



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

BACH301-OBE-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 - Bergen		
Flowkode:	203 BACH301 1 OBE 2023 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	257
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	11903
----------------------	-------

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:	32
Andre medlemmer i gruppen:	389

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

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

Nei

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

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Kulturelle superhelter i barnehagen: Å navigere mangfold og tilvenningsmagi!

Cultural superheroes in the kindergarten: Navigating diversity and the magic and adaptation!

Kandidatnummer 389 & 257

Helene Fylling Hernes & Hedda Karlsen

Barnehagelærerutdanning / BACH301

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Veileder: Thomas Mountjoy

Innleveringsdato 25/05-2023

Antall ord: 11903

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.*

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	4
1.1 Valg av problemstilling	5
1.2 Begrunnelse for valg av tema	6
1.3 Oppgavens oppbygging	7
2. Teori	8
2.1 Tilvenning	8
2.2 Primærkontakt	11
2.3 Flerkulturell	12
2.4 Personalet i møte med flerkulturelle foreldre	14
2.5 Personalets kompetanse	16
3. Metode	19
3.1 Valg av metode	19
3.2 Intervju	20
3.3 Presentasjon av informanter	21
3.4 Etske hensyn og kildekritikk	22
3.5 Analyse	23
4. Presentasjon av empiri	24
4.1 Tilvenning	24
4.2 Foreldresamarbeid og kommunikasjon	26
4.3 Personalets kompetanse i møte med det flerkulturelle	27
5. Drøfting	29
5.1 Tilvenning	29
5.2 Foreldresamarbeid og kommunikasjon	32
5.3 Personalets kompetanse	35
6. Avslutning	40
Litteraturliste	41
Vedlegg 1: intervjuguide	44
Vedlegg 2: Samtykkeskjema	46

Abstract

This bachelor's thesis is written as part of the early childhood education program at Western Norway University of Applied Sciences. The overarching theme of our thesis has been adaptation and the staff's encounter with multiculturalism. We have chosen to focus on the challenges and opportunities that the staff in preschools face with multicultural children.

The research question we aim to answer is:

"What challenges and opportunities do the staff in preschools face with multicultural children, and how can they ensure a safe adaptation for children and parents?"

To shed light on our research question, we conducted three semi-structured interviews with two pedagogical leaders and one director in a preschool. We have analyzed the interviews in light of current theory and discussed the results in relation to our research question. The main findings indicate a desire for more competence regarding adaptation and multiculturalism. Much of the competence that childcare personnel possess is based on experience and education.

Communication and parental collaboration are highlighted as central during the adaptation period, regardless of cultural background. Cross-cultural and intercultural competence are considered important in ensuring a safe adaptation. It emerged that time provides opportunities during the adaptation process. However, time can be influenced by the stress in the preschool environment and create challenges for the child's transition to preschool.

1. Innledning

I denne bacheloren ønsker vi å undersøke hvordan barnehagene i Norge arbeider for å sikre en trygg tilvenning for barn med flerkulturell bakgrunn. I løpet av våre tre år som barnehagelærer studenter på Høgskulen på Vestlandet savner vi undervisning om de flerkulturelle barna, og hvordan vi som kommende barnehagelærere kan arbeide for å sikre en trygg tilvenning for barn i barnehagen. Vi har begge fått erfaring gjennom praksisperiodene om tilvenning og tilknytning. Personalet i barnehagen skal ifølge rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (Udir, 2017, s. 9) bruke mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeidet og tilpasse, støtte, styrke og gi oppfølging til barna ut fra deres kulturelle og individuelle forutsetninger.

Formålet med denne bacheloroppgaven er å utforske hvordan personalet i barnehagen kan arbeide for å sikre en best mulig tilvenningsperiode for alle barn, med fokus på de med flerkulturell bakgrunn. Vi ønsker å utvide vår kunnskap om dette temaet, slik at vi kan benytte den i fremtidige arbeidssituasjoner. Målet er å bidra til å øke forståelsen av dette temaet og gjøre det tilgjengelig for kommende barnehagelærere og studenter som ønsker å utforske dette feltet. Vi håper også at vår oppgave vil hjelpe andre barnehagelærerstudenter og ansatte i barnehagen å få økt kompetanse og føle seg tryggere på å gi alle barn en god start i barnehagen.

1.1 Valg av problemstilling

Med utgangspunkt i det som er nevnt over har vi formulert problemstillingen:

“Hvilke utfordringer og muligheter har personalet i barnehagen i møte med flerkulturelle barn, og hvordan kan de sikre en trygg tilvenning for barn og foresatte?”.

Vi har valgt denne problemstillingen da dagens Norge er preget av et mangfold med stor variasjon og det er ulike hensyn som må tas i forhold til nasjonalitet, livssyn og sosiokulturelle verdier (Glaser, 2018, s.17). Barnehagepersonellet må derfor ha kompetanse og kunnskap i møte med det flerkulturelle for å sikre en trygg tilvenning for barna. Vi vil belyse mulighetene og utfordringene personalet har i møte med flerkulturelle barn.

Ut fra det vi har erfart og opplevd over tre år på barnehagelærerstudiet er kompetansen og holdningene til personalet om flerkulturelle svært forskjellig. Vi vil se på hvordan barnehagen arbeider med tilvenning i møte med det flerkulturelle og finne ut hvordan personalet hever kompetansen om dette aktuelle temaet. I henhold til rammeplanen (Udir, 2017, s. 55) skal personalet i barnehagen berike barna med interesse og respekt for hverandre og for mennesker som har ulik kulturell, religiøs eller livssynsmessig tilhørighet.

1.2 Begrunnelse for valg av tema

Vi har valgt å skrive om temaet tilvenning og knytte det opp mot de flerkulturelle barna i barnehagen. Begrepet flerkulturell er et omstridt begrep og er ifølge Dahl (2013, s. 221) beskrevet som et uheldig uttrykk og upresist. Vi har valgt å bruke dette begrepet på grunnlag av at det inkluderer alle i motsetning til å bruke begrepet minoritet og mangfold som ikke gjenspeiler det vi ønsker å belyse i vår bacheloroppgave.

Barnehagen skal være en trygg arena for barn og foresatte, og en plass hvor alle føler seg inkludert og trygge. Trygg tilvenning legger et grunnlag for den gode tiden i barnehagen og er noe vi synes er interessant og har arbeidet med på studiet og i praksis. Vi ønsker å gå dypere inn i temaet og inkludere flerkulturelle. Problemstillingen derimot er ikke noe vi direkte har arbeidet med. Vi tenker at dette er en gylden mulighet til å lære mer om temaet. I praksis har vi observert tilvenning og mangfoldet i barnehagen og tenker at dette kan være spennende å forske mer på for egen læring og forståelse.

1.3 Oppgavens oppbygging

Denne oppgaven består av innledning, teori, presentasjon av empiri, drøfting og til slutt en avslutning. Oppgaven starter med en innledning hvor vi presenterer problemstillingen og gir en begrunnelse for vårt valg av tema. I teorikapittelet av oppgaven presenterer vi relevant teori som er relevant for problemstillingen vår. Vi har valgt å fokusere på tilvenning for barn med flerkulturell bakgrunn og inkludere temaer som primærkontakt, personalet i møte med flerkulturelle foreldre og personalets kompetanse, som er viktige faktorer i denne oppgaven.

I metodekapittelet vil vi først forklare valget av metode og deretter presentere informantene og den kvalitative intervju metoden vi har brukt. Vi vil også komme inn på etiske hensyn og kildekritikk. Til slutt vil vi gå inn på analyse i forbindelse med vår forskning. I empirikapittelet vil vi presentere våre funn basert på intervjuene vi har gjennomført. Deretter vil vi drøfte disse funnene i lys av teorien vi har presentert i oppgaven. Til slutt vil vi oppsummere våre funn og relatere dem tilbake til problemstillingen som vi har valgt å utforske.

2. Teori

2.1 Tilvenning

Foreldre som har barn i barnehagen ønsker at barnet skal bli godt tatt vare på (Glaser, 2018, s.111). Tilvenning er et kjent begrep i barnehagen og blir definert som overgangen mellom hjemmet, over til noe nytt og ukjent som barnehagen (Drugli, 2017, s. 126). Tilvenning i barnehagen er noe det generelt er lite forskning på (Drugli, 2016, s. 116). Barnehageovergangen er stor og ofte skummel for de aller minste, og et nøkkelord innen tilvenningen kan være *tid*. Både foreldrene og barna trenger tid til å venne seg til en ny livssituasjon og erfare at barnehagen er et bra sted å være. Tid til å venne seg til den nye situasjonen og de trenger å bli møtt med omsorg og støttende voksne (Drugli, 2018, s. 126). Det å trygge foreldrene og møte dem der de er, er også nyttig for barna. Drugli (2017, s.138) skriver at: «Usikre foreldre kan skape mye usikkerhet hos barna». For å sikre en god overgang er det nyttig å starte tilvenningen før barnet begynner i barnehagen. Korte besøk, foreldremøter og gode informasjonsskriv er faktorer som er med på å trygge foreldrene (Drugli, 2017, s. 138).

I den første tiden burde personalet bruke foreldrene som kilde til informasjon om barnet (Drugli, 2017, s.140). I en undersøkelse gjort av Drugli og Undheim (2017, s.140) så de på tilvenning rutiner, der det kommer frem at foreldrenes rolle i tilvenningen kan være uklar. I barnehager hvor det er innført 1-2 ukers tilvenning er de tydelige på at foreldrene skal ha ansvar for barna den tiden de er i barnehagen. Ved å gjøre dette får foreldrene en rolle og de får sett barnehagens rutiner og miljø i sitt eget tempo, samtidig som barnet har sin trygghet i foreldrene (Drugli, 2017, s. 140). I møte med nye barn og foresatte vil det være nødvendig for personalet å anvende sin faglighet på en profesjonell måte. Dette har en betydning på den pedagogiske kvaliteten og skaper en trygg og solid veiledning og ledelse av personalet og foreldrene (Abrahamsen, 2015, s.150). Barns medvirkning kan være med på å skape god tilknytning mellom barnet og den voksne. Ved at barnet får medvirke kan de føle seg både sett og anerkjent for den de er, som er viktig når det er snakk om tilknytning (Udir, 2017, s. 9). Barna knytter seg til de som kan gi beskyttelse og omsorg (Drugli, 2017, s. 43).

Barna må få utforske og tilpasse seg de nye omgivelsene i sitt tempo og utforske det nye miljøet og bygge nye relasjoner (Drugli, 2017, s. 140). Sensitivitet og tilgjengelighet trekkes frem som avgjørende faktorer for en trygg tilknytning (Drugli, 2017, s. 53).

Personalet i barnehagen skal gi barn og foreldre en god oppfølging den første tiden. I rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (Udir, 2017, s. 23) står det at: «Barnehagen skal tilpasse rutiner og organisere tid og rom slik at barnet får tid til å bli kjent, etablere relasjoner og knytte seg til personalet og til andre barn». For å gjennomføre en trygg tilvenning må barnet ha god tilknytning og kjennskap til personalet. Barnets grunnleggende trygghet bygges opp gjennom sosialt samspill med omsorgspersonene og forklares ved hjelp av tilknytningsteori (Drugli, 2018, 49). Barnet skal føle trygghet i barnehagen og det skal være et sted hvor de kan prøve ut ulike sider ved samspill, fellesskap og vennskap (Udir, 2017, s. 11).

John Bowlby er tilknytningsteoriens opphavsmann. Han forklarte at tilknytningen som barnet får fra sine nære omsorgspersoner har stor betydning for barnets videre utvikling. Prosesser som angår barnets kognitive, emosjonelle og sosiale utvikling, inngår i tilknytningsteorien (Drugli, 2018, s. 49). Når et barn har opparbeidet seg en tilknytning til en person, vil denne personen være en kilde til trøst og støtte i situasjoner som kan oppleves krevende (Drugli, 2018, 56). Drugli (2018, s. 67) understreker samtidig at selv om trygg tilknytning legger grunnlag for en positiv utvikling, er det flere forhold som påvirker barnets utviklingsvilkår.

Tilvenningsperioden gjennomføres på ulike måter i de norske barnehagene, da det er ulike faktorer som spiller inn på hvordan hver barnehage ønsker å arbeide med tilvenning (Drugli, 2017, s. 133). Tilvenningen må tilpasses i forhold til hvordan tilvenningsprosessen faktisk fungerer, for barnet og foreldrene (Drugli, 2017, s. 140). For at barnet skal få en trygg tilvenning i barnehagen er foreldresamarbeidet en viktig og utelukkende faktor som vi vil komme tilbake til. Drugli (2017, s. 130) skriver om forskjellige måter å gjennomføre tilvenning på og trekker særlig frem at tilvenningen fungerte best når barnehagen var fleksibel og foreldrene kunne være til stede.

Det kan være utfordrende både for foreldre og barnehagen med tilvenning (Glaser, 2018, s. 116). Det kan møtes på hindringer i forhold til kulturforskjeller, språkbarrierer, kommunikasjon, ulike forventninger av hva en barnehage skal være og ulike forventninger til samarbeidet mellom barnehage og hjem (Glaser, 2018, s. 116). Da er det ikke bare en overgang fra hjemmet til barnehagen, men også nye rutiner og normer. Både foreldrene og barna kan ha lite kjennskap til måten ting gjøres på i barnehagen. Personalet må jobbe i henhold til rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (2017, s. 8-9) som sier at: «Barna skal møtes som individer, og barnehagen skal ha respekt for barnets opplevelsesverden». Barnehagen forholder seg til mange forskjellige mennesker med ulike forutsetninger, erfaringer, forventninger og behov (Glaser, 2018, s. 113). Barnehagen blir ofte omtalt som flerkulturell på grunn av mange foreldre og barn med flerspråklig bakgrunn. I tilvenningen må alle sees og møtes på lik måte, og barnehagen må ta vare på sitt innhold og praksis i møte med ethvert individ, og se på mangfoldet som en ressurs (Glaser, 2018, s. 113).

2.2 Primærkontakt

Tilknytningsbehovet til de yngste barna i barnehagen kan ikke ivaretas av hvem som helst, eller på hvilken som helst måte. Når et barn begynner i barnehagen legges det gjerne til rette for at barnet får anledning til å knytte seg til en eller to voksne på avdelingen. Tilknytningen går over tid og handler om pålitelighet og tillit, emosjonell tilgjengelighet og forpliktelse. Det er en distinksjon mellom begrepene tilknytningsperson og primærkontakt. En tilknytningsperson har et tilknytningsforhold som bare kan bygges opp over tid. Dette er ved hjelp av emosjonelle bånd som dannes og opprettholdes mellom barn og voksne, tilknytningsmønster. En primærkontakt derimot er noe en tilskriver barnet og som er barnets kontaktperson. En primærkontakt kan over tid utvikle seg til å bli en tilknytningsperson for barnet, men forholdet kan også utvikle seg til å ikke bli en tilknytningsperson (Abrahamsen, 2015, s. 155). I barns relasjoner til både barn og voksne trenger de stabilitet og kontinuitet. I barnehagen er det viktig at personalet til enhver tid forstår sin egen rolle i det pedagogiske arbeidet slik at arbeidsklimaet gir vekst betegnelse for barna. Barnehager med god voksen tilgjengelighet gir grobunn for relasjonen, den nødvendige nærheten og gir en opplevelse av trygghet og oversikt som utgangspunkt for trivsel og lek, utforskning og læring. Ved å ha en primærkontakt hjelper det å ha en voksen i barnehagen som en kjenner bedre enn de andre i personalet (Abrahamsen, 2015, s. 156).

Det er ikke alle barnehager som har en ordning med primærkontakt. Å være en primærkontakt har en emosjonell forpliktelse og dette kan oppleves som for stort, kontinuiteten for krevende og ansvaret for tungt. Her er det da bedre å dele ansvaret seg imellom og bli kjent med alle barna på avdelingen. De som velger å ikke ha primærkontakt i barnehagen har gjerne en oppfatning om at det å ha «mine barn» kan komme i veien for å se alle de andre barna (Abrahamsen, 2015, s. 157).

2.3 Flerkulturell

Kong Harald V. fortalte i sin nyttårstale i 2007 (Dahl, 2013, s. 220) at alle har eller vil mest sannsynlig i livet oppleve å være fremmed. Det er i slike situasjoner godt at noen bryr seg og spør hvordan en har det. Det er slik vi bygger et inkluderende samfunn og overlater ingen til seg selv. Vi kan si at Norge er et flerkulturelt land da det er et produkt av globalisering. En tenker kanskje at Norge er flerkulturell på grunn av nye minoriteter med ulike kulturbakgrunner som er kommet til landet. Vi i Norge har alltid vært flerkulturell når det kommer til kultur. Det er barnekultur, ungdomskultur, yrkeskultur, eldre kultur m.m. Mangfold er det som gjør oss til et flerkulturelt land, med mennesker som har bakgrunn fra flere kulturer, etnisk bakgrunn og religioner (Dahl, 2013, s. 221). Ordet “flerkulturell” er ifølge Dahl (2013, s. 221) et uheldig uttrykk. Dahl skriver videre at uttrykket er upresist og at det refererer til en beskrivende kulturforståelse. Ordet flerkulturell kan gi oss en forestilling om at det finnes noe som er kulturelt eller monokulturelt. Flerkulturelt er det motsatte av monokulturelt. At alle innbyggerne er like kulturelt, med samme verdi-, verdensbilde- og livsstil. Flerkulturelt er globalisert og representerer flere grupper mennesker (Dahl, 2013, s. 221).

Ifølge SSB er 18,5 % av befolkningen i Norge innvandrere (Statistisk sentralbyrå, 2023). Mangfold og variasjon preger dagens barnehage. Det er viktig å møte alle med genuin respekt og anerkjennelse av deres eget verdssystem, og ha en åpen og ikke-dømmende holdning til foreldre og barn (Glaser, 2018, s. 69).

Som nevnt tidligere i teksten er Norge et globalisert og flerkulturelt land. I barnehagen vil dermed den interkulturelle kompetansen til personalet ha en sentral rolle for de kommende årene. Norge har en stor mangel på utdannede barnehagelærere. Vi har dermed utviklet et legmannspreg som er det vi kaller for avprofesjonalisering, assistenter (Abrahamsen, 2015, s. 31). Det tverrfaglige, praksis, erfaring og teori skal være med på å kvalifisere de ansatte i barnehagen til å se, forstå og møte de yngste barnets tilknytningsbehov. Dette er en del av det viktige pedagogiske arbeidet i barnehagehverdagen (Abrahamsen, 2015, s. 31). Ifølge rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (Udir. 2017, s. 33) skal barnehagen i samarbeid med foreldrene legge til rette for at barnet får en trygg og god start i barnehagen. Her starter dialogen med foreldrene, og barnehagen skal legge til rette for foreldresamarbeidet (Udir. 2017, s. 29). Innenfor personalets

kompetanse har vi den interkulturelle kompetansen som inkluderer både tenkemåter og holdninger. De som har mye erfaring innen kommunikasjon i forskjellige miljøer, vil ofte utvikle gode strategier for å håndtere ulike utfordringer (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 17). I tilvenningsperioden bør personalet ha faglig kompetanse til å se forbindelseslinjen mellom teori og praksis (Abrahamsen 2009, ref. i Abrahamsen, 2015, s. 108). Uansett bakgrunn bør personalet ha en grunntanke ut fra kombinasjonen av teori og praksis hvor en utvikler kompetanse og erfaringer sammen. Et aspekter av dette er at man lærer lettere å tilpasse seg nye situasjoner om en har høyere bevissthet om teori og praksis (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 17). Det er usikkert hvor mange barnehager som har faglig interkulturell kompetanse, mange lærer av erfaringer og av hverandre, og arbeider ut fra dette. Abrahamsen (2015, s. 109) skriver om å lære av noe. Dette er slik at personalets engasjement rettes mot en type kunnskap som gjør den enkelte i stand til å reflektere faglig over hvorfor en gjør det en gjør i samspillsituasjoner, som i tilvenningsperioden med flerkulturelle.

2.4 Personalet i møte med flerkulturelle foreldre

Dagens velferdssamfunn er betydelig endret og barnehagen er preget av et stort mangfold som må ses på som en ressurs (Glaser, 2018, s. 13-14). I forskning vises det at pedagogisk leder i liten grad var åpne og inkluderende i møte med foreldrenes omsorg-og oppdragspraksis (Bergesen, 2017, s. 203). Kompetansen til personalet står sentralt for å knytte et godt samarbeid med foreldrene, ha en forståelse og holdning til at alle er ulike. For at personalet skal sikre en trygg tilvenning for barn, står samarbeidet med foreldrene sentralt. I rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (Udir, 2017, s. 29) står det at: Barnehagen skal møte foreldre med forståelse og ivareta foreldrenes medvirkning i samarbeidet. Barnets beste skal alltid være et mål. Personalet og foresatte skal ha et felles ansvar om barns trivsel og utvikling, og barnets behov for omsorg, lek, læring, danning og allsidig utvikling skal ivaretas. Glaser (2018, s. 20) viser til forskning som sier at involvering av foreldre har en innvirkning på barnas trivsel og generelle utvikling i barnehagen. Dette er også med på å styrke kvaliteten på barnehagen.

I en tilvenningsperiode og en bli kjent fase er det viktig å huske at det er foreldrene som kjenner barna sine best og de kan formidle god kunnskap om barnet sitt. Det krever innsats både fra foreldrene og personalet for å etablere et gjensidig samarbeid. I arbeid som profesjonell vil man alltid ha et større ansvar for å sørge for et godt samarbeid (Drugli & Onsjøen, 2010, s. 12). Her kan personalet bruke fagkunnskap og foreldrenes kunnskap og være en brobygger for å få økt innsikt i barnets utvikling (Glaser, 2018, s. 14). Kulturell brobygging, som handler om å møtes og hjelpe hverandre med å utvikle gjensidig respekt, uavhengig av hvor stor forskjell det er og hvor lang tid det tar å forstå hverandre på veien mot et godt samarbeid, som kan sikre en trygg tilvenning for barnet (Bergesen, 2017, s. 228).

For å danne et godt grunnlag for foreldresamarbeidet er den uformelle daglige samtalen og samtalen om hva som har skjedd i løpet av dagen sentral (Glaser, 2018, s. 70). I det gode foreldresamarbeidet er det viktig og ha god kompetanse om samtaler med foreldre og hvordan man kan bygge en tillitsfull relasjon.

Bergesen (2017, s. 203) trekker frem en undersøkelse knyttet til utfordringer med å skape et nært samarbeid med foreldre med flerkulturell bakgrunn, der språket trekkes frem som en utfordring. Her kan den nonverbale kommunikasjonen, dokumentasjon, involvering, flerspråklige medarbeidere og språk sammen med god tid være til hjelp for å skape et godt samarbeid (Bergesen, 2017, s. 204). Mangfold burde ses på som en ressurs og møtes med en grunnholdning om at de vet hva som er best for sine barn og at de vil barnets beste (Glaser, 2018, s. 38). Foresattes kritiske spørsmål til barnehagens og personalets praksis er med på å øke refleksjon og kan være en kilde til å endre praksis på noe man kanskje tar for gitt (Bergesen, 2017, s. 229)

Det å gjøre avklaringer i samarbeid med foresatte om hvorfor og hvordan samarbeidet i barnehagen gjøres i praksis er viktig. Informasjonen må flyte begge veier og trygghet og tillit er viktige faktorer i denne sammenhengen (Glaser, 2018, s.78). For at foresatte skal ha forståelse for tilvenningen trenger de informasjon om hva, hvordan og hvorfor personalet gjør som de gjør i denne perioden (Glaser, 2018, s. 86). Dette gir foresatte muligheten til å medvirke til at barnas behov og interesser blir ivaretatt, samtidig blir de kjent med barnehagens innhold og arbeidsmåter (Glaser, 2018, s. 79). Personalet skal i henhold til rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (Udir, 2017, s. 11) kunne observere og motta informasjon om barnas omsorgs- og livssituasjon. Dette kan skje gjennom det uformelle og formelle samarbeidet. Det formelle samarbeidet går ut på de planlagte møtene som for eksempel foreldresamtaler og det uformelle samarbeidet handler om de dagligdagse møtene, som hente - og bringesituasjoner (Glaser, 2018, s. 78). Mange barnehager har byttet ut den analoge kommunikasjonen med digitale kommunikasjonsformer i kontakt med foreldre. Barnehagen må tilpasse seg foreldregruppen og deres behov for informasjon og kontakt (Sand, 2020, s. 159). Sand (2020, s.156) trekker frem at bruk av kulturkunnskap ikke bør brukes til å generalisere om likheter innad i gruppa, og ulikheter mellom grupper. Det som gjør det mulig å tilpasse seg en foreldregruppe og som er til hjelp for personalet er å genuint vite mer om landene og tradisjoner som fokuseres på. Dette skjer i samtaler med foresatte, reiser, litteratur og interesse og ved å bruke den interkulturelle forståelsen. Sand (2020, s. 156) viktigste poeng her er å bli godt kjent med foreldrene i barnehagen som kommer fra et annet land, ved å høre om hvordan de lever og ordener hverdagen sin i Norge. Dette kan være med på å skape personlig kontakt mellom foreldre og personalet (Sand, 2020, s. 156).

2.5 Personalets kompetanse

Kompetanse kan defineres som en evne til å møte komplekse krav, situasjoner og utfordringer (Bakken & Solbue, 2016, s.11). Læring og kompetanse er knyttet nært sammen og innebærer både samhandling og handling i forskjellige felleskap (Bakken & Solbue, 2016, s. 17). Dette skjer både individuelt og i kollektive sammenhenger og er ikke bare avhengig av hvilke kunnskaper, ferdigheter og holdninger man har, men er også styrt av miljøet man er i (Bakken & Solbue, 2016, s.17). Blant forskere er det faglig enighet om at personalets kompetanse og voksentettheten er de viktigste faktorene for barnas trivsel og utvikling (Bergesen, 2017, s. 209). Det har betydning for kvaliteten på samhandlingen mellom barna og hvordan personalet legger til rette for et omsorgs- og læringsmiljø ut fra hvert enkelt barns forutsetninger (Bergesen, 2017, s. 209).

TALIS-rapporten som trekkes frem i Gotvassli (2020, s. 54) fremhever betydningen av de ansattes utdanning og kompetanse. Kompetanse er med på å styrke kvaliteten i barnehagen (Gotvassli, 2020, s. 54). Høy kvalitet på personalets utdanning og den faglige utviklingen som tilbys i barnehagen og gjennomføres utover yrkeskarrieren, vises i forskning å ha god effekt på den pedagogiske kvaliteten dersom de ansatte får en bred kompetanseutvikling knyttet til arbeid i egen barnehage (Gotvassli, 2020, s.55). I en undersøkelse gjort av Høgskolen i Hedmark, kommer det frem at veldig få pedagoger har kompetansegivende utdanning innenfor det flerkulturelle (Glaser, 2018, s.116). I samme undersøkelse sier 80 prosent av pedagogiske ledere at barnehagepersonalet trenger spesiell kunnskap for å arbeide i en flerkulturell barnehage (Glaser, 2018, s. 116). Personalet må ha forståelse for at det er komplekst og store kontraster fra familie til familie, uavhengig av kultur. Personalet må være sikker på at kompetansen de har er god nok i møte med alle. Glaser (2018, s. 116) trekker frem en undersøkelse som sier at barnehager er usikre på egen kompetanse i møte med minoritetsspråklige foreldre og at kunnskapen ikke er god nok.

Glaser (2018, s. 14) sier at mye av hennes kunnskap om foreldresamarbeid er erfart og basert på uformelle samtaler med foreldre, barnehagepersonell og studenter, i tillegg til litteratur og forskningsstudier. Personalet i barnehagen skal være gode støttespillere for foreldre og det kreves blant annet flerkulturell kompetanse, sensitivitet, kommunikasjonsferdigheter, profesjonalitet og respekt for ulike foreldres verdisyn og oppdragspraksis (Glaser, 2018, s. 14).

Glaser (2018, s.117) refererer til en avhandling om skolens samarbeid med somaliske foreldre peker på at det ikke nødvendigvis er den formelle kompetansen og utdanningen innenfor den flerkulturelle pedagogikken, som er avgjørende for å opparbeide et godt samarbeid med foreldre og lærere. Det trekkes frem at de personlige egenskapene og trivsel har mye å si på om personalet klarer å bryte barrierer og skape en god dialog med foreldre (Glaser, 2018, s. 117). Interkulturell kompetanse sånn vi har forstått det ut fra Dypedahl & Bøhn (2017, s. 14) handler mye om de personlige egenskapene personalet har og hvordan man kommuniserer og tenker. Det defineres av Dypedahl & Bøhn (2017, s. 14) som: «evnen til å tenke og kommunisere hensiktsmessig i møte med mennesker med andre tankesett og/ eller kommunikasjonsstiler enn seg selv».

Personalet må i samspill med barn og foresatte, tolke og kommunisere for å opparbeide en relasjon. Kompetanse om kommunikasjon er med på å skape et fellesskap og skape en felles forståelseshorisont mellom personalet, barn og foresatte (Bergesen, 2017, s. 157).

Kommunikasjon innebærer verbal- og nonverbal kommunikasjon (Dahl, 2013, s. 55). For å kunne kommunisere er vi avhengig av å ha en felles forståelse av situasjonen. Kunnskap om tilknytningsstiler kan gi personalet innsikt i barnets atferd, og det kan føre til at de kan forstå og støtte barnet med utgangspunktet i barnets emosjonelle behov (Drugli, 2018, s. 59). En forutsetning for barns trivsel og trygghet dreier seg i henhold til rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (Udir, 2017, s. 19) om voksne som har omsorg for barn, og som skal bygge opp barnets tillit til seg selv og andre.

Det er mange teorier om utvikling av interkulturell kompetanse og det finnes ikke entydige svar på hva de viktigste komponentene innen kompetanse er (Bøhn & Dypedahl, 2017, s. 150). Her er både fleksibilitet, evnen til å skifte perspektiv og kulturell empati mål for det mentale aspektet av å utvikle interkulturell kompetanse (Bøhn & Dypedahl, 2017, s. 18-19).

Interkulturell kompetanse er noe man vil fortsette å utvikle hele livet. Sentrale komponenter innen interkulturell kompetanse er åpenhet, respekt og toleranse (Bøhn & Dypedahl, 2017, s. 19). Kompetansen kan være en kombinasjon av kunnskap, ferdigheter og holdninger. Interkulturell kompetanse skal ifølge Claire Kramsch, ikke handle om «min» og «din» kultur, men hvordan man forholder seg til en svært skiftende og sammensatt virkelighet, (Kramsch 2011, s. 356, ref. i Bøhn & Dypedahl, 2017, s. 151).

For at mennesker skal få en god opplevelse av seg selv, er vi avhengig av å skape relasjoner med andre individer. I Glaser (2018, s. 100) er relasjonskompetanse definert som: «ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler, reparerer og vedlikeholder relasjoner mellom mennesker». Kompetanse om relasjoner handler om å kjenne seg selv og bygge sin identitet og selvbilde. Det å se og forstå hva som skjer i samspill med andre (Glaser, 2018, s. 100-101). Foreldre og barn skal oppleve å bli sett, hørt og føle seg verdsatt hver dag av personalet (Glaser, 2018, s. 101). Personalet må aktivt jobbe med å skape tillit til foreldrene og samhandle på en god og hensiktsmessig måte (Glaser, 2018, s. 100).

For å sikre en trygg tilvenning er personalet avhengig av å ha kompetanse om ulike kulturer, religioner og levemåter. Ifølge rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (2017, s. 55) skal: Personalet berike barna med interesse og respekt for hverandre og for mennesker som har ulik kulturell, religiøs eller livssynsmessig tilhørighet. Personalet i barnehagen må være bevisst på sin kompetanse og tenke over hvordan vi vurderer andre, det er viktig å tenke over egne forståelser, antakelser og refleksjoner (Bergesen, 2017, s. 182). En teoretisk avklaring av begrepet tverrkulturell kompetanse er knyttet til danning og utvidelse av egen forståelseshorisont som teoretisk grunnlag. Tverrkulturell bevissthet, flerkulturell forståelse og tverrkulturell kommunikasjon. Flerkulturell forståelse vil si å ha forståelse for egen og andres kultur knyttet mot verdier, normer og førforståelse, som danner grunnlag for vår forståelseshorisont (Bergesen, 2013, 2015, ref. i Bergesen, 2017, s. 31).

3. Metode

I denne delen av oppgaven vil vi presentere hvilke metoder vi har valgt for å besvare vår problemstilling best mulig. Vi vil først gjøre rede for valg av forskningsmetode. Metoden vi har valgt er intervju. Vi vil gi en kort presentasjon av deltakerne. Videre vil vi gå inn på analyseprosessen og etiske hensyn og kildekritikk.

3.1 Valg av metode

Ifølge Dalland (2021) er metoden redskapet vårt i møte med noe vi vil undersøke. Desto bedre en behersker metoden, desto bedre blir resultatet (Dalland, 2021, s. 56). Metoden forteller oss noe om hvordan en bør gå til verks for å fremskaffe eller etterprøve kunnskap. I en undersøkelse er metoden et redskap man tar i bruk og kan beskrives som det å følge en viss vei mot et mål (Dalland, 2021, s. 56). Vi velger en spesifikk metode fordi vi anser den som egnet til å belyse forskningsspørsmålet eller problemstillingen på en best mulig måte, basert på vår vurdering (Dalland, 2021, s. 53). Metodene som hovedsakelig tar i bruk i et forskningsprosjekt er kvalitative og kvantitative metoder. Når en vurderer hvilken metode en skal ta i bruk innebærer det å ha selvkritikk, tenke igjennom hvordan undersøkelsen kan gjennomføres fra start til slutt (Dalland, 2021, s. 57). I denne oppgaven har vi valgt å ta i bruk kvalitative forskningsmetoder for å belyse problemstillingen vår på en faglig måte, oppnå forståelse og samle empiri. Vi tenker at denne metoden gjør problemstillingen vår forskbar. Vi får direkte informasjon og filosofiske tanker fra informantene som er relevante innenfor området som vil se nærmere på. I intervju og feltsamtaler er det viktig å ta vare på det som blir sagt, være en god lytter, legge vekt på nærhet og samtale, og få et innblikk i hvordan den vi snakket med tenker og handler (Brinkmann, 2015, s. 20).

Vi har utformet en intervjuguide og gjennomført intervjuer. Kvalitative metoder er med å gjøre det enklere å sikte seg mer spesifikt inn på temaet, og gjør det enklere å fange opp meningen og opplevelsene, som ikke kan måles eller telles (Dalland, 2020, s. 54). Vi har intervjuet to pedagogiske ledere og en styrer i to forskjellige barnehager. Vi vil finne ut hvordan de sikrer en trygg tilvenning for de med flerkulturell bakgrunn. Vi har fokusert på mulighetene og utfordringene personalet har, og kompetansen de har for å sikre den trygge tilvenningen. Kvalitativ metode gjør problemstillingen vår forskbar. Vi får direkte informasjon fra personalet, som har relevant kunnskap om området vi vil se nærmere på.

3.2 Intervju

Vi har valgt å lage en intervjuguide med 9 spørsmål som omhandler tilvenning og det flerkulturelle. Vi har valgt å bruke semistrukturert intervju der en overordnet intervjuguide har utgangspunkt for intervjuet. Spørsmål, tema og rekkefølge kan variere og man kan bevege seg frem og tilbake i intervjuet. (Christoffersen & Johannessen, 2012, s 77-79). Både vi som intervjuer og den som intervjues har fått anledning til å vinkle samtalen ut fra egne perspektiver (Løkken & Søbstad, 2013, s. 108-109). Spørsmålene er konkrete, og vi valgte å holde oss unna *ja/nei* spørsmål for å få mer utfyllende og egendefinerte svar fra informantene. Vi får direkte svar fra informantene og et innblikk i hvordan temaet vårt jobbes med i barnehagen. Ifølge Dalland (2021, s. 68) er kvalitative intervju en metode hvor en forsøker å forstå verden fra intervjupersonens side. Intervju er ofte den mest anvendte metoden i kvalitativ forskning. Målet til kvalitativt forskningsintervju er å innhente kvalitativ kunnskap (Dalland, 2021, s. 69). Kvalitative forskningsintervjuer er en vanlig metode innenfor kvalitativ forskning, og brukes ofte for å undersøke menneskers opplevelser, holdninger og erfaringer. Det er derfor viktig å velge riktig intervjuobjekt, og intervjueren må ha god kjennskap til forskningsspørsmålene og det temaet som skal undersøkes. (Dalland, 2021, s. 68-69). Et forskningsintervju kan også kalles et dybdeintervju eller et samtaleintervju. I løpet av forskningsintervjuet benytter man seg vanligvis av en intervjuguide som gir retning for hvilke temaer og spørsmål forskeren ønsker å ta opp. Det finnes tre ulike intervjuformer som kan benyttes i løpet av forskningsintervjuet. I denne oppgaven har vi valgt en halvstrukturert intervjuform som inkluderer faste hovedspørsmål, men også rom for ytterligere utforskning og tilleggsspørsmål underveis (Brottveit, 2018, s. 89).

3.3 Presentasjon av informanter

Valget av personer en ønsker å intervju avhenger av hva man ønsker å få innsikt om (Dalland, 2020, s. 79). Når det kommer til kjønn, yrke og alder er informasjonen vi får nokså ulike og jeg har dermed ulike synsvinkler på problemstillingen. På denne måten ble det mulig å oppnå en omfattende forståelse av emnet. For å holde informantene anonyme har vi tildekket dem fiktive navn, videre følger en kort beskrivelse av hver informant. Vi intervjuet til sammen tre informanter: to pedagogiske ledere og en styrer.

Annlaug er pedagogisk leder på en småbarnsavdeling og har 11 års arbeidserfaring i barnehage. Hanne jobbet som assistent i barnehage i 12 år og var ferdig utdannet barnehagelærer i 2019. Hun har jobbet som barnehagelærer og nå som pedagogisk leder på en småbarnsavdeling. Jakob er utdannet barnehagelærer (USN). Har en master i pedagogikk med fordypning i spesialpedagogikk (USN). Har også nylig fullført nasjonal lederutdanning for barnehageledere (USN). Har tidligere jobbet som pedagogisk leder, spesialpedagog, vært tilsynsfører i barnevernet og jobbet med ungdom som bor i fosterhjem. De siste årene har han jobbet som virksomhetsleder i to barnehager.

3.4 Etske hensyn og kildekritikk

I forhold til etisk omsyn i forbindelse med problemstillingen, har vi valgt å ikke bruke noen navn i intervjuene og anonymisere informantene i oppgaven. Vi har gitt ut et samtykkeskjema til deltakerne og informert at de kan velge om de vil være med og at det vil være anonymt. Vi har informert informantene om hva intervjuet går ut på, hvilke spørsmål vi vil stille og at de kan trekke seg når som helst. I rollen som intervjuer er det nødvendig å ha både empati og respekt i samspillet med intervjuobjektet. En god tilnærming er å stille seg selv spørsmålet om man ville vært komfortabel med å være intervjuperson i en lignende situasjon. Spørsmålene som stilles bør være respektfulle, og intervjueren bør aktivt lytte og oppmuntre til dialog for å sikre at intervjuobjektets bidrag oppleves som verdifulle (Dalland, 2021, s. 66).

Når man har en vitenskapelig tilnærming, finnes det visse normer og idealer man bør strebe etter å følge uansett hvilken metode man velger (Dalland, 2021, s. 57). I forskning er pålitelighet et viktig kriterium for kvalitet, og det handler om hvorvidt arbeidet man presenterer kan anses som troverdig. Det finnes alltid svakheter ved metodene man velger. Vi kunne vært mer kritisk til valg av informantene. Vi kunne pratet med foreldre, barn og assistenter i barnehagen. Dette var ikke mulig da vi ikke kunne dekke over alle områdene i denne oppgaven. Ved å intervju pedagogisk ledere og styrer, vet vi ikke om vi får den subjektive meningen til den vi intervjuer eller om de snakker på vegne av barnehagen. Empirien vi har samlet er bare fra 3 personer og kan ikke gi et endelig svar over hvordan noe er, men det gir et innblikk.

Førforståelse viser til de fordommene vi har med oss inn i en undersøkelse, og det betyr at vi allerede har en mening om et fenomen vi ønsker å studere (Dalland, 2021, s. 60). Førforståelse er viktig i forskningsmetodikken, da den kan ha stor innvirkning på dataene som kommer frem under intervjuer. Det er viktig å være oppmerksom på at både intervjuer og intervjupersoner kan ha ulike motiver og perspektiver. Som intervjuer må man reflektere over sin egen førforståelse og danne seg en mening om intervjupersonens situasjon før selve intervjuet gjennomføres (Dalland, 2021, s. 84).

3.5 Analyse

En analyse var med på å hjelpe oss med å finne ut hva intervjuet har å fortelle og tolke meningen i det vi har funnet ut (Dalland, 2021, s. 94). Under intervjuene ble alt datamateriell skrevet ned for hånd og vi jobbet oss igjennom spørsmål for spørsmål, ut fra vår intervjuguide. Utfra våre spørsmål i intervjuguiden, hadde vi gjort opp noen tanker om hva vi kunne forvente å få som svar. Mye av det vi tenkte og så for oss stemte, noe var helt nytt. Dalland (2021, s. 94) sier at grunnlaget for analysen legges allerede i intervjuguiden. Videre begynte vi å trekke tråder til teori og svar fra informantene. Dette så vi på som et gjennombrudd og interessant, og vi fikk en bedre oversikt over dataene og tenkte over hva de betyr fra ulike perspektiver. Vi så på materialet vårt opp mot tidligere forskning for å få bekreftet eller avkreftet vår egen forklaring (Dalland, 2021, s. 94). Vi vurderte hva som var relevant og ta med i vår oppgave ut fra vår problemstilling og det vi vil belyse i vår bacheloroppgave. Videre fargekodet vi fellestrekk som ble trukket frem som viktig for å svare på vår problemstilling. Dette endte med tankekart over spørsmålene vi har stilt, fellestrekk og interessante eksempler vi ønsket å ha med i drøftingen. Videre har vi knyttet teori, empiri og egne refleksjoner sammen.

4. Presentasjon av empiri

I denne delen av oppgaven vil vi presentere svarene vi fikk fra informantene fra intervjuene med hovedvekt på det som er relevant for vår problemstilling. Vi har valgt å dele svarene inn i de samme kategoriene som vi bruker i teoridelen vår som tilvenning, foreldresamarbeid og kommunikasjon, og personalets kompetanse. Selv om disse kategoriene henger sammen og utfyller hverandre, er det lettere for oss å strukturere svarene etter kategorier, dette gjør det oversiktlig når vi kommer til drøftingsdelen. Tidligere i oppgaven nevnte vi at intervjupersonene vil bli betegnet fiktive navn som er Annlaug, Hanne og Jakob. Dette er for å sikre intervjupersonenes anonymitet.

4.1 Tilvenning

Alle tre informantene fikk spørsmålet om hva som kjennetegner en barnehage med kompetanse om trygg tilvenning. Hanne fortalte blant annet at vi i barnehagen har som oppgave å møte barna og deres behov der de er i sin utvikling. Hanne sier også:

“Bruk av tid, ikke bare sette av tre dager, og et godt samarbeid med foreldrene er en viktig del av tilvenningsperioden. Dette for å sikre oss nok informasjon om barnet og at vi skal kunne bli kjent med barna, familien og legge til rette for at barna blir møtt med omsorg og trygghet”

Hanne fortalte videre at et godt samarbeid med foreldrene var en viktig del av tilvenningsperioden. Annlaug fortalte også en del om foreldresamarbeid og at vi må se foreldrene og deres trygghet ved levering/henting i barnehagen. I barnehagen til Annlaug er det en pedagogisk leder som er “KOS” sertifisert og som har god kunnskap om tilvenning og trygghet som hun har delt videre med personalet i barnehagen.

Jakob som er styrer i barnehagen fortalte hvordan vi i barnehagen møter hverandre og kom med eksemplene barn-barn, barn-ansatte og ansatte-ansatte. Jakob fortalte også at:

“En barnehage som er bevisst på at tilvenning ikke bare handler om at det er barnet som skal tilpasse seg barnehagen, men det faktisk også er barnehagen som må tilpasse seg det enkelte barn”.

Videre fortalte han at noen peker på at vi burde kanskje begynne å kalle det tilknytningsperioden, da det gjør noe med maktforholdet, det er ikke bare barnet som må «innkjøres» (som man brukte før), men det er en gjensidig tilknytning som skal skje. Jakob nevnte fortalte om trygg tilvenning og personalets kompetanse som er en viktig del at funnene våre:

«Helt til slutt vil jeg si at større kommunale satsinger, som for eksempel «SBI» (Se barnet innenfra, trygghets sirkelen) kan kjennetegne barnehager med kompetanse om en trygg tilknytning. Dette handler om at det da satset stort med å implementere en tilnærming og noen prinsipper som sterkt bidrar til at vi som jobber med barn i større grad evner å se hva barnet har behov for, noe som alltid er viktig, men spesielt viktig den første tiden som helt ny i barnehagen. Vi er en barnehage som har sertifiserte ansatte i SBI og det er en stor satsing i vår kommune».

Et annet spørsmål vi stilte om tilvenning var «Hvilke faktorer anser du som viktig for at barna skal få en trygg tilvenning?». Her var alle tre informantene enige om at et godt foreldresamarbeid var den første faktoren som er viktig for at barnet skal få en trygg tilvenning. Hanne la til «trygge foreldre-trygg tilvenning». Med dette mente hun at om du har foreldre som er usikre, så kan dette smitte over på barnets følelser. Dette henger sammen med svarene til alle tre informantene om at relasjon og relasjonsbygging er høyt fokus på.

Hanne fortalte at i en trygg tilvenning kan en tilknytningsperson være lurt å ha. Da kan foresatte og barnet forholde seg til en person og bygge en trygg relasjon til tilknytningspersonen. En viktig faktor som Hanne sa i den forbindelse var: «Men det er vel så viktig og ikke låse seg fast, da det ikke er alltid den tilknytningspersonen barnet blir mest knyttet til i barnehagen, men en helt annen i personalet på avdelingen». En viktig faktor som Annlaug la til var at personalet må være bevisst på sin rolle i barnehagen og i en tilvenningsperiode hvor vi skal være trygge voksne som trygger barnet og foresatte.

4.2 Foreldresamarbeid og kommunikasjon

Jakob som er styrer i barnehagen sa i spørsmålet om hva interkulturell kompetanse har å si for tilvenningen, at den har mye å si for hvordan man forstår de foresatte og hvilke holdninger en har i møte med det vi kanskje opplever som «rart» eller «annerledes». Personalet må evne å se det store bildet av situasjonen i møte med foresatte, så det påvirker barnet på en positiv måte.

Hanne som er pedagogisk leder, kom med et eksempel fra egen erfaring og opplevelse:

«Et barn startet i barnehagen for første gang i august. Barnet hadde akkurat fylt 1 år. Familien var på besøk i barnehagen før sommerferien, fikk med seg informasjon. Noe barnehagen sender ut før barnehagestart. Der står det praktisk informasjon om barnehagen, hvilke voksne som er på avdelingen og i grove sett hvordan tilvenning vil foregå. Vi avtalte oppstartsdato barnet skulle begynne på høsten. Så kom dagen da barnet skulle starte i barnehagen. Det er mor som er med den første dagen. Smilende kommer de inn på avdeling og blir tatt imot. Så forteller mor at hun bare tenkte å dra, så barnet hennes kunne leke i barnehagen. Vi ble selvsagt enige om at mor skulle være flere dager sammen med barnet, og også prøve å gå små turer etter hvert».

Hanne påpekte at dette er situasjoner man kan møte i tilvenningen og det trenger ikke kun være i møte familier med flerkulturell bakgrunn. Det kan være en uvitenhet om hvordan det fungerer, og hva det vil si for barnets oppstart og videre i barnehagen. God informasjon til foresatte i forkant av barnehagestart var en faktor som anses som viktig for å sikre en trygg tilvenning. Jakob fortalte at informasjonen om hvor barna er i utviklingen, hvorfor tilvenningen bør skje gradvis og hvorfor det er så viktig at de foresatte sier tydelig «ha det» til barnet og hvilke skader det kan gjøre dersom man forlater uten å si ifra.

Jakob fortalte i intervjuet om en «gallerivandring» hvor de hang opp plakater på alle avdelingene og spurte foresatte hvilke markeringer de savner i barnehagen. Målet med plakaten var at de ville markere flere aktuelle høytider og feiringer. De fikk inn mange innspill og foresatte var opptatt av at de skulle markere og verdsette mangfoldet. Det kom frem at det var flere som ønsket markering av blant annet «Id al-fitr», og svært mange var opptatt av at «Pride» skulle bli markert. Dette tok Jakob med videre inn i møtet med personalet og ut fra innspillene vil barnehagen nå fra 2023 starte å markere disse høytidene.

4.3 Personalets kompetanse i møte med det flerkulturelle

Jakob snakket rundt personalets kompetanse og kompetansen innen det flerkulturelle. Her ble det fortalt at uavhengig av hvor et barn kommer fra, så har de det samme behovene. God tilvenning og trygghet er det samme uavhengig av kulturell bakgrunn. Etter dette intervjuet fikk vi blant annet et resultat fra Jakob om hvordan de har valgt å arbeide med mangfold og de flerkulturelle:

«Vi har også jobbet med dette temaet i vårt årsplanarbeid, og dette med inkludering og fellesskap er noe vi verdsetter svært høyt hos oss. Vi skal møte alle barn og foresatte på en god og likeverdig måte, vi respekterer og tolererer sosiokulturelle forskjeller. Personalet vektla spesielt at hos oss verdsetter vi likestilling, likeverd, ulike kulturer, religioner og familiestrukturer. Ved å ha fokus på det flerkulturelle for hele personalgruppen, jobbe med det avdelingsvis og få til felles refleksjon, så er det med på å bidra til at barn og foresatte hos oss kjenner tilhørighet».

Alle tre informantene hadde de samme svarene om at de flerkulturelle ikke var en utfordring i seg selv, men at det heller handlet om språket, kommunikasjonen og kulturell bakgrunn. Jakob som er styrer i barnehagen hadde utfordret de ansatte i barnehagen til å bli mer bevisst på deres egne holdninger, fordommer og verdier. Jakob fortalte også:

«Vi skal møte alle barn og foresatte på en god og likeverdig måte, vi respekterer og tolererer sosiokulturelle forskjeller. Personalet vektla spesielt at hos oss verdsetter vi likestilling, likeverd, ulike kulturer, religioner og familiestrukturer. Ved å ha fokus på det flerkulturelle for hele personalgruppen, jobbe med det avdelingsvis og få til felles refleksjon, så er det med på å bidra til at barn og foresatte hos oss kjenner tilhørighet».

Annlaug fortalte at hun gjerne ønsket mer kompetanse innenfor familier med flerkulturell bakgrunn, og måten de skaffet seg kompetanse på var gjennom erfaringer, refleksjoner og samtaler med personalet og familiene. Alle tre informantene uttrykte ønske om å øke sin kunnskap og kompetanse om familier med flerkulturell bakgrunn. De ga uttrykk for behovet for kurs eller lignende tilbud i barnehagen for å oppnå denne kompetansen.

I personalets kompetanse med det flerkulturelle fortalte Hanne:

«Det er en berikelse for alle å kunne møte flere forskjellige kulturer og se at vi alle ikke er like, men at vi kan lære av hverandre. Tanken skal ikke være å putte alle inn i samme bås, men å se hver enkelt som en ressurs og lære av hverandre. Jeg har ikke lest om tilvenning spesielt knyttet opp mot det flerkulturelle, men ser at det handler om å møte hver enkelt familie og alle skal inkluderes i det vi gjør».

Alle informantene fortalte at uavhengig av hvor barnet kommer fra, så har de det samme behovene, behovet for god tilvenning og trygghet er det samme uavhengig av kulturell bakgrunn. Innenfor personalets kompetanse fortalte også Jakob:

«Svaret på spørsmålet må bli ja. Om vi ser dette spørsmålet i lys av hva som er viktige faktorer, så kommer dette med kommunikasjon og dialog som veldig viktig, så jeg mener at det er for lite kompetanse. Fordi vi kanskje ikke når frem med kunnskapen på en god nok måte?».

5. Drøfting

Målet med drøftingen er å belyse mulighetene og utfordringene personalet har i møte med flerkulturelle barn og hvilke utfordringer/muligheter som ligger i tilvenningen. Vi har valgt å dele inn tre underkapitler: tilvenning, foreldresamarbeid og kommunikasjon og kompetanse til personalet, underveis vil vi trekke inn eksempler og erfaringer vi selv har og fra empirien vi har hentet.

5.1 Tilvenning

Glaser (2018, s. 113) sier at alle må sees og møtes på lik måte, og at barnehagen må ta vare på sitt innhold og praksis i møte med ethvert individ, og se mangfoldet som en ressurs. Barnets første møte med barnehagen kan være utfordrende og nytt, både for barnet, foreldrene og personalet (Drugli, 2017, s. 126). Tilvenningen er ulik fra barn til barn og fra personalet til personalet. Vi tenker at i tilvenningen er det viktig å forstå menneske og møte barnet der det er. Vi må møte alle barn med respekt, likeverd og omsorg. Alle barn har rett til tilhørighet, bli kjent med mangfoldet og få en trygg start i barnehagen (Udir, 2017, s. 7). Empirien vår viser at bruk av tid er en faktor som gir muligheter og utfordringer for tilvenningen.

Tidspresset i barnehagen er en kjent utfordring og personalet har et bredt spekter med oppgaver som skal gjøres, høyt antall barn og pedagogiske aktiviteter som skal gjennomføres hver dag. Kommunikasjonen med foreldre skal opprettholdes og det skal gis omsorg til barna. Når tiden er begrenset kan det være vanskelig å gi hvert barn individuell oppfølging.

Det som kjennetegner en barnehage med kompetansen om en trygg tilvenning, ifølge Hanne er bruk av tid og et godt samarbeid med foreldre, samt å se barnets behov i utviklingen. Dette er med på å gi informasjon om barnet og bli kjent med familien og kunne legge til rette for at barnet blir møtt med omsorg og trygghet. Tidspresset preger dagens samfunn.

Dette kan påvirke tilvenningen og tryggheten barna får i møte med barnehagen. Barna trenger tid til å bli trygg, tid til å skape en relasjon og tid til å bli trygg på plassen. Tidspresset kan også gå utover foreldrene, som igjen påvirker barna. Barna og foreldrene står overfor en ny livssituasjon (Drugli, 2017, s. 126).

Det betyr at de må få tid til å venne seg til den nye situasjonen de står ovenfor og erfare at barnehagen er et bra sted å være (Drugli, 2017, s. 126). Her sier vi oss enige i Drugli (2017, s.138), som skriver at: «usikre foreldre kan skape mye usikkerhet hos barna». Hanne trekker også frem at usikre foreldre kan smitte over på barnets følelser. Dette henger sammen med svarene til alle tre informantene om at relasjon og relasjonskompetanse har en høy verdi (Glaser, 2018, s. 100-101). Hanne la til «trygge foreldre-trygg tilvenning».

Barnehagen må være bevisst på at tilvenning ikke bare handler om at barnet som skal tilpasse seg barnehagen, men det er også barnehagen som må tilpasse seg det enkelte barn, som Jakob sier. For å unngå dette stresset tenker vi at kompetanse om tilknytningsteorier, økt bemanning og kommunikasjon mellom personalet, foreldre og barn være en løsning. Dette kan hjelpe med å håndtere dette presset og øke kompetanse, organisering av rutiner og delegering av oppgaver i personalet. Abrahamsen (2015, s. 156) sier det er viktig at personalet til enhver tid forstår sin rolle i det pedagogiske arbeidet slik at arbeidsklimaet gir vekst betegnelse for barna. Barnehager med god voksen tilgjengelighet gir grobunn for relasjonen, den nødvendige nærheten og gir en opplevelse av trygghet og oversikt som utgangspunkt for trivsel og lek, utforskning og læring. Knyttet mot det flerkulturelle kan stresset i en tilvenning skape større språkbarrierer og utfordringer med kommunikasjonen med foreldrene. Det kan oppstå frustrasjon og misforståelser hos barn, foreldre og personalet. Alle tre informantene hadde de samme svarene om at de flerkulturelle ikke var en utfordring i seg selv, men at det heller handlet om språket, kommunikasjonen og kulturell bakgrunn. Veiledning og ressurser til personalet kan hjelpe personalet med å øke kompetansen på generelt nivå og i forhold til det flerkulturelle. Det å se mulighetene for hva som kan endres i stedet for utfordringene kan være vanskelig. Det å gjøre bevisst på eget arbeid kan være med på å endre praksis. God tilvenning og trygghet er det samme uavhengig av kulturell bakgrunn. Som styrer i en barnehage utfordret Jakob de ansatte i barnehagen til å bli mer bevisst på deres egne holdninger, fordommer og verdier. Jakob fortalte også: Vi skal møte alle barn og foresatte på en god og likeverdig måte, vi respekterer og tolererer sosiokulturelle forskjeller. Personalet vektla spesielt at hos oss verdsetter vi likestilling, likeverd, ulike kulturer, religioner og familiestrukturer. Her ser styrer det store bildet av mangfoldet følger rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (Udir, 2017, s. 7).

For å oppsummere dette kapitlet i samsvar med problemstillingen vår viser vi til både utfordringen og muligheter som personalet har i barnehagen i møte med flerkulturelle barn i tilvenningsperioden. Vi har drøftet tid som en faktor som kan påvirke tilvenningen. Tidspresset påvirker barnehagen og det kan gå utover omsorgen til barna, foreldrene, personalets kompetanse og kommunikasjonen. Ifølge informantene er tid viktig for å samle informasjon, opparbeide samarbeid med foreldre og hjelpe personalet med å legge til rette for at barnet blir møtt med omsorg og trygghet. Det flerkulturelle er ikke en utfordring i seg selv, men kan skape barrierer i språket, kommunikasjonen og kultur. Veiledning og ressurser til personalet kan hjelpe personalet med å øke kompetansen på generelt nivå og i forhold til det flerkulturelle. Det betyr at de må få tid til å venne seg til den nye situasjonen de står ovenfor og erfare at barnehagen er et bra sted å være (Drugli, 2017, 126). For å minske stresset i barnehagen og sikre en trygg tilvenning kan arbeid med kompetanse om tilknytningsteorier, økt bemanningen og kommunikasjon mellom personalet, foreldre og barn være en løsning. Bli bevisst på eget arbeid, respektere og tolererer sosiokulturelle forskjeller i det store bildet av mangfoldet (Udir, 2017, s. 7).

5.2 Foreldresamarbeid og kommunikasjon

Norge er preget av et mangfold med stor variasjon og det er ulike hensyn som må tas i forhold til nasjonalitet, livssyn og sosiokulturelle verdier (Glaser, 2018, s.17). Mangfoldet må ses på som en ressurs og personalet må møte de foresatte med en grunnholdning om at de vet hva som er best for sine barn og at de vil barnets beste (Glaser, 2018, s. 38). Barnehagen og personalet skal berike barna med interesse for hverandre og for mennesker som har ulik kulturell, religiøs eller livssynsmessig tilhørighet (Udir, 2017, s. 55). Vi har trukket frem Kong Harald V. sin nyttårstale fra 2007 (Dahl, 2013, s. 220) hvor han sier at alle har eller vil mest sannsynlig i livet oppleve å være fremmed. Her kan vi trekke inn barnet som begynner i barnehagen for første gang og som kanskje kjenner på følelsen av å være fremmed på et fremmed sted. Eller en familie som kommer til Norge hvor det er et fremmed språk, kultur og mennesker som en skal forholde seg til. Vi i barnehagen må trygge store og små, være inkluderende og åpne for å hjelpe de til å føle seg hjemme og trygge i barnehagen.

Personalet skal kunne observere og motta informasjon om barnas omsorgs- og livssituasjon (Udir, 2017, s. 11). Mor i praksisfortellingen til Hanne, har tydelig ikke forstått informasjonen ut fra sin egen omsorgs- og oppdragelsespraksis. Forskning viser at pedagogisk leder i liten grad var åpne og inkluderende i møte med foreldrenes omsorg-og oppdragelsespraksis (Bergesen, 2017, s. 203). Det kan være at personalet er ukomfortabelt i møte med noe fremmed. Personalet burde utforske og skaffe seg kunnskap om flerkulturelle praksiser. Sett opp mot Glaser (2018, s.177) hvor personalets personlige egenskaper og trivsel trekkes frem som viktig for å bryte barrierer og skape god dialog med foreldre. Kanskje det er viktigere med trivsel og genuin lyst til å lære om andre for å skape den åpenheten og tryggheten personalet og foresatte trenger for å sikre en god kommunikasjon (Sand, 2020, s.156)

Samtidig skrives det i Bergesen (2017, s. 202) at profesjonsutøverne i barnehagen skal ha tilstrekkelig kunnskap om forskjellige omsorg og oppdragelse er kulturelle praksiser. Ut fra dette ser vi i vår empiri og forskning at dette er noe de ikke har, men noe som er pålagt å følges. Vi skriver denne oppgaven i ønske om mer kunnskap, samtidig som vår forskning viser at kunnskapen som er erfaringsbasert og lært gjennom samarbeid er bra nok.

Barnets beste skal alltid være et mål. Personalet og foresatte skal ha et felles ansvar for barns trivsel og utvikling, og barnets behov for omsorg, lek, læring, danning og allsidig utvikling skal ivaretas (Udir, 2017, s. 29). Kommunikasjon i samspill mellom personal, barn og foresatte er med på å skape et fellesskap og en må tolke og kommunisere for å opparbeide en relasjon (Dahl, 2013, s. 56). For å kunne kommunisere er vi avhengig av å ha en felles forståelse av situasjonen (Bergesen, 2017, s. 157). I situasjonen hvor mor leverte barnet, hadde ikke barnehagen eller mor nok informasjon om hverandre og kunne ikke tilpasse seg hverandres kommunikasjonsform. Kommunikasjon innebærer verbal kommunikasjon og nonverbal kommunikasjon (Dahl, 2013, s. 55). Den nonverbale kommunikasjonen, sammen med dokumentasjon og involvering av flerspråklige medarbeidere og språk, sammen med god tid være til hjelp for å skape et godt samarbeid (Bergesen, 2017, s. 204). Foreldresamarbeid og kommunikasjon er noe alle våre informanter har trukket frem som viktig i barnets tilvenning. Forskning viser at involvering av foreldre påvirker barns trivsel og generelle utvikling i barnehagen og at dette er med på å styrke kvaliteten i barnehagen. Det å opparbeide et godt samarbeid med foresatte kan ta tid og være krevende, men vises her og har svært gode fordeler for barns møte med barnehagen og kvaliteten på barnehagen. For å opparbeide et godt samarbeid med foresatte er det viktig å skape en tillit og en god relasjon, og personalet må kunne samhandle på en god og hensiktsmessig måte (Glaser, 2018, s. 100). I møte med foresatte har alltid personalet et større ansvar for å sørge for et godt samarbeid (Drugli & Onsøien, 2010, s. 12). I forhold til det flerkulturelle og tilvenning mener vi det er ekstra viktig å kunne reflektere over seg selv og måten man er og formidler på. På den andre siden er dette viktig i enhver situasjon i møte med barn, foresatte og medarbeidere.

Bergesen (2017, s. 203) trekker frem i en undersøkelse at språket ses på som en utfordring for å skape en nær relasjon med foresatte med flerkulturell bakgrunn. Denne undersøkelsen underbygger mye av svarene vi har fått fra våre informanter. De trekker frem kommunikasjon og språk som en utfordring. Det kommer frem at barnehagen ikke er god nok til å kommunisere alle de faglige vurderingene som blir gjort i vår tilvenningsperiode.

Hanne fortalte oss om en erfaring hvor hun synes det var vanskelig å finne en hensiktsmessig kommunikasjonsform for å komme i dialog med faglige områder med foresatte. Det handler om god kommunikasjon og hva som er best for barnet. Våre funn viser her at alle informantene vi intervjuet mener at kommunikasjonen er en utfordring.

På den andre siden trekker de ikke nødvendigvis direkte frem at det er utfordrende å skape en nær relasjon. De påpeker hvordan personalet kommuniserer og hvordan kunnskapen om tilvenningen og kommunikasjonen med de foresatte kommer frem. Hvorfor er det sånn? En av informantene stilte et kritisk spørsmål ved et svar: «Kompetansen til personalet i barnehagen er for liten om det flerkulturelle i lys av de viktige faktorene som kommunikasjon og dialog, fordi vi kanskje ikke når frem med kunnskapen på en god nok måte?». Dette fikk oss til å tenke og reflektere over personalets kompetanse i forbindelse med flerkulturelle familier.

Jakob snakket om «Gallerivandring». Målet med plakatene var at de ville markere flere aktuelle høytider og markeringer. De fikk inn mange innspill og foresatte var opptatt av at de skulle markere og verdsette mangfoldet. Det at barnehagen gjennomfører slike vurderinger av egen praksis ved hjelp av de foresatte er inkluderende og deres medvirkning kommer frem. Samtidig som det gir personalet en pekepinn på hvor de kan utvikle praksisen. Personalet blir utfordret til å bli mer bevisst på våre egne holdninger og fordommer, og ikke minst på sine egne verdier.

For å oppsummere dette kapittelet i samsvar med problemstillingen vår viser vi til både utfordringen og muligheter som personalet har i barnehagen i møte med flerkulturelle barn i tilvenningsperioden. Som vi har drøftet er god og åpen kommunikasjon nøkkelen til en trygg tilvenning, spesielt om det er utfordring med språk, kulturell bakgrunn eller utrygge foreldre. Ut fra det informantene fortalte er et godt foreldresamarbeid essensielt for å skape en god relasjon til barnet og for å sikre den trygge tilvenningen. Da er personalets relasjonskompetanse viktig og handler om å kjenne seg selv og forstå andres opplevelser og hva som skjer i samspill med andre (Glaser, 2018, s. 100). Vi tenker at en god relasjon med åpen dialog vil komme godt med for å sikre en trygg tilvenning for barnet og for familier med flerkulturell bakgrunn.

5.3 Personalets kompetanse

Ifølge rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (2017, s. 15) skal personalet være tydelige rollemodeller, reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger og oppdatere seg. Personalet skal også ivareta relasjonen mellom barna i gruppen, mellom barn og personalet og mellom personalet og foreldrene. Som nevnt i teorien ovenfor er kompetanse en evne til å møte komplekse krav, situasjoner og utfordringer (Bakken & Solbue, 2016, s. 11).

Innenfor interkulturell kompetanse tenker vi at fleksibilitet, perspektiv og kulturell empati er viktige mål for det mentale aspektet. Kompetanse er noe man utvikler hele livet og noen viktige komponenter er åpenhet, respekt og toleranse (Bøhn & Dypedahl, 2017, s. 18-19). Erfaringen Hanne hadde med tilvenning i august, viser til hvor viktig informasjon og kommunikasjon er. Hanne påpekte at dette er situasjoner man kan møte i tilvenningen og det trenger ikke kun være i møte familier med flerkulturell bakgrunn. Det kan være en uvitenhet om hvordan det fungerer, og hva det vil si for barnets oppstart og videre i barnehagen. I denne situasjonen er det viktig å tenke over hvordan man formidler og kommuniserer med andre og hva slags informasjon som kommer frem. Personalet må gjøre gode avklaringer i samarbeid med foresatte om hva, hvordan og hvorfor de gjør som de gjør i tilvenningsperioden (Glaser, 2018, s. 86). Ved å gjøre det kan de foresatte få en større forståelse for viktigheten rundt tilvenningen. God informasjon til foresatte i forkant av barnehagestart var en faktor som anses som viktig for å sikre en trygg tilvenning. Jakob sier at informasjonen om hvor barna er i utviklingen, hvorfor tilvenningen bør skje gradvis og hvorfor det er så viktig at de foresatte sier tydelig «ha det» til barnet og hvilke skader det kan gjøre dersom man forlater uten å si ifra. Vi vil også her trekke frem viktigheten rundt å gi ut informasjonen på riktig måte og hvordan vi velger å formidle kunnskapen.

I barnehagen vil kompetansen til personalet alltid være i utvikling. Personalet lærer av hverandre, erfaringer og refleksjonene en gjør av eget og andres arbeid. Den interkulturelle kompetansen er også noe man vil fortsette å utvikle hele livet. Noen viktige komponenter for kompetansen er åpenhet, respekt og toleranse (Dypedahl, 2017, s. 18-19). Personalets kompetanse er en viktig faktor for forskningen vår om hvordan personalet kan sikre en trygg tilvenning for barn med flerkulturell bakgrunn. Det er viktig å være kritisk til seg selv og sin kompetanse og hvordan man kan arbeide for å skape en best mulig hverdag for barna og de rundt seg.

Jakob snakket om hva interkulturell kompetanse har å si for tilvenningen. Det handler om de personlige egenskapene og hvordan personalet kommuniserer og tenker i samspill med andre (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 14). Her tenker vi at interkulturell kompetanse er noe som er lite fokus på i skolen og i barnehagene. Det er ingen spesifikke kurs man kan ta for å få informasjon og kompetansen. Interkulturell kompetanse som vi nevnte i teorikapittelet handler mye om de personlige egenskapene personalet har og hvordan man kommuniserer og tenker (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 14). Vi som personalet bør skaffe oss selvinnsikt og erfaringer om vår egen evne til å tenke og kommunisere på en hensiktsmessig måte, i møte med andre mennesker med andres tankesett og kommunikasjonsstil. For å skape en trygg tilvenning er det lurt å trygge foreldrene. Vi i barnehagen må være fleksible i kommunikasjonsformen vår og være flinke til å tilpasse oss andre og skape en åpen og god kommunikasjon med foresatte.

Bergersen (2017, s. 209) trekker frem at forskere har en faglig enighet om at personalets kompetanse og voksentettheten er de viktigste faktorene for barns trivsel og utvikling og at dette hever kvaliteten for å legge til rette for et omsorgs-og-læringsmiljø for hver enkelt barns forutsetninger. I vår empiri kommer det frem at det er ønsket mer kompetanse. Hanne trekker frem at det er berikelse og møte forskjellige kulturer og se at ikke alle er like, og vi må se hver enkelt som en ressurs og lære av hverandre og at det handler om å møte hver enkelt familie. Sett i lys av undersøkelsen til Høgskolen i Hedmark og resultatene derfra hvor 80 % av pedagogiske ledere mener at barnehagepersonalet trenger spesiell kunnskap for å arbeide i en flerkulturell barnehage opp mot det Hanne sier, vil vi se kritisk på dette (Glaser, 2018, s. 116).

Det er ønsket mer kunnskap og midler i forhold til det flerkulturelle, men med personalet og kompetansen barnehagepersonellet sitter med skal det være mulig å legge til rette for en trygg tilvenning for alle uavhengig av kulturell bakgrunn. TALIS-rapporten som trekkes frem i Gotvassli (2020, s. 54-55) som fremhever betydningen av de ansattes utdanning og kompetanse. Viser derimot at kompetansen er med på å styrke kvaliteten, og personalets utdanning og deres faglige utvikling har god effekt på den pedagogiske kvaliteten, dersom de ansatte får en bred kompetanseutvikling knyttet til arbeidet i egen barnehage. Ifølge vår empiri er det ønsket mer kunnskap og kurs, men arbeidet og refleksjonene om hvordan det jobbes er samtidig bra nok og viser at resultater og kompetansen blir delt videre innad i personalet. Jakob snakket rundt personalets kompetanse og kompetansen innen det flerkulturelle.

Uavhengig av hvor man kommer fra, har man samme behov. God tilvenning og trygghet er det samme uavhengig av kulturell bakgrunn. Etter dette intervjuet fikk vi blant annet et resultat fra Jakob om hvordan de har valgt å arbeide med mangfold og de flerkulturelle. De jobbet med årsplan, inkludering og fellesskap. Personalet vektla at de verdsetter likestilling, likeverd, ulike kulturer, religioner og familiestrukturer. Fokuset de har på det flerkulturelle for hele personalgruppen, jobbe med det avdelingsvis og få til felles refleksjon, gjør det mulig å bidra til at barn og foresatte i barnehagen kjenner tilhørighet. Ut fra dette ser vi at denne barnehagen arbeider sammen slik at personalet har en enighet og felles forståelse ovenfor hvorfor de gjør som de gjør. De kan få en felles kompetanse og drøfte sammen og foresatte får tilbakemeldinger på arbeidet som blir gjort. Her ser vi at samarbeid og kommunikasjon er essensielt for å danne kunnskap og gode holdninger om mangfoldet og de flerkulturelle. Vi tenker at alle skal bli møtt med den samme respekten og holdninger uansett religion og kultur. Det å arbeide med det flerkulturelle og mangfoldet i årsplanen og ta dette med i det pedagogiske arbeidet er noe vi tenker er viktig. Å dokumentere, observere og videre reflektere over hvordan og hvorfor en arbeider med dette, hvordan vi utvikler våre holdninger og forståelser overfor mangfoldet og hva en kan gjøre annerledes videre i arbeidet.

Det er viktig å få frem at alle barn skal behandles likt uavhengig av kultur, religion og livssyn. I tilvenningen må alle sees og møtes på lik måte, og barnehagen må ta vare på sitt innhold og praksis i møte med ethvert individ, og se på mangfoldet som en ressurs (Glaser, 2018, s. 113). Barnehagen skal dermed synliggjøre variasjonen i verdier, religion og livssyn. Barnehagen skal fremme respekt for menneskeverd og mangfold, og fremme barnas nysgjerrighet og undring over likheter og forskjeller (Udir, 2017, s. 9). Flere av informantene sa at de ikke hadde noe spesifikk kompetanse innen det flerkulturelle, men at de har et stort mangfold i barnehagen og bruker mangfoldet som ressurs. Dette viser til at kompetansen ikke bare er avhengig av hvilke kunnskaper og ferdigheter en har, men at det også er styrt av miljøet man er i (Bakken & Solbue, 2016, s. 17). Om en ikke har direkte utdanning eller kurs innen om noe kan man skaffe seg gradvis kompetanse fra andre personalet, erfaringer og det en lærer av i praksis.

Det kan være greit å ha en felles avklaring om hvordan barnehagen som en felles arena ønsker å arbeide med mangfoldet og at alle kommer til en enighet. Jakob fortalte at de hadde hatt en prosess med personalgruppen hvor de snakket om markering og høytidsmarkeringer i barnehagen. Ved å gjøre dette kan alle dele sine erfaringer, tanker og begrunnelser rundt hva en kan gjøre. Foreldrene kan komme med innspill etter egne ønsker og barns medvirkning kan bli tatt i betraktning. Noen familier ønsker at barnehagen skal markere deres helligdag, mens andre ønsker å ikke gjøre det. Her kommer personalets kompetanse innen kommunikasjon frem, noe som er essensielt i barnehagen. Innenfor personalets kompetanse er personlige egenskaper og trivsel noe som har mye å si på om personalet klarer å bryte barrieren og skape en god dialog med foreldrene (Glaser, 2018, s. 117). Vi tenker at holdninger, kommunikasjonsmønster og miljø har mye å si på personalets kompetanse og hvordan deres perspektiv er. Noe som kan være utfordrende innenfor personalets kompetanse, som kom frem i det ene intervjuet, var at den ene lederen i barnehagen hadde utfordret de ansatte til å bli mer bevisst på egne holdninger og fordommer, og ikke minst egne verdier. I teorien om personalets kompetanse kom det frem at personlige egenskaper har mye å si og hvordan en kommuniserer og tenker (Dypedahl & Bøhn, 2017, s. 14). I rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (Udir, 2017, s. 48) står det at personalet skal «synliggjøre språklig og kulturelt mangfold, støtte barnas ulike kulturelle uttrykk og identiteter og fremme mangfold i kommunikasjon, språk og andre uttrykksformer». Da er det viktig at personalet selv har kompetanse nok til å arbeide i takt med rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (Udir, 2017) slik at alle barn og foresatte blir ivaretatt, sett, akseptert og møtt med et åpent sinn og gode holdninger.

For å oppsummere dette kapittelet i samsvar med problemstillingen vår viser vi til både utfordringen og muligheter som personalet har i barnehagen i møte med flerkulturelle barn i tilvenningsperioden. Som vi har drøftet vil alltid personalets kompetanse være i utvikling, vi lærer så lenge vi jobber og blir bedre når vi reflekterer over hva vi gjør, noe vi sier oss enig med. Innenfor personalets kompetanse knyttet til barn med flerkulturell bakgrunn tenker vi at forståelseshorisont er viktig og betydningen av at vi alle har forskjellige forståelseshorisonter (Bergesen, 2017, s.31). Vi tenker at den tverrkulturelle kompetansen er viktig da vi kan finne ut om de ansatte i barnehagen har nok kompetanse til å sikre en trygg tilvenning for barn med flerkulturell bakgrunn. På den ene siden er det ingen spesifikke fag på skolen eller kurs en kan ta for å få kompetanse om barn med flerkulturell bakgrunn, slik som informantene ønsket mer kompetanse om. På den andre siden kan personalet skaffe seg en del kompetanse om ulike kulturer, religioner og levemåte. Er viktige faktorer som kan komme godt med i tilvenningsperioden for et barn med flerkulturell bakgrunn. Dette samsvarer med rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (Udir, 2017, s. 55) hvor: Personalet berike barna med interesse og respekt for hverandre og for mennesker som har ulik kulturell, religiøs eller livssynsmessig tilhørighet.

6. Avslutning

Arbeidet med denne bacheloren har vært spennende, lærerik og tankevekkende.

Etter grundig arbeid og kritisk refleksjon har vi forsøkt å finne svar på problemstillingen:

“Hvilke utfordringer og muligheter har personalet i barnehagen i møte med flerkulturelle barn, og hvordan kan de sikre en trygg tilvenning for barn og foresatte?”.

Vi har inntrykk av at personalet i barnehagen møter barna med lik åpenhet og omsorg uavhengig av kulturell bakgrunn. De er klar over utfordringene som er til stede og prøver å se mest mulig muligheter. Erfaringene og kompetansen rundt barn med flerkulturell bakgrunn er variert og vi har fått inntrykket av at personalet i tilknytningsperioden møter barn og foreldre med åpenhet, respekt og gode intensjoner. Et viktig funn i oppgaven var at barnehagene ønsket økt kompetanse innenfor tema. Vi har funnet ut at tid er en faktor som kan påvirke tilvenningen. Tid er viktig i møte med foreldre og hjelpe personalet med å legge til rette for at barnet blir møtt med omsorg og trygghet. Personalet har mye fokus på mulighetene i tilvenningen. God og åpen kommunikasjon er nøkkelen til trygg tilvenning, spesielt knyttet til utfordringer med språk, kulturell bakgrunn og utrygge foreldre. Personalets kompetanse må være i utvikling og reflektere over hva vi gjør. Personalets kompetanse om kultur, religion og levemåte kan være med å sikre en trygg tilvenning knyttet til barn med flerkulturell bakgrunn. Ifølge rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver (Udir, 2017, s. 9): “Barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt”. For å arbeide i takt med rammeplanen trenger personalet kompetanse og erfaringer innenfor de flerkulturelle og hvordan en kan arbeide med dette i barnehagen. Ved å arbeide med dette kan kvaliteten i tilvenningsperioden for barn med flerkulturell bakgrunn øke og sikre en best mulig tilvenningsperiode for alle barn. Etter å ha arbeidet med denne oppgaven og temaet har vi økt vår egen kunnskap og kan benytte dette i fremtidige arbeidssituasjoner.

Litteraturliste

Abrahamsen, G. (2015). *Tilknytningsbaserte barnehager*. Universitetsforlaget.

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

Bakken, Y., & Solbue, V. (2016). *Mangfold i barnehagen: fra politisk vilje til flerkulturell virkelighet?* Fagbokforlaget.

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

Bergersen, A. (2017). *Global forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Borberg, M., Hagström B. & Broberg, A. (2014). Tilknytning i barnehagen: *Hva betyr trygghet for lek og læring?* Cappelen Damm Akademisk.

Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utgave). Gyldendal akademisk.

Brottveit, G. (red.), *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder: om å arbeide forskningsrelatert* (s. 89). Gyldendal.

Christoffersen, L. & Johannessen, A.J 2012. *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Abstrakt Forlaget, Oslo.

Dahl, Ø. (2013). *Møter mellom mennesker: Innføring i Interkulturell kommunikasjon* (2.utg.). Gyldendal Akademisk

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

Dalland, O. (2021). *Metode og oppgaveskriving*. (7. utgave). Gyldendal.

Drugli, M.B. (2018). *Liten i barnehagen* (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Drugli, M. B. (2018). *Emosjonell utvikling og tilknytning. I Utvikling, lek og læring i barnehagen: forskning og praksis* (2. utg., s. 49-77). Fagbokforlaget

Drugli, M.B. (2016). *Liten i barnehagen: Forskning, teori og praksis* (1. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Dypedahl, M., Bøhn, H., & Lang, K. (2017). *Veien til interkulturell kompetanse* (2. utg.). Fagbokforlaget.

Glaser, V. (2018). *Foreldresamarbeid, barnehagen i et mangfoldig samfunn* (utg. 2). Universitetsforlaget.

Gotvassli, K. A., Haugset, A. S., & Ljunggren, B. (2020). *Kvalitetsutvikling i barnehagen: fra vurdering til ny pedagogisk praksis*. Universitetsforlaget.

Drugli, & Onsjøen (2010). *Vanskelige foreldresamtaler - gode dialoger*. Cappelen akademisk forlag.

Løkken, G., & Søbstad, F. (2013). *Observasjon og intervju i barnehagen* (4. utg.) Universitetsforlaget.

Sand, S. (2020). *Ulikhet og fellesskap: flerkulturell pedagogikk i barnehagen* (4. utgave.). Cappelen Damm akademisk.

Statistisk sentralbyrå (2023). *Barnehager*. Hentet fra:
<https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager>

Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*.

Utdanningsdirektoratet. <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

Vedlegg 1: intervjuguide

Intervjuguide

Vi vil begynne intervjuet med å fortelle om formålet med intervjuet. Vi vil også informere om at intervjuet er anonymt, at de deltar frivillig, og når som helst kan trekke seg.

Alder:

Kjønn:

Antall år i barnehage:

1. Hva slags arbeidserfaring og utdanning har du?

Tilvenning

2. Hva kjennetegner en barnehage med kompetanse om en trygg tilvenning?
3. Hvilke faktorer anser du som viktig for at barna skal få en trygg tilvenning?

Det flerkulturelle

4. Hvordan jobber dere med kompetanse om det flerkulturelle?
5. Hva syns du er utfordrende i møte med det flerkulturelle?
6. Syns du det for lite kompetanse om tilvenning innenfor det flerkulturelle?
7. Hva slags betydning har Inter kulturell kompetanse og si for tilvenningen?
8. Har du noen eksempler på en tilvenning med barn med flerkulturell bakgrunn?
9. Var det noen utfordringer?

Informasjonsskriv til informant

Vi er studenter ved barnehagelærerutdanningen ved Høgskolen på Vestlandet, og i den forbindelse skal vi skrive en bacheloroppgave. Veilederen vår heter Thomas Mountjoy.

Temaet vi har valgt er “Hvordan kan personalet i barnehagen sikre en trygg tilvenning for barn med flerkulturell bakgrunn?” I forbindelse med dette trenger vi å innhente datamateriale fra informanter som jobber i barnehager. Formålet med intervjuet vil være å få svar på ulike spørsmål som kan belyse hvordan barnehagene jobber med tema. Denne informasjonen skal brukes for å drøfte og reflektere over teori og praksis.

I vår bachelor ønsker vi å belyse hvordan personalet i barnehagen arbeider med tilvenning og kompetansen personalet har med flerkulturelle barn og foreldre. Vi ønsker å belyse viktigheten rundt en trygg tilvenning i barnehagen. Vi ønsker og utvikle vår egen og personalets kompetanse rundt dette temaet og kunne ta dette med oss videre ut i jobb.

Hva innebærer deltakelse i intervju:

Informanten vil bli stilt spørsmål hvor det er rom for utdypelse og oppfølgingsspørsmål.

Intervjuet vil vare i maks 30 minutter. Fokuset vil være på personalets kompetanse i arbeid med det flerkulturelle. Under intervjuet vil vi notere litt underveis for å få mest mulig nøyaktige data å arbeide med i drøftingen og analysen.

Hva skjer med informasjonen:

Under intervjuet skal det ikke nevnes navn på voksne, barn eller barnehagen. Datamaterialet vi samler inn vil behandles konfidensielt, og det er bare oss og veileder som har tilgang til dette. I vår ferdige bacheloroppgave vil det ikke være mulighet for å bli gjenkjent i intervjuet. Prosjektet skal være ferdig mai 2023.

Med vennlig hilsen Helene Fylling Hernes og Hedda Karlsen

Mail: [redacted] og [redacted]

Veileder: Thomas Mountjoy

Mail veileder: [redacted]

Vedlegg 2: Samtykkeskjema

Jeg gir med dette samtykke til at studenten kan bruke informasjonen som kommer frem i dette intervjuet i sin bacheloroppgave. All informasjon som kommer frem i intervjuet vil bli behandlet konfidensielt og alle opplysninger vil anonymiseres så verken personer eller barnehagen vil bli gjenkjent. Jeg kan når som helst trekke meg fra intervjuet, både før under og etter intervjuet. All skriftlig dokumentasjon vil bli slettet når oppgaven er blitt godkjent. Oppgaven skal leveres inn mai 2023.

Samtykke

Jeg er informert om hvordan data vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med forskningsetiske retningslinjer. Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Dato _____ Signatur, deltaker i studien

Dato _____ Signatur, bachelorkandidaten

Dato _____ Signatur, bachelorkandidaten