



Høgskulen  
på Vestlandet

BLUBACH 2018/19

Fakultet for lærerutdanningen, kultur og idrett  
Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

# Bacheloroppgave

Norsk Tittel:

Holdninger og verdier knyttet til barn med  
minoritetsbakgrunn.

English title:

Attitudes and values related to children with minority  
backgrounds.

Kandidatnummer: 159.

Veileder: Dag Norheim.

31.05.2019.

Antall ord: 9475.

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. *Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10.*

## Forord:

«I denne bacheloroppgaven tar jeg et dypdykk inn i hvordan ledelsen i barnehagen jobber med personalets holdninger og verdier knyttet til barn med minoritetsbakgrunn. Jeg har brukt kvalitative metode med intervju som teknikk. Oppgaven innledes med en presentasjon av problemstillingen hvor jeg utdyper grunnlaget for valg av problemstillingen. Hoveddelen består av en teoridel hvor jeg kommer til å ta for meg flere spennende teorier og statistikker. Jeg skal se nærmere på hva som ligger i begrepet fremmedkulturell og hvordan personalets kulturforståelse påvirker handlinger i praksis. Har personalet en essensialistisk eller en dynamisk kulturforståelse?

Hoveddelen inneholder også et metodekapittel og teori knyttet til dette, etterfulgt med de empiriske funnene. Her legger jeg frem ferske resultater på spørsmål fra intervjuguiden, hvor man selv får mulighet til å gjøre seg refleksjoner og drøftelser. Jeg avslutter med en drøftingsdel hvor jeg går igjennom mine tolkninger av empiri. Til slutt vil jeg konkludere i en avslutning. Jeg vil benytte denne anledningen til å takke min veileder Dag Norheim for å utfordre meg, både i metodevalg og selve skriveprosessen. Han har vært en stor støtte og en utrolig kunnskapsrik veileder. Jeg ønsker å takke mine informanter, som er anonyme, for at de tok seg tid til å bli intervjuet og dermed gjort oppgaven mulig.»

## Problemstilling:

*«Hvordan jobber styrer og pedagogisk leder med å kartlegge personale sine holdninger og verdier knyttet til barn med minoritetsbakgrunn?»*

### Summary:

This bachelor thesis contains research on «How boards and educational leaders work to survey staff's attitudes and values related to children with a minority background? »

In my years as a student at «Høgskulen på Vestlandet» as a kindergarten teacher, i have observed that there is a gap in how attitudes and values associated with children with minority backgrounds are being handled. I set out to research if my assumptions were false or indeed relevant. In this thesis i will start off with a clarification of concepts before i will be covering attitudes and values, identity creation, appreciative and offensive behavior, what it means to be foreign cultural, what culture implies, Norway's complex diversity, and kindergarten's development post-war to the present period. This will all be a part of the theoretical chapter. I will then go into which methods i used to gather data, before i will have a look at empirical findings. It will all be rounded up with a discussion of empirical evidence, before i finish off with a conclusion.

I want to thank my supervisor Dag Norheim who has guided me along the way, his guidance made it possible to write this thesis, with a result i am very proud of. The empirical findings are new and exciting.

# Innholdsfortegnelse

<b>FORORD:</b> .....	<b>2</b>
<b>PROBLEMSTILLING:</b> .....	<b>3</b>
<b>SUMMARY:</b> .....	<b>3</b>
<b>BEGREPSAVKLARING:</b> .....	<b>5</b>
<b>1.0 INNLEDNING:</b> .....	<b>6</b>
1.1 PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLING. ....	6
1.2 KVALITATIV METODE .....	7
<b>2.0 HOVEDDEL</b> .....	<b>7</b>
2.1 PRESENTASJON AV TEORI.....	7
2.2 HOLDNINGER OG VERDIER. ....	8
2.3 IDENTITETSSKAPING. ....	11
2.4 HVA ER ANERKJENNENDE OG KRENKENDE ADFERD I MØTE MED BARN OG FORELDRE MED MINORITETSBAGGRUNN? .....	12
2.5 FREMMEDKULTURELL! HVA BETYR DET? .....	12
2.6 HVA BETYR KULTUR? .....	13
2.7 NORGES SAMMENSATTE MANGFOLD .....	14
2.8. BARNEHAGENS UTVIKLING FRA ETTERKRIGSTIDEN TIL I DAG. ....	15
<b>3.0 METODE</b> .....	<b>15</b>
3.1. VALG AV METODE.....	15
3.2 METODEKRITIKK.....	17
3.3 HVORFOR KVALITATIV METODE? .....	18
3.4 HVORDAN JEG FORMET INTERVJUGUIDEN. ....	19
<b>4.0 EMPIRISKE FUNN.</b> .....	<b>19</b>
<b>5.0 DRØFTING.</b> .....	<b>28</b>
5.1 DRØFTING AV EMPIRI.....	28
<b>6.0 AVSLUTNING</b> .....	<b>33</b>
<b>7.0 LITTERATURLISTE:</b> .....	<b>36</b>
7.1 VEDLEGG 1- INTERVJUGUIDE: .....	38
7.2 VEDLEGG 2- SAMTYKKESKJEMA: .....	39

## Begrepsavklaring:

*Mennesker med minoritetsbakgrunn:* Et begrep som omfatter alle mennesker med utenlandsk bakgrunn uavhengig om de er født i landet eller ikke (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s17).

*Holdninger:* Holdninger har et verdiinnhold, et erfaringsinnhold og en idealforestilling som er knyttet til ulike praksiser (Tholin, 2015, s. 57).

*Verdier:* Verdier er noe som er betydningsfullt, noe vi strekker oss mot eller vil ivareta. Verdier er ikke statiske. Endringer i samfunnet medfører også forandringer i hva som betraktes som sentrale verdier (Tholin, 2015, s. 57).

*Etnosentrisme:* Å vurdere andres kultur med utgangspunkt i sin egen kulturelle oppfatning av hva som er rett og galt, stygt og pent, nyttig og unyttig (Aarre & Blom, 2012, s. 149).

*Rasisme:* Menneskeheten deles inn i ulike raser ut fra hudfarge eller andre ytre kjennetegn. Rasene ble rangert opp mot hverandre og tillagt ulik verdi (Aarre & Blom, 2012, s.148).

*Nyrasisme:* Å diskriminere og utestenge mennesker og grupper ved å vise til kulturelle forskjeller (Aarre & Blom, 2012, s.148).

*Kultur:* Ideer, verdier, regler, normer, koder og symboler som et menneske overtar fra den foregående generasjon, og som man forsøker å bringe videre oftest noe forandret til den neste generasjon (Klausen, 1992; Øyvind Dahl, 2018).

*Essensialistisk kulturforståelse:* Folk eller en gruppe som har enkelte fellestrekk med rot i fortiden (Øyvind Dahl, 2018).

*Dynamisk kulturforståelse:* Med en dynamisk kulturforståelse er kultur ikke noe et menneske har, men noe en person gjør gjeldende i det sosiale spillet i forhold til andre mennesker. (Øyvind Dahl, 2018).

*Kasuistikk:* En diskusjon om konkrete problemer kalles en kasuistikk (Eidhammer og Salvesen, 2017, s.40).

## 1.0 Innledning:

### 1.1 Presentasjon av problemstilling.

I denne bacheloroppgaven skal jeg ta for meg en problemstilling som jeg mener det har vært for lite fokus på;

*«Hvordan jobber styrere og pedagogiske ledere med å kartlegge personale sine holdninger og verdier knyttet til barn med minoritetsbakgrunn?».*

Norge har siden etterkrigstiden blitt et mer mangfoldig land når det kommer til innvandring. Men en slik hurtig vekst av innvandring byr på utfordringer. Basert på egne observasjoner i mine praksisperioder, ønsket jeg å se nærmere på hvordan barnehageledelsen jobber med å kvalitetssikre holdningsarbeid knyttet til barn med minoritetsbakgrunn, og hva deres refleksjoner knyttet til temaet er.

Rammeplanen er normativ i sin tilnærming. Den har gått fra klare retningslinjer på hvordan idealet burde være, til hvordan det skal være (Utdanningsdirektoratet, 2017 s. 19). Jeg vil se nærmere på om bruksteorien samsvarer mot den tenkte praksis? Det er liten tvil om at norske barnehager er mer profesjonelle og at kompetansen blant personalet har økt, men klarer vi å endre holdninger og verdier som er innlagt i oss fra gammelt av, eller finnes det holdninger og verdier som trer frem i enkelte handlinger i «her og nå» situasjoner?

Jeg ønsker å se nærmere på barnehagepersonalets refleksjoner rundt temaet, samt se på om det er forskjeller i refleksjoner knyttet til hvilken posisjon de har i barnehagen. I denne bacheloroppgaven ble tre barnehageansatte intervjuet. En fagarbeider, en pedagogisk leder og en styrer. Grunnlaget for dette valget var for å se hva lederne i en barnehage har av synspunkter, refleksjoner og erfaringer når det kommer til å lede en personalgruppe i holdninger og verdier knyttet til barn med minoritetsbakgrunn. Det var også viktig for meg å få frem en fagarbeiders perspektiv. Ved å intervjuer en fagarbeider som ikke er i en ledende posisjon, vil jeg få innsikt i hvordan arbeidet blir mottatt av personalgruppen. I begrepsavklaringen tar jeg for meg flere sentrale begreper fra problemstillingen som holdninger, verdier og hva er mennesker med minoritetsbakgrunn? Begrepsavklaringen inneholder også etnosentrisme, rasisme, nyrasisme, kultur, essensialistisk kulturforståelse, dynamisk kulturforståelse og kasuistikk. Jeg har gjort det slik fordi dette er sentrale begreper

til denne bacheloroppgaven. Hvor går balansen på sunne holdninger og verdier, og hva tipper over mot nyrasisme og en statisk oppfatning av kultur? Dette går jeg nærmere inn på i drøftingsdelen.

## 1.2 Kvalitativ metode

Jeg har i denne bacheloroppgaven forsket med kvalitativ metode, hvor jeg bruker intervju som teknikk for å prøve og avdekke etnosentriske holdninger blant personalet. Målet er å finne ut hva lederne har av synspunkter, refleksjoner og erfaringer, samt prøve å kartlegge hvordan lederne og barnehagepersonalet jobber med temaet *«holdninger og verdier knyttet til minoritetsspråklige barn»*.

*«Med et manglende fokus er det større sannsynlighet for at handlinger oppstår som er umoralske. Barndommen er med på å forme den senere moralske personligheten, som er en helt sentral faktor i dannelsingsprosessen (Eidhamar & Salvesen, 2017, s.87).»*

Kvalitativ metode har hjulpet meg i denne undersøkelsen til å kartlegge hvor fokuset til lederne er, og hva som er praksisen i barnehagen. Ikke minst er arbeidet med holdninger og verdier til barn med minoritetsbakgrunn et tema som trenger belysning! Etter mye omtanke kom jeg og veileder frem til at bruken av åpne spørsmål, som ikke avslører hva jeg egentlig ser etter, gir best resultat. Denne teknikken og metoden gir best mulighet for å få frem hva personalet føler og har av erfaringer, uten å bli redd for å svare ærlig (Bergland & Jæger, 2017, s. 72).

## 2.0 Hoveddel

### 2.1 Presentasjon av teori

I denne delen av bacheloroppgaven skal jeg ta for meg teori knyttet til holdninger og verdier til barnehagepersonalet, og hvilke konsekvenser et manglende fokus kan få. Jeg skal gå inn på problematikken rundt etnosentrisme, holdninger og verdier, identitetsskaping, anerkjennende

eller krenkende adferd, betydningen av begrepet fremmedkulturell, Norges sammensatte mangfold og barnehagens utvikling fra etterkrigstiden til i dag.

Samfunnsmandatet sier at;

*«Gjennom barnehageloven og rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver er det lagt nasjonale føringer for å sikre kvaliteten i barnehagetilbudet og for å sikre at barnehagens samfunnsmandat oppfylles. Kravene til pedagogisk bemanning skal sikre at det i hver enkelt barnehage er tilstrekkelig personalet med pedagogisk kompetanse til å ivareta et systematisk arbeid med barnas behov for omsorg, lek og læring slik det kreves i barnehageloven og i rammeplanen. Personalet er barnehagens viktigste ressurs. Styrer og pedagogisk leder har et særlig ansvar for planlegging, vurdering og utvikling av barnehagens oppgaver og innhold.» (Kunnskapsdepartementet, 2011b, s. s.2).*

Etter mandatets bestemmelser er det et lovfestet krav om at personale skal ha pedagogisk kompetanse for å ivareta barnas behov for omsorg, lek og læring, og at personale er barnehagens viktigste ressurs. I denne bacheloroppgaven retter jeg meg inn på omsorg og kompetanse. Bevisst eller ubevisste handlinger basert på uetiske holdninger og verdier, vil få en konsekvens ovenfor omsorgen til barn som opplever krenkende oppførsel fra barnehagepersonalet. Jeg kommer nærmere inn på dette senere i teoridelen.

## 2.2 Holdninger og verdier.

Personalets holdninger og verdier til barn med minoritetsbakgrunn er et tema som jeg mener må belyses. I et samfunn hvor vi blir mer gruppert og kategorisert er det nødvendig med et økt fokus. Nabolandet Sverige har store klasseforskjeller på grunn av et økende privatisert marked og store sosiale forskjeller. Hver fjerde elev i den svenske skolen fullfører ikke 9.klasse, noe som fører til at de ikke får gå videregående og høyere utdanning. Norge skriver automatisk elever inn i nærmiljøets skoler, men utviklingen i Norge er at flere og flere flytter til bydeler der skolene gjør det godt på PISA-testene og der innslaget av innvandrerbarn er lavere (Klyve, 2016, s.72-73). Hva kan vi gjøre for å oppnå et totalt felleskap hvor vi unngår at barn i barnehagen blir dratt inn i denne samfunnsutviklingen? At barn allerede før de har



begynt på skolen får en opplevelse av at de er annerledes, eller ikke gode nok fordi de er innvandrere, eller kategorisert som lavere sosial klasse?

Forskning viser at identitet er noe som begynner å formes allerede i barnehagen.

Hvis det er slik at et barn blir møtt med ubeviste holdninger som kategoriserer barnet, istedenfor å se individet, vil barnet i stor grad bli identifisert med en religion, kultur eller sosial klasse.

Min oppfatning er at ikke alle handlinger er basert på at man ønsker å behandle noen forskjellig, men at et manglende fokus og bevisstgjøring på hvilken kulturforståelse personalet har. Avhengig av om personale har en essensialistisk eller dynamisk kulturforståelse kan det komme til syne i hvordan de behandler barna i barnehagen.

Jeg kommer nærmere inn på dette i kapittelet om empiriske funn og drøfting av funnene.

Eidhammer og Salvesen tar for seg begrepene etikk og moral. De sier at *«Begreper som etikk og moral brukes både om hverandre og med noe forskjellig innhold i moderne norsk, men historisk sett har de to ordene samme betydning. «ethos» på gresk og «mos» på latin er ord som har med menneskers praksis og handlinger å gjøre. Etikk er teorier som inneholder refleksjoner om hva som er rett og galt. Moral er å forstå som normer og verdier som er internalisert i et miljø eller i en person» (Eidhammer & Salvesen, 2017, s.39-40).*

På bakgrunn av dette er det viktig å ha fokus på moralen i seg selv. Etikken vil ikke erstatte moralen til en person eller et miljø. Hvis barnehagepersonalet har en forestilling om «oss» og «de», vil barnehagepersonale da evne å kontrollere sine moralske handlinger?

Sannsynligheten for dette er «nei». Tholin tar opp dette og utdyper at *«Oppdragelse og arbeid med barn bygger alltid på verdier og oppfatninger. Noen ganger er man bevisst på dette fundamentet, andre ganger handler man impulsivt, eller mer eller mindre bevisst på hva verdiene er tuftet på (Tholin, 2015, s.57)»*. Om man da har en essensialistisk tilnærming til kultur, vil man kunne få en opplevelse av «oss» og «de» og lett handle på bakgrunn av en slik statisk tilnærming, rent impulsivt.

Jeg skal ta for meg hvordan styrer og pedagogisk leder jobber med å kartlegge personalets holdninger og verdier. En diskusjon om konkrete problemer kalles en kasuistikk (Eidhammer og Salvesen, 2017, s.40). Jeg skal derfor gjennom mine undersøkelser og empiriske funn se

om dette temaet har en kasuistikk som vektlegges? Har lederne i barnehagene en plan på hvordan de jobber med en slik problemstilling?

Når mennesker handler i situasjoner, gjør man handlingene ofte ut fra hva en selv mener er det riktige handlingsalternativet. I denne undersøkelsen vil jeg være deskriptiv i fremleggelsen av de empiriske funnene, hvor det blant annet kommer frem et språk i barnehagepersonalets og foreldrenes oppfatning av barnets beste. Jeg ønsker å løfte frem at alle samfunn har former for samlivsetikk som regulerer hva som anses for å være rett og galt i familielivet (Eidhammer & Salvesen, 2017, s.41). Jeg ønsker å undersøke om denne refleksjonen er tilstede eller ikke, og hvordan lederne jobber når det fremgår et avvik.

Jürgen Habermas og hans elev Axel Honneth var begge engasjert i utfordringene vi møter i et flerkulturelt samfunn. Axel Honneth er sosialfilosof og er opptatt av hvordan vi kan bygge et demokratisk samfunn. Ettersom norske barnehager har blitt mer mangfoldig og flerkulturell, hvor flere barn kommer fra ulike minoritetskulturer, forekommer det at barnehagen møter på de samme utfordringer som storsamfunnet. Axel Honneth vektlegger ordet «anerkjennelse» (Eidhammer & Salvesen, 2017, s.65.).

Min erfaring i barnehagen er at anerkjennelse er et begrep som er ofte brukt. Det blir lagt mye vekt på barns medvirkning og anerkjennelse, men hva er manglende anerkjennelse? Ifølge Axel Honneth sin teori formidler han at *«det motsatte av anerkjennelse er krenkelse. Hvis vi ikke anerkjenner barna vi møter, som profesjonelle og som privatpersoner, krenker vi dem (Eidhammer & Salvesen, 2017, s.67)»*.

Hvis en person i personale har en holdning eller verdi som er essensialistisk tilnærmet, kontra dynamisk, vil det stride mot verdigrunnlaget til barnehagen (kunnskapsdepartementet, 2017, s.7). Om den ansatte på bakgrunn av sin etikk og moral tilbakeholder uakseptable holdninger, eller unngår situasjoner med enkelte barn, da krenker denne personen dette barnet. En slik situasjon vil påvirke barnets identitetsskaping som jeg nå kommer inn på i kapittel 2.3.

### 2.3 Identitetsskaping.

Etnosentrisme finnes i alle og betyr at man vurderer andre kulturer med utgangspunkt i sin egen kulturelle oppfatning av hva som er rett og galt (Aarre & Blom, 2012, s. 149). Vi er alle oppvokst i et land som har en kultur, et tankesett og en måte å leve på. Når vi møter andre som ikke følger de samme kulturelle kodene vil det oppstå en følelse av annerledeshet. Har man en forestilling om at alle andre er litt mindre gode, vil ikke dette da komme til uttrykk i handling? I denne bacheloroppgaven skal jeg gå inn på etnosentrisme og hvordan det kan påvirke handlinger. Det å se på etnosentriske holdninger gir meg en pekepinn på hvor informantene som blir intervjuet står. Dette er viktig informasjon da det vil ha innvirkning på resultatet i intervjuene. Handlinger kan skade identiteten til barnet som i verste tilfelle kan lede til utenforskap. Utenforskap er et tema som er mye på dagsorden. Tabloider kommer ukentlig med nye temaer knyttet til radikaliserings, kriminalitet og terror.

Statistikken viser at det finnes en sammenheng «*Spesielt unge gutter fra land som Frankrike, England, Tyskland og Sverige tyr oftere til store opptøyer som ofte er utløst av konflikt med myndighetene og politiet. Handlingene kan forstås som en protest mot utestenging og opplevelse av en mistrøstig hverdag og manglende fremtidsperspektiv (Klyve, 2016, s.13).*»

En sunn mengde etnosentrisme vil ikke skade et barns identitet, men hvor går skjæringspunktet mellom etnosentrisme, rasisme og nyrasisme?

*«Selvfølelsen utgjør en grunnleggende del av vår identitet. I stor grad bidrar den til å styrke motivene og handlingene våre. Fundamentet for selvfølelsen legges i barndommen (Eidhammer & Salvesen, 2017, s.99).»*

Ved å hjelpe barna med å finne sin identitet basert på individet, og ikke på religion eller kulturell bakgrunn, kan man hjelpe disse barna til å finne et felleskap og ikke havne i utenforskap. Hvis mangfoldet i Norge kan bli et stort felleskap hvor vi setter pris på våre forskjeller, vil det ikke være rom for utenforskap, rasisme og nyrasisme. Vi har da en mulighet til å se individene og ikke kategoriene vi blir plassert inn i. Barna er avhengig av informasjon utenfra. Denne informasjonen får de ved å speile seg i andre og er en viktig del av dannelsen til barnas selvilde (Eidhammer & Salvesen, 2017, s.99).

## 2.4 Hva er anerkjennende og krenkende adferd i møte med barn og foreldre med minoritetsbakgrunn?

*«Mangfoldet i barnehagen er stort, det består av å se barna, se barnegruppen, se foreldre, se personalet, og se samfunnet (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s. 10-11).»*

Det er viktig at personale klarer å være profesjonelle. Å skille mellom hva som er anerkjennende og krenkende er vesentlig. Begreper som er krenkende som alle barnehageansatte bør styre unna er begreper som mulatt, eksotisk, neger, nye landsmenn osv. Ifølge Gjervan, Andersen og Bleka er det viktig at barnehagepersonale reflekterer kritisk over begreper som man selv eller kollega bruker (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s. 16). Ved å gjøre dette kan vi lære av hverandres beste praksis i form av sosiokulturell tilnærming til læring, ved bruk av mesterlæring (Aasen, 2012, s.159). Ved å være gode rollemodeller kan personalgruppen lære god adferd og handlingsalternativ basert på å sette et godt eksempel.

Gjervan, Andersen og Bleka uttrykker at;

*«Fremmedkulturell betyr fremmed. Fremmed er ikke et begrep som åpner for dialog og samarbeid (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s.17)».*

Om noen i barnehagepersonalet har en oppfatning av at «de som ikke er fra vår kultur er fremmed», vil dette være svært ødeleggende for foreldresamarbeidet. Ikke minst for å evne og behandle barnet med den omsorgen det fortjener.

## 2.5 Fremmedkulturell! Hva betyr det?

Begrepet fremmedkulturell er et begrep som en mye brukt i vår tidsalder, men hvordan opplever et barn det om de blir kategorisert som fremmedkulturell?

*«Å bli definert for noe som man selv ikke kjenner seg selv igjen i, kan oppleves krenkende (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s.16)».*

Et barn vil ikke nødvendigvis ha en forståelse når det kommer til begreper, men de vil få en opplevelse av hvordan de blir behandlet og ser hvordan andre behandles.

Det understreker viktigheten av at alle i barnehagepersonale anerkjenner barna for det subjektet de er, og ikke kategorisere de ut ifra religion, livssyn eller opprinnelsesland. På mange måter representerer ord holdninger og kunnskaper. Feilaktig bruk av begreper kan også oppstå om ordforrådet er begrenset (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s. 16-17). Det ble med dette viktig å bruke intervju som teknikk. Når informantene svarer vil deres holdninger og kunnskaper komme til syne. Dette ser vi mer av i kapittelet med de empiriske funnene.

## 2.6 Hva betyr kultur?

Når noe strider imot det man verdsetter i sin egen kultur kan det oppstå konflikt. Jeg ønsker også å fremheve hva kulturbegrepet betyr.

*«Ideer, verdier, regler, normer, koder og symboler som et menneske overtar fra den foregående generasjon, og som man forsøker å bringe videre – oftest noe forandret – til den neste generasjon.» (Klausen, 1992; Øyvind Dahl, 2018).*

Det vil si at når mennesker har en annen levemåte og livsform enn en selv, kan man få opplevelsen av at de ikke gjør det på riktig måte. Hvordan man anser hva som er riktig og galt kommer helt an på hvilken kulturell bagasje man selv har og hvilke erfaringer man har. Dette er veldig individuelt.

Gerd Baumann fremmer en forståelse av kultur som en prosess i stadig endring. Hun hevder at *«kultur ikke er en kopimaskin som repeterer seg selv uten å forandre innhold og mening (Baumann, 1999; Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s.18)»*.

Hvis styrer og pedagogiske ledere har et bevisst fokus på å løfte frem det positive enhver kultur har med seg. Da kan man forme en ny kultur som er felles for alle medlemmer av kulturen, altså innholdet og meningen. Om personale har en essensialistisk eller dynamisk kulturforståelse er viktig informasjon for å utvikle den.

## 2.7 Norges sammensatte mangfold

*«Norge har alltid vært sammensatt av flere mangfold: samer, kvener, tatere og romanifolket. Men innvandring har i større grad økt mangfoldet (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s19).»*

Om man liker denne utviklingen eller ikke er veldig individuelt. Men når noen som er imot innvandring jobber i en barnehage blir det viktig for lederne å utvikle holdningene og verdiene slik at de ikke kommer til syne i umoralsk praksis. En annen forståelse av flerkulturelt samfunn er den politiske forståelsen.

*«Begrepet brukes da til å beskrive et samfunn som fører en politikk som har flerkultur som mål. At man lager skiller mellom majoriteter og minoriteter er ikke noe nytt. Vi kan bare se tilbake på Norges egne historie før innvandring for å se at samene som har vært en minoritet ble undertrykt av majoriteten i landet, i 1850-1965 ble samene frarøvet eget språk (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s.19).»*

Utfordringer i et slikt sammensatt samfunn er å utnytte mangfoldet slik at det oppleves som en ressurs for å gi nytt liv til intellektuell og kulturell utvikling. Marianne Gullstad uttaler at *«Vi trenger nye samfunnsmodeller som viser respekt for de forskjeller den enkelte synes er viktig (Gullstad, 2002; Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s.20)»*.

*«Minoritet og majoritet er to begreper vi ofte bruker for å definere og omtale mennesker i et flerkulturelt samfunn. Disse begrepene sier noe om antall og beskriver en posisjon i samfunnet i forhold til dominans (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s.21)»*.

Dette betyr at begrepet majoritet og minoritet kan referere til mer enn bare antall.

Mennesker som har majoritetsbakgrunn kan raskt kategoriseres som minoriteter avhengig av hvilken kontekst de omtales ut i fra og omvendt.

På denne måten kan oppfattelsen av hvem som innehar maktskiftet være interessant når vi i barnehagen skal arbeide for likeverdighet.

*«Aasen skiller mellom nasjonale minoriteter som har hatt langvarige tilknytninger i Norge og minoritetsbegrepet som i dag som oftest betegner mennesker som har innvandret i senere tid (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s.21)»*

## 2.8. Barnehagens utvikling fra etterkrigstiden til i dag.

Ser vi på barnehagens utvikling fra etterkrigstiden til i dag ser vi en markant endring i fokus på kvalitetsøkning. Stor politisk påvirkning og litteratur som gir seg ut på normative tilnærminger sier mye om hvordan alt skal være.

Helga Eng (1875-1966) var den første professoren i pedagogikk i Norge. Hun hadde et konstruktivistisk syn på barndommen ved at barnet selv ble oppfattet som et aktivt handlende vesen som er med på å skape sitt eget liv (Aarre & Blom, 2012, s. 33). Etterkrigstiden i Norge markerer begynnelsen på det store paradigmeskiftet som går på å se barn som objekt til subjekt. Ved å se på barnehagen i en historisk kontekst kan vi også få et bedre innblikk i hvordan den har endret seg over tid, hva som har påvirket hva kulturen består av, og hva vi anser som minoritet.

*«Hvilke begreper vi bruker varierer ut ifra normer og holdninger som er rådende i samfunnet. Med gyldig mener vi ord som er akseptert av majoriteten. Innenfor det flerkulturelle feltet har begrepene stadig endret seg de siste 30-40 årene (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s. 17).»*

Det er da interessant å se på hvordan vi begrepsfester hva en minoritet er. Arabisk er ansett som en minoritet i Norge, men det er 4 millioner mennesker som er norsk som snakker norsk, og 200 millioner som snakker arabisk (Gjervan, Andersen & Bleka, 2013, s.21). Dette vil si at den norske kulturen har en oppfatning av at arabisk er i mindretall. Dette er grunnet den norske kulturen og de kulturelle rammene vi har vokst opp med.

## 3.0 Metode

### 3.1. Valg av metode

Styrer og pedagogisk ledere er de som er ansatt for å ha lederansvaret i barnehagen. Styrer skal ha det overordnede ansvaret for driften i barnehagen. Barnehageeieren har også et ledelsesansvar som ofte er rettet mot det administrative. Pedagogisk leder har ansvar for det

pedagogiske arbeidet. Dette vil si å sikre at avdelingen jobber opp mot rammeplanen og dens bestemmelser (Utdanningsdirektoratet, 2017, s.15-16.)

Når jeg i denne bacheloroppgaven skulle finne ut av hvordan lederne kartlegger personalets holdninger og verdier når det kommer til barn med minoritetsbakgrunn, ble kvalitativ metode i form av intervju det beste valget. Kvalitativ metode går mer i dybden og vektlegger betydning (Bergsland & Jæger, 2018, s.66), noe som er sentralt når man jobber med holdninger og verdier.

Taguchi uttaler at; *«Vi streber etter en balanse mellom likhet, det å høre til et felleskap. Det å være et unikt individ innenfor felleskapsrammene, dette er utgangspunktet for en sosialkonstruksjonistisk tilnærming (Bergen og Luckmann, 1991; Taguchi, 2015, s.34)».*

Dette gjelder for både personalgruppen og lederne i et praksisfelleskap. Vi er med på å forme hverandre og det blir derfor viktig at vi setter gode eksempler for personalgruppen og barnegruppen. Det jeg forundrer meg over i mine tre år som student er om fokuset på personalets holdninger og verdier til minoritetsspråklige barn er til stede eller ikke? For å få innsikt i hva ledernes refleksjoner er, ble intervju i form av kvalitativ metode det beste valget for denne bacheloroppgaven.

Jeg har vært inne på etnosentrisme som er et nøkkelord jeg har sett etter i mine undersøkelser. Grunnen til at jeg fremhever dette som et nøkkelord i denne undersøkelsen er som Taguchi sier;

*«Ulike trosretninger og ideologiske overbevisninger som dominerer i en viss kultur eller blant en gruppe mennesker har stor betydning for hvordan disse menneskene oppfatter og forstår sine omgivelser (Taguchi, 2015, s.35).»*

Ut fra hvordan mennesker tolker omgivelsene sine, handler de også med utgangspunkt i dette. Jeg skal i avsnitt 4.0 ta for meg de empiriske funnene. Her kommer svarende fra intervjuguiden frem, etterfulgt med en drøfting av resultatene.

Når jeg skulle velge hvilken kvalitativ teknikk jeg skulle bruke, hadde jeg muligheten til å velge mellom intervju, observasjon, gjennomføring av prosjekter, analyser av dokumenter,



bilder, videoopptak eller samtaler (Bergsland & Jæger, 2018, s.67). Jeg bestemte meg fort for intervju. Dette for å sikre ny empiri til bacheloroppgaven.

I følge Bergsland og Jæger er en viktig målsetning med kvalitative tilnærminger å oppnå en forståelse av sosiale fenomener. Ved å velge intervju som teknikk vil fortolkningen min av funnene få stor betydning for konklusjonen. Jeg retter blikket mot menneskers hverdagshandlinger i sin naturlige kontekst ettersom jeg dro på besøk til en barnehage og gjennomførte intervjuer (Bergsland & Jæger, 2018, s.67-68).

### 3.2 Metodekritikk

På bakgrunn av dette blir begreper som fortolkning og prosess helt sentrale begreper. Hermeneutikk betyr «fortolkningsprosess». Bergsland og Jæger tolker betydningen slik at;

*«Den innebærer at forståelse og tolkning leder til forståelse og tolkning. Der man selv er instrument for innsamling av data, og det kreves da bevissthet om sitt eget ståsted i forhold til det man undersøker. (Gadamer, 1988; Bergsland & Jæger, 2018, s.68).»*

Det ble derfor viktig å ha gode refleksjoner på hvor jeg står i forhold til tema slik at mine holdninger og verdier ikke påvirker resultatene i denne undersøkelsen. Dette gjorde jeg ved å gjennomføre ferdigstilte åpne spørsmål i intervjuguiden, slik at alle skulle svare på de samme spørsmålene. På denne måten kan jeg best mulig sammenligne svar, og i den grad det er mulig, holde egne oppfatninger utenfor intervjuprosessen.

Filosofen Gadamer skriver i det epokegjørende verket "Wahrheit und Methode" at;

*«Ingen metode kan uttømme sannheten, og at våre forutsetninger er med på å forme spørsmålene og farge våre svar. Å møte et fenomen uten å være påvirket av egne forutsetninger og fordommer vil være umulig, da en kan sies å ha tanker om alle fenomener en møter, enten man er bevisst eller ikke (Gadamer,1986; Bergsland & Jæger, 2018, s.68).»*

Jeg vil på best mulig måte prøve å analysere svarene mot hverandre, men som Gadamer her uttaler i «Wahrheit und Methode», så vil det være tilnærmet umulig.

Jeg opplevde det som vanskelig å få tak i informanter til denne bacheloroppgaven. Temaet fremstår som vanskelig, og med dette vegret flere seg for å stille opp som informant. Jeg er selv mor til et flerkulturelt barn og for å sikre at mine egne verdier i minst mulig grad skal påvirke fortolkningen, har jeg delt «empiri» og «drøfting av empiri» opp i to deler. Mine verdier kan forme svarene som jeg tolker, og tema for bacheloroppgaven kan farge svarene jeg får av informantene.

Dette er årsaken til at jeg har skrevet inn nøyaktige svar i denne bacheloroppgaven. Slik at leserne av denne bacheloroppgaven selv kan tolke resultatene og til slutt bli servert min tolkning og konklusjon.

### 3.3 Hvorfor kvalitativ metode?

I dette avsnittet skal jeg ta for meg hvorfor jeg brukte kvalitativ metode kontra kvantitativ for denne problemstillingen.

*«Thagaard utdyper at kvalitativ metode vektlegger betydning og går i dybden og at kvantitativ metode vektlegger utbredelse og antall (Thagaard, 2013; Bergsland & Jæger, 2018, s. 66).»*

Spørreundersøkelse for denne bacheloroppgaven ville blitt for standardisert og ikke reflekterende nok. Det var presise ord, personalet og ledernes refleksjoner rundt de forskjellige temaene jeg var på jakt etter.

Jeg ville ha muligheten til å kunne påvirke forskningsprosessen om noen av spørsmålene var uklare eller vanskelig å besvare for informanten. Intervju vektlegger subjekt-subjekt-forhold mellom forsker og informant og med dette kunne jeg da sikre å få tilstrekkelig med empiri til oppgaven (Bergsland & Jæger, 2018, s.66).

*«Kvalitativt forskningsresultat presenteres i form av tekst (Bergsland & Jæger, 2018, s.67).»*

Tekst er den beste illustrasjonen på hva refleksjonene er, jeg kan da fremlegge resultatene fra undersøkelsene i denne bacheloroppgaven, for så fremme en refleksjon hos leseren selv. Det å kunne dra slutninger fra empiriske undersøkelser til teori fra det spesielle til det allmenne, gjør at kvalitativ metode er en induktiv tilnærming som sådan skiller seg fra en kvantitativ.

Jeg ønsker også å fremheve samspillet mellom de empiriske funnene og det teoretiske som i abduksjon, som innebærer å veksle mellom empiri og teori. Denne bacheloroppgaven bærer preg av abduksjon som fremhever det dialektiske forholdet mellom empiri og teori. (Bergsland & Jæger, 2018, s.67).

### 3.4 Hvordan jeg formet intervjuguiden.

Jeg utformet undersøkelsene ved bruk av intervjuguide. Jeg hadde semistrukturert intervjuguiden ved å lage 11 spørsmål til fagarbeiderne og ytterligere 3 spørsmål til pedagogiske leder og styreeren som ble intervjuet i denne bacheloroppgaven. Alle ble spurt de samme spørsmålene. Dette ble gjort for å sikre at alle svarene som kom frem i undersøkelsen skulle være sammenlignbare. Spørsmålene hadde jeg kategorisert, hvor noen av spørsmålene var rettet mot holdninger, noen mot verdier, og noen mot profesjonsetiske spørsmål. Ved å lage intervjuguiden på denne måten sikret jeg meg svar innenfor hver kategori om noen skulle unnvike og svare på et eller flere spørsmål. Alle spørsmålene er åpne og vektlegger hva som er utfordrende, vanskelig og positivt, for å få frem personalets synspunkter.

Spørsmålene i intervjuguiden har en deskriptiv form hvor jeg stiller spørsmål som «hva er utfordrende og hvorfor?» Jeg ønsker med det å se hva refleksjonene deres rundt tema er, og hvordan de jobber med å unngå en fremmedgjøring av verdisyn til å komme til uttrykk i sin praksishverdag. For å få dette til ble det brukt åpne spørsmål. Ifølge Bergsland og Jæger er de åpne spørsmålene de beste, ettersom de gir rom for at informanten kan reflektere og redegjøre for sine opplevelser og erfaringer om det det spørres om (Bergsland og Jæger, 2018, s. 72).

## 4.0 Empiriske funn.

*«Kvalitativ metode er en fremgangsmåte eller teknikk som gir svar på ulike typer forskningsspørsmål. Målet er å få frem informasjon om de sosiale virkeligheter, og kunnskap om hvordan denne informasjonen kan analyseres. Det dreier seg om å samle inn, analysere og tolke data, og dette er en sentral del av empirisk forskning (Bergsland & Jæger, 2015, s.66).»*

Spørsmålene til intervjuguiden er lagt ved som vedlegg, men jeg kommer til å ta for meg resultatene av spørsmålene i denne delen av bacheloroppgaven. Dette er de nøyaktige resultatene, mens tolkningen kommer i drøftingsdelen.

1.) *«Hvordan opplever du å jobbe med en stor mangfoldig barnegruppe?»*

Fagarbeider:

Fagarbeideren vet ikke hva tankene rundt dette spørsmålet er. Den ansatte sier at man er vant til det, og handler på automatikk. Personen sier også at personen kun har jobbet i en barnehage og kjenner ikke til praksis i andre barnehager.

Pedagogisk leder:

Opplever det som uproblematisk og har ikke problemer med tilrettelegging. Personen legger vekt på at foreldre ikke vil ivareta mangfoldet, og at den perfekte balansen er å ivareta alle hensyn. Fremlegger at norske heller ikke skal nedprioriteres. Personen nevner at det er store nyanser i foreldre og oppdragerrollen og at utfordringene er mer rettet mot mangfoldet av ikke-utdannede og utdannede. Dette fører med seg konflikt på bakgrunn av hva foreldre er opptatt av.

Styrer:

Styreren tenker at det er et spennende tema og opplever de største utfordringene knyttet til andre ting enn en mangfoldig barnegruppe. Styrer fremlegger at det å snakke fagspråk på engelsk er en stor utfordring. Altså språkutfordringer knyttet til en mangfoldig barne- og foreldregruppe.

2.) *«Hva synes du er utfordringer med å jobbe med en stor mangfoldig barnegruppe?»*

Fagarbeider:

Svarer at det å sikre at alle blir sett i løpet av dagen og ha gode relasjoner til alle er den største utfordringen.

Pedagogisk leder:

Den pedagogiske lederen svarer at det er å vekte de ulike hensyn. Den ansatte legger frem kontraster mellom foreldreperspektivet kontra barnehagen. Det er viktig å ikke tro at alle har samme perspektiv, selv om du selv er positiv.

Styrer:

Styrer sier at det stadig er sprik i praksis og i temaene de jobber med. Styreren utdyper at ledelse og organisasjonspsykologi er fasinerende og at alle danner sitt indre bilde av hva man blir enig om. Uten å forsikre at man har en felles forståelse. Dette er noe som er gjentakende.

3.) *«Hva opplever du som utfordrende i arbeidet med barn med minoritetsbakgrunn?»*

Fagarbeider:

«Jeg jobber på småbarnsteam» forteller fagarbeideren. Det som er utfordrende er språk- og foreldresamarbeid. Ikke alle snakker engelsk eller norsk. Da er det vanskelig å gi tilbakemelding og sikre en forståelse.

Pedagogisk leder:

Opplever at variasjonen mellom hvordan dagene er, er utfordrende. Personen trekker frem bemanning, dagsform, faktorer utenfor deg selv, og at personalet ikke følger opp. Pedagogisk leder forteller at hvis alt går som det skal, så er det ok, men at det aldri blir helt sånn. Den pedagogiske lederen utdyper at forskjellene ofte kommer fra sosial status og hvor god kjennskap man har til familien. At man tolererer mer om man har kjennskap, og at man ofte får en høyere tillit når man er av høyere sosial status, selv om dette er langt i fra sannheten.

Informanten trekker frem et eksempel hvor personen har observert situasjoner tidligere som ikke har vært etisk riktig ifølge informanten. Observasjonen går ut på at de ikke har tilrettelagt for at en muslim ikke skal ha svin. Svaret denne informanten fikk av en ansatt var «De har jo flyttet til Norge!». Den ansatte satte også ut en brunost på bordet og sa «Barna må lære seg å like brunost for det gjør alle norske.» Dette var en observasjon som informanten gjorde av en assistent. Informanten som jeg har intervjuet sier også at det ble lagt frem leverpostei flere ganger, selv til de barna som ikke skulle ha dette. Kommentaren på dette var «Men de liker det jo!».

Styrer:

Styreren svarer at en metode som blir mye brukt for å rette fokus mot temaer er gruppearbeid. Etter jeg har delt de i grupper inviterer jeg de inn for å diskutere i plenum. Hadde jeg ikke gjort det slik, hadde noen sagt veldig mye og andre nesten ingenting. På denne måten kan jeg som øverste leder forsikre meg at jeg fremmer alle synspunktene til personalet. Dette gjelder alle temaer, altså også et tema på minoritetsbarn ville blitt gjort på en slik måte. Styreren sier også at det er viktig med variasjon og at ulike mennesker har ulike behov. Ved å variere metodene møter man flere mennesker.

4.) «Hva synes du er vanskelig i arbeidet med minoritetsspråklige foreldre?»

Fagarbeider:

Vi hadde en klinsj for en stund siden på grunn av kultur. Denne konflikten gikk ut på barns rett til å bli inkludert, mot foreldres ønske i forhold til kultur og det de er vant til. Jehovas vitne, der feirer de ingen bursdager. Jeg synes det er vanskelig å se barn blir utestengt på grunn av foreldrenes ønske.

Pedagogisk leder:

Dette arbeidet er vanskelig på grunn av språkbarrieren. Erfaringsmessig har mange minoritetsspråklige foreldre en mer manglende forståelse enn det de gir uttrykk for. Dette blir en utfordring. Når man tror de forstår, fordi de sier de forstår, men så får de egentlig ikke med seg budskapet, da mister man muligheten til å korrigere innholdet. Et eksempel er når man skal melde et barn til PPT. Her møter jeg ofte på problemer enten på grunn av en manglende begrepsforståelse, eller fordi de ikke vil at noe skal være galt med barnet. Når barnet snakker norsk kan jeg gjøre mine observasjoner rundt barnet, om barnet er der det burde være. Men når barnet har et annet språk, er det vanskelig for meg å kunne identifisere om barnet er svakt språklig, eller om barnet bare er språkforvirret. Dette byr på store komplikasjoner ettersom jeg ikke kan morsmålet til barnet. En tolk kan hjelpe, men det er store variasjoner i tolker også. Der gitt informasjon gjerne ikke samsvarer med den nøyaktige uttalelsen. Å ta et dypdykk i et tema som dette er både vanskelig og komplekst.

Styrer:

Det å skulle snakke fag på engelsk. Ellers flotte foreldre, mange snakker norsk. Opplever at de er som foreldre flest.

5.) «Hva synes du er fordelene med en mangfoldig barnegruppe?»

Fagarbeider:

Det er sånn samfunnet er, barna blir forberedt til den kulturen de skal inn i. At vi som er fra denne kulturen får lære av dem. For mine barn som er norske er det kjekt at de får et møte med andre kulturer, og at de blir integrert inn i våres kultur.

Pedagogisk leder:

Er kjekt at vi har mulighet til å lære av andre kulturer og at vi på grunn av mangfold får muligheten til å løfte frem barna som har en annen kultur. Dette fremhever barna og gir dem en god følelse, og vi får muligheten til å lære om andre kulturer.

Styrer:

Det er mange fordeler! Barn lærer og får positive erfaringer med nasjonaliteter. Med dette får barnegruppen positive erfaringer med å være mangfoldig. Eksempler på dette er respekt for hverandre med tanke på de synlige ulikheter som språk og hudfarge. Barna vil få en større aksept og forståelse rundt dette.

6.) «Hvordan kunne du tenkte deg å jobbe annerledes med barn med minoritetsbakgrunn enn den praksisen som er i dag?»

Fagarbeider:

Har ikke en tanke om hvordan det kan gjøres annerledes! Syns vi er veldig flinke. Vi integrerer alle, føler egentlig vi er veldig gode.

Pedagogisk leder:

Ønsker å gjennomføre morsmålstøtte, som var før men ikke nå lengre. Det hadde vært god hjelp, for manglende språk er manglende språk. Skulle hatt mer bemanning og en måte å være multisensorisk i temafelleskapet. Med dette mener jeg at hvis man detter ut på noe, så kan man hente det inn andre steder. For eksempel så er det er autotypi at

Gunnar ikke er tysk. Det er berøringsangsten som gir oss problemer. Fotballspilleren John Carew fortalte i et intervju at han alltid ble tatt i håret av voksne. Dette gikk kun ut på fasinasjonen av at han hadde en annerledes hårtype enn andre. Men at han selv opplevde det som krenkende og at han mislikte dette sterkt. Dette var fordi han så at de gjorde det bare med han og ingen andre.

Styrer:

Å inkludere enda mer fra deres kultur og ha fokus på å anerkjenne barn. Det er viktig å skape selvfølelse hos barnet. At vi kan lære små ting om barnet i samarbeid med foreldrene. For eksempel så var det en italiensk mor som lagde lasagne i barnehagen. Dette var en veldig god erfaring og utrolig stas for barnet. Jeg ønsker meg flere slike erfaringer.

7.) *«Er arbeidet med barn med minoritetsbakgrunn optimalt i dag? eller er det forbedringspotensial?»*

Fagarbeider:

Jeg synes vi er flinke sånn som vi gjøre det i dag.

Pedagogisk leder:

Det er alltid forbedringspotensial.

Styrer:

Det vil alltid være forbedringspotensial. Det som er viktig er at vi utnytter personalets spisskompetanser. Det er jo også en mangfoldig personalgruppe.

8.) *«Hvordan tenker du at man kan få bedre kommunikasjon med foreldre til barn med minoritetsbakgrunn?»*

Fagarbeider:

Finne en løsning på språkutfordringer.



Pedagogisk leder:

Det må i første rekke være å få inn tolker, dyktige tolker. Ikke sånn som oversetter feil for det har jeg opplevd et par ganger. Enten at de oversetter feil eller tilbakeholder informasjon.

Styrer:

Det er en utfordring! For all informasjonen går på norsk. Et eksempel: Jeg skulle sende ut informasjon om at det var kommet barnemark i barnehagen. Da kom en forelder til meg å spurte «what is barnemark?» Vi skulle ideelt kunne fått kommunisert på flere språk. Kanskje bruke foreldre som oversettere. Man må hele tiden redigere og oppdatere informasjonen, det er en utfordring ettersom vi lett kan miste slike kompetanser. Det er også en rimelig dyr affære.

9.) *«Hva opplever du som vanskelig i møte med andre kulturer?»*

Fagarbeider:

Språk, og når noe i kulturen går imot hva jeg selv står for. Det synes jeg er vanskelig. Som jeg sa at barn ikke får feire bursdag pga. en religion. Da sliter jeg litt.

Pedagogisk leder:

Hvis kulturen står for noe jeg ikke har respekt for, da må jeg jobbe med meg selv. Temaer som kvinnesyn, barnesyn og avstraffelse.

I USA for eksempel opplever jeg at den mentale holdningen til befolkningen har en veldig religiøs tilnærming. Det går mye på trusler om himmel og helvete, hvor underforståelsen med trusler er vanlig. Når noe kommer i konflikt med mitt syn på kvinnerett og barnesyn da blir jeg veldig tydelig på det.

Styrer:

Jeg har ingen opplevelser av vanskeligheter. Man sitter på mye taus kunnskap. Det er viktig at denne tause kunnskapen blir brukt. Elementære ting som barnebursdag kan være litt utfordrende til tider, med at vi gjerne har forskjellige forventninger til ting. Et tema jeg synes er vanskelig er tema om seksuelle overgrep, hvor jeg har opplevd at foreldre med minoritetsbakgrunn gjerne sier seg imot at barnet skal få slik informasjon fra barnehagen. Jeg har mange ganger reflektert over hva som kan føre til dette.

Handler det om ulike verdisyn? Ulike oppfatning på hva barnas beste er? Dette har jeg også opplevd når det kommer til kosthold, hvor enkelte får muffins i matboksen.

10.) «Hva opplever du som positivt i møte med andre kulturer?»

Fagarbeider:

At jeg får lære nye ting om andre kulturer.

Pedagogisk leder:

Nye impulser, det å se ting fra nye ståsted. Erfaringen min igjen og igjen er at vi er helt lik. Jeg kan lære nye ting i møte med andre kulturer og holdninger. Spennende å være en del av barns liv uansett.

Styrer:

Det meste er positivt! Det å lære andre kulturer å kjenne, da blir man mindre fordomsfull. Jeg mener dette også bidrar til at barna får bedre verdier. Barna skal ut i et samfunn som består av mangfold. Tenker det største er å bidra til å minske rasisme og mobbing.

11.) «Har du selv en flerkulturell bakgrunn?»

Fagarbeider:

Nei!

Pedagogisk leder:

Nei, ingenting eksotisk med min bakgrunn. Kommer opprinnelig fra Sogn, men jeg er gift med en amerikaner, noe som gjør at jeg har fått innsikt i kulturen i USA.

Styrer:

Nei!

Ekstra spørsmål:

12.) «Hva opplever du som utfordrende når du skal lede en personalgruppe i holdningsarbeid?»

Pedagogisk leder:

Hva er holdningene og hvor dypt sitter de? Er det noen som kan belæres? Eller har de har bestemt seg på forhånd for at deres synspunkt er sannhet.

For eksempel: Jeg ateist men ingen av barna vet det, jeg holder det for meg selv og lar ikke dette komme til uttrykk i min profesjonelle hverdag. Dette er en balanse mellom det å være profesjonell. Jeg er villig til å være knallhard med mine ansatte om det er siste utvei. Tenker at slike situasjoner kan oppstå innen alle tema, så jeg ville dradd det ned til fokus på enkeltbarnet. For har de slike holdninger er sannsynligheten for at andre ting som handlinger og atferd også kommer til syne.

Styrer:

Det er veldig utfordrende! Holdninger sitter dypt i folk, men jeg tenker det er viktig å synliggjøre mangfoldet i personalgruppen. At alle har forskjellige kulturelle styrker. Man må forstå mennesket med forskjellige kulturelle briller. Jeg bruker mye verdispill. På denne måten kan vi reflektere i felleskap. Gjerne også dialogspill som går på verdier og holdninger.

13.) «Føler du at alle opprettholder det du ønsker? Eller opplever du avvik i tenkt praksis og brukspraksis?»

Pedagogisk leder:

Nei, overhode ikke. Det er alltid noe som ikke går som det skal.

Styrer:

Det er stadig sprik i praksis. I teamene også. Det er et spennende tema.

14.) «Hvilke tiltak bruker du for å få med personalet på dine målsetninger?»

Pedagogisk leder:

Jeg tar utgangspunkt i enkeltbarnet. På denne måten finner jeg utfordringen og når denne er funnet, vil jeg finne tiltakene det er behov for. Er det at noen ikke gidder, eller ikke mestrer? Jeg som leder liker å jobbe med det relasjonelle som tiltak. Det man forstår er ikke så skummelt. Når det kommer til foreldregruppen så sliter jeg personlig med å respektere foreldrenes egen rolle når de er respektløse i handlingene ovenfor barnets beste.

Har man en god kjemi med foreldrene så tåler man mer før man blir irritert. Har man ingen kjemi vil den toleransegrensen ofte bli kortere.

Styrer:

Jeg bruker mye tid på gruppearbeid. Vi lærer i en sosialkulturell tilnærming.

## 5.0 Drøfting.

### 5.1 Drøfting av empiri.

I denne delen skal jeg drøfte med egne synspunkter og sammenligne med utgangspunkt i svarene fra de empiriske funnene. Jeg tar utgangspunkt i problemstillingen for å kunne konkludere og svare på problemstillingen;

*«Hvordan jobber styrer og pedagogisk leder med å kartlegge personale sine holdninger og verdier knyttet til barn med minoritetsbakgrunn?»*

I spørsmål nummer elleve spør jeg om informantene har minoritetsbakgrunn. Jeg ønsker å fremlegge dette spørsmålet først, da min erfaring er at mennesker med flerkulturell bakgrunn er mer fokusert på dette temaet. Man har gjerne opplevd hendelser, eller har fått oppleve hvordan det kan være å bli oversett. Ingen av informantene til denne bacheloroppgaven har flerkulturell bakgrunn.

Spørsmål en til fem handlet om holdninger og verdier til personalet. Jeg skal nå ta for meg de fem spørsmålene;

Spørsmål nummer en spør om personalets opplevelser av å arbeide med en stor mangfoldig barnegruppe. Målet er å få frem personalets opplevelser, når det kommer til temaet barn med minoritetsbakgrunn. Her opplever jeg at de tre informantene har forskjellige oppfatninger. Fagarbeideren viser tegn til at dette ikke er noe som har blitt reflektert over. Pedagogisk leder virker ikke å se på dette som en utfordring, men retter heller fokuset mot sosiale forskjeller i foreldregruppen. Styreren uttrykker at hun har et utfordrende forhold til det å snakke fagspråk på engelsk og har allerede her svar på spørsmål nummer to. Jeg tolker det som at dette er noe styreren har tenkt på og reflektert over. Dette indikerer at det er utfordringer i kommunikasjonen og at man ser på det som et underliggende problem.

Evnene til å være bevisst på holdninger og verdier knyttet til barn med minoritetsbakgrunn er viktig for å kunne unngå umoralske handlinger.

Spørsmål nummer to går på utfordringene med en stor mangfoldig barnegruppe. Resultatene viser at det er konflikt i hva barnehagen og foreldre mener er riktig. Det å ha en god relasjon til alle er vanskelig og man kan lett overse noen. Styreren bekrefter også dette, men sier at det er stadige sprik i praksis med temaene de jobber med.

Spørsmål nummer tre spør konkret om hva som er utfordrende med barn med minoritetsbakgrunn? Her kommer det frem at språk er noe som er utfordrende og at manglende språk kan være en stor barriere for godt samarbeid. Den pedagogiske lederen trekker frem noe interessant. At man ofte tolererer mer om man har en god relasjon til foreldrene. Det blir fremlagt flere interessante observasjoner fra denne informanten. Hun forteller om egne observasjoner hvor det ikke har blitt tatt hensyn til at en muslim ikke skal ha svin, og hvor den ansatte hadde svart «men de har jo flyttet til Norge!». Det ble satt frem en brunost hvor den ansatte sa «barna må lære seg å spise brunost, for det gjør alle norske». At leverpostei ble satt frem og at svaret var «men de liker det jo!». Disse eksemplene understreker hvor viktig en bevisstgjøring rundt arbeidet med holdninger og verdier hos barnehagepersonalet er. Jeg tolker det første eksempelet som sterkt nyrasistisk, hvor denne assistenten viser at de etnosentriske holdningene sitter dypt. Slik tolker jeg også det andre eksempelet. Når det kommer til leverposteien viser assistenten seg ikke bare til å være likegyldig til gjensidig respekt ovenfor barnet og familien, men som lite kunnskapsrik.

Styreren forteller at å sikre at alle i personalet blir hørt er viktig. Personalgruppen deles opp i grupper for å diskutere temaene i plenum etterhvert. Dette er viktig for å kartlegge holdninger og verdier til personalet.

I spørsmål nummer fire spør jeg om hva som er vanskelig i møte med minoritetsspråklige foreldre. Dette spørsmålet henger sammen med spørsmål nummer tre. Både spørsmål tre og fire er designet for å avdekke i hvor stor grad etnosentriske holdninger leder handlingsalternativene til den som blir intervjuet. Resultatene fra dette spørsmålet gir en pekepinn på om informanten har en essensialistisk eller dynamisk kulturforståelse og hvordan informanten handler i møte med minoritetsspråkelige barn.

Fagarbeideren har vært i en utfordrende situasjon for en tid tilbake på grunn av kultur. Hvor et barn fra Jehovas vitner ikke fikk feire barnebursdag. Jeg tolker dette som at fagarbeideren opplever å bli nedstemt som følge av at foreldre i Jehovas vitner ikke tillater barnebursdager, og at fagarbeideren styrer reaksjonen ut fra sin egen kulturelle forståelse. Fagarbeideren mener dette ikke er i barnets beste interesse, noe som skaper konflikt og distanse mellom personalet og foreldrene.

Spørsmål nummer fem er siste spørsmål innen kategorien holdninger og verdier. Her spør jeg om hva som er positivt i arbeidet med en mangfoldig barnegruppe? Alle trekker frem muligheten til å lære om andre kulturer, og at man forbereder barna på den kulturen de skal inn i. Med å løfte frem barna får de positive erfaringer med nasjonaliteter. Barna får også større aksept og forståelse for andre synlige ulikheter som språk og hudfarge. Jeg tolker det som at rasisme og mobbing er et tema som det har vært mer fokus på, og at det blir ansett som mer «alvorlig». Arbeidet med holdninger og verdier til minoritetsspråklige barn er vanskelig og komplekst. Det er viktig å jobbe målrettet mot å motvirke krenkende atferd og dårlige holdninger.

Spørsmål seks til åtte handler om hva som er reelt for praksisen i dag og om det er grunnlag for bekymring.

Spørsmål seks tar for seg hvordan informantene kunne tenkt seg å endre praksisen som er i dag. Det fremgår et sprik i hva fagarbeideren og lederne svarer på dette spørsmålet.

Fagarbeideren mener at praksisen som er i dag er god og at de integrerer alle. Pedagogisk

leder og styrer mener det er forbedringspotensiale. Tiltak som morsmålstøtte og bedre bemanning for å få kapasitet til å se alle barna og foreldrene blir nevnt. Ressurser kan være å tilegne seg mer informasjon, gjerne små ting som barnet liker og misliker, for å unngå å feilbehandle barn ubevisst. Jeg er derfor ikke overasket over at lederne mener det er et forbedringspotensiale mens fagarbeideren mener at det ikke nødvendigvis er det, i spørsmål nummer syv. Som spør om arbeidet med barn med minoritetsbakgrunn er optimalt i dag.

Spørsmål åtte spør om hvordan de kan få bedre kommunikasjon med foreldre med minoritetsbakgrunn? Jeg oppfatter at alle er enig i at språk er den største utfordringen for kommunikasjonen med foreldre med minoritetsbakgrunn.

Spørsmål ni: «hva er vanskelig i møte med andre kulturer?» Her ønsker jeg å løfte frem hva styreren sa. Hun indikerer at tema som seksuelle overgrep kan være veldig vanskelig i møte med minoritetsspråklige foreldre. Jeg tolker dette som at enkelte hendelser fører til en stereotypi av foreldre med minoritetsbakgrunn. Om dette stemmer eller ikke er uvisst, men jeg tolker dette som at styreren har fått en lavere toleransegrense fordi det fremstår som uforståelig ut fra hva en selv er vant med. Ofte handler det om manglende kommunikasjon og forståelse. Dette nevnes i de empiriske funnene flere ganger. Andre kulturer har ikke nødvendigvis en tradisjon for å snakke om og reflektere over et så alvorlig tema. Jeg oppfatter dette som en misoppfatning hvor man ikke forstår hverandre fordi barnehagen og foreldre har forskjellige oppfatninger av hva som er best for barnet. Det kan også være grunnlag for dyp bekymring. Jeg tror ikke at alle som har minoritetsspråklig bakgrunn er av et slikt kaliber, det kan like gjerne være etnisk norske.

Spørsmål tolv til fjorten er til lederne i barnehagen. Det vil si at det kun er pedagogisk leder og styrer som har blitt stilt disse spørsmålene. Spørsmålene er siktet inn på et ledelsesperspektiv. I problemstillingen står det «hvordan jobber styrer og pedagogisk leder med å kartlegge personale sine holdninger og verdier knyttet til barn med minoritetsbakgrunn?”. Spørsmål tolv til fjorten går inn på dette.

Spørsmål tolv spør om hva som er utfordrende i en personalgruppe når det kommer til et holdningsarbeid. Fellesnevneren her er holdninger og hvor dypt de sitter. Er de låst i sine holdninger eller villige til å lære nye måter å tenke på? Er holdningene synlige, slik at man kan gjøre noe med dem? Pedagogisk leder mener at dårlige holdninger og atferd vil komme til

syne, og at man da kan slå ned på adferden. Styrer utdyper at alle har forskjellige kulturelle styrker, men at man må forstå mennesker med forskjellige kulturelle briller.

På spørsmål nummer tretten er begge enig i at det er sprik i praksis. Spørsmål fjorten går inn på hvilke tiltak lederne bruker for å få personalet med på sine målsetninger. Pedagogisk leder tar utgangspunkt i enkeltbarnet og hvor barnet står. Ved å bruke denne metoden finner hun utfordringen og tiltakene det er behov for. Styrer vektlegger sosialkulturell tilnærming hvor gruppearbeid er tiltak for å få personalet med på sine målsetninger.

For å oppsummere drøftingsdelen ser jeg stor kontrast i svarene til fagarbeideren og lederne i barnehagen. De tre informantene i denne bacheloroppgaven kommer fra den samme barnehagen. Dette ga meg mulighet til å sammenligne resultatene fra intervjuene. Jeg får sett tre forskjellige perspektiver av en og samme situasjon. Både styrer og pedagogisk leder sier at det er utfordringer, og at tema om holdninger og verdier knyttet til minoritetsspråklige barn ikke har vært så mye fokus på, noe som også kommer frem i svarene til fagarbeideren. Fagarbeideren har reflektert lite rundt tema og har en oppfatning av at det ikke er spesielt mye forbedringspotensialet. Jeg tolker dette som at det ikke har vært fokus på temaet, siden fagarbeideren er godt fornøyd med eksisterende praksis. Manglende fokus, leder til manglende refleksjon. Mangel på refleksjon, fører til ubevisste handlinger basert på personens verdisyn. De empiriske funnene peker på at det er mye å ta tak i, både fra et ledelsesperspektiv når det kommer til holdninger og verdier, men mest av alt foreldresamarbeid.

Fagarbeideren forteller i spørsmål fire om utfordringer knyttet til Jehovas vitner.

Fagarbeideren uttrykker at det er vanskelig å se på at barn blir ekskludert fra bursdagsfeiring. Levi Geir Eidhamar snakker om forskjellige aspekter ved Jehovas vitner i et kapittel i boken sin, om religioner og livssyn i barnehagen. I kapitlet står det om foreldresamarbeid med foreldre fra Jehovas Vitner hvor han har intervjuet noen foreldre.

Der blir det nevnt at det viktigste er at barnehagen legger til rette for alternative opplegg og at det ikke bør bli gjort noe nummer ut av forskjellene fra andre barn (Eidhamar, 2017, s.187). Det kommer videre frem i undersøkelsene til Eidhamar at foreldre fra Jehovas Vitner mener det viktigste er at barnehagelærerne har en positiv holdning og samarbeider godt med foreldrene (Eidhamar, 2017, s.186).



Det kan virke som at det har oppstått et sprik i foreldresamarbeidet til barnehagen og foreldrene. Med utgangspunkt i fagarbeideren sin kulturelle bagasje vil det å ikke feire et barns bursdag komme i konflikt med egne holdninger angående hva som er best for barnet. Fagarbeideren mener barnets beste er å få feire bursdag og ta del i dette, men foreldrene mener at det viktigste er at deres ønsker blir overholdt. Her er det potensialet for et forbedret samarbeid med foreldrene.

Eidhamar skriver om oppfatninger av stereotypier hvor han sier at;

*«foreldresamarbeid er viktig for å unngå stereotype oppfatninger om barn fra Jehovas vitner, noen av medlemmene har opplevd at dette lett kan skje (Eidhamar, 2017. s.185).»*

Setter man sammen det Eidhamar har undersøkt, med svarene fra fagarbeideren og den pedagogiske lederen, tolker jeg det som at når noe kommer i stor kontrast fra eget ståsted, er det lett for å kategorisere og stereotypet fortelle hva familien er og står for. Her oppstår det en konflikt basert på forskjellige oppfatninger av hva som er best for barnet. Ut fra norske normer og verdier klarer ikke fagarbeider å respektere forskjellene.

## 6.0 Avslutning

I avslutningen av denne bacheloroppgaven skal jeg besvare spørsmål som er tatt opp i kapitlene, men det mest sentrale er problemstillingen.

*«Hvordan jobber styrer og pedagogisk leder med å kartlegge personale sine holdninger og verdier knyttet til barn med minoritetsbakgrunn?»*

Jeg har i denne bacheloroppgaven forsket med bruk av kvalitativ metode hvor jeg har brukt intervju. Jeg ønsket å finne ut av hvordan lederne i barnehagen jobbet med å kartlegge personalets holdninger og verdier når det kom til barn med minoritetsbakgrunn. Oppgaven har gått igjennom holdninger og verdier, identitetsskaping, hva som er anerkjennende og krenkende adferd, hva fremmedkulturell betyr, hva betyr kultur, mangfoldet i Norge, barnehagen i en historisk kontekst, metode, empiri og drøfting av empiri.

Hvordan pedagogisk leder og styrer arbeider med å kartlegge, er ved å inkludere, observere og reflektere. Dette er metoder som både styrer og pedagogisk leder tar i bruk for å sikre kvaliteten angående forskjellige temaer. Det kommer frem i denne bacheloroppgaven at fokus på personalets holdninger og verdier knyttet til barn med minoritetsbakgrunn er et tema som det ikke har vært særlig fokus på. Dette blir også tydelig i de empiriske funnene.

Jeg vil ta for meg sentrale spørsmål jeg har stilt underveis i oppgaven. En av disse er hvor skjæringspunktet går mellom etnosentrisme, rasisme og nyrasisme? Alle har etnosentriske holdninger fordi vi tilhører en kultur, men når de går ut over hvordan man handler eller unnviker situasjoner, blir de umoralske. Rasisme mener jeg ikke har noen plass hverken i barnehagen eller i samfunnet forøvrig. Det er viktig å erkjenne problemet, når man observerer eller opplever at noen av barnehagepersonalet har slike holdninger. Nyrasisme er den formen som jeg tolker som mest relevant for denne problemstillingen. Dette fordi den handler om at man kategoriserer mennesker ut fra hvilken kulturell tilhørighet de har. Dette kom også godt frem i de empiriske funn.

Om en barnehageansatt har en forestilling om at alle andre er litt mindre gode, så vil dette komme til uttrykk i praksis. Dette blir fort et automatisk handlingsmønster, når man ikke har tilnærmet seg kunnskap som endrer de underliggende holdningene.

Det kommer tydelig frem i empiriske funn at det er avvik i bruksteorien og den tenkte teori. Holdninger og verdier er noe som ligger dypt i oss og tar tid å endre på, noe som gjør at det må kontinuerlig fokus og holdningsarbeid til for å sikre en økt kvalitet når det kommer til barn med minoritetsbakgrunn. Skjer ikke dette vil det skje handlinger i «her og nå» situasjoner som ikke er etisk forsvarlig.

Jeg nevnte tidligere i oppgaven at jeg ønsket å se på om det er forskjeller basert på hvilken posisjon de har i barnehagen. Jeg konkluderer her med at det er store forskjeller i svarene fra fagarbeideren, den pedagogiske lederen og styreren. Det er tydelig at fagarbeideren har begrenset med refleksjoner rundt de forskjellige temaene og med dette ikke helt tar innover seg den reelle situasjonen. Pedagogisk leder er mer faglig og reflektert, ikke minst fremstår vedkommende som å ha god kontroll på hva som rører seg. Styreren sine svar bærer preg av et mer administrativt synspunkt, hvor personalledelse står i fokus, men der styreren ikke er mye på gulvet og får med seg om slike holdninger eller verdier kommer til uttrykk i praksis.

For å unngå at barn i barnehagen blir dratt inn i en samfunnsforståelse som baserer seg på uetiske, umoralske og lite reflekterte handlinger, er barnehagen nødt til å ha et stort fokus på holdninger og verdier blant barnehagepersonalet når det kommer til mennesker med minoritetsbakgrunn. Jeg har selv observert flere situasjoner som ikke har vært holdbare og denne bacheloroppgaven indikerer at det er mye å ta tak i. Vi er nødt til å finne nye måter å se hverandre på og skape en større aksept for forskjeller. Dette må til for at alle barn skal få den barndommen og respekten barna fortjener, uavhengig av kulturell bakgrunn eller sosial klasse.

## 7.0 Litteraturliste:

Aasen, W. (2012). *Teamledelse i barnehagen* (utg.1). Bergen: Fagbokforlaget.

Bergsland, M. D & Jæger, H. (2018). *Bachelor oppgaven i barnehagelærer utdanningen* (utg.1). Latvia: Cappelen Damm As.

Børhaug, K. & Lotsberg, D. Ø (2012) *Barnehageleing i praksis* (utg.1). Danmark: Det Norske Samlaget.

Dahl, Ø. (2018.17.12). Beskrivende kulturforståelse. Hentet fra <https://ndla.no/subjects/subject:18/topic:1:185338/topic:1:10338/resource:1:26593>

Dahl, Ø. (2018.20.12). Dynamisk kulturforståelse. Hentet fra <https://ndla.no/subjects/subject:18/topic:1:185338/topic:1:10338/resource:1:15156>

Dahl, Ø. (2018.01.11). Essensialistisk kulturforståelse. Hentet fra <https://ndla.no/subjects/subject:18/topic:1:185338/topic:1:10338/resource:1:114745>

Eidhamar, L. G. (2017). *Små mennesker- stort mangfold. Religion og livssyn i barnehagen* (utg.2). Oslo: Cappelen Damm As.

Eidhamar, L. G. & Salvesen, P. L. (2017). *Nesten som deg selv barn og etikk* (utg.5). Norge: Cappelen Damm As.

Gjervan, M. Andersen, C, E. & Bleka. M. (2013). *Se mangfold!* (utg.2). Latvia: Cappelen Damm As.

Klyve, A. (2016) *Sinte, unge, villfarne menn* (utg. 1). Bergen: Fagbokforlaget.

Taguchi, H. L (2015). *Hvorfor pedagogisk dokumentasjon?* (utg.1). Oslo: Universitetsforlaget.

Tholin, K. R. (2015). *Profesjonsetikk for barnehagelærere* (utg.1). Bergen: Fagbokforlaget.

Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagen* (64). Hentet fra <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

## 7.1 Vedlegg 1- Intervjuguide:

### Intervjuguide:

- 1.) Hvordan opplever du det å jobbe med en stor mangfoldig barnegruppe?
- 2.) Hva synes du er utfordringer med å jobbe med en stor mangfoldig barnegruppe?
- 3.) Hva opplever du som utfordrende i arbeidet med barn med minoritetsbakgrunn?
- 4.) Hva synes du er vanskelig i arbeidet med minoritetspråklige foreldre?
- 5.) Hva synes du er fordelen med en mangfoldig barnegruppe?
  
- 6.) Hvordan kunne du tenkte deg å jobbe annerledes med barn med minoritetsbakgrunn enn den praksisen som er i dag?
- 7.) Er arbeidet med barn med minoritetsbakgrunn optimalt i dag? eller er det forbedringspotensial?
- 8.) Hvordan tenker du at man kan få bedre kommunikasjon med foreldre til barn med minoritetsbakgrunn?
  
- 9.) Hva opplever du som vanskelig i møte med andre kulturer?
- 10.) Hva opplever du som positivt i møte med andre kulturer?
- 11.) Har du selv en flerkulturell bakgrunn?

### Ekstra spørsmål til pedagogisk leder:

- 12.) Hva opplever du som utfordrende når du skal lede en personalgruppe i holdningsarbeid?
- 13.) Føler du at alle opprettholder det du ønsker? Eller opplever du avvik i tenkt praksis og brukspraksis?
- 14.) Hvilke tiltak bruker du for å få med personalet på dine målsetninger?

## 7.2 Vedlegg 2- Samtykkeskjema:

Til ansatte i barnehagen.

### **Informasjon om bachelorprosjekt.**

Mitt navn er \_\_\_\_\_ og jeg skal skrive en bacheloroppgave på Barnehagelærerutdanningen ved Høgskolen på Vestlandet.

I den forbindelse ønsker jeg å intervju ansatte i barnehagen. Det vil være individuelle intervju og svarene vil bli skrevet ned for hånd. Hensikten er å finne ut mer om hvordan ansatte i barnehagen tenker og jobber i forhold til tema om holdninger og verdier knytter til barn med minoritetsbakgrunn.

Jeg ønsker å samle datamateriale fra ansatte i to barnehager.

Intervjuene vil vare i inntil 45min. Intervjuene vil foregå i barnehagen i åpningstiden.

Det er frivillig å delta og deltakerne kan på et hvilket som helst tidspunkt trekke seg, uten å måtte begrunne dette nærmere. Det er bare jeg som student samt veileder og sensor som får tilgang til opplysningene. Oppgaven forventes å være avsluttet i juni 2019.

Har dere spørsmål i forbindelse med denne henvendelsen kan dere ta kontakt.

Epost: \_\_\_\_\_

Mvh,

Student.

Signatur:

---