

«Den trygge voksen»

Hvordan bør pedagogiske ledere jobbe for å møte barn best mulig i overgangssituasjoner?

Sissel Monica Jenshus
(Kandidatnummer: 21)

Bacheloroppgave
BDBAC4900

Trondheim, april 2023

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



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
1 – Innledning	4
1.1– Valg av problemstilling	4
2 – Teori	5
2.1 – Den trygge voksen.....	5
2.1.1 – Pedagogen som forbilde	6
2.1.2 – Humor.....	6
2.1.3 – Tillit, tålmodighet og tilstedeværelse	7
2.2 – Barn voksen – relasjonen.....	8
2.2.3 – Møtet med barnet.....	9
2.3 – Personalsamarbeid.....	10
3 – Metode	12
3.1 – Valg av metode.....	12
3.2 – Forskerens forforståelse.....	12
3.3 – Planlegging av datainnsamling	13
3.4 – Mine oppdagelser	13
3.6 – Intervju – en kvalitativ metode.....	14
3.7 – Utvalg av informanter	14
3.8 – Beskrivelse av gjennomføring.....	15
3.9 – Analyse.....	15
3.10 – Kvalitetsvurdering	16
3.11 – Reliabilitet	16
3.12 – Validitet.....	17
3.13 – Etske retningslinjer.....	17
4 – Resultater	19
4.1 – Personalsamarbeid og møtet med barn i overganger.....	19
4.2 – Trygg og tålmodig voksen.....	19
4.3 – Tilstedeværende voksne	20
4.4 – Humor og godt humør i møtet med barn	20
4.5 – Kommunikasjon	20
5 – Drøfting	21
5.1 – Personalsamarbeid og relasjoner med barn i overganger	21
5.2 – Trygg og tålmodig voksen.....	23

5.3 – Tilstedeværende voksne	24
5.4 – Humor og godt humør i møtet med barn	26
5.5 – Kommunikasjon	27
6 – Konklusjon og avslutning	29
7 – Referanser	31
8 – Vedlegg	34
8.1 – Utdrag funn fra intervju.....	34
8.1.1 – Personalsamarbeid og møtet med barn i overganger.....	34
8.1.2 – Trygg og tålmodig voksen.....	35
8.1.3 – Tilstedeværende voksne	35
8.1.4 – Humor og godt humør i møtet med barnet	36
8.1.5 – Kommunikasjon	36
8.2 – Intervjuguide	37
8.3 – Samtykkeskjema.....	38

Forord

Nå er jeg på slutten av utdanningen min, og kan etter hvert se tilbake på fire fine år på Dronning Mauds Minne Høgskole. Jeg gleder meg til å ta i bruk det jeg har lært av fagkunnskap ut i arbeidslivet. Jeg sitter jeg igjen både med mange nye bekjenskaper og erfaringer. Jeg vil takke min samboer Morten for all støtte du har gitt meg, og all korrekturlesingen du har måttet gå gjennom. Tusen takk til mine barn, Erica og Emil som har uttrykt at det har vært mye skolejobb med tilhørende skriving. Jeg gleder meg til å komme sterkere tilbake både som samboer og mor. Jeg vil også takke mine kjære medstudenter, og en spesiell takk til min faste «air-bnb-roomie» og partner-in-crime Marthe som har gitt meg så mye inspirasjon underveis. Vi har hatt så mange herlige refleksjonssamtaler om faget og alt mulig annet de disse fire årene.

Tusen takk!

1 – Innledning

Oppgaven min starter med en innføring i problemstillingen jeg har valgt, deretter belyser jeg aktuell teori som jeg bruker videre i oppgaven. Videre beskriver jeg prosessen min for hele oppgaven i et eget metode-kapittel. Deretter trekker jeg fram funn og resultater før jeg går over i drøfting, der jeg basert på funnene mine og teori, drøfter det som er mest aktuelt for å besvare problemstillingen min. Til slutt kommer en konklusjon der jeg sammenfatter drøfting og empiri sammen med teori som et svar på problemstillingen.

1.1– Valg av problemstilling

Jeg har brukt min egen barndom som grunnlag for utforming og valg av problemstilling. Fra barndommen har jeg tydelige minner fra samspill med en trygg voksen, der lek og humor var drivende. Mange av mine voksen-relasjoner i barndommen var strenge, men det overskygger ikke mine positive minner fra de opplevelsene som var godt pakket inn i humor og lek. I voksen alder og som mor har jeg også blitt oppmerksom på at jeg igjennom å være trygg i meg selv, blir en trygg voksen for mine barn. Barn har behov for å ha trygge og stabile voksne rundt seg, men akkurat hva som ligger i det kan være så mangt. Jeg ønsker å se nærmere på hva som ligger i voksenrollen, og hvor mye den har å si for barn i barnehagen. Basert på mine tanker rundt det, ble problemstillingen min:

«Den trygge voksen» Hvordan bør pedagogiske ledere jobbe for å møte barn best mulig i overgangssituasjoner?»

Jeg bruker mine egne opplevelser fra barndommen tilknyttet forskjellige voksenroller som utgangspunkt for denne oppgaven. Derfor har jeg valgt å ha «Den trygge voksen» som et tema, og ønsker å se på hvordan pedagogiske ledere kan møte barna ut ifra sitt syn og væren, med innslag av omsorg, tillit, tålmodighet og humor. Jeg går ganske bredt ut i teori-forankringen min, men det er fordi jeg synes det er nødvendig for å sette lys på det som er viktig i møte med barn, og fordi jeg opplever at å jobbe i barnehage er et vidt og tverrfaglig felt, da spesielt med tanke på bevisstgjøringen rundt det vi gjør.

2 – Teori

I dette kapitlet presenterer jeg teorier som forankrer min empiri. Begreper jeg har brukt og sett opp imot problemstillingen min er; *Den trygge voksen, barn-voksen-relasjonen, og personalsamarbeid* med tilhørende underpunkter. Jeg kom frem til disse fellesbegrepene da jeg samlet funnene i analysen min. Jeg velger å trekke frem teorier som omhandler anerkjennelse, omsorg, trygghet og kommunikasjon for å belyse hvordan voksenrollen kan jobbe med barn i barnehagen ved å være en trygg voksen. Videre bruker jeg teorier som belyser humor og personalsamarbeid, og hvor viktig det er for å møte barn best mulig i overgangssituasjoner. Jeg ønsker å knytte dette sammen og få frem hvordan voksnes syn på barnet kan skape gode relasjoner – også i overgangssituasjoner.

2.1 – Den trygge voksen

Personalet i barnehagen kan velge mellom å se barnet som «human being» eller «human becoming» enten ved å behandle barn som et subjekt i eget liv, eller et barn som skal bli til noe. Hennem og Østrem beskriver disse fenomenene, med et perspektiv på hvordan de utfyller hverandre (Hennem & Østrem, 2021, s. 90), og i denne sammenhengen vil det si at barn må få være barn – også i overgangssituasjoner, men også at personalet i barnehagen skal støtte og hjelpe dem. I ulike overganger i barnehagehverdagen er det viktig å gi både de små og de store barna tid til å omstille seg (Drugli & Lekhal, 2019, s. 42). Barna bør sees på som individer med ulike behov, der de ansatte må kjenne barna godt nok til å se hva barna trenger der og da. Dette beskriver en sensitiv voksen som gir beskjeder tilpasset barnet, eller en respons der barnet får gjøre ferdig det som det holder på med i situasjonen (Drugli M. B., 2018, s. 65). Pål Roland (2018) beskriver kombinasjonen mellom grensesetting og relasjonsbygging som krevende (Roland, 2018, s. 481). Som Sagberg sier: «Mennesket først, så pedagog» (Kanstad, 2018, s. 223). Med det menes at en pedagogisk voksen må være en autoritativ voksen, som handler ut fra omsorg og kjærlighet, men med gode og tydelige beskjeder (Størksen, 2018, s. 101). Det å skulle balansere disse rollene gjør at det kreves en dyktig og kreativ voksen i arbeid med barn. I jobben med barn kan en ansatt – pedagogisk leder så vel som en fagarbeider nyte godt av å være trygg i seg selv, og et begrep som passer inn for å beskrive dette er «balansert identitet». Det går ut på å veksle mellom å være selvsikker og trygg utad, og være bevisst omgivelsene rundt med andre menneskers

vurderinger. Her møter pedagogiske voksne ulike identiteter i forskjellige situasjoner, men er fleksible i sitt syn og ikke enøyd. (Hendry & Kloep, 2003, s. 36).

2.1.1 – Pedagogen som forbilde

En ansatt i barnehagen må tenke over rollen sin i jobben med barn, de skal være gode forbilder for barna. Her vil jeg trekke frem forskningen til Bandura og hans «Bobo-dukke», der en av to barnegrupper fikk observere aggressive tendenser hos den voksne sammen med dukken, den andre gruppen fikk se det motsatte. Gruppen som observerte aggressivitet ble selv mer aggressive (Eimot & Dalsklev, 2017). Som et forbilde for barna blir pedagogen en viktig brikke i utviklingen av barnets selv, dette gjennom både holdninger, adferd og handlinger. De imiterer og kopierer voksne rundt seg – de er jo også human becoming (Aasen, 2018, s. 158). Kroppsspråk og tilbakemeldinger fra andre spiller en viktig rolle når det gjelder utviklingen av barnets eget selvbilde – både positive og negative reaksjoner, da barnet tilpasser seg selv etter responsen. Denne teorien er det George Herbert Mead kaller «speilingsteorien», de reflekterer våre handlinger (Sundstrøm, 2020). Rammeplanen sier: «Barnehagen er en lærende organisasjon ... personalet skal ... være tydelige rollemodeller (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 15). At personalet skal være tydelige rollemodeller for barn er avgjørende for barnas væremåte, da de ofte kopierer de rundt seg, og voksne spesielt – barn ser opp gjerne opp til noen som er større (Eidhamar & Leer-Salvesen, 2015, s. 103).

2.1.2 – Humor

Humor eller godt humør kan være en isbryter for å komme i kontakt med barn, eller for å bygge tillit og skape en god relasjon med barnet. Det blir et positivt samspill barn-voksen der barnet erfarer hvilken type følelse det får i kontakt med den voksne, som forsterker båndet (Øhman, 2012, s. 62). Det asymmetriske forholdet mellom barn-voksen kan forsterkes med humor, den barnlige humoren som ikke bare er utsagn fra munnen, men også gjennom kroppsuttrykk og lek. Dette gir barna en følelse av at voksne er aktivt tilstede, og byr på seg selv sammen med dem. Det å skulle by på seg selv, handler blant annet om å ikke ta seg selv så høytidelig, og er med på å skape en god relasjon med barn. Med annet toneleie, eller uttrykk i humor, kan barn lære seg det sosiale når det gjelder hva som er tull og ikke (Søbstad, 2002, s. 122). Det gode humøret hos en voksen gjør det lettere å finne frem det spontane fra barnet i seg, som kan smitte over til omgivelsene rundt (Spurkeland, 2002, s. 189). Uten

smilet og det gode humøret i barnehagehverdagen kan både arbeidsgleden og motivasjonen for jobben som gjøres bli borte (Spurkeland, 2002, s. 194). Humoren kan åpne opp for ny tenkning og arbeidsmiljøet trekkes vekk fra det konservative og rigide mønstre akkurat som i en lærende organisasjon (Spurkeland, 2002, s. 198). Det å late-som er en fase i en av Piaget's utviklingsstadier som kalles for det *preoperasjonelle stadiet* (2-7 år), og går ut på at barn kan forestille seg en annen bruk av den opprinnelige gjenstanden, enn det den i utgangspunktet er tenkt til (Askland & Sataøen, 2019, s. 185).

2.1.3 – Tillit, tålmodighet og tilstedeværelse

Jeg valgte å sammenfatte disse begrepene under samme overskrift, da de går mye om hverandre, og er viktig i jobben som en «trygg voksen». Løgstrup i Tholin (2014), sier at tillit er noe som ligger naturlig i oss enten det gjelder noen vi kjenner godt, eller en fremmed (Tholin, 2014, s. 77). Tillit kommer ikke av seg selv, men skapes over tid hvor den voksne er ansvarlig for denne relasjonsbyggingen. Tillit kommer ved å vise forståelse, se og lytte til barnet, og være en støtte ved ulike behov (Larsen, 2018, s. 288). Trygghet og den trygge basen er selve fundamentet mellom en voksen og et barn. Det å både se og ta imot barnet på en sånn måte at den pedagogiske lederen møter det på dets eget nivå skaper tillit. Som en trygg voksen kan det å ha tillit til barn kunne gjøre at de føler seg verdifulle, ved for eksempel å gi dem lov til å gjøre noe de tidligere ikke har fått lov til, og gjennom det gi mulighet til å medvirke i sin egen hverdag (Kanstad, 2018, s. 219). For at barn skal oppleve tillit, må den voksne utvise tillit til barna, i rammeplanen står det: «Personalet skal bidra til at barna kan utvikle tillit til seg selv og andre» (Utdanningsdirektoratet, 2017). Tillit mellom barn og voksen skapes ved gjensidig samspill, der den voksne ser barnet og ivaretar relasjonen (Drugli M. B., 2018, s. 231). Barn har empati for andre, og barnehagen kan legge til rette for å utvikle det ved å vise tillit til barna og la dem få slippe til (Kanstad, 2018, s. 227). Lamer (2014), skriver at det blir enklere å «rose mer, og kjeft mindre» ved stimulering av en prososial adferd, hvor synet rettes mot oppmuntring, sette ord på og legge merke til istedenfor fokus på grensesetting av negative handlinger (Lamer, 2014, s. 26). Det krever et aktivt nærvær av en voksen til stede med barna, for å få innblikk i deres liv i barnehagehverdagen, og dette nærværet vil gi barna en følelse av å bli sett. (Nordtømme, 2020, s. 42). Noen barn blir usikre når de får kjeft, men de trenger ikke alltid å vise det, og de kan da reagere med å bli mer utagerende, noe som vil påvirke relasjonen mellom barnet og den voksne (Brandtzæg, Torsteinson, & Øiestad, 2021, s. 78). Større, sterkere, klokere og god, går ut på hvordan vi

voksne kan møte barnet på barnets nivå for å anerkjenne og forstå dem, få gjensidig tillit, gi trygghet, være en støtte og å se på barnet som en «human being» (Brandtzæg, Torsteinson, & Øiestad, 2021, s. 39).

2.2 – Barn voksen – relasjonen

Relasjoner som bygges opp av omsorg og kjærlighet får sterke bånd, som tåler mye motstand i form av grenser fra voksen og aggresjon fra barn. I barn-voksen-relasjonen bør det aksepteres et gi-og-ta-forhold, med en voksen som viser seg tålmodig til et barn i utfordrende situasjoner. Rammeplanen sier «Omsorg er en forutsetning for barnas trygghet og trivsel, og for utvikling av empati og nestekjærlighet» (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 19).

Barnehagens personale har ansvar for at barna opplever positive og gode relasjoner som igjen gir et godt utgangspunkt til andre og nye positive relasjoner.

(Pianta 1999) i (Størksen, 2018, s. 79).

Det krever hele mennesket når det jobbes med å skape gode relasjoner, barna bruker også hele seg når de skaper et godt vennskap med noen. Et godt vennskap i barn-voksen er ikke et symmetrisk forhold som barn-barns vennskap, men et asymmetrisk forhold (Hennum & Østrem, 2021, s. 94). Barn-voksen-forhold skapes i mellomsjiktet, der den voksne bøyer seg ned og barnet strekker seg opp. Igjennom å sitte på gulvet med barna og være lydhør til deres utsagn eller uttrykk, vil det bli lettere å være mer kroppslig og mentalt delaktig sammen med dem (Skreland, 2021, s. 78). Her er det et forhold som gir trygghet, men også utvikling. For å ha en relasjon som består av omsorg og utvikling, må den voksne se barnet innenfra, og legge merke til barnets behov ut fra det barnet faktisk gjør, det kan for eksempel være en klem eller kjærtegn (Tholin, 2014, s. 71). Noddings sier: «Omsorg må læres, selv om evnen er medfødt» (Kanstad, 2018, s. 225). Omsorgspersonene rundt barnet er ansvarlige for utviklingen av omsorg. Hva som er omsorg er subjektivt, men å gi det lille ekstra av seg selv for de rundt er å utvise god omsorg. Tholin skriver at profesjonell omsorg innehar en personlig og ektefølt omtanke for omgivelsene (Tholin, 2014, s. 64). En barnehagehverdag består av mye kommunikasjon både innad i personalet og med barna. Når det gjelder kommunikasjon mellom barnet og den voksne finner vi det Palludan refererer til som to kommunikasjonsformer, og er «utvekslingstonen» og «undervisningstonen» (Hennum & Østrem, 2021, s. 42).

Mælan og Drugli skriver at det er lite forskning på overganger og rutinesituasjoner i barnehagen, men essensen av det som finnes av internasjonale studier sier oss at det er mindre kommunikasjon i disse situasjonene (s. 36). Det er mer aktivt bruk av språket i frilek og turer, og dette kan relateres til Palludan sine begreper om undervisningstone og utvekslingstone. Det er gunstigere å gi ordrer og forklaringer til barn i overgangssituasjoner, på turer derimot kan det undres og filosoferes mer rundt det barna måtte lure på (Mælan & Drugli, 2022, s. 36). Barn lærer at alle mennesker er ulike i måten vi snakker til dem på, men måten vi snakker til dem vil være sterkt påvirket av hvilket grunnsyn du har og, og hvordan du ser på barnet.

2.2.3 – Møtet med barnet

Vygotskijs teoribegrep om det «aktuelle utviklingsnivået» forstås som den sonen der barnet mestrer handlingene. «Den nærmeste utviklingssonen» er sonen som et neste steg for hva barnet kan utføre med barnehagelærerens observante blikk, og kan dermed legge til rette for det (Askland & Sataøen, 2019, s. 195). Bruner utviklet utviklingsbegrepet til Vygotskij med et nytt begrep, «støttende stillas», og det kan forstås som at den voksne er en støtte for barnet i dens egen utvikling. Etter å ha sett barnet mestre noe, kan den voksne bidra med å legge til rette for mer utvikling for barnet, det kan være så enkelt som å finne et nytt puslespill med flere brikker. Eller å legge frem klær der barnet får øvd seg på å kle på seg selv. Men det er viktig å se an barnet og tenke over hva det kan beherske for å ikke påvirke selvfølelsen negativt (Askland & Sataøen, 2019, s. 203). Det at et barn får til noe det kanskje ikke hadde trodd selv, vil øke dets mestringsfølelse og dermed gjøre det klar for flere utfordringer. En stresset ansatt i barnehagen skaper uro og kaos, dette smitter automatisk over til de rundt. Å sette seg ned sammen med barna og være rundt dem kan oppfattes som å være et «støttende stillas», og de vil føle at de ikke blir overlatt til seg selv (Askland & Sataøen, 2019, s. 203). Å motivere og skape positive opplevelser rundt situasjoner som den pedagogiske lederen vet at enkeltbarnet sliter med, er med på å forebygge psykiske plager senere (Nes, 2018, s. 376). Positive møter med barnet innebærer anerkjennelse, bekreftelse, åpenhet og å reflektere sammen med barnet som er med på å gi et selvtillits-påfyll, noe som er viktig i voksenrollens støtte for barna (Drugli M. B., 2017, s. 145). Det innebærer også støtte i den «nærmeste utviklingssonen», altså at barnet får oppgaver som det nesten klarer selv, med støtte – dette for å kunne hjelpe det på veien mot å bli selvstendig (Størksen, 2018, s. 95).

2.3 – Personalsamarbeid

Er det god kjemi i personalgruppen, smitter det over både på barn og rutinesituasjoner. Å utnytte overgangssituasjoner med gode og innarbeidete rutiner samt struktur, til å skape positivt samspill mellom barn-voksen og mellom jevnaldrende, gir både bygging av gode relasjoner og utvikling av selvregulering samt mestringsopplevelser (Mælan & Drugli, 2022, s. 36). Hilde Dehnæs Hogsnes refererer til en dansk undersøkelse (Nørregård-Nielssen 2006), angående den tause kunnskapen i barnehagen. Undersøkelsen fikk i korte trekk belyst at det gjennomgående var lite synliggjøring av det faglige og pedagogiske arbeidet i barnehagene (Hogsnes, 2020, s. 59). Å bli bevisst grunnsynet sitt og å ha felles mål i en personalgruppe skaper et godt samarbeid. Grunnsynet er den bagasjen – egen barndom, egne erfaringer rundt oppdragelse eller egen arbeidserfaring, som ligger til grunn og legger grunnlaget for ulike handlinger som gjøres, eller hvordan det reageres i ulike settinger med barn (Gunnestad, 2019, s. 120). Et godt samarbeid i personalgruppen kan for eksempel innebære bred enighet om hvilke begrep som skal fokuseres på, samt en refleksjon rundt begrepene, slik at alle kan få uttrykt meningene sine rundt spesielle tema eller begrep (Aasen, 2018, s. 175). Dette kan hjelpe i overgangssituasjoner, for å unngå den tause kunnskapen, og heller gi en bevisstgjøring av hvorfor situasjoner håndteres som de gjør. For eksempel ved å snakke og reflektere rundt hva hver enkelt legger i ordet «anerkjennelse», og hva personalet tenker rundt det å skulle anerkjenne barnet. Anerkjennelse innehar mange ulike underbegreper, som for eksempel det at barnet blir møtt med tillit og respekt (Drugli M. B., 2018, s. 234) eller det å anerkjenne barndommens egenverdi (Kristiansen, 2019, s. 52). Som et ledd i å skape godt personalsamarbeid er det viktig å sørge for at alle har felles forståelse av de allerede nevnte begrepene «human being» og «human becoming», altså det å anerkjenne barnet som et barn, eller å anerkjenne at barnet er på en vei mot å bli en voksen. Å reflektere og ha en debatt om dette på et personalmøte kan utvikle barnehagen som en lærende organisasjon, der det utvikles ny kunnskap av gammel eller utdatert kunnskap (Mørreaunet, 2018, s. 177). Om det ikke utvikles ny kunnskap i en organisasjon, og personalet ender opp med å kun repetere gamle metoder, vil det oppstå en stagnasjon. Det vil si at det ikke kommer til ny kunnskap, enten fordi det ikke er enighet i personalgruppen, eller fordi det søkes tilbake mot det trygge og kjente (Hendry & Kloep, 2003, s. 80). Å forstå den tause kunnskapen som ligger i barnehagehverdagen og se den i sammenheng med det pedagogiske innholdet er komplekst. Men denne innsikten kan gjøre at personalet forstår hverandre bedre, og de forstår hvorfor en ansatt handler som den gjør i en bestemt situasjon (Hennum & Østrem, 2021, s. 30). Ved å sette egne ord på det som gjøres eller hvordan man mener overgangssituasjoner bør løses, vil

personalet bli bevisst på blant annet anerkjennelse og deres eget syn på barnet (Gunnestad, 2019, s. 38). Blir samarbeidet i personalgruppen effektivt nok, kan resultatet bli som et samlebånd på en fabrikk, og i noen sammenhenger kan det være en positiv måte å gjennomføre på, da ting går fort og greit unna. Men samme løsning og andre krav i barnehagen om effektivisering kan sammenlignes med det George Ritzer kaller for *Mcdonaldisering* (Irgens, 2021, s. 262). Hvis personalet klarer å reflektere rundt egne og andres handlinger i overgangssituasjonene kan de unngå denne autopilot-effekten og heller sette fokus på hvilke konsekvenser handlingene våre gir barna (Øverenget, 2018, s. 32). Og videre klare å gjennomføre overgangssituasjonene effektivt med en omforent anerkjennelse av barna.

3 – Metode

Metode er i vitenskapelig forstand en måte å komme frem til ny kunnskap på. Av forskningsbaserte metoder finnes det i hovedsak to; kvalitative og kvantitative metoder (Dalland, 2020, s. 53). Kort fortalt baserer kvalitativ forskning seg på sosiale fenomener i form av det forskeren ser eller får høre, mens kvantitativ forskning går bredere ut, og inneholder målbare data som for eksempel tall og statistikk (Bergsland & Jæger, 2022, s. 67). En annen forklaring på disse metodene skriver Tjora (2021) om i sin bok, der sier han at kvalitativ metode gir innsikt og forståelse, mens kvantitativ metode gir oversikt og forklaring (s.53). Ordlyden i problemstillingen min viser til sosiale fenomener, og jeg landet derfor på en kvalitativ tilnærming som forskningsmetode.

Kvalitativ metode brukes som verktøy for å undersøke eller identifisere blant annet hvordan handlinger, relasjoner, tilknytning og samspill skapes i den sosiale hverdagskonteksten (Tjora, 2021, s. 35). Innsamlingsmetodene som er relevante i en kvalitativ studie er blant annet intervju, observasjon, bilder, opptak lyd/video og samtaler (Bergsland & Jæger, 2022, s. 67).

3.1 – Valg av metode

Temaet jeg har valgt er *den trygge voksen*, og stikkord fra problemstillingen min er «Hvordan bør pedagogiske ledere jobbe for å møte ...», som indikerer menneskers meninger, relasjoner og oppfatninger. En kvalitativ metode var best egnet opp imot problemstillingen min da jeg søker forståelse og innsikt når jeg skal intervju.

3.2 – Forskerens forforståelse

Å føle seg trygg sammen med andre er et grunnleggende menneskelig behov, noe som for meg også er et viktig moment i mitt arbeid med barn. Jeg ønsker at barn skal oppleve å ha trygge voksne rundt seg i barnehagen, og i denne oppgaven ønsker jeg å belyse hva som ligger i det. Både ved å benytte meg av teori og å sette meg inn i hva som ligger i begrepet hos informantene mine. Årsaken til at dette er noe jeg brenner for er at jeg gjennom erfaringer i egen oppvekst og observasjoner igjennom studiene og mitt daglige arbeid, har sett hvor viktig denne tryggheten er. Og ikke minst hvor destruktivt det er når det ikke er på plass som

en grunnforutsetning. Da dette er et tema som berører meg sterkt vil det også gi meg inspirasjon til å sette meg inn i å skrive om det (Dalen, 2013, s. 16).

3.3 – Planlegging av datainnsamling

Jeg endte opp med at jeg skulle bruke to forskjellige barnehager som grunnlag for datainnsamlingen min. Dette for å få hentet inn forskjellige syn og få mulighet til å sammenligne. Jeg gjennomførte først et intervju og en observasjon i hver av de to barnehagene, som jeg mente var dekkende. Etter å ha kommet i gang med analyse og drøfting, kom jeg frem til at jeg måtte ha ytterligere to intervju fordi jeg så behov for å endre problemstillingen min. I starten av prosessen med utvikling av problemstilling fant jeg inspirasjoner gjennom å lete på informasjonssidene til ulike barnehager. Jeg plukket ut de jeg fant interessante, og formulerte deretter problemstillingen. Den første problemstillingen min var «Hvordan jobber pedagogiske ledere med å møte barns emosjoner» og for at jeg ikke skulle bli inhabil, og gjøre det lettere å opprettholde objektive og profesjonelle relasjoner, tok jeg kontakt med barnehager jeg ikke kjente verken ansatte eller barn i. Etter å ha tilpasset et samtykkeskjema og utarbeidet en intervjuguide, overleverte jeg disse til styrerne i de to aktuelle barnehagene. Dette gjorde jeg for at de skulle kunne gå gjennom spørsmålene og forberede seg så godt som mulig i forkant. Metoden for intervjuene ble semi-strukturerte intervju, da jeg hadde konkrete spørsmål, men også mer generelle tema som vi diskuterte rundt (Bergsland & Jæger, 2022, s. 34). Denne kvalitative, fenomenologiske studien jeg har gjort meg med semistrukturert intervju og observasjon i kombinasjon, sammenfatter det som Bergsland og Jæger (2022) kaller for metodetriangulering. En metodetriangulering kobler flere synsvinkler og synspunkter for å berike svar på en problemstilling ytterligere (s. 31). Funn fra intervju og observasjon i første runde, la grunnlaget for ny intervjuguide der jeg bygget videre på det jeg fant i analysen.

3.4 – Mine oppdagelser

Etter å ha gjennomført både observasjon, intervju og deretter presentasjon av oppgaven på skolen fikk jeg nye ideer og en annen vinkling å se problemstillingen min i (Bergsland & Jæger, 2022, s. 57). Gjennom å analysere funnene mine landet jeg på at voksenrollen var essensen, noe som ga meg ny inspirasjon til å finne ut mer om den trygge voksen som nå er mitt tema. Med utgangspunkt i den trygge voksen ønsket jeg å intervju pedagogiske ledere.

Jeg gjorde også et andregangsintervju med den ene informanten fra min første intervjurunde. Alt jeg hadde planlagt ble snudd på litt på hodet, men jeg ønsker likevel å ha med hele arbeidet mitt underveis for å vise prosessen min fram mot det endelige målet mitt. Selv om hoved-funnene jeg nå bruker er fra intervjuene, er observasjonene jeg gjorde også viktige funn, da de har gjort meg bevisst på hvor viktig observasjoner egentlig er. Jeg vet at observasjoner ikke lar seg gjøre så lett i en travel barnehagehverdag, men har gjennom denne oppgaven fått erfart observasjon som et viktig arbeidsverktøy i barnehagen.

3.6 – Intervju – en kvalitativ metode

Intervju er kort fortalt en interaksjon der det utveksles synspunkter mellom intervjuer og en deltaker. En trygg voksen er et stort begrep, og det kommer frem i den enkeltes subjektive meninger. Jeg gjennomførte i hovedsak semistrukturerte intervju med utgangspunkt i mitt valgte tema, men dro inn fenomenologiske elementer basert på intervjuobjektene besvarelse. Dette gjennom å tilpasse og eventuelt legge til spørsmål underveis. Deltakerens meninger kommer frem i svarene basert på dens oppfatning og handling hva spørsmålene gjelder (Tjora, 2018, s. 31).

3.7 – Utvalg av informanter

Informantene i mitt første intervju var pedagogiske ledere i hver sin barnehage, et strategisk utvalg, da jeg anså de som mest egnet til å svare på spørsmål om hvordan det jobbes i barnehagen deres (Dalland, 2020, s. 59). Siden jeg valgte barnehager der jeg ikke hadde noen relasjoner fra før, ble det et sjansespill å se hvordan kjemien utartet seg, mellom meg som forsker og informantene. Det var en god kjemi fra start, og intervjuene fikk en positiv retning med gode refleksjoner. Informantene ga uttrykk for at de syntes at temaet jeg hadde valgt var spennende, og de viste både entusiasme og forståelse (Tjora, 2021, s. 44). Begge informantene i de to barnehagene jobbet på en avdeling med barn i 2-4 årsalder. Etter å ha gjennomført to intervjuer så jeg at det ble nok data til å kunne gjennomføre en analyse. Observasjonene ble gjort to ganger i hver barnehage, før jeg gjennomførte intervju. Dette var for å se hvordan situasjonene ble løst, samt for å få grunnlag for å utarbeide nye spørsmål underveis, som jeg kunne dra inn i intervjuet i etterkant. Etter omgjøring av tema gjorde jeg nye intervjuer, og jeg valgte å intervju pedagogiske ledere i oppfølgingsrunden også. Den ene informanten var med videre fra førstegangsintervjuet, og den andre informanten er en

pedagogisk leder jeg har god kjennskap til fra før, og som jeg visste at ville gi god input til temaet mitt basert på min kjennskap til informantens gode væremåte sammen med barn i barnehage.

3.8 – Beskrivelse av gjennomføring

Observasjonene tok jeg i forkant av intervjuene, og hadde to dager med observasjoner i de to barnehagene. Jeg kom i god tid før overgangen til garderoben for å få med meg konteksten før. Konversasjonen i intervju-forløpet ble kontrollert av meg som forsker med spørsmål i riktig rekkefølge. Tiden ble brukt godt og intervjuene varte ca. 30 minutter fordelt på 7 spørsmål. Jeg noterte raskt ned med forkortelser og stikkord på pc. Jeg ser i ettertid at lydopptaker ville gjort intervjuet mitt bedre, da med tanke på at jeg kunne bare hørt på, og lettere kommet med oppfølgingsspørsmål underveis. For andregangsintervjuene ble det brukt ca. 1,5 time på det ene og ca. 40 minutter på det andre. Den store forskjellen i tidsbruk på intervjuene skyldes i hovedsak at det lengste var med informanten jeg hadde relasjon med fra før, samt at vi brukte mer tid på refleksjoner rundt praksisfortellinger.

3.9 – Analyse

Som analyseverktøy for å gå igjennom datamaterialet mitt fra første intervjurunde brukte jeg et egenlaget tabellsystem, en tabell for intervju i hver barnehage, og en for observasjon i hver barnehage. Jeg plukket ut essensen av det jeg så under observasjonen for å forenkle etterarbeidet, da tiden er for knapp til å gjøre veldig omfattende arbeid. Funnene fra både intervju og observasjoner markerte jeg med farger med et tilhørende emne som igjen tilhørte en kategori, denne metoden kalles også koding (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2021, s. 162). I analysen søker jeg et svar på problemstillingen min, men som forsker på feltet er jeg nødt til å være åpen og se svarene ut fra et objektivt syn, men samtidig ha konteksten til funnene i tankene. Dette innebærer at jeg leser svarene og hører stemmen og innlevelsen til informanten når jeg ser på hvert punkt for deretter å tillegge det et emne (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2021, s. 170). Jeg gjorde det samme i intervjuene andre gang. Felles for begge analysene er temaanalyse, der jeg tok funnene fra kodingen og satte informantenes svar opp mot hverandre. De hadde fått samme spørsmål i intervjuet. Dette gjorde at jeg fikk tak i essensen i svarene og sette de sammen i en kategori (Thagaard, 2018, s. 171).

3.10 – Kvalitetsvurdering

Uavhengig av hvilken metode som brukes, er det som Bergsland og Jæger (2016) påpeker at ingen av metodene, verken kvalitative eller kvantitative er feilfrie. Derfor er det viktig at forskeren under prosessen er kritisk og reflekterende til eget arbeid (s. 80). Under *reliabilitet* og *validitet* nedenfor skriver jeg mer utdypende om troverdighet og gyldighet i arbeidet mitt med oppgaven.

3.11 – Reliabilitet

For å kvalitetssikre innholdet og sørge for troverdighet og pålitelighet til datamaterialet mitt fra intervjuene har jeg gått over svarene, og i ettertid gitt mine notater til informantene, der de har fått anledning til å lese gjennom for å se om det er noe jeg har misforstått eller om det er noen mangler. I et intervju kan misforståelser oppstå, eller forskeren kan ha hørt og skrevet feil, derfor var det viktig for meg at jeg fikk kvalitetssikret funnene (Dalland, 2020, s. 63). Jeg valgte å ikke bruke lydopptaker, men noterte på pc samtidig som informantene berettet. I ettertid ser jeg at jeg med fordel kunne ha hatt intervjuene på lydopptak, og brukt tid på å transkribere ordrett hva som ble sagt. Et intervju gjort med lydopptak ville ha gitt meg mer inngående svar, da jeg kunne ha hørt på opptaket igjen sett i lys av funn fra analysen og kodingen (Thagaard, 2018, s. 152). Jeg noterte meg ulike kroppsspråk underveis i intervjuet, som gjorde det enklere for meg under analysen å finne essensen i det informanten fortalte.

Under observasjonen kan en ulempe være at observatøren misforstår situasjoner eller ikke får observert alt som skjer. Jeg mener likevel å ha fått med meg det viktigste i gjennomføring og dokumentasjon av observasjonene, og noterte meg ned noen stikkord som ble tatt opp på intervju. Datamaterialet jeg hadde med meg inn i intervjuene ble mer tillitvekkende for informantene, siden det jeg hadde observert, var noe begge barnehagene hadde hatt fokus på (Bergsland & Jæger, 2022, s. 80). Jeg hadde strategisk valgt ut pedagogiske ledere, da det var de jeg så på som gode informanter til forskningen, men ser i ettertid at jeg med fordel kunne hatt med enten fagarbeidere eller assistenter som informanter også. Dette ville ha gitt meg større mangfold i besvarelsene, og jeg ville ha fått svar fra noen som ikke har lederfunksjoner, som igjen hadde gitt meg andre vinklinger.

3.12 – Validitet

Gyldigheten og relevansen av funnene jeg har fått, avhenger av hvordan fenomenet blir fremstilt, og i hvilken grad av gyldighet disse funnene har opp imot problemstillingen min (Bergsland & Jæger, 2022, s. 80). Før intervjuet skrev jeg en intervjuguide, med spørsmål som retter seg mot emosjonsbaserte situasjoner i en barnehagehverdag. Jeg hadde totalt sju spørsmål hvor et av de var et ja/nei spørsmål. De andre spørsmålene jeg hadde ga gode refleksjoner og interessante tanker (Bergsland & Jæger, 2022, s. 72). Jeg valgte ut spørsmål for å belyse problemstillingen min best mulig, og anser de for å være relevante (Dalland, 2020, s. 63). Ved andregangs intervjurunde hadde jeg tolv spørsmål, med refleksjoner på ti av dem. Jeg endte opp med et utvalg på to informanter, der en av dem var med fra første runde med intervju og var ukjent for meg fra før, og den siste var en kjent. I utgangspunktet ønsket jeg å ha med to til, men fikk avslag på grunn av fravær og pågang fra andre studenter. Datamaterialet jeg fikk fra første runde med intervju og observasjoner ble nyttig i prosessen med endring av problemstilling, deretter fokuserte jeg på resultatene fra de to siste intervjuene for å drøfte den nye problemstillingen. Intervjuene som jeg aktivt bruker vil besvare problemstillingen min i lys av teori (Bergsland & Jæger, 2022, s. 71). En ulempe med at jeg er helt ny for barna som skulle observeres, er at mangelen på tidligere relasjon kunne ha påvirket observasjonen negativt. Men barna var tillitsfulle og vant til å forholde seg til nye personer gjennom å forholde seg til vikarer, PP-tjenesten, skole-elever o.l. (Bergsland & Jæger, 2022, s. 79).

3.13 – Ethiske retningslinjer

For å innhente og behandle personlige datamateriale må forskeren sørge for at disse verdiene ikke misbrukes, eller at individene ikke blir krenket (Bergsland & Jæger, 2022, s. 83). For å ivareta datamaterialet til enkeltpersoner har vi etiske retningslinjer, som innehar blant annet forskerens ansvar med tre underpunkter. Disse er *informert samtykke*, *konfidensialitet* og *konsekvenser* (ibid. s. 83). I forkant av observasjon og begge runder med intervju var jeg innom de aktuelle barnehagene med et samtykke-skjema, der jeg informerte om hva det gikk ut på, undersøkelsens mål og problemstilling. Jeg opplyste at de når som helst kunne trekke seg fra undersøkelsen, uten at det skulle bli et problem. Konfidensialitet ligger i ordet, at det skal være fortrolig mellom forsker og informant. Det ble ikke gjort opptak verken av lyd eller bilde, så jeg hadde ikke behov for å søke til NSD. Jeg skrev notater for hånd, som senere blir slettet, navn er heller ikke nevnt noe sted. De pedagogiske lederne blir beskrevet som

informant 1 og informant 2 i drøftingen. Relasjoner mellom barn og barn-voksen inngikk i mine observasjoner, der barna er sårbare informanter. Dette var noe jeg tenkte på under selve observasjonene også, og jeg noterte meg kun stikkord underveis i settingen (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2021, s. 48). Jeg bruker ikke funn fra observasjonene jeg gjorde meg, det ble kun brukt til å utforme ny problemstilling. Forskeren har et ansvar for å tenke på konsekvenser, slik at informanten ikke blir skadet, fysisk eller psykisk under en deltakelse, hvilket ikke ble tilfelle.

4 – Resultater

I dette kapittelet skal jeg presentere essensen jeg fikk ut av de aktuelle svarene fra informantene, for å gi en helhetlig oversikt, før jeg starter på drøftingen. Jeg har valgt å dele inn essens og funn i fem temaer, for at det skal bli ryddig. Under hvert tema nedenfor har jeg skrevet inn vedleggs-nummer, for å lett få vist fram konteksten. Intervjuguidene jeg brukte i intervjuene ligger vedlagt, der står spørsmålene jeg stilte i alle intervjuene.

Jeg har brukt de svarene som har gitt meg mest informasjon som kan knyttes til problemstillingen min og presentert dem i tabellform som vedlegg under hvert sitt tema. I tabellene har jeg trukket ut sitater fra svarene som jeg utdyper mer i drøftingen min, disse er uthevet med fet skrift, slik at det skal bli lettere for leseren å finne frem.

4.1 – Personalsamarbeid og møtet med barn i overganger

I spørsmålet om hvordan voksne møter barn i overgangen er essensen til informantene mye det samme. Jeg tolker svaret fra informant 1 opp imot personalsamarbeid og hen sier litt om hvordan de sammen kan jobbe mot et felles mål. Informant 2 går mer innpå hvordan hen selv som person møter barnet. Dette ble for meg viktige funn i analysen for å komme frem til inndelingene mine i teori og drøfting. *Se vedlegg 8.1.1*

4.2 – Trygg og tålmodig voksen

På spørsmål om hva som ligger i en trygg voksen for informantene, er essensen i begge svarene det å vise tålmodighet overfor barna. *Se vedlegg 8.1.2*

I spørsmålet om en tålmodig voksen, tolker jeg informant 1 som også her vinkler seg mot personalsamarbeidet, og informant 2 mer mot hvordan hen ser på seg selv som tålmodig og trygg voksen sammen med barna. *Se vedlegg 8.1.2*

4.3 – Tilstedeværende voksne

Jeg har kun valgt ut et sitat fra informant 1 fra svarene, da jeg ser at omfanget blir stort nok. Men essensen her er at begge snakker om begrepet «tilstede» for barn, og hvordan de går fram for å være tilstede. Også her kommer samarbeid med andre voksne inn. *Se vedlegg 8.1.3*

4.4 – Humor og godt humør i møtet med barn

I spørsmål om det går an å vinkle tvang mot noe som er gøy for barn, svarte begge i hovedsak at det går an å være en oppfinnsom voksen som kan lirke og lure litt i overgangene. *Se vedlegg 8.1.4*

4.5 – Kommunikasjon

I spørsmålet om barn som gjemmer seg i garderoben, er essensen i svarene til informantene angående hvordan de kommuniserer med disse, at anerkjennelse og tydelighet er det som er den underliggende faktoren for en god gjennomføring. *Se vedlegg 8.1.5*

5 – Drøfting

I dette kapittelet drar jeg inn utsagn fra informantene sammen med egen tolkning, og teori som kan bekrefte min empiri.

5.1 – Personalsamarbeid og relasjoner med barn i overganger

I overgangssituasjoner er det mye taus kunnskap som er i sving hos de ansatte, det går fort og mye ligger i innarbeidet rutine. Men som informant 2 sier: *Om du er litt rask i hendene, ikke har smilet i munnen og øynene i ansiktet, trenger det ikke gå like bra.* Utfra det hen sier tolker jeg det som i at den voksne bør ha fokuset rettet mot det man holder på med. Noe som informant 1 impliserer: *Å holde roen selv om det koker og at man tar seg tid i situasjoner, der vet at man kanskje kan bli stressa.* Dette er utfordrende i overganger da det gjerne går fort for seg, men det er viktig for barnet at det føler seg sett og hørt, og at de voksne tar seg tid til dem. Her tenker jeg spesielt på det å være en sensitiv voksen med våkne øyne, som ser og fanger opp de ulike behovene barna har der og da (Drugli M. B., 2018, s. 235). Selv om tiden er knapp er det viktig å ta seg tid til å snakke med og forklare barnet hva som skal skje, det kan utgjøre mye, og gjøre at man heller henter inn tid. Her handler det om å gi av seg selv i den travle hverdagen og vise at du ser og forstår hvert barn, noe som gir dem en følelse av trygghet, selv i kaotiske situasjoner. Å holde hodet kaldt i situasjoner som koker kan være vanskelig og utfordrende for mange, men å være bevisst på at det er kaotisk i perioder i løpet av en barnehagehverdag er vesentlig. Selv om det koker og man er stressa, gjelder det å klare å holde fokus og å tåle å stå i kampene. Noen som er større – gjør barna trygge, de voksne bør utvise kontroll i kaotiske situasjoner, selv om man kanskje innerst inne er stresset. Informant 1 sier: *Om noen stanger med barn, kan vi voksne bytte på – et sceneskifte.* Jeg tolker hen til at stagnasjon ikke kommer noen vei, og at personalet er enige om å bytte plass, at de kan være fleksible for å møte barnet best mulig.

Stressende overgangssituasjoner er et velkjent fenomen i barnehagehverdagen, og som informant 1 nevner, det kan være tidspress med pauser og møter blandet sammen med for eksempel påkledning. Det er ikke alltid det oppstår stressende settinger, men det skjer og da kan det bli det som på fagspråket kalles for *Mcdonaldisering*. Altså at ting går nærmest som på et upersonlig samlebånd, og man gjennom det kan miste oversikten og bli en voksen som «mister hodet», en som ikke tåler det som kan være «mas» og «sutring» fra barna. Tidspress

kan være en stor utfordring for mange barnehager, noe som kan være vanskelig å gjøre noe med når man står i situasjonen. Eksempler på ting som kan skape tidspress er fravær og mangel på vikar, eller nødvendige og pålagte møter som må gjennomføres på dagtid. Disse eksemplene er noen av hindringene som kan være med å skape kaos i overgangssituasjoner. Samtidig som at kaos kan oppstå er det også et problem når alt går «på samlebånd» eller skal gå ekstra fort, og møtene med barna i garderoben mister litt av den «menneskelige» effekten, der hvor følelser og anerkjennelse spiller viktig rolle, og det blir mer «neste versegod». Den tause kunnskapen i overgangssituasjoner er viktig, det er den som får hjulet til å gå rundt, og at man får den driven som gjør at alt går som planlagt. Slik som informant 2 sier: *Er avhengig av at den andre ute bidrar, for eksempel driver barna opp til grillhytta. Hvis ikke den andre tar med barna videre til lunsj/frukt står hjulet stilt til jeg som pedagogisk leder går ut. Må gå fremover.* Informanten sier det hele tiden må være fremgang, hvis ikke oppleves det som at det er informantens eget ansvar å sørge for å holde seg selv og eventuelle medhjelpere «på ballen». Informanten sier også at hvis hen skulle gått rundt og instruert andre om hva som må gjøres hele tiden hadde hen blitt sliten og lei. Men så lenge personalet reflekterer rundt den tause kunnskapen og samarbeider kan de aller fleste situasjoner løses på en fin måte for både barn og voksne (Aasen, 2018, s. 175). Informant 2 nevner å være raus med både kollegaer og barn, og å hjelpe til på andre avdelinger, det oppfatter jeg som å gi av seg selv og være en omsorgsfull person til de rundt. En pedagogisk leder er et forbilde for de andre ansatte i tillegg til å være en rollemodell for barna (Aasen, 2018, s. 158). Gjennom sin forskning på hvordan aggressivitet påvirker barnegrupper fant forskeren Bandura ut at barnegrupper blir mer aggressive av å bli utsatt for aggressiv påvirkning fra voksne. Dette kan sees i min empiri hvor informant 2 sier: *Være avventende, rolig, blid og vise omsorg, rett og slett være tilstede med ungen som trenger at du er tålmodig og trygg.* Den voksnes atferd, handlinger og reaksjoner vil i mange tilfeller påvirke gruppen i sin helhet. Informant 1 sier også noe om personalet, og voksne som forbilder: *Vi må jobbe likens i personalet, om vi har lærling eller vikar som blir stående og stange med barn, prøver vi å vise og være forbilder.* Å jobbe på samme måte i personalgruppen, handler om felles mål – hvordan de jobber sammen i overganger, hvordan de ser på barna, og jobber sammen på en sånn måte at man opptrer som forbilder for hverandre. Samarbeid i personalgruppen er viktig for å møte barn, dette kan sees hos funn fra informant 2: *En seier er å flyte, som i samarbeid. Sammen driver vi barnet som henger etter for eksempel, barnet får en seier, og vi får en seier.* Ut ifra hva hen sier, tolker jeg det som at en seier sammen sier noe om hvordan personalet har et mål om enkeltbarnet, der barnet skal kunne kjenne en mestringsfølelse, at barnet også får en seier. Å være sammen om det som et godt team krever en god strategi på det. For at hver enkelt ansatt skal ha en unison

begrepsforståelse rundt hva som ligger i «en seier for barnet», kan det drøftes og reflekteres på et personalmøte, gjerne med utgangspunkt i en praksisfortelling. Å være, eller å bli til noe bedre kjent som «human beings or human becomings» er ikke bare representativt for barn, det kan også beskrive oss voksne. Vi blir aldri ferdig utlært, det er alltid noe vi kan bli bedre på, eller noe nytt vi kan sette oss inn i. Hvis alle i personalet hadde gått rundt og trodd at de var ferdig utlærte, får personalet og en selv raskt stagnasjon og det blir stopp i videre læring (Hendry & Kloep, 2003, s. 80). Dette er det som kjennetegner en lærende organisasjon, og her mener jeg med det at hele personalgruppen bør drive hverandre videre for å møte barn best mulig.

5.2 – Trygg og tålmodig voksen

I intervjuene snakker informantene om hva som ligger i en trygg voksen for dem, og begge svarer tålmodighet, tålmodighet til å sette grenser, og til å møte følelsene til barna. På bakgrunn av dette velger jeg å dra frem et sitat fra informant 2: *Være en tålmodig person og få resten av gruppa til å vente på de andre som ikke har kommet like langt i prosessen.* Som jeg tolker informanten så handler å være en tålmodig person om å vente på hverandre i solidaritet, der barna får lære seg å vente på de som ikke er like raske som dem selv. De får kjent på medansvar i fellesskapet og for hverandre. Som informanten sier videre, *de lærer seg empati ved at de kan sette seg inn i situasjonen til den de venter på.* Kanskje har det vært ens egen tur til å være i den samme situasjonen en annen gang også, men Klafki i (Kibsgaard, 2018) mener at empati ikke utelukkende handler om å blindt anerkjenne, men også stille seg kritisk til andres perspektiv. Klafki mener videre at man igjennom argumentasjon kan søke innsikt og en felles forståelse. Jeg tolker empirien fra informanten som at hen forklarer barnegruppa hvorfor de står og venter, og fant Klafki`s teori som adekvat. Siden hen trekker frem dette eksempelet er det tydelig at dette er hens måte å jobbe og lede avdelingen på, der det å være samkjørte er essensen jeg trekker ut av utsagnet. Det å tenke over den andres ansvar er også en viktig del av empatien, og inngår i speiling – der hvor barn speiler seg i hverandres utførelser til å kle på seg (Kibsgaard, 2018, s. 192). Dette forutsetter at gruppen har en fellesskapsfølelse og et samhold med følelse av å høre til, som blir vanskelig om den pedagogiske lederen i gruppa ikke har lagt til rette for det. Askland og Sataøen (2019) skriver at barnet har en medfødt omsorg, som utvikles ved hjelp av tilknytning til en omsorgsgiver, og det er dermed en medfødt kompetanse i å gjenkjenne seg selv i andres situasjoner (s. 52). Å tenke at barn *kan* vente på hverandre i ulike overganger for eksempel under påkledning, forsterker tilliten og

troen på at de kan vente (Kanstad, 2018, s. 228). Å være en klokere voksen sammen med barnet er å se hva barnet trenger der og da, og å være en støttende voksen som står sammen med barnet. Som empirien min fra informant 1 sier i møte med barn: *Vi må møte de på følelsene deres og bekrefte og anerkjenne dem, og så lede de inn på en ønsket vei.* Det jeg tolker utfra utsagnet er en tålmodig voksen som klarer å ha et større perspektiv enn barna, og kan igjennom det hjelpe barna i situasjoner der de ikke klarer å forstå sitt eget beste. En tålmodig voksen kan for eksempel klare å se barnet gjennom barnet i seg selv (Brandtzæg, Torsteinson, & Øiestad, 2021, s. 39). Med det mener jeg at det er forskjeller på hvordan voksne oppfatter situasjoner sammenlignet med barn, og at barn enda ikke har blitt fullt utviklet som gjør at det vil trenge forklaringer og tid. Vi voksne kan hjelpe barna med å sette ord på følelsene deres, og igjennom å anerkjenne og respektere følelsene deres være en større, sterkere, klokere og god voksen. Informant 1 snakker om omsorg som det lille ekstra: *Gjøre noe ekstra for barna. På tur, kalde fingre, får låne vottene mine, ofre seg litt.* En trygg voksen for barnet er en voksen som møter barnet med åpenhet, barnehageyrket inngår i det som kan kalles omsorgsyrker, med formål om å ta vare på barn. Det handler ikke bare om omsorg som i å «passe på». Det handler også om å være en voksen som gir ekstra av seg selv – trekker ned genseren før jakken blir tatt på, selv om det går fortere å smette på jakken i en fei. Det er som informant 2 sier viktig å være nær barnet, gjerne med kroppskontakt: *Gjerne ha kroppskontakt med ungen som trenger at du er tålmodig.* Og videre være en god og oppmerksom voksen som viser omsorg i form av å la barnet få det det trenger i situasjonen. Det være seg en klem eller en pause på fanget (Tholin, 2014, s. 71).

5.3 – Tilstedeværende voksne

Informant 1 nevner noe interessant, og det er at om ikke voksne er tilstede, så blir ikke barna det heller, og hen sier videre: *Om leken til barna er brutal, gjenspeiles i voksne.* Jeg tolker informantens her som at det er lett for barn å «zoome» ut, og da blir det fort herjelek. Noe som kan skje hvis de voksne er uoppmerksomme og heller bruker tid på å snakke sammen og drikke kaffe. Jeg kan igjen trekke inn Bandura sin forskning angående rollemodeller og forbilder for barn (Eimot & Dalsklev, 2017). Det å ha tilstedeværelse med barna betyr å være aktivt til stede med dem, være med på deres nivå og humor i samtaler. Med til stede mener jeg at den voksne er til stede ikke bare fysisk, men med hele seg, og interesserer seg for hva barna gjør, og ser hvem som trenger ekstra støtte. Et aktivt nærvær sammen med barna kan forebygge kaotiske situasjoner der herjing blir fremtredende. Som informantens uttaler

angående voksne som ikke er tilstede i aktiviteter – så kan det føre til at leken blir brutal, og det kan handle om barns trygghet eller et ønske om å bli sett (Nordtømme, 2020, s. 42). Å være tilstede med barn gjør det også enklere for barna selv å være tilstede, da de speiler seg i oss voksne, og ser på hvordan vi reagerer på deres handlinger (Madland, 2013, s. 45). Har vi et felles fokus sammen med barna, er det lettere å jobbe med dem, men er vi overalt i garderoben uten fokus, blir barna like ufokusert som oss voksne. Jeg trekker frem informant 2 sitt utsagn her: *Kom deg ned på gulvet i garderoben, de kjenner det med engang om du er stressa, de senser det*. Empirien forfekter denne speilingen mellom barn-voksen, der den voksne er en rollemodell for barn.

Det å møte følelsene til barna kan være vanskelig om den voksne ikke toner seg inn på barnets følelser eller ser barnet innenfra. Å være bevisst på når en selv blir trigget, og hvilket syn barnet blir møtt med har mye å si for hvordan reaksjonen til den voksne blir. Informant 1 snakker om å møte følelsene til barna og beskriver det kort sånn: *Man blir trigget, men man må i hovedsak ikke bli trigget av det i negativ forstand*. Og informant 2 snakker også om triggere: *Vi må være gode på å bruke tid på triggere*. Triggere i form av at det å møte barn med ulike følelser kan være utfordrende, men personalet vil i slike situasjoner kunne utvikle ny kunnskap basert på erfaringer og kjennskap til barnet fra før. For eksempel hvis et barn blir sint i garderoben, kan personalet møte barnet med en åpenhet og anerkjennelse – kanskje ser de at feilen er at barnet ikke føler mestring i det å ha på seg sko. Bevissthet og refleksjoner med andre i personalet kan gjøre det enklere å komme på nye metoder å prøve ut, særlig om det er et vedvarende problem (Hendry & Kloep, 2003, s. 80). I jobben med barn er «barns beste» et hovedmål, der den voksne opptrer som et støttende stillas og kan gi trygghet for dem. En trygg voksen med barnet bør ha som utgangspunkt at barnet skal kunne mestre situasjoner selv. Det å se oppgaver barnet kan klare er et ansvar som ligger hos den voksne, det må vurderes ut fra situasjonen, slik at barnet ikke ender opp med å hele tiden møte situasjoner det ikke mestrer. Om barnet i garderoben ikke vil kle på seg er det lett å gå i fella og miste besinnelsen som voksen også, det er fort gjort. Men med å være bevisst på hvordan en selv reagerer i situasjonen kan det bli enklere å hente seg inn, og være oppfinnsom – og bruke energien til å heller tenke over hvilke andre muligheter som fins istedenfor å falle ned på barnets nivå (Brandtzæg, Torsteinson, & Øiestad, 2021, s. 39). En klokere voksen er en voksen som forstår barnet, og som kan forklare på barnets nivå, vi kan hjelpe til å se hva barnet har behov for, og sette ord på følelsene de har. Som i det ene utsagnet til informant 2 som sier *Om du er fem år eller femti år kan du være utslitt til tider, og det kan være godt med hjelp*. Alle kan bli slitne, selv om du

vet at barnet klarer å kle på seg selv, vær en god voksen og hjelp barnet akkurat denne gangen. Å være god betyr å handle ut fra omsorg til barnet, selv om en pedagogisk leder til tider kan miste seg selv, som igjen fører til at en «mister» barnet, i den forstand at det blir mindre samarbeidsvillig (Brandtzæg, Torsteinson, & Øiestad, 2021, s. 44). Informant 2 forsterker denne teorien med *De vet hvor grensa er, og vet hvor streng jeg er, men jeg må være glad i dem, og det skaper god relasjon med vennskap*. Hen snakker om å være glad i barna uansett, det handler om større, sterkere, klokere og god, å jobbe for å få til en god relasjon sammen med barnet. Det handler om at den omsorgen du gir skal være personlig og deltakende, du må selv opptre på den måten du ønsker å få tilbake (Tholin, 2014, s. 64). Jeg tolker det slik at informanten arbeider ut ifra at barna kjenner hen godt gjennom at hen er en tydelig voksen, men legger vekt på å skape gode relasjoner, dette er det som kan beskrives som en autoritativ voksen (Størksen, 2018, s. 101).

5.4 – Humor og godt humør i møtet med barn

Informant 2 kommer med eksempel på hvordan litt humor kan skape god stemning i garderoben, og sier: *Da kan vi ta frem shortsene, om det er midt på vinteren, og si: Da tar du på denne – og viser frem shortsene*. Her snakker informanten om hvordan hen bruker humor og oppfinnsomhet i påkledningssituasjonen, og tuller om påkledning med barnet. Det er ikke mye som skal til for at barn synes det er gøy. Barnet vet at det er «feil», og det blir dermed et morsomt øyeblikk for barnet, som smitter tilbake til den voksne. Å gi ekstra av seg selv i relasjoner med barn er med på å forsterke båndet, og det vil sette en fast tanke barnet har om deg. Barnet vil kjenne på den positive følelsen det får sammen med deg. Her kan jeg trekke inn det «preoperasjonelle stadiet» som Piaget nevner, som er det stadiet hvor barn finner humor i å kalle en banan for en telefon for eksempel (Søbstad, 2002, s. 127).

I overgangssituasjoner i barnehagehverdags-realiteten er det vanskelig å få et slikt samspill, da det ofte ikke er tid nok til å skape slike øyeblikk. Men jeg mener samtidig at om kulturen i personalgruppen er enige om å bruke et visst nivå av humor, kan det skape mindre konflikter i overganger. Konflikter er ikke til å unngå, men det er mange måter å løse dem på. Hvordan voksne møter konfliktene med barna, kommer mye an på hvordan de er som person, og hvilket blikk de har på barnet. Å beholde klokheten i konflikter, er en fordel for å vise seg som en klokere voksen i situasjonen, og å hjelpe barnet med å sette ord på hva som er vanskelig. Hvis det for eksempel er konflikt om å ha på utedress, så må den voksne opptre

større, sterkere og klokere, men samtidig vise omsorg og være god (Brandtzæg, Torsteinson, & Øiestad, 2021, s. 43). Informant 1 sier: *Det er ikke alltid tid til å sette seg ned med en og en, men mange går an å lirke og lure litt.* Hen nevner også at noen barn er sterke i viljen sin, og dermed vanskeligere å lure i påkledningssituasjon, og tiden blir således et viktig moment i en god gjennomføring med å kle på barnet som kan være viljesterk.

Informant 2 sier: *Vi kan si til barna: Nå kan du gjemme deg en gang, og så gjemmer jeg meg en gang. Da kan vi spille på lag og ha det artig, eller gjøre avtale om det. Eller vi kan gjøre avtale med å si at i dag skal vi ikke det.* Som jeg tolker informanten, handler det om å anerkjenne barnet. Ved å ta det på barnets nivå kan humor i noen settinger være nok til å snu barnet. Men det er ikke alltid beleilig å bruke humor i overganger, og det gjelder å kjenne sin besøkelsestid. Begge informantene er enige om at det ikke alltid er anledning til å ha det gøy. Men når det er rom for det, er det helt klart et stort pluss å få inn humor i hverdagen, det har innvirkninger både i relasjoner mellom barn-voksen og mellom jevnaldrende. Humor er en inngangsbillett til barn, og det er der vi kan føle oss på et tilnærmet likt nivå med dem. Alle relasjoner med humor forsterkes, når man skaper felles samspill med morsomme øyeblikk. En forventning til hva barnet kan oppleve sammen med den personen, vil ligge i bakgrunnen som en positiv tanke. Å aldri bruke humor kan stoppe kreativiteten og evnen eller lysten til å la tankene flyte, og muligheten til å bli inspirert av andres tanker kan bli borte (Svebak, 2000, s. 61). Informant 2 snakker om å bruke humor i garderoben: *Det går over bare med å være oppfinnsom. Alltid humor. Kroppsspråk, og det å vise med et åpent sinn er viktig.* Jeg tolker informantens utsagn, som at utstråling og godt humor er viktig for å møte barnet, og ifølge Øhman (2012) er glede og kroppsuttrykk noe som får frem nysgjerrigheten til barn på (s. 62). Jeg finner Drugli som adekvat for tolkningen min, da hun beskriver satsingen på å skape positive relasjoner som en god grobunn både for mestring og læring hos barnet (Drugli M. B., 2017, s. 145).

5.5 – Kommunikasjon

Hvordan kommunikasjonsformene brukes i relasjonen kommer helt an på hvordan konteksten for relasjonen sammen med barnet er, om det er en forklarende eller undrende tone den pedagogiske lederen har sammen med barnet. I en undringssamtale med barn utveksles tanker og meninger – der barnet får sette ord på sine tanker, og kanskje til og med inspirere den voksne til å tenke nytt. Dette er motsetningen av å snakke til barnet, der den voksne forklarer og barnet lytter. I overgangssituasjoner blir undervisningstonen mye brukt, da barnehagehverdagen er avhengig av tydelige rammer for å overholde planlagte rutiner

gjennom dagen. Garderoben er en arena for ulike tilnærminger til barn, og som informant 1 sier: *Gi dem tid, fortelle dem at du ser hen vil være alene, spørre om de vil at du skal sitte med dem. Vis at du er her, og si til dem at de kan komme når de vil.* Hen viser barnet en anerkjennelse som får dem til å føle seg sett, og ved å være åpen og fremstå som et støttende stillas vil hen sørge for at barnet selv kjenner på at det kan bestemme når det trenger hjelp. I arbeid med barn er det viktig å huske at barn er ikke like ferdigutviklet som en voksen og trenger dermed mer tid til å omstille seg siden de lever i «nuet» (Brandtzæg, Torsteinson, & Øiestad, 2021, s. 39). Barna trenger en voksen som ikke hele tiden ser gjennom et voksenperspektiv, men klarer å se situasjonen gjennom barnets eget perspektiv. Et eksempel på hvor dette kan være veldig viktig er i en situasjon der et barn ikke har lyst til å gå ut, og har fordypet seg veldig i leken som foregår akkurat her og nå der barnet er. En voksen kan prøve å gå veien inn til barnet ved å treffe det i leken, for så å få barnet med seg videre til garderoben. Dette er dog ikke alltid like passende med tanke på tid og ressurser, men igjen syns jeg vi skal tenke over barnehagen som en plass for barna, og ikke for voksne. Hen sier også: *Prate med dem og ta dem på alvor. Men selv om de er fire år, skjønner de mye.* Ut ifra utsagnet tolker jeg som at voksne bør være autoritative og møte barnet med en tilpasset respons. I essensen til Informant 1 indikerer hen også en autoritativ voksen: *Viktig i overganger å forklare barn hva som skal skje, ikke stille spørsmål om barnet ikke har valg, og vær tydelig i beskjeder.* Hen beskriver hvordan voksne møter barn med å ikke være uforutsigbar, men tydelig. Undervisningstonen blir fremtredende ved at informanten forklarer barnet, og er tydelig i sin kommunikasjon med hvordan hen ønsker at barnet skal forstå.

6 – Konklusjon og avslutning

Jeg begynte først med «møte emosjoner i overganger» som et tema, og etter å ha gjennomført to observasjoner og to intervjuer i to barnehager kom jeg frem til at det er måten den voksne møter barns emosjoner på jeg ville se nærmere inn på. Dermed ble temaet endret til «den trygge voksen» med problemstillingen:

«Den trygge voksen» «Hvordan bør pedagogiske ledere jobbe for å møte barn best mulig i overgangssituasjoner?»

Dette ble starten på oppgaven og temaet jeg jobbet rundt når jeg lette etter teori. Jeg har fått erfare at dette er et stort og komplekst tema, men så lenge den voksne er trygg i seg selv, smitter det også over til andre i omgivelsen rundt. Jeg har etter tolkning av analysen funnet ut at den trygge voksen også bidrar i personalgruppen, ikke bare for barnet. I analysen min hadde jeg flere punkter som jeg ønsket å drøfte, men på bakgrunn av oppgavens omfang ble det ikke mulig å ta med alt.

Hva ligger i en trygg voksen?

En trygg voksen er en subjektiv forståelse, men essensen i funnene hos mine informanter er ordet tålmodighet. En voksen som utviser tålmodighet overfor barn, vil utstråle trygghet til dem. En trygg voksen er en som er trygg i seg selv, og som kan få en hel barnegruppe til å vente på hverandre – som informant 2 trekker frem i spørsmålet om en tålmodig voksen. Informant 1 trekker frem bekreftelse og anerkjennelse, dette er også nødvendige redskap den voksne bør ha i tankegangen sin for å skape tillit og god relasjonsbygging med barn. I overgangssituasjoner er det viktig å være tydelig, og noen ganger se gjennom fingrene dersom det passer. Det handler om balanse mellom tydelighet og omsorg – som jeg var inne på i drøfting og teori, å være en autoritativ voksen.

Hvordan pedagogiske ledere bør jobbe for å møte barn best mulig i overganger?

For å møte barn best mulig i overgangssituasjoner er det viktig at personalet samarbeider om å ha samme fokus og tilnærmet lik tankegang. Det handler om et felles syn på målet – som er «barnets beste». Essensen jeg griper hos informantenes svar er å unngå å bli stresset, å jobbe sammen for å få flyt og hjulet til å gå fremover, og å være forbilder for hverandre i personalgruppa. Dette handler som jeg tolker det, om å være trygg i seg selv – også i

personalgruppen. Det handler om å kunne si fra til hverandre om alt, det gjelder både ros og ris. Er det et surt eple i personalgruppen, vil det kunne påvirke både barna og personalet negativt. Da handler det mye om å være en trygg pedagogisk leder som går foran som et forbilde som medarbeideren kanskje trenger. Jeg vil trekke frem samarbeidet i overgangssituasjoner som en lærende arena for personalet, da det er disse situasjonene som kan ha de mest stressende og konfliktfylte situasjonene i en barnehagehverdag. Dette vil gå utover barna, som informant 2 viser til i sitt utsagn om at barna «senser» om du er stresset. Å jobbe sammen i flyt er positivt når kjemien er god mellom ansatte, det vil igjen smitte over til barna – noe som jeg drøftet rundt under humor og godt humør. Det å ha et godt humør og ikke ta seg selv så høytidelig hjelper for å skape en positiv stemning og opplevelse for barna. Et godt samspill med barn er viktig i overgangssituasjoner, og humor kan benyttes som en inngang for å komme nærmere barnet. Jeg har en praksisfortelling fra en tidligere praksisrapport, som går ut på hvordan det første samspillet mellom meg og et barn i garderoben ble positivt forsterket. Dette fordi humor ble brukt som en inngang til hvordan jeg kom i kontakt med barnet.

Og2 kom plutselig bort til meg og skulle sitte i fanget. Han fikk det og sa: «Kus ækk». Jeg forsto ikke helt hva han sa først, men etter hvert skjønnte jeg at han mente «Knus egg». I starten «knuste» jeg «egg» på knærne til barna for å begynne relasjonsbyggingen. De syns dette var gøy. Og2 husket dette, og kom flere ganger bort til meg og ville jeg skulle gjøre det. Han ler nesten før jeg kommer borti kneet.

Gjennom denne oppgaven har jeg ut i fra empiri, egen forforståelse og gjennomgang av teori fått et større innblikk i hva som kan legges i begrepet «en trygg voksen». Dette har gjort meg mer bevisst på min egen væremåte og hvordan jeg ønsker å møte barn i barnehagen. Det har vært en veldig lærerik og spennende prosess for meg, både i refleksjoner med intervjuobjekter og egen læring.

7 – Referanser

- Askland, L., & Sataøen, S. (2019). *Utviklingspsykologiske perspektiv på barns oppvekst*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Bergsland, M. D., & Jæger, H. (2022). Bacheloroppgaven. I M. D. Bergsland, & H. Jæger, *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Cappelen Damm AS.
- Brandtzæg, I., Torsteinson, S., & Øiestad, G. (2021). Når du distanserer deg fra barnet. I I. Brandtzæg, S. Torsteinson, & G. Øiestad, *Se barnet innenfra, hvordan jobbe med tilknytning i barnehagen*. Kommuneforlaget AS.
- Brandtzæg, I., Torsteinson, S., & Øiestad, G. (2021). Se deg selv utenfra. I I. Brandtzæg, S. Torsteinson, & G. Øiestad, *Se barnet innenfra - hvordan jobbe med tilknytning i barnehagen*. Kommuneforlaget AS.
- Dalen, M. (2013). *Intervju som forskningsmetode*. Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Drugli, M. B. (2017). *Liten i barnehagen*. Cappelen Damm AS.
- Drugli, M. B. (2018). Emosjonell utvikling og tilknytning. I V. Glaser, I. Størksen, & M. Drugli, *Utvikling, lek og læring i barnehagen - Forskning og praksis*. Fagbokforlaget.
- Drugli, M. B. (2018). Å møte barn med tillit og respekt gjennom å "se" hele barnet. I V. Glaser, K. H. Moen, S. Mørreaunet, & F. Søbstad, *Barnehagens grunnsteiner*. Universitetsforlaget.
- Drugli, M. B., & Lekhal, R. (2019). *Livsmestring og psykisk helse*. Cappelen Damm AS.
- Eidhamar, L. G., & Leer-Salvesen, P. (2015). *Nesten som deg selv*. Cappelen Damm AS.
- Eimot, K., & Dalsklev, M. (2017, November 3). *Psykologisk.no*. Hentet fra *Psykologisk.no*: <https://psykologisk.no/2014/02/bobo-eksperimentet/>
- Gunnestad, A. (2019). *Didaktikk for barnehagelærere*. Universitetsforlaget.
- Hendry, L., & Kloep, M. (2003). *Utviklingspsykologi i praksis*. Abstrakt forlag as.
- Hennum, B., & Østrem, S. (2021). *Barnehagelæreren som profesjonsutøver*. Oslo: Cappelen Damm AS.

- Hogsnes, H. D. (2020). Barnehagen i endring. I H. D. Hogsnes, M.-L. Angell, & S. Nordtømme, *Barnehagens læringsliv*. Fagbokforlaget.
- Irgens, E. J. (2021). *Profesjon og organisasjon*. Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P., & Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Abstrakt forlag AS.
- Kanstad, M. (2018). Gjensidighet i tillit og respekt. I V. Glaser, K. H. Moen, S. Mørreaunet, & F. Søbstad, *Barnehagens grunnsteiner*. Universitetsforlaget.
- Kibsgaard, S. (2018). Solidaritet i pedagogisk arbeid. I V. Glaser, K. H. Moen, S. Mørreaunet, & F. Søbstad, *Barnehagens grunnsteiner*. Universitetsforlaget.
- Kristiansen, T. (2019). Medvirkning i barnehagen. I M. H. Frønes, & V. Glaser, *Praksisbok for barnehagelærere*. Universitetsforlaget.
- Lamer, K. (2014). *Dette vet vi om barnehagen: Sosial kompetanse*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Larsen, A.-M. (2018). Synliggjøring av minoritetens kultur i barnehagen - også tatere. I V. Glaser, K. H. Moen, S. Mørreaunet, & F. Søbstad, *Barnehagens grunnsteiner*. Universitetsforlaget.
- Madland, A. (2013). *Betydningen av hele meg*. Gyldendal Norsk forlag AS.
- Mælan, E. N., & Drugli, M. (2022). *Dette vet vi om barnehagen: Gode relasjoner i barnehagen*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Mørreaunet, S. (2018). Tilgivelse - del av barnehagens praksis? I V. Glaser, K. H. Moen, S. Mørreaunet, & F. Søbstad, *Barnehagens grunnsteiner*. Universitetsforlaget.
- Nes, R. B. (2018). Lykke som ressursbygger. I V. Glaser, I. Størksen, & M. B. Drugli, *Utvikling, lek og læring i barnehagen - Forskning og praksis*. Fagbokforlaget.
- Nordtømme, S. (2020). Deltakelse og medvirkning. I H. D. Hogsnes, M.-L. Angell, & S. Nordtømme, *Barnehagens læringsliv*. Fagbokforlaget.
- Roland, P. (2018). Forebygging av aggresjon og mobbing i barnehagen. I V. Glaser, I. Størksen, & M. Drugli, *Utvikling, lek og læring i barnehagen - Forskning og praksis*. Fagbokforlaget.
- Skreland, L. L. (2021). Barnehagelærerrollen og regler. I S. Bøyum, & H. Hofslundsen, *Barnehagelærerrollen - Mangfold, mestring og likeverd*. Universitetsforlaget.
- Spurkeland, J. (2002). Humor og ledelse. I S. Tyrdal, *Humor og helse - i teori og praksis - Bok 1*. Kommuneforlaget AS.

- Størksen, I. (2018). Sosial utvikling. I V. Glaser, I. Størksen, & M. Drugli, *Utvikling, lek og læring i barnehagen - Forskning og praksis*. Fagbokforlaget.
- Sundstrøm, K. (2020, November 27). NDLA. Hentet fra NDLA: <https://ndla.no/nb/subject:1:fb6ad516-0108-4059-acc3-3c5f13f49368/topic:1:e47486fd-1c96-4e58-a0a2-d520d3950013/topic:1:de2d7261-34d9-4b8c-b3dc-10ee6552432b/resource:1:188100>
- Svebak, S. (2000). *Forlenger en god latter livet?* Fagbokforlaget.
- Søbstad, F. (2002). Humor i samspill og utvikling. I S. Tyrdal, *Humor og helse - i teori og praksis - Bok 1*. Kommuneforlaget AS.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitative metoder*. Fagbokforlaget.
- Tholin, K. R. (2014). *Omsorg i barnehagen*. Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2018). *Viten skapt kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Cappelen Damm AS.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagen*. Oslo: Utdanningsdirektoratet.
- Øhman, M. (2012). *Det viktigste er å få leke*. Pedagogisk Forum.
- Øverenget, E. (2018). Gnist - Å frigjøre egen livskraft. I L. Melvold, *Livsmestring i barnehagen - Å bære sin egen bagasje*. Kommuneforlaget AS.
- Aasen, W. (2018). *Teamledelse i barnehagen*. Fagbokforlaget.

8 – Vedlegg

8.1 – Utdrag funn fra intervju

8.1.1 – Personalsamarbeid og møtet med barn i overganger

Informant 1	Informant 2
<p>Spørsmål:</p> <p><i>Det handler mye om hvordan vi voksne møter barna i en overgang. Om barn er sinte, ikke vil være med, har latterkrampe, vil fortsette lek osv. Har du noen eksempler på slike møter, og hvordan møter du dem?</i></p>	
<p>Svar:</p> <p><i>Hvordan vi møter barn i overgangen er ulikt, men vi begynner med å forberede de som vi på forhånd vet at får reaksjoner. Et fang om de er lei seg eller sint, da må vi gi trøst. Vi må møte de på følelsene deres og bekrefte og anerkjenne dem, og så lede de inn på en ønsket vei. Forklare at de ikke kan bestemme alt fordi det ikke går. Vi må jobbe likens i personalet, om vi har lærling eller vikar som blir stående og stange med barn, prøver vi å vise og være forbilder. Viktig i overganger å forklare barn hva som skal skje, ikke stille spørsmål om barnet ikke har valg, og vær tydelig i beskjeder. Vi har fokus på å ikke ha bråe overganger.</i></p> <p><i>La de leke seg ut av det de holder på med, i samling for eksempel, da bruker vi «tak over skapet» og får en flytende overgang. Ikke si: Nå er det ryddetid, men lokke med noe, få ungen til å bli interessert i det som skal skje etterpå. Vi bruker dagtavle som vi går gjennom med barna. Om man stanger med barn, kan vi voksne bytte på – et sceneskifte. Det er ikke nederlag å gi opp. Det beste for barnet kommer først.</i></p>	<p>Svar:</p> <p><i>I garderobe-overgangen starter vi med de som er «redan», og gir tid til de som trenger det. Forberede og forklare at nå skal vi på tur. Når vi er gjennom en fight, er det viktigst å bli venner igjen. Vi må snakke sammen, jobbe med barna om hvor grensa går. Det handler om å få tillit, det gjør det enklere å bli hørt senere. Om det blir kamp, så velg kamp med omhu, barnet kan bli igjen på gruppa med en annen avdeling. Kom deg ned på gulvet i garderoben, de kjenner det med engang om du er stressa, de senser det. Om du er fem år eller femti år kan du være utslitt til tider, og det kan være godt med hjelp. Må øve på å klare det selv, og å være der for dem i overganger. Eller forming, dersom barnet ikke vil, avventer vi situasjonen og tar noen andre. Om et annet barn har laget noe til mor og far og får skryt blir andre barn motivert også. De vil gjerne ha skryt og positiv feedback. Dagsrytmen går med klokka, så en seier sammen er å hjelpe hverandre og få arbeidsoppgavene til å flyte. En seier er å flyte, som i samarbeid. Sammen driver vi barnet som henger etter for eksempel, barnet får en seier, og vi får en seier. La de få bestemme det de kan bestemme, uten at det går utover andre i gruppa. De kjenner på at det er de som avgjør, for eksempel velge mellom klær. Å ta det på barnas måte kan være at de får være med å bestemme, medvirke.</i></p> <p><i>Om du er litt rask i hendene, ikke har smilet i munnen og øynene i ansiktet, trenger det ikke gå like bra. Er avhengig av at den andre ute bidrar, for eksempel driver barna opp til grillhytta. Hvis ikke den andre tar med barna videre til lunsj/frukt, står hjulet stilt til jeg som pedagogisk leder går ut. Må gå fremover.</i></p>

8.1.2 – Trygg og tålmodig voksen

Informant 1	Informant 2
Spørsmål: Hva ligger i «den trygge voksen» for deg?	
<i>En trygg voksen er en som ser enkeltbarna i en gruppe. Å møte følelsene til barna med ro og tålmodighet. Jeg tenker også at den voksne må være tilstede og takle toppene til enkeltbarna. Gjøre noe ekstra for barna. På tur, kalde fingre, får låne vottene mine, ofre seg litt.</i>	<i>Det som ligger i en trygg voksen for meg er å gi barn grenser og gjøre avtaler. Vi må gi de rammer. Vi må opparbeide relasjoner, og de må vite hvor du står hen, ellers blir de utrygge. De vet hvor grensa er, og vet hvor streng jeg er, men jeg må være glad i dem, og det skaper god relasjon med vennskap. De vet at venner er trygt og greit. Være tålmodig og trygg med å sette grenser.</i>

Informant 1	Informant 2
Spørsmål: Hva er en tålmodig voksen syns du?	
<i>Å holde roen selv om det koker og at man tar seg tid i situasjoner der man vet at man kanskje kan bli stressa, tidspress, pauser, andre avd, påkledning, måltid, stå i kamper, møte følelser til barna. La de ha det, man blir trigget, men man må i hovedsak ikke bli trigget av det i negativ forstand.</i>	<i>Være en tålmodig person og få resten av gruppa til å vente på de andre som ikke har kommet like langt i prosessen. Kanskje de ikke hadde lyst til å ha på seg ullbuksa på tur. De lærer seg empati ved at de kan sette seg inn i situasjonen til den de venter på, de kan ofte kjenne seg igjen. Alle har kjent på følelsen av å ikke ville, eller ikke ha kommet like langt i prosessen. Være avventende, rolig, blid og vise omsorg, rett og slett være tilstede med ungen som trenger at du er tålmodig og trygg. Gjerne ha kroppskontakt med ungen som trenger at du er tålmodig. Noen skurrer kjemien med, da må man bruke tid. Vi må være gode på å bruke tid på triggere.</i>

8.1.3 – Tilstedeværende voksne

Informant 1	Informant 2
Spørsmål: Hva legger du i «en voksen til stede, gjør barna til stede»?	
<i>Om leken til barna er brutal, gjenspeiles i voksne. Hvis voksne står og drikker kaffe, og er ikke tilstede i aktiviteter, blir ikke barna det heller. Vi må være på gulvet, lese en bok og ha et felles fokus.</i>	<i>Tilstede for barna er måten du tar i mot barna på, med løftet blick og hevet hode, med utstråling og åpne armer, og si: hei, kom til meg. Vi må også ha det gøy med barna, snakke med dem på deres nivå, om interesser som de syns er gøy. Om voksne snakker sammen over hodene på barna om noe som skjedde i går, er vi ikke tilstede.</i>

8.1.4 – Humor og godt humør i møtet med barnet

Informant 1	Informant 2
Spørsmål:	
Går det an å vinkle tvang fra en voksens perspektiv mot noe artig i barns perspektiv? For eksempel gjøre påkledning gøy.	
<p>Det går an å leke seg gjennom det meste, kommer an på hvor sterkt enkeltbarn er i viljen sin. Det er ikke alltid tid til å sette seg ned med en og en, men mange går an å lirke og lure litt. Gjøre mye ekstra for barn, man må ofre seg litt. En leken voksen som ikke tar seg selv så høytidelig, det kan se dumt ut å rulle ned en åker, men i leken med barn er alt lov. Barna og leken først, og egne behov til side.</p>	<p>Om barnet ikke vil kle på seg går det an å vinkle mot noe morsomt. Da kan vi ta frem shortsene om det er midt på vinteren, og si: Da tar du på denne – og viser frem shortsene. Om det går treigt og det er bare sko igjen, tulle og si: Da kan du gå, så treffes vi i akebakken. Ungen kommer tilbake og sier at du glemte skoene. Kan ta frem noen andre sin sko som er for små, ta lua bak frem og lignende. Det går over bare med å være oppfinnsom. Alltid humor. Omsorgsfull og vise at fanget er åpent. Kroppsspråk, og det å vise med et åpent sinn er viktig. Være raus med alle rundt deg, være behjelpelig på andre avdelinger og alltid si hei til andre medarbeidere, og barna slik at de føler seg sett.</p>

8.1.5 – Kommunikasjon

Informant 1	Informant 2
Spørsmål:	
Noen barn kan løpe rundt og gjemme seg, hva bør den voksne gjøre da?	
<p>Vi kjenner barna og vet hva som funker. Gi dem tid, fortelle dem at du ser hen vil være alene, spørre om de vil at du skal sitte med dem. Vis at du er her, og si til dem at de kan komme når de vil. Det kan gå litt tid, først fra sinne til lei seg, være åpen for fang og trøst. De vil ikke være alene med følelsene sine, kanskje bare en liten stund. De får ha dem en stund, og komme til oss og bearbeide følelsene. Det er som oss voksne, vi kan også kjenne på å trekke oss litt vekk noen ganger.</p>	<p>Vi kan si til barna: Nå kan du gjemme deg en gang, og så gjemmer jeg meg en gang. Da kan vi spille på lag og ha det artig, eller gjøre avtale om det. Eller vi kan gjøre avtale med å si at i dag skal vi ikke det, for i dag skal vi sånn og sånn. Prate med dem og ta dem på alvor. Men selv om de er fire år, skjønner de mye.</p>

8.2 – Intervjuguide

Møte med emosjoner

1. Hvordan jobber barnehagen med følelser og emosjoner i barnehagen?
2. Hvordan oppleves overganger?
3. Hva kan være utfordringer?
4. Hva er det som fungerer?
5. Hva gjør dere for barn som trenger litt tid på å omstille seg?
6. Opplever dere barn som ikke har lyst til å ut?
7. Hvor mener du balansegangen går mellom tvang og barnets selv?

Voksenrollen i overganger – hvordan vi møter barna.

1. Det handler mye om hvordan vi voksne møter barna i en overgang. Om barn er sinte, ikke vil være med, har latterkrampe, vil fortsette lek osv. Har du noen eksempler på slike møter, og hvordan møter du dem?
2. Hva kan du legge i å ta det på barna sin måte i en overgang?
3. Hva er en tålmodig voksen syns du?
4. Hva bør en voksen være innstilt på i møte med barn i overgangssituasjoner?
5. Hva kan ligge i «å bjuda på» i jobben med barn?
6. Hva er ut av komfortsonen for deg?
7. Går det an å vinkle tvang fra en voksens perspektiv mot noe artig i barns perspektiv? For eksempel gjøre påkledning gøy.
8. Er det rom for en dårlig dag hos en ansatt syns du? Hva kan gjøres? Hva kan legges i «ikke en seier/nederlag for en voksen – men en seier sammen».
9. Hva legger du i «en voksen til stede, gjør barna til stede»?
10. Noen barn kan løpe rundt og gjemme seg, hva bør den voksne gjøre da?
11. Hva ligger i «den trygge voksen» for deg?
12. Hvordan kan pedagogisk leder inspirere barn til å gå ut av komfortsonen sin?

8.3 – Samtykkeskjema

Samtykkeskjema for deltakelse til min bacheloroppgave

Formål

Dette er en forespørsel om deltakelse i forskning i forbindelse med min bacheloroppgave hvor formålet er å finne ut mer om hvordan «den trygge voksen» jobber for å støtte barna i overganger.

Mitt navn er Sissel Jenshus, og går nå 4. og siste år på deltidsutdanningen ved Dronning Maud. Jeg skal nå i gang med å skrive bacheloroppgave, og vil observere overgangssituasjonen til/fra garderobe, og gjennomføre intervju/refleksjonssamtale med ansatte.

Problemstillingen min er: «*Den trygge voksen*» *Hvordan mener personalet at de kan møte barn best mulig i overgangssituasjoner?*

Pedagogisk leder på storbarnsavdeling. Jeg ønsker å se nærmere på voksenrollen, og komme «under huden» til en jeg ser på som trygg voksen for barn.

Hvordan gjennomføres observasjonene og dokumentasjon?

Jeg noterer ned for hånd, og anonymiserer navn når jeg skriver inn på pc. Jeg noterer stikkord underveis i intervjuet. Notatene jeg gjør vil bli lest av mine to veiledere.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dronning Mauds Minne Høgskole er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får dere spørsmål om å delta?

Jeg har valgt ut en pedagogisk leder som jeg ser på som et forbilde i jobben med bar

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine opplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Meg selv og mine to veiledere.
- Ingen uvedkommende får tilgang til opplysningene, navn og informasjon blir anonymisert når jeg skriver det inn på pc.

Mine veiledere kan få mulighet til å se på funn jeg har gjort, og ellers lese over det jeg har skrevet. Dette har da blitt anonymisert i forkant. Informanten vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen.

Hva skjer med personopplysningene deres når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når oppgaven blir godkjent – 21. April 2023 er innleveringsfrist. Alle opplysninger og data vil bli slettet når bacheloren er godkjent.

Hva gir meg rett til å behandle opplysninger om dere?

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Dronning Maud har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Dronning Maud ved
 - o Aimee Viktoria Kaspersen Telefon: 73 56 83 90, Mobil: 41 69 30 83, Epost: avk@dmmh.no – Veileder.
 - o Jana van der Zwart-Langner Telefon: 73 56 83 75, Epost: jd vz@dmmh.no – Veileder.
 - o Sissel Jenshus Telefon: 41 25 19 86, Epost: sjenhus@gmail.com – Student.

Med vennlig hilsen

Sissel Jenshus _____ Student

Vi har mottatt og forstått informasjon om bacheloroppgaven, og har fått anledning til å stille spørsmål. Vi samtykker til:

å delta i intervju.

Det trengs ikke signatur da dette samtykkeskjemaet blir anonymisert.