokuseres det spesielt på samarbeidet i hente – og bringesituasjoner.

God relasjon – En relasjon hvor begge parter opplever gjensidig respekt og tillit.

2.0 Teoretisk bakgrunn

2.1 Foreldresamarbeid

Et tett og tillitsfullt foreldresamarbeid er viktig for både store og små i barnehagen.

Barnehagen utgjør store deler av barnas liv de første årene og tillit mellom de ansatte og foreldre vil derfor være avgjørende for at barna også skal trives i barnehagen. Det er her personalet og foreldre skal jobbe sammen for å sikre en positiv utvikling hos barna samtidig som man jobber for å fremme trivsel og læring. Barn må være trygge for å leke og lære i barnehagen, og er derfor avhengig av foreldre og personal som skaper de trygge rammene rundt hverdagen til barna (Glaser, 2018, s. 19).

Tillit er som nevnt over en viktig faktor i et slikt samarbeid, og er noe som må bygges opp over tid. Tillit er ikke noe som kommer automatisk, det er noe man må jobbe for og gjøre seg fortjent til (Drugli, 2018, s. 129). I rammeplanen står det at barnehagen skal legge til rette for at foreldrene og barnehagen jevnlig kan utveksle observasjoner og vurderinger knyttet til enkeltbarnets helse, trivsel, erfaringer, utvikling og læring (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). Det står altså som en forskrift at det er barnehagen som har ansvar for å bygge opp denne relasjonen, selv om det i tillegg forventes og ønskes at foreldrene også skal være delaktige i samarbeidet. Dersom barnehagen ønsker delaktige og engasjerte foreldre er det viktig at de fagpersonene som er der opptrer på en måte som er tillitsvekkende. Ved å være åpen og ærlig med foreldrene når det gjelder barnet deres og dele og gi av seg selv kan man som fagperson bygge opp en god og tillitsfull relasjon (Drugli, 2018, s. 129). Glaser nevner også relasjonskompetanse som en viktig egenskap for å styrke foreldresamarbeidet. Denne kompetansen handler om evnen til å se seg selv i møte med andre og hvordan du kan være med på å bygge en god relasjon (Glaser, 2019, s. 123).

Det er gjennom en slik tillit vi kan oppnå et likeverdig samarbeid med gjensidig avhengighet. I de korte møtene, som den daglige kontakten i hente- og bringesituasjonene i barnehagen, har personalet i barnehagen også muligheten til å vise positiv støtte, bekreftelse og en genuin interesse for det foreldrene sier og opplever (Glaser, 2018, s. 94). Det kreves to parter for å skape en relasjon, verken god eller dårlig. Selv om barnehagen har et ansvar for å skape det gode samarbeidet, er personalet avhengig av foreldrenes engasjement og bidrag. Dette er det som blir kalt gjensidig avhengighet, eller interdependens. En relasjon hvor begge parter er avhengige av den andre for å utrette et formål, som i dette tilfellet vil være å alltid sikre og jobbe for barnets beste (Glaser, 2018, s. 96).

Interdependens kan for eksempel vise seg når det kommer foreldre og skal levere barnet sitt i barnehagen. På en småbarnsavdeling er man ofte interessert i hvordan barnet har sovet om natten, når de tenker at barnet skal sove dupp, hvor lenge foreldrene ønsker at barnet skal sove og om barnet har spist frokost enda. Dette er masse informasjon som foreldrene sitter på, som personalet er helt avhengig av å få for å kunne skape en fin hverdag for barnet. Her er det også viktig at barnehagen gir uttrykk for at de ønsker et gjensidig samarbeid og bekrefter foreldrenes betydning for barnet. På denne måten kan foreldrene føle at de er betydningsfulle og at jobben de gjør er meningsfull. En slik bekreftelse kan også gi foreldrene ny energi og en positiv holdning til det støttende personalet i barnehagen (Glaser, 2018, s. 73).

2.2 Personalets kompetanse i møte med minoritetsspråklige foreldre

I kapittel 2.1 skrev jeg litt om det som kreves i et foreldresamarbeid på en generell basis, men for å svare på min problemstilling blir jeg nødt til å ta et dypdykk i hva som kreves av personalet i et foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre. Selv om foreldre med minoritetsbakgrunn også er en gruppe ulike individer på lik linje med majoritetsforeldrene, kan foreldre og barnehagen støte på utfordringer av samme art. Som for eksempel språkbarrierer, ulike forventninger og erfaringer til hva barnehagen er og skal være og ulike forventninger til hvordan samarbeidet skal være mellom hjemmet og barnehagen (Gjervan, 2018, s. 116).

En undersøkelse gjennomført av antropolog Kirsten Lauritsen i 2011 viste at de ansatte i barnehagen er usikre på sin egen kompetanse i møte med minoritetsspråklige foreldre. I møte med nye utfordringer viser det seg derfor at personalet kan ha behov for å utvide sin egen kompetanse. En kompetanse som trygger personalet på hvordan de kan bygge en god relasjon på tross av manglende felles språk og ulike kulturelle forutsetninger og forståelser (Gjervan, 2018, s. 116-117). Personalet må jobbe som, det som Bergersen kaller, kulturelle brobyggere. Med dette uttrykket menes at personalet jobber med å respektere andres forståelse av verden og møte mangfold med respekt og åpenhet. En kulturell brobygger ser på forskjellighet som en ressurs og jobber for inkludering og samarbeid. For å kunne bli en kulturell brobygger nevner Bergersen begrepet tverrkulturell kompetanse (Bergersen, 2017, s. 230.231).

2.3 Tverrkulturell Kompetanse

Begrepet tverrkulturell kompetanse har mange fellestrekk med begrepet interkulturell kompetanse, som handler om evnen til å kommunisere hensiktsmessig og passende med mennesker med andre kulturelle forutsetninger. Tverrkulturell kompetanse bærer den samme definisjonen fra Larsen og Slåtten, men Bergersen har bygd videre på begrepet hvor hun beskriver tre komponenter som utgjør den tverrkulturelle kompetansen. De tre komponentene er tverrkulturell bevissthet, flerkulturell forståelse og tverrkulturell kommunikasjon (Bergersen, 2017, s. 30).

Jeg har derfor valgt å benytte meg av Bergersens utdyping av begrepet i motsetning til Deardorff sin teori om interkulturell kompetanse. Dette er fordi de tre komponentene Bergersen trekker frem beskriver godt hvilke kompetanser og evner personalet trenger for å sikre et godt foreldresamarbeid med de minoritetsspråklige foreldrene. Disse komponentene kan også knyttes tett til det uformelle samarbeidet jeg har som mitt fokusområde.

Tverrkulturell bevissthet handler om evnen til å forstå og være bevisst på hvordan mennesker med ulike kulturelle forutsetninger møter hverandre, og hvilken betydning det har for møtet at våre forståelseshorisonter er ulike. (Bergersen, 2017, s. 231). Forståelseshorizont er hvert enkelt menneskes syn og bilde av verden. Dette innebærer alt vi tar for gitt og bygges opp av våre egne livserfaringer, historier vi hører fra andre. For å utvide sin egen forståelseshorizont er det viktig å gå i dialog med mennesker som har en annen oppfatning av verden enn deg selv. Det handler om å sette seg inn i andre sitt perspektiv og forsøke å forstå hvorfor de utøver de handlingene som de gjør, selv om du tenker at det skulle blitt gjort på en annen måte (Bergersen, 2017, s. 28-29).

I arbeid med sin egen tverrkulturelle bevissthet får man også utfordret sin egen etnosentrisme. Når man skal se på andre deler av verden og deres kultur kan man komme ut for å bruke sin egen kultur som målestokk for hva som er bra eller dårlig. Dette kalles å ha et etnosentrisk syn på verden og vil sette kjepper i hjulet for å utvide sin egen forståelseshorizont. Å sette sine egne verdier, normer og levemåter over andre vil være å se på annen kultur med et mangelperspektiv heller enn en ressurs, hvor sistnevnte er det barnehagelærere bør jobbe for og strebe etter (Bergersen, 2017, s. 25).

Den første komponenten handler altså om at personalet må være bevisst på hvilken betydning det vil ha for samarbeidet at foreldre og personal har ulike forståelseshorisonter. Den andre komponenten som er flerkulturell forståelse, bygger videre på dette og handler om vår evne til

å forstå at det er våre ulike kulturelle bakgrunner som legger grunnlaget for våre ulike forståelseshorisonter (Bergersen, 2017, s. 31). For å jobbe med den flerkulturelle forståelsen er det nødvendig å jobbe med sine egne verdier og tankesett. Normer og levemåter kan enkelte ganger bli tatt for gitt og sett på som universelle, når de egentlig er sterkt bundet til hvor du kommer fra og hva du har erfart tidligere. Det er i tilfeller hvor man ikke utfordrer og ser kritisk på sin egen praksis det kan oppstå misforståelser eller mistillit (Bergersen, 2017, s. 232). Dette vil jeg se nærmere på i drøftingsdelen og eksemplifisere med utdrag og funn fra datainnsamlingen. I tillegg vil jeg benytte meg av informasjon fra en artikkel skrevet av Gunhild Odden hvor hun gjennomførte kvalitative intervju med 12 polske mødre i Norge.

Tverrkulturell kommunikasjon er den tredje og siste komponenten innenfor tverrkulturell kompetanse. Denne typen kommunikasjon er kunnskap om og bevissthet rundt hvilken betydning ordene vi bruker har og hvordan vi formidler oss både verbalt og nonverbalt. Ord og kroppsspråk kan ha ulik betydning avhengig av hvor man kommer ifra og hvilke kulturelle forutsetninger en har. I flere områder utenfor Skandinavia har status stor sammenheng med måten mennesker kommuniserer på. I Norge kan for eksempel kommunikasjon mellom elev og lærer bli sett på som uhøytidelig og uformelt da vi henviser til lærere med fornavn og kommuniserer ofte som likeverdige parter. I motsetning til flere andre land i Europa som for eksempel Irland og Tyskland, hvor de bruker lærerens etternavn og eventuelt tittel når elevene adresserer vedkommende (Bergersen, 2017, s. 151).

Begreper kan også ha ulike betydninger og kan derfor medføre ulike handlingsmønstre. For eksempel ord som respekt og høflighet har ulike betydninger og blir dermed representert gjennom ulike uttrykksformer (Bergersen, 2017, s. 152). Enkelte tradisjoner i Kina forklarer unnvikelse av øyekontakt som en måte for de yngre å vise respekt ovenfor de eldre (Dahl & Moe, 2018, NDLA). Samtidig som vi i Norge måler barns evne til felles kontakt og øyekontakt og er noe vi aktivt søker etter og ønsker. Tverrkulturell kommunikasjon er derfor viktig slik at man er bevisst sin egen fremtoning i møte med andre for å sikre god kommunikasjon og minimere misforståelser og fornærmelser (Bergersen, 2017, s. 152).

2.4 Det uformelle samarbeidet med minoritetsspråklige foreldre

I kapittel 2.2 og 2.3 kommer det frem i teorien at personalet trenger en utvidet kompetanse når det kommer til samarbeidet med minoritetsspråklige foreldre (Gjervan, 2018, s. 116-117). I dette kapitlet vil jeg se på ulike teorier om den daglige kontakten mellom minoritetsspråklige foreldre og personal i barnehagen.

Becher skriver at den daglige kontakten er en mulighet for å bygge tillit mellom barnehagen og foreldrene. Ved at de ansatte viser interesse til foreldrene og barnet deres kan en god relasjon begynne å vokse (Becher, 2006, s. 68). I drøftingen vil jeg komme mer inn på dette samme med funnene fra datainnsamlingen.

I Glaser sin bok om foreldresamarbeid presenterer hun forskning gjort av Charlotte Palludan. I Palludan sin undersøkelse kommer det frem at dialogen mellom ansatte i barnehagen og foreldre består av to ulike språktoner, undervisningstonen og utvekslingstonen. I undervisningstonen inntar de ansatte rollen som noen som forklarer og instruerer foreldrene, kontra en samtale hvor tanker og refleksjoner utveksles mellom begge partene. Det viste seg at undervisningstonen oftest oppsto mellom personal og minoritetsspråklige foreldre. Hvordan personalet møter ulike foreldre handler om anerkjennelse og hvordan de blir inkludert og gitt mulighet for medvirkning (Gjervan, 2018, s. 121). Glaser poengterer også at barnehagen bør ha som mål å sikre medvirkning blant alle i personalet, ikke bare majoritetsspråklige foreldre. Det er derfor viktig for de ansatte å være bevisst sin egen språktone i møte med minoritetsspråklige foreldre, dette kommer jeg også mer inn på i drøftingen (Glaser, 2018, s. 25).

Dersom personalet ønsker å legge til rette for medvirkning og relasjonsbygging gjennom den daglige kontakten er det nødvendig å gjennomføre vurderinger av det uformelle samarbeidet. Lorentzen skriver at vurdering av eget arbeid gir personalet en mulighet til å se hvordan de ligger an i forhold til å nå de målene de har satt seg på ulike områder. Her får de også innblikk i hva som kan videreføres, hva som kan forbedres og eventuelle endringer som kan innføres. For å vurdere seg selv er det nødvendig å se på egen praksis med et kritisk blikk. Dette kan gjøres gjennom felles refleksjon av observasjoner og opplevelser av det uformelle samarbeidet, i tillegg til samtaler med foreldrene om hvordan de synes samarbeidet fungerer (Lorentzen, 2019, s. 75). Gotvassli skriver også at det er pedagogisk leder som har ansvar for å lede det pedagogiske arbeidet. Det vil si et ansvar for å lede refleksjoner som fører til forbedring av og forståelse for egen praksis (Gotvassli, 2019, s. 36 & 181). Dette vil jeg utdype nærmere i drøftingen.

3.0 Metode

3.1 Valg av metode

Da jeg hadde utarbeidet problemstillingen min bestemte jeg meg for å bruke en kvalitativ forskningsmetode. Kvalitative forskningsmetoder blir tradisjonelt sett forbundet med metoder som gir nær kontakt mellom informant og datainnsamler, metoder som deltakende observasjon eller intervju (Thagaard, 2013, s. 11). Intervju ble forskningsmetoden for min datainnsamling. Intervju kan være en god metode for å få innsyn i enkeltpersoners kunnskaper og refleksjoner (Thagaard, 2013, s. 12).

Hensikten med forskningen var å få innsyn i hvordan en avdeling jobber med og gjerne lykkes med å sikre et godt samarbeid og en god kvalitet på foreldresamarbeidet med minoritetsspråklige foreldre. En kvalitativ metode slik som intervju kan derfor være en hensiktsmessig metode, da det gir forskeren mulighet til å sette seg inn i informantenes situasjon og skape en forståelse for informantenes synspunkt og arbeid med temaet (Thagaard, 2013, s. 15). Her er det derfor viktig at den som gjennomfører intervjuet gjør det med innlevelse. Innlevelse er en faktor for å oppnå forståelse for noen andres situasjon, på denne måten blir det deres informasjon forskeren analyserer og minst mulig av forskerens egne personlige fortolkninger (Thagaard, 2013, s. 15).

For å starte forskningen på problemstillingen valgte jeg å undersøke ut ifra perspektivet til to pedagogiske ledere og hvordan de jobber med sine avdelinger for å sikre god kvalitet i foreldresamarbeidet med minoritetsspråklige foreldre. Grunnen til at jeg valgte perspektivet til pedagogisk leder var fordi jeg selv snart skal ut i arbeid som pedagogisk leder og ønsker å finne ut hvordan man på best mulig måte kan jobbe med dette temaet med sin avdeling. Jeg valgte derfor å intervjuer begge de pedagogiske lederne samtidig i et fokusgruppeintervju. Fokusgruppe intervju kan være nyttige for å få frem ulike synspunkter og meninger blant de som intervjues. Diskusjoner blant fagpersoner kan få frem ulike holdninger som kan styrke forskningen ved å synliggjøre nye perspektiver og synspunkter. I et fokusgruppeintervju kan det forekomme at noen er mer dominant og tar ordet mer enn andre. Det er derfor viktig at forskeren styrer samtalen på en slik måte at alle informantene får deltatt for å sikre variasjon i innspill og standpunkt (Thagaard, 2013, s. 99).

3.2 Planlegging av datainnsamling og tilgang til feltet

I forkant av intervjuet lagde jeg en intervjuguide med spørsmål jeg så på som relevant for å sikre data til problemstillingen. Under veiledning på intervjuguiden fikk jeg et tips om å dele inn spørsmålene i ulike temaer. På denne måten kan man gi informantene muligheten til å selv fortelle det de mener er relevant og nyttig informasjon om teamet (Thagaard, 2013, s. 102-103). Denne utformingen av en intervjuguide kalles semistrukturert intervju. I et slikt intervju benytter forskeren seg av en overordnet intervjuguide med tema og spørsmål, men rekkefølgen på spørsmålene og temaene kan variere og bevege seg frem og tilbake (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2016, s. 148).

For å sikre god informasjonsflyt er det viktig med åpne spørsmål, noe jeg jobbet lenge med å utforme i min intervjuguide. Åpne spørsmål inviterer informanten til å dele sine autentiske opplevelser uten å bli styrt i en retning slik som ledende spørsmål kan gjøre (Thagaard, 2013, s. 104).

For å få tilgang til feltet kontaktet jeg en pedagogisk leder jeg har kjennskap til som har erfaringer med minoritetsspråklige foreldre. Den pedagogiske lederen jeg kontaktet har jeg jobbet sammen med tidligere. Vedkommende ville gjerne delta på intervjuet og foreslo at jeg også kunne intervju en annen pedagogisk leder på en annen avdelingen. Jeg hadde kjennskap til begge to fra tidligere og har erfart at de er opptatt av og jobber for å sikre et godt samarbeid med minoritetsspråklige foreldre. Vi avtalte et tidspunkt og jeg sendte de intervjuguiden på forhånd.

Begge informantene har i flere år jobbet sammen som pedagogiske ledere, og jobber nå som pedagogisk leder på hver sin avdeling.

3.4 Beskrivelse av gjennomføring

Jeg møtte opp i barnehagen på det avtalte tidspunktet og gjennomførte intervjuet på et møterom i barnehagen med begge de pedagogiske lederne. Jeg hadde med meg en skribent slik at jeg kunne fokusere fullt på å stille gode oppfølgingsspørsmål og leve meg inn i deres refleksjoner og synspunkter. Dersom forskeren noterer selv, kan det bli utfordringer med å opprettholde den personlige kontakten med informanten. Det var derfor hensiktsmessig med

en skribent slik at jeg kunne fokusere på å gi gode tilbakemeldinger, samt stille relevante oppfølgingsspørsmål (Thagaard, 2013, s. 112).

Temaet jeg har valgt med foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre er et bredt tema. Selv om jeg har avgrenset problemstillingen til å fokusere på samarbeidet i hente- og bringesituasjoner forventet jeg at intervjuet ville ta noen avveier, noe det til tider også gjorde. Dette fordi jeg selv synes det er et spennende tema med minoritetsspråklige familier i barnehagen og de pedagogiske lederne jeg intervjuet sitter inne med mye kunnskaper og erfaringer. Jeg måtte derfor finne balansen mellom å ha en lyttende holdning samtidig som jeg som forsker tar initiativ og styrer intervjuet videre. Under intervjuet fikk jeg også hjelp av skribenten til å finne tilbake til neste spørsmål når informantene var ferdig med å fortelle og jeg ikke hadde flere oppfølgingsspørsmål (Thagaard, 2013, s. 106).

Selv om jeg var kjent med begge informantene var jeg likevel nervøs i forkant av intervjuet. Jeg var nervøs for å ikke stille gode nok spørsmål eller ikke gi de nok tid til å svare. Denne nervøsiteten gikk fort bort da intervjuet satte i gang og jeg opplevde at begge informantene fikk sagt det de ønsket på alle spørsmålene og at vi fikk en fin flyt i samtalen. Til slutt spurte jeg også om de hadde noe de ville legge til eller noe de tenkte jeg hadde glemt å spørre om for å forsikre meg om at de skulle få delt alt de ønsket å dele.

Til intervjuet hadde jeg også ordnet med samtykkeskjema som begge informantene fikk lese og underskrive.

3.5 Analyse

Som jeg nevnte over hadde jeg med meg en skribent som noterte underveis i intervjuet. I etterkant av intervjuet leste jeg notatene skribenten hadde skrevet og finskrev det til et referat. Deretter forsøkte jeg å finne ulike tema som gikk igjen i datainnsamlingen. Disse temaene satte jeg inn i en tabell slik at jeg kunne sortere svarene jeg hadde fått fra datainnsamlingen på en oversiktlig måte. Dette gjorde også at jeg kunne plukke ut og sortere det jeg så på som relevant og ikke for min problemstilling. Bergsland og Jæger skriver også at analysen handler om å sortere og redusere datamengden slik at man får frem det som er betydningsfullt (Bergsland & Jæger, 2014, s. 81-82).

I drøftingsdelen har jeg også hatt fokus på å skape et tydelig skille mellom informantenes utsagn og mine egne tolkninger av funnene i lys av teori. I følge Bergsland og Jæger kan dette

gjøres gjennom å presentere detaljert materiale fra datainnsamlingen, for så og komme med tolkninger og relevant teori. Dette er noe jeg har forsøkt å gjøre ved å legge til direkte sitat fra begge informantene gjennom hele drøftingen. (Bergsland & Jæger, 2014, s. 82).

3.6 Metodekritikk

Som jeg nevnte i valg av metode i kapittel 3.1, besluttet jeg å gjennomføre et fokusgruppeintervju med to pedagoger som tidligere hadde jobbet sammen, men som nå var pedagogisk leder på hver sin avdeling. Denne metoden er en kvalitativ metode og når en kvalitativ metode skal evalueres brukes blant annet begrepene reliabilitet og validitet (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80).

Reliabilitet handler om datamaterialets troverdighet og hvorvidt forskningen ble gjennomført på en tillitsfull måte. I tillegg til at det handler om hvordan funnene behandles i ettertid gjennom analyse og tolkning (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80). I kapittel 3.1 beskrev jeg også fokusgruppeintervju som metode. Her kan det være utfordringer med reliabiliteten da fokusgruppeintervju kan gjøre at enkelte kanskje har holdninger som de ikke tørr ytre foran andre deltagere som er mer dominante. Dette opplevde ikke jeg, og grunnen kan være at disse to pedagogene tidligere hadde vært pedagogiske ledere på samme avdeling i mange år. Dette ga utslag i intervjuet da de var svært samkjørte og delte en felles forståelse rundt tema om foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre. Likevel opplevde jeg at de begge ble minnet på flere eksempler ved å høre den andre fortelle, noe som er det positive med fokusgruppeintervju (Thagaard, 2013, s. 99).

Som jeg beskrev i kapittel 3.5 har jeg i drøftingsdelen forsøkt å skape et klart skille mellom informantens utsagn og mine tolkninger. Dette er for å få frem på best mulig måte det informantene mente, i stedet for mine fortolkninger av det de sa, noe man kan komme i fare for å gjøre i en kvalitativ metode (Bergsland & Jæger, 2014, s. 82).

I en kvalitativ metode må en også vurdere hvor godt innholdet i datainnsamlingen representerer problemstillingen som undersøkes, dette er det som kalles validitet (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80). Da jeg skulle velge mine informanter valgte jeg ut ifra hvem jeg visste hadde kjennskap til og erfaringer med foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre. Jeg valgte også disse informantene på grunnlag av at jeg ser på jobben de gjør som verdifull og hensiktsmessig med tanke på problemstillingen. Dette opplevde jeg også gjennom svarene jeg fikk under intervjuet. Da jeg begynte å analysere datainnsamlingen og tolke den i lys av relevant teori, var det svært mange svar jeg kunne koble direkte til ulike teorier fra

forskjellige fagbøker. Dette kommer også frem i drøftingsdelen. Bergsland og Jæger skriver at nærheten man har til feltet vil bidra til å sikre validitet. Noe det kan se ut til at det har gjort i mitt tilfelle, da jeg hadde tilgang på to informanter med mye kunnskap innenfor temaet (Bergsland & Jæger, 2014, s. 80).

3.7 Etiske retningslinjer

I all vitenskapelig forskning er det krav om å opprettholde etiske retningslinjer. Til denne forskningen skrev jeg ut et samtykkeskjema som begge informantene fikk lese og krysse av at de hadde lest, uten personlig signatur for å bevare anonymitet. Jeg hadde også opplyst skribenten jeg hadde med om taushetsplikten og vedkommende var innforstått med dette. Informantene ble også informert om at jeg ønsket å ha med meg en skribent, noe de godtok.

I intervjuet har også forskeren etiske retningslinjer når det kommer til formuleringen av spørsmål og tilgang til informantenes kunnskap. Det er viktig at informantene ikke føler seg presset til å si eller dele noe de i etterkant vil angre på. Her må forskeren respektere informantenes personlige grenser og privatliv (Thagaard, 2013, s. 118). Under intervjuet forsøkte jeg å stille spørsmål som omhandlet deres pedagogiske praksis og deres tanker rundt foreldresamarbeid uten å gå inn på noe personlig fra deres privatliv. Jeg opplevde at begge informantene delte sine tanker med meg uten at jeg kunne lese noe misnøye på kroppsspråket deres. Ut ifra min opplevelse under og etter intervjuet, tolker jeg det slik at jeg ikke hadde overskredet informantenes grenser.

For å opprettholde informantenes anonymitet vil jeg gjennom hele oppgaven omtale de som B1 og B2, for barnehagelærer 1 og 2.

4.0 Funn og drøfting

4.1 Relasjonsbygging gjennom det uformelle samarbeidet

I dette første delkapittelet av drøftingsdelen vil jeg beskrive funnene fra datainnsamlingen som gjaldt det å bygge en god relasjon med de minoritetsspråklige foreldrene gjennom det uformelle samarbeidet. Det første spørsmålet jeg hadde på intervjuguiden, etter oppvarmingsspørsmålene var; Hva er viktig for dere i et foreldresamarbeid, og hvorfor?

B1 *«Gjensidig respekt, skape en god relasjon og skape en tillit slik at foreldrene stoler på oss»*

B2 *«Det er ulike meninger når det kommer til snikksnakk med foreldrene i garderoben, men vi mener at vi også må by på oss selv og vise interesse ovenfor foreldrene».*

B1 *«Mange er lukket til at jobb er jobb, men vi liker å dele av vårt privatliv som en metode for å bygge tillit. Tillit gjør det også lettere dersom det kommer utfordringer med barnet som må tas opp med foreldrene, da kan det være vanskeligere å få de med på laget dersom de ikke har tillit til oss som mennesker og fagpersonell».*

Måten B1 og B2 beskriver hva som er viktig for dem i et foreldresamarbeid, kan sees i sammenheng med det Glaser beskriver som viktige faktorer for å styrke foreldresamarbeidet. I kapittel 2.1.1 skrev jeg om relasjonskompetanse som Glaser beskriver som det å forstå og samhandle med de vi møter på en hensiktsmessig og god måte. Gjennom sensitivitet og selvinnsikt kan vi møte andre som medmennesker (Glaser, 2018, s. 14 & 100). I B1 sitt sitat vektlegges det også at de ønsker tillit ikke bare som fagpersonell, men også at foreldrene har tillit til dem som mennesker. Dette er noe jeg så på som et merkelig utsagn, da jeg opplever at dette sier noe om deres ønske for en genuin, gjensidig og tillitsfull relasjon med foreldrene. Drugli skriver også at det å vise genuin respekt er med på å fremme tillit i et forhold (Drugli, 2018, s. 129).

B1 trekker også inn hvor viktig tilliten er dersom man skulle kommet opp i «den vanskelige foreldresamtalen». Dette er et begrep Drugli beskriver at brukes når det er bekymringer for barnet eller barnets livssituasjon som skal tas opp med foreldrene (Drugli, 2018, s. 126). Foreldresamtalen er noe som er en del av det formelle samarbeidet med foreldrene, men her kan det se ut til at mye av tilliten som kreves for å ha en god foreldresamtale skapes gjennom det uformelle samarbeidet, som vil si i de daglige møtene med foreldrene.

I det første spørsmålet ble samtalen å handle om foreldresamarbeid på en generell basis. I spørsmål to rettet jeg fokuset mot foreldresamarbeidet med de minoritetsspråklige foreldrene da de er målgruppen i min problemstilling.

Hva ser du på som viktige faktorer for å bygge en god relasjon mellom minoritetsspråklige foreldre og de ansatte gjennom den daglige kontakten?

B2 «*Handler mye om å vise genuin interesse og bygge tillit. Vi må ha kunnskap om kulturforskjeller slik at vi kan møte dem på deres premisser. Ikke uffø oss over for eksempel et barn som ikke spiser med skje, men vite at det ikke brukes bestikk i hjemmet, som er noe vi har erfart*».

B1 «*Vi har lært mye de siste ti årene ettersom det er blitt mer flerkulturelt*»

Her også trekker B2 inn det med å vise en genuin interesse ovenfor foreldrene og hvor de kommer fra. Drugli beskriver også tillit som noe helt essensielt for å ha en god samarbeidsrelasjon (Drugli, 2018, s. 128). For å bygge tillit mellom hjem og barnehage er det viktig at personalet møter foreldrene med respekt for deres ståsted og livsverden (Drugli, 2018, s. 129). Dette kan vi se igjen i det som B2 beskriver om å ha kunnskaper om kulturforskjeller slik at barnehagen kan møte foreldrene på deres premisser. Dette går også inn under det som kalles tverrkulturell kompetanse, som jeg skrev om i kapittel 2.3 og som jeg skal skrive mer om i neste kapittel som handler om personalets kompetanse.

4.2 Personalets kompetanse

Hvilke erfaringer har dere i forhold til en felles forståelse blant personalgruppen når det kommer til foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre? Og hvordan jobber dere eventuelt med å forme denne felles forståelsen sammen med personalgruppene deres? Da spesielt i forhold til hente/bringe situasjoner.

B1 «*Synes det er viktig at vi som jobber sammen er samkjørte. Det er viktig for foreldrenes trygghet at de får samme beskjed og samme holdning fra alle i personalgruppa. Det vi gjør er gjennomtenkt og dette bør speiles gjennom måten vi respondere til foreldrene på. Det styrker også relasjonen man bygger i hente – og bringesituasjonene når alle gjør ting på samme måte. Det blir trygt og forutsigbart for foreldrene*».

B2 «*Barnehagen var også med på et mangfoldsprosjekt for noen år siden som hjalp veldig på forståelsen. Det handlet i bunn og grunn om å møte folk som folk. Med ønske om å skape en relasjon til dem og vise interesse for barna og livene deres*».

B1 *«Likevel synes vi at det er for lite fokus på det og vi trenger mer kunnskap om kulturforskjeller. Det er for sjeldent at dette er et tema på personalmøter, det koker bort i kålen».*

Ut ifra svarene fra datainnsamlingen kan vi se at B2 er opptatt av at personalet på avdelingen skal møte foreldrene på samme måte med en felles visjon om å bygge en god relasjon. Som jeg nevnte kort i teorien fra Gotvassli i kapittel 2.4, har pedagogisk leder på en avdeling ansvar for å sette mål for det pedagogiske arbeidet og jobbe for å sikre at alle på avdelingen holder seg motiverte og jobber for å oppfylle den felles visjonen (Gotvassli, 2019, s. 36). En personalgruppe som er samkjørte og jobber for og mot de samme målene vil kunne få en større sjanse for å oppleve fremskritt som igjen vil heve ambisjonsnivået for avdeling og gi ytterligere arbeids glede og motivasjon (Gotvassli, 2019, s. 181).

I kapittel 2.3 kom det frem i teorien jeg brukte at det kreves en utvidet kompetanse for å bygge gode relasjoner med minoritetsspråklige foreldre (Gjervan, 2018, s. 116-117). I intervjuet ser det ut til at B1 støtter denne teorien da hun etterspør mer kunnskap innenfor dette fagområdet og ønsker et større fokus på temaet. B2 beskriver i sitatet ovenfor at de fikk mye ny kunnskap fra et mangfoldsprosjekt, som vedkommende så fint oppsummerte handlet om å «møte folk som folk». For det er nettopp det det handler om, å møte andre mennesker med åpne armer og et åpent sinn. Det ble derfor naturlig at vi videre i intervjuet gikk over til å snakke om hvordan de jobber med personalets holdninger til minoritetsspråklige foreldre.

Har dere møtt holdninger til dette temaet fra personalet, og hvordan jobber dere med dette?

B2 *«Opplever at mye av negative holdninger er uvitenhet. Dette er helt nødvendig å ta tak i så alle er samkjørte og har en felles forståelse. Jobber mye med daglig veiledning når det kommer nytt personell. Fordommer må jobbes med».*

B1 *«Personell trenger veiledning til hvordan man kan møte minoritetsspråklige foreldre i hente- bringesituasjoner. Men det er viktig at det er kjente ansatte som tar de viktige møtene med foreldrene. Synes også det er viktig at vi setter oss selv inn i foreldrenes situasjon».*

B2 *«Ja, vi reflekterer ofte sammen med personalet og spør de hvordan de hadde følt det med å levere fra seg barnet sitt i en fremmed barnehage med fremmed kultur hvor du ikke forstår det som blir sagt».*

B1 *«Passer også på å ta tak i «uffing» og oppgitthet blant personalet. For eksempel dersom noen uffer seg over dårlige matpakker – her fremmer vi refleksjoner over hvorfor det er sånn*

og hva som kan være grunnen. På denne måten kan vi finne ut sammen hvordan vi skal ta tak i det».

I intervjuet, som vi også ser utdrag fra ovenfor, er det tydelig at holdninger blant personalet er noe både B1 og B2 er svært bevisst og jobber mye med. I teoridelen skrev jeg om tverrkulturell kompetanse. Her kom jeg blant annet inn på de tre komponentene Bergersen beskriver, som utgjør tverrkulturell kompetanse. Gjennom svarene til B1 og B2 kan vi blant annet se en tydelig sammenheng med Bergersen sin beskrivelse av tverrkulturell bevissthet. Tverrkulturell bevissthet er personalets evne til å forstå at våre ulike forståelseshorisonter har betydning for hvordan vi møter hverandre. Det er gjennom spørsmål som B2 eksemplifiserer vi får utvidet vår egen forståelseshorizont ved å sette oss selv inn i noen andres situasjon (Bergersen, 2017, s. 28-29).

Dette spørsmålet utfordrer også personalets etnosentrisme. Som jeg forklarte i kapittel 2.3, at handler om hvordan vi bruker vår egen kultur som målestokk i møte med andre kulturer. Dette kan vi se eksempel på i utsagnet til B1 med matpakken. Her uffer personalet seg over en matpakke fordi personalet har en annen forståelseshorizont av hva matpakken skal inneholde enn hva barnets foresatte har. Det er derfor hensiktsmessig at B2 er bevisst og fremmer refleksjon blant personalet (Bergersen, 2017, s. 25). Bergersen poengterer at å reflektere er mer enn å bare reflektere over egne erfaringer. Refleksjon krever at en møter noe nytt og annerledes som kan vurderes opp mot noe man allerede vet. Vår egen forståelseshorizont utvides dermed i møte og dialog med andre med en annen forståelseshorizont og refleksjonen vi gjør etter dette møte (Bergersen, 2017, s. 28).

Bergersen skriver også at en del av den tverrkulturelle kompetansen er å forstå andre gjennom innsikt i egen kultur og levemåte (Bergersen, 2017, s. 53). I eksempelet med misnøyen rundt matboksen er det nyttig for personalet å være bevisst på at ulike land/regioner, og generelt mennesker har ulike matvaner. I Norge er det ikke uvanlig å spise brød til både frokost, lunsj og kvelds. Her blir det derfor viktig å huske at en matpakke som ikke inneholder brød, også kan være en god matpakke. B1 kommenterte også på dette under intervjuet da det kom frem at flere minoritetsspråklige foreldre lurte på hva de skulle ta med i matpakken da de syntes det var uvant med så mye brødmat. B2 fortsatte med å forklare hvordan de jobber med personalet når foreldre skal veiledes i den daglige kontakten.

B2 *«Når foreldre skal veiledes vektlegger vi også at alle i personalet må begrunne alt og ikke bare si «nei sånn gjør vi det ikke her». Men forklare hvorfor man for eksempel ikke spiser godteri til frokost».*

B1 *«Det er viktig å huske at ingenting er en selvfølge, selv om alt er så selvsagt og hverdagslig for oss i den norske kulturen»*

For å kunne gi en begrunnelse for sin egen praksis til foreldrene er personalet nødt til å reflektere og gå inn i seg selv for å finne ut hvorfor de gjør som de gjør. Dette gir personalet øvelse i flerkulturell forståelse, da det handler om å se seg selv og sin kultur i møte med andre med en annen kultur. Det er mange verdier og normer som er lett å anta som universelle, men som kan være helt uforståelig for noen med andre livserfaringer og dermed en helt annen forståelseshorisont (Bergersen, 2017, s. 232). Ut ifra intervjuet ser det ut til at B2 er bevisst på dette da de alltid ønsker at personalet skal begrunne det som gjøres ved spørsmål fra eller i veiledning med foreldre. Bergersen bruker også eksempel med «slik har vi alltid gjort det», slik B2 gjorde. Dette er et svar Bergersen skriver at kan forekomme i barnehager dersom man ikke jobber med den flerkulturelle forståelsen (Bergersen, 2017, s. 232).

Jeg ønsker også å trekke frem B1 sitt utsagn om at vi ikke skal ta noe som en selvfølge selv om noe er veldig klart og opplagt for oss i den norske kulturen. Bergersen skriver også at det kan være lett å ta seg selv for gitt, og dermed se kritisk på andre og se ulikhet som en mangel (Bergersen, 2017, s. 53). B1 sitt utsagn viser god flerkulturell forståelse da de jobber med å sette seg inn i andres perspektiv og være bevisst på sin egen kultur i møte med andres.

Videre i intervjuet snakket B1 og B2 om misforståelser som kan oppstå på grunn av språkbarrieren.

B1 *«Flere minoritetsspråklige familier er ikke vant til å være så mye ute som vi er her i Norge og flere har verken klær eller begrep på sitt eget språk for å beskrive disse klærne».*

B2 *«Vi har opplevd at barn kommer i fine klær og med piknikkurv når det er annonsert at de skal på tur. Vi har også lært at i Kongo så betyr å gå tur at du er fattig og ikke har penger til å komme deg steder».*

Gjennom disse utsagnene kan det se ut til at både B1 og B2 jobber med sin tverrkulturelle kommunikasjon i møte med de minoritetsspråklige foreldrene. Tverrkulturell kommunikasjon er den tredje komponenten Bergersen beskriver innenfor tverrkulturell kompetanse, som jeg også utdypet i kapittel 2.3. B1 og B2 viser begge bevissthet rundt hvordan språket og ulike

kulturelle forutsetninger har betydning for hvordan personalet og de minoritetsspråklige foreldrene kommuniserer. Det er også dette tverrkulturell kommunikasjon handler om, bevissthet rundt det faktum at ord og kroppsspråk har ulik betydning avhengig av hvor du er i verden og din kulturelle bakgrunn. Gjennom denne typen arbeid og bevissthet kan personalet reagere på en hensiktsmessig måte dersom det er minoritetsspråklige foreldre som enten ikke forstår hvorfor barna skal på tur, eller det er foreldre som pynter barna før tur (Bergersen, 2017, s. 151-152).

Gunhild Odden skrev i 2016 en artikkel basert på kvalitative intervju som hun gjennomførte med tolv polske mødre i Norge for å finne deres perspektiv på norsk barneoppdragelse (Odden, 2016, s. 35). Gjennom intervjuene kom det frem noen funn som representerte de polske mødrenes perspektiv på norsk og polsk oppdragelse. Blant annet at barnas utseende er viktig for polske mødre i motsetning til i Norge hvor de opplevde lite fokus på utseende da barna ofte hadde skitne klær, bustete hår og rennende neser (Odden, 2016, s. 39).

Dersom personalet i barnehagen har kunnskaper om andre kulturer slik som denne undersøkelsen bringer, kan personalet møte foreldrene på deres premisser og gi en begrunnelse for hvorfor barna har mer behov for en turbukse enn for eksempel en kjole når de skal på tur. Selv om disse beskrivelsene av barneoppdragelse er stereotypier, vil slik kunnskap kunne hjelpe personalet til å være mer forståelsesfulle i møte med minoritetsspråklige foreldre. Kanskje kommer det noen som lurer på hvorfor vi skal være ute i 20 minusgrader. Da er det viktig at personalet evner å reflektere over egen praksis, slik at man kan gi gode svar og fremme tillit og den gode relasjonen til foreldrene.

4.3 Kommunikasjon uten felles språk

I denne delen av drøftingen vil jeg ta for meg mer konkrete og praktiske løsninger og metoder for hvordan personalet kan jobbe for å sikre god kommunikasjon selv om de mangler et felles språk med foreldrene.

Becher beskriver den daglige dialogen med foreldre som en mulighet for å bygge tillit. Det er også en mulighet i disse situasjonene for personalet til å vise foreldrene den gode kontakten de har med deres barn, som igjen kan gi foreldrene en følelse av trygghet og tillit til barnehagen (Becher, 2006, s. 67). Dersom personalet opplever språkbarrierer i foreldresamarbeidet skriver Becher at personalet kan oppfordre barnet til å fortelle om dagen sin. Her fungerer pedagogen som en oppmuntrer og støttespiller som kan få i gang samtalen, og barnet blir en hjelpende hånd i kommunikasjonen (Becher, 2006, s. 68).

Ved bruk av denne metoden er det gitt at barnet har språkkompetanse til å snakke med både pedagog og forelder. Hos de minste barna i barnehagen vil dette være mer utfordrende. Da jeg spurte informantene angående kommunikasjon på tross av felles språk fikk jeg flere gode innspill.

Hvordan jobber dere med å sikre god kommunikasjon i den daglige kontakten ved mangel på felles språk?

B1 «Prøver gjennom kroppsspråk og enkle ord og fortelle om dagen til barnet. Dersom de ikke forstår, henter vi ting for å vise konkret hva vi har gjort eller vi søker opp på telefonen for å vise hva vi mener».

Dette er nyttige verktøy for å bygge tillit gjennom den daglige kontakten som Becher skriver om. Gjervan beskriver også utfordringer med denne typen samarbeid. Å kommunisere med noen hvor dere ikke deler et felles språk krever tid og ressurser. Voksenteiteten i barnehagen har lenge vært et omdiskutert tema. For å sikre godt foreldresamarbeid til alle foreldre er det viktig med ansatte og pedagoger som jobber for og prioriterer å bruke tid på den daglige kommunikasjonen også med minoritetsspråklige foreldre (Gjervan, 2018, s. 121).

Videre sier B1 at de også jobber med å koble foreldre sammen dersom det er flere i garderoben samtidig.

B1 sier «Hvis man har to foreldrepar i garderoben der det ene paret vil fort ut, kan man prøve å prate med begge samtidig. Her kan man for eksempel, henviser til barna deres som leker sammen i garderoben, for å vise at de to har en relasjon. Vi prøver å koble dem sammen for å hjelpe til å skape nettverk».

Dette nevner også Becher som en metode for å bygge tillit og skape relasjoner mellom foreldrene og til barnehagen (Becher, 2006, s. 68). B1 poengterer også at for minoritetsspråklige så kan barnehagen være det eneste stedet de får øvd på norskferdighetene sine og at det kanskje er den eneste instansen de har kontakt med. Derfor kan barnehagens jobb med å inkludere foreldrene hjelpe de med å bygge et nettverk i og utenfor barnehagen.

B2 «Vi jobber også med å trygge foreldrene på at det er lov å ikke forstå. Opplever noen ganger at de sier «jaja» når noe blir forklart, men så er det tydelig at de ikke har forstått. Tenker at dette kan handle om stolthet, eller at det er ekkelt å ikke forstå».

Ut ifra sitatet til B2 kan vi se at de har et ønske om at foreldrene skal være involvert i det som blir sagt og at de dermed er åpen for tilbakemeldinger, ettersom de ikke sier seg fornøyd med

foreldre som nikker og smiler. Som nevnt, beskriver Charlotte Palludan to ulike språktoner i møte med majoritet- og minoritetsspråklige foreldre, utvekslingstonen og undervisningstonen. Hun oppdaget at det som ofte oppsto i samtaler mellom personal og minoritetsspråklige foreldre var undervisningstonen. Denne språktonen innebærer at personalet vektlegger instruksjoner og forklaringer, fremfor en utvekslingstone hvor forelder og ansatt utveksler tanker og erfaringer (Gjervan, 2018, s. 121). Selv om det er mer utfordrende å ha en flytende dialog når man ikke deler et fellesspråk er det tydelig at B2 ønsker å få tilbakemeldinger fra foreldre og at de skal forstå hverandre. Dette kan også sees i sammenheng med det Glaser skriver om interdependens som jeg skrev om i kapittel 2.1. Det handler om hvordan personalet og foreldrene er gjensidig avhengig av hverandre for å bygge en god relasjon og skape et godt samarbeid (Glaser, 2018, s. 96).

Hvordan personalet kommuniserer med foreldre og hvordan foreldrene kommuniserer med personalet er sterkt avhengig av hvilke forventninger vi har til hverandre (Gjervan, 2018, s. 121). Dette er også noe jeg spurte om under fokusgruppeintervjuet.

Hvordan jobber dere med å kartlegge forventninger til hverandre (barnehagen-foreldre) med tanke på hente/bringesituasjoner?

B1 sier «*Vi har med tolk på oppstartssamtaler og foreldresamtaler og bruker mye tid på disse samtale. Jobber med flotte folk på avdelingen som har forståelse dersom samtalen tar lengre tid en det som er oppsatt*».

B2 legger til at «*Vi bruker disse samtale til å finne ut hva de tenker om barnehagen, hva de ønsker og hvilke forventninger de har. Her jobber vi også for at de skal utdype litt og gi oss svar, ikke bare si at de er fornøyde, da spør jeg i så fall hva de er fornøyde med*».

Ut ifra disse sitatene er det tydelig at både B1 og B2 ønsker og er interessert i foreldrenes innspill og forventninger. Her kan vi også se at på avdelingen til B1 er det en felles forståelse for at samarbeid og kommunikasjon med minoritetsspråklige foreldre krever tid og at de ansatte derfor har forståelse for at disse møtene går over tiden. Dette går igjen med det jeg nevnte tidligere angående det å prioritere tid og ressurser til foreldresamarbeidet med minoritetsspråklige foreldre (Gjervan, 2018, s. 121).

B1 fortsetter «*Vi opplever noen ganger at det er uvant for foreldrene å skulle svare på spørsmål og reflektere, de har en forventning om at vi som pedagoger skal prate og informere*».

Ut ifra Charlotte Palludan sin forskning på samtale-toner oppdaget hun at det ikke bare er de ansatte som påtar seg undervisningstonen i møte med minoritetsspråklige foreldre, men at de også kan sette seg selv i denne posisjonen (Gjervan, 2018, s. 121). Dersom foreldrene forventer at det er de ansatte som skal informere og snakke, slik B1 beskriver, vil det automatisk kunne oppstå en undervisningstone fra personal til foreldre. Denne forventningen kan være på bakgrunn av hvilke erfaringer foreldrene har med barnehagelærere og lærere fra før av. Det kan også komme av en usikkerhet på hva som forventes av foreldrene når de kommer til barnehagen. Det som kan se ut som foreldre med manglende interesse for barnehagen som haster seg ut døra på morgnen og ettermiddag, kan derimot være et tegn på usikkerhet (Gjervan, 2018, s. 120).

En av mine medstudenter som hadde vært på utveksling og hatt sin praksisperiode i Tsjekkia, kunne fortelle at hun sjeldent hadde observert noen form for dialog mellom de ansatte og foreldrene når barna ble levert og hentet i barnehagen. Foreldresamarbeid vektlegges og utarbeides på forskjellige måter i ulike land og barnehager. Det er derfor viktig at personalet, slik B1 og B2 beskrev, bruker tid på oppstartssamtaler og foreldresamtaler til å klargjøre forventinger til hverandre og hva man ønsker ut av samarbeidet. Becher skriver også at en foreldresamtale bør bestå av utveksling av informasjon som går begge veier, og som gir rom for å stille spørsmål (Becher, 2006, s. 68).

Ut ifra dette ser det ut til at det er en tydelig rød tråd mellom det formelle og uformelle samarbeidet. I de formelle møtene som oppstartssamtaler og foreldresamtaler har pedagogene tid til å forberede seg og i tillegg avtale med tolk som kan oversette mellom partene. Det er derfor viktig at denne tiden, som B1 og B2 sier, blir utnyttet. I de daglige møtene har jeg sjeldent opplevd tilgang på tolk eller andre til å oversette, med mindre man har barn eller ansatte på avdelingen med felles språk til foreldrene. Jeg tolker det derfor dithen at pedagogene har store muligheter for å legge grunnlaget for det uformelle samarbeidet gjennom de formelle møtene med foreldrene. Her kan vi altså se enda et eksempel på den røde tråden mellom det formelle og uformelle samarbeidet, slik jeg også beskrev i kapittel 4.1. Selv om B1 og B2 beskriver viktigheten av gode oppstart -og foreldresamtaler, var de også ærlige på at de selv hadde forbedringspotensiale da jeg stilte mitt siste spørsmål.

Blir det gjort noen evalueringer av foreldresamarbeidet med minoritetsspråklige foreldre i hente/bringesitasjoner, og eventuelt hvordan?

B1 «Vi har et punkt på foreldresamtalen hvor vi spør foreldrene om de opplever å få tilstrekkelig med informasjon om barnet sitt i hverdagen. Og om de føler de får vite det de trenger når de er leverer eller henter barnet. Passer på å stille mer konkrete spørsmål rundt hva de har behov for dersom vi opplever at de bare sier at alt er greit og jatter med».

B2 «Som leder for avdelingen er jeg også bevisst på hvem jeg har snakket mye og mindre med, jobber med selvrefleksjon slik at jeg kan be de andre på avdelingen om å si fra til meg dersom det kommer en forelder jeg har snakket lite med de siste dagene».

B1 «I tillegg gis det rom for å ta opp saker på personalmøter og avdelingsmøter dersom det er noen ansatte som opplever utfordringer eller det er noe ugreit med foreldresamarbeidet.

B2 «Noe vi kunne gjort bedre er å kartlegge hva foreldrene vil vite under henting og levering i barnehagen. Alle foreldre er forskjellig så da er det greit å vite hvor mye kommunikasjon de har behov for. Tidligere hadde vi dette som et eget punkt på skjema for oppstartsamtale, men vi gjør det på en måte automatisk enda, men det er nok noe vi bør innføre som et punkt igjen. Spesielt oppstartsamtalene er noe vi stadig evaluerer».

I rammeplanen står det at barnehagen jevnlig skal vurdere det pedagogiske arbeidet. I tillegg står det at det er pedagogisk leders ansvar for å lede arbeidet med vurderingene og legge opp til refleksjoner som involverer hele personalgruppen (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 14 & 38). I tidligere sitat i drøftingen har B1 og B2 trukket frem hvordan de fremmer refleksjon blant personalet. I dette tilfellet nevner de at det settes av tid til refleksjon på avdelings – og personalmøter også. Lorentzen forklarer vurdering som en metode for å finne ut om barnehagen ha nådd sine mål og hvordan prosessen mot målet har fungert (Lorentzen, 2019, s. 75). Ut i fra mine funn i datainnsamlingen, ser det ut til at B1 og B2 jobber med vurdering og refleksjon av det pedagogiske arbeidet i både daglige og formelle settinger.

Noe det ser ut til, ut ifra funnene i datainnsamlingen, at B1 og B2 jobber med både i det daglige og i mer formelle settinger.

I tillegg kommer det frem at de evaluerer det uformelle foreldresamarbeidet sammen med foreldrene. B1 og B2 ønsker å få innsikt i hva foreldrene ønsker ut av den daglige kontakten og benytter seg av de formelle møtene til å få tak i denne informasjonen. I rammeplanen står det at barnehagen også skal ivareta foreldrenes rett til medvirkning (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). Dette innebærer at foreldrene har rett til å erfare at deres stemmer blir hørt og at de har påvirkningskraft i barnehagen. Tidligere i dette kapitlet skrev jeg om Charlotte

Palludan sin forskning på språktoner i møte med foreldre. Dersom det oftest er minoritetsspråklige foreldre som opplever undervisningstonene vil det kunne resultere i lite medvirkning for denne foreldregruppa i den daglige kontakten. Det er derfor gunstig at B1 og B2 bruker mye tid på de formelle møtene da det er da man har tilgang på tolk og dialogen kan flyte godt begge veier. Glaser skriver også at et viktig mål for foreldregruppas medvirkning bør være å få en bredest mulig innflytelse fra ulike foreldre, både minoritets – og majoritetsspråklige (Glaser, 2018, s. 25).

Ut ifra funnene og teorien kan det se ut til at en løsning på å gi minoritetsspråklige foreldre den samme muligheten til medvirkning vil være gjennom de formelle møtene. Her har pedagogene muligheten til å etterspørre hva foreldrene ønsker ut av den daglige kontakten, og det vil legge grunnlaget for hvordan det uformelle samarbeidet vil utarte seg, på tross av språkbarrieren. Det kan tolkes dithen at nok en gang kan godt arbeid i de formelle settingene legge til rette for å bygge trygge og gode relasjoner i de uformelle settingene.

5.0 Avslutning

Selv om Norge er en velferdsstat med gode levevilkår for de fleste har vi fortsatt utfordringer med diskriminering av både minoritetsspråklige barn og voksne. Ved hjelp av kunnskapsrike voksne kan barnehagen være en hjelpe hånd i å motarbeide diskriminering og heller fremme inkludering.

Jeg har lenge hatt en interesse både for diskriminering og foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre. Jeg har selv erfart utfordringer ved å skulle samarbeide med noen jeg ikke deler et felles språk med. Jeg ønsket derfor å forsøke å finne en suksesshistorie som kunne hjelpe meg på veien til å bli en kompetent barnehagelærer. En barnehagelærer som kan bygge en god relasjon til alle foreldre på deres premisser uavhengig av hvor i verden de kommer fra.

Å bli en kompetent barnehagelærer innenfor dette feltet er ikke gjort på en, to, tre, men gjennom mitt kvalitative fokusgruppeintervju fikk jeg flere nyttige utsagn og svar fra informantene mine. De hadde mye erfaringer i arbeid med minoritetsspråklige foreldre og kunne fortelle meg om både utfordringer og muligheter ved denne typen samarbeid. Alle minoritetsspråklige foreldre er individuelle, men deler noen felles utfordringer. Informantene kunne fortelle at mye av dette skyldes språkbarrieren som oppstår, men også foreldrene og

personalets ulike kulturelle forutsetninger. Gjennom mine funn fra datainnsamlingen sammen med relevant teori forsøkte jeg å finne svar på problemstillingen, som jeg gjentar nedenfor.

Hvordan kan personalet bygge en god relasjon til minoritetsspråklige foreldre gjennom det uformelle samarbeidet?

I drøftingen kom jeg frem til ulike metoder for relasjonsbygging som jeg nå vil forsøke å oppsummere og konkludere med her.

Det første som kommer tydelig frem i teorien og datainnsamlingen er viktigheten av et personal som er interessert i foreldrene og som ønsker å danne en god og tillitsfull relasjon til foreldrene. Drugli skriver blant annet om tillit og respekt som essensielle faktorer for et godt foreldresamarbeid. Informantene var begge enige om at de likte å dele av sitt eget liv som en metode for å bygge tillit og skape en god relasjon mellom hjem og barnehage.

Gjennom datainnsamlingen fikk jeg høre hvordan Bergersen sine tre komponenter innenfor tverrkulturell kompetanse kan utarbeides i praksis. B1 og B2 forklarte hvordan de er bevisste på språkbarrierer og kulturforskjeller mellom personalet og de minoritetsspråklige foreldrene. De viser gjennom funnene at de ønsker og forsøker å møte alle foreldre på deres premisser, uavhengig av disse ulikhetene i språk og kultur. Det kom også frem at de veileder personalet slik at alle har en felles forståelse av hvordan minoritetsspråklige foreldre skal bli møtt i den daglige kontakten. Dette kunne jeg også se i teorien fra Gotvassli som handlet om pedagogiske ledere som motiverer personalgruppen slik at alle kjenner på at jobben er betydningsfull og at mål blir nådd.

I teori fra Gjervan kom det frem at personalet trenger utvidet kompetanse innenfor foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre, og at tid og ressurser må prioriteres for å bygge en god relasjon. Funnene fra datainnsamlingen viste at B1 og B2 jobbet sammen med avdelingen slik at alle hadde en felles forståelse dersom foreldresamtalene med minoritetsspråklige foreldre gikk over tiden. Dette viste seg å være nyttig da det flere ganger i løpet av drøftingen viste seg å være en viktig sammenheng mellom det formelle og uformelle samarbeidet. B1 og B2 forklarte at de i de formelle møtene hadde tilgang på tolk og derfor brukte mye tid på disse møtene.

Ved bruk av tolk kan både foreldre og pedagoger uttrykke sine forventninger til hverandre og legge til rette for hvordan det uformelle samarbeidet skal foregå. På denne måten kan også de minoritetsspråklige foreldrene få en mulighet til å medvirke i barnehagehverdagen, noe jeg

også trakk inn fra Glaser om foreldremedvirkning i kapittel 4.3. I de formelle møtene etterspurte også pedagogene, foreldrenes evaluering av det uformelle samarbeidet og om de ønsket mer ut av de daglige møtene. Dersom det blir gjort grundig kan altså foreldre – og oppstartssamtaler legge et godt grunnlag for relasjonsbyggingen i det uformelle samarbeidet. Becher poengterte også at en foreldresamtale bør bestå av utvekslende informasjon og innspill.

Til slutt vil jeg trekke frem de mer praktiske og konkrete tipsene jeg fikk fra informantene. Det jeg fikk ut av dette er at personalet må være løsningsorienterte dersom de skal kommunisere med noen de ikke deler et felles språk med. Finn frem konkrete gjenstander, vis bilder, bruke google translate var eksempel informantene nevnte som hjelpemiddel. Alt dette er metoder for å kommunisere på tross av språkbarrierer og vil med tiden også kunne fungere som middel for å bygge en god relasjon og tillit mellom hjem og barnehage. Informantene nevnte også at de forsøkte å koble sammen ulike foreldrepår i garderoben. Becher beskriver også dette som en metode for å inkludere, bygge tillit og skape relasjoner mellom foreldre og til barnehagen. Dette kan også gjøre at de minoritetsspråklige foreldrene blir tryggere i sin rolle i garderoben og føler seg velkommen.

Referanseliste

- Becher, A. A. (2006). *Flerstemmig mangfold: Samarbeid med minoritetsforeldre*. Fagbokforlaget.
- Bergersen, A. (2017). *Global forståelse: Barnehagelæreren som kulturell brobygger*. Fagbokforlaget.
- Bergsland, M. D. & Jæger, H. (2014). *Bacheloroppgaven*. I Bergsland, M. D. & Jæger, H. (Red.). Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen. (S. 51-88). Cappelen Damm Akademisk.
- Dahl, Ø. & Moe, M. J. (2018). *Øyene og blikket*. Lastet ned 21.04.2022
<https://ndla.no/nb/subject:1:18569f4e-5901-472a-96a0-b06c09b201fb/topic:2:185337/topic:2:55568/resource:1:58199>
- Drugli, M. B. (2018). *Den vanskelige foreldresamtalen*. I Glaser, V. (2018). Foreldresamarbeid: Barnehagen i et mangfoldig samfunn. (2.utg). (S. 126-142). Universitetsforlaget.
- FN. (2003). *FNs konvensjon om barnets rettigheter*. Lastet ned 21.04.2022
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/bfd/red/2000/0047/ddd/pdfv/178931-fns_barnekonvensjon.pdf
- FNs barnekomite. (2018). *Avsluttende merknader til Norges kombinerte femte og sjette periodiske rapport*. Lastet ned 21.04.2022
https://www.regjeringen.no/contentassets/87e11af6044b4c45923d2830d2d6b144/concluding-observations---4-juli---crc_c_nor_co_5-6_31367_e_no-004.pdf
- Gjervan, M. (2018). *Flerkulturelle perspektiver og foreldresamarbeid*. I Glaser, V. (2018). Foreldresamarbeid: Barnehagen i et mangfoldig samfunn. (2.utg). (S. 111-125). Universitetsforlaget.
- Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid: Barnehagen i et mangfoldig samfunn*. (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Glaser, V. (2019). *Å utvikle gode relasjoner til barnets foreldre*. I Frønes, M. H. & Glaser, V. (Red.). Praksisbok for barnehagelærerstudenten. (S. 117-126). Universitetsforlaget.
- Gotvassli, K. A. (2019). *Boka om ledelse i barnehagen*. (2.utg). Universitetsforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (5.Utg). Abstrakt Forlag.
- 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>

Lorentzen, R. (2019). *Barnehagens årsplanarbeid*. I Frønes, M. H. & Glaser, V. (Red.). Praksisbok for barnehagelærerstudenten. (S. 63-78). Universitetsforlaget.

Odden, G. (2016). «They assume dirty kids means happy kids». Polish female migrants on being a mother in Norway. *Miscellanea Anthropologica et Sociologica* 2016. 17 (3). (S. 35-49). University of Gdansk.

Statistisk Sentralbyrå. (2015-2021). 12272: *Minoritetsspråklige barn i barnehager 1-5 år (K) 2015-2021*. Lastet ned 21.04.2022 <https://www.ssb.no/statbank/table/12272/>

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

Vedlegg 1 - Intervjuguide

Problemstilling:

Hvordan kan personalet på en avdeling jobbe for å sikre god kvalitet i foreldresamarbeidet med minoritetsspråklige foreldre i hente/bringe situasjoner.

Oppvarmingsspørsmål:

1. Hvilken utdanningsbakgrunn har du?
2. Hva er din stilling i barnehagen?
3. Hvor lenge har du jobbet i denne stillingen/ i barnehage?

Refleksjonsspørsmål:

Relasjonsbygging

1. Hva er viktig for deg i et foreldresamarbeid? Og hvorfor?
2. Hva ser du på som viktige faktorer for å bygge en god relasjon mellom minoritetsspråklige foreldre og de ansatte gjennom den daglige kontakten?
3. Er det noe du ser på som utfordrende i den daglige kontakten med minoritetsspråklige foreldre? Hva?
4. Er det noen spesielle utfordringer som skiller seg ut fra majoritetsspråklige foreldre?

Kommunikasjon

1. Har du erfaringer med foreldre hvor dere ikke deler et fellesspråk, og hvordan jobber du da med å sikre god kommunikasjon i den daglige kontakten?
2. Hvordan jobber du med å kartlegge forventninger til hverandre (barnehagen-foreldre) med tanke på hente/bringesituasjoner?

Kompetanseutvikling av personalet

1. Opplever du at foreldresamarbeidet med minoritetsspråklige foreldre er ulikt og hva er det eventuelt som utgjør disse forskjellene?
2. Hvilke erfaringer har du i forhold til en felles forståelse blant personalgruppen når det kommer til foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre? Og hvordan jobber du eventuelt med å forme denne felles forståelsen sammen med personalgruppen din? Da spesielt i forhold til hente/bringe situasjoner.
3. Blir det gjort noen evalueringer eller føres det pedagogisk dokumentasjon av foreldresamarbeidet med minoritetsspråklige foreldre i hente/bringesituasjoner? Og eventuelt hvordan?

Avrunding:

1. Opplever du at synet på mangfold i barnehagen har utviklet seg i løpet av tiden du har jobbet i barnehage?
2. Er det noe du tenker jeg har glemt å spurt om, eventuelt noe mer du vil tilføye eller utdype?

Vedlegg 2 – Samtykkeskjema



DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Vil du delta i bachelorprosjektet

«Foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å finne ut hvordan en avdeling kan sikre god kvalitet i foreldresamarbeidet med minoritetsforeldre i hente/bringe situasjoner. I dette skrevet gir jeg/vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med dette prosjektet er å finne ut hvordan en avdeling kan sikre god kvalitet i foreldresamarbeidet med minoritetsspråklige foreldre. Her vil jeg ta perspektivet til to pedagogiske ledere på ulike avdelinger og se hvordan de jobber med dette. I Intervjuet vil jeg stille spørsmål som omhandler kommunikasjon, kompetanseutvikling blant personalet, og relasjonsbygging. Dette for å få svar på problemstillingen min som er: Hvordan kan personalet på en avdeling jobbe for å sikre god kvalitet i foreldresamarbeidet med minoritetsspråklige foreldre i hente/bringe situasjoner.

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 fokusgruppeintervju hvor jeg vil stille spørsmål som omhandler foreldresamarbeid med minoritetsspråklige foreldre i hente/bringe situasjoner. Her vil jeg ha med meg en medhjelper til å skrive referat, men jeg vil oppbevare all informasjon som kommer frem selv etter intervjuet er gjennomført.»*

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 29.04.2022.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

Gjertrud Stordal og Marcelo Vidal

Student

Maren Embla Strøm Mellemsæther

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/vi ikke innhente din underskrift.

Samtykket blir derfor gitt ved at du krysser av i boksen ovenfor.