



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

BACH301-OST-2023-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

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

Deltaker

Kandidatnr.:	284
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	11062
----------------------	-------

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

Gruppe

Gruppenavn:	(Anonymisert)
Gruppenummer:	7
Andre medlemmer i gruppen:	267

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

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

Nei

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

Nei



BACHELOROPPGAVE

“Kulturelt mangfold er en ressurs”

- En kvalitativ studie av utfordringer i møte med kulturelt mangfold i barnehagen

“Cultural diversity is a resource”

- A qualitative study of challenges facing cultural diversity in kindergarten

Astrid Haugland Gundersen og Amalie

Tjelle Jarmer

Bacheloroppgave i barnehagelærerutdanningen

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Veileder: Maritha Berger Nylund

25.05.2023

Vi 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

Innholdsfortegnelse:

Forord	3
Sammendrag	4
Abstract	4
1.0 Innledning	5
1.1 Presentasjon av problemstilling	5
1.2 Oppbygging av oppgaven	6
2.0 Teori	6
2.1 Kulturelt mangfold	6
2.2 Kultur, identitet og toleranse	7
2.3 Tilnærminger i møte med ulike kulturer	8
2.4 Kompetanse om kulturelt mangfold	9
2.4.1 Ulike måter kompetansen brukes	11
2.5 Foreldresamarbeid	12
3.0 Metode	14
3.1 Valg av metode	14
3.2 Intervju som metode	15
3.3 Forberedelse og valg av informanter	16
3.4 Vår forskningsprosess	16
3.5 Forskningsetikk	17
3.6 Metodekritikk	18
4.0 Funn og drøfting	19
4.1 “Vi har helt klart ikke nok kunnskap, verken om kulturer eller religioner”	20
4.1.2 “De har kanskje mangel på kunnskap om tema”	22
4.2 “De nikker og sier de forstår”	24
4.2.1 “Skulle ønske de kom med mer innspill”	25
4.2.2 “Alle har ulik identitet”	26
4.3 “Vi må tenke litt annerledes”	28
5.0 Avslutning	28
6.0 Litteraturliste	30
Vedlegg 1	33
Vedlegg 2	36

Forord

Denne bacheloroppgaven markerer slutten av vårt treårige bachelorforløp ved barnehagelærerstudiet. Valg av problemstillingen er basert på rammeplanen og forskning, men er også preget av interesse for tema etter arbeid i flerkulturelle barnehager. Det har vært spennende og lærerikt å undersøke mer om utfordringer knyttet til arbeidslivet. Denne prosessen har resultert i økt kunnskap og faglig kompetanse.

Vi ønsker å takke vår veileder Maritha Berger Nylund, som alltid har vært tilgjengelig med godt faglig påfyll. Hun har gitt oss gode veiledninger, og bidratt til å utvide kompetansen vår. Ikke minst er hun alltid positiv og gir oss ny inspirasjon når vi trenger det. Vi ønsker også å takke Sebastian Tjelle Jarmer for god hjelp med korrigeringer og tips undervegs i skriveprosessen. Det er også på sin plass og takke hverandre for godt samarbeid, og mange gode samtaler om noe vi begge interesserer oss for. Til slutt vil vi takke våre informanter, som har stilt til intervju og delt sine erfaringer med oss. Uten deres deltakelse hadde ikke oppgaven blitt det den er i dag.

Sammendrag

På grunn av globaliseringen er Norge blitt et mer mangfoldig samfunn (Gjervan et al., 2012, s. 9). Det er 877 227 innvandrere i Norge, og 213 810 er norskfødte av innvandrerforeldre (Statistisk sentralbyrå, 2023). Dette fører til at det blir flere barn med ulik bakgrunn.

Økningen i mangfold medfører et behov for økt kunnskap om tema. Gjervan et al. (2012, s. 71–72) mener at det er et behov for økt kunnskap om flerkulturell pedagogikk, og at mangel på denne kunnskapen kan føre til marginalisering av barn med minoritetsbakgrunn. Kunnskap er viktig for å kunne tilrettelegge for alle barn og foreldre, og deres forskjellige forutsetninger. I arbeid med mangfold i barnehagen vil også foreldresamarbeidet være viktig, og en god ressurs. Gjennom denne kvalitative studien har vi prøvd å finne svar på problemstillingen: "Hvordan opplever personalet i barnehagen at de utfordres i møte med kulturelt mangfold?". Vi fant ut at mangel på kunnskap om mangfold, og samarbeid med flerkulturelle foreldre kunne by på utfordringer for personalet.

Abstract

Due to globalisation, Norway has become a more diverse society (Gjervan et al., 2012, p. 9). There are 877 227 immigrants in Norway, and 213 810 are Norwegian-born to immigrant parents (Statistisk sentralbyrå, 2023). This leads to more children with different backgrounds. The increase in diversity entails a need for increased knowledge about the topic. Gjervan et al. (2012, p. 71–72) believe that there is a need for increased knowledge about multicultural pedagogy, and that a lack of this knowledge can lead to the marginalization of children with minority background. Knowledge is important to be able to make adjustments for all children and parents, and their different requirements. In working with diversity in kindergarden, parental cooperation will also be important, and a good resource. Through this qualitative study, we have tried to find an answer to the question: "How do the staff in the kindergarden feel that they are challenged in the face of cultural diversity"? We found that a lack of knowledge about diversity, and cooperation with multicultural parents could pose challenges for the staff.

1.0 Innledning

I rammeplanen for barnehagen står det at “Barnehagen skal bruke mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeidet og støtte, styrke og følge opp barna ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger.” (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9). Ved å skulle bruke mangfold som ressurs, medfører det også et behov for kunnskap om de ulike kulturene som er representert. Ifølge Statistisk sentralbyrå er det 877 227 innvandrere i Norge, og 213 810 er norskfødte av innvandrerforeldre (Statistisk sentralbyrå, 2023). Dette betyr at det er mange barn med kulturelt mangfoldig bakgrunn i norske barnehager, og at det er stor variasjon innenfor mangfoldet. Gjervan et al. (2012, s. 11) mener at det kan være utfordrende å være en flerkulturell barnehage. De skriver at for å mestre mangfoldet må man takle kompleksitet, kaos og forstyrrelser. Det innebærer også at man anerkjenner at det finnes ulike måter å gjøre ting på, og at man orker å møte det ukjente. Ifølge Gjervan et al. (2012, s. 39) må barnehagelæreren utvide kunnskapen sin for å kunne ta den nye oppvoksende generasjon på alvor. Vi er alle en del av en ny generasjon, og økning i mangfold medfører et behov for økt kunnskap om hvordan barnehagelæreren utfordres i møte med dette – men også om hvordan vi på best mulig måte kan bruke mangfoldet som ressurs. På grunn av økningen i kulturelt mangfold, og egne erfaringer fra barnehagen syntes vi at utfordringer i møte med kulturelt mangfold var interessant å undersøke nærmere.

1.1 Presentasjon av problemstilling

Globalisering har vært med på å gjøre Norge til et mer mangfoldig samfunn (Gjervan et al., 2012, s. 9). Dette medfører at barnehagen i dag får stadig flere barn fra ulike kulturer. I rammeplanen for barnehagen står det at “Barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt.” (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9). På bakgrunn av at rammeplanen fremmer respekt for mangfold og at Norge blir et mer mangfoldig samfunn vil vi undersøke “Hvordan opplever personalet i barnehagen at de utfordres i møte med kulturelt mangfold?” Thun (2015, s. 198) skriver at en måte å forstå kulturelt mangfold på er at barnehagen består av flere ulike kulturer.

Et eksempel fra tidligere forskning viser at mange pedagogiske lederer rapporterer at de opplever utfordringer i forhold til manglende norskkunnskaper i kommunikasjon med minoritetsspråklige foreldre (Andersen et al., 2011, s. 97). I den samme undersøkelsen kommer det frem at 63,7 % av de utvalgte barnehagene mener at de ikke aktivt arbeider med

mål som dreier seg om flerkulturell pedagogikk. Det er også 79,6% som mener at for å arbeide i en flerkulturell barnehage trenger man spesiell kunnskap (Andersen et al., 2011, s. 103). Dette kan tyde på at det er behov for mer fokus på tema kulturelt mangfold. Formålet med denne studien er finne ut hva personalet i barnehagen opplever som utfordrende i møte med kulturelt mangfold. Vi skal ta for oss hvordan mangel på kunnskap har en betydning for mulige utfordringer som oppstår i møte med kulturelt mangfold. Vi understreker også viktigheten av foreldresamarbeid i arbeid med barn fra ulike kulturer, og ser på hvordan barnehagene utfordres og arbeider med dette. Med bakgrunn i de utfordringene som kom frem gjennom intervjuene, vil vi drøfte hvordan litteraturen forklarer at mangel på kunnskap om kulturelt mangfold kan føre til utfordringer. Videre tar vi for oss hvilke utfordringer som kan oppstå i samarbeid med foreldre. I rammeplanen for barnehagen står det at personalet skal fremme likestilling og likeverd uavhengig av blant annet etnisitet, kultur, religion og livssyn (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 10). Det er derfor viktig å redegjøre for eventuelle utfordringer personalet kan møte på, slik at man på best mulig måte kan legge til rette for likestilling og likeverd for alle barn.

1.2 Oppbygging av oppgaven

I det første kapittelet beskriver vi tema og problemstilling, og går inn i ulike teori om temaet kulturelt mangfold. I kapittel to vil vi presentere teori som er relevant for problemstillingen. Videre kommer metoddelen, hvor vi gjør rede for hvilken metode vi har valgt for å samle inn datamateriale. Vi ser på hvilke etiske retningslinjer som skal ivaretas under forskningen, og gjør kritiske vurderinger underveis. I kapittel fire skal vi presentere funn, som skal drøftes opp mot teori og relevant faglitteratur. Til slutt kommer en avslutning der oppgaven blir avrundet og oppsummert.

2.0 Teori

2.1 Kulturelt mangfold

Gjervan et al. (2012, s. 16) mener at det ikke finnes *en* rett måte å omtale menneskers språk, bakgrunn og identitet på. Thun (2015, s. 198) presenterer oss for to ulike måter å tolke begrepet kulturelt mangfold, den ene måten er at barnehagen består av flere ulike kulturer i tillegg til og sammen med den norske kultur. Den andre måten å forholde seg til begrepet, er at innenfor en ny norsk kultur finnes det kulturelle identiteter som består av elementer fra

forskjellige kulturer. Den første tolkningen indikerer at det finnes mange kulturer, som kan skilles fra hverandre og eksisterer sammen. Den andre tolkningen ser på kultur som noe som stadig er i endring, og at også norsk kultur er mangfoldig. Gjervan et al. (2012, s. 18) forklarer at det norske samfunn ofte blir beskrevet som flerkulturelt, dette mener de betyr at det er snakk om flere kulturer. Gjervan et al. (2012, s. 27–28) mener at begrepet mangfold kan innebære mange faktorer som kjønn, alder, seksualitet og etnisitet.

2.2 Kultur, identitet og toleranse

Ifølge Gjervan et al. (2012, s. 18–19) er kultur en prosess som stadig er i endring, og noe som ikke kan fanges. Å forstå kultur på den måten bidrar til mer åpenhet rundt mangfold og synligjør utviklingen og gjensidigheten, som igjen skaper et kulturelt fellesskap. Kultur er et ord som har ulik betydning ut ifra hvilken sammenheng ordet blir anvendt, noe som gjør at kulturbegrepet er vanskelig å analysere (Schram & Bergsland, 2021, s. 8). “Kultur handler om den virkelighetsoppfatningen og de verdiene, normene, skikkene og tradisjonene som er mer eller mindre felles innenfor et samfunn, som vi har lært, og som gjør at vi kan kommunisere og samhandle.” (Larsen & Slåtten, 2019, s. 362). Hvordan vi samhandler og handler med hverandre er påvirket av kulturen. Det kan handle om hva vi oppfatter som rett og galt, hvilke verdier vi tror på og hvordan vi snakker til hverandre. Når mennesker samhandler med hverandre skapes det en kultur, det skjer også i barnehagen. I barnehagen samhandler både barn, foreldre og ansatte om et sosialt fellesskap, der alle bidrar på sin måte for å skape en barnehagekultur (Schram & Bergsland, 2021, s. 8).

Larsen og Slåtten understreker at identitet handler om hvem vi er, og om hvordan vi selv oppfatter oss. Vi vedlikeholder og konstruerer identiteten vår gjennom samhandling med andre (Larsen & Slåtten, 2019, s. 126). For flerkulturelle barn kan norske barnehager oppfattes som en ukjent plass hvor alt i fra lukter og smak til språket er annerledes enn det de er vant med hjemme. Dette har en påvirkning på barns identitet og opplevelsen av seg selv (Gjervan et al., 2012, s. 135). Det er mange dimensjoner som til sammen danner identiteten til et menneske, eksempel på dette kan være; familie, religion, språk og nasjonalitet. Det er opp til hvert enkelt menneske hvilke av dimensjonene som har størst betydning (Spernes & Hatlem, 2013, s. 104). Ifølge Gjervan et al. (2012, s. 138–139) har fagfolk og storsamfunnet lett for å feste merkelapper på barn og unge med minoritetsbakgrunn. Utrykk som «å vokse opp i to kulturer», «å bli dratt mellom to konflikter» og «kulturkonflikter» benyttes når identitetsdanningen skal beskrives. Minoritetsbarnas identitetsdannelse blir sett på som problematisk, noe som kan tolkes som et problem for barnet. Barnet står i en konflikt mellom

majoritetssamfunnets sosialisering og kultur i barnehagen, og foreldrenes sosialisering og kultur hjemme. De mener at det skal være mulig å ikke måtte velge en av kulturene, men å kunne ha flere identiteter og definere seg selv som menneske (Gjervan et al., 2012, s. 139).

Det står i rammeplanen at: «personalet skal bidra til å utvikle barnas toleranse, interesse og respekt for hverandre og for mennesker med ulik kulturell, religiøse eller livssynsmessige tilhørighet» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 55). Vi kan skille mellom to typer toleranse, den moderne og den klassiske. Klassisk toleranse handler i stor grad og «å tåle» noe, mens den moderne toleransen i større grad handler om åpenhet og frihet fra fordommer og innebærer positivitet knytt til ulikhet. Moderne toleranse er den som er nærmest knyttet til rammeplanen. Begrepet toleranse er vanskelig, men åpen for tolkning. Det er viktig at personalet i barnehagen klarer å finne sin definisjon på toleranse, slik at alle har samme utgangspunkt. I henhold til rammeplanen og barnehageloven er barnehagene forpliktet til dette (Belseth & Winje, 2021, s. 27).

2.3 Tilnærminger i møte med ulike kulturer

For å få en forståelse for hvordan ansatte, foreldre og barn med ulik bakgrunn kan finne tilhørighet i samfunnet, vil vi presentere tre ulike strategier for samspill; assimilering, segregering og integrering. For å oppnå et godt samspill i barnehagen er det enkelte strategier som egner seg mer enn andre (Spernes & Hatlem, 2013, s. 173).

Assimilering handler om at minoritetsgruppene fullt og helt deltar i det norske samfunnet på bekostning av sin egen kulturelle tilhørighet (Spernes & Hatlem, 2013, s. 177). Å bli assimilert kan være påtvunget, eller at personer som faktisk ønsker det ikke får innpass i det norske samfunnet. Prosessen kan være smertefull for noen, men god for andre. Barn kan ha et ønske om å bli assimilert for å kunne delta i aktiviteter sammen med vennene sine, men også av på bakgrunn av konformitetspresset (Spernes & Hatlem, 2013, s. 177–178). En annen strategi for samspill er segregering som vil si at minoritetsgruppen fysisk blir adskilt fra majoriteten, ofte med en tanke om at minoriteten er mindre verdt og at blanding av kulturer er lite gunstig (Eriksen & Sajjad, 2020, s. 79). En siste strategi er ifølge Aasen (2012, s. 38) integrering, som handler om at minoritetsmedlemmene skal bli funksjonsdyktige og anerkjente deler av samfunnet og at deres egen kultur og identitet skal bevares. Siden 1973 er det integrering som har vært den offisielt valgte strategien som skal brukes mellom den norske befolkningen og minoritetsgruppene. Personalet i barnehagen har et ansvar for å bidra

til god integrering av minoritetsforeldre og barn, og samtidig bruke deres erfaringer og ressurser til å styrke barnehagen (Spernes & Hatlem, 2013, s. 180).

2.4 Kompetanse om kulturelt mangfold

Personalets kompetanse er viktig innenfor alle barnehagens fagområder. Kunnskap om ulike tema trengs for å øke kvaliteten i det pedagogiske arbeidet. Rammeplanen fremmer respekt og toleranse for hverandre (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 55). For å videreføre disse holdningene til barn, må personalet i barnehagen ha kompetanse om kulturelt mangfold. Gjervan et al. (2012, s. 71–72) skriver at personalet må ha kunnskaper, holdninger og erfaringer for å kunne tilrettelegge for foreldre og barns mangfoldige forutsetninger. De mener at utviklingen har vært positiv de siste årene, men at personalet i barnehagen har behov for mer kompetanse innenfor flerkulturell pedagogikk. For lite kunnskap i personalet fører fortsatt til at barn med minoritetsbakgrunn blir marginalisert i barnehagen. Videre skriver de at kompetanse i personalet omfatter hvert enkelt menneskes kunnskap og holdninger, men det handler også om den kollektive kunnskapen i personalet (Gjervan et al., 2012, s. 72).

Larsen (2009, s. 40) forklarer at tverrkulturell kompetanse dreier seg om en måte å tilpasse seg forskjellige kulturer, og en måte å tilnærme seg ulike situasjoner for å kunne kommunisere, samhandle og forstå hverandre. Hun mener tverrkulturell kompetanse innebærer flere typer kompetanser. En av dem er *flerkulturell forståelse*, som betyr å ha respekt og kunnskap om ulike kulturer. I tillegg innebærer tverrkulturell kompetanse, det å ha *tverrkulturell forståelse*. Dette handler om evnen man har til å forstå hva ulike kulturelle særtrekk har og si, og betydning av kultur i hvert enkelt menneskets liv. Videre skriver hun at tverrkulturell kompetanse dreier seg om *tverrkulturell kommunikasjon*. Dette handler om evnen til å kommunisere med mennesker fra ulik kulturell tilhørighet. Hun understreker at barnehagelærerens tverrkulturelle kompetanse kan være nyttig i ulike situasjoner som oppstår i møte med kulturforskjeller (Larsen, 2009, s. 40–41). Ifølge Larsen (2009, s. 38) er grunnlaget for utvikling av tverrkulturell kompetanse at man har et kulturell relativistisk utgangspunkt, der egne holdninger og verdier settes til side. I kulturell relativismen forstår man kulturen ut ifra seg selv, og ser på den som noe relativt. Motsetningen til dette er om man forstår og vurderer andres atferd og verdi ut ifra egen kultur. Et slikt utgangspunkt kalles etnosentrisk. Ifølge Lindboe (2008, s. 188) oppstår mange vanskelige situasjoner fordi profesjonsutøver ikke har nok kunnskap om ulike religiøse og kulturelle bakgrunner. Hun skriver at det ofte er store variasjoner, også innenfor samme religion og kultur. På grunn av dette kan problemer være vanskelig å unngå, ettersom dette krever at man kjenner godt de

enkelte individer – noe man ofte ikke gjør. Videre forklarer hun at kunnskap er viktig for å kunne skape relasjoner bygget på tillit (Lindboe, 2008, s. 189).

Det er viktig at personalgruppa i barnehagen har ferdigheter og kunnskap som gjør det mulig å håndtere mangfold på en god og respektfull måte. Faktakunnskap om ulike kulturer er ikke nødvendigvis det som er avgjørende for å skape gode utviklings – og aktivitetsmuligheter for barn med ulike forutsetninger. Personalets kunnskap om barna og foreldrenes bakgrunn, gir et bedre grunnlag for kontakt og relasjonsbygging mellom foreldrene og personalet. Økt kunnskap kan gi personalet i barnehagen større forståelse og innsikt i foreldrenes verdier og holdninger (Gjervan et al., 2012, s. 77). Ifølge Gjervan et al. (2012, s. 78) er det gjennom samtaler med foreldre og barn man får kunnskap om familien og barnet, som også påvirker kvaliteten i barnehagen. Schram og Bergsland (2021, s. 76) skriver om at kompetanse er en viktig faktor for samarbeid med minoritetsforeldre. De skriver også at personalet i barnehagen ofte etterspør fakta i møte med foreldre og barn med minoritetsbakgrunn. De understreker at dersom de kun er ute etter faktakunnskap, kan dette føre til en stereotypisk forståelse i møte med ulike familier. Det er også viktig å kunne se hvert enkelt barn og foreldre. Likevel redegjør de for viktigheten av denne kunnskapen, ettersom den kan gi oss en forklaring på hvorfor vi mennesker handler som vi gjør. De skriver at kompetanse både dreier seg om kunnskap, men også evne til å kunne reflektere kritisk og skape forståelse. Ifølge Gjervan et al. (2012, s. 16) er det noen begreper barnehagelærere bør styre under, som for eksempel fremmedkulturell, utlending eller nye landsmenn. Dette er begreper de mener kan oppfattes som undertrykkende eller begrensende. De mener at det også kan være nyttig å diskutere med foreldre hva de ønsker å bli omtalt som. Gjervan et al. (2012, s. 17) forklarer at det er viktig at vi problematiserer og reflekterer rundt begrepene vi bruker i barnehagen, ettersom noen begreper kan virke ekskluderende. De mener at språket vi bruker hele tiden vil være i endring på grunn av at vi tilegner oss ny kunnskap og nye behov.

Personalet kan ha ulike tilnærminger til arbeid med kulturelt mangfold. Gjervan et al. (2012, s. 67) forklarer at en barnehage med ressursorientert tilnærming vil det flerkulturelle sees på som en ressurs for alle i barnehagen. En slik tilnærming innebærer også at ulik kulturell, religiøs og språklig bakgrunn blir tatt hensyn til i planlegging og organisering i barnehagen. Gjervan et al. (2012, s. 64) skriver at problemorientert praksis og tenkning kjennetegnes av at minoritetsbefolkningens religion, kultur og språk oppfattes som det unormale, mens det norske er det normale. De understreker at den manglende anerkjennelsen kan ha negative konsekvenser for mulighetene til læring, mestring, utvikling og trivsel for barna i barnehagen.

Ifølge Gjervan et al. (2012, s. 63) kan slike holdninger hos personalet skyldes mangel på kompetanse, og holdninger om at språklig og kulturell homogenitet er et mål i norske barnehager. Zachrisen (2017, s. 115) skriver om kultursensitiv omsorg, og forklarer dette som å forstå seg selv og barn innenfor en sosial og kulturell sammenheng. For så å ta hensyn til dette i våre omsorgshandlinger. Det innebærer også at vi gir barns ulike kulturelle bakgrunn og erfaringer verdi, og både ulikheter og likheter anerkjennes og respekteres.

2.4.1 Ulike måter kompetansen brukes

Kompetanse er viktig for å kunne synliggjøre kulturelt mangfold i barnehagen, og bruke mangfoldet som en ressurs. Gjervan et al. (2012, s. 156–157) skriver om markering av høytider i barnehagen, og at mange barnehager som har dette som tradisjon. Å markere høytider kan også være viktig for både barn og foreldrene. Kommunikasjon med foreldre er viktig når barnehagen skal markere høytider, dette fordi at ulike familier markerer høytider på ulike måter. Gjervan et al. (2012, s. 147) skriver om hvordan kulturelt mangfold blir synliggjort i barnehagen, og ikke bare ved spesielle anledninger som ved for eksempel høytidsmarkeringer. De forklarer at det er viktig å ikke bare synliggjøre for eksempel festdrakter og matskikker under den muslimske høytidsmarkeringen Id. Dette mener de kan eksotifisere kulturen, og gjøre den til noe fremmed. Derfor mener de at det er viktig at barnehagen synliggjør kulturelt mangfold i hverdagen, slik at det blir noe gjenkjennelig for barna.

Kunnskap er også viktig i planlegging og dokumentasjon i barnehagen. Gjervan et al. (2012, s. 148) skriver om barnehagens planer og dokumenter, og hvordan dette kan brukes som et verktøy for synliggjøring av mangfold. De forklarer at hvordan barnehagen formulerer for eksempel årsplanen kan ha betydning for hvordan alle foreldrene og barn blir ivaretatt. De mener at man skal tenke over hvilke begreper som blir brukt i planene. Eksempelvis skal man være forsiktig med å skille mellom «de og vi» når mål formuleres. Denne måten å tydeliggjøre mål på sender viktige signaler til foreldre. Schram og Bergsland (2021, s. 73–74) skriver om personalets vurderinger av oppdragelsespraksiser. Dersom personalet tar vurderinger ut ifra en forestilling om at en norsk praksis er det beste for barnet, vil samtale med foreldre preges av lite gjensidig dialog. De skriver også at dette kan føre til et skille mellom “vi” som representerer det normale, og “de andre” som representerer det som avviker fra normalen. Dette kan resultere i at det som avviker fra normalen, blir sett på som noe problematisk og som et hinder for arbeidet i barnehagen mellom foreldre og barn. Ifølge Schram og Bergsland (2021, s. 76) må målet for godt samarbeid mellom foreldre og personalet, være en arena som

preges av forståelse og anerkjennelse. Dette handler også om å tenke over hvilke begreper og ord som benyttes i kommunikasjonen. Dersom dette fører til at foreldre ikke føler seg anerkjente i samarbeidet, må personalet vurdere om en endring i holdninger bør forekomme.

Gjervan et al. (2012, s. 149–150) poengterer at det er viktig at barn og voksne møter andre barn med respekt, interesse og anerkjennelse for at de skal trives. Derfor mener de også at synliggjøring av kulturelt mangfold i hverdagen er viktig. De forklarer at barnehager ofte jobber med ulike tema. I en flerkulturell barnehage må personalet tenke på at valg av tema utvider perspektivet og gir identitetsbekreftelse for alle barna. De skriver at personalet i barnehagen kan inkludere sanger og fortellinger som alle barna kjenner seg igjen i fra sin egen familiebakgrunn. Dette kan føre til at alle barn føler verdi knyttet til det de opplever hjemme, og at det blir gjort gyldig i barnehagen. Det kan også gjøre at barna føler at de får mer eierskap til det som skjer i barnehagen, og tilknytningen mellom hjem og barnehagen blir sterkere. Gjervan et al. (2012, s. 150–151) skriver at temaene barnehager jobber med også blir utgangspunkt for samling, og videre lek. Derfor er det også viktig at alle barna møter noe som er *deres* i slike sammenhenger. Giæver (2017, s. 50) skriver at barn ofte oppsøker verdier som er gjenkjennelige fra familien i møte med nye miljøer og mennesker. Derfor vil en større sammenheng mellom hjem og barnehage gi barna en mer helhetlig identitetsutvikling. Ifølge Gjervan et al. (2012, s. 149) har kompetansen i personalgruppen en betydning. De mener at det derfor kan være nyttig med etterutdanning og kursing innen flerkulturelle pedagogiske fagområder, som kan være med på å videreutvikle en flerkulturell barnehage. Det burde også være et tema på veiledning og møter. De understreker også at å ha ansatte som gjenspeiler den mangfoldige befolkningen, vil være med på å ivareta ulikheter. De mener at å ha et personale som har ulik kulturell og språklig ressurs vil gi bedre muligheter for å ta vare på det flerkulturelle perspektivet i organisering og planer i barnehagen.

2.5 Foreldresamarbeid

Barnehagen er en pedagogisk virksomhet som i samarbeid med hjemmet skal utformes (Gjervan et al., 2012, s. 86). For å danne et godt foreldresamarbeid er det viktig at personalet får en forståelse av foreldrenes tanker rundt oppdragelse av sine barn. Det blir viktig å gi foreldrene kjennskap til den norske barnehagen, samt at personalet må bli kjent med hva foreldrene faktisk er opptatt av. God kjennskap til foreldrene vil gi et godt utgangspunkt for å dele nødvendig informasjon om barnehagens virksomhet (Gjervan et al., 2012, s. 86). Glaser

påpeker hvor viktig samarbeidet med foreldrene er, samarbeidet mellom barnehage og hjem vil til sammen utgjøre helheten i barns liv (Glaser, 2019, s. 17–19).

Den flerkulturelle barnehagen har mer og mer erstattet den monokulturelle barnehagen. Retningslinjene for barnehagens virksomhet er viktig, men like viktig er det å utvikle gode holdninger til alle foreldre. I møte med profesjonelle fagpersoner vil foreldrene ofte være sårbare, og det blir dermed viktig å anerkjenne og inkludere foreldrene som ressurspersoner (Glaser, 2019, s. 17–19). Det flerspråklige samfunnet Norge har blitt en berikelse, og barnehager i dag utnytter denne ressursen i ulik grad. Foreldrene kan på ulike måter brukes som ressurspersoner i barnehagen. Minoritetsforeldrene kan til dømes skrive ned hva de mener er viktig at andre vet om deres land, alt i fra sanger og eventyr til klær og mat. Dette kan personalet ta med seg videre i barnehagehverdagen (Bergersen, 2016, s. 126–127). Gjervan et al. (2012, s. 151) skriver at foreldrene kan brukes som ressurs i planlegging av aktiviteter og innhold. Foreldrene kan dele sanger, fortellinger eller eventyr med barnehagen. De kan også være i barnehagen og fortelle eventyr, eventuelt oversette eventyr til norsk. Et annet eksempel er at barna kan besøke arbeidsplassene til foreldre, og på den måten være en ressurs og bidra til innhold i barnehagen.

Forskning viser at pedagoger i barnehagene synes det kan være utfordrende å få til et godt samarbeid med minoritetsforeldre. Språklige utfordringer, mindre deltakelse og ulike verdier og normer er utfordringer som går igjen. På grunnlag av dette vil det være nødvendig å ha ekstra fokus på samarbeidet med minoritetsforeldre (Schram & Bergsland, 2021, s. 70). Bergersen (2016, s. 128) forklarer også at det daglige foreldresamarbeidet er av de største utfordringene i en flerkulturell barnehage. Han understreker at det kan være foreldre som verken snakker engelsk eller norsk, og dermed kan kommunikasjon og overlevering av informasjon være utfordrende. Språkproblemer er en faktor som går igjen og som kan være til hinder for kommunikasjonen mellom foreldrene og barnehagen. Personalet i barnehagen har dermed ansvar for å innføre tiltak som kan sikre at foreldrene forstår det som skjer i barnehagen, og at foreldrene også får formidlet sine tanker tilbake. Muntlig kommunikasjon kan ofte fungere bedre, men det forutsetter at foreldrene har norskspråklig kompetanse. Om foreldrene ikke behersker det norske språket, kan informasjonen gis ved hjelp av til dømes tolk (Schram & Bergsland, 2021, s. 73). I uformelt samarbeid med foreldrene, som for eksempel i garderoben, kan en bruke barna som en ressurs. Barnet kan sammen med personalet prate med foreldrene – de kan hjelpe hverandre å fortelle og forklare (Becher, 2006, s. 67–68).

Bjørge (2009, s. 314) skriver om Foucaults forståelse av makt. Foucault mener at maktforhold ikke bare kan forstås som undertrykker-undertrykt. Han mener at makten er over alt, og finnes i alle menneskelige relasjoner. Sønsthagen (2020, s. 305) mener at barnehagepersonalet er eksempel på en gruppe som kan utøve makt over andre, for eksempel over foreldre med minoritetsbakgrunn. Dette understrekes også av Gjervan et al. (2012, s. 101), som skriver at det utøves makt på forskjellige måter i samarbeid mellom foreldre og personalet. De mener at makt ofte assosieres med noe negativt, som både undertrykkende og misbrukende. De løfter også frem at makt kan være frigjørende, og at denne frigjøringen kan gjøres tilgjengelig for flere. Gjervan et al. (2012, s. 94) skriver at et foreldresamarbeid innebærer symmetriske og asymmetriske elementer, og at det kan være utfordrende å hele tiden være bevisst på de ulike posisjonene sine. Personalet har ansvar for å oppnå et symmetrisk og likeverdig samarbeide med foreldrene. For å oppnå et godt foreldresamarbeid, er det viktig å avklare de ulike rollene. Personalet i barnehagen har kunnskap og kompetanse innenfor sitt fag, mens foreldrenes møte med personalet handler om å være mamma eller pappa til sitt barn (Gjervan et al., 2012, s. 94). Å være i dialog og utvikle bevissthet er sentralt i samarbeidet med foreldrene. Dette vil være med på at barnet får en følelse av at foreldrene og personalet snakker sammen på en måte som er preget av tillit og respekt (Gjervan et al., 2012, s. 95). Også Sønsthagen (2018, s. 68) fremhever viktigheten av en åpen dialog der foreldres stemme får komme frem, i stedet for en informerende monolog fra personalets side. Dialog er også med på å skape tillit mellom foreldre og personalet.

3.0 Metode

3.1 Valg av metode

Vi skiller mellom metodene kvalitativ og kvantitativ, dette er metoder som ifølge Postholm og Jacobsen (2016, s. 41–42) gir ulik type informasjon og utfyller hverandre. De mener at de forskjellige metodene brukes til å besvare ulike typer spørsmål. Et eksempel på kvantitativ metode er spørreskjema, det brukes ofte for å spørre mange mennesker om de samme typer spørsmål slik at man får bred oversikt over manges mening. Denne typen data egner seg godt til å gi oss en mer generell informasjon. Kvalitative metoder har flere nyanser, og betoner det mer spesielle. Intervju er et eksempel på kvalitativ metode. Dette må ofte begrenses til et mindre antall mennesker, for at ikke dataen skal bli for uoversiktlig (Postholm & Jacobsen,

2016, s. 42) På bakgrunn av dette anvender vi intervju innenfor den kvalitative metode til å svare på vår problemstilling.

3.2 Intervju som metode

Vi har brukt kvalitativt forskningsintervju, som har som mål å få innsikt i intervjupersonens forståelse av verden. Et mål er å fremheve betydningen av enkeltpersoners erfaringer og avdekke deres oppfatning av verden, før vitenskapelige forklaringer introduseres. I et kvalitativt forskningsintervju er intervjupersonen et subjekt, som aktivt deltar med å skape forståelse og mening rundt et bestemt emne (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 20). Postholm og Jacobsen (2016, s. 65) introduserer oss for ulike typer intervju, det finnes både gruppeintervju og individuelt intervju. Vi benyttet oss av individuelt intervju, dette opplevde vi som en god metode for å få innblikk i hver enkelt person sine tanker. Postholm og Jacobsen (2016, s. 65) forklarer at individuelt intervju har den fordel at den som intervjues ikke trenger å bekymre seg for hvordan de oppfattes av andre. I slike intervju er også vanlig å anonymisere informantene, slik at de ikke kan gjenkjennes. Derfor er slike intervju gode til å få frem hva en person mener om en gitt situasjon, eller hvordan virkeligheten fortolkes for dem. Den svake siden ved slike intervju er at det er ressurskrevende. Det er også tidskrevende, og mye informasjon kan komme frem i løpet av en slik samtale.

Det finnes ulike måter å strukturere et intervju på. Postholm og Jacobsen (2016, s. 74) skriver at det finnes tre former for intervju: det strukturerte, det halvstrukturerte eller det ustrukturerte. Vi plasserer våre intervju et sted mellom strukturert og halvstrukturert. Ifølge Postholm og Jacobsen (2016, s. 74) er det et strukturert intervju når man stiller alle intervjuobjektene de samme spørsmålene, og at spørsmålene er konstruert i forkant av utførelsen av intervjuet. I et strukturert intervju stiller man ingen spørsmål som ikke var formulert i forkant. Et halvstrukturert intervju går ifølge Postholm og Jacobsen (2016, s. 75) ut på at intervjueren har forberedt noen spørsmål, men at man også er åpen for at samtalen tar en annen retning. Ifølge Postholm og Jacobsen (2016, s. 78) er intervjuguiden til et halvstrukturert intervju en liste over tema man vil ta opp, ikke nødvendigvis spesifikke spørsmål som man stiller i rekkefølge. Vi laget en intervjuguide med de samme spørsmålene som vi stilte i rekkefølge til alle våre intervjuobjekt (vedlegg 2). Likevel kom vi med noen oppfølgingsspørsmål, og deltok i resonnementene til informantene våre. Derfor mener vi at vi hadde en blanding mellom disse to typer struktur.

3.3 Forberedelse og valg av informanter

Da vi skulle velge informanter, bestemte vi oss får å bruke strategisk utvelgelse. Ifølge Christoffersen og Johannessen (2012, s. 50) er det viktig å tenke på hvilken målgruppe som skal delta på intervjuet for å få samlet nødvendig data. Med utgangspunkt i problemstillingen vår valgte vi å intervjuer både barnehagelærere og en fagarbeider. Ved å inkludere informanter med ulik yrkestittel og utdanningsbakgrunn håpet vi å kunne få et bredere svar på hvilke utfordringer både pedagoger, men også andre ansatte i barnehagen opplevde. Da vi skulle bestemme oss for barnehager, ville vi i utgangspunktet velge barnehager som hadde et bevisst fokus på kulturelt mangfold. Vi valgte å gå inn i barnehagenes årsplaner for å se om dette var et tema som ble prioritert. Dette kunne være med på å sikre at de som ble intervjuet hadde en viss grad av kunnskap om temaet. Den ene barnehagen vi hadde snakket med valgte å ikke stille til intervju likevel, noe som gjorde at vi på kort tid måtte oppsøke andre barnehager. Det var vanskelig å få noen til å stille på kort tid, og vi måtte dermed velge en barnehage vi hadde kjennskap til fra før. Denne barnehagen hadde ikke nødvendigvis et spesielt fokus på mangfold, men hadde likevel barn med ulik kulturell bakgrunn representert i barnegruppen.

I samfunnsvitenskapelig forskning er det som mål skape et integrert forhold mellom empiri og teori. Deduktiv tilnærming går ut på at teorien kommer først, «fra teori til empiri» (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 27). Ifølge Postholm og Jacobsen (2016, s. 40) handler deduktiv tilnærming om at forskere går inn i praksis med et sett klare hypoteser som skal forsøke å bekreftes eller avkreftes. Fokuset vil i denne tilnærmingen bli styrt av variablene og hypotesene. Induktiv tilnærming er det motsatte av en deduktiv tilnærming, som innebærer at man har et åpent sinn i intervjuprosessen. Denne tilnærmingen skal ikke la seg styres av egne forforståelser, der det som skjer er det eneste som registreres (Postholm & Jacobsen, 2016, s. 40). Etersom vi skrev teorikapittelet vårt først, kan vi ikke påstå at vi kun hadde en induktiv tilnærming. Teorien vi hadde lest på forhånd kan ha farget den informasjon som ble innhentet fra intervjuene, samtidig prøvde vi å forholde oss mest mulig induktive til det som kom frem. Selv om vi hadde en forforståelse for tema vi intervjuet om, prøvde vi å få frem svarene mest mulig slik de ble sagt.

3.4 Vår forskningsprosess

Etter ferdigstillingen av informasjon – og samtykkeskjemaet, tok vi kontakt med de potensielle informantene. Et par av informantene avslo tilbudet på grunn av tidsbegrensninger eller dårlig bemanning. Vi klarte å komme i kontakt med en barnehage hvor vi kunne

gjennomføre to av intervjuene, med en barnehagelærer og en fagarbeider. Det tredje intervjuet var av en pedagogisk leder i en annen barnehage. Intervjuene ble gjennomført på informantenes arbeidsplass, hvor en av oss intervjuet og den andre noterte underveis i samtalen. Vi hadde på forhånd bestemt oss for at varigheten på intervjuene var rundt 30 minutter, slik at informantene hadde god tid på å svare på alle spørsmålene. Før intervjuene startet valgte vi kort å presentere oss selv, samt presentere temaet og problemstillingen vår. Før vi begynte å stille spørsmålene, spurte vi informantene om å gi en kort presentasjon av seg selv og deres yrkeserfaring. Under selve intervjuet hadde vi totalt sju spørsmål, hvor det også var rom for oppfølgingsspørsmål. Etersom vi hadde en som noterte under hvert spørsmål, var i stand til å få med oss store deler av informantenes svar. Etter intervjuene begynte vi transkripsjonsprosessen, for å sikre at all informasjonen var korrekt. Kvale og Brinkmann (2017, s. 205) forklarer transkribering som å transformere noe, fra en form til en annen. I vårt tilfelle ble intervjuet mellom oss og informantene skrevet ned i skriftlig form. Transkripsjonen av intervjuene ble deretter sendt til informantene, for å være sikker på at informasjonen var korrekt gjengitt.

Vi begynte analyseprosessen vår allerede ved transkriberingen, hvor vi kunne se likhetene og ulikhetene i svarene til informantene. Videre i prosessen har vi brukt deskriptiv analysemetode, som ifølge Postholm og Jacobsen (2016, s. 104) handler om å strukturere datamateriale. Dette innebærer å kategorisere eller sette sammen materiale som hører sammen. Etter transkriberingen ble intervjuene skrevet ut, for å få en bedre oversikt og gjøre kategoriseringen enda lettere. Vi gikk systematisk gjennom hvert intervju, hvor vi brukte ulike farger på temaene som gikk igjen.

3.5 Forskningsetikk

I et forskningsarbeid er det viktig å overholde ulike etiske retningslinjer for å sikre ansvarlig og respektfull forskning. Den nasjonale forskningskomite for samfunnsvitenskap og humaniora har utarbeidet en rekke etiske retningslinjer for forskning. Disse retningslinjene går ut på alt fra informantenes rett til selvbestemmelse og autonomi, til forskernes plikt til å respektere informantens privatliv (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 41). Som forskere er det vårt ansvar å respektere de etiske retningslinjene, og sikre at vårt arbeid bidrar til økt kunnskap på en respektfull og ansvarlig måte. Gjennom denne oppgaven har vi tatt hensyn til flere etiske aspekter, inkludert konfidensialitet og anonymitet. Vi har tatt en beslutning om å benytte fiktive navn på informantene, for å beskytte deres identitet og personvern. Vi valgte å anvende fiktive navn istedenfor å referere til dem som «hen» eller «informant 1», dette syntes

vi var mer oversiktlig. Den ene informanten har vi valgt å kalle for Ida, hun arbeidet for øyeblikket som pedagogisk leder på dispensasjon, men var utdannet fagarbeider med videreutdanning innenfor flerkulturell pedagogikk. Den andre informanten vår har vi valgt å kalle for Lars, som var utdannet barnehagelærer. Han var relativt fersk i yrket, og var ansatt som barnehagelærer på sin avdeling. Til slutt intervjuet vi hun vi har valgt å kalle Sofie, som var pedagogisk leder og hadde jobbet i barnehage i over 20 år.

I forkant av intervjuet sendte vi ut et informasjons og samtykkeskjema. Skrivet gir informantene informasjon om målene for prosjektet og hva en eventuell deltakelse vil innebære (Vedlegg 1). Vi presiserer i samtykkeskjemaet at opplysningene er konfidensielle og at datamateriale vil bli anonymisert. Det viktig å bemerke at det står i samtykkeskjemaet at det er frivillig å delta, og at informantene har mulighet til å trekke seg når som helst. Gjennom dette skjemaet sikrer vi kvaliteten på forskningen og respekten for informantene som frivillig deltar på intervju.

3.6 Metodekritikk

Rienecher og Jørgensen (2013, s. 253) skriver at gjennom metodekritikk kan man kritisere metoden man har brukt, men da skal man også argumentere for hvorvidt den likevel egnes og er god nok. Postholm og Jacobsen (2019, s. 126) mener at man ikke kan komme frem til en sannhet gjennom bare én undersøkelse. De mener at man bør reflektere over sterke og svake sider ved innsamling av datamaterialet, og måten man behandler det. De mener at kvaliteten i arbeidet vil preges av refleksjon av gyldighet og pålitelighet til egne funn og resultater. Ifølge Postholm og Jacobsen (2019, s. 126–128) dreier gyldighet, også betegnet som validitet, seg om man har dekning for fortolkningene vi gjør av resultat og funn. Christoffersen og Johannessen (2012, s. 24) redegjør for begrepsvaliditet. Dette forklarer de som relasjonen mellom det som undersøkes, og dataen som innhentes. Validitet dreier seg om hvor godt dataen som innhentes, representerer fenomenet. De understreker at dataen ikke kan generaliseres til virkeligheten, men at det kan være representasjoner av virkeligheten. Man kan stille spørsmål om de konkrete dataene som vi har samlet inn, er en representasjon av hvordan dette faktisk jobbes med på avdelingene (Christoffersen og Johannessen, 2012, s. 24). På grunn av denne studiens størrelse, kan vi ikke uttale oss noe om hvorvidt våre funn er en gyldig representasjon av fenomenet, men heller en representasjon av det. Hadde omfanget på denne studien vært større ville det vært interessant og observert i tillegg til intervju for å se om handlingene til personalet samsvarer med det som kom frem i intervjuene. Christoffersen og Johannessen (2012, s. 24) skriver at man kan foreta slike validitetstester for å sjekke

validiteten til det man undersøker. Eksempelvis mener de at man kan både observere, og bruke spørreskjema for å undersøke et fenomen. Dersom observasjonen og svar fra spørreskjema samsvarer kunne det vært en indikator på høy begrepsvaliditet. Ved å gjøre dette kunne vi også da sagt at våre funn hadde høyere begrepsvaliditet. Våre funn gjennom vår studie kan heller ikke generaliseres til hvordan andre barnehager utfordres i møte med kulturelt mangfold. Likevel kan det gi et innblikk i hvordan dette oppleves i et utvalg av barnehager.

Påliteligheten til funn og resultat er også viktig å diskutere. Christoffersen og Johannessen (2012, s. 23) skriver om pålitelighet, også kalt reliabilitet. Dette mener de at dreier seg om hvor nøyaktig dataen fra undersøkelsen er. Eksempler på dette er; hvilke data man bruker, måten man samler det inn og hvordan man bearbeider det. De mener at en måte å teste om data har høy reliabilitet er å sjekke om ulike undersøkelser gir samme resultat. Vi gjennomførte tre ulike intervju, med tre ulike personer. Dersom tidligere forskning finner de samme resultatene som oss, kan våre funn beskrives som mer pålitelige. Ved å bruke intervju hadde vi mulighet til å be om mer utdyping av svar, og mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål dersom det var nødvendig. Postholm og Jacobsen (2019, s. 130–131) skriver om member-checking, som går ut på at deltakere av studien får mulighet til å si seg enig i beskrivelser, tolkninger og analysering som forskeren foretar seg. På den måten kan de få komme med eventuelle innspill til informasjonen som brukes. Dersom det kommer frem gjennom member-checking at flere personer har samme forståelse av noe, kan dette tilsi at funnene støttes opp mot materialet som er innsamlet. Å sende intervjuene tilbake til informantene var også noe vi gjorde for å sikre oss at våre tolkninger av intervjuene samsvarte overens med det deltakerne av intervjuene prøvde å formidle til oss. På den måten kan vi argumentere for at påliteligheten til våre funn forsterkes, etter som vår tolkning ikke påvirket resultatene i en retning som styrket våre antakelser.

4.0 Funn og drøfting

I dette kapittelet skal vi både presentere våre funn og drøfte de opp mot teorien som vi har presentert tidligere i oppgaven. Vi skal diskutere to ulike funn, det ene er at mangel på kunnskap henger sammen med utfordringer knyttet til kulturelt mangfold. Det andre funnet er at foreldresamarbeid med minoritetsforeldre kan by på ulike utfordringer. Dette er funnene vi

drøfter ut ifra vår problemstilling “Hvordan opplever personalet i barnehagen at de utfordres i møte med kulturelt mangfold?”

4.1 “Vi har helt klart ikke nok kunnskap, verken om kulturer eller religioner”

Mangel på kunnskap om kulturelt mangfold var noe som gikk igjen i intervjuene. Et svar i intervjuet med Ida kan være med på å underbygge dette: “Det kan alltid bli bedre, det er noe som vi er nødt til å forhold oss til. Det er en del av hverdagen vår.” Dette kommer også frem i intervjuet med Sofie. Hun understreker at de ikke har nok kunnskap om verken ulike kulturer, eller religioner. At personalet i barnehagen ikke har nok kunnskap om flerkulturell pedagogikk ser vi også i litteraturen. Barnehagelærere og andre ansatte i barnehagen bør øke kunnskapen innenfor dette tema. Til tross for at det har vært en positiv utvikling, blir fortsatt barn med minoritetsbakgrunn marginalisert. Økt kunnskap vil kunne være med på å forbedre kvaliteten i arbeid med mangfold i en pedagogisk kontekst (Gjervan et al., 2012, s. 71–72). Alle personene vi intervjuet uttrykket at man kunne videreutvikle kunnskapen om tema på ulike måter. Eksempelvis forklarte Sofie at man kunne ta tema opp på planleggingsdager for å videreutvikle kunnskapen. Lars mente også at møter var noe man kunne bruke for å få mer kunnskap. I hans barnehage hadde de det allerede oppe på møter, men han mente at det kunne vært mer tatt opp som et tema. Ida sa også i sitt intervju at de brukte møtene, og hun hadde dessuten gjennomført videreutdanning innenfor flerkulturell kompetanse. Gjervan et al. (2012, s. 149) mener også at å bruke møter, videreutdanning og kursing er en god måte å videreutvikle en flerkulturell barnehage. Lindboe (2008, s. 188–189) skriver at ofte oppstår utfordringer fordi profesjonsutøvere har manglende kunnskap om kulturelle og religiøse bakgrunner. Hun understreker også at kunnskap spiller en rolle når man skal skape tillitsfulle relasjoner. At personelt har fokus på å øke kompetansen om kulturelt mangfold, vil derfor kunne virke positivt i mulige utfordringer de møter. Det vil også kunne være positivt relasjonsbygging i møte med foreldre og barn med ulik kulturell bakgrunn.

I litteraturen står det at det kan være nyttig å ha et mangfoldig personale som gjenspeiler samfunnet vi lever i. For å ivareta det flerkulturelle perspektivet i planlegging og organisering i barnehagen kan derfor et personale med ulik språklig og kulturell bakgrunn være en ressurs (Gjervan et al., 2012, s. 149). Alle tre informantene fremhevet at personalet med minoritetsbakgrunn hadde mye kunnskap, og gjorde en god jobb når det kom til arbeid med barn med minoritetsbakgrunn. Et eksempel på dette er Sofies utsagn: “Vi hadde en ansatt fra Japan som jobbet her, hun var veldig god på det. Men de som har jobbet her lenge, er ikke så gode på det.” Lars forklarte også i sitt intervju at: “Vi har en i personalet som er fra Marokko,

hun er muslim. Vi har barn med muslimsk bakgrunn, og vi opplever at hun er en ressurs der.” Personalet med minoritetsbakgrunn kan altså være en berikelse for resten av de ansatte i arbeid med kulturelt mangfold. Likevel kan det også være viktig at kunnskapen de sitter på kan deles med resten av personalet slik at alle kan videreutvikle kompetansen sin. Gjervan et al. (2012, s. 72) skriver at kompetanse i personalet handler om holdninger og kunnskap til hvert individ, men samtidig dreier det seg om den kollektive kompetansen. Derfor kan det være nyttig å bruke det mangfoldige personalet til å tilegne seg ny kunnskap. Slik som Ida forklarer: “Vi har en mangfoldig personalgruppe, og lærer av dem.” Om man bruker de ressursene som er representert i personalet så vil også den kollektive kompetansen i personalet økes, og kvaliteten i det pedagogiske arbeidet heves. For slik som Gjervan et al. (2012, s. 71–72) nevner har det skjedd en positiv utvikling de siste årene når det kommer til utvikling av kunnskap om flerkulturell pedagogikk, men likevel mener de at det er behov for økt kompetanse. Å bruke de ressursene som fins i personalet er derfor en god måte å gjøre dette på. Det er likevel også viktig at ikke alt ansvaret som omdreier seg flerkulturelt arbeid i barnehagen legges over på personalet som har minoritetsbakgrunn, men at det er noe som alle ansatte tar del i.

En viktig grunn til å tilegne seg kunnskap, er at holdninger og tilnærminger kan påvirkes av den kunnskapen som ligger til grunn. Det kom frem i et av intervjuene at det kan forekomme at noen i personalet kan komme med kommentarer. Lars sa at: “Jeg opplever av og til at det kommer en kommentar under en handling til barnet. Dette med mat, der kan det komme en kommentar.” Da Sofie ble konfrontert med spørsmålet om hvilken tilnærming personalet hadde til kulturelt mangfold forklarte hun at: “Kanskje noen synes det er en byrde, men jeg tenker ikke over det så veldig.” Hun uttrykte også at det generelt var noe det var lite fokus på i barnehagen. Man kan kanskje i noen situasjoner se en sammenheng mellom mangel på kunnskap og holdninger. Gjervan et al. (2012, s. 63) skriver at holdninger kan være påvirket av mangel på kunnskap. Dette kan igjen være forårsaket av at kulturelt mangfold generelt ikke får nok fokus i barnehagene.

Alle informantene så på det å være en kulturelt mangfoldig barnehage som noe positivt, og som en god ressurs for å lære om andre kulturer. Ida forklarer at: “Vi ser hvor forskjellige alle er, men at vi likevel er et fellesskap”. Det står i rammeplanen at gjennom arbeid med fagområdet etikk, religion og filosofi skal barnehagen bidra til at barn “utvikler interesse og respekt for hverandre og forstår verdien av likheter og ulikheter i et fellesskap (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 55). Denne interessen og respekten kan oppstå ved å

undre seg sammen med barna om de ulike kulturene representert i barnegruppene. Ida kommer med et eksempel på dette der hun snakker om episoder der personalet oppfordrer barna til å snakke sitt språk: “Disse situasjoner gir anledning til å undre seg sammen med barna. Det er også en fin måte å gi barna god selvfølelse når de kan bidra med kunnskap eller ferdigheter som ikke alle andre har.” Sofie viser også til episoder der personalet er med å støtte opp om barnas initiativ: “Vi har for eksempel et barn fra Ukraina. Vi kan se at hun søker etter gule og blå klosser, da støtter vi henne der. Vi ser at det betyr mye for henne.” Dette kan være gode måter å støtte barns kunnskap, og bruke deres kunnskap inn i lek med andre barn. Det er også eksempler på hvordan barn kan integreres i barnehagen. Aasen (2012, s. 38) forklarer integrering som at mennesker med minoritetsbakgrunn blir en del av samfunnet, samtidig som de får bevare sin identitet og kultur. I barnehagen vil det derfor være viktig å ha nok kunnskap om de ulike kulturene slik at man kan ta dem inn i det pedagogiske arbeidet, der de får bevare sin kultur. Giæver (2017, s. 50) understreker at det kan være viktig for barns identitetsutvikling å skape sammenheng mellom hjem og barnehagen, ettersom barn ofte oppsøker det som er gjenkjennelig fra familien. Å ha kunnskap om hver enkelt familie vil derfor være viktig for å kunne fange opp slike initiativ fra barn. Som Zachrisen (2017, s. 115) skriver skal ulike kulturelle bakgrunner og forskjeller anerkjennes og gis verdi. Likevel er det viktig at personalet i barnehagen tenker over at vi ikke har for mye fokus på forskjellene. Slik Schram og Bergsland (2021, s. 73) skriver må personalet være oppmerksomme på å ikke skape et skille mellom “vi” og “de andre”. Derfor må personalet i barnehagen ha kunnskap til å skape en balanse der man synliggjør og anerkjenner ulikhet som noe positivt, samtidig må de også ha fokus på at alle er i et fellesskap.

4.1.2 “De har kanskje mangel på kunnskap om tema”

Kunnskapen viser seg også å være viktig i møte med barn og foreldre. Det kom frem i intervjuene at det kan være utfordrende for personalet når migranter kommer til Norge, og blir “slengt” inn i et nytt system uten mye kunnskap om hvordan dette fungerer. Kunnskapen til personalet blir dermed viktig slik at man på best mulig måte kan tilrettelegge for en god overgang for familien. Gjervan et al. (2012, s. 71) mener at personalet må ha kunnskap om de utfordringer de møter i tilrettelegging for ulike barn og foreldres ønsker og behov. Ida forteller i sitt intervju at: “Vi hadde en mor som var veldig skeptisk. Det bunner i at det ikke er vant med barnehage i det landet hun kommer fra. Hun var redd for at barnehagen skulle komme å ta barnet.” Dette er nok realiteten for flere enn denne moren. I slike situasjoner blir

kunnskapen som personalet sitter med viktig i forhold til å kunne trygge foreldre som syntes denne overgangen kan være noe fremmed og skummelt. Ifølge Gjervan et al. (2012, s. 77) vil kunnskap om bakgrunnen til foreldre og barn kunne danne et godt grunnlag for relasjonsbygging mellom foreldre og personalet. Sofie forklarer i intervjuet at: “Vi har opplevd for eksempel at foreldre ikke vil at barna skal være ute”. I begge disse situasjonene er det viktig for personalet å ha kunnskap om bakgrunnen til de ulike familiene. På den måten vil personalet kunne handle mer kulturel relativistisk i møte med slike situasjoner. Dette handler om at man ser på kultur som noe relativt og forstår kulturen ut ifra seg selv (Larsen, 2009, s. 38). Schram og Bergsland (2021, s. 76) understreker også at kunnskap er viktig, og at det kan hjelpe oss å forstå hvorfor mennesker handler slik vi gjør. Har man kunnskap om ulike kulturer vil man også kunne ha bedre forståelse for situasjonen til de ulike familiene. Da kan det også være lettere å skape en god relasjon med både foreldre og barn. Utover å ha kunnskap om ulike kulturer og religioner, er det vel så viktig å ha kjennskap til hvert enkelt barns unike bakgrunn, opplevelser og erfaringer.

På samme måten som at det er viktig å ha kunnskap om kulturelt mangfold for å kunne tilrettelegge for gode relasjoner mellom foreldre og personalet, er det viktig for å skape god relasjon til barna. Norske barnehager kan for flerkulturelle barn oppfattes som en ukjent plass med nye lukter, smaker og et språk som er annerledes enn det de snakker hjemme (Gjervan et al., 2012, s. 135). Ida forteller i sitt intervju om flerkulturelle barn som ankommer Norge, og ikke kan et eneste ord norsk eller har noe forhold til den norske kulturen. Hun sier i intervjuet “mest av alt er det følelsesmessig utfordrende, fordi de ikke skjønner språket, leken eller den norske kulturen.” Det er viktig at personalet i barnehagen synliggjør kulturelt mangfold i barnehagen ikke bare i høytidssammenhenger, men også i hverdagen for å gjøre det til noe gjenkjennelig for barn (Gjervan et al., 2012, s. 147). For å kunne gjøre dette krever det også kunnskap om ulike kulturer, slik at vi vet hvordan vi skal kunne skape noe gjenkjennelig for barna. To av informantene kom med eksempler på situasjoner der barna syntes å lyse opp når de fant noe som var kjent for dem. Eksempelvis forklarer Ida om en episode på et lekekjøkken at: “Vi brukte ulike matvarer med emballasje fra forskjellige land. I dette prosjektet lekte en jente, og hun likte ekstra godt når hun kjent igjen emballasje fra hennes land”. Å synliggjøre ulike kulturer og ha kunnskap om dette vil derfor være viktig for å kunne gjøre overgangen best mulig for barna.

4.2 “De nikker og sier de forstår”

Språket kan være en utfordring i samarbeidet med foreldrene, dette er en fellesnevner som går igjen i flere av intervjuene. Et eksempel som støtter dette, er utsagnet fra Ida: “vi opplever at det kan være utfordrende i forhold til språket, om de skjønner hva som blir sagt”. Likevel ser vi også at det er variasjoner i språkkunnskapen til foreldre i de ulike barnehagene. Sofie forklarer at de ikke har hatt så mye problemer med kommunikasjonen med foreldre, ettersom de fleste snakker engelsk eller norsk. I lys av teorien til Schram og Bergsland (2021, s. 73) kan språket være et hinder for kommunikasjon mellom barnehagen og foreldre. Eksempelvis ser vi dette i hverdagssituasjoner som når barna kommer på morgenen eller blir hentet på ettermiddagen, der det oppstår et uformelt samarbeid mellom foreldre og barnehagen.

Personalet kan i slike situasjoner oppfordre barnet til å fortelle om dagen, sammen med ansatte som er til stede (Becher, 2006, s. 67–68). Dette kan være til hjelp om foreldrene ikke mestrer språket, og gi foreldrene en bedre forståelse for hva som skjer i barnehagen.

Informanten Ida fremhever at: «Vi i personalet henvender oss til barnet i hente- og leveringssituasjon om det er noe som skal huskes eller fortelles». I mer formelle situasjoner som møter eller hvor viktigere informasjon skal gis, kan det derimot være lurt å benytte seg av tolk. Ida forteller i sitt intervju at: “Vi benytter oss av de ressursene vi har tilgjengelig, som tolk. Vi har tilgang på tolk, men det må som oftest bestilles i god tid. Om tolken ikke kan møtes fysisk, får vi tilbud om telefontolk”. Å benytte seg av tolk vil sikre kommunikasjonen mellom foreldrene og barnehagen, samt at det ikke oppstår misforståelser. Dette underbygger også Schram og Bergsland (2021, s. 73) som forklarer at tolk er en ressurs en kan benytte seg av om foreldrene ikke behersker språket. Slik vi ser dette, skilles det mellom formelt og uformelt samarbeid med foreldrene. Det uformelle samarbeidet er det som skjer oftest i barnehagen, og det er dermed viktig å finne ulike måter å kommunisere på.

Det er personalet sitt ansvar å innføre tiltak som sikrer at foreldrene får en forståelse for barnehagehverdagen (Schram & Bergsland, 2021, s. 73). Det kommer frem i intervjuet med Sofie at: “Vi bruker startsamtaler. Før barna begynner i barnehagen har vi lange samtaler, der vi skriver ned det som blir sagt. Samtalene handler om å få kjennskap til deres kultur og bakgrunn”. Her kan vi se at startsamtaler kan være en måte å danne en relasjon med foreldrene, og gi dem kunnskap om den norske barnehagen. Foreldrene får også muligheten til å formilde sine tanker tilbake, om for eksempel kultur, bakgrunn og erfaringer. I intervjuet om det er noe som oppleves som utfordrende med å være en kulturelt mangfoldig barnehage forteller Lars om at det kan være utfordrende å kommunisere, spesielt i uformelle situasjoner.

Han sier også: “Vi bruker for eksempel ASK kort, som hjelper med symbolbruk.” Å kommunisere i form av bilder eller ASK kort som Lars forteller om, er kort med ulike bilder og symboler på. Dette kan være til hjelp for å gi foreldrene forståelse for hva barna for eksempel har gjort eller spist i barnehagen. ASK kort kan også være en støtte for barn som trenger alternative måter å kommunisere på. Ifølge Larsen (2009, s. 40) er tverrkulturell kommunikasjon en del av den tverrkulturelle kompetansen. Dette kan være nyttig i samarbeid med flerkulturelle foreldre fordi det handler om evnen til å kommunisere med foreldre som har ulik kulturell tilhørighet. Ofte kjenner ikke personalet foreldrene godt nok, og det kan dermed oppstå vanskelige situasjoner. For å skape relasjoner som er bygget på tillit er kunnskap viktig (Lindboe, 2008, s. 188–189). I intervjuene får vi inntrykk av at informantene prøver å legge til rette for god kommunikasjon, til tross for at det kan være utfordrende. I intervjuet med Sofie kom det frem som tidligere nevnt at startsamtaler var noe de brukte for å danne relasjon med foreldrene. Å starte foreldresamarbeidet med en slik samtale kan være med på å gi personalet kunnskap om blant annet deres kulturelle tilhørighet og bakgrunn, samt skape gjensidig respekt og forståelse for hverandre. Gjervan et al. (2012, s. 16) forklarer at det kan være lurt å snakke med foreldre om hvordan de ønsker å bli omtalt. En slik samtale kan være en god arena for slike avklaringer. Å legge til rette for alternative måter å kommunisere med foreldrene på kan være et eksempel på bruk av tverrkulturell kompetanse. Sønsthagen (2018, s. 68) understreker viktigheten av en åpen dialog, som er en avgjørende faktor for å skape tillit mellom personalet og foreldrene. Gjennom en åpen dialog med foreldrene vil barnets selvfølelse styrkes, samtidig som at barnet opplever at foreldresamarbeidet er preget av gjensidig respekt og tillit (Gjervan et al., 2012, s. 95). Det er derfor viktig å prøve å finne måter å kunne samtale med foreldre på ettersom det har en betydning for relasjonen mellom foreldre og personalet, og at det også preger barnet. Til tross for at dette er en utfordring for flere av informantene har de allerede funnet alternative måter å kommunisere med foreldrene, og arbeider aktivt med å opprettholde en god relasjon.

4.2.1 “Skulle ønske de kom med mer innspill”

I planlegging av aktiviteter og innhold skriver Gjervan et al. (2012, s. 151) at foreldrene kan brukes som ressurs. Lars forteller i sitt intervju at han skulle ønske de flerkulturelle foreldrene delte mer av sin kultur, og kom med forslag til hvordan markere høytider eller ideer til synliggjøring av deres kultur. Eksempelvis sier han: “Kunne ønske de kunne vist litt mer fra kulturen sin, kommet med mer innspill.” Sofie forteller også i sitt intervju at: “Vi snakker om at det er mye vi kunne gjort. Foreldrene kunne kommet og lagd mat, men det blir

ikke gjort.” Ut ifra dette kan det tolkes som at personalet synes det kan være utfordrende at foreldrene ikke kommer med innspill. Barnehagen kan sette i gang ulike tiltak for å nytte foreldrene som ressurs. For eksempel kan minoritetsforeldrene skrive ned hva de mener er viktig at andre vet om landet deres, alt i fra eventyr og sanger til mat og klær (Bergersen, 2016, s. 126-127). I intervjuet til Lars kommer det frem at: “foreldrene med ulik kultur, ikke vil ta for stor plass”, mens Sofie forteller at: “Vi opplever at foreldrene vil at barna skal bli mest mulig norske.” I situasjoner som dette er det viktig at personalet i barnehagen trykker minoritetsforeldrene. Foreldre vil ofte i møte med profesjonelle fagpersoner være sårbare, anerkjennelse og inkludering vil dermed være viktig (Glaser, 2019, s.18–19). Å skape en inkluderende atmosfære kan få minoritetsforeldrene til å føle seg trygge, og dermed styrke deres identitet. Bjørge skriver at Foucault mener at makt finnes i alle menneskelige relasjoner (Bjørge, 2009, s. 314). Ifølge Sønsthagen (2020, s. 305) er personalet i barnehagen en gruppe som kan utøve makt over andre, for eksempel foreldre med minoritetsbakgrunn. I samarbeid med foreldre vil det utøves makt på ulike måter. Personalet er de som sitter med fagkunnskap, mens foreldrene “bare” er mamma og pappa for barnet sitt (Gjervan et al., 2012, s. 94). I intervjuet med Lars kommer det frem som nevnt tidligere at foreldre med minoritetsbakgrunn, ikke vil ta for stor plass. I tilfeller som dette er det viktig å være i dialog med foreldrene, og avklare de ulike rollene i samarbeidet. Sønsthagen fremhever viktigheten av at foreldrenes stemme kommer frem (Sønsthagen, 2018, s. 68). Dersom foreldrene ikke har et ønske om å ta for stor plass, skal det selvsagt respekteres. Likevel er det personalets ansvar å aktivt kommunisere med foreldrene og vise interesse for deres kultur og bakgrunn. Dette kan gjøre at foreldrene kjenner på respekt og forståelse, som igjen fører til at de ønsker å dele sine opplevelser, erfaringer og kunnskap med barnehagen.

4.2.2 “Alle har ulik identitet”

I arbeidet med å synliggjøre kulturelt mangfold i barnehagen er identiteten sentral. Flerkulturelle barn har tilhørighet til både den norske kulturen i barnehagen, samt foreldrenes kultur hjemme. Minoritetsbarna kan da oppleve en problematisk identitetsdannelse (Gjervan et al., s. 138–139). Larsen & Slåtten (2019, s.126) forklarer identitet som hvordan vi oppfatter oss selv, og hvem vi er som menneske. Ida sier i sitt intervju: “hver enkelt person har en identitet, som grunner i hvordan barnet er vokst opp.” Det som Ida forklarer her, underbygger Larsen og Slåtten sin forklaring om at identitet handler om hvordan vi er som menneske. Identiteten til et menneske er sammensatt av mange dimensjoner, blant annet familie, språk, nasjonalitet og religion. Hvilken dimensjon som har størst betydning er opp til hvert enkelt

menneske (Spernes & Hatlem, 2013, s. 104). Informantene Ida og Lars belyser i intervjuene at morsmålet er en viktig del av identiteten til barnet. Eksempelet som underbygger dette er: "vi er tydelige på at morsmålet er viktig, og at dette er noe de må ta vare på hjemme" og: "vi oppmuntrer barna til å snakke morsmålet sitt hjemme, det er en viktig del av barnets identitet." Flerkulturelle barn som begynner i norske barnehager, kan risikere å stå i konflikt mellom majoriteten og foreldrene. I barns identitetsdannelse skal det være mulig å velge begge sider, samt ha flere identiteter og måter å definere seg selv på (Gjervan et al., 2012, s. 138–139). Språket er ifølge Spernes og Hatlem (2013, s. 104) en av dimensjonene som til sammen danner identiteten til et menneske. Å oppfordre til bruk av morsmålet kan derfor være grunnleggende for identitetsdanningen til barna. Derfor er det viktig at personalet har kunnskap om viktigheten av dette, og formidler det til foreldrene.

Giæver (2017, s. 50) fremhever viktigheten av å skape sammenheng mellom barns ulike arenaer, for å fremme en mer helhetlig identitetsutvikling. Synliggjøring av ulike kulturer kan derfor være viktig for barns utvikling av identitet. Dette svarer alle informantene at de gjør i ulik grad. De fremhever alle at det blir synliggjort i det fysiske miljøene i barnehagen. Flere av informantene forklarer også at de kanskje var bedre på denne synliggjøringen i sammenheng med høytider. For eksempel forklarer Lars at: "Vi har litt samling om ulike kulturer, men helst i forhold til høytider. Alle informantene hadde likevel flere ulike eksempler på hvordan de synliggjør mangfoldet på ulike måter. Slik som Gjervan et al. (2012, s. 147) forklarer må vi være forsiktige med å ikke eksotifisere kultur i spesielle anledninger som ved høytider, men også synliggjøre mangfoldet i hverdagen slik at det blir gjenkjennelig for barna. Å være god på dette kan være med på å skape grunnlaget for toleranse for kulturelt mangfold i barnegruppen. Belseth og Winje (2021, s. 27) forklarer at moderne toleranse dreier seg om å være åpen og fri fra fordommer, samtidig handler det om å være positiv til ulikhet. Dersom personalet lykkes i å synliggjøre mangfold i barnehagen vil barna kunne få innblikk i at ulikhet kan brukes som ressurs. Gjervan et al. (2012, s. 63) mener også at holdninger påvirkes av kunnskap. Med mer synliggjøring vil barna også tilegne seg mer kunnskap, og dermed kunne danne gode holdninger og toleranse for ulikhet. For å støtte alle barns identitetsdanning er det altså viktig at personalet har en god kommunikasjon med foreldre, og at personalet har kunnskap nok til å ivareta barns ulike kulturer. Vi har tidligere redegjort for at foreldresamarbeid med foreldre med minoritetsbakgrunn kan være utfordrende på grunn av språkvansker. Gjervan et al. (2012, s. 77) forklarer at kunnskap om foreldre og barns bakgrunn kan være med på å skape gode relasjoner mellom foreldre og

personalet. Ifølge Sønsthagen (2018, s. 68) kan åpen dialog være med på å skape tillit mellom personalet og foreldre. Kunnskap og gjensidig dialog med foreldre vil derfor kunne virke positivt i synliggjøring av mangfold, og barns identitetsdannelse.

4.3 “Vi må tenke litt annerledes”

Individuelle tilpasninger i forhold til kulturforskjeller var noe vi på forhånd trudde kunne være utfordrende, men dette løste barnehagene på en fin måte. Et eksempel på dette var kirkebesøk, der både Ida og Lars forklarte at det er foreldre som ikke ønsker at barna deres skal være med på slike besøk. Informantene la frem at dette ikke ble sett på som en utfordring for dem, men at de la til rette for slike situasjoner med å gi alternative opplegg til de barna i barnehagen. Sofie forklarer derimot at de opplever at foreldre syntes at det er greit at barna er med i kirken. Her ser vi at det kan være viktig med tverrkulturell kompetanse. Slik som Larsen (2009, s. 40–41) forklarer, består tverrkulturell kompetanse av flere ulike typer kompetanse. Det dreier seg blant annet om kunnskap om en kultur, men også om en dypere forståelse av hva kultur betyr for den enkelte. Denne kompetansen mener hun at er nyttig i møte med situasjoner der kulturforskjeller kommer til rette. Også her kan vi se at kunnskap om ulike kulturer er nyttig for å kunne tilrettelegge for alle barn og foreldre. Likevel ser vi at en dypere forståelse og kjennskap til hver enkelt familie er viktig for å kunne tilrettelegge for alle på best mulig måte. Dette understreker også Schram og Bergsland (2021, s. 76) der de forklarer at det er viktig med faktakunnskap, men at dette kan føre til en stereotypisk fremstilling av ulike kulturer. De mener at det er viktig å kjenne hver enkelt familie. Det er også viktig å ha en dypere forståelse av kultur slik at vi er klar over at det kan finnes variasjoner også innad i samme kultur, på samme måte som at alle nordmenn ikke har alle de samme verdier og holdninger. På den måten kan vi tilrettelegge best mulig for alle variasjoner av familier.

5.0 Avslutning

Vi har gjennom denne oppgaven prøvd å svare på spørsmålet: “Hvordan opplever personalet i barnehagen at de utfordres i møte med kulturelt mangfold?” Denne studien har gitt oss innblikk i hvilke utfordringer som går igjen i barnehagen. Ifølge Gjervan et al. (2012, s. 71–72) bør personalet ha kompetanse om mangfold for å kunne tilrettelegge for ulike barn og foreldre. De mener at mangel på denne kunnskapen gjøre at barn med minoritetsbakgrunn blir marginalisert. I tillegg til kompetanse om kulturelt mangfold, er det også viktig med et godt

foreldresamarbeid. Schram og Bergsland (2021, s. 70) poengterer at i møte med minoritetsforeldre kan det oppstå utfordringer knyttet til for eksempel kommunikasjon og deltakelse. Bergersen (2016, s. 126–127) forklarer at det er ulike måter foreldrene kan brukes som en ressurs. Gjennom kvalitativt forskningsintervju av tre forskjellige informanter fant vi at personalet i barnehagen møter ulike utfordringer i arbeid med mangfold. Alle informantene fremhevet mangel på kunnskap på et eller flere områder om flerkulturell pedagogikk. Derfor drøfter vi forholdet mellom mangel på kunnskap og utfordringer knyttet til arbeid med kulturelt mangfold i barnehagen. Videre ble utfordringer knyttet til foreldresamarbeid også løftet opp som en fellesnevner i de ulike intervjuene vi gjennomførte.

Kommunikasjonsvansker som følge av liten norskspråklig kompetanse virket å være den største årsaken til utfordringer i foreldresamarbeidet. Påliteligheten til våre funn forsterkes av tidligere forskning som viser at mange mener de trenger spesiell kunnskap for å kunne arbeide i en flerkulturell barnehage, noe som kan tyde på at de mener de trenger mer kunnskap. Forskningen viser også at de største utfordringer i foreldresamarbeidet var kommunikasjonsvansker knyttet til språk (Andersen et al., 2011, s. 97, 103). Vi har drøftet utfordringer som kan knyttes til mangel på kunnskap om kulturelt mangfold, og diskuterer utfordringer knyttet til foreldresamarbeid. Samtidig prøver vi å fremheve noen aspekter av arbeidet med mangfold som de ulike barnehagene utfører på en god måte. Avslutningsvis vil vi poengtere at kunnskap, kombinert med kjennskap og kommunikasjon med de ulike barn og foreldre som er representert i barnegruppen, kan være med på å lette på de utfordringene som personalet i barnehagen opplever i møte med kulturelt mangfold.

6.0 Litteraturliste

- Aasen, J. (2012). *Flerkulturell pedagogikk - en innføring*. Oplandske Bokforlag.
- Andersen, C. E., Engen, T. O., Gitz-Johansen, T., Kristoffersen, C. S., Obel, L. S., Sand, S. & Zachrisen, B. (2011). *Den flerkulturelle barnehagen i rurale områder. Nasjonal surveyundersøkelse om minoritetsspråklige barn i barnehager utenfor de store byene*. (Rapport nr. 15/2011). Høgskulen i Hedmark.
- https://rucforsk.ruc.dk/ws/files/35087619/Rapport_fra_Surveyunders_gelsen_rapp15_2011.pdf?fbclid=IwAR3cgbxveTWXrWv_NiTC-6UIRtNApiKbN6_2N6A-jJYuPs_kK1NSiGKgyYQ
- Becher, A. A. (2006) *Flerstemmig mangfold: samarbeid med minoritetsforeldre*. Fagbokforlaget
- Belseth, K. & Winje, G. (2021) *Religioner og hverdagspluralisme i barnehagen*. Cappelen Damm Akademisk
- Bergersen, O. (Red.). (2016). *Barns flerkulturelle steder: kulturskaping, retorikk og barnehageutvikling*. Universitetsforlaget
- Bjørge, E. (2009) Michel Foucaults bidrag til forståelsen av "makt". *Jussens venner*, 44, 302–314.
- <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.18261/ISSN1504-3126-2009-05-03>
- Christoffersen, L. & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Abstrakt forlag.
- Eriksen, T. H. & Sajjad, T. A. (2020). *Kulturforskjeller i praksis: perspektiver på det flerkulturelle Norge*. (7.utg). Gyldendal.
- Giæver, K. (2017) Om å ta barns religiøsitet på alvor – religion og profesjonsutøvelse i barnehagen. I O. Hovdelien (Red.), *Minoritetsreligioner i barnehagen* (s. 45–64). Fagbokforlaget.
- Gjervan, M., Andersen, C. E. & Bleka, M. (2012). *Se mangfold! Perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen* (2.utg). Cappelen Damm Akademisk.

- Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid: Barnehagen i et mangfoldig samfunn* (2.utg). Universitetsforlaget.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplanen for barnehagen: forskrifter om rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir. <https://www.udir.no/contentassets/7c4387bb50314f33b828789ed767329e/rammeplan-for-barnehagen---bokmal-pdf.pdf>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utg.). Gyldendal Akademisk.
- Larsen, A. K. (2009). Tverrkulturell kompetanse i barnehagen. I K. E. Fajersson, E. Karlsson, A. A. Becher, A. M. Otterstad (Red.), *Grip Sjansene! Profesjonskompetanse, barn og kulturelt mangfold* (s. 36–42). Cappelen akademisk forlag.
- Larsen, A, K. & Slåtten, M.V. (2019). *En bok om oppvekst: Samfunnsfag for barnehagelærere*. (5.utg.). Fagbokforlaget.
- Lindboe, I. M. (2008) Profesjoners etiske utfordringer i et flerkulturelt samfunn. I A. M. Otterstad (Red.), *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold – fra utsikt til innsikt* (s. 179–194) Universitetsforlaget.
- Postholm, M. B. & Jacobsen, D. I. (2016). *Læreren med forskerblikk innføring i vitenskapelig metode for lærerstudenter*. Cappelen damm akademisk.
- Rienecker, L. & Jørgensen, P. S. (2013). *Den gode oppgaven håndbok i oppgaveskriving på universitet og høyskole*. (2.utg). Fagbokforlaget
- Schram, M. & Bergsland, M.D. (2021). *Barnehagens møte med kulturelt mangfold*. Fagbokforlaget
- Spernes, K. & Hatlem, M. (2019). *Den flerkulturelle barnehagen i bevegelse - Teoretiske og praktiske perspektiver* (2.utg). Gyldendal.
- Statistisk sentralbyrå. (2023). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre* [Statistikk]. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>

- Sønsthagen, A. G. (2018). “Jeg savner barnet mitt”. Møter mellom somaliske mødre og barnehagen. *Nordic Journal of Comparative and International Education*, 2(1), 55–71. <http://doi.org/10.7577/njcie.2289>
- Sønsthagen, A. G. (2020). Early childcare as arenas of inclusion: the contribution of staff to recognising parents with refugee backgrounds as significant stakeholders. *European early childhood education research*, 28(3), 304–318. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2020.1755486>
- Thun, C. (2015). Grenser for norskhet? Om barns medborgerskap og kulturelt mangfold i barnehagen. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 99(3-4), 194–207. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2987-2015-03-04-04>
- Zachrisen, B. (2017). Kultursensitiv omsorg i barnehagen. *Norsk senter for barnehageforskning*, 35(2–3), 105–119. <https://doi.org/10.5324/barn.v35i2-3.3676>

Vedlegg 1

Vil du delta i undersøkelsen til bachelorprosjektet ”Kulturelt mangfold i barnehagen”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i undersøkelsen til et bachelorprosjekt hvor formålet er å være med på intervju om synliggjøring av kulturelt mangfold i barnehagen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Vi ønsker å foreta intervju med fokus på synliggjøring av kulturelt mangfold i barnehagen. Her ønsker vi og spør personalet om hvordan de opplever at kulturelt mangfold blir synliggjort i barnehagen. Problemstillingen vår for prosjektet er «hvordan personalet i barnehagen opplever at kulturelt mangfold blir synliggjort?». Vi ønsker å intervju deg om hvordan du mener at barnehagen din jobber med dette. Dette er en bacheloroppgave.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskulen på Vestlandet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ønsket å intervju ulike ansatte i forskjellige barnehager, for å få innblikk i hvordan personalet opplever at kulturelt mangfold blir synliggjort i ulike barnehager.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du er med i et intervju. Intervjuet vil ta ca 20 minutter. Intervjuet inneholder spørsmål om hvordan du opplever at kulturelt mangfold blir synliggjort i barnehagehverdagen, og hvordan dere jobber med dette i din barnehage. Dine svar vil bli notert ned av en sekretær undervegs i intervjuet.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Undersøkelsen vil ikke samle inn personopplysninger, og datamateriale vil anonymiseres, slik at ingen deltakere er gjenkjennbare i den endelige oppgaven.

- *De som får tilgang til opplysningene ved Høgskulen på Vestlandet er vår veileder Maritha Berger Nylund, og studentene Amalie Jarmer og Astrid Gundersen.*
- *For å sikre at ingen uvedkommende får til personopplysninger vil jeg erstatte navn på deg og barnehagen med fiktive navn.*

Du vil ikke kunne gjenkjennes i en publikasjon, og de svarene du gir som publiseres vil anonymiseres.

Prosjektet vil ikke behandle personopplysninger

Prosjektet vil ikke innhente og behandle personopplysninger. Prosjektet vil etter planen avsluttes 25.05.2023. Eventuelt trekk av samtykke for å delta, må gjøres innen denne datoen.

Hvis du har spørsmål til studien, ta kontakt med:

- *Høgskulen på Vestlandet ved Maritha Berger Nylund. Epost: Maritha.nylund@hvl.no*

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

Maritha Berger Nylund

Eventuelt student

Amalie T. Jarmer og Astrid H. Gundersen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Kulturelt mangfold i barnehagen* og jeg (sett kryss i ruten som stemmer):

- Samtykker til å delta i prosjektet
- Samtykker ikke til å delta i prosjektet

Jeg samtykker til:

- å delta i *intervju*

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

NB! Prosjektet skal ikke behandle personopplysninger, og derfor skal dette informasjonsskrivet ikke signeres!

Vedlegg 2

Intervjuguide

Alder:

Kjønn:

Utdanning:

Antall år i barnehage:

Problemstilling:

«Hvordan personalet i barnehagen opplever at kulturelt mangfold blir synliggjort?».

1. Hva legger du i begrepet kulturelt mangfold?

2. Opplever du at personalet synliggjør kulturelt mangfold og eventuelt hvordan?
 - Måltidsituasjoner?

 - Musikk, samlingsstund osv.?

 - Barnehagens fysiske miljø?

3. Hvilken tilnærming til arbeid med kulturelt mangfold opplever du at personalet i barnehagen har?
 - Problem eller ressursorientert?

4. Hva opplever dere som positivt med å være en kulturelt mangfoldig barnehage?

5. Er det noe dere opplever som utfordrende med å være en kulturelt mangfoldig barnehage?

6. Hvordan opplever dere samarbeidet med flerkulturelle foreldre, og bruker dere foreldrene som en ressurs i synliggjøring av kulturelt mangfold?

7. Mener du at personalet har nok kunnskap om synliggjøring av kulturelt mangfold?
 - Hva kan dere gjøre for å videreutvikle kunnskapen om tema?