



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

ØKB3113

Predefinert informasjon

Startdato:	21-04-2020 09:00	Termin:	2020 VÅR
Slutt dato:	08-05-2020 14:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave - med muntlig presentasjon		
SIS-kode:	203 ØKB3113 1 PRO-1 2020 VÅR HAUGESUND		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.: 330

Informasjon fra deltaker

Tittel *: Når integrering fungerer- erfaringer fra en barnehage

Engelsk tittel *: When integration works- experiences from a kindergarten

Sett hake dersom ja **Egenerklæring *:** Ja
besvarelsen kan brukes **Inneholder besvarelsen** Nei
som eksempel i **konfedensielt**
undervisning?: **materiale?:**

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: (Anonymisert)

Gruppenummer: 15

Andre medlemmer i 301, 314
gruppen:

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? *

Ja, Førresfjorden barnehage



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Når integrering fungerer- erfaringer fra
en barnehage

When integration works- experiences
from a kindergarten

Anne Grete Lilleland

Bashir Ahmad

Moulay El Yazid Benali

Fakultet for økonomi og samfunnsvitskap

Institutt for økonomi og administrasjon

Veileder Idar Alfred Johannessen

Innleveringsdato: 22.05.2020

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.

Forord

Denne bacheloroppgaven markerer slutten på en treårig studie av økonomi og administrasjon på ved Høyskolen på Vestlandet, avdeling Haugesund. Vi er tre studenter som har samarbeidet om denne oppgaven og har valgt fordypning i ledelse og administrasjon. Mangfold og integrering slo oss som svært spennende og passende da vi er en svært mangfoldig gruppe. Når vi nå skal ut i arbeidslivet er det også et svært viktig tema for oss. Arbeidet med denne oppgaven har til tider vært krevende og hardt, men det er ingen tvilt om at det også har vært svært læringsrikt og spennende.

Vi vil gjerne takke alle som har vært med og bidratt med denne oppgaven. Leder i Førresfjorden barnehage Anne Karin Bårvåg Nesse som fra første møte var svært positiv og villig til å ta seg tid til oss. En stor takk til informantene også som lot oss intervju dem og kom med nyttig informasjon. Til slutt vil vi takke vår veileder Idar Alfred Johannessen, som har brukt mye tid på å hjelpe oss frem i mål. Han har oppmuntret oss og ledet oss i riktig retning. Alt fra tips til konstruktiv kritikk som har gjort at vi har endt opp med denne oppgaven. Tusen takk!

Abstract

In this thesis we look at how the multicultural employees in Førresfjorden kindergarten have been integrated into the organization. When we first met with the kindergarten, we were surprised at how apparently well the multicultural staff had been integrated. We therefore wanted to find out what had made the kindergarten succeed. As the demographics in Norway have changed over the years, integration of multiculturalism seemed to be a very important and useful topic.

We have chosen a qualitative approach to the task by using interviews. We have interviewed two multicultural staff members in the kindergarten and the leader of the kindergarten, Anne Karin. Unfortunately, due to the Coronapandemic, we did not get enough data. This meant that we had to change the problem and the type of task. We went from a case study to an exploratory preliminary study. We will answer four issues, two of which aim at further work on the task and integration. The other two issues focus on what factors we find that may help explain how integration has succeeded, and one where we look at how well the theory we present in Chapter Two fits with our finding.

The main factors we find that have helped make the integration in the kindergarten so successful are the workmethods in the kindergarten. The characteristics of workmethods in the kindergarten are close cooperation within the departments and across the departments. The employees changes departments sometimes, which lead the employees to have relationships with everyone in the organization. This is also linked to a contact-hypothesis that seems to be followed by the workmethods in the kindergarten, although it has not necessarily been used. Another factor we find is the culture in kindergarten, and how considerations of multiculturalism are part of this culture.

Other findings are the utility of multicultural employees based on social and utility perspectives, as well as other reasons for diversity. Here we see that the kindergarten has gained many benefits by having multicultural staff that fits both the theories we present about the social and utility perspective, but also other benefits that these perspectives do not capture.

When it comes to whether and how our thesis can be used in other studies, we find this thesis very open to further research. It is a very transferable survey. It can be used as inspiration for further research on the same topic. We could also imagine it for studies that can look more deeply into the various factors we find that we believe explain the successful integration. Whether it is an isolated factor, all factors or also to see if there are any factors we may have overlooked due to lack of data.

Sammendrag

I denne oppgaven ser vi på hvordan de flerkulturelle ansatte i Førresfjorden barnehage har blitt integrert inn i organisasjonen. Da vi hadde første møtet med barnehagen var vi overrasket over hvor tilsynelatende godt de flerkulturelle ansatte var blitt integrert. Vi ønsket derfor å finne ut hva som hadde gjort at barnehagen hadde lyktes. Da demografien i Norge har endret seg en del oppover årene virket integrering av flerkulturelle som et svært viktig og nyttig tema.

Vi har valgt en kvalitativ tilnærming til oppgaven ved bruk intervjuer. Vi har intervjuet to flerkulturelle ansatte i barnehagen og lederen i barnehagen, Anne Karin. På grunn av koronapandemien fikk vi dessverre ikke samlet inn nok data. Dette gjorde at vi måtte endre problemstilling og type oppgave. Vi gikk fra en casestudie til en eksplorativ forstudie. Vi vil besvare fire problemstillinger, hvor to av disse sikter på videre arbeid med oppgaven og integrering. De to andre problemstillingene går på hvilke faktorer vi finner som kan være med på å forklare hvordan integreringen har lyktes. En hvor vi ser på hvor godt teorien vi fremlegger i kapittel to passer med funnen våre.

Hovedfunnene vi kommer frem til som har vært med å på å gjøre integreringen i barnehagen så vellykket er arbeidsmåtene i barnehagen. Trekkene ved arbeidsmåten i barnehagen er tett samarbeid innad i avdelingene og på tvers av avdelingene. Rulleringer av ansatte som fører til at de ansatte får relasjoner til alle i organisasjonen. Dette knytter vi også opp mot en kontakthypotese som synes å bli oppfulgt gjennom arbeidsmetodene i barnehagen, selv om den nødvendigvis ikke er blitt brukt. En annen faktor vi finner er kulturen i barnehagen, og hvordan hensyn ovenfor flerkulturelle er en del av denne kulturen.

Andre funn vi finner er nytten av flerkulturelle ansatte basert på samfunns-og nytteperspektivene, samt andre grunner for mangfold. Her ser vi at barnehagen har fått mange fordeler ved å ha flerkulturelle ansatte som både passer med teorien vi legger frem om samfunns-og nytteperspektivet, men også andre goder som disse perspektivene ikke fanger opp.

Når det kommer til hvorvidt og hvordan vår oppgave kan bli brukt i andre undersøkelser finner vi denne oppgaven svært åpen for videre forskning. Det er en svært overførbar undersøkelse. Den kan bli brukt som inspirasjon til videre forskning på samme tema. Vi ser også for oss undersøkelser som kan se dypere inn på de ulike faktorene vi finner som vi anser som forklarende på den vellykkede integreringen. Enten det er en faktor isolert, alle eller også for å se om det er noen faktorer vi kan ha oversett på grunn av manglede data.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	i
Abstract.....	ii
Sammendrag.....	iii
1. Innledning.....	1
1.1 <i>Hvorfor er vi interessert i temaet integrering i arbeidslivet?</i>	1
1.2 <i>Hvordan vi lette etter gode case</i>	1
1.3 <i>Førresfjorden barnehage</i>	2
1.4 <i>Delvis endring av fokus</i>	3
1.5 <i>Problemstilling</i>	3
2. Teori	5
2.1 <i>Kulturelt mangfold og integrering</i>	5
2.1.1 <i>Hva er kulturelt mangfold?</i>	5
2.1.2 <i>Hva er integrering?</i>	5
2.2 <i>Hvorfor kulturelt mangfold</i>	5
2.2.1 <i>Nytteperspektivet</i>	6
2.2.2 <i>Samfunnsperspektivet</i>	6
2.2.3 <i>Andre grunner for å velge mangfold</i>	6
2.2.3. <i>Gevinster ved å ha mangfold i barnehagen.</i>	7
2.2.4 <i>Tospråklig assistent prosjektet</i>	7
2.3 <i>Grupper</i>	8
2.4 <i>Sosialisering</i>	9
2.5 <i>Fordommer og kontakthypotesen</i>	10
2.5.1 <i>Fordommer</i>	10
2.5.2 <i>Kontakthypotesen</i>	10
2.6 <i>Kommunikasjon og kultur</i>	11
2.6.1 <i>Kommunikasjon</i>	11
2.6.2 <i>Kulturens påvirkning av kommunikasjonen</i>	12
2.6.3 <i>Hofstede's kulturelle dimensjoner</i>	13
3. Metode	14
3.1 <i>Hva er metode?</i>	14
3.2 <i>Valg av metode</i>	14
3.3 <i>Forsøk på å få til deltakende observasjon</i>	14
3.4 <i>Valg av informanter</i>	15
3.5 <i>Utvikling av intervjuguide</i>	15
3.6 <i>Gjennomføring av intervjuer</i>	16
4. Presentasjon av empiri og analyse.....	18
4.1 <i>Informantene</i>	18
4.2 <i>Kultur og språk</i>	18
4.2.1 <i>Kulturelle forskjeller</i>	18

4.2.2	<i>Analyse kultur</i>	20
4.2.3	Språk	21
4.2.4	Analyse språk	22
4.2.5	Språk og kultur	23
4.2.6	Analyse språk og kultur	23
4.3	<i>Grupper, arbeidsmetoder og samspill</i>	23
4.3.1	Generelt om arbeidsmåten i barnehagen	23
4.3.2	Forholdet mellom de ansatte	24
4.3.3	Analyse av arbeidsmetoder og forholdet mellom ansatte	25
4.4	<i>Holdninger til flerkulturelle</i>	25
4.4.1	Holdninger	25
4.4.2	Analyse holdninger	26
4.5	<i>Hvordan har jobben i barnehagen vært til hjelp med integreringen i det norske samfunnet for de flerkulturelle ansatte</i>	27
4.6	<i>Fordeler og gevinster med flerkulturelle ansatte i barnehagen</i>	27
4.6.1	Fordeler relatert til språk	27
4.6.2	Fordeler relatert til kultur	28
4.6.3	Analyse fordeler relatert til kultur og språk	28
5.	Konklusjon	30
5.1	<i>Tynne data</i>	30
5.2	<i>Problemstillingene</i>	30
5.2.1	Hvordan bruke inntrykk fra en barnehage med vellykket integrering til å foreslå en mer omfattende casestudie?	30
5.2.2	Hvilke faktorer får vi øye på som kan bidra til en forklaring på den vellykkede integreringen?	31
5.2.3	Hvordan stemmer inntrykkene med teorier vi har kartlagt om kulturelt mangfold og integrering?	32
5.2.4	Hvilke åpne spørsmål blir stående og hvilke utfordringer må løses for å gjennomføre en mer omfattende studie?	33
5.3	<i>Hva har vi lært/ hva kunne vi gjort annerledes</i>	34
6.	Kilder	36
7.	Vedlegg	37
	<i>Intervjuguide</i>	37

1. Innledning

1.1 Hvorfor er vi interessert i temaet integrering i arbeidslivet?

Da vi skulle finne et tema å skrive om var vi alle veldig enige om at faget Human Resources (HR) på norsk, menneskelige ressurser, var et svært interessant og lærerikt fag. Et av temaene i dette faget var mangfold, og da vi som gruppe også var svært mangfoldige, 3 ulike nasjonaliteter, fant vi dette svært passende. Det er også fortsatt høyst relevant da demografien i Norge har endret seg svært mye de siste ti årene. 1. Januar 2019 var det totalt 944 402 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i alt, tilsvarende 17,7% av den norske befolkningen (SSB, 2019). Den endrede demografien har naturligvis også endret arbeidsmarkedet. I slutten av fjerde kvartal 2019 var 67,1% av innvandrerne i Norge i alderen 20-66 år sysselsatt (SSB, 2019). Sammenlignet med den øvrige befolkningen som har en sysselsetting på 78,5% ligger sysselsettingen blant innvandrerne 11,9 prosentpoeng under. Hvorfor er sysselsettingen lavere hos innvandrerne enn hos resten av befolkningen? Arbeidsplassen blir sett på som den viktigste arenaen for integrering. Burde det ikke derfor være større sysselsetting hos innvandrere? Og hvordan foregår integreringen i arbeidslivet? Integrering er komplekst. Det finnes mange ulike tilnærminger, selv om kanskje ikke alle er like suksessfulle. Hva er de beste tiltakene for integrering og hvordan kan norske bedrifter bli bedre på å integrere flerkulturelle inn i det norske samfunnet?

1.2 Hvordan vi lette etter gode case

Vi lette etter eksempler på organisasjoner med et høyt innslag av innvandrere for å kunne belyse temaet integrering. Barnehager og sykehjem pekte seg fort ut. Her er det ofte en høyere andel innvandrere enn i andre organisasjoner. Ved å undersøke slike eksempler nøyer ville vi også kunne få belyst erfaringer ledelse og ansatte har med integrering. Det at de fleste av disse organisasjonene er offentlige var også noe vi anså som svært relevant da det offentlige burde reflektere demografien i Norge og hvordan de da forholder seg til mangfold er svært viktig. Vi tok først kontakt med et sykehjem i Bergen og en barnehage i Tysvær, hvor vi hadde kontakter fra før. Vi gjennomførte uformelle bakgrunns-intervjuer for å finne mulige problemstillinger knyttet til tema og eventuelt andre relevante funn av interesse i begge organisasjonene. Etter disse intervjuene ble Førresfjorden barnehage valgt av praktiske årsaker. Det var enklere å komme seg til barnehagen som lå i nabokommunen fremfor å reise til Bergen. Turer til Bergen ville kreve mye mer planlegging da to av oss jobber ved siden av studiene, og det ville også kostet mye mer. Det uformelle intervjuet i Bergen var allikevel ikke bortkastet da vi kunne bruke interessante funn fra sykehjemmet i intervjuer i barnehagen. Dette var funn som vi ikke spurte om men som informanten i Bergen la til. Et eksempel på dette var rettigheter. Hun opplevde at innvandrere ikke alltid

var helt klar over hvilke rettigheter de hadde. De kunne møte opp på arbeid mens de var syke, da de ikke hadde forstått at de kunne fra sykedager. Dette hjalp oss med forberedelsene før de neste intervjuene, da vi kunne se om de samme forholdene fant sted i barnehagen.

1.3. Førresfjorden barnehage

I Norge er det totalt 5788 barnehager hvor hele 91,8% av alle barn i Norge i alderen 1-5år har en plass (SSB, 2019). I disse barnehagene jobber det tilsammen 98 098 ansatte (SSB,2019). Av alle de nordiske landene bruker Norge mest penger på de minste, hvor hele 2% av bruttonasjonalt produkt i 2015 ble brukt i barnehagesektoren (SSB, 2019). Siden 2009 har alle i Norge en lovfestet rett til barnehageplass hvis de ønsker det. I Store norske leksikon blir barnehage definert som «en pedagogisk virksomhet for barn under opplæringspliktig alder» (Korsvold, 2020). Det er en viktig sosialiseringsarena for barna som tilbyr omsorg, lek og læring, samtidig som det tilbyr avlastning for foreldre.

Førresfjorden barnehage er en kommunal barnehage som ligger i Førresfjorden i Tysvær kommune. Siden barnehagen ble åpnet 03.03.2003 har det senere blitt bygget ut i 2014 og er nå en moderne barnehage med 144 godkjente plasser. I barnehagen går det per dags dato (29. januar. 2020) 68 barn som er fordelt på 4 ulike avdelinger, med 28 ansatte.

Barnehagen har i lang tid vært preget av mangfold, og har mange flerkulturelle brukere som tilsammen representerer 15 ulike nasjonaliteter. Språklig, kulturelt og religiøst mangfold er normalt i denne barnehagen, og hvert år har de en dag tilegnet hver nasjonalitet som er representert i barnehagen. Interiøret er også preget av dette da de har diverse plakater og lignende med bilder av blant annet de ulike landene.

Barnehagen skiller seg også fra andre i kommunen ved at den er en «velkomstbarnehage». Det vil si at når nye innvandrerfamilier kommer til kommunen vil barna bli tilbudt plass i Førresfjorden barnehage først, hvis det er ledig kapasitet. Dette har gjort at barnehagen har fått slikt et bredt spekter av nasjonaliteter blant brukerne. Voksenopplæring for foresatte er også lokalisert nær barnehagen, slik at alt ligger sentralt for nye familier fra andre nasjonaliteter.

Barnehagen hadde også deltatt i prosjektet «tospråklig assistent». Dette prosjektet ble utført av Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring (NAFO) på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. Førresfjorden barnehage var en av 5 barnehager i Norge som deltok i prosjektet. Målet med prosjektet var å se om tospråklige assistenter i barnehagen kunne styrke språkutviklingen til flerspråklige barn i barnehagen. I perioden hvor prosjektet pågikk ble det tatt inn egen flerspråklige assistenter i barnehagen. Disse var ikke ansatt i barnehagen, men var ansatt via prosjektet. De dro også da prosjektet ble avsluttet i juni

2012. Dette var en periode hvor det var svært mange flerkulturelle i barnehagen. Så de har hatt erfaring med dette. Selv om prosjektet gikk over er fortsatt flere flerkulturelle i personalgruppen.

En i gruppen vår har arbeidet i denne barnehagen tidligere, og hennes mor er også ansatt der. Dette gjorde at vi hadde kjennskap til de ansatte og organisasjonen. Lederen for barnehagen var ny, men det satte ingen stopper for prosjektet. Den nye lederen, Anne Karin Bårvåg Nesse, var svært villig og motivert til å stille både seg selv og ansatte til disposisjon for vår bacheloroppgave. Noe som var svært oppmuntrende.

1.4 Delvis endring av fokus

Etter intervjuene med informantene i barnehagen ble vi overrasket over hvor tilsynelatende vellykket integreringen av flerkulturelle har vært i denne organisasjonen. Det viste seg at vi hadde snublet over en organisasjon som virket som de hadde perfektionert håndteringen av kulturelt mangfold og integrering. Vi ønsket gjerne å forstå bedre hva som leder til vellykket integrering i barnehager. Dette inspirerte oss til å lage en casestudie av vellykket integrering i Førresfjorden barnehage. Målet var da å finne ut hva som gjorde at denne barnehagen hadde lyktes så tilsynelatende med sin integrering.

Da vi hadde gjennomført første runde med intervjuer planla vi å samle mer data for å få et fylldigere bilde av hvordan integreringen hadde foregått. Da kom koronapandemien. Barnehagen ble stengt og nye intervjuer ble begrenset til telefonkontakt med daglig leder. Vi måtte bruke de dataene vi allerede hadde innhentet. Dette var ikke nok til å gi bestemte svar, og casestudien ble derfor umulig å nå. Det ble derfor bestemt å heller bruke de dataene som var blitt innhentet til å lage en eksplorativ forstudie av temaet integrering med utgangspunkt i Førresfjorden barnehage.

1.5 Problemstilling

Endringen fra case studie til eksplorativ forstudie førte til at vi også endret problemstillingene. Dette resulterte i fire problemstillinger som tar hensyn til de tynne dataene vi har. Fokuset skiftet også mye fra å finne ut hva som faktisk har ført til den vellykkede integreringen, til hvordan vår oppgave og våre inntrykk kan brukes for å foreslå mer omfattende casestudier. Hoved spørsmålet vi ønsker å besvare er derfor:

1. *Hvordan bruke inntrykk fra en barnehage med vellykket integrering til å foreslå en mer omfattende casestudie?*

Denne problemstillingen vil ikke være direkte knyttet til det materiale vi går gjennom i undersøkelsen. Dette spørsmålet vil ikke bli diskutert før i slutten av undersøkelsen, da det

egentlig ikke er det vi har forsket på. Det har allikevel blitt et viktig mål for denne oppgaven ettersom den ikke kan være en casestudie lenger og anses derfor som like viktig som resten av undersøkelsen. Det er dette som vil gjøre at vår undersøkelse ikke er gjort forgjeves.

Grunnen til at vi startet denne oppgaven var for å undersøke hva som gjorde at Førresfjorden barnehage tilsynelatende hadde hatt et så vellykket arbeid med sin integrering. Dette anses fortsatt som viktig å besvare. Den andre problemstillingen vi derfor ønsker å besvare er derfor:

- 2. Hvilke faktorer får vi øye på som kan bidra til en forklaring på den vellykkede integreringen?*

De tynne dataene våre vil ikke gi oss mulighet til å si noe med sikkerhet. Vi vil derfor vise til de faktorer som vi legger merke til, og som vi mener kan være en del av forklaringen på den vellykkede integreringen. Vi vil også se på i hvilken grad de funn og inntrykkene vi får stemmer overens med den teorien vi vil gå gjennom i kapittel 2. Dette gir oss den 3 problemstillingen:

- 3. Hvordan stemmer inntrykkene med teorier vi har kartlagt om kulturelt mangfold og integrering?*

Da vi mangler data på det vi undersøker har vi en siste problemstilling vi ønsker besvart. De tynne dataene gir mindre innsyn og vi vil derfor trolig sitte igjen med spørsmål vi ikke klarer å besvare. Disse anses som viktige å få frem da de kan være til hjelp i større undersøkelser. Vi ønsker også å se om det er noen utfordringer når det kommer til større undersøkelser, og klargjør disse.

- 4. Hvilke åpne spørsmål blir stående og hvilke utfordringer må løses for å gjennomføre en mer omfattende studie?*

2. Teori

2.1 Kulturelt mangfold og integrering

2.1.1 Hva er kulturelt mangfold?

I innledningen viste vi til statistikken fra SSB vedrørende hvor mange innvandrere og barn av innvandrere som bor i Norge, og det er det nærmeste vi kommer tallfesting av flerkulturelle i Norge. Det eneste problemet er hvorvidt denne statistikken faktisk viser flerkulturelle i Norge. Hvis vi skal velge å bruke dette som tall over flerkulturelle vil vi måtte si at Kong Harald er flerkulturell, da han går under kategorien «norskfødt med innvandrerforeldre» og er derfor med i innvandringsstatistikken. De fleste ville nok satt et spørsmålstegn ved dette og argumentert for at den norske kongen ikke burde bli telt med i denne statistikken, og på bakgrunn av dette er det nok også andre som er med i statistikken som ikke nødvendigvis ville kalt seg flerkulturell. Samtidig kan det være andre som selv ville kalt seg mangfoldige, men som ikke tas med. Det er derfor ikke enkelt å definere hvem som er eller ikke er flerkulturelle. Vi velger å ta med statistikken fra SSB, men ønsker allikevel å vise til at det ikke nødvendigvis er absolutte sannheter.

2.1.2 Hva er integrering?

Store norske leksikon definerer dagligforståelsen av integrering som «en betegnelse på innlemmelsen av innvandrere i majoritetssamfunnet» (SNL, 2017). Det blir lagt trykk på dagligforståelse og ikke en generell definisjon. Dette kommer av den endrede demografien i Norge som har gjort at de fleste bruker betegnelsen når de refererer til innvandrere. Integrering kan også brukes for andre grupper som eldre og funksjonshemmede. Innvandring utgjør en betydelig arbeidskraftsressurs for næringslivet i Norge (NHO, 2020). Arbeidslivet er også den viktigste integreringsarenaen for innvandrere som kommer til Norge. Deltakelse i arbeidslivet gir økt språk og kulturforståelse. Det er derfor svært viktig at de som kommer til Norge kommer seg ut i arbeidslivet for å bli best mulig integrert.

2.2 Hvorfor kulturelt mangfold

Den norske demografien endrer seg og det blir stadig større fokus på mangfold, men hvorfor bør virksomheter jobbe med mangfold? Nytteperspektivet og samfunnsperspektivet er to perspektiver som kan brukes for å begrunne motivasjonene for å arbeide med mangfold. Perspektivene utelukker ikke hverandre, men gir ulike aspekter av mangfold i arbeidslivet. Begge perspektivene er svært relevante sammen for å gi et helhetlig bilde på hvorfor mangfolds arbeid er viktig, og hva organisasjoner kan få ut av det.

2.2.1 Nytteperspektivet

Nytteperspektivet tar for seg godene organisasjoner kan oppnå ved å jobbe godt med mangfold. Egerdal (2019, s. 80) hevder at basert på forskning så vil mangfold på arbeidsplassen ofte lede til bedre resultater, så lenge det er ledet riktig. Dette gjelder både for private og offentlige organisasjoner. Dette begrunnes med at mangfold kan føre til økt innovasjon ved at det trolig vil være et større spekter av erfaringer, kunnskaper og ulike synspunkt i en mangfoldig gruppe fremfor i en mer homogen gruppe. Dette gir et større grunnlag for problemløsning og ideskaping.

2.2.2 Samfunnsperspektivet

Samfunnsperspektivet ser på de samfunnsmessige godene som kommer av aktivt mangfoldarbeid (Egerdal, 2019, s.80). Fokus på mangfold og inkludering kan bidra til å fremme likestilling og aksept, samt hindre diskriminering. Det hjelper også for å få ned unødvendig utenforskap i norsk arbeidsliv, og bidrar derfor til god samfunnsøkonomi. Her blir det lagt vekt på organisasjonen som en samfunnsaktør og hvordan organisasjonen aktivt kan delta for å bedre samfunnet.

2.2.3 Andre grunner for å velge mangfold

Andre grunner til å velge mangfold er at det åpner for å få tilgang til de beste kandidatene. Egerdal (2019, s. 80) hevder at «ved at alle typer kandidater som er kompetente er attraktive, uansett bakgrunn, sikrer en virksomhet seg tilgang til et mye bredere spekter av talenter». Ved å fjerne ulike begrensninger i søket på ny ansatt blir mulighetene større. Det sikrer at organisasjonen kan ansette den personen som kommer til å passe organisasjonen best, uavhengig av ulike faktorer som kjønn og etnisitet. Sammenlignet med andre land i Europa er Norge et av de landene med den laveste arbeidsløsheten. Dette kombinert med at vi har lavere fødetall og en aldrende befolkning gjør at konkurransen om arbeidskraft trolig vil bli tøffere i fremtiden. Ved å redefinere talentpoolen en rekrutterer fra, vil arbeidsgivere få et større antall kandidater og talenter.

På bakgrunn av det stadig mer mangfoldige samfunnet vi lever i, peker Egerdal (2019, s.81) på fordelene ved å ha en mer mangfoldig arbeidsgruppe med ulike bakgrunner. Ansatte som kan snakke med kunder eller brukere på deres eget språk kan være svært tillitsvekkende. Her blir egenskaper til personer satt i fokus, og hvilke egenskaper organisasjonen kan tilegne seg ved mangfold. I stedet for å se på flerspråklige som noen som ikke mestrer norsk optimalt, blir fokuset lagt på hvordan denne egenskapen kan bli en fordel for organisasjonen.

2.2.3. Gevinster ved å ha mangfold i barnehagen.

Sammensetningen av brukere i barnehager har endret seg. Det er forskjellige kulturer, språk, religioner og ulike hudfarger. Dette bør personalet i barnehagen også reflektere og ha kompetanse om. Gjervan, Andersen & Bleka (2012, s.78) hevder at «personalet i barnehagen bør være sammensatt av mennesker som kan håndtere de utfordringene som arbeidet i barnehagen byr på». Den nye sammensetningen av brukere vil føre til nye utfordringer. Barn er av den nysgjerrige typen som ofte stiller mange spørsmål, og henholdsvis uten filter. Ved flere flerkulturelle barn er det naturlig å gå ut ifra at det vil komme spørsmål relatert til dette som kultur, religion og lignende. Det bør derfor være ansatte som kan svare på disse spørsmålene på en god måte. Ansatte som forstår språket barna og foresatte bruker, vil også som nevnt være svært nyttige da de kan fungere som tolk. Dette kan være for foresatte, men også barn som fort kan bruke sitt morsmål i barnehagen uten å bli forstått.

De voksne i barnehagen fungerer også som rollemodeller for barna. Det har lenge vært fokus på kjønns sammensetningen i barnehagene, da det er langt færre menn ansatt i barnehagene. Denne mannsrollen er viktig i barnehagen fordi den tilfører barna noe annet enn kvinners rollen gjør. Samtidig er det viktig med menn som også nyanserer mannsrollen, slik at stereotypiske kjønnsroller ikke underbygges. På samme måte bør også de voksne bidra til språklig, religiøs og kulturelt mangfold i barnehagen (Gjervan et al., 2011, s.81). Det å se voksne med minoritetsbakgrunn kan være en synlig anerkjennelse av mangfold for barn med minoritetsbakgrunn. Uavhengig om de har den samme minoritetsbakgrunnen vil det være et viktig signal at ikke alle de voksne i barnehagen representerer majoritetsbefolkningen.

2.2.4 Tospråklig assistent prosjektet

Høsten 2012 ble rapporten «Hvilken betydning har tospråklig assistanse for barns flerspråklige utvikling» produsert og publisert på oppdrag for Nasjonalt Senter for Flerkulturell Opplæring, heretter NAFO. Hensikten med rapporten var å avdekke resultatene fra prosjektet tospråklig assistent i barnehage. Innledningsvis skrev vi litt om dette prosjektet, da Førresfjorden barnehage deltok i prosjektet. Målet var å se hvorvidt tospråklig assistanse kan bidra til å styrke flerspråklige barns norskspråklige ferdigheter og barnehagens språkmiljø (Bratland et al., 2020, s.2.). Rapporten viser at prosjektet har gjort at barna sin flerkulturelle bakgrunn ble mer synlig, og at dette har blitt en mer selvsagt del av barnehagehverdagen. I arbeidet med barna hadde assistentene stort fokus på norsk, men de brukte også morsmålet endel for å lettere kunne forklare og hjelpe barna med deres norskforståelse. Rapporten konkluderte med at tilstedeværelsen av tospråklige assistenter hadde vært til stor betydning når det kom til å bruke det norske språket i dialog med andre for de flerspråklige barna. Vi har valgt og ta med dette i denne oppgaven selv om prosjektet er ferdig, da det er en gevinst ved flerspråklige i barnehagen.

2.3 Grupper

De fleste er gjennom livet medlem i mange forskjellige grupper, som vennegrupper, familiegruppe, kollegaer osv. Det er vanlig å sette et skille mellom primærgrupper og sekundærgrupper, og et viktig skille mellom disse gruppene er graden av intimitet mellom gruppemedlemmene (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s.330). Primærgrupper kan være familien, vennegrupper, nabogrupper og nære kollegaer på arbeidsplassen. De kjennetegnes blant annet ved at samholdet er tettere enn i sekundærgruppene og har større grad av intimitet. Det er mindre grupper med nære og personlige bånd, og er en viktig del av sosialiseringprosessen.

Sekundærgrupper er mer upersonlige, hvor medlemmene ønsker å tilfredsstille visse behov og målsettinger. Her er det klart mindre intimitet i gruppen, og mer saksorientert og formell atferd. Sekundærgrupper kan være grupper som arbeidsgrupper, interesseorganisasjoner, bedriftsklubber, sportsklubber og politiske partier. Arbeidsgrupper består av kollegaer, og kollegaer kan derfor være både i primærgruppen og i sekundærgruppen. Hovedforskjellen her er at det ikke har oppstått de samme nære intime båndene mellom kollegaene. Dette kan være et resultat av en organisasjon med en klar formell struktur og klare regler for ansattes atferd, hvor medlemmene derfor ikke har skapt de samme båndene. Det finnes selvfølgelig mange andre grunner til hvorfor kollegaer ikke alltid er del av primærgruppen, og det er dette som er interessant for denne oppgaven.

Alle grupper kan ha en betydning i sosialiseringprosessen. Når en nykommer begynner på en arbeidsplass vil en gjerne lete etter sin plass i en arbeidsgruppe i jobbfellesskapet. Da vi begynte å analysere barnehager slo det oss at relasjonene mellom de ansatte var ganske tette, slik at vi begynte å spørre oss om arbeidsgruppene i denne konteksten, i alle fall for noen som er nykommere fra en annen kultur, kunne fungere som en primærgruppe.

Vi kan spørre hvor nære medlemmene i organisasjonen er knyttet til hverandre og om organisasjonen i seg selv legger opp til at de ansatte kan knytte nære bånd til hverandre og integreres gjennom disse. Dette kan tenkes å ha betydning for integreringen. Relasjonen mellom de ansatte kan være en av virkemidlene til hvordan barnehagen tilsynelatende har hatt en så stor suksess med integrering.

Ansatte i barnehager jobber som regel tett i lengre perioder og bytter ofte periodisert avdeling for å følge barna etter de bytter avdeling, eller etter barna de har fulgt har endt barnehageoppholdet¹. De arbeider i mindre grupper tett oppå hverandre som kan lettere føre til at tette bånd blir knyttet mellom de ansatte. Ved avdelingsbytter kan de ansatte

¹ Mer informasjon om hvordan de ansatte i barnehagen jobber i kapittel 4.

ende med å arbeide med nye medarbeidere, som kan føre til at nye tettere bånd formes. På denne måten kan en syklus gå slik at det oppstår flere sterke bånd mellom de ansatte, hvor de som kun var kollegaer blir til gode venner.

2.4 Sosialisering

Når det kommer en ny ansatt i en organisasjon vil denne ansatte starte en sosialiseringssprosess hvor den blir kjent med de ansatte den skal arbeide med, hvordan arbeidet blir utført i denne organisasjonen, hva som er rådende verdier og holdninger i organisasjonen og hvordan den nyansatt skal passe inn i organisasjonen. Filstad (2010, s. 144) definerer organisasjonssosialisering på et generelt nivå som «den prosessen hvor et individ tilegner seg den sosiale kunnskapen og ferdighetene som er nødvendig for å påta seg en rolle i organisasjonen». Den nyansatte må gjennom disse prosessene før den blir ett fullverdig medlem av organisasjonen. Hvis den nyansatte ikke klarer eller ikke føler seg velkommen i organisasjonen, kan dette føre til utenforhet eller at den nyansatte velger å avslutte sitt opphold i organisasjonen.

I prosessen hvor den nyansatte tilpasser seg organisasjonens kulturelle og sosiale virkelighet, vil mye av kunnskapen og informasjonen den nyansatte trenger være eksplisitt uttrykt via skriftlig materiale og verbal kommunikasjon. Dette er mer generell informasjon om organisasjonen. Samtidig vil det være tause og symbolske kunnskaper som den nyansatte også vil trenge. For å bli et fullverdig medlem av organisasjonen må den nyansatte også bli en del av kulturen i organisasjonen. Det er kollegaene som blir viktige i denne prosessen, for det er de som kan overføre den tause og symbolske kunnskapen over til den nyansatte (Filstad, 2010, s.147). Det kan være kunnskap som kollegaene ikke selv er klar over, men som er blitt en integrert del av de enkelte i organisasjonen. Den tause kunnskapen kan også bare være noe de ansatte ikke kommer på å fortelle. Dette kan være hvis de for eksempel utviklet en «nese» for noe. I en butikk for eksempel har selgeren ofte noen triks de kan bruke for å selge et produkt. Dette er ikke noe de nødvendigvis kommer på å si, men hvis den nyansatte spør så kan de forklare det. Den nyansatte må derfor tilegne seg denne kunnskapen i felleskap med de andre ansatte gjennom erfaringer og felles praksis. De ansatte er derfor viktige i sosialiseringssprosessen til de nyansatte, og hvordan de tar imot nye ansatte vil derfor være svært viktig.

Organisasjonskulturen er den kulturen som har blitt skapt og gjort gjeldende i organisasjonen av en gruppe som videre har lært den videre til nye medlemmer i gruppen. Det er et mønster av grunnleggende antakelser som har blitt utviklet etterhvert som den gitte gruppen lærer å mestre sine problemer med ekstern og intern integrasjon, som har fungert tilstrekkelig godt nok til at det har blitt betraktet som sant (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s.130). Læring står sentralt i kulturen for det er slik den blir videreført til nye medlemmer. Det er disse grunnleggende antakelsene som omfatter den tause kunnskapen

som den nyansatte kun kan lære gjennom kollegaene. Kulturen eksisterer på tre ulike nivåer, som er grunnen til at de kan være så vanskelige å studere. Det første nivået er grunnleggende antakelser som er oppfatninger eller meninger som medlemmene har felles og derfor er nedfelt som sannheter og ikke diskutabelt. Det neste kulturelle nivået er verdier og normer som gruppen har felles, mens det siste kulturelle nivået er artefakter. Alle uttrykk for disse underliggende kulturelementene som kan bli observert er artefakter. Det kan være språk, atferd, tekst eller konkrete fysiske gjenstander. Hvordan et måltid i barnehagen gjennomføres kan være en artefakt.

2.5 Fordommer og kontakthypotesen

2.5.1 Fordommer

Sandal (2009, s.65) har funnet fra en mengde litteratur at fordommer oftest kan defineres som «en sosial orientering rettet mot grupper av individer eller mot enkeltindivider på grunn av deres medlemskap i grupper». Det er en dom som blir tillagt mennesker på forhånd basert på feilaktige generaliseringer, som oppstår på bakgrunn av inkompetanse. Folk mangler korrekt informasjon og gjør seg opp en mening basert på det de faktisk vet eller tror. Forfatter viser videre til to sentrale forhold ved fordommer. Det første forholdet ser på hvordan fordommer hovedsakelig er et resultat av gruppeprosesser (Sandal, 2019, s.65). Individer blir dømt på bakgrunn av kjennetegn ved den gruppen de tilhører eller assosieres med, fremfor kjennetegn ved det enkelte individet. Hudfarge, aksent, navn eller plagg som hijab eller kipka kan si noe om ett individ og dermed føre til at de blir plassert i en gruppe. Det andre forholdet ved fordommer er at det ikke er noe som befinner seg i enkeltindivider, men en sosial orientering som flere individer deler og har felles. Meningene oppstår via felles diskusjoner og blir videre delt med andre. På denne måten blir de adoptert av andre.

2.5.2 Kontakthypotesen

Fra avsnittet over blir det tydelig at fordommer er sterkt knyttet til grupper, både ved etableringen av fordommer og ved dem som fordommene er vinklet mot. Fordommer kan føre til konflikter mellom ulike grupper på en arbeidsplass, som mellom innvandrere og etnisk norske eller mellom ulike grupper på en flerkulturell arbeidsplass (Sandal, 2009, s.72). Slike konflikter mellom grupper på bakgrunn av fordommer kan reduseres eller forebygges ved ulike tiltak. Påstanden i 'kontakthypotesen' er at økt samhandling mellom medlemmer i grupper kan redusere negative fordommer og diskriminering, i alle fall hvis denne samhandlingen fyller noen kvalitetskriterier (Sandal, 2009, s.72).

Kontakthypotesen består av fire betingelser som er nødvendige for å få full virkning av hypotesen (Sandal, 2009, s.72). Den første betingelse er at tiltak for å øke kontakten mellom

grupper har støtte fra ledelsen i organisasjonen. Ledelsen har myndighet og dermed mulighet til å sanksjonere atferd som er til hinder for måloppnåelse. Det holder ikke å si at man ønsker mer samhandling, det må bygges et institusjonelt rammeverk rundt samhandlingen i organisasjonen.

Den andre betingelsen går ut på varighet, hyppighet og nærhet. Arbeidet med samhandling bør pågå i en lengre periode, hvor det også ikke bør ta så lang tid mellom kontakt mellom gruppene. Videre bør kontakten ha en viss form for nærhet, slik at det blir lagt til rette for å bli kjent og for å utvikle meningsfulle relasjoner. Når det blir knyttet nærmere bånd mellom medlemmene i de ulike gruppene vil dette kunne føre til mer korrekt informasjon, som igjen vil føre til mindre fordommer og en revisjon av eventuelle stereotypiske oppfatninger.

Den tredje betingelsen er at de som samhandler bør ha lik status og innflytelse. Hvis de som samhandler ikke har samme status kan det resultere i forsterkning i de eksisterende stereotypiene. Sandal (2009, s. 73) viser til mørkhudede i USA, hvor det var vanskeligere å få bukt med fordommer, fordi de mørkhudede ofte hadde en mye lavere status enn de hvite (tjenere, dørvakter, kokker o.l.). Det er derfor viktig at statusforskjellene mellom de som samhandler ikke er for stor. Den siste betingelsen går på samarbeid. Tanken her er at hvis man er avhengig av hverandre for å nå et mål vil man ut fra instrumentelle grunner utvikle en mer vennlig relasjon. Det vil derfor være nyttig å utarbeide arbeidsoppgaver som krever samarbeid.

Da denne oppgaven ser på årsaker til hvordan denne barnehagen har klart å lykkes så godt med integrering, virker denne teorien svært relevant da det kan være med på å forklare hvordan de har lykkes. Selv om barnehageledelsen muligens ikke har hørt om eller lagt vekt på kontakthypotesen, kan allikevel betingelsene vært lagt til rette tilfeldig eller med vilje, og at samhandling er en forklaringsfaktor i deres suksess.

2.6 Kommunikasjon og kultur

2.6.1 Kommunikasjon

Mange frykter at språkbarrierer kan gjøre kommunikasjonen vanskeligere på flerkulturelle arbeidsplasser. Jacobsen og Thorsvik (2013, s.278) hevder at kommunikasjon er den viktigste prosessen i alle organisasjoner fordi den er avgjørende både for intern integrasjon og for ekstern tilpasning. Forfatter viser til at kommunikasjon er så viktig fordi det; formidler informasjon, legger grunnlag for planlegging, formulering av mål og strategi, styrer og koordinerer atferd, bygger relasjoner, utvikler kultur, presenterer organisasjonen for omgivelsene og den kobler organisasjonen sammen i nettverk (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 278). Dette gir et godt bilde på hvor viktig kommunikasjon er for en organisasjon.

En vanlig og enkel definisjon på kommunikasjon er «overføring eller utveksling av informasjon gjennom et felles symbolsystem» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s.395).

Denne definisjonen tar det for gitt at det vil være et felles symbolsystem mellom den som sender et budskap og den som mottar budskapet. Dette er nødvendigvis ikke tilfellet. Hvis mottaker ikke fullt ut mestrer språket avsender bruker, kan avsender ende med å bruke ord eller uttrykk mottaker ikke kjenner til, og hele eller deler av budskapet kan gå tapt.

Jacobsen og Thorsvik (2013, s.280) utvider forståelsen av hva kommunikasjon er og hvordan den fungerer i forhold til Kaufmann & Kaufmann sin måte å tenke på. De poengterer at kommunikasjon ikke bare er videreformidling av informasjon, men også overføring av ideer, holdninger og følelser fra en person eller gruppe. Denne forlengelsen av definisjonen viser hvordan holdninger også spiller inn under kommunikasjon.

2.6.2 Kulturens påvirkning av kommunikasjonen

Språkbarrierer er ikke det eneste som kan føre til problemer med kommunikasjonen. Kulturelle forskjeller kan også gjøre kommunikasjonen mer kompleks. Forskeren Edward T. Hall introduserte konseptet høy og lav kontekst kulturer som et verktøy for å forstå variasjonen i kulturell orientering (Hollesen, 2017, s.255). I lav-kontekst kulturer er grad av kompleksitet i kommunikasjonen, og det er det talte og skrevne språket som hjelper. Det vil si at det som blir sagt er det de mener, og det er det som blir forstått. I høy-kontekst kulturer derimot er det en mye høyere grad av kompleksitet i kommunikasjonen. Kontekst har mye mer og si for hva som blir kommunisert, og det blir lagt større vekt på elementer rundt det som blir kommunisert for å forstå budskapet. Kommunikasjonen er mer implisitt og indirekte, mens i en lav-kontekst kultur er kommunikasjonen mer eksplisitt og direkte.

Dette kan føre til problemer ved at kommunikasjon mellom to individer hvor en er fra et land med høy-kontekst kultur og en fra et land med lav-kontekst kultur. Den fra en lav-kontekst kultur vil sende et budskap som er veldig direkte uten mer mening enn det som ble sagt, mens den fra en høy-kontekst kultur vil prøve å «dekodet» budskapet og tolke elementene rundt budskapet for å forstå hva som kommuniseres. I en lav-kontekst kultur betyr et ja et ja og et nei betyr et nei. I en høykontekstkultur derimot betyr nødvendigvis ikke et ja et ja, da informasjonen vil ligge i konteksten og ikke i den uttrykte koden «ja». Tilsvarende vil ikke et nei nødvendigvis bety et nei, og ut ifra konteksten kan det bety og forstås som et «nei, men...». Hollesen (2017, s. 256) rangerer Norge som et lav-kontekst land, mens andre land som Japan og Arabia blir rangert som svært høy-kontekst kulturer. Dette kan derfor være et viktig verktøy for å forstå hvorfor en ansatt fra Japan kanskje kan svare «ja» men mene noe annet.

2.6.3 Hofstede's kulturelle dimensjoner

Gert Hofstede har utviklet en modell hvor kulturen i et land kan deles inn i 6 ulike dimensjoner. Disse dimensjonene er: Maktavstand, individualisme, maskulinitet, usikkerhetsvegning, tidsorientering og overbærenhet (Hofstede Insight, 2020). Ved hjelp av disse dimensjonene kan en sammenligne kulturene i forskjellige land, og det gjør det lettere å forstå forskjeller mellom land som hvorfor noen respekterer sjefen mer enn andre. Det siste poenget her går på maktavstand som ser på i hvilken grad folk er villige til å akseptere at makt er fordelt ulikt. Dimensjonen maskulinitet ser på i hvilken grad et land er maskulint eller feminint ut fra hva som motiverer folk. I et maskulint land er folk mer motivert av å være best og drevet av konkurranse og suksess, mens i et feminint land er folk mer opptatt av å like hva de gjør og de dominerende verdiene er å ta vare på andre og livskvalitet. Dimensjonen «usikkerhets unngåelse» ser på hvordan samfunnet håndterer det faktum at fremtiden er uviss. Dimensjonen kartlegger i hvilken grad deltakerne i samfunnet føler seg truet av nye eller uvisse situasjoner, og hvorvidt de har konstruert overbevisninger eller institusjoner for å unngå disse. På samme måte som forskjeller mellom lav og høy kontekst-kulturer og-land kan føre til kommunikasjons problemer, kan også forskjellene langs dimensjonene til Hofstede komplisere kommunikasjonen.

Hofstedes dimensjoner kan være til god hjelp for å sammenligne land og kulturer, men det er imidlertid viktig å ikke se dem som absolutte sannheter. Dette er et hjelpemiddel, ikke en fasit. Det vil alltid være variasjoner, så det er viktig å ikke bli for opphengt i dimensjonene men bruke dem som en pekepinn. Videre tar denne bachelor opp mangfold på bakgrunn av alle de flerkulturelle som nå er aktive i det norske arbeidsmarkedet, og også i det norske samfunn, og dette vil også være tilfellet i mange andre land. Det vi vil frem til her er at landegrenser blir mindre og avstander mindre gjeldende enn det de var før. Dette fører da til mer mangfold som igjen viser til mer variasjon.

3. Metode

3.1. Hva er metode?

Samfunnsvitenskapen baserer seg på empiri og forskningen kjennetegnes ved grundighet, systematikk og åpenhet. Samfunnsvitenskapelig metode forteller oss hvordan vi skal gå frem for å innhente informasjon, hvordan denne informasjonen skal analyseres og hvordan vi kan tolke denne informasjonen (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011, s.33). Hensikten med samfunnsvitenskapene er å bidra med kunnskap om hvordan virkeligheten ser ut, og man må da undersøke den systematisk, for å finne ut om antakelsene våre stemmer overens med virkeligheten. Å bruke en metode blir definert av Johannessen et al (2011, s.33) som «å følge en bestemt vei mot et mål». Ved å bruke samfunnsvitenskapelig metode følger man en vei for å nå målet vi ønsker. For enkelhetsskyld kan vi si at vi følger en «oppskrift» for å få besvart vår problemstilling.

3.2 Valg av metode

I samfunnsvitenskapelig metode skilles det mellom kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Svært forenklet kan man si at kvantitative metoder samler inn og registrerer data i form av tall, mens kvalitative metoder samler inn og registrerer data i form av bilder, lyd og tekster (Johannessen et al., 2011). Intervjuer og observasjoner går under kvalitative metoder, mens spørreskjemaer er et eksempel på en kvalitativ undersøkelse. Det som i utgangspunktet bestemmer hvilken forskningsmetode som anvendes er problemstillingen, men andre forhold kan også spille inn på metodevalget, som tid og ressurser.

Da vi ønsker å få større forståelse for hva som har gjort at denne barnehagen har lyktes med integrering valgte vi å benytte oss av kvalitativ metode. For å få en dypere forståelse av hvordan det var for informantene å begynne å arbeide i Norge følte vi at vi trengte en mer inngående studie enn hva man kan få gjennom et spørreskjema. Det ville vært svært vanskelig å tallfeste forskningsspørsmålene vi ønsker besvart, slik man gjør i en kvantitativ undersøkelse. Den kvalitative metoden gir oss mulighet til å komme dypere inn på temaet, sammenlignet med en kvantitativ tilnærming.

3.3 Forsøk på å få til deltakende observasjon

I utgangspunktet var det ønskelig med deltagende observasjoner i tillegg til intervjuer. Dette ønsket vi å gjøre hvor vi da ville tilbragt tid i barnehagen og observert og føre en feltlogg. Data fra observasjoner ville gitt innsikt og detaljerte beskrivelser av atferden og handlingene til de ansatte, samt mellommenneskelig samhandling og organisatoriske prosesser. Håpet var at dette ville resultere i mer utfyllende informasjon og en større forståelse av hvordan

relasjonene og prosessene i barnehagen er. Dette ble dessverre ikke mulig på grunn av regelverket i barnehagen. For å kunne observere i barnehagen måtte vi ha skriftlig samtykke fra alle foresatte. Selv om vi ønsket å fokusere på de ansatte måtte vi respektere disse reglene. Vi bestemte oss derfor for å ikke gå videre med ideen om deltakende observasjon.

3.4 Valg av informanter

Utvelgelsen av hvem som skal være med i en undersøkelse er en svært viktig del i all samfunnsforskning, uavhengig av metode. Kvalitative undersøkelser kjennetegnes ved at en forsøker å få mest mulig data fra et begrenset antall personer (Johannessen et al, 2011, s.108). Det er derfor hensiktsmessig å velge de informantene som vil være mest relevante for undersøkelsen. Lederen i barnehagen var et naturlig utgangspunkt da hun kjente til barnehagen. Det er henne ansatte ville gått til med eventuelle klager, og hun som har hovedansvaret for integreringen i barnehagen. Videre ble det naturlig å velge informanter som hadde flerkulturell bakgrunn. Det er disse informantene som kan gi mest innblikk i hvordan arbeidsdagen faktisk er for de flerkulturelle. Informasjon ble også hentet fra en annen informant som ikke var leder, men etnisk norsk og arbeidet i barnehagen. Denne informanten er mor til den ene av oss i gruppen. Hun bidro med øvrig informasjon som oppstod som det ikke følte nødvendig å ringe leder for å få tak i.

3.5 Utvikling av intervjuguide

I det første møtet med leder i barnehagen ble det holdt et uformelt intervju. Ut fra dette intervjuet ble det klart at store og åpne spørsmål som «hva er ulempen med flerkulturelle ansatte?» eller «hva er fordelen» gav svært vage og enkle svar. Tanken bak spørsmålene var at enheten selv kunne velge utgangspunkt for svaret og ta med alt hun følte var relevant innenfor temaene på spørsmålene. Det viste seg derimot at slike spørsmål ble for åpne og responsen ble overfladisk. Det gav ofte svar som var som ble mer på overskriftsnivå, og gav begrenset informasjon. Denne kunnskapen ble derfor tatt med inn i utvikling av intervjuguiden. Vi la ikke bort åpne spørsmål, men vi justerte noen spørsmål slik at de ble mer begrenset og la opp til oppfølgingsspørsmål.

Da to av medlemmene i denne bachelorgruppen er flerkulturelle, brukte vi dette som et hjelpemiddel i utviklingen av intervjuguiden. Da vi sto fast viste det seg nyttig å spørre vårt eget gruppemedlem spørsmål som «Hva var vanskelig når du kom til Norge?». Spørsmål og refleksjon som dette var til stor hjelp i utviklingen av intervjuguiden, og ble også senere brukt i intervjuene.

Da intervjuet skulle være semistrukturert, ville intervjuguiden være utgangspunktet for intervjuet. Semistrukturerte eller delvis strukturerte intervjuer er den mest utbredte formen

for kvalitative intervjuer (Johannessen et al.,2011, s.147). Guiden bestod av en liste med temaer og generelle spørsmål som skulle gjennomgås gjennom intervjuet. Dette var temaer som var knyttet til problemstillingen vi ønsket å belyse. Temaene hadde en bestemt rekkefølge, men åpen for at rekkefølgen kunne endres dersom informanten tok opp et nytt tema. Dette gjør at vi kan fortsette på det informanten tar opp, fremfor å avbryte da temaet kommer senere i intervjuet. Dette gir en god balanse mellom standardisering og fleksibilitet. Guiden inneholdt også underpunkter og underspørsmål for å få dekket og utdypet de ulike temaene.

Det ble lagd to ulike intervjuguider. En som var tilrettelagt for leder, og en for informantene med flerkulturell bakgrunn. Intervjuene startet med enkle spørsmål som kun krevde enkle svar. Dette ble gjort for å starte intervjuet enkelt, få startet en samtale og etablere en relasjon mellom oss og enheten. Nøkkelspørsmålene i intervjuguiden var de som tok opp mest tid. Dette var de som baserte seg på kommunikasjon, kulturelle forskjeller og hvordan informantene følte integreringen utfoldet seg.

3.6 Gjennomføring av intervjuer

Intervjuene fant sted på kontoret til leder i barnehagen 29 januar 2020. Dette var den mest praktiske løsningen, samtidig som det var et kjent miljø for informantene. Kontoret var lokalisert i kjelleren av barnehagen. Det var derfor også skjermet fra lyd og støy som kunne virket forstyrrende. Lederen ble intervjuet først. Deretter hentet hun de andre informantene en etter en. Alle intervjuene ble gjennomført individuelt, slik at informantene skulle føle at de kunne snakke fritt.

Intervjuene startet med at vi presenterte oss selv og oppgaven vi arbeider med. Vi ønsket at informantene skulle forstå hva vi ønsket med intervjuet slik at de kunne føle seg trygge på hva informasjonen de delte ble brukt til. Vi la også stor vekt på anonymitet for de to flerkulturelle enhetene, for å vise til at de kunne snakke fritt. Selv om vi garanterte anonymitet i oppgaven var ikke anonymitet ovenfor arbeidsgiver mulig å opprettholde, da leder for barnehagen selv hadde valgt ut de to informantene. Dette kan være en utfordring, da informantene selv vet at leder kjenner til dem. Dette kan gi utslag på validiteten av dataene. Det kan være skremmende for informantene å fortelle om sin arbeidshverdag og hvordan de opplever organisasjonen de arbeider i vel vitende om at kan gå tilbake til lederen. Hvorvidt dette påvirket dataene vet vi ikke. Det var heller ikke mye vi kunne gjøre for å forhindre at det skulle påvirke svarene til informantene. Vi valgte heller å ikke adressere problemet, i tilfellet de selv ikke hadde tenkt over det. Da vi ikke sikkert kan vite om det kan ha påvirket svarene velger vi å holde dette i bakhodet og være obs på at noe kan ha blitt utelatt eller pyntet litt på.

For å få best mulig data ble det meste som ble sagt i intervjuet skrevet ned i form av tekst og notater. Det ble ikke sendt inn søknad til Norges senter for forskning (NSD) vedrørende denne undersøkelsen. Vi kunne derfor ikke ta opptak av intervjuene. Det var derfor nødvendig å notere flittig. For å unngå at enhetene ble for opphengt i notatskrivningen valgte vi ut et gruppemedlem som noterte alt. De to andre gruppemedlemmene førte intervjuet. Plasseringen ble også lagt opp slik at den som skrev ble sittende i sidesynet på informanten, mens de som holdt intervjuet satt på den andre siden. Formen ble som en trekant. Dette gjorde at informanten ikke ble for opphengt i vedkommende som noterte, samtidig som de som intervjuet ikke satt rett over informanten. Poenget med at intervjuerne ikke satt rett over informanten var at informanten ikke skulle føle at hun var under et avhør. Samtidig som det var med på å ta fokuset bort fra den som førte notater.

Det ble forsøkt å stille åpne spørsmål, men uten at de ble for vide, som nevnt i utviklingen av intervjuguiden. Vi lot enhetene snakke uavbrutt til de ble ferdige før eventuelle oppfølgings- eller utdypningsspørsmål ble stilt. Det var viktig å la enhetene få si hva de ønsket før vi tok ordet, og gi dem følelsen av at de ble lyttet til. Oppfølgings- og utdypnings spørsmål var med på å få informanten til å føle seg hørt. Det oppmuntret også informantene til å refleksjon over temaet og til å gi mer detaljerte svar. Vi tok oss god tid slik at informantene fikk ut all informasjonen de satt på og tenkt godt over spørsmålene for å få best mulig data.

Informanter klarer ikke alltid klarer å finne frem, komme på eller huske ting til enhver tid. Johannessen et al. (2011, s.246) beskriver hukommelse som «menneskers evne til å lagre og gjenhente tidligere inntrykk». Informantene hadde allerede vært i Norge en stund, noe vi var klar over og forberedt på. Vi brukte vårt eget gruppemedlem igjen for å stimulere hukommelsen til informantene. Da informantene allerede var godt integrert var det vanskelig for dem å tenke tilbake til kulturelle forskjeller de hadde opplevd før, fordi de nå var vant med dem. Ved at vårt gruppemedlem fortalte om egne opplevelser og eksempler fra da han kom til Norge, kom også informantene på opplevelser de hadde hatt. Han viste også til små forskjeller, for å vise til at alle kulturelle forskjeller, uavhengig av størrelse og omfang, var relevant. Dette gjorde at vi fikk mer utfylte svar, og det skapte også en større trygghet og relasjon mellom oss og enhetene.

4. Presentasjon av empiri og analyse

4.1 Informantene

I arbeidet med denne bacheloroppgaven har vi snakket med 4 informanter, hvor tre av disse ble intervjuet. To av disse informantene har flerkulturell bakgrunn. For å ikke svekke anonymiteten til informantene vil vi ikke oppgi de eksakte landene de kommer fra. Vi har brukt landene de kommer fra i vår analyse, men velger ikke å ta det med her. Vi vil derfor bruke en større region. Den første informanten kommer fra et land i Sør-Amerika og har vært i Norge i syv år. De 2-3 første årene hun var i Norge var hun kun hjemme. Hun har jobbet i Førresfjorden barnehage i 2 år. I hjemlandet hadde hun arbeidet som både journalist og filosofilærer. Hun kan snakke fem ulike språk; portugisisk, spansk, engelsk, norsk og litt fransk.

Den andre informanten kommer fra et land i Midtøsten. Hun kom til Norge i 1997. I hjemlandet var hun høyskolelærer i matematikk. På grunn av utdannelsen sin fra hjemlandet ble hun godkjent som fagarbeider her i Norge. Hun trengte ikke gå mer skole her i Norge for å oppnå dette da hun ble vurdert og godkjent. Hun har jobbet i Førresfjorden barnehage i 9 år. Hun kan snakke Arabisk, kurdisk og norsk. Arabisk er det språket hun opplever at hun bruker mest når det er foreldre som ønsker å bruke morsmålet sitt. Anne Karin er lederen i barnehagen. Hun har jobbet i barnehagen i 2 år. Hun jobbet ikke i barnehagen før hun ble leder, og har ikke flerkulturell bakgrunn. Den siste informanten som ikke har blitt intervjuet men brukt for øvrig informasjon er mor til det ene gruppemedlemmet. Hun har jobbet for barnehagen i 14 år.

4.2 Kultur og språk

4.2.1 Kulturelle forskjeller

Begge informantene tar opp klimaet i Norge som en av hovedforskjellene de la merke til da de kom til Norge. I både Sør Amerika og Midtøsten er det mye varmere enn i Norge. Dette blir spesielt merkbart om vinteren. Hvordan en skal kle seg blir da en utfordring når man kommer til Norge. Hvordan kle seg lagvis og hvor mye klær man trenger ut ifra været. Dette har de også sett er et problem for de flerkulturelle barna i barnehagen. Foreldre som ikke har vært lenge i Norge sliter med det samme. Dette har ofte ført til at barna ikke har nok eller varme nok klær i barnehagen når de skal ut. Leder i barnehagen forteller om at de har undervisning for foreldre som er nye i Norge for å belyse hvor mye klær barna bør ha med seg i barnehagen de ulike årstidene. Informanten fra Midtøsten legger også til at det blir brukt mye mer tid ute i de norske barnehagene. I hjemlandet i Midtøsten var det ikke vanlig å leke like mye ute om dagen. Det ble alt for varmt om dagen så barna måtte være inne. Her

i Norge derimot blir mye av tiden brukt utendørs. Det er som regel ønskelig å være mest mulig ute.

Den norske maten skiller seg også ut for begge informantene. Kalde måltider som brødskive med pålegg er ikke vanlig i hjemlandene til de to informantene. De er vant med store varme måltider, uavhengig om det er frokost, lunsj eller middag. Dette var en stor omveltning for dem. Informanten fra Midtøsten har merket det godt når det kommer til barna sine. Hjemme lager hun mye varm mat da det er det hun har vært vant med. Når det ene barnet hennes begynte på skole har hun slitt veldig med at han kun ønsket varm mat. Han hadde ikke lyst på den «vanlige» lunsjen (brødskive) som andre barn hadde med seg på skolen.

Informanten fra Midtøsten viser til store skiller mellom barnehagene i hjemlandet og de i Norge. De er ikke organisasjoner på samme måte som de er i Norge, og det er et helt annet system. Hun forteller at hvis noen har et hus i hjemlandet, så kan de ha en barnehage. Barnehagene er mer som skoler der. Det er for det meste barn mellom 5 og 6 år som går i barnehagen. Disiplin spiller også en mye større rolle i hjemlandet. Det er ikke vanlig at barn kan henvende seg til voksne eller lærere ved å si «du» eller bruke fornavn slik mange gjør i Norge. Dette blir ansett som uhøflig. Barna skal bruke etternavn eller «lærer» hvis de ønsker å henvende seg til dem. De bruker også uniformer og det forventes mer av oppførselen til barna. Da hun har vært i Norge i 23 år må det legges til at dette kan ha endret seg. Men dette er den praksisen hun var vant med fra hjemlandet.

Det var også vanlig å forskjellsbehandle i barna i hjemlandet i Midtøsten basert på hvem foreldrene var. Hun forteller at datteren til rådmannen hadde gått på den samme skolen som det ene barnet hennes. Hun ble da overrasket over at det ikke ble gjort noe stort ut av det. Hun ble behandlet likt som alle de andre barna. Dette hadde ikke vært tilfellet i hjemlandet. Barna til politikere hadde blitt behandlet bedre i forhold til de andre barn. Hun legger videre til at hun synes det er svært bra og at det i den norske kulturen er mye mer likebehandling.

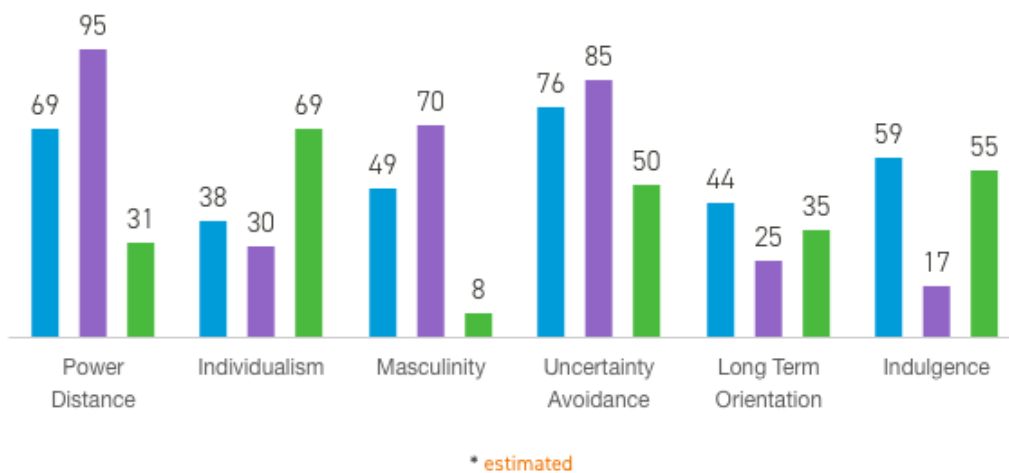
Forholdet mellom ansatte og leder blir også tatt opp av informanten fra Midtøsten som svært annerledes. Hun forteller at de har mye større respekt for leder i hjemlandet. Forholdet er mye mer anspent enn det det er i Norge, og at lederne ofte kan bruke den makten de har på en negativ måte. De er derfor mye mer redd for å gjøre noe feil på jobb i hjemlandet enn de er i Norge. Feil eller lignende kan føre til kjeft eller så alvorlig som at de kan miste jobben sin. Videre forteller informanten at ikke lenge etter at hun startet i barnehagen så hadde hun en drøm der hun forsov seg til jobb. I drømmen møter hun 5 minutter for sent til jobb og i døråpningen står lederen i barnehagen. Lederen kjeftet mye på informanten for at hun kom for sent. Dette har hun senere fortalt til lederen, som synes det var litt morsomt men også forsikret henne om at det ikke ville skjedd i virkeligheten. Denne

drømmen virker som den bygger på forventning om kjeft som stammer fra hjemlandet, men som informanten ikke blir møtt med i Norge.

En siste kulturforskjell som informanten fra Midtøsten tok opp var forståelse og hensyn. Hun la merke til at folk var svært forståelsesfulle i Norge og tok hensyn. Et eksempel på dette var at hvis hun sa noe feil på norsk så pleide nordmenn å irettesette henne på en fin måte. Dette hadde ikke vært tilfellet i hjemlandet hvor hun sa at de ville ledd av henne. Hun fortalte også at hun ikke likte makrell i tomat. Hun ble veldig kvalm av denne lukten. Når barna spiste dette i barnehagen var det fælt for henne å skulle vekke dem etter de hadde sovnet. Da hun må svært nærme barna og ånden deres lukter makrell. De ansatte i barnehagen visste om dette og var svært forståelsesfulle. De tilbød seg frivillig å vekke barna de visste hadde spist makrell i tomat, slik at informanten skulle slippe dette. Informanten fra Sør Amerika fortalte at hun noen ganger kunne slite med å forstå noe som ble sagt eller ikke klare å forklare noe. Dette gjorde henne svært frustrert, men hun hadde lært seg til at det er viktig å spørre fremfor å bli frustrert. Når hun uttrykte at hun trengte hjelp til å forstå noe eller forklare noe ble hun møtt med forståelse. Dette gjorde det lettere for henne å henvende seg til andre ansatte for hjelp.

4.2.2 Analyse kultur

De kulturelle forskjellene som respekt for sjefen og forskjellsbehandling kan forklares ved Hofstedes dimensjoner. I tabellen nedenfor har vi lagt inn de to landene informantene kommer fra for å analysere forskjellene. Landet i Sør-Amerika er representert ved de blå søylene. Landet i Midtøsten med de lilla søylene, og Norge er de grønne søylene. Både landet fra Midtøsten og Sør-Amerika scorer høyt på dimensjonen maktdistanse (Power distance). Det vil si at de i mye større grad aksepterer at makt er fordelt ulikt. Individuer i samfunnet er ikke likestilte. Landet i Midtøsten scorer spesielt høyt. Her godtar menneskene i mye større grad en hierarkisk oppbygning hvor alle har sin plass, og hvor det ikke trengs noen justeringer. Dette kan forklare hvorfor informanten reagerte på at barn med foreldre som blir ansett som spesielt viktige i samfunnet ikke ble behandlet annerledes. Da deres kultur i større grad legger opp til forskjellsbehandling ved at de i større grad godtar at makt er fordelt ulikt. Norge på den annen side scorer svært lavt på denne dimensjonen. Her blir hierarki i større grad anvendt for enkelhetsskyld og symbolsk. Dette kan være med på å forklare hvorfor forventningene til informanten fra Midtøsten ikke samsvarte med realiteten hun ble møtt med fra lederen i barnehagen.



Figur 1. Country comparison tool. Fra Hofstede Insights. (www.hofstede-insights.com).

Hofstede sine dimensjoner gir en god forståelse av de kulturelle forskjellene som informantene opplever. Det er allikevel viktig å huske på fra teorikapittelet at de ikke er absolutte sannheter. Det er ikke gitt at andre flerkulturelle vil oppleve de samme kulturforskjellene basert på dimensjonene, bare fordi det passet for disse informantene. Det er også viktig å ta med i analysen at kultur endrer seg og det samme gjør mennesker. Informantene har endret og tilpasset seg etter de kom til Norge. Begynner de i en ny organisasjon nå er det mindre sannsynlig at de vil reagere på samme måte som når de først begynte i barnehagen. Da de i større grad har tilpasset seg den norske kulturen vil de nok ikke oppleve de samme kulturelle forskjellene lenger, selv om de kommer fra et annet land. Når det kommer nye flerkulturelle ansatte kan en derfor heller ikke se blindt på Hofstede sine teorier, da det kan være flere faktorer som spiller inn på hvordan den nyansatte vil oppleve organisasjonen og kulturforskjellene.

4.2.3 Språk

Begge informantene forteller at de var svært forsiktige og skeptiske til å snakke når de først begynte i barnehagen. Dette var fordi de var usikre på språket og redd for å si noe feil. De var på den annen side ikke skeptiske når det kom til barna. Informanten fra Sør-Amerika forteller at det hadde oppstått mange misforståelser i begynnelsen. Når det var avdelingsmøter slet hun med å følge med. Etterhvert som hun ble «varmere i trøya» ble hun flinkere til å gi beskjed. Hun forteller at hun pleier å stoppe opp, prøve å forstå, for deretter å gi beskjed hvis hun ikke forstod. Hun gav også beskjed hvis hun ønsket at de ansatte skulle snakke saktere. Informanten fra Midtøsten hadde også problemer med avdelingsmøter. Det var vanskelig å få med seg all informasjonen samtidig som noen snakket svært fort, noe som gjorde det enda vanskeligere. Lederen i barnehagen forteller at språk er en av de store utfordringene når det kommer til flerkulturelle ansatte. Det at de ikke forstår alt som blir

sagt og kan slite med å få med seg all informasjonen de trenger. Informantene har blitt flinkere etterhvert som de har vært i barnehagen på å mestre språket. Leder forteller også at hun har merket stor forskjell på forståelsen til enkelte på bare to år.

Det er allikevel noen faktorer som er ekstra vanskelige for informantene å mestre. Det å høre forskjell på ulike ord som ligner på hverandre og forskjell på ulike uttalelser slet Informanten fra Midtøsten med. Ord som «slanke» og «slange» var vanskelige å skille på uttalelse. Hun forteller at hun kunne si at hun ønsket å slanke seg, men så ender hun opp med å si at hun ønsker å slange seg. Da vi prøvde å grave mer i dette ble informantene litt flau og fortalte at hun hadde et eksempel til men hun synes det var litt flaut å si. Hun fortalte om en episode i barnehagen hvor de hadde snakket om at det snart var 17. mai. Hun hadde da sagt til barna «Når det er 17 mai skal vi gå og si hora hora». Hun klarte ikke å skille uttalelsen mellom «hurra» og «hora», og ble ikke oppmerksom på det selv før en annen ansatt forklarte det til henne. Intensjonene hennes var gode og hun var dessverre bare litt uheldig, slik vi alle kan være. Hun synes allikevel dette var svært ukomfortabelt. Forståelig nok er det ikke det første ordet man tenker man kommer til å få høre når man går inn i en barnehage.

Dialekter sliter også begge informantene med. De forklarer at noen dialekter er vanskeligere enn andre. Dialekten som råder i kommunen går fint da det er denne de er vant med. Problemet oppstår når de snakker med noen med en annen dialekt. Det er ansatte og foresatte til barn som har andre dialekter. Disse er vanskeligere for informantene å forstå. De ber som regel da vedkommende snakke saktere. Mange er også flinke til å snakke mer bokmål i de situasjonene hvor de ser at informantene ikke klarer å forstå dem. Kommunen barnehagen ligger i bruker heller ikke bokmål, men nynorsk. Mye av informasjonen i barnehagen kommer derfor på nynorsk. Dette kan være problematisk da det er bokmål som blir lært bort på norskskolene. De gir derfor beskjed om at de ønsker informasjon på bokmål, noe leder prøver å være påpasselig med.

4.2.4 Analyse språk

Det at informantene blir mye flinkere i språket mens det allikevel er noen faktorer som synes å være ekstra vanskelig kan mulig forklares ved Kaufmann & Kaufmann sin definisjon på kommunikasjon som ble gjennomgått i teorikapittelet. De viste til et felles symbolsystem for overføring av informasjon. Mangelen på det felles symbolsystemet er årsaken til at informantene har slitt med å forstå og gjøre seg forstått i begynnelsen. Etterhvert som de har lært mer, så har de utvidet symbolsystemet sitt. Dialekter er derimot ikke noe som blir lært bort på norskskolene. De dialektene som ikke er den gjeldene dialekten i nærområdet vil heller ikke være noe informantene hører ofte. Dette gjør at det blir enda vanskeligere for informantene å gjøre det til en del av sitt symbolsystem. Dialekter går ofte på ulik uttalelse av det samme ordet. Dette er også noe informantene sliter med. De kan ordet, men klarer ikke skille mellom hvordan det skal uttales.

4.2.5 Språk og kultur

Lederen i barnehagen forteller at hun har slitt med at ansatte som ikke har mestret norsk fullstendig ofte kan svare på beskjeder eller informasjon uten egentlig å ha forstått informasjonen. Dette har hun lagt merke til da hun kan gi en beskjed til en ansatt, få «ja» som svar, for dermed å se at den ansatte egentlig ikke forsto hva beskjeden var. Noen av de som ikke kan norsk fullt ut velger heller å bare svare «ja» fremfor å gi beskjed om at de ikke forstår hva som har blitt sagt. Dette er svært problematisk da det er ønskelig at all informasjon skal være forstått. Det blir veldig vanskelig å vite om det er noen som ikke forstår når de velger å svare som om de gjør det.

4.2.6 Analyse språk og kultur

Det at de ansatte sier ja selv når de ikke forstår hva som blir sagt kan være på grunn av kulturelle forskjeller. Konseptet til Edward T. Hall om høy og lav kontekst kulturer kan være en årsak til at leder får disse svarene. Det kan være disse ansatte kommer fra høy-kontekst kulturer hvor et «ja» nødvendigvis ikke betyr et «ja». De vil heller se det ut ifra konteksten og legge mindre vekt på selve budskapet i det som blir formidlet. Dette vil dermed resultere i at de kanskje svarer på noe helt annet enn det leder spør om, fordi de har oppfattet situasjonen på en annen måte.

Hofstede sine kulturelle dimensjoner kan også være et hjelpemiddel for å forstå dette. Dimensjonen «usikkerhets unngåelse» kan tolkes som en måte å opprettholde harmoni på. Kommer de ansatte fra et land som scorer høyt på usikkerhets unngåelse kan dette være en mulig årsak. De ønsker å opprettholde harmonien og velger derfor å svare «ja» selv om de ikke har forstått budskapet. På denne måten blir ikke harmonien forskjøvet. Både landet i Midtøsten og landet i Sør-Amerika scorer høyt på denne dimensjonen.

4.3 Grupper, arbeidsmetoder og samspill

4.3.1 Generelt om arbeidsmåten i barnehagen

Det er fire avdelinger i barnehagen. Gresshoppa er for de minste barna mellom 1-2år. Humla er for barn mellom 2-3 år og Tusenbein er for barna mellom er 3-4 år. Marihøna er avdelingen for de eldste barna mellom 4 og 5år. Det er to pedagogiske ledere på hver avdeling. De er ansvarlige for den daglige driften på deres avdeling. Noen av deres hovedoppgaver er organisering av avdelingen, daglige rutinger og utarbeidelse av vaktordninger. De har også ansvaret for å følge opp og kartlegge barna. Avdelingene samarbeider om fordelingen av tidlige og sene vakter. Dette blir gjort gjennom en turnusløsning på 4 uker. Avdelingene Humla og Marihøna går sammen om 4 av ukene, mens

Gresshoppa og Tusenbein går sammen om de neste 4 ukene. De avdelingene som har tidligvakt fordeler seg da på vakter mellom 06:30 til 16:00. De to andre avdelingene fordeler vaktene fra 07:00 til 16:45.

På slutten av dagen samles barna da det blir færre barn og ansatte. Det er den ansatte som har seinvakt som bestemmer om de vil være inne eller ute. De er som regel ute, men tar også hensyn til de minste barna hvis de helst vil være inne. Det holdes morgenmøte hver dag i barnehagen kl. 08:45. Da møtes alle tidligvaktene, 4 stk., og leder Anne Karin. Her rapporteres det om situasjonen i barnehagen. Hvor mange barn som har møtt, om noen er syke, om det er behov for vikar og om det er noen avdelinger som trenger hjelp. Barnehagen anser seg som «et hus». De er ulike avdelinger, men er alle i den samme barnehagen og samarbeider. Hvis noen fra en avdeling skal i møte, så kan noen fra en annen avdeling komme og hjelpe hvis de har kapasitet.

Det er ikke store statusforskjeller mellom pedagogleder og øvrige ansatte. Dette kan variere mye fra ulike barnehager. I Førresfjorden barnehage er det stor åpenhet for deling av meninger uavhengig av om man er pedagogisk leder eller ikke. De pedagogiske lederne har en høyere stilling, men de åpner i stor grad for innspill fra alle. Personlige egenskaper spiller ofte en større rolle enn utdanning. Er en assistent veldig god i matte og flink til å lære dette fra seg, så blir de med i interngruppene. Selv om de ikke er pedagoger. De ansatte kan også selv velge å ta på seg et større ansvar om de ønsker det.

4.3.2 Forholdet mellom de ansatte

Informantene synes å komme godt overens med de ansatte i barnehagen. Informanten fra Midtøsten forteller om en hverdag fylt med spøk og moro mellom de ansatte. Det er mange flere kvinner i barnehagen enn menn. Lederen er stolt over å si at de har 4 menn som jobber i barnehagen. Selv om dette kan være mange i forhold til andre barnehager er menn svært underrepresenterte i barnehager generelt. Dette er med på å skape det lederen i barnehagen kaller en «kvinnekultur». I dette legger hun at kulturen i barnehagen blir påvirket av at majoriteten er kvinner. Kvinnene kommer godt overens, og det spøkes en del i barnehagen.

Informanten fra Midtøsten forteller også at hun først ble litt overrasket over intimiteten i samtalene mellom de ansatte når hun først begynte. Dette kunne være samtaler om livet og følelsene til de ansatte, samt mer personlige samtaler rundt familielivet. Hun var ikke vant med at ansatte pratet om mer private ting sammen. Nå som hun hadde blitt vant med det synes hun det var veldig fint å kunne snakke åpent med sine kollegaer.

4.3.3 Analyse av arbeidsmetoder og forholdet mellom ansatte

Vi stilte i teorikapittelet spørsmål om hvor tette relasjoner det var mellom medlemmene i organisasjonen og hvorvidt organisasjonen i seg selv legger opp til at de ansatte kunne knytte nære bånd til hverandre. Det som først slår oss er måten organisasjonen fungerer på når det kommer til samarbeid og kontakt mellom de ansatte. De jobber tett i lag på avdelingene over en lenger periode. Dette legger opp til at de ansatte på de forskjellige avdelingene får muligheten til å bli godt kjent å knytte nære bånd. Videre så har de også rulleringer. Her kan noen av de ansatte følge barna eller begynne på en ny avdeling. Da vil de på samme måte jobbe over en lenger periode i denne avdelingen og få mulighet til å bli bedre kjent med de ansatte på denne avdelingen. Samarbeidet mellom de ulike avdelingene legger også opp til at de ansatte får sosialisert mellom avdelingene. Det gjør barnehagen til en enhet, fremfor at det kun er ulike avdelinger som styrer på med sitt. Dette kan være med på å skape et større fellesskap.

Ut ifra hvordan de ansatte beskriver sin arbeidsdag med sine med kollegaer kan det også virke som det er tettere relasjoner enn ved en sekundærgruppe. Humor blir tatt opp endel. De ansatte liker å tulle med hverandre og ler endel i lag. Den åpne diskursen kan også peke i retning av nære bånd mellom de ansatte. Det at de ansatte føler at de kan snakke åpent med sine medarbeidere og dele sensitiv informasjon peker mot tettere bånd mellom de ansatte. Vi fikk ikke så mye detaljert informasjon om dette. Vi kan derfor ikke si noe på hvor personlig informasjonen som blir delt er. Og vi kan heller ikke si noe på om dette er noe som skiller seg mye ut ifra hva ansatte i andre bedrifter snakker om. Dette kan komme av et kultur krasj, hvor dette egentlig bare oppleves som svært privat for informantene, men ikke like privat for en nordmann.

4.4 Holdninger til flerkulturelle

4.4.1 Holdninger

Diskriminering eller lignende ufin oppførsel ble det aldri spurt om i intervjuene. Dette var noe begge de flerkulturelle informantene tok opp selv. Etter at informantene fra Sør-Amerika hadde svart på hvilke utfordringer hun hadde hatt med tanke på språk stoppen hun opp og la til at hun synes det var svært viktig for henne å legge til at hun aldri hadde opplevd noen form for diskriminering. Informantene fra Midtøsten kom også med en lignende uttalelse i intervjuet da hun ble spurt om å fortelle om misforståelser eller konflikter som hadde oppstått på grunn av språk eller kultur. Hun la til at hun aldri hadde opplevd mobbing i barnehagen.

Leder i barnehagen hadde ikke opplevd noen konflikter når det kom til språk og kultur så lenge hun hadde vært i barnehagen. Mobbing hadde hun heller ikke opplevd, og hun hadde ikke hørt noe om tidligere hendelser relatert til dette fra ansatte eller tidligere ledere. Hun fortalte videre at de ansatte er vant med det og at de derfor tar hensyn når det kommer til språk og kultur. Hun legger videre til at dette har blitt en del av kulturen deres. De har hatt flere flerkulturelle ansatte og barn over en så lang periode at hensyn har blitt en del av deres organisasjonskultur. Åpenhet for flere kulturer er en del av deres identitet.

4.4.2 Analyse holdninger

De nevner ikke fordommer, men det virker tilsynelatende til at de ikke har opplevd dette. I teorikapittelet tok vi opp kontakthypotesen, som var en hypotese som kunne, hvis betingelsene lå til rette, brukes for å få bukt med fordommer. Selv om den ikke har blitt brukt som et hjelpemiddel i barnehagen, kan den allikevel være med på å gi innsikt i hvordan barnehagen har unngått denne typen problem.

Den første betingelsen går på økt kontakt. Medlemmene har mye kontakt fra før og jobber nært uavhengig av hvilken bakgrunn de har. Da barnehagen var med i tospråklig assistentprosjektet var det også flere flerkulturelle i barnehagen. Dette økte kontakten betraktelig og bør også bli tatt med i betraktningen. Betingelsen om varighet kan også sies å bli oppfylt. De jobber i lag på avdelingene i lengre perioder før det eventuelt blir rotasjoner. Statusforskjellene er også som nevnt små og de samarbeider på avdelingene og mellom avdelingene. Dette var de to siste betingelsene for kontakthypotesen. Disse er tilsynelatende oppfylt og kan derfor være et mulig svar på hvorfor informantene ikke har opplevd diskriminering eller mobbing.

Det at hensyn og åpenhet for andre har blitt del av barnehagens kultur kan også være en årsak til at informantene ikke har opplevd diskriminering eller mobbing. Organisasjonskultur ble introdusert i teorikapittelet i anledning sosialisering og hvordan nyansatte tilpasser seg på en ny arbeidsplass. For å bli en del av denne arbeidsplassen måtte de lære seg og sette seg inn i kulturen i organisasjonen. Da hensyn ovenfor flerkulturelle er en del av denne kulturen, vil den da også bli lært bort til nye ansatte. Dette gjør at ansatte som har blitt en del av barnehagen og som senere kommer inn i barnehagen vil lære dette. Det kom ikke noe mer frem fra leder på hvilke måter dette kommer frem i kulturen. Det kan på den annen side tenkes at dette er mer taus og symbolsk kunnskap. Da dette nok er en grunnleggende antakelse som alle i organisasjonen anser som sann. Det er nok også vanskelig å tenke seg at de ansatte i barnehagen hadde følt at det var nødvendig å fortelle en nyansatt som har søkt jobb i en flerkulturell barnehage at de ikke skal diskriminere eller uttrykke negative fordommer mot flerkulturelle ansatte eller brukere.

4.5 Hvordan har jobben i barnehagen vært til hjelp med integreringen i det norske samfunnet for de flerkulturelle ansatte

Informanten fra Sør-Amerika arbeidet ikke de 2-3 første årene hun var i Norge. Dette gjorde at det tok lenger tid for henne å lære seg språket. Hun forteller at det ble lettere å mestre språket når hun begynte å jobbe. Hun hadde gått på skole for å lære norsk, men daglig bruk av språket gjorde at læringskurven hennes steg enda mer. Det samme gjald for informanten fra Midtøsten. Det var svært krevende i begynnelsen, men hun ble stadig mer trygg på språket. Leder i barnehagen forteller at hun kan merke stor forskjell på språkforståelsen til de ansatte etter at de har vært ansatte over en viss tid. Hun trekker informanten fra Sør-Amerika frem som et eksempel og forteller at hun merker en stor forskjell på de to årene hun har arbeidet i barnehagen.

4.6 Fordeler og gevinster med flerkulturelle ansatte i barnehagen

4.6.1 Fordeler relatert til språk

Lederen i barnehagen synes det er svært heldig at de har ansatte i barnehagen som kan flere språk. Hun forteller at dette har vært til stor hjelp da disse kan operere som tolk i de situasjoner hvor foreldre ikke er så flink i hverken norsk eller engelsk. Siden det er en velkomstbarnehage kan det fort komme helt nye foreldre som ikke kan noe norsk. Lederen nevner spesielt informanten fra Midtøsten som snakker arabisk. Hun har ifølge lederen vært svært god å ha da det er flere foresatte som snakker arabisk. Informanten fra Midtøsten forteller selv at hun har fått mange tilbakemeldinger fra foresatte om at de synes det er bra at det er noen i barnehagen som snakker arabisk. Selv når man begynner å lære seg språket kan det fortsatt være vanskelig å uttrykke seg samtidig som at man i begynnelsen ikke kan alle ord man ønsker å bruke.

Siden flere foresatte snakker arabisk er det også endel barn som også snakker dette. Informanten fra Midtøsten har oppdaget at barna bruker det arabiske ordet «heyvann». Dette betyr dyr, og brukes av barna for å kjeft på hverandre. Dette er noe som ville gått under radaren hos de fleste ansatte i barnehagen da de ikke vet hva det betyr. Informanten forteller videre at hun har lagt merke til at barna som ønsker å bruke dette når de blir sinte først ser seg rundt. Hvis informanten fra Midtøsten er der bruker de det ikke, fordi de vet at hun forstår det. Informanten fra Sør-Amerika har også opplevd foresatte som ønsker å snakke med henne fordi de ikke kan norsk. Hun hadde også en opplevde hvor det startet en ny jente fra Columbia. Hun ønsket først ikke å snakke på spansk, men etterhvert begynte de å snakke litt sammen på spansk. Det delte språket gjorde at de fikk et svært nært bånd.

4.6.2 Fordeler relatert til kultur

Leder forteller at hvert år har de en dag tilegnet de nasjonalitetene som er representert i barnehagen. Her feirer de med mat fra landet og forteller om landet og kultuturen. Hvis det er landene de flerkulturelle kommer fra er de til god hjelp her med informasjon og eventuelle gjenstander og bilder de kan ta med for å vise. Foreldrene til barna blir også oppfordret til å bli med å bidra på disse dagene. Ifølge informantene er dette dager som barna gleder seg mye til. Alle barna er interessert i å lære mer om de andre landene, men det er spesielt gøy for barna som kommer fra landet de snakker om. De forteller at de flerkulturelle barna blir svært stolte over bakgrunnen sin. Informanten fra Midtøsten hadde også lagt merke til at andre flerkulturelle barn ofte ikke er like stolt over hvor de kommer fra og at de kan være flau over det. Hun mener derfor at fokuset på kultur er svært hjelpsomt for de flerkulturelle barna og at hun merker at barna i Førresfjorden barnehage er stolt over bakgrunnen sin.

4.6.3 Analyse fordeler relatert til kultur og språk

Det ble i teorikapittelet gjort rede for ulike grunner og perspektiver på hvorfor organisasjoner bør velge å jobbe for et mangfoldig personale. De to perspektivene vi så på i teori kapittelet var nytte-og samfunnsperspektivet. Ser vi på barnehagen ut ifra nytteperspektivet er det tydelig at barnehagen oppnår goder og bedre resultater ved at de arbeider godt med mangfold. Dette er godene som at de har tolk til å snakke med foresatte. De ansatte kan kommunisere viktig informasjon ut til foreldre som ikke mestrer norsk så godt. Det kom også frem at de flerkulturelle voksne synes det var mest komfortabelt å prøve å snakke norsk til de flerkulturelle ansatte. Dette er fordelaktig fordi de er med på å hjelpe dem med å lære seg det norske språket. De ansatte kan knytte sterkere bånd med de nye barna som ikke er like sterke i norsk. Dette kan gi dem en trygghet og være med på å gjøre hverdagen deres enklere. Barnehagen får også et større spekter av erfaringer og kunnskap når det kommer til andre kulturer.

Sett fra samfunnsperspektivet så reflekterer arbeidsgruppen i større grad det samfunnet vi lever i nå. Det fremmer likestilling og aksept ved at barna i tidlig alder får større innsikt i ulike kulturer. De lærer mer om ulike kulturer og blir vant med voksne som kommer fra andre land enn Norge. Dette kan også være med på å hemme diskriminering i senere alder, men også for de andre ansatte og foreldrene. Den økte refleksjonen av samfunnet og brukene i barnehagen kan også være med på å øke legitimiteten til barnehagen. Den er en offentlig organisasjon, og det kan derfor argumenteres at den har et større ansvar enn andre organisasjoner når det kommer til inkludering.

Andre gevinster barnehagen får av å ha flerkulturelle i sin organisasjon er at de har et større potensial for å håndtere de utfordringene som kommer med et stigende antall flerkulturelle

brukere. Ser vi på funnene ut fra Gjervan, Andersen & Bleka sin teori om den nye sammensetningen av brukergruppen og barns behov for rollemodeller kan det se ut som om barnehagen setter et godt eksempel for denne teorien. De har ansatte som har større mulighet til å bistå med kunnskap og ferdigheter som de fleste nordmenn kanskje ikke har på grunn av sin bakgrunn. Når personalgruppen har blitt mer mangfoldig får de et større potensial til å kunne håndtere nye utfordringer som presenteres av den flerkulturelle brukergruppen. Dette kan være spørsmål barna har om sin egen kultur eller kulturer fra andre land. Spørsmål knyttet til religion og som tidligere nevnt kan de flerkulturelle oppdage sjargong som barna bruker som de andre ansatte ikke får med seg. Eksempelet med ordet «heyvann» viser hvordan barna med flerkulturell bakgrunn kan skape sin egen verden som de voksne i barnehagen ikke har tilgang til. Da det som sagt er et større antall som snakker arabisk. Det å bruke eget språk som «heyvann» gav barna mulighet til å slenge skjellsord til hverandre som de ellers ikke ville kommet unna med. Informanten vår var i dette tilfellet en god støttespiller som kunne bidra med informasjon om dette til de andre ansatte. Det kan virke som en liten sak, men på den andre siden ville man ikke tolerert at barna sprang rundt og kalte hverandre eksempelvis «dum».

De flerkulturelle ansatte blir også forbilder for barna. Tidligere i funn-kapitlet kom det frem hvordan de flerkulturelle barna kunne få spesielle forhold til de flerkulturelle ansatte på grunn av delt språk. De voksne med flerkulturell bakgrunn og dagene tilegnet de ulike nasjonalitetene kan gi brukerne den anerkjennelsen de behøver og styrke deres identitet. Det er ikke selvsagt at alle voksne blir en rollemodell, men med flerkulturelle til stede har barna flerkulturelle voksne å se opp til.

5. Konklusjon

5.1 Tynne data

Vi har for tynne data til å kunne generalisere noe eller si noe med sikkerhet. De tre intervjuene som ble holdt er ikke nok til å kunne si noe sikkert. Det hadde vært ønskelig med oppfølgings-intervjuer med informantene etter funnene hadde sunket inn. Det er i etterkant lettere å se hva en gjerne burde hatt mer informasjon om, samt spørsmål man ikke engang stilte man gjerne ville hatt svar på. Det ville også vært ønskelig å intervju flere av de flerkulturelle i barnehagen for å se om deres opplevelser var like som informantene sine. I ettertid sitter vi igjen med tynnere data enn vi hadde håpet på. Dette betyr allikevel ikke at vi ikke kan få noe ut av de dataene vi har. Selv om vi ikke kan si noe med sikkerhet har vi klart å finne faktorer og fått inntrykk vi mener kan være årsaken til at integreringen har gått så bra. Vi vil argumentere for at disse inntrykkene ikke er uten verdi. De kan komme nyttig i større undersøkelser, noe vi vil komme tilbake til. Vi har derfor valgt å prøve å få så mye ut av de tynne dataene vi har som mulig. Tidlig i oppgaven avklarte vi at vi har endret problemstillingen for oppgaven. Dette gjør at vi nå har en problemstilling vi kan besvare, på tross av våre tynne data.

5.2 Problemstillingene

5.2.1 Hvordan bruke inntrykk fra en barnehage med vellykket integrering til å foreslå en mer omfattende casestudie?

I arbeidet med denne oppgaven har vi fått noen inntrykk fra barnehagen om hvilke faktorer som kan ha vært medvirkende i barnehagens suksess med integrering. Disse vil vi komme tilbake til etterpå. Hovedproblemstillingen vår var å finne ut hvordan disse inntrykkene kunne brukes for å foreslå en mer omfattende casestudie. Siden vi mangler data for å kunne si noe sikkert har vi kun inntrykk, som vil spille som våre resultater. Vi kan ikke generalisere noe ut ifra våre observasjoner og funn, men ønsker å foreslå en mer omfattende casestudie basert på denne undersøkelsen. Det kan være en casestudie som fortsetter med Førresfjorden barnehage i fokus. Den kan også brukes for undersøkelser som har som mål å se på mangfold og integrering på arbeidsplassen. Vi ser ikke at det trenger å være en barnehage, da hovedfunnene ikke er direkte knyttet til barnehager. Vi anser overførbarheten av undersøkelsen å være sterk. Vi ser ingen problemer med å overføre disse resultatene til undersøkelser av lignende fenomener. Her ser vi for oss organisasjoner med flerkulturelle ansatte av noenlunde samme størrelse. Det kan tenkes andre som skal skrive en bachelor, mastergrad, doktorgrad eller lignende undersøkelser kan finne denne undersøkelsen interessant og dermed ønske å basere sin undersøkelse på det samme. På denne måten kan undersøkelsen fungere som en inspirasjon for videre forskning av andre organisasjoner.

Inntrykkene våre kan brukes som et godt utgangspunkt for lignende undersøkelser. Når man starter en undersøkelse av noe man synes virker interessant har man nødvendigvis ikke en hel del kunnskap om temaet. Det blir brukt mye tid i begynnelsen for å finne mer informasjon

om temaet. Utviklingen av en god intervjuguide forbeholder kunnskap om temaet for intervjuet. Undersøkelsen gir kunnskap om tema og teorier, og kan hjelpe med faktorer som spiller inn ved integrering. Vår undersøkelse kan være inspirasjonen for videre forskning på integrering i barnehage. Det kan tenkes en casestudie som starter med utgangspunkt i å se hvorvidt våre funn og inntrykk stemmer. Her vil det være åpent for at undersøkelsen kan starte med å henvende seg til denne undersøkelsen, for deretter å bruke denne undersøkelsen som utgangspunkt for undersøkelsen.

Vi har i denne undersøkelsen vist til mange forskjellige teorier og også fått egne inntrykk av hvilke teorier som har hatt innvirkning på integreringen i barnehagen. Vi har gjort analyse av funnene i kapittel 4 og vil også komme tilbake til hvilke faktorer vi mener kan bidra til en forklaring på den vellykkede integreringen. Da det er flere faktorer og dataen er tynn er det vanskelig å si hvilke faktorer som spiller mest inn og hvilke som kanskje ikke er så effektive. For å få bedre innsikt i hvilke faktorer som faktisk er nyttige når det kommer til integrering i arbeidslivet for flerkulturelle kan det tenkes at isolerte undersøkelser rundt disse faktorene kan være nyttige. Basert på vår undersøkelse og resultater kan det være mulig for andre å etterprøve faktorer og se hvilken effekt de har. Dette kan være en undersøkelse som baserer seg på kontakthypotesen. Da vi ikke får konstatert noe kan det tenkes å foreslå en større undersøkelse basert på denne undersøkelsen for å se om kontakthypotesen faktisk er effektiv i bruk på norske arbeidsplasser når det kommer til integrering og fordommer. Vår undersøkelse kan henvises og være bakgrunn for hvorfor det virker nyttig med videre forskning; fordi det basert på denne oppgaven virker som at kontakthypotesen har en positiv effekt på integrering.

5.2.2 Hvilke faktorer får vi øye på som kan bidra til en forklaring på den vellykkede integreringen?

Etter avsluttet analyse av alle funn virker det klart at barnehagen har hatt en vellykket integrering av de flerkulturelle medlemmene i barnehagen. Vi har sett på ulike grunner til hvordan integreringen har fungert og prøvd å se det opp imot eksisterende teori om emnene. I dette kapitlet vil vi ta for oss det vi har sett på som hovedfunnene. Dette er de funn vi føler kanskje har hatt størst innvirkning og som vi da føler kan bli tatt videre til en større og mer omfattende casestudie. Dette er de faktorene vi føler kan ha hatt størst innvirkning og som vi anser som de største inntrykkene.

Et av de mest interessante hovedfunnene vi har funnet og følt kan være en av hovedoppdagelsene i denne oppgaven er funnene relatert til arbeidsmetoder. Her refererer vi til hvordan de ansatte er avhengige av hverandre, samarbeider og jobber tett sammen. Hvordan arbeidsmetoder i barnehagen er lagt opp slik at de ansatte arbeider tett og periodisert ruller slik at nye relasjoner kan skapes. Her så vi på hvordan dette kunne legges opp til at de ansatte kunne knytte sterkere relasjoner og anse hverandre som deler av sine primærgrupper. Denne måten å jobbe sammen virker som den skaper tette bånd mellom de ansatte. Det virket på informantene som en arbeidsplass preget av lek og moro, både i arbeidet med barna men også de ansatte seg imellom. Det er ikke uvanlig at det skapes vennskap på arbeidsplasser. Vi påstår ikke at dette er noe som er unikt for Førresfjorden barnehage, det er nok flere arbeidsplasser der de ansatte jobber tett og er gode venner. Det er allikevel en faktor vi anser som nyttig når det kommer til integrering.

Det ble mer interessant da vi så det i lys av kontakthypotesen og hvordan barnehagen tilsynelatende oppfylte alle betingelsene i hypotesen. Dette fikk oss til å spørre oss selv hvorvidt denne hypotesen faktisk kan stemme og om den kan være en gyldig metode å ta i bruk på andre arbeidsplasser som sliter med fordommer. Dette er en hypotese som i utgangspunktet var lagd for å møte fordommer på arbeidsplassen. Hypotesen er nok ikke brukt spesifikt i denne barnehagen, men det var svært overraskende og interessant å se hvordan barnehagen tilsynelatende oppfylte de fire betingelsene som måtte være til stede for at hypotesen skulle fungere. Selv om kunnskapen ikke var til stede om hypotesen kan den allikevel være en forklaringsfaktor så lenge alle betingelsene er oppfylt. Knuser man to egg, visper dem sammen og deretter steker det får man eggerøre, selv om man kanskje ikke kaller det eggerøre eller det ikke var intensjonen. Det er selvfølgelig ikke så enkelt, men det viser poenget vi prøver å få frem. De har tilsynelatende oppfylt betingelsene, så kontakthypotesen kan være en forklaringsfaktor for barnehagens suksess.

En tilleggs faktor vi legger merke til som vi tror har vært essensiell for integreringen i barnehagen er hensyn og tilpasning. De ansatte er svært flinke og villige til å vise hensyn ovenfor de flerkulturelle ansatte. Begge informantene opplever at det er enkelt for dem og spør om hjelp og at deres kollegaer er flinke til å ta hensyn. Leder Anne Karin forteller også at dette er del av deres kultur. De er en flerkulturell barnehage, og hensyn ovenfor flerkulturelle ansatte, foresatte og brukere er en del av det å være ansatt i en flerkulturell barnehage. Det at dette har blitt del av barnehagens kultur legger også opp til at det vil bli lært videre til nye ansatte og på denne måten være vedvarende. Dette vil uten tvil være svært positivt for integreringen av flerkulturelle i barnehagen. Det er som oftest litt skummelt å starte i en ny jobb. Det er nok også mye verre hvis man ikke mestrer språket eller kulturen helt. Imøte med en organisasjon hvor de ansatte er vant med flerkulturelle og også tar stort hensyn ovenfor det faktum at en ikke er del av majoritetsbefolkningen vil det nok være svært mye lettere for vedkommende å bli integrert. Frykten for å snakke feil eller ikke vite helt hva som er normen vil nok avta mer hvis en blir møtt av mennesker som ønsker og hjelpe, og som viser empati og hensyn til ens situasjon.

5.2.3 Hvordan stemmer inntrykkene med teorier vi har kartlagt om kulturelt mangfold og integrering?

Her var vi mest opptatt av gevinstene med mangfold i arbeidslivet og fordelene som kommer med dette. Det var mange synspunkter på hvorfor flerkulturelle og mangfold var viktig i arbeidslivet og hvorfor organisasjoner burde fokusere på dette. Da vi lager en undersøkelse som går på integrering av flerkulturelle i det norske arbeidslivet, anses det som viktig at det faktisk er verdi i dette. Ikke bare for de menneskene som ble integrert, men også for organisasjonene. I dette tilfellet er det klart at teorien stemmer svært bra med inntrykkene våre. Både de flerkulturelle og leder viser til en rekke fordeler som stemmer med teoriene vi la frem i kapittel to. Inntrykkene vi selv fikk var også svært positive. Dette viser at det er god grunn for å jobbe med mangfold og integrering på arbeidsplassen selv om det kan være krevende.

Når det kom til kultur brukte vi også Hofstede sine dimensjoner. Funnene viser at det er mulig å se en sammenheng mellom de kulturelle forskjellene og hvordan landene scorer på dimensjonene. De var allikevel ikke til så stor hjelp som vi først hadde trodd. Vi var sikre på at

dette var noe som ville forklare mye og på en eller annen måte gi oss noen svar om integreringen i barnehagen. Dette var ikke tilfellet. Vi fikk mulighet til å forklare f.eks. hvorfor de flerkulturelle var mer skeptiske til sin sjef, men dette syntes ikke å være til mye hjelp når det kom til å forklare fenomener rundt integrering. Vi kartla i teorien i kapittel to at man ikke måtte ta Hofstede sine teorier som absolutte sannheter. De er mer som et hjelpemiddel for å forstå hvorfor mennesker fra ulike land reagerer eller oppfører seg som de gjør. Dette gjorde de til en viss grad, men det var ikke spesielt hjelpsomt. Videre så vi andre svakheter med dimensjonene. De tar ikke hensyn til tid, endring og læring. Det var klart at informantene hadde tilrettelagt seg i høy grad til den norske kulturen. De hadde ikke det samme synet på ledelsen. De hadde lært. Dette tar ikke Hofstede sine dimensjoner hensyn til. Jo lenger eller mer integrert personer blir vil ikke dimensjonene kunne brukes lenger. Det er derfor ikke like nyttig hvis man har personer som har arbeidet i Norge i lenger tid med flerkulturell bakgrunn å bruke Hofstede sine dimensjoner som en forklaring på deres oppførsel.

5.2.4 Hvilke åpne spørsmål blir stående og hvilke utfordringer må løses for å gjennomføre en mer omfattende studie?

Åpne spørsmål vi står igjen med er i hvilken grad de funn vi har innhentet og knyttet opp mot teori kan være tilfeldige eller mindre relevante. Vi sier ikke at det er noe galt i funnene eller teorien, men med mangel på mer data kan det tenkes at det er andre faktorer som kan spille inn og kanskje også har en større effekt enn våre funn. Det kan også tenkes at noen av faktorene vi har funnet er mer tilfeldige, og at det er andre faktorer som veier tyngre.

For å kunne utføre en mer omfattende undersøkelse bør flere intervjues og delta. Det bør være et større antall informanter med flerkulturell bakgrunn. Oppholdstiden i Norge og i arbeidslivet burde også variere. I denne undersøkelsen hadde begge informantene oppholdt seg lenge i Norge og i barnehagen. Opplevelsen varierer nok for de som kommer inn nye i en organisasjon, og som kanskje ikke har oppholdt seg så lenge i Norge. Det ville vært interessant å sammenligne opplevelsene mellom nyere og eldre ansatte i en organisasjon. Hukommelsen er ikke alltid til å stole på. Som nevnt brukte vi våre egne medlemmer til å hjelpe informantene med å huske tilbake til da de kom til Norge og hvilke kulturelle forskjeller de opplevde. Det var ikke like lett å komme på disse, da informantene er blitt vant med mye av det og ikke reagerer på mye av det lenger. Personer som har komt til Norge mer nylig vil nok kunne utdype dette mer.

Synspunkter og opplevelsene til de ansatte uten flerkulturell bakgrunn kunne også inkluderes. Hvordan de tror det er for de flerkulturelle i organisasjonen. Hvordan de selv opplever å arbeide med dem. Hva de synes er utfordrende eller berikende med å ha flerkulturelle medarbeidere. Det kunne også vært givende å intervju de foresatte. Ikke nødvendigvis alle men et par for å se deres synspunkt. Hvordan de opplever at det er flerkulturelle i barnehagen. Her ville det vært nyttig med både flerkulturelle og ikke-flerkulturelle foresatte.

En av utfordringene vil være å se om de resultatene vi har funnet virkelig er årsaken til hvorfor integreringen har gått tilsynelatende bra, eller om det bare er noen faktorer som har spilt inn eller andre faktorer vi ikke har kunnet plukke opp. Vi har vist til flere faktorer. Det å isolere disse faktorene for å se hvorvidt de faktisk har en effekt vil være vanskelig da det er flere faktorer som spiller inn.

Videre vil det også vært hensiktsmessig å inkludere flere organisasjoner. Ved en større undersøkelse av Førresfjorden barnehage kunne en annen barnehage i Tysvær blitt inkludert. Fjellhaug friluftsbarnhage ligger svært nære og har også flere flerkulturelle ansatte og brukere. Det er dermed to veldig like organisasjoner med svært like arbeidsmåter. Ved en større undersøkelse av andre organisasjoner vil det ofte være andre organisasjoner som er svært like. Ved å sammenligne to organisasjoner kan en derfor se om de samsvarer eller ikke. Hvis den ene organisasjonen har større suksess med integrering enn den andre vil det være givende å finne årsaken til dette.

5.3 Hva har vi lært/ hva kunne vi gjort annerledes

Det er ikke en hemmelighet at planer ikke alltid går som man hadde tenkt. Man tenker ut en vei og har ulike forhåndstanker om hva man vil finne og hva som vil skje. Dette stemmer ikke alltid med realiteten av hva som skjer. Planer endres, hindringer dukker opp og man må stoppe opp og kanskje revurdere planer. Dette gjelder generelt i livet, men også i undersøkelser. Vi startet med en tanke om hva denne undersøkelsen skulle være og hadde våre tanker om hva vi skulle finne og fokusere på. Før vi visste ordet av det sto vi midt i en pandemi. Uavhengig skulle vi ikke gi oss. Vi var godt i gang, men vi manglet innsikt som nevnt flere ganger i denne oppgaven. Dette måtte vi bare akseptere og fortsette med det vi hadde. Uavhengig er vi stolte av denne oppgaven og av hva vi klarte å få til med det materialet og tiden vi hadde. Vi ønsker allikevel å dele våre tanker om hva vi ønsket å gjøre og hvilke svakheter vi ser med tanke på motgangen vi møtte, men også med tanke på alt vi har lært ved å jobbe med den oppgaven. Hva vi kunne gjort for å undersøke nærmere og hvordan denne oppgaven kunne blitt bedre.

Dette er den første kvalitative undersøkelsen vi har utført. Vi har tidligere i studiet utført en kvantitativ undersøkelse. Det har vært svært læringsrikt. Det er en stor omveltning å gå fra kvantitativ til en kvalitativ undersøkelse. Analysere tekst er svært annerledes enn det å analysere tall, og det ble endel tekst å forholde seg til. Det var til tider overveldende, men vi kom oss gjennom det. Vi har også lært en del når det kommer til integrering og hvordan integrering inn i organisasjoner fungerer. Noen av teoriene vi la frem kjente vi til fra før, men vi fant også nye teorier vi ikke var kjent med.

Vi hadde en del åpenbaringer i løpet av arbeidet vårt. Som vi allerede har nevnt viste Hofstede sine dimensjoner seg å ikke være fullt så forklarende som vi først hadde tenkt. Språk og kultur som vi trodde ville være et stort hinder viste seg å ikke være et så stort hinder allikevel. Spesielt språk som leder sa var den største utfordringen, var samtidig noe de ansatte kom relativt fort inni. Dette er sikkert linket med det faktumet at de andre ansatte er flinke til å vise hensyn og at arbeidsplassen er den viktigste integreringsplattformen. Leder selv sa hun merket stor forskjell på språket til de ansatte på relativt kort tid. Vi mener selvfølgelig ikke at språket ikke er et hinder, men det var ikke et like stort hinder som vi førts hadde trodd.

Skulle vi gjort denne undersøkelsen på ny og vært foruten koronapandemien og hatt mer tid ville vi fokusert på flere intervjuer. Dette ville gitt oss muligheten til å snakke med flere av de

flerkulturelle men også ha nye intervjuer med de informantene vi allerede hadde intervjuet. Dette ville gitt oss en større innsikt i hva som foregår i barnehagen. Flere funn kunne ha underbygget faktorene vi har pekt ut eller vist i retning av andre faktorer. Det kan være flere faktorer vi ikke har fått med oss eller oversett da vi kan ha manglet informasjon. Intervjuer med ansatte uten flerkulturell bakgrunn ville også vært hjelpsomt da det ville latt oss se det fra et annet perspektiv også.

Mer tid og ressurser ville i større grad åpnet for å få mulighet til observerende studier. Vi fikk ikke dette til da det krevde skriftlig godkjenning fra foresatte i barnehagen og det ville tatt for lang tid å informere dem for deretter å vente på svar. Observasjoner ved hjelp av en feltlogg hadde gitt en større forståelse. Vi tror dette kunne ha vært en stor ressurs til denne undersøkelsen og hadde absolutt prøvd å få dette til hvis vi skulle gjort undersøkelsen på ny.

6. Kilder

Egerdal, Å. (2019). HR-Boka. Oslo: Gyldendal.

Filstad, C. (2010). Organisasjonslæring. Bergen: Fagbokforlaget.

Gjervan, M., Andersen, C, E. & Bleka, M. (2012). Se mangfold! Perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen (2.utg.). Latvia: Cappelen Damm AS.

Hollesen, S. (2017). Global marketing. (7. utg). Storbritannia: Pearson.

Jacobsen, D, I. & Thorsvik, J. (2013). Hvordan organisasjoner fungerer. (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P, A. (2011). Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag. Oslo: Abstrakt forlag.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). Psykologi i organisasjon og ledelse. (5. utg). Bergen: Fagbokforlaget.

Korsvold, Tora. (2020, 28. januar). Barnehage. I Store norske leksikon. Hentet fra <https://snl.no/barnehage>

Sandal, G, M. (2009). Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Bergen: Fagbokforlaget.

SSB (2019, 07.mai). Norge bruker mest på de minste. Hentet fra <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/norge-bruker-mest-pa-de-minste>

SSB (02.03.2020). Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvregsys>

SSB (2019, 09. mars). Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Hentet fra <https://www.ssb.no/innvbef>

SSB (2019, 13. mars). Barnehager. Hentet fra <https://www.ssb.no/barnehager>

Tysvær kommune (Hentet 14. februar 2020) OM BARNEHAGEN. Hentet fra <https://www.tysver.kommune.no/forresdalen-barnehage/om-barnehagen-forresdalen/om-barnehagen-forresdalen>

7. Vedlegg

Intervjuguide

Spørsmål til de ansatte:

- 1) Hvor kommer du fra opprinnelig?
- 2) Hvor mange språk kan du, og hvilke?
- 3) Når kom du til Norge?
- 4) Hvor lenge har du jobbet her?
- 5) Har du tatt en utdanning her i Norge eller i utlandet?

BASHIR:

- 6) Når jeg først begynte å jobbe i Norge var en av utfordringene at det var mange kultur forskjeller som jeg måtte lære, var det slik for deg også når du begynte i barnehagen?
-eksempler?
- 7) Hvilke utfordringer har du hatt med språk?
-har du merket noe til dialekter
-eksempler
- 8) Har det oppstått noen misforståelser på grunn av språk eller kultur forskjeller?
-Har det oppstått konflikt på grunn av dette?
-hvordan ble dette eventuelt løst?
- 9) Har det vært noen fordeler med at du snakker flere språk?
- 10) Har det vært noen fordeler med at du har en annen kultur?
- 11) Hvordan følte du det var å komme inn i barnehagen? Med tanke på de andre ansatte.
Følte du deg tilpass?
- 12) Er det noen ganger du er usikker på om du kan bruke morsmålet ditt eller ikke? For eksempel med barn, ansatte eller foreldre?

Spørsmål til leder

- 1) Hvor mange ansatte har du?
- 2) Hvor mange av disse ansatte har flerkulturell bakgrunn?

- 3) Kan du beskrive noen av ulempene du har opplevd med flerkulturelt mangfold?
Eventuelt utfordringer?
-eksempler?
- 4) Hvilke fordeler har opplevd av å ha flerkulturelle ansatte?
-eksempler?
- 5) Har du som leder løst situasjoner der det har oppstått en konflikt eller en misforståelse på grunn av flerkulturelt mangfold? (språk, kultur misforståelser)
-Hvordan har du eventuelt løst den?
- 6) Lederen på sykehjemmet i Bergen nevnte at de hadde opplevd at de med flerkulturell bakgrunn hadde lavere sykefravær, har dere merket noe til dette her?