

Mikro-atferd og diskriminering.

**En kvalitativ studie av hvordan mikro-atferd kan forsterke
diskriminerende praksiser i barnehagen.**

Logan Olsen Kimathi

[kandidatnummer: 28]

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

Innhold

1.0 Innledning.....	2
1.1 Valg av tema	2
1.2 Valg av problemstilling.....	3
1.3 Oppgavens oppbygning og avgrensning	4
2.0 Teori.....	4
2.1 Mikro-atferd, mikroaggresjon og mikro-ulikheter.....	4
2.2 Diskriminering.....	6
2.3 Sosial kognitiv teori.....	7
2.4 Kognitiv dissonans	8
2.5 Sosiale interaksjoner og organisasjonssamarbeid.....	10
2.6 Interkulturell kompetanse.....	11
3.0 Metode.....	12
3.1 Valg av metode	12
3.2 Kvalitativ forskningsmetode	13
3.3 Analytisk tilnærming	13
3.4 Forskningsetiske vurderinger	15
3.5 Metodekritikk	15
3.5.1 Reliabilitet	15
3.5.2 Validitet.....	16
4.0 Presentasjon av funn og drøfting.....	17
4.1 Utforsking av humor	17
4.2 Utforsking av sykefravær	19
4.2.1 Intergruppe teori	21
4.3 Utforsking av sosial kognitiv læringsteori	23
4.4 Utforsking av kognitiv dissonans	24
4.4.1 Prinsippene knyttet til kognitiv dissonans.....	25
5.0 Konklusjon	28
Avslutning	29
7.0 Litteraturliste	31
8.0 Vedlegg.....	35
Vedlegg 1: Intervjuguide	35
Vedlegg 2: Informasjons- og samtykkeskjema.....	36

1.0 Innledning

Diskriminering og mikro-atferd er temaer som berører oss alle på ulike måter. For noen er det en daglig realitet, mens for andre kan det være noe mer fjernt. Som en person med erfaringer fra ulike kulturer og etnisiteter, har jeg selv vært vitne til hvordan små handlinger kan få stor betydning for enkeltpersoners trivsel og opplevelse av tilhørighet.

Gjennom denne oppgaven ønsker jeg å utforske fenomenene mikro-atferd og diskriminering nærmere, med fokus på hvordan disse aspektene kan manifestere seg i barnehagemiljøet. Som en arena hvor barn blir introdusert til samfunnet og dets mangfold, spiller barnehagen en avgjørende rolle i å forme holdninger og atferd.

Oppgaven vil først presentere et teoretisk rammeverk for å forstå mikro-atferd og diskriminering, deretter vil jeg undersøke temaet med en kvalitativ metode der jeg intervjuer ansatte fra en barnehageavdeling for å få innsikt i erfaringer og meninger, samt trekke frem mikro-atferd.

1.1 Valg av tema

Fenomenene mikro-atferd og diskriminering er temaer som jeg har vært interessert i. Som en mørkhudet mann som tilhører en minoritetsgruppe i Norge, har jeg personlig erfart hvordan selv små handlinger kan bidra til å forsterke diskriminering. Jeg har bodd i Norge siden 2001, da jeg kom hit som femåring. Oppveksten min har vært preget av en mangfoldig kulturell erfaring; jeg har hovedsakelig vokst opp blant den norske majoriteten, men har også hatt nære interaksjoner med mennesker med bakgrunn og etnisiteter. Dette inkluderer vestafrikanere, sentrale afrikanere, østafrikanere (noe jeg selv er), personer fra Balkan og personer fra Midtøsten. Denne mangfoldige oppveksten har gitt meg et bredt spekter av perspektiver på samfunnet og hvordan ulike former for diskriminering kan manifestere seg. I tillegg til norsk, behersker jeg også tre andre språk, noe som har bidratt til min forståelse av kulturforskjeller og kommunikasjon på tvers av grenser.

Ifølge rammeplanen skal barnehagen fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 9).

Videre belyser Utdanningsdirektoratet (2017, s. 8) det økende mangfoldet og individualiseringen som krever en forståelse for demokrati, respekt for forskjellighet og en positiv innstilling til å leve sammen i fellesskap. Det er viktig at barnehagen jobber for at alle

barn opplever likeverd og likestilling, uansett kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og etnisitet (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 10). Til slutt påpeker Utdanningsdirektoratet (2017, s. 15) at barnehagen er en lærende organisasjon, og personalet skal reflektere over faglige og etiske problemstillinger.

De overnevnte retningslinjene fra Utdanningsdirektoratet krever at en er i stand til å reflektere over egne handlinger samt hvordan disse handlingene påvirker personer rundt seg som er ulike, både gruppevis og individuelt. Dermed er det viktig, i tråd med Utdanningsdirektoratet, å undersøke hvordan små handlinger kan føre til at de rundt seg føler seg inkludert eller ekskludert. Dersom barn blir inkludert i gode relasjoner og positive felleskap tidlig i livet kan dette ruste de godt for det videre livet og føre de inn på et positivt spor Drugli & Lekhal (2018, s. 11). Dette tyder på at det er en fare for samfunnet som en helhet dersom barn ikke blir inkludert i felleskapet fordi det påvirker deres psykiske helse, selvfølelse og evne til å navigere seg rundt motgang tidlig i livet. Desto oftere ansatte reflekterer over sine egne handlinger og hvordan de påvirker barna, desto mer bevisst og mer ressurssterkt kan samfunnet bli.

I tråd med retningslinjer fra Utdanningsdirektoratet, som vektlegger verdien av mangfold, likeverd og inkludering i barnehagen, vil denne oppgaven utforske hvordan små handlinger og interaksjoner kan påvirke opplevelsen av inkludering eller ekskludering. Ved å reflektere over våre egne handlinger og deres konsekvenser, kan vi bidra til å skape et mer bevisst og reflektert samfunn hvor alle føler seg inkludert og verdsatt.

1.2 Valg av problemstilling

Det er helt vanlig at problemstillingen endrer seg over tid, spesielt når en utforsker et komplekst emne som kulturelt mangfold i barnehagen. Sando (2022, s. 71) understreker viktigheten av å være fleksibel og tilpasse seg endringer underveis i forskningsprosessen. Dette kan skyldes ulike faktorer og utfordringer som dukker opp underveis, og det er viktig å være åpen for å justere problemstillingen for å sikre at forskningen forblir relevant og effektiv. Problemstillingen min har endret seg og blitt justert på over tid. Til å begynne med var utformingen av problemstillingen rettet mot å fremme inkludering og håndtere kulturelt mangfold. Problemstillingen jeg nå har: «*Hvordan kan mikro-atferd forsterke diskriminerende praksis?*», fokuserer mer på å identifisere og adressere mikro-atferd som kan bidra til diskriminering i barnehagen.

1.3 Oppgavens oppbygning og avgrensning

Denne oppgaven er delt inn i åtte kapitler for å oppnå en klar og strukturert fremstilling. Strukturen begynner med en innholdsfortegnelse, etterfulgt av en innledning som gir en begrunnelse for valget av tema, inkludert formuleringen av problemstillingen. Videre følger et teoretisk kapittel, hvor målet er å gi nødvendig kontekst og bakgrunnsinformasjon. Dette for å bedre forstå problemstillingen og metoden som senere blir brukt i oppgaven. Ved å avgrense studien til å fokusere på hvordan mikro-atferd kan forsterke diskriminerende praksis, vil oppgaven konsentrere seg om å utforske:

- En sammenligning av mikro-atferd, mikroagresjon og mikro-ulikheter. For å bedre forstå hva mikroatferd kan bli definert som. Samt former for mikro-atferd som kan bidra til å forsterke diskriminerende praksis i barnehagen blant personalet og barna.
- Det teoretiske rammeverket for oppgaven vil inneholde diskriminering, sosial kognitiv teori, kognitiv dissonans og sosiale interaksjoner og organisasjonssamarbeid som vil omfatte sosial identitetsteori, intergruppe-teori samt et eksempel på mangfoldsledelse. Den teoretiske forankringen omfatter også interkulturell kompetanse. Disse teoretiske perspektivene har jeg valgt for å forstå dynamikken bak mikro-atferd og diskriminering, samt deres effekter.

2.0 Teori

I dette kapittelet vil jeg presentere det teoretiske rammeverket som danner grunnlaget for min studie om hvordan mikro-atferd kan forsterke diskriminerende praksis i barnehagen. Ved en gjennomgang av relevant teori vil jeg legge et fundament for å forstå de komplekse dynamikkene og mekanismene som er involvert i dette fenomenet.

2.1 Mikro-atferd, mikroagresjon og mikro-ulikheter.

Mikro-atferd, som beskrevet av University of Oxford (u.å.) refererer til de små, ofte ubevisste handlingene og uttalelsene vi gjør i hverdagen, som kan påvirke hvordan andre føler seg inkludert eller ekskludert i ulike sosiale situasjoner. Mikro-atferd har i økende grad blitt sett på som kritisk for å skape motivasjon, forbedre prestasjoner, øke engasjement og fremme kreativitet (University of Oxford, u.å.). Til tross for deres småskala natur, kan slike handlinger ha betydelige konsekvenser for mangfold og inkludering. Med andre ord kan mikro-atferd sees på som et resultat av et komplekst samspill mellom individuelle, sosiale, kulturelle,

organisatoriske og psykologiske faktorer. I barnehagesammenheng kan begrepet bli forstått som små, ubevisste og bevisste (verbale- og nonverbale) samspillsmønstre som oppstår mellom individer og grupper. Schibbye & Løvlie (2017, s. 81) ytrer at når vi samhandler med andre er det ikke bare innholdet i det vi sier som er viktig, men også måten vi uttrykker det på, herunder ansiktsuttrykk. Med andre ord holdninger og signaler.

Et eksempel på mikro-atferd kan være dersom ansatte som regelmessig er i samtaler med foreldre og barn fra ulike kulturelle bakgrunner har en tendens til å bruke høyere stemme eller en forenklet språkstil i kommunikasjon med mennesker fra minoritetsgrupper. Ifølge Høigaard (2019, s. 139) bærer begrepene minoritet og majoritet med seg motsetningspar i språket som en forestilling om at det ene ordet står for det normale, mens det andre står for avviket. Dette kan knyttes til mikro-atferd ved at barnehagelæreren bevisst eller ubevisst hever stemmen mens hun snakker med minoritetsspråklige barn, som kan tolkes som at hun ser på minoritet som det avvikende.

Organisatoriske faktorer som kan føre til mikro-atferd kan være mangel på ressurser fra kommune og stat, høyt sykefravær, dårlige arbeidsforhold og svak ledelse (Utdanningsforbundet, u.å). Utdanningsforbundet viser til samordnaopptak som fremviser en nedgang på omtrent 40% på søkere som setter barnehageyrket på sitt første valg fra 2021 til 2023.

Mikroaggresjon derimot, ble ifølge Monzibala (2021) først brukt av psykiateren og tidligere professor ved Harvard universitet, Chester Pierce. Han introduserte begrepet på 1970- tallet for å referere til små overraskende, ofte automatiske, ikke-verbale utvekslinger som er tegn på nedvurdering av mørke mennesker.

Ifølge Sandset & Shakar (2021, s. 32) handler mikroaggresjon om små handlinger som er mange og konstant påpekninger på det å være annerledes og utenforskap. Dette tyder på at definisjonen av mikroaggresjon fokuserer på små, kontinuerlige handlinger som rettes mot enkeltpersoner på grunn av deres annerledeshet eller tilhørighet til en minoritetsgruppe. Dette perspektivet understreker den vedvarende naturen til mikroaggresjon og dens potensielle skadelige virkninger på den som opplever det. Denne definisjonen vektlegger også konseptene om utenforskap og følelsen av å være annerledes, som er sentrale temaer innenfor mikroaggresjon. Dermed kan det sies at det kan oppleves at mikroaggresjon følger med en underliggende bevisst intensjon.

Professor Chester Pierces arbeid med mikroagresjon var et viktig steg mot å forstå de subtile formene for diskriminering som eksisterer i samfunnet vårt. Ifølge en utvidelse av Pierces opprinnelige arbeid, inkluderer dette nå en bredere rekke mikro-atferd som oppfattes som urettferdige, uavhengig av om de er "aggressive" eller ikke. Denne utvidede rekken av mikro-atferder og mikroagresjon har blitt navngitt mikro-ulikhet (micro- inequities). Dette inkluderer hendelser som skyldes ubevisste fordommer, uaktsomhet, tankevillighet, mangel på ferdigheter eller kunnskap, og til og med ulykker, samt de som er fiendtlige eller aggressive (Rowe, u.å).

Begrepet mikro-ulikhet ble først introdusert av Mary P. Rowe. Dette er tilsynelatende små hendelser som ofte er kortvarige og vanskelige å bevise, hendelser som er skjulte, ofte utilsiktede og som ikke anerkjennes av den som utfører dem. De skjer hvor som helst hvor mennesker oppfattes å være «annerledes» (Rowe, 2008, s. 45). Det samme kan sies for både mikro-atferd og mikroagresjon, ettersom at handlingene kan tolkes som «små» og oppstå ubevisst, kan det føre til at de er vanskelige å bevise.

Sammenlignet med definisjonen av mikro-atferd, er det noen likheter, men også noen forskjeller. Alle definisjonene fokuserer på små handlinger eller uttalelser. Mens mikro-atferd ser ut til å omfatte både inkluderende og ekskluderende handlinger, legger definisjonen av mikroagresjon tydelig vekt på de ekskluderende aspektene og den negative virkningen det har på individet. Mikro-ulemper er en kombinasjon av både mikroagresjon og mikro-atferd. Derfor kan det hevdes at mikroagresjon og mikro-ulemper har sterkere tilknytning til diskriminering og utenforskap sammenlignet med mikro-atferd, som kan omfatte et spekter av små handlinger uten nødvendigvis å være knyttet til diskriminerende praksiser.

2.2 Diskriminering

Ifølge Midtbøen & Lidén (2015, s. 27) er en vanlig definisjon av diskriminering usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling av en person eller gruppe, basert på kjønn eller etnisk bakgrunn som kan stamme fra strukturelle eller individuelle nivå. De beskriver også at diskriminering er vanskelig å måle empirisk og at det har vært behov for å måle forskning på diskriminering med indikatorer. Kjønnsdiskriminering har vært forbudt siden likestillingsloven ble vedtatt i 1978, mens et forbud mot etnisk diskriminering først ble en del av norsk lovverk med en bestemmelse i arbeidsmiljøloven i 1998, og deretter gjennom diskrimineringsloven fra 2005 (Reisel i Midtbøen & Lidén, 2015, s 25).

Dermed kan det sies at det er ulike former for diskriminering og de kan ha alvorlige konsekvenser, både for enkeltpersoner og samfunnet som helhet. Å bekjempe diskriminering er derfor en sentral del av arbeidet for å fremme rettferdighet, likestilling og respekt for menneskerettighetene, som også fremheves i Utdanningsdirektoratets forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver som nevnt i delkapittel 1.1, «valg av tema».

Forskning om opplevd diskriminering er avhengig av individuelle oppfatninger, og derfor kan den både overestimere og undervurdere omfanget av problemet (Midtbøen & Lidén, 2015, s. 28). Det vil si at oppfattelser av handlinger vil kunne variere fra person til person, på grunn av hvordan enkeltpersoner oppfatter og tolker hendelser som kan være påvirket av kulturelle, personlige og sosiale forutsetninger.

I en rapport fra NBIR (norsk institutt for by- og regionforskning) i samarbeid med OsloMet og Bufdir (barne-, ungdoms- og familiedirektoratet), har diskrimineringsforskning innenfor nordiske land også undersøkt erfaringene til utenlandsadopterte barn. Funnene påpeker at disse barna opplever ulike former for diskriminering basert på deres utseende, som ofte skiller seg fra majoritetsbefolkningen (Henze-Pedersen & Olsen i Leirvik et al., 2021, s. 28). Denne forskningen identifiserer flere former for diskriminering, inkludert rasisme, mistenkeliggjøring, seksualiserte bemerkninger, erting eller mobbing i skolen, og direkte diskriminering som eksempelvis nektet adgang til utesteder (Koskinen, 2015; Lindblad & Signell, 2008; Riley-Behringer et al., 2014; Rooth, 2002; Rørbech, 1989; Tigervall & Hübinette, 2010). Videre peker en finsk studie på utfordringer på arbeidsmarkedet, der utenlandsadopterte møter større vanskeligheter med å få tilgang til arbeidsmarkedet sammenlignet med den øvrige befolkningen (Leirvik et al., 2021, s. 28).

I konteksten av begrepet mikro-atferd er det essensielt å forstå konkrete situasjoner der diskriminering kan oppstå. Studier om erfaringene til utenlandsadopterte barn gir innsikt i hvordan mikro-atferd kan påvirke disse barna i barnehagemiljøet. Rasistiske kommentarer, seksualiserte bemerkninger, eller erting og mobbing på grunn av deres utseende er eksempler på slike mikro-atferder som kan ha betydelig innvirkning på barnas trivsel og følelse av tilhørighet i barnehagen. Videre viser forskningen også hvordan disse mikro-atferdene kan vedvare inn i skolealderen og til og med påvirke tilgangen til arbeidsmarkedet senere i livet.

2.3 Sosial kognitiv teori

Sosial kognitiv teori er introdusert av forskeren og psykologen Albert Bandura. Denne teorien kombinerer både et behavioristisk og kognitivt perspektiv på læring. Bandura tok aspektet til

det behavioristiske perspektivet på læring som omfatter at ytre faktorer spiller en avgjørende rolle i læreprosessen. Samtidig mente han at ytre faktorer ikke var tilstrekkelig for å forstå læringsprosesser. Dermed inkluderte han et fokus på hvordan indre mentale og kognitive prosesser påvirker læring (Akslen & Moe, 2020, s. 163). Sosial kognitiv teori gir et verdifullt perspektiv på hvordan individuelle atferdsmønstre og læringsprosesser formes gjennom samspillet mellom ytre faktorer og indre kognitive prosesser. Dette rammeverket vil være relevant for å forstå hvordan mikro-atferd kan forsterke diskriminerende praksiser i barnehagen. Ved å kombinere et behavioristisk syn på læring, som fokuserer på observasjon av ytre atferd og dens konsekvenser, med et kognitivt perspektiv som tar hensyn til individets interne tankeprosesser, gir Banduras teori et helhetlig bilde av hvordan barn og ansatte i barnehagen kan internalisere, modellere og respondere på mikro-atferd.

Denne teorien fokuserer mer på individets observasjon, modellering og forståelse av atferd gjennom sosiale interaksjoner og egenopplevelse. Dermed kan Banduras sosiale kognitive teori være relevant fordi den vektlegger betydningen av atferdsmodellering, selvregulering og sosial læring gjennom observasjon og etterligning.

Kritikken for det behavioristiske aspektet ved sosial kognitiv teori er at det fokuserer mer på at atferd blir lært igjennom stimulus-respons-prosesser (Akslen & Moe, 2020, s. 164) Denne kritikken utfordrer ideen om at all læring utelukkende skjer gjennom stimulus-respons-prosesser. Dette perspektivet kan begrense forståelsen for komplekse menneskelige atferdsmønstre og interaksjoner i barnehagesettinger. Å anerkjenne både det behavioristiske og det kognitive i teorien åpner opp for en mer helhetlig forståelse av hvordan barn og ansatte i barnehagen tilegner seg nye ferdigheter, internaliserer normer og verdier, og responderer på sosiale stimuli. Som kan være relevant når en utforsker dynamikken knyttet til mikro-atferd og hvordan den kan forsterke diskriminerende praksiser i barnehagen. Ved å integrere både behavioristiske og kognitive perspektiver i analysen forsøker jeg å få et dypere innblikk i hvordan læring og utvikling formes av både ytre faktorer og indre mentale prosesser.

2.4 Kognitiv dissonans

Teorien om kognitiv dissonans, introdusert av den amerikanske psykologen Leon Festinger, gir et verdifullt rammeverk for å forstå den indre konflikten som oppstår når individers handlinger står i kontrast til deres verdier eller kunnskap. Kognitiv dissonans beskriver det

indre ubehaget som oppstår når ens handlinger står i konflikt med ens tanker og kunnskap. Med andre ord verdier (Dalsklev & Eimot, 2014), altså moralske prinsipper.

Det er tre måter å redusere dissonans på som baner vei for andre spesifikke måter å redusere dissonans på (Montecinos, 2020, s. 10). Dissonans vil si mangel på enighet eller harmoni.

Den første måten er ved å endre en av de dissonante erkjennelsene. Å endre en av de dissonante erkjennelsene betyr å justere ens oppfatninger, holdninger eller handlinger slik at de blir mer i tråd med ens verdier og moralske prinsipper. Dette kan innebære å erkjenne egne fordommer eller frykt, og aktivt arbeide med å endre dem for å fremme et mer inkluderende samfunn. For eksempel, hvis en person opplever fremmedfrykt mot visse grupper, men samtidig har en bevissthet om viktigheten av likeverd og respekt for alle mennesker, kan de arbeide med å endre sin oppfatning og handlinger. Dette for å bekjempe fordommene sine og fremme likeverd.

Den andre måten er ved å legge til harmoniske erkjennelser (Montecinos, 2020, s. 9), som står i kontrast til dissonant. Dette skjer ved å blant annet lære seg hvordan en skal handle slik at en er i tråd med sine verdier og moralske prinsipper. Dette kan inkludere å utforske og tilegne seg kunnskap om alternative handlinger eller atferdsmønstre som bedre reflekterer ens verdier og overbevisninger. Altså at en øker bevissthet.

Den tredje måten er ved å redusere betydningen av de dissonante erkjennelsene (Montecinos, 2020, s. 10), ved å blant annet bagatellisere betydningen. Som vil si å tenke at de dissonante tankene ikke er så viktige eller alvorlige som de virker. Det er som å si til seg selv: "det er egentlig ikke så stort problem". Eller så kan en gjøre dette ved å fokusere på andre tanker. Altså rette oppmerksomheten bort fra de dissonante tankene og heller fokusere på andre tanker eller oppfatninger som er mer i harmoni med ens verdier eller moralske prinsipper. Det er som å si til seg selv: "la oss heller tenke på noe positivt eller mer konstruktivt".

I barnehagesettingen kan ansatte oppleve denne indre konflikten når de befinner seg i situasjoner som krever håndtering av kulturelt mangfold blant barna og deres familier. Ved å forstå hvordan kognitiv dissonans kan manifestere seg i form av fremmedfrykt eller på andre måter, kan en få et dyptgående innblikk i hvorfor ansatte kan utføre mikro-atferd som bidrar til diskriminering, til tross for deres bevissthet om viktigheten av inkludering og likeverdighet.

2.5 Sosiale interaksjoner og organisasjonssamarbeid

Intergruppe teori og sosial identitetsteori er to beslektede, men separate teoretiske tilnærminger innenfor sosialpsykologien med Henri Tajfel som en sentral del av begge. Sosial identitetsteori utforsker hvordan enkeltpersoner definerer seg selv og føler tilhørighet til bestemte sosiale grupper. Denne identifikasjonen kan uttrykkes på ulike måter, inkludert måten vi snakker om oss selv på, verden eller andre, samt våre klesvalg (Raaheim, 2021, s. 81-82). Teorien om sosial identitet og tilhørighet er relevant for å forstå hvordan individer innenfor barnehagemiljøet danner grupper og identifiserer seg med dem. Denne teorien gir innsikt i hvordan disse sosiale gruppene påvirker individuell atferd og opplevelse, noe som er viktig når vi ser på mikro-atferd og diskriminering i barnehagens kontekst.

Raaheim (2021, s. 82) peker videre på at sammenligninger mellom grupper kan føre til en følelse av fellesskap og økt selvfølelse. De Zavala i Raaheim (2021, s. 82), beskriver dette som kollektiv narsissisme. Ifølge De Zavala bidrar dette til å forsterke gruppeidentiteten og styrke samholdet innad i gruppen, noe som kan føre til en uvanlig grad av selvtilfredshet, der "selv" refererer til ens egen gruppe. En tendens til å idealisere ens egen gruppe kan føre til fiendtlige handlinger mot andre grupper. Dette understreker viktigheten av å være oppmerksom på gruppedynamikken og skadelig form for idealisering av egen gruppe.

Intergruppe teori handler mer om dynamikken og samspillet mellom ulike grupper (Tajfel & Turner, 1986, s. 276). Den undersøker hvordan grupper oppfatter seg selv og andre i forhold til tilhørighet til ulike sosiale grupper og er sentral i forståelsen av gruppeidentitet, stereotypier, fordommer og diskriminering. Intergruppe teorien hevder at individer har en iboende tendens til å kategorisere seg selv og andre i ulike grupper, og at denne gruppetilhørigheten spiller en sentral rolle i dannelsen av ens identitet og opplevelse av verden rundt seg. Stereotypier, som er generaliserte oppfatninger om medlemmer av en bestemt gruppe, kan oppstå som et resultat av denne kategoriseringen, og kan påvirke våre holdninger og atferd overfor andre grupper (Einarsson, 1996, s. 11.)

Fenomener som fordommer og diskriminering kan oppstå når stereotypier blir internalisert og resulterer i unnvikende behandling eller holdninger overfor medlemmer av en annen gruppe. Dovidio i Faye (2021a, s. 13) understreker at enkelte mener at fordommer er grunnen til at stereotypisering oppstår, mens andre påstår at stereotypisering er konsekvensen av fordommer. De påpeker også at definisjonen til fordommer blir knyttet til individers holdninger.

IBM, et stort teknologiselskap, tok en strategisk beslutning på midten av 1990-tallet om å inkludere mangfold som en sentral del av deres personalstrategi. Dette innebar å rekruttere ansatte fra ulike bakgrunner, inkludert kvinner, personer med multikulturell bakgrunn, nedsatt funksjonsevne, og LHBT+ personer. IBM implementerte denne tilnærmingen for å ikke bare skape et mangfoldig arbeidsmiljø, men også for å utnytte ulike perspektiver og erfaringer for å møte behovene til et stadig mer mangfoldig kundegrunnlag. Ved å fokusere på mangfold og inkludering, klarte IBM å utvikle produkter og tjenester som var tilpasset behovene til ulike kundegrupper, samtidig som de skapte et mer inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte (Brenna, 2018, s. 189 - 191).

I konteksten av barnehagemiljøet kan intergruppe teori bidra til å gi innsikt i hvordan personalet identifiserer seg med forskjellige sosiale grupper, enten det er basert på kjønn, etnisitet, religion eller andre kulturelle karakteristikk. IBMs tilnærming kan illustrere hvordan en inkluderende tilnærming til mangfold på arbeidsplassen kan skape åpenhet, respekt og samarbeid som kan være med på å redusere intergruppekonflikter og fremme et mer positivt arbeidsmiljø.

2.6 Interkulturell kompetanse

Ifølge Dhal i Bergersen (2017, s. 30) defineres begrepet interkulturell kompetanse som evnen til å kommunisere hensiktsmessig og passende i en gitt situasjon overfor mennesker med andre kulturelle forutsetninger. Bergersen (s. 30) refererer også til Larsen og Larsen & Slåtten når det gjelder å presisere interkulturell kompetanse med begrepet tverrkulturell kompetanse. Denne tverrkulturelle kompetansen inkluderer å ha flerkulturell forståelse, innsikt og forståelse for egen og andres kulturer, samt evnen til tverrkulturell kommunikasjon - det å kunne kommunisere med personer med ulik kulturell bakgrunn.

Deardorff (2006, s. 254) har utviklet en modell, "Pyramid model of intercultural competence", som kan bidra med å forstå interkulturell kompetanse og hvordan det kan bli oppnådd. Komponentene i pyramiden er ønsket ytre resultater øverst, følgende er ønsket indre resultater, deretter følger kunnskap og forståelse sammen med ferdigheter. Nederst på pyramiden er nødvendige holdninger.

Komponentene i pyramiden bygger på hverandre, og interkulturell kompetanse innebærer en kontinuerlig prosess med læring, refleksjon og handling (Deardoff, 2006, s. 255). Pyramiden gir en strukturert tilnærming for å evaluere og forbedre ens evner til å navigere i et stadig mer mangfoldig og globalisert samfunn. Hvor den starter på topp med et ønsket ytre utfall og beveger seg nedover.

Med andre ord kan det sies at interkulturell kompetanse refererer til evnen til å forstå, kommunisere og samhandle effektivt med mennesker fra ulike kulturelle bakgrunner. Interkulturell kompetanse innebærer ikke bare å ha kunnskap om andre kulturer, men også evnen til å respektere og verdsette ulikheter, samt å kunne navigere i komplekse kulturelle situasjoner.

Dette er relevant for problemstillingen, «*hvordan kan mikro-atferd forsterke diskriminerende praksis?*», da en dypere forståelse av interkulturell kompetanse kan bidra til å identifisere og adressere utfordringer knyttet til kulturelle misforståelser, stereotyper og fordommer som kan føre til diskriminerende atferd. Ettersom at kommunikasjon på tvers av kulturer er sentralt for interkulturell kompetanse.

3.0 Metode

I dette kapittelet vil jeg presentere mine fremgangsmåter og metodikk. Først vil jeg diskutere de knyttet til forskningsmetode og hvordan jeg samlet inn data. Så vil jeg beskrive prosessen som foregikk før datainnsamlingen. Deretter vil jeg diskutere analyseprosessen. Til slutt i dette kapittelet vil jeg ta opp etiske vurderinger knyttet til forskningsprosjektet, samt diskutere spørsmål om validitet, reliabilitet og generalisering av studien.

3.1 Valg av metode

I et forskningsprosjekt er det ulike metoder en kan bruke når en skal samle inn data, vanligvis blir disse delt inn i enten kvalitativ metode eller kvantitativ metode (Bergsland & Jæger, 2022, s. 28). I dette prosjektet bruker jeg en kvalitativ forskningsmetode. Kvalitativ metode brukes når en ønsker å forstå og utforske sosiale fenomener (Brottveit, 2018a, s. 65). Metoden kan ofte fokusere på å tolke og forklare komplekse sosiale sammenhenger gjennom analyse av ord, bilder eller andre kvalitative data, blant annet i form av intervju på ulike måter. Fordi problemstillingen min omhandler komplekse sosiale sammenhenger som mikro-atferd og diskriminering, valgte jeg kvalitativ forskningsmetode ved bruk av intervju til min bacheloroppgave.

3.2 Kvalitativ forskningsmetode

Kvalitativ forskning er en tilnærming som søker å forstå fenomener gjennom informantenes perspektiver, erfaringer og meninger (Larsen, 2017, s. 98). Altså en empirisk undersøkelse av faktiske erfaringer, synspunkter og praksiser i barnehagen. I denne studien ble fokusgruppeintervju valgt som forskningsmetode. Det innebærer at jeg intervjuer flere informanter samtidig.

En fordel med intervjuer i kvalitativ metode er muligheten til å møte informantene ansikt til ansikt (Larsen, 2017, s. 29). Dette gir anledning til å observere og tolke kroppsspråk og ansiktsuttrykk. Jeg benyttet meg av fokusgruppeintervju begrunnet i et ønske om å oppnå dybde og mangfold av perspektiver i forskningen. Som Halkier (2010, s. 13) påpeker, er fokusgrupper velegnet for å innhente data om sosiale gruppers tolkninger, samhandling og normer. Gjennom denne tilnærmingen håpet jeg å kunne fange opp både individuelle meninger og kollektive oppfatninger, og dermed oppnå en forståelse av problemstillingen. I tillegg muliggjør fokusgrupper innsamling av data fra flere personer samtidig, noe som kan fremme interaksjon mellom informantene og kollektiv utforskning.

3.3 Analytisk tilnærming

Jeg ringte styrer og spurte om de var åpne for at jeg kunne bruke ansatte i barnehagen som informanter til oppgaven min. Styrer sa ja og foreslo hvilken avdeling jeg kunne bruke. Jeg valgte denne barnehagen fordi jeg har god kjennskap til enkelte og barnehagen ettersom at jeg har jobbet der. Da følte det lettere å kontakte dem og gjennomføre et intervju. Deretter søkte jeg sikt, og så ringte jeg barnehagen for å avtale tid og hvilke informanter som skulle delta.

Informantene mine ble ansatte fra mellomstor avdeling fordi jeg ser det som at diskriminering kan være lettere å se der enn på småbarnsavdeling. Samtidig er det mindre kulturelle forskjeller på avdelingen informantene mine jobber på, enn på storbarnsavdelingen i barnehagen. Grunnen til at det ikke ble storbarnsavdelingen er fordi det var mindre kapasitet og tid der.

For å undersøke nærmere hvordan mikro-atferd kan forsterke diskriminerende praksis i barnehagen, ble det utviklet en semistrukturert intervjuguide. En semistrukturert intervjuguide er en delvis strukturert og fleksibel guide som ikke trenger å bli fulgt punkt for punkt (Larsen, 2010, s. 99). Dette kan bidra til å skape en atmosfære der informantene føler seg trygge nok til å dele sine meninger, tanker og erfaringer uten å føle seg for sterkt styrt.

Intervjuguiden ble utformet med tanke på å dekke nøkkeltemaet og spørsmål som kunne gi innsikt i informantenes oppfatninger, erfaringer og observasjoner knyttet til mikro-atferd og diskriminering i barnehagemiljøet. Guiden ble utviklet basert på en omfattende gjennomgang av relevant litteratur og teoretiske perspektiver på området, samt input fra veileder. I forkant av intervjuet gjorde jeg flere endringer på intervjuguiden i forsøk på å utelukke mindre relevante spørsmål knyttet til oppgaven og problemstillingen. Samtidig forsøkte jeg å sikre at guiden, samt oppfølgingsspørsmålene jeg stilte under gjennomføring av intervjuet, ble utviklet med sensitivitet og respekt for informantenes individuelle erfaringer.

Utfordringen jeg møtte på var at barnehagelæreren ikke var til stede da jeg skulle intervjuer, så jeg intervjuet to fagarbeidere og to assistenter. Alle kvinner, i alderen tjue-femti år.

Barnehagelærere har vanligvis en mer omfattende utdanning og erfaring innenfor pedagogikk og barneomsorg enn fagarbeidere og assistenter. Deres perspektiver og erfaringer kan derfor være forskjellige fra andre ansatte i barnehagen. Da vi gjennomførte intervjuet som varte i førti minutter, satt vi alene inne på avdelingen til informantene. Jeg startet ved å gå igjennom samtykkeskjemaet som de signerte da, og sa noen ord jeg tenkte kunne bidra til å gjøre informantene trygge. Jeg benyttet meg av lydopptak under intervjuet. Informanten jeg kjenner best, som også har mest erfaring i yrket, tok initiativ og satte i gang samtaler og refleksjoner etter første spørsmål. Denne personen uttrykket seg mest under intervjuet. De andre slang seg på etter hvert, og jeg oppfattet det som at de med mest erfaring i yrket hadde mest å si. Da sørget jeg for å spørre de som ikke uttrykket seg på enkelte spørsmål om tankene deres. Jeg opplevde at jeg skapte en atmosfære der jeg kunne lede samtalen basert på spørsmålene jeg stilte. Informantene som deltok i prosjektet representerer et mangfold av perspektiver med hensyn til alder, yrkeserfaring og individuelle forutsetninger. Det er også verdt å merke seg at alle deltakerne tilhører majoritetsbefolkningen når det gjelder kulturell bakgrunn, noe som bidrar til en viss grad av felles forståelse og kulturell kontekst i studien.

Etter gjennomføring av intervjuet hadde jeg en forståelse av hvilke temaer som hadde utmerket seg underveis. Jeg transkriberte datamaterialet, og analysen ble videre gjennomført ved å anvende tematisk analysemetode. Kodene fra transkripsjonen ble systematisk kategorisert inn under sentrale temaer. Dette for å få en noenlunde strukturert forståelse av materialet (Halkier 2010, s. 84). Temaene var humor, fravær, mikro-atferd, diskriminering, påvirkning og innflytelse, fordommer og stereotyper, kognitiv dissonans, sosial identitetsteori og intergruppe teori. Hver kategori ble undersøkt for å avdekke sammenhenger og mønstre i datamaterialet, og deretter analysert for å trekke ut relevante funn og konklusjoner knyttet til

problemstillingen. Denne tilnærmingen tillot en dyptgående utforskning av de ulike aspektene ved emnet og muliggjorde refleksjon over de tolkede fenomenene.

3.4 Forskningsetiske vurderinger

En forsker har etiske ansvar og må følge etiske retningslinjer i utførelsen av forskningen sin, som innebærer informert samtykke, konfidensialitet og mulige konsekvenser av å delta i forskningsprosjektet (Bergsland & Jæger, 2022, s. 47-49). Jeg innhentet informert skriftlig samtykke fra alle involverte parter. Samtykkeprosessen involverte en forklaring av formålet med lydopptakene, samt en tydelig redegjørelse for hvordan lydopptakene ville bli brukt i forskningsprosjektet. Jeg understreket viktigheten av å ivareta personvernet til alle informantene, og informerte de om sine rettigheter samt at de hadde muligheten til å trekke sitt samtykke når som helst, uten konsekvenser.

For å ikke avsløre deltakernes identitet har jeg gitt de fiktive navn, pseudonymer (Bergsland & Jæger, 2022, s. 47). Til dette prosjektet fikk jeg godkjenning for å ta lydopptak fra Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (Sikt). Dette for å kunne dokumentere og analysere samtale med de fire informantene som er med på prosjektet, ettersom stemme på lydopptak regnes som en personopplysning. I tillegg behandlet jeg personopplysninger da de skrev under på samtykkeskjemaet (Bergsland & Jæger, 2022, s. 49). Mulige konsekvenser informantene kan få av å delta kan være positive i form av at deltakelse kan bidra til refleksjon og kunnskap (Bergsland & Jæger, 2022, s. 49).

3.5 Metodekritikk

Larsen (2017, s. 102) understreker viktigheten av at den som blir intervjuet opplever samtalen som trygg og ikke føler seg dømt eller evaluert under intervjuet. Dermed kan det å diskutere temaer knyttet til diskriminering, som blant annet kan berøre minoritetsgrupper som jeg som nevnt tilhører, være følsomt for mange. Dette kan potensielt påvirke informantenes følelse av trygghet og tillit i intervjusituasjonen med meg som forsker. I tillegg kan informantene som ikke har jobbet med meg ha følt seg mindre trygge.

3.5.1 Reliabilitet

Reliabilitet går ut på hvor pålitelig og nøyaktig fasene i forskningsprosessen er, som er viktig å vurdere (Brottveit, 2018c, s. 143). Forskere som forsker på kjente områder kan finne det utfordrende å forske på det kjente som om det skulle ha vært fremmed (Postholm & Jacobsen 2018, s. 133-134). Ettersom at jeg har jobbet i barnehagen og sammen med tre av informantene, kan dette påvirke hvordan jeg tolker svarene deres. Samtidig har jeg tatt

lydopptak av intervjuet og transkribert samtalen mellom meg og informantene i et forsøk på å styrke reliabiliteten i oppgaven min.

3.5.2 Validitet

I en kvalitativ forskningsprosess er det viktig å vurdere datamaterialets betydning for undersøkelsens tema (Brottveit, 2018c, s. 142). Det kan være en svakhet i oppgaven ettersom informantene jobber på en avdeling med barn i to til fire års alder, mens storbarnsavdelingen har barn fra fem til seks års alder samt som det er flere barn og tydeligere mangfold.

Valget for fokusgruppe var basert på at temaet kan være sensitivt for enkelte, dermed forsøkte jeg å skape en atmosfære der informantene kunne lene seg på hverandre for trygghet.

Samtidig kan i en fokusgruppe enkelte informanter være mer snakkesalige enn andre (Halkier 2010, s. 13). Dette kan føre til at deres perspektiver domineres og at de andres synspunkter og meninger ikke blir fullt utforsket, noe jeg opplevde skjedde under intervjuet.

Metodetriangulering er en tilnærming som innebærer å bruke flere metoder eller datakilder for å undersøke det samme fenomenet (Bergsland & Jæger, 2022, s. 31). Dette kan bidra til å styrke validiteten og påliteligheten til forskningen ved å bekrefte eller utfylle funnene fra forskjellige perspektiver. I denne studien kunne metodetriangulering ha vært anvendt ved å kombinere observasjon med intervjuet. Dette kunne gitt mulighet for å bekrefte funnene gjennom flere uavhengige kilder, og dermed øke tilliten til resultatene. Ved å implementere metodetriangulering kunne denne studien ha oppnådd en mer omfattende og robust forståelse av hvordan mikro-atferd kan forsterke diskriminerende praksis i barnehagen. Dette fordi mikro-atferd tilsynelatende kan være vanskelig å bevise, som nevnt under teorikapittelet.

Brottveit (2018b, s. 98) påpeker at gjennomføring av triangulering er avhengig av kunnskapsinteresse, samt prosjektets størrelse, tid og tema. Grunnet begrenset tid tilgjengelig for prosjektet, valgte jeg å ikke inkludere metode-triangulering. Å legge til en ekstra metode ville ha forlenget datainnsamlingsperioden og analysen. Valget om å ikke inkludere metodetriangulering kan påvirke forskerens validitet og pålitelighet. For eksempel, under fokusgruppeintervjuer kan informantene gi informasjon om sine oppfatninger og meninger. Imidlertid kan det være situasjoner der det som blir sagt ikke samsvarer med det som faktisk skjer i praksis. Dette kan begrense gyldigheten og påliteligheten til studiens funn.

En annen ting som kan tilknyttes oppgavens validitet er at funnene jeg presenterer i oppgaven er tolkningene mine av intervjuene jeg har analysert. Jeg kan derfor ikke si at det jeg

presenterer er fakta eller at alle andre ville tolket datamaterialet på samme måte som meg. Det kan hende en hadde tolket andre funn i en annen barnehage og spesielt hvis en ikke kjenner informantene fra før. Samtidig knytter jeg tolkningene mine til perspektivene i teorikapittelet og drøfter funnene fra flere perspektiver underveis.

4.0 Presentasjon av funn og drøfting

I dette kapittelet vil jeg utforske problemstillingen, "Hvordan kan mikro-atferd forsterke diskriminerende praksis?". Spørsmålet tar sikte på å undersøke hvordan små, ubevisste handlinger og uttalelser kan bidra til å forsterke diskriminerende praksis i barnehagemiljøet. Jeg har analysert samtalen fra fokusgruppen og identifisert eksempler på mikro-atferd blant både barn og ansatte i barnehagen. Ved å se nærmere på hvordan slike handlinger og uttalelser kan påvirke følelsen av inkludering eller ekskludering, vil jeg kunne avdekke mekanismer som kan opprettholde diskriminering på mikronivå. Jeg vil først forklare kontekst på delkapitlene, deretter presentere dialog og drøfte funnene. De fiktive navnene til informantene vil være Maria (fagarbeider), Sonja (fagarbeider), Kathrine (assistent) og Lene (assistent). Etersom store deler av analysearbeidet mitt er utsagn fra Maria og Sonja, vil jeg avgrense og ta utgangspunkt i funnene jeg har fra dem.

4.1 Utforsking av humor

I dette delkapitlet utforsker jeg kompleksiteten knyttet til språkbruk og interaksjoner blant barn i barnehagen, samt de subtile grensene mellom humor og potensiell mobbing. Jeg sa til informantene: «Jeg lurer på om dere har noen erfaringer med diskriminering i denne barnehagen her». De svarte:

Maria: «Man kan jo ha blitt tiltalt fra barna til meg da, at de på en måte sier: du er dum, du er bæsje».

Sonja: «Bæsje er gjenganger her».

Lene: «Mhm»

Maria «Den har de sagt mye, men den føler jeg liksom, den, ehh, ligger litt sånn humor bak mye da. At det liksom er tulleord som blir lek og tull. Men hvis de ikke er enige så: «DU er dum». Det kan jo skje, eller at de prøver å teste grenser føler jeg det er. Fordi de er ganske trygge på oss, så de tørr å si mye sånn sett. Du kan møte barn i gangen som kanskje sier «Du er stygg». Nå har jeg jobbet i over tjue år, så jeg har jo hørt noen sånne kommentarer».

Maria legger til at selv om barna i barnehagen bruker slike ord, så oppfatter hun det som humoristisk og lekent. Det virker som det ligger en uskyldig intensjon bak bruken av disse ordene, og at det er en del av barnas måte å utforske og teste grenser på. Hun påpeker også at barna føler seg trygge nok til å si mye, inkludert ting som «Du er dum». Maria, med sin lange erfaring på over tjue år i barnehagefeltet, har vært vitne til slike kommentarer gjennom årene. Dette illustrerer hvordan språkbruk og interaksjoner kan være en del av barnas utviklingsprosess i barnehagen.

Som nevnt kan det tilsynelatende være utfordrende å påvise mikro-atferd. Dette spesielt når det gjelder situasjoner der grensen mellom humor og potensiell mobbing kan virke uklar, slik som i utsagnet til Maria. Henze-Pedersen & Olsen i Lervik et al. (2021, s. 28) identifiserer at mobbing kan være en form for diskriminering. I studien til Midtbøen & Lidén, blir det fremhevet fra en kvalitativ undersøkelse de gjennomførte, at informantene ga uttrykk for at det kan være utfordrende å skille mellom humor og mobbing (2015, s. 39). Maria uttrykte lignende utfordringer som jeg fremstiller at kan forsterke diskriminerende praksis i barnehagen. Hun sa at barna oppfattet de ansatte som trygge, noe som førte til at de våget å si mye. Dette medførte situasjoner der uttalelser som "Bæsj" og "Du er dum" kunne bli tolket som uskyldig tull eller humor, snarere enn potensielle tegn på mobbing. Dette funnet definerer jeg at understreker kompleksiteten og subtiliteten knyttet til mikro-atferd, og hvordan den generelt kan misforstås eller undervurderes hvis den ikke blir grundig analysert og forstått, fra delkapittel 2.1 (Rowe, 2008, s. 45).

Samtidig fremhever Maria at barna er raske til å si «Du er dum» dersom de ikke er enige med det som blir sagt. Dette peker på en dynamikk i barnas interaksjon, der uttrykk som "du er dum" kan brukes som et middel til å uttrykke uenighet eller misnøye. Der bruken av slike uttrykk også kan være tegn på hvor sårbart skillelinjen mellom humor og potensiell mobbing kan være. Mens noen uttalelser kan oppfattes som uskyldig tull, kan de samtidig være sårende for andre, avhengig av kontekst og den enkeltes persepsjon (oppfatning). Som nevnt under delkapittel 2.2 kan diskriminering variere fra person til person (Midtbøen & Lidén, 2015, s. 28). Under diskusjonen spør jeg informantene et oppfølgingsspørsmål om de tenker at diskriminering kan være subjektivt.

Maria: «Ja, det kan det jo være. Også veldig situasjonsavhengig, at det nesten er tilfeldigvis der og da. Det er ikke noe veldig gjentagende mønstre eller noe sånt».

Dette ser jeg som at hun mener at det ikke nødvendigvis er et gjentakende mønster, men heller noe som kan oppstå nesten tilfeldig i visse situasjoner. Slik som Midtbøen & Lidén (2015, s. 28) skriver, forstår jeg at dette funnet indikerer at opplevelsen av diskriminering kan variere fra person til person og fra situasjon til situasjon. Det er ikke alltid tydelige mønstre som kan observeres. Når Maria snakker om diskriminering som subjektivt og situasjonsavhengig, kan det antyde at mennesker kan handle på måter som kan virke diskriminerende uten å være klar over det. Altså ubevisste former for diskriminerende mikro-atferd.

Sosial identitetsteori utforsker som nevnt hvordan individer identifiserer seg selv med ulike kulturer eller grupper. Raaheim (2019, s. 86) utdyper at individer identifiserer seg med en gruppe og gruppens idealer. Dette kan påvirke dannelsen av konsensus eller enighet om hva som utgjør diskriminering. Med andre ord, normer, regler, forventninger og verdier. Når enkeltpersoner knytter sin identitet til visse grupper, kan de være mer tilbøyelige til å støtte gruppens syn på hva som anses som diskriminering. Derfor kan identitet spille en viktig rolle i dannelsen av konsensus innad i en gruppe når det gjelder oppfatningen av hva som er humor og hva som er krenkelse. Dette tolker jeg kommer til uttrykk da Maria sa at diskriminering kan være subjektivt, situasjonsavhengig og tilfeldig. Jeg definerer det som at hun uttrykker at hvem, hva og hvordan er viktige komponenter for å avgjøre hva som blir sett på som diskriminerende.

4.2 Utforsking av sykefravær

I dette delkapittelet skal jeg løfte frem hvilken betydning høyt sykefravær, som en organisatorisk faktor (University of Oxford, u.å.), kan slå ut i form av mikro-atferd og videre potensielt forsterke diskriminerende praksis i barnehagen. Det er flere steder under intervjuet temaet fravær kommer frem. Jeg presenterer to forskjellige omstendigheter hvor temaet er belyst for å avgrense. På intervjuet prøvde jeg å stille spørsmål som kunne bidra til at informantene reflekterte over situasjoner de har vært involvert i, og selv vært årsak til diskriminerende eller krenkende handlinger, og hvordan de har reagert på dette i etterkant. I diskusjonen rundt spørsmålene sa Maria følgende:

Maria: «Og sånn som det er i barnehagelivet nå, det er mye fravær og sykdom. Selv om vikarene våres er kjempegode og flinke, er de unge og ufaglærte. Så det er liksom det derre: hvordan skal vi sikre at barna ... eller der kan jeg føle at man kan stå i fare for at ikke atter barna blir krenka, fordi at det føler jeg at blir annerledes. Men fordi at det at hvis man ikke forstår hvor barnas begrensning er, så trækker man jo over en grense som ikke er mulig for det

barnet å gjennomføre, hvis du skjønner. Og da er.. hva er det da? Er det en slags krenkelse det? Eller er det ...? Hva er krenkelse? Fordi at man må faktisk ta hvert enkelt barn og se hvilke utfordringer barna har, og ståsted da».

Senere i dialogen var informantene inne på dette med fravær igjen, knyttet til mikro-atferd, hvor følgende diskusjon fremkommer.

Maria: «Og der kjenner jeg at jeg blir litt sånn politisk engasjert, at jeg får lyst til også skrike og si: «Stopp, nå må dere gjøre noe, hjelp oss». For å gjøre jobben god».

Sonja: «For å gjøre jobben god ja».

Maria: «Ja, at liksom vi faktisk får tid til å dele gruppene, vi kan få nok personalet, vi kan få mindre grupper sånn at man får muligheten til å se og oppdage de tinga her på en helt annen måte som jeg som har jobbet i så mange år har sett en endring på da».

Det høye fraværet innen barnehageyrket kan tyde på en problematisk tendens som kan tolkes som en form for delvis forsømmelse. Jeg forstår dette som en ekskluderende form for mikro-atferd ifra enkelte statlige virksomheter rettet mot barnehagesektoren. Dette kan indikere utfordringer knyttet til mikro-atferd som kan komme av organisatoriske faktorer som arbeidsmiljø eller arbeidsforhold. Som nevnt i delkapittel 2.1 har barnehagesektoren ifølge utdanningsforbundet betydelig høyere sykefravær enn andre yrker. Som kan skyldes blant annet lav lønn, svak grunnbemanning, individuelle preferanser og både individuelle og kollektive utfordringer (Utdanningsforbundet, u.å). Dette tolker jeg kan skape en atmosfære der ansatte og personer som har lyst til å jobbe i yrket føler seg ekskludert eller nedprioritert, samt føre til økt fravær og lavere jobbtilfredshet blant personalet.

Analysen av Marias kommentarer belyser denne viktige problematikken knyttet til barnehagesektoren, som også er relevant for problemstillingen min. Marias første kommentar tolker jeg som at hun påpeker hvordan høyt fravær og sykdom blant personalet kan skape utfordringer i å ivareta barnas individuelle behov og ståsted. Videre reflekterer hun over hvordan manglende forståelse for barnas begrensninger kan føre til overskridelse av grenser, og stiller spørsmål ved hva som kan anses som krenkelse i denne sammenhengen samtidig som hun snakker om unge ufaglærte vikarer. Analysen av dette forstår jeg at indikerer en sammenheng mellom arbeidsmiljøet i barnehagen, personalets jobbtilfredshet, og deres evne til å skape et inkluderende miljø for barna. Dermed styrker dette analysen av hvordan mikro-

atferd, manifestert gjennom fravær og manglende forståelse for barnas behov, kan bidra til å forsterke diskriminerende praksis i barnehagesektoren.

På en side kan det være utfordrende å tilrettelegge for, og gjennomføre pedagogiske prosesser når det er høyt sykefravær. Jeg tolker at Maria snakker om unge uerfarne vikarer som trenger veiledning, noe som kan være utfordrende under stress som følge av fraværet. Samtidig viser målingene til utdanningsdirektoratet at yrket har blitt mindre attraktiv de siste årene, som jeg fremstiller at kan føre til mindre arbeidslyst og muligheter for veiledning. På den andre siden er ikke målingene til utdanningsforbundet (u.å) direkte bevis for sammenhengen mellom høyt sykefravær og diskriminerende praksis i barnehagen. Det er heller ikke, som utdanningsforbundet (u.å) belyser, bare organisatoriske faktorer som fører til at sykefraværet er høyt. Årsakene kan skyldes andre faktorer som individuelle helseproblemer eller sesongbaserte sykdommer blant personalet.

4.2.1 Intergruppe teori

Under en diskusjon der Maria uttrykker bekymringer for fravær, påpeker hun også hvordan frustrasjonen for mangel på folk og tretthet kan påvirke følelsen av et ønske om å ikke hjelpe andre avdelinger når de har behov for å låne personer fra sin egen avdeling.

Maria: «Og hvis det er noen som er syk på en annen avdeling så kanskje man mister en ansatt også må du endre på strukturen eller det du har planer om da. Også kan det være sånn derre: «Ahh, ja men kunne ikke vi bare fått lov til å være? Kan de ikke prøve å klare seg selv?» Ikke sant? At man har en liten sånn frustrasjonstanke. Også bare sånn «Ja selvfølgelig, man må jo hjelpe til», men så ligger det der litt og gjør en sliten da».

Tajfel & Turner's (1986, s. 276) intergruppeteori tolker jeg kaster lys over Marias uttalelse ved å peke på hvordan gruppeidentitet og tilhørighet former individets syn på andre grupper. Ifølge teorien identifiserer individer seg med bestemte grupper og tenderer til å prioritere sin egen gruppe på bekostning av andre.

Marias uttalelse forstår jeg at antyder en form for intergruppekonflikt mellom deres avdeling og en annen. Når de snakker om "å miste en ansatt" på grunn av sykdom på en annen avdeling, etterfulgt av frustrasjon over å måtte tilpasse seg endringer, signaliserer det muligens at deres avdelings interesser føles neglisjert til fordel for en annen. Videre tolker jeg at spørsmålet "kan de ikke prøve å klare seg selv?" antyder en følelse av misnøye, der Maria føler at andre avdelinger ikke tar nok ansvar for sine egne utfordringer.

Intergruppeteorien kan bidra med å tolke Marias uttalelse som et uttrykk for intergruppek konflikter mellom deres avdelings interesser og andres. Den forklarer hvordan gruppeidentitet påvirker deres persepsjon og handlinger (Einarsson, 1996, s. 11). Dette belyser hvordan individuell atferd kan være et resultat av gruppetilhørighet og intergruppek konflikter. Når ansatte identifiserer seg sterkt med sin egen gruppe, for eksempel sin avdeling, kan de vise en tendens til å favorisere sin egen gruppe på bekostning av andre. Dette kan sees i tråd med De Zavala i Raaheim (2021, s. 82) som uttrykker at idealisering av egen gruppe kan føre til kollektiv narsissisme, altså en uvanlig grad av selvtilfredshet som kan føre til fiendtlige handlinger mot andre grupper.

På en annen side, kan eksempelet fra IBMs overgang fra assimileringsledelse til mangfoldsledelse illustrere hvordan et sterkt gruppefellesskap kan være avgjørende for å fremme inkluderende praksis på arbeidsplassen (Brenna, 2018, s. 189-191). Ved å omfavne mangfold som en sentral del av deres HR-strategi, prioriterte IBM bevisst rekruttering av ansatte fra ulike bakgrunner og identiteter. Denne strategien bidro til å skape et mer mangfoldig arbeidsmiljø og til å utvikle et felles identitetsgrunnlag blant de ansatte.

IBMs sin tilnærming viser hvordan gruppefellesskap kan være en styrke i å møte nye markeder og utfordringer. Gjennom å oppmuntre til samarbeid og gjensidig respekt blant ansatte fra ulike bakgrunner, var IBM i stand til å utvikle produkter og tjenester som var tilpasset behovene til ulike kundesegmenter. Dette understreker viktigheten av å bygge en felles identitet og tilhørighet blant ansatte for å kunne utnytte mangfoldet som en ressurs.

Samtidig viser reaksjonene i selskapet at implementeringen av mangfoldsledelse ikke var uten utfordringer. Noen ansatte fryktet at fokuset på forskjellene ville forsterke stereotyper og stigmatisere minoritetsgrupper. Dette understreker behovet for å håndtere disse bekymringene gjennom klar kommunikasjon og opplæring om formålet og fordelene med mangfold på arbeidsplassen.

I lys av dette eksempelet kan gruppefellesskap og mangfold være avgjørende for å fremme inkluderende praksis på arbeidsplassen. Ved å bygge en felles identitet og tilhørighet blant ansatte, kan organisasjoner skape et miljø preget av åpenhet, respekt og samarbeid, som er essensielt for å oppnå suksess og trivsel for alle ansatte.

Marias uttalelse om frustrasjon over fravær og mangel på ressurser på en annen avdeling, og deres nøling med å hjelpe når behov oppstår, definerer jeg illustrerer hvordan

intergruppekonflikter kan føre til ekskluderende praksis på arbeidsplassen. Gjennom intergruppeteori ser vi hvordan gruppeidentitet og tilhørighet kan forme individets syn på andre grupper, og hvordan dette kan føre til prioritering av ens egen gruppe på bekostning av andre.

Samlet sett viser disse eksemplene hvordan både intergruppekonflikter og gruppefelleskap kan påvirke arbeidsmiljøet og praksisene på arbeidsplassen. Dersom en ansatt opplever en situasjon der en kollega fra en annen avdeling trenger hjelp eller støtte, og intergruppekonflikter oppstår, kan ansatte føle seg presset til å prioritere sin egen avdeling og dermed vise mindre støtte eller omsorg for den andre kollegaen. Dette forstår jeg at kan manifestere seg som mikro-atferd, for eksempel ved å uttrykke negative holdninger mot dem.

Opprettholdelse av intergruppekonflikter og forskjellsbehandling mellom ansatte fra ulike avdelinger, tolker jeg kan forsterke diskriminerende praksis. Ved å adressere intergruppekonflikter og fremme gruppefelleskap og mangfold, kan organisasjoner skape et inkluderende arbeidsmiljø preget av åpenhet, respekt og samarbeid, som jeg ser som avgjørende for suksess og trivsel for alle ansatte.

4.3 Utforsking av sosial kognitiv læringsteori

I dette delkapitlet vil jeg utforske hvordan sosial kognitiv læringsteori kan manifestere seg i arbeidsmiljøet gjennom informantenes erfaringer og refleksjoner. I diskusjonen rundt dette temaet sa Sonja:

Sonja: «Ja, for det begynner jo på en måte. Vi legger jo ofte et stort grunnlag for veien videre. Hvis fokuset er der og man har bevisstgjøringa i seg selv, og at man reflekterer og tenker over og kan drøfte og kan bruke hverandre for å gjøre hverandre gode. Det smitter jo over på barna. At atferden blir *stopper opp*. Vi legger jo grunnlaget for veien videre og det er veldig viktig å jobbe med fra de er helt små».

Sonjas refleksjon kan tolkes i lys av sosial kognitiv læringsteori, som fokuserer på hvordan individer tilegner seg kunnskap og atferd gjennom observasjon, modellering og sosialt samspill (Akslen & Moe, 2020, s. 163). Når Sonja snakker om å legge et grunnlag for veien videre og betydningen av bevisstgjøring, refleksjon og samarbeid, peker hun på sentrale elementer i denne læringsteorien. Hun antyder at personalet i barnehagen fungerer som modeller for barna, og at deres atferd og samhandling påvirker barnas utvikling og læring. Sonja understreker også viktigheten av å jobbe med disse prinsippene fra barna er små, noe

som stemmer overens med sosial kognitiv teori om tidlig læring og utvikling. Dermed illustrerer Sonja hvordan denne teorien kan manifestere seg i arbeidsmiljøet i barnehagen gjennom bevisst praksis og samspill mellom personalet.

På en annen side er det viktig å ha i betraktning at mennesker kan lære på andre måter (Akslen & Moe, 2020, s. 164). Dette kan peke på den komplekse naturen av læringsprosesser og understreker at det ikke er noen enkeltstående metode som passer for alle. Samlet sett er det viktig at omsorgspersoner er bevisst på hvordan de oppfører seg foran barna. Slik at en kan minimere ekskluderende mikro-atferd som kan bli internalisert av barn og bane vei for et mer mangfoldig samfunn.

4.4 Utforsking av kognitiv dissonans

I dette delkapitlet utforsker jeg det komplekse temaet kognitiv dissonans i arbeidslivet gjennom informantenes refleksjoner og erfaringer. I analysearbeidet mitt tolket jeg flere funn av kognitiv dissonans, og for å avgrense vil jeg nå forsøke å identifisere kognitiv dissonans via selvrefleksjon, og kognitiv dissonans som kan ha kommet til uttrykk i samtalen.

Spørsmålet mitt til informantene i delkapittel 4.2 om å identifisere eller reflektere over situasjoner med diskriminering viste seg å være utfordrende. Ettersom at vi ikke direkte snakket om informantenes moralske prinsipper, holdninger eller verdier under intervjuet, vil jeg forsøke å tolke holdningene, tankene og verdiene til Sonja fra intervjuet da jeg spurte informantene: «Har dere jobbet med fordommer knyttet til diskriminering eller stereotyper i barnehagen?». Maria sa at de ikke har jobbet med ordet direkte, men de har jobbet med krenking på personalmøter i form av caser og skuespill. Som et oppfølgingsspørsmål spurte jeg: «Hvordan har dere jobbet med dette?» I diskusjonen kom følgende frem.

Kathrine: «Vi hadde vel sånn rollespill som du hadde, her på andre sia for et par uker sia»
(Kathrine sier til Maria)

Det kom også frem at avdelingen og barnehagen har arbeidet med krenking på personalmøter og med caser rundt temaet. Leirvik et al. (2021, s. 7) utdyper at intensjon gjør det lettere for informantene hennes å avgjøre hvilke handlinger som er rasistiske eller krenkende. Dermed kan krenkelse bli sett i sammenheng med temaer som omhandler diskriminering, noe jeg ser at dette funnet også belyser. I løpet av samtalen, etter at flere diskusjoner hadde funnet sted, rettet Sonja fokuset mot barnegruppen da hun sa:

Sonja: «Ja også prøve å sette ord på hva man vil, ønsker eller føler og at man ser de andre som det kanskje har vært en hendelse med at man støtter dem der man er».

Ved å nevne behovet for "å sette ord på hva man vil, ønsker eller føler" og å støtte andre i vanskelige situasjoner, tolker jeg at Sonja viser en verdi for empati og omsorg. Dette tyder på at hun verdsetter å være i stand til å uttrykke sine følelser og behov, samtidig som hun er villig til å støtte andre når de trenger det.

Sonja snakker om å støtte andre "der man er", noe som kan antyde en verdi for respekt og støtte til andre uavhengig av situasjonen de befinner seg i. Dette tyder på en forpliktelse til å stå ved siden av andre og gi dem støtte og oppmuntring uansett hva de måtte gå gjennom.

Ved å nevne behovet for å "sette ord på hva man vil, ønsker eller føler", tolker jeg at Sonja indikerer verdien av åpen og ærlig kommunikasjon. Dette tyder på at de verdsetter muligheten til å uttrykke seg selv klart og tydelig, samt å være åpne for å lytte til andres følelser og behov.

Tajfels intergruppe teori kan bidra med å forstå Sonjas holdninger (Tajfel & Turner, 1986, s. 276). I analysen av Sonjas verdier og holdninger, ser jeg at barnehagen kan spille en sentral rolle i å forme og utvikle disse. Ifølge Lund (2021, s. 172) kan bevisstgjøring av pedagogiske praksiser og oppfatninger bidra til å skape nye holdninger og identiteter. Ved å innlemme denne forståelsen av barnehagens rolle, kan vi bedre forstå hvordan Sonjas verdier og holdninger formes og påvirkes av det pedagogiske miljøet de er en del av.

4.4.1 Prinsippene knyttet til kognitiv dissonans.

Fra mine tidligere funn om en av informantene sine verdier og moralske prinsipper i arbeidsmiljøet, beveger vi oss nå videre til å utforske hvordan disse prinsippene kan knyttes til fenomenet kognitiv dissonans.

Sonja: «Det er jo dager som på en måte, hvert fall som jeg kan kjenne på at hvis det stormer veldig så kanskje man på en måte er mere kort, brannslukker litt og slår ned på ting fortere. men så er situasjonen der at den på en måte ja, gjør en handling som man i etter tid tenker: "Hvorfor gjorde jeg det» og da er det mest sannsynlig eller som jeg har opplevd koka litt».

Dette tolker jeg som at Sonja noen ganger erkjenner at deres handlinger ikke samsvarer med deres verdier eller ønsket fremtreden, og dermed reflekterer over dette. Denne indre konflikten mellom deres handlinger og deres personlige verdier eller moralske prinsipper kan føre til kognitiv dissonans (Dalsklev & Eimot, 2014). I henhold til Montecinos, (2020, s. 10)

kan det tilsynelatende virke som at informanten endrer en av de dissonante erkjennelsene ved at hun ønsker å handle mer i tråd med sine verdier og moralske prinsipper. I dette tilfellet kan det være psykologiske konflikter mellom respekt og støtte, og stress eller utålmodighet. Som nevnt på delkapitlet 4.2. uttrykket informantene at fravær i arbeidslivet påvirker dem. Som følge av dette tolker jeg det som at Sonja uttrykker mindre tålmodighet på grunn av økt stress, og at økt stress kan ha ført til kognitiv dissonans mellom å støtte barna «der de er» og å få en mindre hektisk hverdag. Dette ønskede idealet om mindre hektisk hverdag kan ha ført til endret tankesett og et ønske om å minimere interne konflikter. Dette ser jeg i tilknytning til Montecinos teoretiske perspektiv. Jeg tolker at dette kommer til uttrykk hos Sonja i situasjoner som har vært krevende og det har «kokt», for å minimere internt ubehag. Dermed kan idealene, påvirket av psykologiske faktorer, få frem en negativ form for mikro-atferd som kan bidra til økt diskriminerende praksis ettersom at handlinger tilsynelatende motstrider verdier og moralske prinsipper.

Motstridende holdninger hos enkelte kan for eksempel føre til at ansatte favoriserer eller prioriterer visse barn basert på ulike faktorer som kjønn, etnisitet eller andre egenskaper, som videre kan føre til urettferdig behandling og ulik tilgang på ressurser. Faye (2021b, s. 190) tok i bruk emosjonell ambivalens (motstridende meninger/oppfatninger) som ressurs i et klasserom der dette fikk frem følelser av urettferdighet hos studentene. På samme måte kan vi se hvordan kognitiv dissonans, som er knyttet til motstridende verdier og handlinger, kan føre til en lignende følelse av urettferdighet i barnehagen. Sonjas opplevelse av å handle på måter som ikke samsvarer med deres personlige verdier, og deres erkjennelse av dette etterpå, kan bidra til å forstå hvordan intern konflikt kan føre til ekskluderende mikro-atferd og potensielt diskriminerende praksis i barnehagemiljøet. Samme følelse av urettferdighet tolker jeg at går igjen i funnene.

På den andre siden har personer ulike forutsetninger som fører til at en reagerer forskjellig på konflikter. Bakken & Lindhard, (2021, s. 212-213) illustrerer at det vanligvis er et samspill av flere faktorer som påvirker hvordan vi oppfører oss og reagerer på ulike situasjoner. Disse faktorene kan inkludere individuelle forskjeller som personlighetstrekk, tidligere erfaringer, sosial bakgrunn og kulturelle påvirkninger. Dermed kan to personer reagere forskjellig på en stressende situasjon. I tillegg til individuelle faktorer kan også ytre faktorer som miljøet, sosiale normer, og strukturelle forhold spille en rolle. Disse faktorene kan påvirke hvordan vi oppfatter og tolker situasjoner, og dermed påvirke vår atferd. Dette knytter jeg også til sosial identitetsteori, som fremmer at individer identifiserer seg med grupper og gruppens kulturer

sine idealer. Videre utdyper Raaheim (2017, s. 83) at det ikke ignoreres at folk har ulike personlighetstrekk, men disse kommer under gruppefelleskapet. Derfor tolker jeg det som at Sonjas måte å takle stress på kan være en blanding av individuelle personlighetstrekk og erfaringer, samt at gruppefelleskapet hun er en del av i barnehagen kan legge føringer for hvordan hun reagerer i slike situasjoner. I samsvar med denne teoretiske vinklingen tolker jeg det siste utsagnet fra Sonja som et eksempel på hvordan dette kan bidra til diskriminerende praksis i barnehagen. Altså ved at en blir kortere og mindre tålmodig med de rundt seg.

Samtidig kan det å legge til harmoniske erkjennelser bidra med å øke refleksjon og dermed føre til at en for eksempel legger til tankesett og handlinger som er mer i tråd med verdiene og de moralske prinsippene en har. Montecinos (2020, s. 43) peker på hvordan en abstrakt tankegang også kan aktiveres for å tilpasse nye informasjonsbiter til eksisterende kognitive strukturer, noe som resulterer i å adoptere et nytt perspektiv. Dette kan være en effektiv måte å redusere kognitiv dissonans på og bringe ens handlinger mer i samsvar med ens personlige verdier. Gjennom bevisstheten om kognitiv dissonans kan en økt selvbevissthet oppstå gjennom refleksjon. Ved å identifisere dissonansen og deretter jobbe mot å integrere harmoniske erkjennelser, kan individer være mer villige til å lære og justere handlingene sine i samsvar med deres personlige verdier. Dette kan føre til økt mottakelighet for å reflektere over både handlinger og holdninger. Som et resultat kan de være mer tilbøyelige til å adressere og løse indre konflikter, noe som kan forbedre ønsket eksterne resultat i Deardorffs Pyramid of Intercultural Competence (Deardorff, 2006, s. 255) som handler om å danne en felles visjon basert på interkulturell kompetanse, og dermed øke muligheten for mer inkluderende mikro-atferd. Avvik fra dette vil dermed kunne være med på å forsterke ekskluderende mikro-atferd

Sonja uttrykker videre: "Ikke at man har diskriminert sånn, men at de er ting som man reflekterer på etterpå." Dette tolker jeg som at selv om Sonja ikke ser sine handlinger som direkte diskriminerende, erkjenner de likevel at det er øyeblikk der de opptrer på en måte som kan være skadelig eller uheldig, og dette får dem til å reflektere i etterkant. Dette relaterer seg til teorien til Faye (2021a, s. 13) som påpeker at definisjonen til fordommer blir knyttet til individers holdninger. I dette tilfellet tolker jeg det som at Sonja har en holdning om at hun ikke har diskriminert til tross for selvrefleksjonen hun også viser. Dette kan også knyttes til Bakken & Lindhardt (2021, s. 204) videre teori om at en gjennom selvrefleksjon får selvinnsett, og blir kjent med egne forutsetninger, holdninger og verdier. Det omhandler også

om å bli kjent med tanker vi tenker og handlinger vi gjør Delås i (Bakken & Lindhardt, 2021, s. 204). Det at Sonja tilsynelatende har en holdning om at hun ikke har diskriminert kan være med på å forsterke diskriminerende praksis. Dette strider imot Tajfels perspektiv om at individer indentifiserer seg med bestemte grupper (Raaheim 2018, s. 83) som innebærer at oppfatningen av hva som er diskriminering kan variere. Det er derfor viktig å unngå å gjøre automatiske antagelser omkring andres opplevelser av diskriminering, og heller lytte til andres perspektiver og erfare deres fortellinger med åpenhet og respekt.

Som Sonja sier kan det være at hun ikke har diskriminert, det kan også være et uttrykk for manglende bevissthet eller forståelse av hvordan deres handlinger kan oppfattes av andre. Sonja kan ha en oppriktig oppfatning av at de ikke har diskriminert, men dette kan likevel være basert på en begrenset forståelse av hva diskriminering innebærer eller hvordan den kan manifestere seg. Som nevnt på delkapitlet 2.4 kan individer redusere kognitiv dissonans ved å redusere betydningen av dissonante erkjennelsene (Montecinos, 2020, s. 10). Det vil si at Sonja kan ha vært bevisst på at hun kan ha diskriminert, men at hun ufarlig gjør handlingene som hun kan ha hatt og dermed økt ekskluderende og diskriminerende mikro-atferd.

5.0 Konklusjon

I denne delen av oppgaven vil jeg oppsummere de viktigste punktene fra kapittel 4, for å kunne svare på problemstillingen min, «*Hvordan kan mikro-atferd forsterke diskriminerende praksis?*».

Knyttet til humor har jeg utforsket kompleksiteten knyttet til språkbruk, interaksjoner, og grensene mellom humor og potensiell mobbing blant barn i barnehagesettingen. Gjennom informantenes perspektiver har jeg sett hvordan mikro-atferd, som bruk av visse ord, kan tolkes forskjellig av barn og voksne, og hvordan dette kan knyttes til temaer som diskriminering, subjektivitet, og situasjonsavhengighet. Dermed kan det konkluderes med at en ubevisst bruk av humor og uklar skillelinje mellom humor og diskriminering kan være en type mikro-atferd som kan bidra til diskriminerende praksiser i barnehagen.

Gjennom informantenes perspektiver har vi sett hvordan temaet sykefravær har blitt belyst i tre forskjellige kontekster, og hvordan dette kan knyttes til mikro-atferd og utfordringer med å opprettholde et inkluderende miljø for barna. Ved å analysere informantenes kommentarer har jeg identifisert en sammenheng mellom høyt sykefravær blant personalet, manglende forståelse for barnas individuelle behov, og potensiell overskridelse av grenser som kan

oppfattes som krenkende for barna. Dette peker på hvordan organisatoriske faktorer, som arbeidsmiljø og bemanning, kan påvirke personalets evne til å skape et inkluderende miljø for barna, og dermed forsterke diskriminerende praksis.

Gjennom Sonjas refleksjoner har vi fått innsikt i hvordan bevisstgjøring, refleksjon og samarbeid kan spille en sentral rolle i å legge grunnlaget for barnas utvikling og læring. Sonja peker på personalets rolle som modeller for barna, og hvordan deres atferd og samhandling kan påvirke barnas oppførsel og utvikling. Dette tolker jeg illustrerer hvordan sosial kognitiv læringsteori kan praktiseres i arbeidsmiljøet i barnehagen, gjennom bevisst praksis og samspill mellom personalet. Dersom personalet ikke er oppmerksomme på dette, kan det forsterke diskriminerende praksis som barna kan internalisere, og dermed tilrettelegge for et mindre mangfoldig samfunn. Samtidig erkjenner jeg at sosial kognitiv læringsteori ikke er den eneste måten mennesker lærer på.

Gjennom analysen av Sonjas erkjennelse av indre konflikter og deres påvirkning på mikro-atferd i barnehagemiljøet, utforsket jeg kognitiv dissonans og hvordan den kan påvirke interkulturell kompetanse. Når Sonja erkjenner at deres handlinger ikke samsvarer med deres verdier, kan dette resultere i atferd som favoriserer visse barn basert på forskjellige faktorer. Dette kan skape en atmosfære der ekskluderende praksis og potensielt diskriminerende atferd trives, selv om det ikke nødvendigvis er erkjent som slik. På den ene siden kan kognitiv dissonans styrke interkulturell kompetanse ved å stimulere refleksjon og selvbevissthet. På den andre siden kan manglende anerkjennelse av potensielt diskriminerende atferd redusere interkulturell kompetanse, noe som kan bidra til ekskluderende mikro-atferd og øke risikoen for diskriminering i barnehagen. Dermed er det viktig å forstå spillet mellom kognitiv dissonans, mikro-atferd og interkulturell kompetanse for å utvikle et mer inkluderende og respektfullt barnehagemiljø.

Avslutning

I denne bacheloroppgaven har jeg hatt den spennende muligheten til å utforske hvordan mikro-atferd kan forsterke diskriminerende praksis i barnehagen. Ved å gjennomføre kvalitative intervju med en fokusgruppe har jeg samlet verdifulle erfaringer og refleksjoner fra en avdeling i en barnehage om hvordan de opplever diskriminerende og subtile handlinger.

Gjennom disse samtalene har jeg fått et dypere innblikk i kompleksiteten rundt temaer som mikro-atferd og diskriminering, som dessverre kan være vanskelige å bevise. Det har vært en lærerik prosess å utforske hvordan mikro-atferd kan forsterke diskriminerende praksis i barnehagen.

Jeg håper at denne oppgaven har gitt leseren en bedre forståelse av utfordringene knyttet til ekskluderende mikro-atferd og diskriminering, og at de har blitt oppfordret til å reflektere over betydningen av å adressere dette i barnehagemiljøet. Som samfunn må vi alle vurdere om vi gjør nok for å fremme et inkluderende miljø for alle barn, spesielt med tanke på det stadig mer mangfoldige samfunnet vi lever i.

7.0 Litteraturliste

- Akslen, Å. N. & Moe, R. (2020). *Barnehagepedagogikk: Ei innføring for studentar*. Det norske samlaget.
- Bakken, Y. Lindhardt E.M. (2021) tanker fra barnehagen: personalets refleksjoner om ene erfaringer med kjønn og likestilling. I Faye, R., Lindhardt, E.M., Ravnberg, B. & Solbue, V. (RED.), *Hvordan forstå fordommer?: Om kontekstens betydning i barnehage, skole og samfunn*. (s. 200-222). Universitetsforlaget
<https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/9788215041261-2021>
- Bergersen, A. (2017) *Global forståelse: Barnehagelærer som kulturell brobygger*. Fagbokforlaget.
- Bergsland, M.D. Jæger, H. (2022). Bacheloroppgaven. I Bergsland, M.D. Jæger, H. (RED.), *Bacheloroppgaven i barnehagelærer utdanningen*. (s. 15-50). Cappelen damm akademisk.
- Brenna LR. (2018) *Mangfoldsledelse: mangfold og likestilling som bærekraftig konkurransefortrinn*. Cappelen Damm (173–191).
[https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:999919954699002202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)
- Brottveit, G. (2018a). Om Forskningsdesign. I G. Brottveit (Red.), *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder: Om å arbeide forskningsrelatert* (s. 62-68). Gyldendal Akademisk.
- Brottveit, G. (2018b). Den kvalitative forskningsprosessen og kvalitative forskningsmetoder. I G. Brottveit (Red.), *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder: Om å arbeide forskningsrelatert* (s. 84-106). Gyldendal Akademisk.

Brottveit, G. (2018c). Analyse av kvalitative materialer i et vitenskapsteoretisk perspektiv. I

G. Brottveit (Red.), *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder: Om å arbeide forskningsrelatert* (s. 129-153). Gyldendal Akademisk.

Dalskelv, M. Eimot, K. (2014). *En tankevekkende studie av kognitiv dissonans*.

Psykologisk.no. <https://psykologisk.no/2014/08/en-studie-av-kognitiv-dissonans/>

Deardorff, D. K. (2006). *Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student*

Outcome of Internationalization. Journal of Studies in International Education.

<https://www.mccc.edu/~lyncha/documents/Deardorff->

[identificationandassessmentofinterculturalcompetenceasanoutcomeofInternationalizat.pdf](https://www.mccc.edu/~lyncha/documents/Deardorff-identificationandassessmentofinterculturalcompetenceasanoutcomeofInternationalizat.pdf)

Dhal, Ø. (2013) *Møter mellom mennsker. Interkulturell kommunikasjon*. Gyldendal.

Dovidio, J.E., Glick, P. & Rudman, L.A. (2005) *On the nature of prejudice. Fifty years after allport*. Malden. Blackwell Publishing.

Einarsson, C, (1996) *Konflikter mellom grupper: Teori om intergruppe konflikter*.

Institutionen för beteendevetenskap Linköpings universitet. <https://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:765630/FULLTEXT01.pdf>

Halkier, B. (2010) *Fokusgrupper*. Gyldendal

Faye, R. (2021b) Rom for ubehag i undervisning om rasisme i klasserommet. I Faye, R.,

Lindhardt, E.M., Ravnberg, B. & Solbue, V. (RED.), *Hvordan forstå fordommer?: Om kontekstens betydning i barnehage, skole og samfunn*. (s. 179-198).

Universitetsforlaget

Faye, R., Lindhardt, E.M. & Ravnberg, B. (2021a). Mot en kontekstuell forståelse av

fordomsbegrepet. I Faye, R., Lindhardt, E.M., Ravnberg, B. & Solbue, V. (RED.), *Hvordan forstå fordommer?: Om kontekstens betydning i barnehage, skole og samfunn*. (s. 9-29). Universitetsforlaget.

<https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/9788215041261-2021>

Henze-Pedersen, S., & Olsen, R. F. (2017). *At vokse op som adopteret i Danmark*.

https://pure.vive.dk/ws/files/967514/At_vokse_op_som_adopteret_i_Danmark.pdf

Larsen, A.K (2009) Tverrkulturell kompetanse i barnehagen. I: K.E. Fajersson, E. Karlsson, A.A. Becher og A.M. Otterstad (Red) *Grip Sjansene! Profesjonskompetanse, barn og kulturelt mangfold*. (s. 36-42). Otta: Cappelen Akademisk.

Leirvik, Hernes, Liodden & Tronstad (2021) *Rasisme, diskriminering og tilhørighet blant utenlandsadopterte i Norge*. Oslomet <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2828907/2021-15%20til%20nett.pdf?sequence=1>

Lund, H.H. (2021). «De er jo alle barn» - mangfoldskonstruksjoner i barnehagen. I Faye, R., Lindhardt, E.M., Ravnberg, B. & Solbue, V. (RED.), *Hvordan forstå fordommer?: Om kontekstens betydning i barnehage, skole og samfunn*. (s. 148-173). Universitetsforlaget <https://www.idunn.no/doi/epdf/10.18261/9788215041261-2021>

Midtbøen, A.H. & Lidén, H. (2015). *DISKRIMINERING AV SAMER, NASJONALE MINORITETER OG INNVANDRERE I NORGE*. Institutt for samfunnsforskning. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2440432/ISF-rapport_2015_1_v3_endret.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Montecinos, S.C (2020) *New perspectives on cognitive dissonance theory*. Stockholm univercity. <https://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1411016/FULLTEXT01.pdf>

Monzibala, L. (2021). *Is that racist ? : Role of perceived discrimination and prototypicality in perception of racial microaggressions*. Université Libre de Bruxelles (kapittel 1.1) https://joyswebappbucket.s3.amazonaws.com/dissertation/MicroAgression_MasterDissertation.pdf

Postholm, M. B. & Jacobsen, D. I. (2018). *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning*. Cappelen Damm AS.

Raaheim, A. (2021) *Sosial psykologi*. (2. utg). Fagbokforlaget.

Rowe, M (2008) *Micro-affirmations & Micro-inequities*. Journal of the International

Ombudsman Association . https://marypendergreene.com/wp-content/uploads/2019/12/Rowe-2008-microaffirmations_microinequities.pdf

Rowe M. (u.å). *Micro-inequities (including Micro-aggressions) and Micro-affirmations*. MIT

Sloan School of Management. <https://mitgmtfaculty.mit.edu/mrowe/micro-inequities/>

Sandset, T. Shakar, M. A. (2021). Begreper i den antirasistiske kampen. I T. Sandset & M.A.

Shakar (Red.), *Håndbok mot rasisme* (s. 31 - 38) (5. utg.). Minotek.

Schibbye, A.-L. L & Løvlie, E. (2017). *Du og barnet: Om å skape gode relasjoner med barn*.

Universitetsforlaget.

Tajfel, H., Turner, JC. (1978). *Introducing social psychology*. mycourses.aalto.fi

https://mycourses.aalto.fi/pluginfile.php/919597/mod_resource/content/1/Tajfel%20%20Turner%2086_SIT_xs.pdf

University of oxford. (u.å). *Impact of micro-behaviours in the workplace*. Hentet 1. Mars 2024 fra <https://edu.admin.ox.ac.uk/micro-behaviours>

Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir.

<https://www.udir.no/contentassets/7c4387bb50314f33b828789ed767329e/rammeplan-for-barnehagen---bokmal-pdf.pdf>

Utdanningforbundet. (u.å). *Tall og statistikk om bemanning i barnehagen*.

Utdanningsforskning.no <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/tid-for-de-minste/tall-og-statistikk-om-bemanning-i-barnehagen/>

8.0 Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

barnehagen er en lærende organisasjon og personalet skal reflektere over faglige og etiske problemstillinger.

barnehagen skal jobbe for at alle barn opplever likeverd og likestilling, uansett kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og etnisitet.

1. Har dere noen erfaring med diskriminering i barnehagen deres?
 - a. Hvordan opplevdes det? Fordommer knyttet til diskriminering/ stereo typer.

2. Kan dere tenke tilbake på en situasjon der dere har handlet på en måte som senere fikk dere til å reflektere over diskriminering i barnehagen?
 - a. Hva var det ved situasjonen som fikk dere til å stille spørsmål ved din egen atferd? (Kognitiv dissonans)

3. Hvordan blir man påvirket av hverandre
 - a. Hvorfor påvirker andre deg? 2. Hvorfor påvirker de ikke deg?
 - b. Hvilke områder påvirker de deg mest?

4. Har du observert at atferden deres har smittet seg over på noen av kollegaene dine?
 - a. Tenker du på en daglig basis at det du gjør påvirker kollegaene dine eller er tenker du det av og til?

5. Bevissthet om kommunikasjon: Hvordan tror dere deres måte å kommunisere på, både verbalt og ikke-verbalt, påvirker barnas oppfatning av inkludering og respekt i barnehagen?

6. Identifisering av små handlinger:
Kan dere tenke på eksempler på små handlinger eller kommentarer fra personalet som du har observert i barnehagen, og som du mener kan ha uforutsette konsekvenser for barna?

7. Forventninger og inkludering:
Hvilke forventninger tror du at du og andre i personalet har til barna basert på deres bakgrunn eller identitet? Hvordan kan slike forventninger påvirke barnas opplevelse av inkludering i barnehagen?

8. Endring av adferd:
Hvordan tror du bevissthet om mikro-atferd kan bidra til å skape et mer inkluderende miljø i barnehagen? På hvilke måter kan du personlig bidra til å endre din atferd for å fremme inkludering?

9. Hvordan tror du ansatte og barna i barnehagen blir påvirket av måten barna og kollegene deres oppfører seg på? Og hva tror du kan gjøres for å støtte et mer positivt miljø på arbeidsplassen?

Vedlegg 2: Informasjons- og samtykkeskjema

Informasjonsskriv

Bokmål

Vil du delta i forskningsprosjektet

Diskriminerende mikro-atferd

Formålet med prosjektet

Dette er et spørsmål til deg om du vil delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å

- Dette er en Bachelor oppgave som utforsker en kvalitativ studie av hvordan mikro-atferd kan forsterke diskriminerende praksiser i barnehagen.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi

- Bakgrunnen for prosjektet mitt er å få et bedre innblikk i hvordan mikro-atferd blant ansatte og barn kan bidra til å forsterke diskriminerende praksis i barnehagemiljøet. Dette vil bidra til å utvikle mer inkluderende praksiser i barnehagene våre og sikre at alle barn har en trygg og inkluderende oppvekst. Jeg har valgt å kontakte ansatte i byggeklossen barnehage fordi jeg er interessert i å høre deres perspektiver og erfaringer med temaet. Din deltakelse vil være verdifull for å få et bredere bilde av situasjonen i barnehagen. Deltakelse i prosjektet er frivillig, og du vil ha mulighet til å delta i et gruppeintervju der du kan dele dine tanker og erfaringer på en trygg og støttende måte. Alle opplysninger du deler vil behandles konfidensielt, og det vil ikke være mulig å identifisere enkeltpersoner i de endelige forskningsresultatene.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Dronning Mauds Minne høgskole er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

- Dette prosjektet gjennomføres i regi av Dronning Mauds Minne Høgskole, hvor jeg studerer. Dronning Mauds minne høgskole er behandlingsansvarlig for prosjektet, og er registrert som ansvarlig enhet for databehandlingen i henhold til gjeldende personvernregler.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Hva innebærer det for deg å delta?

Å delta i gruppeintervjuet innebærer å bidra med dine tanker, erfaringer og perspektiver på temaet vi skal diskutere. Omfanget av deltakelsen din vil være å delta i en gruppesamtale sammen med andre ansatte i barnehagen, der vi vil utforske temaet mikro-diskriminerende atferd. Dette vil innebære å svare på spørsmål og dele dine refleksjoner og erfaringer knyttet til hvordan små handlinger eller kommentarer fra personalet eller barna kan påvirke dynamikken i barnehagegruppen.

- Dette er en kvalitativ studie der intervju er metoden for å samle inn data.
- Du vil bli stilt spørsmål om dine holdninger
- Ingen personopplysninger vil bli samlet inn.
- Det vil bli bruk lydopptak til å ta opp intervjuet. Kun for at det skal bli enklere for meg å samle inn data.
- Lydopptaket vil bli slettet

Kort om personvern

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler personopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Du kan lese mer om personvern under.

Med vennlig hilsen

Logan Mutwiri Olsen Kimathi

Utdypende om personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

- Studenten vil ha tilgang til dine personopplysninger.
- Lydopptaket vil lagres på mobilen under et kryptert navn. Det er kodelås på telefonen. Personvernopplysninger som navn og kontaktopplysninger vil ikke være en del av analysen og dermed ikke relevant. Det vil bli gitt fiktive navn til deltagere.
- Deltagere vil ikke kunne gjenkjennes under publikasjonen.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Dronning Mauds minne høgskole har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- å be om innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende,
- å få slettet personopplysninger om deg,
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Vi vil gi deg en begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 26.04.2024. Opplysningene vil da bli slettet

Spørsmål

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

Logan Olsen Kimathi

Telefon: ...

Mail: ...

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på e-post, eller på telefon: 73 98 40 40.

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Diskriminerende mikro-atferd, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervjuet
- at Logan kan gi opplysninger om mine holdninger og erfaringer til prosjektet

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