



# Høgskulen på Vestlandet

## Bacheloroppgave

BACH301-OBE-2023-VÅR-FLOWassign

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	11-05-2023 09:00 CEST	<b>Termin:</b>	2023 VÅR
<b>Sluttdato:</b>	25-05-2023 14:00 CEST	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	Bacheloroppgave - Bergen		
<b>Flowkode:</b>	203 BACH301 1 OBE 2023 VÅR		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

<b>Kandidatnr.:</b>	327
---------------------	-----

### Informasjon fra deltaker

<b>Antall ord *:</b>	11047
----------------------	-------

**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

<b>Gruppenavn:</b>	(Anonymisert)
<b>Gruppenummer:</b>	78
<b>Andre medlemmer i gruppen:</b>	550

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

## **BACHELOROPPGAVE**

**Familietilvenning for flerkulturell familie i barnehagen - En barnehagelærers persepsjon**

**Family adaptation for multicultural families in the kindergarten - A kindergarten teacher's perception**

**Kandidatnummer 327 & 550**

BACH301 2022/2023

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Veileder: Alicja Renata Sadownik

Innleveringsdato: 25.mai.2023

Antall ord: 11047

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, § 12-1*

**Abstract**

The Norwegian kindergartens operate in a context of a highly diverse and multicultural society. Their services need to relate to and respond to the growing complexity. In this bachelor thesis we shed light on the adaptation period for children and families of multicultural and minority backgrounds. Wondering how the adaptation process of families of diverse backgrounds could be facilitated, we conducted semi-structured interviews with pedagogical leaders working in three different areas of one Norwegian city. Our findings show that communication with parents speaking other languages and representing other cultures can be challenging, however a lot of reflective intervention and adjustments can be done in order to safeguard the general well-being of the children's good collaboration with families. In the conclusion we point out the importance of extending the adaptation period from a child-focused to family-focused practice, and we highlight a great need for more research and relevant theory development.

# Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon .....	1
1.1 Oppgavens oppbygning.....	2
2. Teori.....	3
2.1 Familietilvenning .....	3
2.2 Foreldresamarbeid .....	4
2.3 Tilknytning .....	5
2.3.1 Overgangsobjekt .....	6
2.4 Kultur .....	6
2.4.1 Kulturførståelse .....	7
2.5 Mangfold .....	8
2.6 Kommunikasjon.....	9
2.6.1 Kommunikasjonsforhold. ....	10
2.6.2 Kommunikasjonsstrategier .....	11
2.6.3 Interkulturell og tverrkulturell kommunikasjon.....	12
2.7 Teamledelse og veiledning .....	12
3. Metodekapittel.....	14
3.1 Kvalitativ intervju .....	14
3.1.1 Datainnsamling/gjennomføring .....	15
3.1.2 Informanter og barnehagene lokalisering .....	15
3.1.3 Analyse av innsamlet data.....	16
3.3 Etikken .....	16
4. Presentasjon av funn.....	18
4.1 Tilvenningsperiode i barnehagen .....	18

4.2 Opplevelsen av tilvenningsperiode .....	19
4.2.1 Opplevelsen av tilvenningsperiode ut fra pedagogens syn .....	19
4.3 Kommunikasjon mellom barnehage og foreldre .....	20
4.3.1 Kommunikationsverktøy .....	20
4.4 Mangfold .....	21
4.5 En inkluderende barnehage .....	22
4.6 Samarbeid mellom barnehage og foreldre .....	23
4.7 Tiltak for å skape trygghet.....	24
5. Drøfting.....	25
5.1 Foreldresamarbeid .....	25
5.2 Kommunikasjon og informasjonskanal .....	25
5.3 Tilvenning .....	27
5.3.1 Tilknytningsperson .....	28
5.3.2 Jåttåmodellen.....	29
5.4 Ledelse av personalet.....	29
5.5 Mangfold, bare etnisitet?.....	30
5.6 Samarbeid i et flerkulturell barnehage .....	31
6. Avslutning.....	33
Litteraturliste.....	34
<b>Vedlegg 1: Intervjuguide .....</b>	<b>37</b>
<b>Vedlegg 2:.....</b>	<b>39</b>

## 1. Introduksjon

Hvem er Norge? Den norske kongen holdte tale 1. september 2016 hvor kongen sa at nordmenn er blant annet jenter og gutter, funksjonsfriske og rullestolbrukere, rike, fattige og midt i mellom, enslige, skilte, barnefamilier og gamle ektepar. Nordmenn er folk fra alle regioner i Norge, og ikke minst fra Pakistan, Polen, Sverige, og Syria. Nordmenn er de som tror på Gud, Allah, Altet og ingenting. *“Med andre ord, Norge er dere og Norge er oss”* (Kong Harald, 2016). Talen kan tolkes som det er et appell til det norske samfunnet om å ha en visjon av et mangfoldig samfunn som har respekt og å akseptere andre sine verdier. Dette ser vi også i tallet fra SSB som viser at det var totalt 877 227 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge per 1. januar 2023. Noen av Norges befolkning kommer fra ulike steder i verden, blant annet Europa, Amerika, Afrika og Asia (Statistikk Sentralbyrå, 2023). Det støttes at Glaser som skriver at Norge er et mangfoldig og flerkulturelt samfunn, der barn vokser opp på tvers av språk, kulturer, samt nasjonale, etniske, religiøse og identiteter. Dagens barnehage er preget av mangfold og variasjon. Foreldrene representerer mangfold og ulikhet (Glaser, 2021, s. 17-18).

Rammeplanen understreker at barnehager skal legge til rette for foreldresamarbeid. For å gjøre det sier planen det skal gjennomføres ved bruk av god dialog med foreldrene. Barnehagens begrunnelse for vurderinger skal ta hensyn til foreldres synspunkter. Vurderingene og beslutninger skal meddeles til foreldre. Samarbeidets mål er å gi mulighet for at foreldre skal få medvirke til individuell tilrettelegging (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 29). Personalet i barnehagen har ansvar for å etablere kontakt og samarbeide med foreldrene. Barnehagen skal ta imot barn og foreldre med en åpen inkluderende holdning. I Sands (2014) sine observasjoner om foreldresamtaler mellom pedagogisk leder og minoritetsspråklige foreldre og barn, var pedagogisk leder i liten grad inkluderende og åpen i møte med foreldres omsorg og oppdragelsesbakgrunn (Bergersen, 2017, s. 203). Mange teorier om tilvenning nevner overfladisk om foreldres trygghet, men hovedfokus er rettet mot barnet. Ved å omtale foreldre veldig generelt, skapes det inntrykk at alle foreldre er like og har samme behov. Vi har forsøkt å sette ord på det som kan være grunnen til at foreldre egentlig er oversett i tilvenningsteorier. På den måten blir foreldre med minoritetsspråklig og flerkulturell bakgrunn neglisjert. Som fremtidige barnehagelærere vil vi alltid være bevisst på at det ikke bare er barnet som begynner i barnehagen, men hele familien. Vi trenger mer kunnskap om familie-

tilvenning, særlig familier med krysskulturelt bakgrunn, som leder oss til følgende valget av problemstilling:

*“Hvordan kan pedagogisk leder tilrettelegge tilvenningsperioden for flerkulturelle familier i barnehagen?”.*

### **1.1 Oppgavens oppbygning**

I denne oppgaven vil vi presentere elementer som vi mener er viktig og relevante for å besvare problemstillingen. I teorikapittelet introduserer vi relevante begreper og teorier som omfavner tilvenning og samarbeide med flerkulturelle foreldre. . I metodekapittelet presenterer vi hvordan vi har innsamlet og analysert datamaterialet. I funnkapitelet viser vi hva datamaterialet forteller om tilvenningsperioden for flerkulturelle familier. I drøftingen settes våre funn opp mot tidligere presentert teori for å besvare problemstillingen helhetlig. I avslutningen oppsummerer vi prosjektet vårt, og påpeker aspektene som blir særlig viktige for vår egen pedagogisk praksis.



## 2. Teori

I dette kapittelet vil vi gjøre rede for teori knyttet til problemstillingen vår. Vi starter med å redegjøre familietilvenning, foreldresamarbeid, tilknytning, kultur, mangfold og kommunikasjon, samt teamledelse og veiledning som bør ha kompetanse på når de arbeider med flerkulturell pedagogikk.

### 2.1 Familietilvenning

Innenfor barnehagekonteksten har vi en del synonymer til tilvenning, for å nevne noen kan vi si å bli vant tilsvarer tilvenning, akklimatisering, innkjøringsperiode og innkjøring. I våres tidligere praksisperioder har begrepet “innkjøring” blitt brukt mest. Begrepet kan skildre forståelsen av at barn skal kjøres inn i barnehagen, ser vi på barnehagen som motorvegen så skal barnet komme opp i fartsgrensen etter påkjøringsfeltet før barnet kommer inn på motorveien. Da flyter trafikken bedre. Ifølge Ordnet går begrepet tilvenning ut på å akklimatisere seg til noe nytt (Ordnett, 2015). Begrepet tilvenning kan deles i to ord “til” og “venning”. I ordet “til” legger vi inn i sammenheng med noen. I ordet “venning” eller forkortet til “venn” ser vi på en relasjon. Hvis vi setter sammen ordene til og venning, ser vi at tilvenning har en sammenheng med en relasjon (Rudolph, 2015, s.11).

Vi har valgt å utvikle å bruke et begrep “familietilvenning”, som omfatter tilvenning i et familiebilde kontekst. Vi definerer familietilvenning som en prosess hvor familier og miljøet i barnehagen tilpasser hverandres normer og verdier for å skape en god og trygg plattform for tilvenningsprosessen. Man kan se på det som en slags innkjøringsperiode for familien. Barnehagen virker som en brobygger fra hjemmet og samfunnets verdier og holdninger. Begrepet familietilvenning tar for seg arbeid som å bygge tillit, respekt og en felles forståelse mellom hjemmet og barnehagen. Dette vil kreve toveiskommunikasjon som tar hensyn til de ulike dimensjonene av kulturelle likheter og ulikheter. Vi ser for oss at familietilvenning er en sentral del av integreringsprosessen som bidrar til å styrke barnets identitet og familiens selvbilde i et flerkulturelt samfunn.

Utfordringen med å velge et av begrepene nevnt over, er at betydningen av ordene enten blir for vid eller for smal og tolkes ulikt. Vi velger å beholde tilvenning i begrepet fordi vi beholder fokuset på at relasjonen skal bygges til noen. Vi velger å utdype begrepet med

familie sammen med tilvenning for å legge fokuset spesifikt på familien relasjon i sammenheng med barnehagen. Barn skal tilvennes i barnehagen og for å gjøre det på en effektiv måte må vi se på familiebildet og hvordan innkjøringsperioden blir for den større helheten. Det er til tross at foreldrene som kjører bilen inn på motorveien.

## 2.2 Foreldresamarbeid

Foreldrene er essensielle for barns utvikling og trivsel i hverdagen. Som et resultat av det må barnehagen samarbeide godt med foreldrene og vise genuin interesse for hvordan barnet har det hjemme, og hvilke erfaringer barnet har hatt før begynnelsen i barnehagen. For å kunne få størst utbytte av samarbeide, bør personalet etterspørre foreldrenes kunnskap om eget barn. Foreldrene må få god informasjon for at de skal aktivt delta i samarbeide, og at barnehagen må gi foreldrene informasjon om hva de forventer av dem i ulike situasjoner og om barnets liv i barnehagen (Drugli, 2019, s. 99). "Det er spesielt viktig at personale og foreldre samarbeider om at de to oppdragsarenaer fungerer på en måte som fremmer barns trivsel og læring". Drugli referer til Reedy og McGraths (2010) forskning, som viser at daglig kontakt og uformelt småprat om barnet og hva det gjør, utgjør en base for foreldresamarbeid, disse kommunikasjonsformer gir muligheter til å kunne etablere og vedlikeholde en god relasjon med foreldre og personalet (Drugli & Onsøien, 2019, s. 11, referert i Glaser 2021, s. 19).

Norge blir stadig mer mangfoldig og flerkulturelt, som danner ny kontekst og nye problemstillinger for foreldresamarbeid. Bergsland (2018) påpeker at det er lett at minoritetsforeldre blir fastlåst i kategoriseringer, og i generaliserte verdsettinger som legger føringer for deres muligheter for anerkjennelse i barnehagen, og ikke minst hvordan mulighetene deres påvirkes av dette. Utfordringen som bunner for flerkulturelle familier er muligheten for integrasjon i samfunnet, uten å legge sin egen kultur til side. Integrering går ut på å kunne delta i samfunnet på lik linje som alle andre, og dermed oppnå like rettigheter som alle andre i samfunnet rundt seg. De velger dermed selv hvor mye av egen kultur, språk og religion de vil beholde i sitt dagligdagse liv (Glaser, 2021, s. 29).

Et av nøklene til å fremme et godt samarbeid er samtale. I mange tilfeller fungerer samtalene mellom profesjonelle og foreldre på en god måte, men det å snakke med foreldre kan oppleves som vanskelig, særlig hvis det som tas opp, er for frem en negativ reaksjon. Det vil være mange muligheter for å sikre god samarbeidsrelasjon med foreldre før et vanskelig tema

blir tatt opp (Drugli & Onsøyen, 2019, s. 11). For eksempel, den daglige og uformelle kontakten kan lage en plattform der foreldre og personalet kan snakke om mer kontroversielle temaer hvis det blir nødvendig. Hente- og bringesituasjoner er gode arenaer for dette. Et av kjerneelementene i et godt samarbeid er tillit (Drugli, 2019, s. 114). Den profesjonelle har hovedansvar for å få samarbeid til å fungere, selv om det er viktig at både den profesjonelle og foreldrene vil påvirke hvordan samarbeidsrelasjonene vil utvikle seg. Den profesjonelle skal legge til rette for dialog, kontakt, tillit og åpenhet (Drugli & Onsøyen, 2019, s. 12). Det å forholde seg til foreldrenes sårbarheter, og konflikter er blitt en del av barnehagens hverdag (Glaser, 2021, s. 28). Personalet må være bevisst på holdninger som for eksempel å ta avstand fra det som er ukjent i en slags holdning som sier *det er deres kultur, det gjør vi ikke i vår kultur* (Glaser, 2021, s. 114-115). En slik holdning kan gå i strid mot foreldrespektivets helhet. Når vi møter foreldre som ressurspersoner, tar vi muligheten til å anerkjenne og inkluderer deres ønsker så langt den grad det er mulig.

Mange barnehager bruker digitale verktøy/programmer som apper og e-post for informasjonsutveksling mellom barnehagene og foreldre. Jacobsen skriver at denne kommunikasjonsplattformen ble mer vanlig, spesielt under og etter pandemien (Jacobsen, 2023).

### 2.3 Tilknytning

Tilknytning kan bli satt inn i to perspektiver, tilknytningen til en person og det andre perspektivet er utforskningen av det ukjente (Askland & Sataøen, 2019, s.59).

Tilknytningspersoner er personer som barn knytter seg til for emosjonell og fysisk omsorg (Drugli, 2019, s. 43). Trygg tilknytning i barnehagen har en essensiell betydning angående trivsel og utvikling i barnehagen. Det underligger et positivt og gjensidig forhold mellom barn og omsorgsgivere hvor barn føler seg trygge, beskyttet og ivaretatt i disse nye og ukjente omgivelsene. Å skape en trygg tilknytning i familietilvenning i barnehagen, bør det være en gradvis utvikling av tilvenning i barnehagemiljøet. Det vil innebære at barn og omsorgsgiveren får tid til å bli kjent med hverandre og bygge tillit til en relasjon. På den andre siden har vi en utrygg tilknytning. Dette oppstår når samspillet mellom barn og omsorgsgiverer er ikke preget av forutsigbarhet og sensitivitet. Tilknytningsrelasjoner kan bli utrygg når samspillet ikke er godt nok (Drugli, 2019, s. 46). Viktigheten av foreldrenes rolle i denne sammenhengen vil være i overgangssituasjoner fra det trygge hjemmet til barnehagen.

Hvis personalet søker informasjon fra foreldre, som sitter med kunnskap til barns behov, kan avdelingen dra nytte for å bli bedre kjent med barnet. På denne måten kan personalet formidle informasjonen og tilrettelegge barnets behov i barnehagen. Søken av denne informasjonen kan også gi rom for å snakke om hva barnehagen og foreldre forventer av hverandre. (Drugli, 2019, s. 99). Dette samarbeidet er derfor avgjørende for å skape en trygg og positiv tilvenning for barn og for å bygge grunnmuren for en god tilknytning mellom barnet, foresatte og barnehagen.

### **2.3.1 Overgangsobjekt**

Winnicott (1896-1971), ifølge han er barnet ingenting uten relasjoner, barnet er helt avhengig at det finnes en eller flere andre som vil det beste for barnet. Overgangsobjekter fungerer som en erstatning, men også som en representasjon man kan la farlige følelser få utløp får. Sinnet over at far eller mor har gått, kan trygt gå ut overgangsobjekter. Overgangsobjekt minner barnet om alt det gode det har. Foreldrenes overgangsobjekt kan være en av ansatte når barnet nærmer seg overgangssituasjoner (Askland og Sataøen, 2019, s. 55, 57-58).

### **2.4 Kultur**

Begrepet kultur kan defineres på mange måter. Blant annet handler det om de virkelighetsoppfatningene, verdiene og normene som er mer eller mindre felles innenfor et samfunn. Kultur er dynamisk og ikke statisk, og det er alltid i endring (Larsen og Slåtten, 2019, s. 116, 226). Sosialantropologen Eriksen knytter kultur til levemåte. Han forstår kultur som tankemønstre som gjør det mulig for mennesker å kommunisere (Eriksen, 1993, referert i Spernes og Hatlem, 2019, s. 105). Globalisering har ført til at vi i barnehagen må regne med å møte mennesker med en annen kulturell bakgrunn enn det norske. Kulturelle uttrykk beveger seg over landets grenser på grunn av teknologisk utvikling. Det har ført til at samfunnet i dag er sammensatt av folk som tilhører forskjellige kulturer. Kulturmøter dreier seg ikke om kulturer som møtes, men mennesker som møtes. Alle mennesker tilhører en kultur. Mange definisjoner om kulturbegrepet henger sammen når en ser nærmere på individets sosialisering i hjem og samfunn (Spernes og Hatlem, 2019, s. 106).

Det å være etnosentrisk betyr å bruke egen kultur som målestokk for å sammenligne og oppfatte andre kulturer som dårligere, det hindrer kulturell brobygging. Kulturel relativisme er

det motsatte av etnosentrisme. En som er kulturrelativistisk ser at ulike kulturer kan sees og forstås på en fordomsfri måte og framstilles på deres egne premisser. Ingen kulturer oppfattes som bedre enn det andre (Bergersen, 2017, s. 25).

#### 2.4.1 Kulturforståelse

Kontraster mellom kulturer kan bli beskrevet med begrepet *dynamisk kulturforståelse*. I dette begrepet kan det fort oppstå stereotypiske trekk som ikke nødvendigvis stemmer (Dahl, 2013, s. 86-87). Det kan være utfordringer for folk som ikke er blitt eksponert nok til forskjellige kulturer for å ha dannet en reell kulturforståelse. Her er en skildring om hva begrepet går ut på: En nordisk verdi har et fokus på menneskets individualitet og en asiatiske verdi er å være en del av et større fellesskap. Individuelt fokus - ansvarlig for sine beslutninger versus gruppefokus - kollektive beslutninger. Ved å kommunisere mellom disse kulturelle verdiene kan det oppstå uenigheter i hva som er riktig. Videre kan det skyldes at kultur er ikke noe man har, men det er noe man gjør.

For å forstå sammenhengen mellom vi og de andre kan vi se på begrepene *minoritet* og *majoritet* i Norden. *Minoritet* i sammenheng med menneskelig kommunikasjon vil si at i noen tilfeller vil mindretallet ha en høykontekstkultur, mens *majoriteten* vil ha en lavkontekstkultur (Bergersen, 2017, s. 152-154). Hvilke menneskegrupper som er under disse begrepene vil variere på grunnlag av kontekst når en gruppe mennesker kommuniserer og tar hensyn til felles referanser og nonverbale signaler. *“Lav kontekstavhengighet, slik vi i dag har i Norge, betyr blant annet at vi legger lite vekt på status, alder og kjønn hos dem vi kommuniserer med. I høykontekstkulturer brukes mange markører som signaliserer posisjon og betydningsfullhet, for å bli møtt med respekt. Klesstil, kroppsspråk, ordbruk og ulike statussymboler er viktige markører i tillegg til alder og kjønn.”* (Bergersen, 2017, s. 233).

Skandinaviske land kan ses på som lavkontekst-kulturelle land da asiatiske og afrikanske kulturer kan ses på som høykontekst-kulturelle land. Det er høykontekst og lavkontekst-kommunikasjon i alle land og finnes i alle samfunn. Noen legger i større grad respekt til eldre og forskjellige samfunnsstrukturer som viser til hierarkiske strukturer hvor det vektlegges, makt og verdier. Er man i en høyere status-posisjon kan det gi rom for å kommunisere på en måte fremfor en som ikke er i samme høystatus-posisjon. Bergersen, (2017) skiller begrepene lavkontekst-kulturell-kommunikasjon som hvem, hvor og når en kommuniserer ikke har så

stor betydning og høykontekst-kulturell-kommunikasjon betyr kontekst mye for hvem, hva og når en kan kommunisere (s. 155-156).

## 2.5 Mangfold

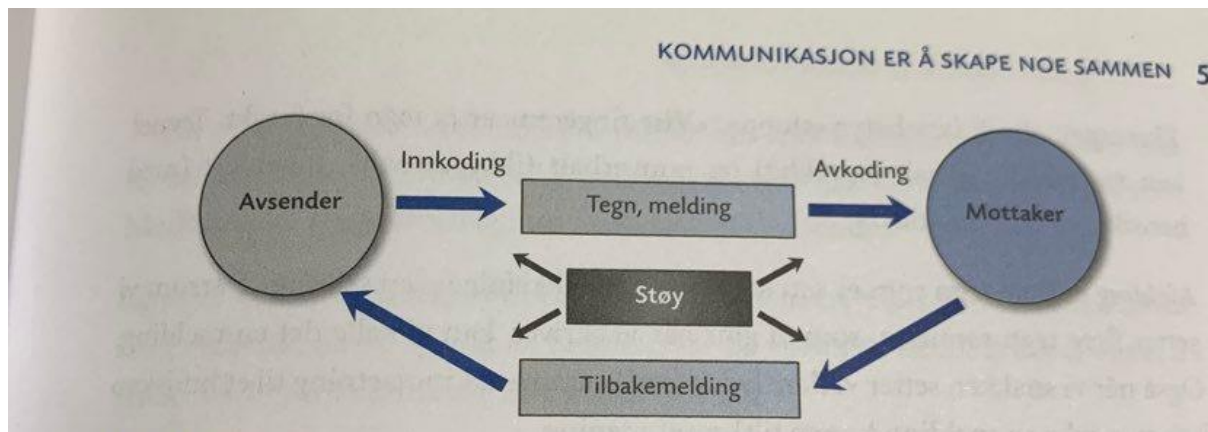
Begrepet mangfold brukes i mange sammenhenger, og er ikke noe nytt begrep. Å være mangfoldig handler om menneskers forskjeller. Et mangfoldig samfunn har en påvirkning på hver enkelt av oss som individer, privatpersoner, arbeidstakere, oss som kollektivt gruppe, organisasjon og på samfunnet vårt. I motsetning til mangfold har vi begrepet homogenitet som vektlegger likhet fremfor forskjeller. Mangfold tar for seg synlige og usynlige dimensjoner som kjønnsforskjeller, aldersforskjeller, etnisitet, funksjonsevne og religion. Vi tar for oss en persons tro, kan vi sette det i en usynlig kategori fremfor alder og kjønn som ofte kan sees. Ser vi på sosial klasse, kan det bli satt inn i begge dimensjonene avhengig av hvordan en velger vise frem sin rikdom.. På grunn av en persons utseende og klær kan vi feilaktig tro at noe er fra en bestemt kultur (Larsen og Slåtten, 2019, s. 50-51, 53). Hvis vi ser på hvordan kompleksiteten av kulturer kan kræsje i det moderne samfunnet, kan vi se at familier fra andre kulturer kommer inn i et system som er preget av høyt arbeidende tempo og kan fort ha sine utfordringer og visse forventninger i denne integreringsprosessen (Larsen og Slåtten, 2019, s. 28-29). Vi ser at de som er dobbeltarbeidende må leve opp til økte forventninger til hva som innebærer foreldrerollen og å ha mindre tid til familien kan ofte gi en følelse av skam, skyld og utilstrekkelighet. Minoritetsspråkliges utfordring er hvordan en integreres uten å forkaste sin egen kulturarv. Derfor må barnehagens fremgangsmåte være kultursensitiv.

Mangfold kan også gå inn på forskjeller innenfor barnehagekulturen. Ser vi bort fra homogene kulturer og ser nærmere på subkultur, overlappende kulturer og fragmenterte kulturer, får vi et innblikk i hvordan ulike barnehageavdelinger kan påvirke arbeidsdynamikken når det kommer til mangfold (Larsen og Slåtten, 2019, s. 230-231). Subkulturer er segmenterte grupper som har sine ulike kulturer. Når disse kulturene skal samarbeide kan en se nærmere på hvordan gruppene har en felles kulturell kjerne og i de mest mangfoldige barnehagene kan et fragmentert kultursyn være hovedsynet når det oppstår situasjonsbaserte hendelser. Graden av mangfold vil variere på grunn av barnehagens lokasjon. Det kulturelle mangfoldet i Norge er stort, noe som er et resultat av en rekke forhold. Faktorer som hvor man bor, i byen, på landet og alt imellom kan henge sammen med hvilken klassetilhørighet en har. Det kulturelle mangfoldet henger sammen av ulike etniske grupper som påvirker en

kulturelt betinget virkelighetsoppfattelse (Larsen og Slåtten, 2019, s.62, 115). Disse perspektivene er avgjørende for en barnehage å bevisstgjøre når en arbeider med barn.

## 2.6 Kommunikasjon

Dahl definerer kommunikasjon som å skape noe. Han sier videre at kommunikasjon er et verktøy for å skape forståelse fra en person til en annen og kan bli sett på ulike måter. Derfor er det greit å kartlegge en typisk modell for å etablere et mentalt bilde over kommunikasjonsprosessen. Figur 1 nedenfor viser vi en modell som kan bli brukt som utgangspunkt når vi skal danne et overordnet perspektiv kommunikasjonsprosessen mellom mennesker (Dahl, 2013, s. 56-57).



Figur 1. Den klassiske kommunikasjonsmodellen. Fra Møter mellom mennesker: interkulturell kommunikasjon av Ø. Dahl.

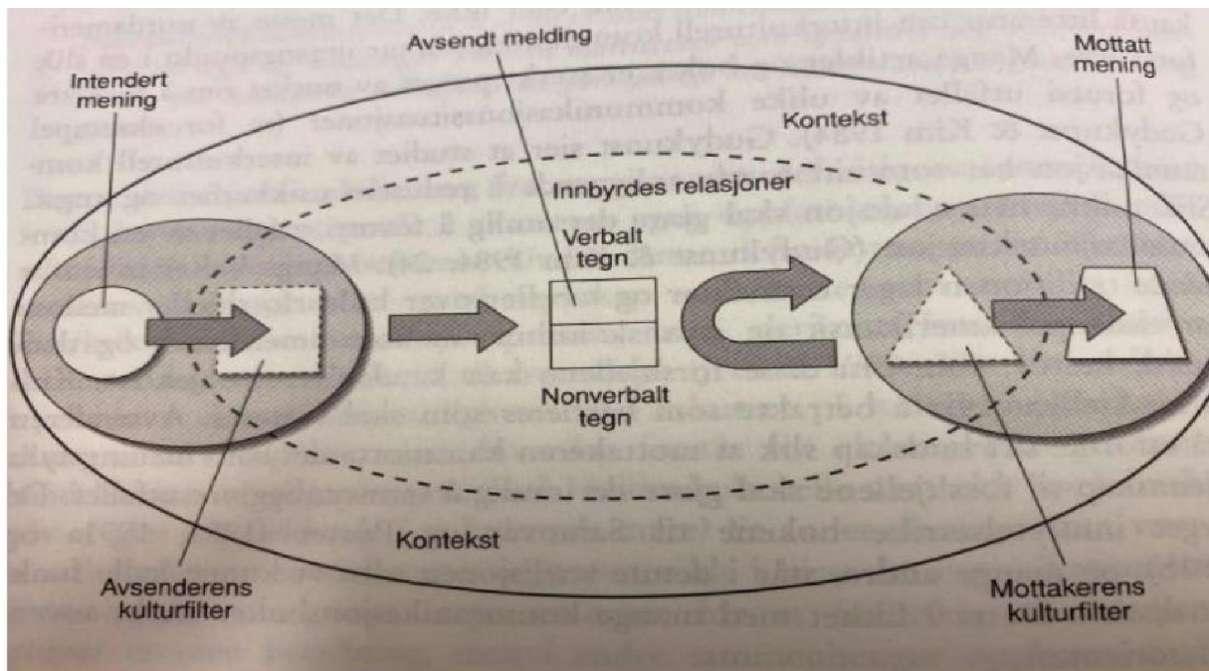
Modellen over viser at støy påvirker alle ledd i prosessen. Kommunikasjon foregår på flere nivåer, og det finnes ulike måter å kommunisere på. Noen hovedelementer er en kombinasjon av verbalspråk og kroppsspråk som vil være varierende i hvilken kontekst man er i.

Konsekvensen for dette kan resultere i uklar kommunikasjon (Dahl, 2013, s. 57). Dahl understreker kommunikasjonsformer i interkulturelle interaksjoner. Han mener man må være oppmerksom og kultursensitiv til delene i kommunikasjonsprosessen. Hva som blir vektlagt er varierende innenfor direkte og indirekte kommunikasjon.

Kommunikasjon kan skilles i to typer, nonverbal og verbal kommunikasjon. Nonverbal kommunikasjon involverer å bruke kroppsspråk og ansiktsuttrykk til å formidle informasjon (Dahl, 2013, s. 179-184). Verbal kommunikasjon viser til bruken av stemmen. Begge former

for kommunikasjon er viktig når vi tenker på interaksjonen mellom mennesker, formene kan bli brukt i varierende grad og er avhengig av de kulturelle normene.

Modellen under bygger videre på den klassiske kommunikasjonsmodellen, vist ovenfor. Her viser den kulturfilter som påvirker hvordan en oppfatter en melding, som er på egne premisser (Dahl, 2013, s. 91). I den innerste sirkelen ser vi at det er flere faktorer som kan påvirke den intenderte meningen i meldingen.



Figur 2. Kulturfiltermodell. Fra Møter mellom mennesker: interkulturell kommunikasjon av Ø. Dahl.

Modellen over viser hvordan intenderte meninger er forankret i avsenderes kultur og tolket gjennom mottakerens kulturfilter. Det viser til hvor fort misforståelser kan oppstå i flerkulturelle kontekster, og hvor mange aspekter en må ta hensyn til for at den intenderte meningen når ut.

### 2.6.1 Kommunikasjonsforhold.

Innenfor kulturelle språkferdigheter ser vi nærmere inn på begrepene interkulturell og tverrkulturell kommunikasjon. Interkulturell kommunikasjon går ut på kommunikasjon på tvers av kulturer (Dahl, 2013, s. 77-79). Begrepet tverrkulturell kommunikasjon innebærer kommunikasjon på tvers av kulturelle forskjeller. Begge av disse begrepene kan bli brukt i



skriftlig og muntlig sammenheng. Dahl redegjør at: “Meldinger kan sendes, men ikke meninger. Mennesker gir meldingene mening ved å fortolke. Kommunikasjonen er å forhandle om meninger, ikke bare å sende dem. Meninger hopper ikke fra hodet til hodet (Dahl, 2013, s. 63, 65).

Hvordan en kommuniserer vil variere og to nye begreper blir lagt til rette, intrakulturell og interkulturell kommunikasjon. En måte å karakterisere intrakulturell kommunikasjon er hvis to personer har tilbrakt mye tid sammen, kjenner hverandre godt, og ikke trenger å kommunisere like mye for å forstå budskapet til avsender. Det kan også beskrives som kommunikasjon innenfor samme kultur. Interkulturell kommunikasjon kan karakteriseres som at det er såpass store kulturelle forskjeller som tilsier at man må bruke mer tid på å kommunisere for at mottaker skal forstå budskapet til avsenderen (Dahl, 2013, s. 79). Interkulturell kommunikasjon er ikke fri fra maktforholdet. Det er makt i ord og hvordan man bruker dem. Dahl (2013) viser et eksempel av jobbintervjuet som foregår i møte mellom den europeiske kvinnen og den asiatiske mannen som blir misforstått. Vi ser et kulturelt skille mellom hva den danske kvinnens forventninger er i forhold til stillingen og hva mannen viser. I hans øyne er han ydmyk og høflig, hvor kvinnen oppfatter mannen som lite selvsikker. Kvinnen som definerer hva som er selvsikkert og uselvsikkert fra hennes premisser, gir oss et innblikk i hvilken definisjonsmakt som kan finnes på arbeidsplassen (s. 230).

### **2.6.2 Kommunikasjonsstrategier**

Kommunikasjonsstrategier er en kommunikasjonsverktøykasse som kan brukes når man må se på tilpassede kommunikasjonsformer. Kompetansenivået på å kommunisere kan vi si er variert hos ansatte og foresatte hvor det kommer til å oppleves situasjoner hvor man må kommunisere tilpasset. I situasjoner der kompetansen ikke er tilstrekkelig nok, kan pedagogisk leder ty til ulike fremgangsmåter for å avdekke mer informasjon som gir forståelse (Dahl, 2013, s. 155). Et eksempel kan være at en engelsktalende som lærer norsk og bruker ord og uttrykksmåter som er lettere å huske som ikke er satt inn i riktig kontekst på hva det underliggende budskapet er. Derfor blir ulike kommunikasjonsstrategier tatt i bruk for å skape klarhet og en større forståelse for hva budskapet er.

Vi kan skille mellom 2 typer kommunikasjon. Nonverbal og verbal kommunikasjon. Nonverbal kommunikasjon involverer å bruke kroppsspråk, ansiktsuttrykk og gester til å

formidle informasjon (Dahl, 2013, s. 179-184). Verbal kommunikasjon viser til bruken av ord. Begge former for kommunikasjon er viktig når vi tenker på selve interaksjonen mellom mennesker, men formene kan bli brukt i varierende grad og er avhengig av de kulturelle normene. Dahl understreker at en må være oppmerksom og kultursensitiv til forskjellene i kommunikasjonsprosessen og at det er variasjon av hva som blir vektlagt som direkte og indirekte kommunikasjon.

### **2.6.3 Interkulturell og tverrkulturell kommunikasjon.**

Innenfor kulturelle språkferdigheter ser vi nærmere inn på begrepene interkulturell og tverrkulturell kommunikasjon. Interkulturell kommunikasjon går ut på kommunikasjon på tvers av kulturer. Det kan være mellom en amerikaner og en nordmann, en Haugalending og Oslovrering, politi og røver, butikkmedarbeider og kunde (Dahl, 2013, s. 77-79). Begrepet tverrkulturell kommunikasjon innebærer kommunikasjon på tvers av kulturelle forskjeller. Eksempelvis: møte mellom en fra Japan og Norge hvor det er kulturelt aksept for å presentere forretningskort med å bukke i respekt versus å bare håndhilse. Begge av disse begrepene kan bli brukt i skriftlig og muntlig sammenheng. I det skriftlige redegjør Dahl følgende: Meldinger kan sendes, men ikke meninger. Mennesker gir meldingene mening ved å fortolke. Kommunikasjonen er å forhandle om meninger, ikke bare å sende dem. Meninger hopper ikke fra hodet til hodet (Dahl, 2013, s. 63, 65). Interkulturell kommunikasjon er ikke fri fra maktforholdet. Det er makt i ord og hvordan man bruker dem. Dahl (2013) viser et eksempel av jobbintervjuet som foregår i møte mellom den europeiske kvinnen og den asiatiske mannen som blir misforstått (s. 230).

### **2.7 Teamledelse og veiledning**

Ledelsesform som omfatter både barnehagefaglige og relasjonelle lederrollen er teamledelse, det er en helhetlig og praksisnær ledelsesform. Gjennom relasjonell ledelse og godt samarbeid fremmes de barnehagefaglige kompetanse i teamledelse. Teamledelse er kompleks, og omhandler ulike strategier og egenskaper teamlederen må ha i utøvelsen av lederfunksjon. Ledelse foregår i samspill med andre, men det er likevel lederen som har det overordnede ansvaret (Aasen, 2018, s. 95).

Det finnes ulike veiledningsmetoder, en form for veiledning er gestalttenkning. Denne formen for veiledning tar for seg en-til-en veiledning. Denne formen er ofte benyttet i foreldresamtaler og kollegaveiledning. Gestaltveiledning bygger på det helhetlige synet på mennesker som tar stilling til kropp, sin, relasjon og systemforståelse. Rettere sagt eksistensialisme som fokuserer på individets frihet og ansvar til å danne sin egen mening og identitet i en uforutsigbar og absurd verden. Hver person formes ulikt ved at påvirkninger blir til for å skape opplevelser som skaper mening (Birkeland & Carson, 2022, s. 142-145).

## 3. Metodekapittel

I dette kapitlet skal vi beskrive metode og valg av metode som vi har brukt for å finne svar på problemstillingen. Dalland definerer metodebegrepet som vårt redskap i møte med noe vi vil undersøke. Det kan sies at metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og å fremme ny kunnskap. Det finnes to ulike metoder som kan brukes til å samle inn informasjon til studier (Dalland, 2020, s. 53-54). Valg av metode er avhengig av hva vi ønsker å undersøke for å få svar på problemstillingen. Det er to hovedmetoder: kvantitativ og kvalitativ.

Kvantitativ metode er en metode som blir behersket når det er ønske å få data i form av målbare enheter. Det er data som kan telles og bli presentert i form av tall. Kvalitativ metode er en metode som fanger opp meninger og opplevelser som ikke kan telles. Det er preget av nærhet til feltet en skal undersøke (Dalland, 2020, s. 54). Da vi ønsker å få en dypere forståelse for "Hvordan kan pedagogisk leder tilrettelegge tilvenningsperioden i barnehagen for flerkulturelle familier?", har vi valgt et kvalitativt intervju. Målet med samtalen er å skape mening og forståelse som vil føre til ny kunnskap. Det handler ikke om å bare utveksle synspunkter (Dalland, 2020, s. 67-68).

### 3.1 Kvalitativ intervju

Et intervju hjelper oss med å forstå intervjupersonenes side og hvordan de ser på verden. Å få avdekke folks opplevelser av verden og å få frem signifikansen av deres erfaringer (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 20). En kvalitativ metode vektlegger nærhet og samtale med informantene, for å få et innblikk i hva de tenker, føler og handler. Det kvalitative intervjuet samler flere mennesker sammen om et tema som begge er opptatt av. De påvirker hverandre gjennom spørsmål og svarer på det de reagerer på. Forutsetningen for det kvalitative intervjuet er den gjensidige påvirkningen mellom intervjuer og informanten (Dalland, 2020, s. 78).

Problemstillingen vår følges av en intervjuguide med 8 spørsmål som utforsker og gransker ulike sider ved problemstillingen, som tilvenning, relasjonsbygging og foreldresamarbeid (se vedlegg 2). Intervjuguide er et verktøy til å huske temaene som blir tatt opp. En intervjuguide forbereder intervjuer mentalt og faglig til å møte informantene. Hensikten er å få

informantene til å gi en impulsiv fremstilling (Dalland, 2020, s. 83). Intervjuet vi gjennomført følget bestemte temaer og forslag til spørsmål, det er betydningen for semistrukturert. Temaet ble forstått ut fra våre egne perspektiver med vekt på fortolkningen og meningen av det som blir sagt. Kvale og Brinkmann (2015, s. 46) kaller det for en semistrukturert livsverdenintervju (Dalland, 2020, s. 68).

### **3.1.1 Datainnsamling/gjennomføring**

Vi sendte totalt 6 forespørsler, hvorav 3 takket ja til å stille til intervju. 1 takket nei fordi hun manglet kunnskap og erfaring rundt temaet og 2 svarte ikke. Vi kommuniserte via e-post for å bli enige om tidspunkt og sted for intervju/samtale. Informantene fikk intervjuguide om tema på forhånd slik de kunne forberede seg (se vedlegg 2) til intervjuet som var i desember, 2022. Intervjuet var planlagt til å ta ca. 45-60 minutter hver. Noen av intervjuene overskred tiden. Av forskningsetiske og praktiske grunner var det ikke tatt noe lydopptak, men det ble tatt notater. Etter endt oppgave skal disse notatene destrueres.

### **3.1.2 Informanter og barnehagene lokalisering**

Det var tre pedagogiske ledere fra ulike barnehager som ble intervjuet i denne undersøkelsen. Deltakerne hadde erfaring i alt fra 7 til 25 års barnehage som pedagogisk leder. Blant deltakerne var det 2 kvinner (informant 2 og informant 3) og en mann (informant 1), og to av dem jobbet i andre yrker før de startet å jobbe med barn i barnehager. Alle deltakerne jobber i småbarnsavdeling i deres barnehage.

Vi ønsket å ha med deltakere som hadde erfaring med å jobbe med tilvenning. Vi valgte ut de vi mente var best egnet til å bidra til å besvare problemstillingen vår for å få informasjon om hva vi ønsker å vite mer om (Dalland, 2020, s. 68,79). Vi ønsket også å ha minimum en person som er av utenlandsk opprinnelse, å intervjuer. De pedagogiske lederne har lang erfaring og mye kunnskap til temaet. Siden vi fokuserte på tilvenningsperioden for flerkulturelle familier var vi avhengig av å få kontakt med de som har jobbet med temaet, men vi ønsket også å se nærmere på om det var noen forskjeller mellom sosioøkonomiske områder. Derfor spurte vi og fikk til intervjuer med hva samfunnet kan se på lav-middels-høy klasse områder. Kriteriene for å kategorisere de ulike barnehagene til de ulike klassene ble tatt utgangspunkt i Bergen kommune sin rapport om levekår og helse i Bergen (Bergen kommune,

2019, s. 70, 72, 74, 78 ). Basert på denne rapporten ser vi at Fyllingsdalen faller innenfor laveste scorer, Fana holder seg rundt gjennomsnittet og Ytrebygda er en del høyere på noen kategorier når det gjelder barn i lavinntektshusholdninger, lav utdanning og medianinntekt, men faller for eksempel kortere enn Fana når det gjelder andel ikke tilfredsstillende norsk ved skolestart. Pedagogene vi har intervjuet er i disse områdene og vi vet de ulike tettstedene, men velger å ha bydelsnavn for å sikre oss anonymisering av Informantene våre.

### **3.1.3 Analyse av innsamlet data**

Alle tre intervjuene ble gjennomført i løpet av tre dager (07-09. Desember. 2022). Vi kjente alle tre informantene fra før, og det kunne ha påvirket svarene vi fikk. Når vi transkriberte og analyserte intervjuene, var det enkelt å se at det var ting vi kunne ha gjort annerledes for å oppnå bedre resultater. Vi tok opp en tapt mulighet til å ha intervjuet pedagogisk leder sammen med en assistent i ettertid, det kunne ha bidratt til en potensiell diskusjon. I tillegg kunne de supplert hverandre, spilt på hverandres ideer og kommet med flere fremgangsmåter. På den annen side er vi usikker om vi hadde fått det utfallet. Vi så at informantene kom med mange gode poeng, derfor var vi interessert i å lære mer. Alle i gruppen fikk være intervjueren under datainnsamlingen, og manglende trening på intervju hindret oss til å stille mer oppfølgings spørsmål.

Vi oppdaget også at svarene vi fikk under omstendighetene var passende og at det ikke var nødvendig med flere avklaringer. Vi har fått mer erfaring med intervjuer, vi vet hvilke faktorer som ble avgjørende. Den kunnskapen skal vi ta med oss videre. Samme dag som vi gjennomførte intervjuene, burde vi ha hatt en gruppediskusjon. Vi opplevde likevel at svarene vi fikk var gode og utfyllende, så vi valgte ikke å endre intervjuguide.

### **3.3 Etikken**

Etikken er en del av valgt metode for forskningsetikk. I forkant av gjennomføring av intervju, er det krav om at intervjupersonen ikke skal komme til skade ved at personlig informasjon om informanter kommer av veien (Tjora, 2021, s. 187). I forkant av intervjuene med pedagogiske ledere, sendte vi informasjon om oss selv, og hva undersøkelsen gikk ut på (Se vedlegg 1). De skal informeres om at data som blir innhentet skal anonymiseres grunnet taushetsplikt. I forespørselen som vi sendte, presiserte vi at deltakelsen er frivillig, og at de kunne trekke seg

når som helst, dersom de skulle ombestemt seg til å ikke være. Deltakerne hadde gitt skriftlig og muntlig samtykke før intervjuene fant sted. Det finnes etiske perspektiver som man må ta hensyn til når det kommer til gjennomføring av intervjuer. Deltakerne ble anonymisert under intervjuene med pseudonym: informant 1, informant 2 og informant 3 slik at de ikke kunne gjenkjennes. Dette regnes som en form for anonymisering hvor vi setter andre navn på deltakerne (Tjora, 2021, s. 285, 294). Et intervju har ingen naturlig setting. Vi satt med makten for samtalen, og med makten til å tolke det som ble sagt. Det var tre studenter tilstede mens intervjuet foregikk med hver informant, dette kan ha påvirket svar fra de informantene, men ut fra de svarene vi fikk, var de mye tilfelles. Så vi tror at til tross av dynamikken hadde vi etablert tillit. Vi hadde gode samtaler.

## 4. Presentasjon av funn

### 4.1 Tilvenningsperiode i barnehagen

Informantenes forståelse av tilvenningsperioden er preget av to dimensjoner:

- 1) Det organisatoriske aspektet av tilvenning med planlegging av tid og personalressurs.
- 2) Det pedagogiske relasjonelle arbeidet som må til for at barna og familiene føler seg trygt i barnehagen.

Når det gjelder den organisatoriske dimensjonen påpeker informantene våre to tilnæringer. En der en fast tidsplan/mal for tilvenning ble utviklet (følget av barnehagene til informantene 2 og 3), og en mer fleksibel der planer av tilvenningen var utviklet i dialog med familiene, ut fra barnas behov og familiens og barnehagens muligheter for å bidra i tilvenningen.

Barnehagene med faste rutiner for tilvenning som startet med en besøksdag på våren, og deretter foregikk med 3 dager med forelder i barnehagen (med færre og færre timer per dag). I de barnehagene var det primærekontaktene blant personalet, ansvarlige for tilvenning av 3-4 barn hver. Ifølge tilvenningsplanen skulle primærekontakt bruke i det minste 1 timer per dag for å bli kjent med barnet som starter i barnehagen. I tilfellet mange barn som starter samtidig i barnehagen, var personalet tvunget til å effektivisere tilvenningen og etablere relasjoner fortere og i små grupper. Samtidig påpeker informant 2 at det skal være barnets beste som ligger til grunn for alle beslutninger og at *«alle barn er unike, og tilvenningen må dermed tilpasses, grunnet at barn krever forskjellige oppfølgingsmetoder»*. I barnehagen til informant 3 var tilvenning organisert i tråd med Jåttåmodellen (Drugli, 2019, s. 136) der tilvenning organiseres over flere dager og der vekt legges på barnehagens relasjon til hele familien.

Barnehagen til informant 1 representerer en annen organisatorisk tilnærming til tilvenning, uten noen spesifikk tilvenningsplan-/ mal/ramme. Det hvordan prosessen foregår avtales spontant i dialoger blant personalet og mellom personalet og foreldre. Noe som informant 1 kalte for «en dynamisk teori» eller «kasteball med andre».

Når det gjelder det pedagogiske/relasjonelle arbeidet virker alle informantene er inneforstått med at start i barnehagen er stor overgang i barnets liv og at å skape ro og trygge barnet i det, ligger i deres profesjonsoppdrag. Informanten 2 påpeker fordeler med den organisatoriske rammen der gjennomtenkt fordeling av personalet *«en til en tilvenning»* gir *«de ansatte*



*anledning til å se barnets egenskap, å møte barnet i følelser en opplever siden barnet er fritt, og har åpnet syn. Å være der for barnet skaper trygghet, og det er en fin ting å se at barnet blir tryggere på både barn og voksne i barnehagen*". Informant 3 var mer opptatt av å bruke tilvenningstiden for å etablere relasjon til familien, på å bli kjent med dem - deres kultur, religion, helse, livssyn og leke-miljøet hjemme. Kunnskapen om familien hadde som mål å møte og trygge familiene på deres premisser.

Informant 1, fra barnehagen med veldig fleksible organisatoriske rammer for tilvenningen fortalte om viktigheten av at barnet skal gjøre seg kjent med nye omgivelser. Både de fysiske og sosiale omgivelsene. Informant 1 var også opptatt av å gjøre seg tilgjengelig for barna – ved å sette seg på gulvet, og ta det såkalte «froskeperspektivet» framfor «fugleperspektivet». Den informanten var bevisst over makten som ligger i kroppens høyde, og ville unngå å utøve den og heller møte barna på deres «nivå». Ifølge den informanten varer tilvenningen i ca. 2 måneder eller lengre.

Ifølge informant 2 var etablering av relasjoner med større barn under tilvenningen, mer utfordrende mens informant 1 så den overgangen mykere og mer selvstyrt.

## 4.2 Opplevelsen av tilvenningsperiode

### 4.2.1 Opplevelsen av tilvenningsperiode ut fra pedagogens syn

Når det gjelder opplevelsen av tilvenningsperioden ut i fra pedagogens syn legger Informant 1 og Informant 3 vekt på Circle of Security modellen under tilvenningsperioden. Barnehagen til informant 2 ser på tilvenningsperioden som en krevende periode for pedagogen, det oppleves som krevende når bemanningsnormen ikke er tilstrekkelig i forhold til bemanningen i barnehagen. Førsteintrykket brukes som byggesteiner for relasjonene og barnehagen må se barnas spesielle behov: *«Det er mye å følge opp under tilvenningsperioden, rammeplanen, årsplanen og kjedens tolkning av dem.» (Informant 2).*

Informant 1, pedagogene i barnehagen er trygge på seg selv når de jobber med tilvenning, og de føler at det oppleves som at barna har det bra. Tilvenningsperioden i barnehagen skaper nysgjerrighet hos barnet og pedagogen bruker det som en mulighet til å skape utforske sammen de. Informant 1 forteller at *«trygghet skal ikke bare skje på avdeling, men hele barnehagen. Barna og foreldre skal ikke bare bli kjent med deres lille boble, men helheten. Det vil være forarbeid for tilvenning i overgangssituasjoner»*. De får nye familier i barnehagen, ikke nye barn.

### 4.3 Kommunikasjon mellom barnehage og foreldre

Informantene sin forståelse på egne begrensninger og muligheter i kommunikasjon mellom barnehage og foresatte kan bli kondensert til et utfoldelsesperspektiv når vi snakker om språk. Vi kan koke det ned til 2 dimensjoner: Internt og eksternt.

1. Innenfor det interne deler vi 4 nivåer inn for språk: verbal, kroppslig, kulturelt språk og leselig.
2. Den eksterne dimensjonen er en egen part som trekker på sine språklige erfaringer for å oversette.

Det å utfordre seg selv til å tørre å sette av nok tid til de flerspråklige familiene gir en bredere forståelse for hva barnets interesser er. Erfaringen fra informant 2 legger vekt på å oppfordre personalet til å sette av tid til å gå inn i dialoger slik at misforståelser kan bli minimert. Det er ulike måter å kommunisere på da Informant 3 henger informasjonsskriv på de ulike morsmålene for å forebygge misforståelser. I tillegg deltar barnehagen i et prosjekt med videoer som viser foresatte et innsyn til barnehagekulturen i Norge. På denne måten kan man se på det som en kollisjonspuete når det kommer til kulturkræsje. Kroppsspråket har en innvirkning når det verbale ikke er tilstrekkelig. Selv om personalet blir oppfordret til å snakke engelsk eller å prøve å si noen ord på morsmålet til de foresatte, så vil det være noen utfordringer med forståelse fra begge sider. Selv om informant 1 er enig i påstandene til informant 2 er det enda ønskelig med fremmedspråklig tolk dersom det trengs. Da det kan være ubehagelig å utfordre seg eller lett, vil det være noen organisatoriske og kulturelle rammer som preger kommunikasjonskulturen i barnehagen.

#### 4.3.1 Kommunikasjonsverktøy

Informantene sitt verktøylager når det kommer til teknologiske virkemidler er 2 plattformer: «MyKid» og e-post. Informant 2: Disse verktøyene blir brukt til å kommunisere hurtig med foreldre slik at barna kan komme inn i barnehagens forventninger og rutiner. De blir også brukt til å gi planlagt informasjon og invitasjoner som blir sendt fra en kommunikasjonsplan med datoer. Informant 1 påpeker at det er mye å bli oppdatert på ved å sette seg inn i et slikt system som en forelder og følger det opp med at de digitale virkemidlene kan ta for mye tid vekk fra mikrosamfunnet i barnehagen.

#### 4.4 Mangfold

Informantenes forståelse av mangfold er preget av to dimensjoner:

- 1) Mangfold i et samfunnsperspektiv
- 2) Det pedagogiske aspektet av mangfold som ressurs

Informantene påpeker et større og større mangfold i samfunnet, og som et resultat av det har barnehagen fått flere kulturer, språk og nasjonaliteter (informant 3). Samtidig, påpeker informant 1 at begrepet «mangfold» er en forskjellig måte å se verden på og at, *«Det er mange forskjellige typer pasta, men alt er jo pasta i bunn og grunn.»* I barnehagen til informant 2 betyr det å skape toleranse for at folk er forskjellig. For Informant 2 handlet mangfold bare ikke om kultur eller nasjonalitet, men at begrepet omfanget mer enn det. Familiemønstre har endret seg over tid, og det finnes enslige foreldre, foreldre av samme kjønn og om man har egne eller adoptert barn. Familier kan ha annen utdanningsbakgrunn og språklig bakgrunn. Barnehagens lokalisering har noe betydning for mangfoldet i barnehagen. En barnehage som ligger ute på landet kan ha et begrenset syn på verden på grunn av omgivelsene.

Alle informantene ble enige om at mangfold er en berikelse for barnehagen når det gjelder det pedagogiske aspektet av mangfold som ressurs, det er en del av oppgaven samfunnet har gitt dem. Det bidrar til å ha respekt og toleranse for ulike bakgrunner og kulturer. Informant 1 påpeker fordelene med en pedagog med utenlandsk bakgrunn: *«Det kan være utfordrende å godta ukjente ting i begynnelsen, fordi det ikke er alt som er like lett å godta. En pedagog med utenlandsk bakgrunn kan forstå mye av utfordringer en møter på underveis, fordi de har erfaring med det. Et eksempel er lek i kontra praktisk kunnskap.»* Informant 2 hevdet at kunnskap utvides underveis, og en bygger på egne erfaringer ved å prate om mangfoldet, *«Man møter mangfold i barnehagen med åpenhet, undring, ved å spørrende, og ved å ville legge til rette for et miljø der foreldrene kan være åpne og ærlige slik at der foreldrene kan være åpne og ærlige slik at de kan godta, og møtes på midten (inkluderende, miljø, skape, forskjellige måter å være uten å dømme.»*

#### 4.5 En inkluderende barnehage

Informantenes syn på en inkluderende barnehage innebærer hvordan man kan markere og respektere andres kulturer. Det hvordan å markere og respektere en kultur omfavnes i vår forskningsmaterialet gjennom arbeid med følgende punkter

1. Foreldre og barns identitet.
2. Lek med bok og språk
3. Forhåndsplanlegging
4. Tilpasningsdyktighet

Å forsterke familiens identitet innebærer å gjøre noe som skaper nærhet til sin egen etnisitet. Det gjøres på mange måter. En rutine informant 2 trakk frem er å tilberede mat fra diverse kulturer. Ved å vektlegge det som er annerledes vil det gi rom for samtaler man ellers ikke ville hatt hvis alt skulle være homogent. Et eksempel innenfor mat som kan vekke en undrende samtale er at noen ikke spiser svinekjøtt.

Når det gjelder lek med bøker og språk, nevner informant 3 at det er et viktig fagområde en burde ta i bruk hvis man skal jobbe med inkludering. Det er mange måter å uttrykke seg på, og da noen kulturer verdsetter gjerne dans eller musikk faller det også inn under denne kategorien.

Det å planlegge er et nyttig redskap. Hvis man skal lage noe mat eller gå til en hellig plass og en ikke tenker seg om, kan det være et element hvor noen føler seg i større grad ikke sett eller respektert. Informant 3 nevner «*Selv om hele barnehagen ikke markerer en viss helligdag, kan hver enkelt avdeling ha en liten markering. Dette kan en for eksempel belyse ved å ta det opp i samling den dagen.*» Når foreldre oppdager dette inviteres de med inn i en undrende samtale.

Når det gjelder å være tilpasningsdyktig hjelper det å være klar. Informant 2 mener at man må være bevisst i forkant av situasjoner. Et eksempel er å feire mor/farsdag når et barn ikke har en mor/far. «*Pedagogisk leder sørger for at barnet ikke skal bli stigmatisert, men barna blir inkludert i hverdagen ved å gå inn i dialog med foreldrene på hva som funker, og hva de har behov for å tilrettelegge.*» Det er også andre utfordringer som informant 1 og 3 trekker frem. Det å være på samme side kan være en utfordring med språkbarrieren. Og da må en også

tilpasse seg om man trenger ekstern assistanse eller ikke. En situasjon kan være foreldremøte holdes på engelsk.

#### 4.6 Samarbeid mellom barnehage og foreldre

Informantene sin oppfatning av samarbeidet mellom barnehage og foreldre kan bli konkretisert til å skape trygge rammer for familien. Informantene poengterer ulike punkter i fremgangsmåte i tilvenningsprosessen. Informant 1 understreker det å bruke seg selv oppleves av foreldre til å være betryggende.

Informant 2 mener foreldrenes medvirkning er viktig når det kommer til beslutninger for å bidra til å danne en felles oppfatning. Informant 3 følger opp med et ønske om å påvirke fra foreldres side. De foresatte kan ha forskjellige synspunkter enn pedagogen når det kommer til hva barn skal få lov til. «... i en situasjon der barnet vil drikke søle-vann. Mange foreldre mener at barnet ikke skal få lov til dette, i motsetning til pedagogens syn på situasjonen som mener at barn lærer ved å smake på for eksempel sølevann.» Foreldes sin bekymring blir også understreket i valgene til en pedagog slik at alle parter føler seg sett i foreldresamarbeidet. En annen side er pedagogens rammer og forventninger fra hjemmet igjen. Det å kommunisere med mangel på språk kan være utfordrende. Et annet eksempel kan være det å ha uteklær som er tilpasset været. Det er ikke sånn at alle vet hvilke typer klær som trengs til de ulike sesongene, så da faller ansvaret til barnehagen for å kommunisere dette. Informant 2 forteller «*I påkledningssituasjonen i barnehagen kan dette forekomme ved at det ikke alltid er like lett å forstå hva en mener. For eksempel når en sier at en må ha med gode uteklær i barnehagen. For en som ikke er vant med norsk natur kan en oppleve regnbukse som et godt plagg å bruke dersom det snør, siden den er vanntett.*»

Informant 1 opplever motstand fra flerkulturelle bakgrunner, og mener det er naturlig. Han påpeker: "*Barnet er det kjæreste som foreldrene har. Det oppleves som en unaturlig, og utrygg situasjon i starten*". Han sier det kan oppstå hendelser hvor en forelder føler de vet hva som er best fordi det er de som er forelderen. Han følger opp med at «*Motstanden er noe en alltid vil møte på mellom noen foreldresamarbeid og barnehages personalet. Det er viktig å finne en løsning sammen når noe slikt oppstår*».

#### 4.7 Tiltak for å skape trygghet

Informantenes syn på tiltak til trygghetsskaping blant personalet er i noe grad varierende da noen av pedagogene føler de møter motstand. Ser vi på hva informantene svarte, ser vi sammenhengen med viktigheten av kommunikasjon. Vi kan dele inn kommunikasjon i 2 ledd.

1. Intern kommunikasjon: Dette innebærer kommunikasjon med personalet og miljøet på arbeidsplassen.
2. Ekstern kommunikasjon: Dette innebærer kommunikasjon med foresatte og utad.

Informant 2 sier at motstand blir gått i møte når det kommer til dårlig ekstern kommunikasjon. *«Dette kan for eksempel utspille seg underveis i tilvenningsperioden da de blir fortalt at barnet har fått tilegnet en primærkontakt. Foreldrene tror da for eksempel at barnets primærkontakt skal være med deres barn alene hele tiden, når primærkontakten har ansvar for flere barn samtidig ...»* Slike misforståelser kan skape uro og misnøye med barnehage tilbudet da det ikke innfrir til forventninger en har skapt. En begynnende start i kommunikasjonsprosessen nevner informant 1 å vise frem barnehagemiljøet til foreldre i oppstarten hvor en inviterer de og barnet til å komme å bli mer vant til barnehagen. Det kan sees på som å vise at man er *«på lag med dem»*. Denne fremgangsmåten bidrar til å skape en trygghet, føle seg vel møtt og velkommen, men ikke minst sette tonen til hvordan man kan kommunisere med hverandre. Det informant 1 sier henger sammen og bygger videre på hva informant 2 nevnte der barnet får tid til å bli kjent med nye omgivelser, og danne nye bekjentskap med de andre barna. Informant 3 poengterer medarbeidersamtaler og personalmøter for å gi en større faglig kulturell forståelse i hvordan man kommuniserer med foresatte. Resultatet av dette er at den kulturbevisstekompetansen til personalet øker. Hun nevner også *«Barnehagen må hele tiden bli bedre på relasjonen som ligger til grunn for alt. Det må rett og slett legges sitt fokus på relasjonsbygging i starten. Underveis i medarbeidersamtaler jobber jeg spesielt med bevisstgjøring i personalet, og fokusere på bruk av ydmykhet for å forstå deres perspektiv.»* Ser vi på den røde tråden i tiltakene handler det om kulturforståelse og kommunikasjonskompetanse.

## 5. Drøfting

I dette kapittelet setter vi våre funn opp mot teori for å få et helhetlig svar på problemstillingen: “Hvordan kan pedagogisk leder tilrettelegge tilvenningsperioden for flerkulturelle familier?”

### 5.1 Foreldresamarbeid

Alle informantene våre var enige i at foreldresamarbeid var viktig før, under og etter i tilvenningsperioden. Dette underbygges av Drugli (2019) som beskriver foreldresamarbeid som det viktige samarbeidet når barnet skal finne seg til rette i barnehagen (s. 99). Våre funn viser at tilvenningsperioden kan vare over flere dager, og bygges relasjoner med ikke bare barn som begynner i barnehagen, men med hele familien. Dette er i tråd med rammeplanens perspektiv på god dialog og forståelse mellom barnehagen og barnas hjem. (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 29). Informantene våre opplyste at samarbeidet mellom barnehagen og foreldrene skaper trygghet for familien. I etableringen av utveksling av informasjon mellom personalet og foreldre og god kommunikasjon som svært viktig.

Dette bekreftes i artikkelen til Tveitereid hvor resultatet viste at samarbeid mellom minoritetsfamiliene og personalet er nødvendig for at barnehagen skal oppleves som et trygt sted for å være i. Artikkelen viser også at samarbeid er sterkest i tilfeller hvor barn har behov for ekstra ressurs, men forfatteren understreker viktigheten av kontakt, kommunikasjon og samarbeid med alle familiene, særlig minoritetsfamiliene, uavhengig av barns funksjonsnivå og behov for støtte (Tveitereid, 2018).

### 5.2 Kommunikasjon og informasjonskanal

Informasjon er viktig for å legge til rette for et godt samarbeid. Vårt funn viser at et digitalt verktøy “MyKid” og “e-post” ble brukt som kommunikasjonsverktøy, i tillegg til daglige møter og skriftlig informasjon på ulike språk for å “oppdaterte” foreldre om hvordan barnet har det i løpet av dagen. Det kan gi foreldre en opplevelse av at personalet ser og følge med barnet i barnehagehverdagen, noe som igjen kan trygge foreldre, og hjelpe å utvikle tillit til barnehagen. Dette stemmer med det Drugli refererer til Reedy og McGraths påstand (2010) om at foreldre ønsker skriftlig informasjon om barnets barnehagehverdag. Drugli hevder at informasjon om barnet, aktiviteter og rutiner bygger tillit hos foreldre (Drugli, 2019, s. 118). Jacobsen (2023) konkluderer med at alle foreldre må få like forutsetninger ved tilgjengelighet av informasjon

som hva som skjer mellom levering og henting av barnet i barnehagen. Forfatteren skriver at det ikke går an å kommunisere med alle foreldre på samme måte, men at barnehagen må forsøke å tilpasse og tone seg til foreldrene for å unngå misforståelser.

Det å unngå misforståelser av viktig til informant 2 som oppfordret personalet til å gå inn daglige dialoger med den hensikten. Dette er i tråd med det Drugli (2019) sier om at daglig kontakt og kommunikasjon i bringe- og hentesituasjoner gir unike muligheter for oppklaringer og vedlikehold av relasjonen mellom personale og foreldre. Det er i disse situasjonene begge partene ser hverandre og kan unngå misforståelse, særlig hvis en ikke kan språket godt nok eller har lese- og skrivevansker (s. 114).

Elektroniske kommunikasjonsverktøyene “MyKid” og “ e-post” ble brukt ble brukt til å gi informasjon på forhånd slik at familien kunne bruke tid på å bearbeide og forstå budskapet. Gotvassli (2010) hevder at det er to sider av å motta informasjon på denne måten. Den ene er at kontrameldinger kan bli sendt for å forstå, samtidig så kan det også være en høy terskel om å tørre å ta kontakt for eventuelle avklaringer. Informant 1 påpekte at det kreves mye ressurs i form av tid som må settes av til skriftlige meldinger, og det kan ha en påvirkning på tiden som personalet har for mikrosamfunnet i barnehagen.

Alle våre informanter var enig i at det å være i forkant med informasjon var en god arbeidspraksis. Teorien støtter at det henger sammen og kan minske usikkerhet. Det gjøres ved å kommunisere over hvilke forventninger hjemmet har til barnehagen og motsatt. Dahl skriver om hvilken makt ord har, og hvordan de blir brukt og skiller, hvordan ens oppfatning kan være endimensjonal (Dahl, 2013, s. 230). Vi tar for oss en pedagoger i betraktning kan en få et godt overblikk over hvilken kommunikasjonsstrategi vil føre til ønsket resultat og se hvilke strategier familien bruker for å uttrykke seg. Det er forskjeller og setter vi det opp mellom høy og lavkontekstkultur, er det en ferdighet i seg selv å ha muligheten til å forstå hvor den andre kommer fra, i formen for å uttrykke seg (Bergersen, 2017, s. 152-154).

Våre funn viser at det er en balansegang mellom intra- og interkulturell kommunikasjon når det gjelder bruk av de elektroniske verktøyene, og det å bruke seg selv for å bygge relasjoner med familiene. Det er forskjeller på hvordan personalet jobber med flerkulturell tilvenning. Disse forskjellene kan være avgjørende om personalet er eksponert med mangfoldig arbeid eller ikke.



Derfor kan det bli et skjæringspunkt for de som ikke beveger seg utover sine kommunikasjonsformer. Disse utfordringene kan oppstå på familien og på barnehagen sin side. Småprat har stor verdi når det kommer til kommunikasjon (Gotvassli, 2019, s. 87). Å kommunisere med noen som er sosialisert i et annet samfunn og kultur kan være krevende. På den ene siden har man de egne fastsatte normene, og på andre siden ukjente og ofte motstridende normer og rutiner for kommunikasjon. Kulturer tilbyr mange normer og former for å uttrykke seg på, noe som man må være bevisst på i møter med mennesker med en annen bakgrunn (Dahl, 2013, s.179-184).

Informant 2 nevnte misforståelser som en del av arbeidshverdagen. Hvis man ikke tør å utsette seg for misforståelse forsterker man ikke sin egen dynamiske kulturforståelse ved å jobbe med å løse misforståelser over tid, vil sannsynligheten for at kompetansen ikke øke. Det å utveksle meninger og refleksjoner til tross for risiko for misforståelser, henger sammen med hva Informant 1 sa om å bruke seg selv (Dahl, 2013, s. 63, 65). Vår erfaring fra Zambian kultur skiller den med den norske kulturen. Når man kommuniserer med noen tatt i betraktning stilling, alder og kjønn kan for eksempel ikke holde øyekontakt for å vise respekt, men i den norske kulturen kan dette oppfattes som man ikke er interessert i, engasjert i en samtale. Dette kan gi oss et innblikk i hvordan kommunikasjon kan være utfordrende og lett å misforstå. Det å legge ut informasjon på forskjellige språk kan også forebygge misforståelser, men den skriftlige informasjonen mangler kroppsspråkets innvirkning når det verbale er ikke tilstrekkelig. En ny balansegang oppstår mellom interkulturell og intrakulturell kommunikasjon som handler om hvordan man må bedømme i de ulike interaksjonene, og vekslingen mellom inter-og intrakulturell kommunikasjon. Dette bringer oss til det Informant 2 mente med misforståelser som en naturlig del av arbeidshverdagen. Derfor er det viktig å sette av nok tid til å kjenne til de ulike kommunikasjonsformene for å motarbeide misforståelser. Barnehagen kan sette i gang rutiner som bidrar til å minske miskommunikasjon av forventninger, men på den andre siden så underbygger Jacobsen at man kan ikke ha en fastsatt mal om å kommunisere med alle og forvente det samme av alle (Jacobsen, 2023).

### 5.3 Tilvenning

Ifølge våre informanter viser tilvenningsperioden til den første barnehageperioden når barnet og foreldre blir kjent med andre barn og tilpasser seg barnehagehverdagen. Dette opplyses av Glaser (2021) som skriver at målet med tilvenningsperioden må være å gjøre barn og foreldre trygge på barnehagen og at det oppleves greit å separeres (s. 87). Informantenes forståelse er

det essensielt å ha kunnskap om enkelte barns behov for å planlegge tilvenningen fordi alle barn er unike. Det er sentralt å sette av tid og ressurser til det enkelte barn. Dette underbygges av Glaser som sier at barn er ulike og tilpasser seg ulikt til barnehagehverdagen. Starten i barnehagen for mange kan være en stor overgang for familier, og det krever god informasjonsutveksling og planlegging fra både foreldrenes og barnehages side for en god overgang (Glaser, 2021, s. 86-87). Vi tar for oss viktigheten av barnets tilknytning til personalet, kan vi si at det er viktig å raskt etablere en trygg sekundær tilknytningsrelasjon til minimum en voksen. Drugli tar for seg de minste sin tilvenning (Drugli, 2019, s. 5-6), men vi ser ikke nødvendigvis bare på de minste barna fordi vår erfaring er at nye barn begynner i barnehagen i alle aldre. Noen foreldre holder barnet hjemme så lenge som mulig, eller har akkurat flyttet hit fra et annet land og begynner gjerne ikke i barnehagen før på storbarnsavdeling. Derfor må pedagogen være oppmerksom på hvordan best tilrettelegge for barns selvstendige ferdigheter må tilpasse seg til en gruppe, men også se barnets posisjon.

### 5.3.1 Tilknytningsperson

Forskningsmaterialet vårt viser forskjeller i hva som var oppfattet som aller viktigst i barnets tilvenningsperiode. Informant 1 er fleksibel når det kommer til tilvenning, han bruker ikke noe spesifikk tilvennings-mal, og foretrekker å ha spontane dialoger med foreldre og personalet. Ifølge informanten varer tilvenningen i ca. 2 måneder. Informantene fortalte at mange trengte mer enn tre dager til å bli kjent og venne seg til de nye rutiner. Denne oppfatningen støttes av Glaser i at noen barn trenger mer tid enn 3 dager for å bearbeide sanseintrykk og forholde seg til nye personer. De fleste arbeidsplasser gir foreldre tre dagers velferdspermisjon for barnets tilvenning i barnehagen (Glaser, 2021, s. 87), men barna er ulike og tilpasser seg ulikt i barnehagen. Tilvenning kan ofte handle mer om foreldre enn selve barnet. Foreldrenes overgangsobjekt kan være en av tilknytningspersonene når barnet nærmer seg overgangssituasjoner (Askland og Sataøen, 2019, s. 55). Derfor er utveksling av informasjon vesentlig. Barnehagehverdagen er preget av uforutsigbarhet og sykefravær. Til tross for det (uforutsigbarhet, høyt sykefravær) skal barnets beste skal ligge til grunn for alle beslutninger (informant 2). I tilvenningsperioden kan det være et skjæringspunkt i rollen som primærkontakt når det er sykefravær. På den ene siden trenger familie og barn tid for å bygge den trygge tilknytningen. På den andre siden skal familiens deltagelse ikke være avhengig av en pedagogs tilgjengelighet. Det er en balansegang hvor man må være en stabil og habil person overfor familien i denne perioden til å bygge trygghet til barnehagens helhet. En annen

side å se på det, er å ta med i betraktning for hvor lite tidsrommet du skal forholde deg til, men det vil være varierende fra hva hver families behov er.

### 5.3.2 Jåttåmodellen

Informant 3 nevnte at hun brukte Jåttåmodellen. Ifølge Drugli blir foreldrene en del av personalet i Jåttåmodellen. Foreldre får informasjon om tilknytningsteorier og deler aktivt i barnehagens rutiner ved at primærkontakten tilbringer de første dagene med barnet og foreldrene, slik at foreldrene gir barnet en ny omsorgsperson (Drugli, 2019, s. 134-136). Barnehager i Stavanger har erfaring med Jåttåmodellen, hvor tilvenningen foregår i grupper på to og fire barn, der barn og foreldre ble tildelt en fast primærkontakt for å bli kjent. Foreldre i artikkel skrevet av Belland og Moi (2015) ga uttrykk for at tilvenningen ga barna en base for nære og trygg relasjoner til tilknytningspersonene. Barnet ble fort tryggere, gråt mindre, var fornøyde og tilvenningsperioden oppleves kortere sammenlignet med den tradisjonelle tilvenningen. Våre funn viser at det er stor variasjon i metoder brukt for å jobbe med tilvenning. Den mest effektive metoden vil basere seg på hva som er mulig i form av ressurser og familiens sine behov. Vi ser for oss en voksen på avdelingen som tar imot flere barn samtidig, vil det være ressursbaserte utfordringer som tid og oppmerksomhet, siden barnehagen jobber som et team, og delegering av oppgaver blir nødvendig for å ha tilstrekkelig tid til foreldre.

### 5.4 Ledelse av personalet

Rammeplanen slår fast at: *“Barnehagen er en lærende organisasjon der hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger, oppdatere seg og være tydelig rollemodeller. De skal ivareta relasjoner mellom barna i grupper, mellom barn og personalet og mellom personalet og foreldre”* (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 15). Med dette forstår vi at hele personalet skal sørge for at de stadig innhenter kunnskap, og at pedagogisk lederen på avdelingen sikrer at de har den kompetansen som trengs. Aasen (2018) skriver at flere mennesker arbeider tett sammen i team, barnehagen er relasjonsbasert i den forstand. Det relasjonelle perspektivet handler i stor grad om samspill, kommunikasjon, læring og tillit i teamarbeidet. Den pedagogiske leder har ansvar for at personalet har den kompetansen som trengs for at arbeidet skal ha kvalitet (s. 18-19, 104). Dette underbygges videre i Gotvassli sin artikkel hvor han skildrer store endringer i løpet av de 20 siste årene hvor fokuset har skiftet fra å ha et kvantitativt barnehagetilbud til et mer kvalitetsorientert fokus (Gotvassli, 2017).

Gjennom funnene våre ser vi at Informant 3 er i tråd med Aasen, når den understreker viktigheten av medarbeidersamtaler og personalmøter for å utvide personalets tverkulturell forståelse og kompetanse.

Våre funn viser at lederne har igangsatt felles refleksjon, og forsøkte å skape felles forståelse med personalet om tilvenning. Vi kan se at målet med personalmøter var å gjøre hele personalet etablering av felles forståelse av det de arbeider med. Aasen (2018) skriver at utvikling av praksisfellesskapet er prosessen der teamledelse, refleksjon og veiledning står sentralt (s. 175). I disse møtene er det rom for veiledning, og vi ser en sammenheng med gestalt tenkning fra samtlige. I et perspektiv ser vi at det personalet gjør i løpet av dagen i tilvenningsprosessen former arbeidsformene deres. På lag med hva pedagogisk leder ser, nevner Wertherheimer hvordan visuelle påvirkninger blir til opplevelser og skaper mening (Birkeland & Carson, 2022, s. 142-143). I dette gir det rom for å gi konstruktive tilbakemeldinger og forhøre hva veisøker ønsker av veiledning på. Gestaltenking er et fint virkemiddel skaper rom for veileder for å få et bredt perspektiv og innspill på hva som må forbedres i arbeidsmetodene.

Våre funn viser at det blir presisert viktigheten av uformelle samtaler i situasjonsbaserte hendelser hvor en får raskt tilbakemelding på hva som er bra og hva som er dårlig. På denne måten kan man se det som en veiledning som er en del av sosialiseringprosessen mellom personalet (Birkeland & Carson, 2022, s. 31-32). I slike øyeblikk gir det forutsetninger for å få en korttenkt tilbakemelding basert på erfaringer, verdier og normer pedagogisk leder ønsker for at personalet skal slik at det blir et kollektivt arbeid på å løfte frem de samme verdiene avdelingen ønsker å fremme. Informant 1 nevner at forskjeller fra foreldre i form av noen har diverse vansker med å lese, lære og lignende. Dette vil være relevant for andre som jobber i barnehagen også, og derfor er det viktig å ha en balansegang mellom formell og uformell veiledning.

### **5.5 Mangfold, bare etnisitet?**

Å jobbe med en divers gruppe personer inviterer til mangfold og det er viktig å skille mellom mangfold og etnisitet (Dahl, 2013, s. 86-87). Intervjuene våre viser at pedagogene sitter med et samfunnsperspektiv på mangfold som beriker barnehagen. Mangfoldet inkorporerer variasjon i barnehagen og det er barnehagens rolle til å gjøre egne verdier og arbeidsmetoder forstått og tilgjengelig for familiene. Mennesker tenker annerledes og står overfor ulike

utfordringer i samfunnet som påvirker deres perspektiv og forventninger til mangfold i barnehagen. Det kan for eksempel gjelde personlige perspektiver på verdensoppfatning, kjønn, språk og læringsvansker. Det finnes mange dimensjoner av påvirkningskrefter som religion og etnisitet, disse emnene må jobbes med for å bryte ned usikkerhet og barrierer. Desto mer usikkerhet det er innenfor et gitt tema, kan det oppstå en form for fremmedfrykt som kan påvirke arbeidsmetodene i tilvenningsprosessen for familien. Dette stemmer overens med hva informantene sier og understreker videre at mangfold er en berikelse for arbeidsmiljøet i barnehagen. Setter man et søkelys på det som er ubehagelig, kan det trolig bli lettere å jobbe videre med i fremtiden. Å eksponere seg for slike ubehageligheter forsterker ens dynamiske kulturforståelse og trolig hjelper med å minske stereotypiske antagelser en kan ha om mangfold og etnisitet (Dahl, 2013, s. 86-87). Informant 2 nevner at i barnehagen må man møte mangfold med åpenhet og undring for å legge til rette for et godt miljø for foreldre. Undring kan man åpne opp for transparente samtaler hvor barnehagen og foreldre kan komme til en enighet.

### **5.6 Samarbeid i et flerkulturell barnehage**

Barnehagen kan ses på som samfunnsrepresentant hvor barnehagen er en arena for å synliggjøre hva og hvilke mangfold eksisterer i samfunnet. Informant 2 trekker frem sitt arbeid med mat fra et heterogent perspektiv, og hvilke muligheter som blir lagt til grunn fremfor å ha en homogen matkultur (Askland & Sataøen, 2019, s. 49). Denne arbeidsholdningen understreker det å bli kjent med hverandre og forsterker en mangfoldig forståelse. Her er det muligheter for å utforske på en trygg måte (Drugli, 2017, s. 46). Det er viktig å poengtere at denne utforskningen spiller en stor rolle som stemmer overens med hva informant 2 og 3 sier, noe som samsvarer med teorien (Drugli, 2019, s. 99). Den avgjørende faktoren for at denne arbeidsmetoden blir gjort forsvarlig er samarbeidet mellom hjemmet og barnehagen (Drugli & Onsøien, 2019, s. 11).

Vi trekker inn hva Informant 3 sa om arbeidet med FN dagene tas det i bruk diverse virkemidler som flagg eller velkomst på morsmål. Disse små tingene kan bli brukt som virkemidler i barns og foreldres medvirkning. Informantene nevner videre en utfordring i forhold til ressursmangel da selv om familien ønsker representasjon, er det ikke nok ressurser til å dekke alle. Vi ser for oss denne påvirkningen på familiens selvbilde, kan det ha negative konsekvenser på relasjonen mellom familie og barnehage. Hun nevner også et eksempel på foreldre som ikke ønsker å markere at forventningen på markeringen kan være krenkende. Tar

vi for oss perspektivet på mangel på ressurser, så er det et reelt synspunkt å ta hensyn til. Selv om de pedagogiske intensjoner er gode og er lagt opp for å styrke barnets forhold til sin egen kultur. I det legger man vekt på barn og voksnes interesser for å sette opp akseptable leker og bruke de som verktøy for å videreutvikle virkelighetsforståelsen. På den andre siden nevner rammeplanen at mangfold skal bli brukt som ressurs for å støtte, styrke og følge opp barns kulturelle og individuelle forutsetninger. Ifølge rammeplanen står det: *“Barnehagen skal synliggjøre variasjoner i verdier, religion og livssyn. Det skal være plass for en åndelig dimensjon i barnehagen som må brukes som utgangspunkt for dialog og respekt for mangfold.”* (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 9). Vi viser til Bergsets forskning hvor hun undersøkte utfordringer knyttet til kommunikasjon og samhandling mellom barnehagepersonalet og minoritetsforeldre. Hun fant ut at det har blitt en gjensidig forbedring i holdning i forhold til kommunikasjon og samhandling mellom personalet og disse minoritetsforeldrene. Forskeren argumenterer at utprøving av konkrete tiltak, faglig forankret praksis og pedagogisk refleksjon var grunnlagt for forandringen ved at det ble et skift fra problemfokuset til ressursorientering i kommunikasjon og samhandling (Bergset, 2020).

## 6. Avslutning

Målet med denne oppgaven var å hente mer kunnskap om hvordan det jobbes med tilvenning med flerkulturelle familier, barnehagen er det første institusjon de møter. Våre funn belyser variasjon i informantenes tankegang, fremgangsmåter og likheter som holdninger, verdier og ulike normer. På tross av variasjon virker det som at de pedagogiske lederne som deltok i intervjuene har god forståelse for mangfoldig og flerkulturell samfunn og barnehagens rolle som er i tråd med Kong Harald sitt budskap. Man kan si at å bruke Kong Harald som utgangspunkt er idealistisk eller naivt, men ser vi på det med øyne fra det som kommer inn i landet, kan vi ikke si at de kanskje hører på han? En reflekterende tanke kan være at *han snakker om meg, jeg er en del av Norge*.

Informantene har vist og bekreftet bevissthet og holdninger i forhold til mangfold, kulturell praksis og påvirkningskraft i forhold til foreldrene, perspektivet og hvordan en er imøtekommende. Foreldres opplevelse av tilvenningsperioden setter grunnsteiner til tillit og forholdet til barnehagen. Dette er viktig for å skape en åpen og transparent dialog i fremtiden. Det vi skal ta med oss fra denne oppgaven til vår fremtidige praksis som barnehagelærer er å gjøre Jåttåmodellen mer utbredt og bygge større relasjon med familien til barnet.

I funnene våre fant vi ut at informantene nevnte Circle of security. Vi valgte å ikke inkludere dette i vår oppgave da det tok for seg barneperspektivet, men likevel lot det være igjen i funnene. Da vi ser på modellen mener vi at videre forskning kan bli gjort for å danne en bedre forståelse og utbre (COS) til families circle of security (FCOS). Det er mye som kan videreutvikles som bevisstgjøring, holdninger og forståelse av kulturelt mangfold. Det er tilsynelatende et underliggende perspektiv at familiebildet ikke trenger tilvenning hvor normen er på en måte, foreldre er vant og det er barn som trenger tilvenning. Vi mener bachelor er for liten til å utrede en slik teoridel og oppfordrer til videre forskning i form av master eller doktoravhandling. I oppgaven har vi en liten teoridel om ledelse og vi ser på det som en refleksjon av pensumløp under studieløpet. Det er forbedringspotensial i utdanningen da en av de største delene ved jobben barnehagelærer gjør er rettet mot ledelse hvor utdanningsløpet ikke reflekterer det. En annen utfordring vi sto ovenfor var et kunnskapsgap om hele familiebildet. Utfordringen var å finne relevant informasjon til oppgaven. Søker du på familietilvenning i en søkemotor, finner du ikke stort av sammenheng til hva vi prøver å se.

## 7.0 Litteraturliste

Aasen, W (2018) *Teamledelse i barnehagen* (2. utgave). Fagbokforlaget

Askalnd, L & Sataøen, S, O. (2019) *Utviklingspsykologiske perspektiv på barns oppvekst*. (4.utgave) Gyldendal.

Belland, T. E. & Moi, C. L. (2015, 03. juni) *Foreldreaktiv tilvenning skaper trygge barn*. Utdanningsforskning. Hentet fra: <https://utdanningsforskning.no/artikler/2015/foreldreaktiv-tilvenning-skaper-trygge-barn/>

Bergen Kommune (10.02.2021) *Folkehelseoversikt - Levekår og helse i Bergen 2019*. Bergen kommune. <https://www.bergen.kommune.no/api/rest/filer/V74690>

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

Bergset, G. (2020, 04. desember) *Kva styrer og kva styrker samspelet mellom barnehagepersonalet og foreldra? Ein studie om kommunikasjon mellom personalet i ein barnehage og foreldre med migrasjonsbakgrunn*. Utdanningsforskning. Hentet fra: <https://utdanningsforskning.no/artikler/2020/kva-styrer-og-kva-styrker-samspelet-mellom-barnehagepersonalet-og-foreldra-ein-studie-om-kommunikasjon-mellom-personalet-i-ein-barnehage-og-foreldre-med-migrasjonsbakgrunn/>

Birkeland, Å & Carson, N. (2022) *Veiledning for barnehagelærere*. (5.utgave) Cappelen damm akademisk.

Dahl, Ø. (2013). *Møter mellom mennesker: interkulturell kommunikasjon*. Gyldendal.

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utgave). Gyldendal

Drugli, M. B. (2017) *Liten i barnehagen* (3. utgave). Cappelen Akademisk Forlag



Drugli, M. B. & Onsjøien, R. (2019) *Vanskelige foreldresamtaler - gode dialoger*. Cappelen Akademisk Forlag

Glaser, V. (2021). *Foreldresamarbeid. Barnehagen i et mangfoldig samfunn*. (2. utg) Universitetsforlaget.

Gotvassli, K. A. (2019). *Boka om ledelse i barnehagen* (2. utgave). Universitetsforlaget.

Gotvassli, K. A (2017, 01. februar) *Ledelse av en lærende barnehage*. Utdanningsforskning. Hentet fra: <https://utdanningsforskning.no/artikler/2017/ledelse-av-en-larende-barnehage/>

Harald, K. (2016) *Hagefest i Slottsparken: Velkomsttale*. Det Norske Kongehuset. Hentet fra: <https://www.kongehuset.no/tale.html?tid=137662&sek=26947>

Jakobsen, S, E. (2023, 31. januar). *Kommunikasjon mellom barnehage og foreldre*. Vetuva. Hentet fra: <https://utdanningsforskning.no/artikler/2023/kommunikasjon-mellom-barnehage-og-forel>

Jonassen, T. (2017, 30. august). *Trygghetssirkelen som verktøy i tilvenningsperioden*. Hentet fra: <https://www.barnehage.no/artikler/trygghetssirkelen-som-verktoy-i-tilvenningsperioden/428752>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Larsen, A.K. & Slåtten, M.V. (2019). *En bok om oppvekst: Samfunnsfag for barnehagelærere*. (5.utg). Fagbokforlaget.

Rudolph, KM. (2015) *Tilvenning. En teoretisk og empirisk utforskning av fenomenet tilvenning i barnehagen*. [Masteroppgave] HiO. <https://hdl.handle.net/10642/2726>

Statistisk sentralbyrå (2023) *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. 6. Mars 2023. Foreløpige tall, 2023*. Hentet fra:

<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>

Spernes, K. og Hatlem, M. (2019). *Den flerkulturelle barnehagen i bevegelse*. (2. utg) Gyldendal

Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (4.utg). Gyldendal

Tveitereid, K. (2018, 21. november). *Inkludering i barnehagens fellesskap: Samarbeid mellom minoritetsfamilien og barnehagens personale - En systematisk litteraturgjennomgang 2012-2017*. Utdanningsforskning. Hentet fra:

<https://utdanningsforskning.no/artikler/2018/inkludering-i-barnehagens-fellesskap-samarbeid-mellom-minoritetsfamilien-og-barnehagens-personale---en-systematisk-litteraturgjennomgang-2012-2017/>

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

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

## Vedlegg 1: Intervjuguide

Hei, takk for sist!

Vi er tre studenter ved barnehagelærerutdanningen ved Høgskulen på Vestlandet som skriver bacheloroppgave sammen. En av oss har hatt deg som praksislærer og vi lurte på om du har mulighet til å stille på intervju. Vi mener at du kan berike oppgaven vår. Vi er nysgjerrige på ditt perspektiv rundt temaet tilknytning. Problemstillingen vår er "Hvordan kan pedagogisk leder tilrettelegge tilvenningsperioden i barnehagen for flerkulturelle familier?"

Vi ser for oss at intervjuet kan ta opptil 45 minutter *og*, vi ønsker å gjennomføre intervjuet etter 2. desember, vi planlegger for at to av oss er med på intervjuet, som kan skje på din arbeidsplass eller en cafe, til tidspunkt som passer din arbeidsdag. Hvis det ikke skulle passe har vi også mulighet til å ta det digitalt, men ideelt vil oppgaven ha mest nytte av et fysisk møte. Informasjonsskriv og samtykkeerklæring er vedlagt som dokument i mailen under.

Du kan godta ved å svare denne e-posten, og hvis vi ikke får svar sender vi en oppfølgingsmail. Vi håper på et positivt svar!

Har du noen flere spørsmål kan Student 1 bli kontaktet på XXXXXXXX.

For enda mer informasjon kan prosjektansvarlig Veileder kontaktes på Epost.

Med vennlig hilsen,

Student 1, Student 2.

### ***Beskrivelse av oppgavens formål:***

Vi ønsker å avdekke forskjeller i organisasjoner om hvordan man kan jobbe med tilvenning. Ser vi på hvordan de forskjellige fremgangsmåtene pedagogiske ledere har, og deres perspektiv på hva som er viktig, kan vi se nærmere på hva som fungerer når det kommer til tilvenning. Derfor kom vi opp med problemstillingen «Hvordan tilrettelegger pedagogisk leder tilvenningsperioden i barnehagen for flerkulturelle familier?». Dette er spørsmålet vi baserer bacheloroppgaven vår på.

***Det er frivillig å delta***

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

***Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger***

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De som har tilgang ved behandlingsansvarlig institusjon, er prosjektgruppen og prosjektansvarlig + veileder.
- Personopplysninger vil bli lagret i en ekstern notatblokk, transkribert og dermed slettet.
- Personopplysninger skal behandles i Norge. Oppgaven skrives i skylagringstjenesten «Google documents» hvor prosjektgruppens e-poster er de eneste som har tilgang til skrivet.

***Dine rettigheter***

Når en ikke kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

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

Hvis du har spørsmål til dette studiet, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med: Høgskolen i Vestlandet, prosjektansvarlig veileder. E-post: XXXXXXXX. Høgskolen i Vestlandet, prosjektleder student 1 tlf: XXXXXXXX E-post: XXXXXXXX. Vårt personvernombud: Personombudet kan kontaktes på XXXXXXXX Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt

med: Personverntjenester på e-post (XXXXXXX) eller på telefon: XXXXXXXX.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig, Eventuelt student

(Forsker/veileder)

## **Vedlegg 2:**

- 1. Hva er din utdanningsbakgrunn?**
- 2. Hva er det første du tenker på når du hører ordet mangfold?**
- 3. Hvordan opplever du tilvenningsperioden i barnehagen?**
- 4. Hva er dine erfaringer når det gjelder tilvenningsperioden med flerkulturelle familier i barnehagen?**
- 5. Har du noen gang lagt merke til motstand fra foreldre under en tilvenningsperiode?**
- 6. Hva har du opplevd når det kommer til å jobbe for en trygg og god tilknytning/relasjonsdannelse med flerkulturelle familier i en tilvenningsperiode?**
- 7. Hvordan opplever du samarbeid med barnehagen versus foreldre? Er det noen ting som oppstår mellom partene som er utfordrende, enten praktisk eller rent administrativt**
- 8. Er det noe mer du vil legge til?**