

«Min barnehage er laget for at alle skal skjønne 100% norsk»

**En studie om hvordan barnehagelærere arbeider for ivaretagelse av
minoritetsbarn i barnehagen**

Ada Katrina Grav

[kandidatnummer: 24]

**Bacheloroppgave
[BHBAC3920]**

Trondheim, april 2024

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

Forord

For snart tre år siden trippet jeg nervøst inn på skoleplassen, spent på alle de nye menneskene jeg skulle møte og alt jeg skulle lære. I dag leverer jeg inn bacheloren min, som markerer slutten på mine tre år ved Dronnings Mauds Minne Høgskole. Det er både godt og litt vemodig at jeg nå retter snuten videre. I løpet av disse tre årene har jeg lært mye, om meg selv og om barnehagelærerrollen. Kunnskap jeg ser frem til å ta i bruk, og egenskaper jeg har tilegnet meg som endelig skal få skinne. Jeg har møtt mennesker og bygd vennskap, som virkelig, til tider, har båret meg gjennom arbeidskrav, eksamener og obligatorisk oppmøte. Uten dem ville studieforløpet inneholdt en del mindre latter og kjærlighet, tusen takk til dem. Nå har de også hjulpet meg gjennom bachelorskrivingen. Arbeidet med denne bacheloren har vært krevende, men ekstremt lærerikt. Jeg ser på oppgaven som den mest interessante og den som har bydd på mest kunnskap og lærdom. Både om meg selv og faglig.

Jeg ønsker å rette en stor takk til mine dyktige veiledere Paal og Line, for god hjelp, støtte og engasjement før og underveis i prosessen med bacheloren.

Videre ønsker jeg å takke mine informanter, som tok seg tiden til å intervjues i en ellers hektisk barnehage hverdag, som leverte gode refleksjoner og ærlige innsyn i deres arbeid.

Helt til slutt min fantastiske kjæreste, som jeg for øvrig også møtte her på studiet. Takk for alle middagene, som ofte ble til lunsj for lange skrivedager.

Innholdsfortegnelse

EN STUDIE OM HVORDAN BARNEHAGELÆRERE ARBEIDER FOR IVARETAKELSE AV MINORITETSBARN I BARNEHAGEN.....	0
ADA KATRINA GRAV.....	0
BACHELOROPPGAVE.....	0
FORORD.....	1
1.0 INNLEDNING.....	4
1.1 VALG AV TEMA OG PROBLEMSTILLING.....	4
1.2 OPPGAVENS DISPOSISJON.....	5
2.0 METODE.....	5
2.1 INTERVJU.....	6
2.2 VALG AV INFORMANTER.....	6
2.3 FORSKNINGSETIKK.....	7
2.4 METODEKRITIKK.....	7
2.5 ANALYSEARBEID.....	8
3.0 TEORI OG KILDER.....	8
3.1 SENTRALE BEGREPER.....	8
3.1.1 Kultur.....	8
3.1.2 Tilhørighet.....	9
3.1.3 Sosial kapital.....	9
3.1.4 inkludering.....	10
3.2 INTERKULTURELL KOMPETANSE.....	10
3.2.1 Senges disipliner.....	11
3.2.2 To-språklige assistenter.....	12
3.3 FORELDRESAMARBEID.....	13
3.3.1 Sosialiseringsteori.....	14
3.3.1 Tolk.....	14
3.4 OPPSTART.....	15
4.0 PRESENTASJON AV FUNN OG DRØFTING.....	17
4.1 ET BEVISST PERSONALE.....	17
4.1.1 Interkulturell kompetanse.....	17
4.1.2 Kompetanse i personalet.....	19
4.2 FORELDRESAMARBEIDET.....	21
4.2.1 Tilhørighet.....	21
4.2.2 Kommunikasjon.....	23
4.2.3 Riktig fokus.....	25
4.3 FORBEREDELSE.....	25
4.3.1 Foreldresamtaler og besøk av foreldre.....	26
4.3.2 Primærkontakt og deltakelser på forberedelser – sosial kapital.....	28
4.3.3 Oppstart og tilvenningstid.....	29
5.0 OPPSUMMERING OG AVSLUTNING.....	31
6.0 REFERANSER.....	33

7.0 VEDLEGG	37
7.1 INFORMASJON OG SAMTYKKESKJEMA	37
7.2 GODKJENNING SIKT.....	39
7.3 INTERVJUGUIDE	40

1.0 Innledning

I 2023 besto 5,1 % av Norges befolkning av mennesker med flyktningbakgrunn (Statistisk sentralbyrå, 2023). Det faller derfor naturlig at dagens barnehage er sterkt preget av mangfold i barnegruppen, blant foreldrene og hos barnehagepersonalet. Hvert eneste år begynner barn i barnehagen, med annen kulturell bakgrunn enn majoriteten (Glaser, 2018, s. 17-18). I den nye barnehagelærerutdanningen presiseres det at studenter skal kunne «trekke globale, nasjonale, regionale, lokale og flerkulturelle perspektiver, preget av respekt og toleranse, inn i barnehagens arbeid.» (Bergersen, 2017, s. 13), og at man skal se mangfold som en ressurs. Alle barn i barnehagen skal oppleve å bli sett og anerkjent for den de er, og kjenne seg velkommen i fellesskapet, uavhengig av deres forutsetninger (KD, 2017, s. 9). I denne bacheloroppgaven undersøkes det derfor hvordan barnehagelærere tilpasser seg og tilrettelegger for å sikre at minoritetsbarn føler seg ivaretatt i barnehagen.

1.1 Valg av tema og problemstilling

Da jeg begynte på fordypningen «barnehager i internasjonale perspektiver» ble jeg introdusert for flere temaer vi ikke har hatt så mye om tidligere i utdanningen. Blant disse, om barn og foreldre på flukt, og historier om hvordan minoritetsfamilier opplevde barnehagehverdagen i Norge. Jeg fant dette veldig interessant og lærerikt, og oppdaget at jeg hadde mindre kunnskap om temaet enn først antatt. Mangelen på kunnskap gjorde det litt skummelt og utfordrende å skrive om, da jeg opprinnelig ønsket å velge et tema jeg var godt kjent med. Samtidig innså jeg fordelen og verdien av å la mitt indre engasjement drive meg i arbeidet med bacheloren.

Jeg mener temaet er veldig viktig og relevant i dagens mangfoldige samfunn, og fortjener større plass og oppmerksomhet i alle barnehager. Dette for å sikre best mulig ivaretagelse og inkludering av alle barn, samt synliggjøring av den enkeltes verdi, slik rammeplanen (2017, s. 7) tilsier. Jeg landet derfor på ivaretagelse av flyktningbarn i barnehagen, men etter utfordringer med å finne informanter for det spesifikt flyktningbarn, endret ordlyden til:

«Hvordan arbeider barnehagelærere for å sikre at minoritetsbarns føler seg ivaretatt i barnehagen?»

I tillegg til den faglige interessen, har familien til min kjæreste flyktet til Norge. Deres historier og erfaringer har gitt meg et nært og sårt innblikk i utfordringene de møtte på. Hans mor har understreket betydningen av å komme til en barnehage med ansatte som kunne kommunisere. Hun presiserte at de både ønsket å forstå og å gjøre seg forstått. Det har inspirert meg til å bidra med det samme gjennom denne bacheloren og mitt fremtidige arbeid i barnehagen, da jeg vet hvor viktig og nødvendig det var for deres families trivsel i Norge med gode, kunnskapsrike og engasjerte barnehageansatte.

1.2 Oppgavens disposisjon

Jeg har utpekt tre hovedtema basert på mine funn, som jeg vil utforske nærmere i denne bacheloroppgaven. Temaene presenteres og drøftes i kapittel fire, i sammenheng med mine funn, relevant litteratur og egne refleksjoner. Kapittel to inneholder gjennomgang av mine valg og begrunnelsen bak dem. Teori og kilder som anvendes introduseres i kapittel 3. Oppgaven avsluttes med en oppsummering av mine hovedfunn. Til slutt ligger kildeliste og vedlegg.

2.0 Metode

Vitenskapelig metode er ulike framgangsmåter for å innhente opplysninger på ulike forskningsspørsmål. Målet er å samle inn informasjon om det som undersøkes, deretter analysere og tolke den innhentede dataen. Dette går under begrepet empirisk forskning. Det finnes i hovedsak to forskjellige typer metoder en kan velge mellom, kvalitativ og kvantitativ metode. Kvantitativ brukes for innhenting av opplysninger som er målbare. Metoden er veldig strukturert, hvor alle behandles likt og får samme spørsmål. Det er hovedgrunnen til at jeg ikke valgte denne forskningsmetoden i min studie (Bergsland & Jæger, 2022, s. 28-29).

I min bacheloroppgave har jeg valgt å bruke kvalitativ forskningsmetode, med intervju som innsamlingsstrategi. Det egnet seg best, for å kunne fange opp ikke-målbare refleksjoner, tanker og meninger (Dallan, 2020, s. 54). Det muliggjør fleksible rammer for samtaler, med mulighet til å forstå og fortolke deres livsverden ut fra deres perspektiver (Dallan, 2020, s. 67). Under intervjuene får man mulighet til å skape et jeg-du-forhold. Dette valgte jeg bevisst for å skape en trygg samtale, hvor informantene gis mulighet til å dele fritt (Dallan, 2020, s. 55).

2.1 Intervju

I forkant av intervju utarbeidet jeg, i samarbeid med mine veiledere, en intervjuguide (vedlegg 3). For innsikt over temaet utførte jeg en kort litteraturgjennomgang og bemerket hvilken forskning, metode og teorier som var brukt tidligere i lignende forskning (Skilbrei, 2019, s. 96). Basert på dette utarbeidet jeg syv tematiske hovedpunkter, med åpne spørsmål for å sikre refleksjoner. Under første intervju innså jeg at det var litt mange spørsmål, noen litt gjentakende, som gjorde meg stresset. Den kan ha påvirket informantens mulighet til å svare utfyllende. Sett bort fra det, fløt samtalen, og informanten svarte veldig godt. Etterpå ble jeg med på avdeling, hvor informanten fortalte til medarbeidere at hun hadde en positiv opplevelse og satt igjen med en skikkelig stolthetsfølelse over avdelingen og deres arbeid. Hun tilbydde også å finne flere informanter til meg. Det var tydelig at begge parter var fornøyd med intervjuet, og jeg valgte derfor å beholde intervjuguiden uendret. Jeg var dog mer bevisst under neste intervju. Når informanten gikk inn på et spørsmål før jeg rakk å stille det, lot jeg vær å stille det på nytt. Intervju to var også vellykket.

2.2 Valg av informanter

I min studie ønsket jeg først og fremst å undersøke hvordan barnehagepersonell arbeider for inkludering av nyankommet flyktningbarn. Jeg tok derfor kontakt med en mottaksbarnehage der jeg kommer fra, men de hadde ikke mulighet over zoom. Jeg tok deretter kontakt med en ny barnehage, men de hadde ikke tatt imot barn som selv hadde vært på flukt. Søket etter villige informanter var utfordrende, da flere ikke svarte på e-post eller ønsket å stille. Min samboer som tidligere har jobbet i en mangfoldig barnehage ga meg kontaktinformasjon til styrer, som videre ga meg to informanter. En ble sykemeldt en uke før intervjuet fant sted. Selv om de hadde begrenset erfaring med flyktningbarn gjennomførte jeg intervjuet, men endret problemstillingen til å handle om inkludering av minoritetsbarn. Deretter kontakten jeg en bekjent som takket ja til intervju momentant, og inviterte meg hjem allerede dagen etterpå for å gjennomføre intervjuet.

Informant 1, utdannet barnehagelærer i 2011, har jobbet som pedagogisk leder på småbarnsavdeling i kommunal barnehage i 6 år. Svært mangfoldig barnegruppe, 12 av 13 barn var av annen etnisitet enn Norsk. Vi kjente ikke hverandre.

Informant 2, utdannet barnehagelærer i 2023. Har siden jobbet som pedagogisk leder i en familiebarnehage, med store og småbarn, hvorav de fleste var etnisk norsk. Informanten kjente jeg fra før.

De var ulike i alder, erfaring og barnehagetilhørighet.

I forkant av intervju 2 var jeg bevisst forskjellene i de to informantene, og vurderte dette som interessant. Det kunne være positivt at jeg kjente informant 2, vi stoler på hverandre og har en god kommunikasjon. Det kan være lettere å få dem til å stille til intervju. Ulempen kan være at jeg som intervjuer blir mindre seriøst og muligens mister litt av min evne til å være partisk. Dette var noe jeg reflekterte over både før, underveis og etterpå når jeg gikk gjennom funn, og håper jeg klarte å unngå. Jeg opplevde mye av den innhentede informasjon fra begge intervjuene som relevant og utfyllende.

2.3 Forskningsetikk

Som forsker i bacheloroppgaven er det viktig å følge de etiske retningslinjene, som knyttes til tre hovedprinsipper; informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser. På forhånd av intervjuene er det krav om at informantene skal ha mottatt informasjon om undersøkelsens overordnede mål og innhold (Bergsland & Jæger, 2022, s. 47). Jeg utformet derfor et informasjons- og samtykkeskjema (vedlegg 1), som godkjentes av Sikt (Vedlegg 2). I skjemaet presisertes det at intervjuet er frivillig, og at informanten kan trekke seg. Skjemaet sendtes på mail til informantene i forkant av intervjuet, og jeg tok det med utskrevet slik at informantene kunne skrive under. Dette kravet står sentralt for personvern og forskningsetikk, som tar for seg retten til selvbestemmelse og et privatliv (Skilbrei, 2019, s. 26). Dette skriftlige samtykke oppbevares adskilt fra selve lydopptaket og transkripsjonen, for å ivareta kravet om konfidensialitet (Skilbrei, 2019, s. 153).

2.4 Metodekritikk

I enhver forskningsstudie er det naturlig å argumentere for kvaliteten på ens eget arbeid og vurdere verdien av de oppnådde resultatene. Innenfor kvalitativ forskning vurderes kvaliteten gjennom reliabilitet og validitet (Bærgsland & Jæger, 2022, s. 44). Reliabiliteten omhandler hvorvidt jeg som forsker og mitt arbeid er pålitelig. For å vise og styrke egen reliabilitet har jeg i metodekapittelet redegjort for egne tanker om valget av problemstilling, hvilke valg som

ble tatt underveis, hvilke forberedelser og fremgangsmåter jeg har tatt i bruk. Underveis i skrivingen av denne bacheloren har jeg forsøkt å være ærlig og åpen om valg, endringer som har blitt gjort, tanker som har oppstått underveis, og utfordringer jeg har møtt på. I tillegg til informasjon om meg selv og mine interesser for oppgaven. Gjennom en slik åpenhet vil leserne av forskningen få muligheten til å vurdere påliteligheten av arbeidet, og påliteligheten av forskeren. Valideten i forskningen vurderes ut fra troverdigheten, om det som blir lagt frem av data er gyldig. Dette gjøres også gjennom refleksjonene rundt mine valg før, underveis og etter (Dalland, 2020, s. 57-58).

2.5 Analysearbeid

Etter intervjuene hørte jeg gjennom og skrev ned stikkord. Jeg vurderte å ikke transkribere, da det både ville ta lang tid og jeg tenkte at jeg fikk nok informasjon ved å lytte. Etter samtale med veiledere bestemte jeg meg for å gjøre det likevel. Da fikk jeg samtidig hørt gjennom lydopptakene enda flere ganger, og mens jeg skrev de ned oppdaget jeg flere nye interessante ting i intervjuene. Jeg hørte og leste at noen temaer gjentok seg hos begge informantene, og valgte å fokusere på disse som hovedtema. Disse tre temaene fikk hver sin farge. Jeg skrev deretter ut begge transkriberingene, og markerte setninger jeg tolket som relevant for min problemstilling og de tre hovedtemaene jeg hadde funnet. Deretter begynte jeg å se på pensumlitteratur som passet. I ettertid er jeg veldig glad jeg valgte å transkribere likevel, da det gjorde det lettere og mer effektivt å oppdage nyttig informasjon i intervjuene.

3.0 Teori og kilder

3.1 Sentrale begreper

3.1.1 Kultur

Kultur er et vidt begrep, ofte brukt for å beskrive holdninger, ferdigheter, kunnskaper og trosformer en gruppe mennesker har felles (Zachrisen, 2020, s. 16). Det er alt som er lært (Sand, 2020, s. 81). Salole (2018, s. 65) påpeker at kulturbeskrivelser er generaliserende og aldri eksklusive. Det er derfor viktig å vise forsiktighet når slike kategorier og begreper tas i bruk. Dette tas hensyn til underveis i oppgaven. Kulturen innhentes under oppdragelses- og sosialiseringprosessen, og er en delvis ubevisst prosess både for de som tilegnes og de som formidler den. Det er ikke før en møter andre mennesker med ulik kultur, at en blir oppmerksom på ens egen. Dette kalles for kulturell desentrering, bevisstheten om at det finnes

noe annet enn det man selv er vant til (Sand, 2020, s. 82-83). Salole (2018, s. 78) viser til at den kulturelle hverdagen vi vokser opp i er det som fremstår som naturlig og logisk.

Innenfor kultur trekker Sand (2020, s. 84-85) frem to sentrale begreper, som tar for seg holdninger en person har i møte mennesker som er annerledes og fremmed. Om pedagogen vurderer situasjoner ut fra eget ståsted, med en holdning om at det en selv tenker og gjør er riktig, oppnår hen en etnosentrisk holdning. Denne tilnærmingen kan i stor grad være med på å hemme et mulig godt foreldresamarbeid og relasjon med barn. Om pedagogen derimot forsøker å sette seg inn i andres kulturer, og har en forståelse for hvor meningsfull det er for mennesker oppnås det som kalles kulturrelativisme. På den måten kan en vise respekt, noe som er delaktig i byggingen av et godt foreldresamarbeid, hvor foreldrene føler seg hørt og respektert.

3.1.2 Tilhørighet

Selv om kulturen ikke er bevisst for alle, er den utrolig viktig for identiteten. Menneskers identitet forbindes i stor grad med gruppetilhørighet, hvem man definerer seg som og oppfatning av en selv. Det å være del av noe og føle på en tilhørighet til sin opprinnelseskultur kan ha mye å si for mennesker (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 62-63). Det nevnes som et grunnleggende menneskelig behov (Fugelsnes, 2022). Det henger tett sammen med uttrykk, verdenssyn, normer og verdier, utseende og hvem man relater seg til (Salole 2018, s. 249). Her kan Pierre Bourdieus begrep habitus trekkes inn, ubevisste strukturelle trekk som synliggjøres i en persons holdninger og verdier. Mennesker som står i like sosiale omgivelser over tid, vil kunne utvikle likheter og fellestrekk i deres handlingsdisposisjoner og forståelse av verden (Bergersen, 2017, s. 21).

3.1.3 Sosial kapital

Den norske barnehagen kan forstås som et sosialt rom. Innenfor rommet aktiveres verdifull kunnskap og verdier, basert på menneskers forutsetninger. Minoritetsforeldre kan i flere tilfeller ha ulik erfaringsbakgrunn fra sitt hjemland, som utdanning, arbeidserfaring, økonomi og botid i Norge (Lund, 2022). Eksemplene kan påvirke familiens sosiale kapital i barnehagen, og kan være avgjørende for barnets videre liv og skjebne. Som barnehage har man her et ansvar og en mulighet til å skape et jevnere grunnlag og redusere den sosiale ulikheten (Glaser, 2018, s. 18). Bourdieu (1999) viser i sin teori til hvordan anerkjennelse kan oppleves som en type maktstilling, et hjelpemiddel mot sosial verdi. Som ansatt i barnehagen

har en mulighet til å uttrykke hva som fortjener å bli anerkjent, og det avhenger av hvilke briller en ser verden gjennom (Zachrisen, 2020, s. 20-21).

3.1.4 inkludering

Inkludering kan beskrives som tilpasningen av læringsmiljøet for å gi alle en reell mulighet til å delta i både det sosiale og faglige fellesskapet. Her er mangfold en forutsetning, alle individer er forskjellige, men skal likevel høre hjemme i fellesskapet. I barnehagen innebærer inkludering at den enkeltes behov og forutsetning, i min oppgaves tilfelle kultur og etnisitet, er med på å påvirke det pedagogiske tilbudet, slik at alle får mulighet til trivsel og utvikling (Statped, 2020).

3.2 Interkulturell kompetanse

Å være en flerkulturell barnehage er ikke noe barnehagen bare er, men noe den gjør. Det handler i stor grad om hvordan barnehagen fremstilles, gjennom personalets handlinger. Personalet har ansvaret for at barnehagen kan tilby et best mulig tilbud. Det innebærer kritisk refleksjon og kontinuerlig kunnskapsfornyelse. Det innebærer hensyn til barns språklige, religiøse og kulturelle bakgrunn, og et pedagogisk innhold basert på dette. Det er i all hovedsak personalets og barnehagens ansvar at mangfold og ulikheter tilrettelegges for og synliggjøres i sin praksis, og at alle føler seg inkludert i fellesskapet (Spernes & Hatlem, 2019, s. 65-66). Det innebærer også å møte alle mennesker med åpenhet, uavhengig av kulturelle og individuelle forskjeller (Bergersen, 2017, s. 165). Her kommer begrepet interkulturell kompetanse inn, evnen til å kunne «kommunisere hensiktsmessig i møte med mennesker med andre tankesett og/ eller kommunikasjonsstiler enn en selv» (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 14). For å oppnå dette, har Deardoff (2006, s. 254) utarbeidet en pyramidemodell. Modellen beskriver fem ulike elementer som må utvikles og arbeides med, alene og i samarbeid med andre, for å oppnå interkulturell kompetanse.

I bunn av pyramiden finner man nødvendige holdninger. Her trekkes respekt, åpenhet og nysgjerrighet frem som relevant. Bergersen (2017, s. 20-21) skriver at holdninger er sterkt knyttet til våre verdier, meninger og oppfatninger, og ofte er ubevisste. Gjennom systematisk arbeid systematisk for bevisstgjøring og refleksjon over egne holdninger, kan en oppnå holdningsendringer. De to neste elementene er kunnskap og ferdigheter; dyp forståelse og kunnskap om andre kulturer. Viktigheten av å kunne lytte, observere, analysere og relatere til andre. Dette er egenskaper på et individnivå, som alle ansatte i barnehagen burde arbeide med

og utvikle for å kunne bevege seg videre til toppen av pyramiden. Der finner vi ønskede interne og eksterne resultater, på et interaktivt nivå. De viser til positive endringer en kan oppnå av å arbeide systematisk med modellen (Deardoff, 2006, s. 254). Den interkulturelle kompetansen er behjelpelig for å skape empati og kunnskap, til å kunne sette seg inn i og være åpen for andres perspektiver. Hjelp med å skape dialog og kommunikasjon med andre mennesker som fungerer for begge parter. Genuin og gjensidig respekt, for andre mennesker, deres kultur og deres ståsted. «Det er ikke «vi og de andre», men «vi alle her og der»» (Dypedahl & Bøhn, 2017, s.14).

Modellen kan tolkes som en trinnvis arbeidsmåte. En kan altså ikke nå toppen av pyramiden og oppleve de ønskede eksterne og interne resultatene på et interaktivt nivå før det grunnleggende ligger i bunn, og arbeidet med seg selv er gjort. I en studie hvor de arbeidet kontinuerlig for å oppnå interkulturell kompetanse, oppnådde personalet økning i kunnskap og trygghet på seg selv. De merket bedring i kommunikasjon med foreldre, da det ble lettere å betrygge og å inkludere foreldrene (Sønsthagen & Bøyum, 2021, s. 177-178).

3.2.1 Senges disipliner

Personalets kompetanse nevnes som det viktigste bidraget i kvalitetssikring av barnehagen, og er den viktigste enkeltfaktoren for barns utvikling og trivsel. Gotvassli (2019, s. 144-145) skriver at kompetanse består av ferdigheter, holdninger, evner og kunnskap. Heving av dette i barnehagen krever kontinuerlig utvikling av personalet kompetanse, noe som igjen vil bidra til barnehagens utvikling mot en lærende organisasjon. I rammeplanen (2017, s. 37) står det at «barnehagen skal være en lærende organisasjon, og det pedagogiske arbeidet skal være begrunnet i barnehageloven og rammeplanen». En lærende organisasjon skal sørge for et likeverdig barnehagetilbud for alle barn i Norge, med høy kvalitet. For at den enkelte barnehage skal kunne navngi seg som dette, er det flere kjennetegn, med hensyn til læring, som skal være synlige i den daglige driften og arbeidet. I den sammenheng har Peter Senge utviklet en teori som tar for seg nødvendige utviklingsområder, gjennom fem ulike disipliner. Disse fem er personlig mestring, mentale modeller, felles visjon, gruppelæring og systemtenkning (Wadel & Knaben, 2022, s. 16-17).

Personlig mestring påpeker viktigheten av en indre motivasjon, et ønske om å kontinuerlig utvikle og lære. Mentale modeller tar for seg evnen til nytenkning, bevisstgjøring av egne holdninger og eventuelt kunne endre disse. Felles visjon viser til alle medlemmenes felles mål, noe de kan jobbe sammen mot. Gruppelæring spesifiserer viktigheten av samarbeid, og

systemtenkning handler om perspektiv. Å kunne se sammenheng, og vite at det kreves arbeid for å nå målene man ønsker. Systematisk arbeid med disse disiplinene alene og sammen med sine ansatte vil kunne bedre samarbeid, tilpasningsdyktighet og styrke den enkelte barnehage eller personalgruppe i møte med mulige utfordringer og oppgaver (Wadel & Knaben, 2022, s. 18-19).

3.2.2 To-språklige assistenter

En annen måte å heve kompetansen i barnehagen og sørge for best mulig inkludering av minoritetsbarn er to-språklige assistenter. De skal fungere som støtte for minoritetsspråklige barn. De har ikke alltid utdanning innenfor fagfeltet, eller kjentskap til norske barnehagetradisjoner. Som pedagogisk leder er man derfor ansvarlig for å gi veiledning og klargjøre den to-språklige assistenten for barnehagehverdagen (Sand, 2020, s. 190).

Tospråklige voksne i barnehagen vil kunne bidra med å gi barnet evne til å forstå og gjøre seg forstått, uttrykke egne tanker og meninger og øke mulighetene for deltakelse i lek. Det kan være delaktig i å bevare og videreutvikle kulturelle grunnlag for barnet, samtidig som det støtter dets integrering i det norske samfunnet. Det vil også kunne påvirke språklæringen i positiv retning. Som minoritetsbarn i en norsk barnehage med flertall av etniske norsk barn kan det være både utfordrende og ubehagelig å snakke eget morsmål. Med en to-språklig assistent i barnehagen, som attpåtil snakker samme språk, vil barnet få en samtalepartner, en å dele språket med. Barnet er ikke lengre alene i det, og vil kunne føle på mer stolthet over eget morsmål, og deretter egen kultur, samt økte barnets status i barnegruppen. En annen faktor kan være fordelene for de andre barna, som får flerspråklige voksne forbilder og rollemodeller (Sand, 2020, s. 188-189).

To-språklige assistenter er ikke bare positivt for barna i barnehagen, det kan være med på å hjelpe og betrygge minoritetsforeldre. De kan ha mer forståelse for foreldrenes bekymring for barnehagehverdagen, alt fra miljøet, maten, rutineene, lekningen, reglene og rollene til de ansatte. De har kanskje kjent på akkurat de samme følelsene selv. Det kan også være en stor fordel ved språkbarriere, om de deler morsmål (Sand, 2020, s. 189). Det finnes også foreldre som har vist misnøye og forvirring mot denne ordningen. De lurer på hvilket språk de skal snakke hjemme, om det hindrer barnas læring av det norske språket og eventuell deres integrering i barnegruppen (Sand, 2020, s. 191).

3.3 Foreldresamarbeid

Minoritetsspråklige foreldre representerer et stort mangfold med store variasjoner, de er på ingen måte en fastsatt gruppe. Situasjoner avhenger av enkeltpersonene en møter på, og alle er sine egne individer. I denne teksten vil begrepet minoritetsforeldre brukes som et samlebegrep for foreldre med barn i barnehagen, som har kommet til Norge som innvandrere, flyktninger eller asylsøkere (Sand, 2020, s. 121).

I rammeplanen (2017, s. 29) står det at personalet skal tilrettelegge for foreldresamarbeid og god dialog med foreldrene. Foreldre har rett til å bestemme over hvilken omsorg og oppdragelse deres eget barn skal få (Glaser, 2018, s. 60). Det er derfor avgjørende at personalet mestrer å finne balansen mellom barns rettigheter og fellesverdier, og vise respekt og forståelse for foreldrenes ønsker og behov. Foreldres stemme skal bli tatt på alvor, og skal kunne påvirke fellesskapet og endre praksis gjennom sin deltakelse i barnehagen. Barnehagen har dog mange foreldrestemmer å ta hensyn til, og det vil være umulig å gjøre alle til lags. Forskning har vist at foreldre som deler samme verdisynt som barnehagen, har større innflytelse på barnehagevirksomheten (Glaser, 2018, s. 24-25).

I en norsk undersøkelse om innvandrers holdninger til barneoppdragelse, legges det vekt på utfordringer med språk og uttalelse og store forskjeller i verdier i barneoppdragelse, spesielt med jenter. Savn av sol og varm, hvor tung den bitende kulden føles, og hvor merkelig at deres barn skal sove og leke ute hver dag i den (Hundeide, 2003, 85-86). Glaser (2018, s. 70-71) viser til informasjon barnehageansatte kan ta for gitt at alle foreldre har, men som nødvendigvis ikke stemmer. Spørsmål fra minoritetsforeldre om hva barnehagen er, hva det betyr å gå tur, hva en samlingsstund er og hvorfor alle sitter rundt bordet når det er mat viser til dette. Å invitere foreldre inn og la de selv se hva som skjer i løpet av en vanlig barnehagehverdag er en god fremgangsmåte. Lovverk og rammeplaner kan forklares etter hvert. På denne måten vil foreldrene få tilstrekkelig informasjon om barnehagen, og føle seg tryggere og mer komfortabel med barnets hverdag i barnehagen, noe som vil kunne smitte over på barnet.

I dagens barnehagesamfunn påpeker flere at foreldre er mer usikre. Barna deres tilbringer mer av sin våkne tid i barnehagen enn med dem, noe som medfører usikkerhet i hvilken omsorg og fremgangsmåte som er best egnet for deres barn. I møte med pedagogiske ledere innrømmer flere foreldre å kjenne på følelsen av å ikke strekke til eller være god nok (Glaser, 2018, s. 36). I enkelte kulturer finnes det naturlige autoritære systemer som tilsier hvem som har større

makt, for eksempel læreren på skole eller i barnehagen. Synet på barneoppdragelse kan baseres på denne maktavstanden, og hvorvidt foreldre ønsker å påvirke barnehagens arbeid, da det kan vise mangel på respekt (Salole, 2018, s. 69-70).

3.3.1 Sosialiseringsteori

Anton Hoem utviklet på 1970-tallet en sosialiseringsteori, som påstår at kvaliteten på barns sosialisering i stor grad påvirkes av samspillet mellom menneskene som befinner seg i og rundt barnehagen. Hvis begge parter har et felles syn på hva omsorg for barnet innebærer og deler verdigrunnlag, ansees det som forsterkende sosialisering. I en slik situasjon vil barnet oppleve barnehagehverdagen som betydningsfull, og kunne tilegne seg sentrale egenskaper, kunnskaper og kommunikasjonsmetoder. Dette beskriver Hoem som ideell sosialiseringsteori. Hvis det derimot er motsatt, og barnehagen og hjemmet har store forskjeller i deres syn på barns omsorg, sees det som skjernet sosialisering. Det kan være uenigheter innenfor for eksempel grensesetting, matvaner og kommunikasjonsformer. I slike tilfeller kan barnet føle på forvirring og lite mening med barnehagehverdagen. I verste fall sitter barnet igjen med en følelse av isolasjon, undertrykkelse av egen kultur og diskriminering i storsamfunnet (Zachrisen, 2020, s. 22-23).

Det vil absolutt være ideelt å være i komplett enighet med alle foreldrene. Det er dog, som nevnt, ikke slik at foreldre med minoritetsbakgrunn danner en ensartet gruppe, hvor alle er helt lik. Barnehagens samarbeid med foreldre må ta utgangspunkt i den enkelte forelder, og det spesifikke individets erfaringer, kunnskap, språk og kultur (Glaser, 2018, s. 138-139). Et annet sosialiseringsforløp som derfor legges frem som relevant er integrerende sosialisering. Dette forløpet innebærer både forsterkende sosialisering og en viss grad resosialisering. Barna og foreldrene møtes da med både nye verdier og verdier som står i stil med hjemmekulturen. Hvis alle hjemmekulturer gis verdi og synliggjøres «vil den enes opplevelse av forsterkende sosialisering være den andres mulighet for resosialisering og nyorientering» (Zachrisen, 2020, s. 24).

3.3.1 Tolk

I flere tilfeller er språk rapportert som en av de største utfordringene ledere og ansatte i barnehagen opplever, i møte med minoritetspråklige foreldre. For foreldre som ikke behersker norsk i stor nok grad til å kunne gjøre seg forstått eller forstå, er barnehagen ansvarlig for å skaffe tolk (Stette, 2024, s. 7-8). Dette presiseres i den nye tolkeloven (2022, § 1-6) som skal sikre rettsikkerhet og forsvarlig hjelp for mennesker som ikke klarer å

kommunisere forsvarlig på egenhånd. Tolk skal tas i bruk når det er nødvendig for å kunne tilby forsvarlig hjelp og tjeneste, og loven gjelder for kommunale barnehager og private som er godkjent etter barnehageloven. Bruk av tolk kan være nødvendig under foreldresamtaler, foreldremøter, for å skape et trygt og godt barnehagemiljø og særskilt tilrettelegging og oppfølging. Utdanningsdirektoratet anbefaler rutiner i barnehagen som gjør innhenting av tolk enklest mulig, altså at alle ansatte er bevisst og har informasjon om muligheten. Det anbefales også at de får innføring i hvordan man bruker tolk (Stette, 2024, s. 12-13).

3.4 Oppstart

Når et barn begynner i barnehagen, berører det flere. Personalet, foreldrene og barnet selv. Det er en forandring i hverdagssituasjon for alle nevnte, og som barnehagelærer kan det være utfordrende å finne balansen mellom riktig støtte og utfordring for barnet og dets foreldre (Abrahamsen, 2013, s. 69-70). I rammeplanen (2017, s. 33) står det at barnehagen i samarbeid med foreldrene, skal sørge for en trygg og god start i barnehagene, med tilpassede rutiner, og organisere tid og rom til fordel for barnet. Et hjelpemiddel som brukes for å etablere trygge relasjoner for barnet er primærkontakter. Det vil si at en ansatt har et særlig ansvar for noen barn og skal da i tilvenningsperioden fokusere ekstra på dette barnet og skape god kontakt (Drugli, 2017, s. 150). Primærkontakten møter barnet og foreldrene på morgenen ved levering, hjelper barnet med mat, skifter bleier, skifter og legger og vekker barnet ved soving (Abrahamsen, 2013, s. 72).

Som minoritetsbarn kan oppstarten i barnehagen være ekstra utfordrende. Alt er nytt, men i deres tilfeller også språket. Den valgte primærkontakten, som skal betrygge og skape følelsen av tilhørighet i barnegruppen. Et viktig nøkkelord her er derfor rutiner, som vil bidra til forenklet tilvenning for barnet. Faste tidspunkter for aktiviteter, måltider, bleieskift og leggetid. Det må også være rom for lek og oppdagelse, både i inne og uterommet, og voksne som er til stede hele tiden, spesielt den utvalgte primærkontakten (Fagereng, 2015, s. 32-33). En trygg og god start i barnehage krever utfyllende informasjon fra barnehagen og forventningsavklaringer for begge parter. Hvis verdisynet er veldig forskjellig mellom foreldre og barnehage, viser forskning at det er mindre sannsynlighet for foreldres innflytelse i barnehagen. For å unngå dette i møte med foreldre med andre verdisyn, er det ekstra viktig med reflekterte og kompetente ansatte som kan skape en god dialog og forsøke å sette seg inn i situasjoner (Glaser, 2018, s. 70).

Det er viktig at personalet reserverer god tid til tilvenningsperioden. Her er det forskjellig fra barnehager hvor mye tid de setter av, avhengig av opplevelsen av behov barna har. En fordel under denne tilvenningen er å unngå mye aktiviteter og turer, men heller bare fokusere på å skape et trygt miljø for barnet. Barnet skal få tid til å bli kjent med sin nye barnehage. Det kan oppleves som en intens periode, da de ansatte må være til stede konstant for barn og foreldre (Fagereng, 2015, s. 19-20). En ettåring blir fort sliten av mange nye inntrykk, og har derfor behov for hvile. Barnet behøver også en trygg voksen som kan tilby trøst og hjelp (Fagereng, 2015, s. 24).

For minoritetsforeldre som verken er vant til språket eller pedagogikken, kan det oppstå misforståelser. Spernes og Hatlem (2019, s. 138) forteller om foreldre som sender barna i barnehagen iført pyjamas eller en brodert duk som håndduk. Det kan virke harmløst, men kan gjøre barna flau over egne foreldre og skape en distanse mellom nevnte. Kan i verste fall medføre negativt selvbilde for både barnet og foreldrene, som kan få en negativ betydning for deres identitet og tilhørighet til egen kultur, samt forholdet mellom barn og foreldre. I slike situasjoner er det viktig at personalet håndterer situasjonene profesjonelt å informere på en ordentlig måte. Barnehagen må bidra til at barnas opplevelse av foreldrenes ulikheter og misforståelser blir naturlig, istedenfor at det blir flaut, spesielt i oppstarten.

4.0 Presentasjon av funn og drøfting

I dette kapittelet vil jeg presentere, analysere og diskutere funnene fra mine gjennomførte intervjuer opp mot relevant teori og kilder. Med utgangspunkt i funnene, har jeg valgt å dele kapittelet inn i tre hovedområder. Disse områdene er «et bevisst personale», «kommunikasjon med foreldre» og «forberedelser». Grunnen til at jeg valgte disse hovedområdene er fordi jeg fant det veldig informativt og relevant til min problemstilling. Videre i kapittelet vil jeg referere til mine informanter som «informant 1» og «informant 2».

4.1 Et bevisst personale

4.1.1 Interkulturell kompetanse

Informant 1:

«Et år var det veldig oppsving av to språklige assistenter som begynte å jobbe i barnehagen, så allerede der begynte det»

Informanten snakker her om hvor hennes kunnskap om viktigheten av å arbeide med minoritetsbarns inkludering stammer fra. Hun påpeker at å arbeide sammen med to-språklige assistenter har bidratt med mye kunnskap. Hun forteller at barnehagen har et fast samarbeid med en ytre instans som bidrar med to-språklige assistenter, hvor de samme personene er innom ofte. Dette er til stor fordel for barna, som møter på sammen personer hver gang, og kan bli trygg og kjent med vedkommende. Foreldrene kjenner også på at det er trygt at de kjenner de voksne, fortsetter hun. Dette tilbudet gir barnet evne til å forstå og gjøre seg forstått, øker mulighetene for deltakelse i lek og videreutvikling av barns kulturelle grunnlag. Informanten forteller at barna blir stolte når en voksen snakker samme språket som dem, et flerspråklig forbilde. Assistentene skal fungere som støtte for minoritetsspråklige barn (Sand, 2020, s. 190), men det kan også være positivt for majoritetsbarn, som får oppleve en kulturell desentrering av barnehagepersonell (Sand, 2020, s. 82-83).

Ut fra utsagnet vises det også til en konkret positiv effekt på barnehagepersonells kompetansenivå. Informanten forteller om økning i kunnskap gjennom samhandling og samarbeid med de to-språklige assistentene. De blir kjent, hører historier og fortellinger om hvordan ting har vært eller er, lærer ord på assistentenes språk og om deres kultur. De to-språklige assistentene kan altså tolkes som en støtte i personalets kompetanseheving. Men er

det så enkelt at personalet automatisk lærer og innhenter kunnskap om de jobber ved siden av to-språklige assistenter?

Videre forteller informant 1:

«Nei altså, den største kvaliteten i vår barnehage er det flerkulturelle. Både blant barn og voksne. Den villigheten alle har til å forstå hverandres kulturer og viske vekk på en måte fordommer og sånt»

Hun viser til personalets interkulturelle kompetanse, at alle har ansvar for å møte hverandre med åpenhet, uavhengig av etnisitet og kultur (Bergersen. 2017, s. 165). Dette kan tenkes at er bidragsyteren i deres evne til å lære og innhente kunnskap gjennom arbeidet med to-språklige assistenter. Informanten forteller at de er opptatte av å møte alle med respekt og ikke dømme, noe som samsvarer med grunnmuren i Deardorffs (2006, s. 254) pyramidemodell, nødvendige holdninger. Holdninger knyttes til individets habitus, ubevisste verdier og meninger, som ofte synliggjøres i møte med andre mennesker (Bergersen, 2017, s. 21). Informantens utsagn tyder på at hun har gjort seg bevisst egne holdninger.

Informanten påpeker også at barnehagen har en del kunnskap om, og arbeider hele tiden med å lære mer om de forskjellige representerte kulturene i barnehagen. Både av de ansatte og barnegruppen. Dette kan tolkes som et ønske om å lære, opparbeide seg kunnskap om og å forstå. Med en slik åpen og mottakelig tankegang, vil en, i møte med andre kulturer, kunne tilegne seg kunnskap og ferdigheter, som også inngår i Deardorffs modell. Disse ferdighetene er nødvendige på et individnivå for at de ytre og eksterne resultatene som kan oppnås, faktisk oppnås. Et slikt ønske for barnehagen kan eksempelvis være at personalet, foreldre og barn føler seg ivaretatt, respektert og inkludert i barnehagen og fellesskapet, uavhengig av deres forutsetninger (Deardorffs, 2006, s. 254). Ut fra sitatet kan det tolkes som personalgruppen har mestret dette, i hvertfall arbeider bevisst med det.

«Min barnehage er laget for at alle skal skjønne 100% norsk»

Når informant 2 får spørsmål om hvilken kompetanse hun tenker det er viktig at personalet har i forhold til minoritetsbarn kommer hun frem til at barnehagen egentlig er lite tilpasset for flerspråklige. Hun har inntrykket av at personalet ikke har så mye interkulturell kompetanse som de kanskje burde, og nevner blant annet at samlingsstund, bøker, leker og bilder rundt om på avdelingen er sterkt preget av norsk kultur og identitet. At barnehagen ikke representere eller viser forståelse for alle de representerte kulturene i barnegruppen kan sees på som

ekskludering. En forutsetning for inkludering er at alle individer hører hjemme i fellesskapet, og har medvirkning på det pedagogiske tilbudet (Statped, 2020). Med utgangspunkt i sitatet over later det ikke til at dette oppfylles. Informanten og personalet kan gi inntrykket av en etnosentrisk holdning, hvor det tas lite hensyn til andres kulturer og mulige behov, og situasjoner vurderes ut fra deres eget ståsted, deres egen kultur (Sand, 2020, s. 84-85). Som menneske er det et grunnleggende behov å føle en tilhørighet, å være del av en gruppe (Fugelsnes, 2022), noe barnet og foreldrene får mulighet til i barnehagen, å være del av barnehagegruppen. Samtidig synes de ikke å få mulighet til å føle tilhørighet til egen kultur, noe som kan ha mye å si for deres identitetsutvikling og stolthetsfølelse (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 62-63). Denne holdningen kan i verste fall være delaktig i hemmingen av foreldresamarbeidet, og relasjonen mellom barnet og personalet (Sand, 2020, s. 84-85).

En bidragsyter her kunne vært bruk av to-språklig assistent. For barnet kunne det skapt en samtalepartner, en å dele språket med. Det kan medføre stolthet over egen kultur og morsmål, og øke barnets sosiale kapital (Sand, 2020, s. 188-189; Glaser, 2018, s. 18). Informanten viser til foreldrenes holdninger, som tilsier at de ønsker at barnet skal snakke norsk i barnehagen. For foreldrene kan det da oppstå misnøye med to-språklige assistenter, i forhold til om det hindrer deres barns læring av det norske språket, og integrering i barnegruppen (Sand, 2020, s. 191).-

4.1.2 Kompetanse i personalet

Informant 1:

«Vi er like, har samme tanker om ting, prøver og ønsker å samarbeide, en forventning om at, ja, det er barna og det pedagogiske arbeidet først, ikke hva jeg setter mest pris på liksom.»

På avdelingen til informant 1 har alle en utdanning. Det er to pedagoger og to fagarbeidere fast, som alle er veldig samstemte. Dette begrunnes med deres bevissthet og forventning om at barna og det pedagogiske arbeidet kommer først. De samarbeider, kommuniserer, deler på oppgaver, kompetanse og erfaringer fra utdanning og tidligere opplevelser. Samarbeid i en personalgruppe er en viktig del av Senges disipliner, en felles visjon. Det omhandler medlemmenes evne til å sammen bli enige om, skape og kontinuerlig arbeide mot et felles ønsket resultat (Wadel & Knaben, 2022, s. 18-19). På denne måten står informant 1 sammen med sine medarbeidere i en gruppe, et fellesskap, hvor barnehagehverdagen er deres å mestre sammen. Alle er bidragsytere og har en stemme. Dette kan være veldig positivt for de ansattes

trivsel, motivasjon og mestring. Et trygt miljø oppfordrer til utvikling og læring, og øker også sannsynligheten for personlig mestring, som er den første av Senges disipliner (Wadel & Knaben, 2022, s. 19-20). Det vil altså være deltakende i arbeidet for å bli en lærende organisasjon.

Informant 1:

«Vi er veldig gode og rause med hverandre, vi voksne, og det gjør at vi igjen er gode og rause med barna fordi vi har overskudd. Vi skaper og har tid, vi ser hverandre og barna», «Konklusjonen er trivsel for alle».

En annen fordel med godt samarbeid i en gruppe er ringvirkningene som preger barna. Gjennom kontinuerlig arbeid og fokus på å heve kompetansen til de ansatte i barnehagen, er dette alene den viktigste enkeltfaktoren for barns trivsel og utvikling. Voksne med kompetanse til å anerkjenne barns følelser (Gotvassli, 2019, s. 144). Dette påpeker også informantene, gjennom sitt resonnement som er trivsel for alle; de ansatte og barna.

Informant 2:

«Selvfølgelig er det negativt at jeg er eneste med utdanning, bortsett fra styrer som tok utdanning før jeg ble født. Jeg må lære bort, men jeg lærer ingenting nytt.»

Informant 2 innrømmer at de som personalgruppe har en del forbedringspotensialer, og at samarbeidet kunne vært bedre. Hun påstår blant annet at utfordringer med rutiner har vært tema flere ganger, likevel opplever ikke informantene at hennes ønsker som pedagogisk leder blir fulgt opp og gjennomført. Hun funderer over om manglende kompetanse i personalgruppen kan være grunnen til deres ulike meninger om blant annet rutiner, da de ikke ser viktigheten og behovet for det. Som pedagogisk leder har man ansvaret for «å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet» (KD, 2017, s. 16). Det innebærer blant annet planlegging, gjennomføring og utvikling av arbeid som sees nødvendig i barnegruppen for å fylle rammeplanens og barnehagelovens krav. I dette tilfellet kan det virke som pedagogisk leder ikke blir hørt av sine ansatte, når hun forsøker å tilrettelegge for barns beste. Det kan argumenteres for at pedagogisk leder i denne situasjonen må gjøre mer.

Personalgruppen har tilsynelatende lavere kompetanse, da informant og styrer er de eneste med utdanning. En fagarbeider som har vært sykemeldt over en lengre periode, og vikarplass som fylles av «tilfeldige». Dette kan oppleves ekstra vanskelig for nye minoritetsbarn, som er

avhengig av et trygt miljø med faste rutiner og trygge voksne for å trives (Fagereng, 2015, s. 32-33). Kompetanse består av ferdigheter, holdninger, evner og kunnskap (Gotvassli, 2019, s. 144-145). Det betyr at personalet kan øke sin kompetanse, på tross av manglende utdanning. En mulighet er aktivt arbeid med Senges disipliner (Wadel & Knaben, 2022, s. 18-19). Et utviklingsarbeid basert på å innføre og følge opp rutiner. Personalet må sammen bli enige om hvilke rutiner som skal fokuseres på, deretter i fellesskap jobbe seg gjennom de fem disiplinene og legge ned innsatsen som kreves for å nå målet.

4.2 Foreldresamarbeidet

Begge informantene vektlegger foreldresamarbeid og en god dialog stort.

4.2.1 Tilhørighet

Informant 1:

«Det er en veldig fin foreldregruppe føler jeg. De har veldig lyst til å integreres, de har veldig lyst til å ha en tilhørighet til barnehagen, til Norge.»

Informant 1 forteller om en veldig engasjert og god foreldregruppe, som viser interesse for å integreres og tilhøre i barnehagen. Å høre til er et grunnleggende menneskelig behov (Fugelsnes, 2022), og en stor fordel er at foreldrene visere interesse for dette. Det vil gjøre det både enklere og mer gøy for de ansatte å inkludere dem. Det øker deres mulighet til å delta i det sosiale og det faglige fellesskapet (statped, 2020), og videre øker deres barns sosiale kapital i barnefellesskapet, med foreldre som er inne fellesskapet (Glaser, 2018, s. 18).

Informant 1:

«Vi prøver, men vi kan jo ikke alt så vi er veldig, veldig avhengig av foreldrene»

Denne åpenheten og måten å samarbeide med foreldrene på kan sees på som integrerende sosialisering, slik Anton Hoem nevner i sin sosialiseringsteori. Gjennom kommunikasjon deler foreldre om ulike feiringer, tradisjoner og språk fra hjemlandet, som de ansatte viderefører inn i barnehagehverdagen, gjennom samlingsstunder eller andre samtaler med barn. På denne måten vil deres barn oppleve en betydningsfull hverdag med opplevelse av forsterkende sosialisering og stolthet over egen opprinnelse, samtidig som andre barn kan bli bedre kjent med en annen kultur og oppleve resosialisering (Zachrisen, 2020, s. 24).

Informant 2 peker også på viktigheten av foreldresamarbeidet som hjelpemiddel for barnets tilhørighet til egen kultur, men viser til erfaringer på andre siden av skalaen.

«Det har vært ganske dårlig opplegg rundt at minoritetsbarnet skal føle noen tilhørighet innenfor egen kultur og land i barnehagen da, det syntes jeg er kjipt. Foreldrene gjør heller ingenting for at barnet skal bli inkludert, og de vil ikke at vi skal gjøre noe heller»

Informant 2 innrømmer mangelfull oppfølging av minoritetsbarns tilhørighet til egen kultur, men peker på foreldrenes manglende interesse for dette. Hun påstår at foreldrene ikke viser initiativ til å inkludere deres språk eller kultur i barnehagehverdagen, at de ikke ønsker det. Foreldre har rettigheten til å bestemme over hvilken omsorg og oppdragelse barnet deres skal få (Glaser, 2018, s. 60), og barnehagen plikter å ta foreldrenes stemmer og ønsker på alvor (Glaser, 2018, s. 24-25). Foreldre har derfor et omsorgsansvar for deres barn, hvor de blant annet skal ta avgjørelser og handle med barnets trivsel, interesser og behov i hovedfokus (Glaser, 2018, s. 59-60). Hvorvidt foreldrene i det vedlagte utsagnet gjør det i denne situasjonen, kan vurderes.

Det kan tenkes at maktavstand er en påvirker. Foreldre fra kulturer som mener barnehagen har autoritet til å bestemme og vite hva som er best, og at noe annet viser mangel på respekt (Salole, 2018, s. 69-70). Det kan også trekkes linjer med Glasers (2018, s. 36) utsagn om usikre foreldre. Foreldre som, i møte med den pedagogiske lederen, kjenner på usikkerhet over barneoppdragelse og egen foreldrerolle. Hvorfor skal deres tanker om hva som er viktig være relevante, når de i møte med den profesjonelle barneomsorgen møter noe helt annet, som att på til kan underbygges med teori. I tillegg kan forskning som viser at foreldre som ikke deler samme verdisyn som barnehagen, i mindre grad får påvirke den pedagogiske virksomheten, tas med i betraktningen (Glaser, 2018, s. 24-25). Er det hensiktsmessig for foreldre å investere ressurser i form av energi og tid i ønske om å påvirke barnehagehverdagen, dersom deres innspill likevel ikke tas hensyn til?

Tidligere i oppgaven er det nevnt viktigheten av barnehagelærerens holdninger i møte med andre mennesker (Deardorff, 2006, s. 254). I dette tilfellet kan en se at foreldrenes holdninger også spiller en rolle. Det at hverken barnehagepersonalet eller foreldrene mestrer å inkludere deres kultur, kan være med på å gi barnet følelsen av isolasjon og undertrykkelse av egen kultur. Da kan man i motsetning til den integrerende sosialiseringen hos informant 1, trekke tråder med skjernet sosialisering (Zachrisen, 2020, s. 22). Informant 2 tolker foreldrene som

uinteresserte, og har av den grunn ikke arbeidet videre med inkluderingsarbeid for minoritetsbarn i barnehagen. Det pedagogiske arbeidet i barnehagen skal dog være begrunnet i barnehageloven og rammeplanen (2017, s. 37), som tilsier at «alle barn får sin familie speilet i barnehagen» (KD, 2017, s. 9), noe informant 2 innrømmer at ikke har blitt fulgt opp.

4.2.2 Kommunikasjon

Informant 2:

«Mitt inntrykk med de utenlandske foreldrene er, hm, litt vanskelig med tanke på hva de egentlig skjønner av det norske»

«De ble kjempestresset fordi dem misforsto meg så mye, jeg vurderte å ta det på engelsk, men jeg vet at engelsken deres ikke er noe bedre. Jeg følte at jeg måtte pynte veldig på det jeg sa»

I dette utsagnet forteller informant 2 om en foreldresamtale med to minoritetsforeldre, som begge snakker et annet morsmål enn informanten. Språk rapporteres som en av de største utfordringene ansatte i barnehagen møter på (Stette, 2024, s. 7), noe som samsvarer med utsagnene til informant 2, ettersom begge parter hadde utfordringer med å forstå hverandre. Informanten følte ikke at hun fikk formidlet budskapet med samtalen, som hun mente kunne bidra til økt trivsel og sosialt fellesskap for barnet. Her kan det tenkes at begge parter opplever utfordringer med å følge opp barnehagens samfunnsmandat, ivaretagelse av «barnas behov for omsorg og lek og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling» (KD, 2017, s. 7). Informant 2 satt igjen med en følelse av frustrasjon og å ikke strekke til, og en kan bare forestille seg hvordan det føles for foreldrene som ikke mestrer språket nok til at det skal være fordelaktig for deres barn.

Ved spørsmål om barnehagen tilbyr tolk, responderer informant 2 med:

«Nei, og jeg tror ikke styrer har tenkt over det som et problem heller.. men det skulle absolutt vært tolk ja»

Det at barnehage og hjem ikke mestrer å kommunisere hensiktsmessig er ikke en ideell situasjon for noen, spesielt ikke barnet, noe informanten viser bevissthet om. Det kan medføre skjernet sosialisering for barnet (Zachrisen, 2020, s. 22-23). Ifølge den nye tolkeloven (2022, § 6) presiseres det at tolk skal tas i bruk i situasjoner hvor det er nødvendig for å kunne tilby riktig hjelp. Det inkluderer å skape et godt og trygt miljø og muligheten for tilrettelegging,

noe som blir utfordrende om foreldre og barnehage ikke forstår hverandre. Som pedagogisk leder har man ansvaret for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet (KD, 2017, s. 16), da blant annet god dialog med foreldre (KD, 2017, s. 29). I informantens uttalelser pekes det på flere utfordringer knyttet til kommunikasjon med minoritetsspråklige foreldre, og barnehagen plikter da å tilby tolk. Gjennom denne situasjonen blir behovet for tolketjenester i barnehagen tydeliggjort, da det vil muliggjøre riktig tilrettelegging for barnet, noe informanten også påpeker.

Informant 1 trekker frem samarbeid med tolketjenesten som veldig hjelpsomt, da de ofte er inne i bestemte situasjoner som foreldresamtaler og møter. Hun opplever at det hjelper begge parter å forstå hverandre og forbedrer deres samarbeid mot ivaretagelse av barn. Videre forteller hun at det mest utfordrende er hverdagssituasjonene.

«I hente og bringesituasjoner, om barnet har slått seg og har et blåmerke, og vi gjerne vil formidle hva som har skjedd kan det være utfordrende»

Informant 1 trekker frem de plutselige situasjonene. Mor kommer for å hente sitt barn, som har et ferskt blåmerke. Mor blir bekymret og ønsker å vite hva som har skjedd, men klarer ikke forstå når den ansatte snakker om et fall fra husken. Kanskje blir det flaut for mor og barnet at hun ikke klarer å forstå (Spernes & Hatlem, 2019, s. 138), og velger å ikke stille flere spørsmål. Hjemme blir mor møtt med samme spørsmål, hva har skjedd? Mor vet ikke, og en begynnende usikkerhet mot barnehagen og hva som egentlig foregår formes (Glaser, 2018, s. 71). Et lite blåmerke kan sees på som en uviktig detalj, men kan utvikle seg til en stor usikkerhet og bekymring hvis det ikke formidles riktig.

For kommunikasjonsutfordringene i de hverdagslige situasjonene trekker informant 1 frem andre foreldre som «tolk» som et viktig hjelpemiddel. Hun forteller at det i barnehagen er flere foreldrepar med samme morsmål, som kan bidra til oversettelse og forståelig dialog hvis de tilfeldigvis henter barna sine samtidig. Dette kan være en god løsning, hvor foreldre sier seg villig til å bidra. Det er godt initiativ, og veldig positivt at foreldrene ønsker å hjelpe hverandre og de ansatte. Det vil i beste fall bidra positivt for barnet, som får med seg vinterdressen neste dag, fordi foreldrene forsto at det var for kaldt å bruke sommerdressen nå.

«Men så er jo norsk igjen deres andrespråk, så når jeg snakker og det blir oversatt er det kanskje litt misforståelser i oversettelsen også»

Videre adresserer hun en reell utfordring med dette, det er ikke deres førstespråk heller. Det kan oppstå misforståelser. I tolkeloven (2022, § 6) presiseres det at tolker skal holde et forsvarlig faglig nivå, en person som kan begge språkene tilstrekkelig. Det trenger ikke være tilfelle med foreldrene i barnehagen. Det kan brukes som uformelt hjelpemiddel, men ikke som erstatning for tolk. En annet hjelpemiddel informant 1 trekker frem er konkreter. De viser frem den beste utedressen med en tommel opp, kanskje et dyrt og et billigere tilbud. Viser frem balaklava-luen som holder seg bedre på hodet, viser frem ett par gode votter og ett par klumpete, slik at de kan kjenne forskjellen. Viser frem de beste tøflene, ikke bare sier «kjøp tøfler».

4.2.3 Riktig fokus

Informant 1:

«I forhold til klær og sånt spør vi noen ganger, så tenker vi at de kanskje ikke har ressurser eller penger til å anskaffe det vi tenker at barna trenger, så da låner vi av barnehagen, Så har barn det fint og det er det viktigste. Det viktigste er ikke at vi skal oppdra noen voksne folk til å kjøpe klær».

Informant 1 viser i sine utsagn hvordan hun og personalet tilpasser seg for å møte ulike behov hos barna og deres familier. Ved bruk av konkreter forsøker de å gjøre informasjon mer tilgjengelig og forståelig for foreldre. De viser forståelse for forskjellige familiesituasjoner ved å tilby låneklær, noe som kan være delaktig i reduseringen av økonomisk press for foreldre. Til slutt presiserer hun at det er barna som er hovedprioriteten, ikke det å lære noen å kjøpe klær. Her viser informanten god interkulturell kompetanse, «evnen til å kunne kommunisere hensiktsmessig i møte med mennesker med andre tankesett og / eller kommunikasjonsstiler enn en selv» (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 14). Det viser en tilnærming som setter barns trivsel og velvære i sentrum, istedenfor å fokusere på materialistiske faktorer.

4.3 Forberedelser

Å begynne i barnehagen er den første viktige overgangen et barn opplever. Det kan være utfordrende, skummelt og utrygt. De separeres fra sine foreldre og omsorgspersoner, og blir etterlatt i et ukjent rom, i den nye barnehagen. Kanskje til og med i det nye landet, med et nytt språk. For et barn som ikke snakker språket eller er vant til å høre det hjemme, kan oppstarten i barnehagen være ekstra skummelt og slitsomt. Det vet heller ikke om foreldrene vil komme tilbake, da barn ikke har utviklet objekt konstans enda (Drugli, 2017, s. 126). De er «alene» i et rom de sannsynligvis hadde null kjentskap til før oppstart, et rom barnet ikke føler noen

tilhørighet til. Begge informantene legger vekt på hvor viktig denne tiden er, for å legge grunnlaget for et godt samarbeid mellom barnehage og hjem, samt et godt forhold med barnet.

4.3.1 Foreldresamtaler og besøk av foreldre

Informant 2:

«Vi samtaler med foreldrene først, hvem er barnet ditt, hvem er dere. Så kommer de innom hvertfall 1-2 ganger før tilvenning. Da blir de kjent med barnehagen og oss, vi forteller litt om hvordan vi gjør ting»

Informant 2 forteller at foreldrene kommer på besøk før tilvenning, og de bruker tid på å bli kjent med hverandre og snakke om barnet som skal begynne. De ansatte vil blant annet kunne få informasjon om barnets sove og spiserutiner. Om det er noe barnet syntes er ekstra utfordrende, og eventuelt ekstra gøy. Det burde også deles forventningsavklaringer fra begge parter (Glaser, 2018, s. 70). Da har de ansatte allerede kunnskap om barnet, og kan begynne tilretteleggingen for oppstart. Dette er et godt grunnlag for å kunne, i samarbeid med foreldrene, skape en mest mulig trygg og god start i barnehagen for barnet, slik rammeplanen (2017, s. 33) understreker.

Under disse samtalene er det viktig at barnehagepersonell sørger for at kommunikasjon foregår på en slik måte at begge parter forstår og blir forstått, eventuelt med tolk, slik barnehagen plikter å skaffe når det er nødvendig ifølge tolkeloven (2022, § 1-6).

På den første samtalen har også foreldrene mulighet til å stille spørsmål hvis det er noe de lurer på. Informasjon som de ansatte behøver for å kunne tilrettelegge for ulike ønsker, tanker og behov foreldrene har. For å forstå barnets behov bedre, og skape et best mulig grunnlag for tilvenningen. Dette gjelder alle barn, men da spesielt minoritetsbarn som kan kjenne på ekstra utfordringer knyttet til språk og kultur (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 62-63). Samtalene mellom barnehage og hjem er en avgjørende del av samarbeidet, og gjør involvering og medvirkning fra foreldrene mulig (Glaser, 2018, s. 20). Det er de ansattes første mulighet til å betrygge og bygge en sterk relasjon med foreldrene, for å etablere et videre godt samarbeid. På lang sikt kan den oppbygde tilliten være med på å påvirke arbeidet mot å gi barnet deres en stolthet og tilhørighet til egen opprinnelseskultur også i barnehagen, noe Dypedahl og Bøhn utpeker som viktig for mennesker (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 62-63).

Informant 1:

«Jeg føler at det er ganske utviklende for foreldrene som kanskje kommer fra konfliktområder der de kanskje har lært veldig sterkt at de som har et annet syn spesielt religions da, at de det er liksom feil og de hater oss, også kommer de hit, og vi er samla og ingen hater noen og alle tolerere at vi tenker forskjellig liksom»

Her forteller informant 1 om opplevelsen hun mener foreldrene som kommer til barnehagen møter. Barnehageansatte som mestrer å møte mennesker med åpenhet (Bergersen, 2017, s. 165), sette seg inn i deres situasjon, vise dem respekt og forsøke å forstå. Denne måten å møte andre mennesker på samsvarer med kulturrelativismen, som kan være med på å gi foreldrene følelsen av å bli hørt og respekter (Sand, 2020, s. 84-85) Her påstår informant 1 at tilnærmingen også kan være utviklende for foreldrene. Foreldre som har flyktet fra konfliktområder, med helt andre verdier og verdenssyn. Deres oppfatninger om det norske samfunn kan være negativ og feilaktige, slik som informant 1 nevner. Da er det viktig at de ansatte behersker å forklare slik at foreldrene får riktig og tilstrekkelig informasjon, for å føle seg tryggere og mer komfortabel rundt barnehagen og deres barns hverdag (Glaser, 2018, s. 70-71).

Informant 1:

«Etter tre uker har vi en førstegangssamtale, også ny foreldresamtale etter to og en halv måned. Da snakker vi om hvordan innkjøring har vært, trivsel til barnet, språket, utvikling og relasjoner. De kommer også ofte med spørsmål og tilbakemeldinger.»

Informant 1 forteller videre at de har faste rutiner og gjennomføringer av foreldresamtaler og kommunikasjon med foreldrene, også etter tilvenningsperioden. Dette er en viktig påpekning, at dialogen og medvirkning fra foreldrene forsetter selv om barnet er blitt kjent med barnehagen. Et godt foreldresamarbeid med samsvarende dialog skal synliggjøres jevnlig, ikke bare ved oppstart (KD, 2017, s. 29).

4.3.2 Primærkontakt og deltakelser på forberedelser – sosial kapital

Informant 1:

«Alle deltar på forberedelser, ikke styrer da. Meg og pedagog tar bestemmelser og avgjørelser, men alltid med kommunikasjon med fagarbeiderne»

Informant 1 forteller at alle på avdeling samarbeider og planlegger sammen i forkant av mottak av nytt barn. I Senges teori om utviklingsområder spesifiseres viktigheten av et godt samarbeid (Wadel & Knaben, 2022, s. 18-19). Informanten forteller videre at alle avgjørelser blir tatt ved hjelp av kommunikasjon. Denne måten å arbeide på kan medføre en enklere og mer oversiktlig oppstart. Alle de ansatte har kunnskap om og er forberedt på barnet som begynner i barnehagen, og eventuelle hensyn som må tas. Det virker ikke som et menneske har ansvaret, men at personalet sammen som en gruppe tar imot dette nye barnet. Dette kan være til stor fordel for personalet som står i det sammen, men spesielt for barnet og foreldrene som møter det.

Informant 2:

«Alt av tilvenning, når det kommer nye folk, det er alltid styrer som tar det.»

I utsagnene over kan en se forskjeller i tilnærmingene til mottak av nye barn. Informant 2 forteller at mye av planleggingen og avgjørelsene som tas i forkant av mottak av nye barn gjøres av styrer. Informantens jobber i en familiebarnehage, hvor styrer er på gulvet. Det medfører at styrer er mer aktiv i hverdagen, og tilbringer mye tid sammen med barna og de ansatte. Ifølge informant 2 inntar styrer en slags pedagogisk leder-rolle, i samarbeid med henne selv. I tilfeller som mottak, blir derfor bestemmelsene tatt av styrer. Det kan medføre uforberedte voksne som tar imot barnet. Samtidig kan det tenkes at denne beslutningsprosesser er mer effektiv, og at beslutningene er riktige med tanke på styrers muligens høyere utdanning. Likevel kan en få inntrykket av at en slik mottaksprosess ikke nødvendigvis krever effektive og raske avgjørelser, men heller gjennomtenkte valg basert på enkeltbarnets og deres foreldres behov og ønsker (Drugli, 2017, s. 150).

Informant 1:

«Vi samtaler om hvem som har ressurser, energi og mulighet til å ta imot et nytt barn og blir primærkontakt.»

Informant 2

«Styrer bestemmer hvem som skal være primærkontakt».

Begge informantene trekker frem bruk av en primærkontakt for nye barn i oppstarten som et viktig hjelpemiddel. Informant 1 forteller at de i samarbeid blir enige om hvilken ansatt som har best ressurser til å bli primærkontakt, mens informant 2 forteller at styrer også her tar avgjørelsen. En kan undre på om styrer gjør dette i samarbeid med sine ansatte, eller om hen bare bestemmer. Primærkontakten skal ha særlig ansvar for sitt barn og dets foreldre, og fokusere ekstra på dets trivsel og deres kontakt i løpet av tilvenningen (Abrahamsen, 2013, s. 72). Er det da litt misvisende om styrer bare velger noen som skal fremstå som dette, om personen ikke har ressurser til å fokusere nok på barnet? Uten at dette ble presisert på intervju, kan det tenkes at styrer kommuniserer med den valgte ansatte og sørger for at den har mulighet og energi til å tilby barnet det som trengs.

4.3.3 Oppstart og tilvenningstid

Informant 2:

«Det er en uke tilvenning. Det er individuelt, men jeg har kun opplevd at de har trengt en uke, ofte færre dager»

«hvis foreldrene vil komme flere ganger enn det er satt opp får de lovt til det, der har vi alltid veldig godt samarbeid med foreldrene»

Informant 2 forteller at de i barnehagen tilbyr en uke tilvenning. De første dagene er foreldrene sammen med barna hele dagen, og i løpet av uken får barna litt etter litt prøvd seg alene uten foreldrene i perioder. Det å starte i barnehagen er skummelt og intenst. Det er sannsynligvis til stor fordel at barna får ha sine første møter med barnehagen sammen med sine trygge omsorgspersoner, foreldrene (Fagereng, 2015, s. 19-20). Informanten viser kunnskap om viktigheten av foreldrenes støtte i denne perioden, da hun påpeker at de får komme i barnehagen flere ganger enn planlagt om de ønsker dette.

Informant 1:

«Det at vi har gått fra tre dager til to uker innkjøring er alfa omega for mange barn. Det er ikke alle som trenger det, men vi har satt det av og vi har liksom tiden. Da kan vi forvente at foreldrene kan hente tidligere og sånne ting»,

Her forklarer informant 1 at deres barnehage har bestemt seg for å øke tilvenningstiden fra tre dager til to uker. Dette er et valg de har basert på observasjoner, da spesielt av minoritetsbarns opplevelse i møte med den norske barnehagen. Samt deres foreldre, som ofte ønsker eller trenger mer informasjon om barnehagen. De ønsker å bli med inn i barnehagen og observere hvordan barnehagehverdagen faktisk ser ut, hva barnet deres holder på med (Glaser, 2018, s. 71). Dette stemmer overens med Fagerengs (2015, s. 19-20) fokus på tilrettelegging etter enkeltbarnets og dets foreldres behov.

Andre tiltak informant 1 forteller om er at de ikke bytter rom de første to ukene. Da oppholder de seg i det samme rommet hver dag med barnet, slik at det først og fremst blir kjent med avdelingen. De tar ikke barna med på turer, i gymsalen eller ut på lekeplassen, hvertfall ikke i dårlig vær, spesifiserer informanten. Glaser (2018, s. 70) skriver om minoritetsforeldres utfordringer knyttet til de store kontrastene i værforholdene. Hvor tungt det kan føles med den bitende kulden, og hvor merkelig det kan oppleves at deres barn må tilbringe tid ute. Dette viser informanten hensyn til gjennom sitt utsagn.

Informant 1 presiserer:

«Når det allerede er så skummelt, skal det ikke i tillegg være ubehagelig og ut i regnvær. Da må jo gleden av å være i barnehagen først og fremst være til stede»

Gjennom dette sitatet understreker informanten viktigheten av å skape trygghet for barnet, spesielt i møte med utfordrende situasjoner som tilvenning kan være. Hun viser forståelse for barnet, og dets trivsel. Det er tydelig at barnets glede over å være i barnehagen står sentralt for informanten. Dette samsvarer med den interkulturelle kompetansen barnehagelærere bør utvikle, som tilsier at alle barn og deres familier skal møtes med respekt, åpenhet og forståelse for deres kulturelle og individuelle forskjeller (Bergersen, 2017, s. 165; Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 14).

Informant 1:

«Det var en situasjon hvor det aldri var plass til et spesifikt barn i en lekebil. Da måtte vi gjøre noen tiltak. Vi rose veldig rundt barnet og det hen gjorde, for å styrke dets status i gruppen. Etter noen uker med å fremsnakke dette barnet begynte de andre barna og «lederen» i gruppa å ta barnet litt mer med og var mer stolt på dets vegne om det klarte noe»

Informanten forteller en historie om et minoritetsbarn som slet med å komme inn i leken og fellesskapet etter oppstart. Lund (2022) forklarer barnehagen som et sosialt rom. Innenfor det sosiale rommet har barn forskjellig forutsetninger, som påvirker deres sosiale kapital. I eksempelet over kan det sies at barnet som ikke fikk sitte på i lekebilene hadde høy sosial kapital i barnegruppen. Det kan påvirkes av at barnet er svakere språklig enn de andre barna, ikke forstår leken eller er yngre, grunnen ble ikke spesifisert. Som ansatt i barnehagen er man ansvarlig for å jevne ut eller redusere sosial ulikhet (Glaser, 2018, s. 18). Informant 1 forteller at hun og de andre ansatte måtte gjøre tiltak, og fokuserte veldig på ros og fremsnakking av barnet som ble utfrysnet. Måten personalet håndterte situasjonen på samsvarer med Bourdieus teori om anerkjennelse som hjelpemiddel mot sosial verdi. De ansatte anerkjente det utestengte barnet åpenbart foran barnegruppen, noe som resulterte i at barnegruppen også begynte å anerkjenne barnet. Informant 1 påstår at de følte på stolthet overfor barnet når det mestret ting. Dette fordi de ansatte i barnehagen har makten til å uttrykke hva som fortjener å bli anerkjent, og gjennom deres bevissthet over situasjonen mestret de å inkludere barnet i fellesskapet (Zachrisen, 2020, s. 20-21). Slike situasjoner skjer sannsynligvis oftere enn man tror, og som barnehagelærer er det viktig å være observant og bevisst på det. Kun på den måten kan situasjonen endres til det positive.

5.0 Oppsummering og avslutning

I denne bacheloroppgaven har jeg undersøkt hvordan barnehagen arbeider for å ivareta minoritetsbarn. Funnene mine er basert på intervjuer med to pedagogiske ledere fra ulike barnehager, som jeg har drøftet opp mot relevant teori og egne refleksjoner.

I min studie kommer viktigheten av personalets interkulturell kompetanse frem, gjennom holdninger, tilrettelegging av barnehagehverdagen og et tydelig ønske om å bli kjent med andre kulturer. De ansatte viser en enighet om at personalet må være bevisste sine egne holdninger i møte med minoritetsbarn og deres foreldre, for å kunne skape et trygt og ivaretagende miljø for barnet. Det vises også til positive effekter av et godt foreldresamarbeid og god kommunikasjon mellom barnehage og hjem, hvis personalet innehar den interkulturelle kompetansen. I funnene oppdages dog tydelige kontraster i hvordan de to informantene arbeider for interkulturell kompetanse, til tross for felles bevissthet om betydningen av det. Informant 1 viser til en praksis som tar hensyn til det kulturelle

mangfoldet representert i barnegruppen, mens informant 2 beskriver en barnehage med begrenset mangfold hvor den norske kulturen dominerer.

Funnene indikerer at det kan være enklere og mer naturlig å arbeide systematisk med interkulturell kompetanse og synliggjøring av andre kulturer i en barnehage med allerede eksisterende mangfold. Imidlertid mener jeg det burde vært like stort fokus på en inkluderende og åpen praksis, hvor mangfold og den enkeltes plass i fellesskapet synliggjøres (KD, 2017, s. 9), også i en barnegruppe hvor den norske kulturen dominerer. Det kan være en bidragsyter i at barn tidlig lærer at alle skal møtes med respekt og forståelse, uavhengig av om barnehagen tilbyr mangfold eller ikke.

Det er nødvendig å understreke at mine funn kun er basert på to intervjuer, som derfor gjør det utfordrende å generalisere resultatene til å gjelde for majoriteten av barnehager. Jeg har underveis ønsket å intervju flere pedagogiske ledere ulike barnehager, for å forsterke min teori om at synliggjøring av kulturer i en barnehage med allerede eksisterende mangfold oppfattes enklere. Jeg har også vurdert å gjennomføre et oppfølgingsintervju, for å stille flere spørsmål jeg har ønsket svar på underveis i drøftingen. Observasjoner av barnehagehverdagen ville også være interessant, for å se hvordan informantenes presiseringer tydeliggjøres i praksis. I løpet av arbeidet med oppgaven har jeg blitt introdusert til flere relevante tematikker, noe som har begrenset mine muligheter til å gå i dybden på alle. Hvis tids- og ordgrensen hadde tillatt det, ville jeg ønsket å inkludere foreldreintervjuer i oppgaven. På den måten kunne jeg sett foreldrenes perspektiver på foreldresamarbeid og kommunikasjon med barnehagen, og sammenlignet med de allerede innhentede funnene fra pedagogiske ledere. Da kunne vi også blitt kjent med deres ønsker om eventuelle andre tilnærminger.

6.0 Referanser

Abrahamsen, G. (2013). En god start i barnehagen – toleranse for avskjed i tårer og tid til det nødvendige. I Haugen, S., Løkken, G. & Røthle, M (Red.), *Småbarnspedagogikk: Fenomenologiske og estetiske tilnærminger* (2. Utg., s. 69-83). Cappelen Damm akademisk.

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

Bergsland, M, D. & Jæger, H. (2022). Bacheloroppgaven. I Bergsland, M, D. & Jæger, H (Red.), *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen* (Utg. 2., s. 15-51). Cappelen Damm Akademisk.

Dallan, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. Utg.). Gyldendal.

Deardorff, D, K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of studies in international education*, 10 (3), 241-266.
<https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/1028315306287002>

Drugli, M. B. (2017). *Liten I barnehagen* (3.Utg.). Cappelen Damm akademisk.

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

- Fagereng, K. M. (2015). *Velkommen til barnehagelivet!: Oppstart og tilvenning for barn og voksne*. Kommuneforlaget.
- Fugelsnes, K. (2022). Hvordan skaper personalet i barnehagen vilkår for barns fellesskap og tilhørighet?. *Nordisk barnehageforskning*, 19 (2).
<https://nordiskbarnehageforskning.no/index.php/nbf/article/view/242/271>
- Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid: barnehagen i et mangfoldig samfunn* (2. Utg.) Universitetsforlaget.
- Gotvassli, K. A. (2019). *Boka om ledelse i barnehagen* (2. Utg.). Universitetsforlaget.
- Hundeide, K. (2003). *Barns livsverden: sosiokulturelle rammer for barns utvikling*. Cappelen akademisk forlag.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagelærere: Innhold og oppgaver*. Pedlex.
- Lund, H. H. (2022) «Vi må gjøre som nordmenn, gå på tur og sånn, integrere oss»: Flyktningforeldres erfaringer med barnehagen. *Nordisk barnehageforskning*, 19 (3).
<https://nordiskbarnehageforskning.no/index.php/nbf/article/view/385/371>
- Salole, L. (2018). *Identitet og tilhørighet: om ressurser og dilemmaer i en krysskulturell oppvekst* (2. Utg.). Gyldendal akademisk.

Sand, S. (2020). *Ulikhet og fellesskap: flerkulturell pedagogikk i barnehagen (4. Utg.)*.

Cappelen Damm Akademisk.

Skilbrei, M-L. (2019). *Kvalitative metoder: Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Fagbokforlaget.

Spernes, K. & Hatlem, M. (2019). *Den flerkulturelle barnehagen i bevegelse: Teoretiske og praktiske perspektiver. (2. Utg.)*. Gyldendal.

Statistisk sentralbyrå, *Personer med flyktningbakgrunn*, 5. juli 2023. Hentet fra:

<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/personer-med-flyktningbakgrunn>

Statped. (2022, 01.08). *Hva er inkludering?* Hentet 26.03.2024 fra:

<https://www.statped.no/temaer/inkludering2/hva-er-inkludering/>

Stette, Ø. (2024). *Bruk av tolk i barnehagen: barnehagens ansvar etter tolkeloven 2022*. Fagbokforlaget.

Sønsthagen, A, G. & Bøyum, S. (2021). Interkulturell kompetanseutvikling – ein studie om leiing av barnehagepersonalet som lærer å lære om foreldresamarbeid. I Bøyum, S. & Hofslundsengen, H, C (Red.), *Barnehagelærrollen: Mangfold, mestring og likeverd* (s. 168-185). Universitetsforlaget.

Tolkeloven. (2021). *Lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk mv (LOV-2021-06-*

11-79). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-11-79>

Wadel, C. A. & Knaben, Å. D. (2022). Utvikling av barnehagen som lærende organisasjon: teoretiske perspektiver. I Jernes, M. & Alvestad, M (Red.), *Barnehageutvikling* (s. 15-32). Universitetsforlaget.

Zachrisen, B. (2020). *Omsorg i en kulturell kontekst: kulturssensitiv omsorg i barnehagen*. Universitetsforlaget.

7.0 Vedlegg

7.1 Informasjon og samtykkeskjema

Samtykkeskjema

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt ved Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning. Forespørsel om deltakelse i innsamling av datamateriale gjennom et intervju til min bacheloroppgave. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Mitt navn er Ada Katrina Grav. Jeg er tredjeårsstudent ved Dronning Mauds Minne høgskole i Trondheim, og studerer barnehagelærerutdanningen hvor jeg har valgt fordypningen barnehager i internasjonale perspektiver. I min bachelor har jeg derfor valgt å fokusere på temaet ivaretagelse av minoritetsbarn i barnehagen. Målet med min studie er å undersøke hvordan barnehagen tilrettelegger for og inkluderer barn som kommer på flukt fra andre land. Dette vil jeg gjøre gjennom datainnsamling i form av intervjuer og observasjoner. Intervjuet vil foregå i ca. 60 minutter, og vil bli tatt opp med lydopptaker. I løpet av intervjuet tar jeg utgangspunkt i en intervjuguide utarbeidet på forhånd. Jeg ønsker å kun sende overskriftene for intervjuet på forhånd, ikke hele intervjuguiden, slik at svarene jeg får underveis er spontane og ærlige, uten for mye betenkningstid.

Spørsmålene vil omhandle minoritetsbarn og nyankomne barn i barnehagen og pedagogens rolle i møtet med dem og deres familier. 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 personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

På oppdrag fra Dronning Mauds minne høgskole har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket. Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette

skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Underveis i intervjuet vil personopplysninger eller referanser til deg eller barnehagen forholdes anonyme og ikke skrives ned. Det vil kun være meg og mine veiledere som har tilgang til datamaterialet underveis i prosessen, og det vil være oppbevart på innelåst/kryptert server. I etterkant av fastsatt karakter for bacheloroppgaven vil all informasjon og opptak bli slettet og fjernet.

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

Vårt personvernombud:

Sam Akol Kasimba, sak@dmmh.no

Mine veiledere er:

Paal Eckhoff Salvesen, pes@dmmh.no

Line-Marie Wiken Hatle, lmwh@dmmh.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Eventuelt student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet bachelorintervju, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

7.2 Godkjenning SIKT

Meldeskjema / Intervju til bachelor / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

[Skriv ut](#) 30.01.2024

Referansenummer 281191	Vurderingstype Automatisk	Dato 30.01.2024
----------------------------------	-------------------------------------	---------------------------

Tittel
Intervju til bachelor

Behandlingsansvarlig institusjon
Dronning Mauds Minne – Høgskole for barnehagelærerutdanning / Seksjon for samfunnsfag

Prosjektansvarlig
Paal Eckhoff Salvesen

Student
Ada Katrina Grav

Prosjektperiode
02.02.2024 - 27.12.2024

Kategorier personopplysninger
Alminnelige

Lovlig grunnlag
Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 27.12.2024.

[Meldeskjema](#)

Grunnlag for automatisk vurdering
Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernuleppe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

7.3 Intervjuguide

1. Barnehagen og dens kvaliteter

- Fortell meg om barnehagen du jobber i?
- Hva syntes du gjør barnehagen bra eller mindre bra, er det noe dere får til?
- Fortell om personalgruppen din?
- Fortell om foreldrene – hva kjennetegner dem?
- Hva tenker du om foreldresamarbeidet dere har?

2. Barnegruppen

- Fortell om barnegruppa, hvordan ser den ut?
 - o Alder, bakgrunn, størrelse
- Er det noen barn du har lyst å fortelle mer om?
- Kan du fortelle mer om
 - o Hva som fungerer i barnegruppen?
 - o Hva som ikke fungerer like bra?
- Fortell om rutinene i
 - o Barnehagen
 - o Leken
 - o uterommet

3. Forberedelser for nyankomne

- Hvilke forberedelser gjør avdelingen før mottak av nye barn?
- Hva består forberedelsene av?
- Hvem deltar på disse forberedelsene?
- Hvem har ansvaret for at dette gjennomføres?
- Hvilken kompetanse tenker du er viktig at personalet har i møte med nyankomne barn?

4. Hverdagen i barnehagen

- Kan du fortelle litt samlingsstunder?
- Kan du fortelle litt om deres daglige rutiner
 - o Noen som fungerer bedre enn andre?
 - o Noen som kan være negativ?

- Hvordan synes du foreldresamarbeidet kommer frem i den daglige driften?
- Kan du fortelle om grensesetting i hverdagen?
 - o For barnegruppen
 - o For enkeltbarnet
- Hvordan arbeider dere for inkludering i lek?
- Kan du fortelle om barnehagens arbeid med andre ytre instanser?
 - o Hva innebærer dette i praksis?
 - o Hvilke instanser?
 - o Hva syntes du om samarbeidet?

5. Barnas perspektiv

- Hvordan tror du barna som kommer hit opplever det?
- Hva tenker du er det fineste med å komme til denne barnehagen?
- Hva tenker du er det mest utfordrende?
- Tror du barna opplever forskjeller i barnehagen og hjemme?
 - o Grensesetting?
- Kommunikasjon med foreldrene?

6. Informantens profil

- Fortell kort om din utdanning?
- Hvilken rolle har du i barnehagen?
- Hvor lenge har du jobbet i barnehage?
- Hvilken erfaring har bidratt til din kompetanse innenfor ivaretagelse og mottak av minoritetsbarn?

7. Andre betraktninger

- Er det andre relevante ting for barnehagens møte med nyankomne barn du ikke har fått nevnt i dette intervjuet?
- Er det noe annet du tenker burde bli tatt opp som er viktig?

