



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

BACH301-OSO-2022-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato:	11-05-2022 09:00	Termin:	2022 VÅR
Sluttdato:	25-05-2022 14:15	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave - Sogndal		
Flowkode:	203 BACH301 1 OSO 2022 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Navn:	Bjørnar Houland Øren
Kandidatnr.:	619
HVL-id:	586842@hvl.no

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	12198
----------------------	-------

Egenerklæring *: Ja
Jeg bekrefter at jeg har Ja
registrert
oppgavetittelen på
norsk og engelsk i
StudentWeb og vet at
denne vil stå på
vitnemålet mitt *:

Gruppe

Gruppenavn:	kandidat nr. 619 og 637
Gruppenummer:	8
Andre medlemmer i gruppen:	Ingrid Kuarme Ure

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGÅVE

Relasjonskompetanse i barnehagen

Relational competency in the kindergarten

Kandidatnummer 619 og 637

BLUBACH 2021/2022

Fakultet for lærarutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Barnehagelærarutdanninga

Innleveringsdato: 25.05.2022

Antall ord: 12 189

Eg stadfestar at arbeidet er sjølvstendig utarbeida, og at referansar/kjeldetilvisingar til alle

kjelder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Forord

Denne besvarelsen vart skreve våren 2022. Vi valde å skrive om temaet *Relasjonskompetanse i barnehagen* fordi dette er eit tema som både engasjerer og interesserer oss. Det var viktig for oss å skrive om noko vi begge hadde eit ynskje om å fordjupe oss i. På denne måten føler vi begge at vi sitt igjen med meir kunnskap og kompetanse med tanke på relasjonar, og ein betre forståing for kvifor det er eit viktig tema for barnehagen og for oss som barnehagelærarar.

Vi har lært mykje gjennom arbeidet med denne besvarelsen, det har vært ein spennande, krevjande og givande prosess som vi tek med oss vidare. Vi ynskjer og rette ein stor takk til alle informantar som har stilt opp til intervju, våre respektive familiar, vener og studiekameratar. Vi vil også takke rettleiar som har hjelpt oss gjennom arbeidet med denne besvarelsen.

Sogndal, Våren 2022

English Abstract

Title: Relational competency in the kindergarten	
Year: 2022	Pages: 43
Keywords: Relational Competency, Kindergarten, Pedagogical work, care	
Summary: <p>The thesis in this text is <i>What is relational competency and how can pedagogical leaders use this knowledge in work with children and employees in the kindergarten?</i> To answer this thesis, we chose to use a qualitative interview. We interviewed three pedagogical leaders who worked in three separate kindergartens. Afterwards we looked at our findings and compared it to the chosen theory for this thesis.</p> <p>This assignment has used data and research to see that there are many key elements in making positive relations in the kindergarten. We studied the pedagogical leaders opinions and competency within relations. The assignment have also studied relational competency in a managing perspective, use of communication and dialog in relations, and studied the development of relational competency in the kindergarten as an organization.</p>	

Innholdsfortegnelse:

Forord.....	2
English Abstract	3
1.0 INNLEIING	6
1.1 Problemstilling	7
2.0 TEORI	7
2.1 Relasjonskompetanse	7
2.2 Tilknytning	8
2.3 Relasjonskompetanse i eit leiingsperspektiv.....	10
2.3.1 Viktigheita av refleksjon	11
2.3.2 Teamleiing.....	12
2.4 Barn-vaksen relasjonen, og det fremjande samspelet	12
2.5 Kommunikasjon og Dialog	14
2.6 Motivasjon.....	15
3.0 METODE	15
3.1 Kvalitativ og kvantitativ metode	16
3.2 Intervju som metode	16
3.3 Val av informantar	17
3.5 Validitet og reliabilitet	17
3.6 Etske omsyn	18
4.0 FUNN	18
4.1 Informantanes relasjonskompetanse	19
4.2 Barn - vaksen relasjonen	20
4.3 Arbeid med relasjonar	22
4.4 Kommunikasjon og dialog	23
4.5 Relasjonskompetanse og resultat i barnehagen.....	24
4.6 Barnehagens praksis og utvikling innan relasjonskompetanse	25
5.0 DRØFTING.....	27
5.1 Informantanes relasjonskompetanse	27
5.2 Barn - vaksen relasjonen	29
5.3 Arbeid med relasjonar	30
5.4 Kommunikasjon og dialog	32
5.5 Relasjonskompetanse og resultat i barnehagen.....	33
5.6 Barnehagens praksis og utvikling innan relasjonskompetanse	34
6.0 OPPSUMMERING OG AVSLUTNING	35

7.0 LITTERATURLISTE	38
Vedlegg 1	40
Vedlegg 2	42

1.0 INNLEIING

Internasjonal forskning viser at det å inngå positive og sensitive relasjonar med barn er svært viktig i barnehagen (Skogen, 2018, s.57). Samspel mellom barnehagepersonalet og barn heng tett saman med barnas velvære og trivsel (Drugli, 2017, s.143). I 2021 var det over 90 % av barn mellom 1-5 år som gjekk i barnehagen (Statistisk Sentralbyrå, 2022). Dette gjer at vi ser på relasjonar som svært aktuelt i barnehagen. Relasjonskompetanse i barnehagen er eit tema som engasjerer oss. Vi har begge gjennom dette studiet fått besøkt og arbeida i forskjellige barnehagar, der vi har gjort oss mange erfaringar og observasjonar. Arbeidet med å skape gode relasjonar til både barn og vaksne er ein av dei, eit arbeid som har fascinert og inspirert oss til denne besvarelsen.

Relasjonskompetanse er avgjerande for den gode barnehagen. Samarbeid, effektivitet, arbeidsmiljø og læring kan ein knytte tett opp til relasjonskompetanse, og er alle svært relevant for arbeidet i barnehagen og med barn (Lysebo & Bratt, 2017, s.5). Eit viktig punkt for å skape kvalitet i barnehagen kan vere å etablere eit godt samspel der enkelt barn føler seg trygge og ivaretatt. Rammeplanen for barnehagens innhald og oppgåver påpeiker at ein aktivt skal leggje til rette for gode relasjonar mellom barna og personalet i barnehagen. Dette skal vere grunnlaget for glede og trivsel i barnehagekvardagen. (Kunnskapsdepartementet, 2017)

Som pedagogisk leiar for ein avdeling i barnehagen meiner vi at ein i stor grad er avhengig av å besette relasjonskompetanse. For at det pedagogiske arbeidet i barnehagen skal vere i tråd med kvalitetskriteria rammeplanen og barnehagelova krev, er det nødvendig med leing. Det er pedagogisk leiar som har ansvar for å leie dette arbeidet i tråd med det som står i barnehagelova og rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017). Det er derfor også aktuelt å sjå på relasjon i eit leiingsperspektiv.

Vi ynskjer i denne oppgåva å få eit innblikk i korleis pedagogisk leiar arbeidar med sin eigen kompetanse og relasjonar i barnehagen, og kjem primært til å sjå på barn-vaksen relasjonen. Vi ynskjer å sjå nærare på korleis denne kunnskapen utviklar seg og korleis denne kompetansen både vert og kan verte brukt i praksis. I denne besvarelsen tar vi for oss kva relasjonskompetanse er og korleis pedagogisk leiar arbeidet med dette i barnehagen.

1.1 Problemstilling

Kva er relasjonskompetanse og korleis kan pedagogisk leiar bruke denne kompetansen i arbeidet med barn og personalet i barnehagen?

2.0 TEORI

I denne delen vil vi sjå nærmare på ulike teori og forskning rundt relasjonskompetanse for å kunne svare på problemstillinga vår *Kva er relasjonskompetanse og korleis kan pedagogisk leiar bruke denne kompetansen i arbeidet med barn og personalet i barnehagen?*

2.1 Relasjonskompetanse

I fylgje Spurkeland (2020) handlar relasjonskompetanse om ferdigheitar, evner, kunnskap og haldningar som dannar, utviklar, reparerer og held ved like relasjonar mellom menneske (Spurkeland, 2020, s.19). Dette er ein kompetanse som er avgjerande for arbeidsmiljø, effektivitet, samarbeid og læring. Lysebo og Bratt (2017) seier noko om at denne kompetansen vert utvikla ved sosial trening, men at også bevisstheit og øving kan forbetre dette. Relasjonskompetanse er svært viktig for å oppnå kvalitet i barnehagen, og det går igjen inn på våre kvalitetar rundt det å skape positive og sensitive samspel der kvart enkelt barn vert møtt og forstått. Slike kvalitetar er avgjerande for at den gode barnehage vert til (Lysebo & Bratt, 2017, s.5). Røkenes og Hanssen (2012) trekker fram dette med å sjå seg sjølv og det å forstå andre som viktig i relasjonskompetanse. Dette for at ein enklare kan forstå kva som faktisk skjer i samspel og relasjon til andre (Drugli, 2019, s.148).

Relasjonskompetanse er grunnleggande og svært aktuelt i barnehagen. Behovet for slik kompetanse er stor når barnehagen er ein plass med repeterte møter med andre menneske (Lysebo & Bratt, 2017, s.5). Juul & Jensen (2002) seier at relasjonskompetanse handlar om «å se det enkelte barn på dets egne premisser og tilpasse sin atferd til barnet». Dei seier også at relasjonskompetanse handlar om å vere ekte i relasjonen til barnet og at relasjonens kvalitet er dei vaksne sitt ansvar (Drugli, 2017, s.148). Dei tilsette i barnehagen har som ein sentral del av jobben å skape gode relasjonar til alle barna, uavhengig om det er lett eller ikkje. Juul og Jensen (2002) meiner relasjonskompetanse er eit omgrep som gir mening om den eine parten er profesjonell. Relasjonskompetanse er ein viktig del av den profesjonelle verktøykassa til

tilsette i barnehagen, og det er viktig at personalet skal kunne forhalda seg til eigen relasjonskompetanse på ein reflekterande og rasjonell måte. Juul og Jensen (2002) nemner også at kunnskapen rundt barns kompetanse, emosjonelle og sosiale behov har utvikla seg mykje dei siste tiåra. På bakgrunn av dette meiner dei at relasjonskompetanse skulle hatt større plass i det faglege hjå dei som arbeidar med barn. Både kva ein relasjon betyr, korleis ein får den på plass og korleis ein utviklar den. God relasjonskompetanse inneberer at ein klarar å sjå barnet som ein sjølvstendig aktør over eige liv, og ikkje minst respekterer barnet slik det er (Drugli, 2017, s.147).

2.2 Tilknytning

Når barnet skapar eit sterkt følelses messig band til sine omsorgspersonar er dette i fylgje Drugli (2017) det ein kan kalle for tilknytning. Tilknytning har heilt klart mykje å seie for menneskearten, og små barn treng omsorgspersonar som dei kan knytte band til.

Omsorgspersonar kan både gi beskyttelse og omsorg til barnet. Dei fyrste som barna knytter eit band til er foreldra, men når dei byrjar i barnehagen vert dei tilsette nye omsorgspersonar som barna vil prøve å knytte band til (Drugli, 2017, s.43).

Barn treng personar som kan gje dei både emosjonell og fysisk omsorg, og dei treng stabilitet ved dei som går inn i liva deira og skapar positive relasjonar. Tilknytingsrelasjonar tar tid å bygge opp for barn, og dermed viktigare er det at det er stabilt kven som er rundt dei. Det vil altså sei dei som barnet skapar tett relasjon til (Drugli, 2017, s.44). Slik som Lysebo og Bratt (2017) leggjar det fram, “tillit er som en grunnmur for relasjonen, og grunnmuren styrkes og bygges gjennom gjentatte positive tillitsvekkende opplevelser” (Lysebo & Bratt, 2017, s.23). Dei tar også for seg at tillit må byggast litt og litt, imens relasjonen får anerkjenning på vegen (Lysebo & Bratt, 2017, s.23).

Den grunnleggande omsorga kan ein definere slik: “det å bry seg om og ta vare på andre menneskers beste” (Askland, 2011, s.58). Ein kan sei at kjenneteikna rundt omsorga for barn er relasjonen den vaksne og barnet har mellom seg. Det som er viktig her er at den vaksne er den ansvarlege for å vise denne omsorga for barnet, altså den avhengige og svake parten (Askland, 2011, s.59). I situasjonar der barna synst ting vert krevjande eller skremmande søker dei ofte etter sine omsorgspersonar. Når barna er små er ein i det tidlege samspelet med dei vaksne. Dei vaksne som barna skapar nær relasjon til kan i slike tilfelle hjelpe barna å

regulera følelsane deira slik at dei taklar situasjonar betre. Dette kan for eksempel vere trøyst, roe ned barnet visst det vert sint eller ha samtalar visst barnet følar ubehag. Desse tinga er heilt klart lettast for dei som er tettast på barnet, då barnet opplever ein trygghet rundt omsorgspersonen. Derfor vert det viktig at dei tilsette er tilgjengelege og ser barna på både godt og vondt (Drugli, 2017, s.44).

I barnehagen er barnas utforsking og leik svært viktig. Når omsorgspersonen og barnet har fått ein god relasjon og tilknytning vil den tilsette fungere som ein trygg hamn og base for barns utvikling og leik. Når barna sett seg ned på golvet for å leike er det tryggande å veta at omsorgspersonen sitt i nærheita og kan hjelpe og støtte om det skulle vere noko. Dette kan også vere med å hjelpe barnet til vidare utforsking og meistring i kvardagen. Sjølv om det er viktig at barnet får utforske på eigenhand er det viktig at omsorgsperson er tilgjengeleg til å kunne bidra, vise interesse og vere motiverande. Visst omsorgsperson ikkje er tilgjengeleg kan det vere ein faktor i at barn stoppar opp med det dei held på med. Dersom barnet skulle oppleve redsel eller berre det å ikkje få noko til så er omsorgsperson ein viktig del av det å gi omsorg, trøyst og motivasjon, før barnet er klar for nye utfordringar og utforsking. Når barn og omsorgsperson er sterkt tilknytt har omsorgsperson mykje å sei for barnet sine følelsar. Omsorgsperson kan fungera som ein ladestasjon for barnet. Med slik støtte kan barnet etterkvart regulere mykje på eigen hand og kjenne meir etter på eigne følelsar (Drugli, 2017, s.44).

Samspelet og relasjonar mellom omsorgspersonane og barnet kan verta utrygg dersom det manglar sensitivitet og stabilitet. Dette går utover kvaliteten på samspelet og barnet kan verta usikker på kor vidt deira behov vert forstått i ulike situasjonar i kvardagen. Av alle barn er det 30-40% som har utrygg tilknytning til foreldra sine. Ein kan skilje mellom to ulike former for utrygg tilknytning: Utrygg unnvikande tilknytning og utrygg ambivalent tilknytning (Drugli, 2017, s.46). Utrygg unnvikande tilknytning handlar om når omsorgspersonen ikkje står fram som ein trygg base for barnet. Her kan barnet erfare at dei ikkje får nærheit og trøyst frå omsorgspersonen. Dette kan igjen føre til at barnet avviser slik omsorg og uttrykkjer at det ikkje har behov for det (Drugli, 2017, s.46). Utrygg ambivalent tilknytning er noko som kan oppstå ved at samspelet mellom barnet og omsorgspersonen ikkje er stabilt. Dette er for eksempel om den vaksne stillar opp og er der for barnet i eit augeblikk, men i neste så er den vaksne fråverande og manglar interesse for barnet. Her vert det vanskeleg for barna å skape forventningar til omsorgspersonen fordi handlinga deira skapar nye reaksjonar for kvar gong.

Når samspelet mellom barn og omsorgsperson skjer på den vaksne sine premisser så er det fort at barnets behov forsvinner, og at den vaksne styrer etter eigen tilstand. Når eit barn opplever ambivalent relasjon eller tilknytning vil det fort kunne reagere ved å ikkje tørre å påverka samspelet i ulike situasjonar. Dette fører ofte til at barna vert oppgitte og passive eller sutrete og klengete. Dette for å kanskje klare å tvinga fram omsorg og trøyst frå den vaksne (Drugli, 2017, s.47).

2.3 Relasjonskompetanse i eit leiingsperspektiv

Leiing er definert på mange måtar. Gotvassli (2019) definerer leiing på denne måten «Ledelse er ethvert forsøk på å påvirke atferden til et individ eller en gruppe» (Skogen, 2021, s.26).

Denne definisjonen fortel oss at leiing er arbeidet med å aktivt påverke korleis enkelt individ eller grupper oppfører seg i og eller utfører sitt arbeid. Men denne teorien tek ikkje føre seg korleis leiing er ein prosess der kommunikasjon mellom leiaren og medarbeidarane er sentralt. Ein annan definisjon seier at «Ledelse er mellommenneskelig påvirkning, utøvet i en situasjon og rettet mot, gjennom kommunikasjonsprosessen, oppnåelse av ett eller flere spesifiserte mål» (Skogen, 2021, s.27). Denne definisjonen vektleger kommunikasjon mellom leiaren og personalgruppa. Dei ulike definisjonane og teoriane vil sette ulikt søkelys på kva leiing er for noko, sentralt for dei fleste er at leiing handlar om målsetningar, ulike funksjonar, prosessar og mellommenneskelege relasjonar. Vidare er det viktig å nemne at ein som leiar i barnehagesetting har spesifikke oppgåver, enten som pedagogisk leiar for ein avdeling eller som barnehagestyrar. Som pedagogisk leiar for ein avdeling har ein ansvar for den daglege pedagogiske leiinga på ein avdeling. Dette arbeidet inneberer at ein må planlegge og strukturere dagane til personalet og barna på den aktuelle avdelinga, samt planlegge aktivitetar og fokusområde ut ifrå utdanningsdirektoratets rammeplan for barnehagen. Ein har ansvar for å planlegge, gjennomføre og dokumentere det pedagogiske arbeidet som tek sted på avdelinga, vurdering av enkelt barn og barnegruppa, samt drive utviklingsarbeid og samarbeide med andre relevante instansar. Det er difor viktig at ein som pedagogisk leiar og tilsett i barnehagen har kunnskap rundt temaet leiing (Skogen, 2021, s.26).

Relasjonsleiing baserer seg på interessa for menneske og det som skjer mellom dei. Det handlar om å bry seg om andre og arbeide for jobbtilfreds og trivsel og blir sett på som det motsette av posisjonsleiing (Skogen, 2021, s.44). Ifølge forfattar Jan Spurkeland (2017) bygger relasjonsleiing på to hovudprinsipp, der den eine er bevisstheita om avhengigheit, «resultater oppnås ved at leder og medarbeidere kan samhandle» (Spurkeland, 2017, s.49).

Den andre er bevisstheit om relasjonelt mot. Spurkeland (2017) skildrar dette som mellommenneskeleg styrke og på den andre sida relasjonelt feigheit som relasjonelt svakheit. Vidare forklarar han at relasjonelt mot er nødvendig for å gje ærlege tilbakemeldingar og for å kunne takle konflikhtar.

Spurkeland (2017) beskriv leiing gjennom relasjonsleiing som ein relasjon og ikkje som ein posisjon og at naturleg autoritet oppstår gjennom ein likeverdig og positiv relasjon, og at ordet leiar assosierast til relasjon som ein form for naturleg og frivillig gjensidig samspel. Medan ordet sjef assosierast meir med makt som ein styringsorientert herskestil (Spurkeland, 2017, s.44). Ei viktig oppgåve for ein pedagogisk leiar i barnehagen er at ein skal lede personalet, det er difor viktig og kunne kommunisere, rettleie og motivere personalgruppa. Effekten av relasjonsleiing der relasjonskvaliteten er god kan gje både økt arbeidsinnsats og nærheit til personalgruppa om leiaren får sine tilsette til å dra i same retning. I motsetning kan effekten av dårleg relasjonskvalitet medføre lågare arbeidsinnsats og gjere til at arbeidsmiljøet på avdelinga og i barnehagen er dårleg (Spurkeland, 2017, s. 51).

Relasjonskvaliteten på avdelinga og i barnehagen avhenger i stor grad av relasjonskompetansen til leiaren. Relasjonskompetansen seier noko om i kva grad ein er i stand til å samarbeide med-, og skape ein meningsfylt relasjon til andre. Spurkeland (2017) snakkar også om emosjonell kompetanse og emosjonell intelligens som ein del av relasjonskompetansen og seier dette er ein avgjerande faktor i god leiarkompetanse. Kvaliteten på relasjonen mellom leiar og medarbeidar gjer positivt utslag, og god relasjonsleiing heng dermed saman med resultatoppnåing (Spurkeland, 2017, s. 51).

2.3.1 Viktigheita av refleksjon

I arbeid med menneske er det nødvendig å ha evne til å reflektere. Ved å reflektere så ser ein seg sjølv utanfrå, men evner også det å være reflektert rundt arbeidet som vert utført i barnehagen. Veremåten til kvar enkelt kjem enklare fram gjennom refleksjonar. I barnehagen gjelder det å setta av tid til akkurat dette. Barnehagekvardagen kan fort gå i same tralten, og det kan fort vere vanskeleg å reflektere over det du gjer. Det er derfor det er viktig at ein evner å sjå tilbake, for å klare å løfte fram nye perspektiv på ting (Lysebo & Bratt, 2017, s.52).

Refleksjon kan ein sjå som relasjonsfremmande i barnehagen. Når den vaksne ikkje klarer å reflektere i den travle kvardagen, og ikkje har ein bevisstheit rundt verdiar og haldningar er det fort at relasjonar kan verta svekka. Dei vaksne er rollemodellar for barna, og det å evne å reflektere både i etterkant og i nået opnar moglegheita for å forandre på situasjonar. Ved å vere reflektert i nået får den vaksne brukt kunnskap og erfaringar til å gjere situasjonen betre (Lysebo & Bratt, 2017, s.53).

2.3.2 Teamleing

Relasjonelle ferdigheitar er ein sentral faktor i leing, også fordi dette er ein ferdighet som leiaren og eller styraren beherskar saman med sine medarbeidarar. Dei individuelle eigenskapane er også viktig, men det er først når ein blir satt saman i eit team at dei kjem til sin rett (Gotvassli, 2019, s.196). Sentralt for teamleing er at personalet i ein organisasjon innehar roller som utfyller kvarandre, alle i personalet har ulike føresetnader i form av personlege eigenskapar, kompetanse, erfaring og utdanning. Det er derfor ein viktig leiarsfunksjon å virke som ein sosial arkitekt som bygger opp og utviklar teamet (Gotvassli, 2019, s.209). Katzenbach og Smith (1993) definerer teamleing slik “eit mindre antall mennesker med komplementære ferdigheter, forpliktet til ein felles hensikt, felles resultatmål og felles tilnæringsmåte som en holder kvarandre gjensidig ansvarleg overfor” (Gotvassli, 2019, s.200).

Vidare trekker Gotvassli (2019) ut tre viktige poeng i forhold til kva eit team er. For det første er eit godt team basert på forskjellig og gjensidig utfyllande kompetanse. Det vil sei at teamets medlemmar må utfylle kvarandre på ein god måte med tanke på kompetanse. Vidare kjenneteiknast eit team ved at medlemmane er gjensidig avhengig av kvarandre for å oppnå teamets mål. Det tredje punktet er det at teamet har eit felles mål. Teamet blir då den grunnleggande resultateininga. (Gotvassli, 2019, s.200).

2.4 Barn-vaksen relasjonen, og det fremjande samspelet

Som tilsett i barnehagen har du eit yrke som inneheld mange ulike oppgåver. Det som er felles for alle oppgåver er at det skal vere for barnet sitt beste. Det å ha god kontakt med barn kan verta sett på som ein sjølvfølge, men det å ha kontaktevner er den mest grunnleggande kvalitetane ein kan ha i arbeid med barn (Askland, 2011, s.17).

Når barna er heilt små så er det dei vaksne som er nøydt for å inngå dei nære relasjonane. Barna har eit stort behov for å føle seg trygge og ivaretatt og at dei vaksne har forståing for følelsane deira. Dei små barna treng kjapp respons og at dei kan føla seg forstått i det dei uttrykkjer. For personalgruppa som arbeider med dei yngste barna er det viktig å kunne evne å danne gode og nære relasjonar. Dette skapar resultat om personalet gjer ein god jobb med barna (Drugli, 2017, s.143).

Høgre hjernehalvdel utviklar seg raskt dei første leveåra, dette kan forklare kvifor det tidlege følelsesmessige samspelet mellom barn og omsorgsperson er så viktig. Barnets følelsar kan få mindre merksemd enn andre utviklingsområder, men er framleis like viktig. Kunnskap om hjernes utvikling understøtter betydninga av tidlege relasjonar og den emosjonelle utviklinga (Drugli, 2017, s.27).

I barnehagen er gode rutinar ein viktig del av det å skape eit positivt samspel. Rutinar og trygge rammer i barnehagen er med på å trygge barna. Det vert lettare for barna å orientera seg i det daglegdagse når dei i forkant veit kva som skal skje. Når gode rutinar er etablert så vil barna hurtig hugse desse. Derfor kan det fort føre til irritasjon, forvirring og frustrasjon dersom det skjer noko som ikkje er forventet. Barna forstår gjerne ikkje kva som skjer når rutinar vert brote. Dei gode rutinane støttar god organisering i kvardagen, og barn får ein mykje meir tydeleg indikator på at ulike situasjonar har ein start og ein slutt (Drugli, 2017, s.164).

Barn kan trenge mykje støtte for å tilpasse dei riktige følelsane og åtferd i ulike situasjonar i kvardagen. Personalgruppa i barnehagen kan hjelpe barna konkret, men også motivere og oppmuntre dei. Her vert det viktig at personalet observerer og ser kva behov kvart enkelt barn har, kva treng barnet hjelp til og ikkje. Når den tilsette kjem med tydelege og vennlege beskjedar vil det vere med på å styrke barnet i ulike situasjonar. Ved for eksempel grensesetting, så vert det viktig at den tilsette klarar å gjere det på best mogleg måte. Det kan gjerast utan at det vert uttrykt med sinne og kjefing, og barnet får ein betre moglegheit til å regulere egne følelsar (Drugli, 2017, s.146). Bae (1985) trekker fram at dei vaksne sin måte å vere på også er med å utvikle barnas veremåte. Grunna at omsorgspersonen er utruleg viktig for barn, så er det logisk at barnets veremåte vert tilpassa etter korleis omsorgspersonen er (Bae, 1985, s.12).

2.5 Kommunikasjon og Dialog

Når ein skal skape relasjonar er kommunikasjon og dialog eit viktig verktøy. Korleis ein snakkar med andre og andre snakkar til deg kan vere avgjerande for kvaliteten på arbeidsplassen og i det aktuelle miljøet. Samtalen er det viktigaste middelet til kontakt mellom menneske. Ingen er ferdig utlært i denne kunsten. En livslang vidareutvikling gir oppleving av relasjonell framgang (Spurkeland, 2017, s.95).

I dialogen er likeverd sentralt for å byggje gode relasjonar. Dei som er involverte i samtalen skal ha ei kjensle av delaktigheit og det å verta høyrd (Spurkeland, 2017, s.67). I dette ligger det at det skal være ein oppleving av å være verdifull og anerkjent i møte med andre, både å være like viktige og å være viktig i seg sjølv (Lysebo & Bratt, 2017, s.46).

Barn har det naturleg i seg å vere god på dialog (Lysebo & Bratt, 2017, s.45). Samstundes vil det i stor grad variere kor kontaktsøkande barn er. Nokon barn er sjenerte og tilbakehaldne, medan nokre går rett på og krev merksemd. Det er derfor viktig at ein som barnehagelærer eller pedagogisk leiar i ein barnehage har kunnskap rundt dette. Som tilsett i barnehagen er en ein sentral figur i barnehagekvardagen. På mange måtar er tilsette i barnehagen oppdragaren i det offentlege rom, og skal i likheit med føresette omgåast med barn på dei same følelsemessige områda (Askland, 2011, s.20).

Ein relasjon består av gjensidig kommunikasjon og samspel mellom to parter over tid. Relasjonen består også av partanes kunnskap og forventningar til kvarandre (Drugli, 2017, s.143). Barn vil utvikle ulike forventningar til den vaksne basert på erfaringar. Pleier den vaksne å forstå barnets signal gjennom konkrete, positive samspels erfaringar der barnets behov blir forstått og møtt på ein gode måte, kan dette utgjere byggklossane i gode relasjonar. Ein vaksen som ikkje møter barnets signal og gjeve barnet gode samspels erfaringar, kan gjere til at barnet fort sitte igjen med ein forståing av at det ikkje har noko hensikt å forvente særleg av den vaksne (Drugli, 2017, s.144).

Negativ respons kan i verste fall føre til at barn erfarer eller oppfattar at dei er uønskelege leikekameratar og samspelspartnarar. Dette er i seg sjølv negativt, men kan også føre til at barnet på bakgrunn av sine erfaringar lærar seg å kommunisere mindre, noko som igjen kan

føre til lågare språkprogresjon men også utvikle seg til å bli ein sosial barriere for barnet på sikt (Sjøvik, 2014, s.177).

2.6 Motivasjon

Ved positive relasjonar mellom barnet og den vaksne vil motivasjonen auke. Om samspelet er godt så er det enklare for den vaksne å ta godt vare på barnet det gjeld. Når motivasjonen aukar og det vert danna positive relasjonar så vil ein kunne sjå at barnet har meir positiv åtferd, enn kva det hadde gjort om relasjonen var negativ (Drugli, 2017, s.146). Spurkeland (2017) seier at “en god relasjon er i seg selv motivasjon”. (Spurkeland, 2017, s.115) Det å arbeide med å ha større fokus rundt nære relasjonar vil kunne ha mykje å sei for barnets framtid. Nære relasjonar i tidleg alder kan forhindre for eksempel åtferdsproblem og samarbeidsproblem i seinare tid (Drugli, 2017, s.146).

I ein studie av eldre barn viser det at ei barnegruppe er meir opne for barn som den vaksne inkluderer og har ein positiv tilnærming til. Barna kan sjå på dei vaksne som ein peikepinn på kven det kan vere kjekt å vere saman med. Personalgruppa på ein avdeling kan leggja opp til eit inkluderande fellesskap mellom barna og mellom barna og vaksne. Dette er viktig med tanke på mobbing i barnegruppa (Drugli, 2017, s.147). Dette kjem også fram i rammeplanen for barnehagens oppgåver og innhald: “Barnehagen skal bidra til at barna trivst og opplever livsglede, meistring og ei kjensle av eigenverdi, og han skal førebyggje krenkingar og mobbing” (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Barnehagen legg eit godt grunnlag for barnet ved å skape gode og positive relasjonar. Når barn dannar seg positive relasjonar med personalet i barnehagen, så er det stor sjans for at dei tar dette med seg vidare til lærarane i skulen. Jo betre relasjonar barna har, jo betre livskvalitet. Det vil også sei at barna i seinare tid kan vere flinkare på å takle upårekna situasjonar, og evne det betre om dei opplever noko som er vanskeleg (Drugli, 2017, s.145).

3.0 METODE

I denne delen skal vi gå nærare på kva metode vi har brukt for å hente inn informasjon for å svare på problemstillinga *Kva er relasjonskompetanse og korleis kan pedagogisk leiar bruke denne kompetansen i arbeidet med barn og personalet i barnehagen?* I denne delen vil vi

også seie noko om hovudskilja mellom kvantitativ og kvalitativ metode, val av informantar, intervju som metode, validitet og reliabilitet og etisk omsyn i oppgåva.

3.1 Kvalitativ og kvantitativ metode

Metode fortel oss kva framgangsmåte vi har brukt for å samle inn data til oppgåva. Det er også metode for å undersøkje noko og veldig nyttig for å skaffe informasjonen ein treng (Dalland, 2020, s.53). Vi finner hovudsakleg to former for metode, som er kvalitativ og kvantitativ metode. Skilja mellom desse metodeformene er korleis data ein samlar inn vert analysert og registrert (Bergsland & Jæger, 2014, s.66). Kvalitativ forskning er ein metode for innsamling som vert retta mot menneske sine kvardagshandlingar og naturlege kontekst. Det finnes eit vidt spekter av innsamlingsmetodar i denne forma for forskning. Nokre eksempel kan vere intervju, observasjonar og samtalar. Ved kvalitativ forskning går ein inn i prosessen med ein teoretisk forståing rundt tema og det er ingen tilfeldigheit i slik type metode. Her vert det derfor viktig å tenkje på perspektiva ein velje, og kvifor ein velje det (Bergsland & Jæger, 2014, s.66). Den kvantitative forskinga er derimot ein metode som tar for seg tal og det som er målbart. Ved denne typen metode så består det ofte av mange objekt og resultatet vert ofte vist ved ein statistisk framstilling. Det kan for eksempel vere ved bruk av graf, tabellar, prosent også vidare (Bergsland & Jæger, 2014, s.67).

3.2 Intervju som metode

Ved spørsmål og problem kan ein bruke forskjellige metodar og ein er nøydt for å ta eit val (Dalland, 2020, s.56). I vårt prosjekt valte vi å bruke intervju som metode fordi vi meiner at det er den beste metoden for å belyse vår problemstilling. Grunnen for val av kvalitativt intervju er fordi vi er ute etter informantane sine meiningar, erfaringar og handlingar. Her har vi tatt eit strategisk val av metode (Dalland, 2020, s.79). Eit intervju er ein samtale mellom to partar som har ei felles interesse rundt eit tema. Her er det viktig å skape ein atmosfære der den som vert intervjuet føler seg trygg til å snakke fritt (Bergsland & Jæger, 2014, s.71). I fylgje Dalland (2020) så er feltet det miljøet ein ynskjer å undersøkje og det er viktig å etablere kontakt med miljøet, altså barnehagen (Dalland, 2020, s.81). I forberedelsen laga vi ein intervjuguide, slik at vi fekk ein struktur på korleis intervjuet skulle gå føre seg. Det som var viktigast for oss var at intervjuet skulle ha ein klar retning, og at vi samtidig klarte å avgrense intervjuet (Dalland, 2020, s.83).

3.3 Val av informantar

Dei personane vi har intervjuar har vi valt og kalle for informantar (Dalland, 2020, s.67). Når ein skal velje informantar er det viktig å tenkje på at den du intervjuar har kunnskapen rundt det du vil veta noko om (Dalland, 2020, s.79). Vi ynskjer å få svar på problemstillinga *Kva er relasjonskompetanse og korleis kan pedagogisk leiar bruke denne kompetansen i arbeidet med barn og personalet i barnehagen?* I ljøs av dette valde vi å intervju 3 informantar som er pedagogiske leiarar på storbarnsavdelingar. Det kvalitative intervjuet handlar om å gå i djupna på noko og då kan det vere viktig å tenkje på antall intervjupersonar. Ein kan samle mykje bra stoff ved tre gode intervju (Dalland, 2020, s.81). Ved å intervju informantar vi hadde kjennskap til skapte vi ein trygg og god samtale. Vårt kjennskap til informantane gjorde til at vi var trygge på at dei hadde mykje kunnskap og erfaring med relasjonskompetanse, noko som var eit strategisk val. Dette kan bidra til å sikre gode funn og data som kan bidra til å svare på vår problemstilling. Vi tok eit bevisst val ved å intervju informantar som vi hadde kjennskap til (Dalland, 2020, s.79).

Informant A har vore pedagogisk leiar på storbarnsavdeling i 13 år

Informant B har vore pedagogisk leiar på storbarnsavdeling i 18 år

Informant C har vore pedagogisk leiar på storbarnsavdeling i 10 år

3.5 Validitet og reliabilitet

Omgrepa validitet og reliabilitet vert trekt fram av Dalland (2020, s.57). Dette omhandlar forventningane rundt det å vurdere eige studie og kvaliteten på undersøkinga. Det er nesten umogleg at ein metode vert feilfri, og det er viktig å ha eit kritisk blick på innsamlingsstrategien ein veljar å bruke (Bergsland & Jæger, 2014, s.80).

Validitet betyr gyldigheit og relevans, altså at kunnskapen ein tileignar seg gjennom metode skal vere truverdig. Validitet handlar om kor godt metoden passar til det vi har undersøkt og at målet har relevans for problemet (Dalland, 2020, s.62). Det hadde for eksempel ikkje hatt relevans om spørsmåla ikkje samsvarte med målet, altså problemstillinga. Sjølv om intervjupersonane er vorte valt ut på førehand, så har det lite relevans om spørsmåla ikkje støttar opp under problemstillinga vi har valt (Dalland, 2020, s.63). Ved kvalitative undersøkingar er informantane ein avgjerande faktor for oppgåva. Vi valte våre informantar på bakgrunn av dei ulike føresetnadane dei hadde for å svare på undersøkinga. Informantane varierte i alder, kjønn og erfaring. På forhånd av undersøkinga er det vanskeleg å seie kor vidt

informantane er oppdaterte rundt tema, noko som kan gje varierende svar og forståing for undersøkinga. Vi fekk tidleg i intervjuprosessen eit inntrykk av at informantane hadde kunnskap og erfaring rundt temaet, og vidare at dette var noko som var aktuelt for deira arbeid i barnehagen. Noko som gav varierte, men gode svar og innsikt som styrka oppgåva. Reliabilitet handlar om å gjere intervjuet riktig, og at eventuelle feil blir registrert. Her kan for eksempel sjølve kommunikasjonsprosessen vere ei feilkjelde. I vårt tilfelle gjorde vi eit intervju der vi noterte ned det informantane svarte. Her vert det viktig å sjå om ein har notert riktig, og at spørsmåla som kjem fram i intervjuet vert forstått riktig. Om ikkje er dette noko som kan redusere truverdigheita. I etterkant, når vi hadde reinskrive intervjuet, så sendte vi det til informanten for å vere sikre på at vi hadde fått med hovudessensen i det vi hadde notert frå intervjuet. Dette gjorde vi då reinskriking av notat kan føre til endring i meiningsinnhaldet til informanten (Dalland, 2020, s.63).

3.6 Etske omsyn

Når ein skal gjennomføre eit forskingsprosjekt er det viktig å tenkje på ulike etiske utfordringar som kan dukke opp undervegs. Eit viktig aspekt ved forskningsetikk er behandlinga av personopplysningar. Vi sendte ut samtykkeskjema til informantane der vi informerte om anonymt intervju. Det at intervjuet er anonyme kan vere ein faktor som bidrar til deltaking i undersøkinga (Dalland, 2020, s.82). Det som vart viktig med dette informasjonsskrivet var å få ut informasjon slik at dei vi skulle intervjuet visste kva det innebar å delta. Vi vektla spesielt formålet med intervjuet og kva rettigheter dei vi intervjuet har. Det er eit krav at informantane er kjent med at dei kan trekke seg når som helst frå å delta (Bergsland & Jæger, 2014, s.83).

4.0 FUNN

I denne delen skal vi presentere våre funn frå intervjuet vi har gjennomført. Vi har valgt å kategorisere dette kapitlet etter våre spørsmål frå intervjuet og dermed plukke ut data som vi finn relevant for vår oppgåve. Vi har valt og kalle våre informantar for informant A, B og C for å gjere dei anonyme i denne oppgåva.

Våre funn antyd at det er mange faktorar som går igjen hos informantane. Alle informantane meinte for eksempel sjølve at dei hadde god relasjonskompetanse, men at denne kompetansen har endra og utvikla seg over tid. Dei meinte også at den utviklar seg mest i praksis, altså i arbeidet med barn. Alle informantane trekker også fram viktigheita av å være bevisst på sin eigen veremåte og også det å være til stades i augeblikket saman med barna. Samtidig har informantane svart ulikt på nokre spørsmål, og gjerne vektlagt forskjellige faktorar ut i frå sin bakgrunn og kompetanse, alt dette kjem til syne i denne delen av oppgåva.

4.1 Informantanes relasjonskompetanse

Innleiingsvis spurte vi informantane om deira bakgrunn og kor lenge dei hadde arbeida i barnehagen. Vidare spurde vi informantane om korleis dei definerte omgrepet relasjonskompetanse og kva dei tenker ligg i dette omgrepet. Informant A meinte at relasjonskompetanse handlar om korleis han møter barna, og vidare å møte barna på riktig stad. Han legger til avslutningsvis:

*...avdelinga er ein samansetting av mange forskjellige individ,
relasjonskompetanse handlar om korleis ein møter dei forskjellige individa.*

Informant B meiner at relasjonskompetanse er tryggheita i å vite korleis ein skapar gode relasjonar. Informant B meiner i likheit med informant C at det er viktig å ta utgangspunkt i barna, og kva dei har behov for. Informant C legger også til:

...ein må liksom veta kva er ein god relasjon og kva er ein dårleg relasjon.

Vi stilte spørsmål om kva informantane tenkte over sin eigen relasjonskompetanse og korleis dei ville beskrive utviklinga av denne. Her var alle informantane samstemde om sin eigen relasjonskompetanse, og at den var god. Utover dette vektla dei forskjellige sider ved den.

Informant A seier at relasjonskompetanse kjem med erfaring, og trekker fram sitt arbeid med vanskelegstilte barn som svært lærerikt. I tillegg trekker han fram:

Eg har eit pedagogisk grunnsyn som gjer til at eg veit korleis eg skal ta tak i ting.

Informant B trekker fram refleksjon som eit viktig verktøy i arbeid med eigen relasjonskompetanse. Han seier:

Eg evnar å sjå meg sjølv litt utanifår, og kva eg skal jobbe med.

Forskjellen vi kan trekke frå dei to ulike svara er det at medan informant A vektlegge sin eigen evne til å handle og den konkrete kunnskapen han innehar, svarar informant B meir i retning av evna til å reflektere over seg sjølv og eigen rolle. Slik sett kan vi sjå at informantane har litt forskjellige synsvinkel på eigen relasjonskompetanse og kva som utgjer denne kompetansen.

Ved spørsmål om korleis denne kompetansen har utvikla seg svara informantane noko forskjellig, samtidig er informantane samstemde om at den har utvikla seg over tid. Informant A svarer at relasjonskompetanse er i stadig utvikling. Han meiner at dette er ein innebygd kompetanse som går på automatikk, og understrekar at det berre er i plantida at han ikkje er i kontakt med menneske. Informant A seier også:

Eg har hatt ansvar for over hundre ulike barn. Eg vert stadig overraska over at ein møter nye individ og alle er ulike.

Det vi kan trekke ut i frå dette er igjen at kompetansen utviklar seg over tid og saman med erfaring, men også at kompetansen utviklar seg saman med barna som speglar samfunnet som barna er ein del av.

4.2 Barn - vaksen relasjonen

Å skape gode relasjonar er ikkje nødvendigvis ein kompetanse som kun er aktuell i pedagogisk arbeid, men heller ein evne som ein meir eller mindre brukar kvar dag i mellommenneskelege møter. Det baserer seg sjølvsagt på erfaring og kunnskap til den enkelte, men også på personlege kvalitetar og personlegdom. Vi stilte derfor informantane følgjande spørsmål: *Kva kvalitetar ved deg sjølv tenker du legger til rette for gode relasjonar mellom deg sjølv og barna?* Dette for å få innsikt i kva informantane tenker er vesentlege karakteristiske evner i arbeidet med å skape gode relasjonar.

Både informant A og C trekker fram viktigheita ved å vere til stades saman med barna. Dei trekker også fram det å sjå likeheiter og ulikheiter ved barn og kva som interesserer dei.

Informant A beskriver seg sjølv slik:

...eg har ein genuin interesse av at barna skal ha det bra. Eg må følgje med på dei, observere og sjå kva barna liker, også samtalar med foreldre eller med barna sjølve.

Informant C trekker fram:

...at ein kan både tulla og vera alvorleg, altså at ein klara å bruka ulike verkemiddel inn mot dei ulike ungane.

Informant B trekker igjen fram dette med å vere reflektert som viktig verktøy. Han seier:

...det å kunne sjå seg sjølv, og spegle seg gjennom andre, gjennom dialogar. Sjå korleis barna oppfattar meg.

Vi ville også å få eit innblikk i korleis personalet opplever seg sjølv i ulike møter med barn, og kor vidt personalet er bevisst på måten dei responderer og eller reagerer i møte med barn. Vi formulerte difor følgande spørsmål: *I kva grad er personalet i ein barnehage klar over dei ulike opplevingar og veremåtar som barna bringer fram i dei sjølve?* Vi var då primært ute etter korleis dette kan påverke ulike relasjonar mellom personalet og barna.

Informant A nemnar fleire faktorar som kan vere utslagsgjevande for korleis han og eller personalet oppfattar, eller vert oppfatta av barna på avdelinga. Han nemnar blant anna dette med barna og personale sin dagsform, og korleis dette kan påverka relasjonar. Informant A legg til:

Ein unge som har ein dårleg dag og ikkje høyrer på deg, toleransen din er smal, visst du ikkje er klar over kva som faktisk skjer, så kan barnet oppfatte dårleg relasjon. Omvendt også, med positive ting.

Informant B trekker fram prosjektet “barns trivsel-vaksnes ansvar” som eit aktuelt verktøy for han sjølv og personalet. Der arbeider dei med moralsk og etisk ståstad. Han forklarar prosjektet slik:

Det går jo utpå det å reflektere over situasjonar. Kvenagnar det,agnar det meg,agnar det barna. Barna sin medbestemmelserett.

Informant C tenker det kan variere korleis ho oppfattar, eller vert oppfatta av barna. Ho fortel at dei jamleg brukar eit kartleggingsverktøy, der dei får innsyn i korleis personalet opplever sine relasjonar til barna. For å vidare kunne reflektere over kvifor det er slik, og korleis dei eventuelt kan forbetre relasjonen. Informant C legger til:

Me er jo berre menneske og av og til kjenner ein at nokre barn kan trigge deg litt ekstra, eller som du nesten ikkje har kontakt med.

4.3 Arbeid med relasjonar

På spørsmålet om korleis informantane arbeidar med relasjonar i barnehagen i dag trekker alle fram viktigheita av å vere til stede, og bekrefte barnet i ulike situasjonar. Informant A gjekk djupare inn på dette ved å seie:

...ein må vera til stede med barna, vera opptatt av dei. Lytte til barna, lytte til foreldre, lytte til teamet, vera på jobb. Ikkje vera pingvinar. Pingvinar er når dei vaksne står rett opp og ned å pratar ilag.

Informant B gav oss eit innblikk i korleis han arbeidar med relasjonar frå oppstart i barnehagen. I dette svaret fortalde han om kva han meiner er sentrale faktorar i relasjonsarbeid ved oppstart i barnehagen og korleis han velje å legge til rette for å skape gode relasjonar mellom personalet og barna. Informant B seier:

Begynne frå start av med ny barnegruppe. Bevisst senke tempoet, lage gode rutinar, finne aktivitetar som passar barnegruppa. Senke tempoet, altså ikkje ha så mykje planar. Fokusere på rutinane og la barna medverka i kva dei har lyst å gjere.

Informant C vektlegg også nærvær i sitt svar, men samtidig arbeidet med sin eigen bevisstgjerjing ovanfor dette med å vere til stades og korleis dette kan by på utfordringar. Informant C svarte følgande:

Da må ein heila tide jobba med, fordi eg oppleve at barnehagekvardagen er blitt veldig mykje travlare, enn det den var når eg begynte for eksempel. Det er kjempestor forskjell. Sånn at det er ikkje nok tid til kvart barn, sånn som det er no. Du må jo berre gjera so godt du kan, men det er ikkje godt nok.

Når informantane blir spurt om korleis dei arbeidar med relasjonar i barnehagen i dag, trekker altså alle fram viktigheita av å planlegge og legg til rette for aktivitetar som legger til rette for å skape relasjonar. Informant B nemnar dette og går konkret inn på korleis han sjølv og avdelinga strukturer dagane sine frå oppstart i barnehagen med ein ny gruppe barn. Medan informant A og C vektlegg nærvær og arbeidet med sin eigen bevisstheit som sentralt i sitt arbeid med relasjonar i barnehagen. Informant C nemner også korleis barnehagekvardagen har endra seg, og korleis dette kan vere ein utfordring med tanke på å skape gode relasjonar med barna.

4.4 Kommunikasjon og dialog

Vi spurde også informantane om kva dei meiner kjenneteiknar kommunikasjon som bidreg til at det ikkje vert skapt ein relasjon. Ved dette spørsmålet trakk informantane fram litt ulike faktorar og døme på kva dei meinte kunne bidra til dårleg kommunikasjon som igjen kunne gje ein dårleg relasjon.

Informant A trekker fram ovanfrå og ned kommunikasjon, kroppsspråk og stemmeleie som faktorar som bidreg til dårleg relasjon. Informant A legger til at han synest det er vanskeleg å svare på dette. Han legger til at:

...så er det er fordi når du jobbar i barnehage så skal du ha gode kommunikasjonsferdigheitar, visst ikkje har du ikkje noko i ein barnehage å gjere. Men sjølvst sagt så finst det jo dårlege dagar, der du møter barn med dårleg kommunikasjon.

Som vi ser frå svaret til informant A, så kjem det fram mykje gode refleksjonar. Informanten trekker fram viktigheita av å ha gode kommunikasjonsferdigheiter som barnehagelærar, men at ein samtidig kan ha dårlege dagar. Informant A meiner at då er ein avhengig av å ha eit

godt team rundt seg som fangar opp slikt. Informant C trekker også fram desse punkta i sitt svar:

...dette med ovenfrå og ned måten og vere på. Ein er kanskje i full fart og kan verta opplevd som avvisande. Der vert det viktig å vera nær og at ein bøyer seg ned, blikkontakt er viktig.

Informant B understrekar i sitt svar at det er dei vaksne som har ansvar for relasjonen mellom dei sjølve og barna. Han trekker også fram korleis avdelinga prøvar å arbeide aktivt med positiv kommunikasjon kvar dag. Ved å fokusere på å seie minst ein positiv ting om kvart barn som vert henta, i staden for å ha fokus på mindre konflikhtar som ikkje er av betydning. Informant B legger til slutt ved:

Småkonflikhtar som skjer her i barnehagen ser vi på som lite nødvendig å opplyse foreldre om. Og dette er jo for å unngå ein slik ond sirkel.

Informant B gav oss eit konkret døme på kommunikasjon som kan gje dårleg relasjon mellom personalet og barn, men også kommunikasjon som kan verke forstyrrende eller ha negativ effekt på barnet. Dette var eit konkret døme på korleis informant B og personalet der arbeider for å fremme positiv kommunikasjon og relasjon til ikkje berre barnet men også foreldre og heimen.

4.5 Relasjonskompetanse og resultat i barnehagen

Vi ynskja også å få meir innsikt i samanhengen mellom relasjon og det å oppnå resultat i barnehagen. Når vi spurde informant A dette spørsmålet oppstod det først ein refleksjon rundt kva resultat i barnehagen er. Informant A meinte det primære målet til barnehagen ligger i danning og det vidare målet om at barna skal bli ein del av samfunnet dei lever i.

Informant A seier at:

Det er små individ me jobbar med og som skal danne seg inn i vårt samfunn. Og har vi ikkje kompetanse på relasjonar så vil ikkje barna få den danninga.

Informant A fortsette ved å trekke fram styrar si rolle i å sette saman gode team som utfyller kvarandre. Han gjer oss følgande eksempel frå eigen praksis:

Nokon er gode på omsorgsdelen, det er eg ikkje sjølv så glad i, men eg er glad i å lytte og prøve å forstå kva som skjer rundt dette barnet. Nokon er kanskje gode på å legge til rette for barna. Eit godt team dekker mange felt.

Informant B og C fokuserte meir på evna til å reflektere over sitt eget arbeid, jobbe godt som team og være gode rollemodellar. Informant C trekker også fram relasjonskompetanse som er eit viktig grunnlag for vidare arbeid med barn. Ho seier følgande:

...når du har ein god relasjon. Du klare å motivera dei meir, du klare å få dei til å gjera ting som dei eigentleg ikkje vågar, fordi dei føle seg trygg på deg. Har du gode relasjonar så veit eg at ein oppnår meir enn visst du har dårlege relasjonar.

4.6 Barnehagens praksis og utvikling innan relasjonskompetanse

På spørsmålet om korleis barnehagen arbeider med relasjonskompetanse gjer informantane ulike svar. Informantane gjer oss ulike konkrete dømer på korleis barnehagane deira arbeidar med relasjonskompetanse. Informant A trekker fram arbeid på avdelingsmøter, i basisgrupper, og på lesedagar som viktig for arbeidet med relasjonskompetanse i barnehagen. Informanten vektlegg også refleksjon som ein viktig del av dette arbeidet. Han legger avslutningsvis til:

Heile tida så jobbar vi med det. Avdelingsmøte, personalmøte, planleggingsdagar. Men, vi kan alltid bli betre.

Informant B og C meiner at mykje av innhaldet og arbeidet dei gjer i barnehagen indirekte handlar om relasjonar. Informant C legger til at ho opplever sin styrar som oppdatert, og at dette er viktig for å ta tak i aktuelle problemstillingar. Informantane nemnar prosjekta “barns trivsel-vaksnes ansvar” og “psykososialt barnehagemiljø” som eksempel på prosjekt eller satsingsområde som indirekte handlar om relasjonar. Informant B legger til:

Ein brukar kanskje litt andre ord på det, men til syvende og sist så jobbar vi jo med relasjonar.

Som vi ser frå svara til informantane har dei ulike dømer frå sine barnehagar rundt arbeidet med relasjonskompetanse. Informant A og C nemner også styrar som ein sentral bidragsytar

for dette arbeidet, både som igangsetjar og eller som oppdatert og orientert over korleis ein skal arbeide med dette og kva ein heilt konkret kan arbeide med. Gjennom utviklingsarbeid som “psykososialt barnehagemiljø”, “barns trivsel - vaksnes ansvar” og lesedagar.

Avslutningsvis ønskte vi å få eit innblikk i informantanes syn på utviklinga barnehagen har hatt med tanke på relasjonskompetanse. Her tok informantane opp ulike ting rundt barnehagens utvikling. Informant A svarar blant anna at det er større fokus på korleis dei møter barna, samtidig som det er større fokus på å utvikle denne typen kompetanse enn tidlegare. Informant A seier:

Eg trur det har blitt eit større fokus på korleis vi møter barn. Vi ser i samfunnet at ungdommar slit meir. Så har vi jo lyst å ha ei endring. Og då må vi begynne med grunnmuren, det vi jobbar med i barnehagen. Eg ser jo at det er eit mykje større fokus på korleis vi møter barn i barnehagen. I staden for å få meir kunnskap i forming, så bygger ein opp kunnskapen på barna og det relasjonelle.

Informant A legger til at han ser på det som utfordrande at barnehagane ikkje får bruke meir tid til å arbeide og evaluere det han beskriv som nye metodar og gjeremål som barnehagen vert satt til å gjere. Informant A seier:

...det ser eg på som ei stor hindring i arbeidet. Det vert mykje frå myndigheita og ned, og det vert ikkje tid til at dei nye tinga får gro. At barnehagane ikkje får jobbe og bruke tid på det ein har starta på, då vert det halvvegs.

Informant A seier altså at det er større fokus på korleis dei som arbeidar i barnehagen møter barna, og samtidig at det er større fokus på utvikling av denne kompetansen no enn tidlegare. Informanten seier også at det han opplever som den største problemstillinga ikkje er fokusområdet eller motivasjonen til personalet, men heller mengde av satsingsområde og tid som er satt av til å arbeide med dette. I tillegg til at han saknar evalueringsarbeidet, noko han trekker fram som sentralt i arbeidet med å utvikle kompetanse.

Informant B og C er samstemde i at det har vert ein utvikling i barnehagen med tanke på relasjonskompetanse. Informant B svarar også at han opplever at det har vert stor utvikling i

barnehagen med tanke på relasjonskompetanse. Han trekker fram foreldrerolla som ein viktig faktor. Informant B seier:

Foreldre er meir opptatt av barnehagane og kva barnehagane kan gi barna.

Informant C trekker fram vaksenrolla i barnehagen og opplever sjølv at det er stor skilnad på måten personalet opptrer no i forhold til korleis det var når ho starta som barnehagelærer.

Informant C legg til:

Det har jo blitt mykje meir fokus på vaksenrolla, kva det har og sei og kva me har å sei for korleis ungane har da.

5.0 DRØFTING

I denne delen vil vi drøfte funna vi har gjort opp mot teorien vi har valt ut i oppgåva. Dette for å belyse vår problemstilling *Kva er relasjonskompetanse og korleis kan pedagogisk leiar bruke denne kompetansen i arbeidet med barn og personalet i barnehagen?* Vi har valt å strukturere denne delen etter same tema som i funn delen, dette for å gjere det mest mogeleg oversikteleg.

5.1 Informantanes relasjonskompetanse

Informantane hadde ulike svar på spørsmål om kva dei legg i omgrepet relasjonskompetanse, men alle var einige om at det omhandlar korleis ein tilnærma seg barn, og at ein som tilsett i barnehagen er til stade med barna. Informant A beskriver også sin avdeling som ein samansetning av mange forskjellige individ og legger til at det er viktig å kunne møte barna på riktig stad. Kva informanten konkret legger i dette er uvisst. Vi reknar med at informanten ikkje snakkar om ein fysisk stad, men heller ein mental tilstand eller sinn. Dette er då noko som samsvarar med teorien til Juul & Jensen (2002) som seier at relasjonskompetanse handlar om å sjå det enkelte barn på deira premissar og tilpasse sin åtferd til barnet (Drugli, 2017, s.147). Vi har erfart og meiner at evna til å kunne møte barna på riktig stad slik som informanten seier er heilt avgjerande for å utvikle gode relasjonar med barna. Altså det å

kunne møte barnet i noko det interesserer seg for, kunne tilpasse verbalt- og kroppsleg språk og i tillegg vere ein deltakande vaksen.

I tillegg snakkar informant C om det å tone seg inn til kvart enkelt barn. Dette kan ein sjå i samanheng med det å skape opplevingar saman og bygge tillit mellom seg sjølv og barnet. Grunnmuren for å skape relasjonar er tillit (Lysebo & Bratt, 2017, s.23). Dette med å tone seg inn til barnet tenkjer vi er viktig for å skape gode og positive relasjonar. Det er dei vaksne som er dei ansvarlege i denne prosessen, med tanke på at barnet er avhengig av omsorgspersonen (Askland, 2011, s.59).

Alle informantane meinte sjølve at dei hadde god relasjonskompetanse, men var også einige om at denne kompetansen er noko som utviklar seg over tid. Ved relasjonsleiing er interessa for menneske og prosessen mellom dei viktig. Trivsel og det å bry seg om andre er sentralt i arbeidet med andre menneske (Skogen, 2021, s.44). Ved god relasjonskvalitet kan ein auke både motivasjonen og arbeidsinnsatsen til personalgruppa (Spurkeland, 2017, s.51). Informant A seier at ein som tilsett i barnehage skal besette god relasjons-, og kommunikasjonsferdigheitar. Han seier at dette er ein innebygd kompetanse som går på automatikk. Samtidig har informantane vektlagt ulike aspekt ved utviklinga av denne kompetansen. Informant A seier at det er hovudsakleg i plantida at han ikkje er i kontakt eller dialog med andre menneske, og dette gjer til at barnehagekvardagen er dominert av mellommenneskelege møter og sosiale prosessar. Slik sett utviklar ein sine sosiale ferdigheitar og aukar sin relasjonelle kompetanse kontinuerleg. Dette støtter teorien til Lysebo & Bratt (2017) opp under, som seier at behovet for relasjonskompetanse i barnehagen er stor med tanke på at barnehagen er ein plass med repeterte møter mellom menneske (Lysebo & Bratt, 2017, s.5).

Informant B vektlegg sin evne til reflektere og sjå seg sjølv utanfrå som sentralt i utviklinga av relasjonskompetanse. Dette kan ein sjå i samanheng med Lysebo & Bratt (2017) sin teori, som seier at denne kompetansen utviklar seg gjennom sosial trening, men også gjennom bevisstheit og øving (Lysebro & Bratt, 2017, s.5). Informantane trekker med bakgrunn frå eigne erfaringar og kompetanse fram ulike aspekt rundt sin eigen relasjonskompetanse. Evna til å kommunisere er sentral for å skape gode relasjonar, men også som informant B trekker fram, evna til å reflektere over seg sjølv og eigen veremåte. På bakgrunn av dette ser vi på evna til å kommunisere som eit avgjerande utgangspunkt for å skape relasjonar, men utan

evna til å reflektere tenker vi at det er ein vanskeleg oppgåve og oppretthalde samt utvikle relasjonar.

5.2 Barn - vaksen relasjonen

Når informantane skulle trekke fram kvalitetar ved seg sjølv som dannar relasjonar til barn, så trekker dei fram forskjellige aspekt. Både det å ha interesse for at barna skal ha det bra, men også det å ta seg tida til å sette seg ned saman med dei. Ein av informantane trekker fram dette med å spegle seg sjølv og sjå korleis barna oppfattar han. Alle informantane trekker fram gode evner til å komme tettare på barnet og skape relasjonar. Det at svara er forskjellige i dette tilfellet handlar om at informantane har personlege kvalitetar og at det er individuelt korleis dei meiner dei kan bruke dei i barnehagen, og saman med barn. Drugli (2017) snakkar om at for dei som arbeidar tett på barn, så er det viktig å kunne evne å danne gode relasjonar (Drugli, 2017, s.143).

Informantane vart spurt om kva dei trur barna bringer fram i dei. Her legger informant C kjapt fram korleis personalet arbeider med akkurat dette. Dei nyttar ein fargekartlegging som alle i personalet fyller ut. Deretter evaluera dei og ser kva som er bra og ikkje, med tanke på relasjon til kvart enkelt barn. Informant B seier også noko om at personalet jobbar med eit prosjekt som handlar om barns trivsel, vaksnes ansvar. Som pedagogisk leiar på ein avdeling har ein eit ansvar når det gjelder å planlegge og legge til rette for at fokusområde frå rammeplanen vert iverksett (Skogen, 2021, s.26). Dette er noko vi ser på som viktig for at slike prosjekt som informant B og C legg fram skal verta jobba med på avdelinga. Informant B understrekar også at det er dei vaksne som har ansvar for relasjonen, og vidare at det er viktig at dei vaksne i barnehagen er bevisst på seg sjølv i arbeid med barn. Dette nemnar også Askland (2011) som seier at det å ha god kontakt med barn kan verta sett på som ein sjølvfølge, men det å ha kontaktevner er den mest grunnleggande kvaliteten ein kan ha i arbeid med barn (Askland, 2011, s.17).

Informant A legger det fram på ein annan måte. Han snakkar om det at ved å arbeide i barnehage så møter ein mange forskjellige barn og at ingen er like. Han trekker også fram dette med at dagsforma til både barnet og den vaksne har mykje å sei. Barnet kan kjapt oppfatte det som ein dårleg relasjon dersom toleransen til den vaksne er smal. Drugli (2017) snakkar om dette med utrygg tilknytning. Ein kan jo tenkje seg at det er mykje ein skal rekke

over i løpet av barnehagekvardagen. Om den voksne er til stades i eit øyeblikk, men i det neste ikkje, så kan dette skape ein ubalanse i relasjonsbygginga (Drugli, 2017, s.47).

Innanfor teamleing snakkar Gotvassli (2019) om dei individuelle eigenskapane til dei voksne i barnehagen (Gotvassli, 2019, s.196). I ein organisasjon som barnehagen så er det viktig at personalet innehar ulike kvalitetar og roller som utfyller kvarandre. Dette er noko informant B nemner som ein faktor for kva barna bringer fram i dei. Vi tenkjer dette kan vere viktig med tanke på at barn kan ha ulike reaksjonar i forskjellige situasjonar, og då kan det vere ein bestemt vaksen som veit kva som skal til for å løyse situasjonen.

5.3 Arbeid med relasjonar

Då informantane skulle snakke om korleis dei arbeidar med relasjonar, nemner alle viktigeita av å vere til stede med barna. Informantane gav oss ulike perspektiv på korleis dei konkret arbeida med relasjonar på ein dagleg basis, men også korleis dei arbeidar med det generelt.

Informant A vektlegg at dei voksne som jobbar på avdelinga må vere til stades og ikkje vere pingvinar. Han forklarar vidare at pingvinar er tilsette som står rett opp og ned og pratar ilag. Informanten beskriver vidare at det er viktig å vere til stede fordi ein som tilsett i barnehagen må streve etter å vere der det skjer. Ein del av arbeidet består av å vere ein engasjert og involvert vaksen, om det er i leik eller andre aktivitetar saman med barna. Men også å observere barn, og slik tileigne seg kunnskap som kan vere avgjerande for korleis avdelinga velje å arbeide med barnegruppa, og eller individuelle barn og vidare kunne legge best mogeleg til rette for barnas utvikling og trivsel. Informanten snakkar om pingvinar, altså tilsette som ikkje er til stades i situasjonar. Dette kan vi trekke opp mot utrygg tilknytning, der vi tidlegare har nemnt to perspektiv frå Drugli (2017), utrygg unnvikande tilknytning og utrygg ambivalent tilknytning (Drugli, 2017, s.47).

Barn i barnehagen er avhengig av å oppfatte dei voksne som trygge omsorgspersonar, og mykje av den tryggheita kjem frå kontinuitet og ein kjensle av forutsigbarheit. Om dei tilsette ikkje er til stades eller involvert i det som skjer i barnehagen, men heller har tendensar til å opptre som pingvinar som informant A kallar det, risikerer ein å skape ein kjensle av utryggheit blant barna som igjen kan gå utover barn-vaksen relasjonen. Dette støtter også teorien til Drugli (2017) opp under som seier at det kan oppstå ein utrygg ambivalent tilknytning om samspelet mellom barnet og den voksne er uforutsigbart, ho understrekar også

med eksempelet om den vaksne som er til stades og stiller opp for barnet i eit augeblikk, men i neste er fråverande og manglar interesse for barnet (Drugli, 2017, s.46).

Eit anna perspektiv er rollen ein som tilsett i barnehagen har for det enkelte barn. Som omsorgsperson har ein ei viktig oppgåve med å støtte barn gjennom ulike situasjonar som kan oppstå i løpet av barnehagekvardagen. Situasjonane kan i stor grad variere, men det er viktig at tilsette i barnehagen opptrer som gode rollemodellar. Dette kan ha stor innverknad på korleis barn møter ulike situasjonar og utfordringar, og i tillegg påverke barnets utvikling. Enkelte barn trenger kanskje meir motivasjon og oppmuntring for gjennomføre og eller prøve seg i ulike situasjonar. Andre barn trenger kanskje støtte til å regulere følelsar i ulike situasjonar (Drugli, 2017, s.146). Som tilsett i barnehagen er ein som sagt ein omsorgsperson og rollemodell for barna, det blir dermed naturleg at barna tilpassar sin veremåte etter dei tilsette som arbeidar i den aktuelle barnehagen (Bae, 1985, s.12).

Medan informant A i sitt svar tek føre seg viktigheita av å være til stede med barna, beskriver informant B korleis han og dei andre tilsette på avdelinga arbeidar frå oppstart i barnehagen for å legge til rette for relasjonsdanning. Informant B fortel oss at frå oppstart med ny barnegruppe senker dei bevisst tempoet og fokuserer på å etablere gode rutinar. Eit argument for å gjere dette tenker vi er for at barna skal bli trygge på personalet og miljøet i barnehagen. Drugli (2017) trekker fram dette med gode rutinar i barnehagekvardagen. Når barna har gode og etablerte rutinar i det daglege opplever dei dette som behageleg. Dersom det skjer ting som ikkje er forventa, for eksempel at leiken vert avslutta tidlegare enn andre dagar, så kan dette føre til irritasjon og frustrasjon blant barna (Drugli, 2017, 164). Det er ikkje alltid at dagane er like, og til tider kan rutinar verta avbrotne. Då tenkjer vi at det er viktig at dei tilsette er tydelege på kva som skal skje vidare for å skape best mogleg overgang.

Andre metodar dei nyttar seg av er å dele i mindre grupper, noko informanten seier skapar ein betre dialog mellom seg sjølv og barna og innan barnegruppa. Informant B seier også at dei har fokus på å la barna medverke i kva aktivitetar dei har, og at dei samtidig ikkje legg så mykje planar, men fokuserer på rutinar og barnas impulsar. Dette støttar også teorien til Drugli (2017) opp under, ho skriv blant annet at gode rutinar er ein viktig del av det å skape positive samspel, og at rutinar og trygge rammer i barnehagen er med å på trygge barna (Drugli, 2017, s.164).

Ved leiingsperspektivet så er det viktig at pedagogisk leiar motiverer og vegleie personalgruppa. Ved god relasjonsleiing så er det større sjans for at arbeidsinnsatsen aukar (Spurkeland, 2017, s.51). Dette kan vi trekke opp mot eksempelet til informant A, som fortel oss om pingvinar i barnehagen. Det er som sagt viktig at pedagogisk leiar kan motivere og vegleie sine medarbeidarar. Leiaren kan i utgangspunktet legge føringar for korleis personalet skal arbeide utan vidare forklaring, men ville då ikkje leie dei tilsette på ein måte som samsvarar med relasjonsleiing, men heller nytte sin posisjon til å diktere ynskja framgangsmåte eller arbeidsmetode. Ved å bruk av relasjonsleiing baserer dette seg i stor grad på pedagogisk leiar sine kommunikasjonsferdigheitar og emosjonelle-, intelligens og kompetanse. Den pedagogiske leiaren er avhengig av å kunne etablere ein nærheit til personalet sitt for å betre kunne skape ein felles forståing for kvifor dei burde endre åtferd eller arbeidsmetode. Dette kan innebære at dei tilsette får dele sine observasjonar, synspunkt og ta del i avgjersler. Slik kan ein som leiar legge til rette for at personalet blir betre motivert for å gjennomføre tiltak eller endre arbeidsmetodar, og i tillegg legge til rette for auka jobbtillfreds og trivsel blant personalet (Spurkeland, 2017, s.51).

5.4 Kommunikasjon og dialog

Når den vaksne i ein barn-vaksen relasjon forstår barnets signaler gjennom konkrete og positive samspels erfaringar, der barnets behov blir forstått og møtt på ein gode måte kan dette utgjere byggeklossane i gode relasjonar. (Drugli, 2017, s.144). Mykje av faglitteraturen understøtter denne teorien til Drugli (2017). Vi tenker derfor kommunikasjon og dialog har ein naturleg del i denne besvarelsen.

Vi har i intervjudelen spurt informantane om kva dei tenker kjenneteiknar kommunikasjon som bidreg til at det ikkje vert skapt ein relasjon. Alle informantane trekker fram ovanfrå og ned kommunikasjon med det første, før dei også trekker fram viktigheita av evna til å kunne innstille seg og tilnærma seg barn på forskjellige måtar. Informant B snakkar også om korleis han reflekterer, og arbeidar med å vere bevisst på måten han opptrer i kommunikasjon, og forsøker å forstå korleis han blir oppfatta gjennom dialog med barn. Lysebo & Bratt (2017) skriv også om dette som ein viktig faktor for positivt samspel og kommunikasjon. Sentralt i dialog skal være ein oppleving av å vere verdifull og anerkjent, samtidig ein følelse av å vere like viktige samt vere viktig i seg sjølv (Lysebo & Bratt, 2017, s.46). Det er dei tilsette i barnehagen sitt ansvar å vere bevisst på dette, akkurat som det er dei tilsette som må ta ansvar

for at det skapast ein god relasjon til kvart barn. Utfallet til at ein som barnehagelærer ikkje har kunnskap om eller er bevisst på seg sjølv når det kjem til kommunikasjon og dialog er mange. Vi har tidlegare nemnt mindre progresjon i språkutvikling, lågare sosial-, utvikling og kompetanse som ein aktuell følge av dårlege erfaringar i sosiale samhandlingar. Det kan også påverke barnets forventningar og relasjon til vaksne. Om barnet erfarer at den vaksne ikkje engasjerer seg, lyttar og responderer kan barnet sitte igjen med ein oppfatning av at det ikkje har noko føre seg å kommunisere med den vaksne (Drugli, 2017, s.144). Informantane trekker også fram dette i sine intervju. Dei er samstemde om at det er dei tilsette i barnehagen som har ansvaret for at kommunikasjonen er god. Informant A meiner også at ein som tilsett i barnhagen skal ha gode kommunikasjonsferdigheitar, og visst ikkje ein har det så har ein ikkje noko i ein barnehage å gjere. I barnehagen finner ein barn med ulike behov for kontakt, og det er derfor nødvendig at dei tilsette har kunnskap rundt kommunikasjon og dialog (Askland, 2011, s.20).

5.5 Relasjonskompetanse og resultat i barnehagen

Barnehagen er ein arena der dei tilsette kan vere med å leggja eit godt grunnlag for barna. Når barna opplever positive og gode relasjonar i barnhagen er det veldig sannsynleg at barnet tar dette med seg vidare i livet. Betre relasjonar aukar livskvalitet (Drugli, 2017, s.145).

Informant A legger vekt på at barna som er i barnehagen skal verta danna inn i samfunnet, men at det då vert viktig med kompetanse på relasjonar blant personalet. Her tenkjer vi det Gotvassli (2019) seier om teamleining er relevant. I eit team kan ein finne ulike eigenskapar, erfaringar og kompetanse som er viktig i arbeidet med barn (Gotvassli, 2019, s.209). Dette er også noko rammeplanen trekkjer fram som ein viktig del av det personalet skal jobbe med. “Personalet skal leggje til rette for meningsfulle opplevingar og støtte identitetsutviklinga og den positive sjølvforståinga til barna” (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Spurkeland (2017) snakkar om at kvaliteten på relasjonar mellom leiar og medarbeidar gjer positivt utslag og at god relasjonsleiing heng saman med å oppnå resultat (Spurkeland, 2017, s.51). Dette ser vi på som ein viktig faktor innan det å skape resultat i barnehagen. Dette er noko informant A trekk fram då han snakkar om at styrar har eit ansvar i det å sette saman gode team. Igjen kjem dette med ulike kvalitetar og rollar i personalgruppa fram. Informant A seier at han for eksempel ikkje er så glad i sjølve omsorgsdelen, men at han er god på å lytte og er interessert i å forstå barnet.

Informant C trekker fram at ho trur ved gode relasjonar så oppnår ein meir enn ved dårlege relasjonar. Her kan ein trekke inn dette med barns utforsking, leik og læring i barnehagen. Når barnet har omsorgspersonar rundt seg som dei stolar på, vert det meir flyt i leiken.

Omsorgspersonen kan støtte barnet og skape utforsking, samt fungere som ein trygg base for barnet. Om omsorgspersonen derimot ikkje er tilgjengeleg så kan det føre til at barnet mister interessa for aktiviteten (Drugli, 2017, s.44). Det kan tenkjast at det kan verta motsett effekt om den vaksne alltid er rundt barnet og hjelper om det er noko, men dette er ein gradvis prosess. Denne støtta kan vere med å hjelpe barnet med at det seinare klarer ting på eigenhand og regulere eigne følelsar. Ved gode relasjonar til dei tilsette i barnehagen, så er dette noko barna kan ta med seg vidare i møte med andre menneske og utfordringar seinare. Det kan ein også sjå i samanheng med korleis livskvaliteten til barnet utviklar seg (Drugli, 2017, s.145).

5.6 Barnehagens praksis og utvikling innan relasjonskompetanse

Når informantane skulle fortelje om barnehagen sin praksis av relasjonar så kunne alle dra fram ulike døme på korleis dei arbeida med det. Informant A snakkar mykje om evaluering og det å reflektere saman med personalgruppa. Dette kan ein sjå i samanheng med viktigheita av refleksjon som Lysebo og Bratt (2017) trekker fram. Refleksjon er noko av det viktigaste ein gjer i arbeid med menneske. Er dei tilsette gode på refleksjon, så er dette noko som fremjar relasjonar i barnehagen. Når tilsette reflektera over situasjonar saman, så er det enklare å sjå seg sjølv utanfrå og verta kjend med eigen veremåte (Lysebo & Bratt, 2017, s.52). Ut ifrå det vi sjølv har erfart, og korleis informantane har beskrive barnehagekvardagen, så er det ofte det oppstår travle dagar. Dette kan føre til at barnehagekvardagen går i eit repeterande mønster og at dei vaksne gjer og utfører ting utan å reflektere over det (Lysebo & Bratt, 2017, s.53).

Informant C trekker fram at dei jobbar med det psykososiale barnehagemiljøet og at relasjonar faller inn under dette. Noko vi synest var interessant som informant C trakk inn på slutten var at ho opplever at dei har ein oppdatert styrar, som følger med tida og kva som er viktig å arbeide med på avdelinga eller i barnehagen generelt. Prosessen mellom styrar og personalet er noko som vert relevant i dette tilfellet. Styrar i barnehagen har spesifikke oppgåver og spesifikke mål (Skogen, 2021, s.27). Arbeidet med relasjonar kan styrar for eksempel legge inn i planleggingsdagar og møter med pedagogiske leiarar. Ut i frå eigne erfaringar har vi vore på møter der prosjekt rundt arbeid med barna vert presentert. Dette trekker også

informant B fram då han snakkar om barnehagens praksis. Dei jobba med eit prosjekt som vert kallar barns trivsel, vaksnes ansvar, der relasjonar vert eit viktig punkt.

Informantane snakka om korleis relasjonskompetanse har utvikla seg i barnehagen. Informant A trekker fram barna og det relasjonelle, som han meiner ein har eit meir fokus rundt i dag enn for eksempel det ein har ovanfor forming i barnehagen. Informanten legg til at han opplever til tider at barnehagen kan få for mykje nye arbeidsoppgåver eller fokusområde, og at dette kan gå utover kvaliteten på arbeidet som vert utført. Her kan ein trekke inn Spurkeland (2017) og det han seier om relasjonsleing. Ved god relasjonskvalitet til personalgruppa kan pedagogisk leiar skape god dialog og samtale med dei tilsette. I tilfellet som informant A trekker fram så kan det vere fint å inkludere personalgruppa og verta einige saman om kva dei har lyst å fokusere på i framtida (Spurkeland, 2017, s.51).

Informant C meiner at det er stor skilnad på korleis dei tilsette i barnehagen opptrer i dag i forhold til når ho starta som barnehagelærer. Eit eksempel som informanten trekker fram var korleis dei tilsette i barnehage i stor grad gjekk inn og ut av situasjonar med barna, og at det var vanleg å kunne gå ut og ta små røykepausar eller drikke kaffi samtidig som ein satt på avdelinga saman med barna. Vi tenkjer det er naturleg at det er eit større fokus på korleis dei tilsette i barnehagen opptrer ovanfor barna, med tanke på at dei tilsette i barnehagen er omsorgspersonar og barna ser på dei som rollemodellar. Slik Bae (1985) legger det fram, så er det logisk at barna tilpassar deira veremåtar etter omsorgspersonane sine (Bae, 1985, s.12).

6.0 OPPSUMMERING OG AVSLUTNING

I denne oppgåva har vi tatt for oss problemstillinga *Kva er relasjonskompetanse og korleis kan pedagogisk leiar bruke denne kompetansen i arbeidet med barn og personalet i barnehagen?* Vi har gjennom teori og kvalitative intervju av tre pedagogiske leiarar fått innblikk i forståinga rundt relasjonskompetanse og korleis ein kan bruke dette i arbeidet i barnehagen. Bakgrunnen for vårt val av tema kom av vår nysgjerrigheit for kva som ligg i dei gode relasjonane, og korleis ein kan arbeide med dette. Vi meinte begge på førehand at gode relasjonar var grunnlaget for det pedagogiske arbeidet som tek stad i barnehagen, men tenkte også på førehand at det i stor grad kunne variere frå barnehage og tilsette korleis dette vart arbeidet med, og kva informantane meinte utgjorde relasjonskompetanse. Vi har gjennom

denne besvarelsen fått ny innsikt i kva som ligg i omgrepet relasjonskompetanse og korleis ein kan arbeide med dette i barnehagen. Denne kunnskapen vil vi kunne nytte i vårt arbeid saman med barn og tilsette i barnehagen.

Relasjonskompetanse er som tidlegare nemnt eit vidt omgrep. Gjennom dei kvalitative intervjuar har vi fått ulike aspekt og synsvinklar på kva informantane legg i dette omgrepet og korleis dei arbeidar med dette i sine respektive barnehagar. Vi registrerte tidleg at svara frå informantane varierte ut i frå deira bakgrunn og personlegdom, og at dette i noko grad la føringar for kva dei legg i omgrepet relasjonskompetanse. Samtidig som svara i noko grad har variert, ser vi at den kunnskapen som informantane besette kan trekkast direkte opp mot den aktuelle teorien som er brukt i denne besvarelsen. Felles for svara vi har fått går tema som nærheit, tilknytning, bevisstheit og refleksjon igjen hos informantane. På bakgrunn av dette er det tydeleg for oss at relasjonskompetanse er eit aktuelt tema i dagens barnehage.

Vi hadde på førehand eit ønske om å primært sette fokus på barn-vaksen relasjonen, samtidig var det naturleg og sjå på relasjonskompetanse i eit leiingsperspektiv. I våre funn kjem det tydeleg fram kva dei pedagogiske leiarane tenkjer rundt omgrepet relasjons-, kompetanse og leiging, og korleis dei arbeidar med dette. Innanfor relasjonsleiing er arbeid i team sentralt, noko som også kjem fram i våre funn. Dette kan også ha ein direkte innverknad på relasjonen mellom dei tilsette på avdelinga og barnegruppa. Korleis dei tilsette er i stand til å vere bevisst på eigne grenser og kvalitetar, også det å vere ærlege og direkte med seg sjølv og sine medarbeidarar legger grunnlaget for gode team. Sentralt for gode team er at dei tilsette har ulike roller som utfyller kvarandre.

Alle informantane trekker fram at kontinuitet og refleksjon er sentralt for arbeidet med relasjonar. Gjennom drøfting av teori og funn har vi sett på viktigheita av trygge rammer og kva dette har å seie for relasjonar til barn. Sentralt for barn-vaksen relasjonen er omsorg, trygghet og stabilitet. Barn er avhengig den trygge omsorgspersonen for å kunne trivest samt utvikle seg på best mogeleg måte, og det er den vaksne som har ansvaret for at denne relasjonen er god.

Kommunikasjonsferdigheiter kjem også fram som ein viktig del av barn-vaksen relasjonen. Om barnet vert forstått gjennom positive og konkrete samspels erfaringar, kan dette utgjere grunnlaget for gode relasjonar. Det at den vaksne besette gode kommunikasjons-, og dialog ferdigheiter trekker enkelte av informantane fram som ein avgjerande eigenskap. Dette

understøtter også noko av teorien vi har vist til tidlegare, som seier at samtalen er det viktigaste middelet til kontakt mellom menneske. Samtidig har besvarelsen belyst at ein aldri vert ferdig utlært i denne kunsten, men at den stadig utviklar seg.

Slik vi forstår funna våre er det tydeleg for oss at relasjonskompetanse har ein viktig plass i barnehagens verksemd, fordi barn-vaksen relasjonen legger grunnlaget for det vidare pedagogiske arbeidet. Det er då viktig at dei tilsette evnar å kommunisere og reflektere i sitt arbeid med barn. Relasjonskompetanse er også viktig på organisasjonsnivå. For å oppnå god relasjonskompetanse er ein avhengig av at arbeidet går gjennom barnehagen som ein raud tråd. Både rammeplan, styrar, pedagogisk leiar og personalet vert sentrale i arbeidet med relasjonar til barn.

7.0 LITTERATURLISTE

- Askland, L. (2015). (2.utg.). *Kontakt med barn: Innføring i barnehagelærerens arbeid på grunnlag av observasjon*. Gyldendal Akademisk
- Bae, B. (1985). *Hvor er opplevelsen?: Rapport fra et forprosjekt om voksen-barn-relasjonen i barnehagen*. Barnevernakademiets Skriftserie
- Bergsland, M.D. & Jæger, H. (red). (2014). Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen. Oslo: Cappelen Damn akademisk
- Drugli, M.B. (2017). *Liten i barnehagen* (3.utg.). Cappelen Damm Akademisk
- Gotvassli, K. Å. (2019). *Boka om ledelse i barnehagen* (2.utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Henta frå: <https://www.udir.no>
- Lysebo, M.O & Bratt E. G. (2017). *Relasjonskompetanse i barnehagen*. Pedlex.
- Sjøvik, P. (2014). *En barnehage for alle: Spesialpedagogikk i barnehagelærer-utdanningen* (3.utg.). Universitetsforlaget
- Skogen, E (red.). (2021). *Å være leder i barnehagen*. (utg.3). Fagbokforlaget
- Skogen, J.C., Smith, R.F., Aarø, L.E., Siqveland, J., ØVerland, S. (2018) Forebygging blant barn og unge. Barn og unges psykiske helse: Forebyggende og helsefremmende folkehelseiltak. En kunnskapsoversikt Folkehelseinstituttet
- Spurkeland, J. (2017). *Relasjonsledelse* (5.utg.). Universitetsforlaget
- Spurkeland, J. (2020). *Relasjonskompetanse: Resultater gjennom samhandling* (3.utg.). Universitetsforlaget

Statistisk Sentralbyrå. (2022, 3.mars). Barnehagestatistikk. Henta 22.05.2022 frå

<https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager>

Vedlegg 1

Intervjuguide

Intervjuguide

Kva er relasjonskompetanse og korleis kan pedagogisk leiar bruke denne kompetansen i arbeidet med barn (og personale) i barnehagen?

Generelt

1. Kor lenge har du jobba som pedagogisk leiar?

Relasjonskompetanse

2. Kva er relasjonskompetanse for deg?
3. Korleis vil du beskrive din eigen relasjonskompetanse? og korleis har denne utvikla seg?
4. Kva kvalitetar ved deg sjølv, tenkjer du ligg til grunn for gode relasjonar mellom deg sjølv og barn(a)?
5. Korleis arbeidar du med relasjonar til barn i barnehagen i dag?
6. I kva grad er personalet i ein barnehage klar over dei ulike opplevingar og væremåtar som barna bringer fram i dei sjølve?
7. Kva kjenneteiknar kommunikasjon som bidrar til at det ikkje vert skapt ein relasjon?

Barnehagen som organisasjon

8. Kva samanheng ser du mellom relasjonskompetanse og det å oppnå resultat i barnehagen?
9. Korleis vil du sei barnehagen arbeidar med relasjonskompetanse?
10. Kan du beskrive utviklinga barnehagen har hatt med tanke på relasjonskompetanse?

I tillegg til spørsmåla over kan vi ved behov stille oppfølgingsspørsmål som:

Kva meiner du med det?

Kan du utdjupe?

Fortel meg kva du tenkjer?

Kvifor?

Korleis?

Kva tankar har du rundt dette?

Vedlegg 2

Informasjon til deltakarar vedrørande intervju til bacheloroppgåve

Formål:

Me er to studentar ved Høgskulen på Vestlandet som skal skrive bacheloroppgåve våren 2022.

Me ynskjer i denne oppgåva å få eit innblikk i korleis pedagogisk leiar arbeider med sin eigen kompetanse og relasjonar i barnehagen, og korleis denne kunnskapen utviklar seg gjennom personlege føresetnader, studie og erfaringar.

PROBLEMSTILLING:

Kva er relasjonskompetanse og korleis kan pedagogisk leiar bruke denne kompetansen i arbeidet med barn, (personale og foreldre)?

Kvifor får du spørsmål om å delta?

Me ynskjer å intervjuje pedagogar med fagleg kompetanse og erfaring med relasjonar i barnehagekvardagen. Me sender henvendelse til 3 forskjellige barnehagar.

Kva inneber det for deg å delta?

Som metode har me valt å bruke intervju for å samle data til vår oppgåve. Me ynskjer derfor å besøke barnehagen for å intervjuje deltakarar personleg. Me vil ikkje bruke lydopptak og liknande. Me vil nytte notat under intervjuet.

Om du velje å delta vil intervjuet ta inntil 45 minutt.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i dette prosjektet. Om du velje å delta, kan du når som helst trekkje samtykket tilbake utan å gi opp noko grunn. Alle dine personopplysningar vil då verta sletta. Det vil ikkje ha noko negative konsekvensar for deg visst du ikkje vil delta eller seinare vel å trekkje deg.

Ditt personvern – korleis me oppbevarer og brukar dine opplysningar

Me vil kun bruka opplysningane om deg til formåla me har fortalt om i dette skrivet. Me behandlar opplysningane konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Som tidlegare nemnd vil me bruke notat for å få med oss data vidare i prosjektet. Me vil ikkje nytte namn i vår oppgåve, og kjem til å nytte kodar eller liknande slik at de vert anonyme.

Personar som har tilgang til materiale me samlar inn er:

Studentar: Bjørnar Hovland Øren og Ingrid Kvarme Ure

Rettleiar: Dag Skram. E-post: Dag.Skram@hvl.no Tlf.57676020

Med venneleg helsing

Prosjektansvarleg

Studentar

Samtykkeerklæring

Eg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet “Relasjonskompetanse i barnehagen”, og har fått anledning til å stille spørsmål. Eg samtykker til:

- Å delta i kvalitativt forskningsintervju

Eg samtykker til at mine opplysninger behandles fram til prosjektet er avslutta, 26.05.22

(Signert av prosjektdeltakar, dato)