

# Kulturelt mangfold- normalisering eller festivalisering?

---

En kvalitativ studie av to barnehager og hvordan de arbeider med å fremme  
kulturelt mangfold i hverdagen.

[Kandidatnummer: 9008]

**Bacheloroppgave**

Oslo, juni 2020

*«Denne oppgaven/bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved  
Høyskolen Kristiania. Høyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater,  
konklusjoner eller anbefalinger.»*

## **Innholdsfortegnelse**

<b>Forord</b>	<b>4</b>
<b>Sammendrag</b>	<b>5</b>
<b>Del 1 Innledning</b>	<b>6</b>
1. Innledning med bakgrunn for valg av tema	6
1.2 Problemstilling	7
1.1 Avgrensning av oppgaven	8
<b>2. TEORI</b>	<b>8</b>
2.1 Flerkulturell kompetanse	8
2.2 Perspektiver på mangfold	10
2.2.1 Kulturperspektivet	10
2.2.2 Mangfold i et flerkulturelt, globalt og postkolonialt perspektiv	11
2.2.3 Mangfold i et individ- og identitetsperspektiv	13
2.2.4 Mangfold med en ressurs- eller problemorientert tilnærming	14
2.3 Hvorfor bør pedagogiske ledere kjenne til ulike religioner og livssyn?	15
<b>3. Metode</b>	<b>15</b>
3.1 Personlig intervju	16
3.2 Utvalg	17
3.3 Rekruttering av respondenter	17
3.3.1 Presentasjon av respondentene	18
3.3.2 Gjennomføring av intervju	18
3.4 Analyse av data	19
3.5 Validitet, reliabilitet og overførbarhet	20

3.6 Etikk	21
<b>4. Presentasjon og analyse av innsamlet datamateriale</b>	<b>23</b>
4.1 Flerkulturell kompetanse	23
4.2 Prioriterte tema i Rammeplanen	25
4.3 Synliggjøring av kulturelt mangfold	27
<b>5. Drøfting av analysen</b>	<b>28</b>
5.1 Hva slags kompetanse opplever styrere og pedagogiske ledere at de har på det flerkulturelle området?	28
5.2 Hvilke prioriteringer har barnehagenes styrere og pedagogiske ledere rundt temaet kulturelt mangfold sammenliknet med andre temaer i rammeplanen?	29
5.3 Hvordan arbeider styrere og pedagogiske ledere for å synliggjøre mangfold og variasjoner i livssyn, religion og kultur i barnehagehverdagen?	30
<b>6. Konklusjon og avslutning</b>	<b>32</b>
<b>Litteraturliste</b>	<b>33</b>
<b>Vedlegg 1: Mal for intervjuguide</b>	<b>37</b>
<b>Vedlegg 2: Invitasjon til intervju</b>	<b>39</b>
<b>Vedlegg 3: Meldeskjema for behandling av personopplysninger</b>	<b>40</b>
<b>Vedlegg 4: Informert samtykke til behandling av personopplysninger</b>	<b>43</b>

## Forord

Det tok meg mange år å samle opp nok mot til å ta fatt på et høyskolestudie. Jeg har vært så redd for at jeg ikke skulle klare å gjennomføre at jeg ikke turte å begynne. At jeg nå skal levere inn bacheloroppgaven min oppleves som en enorm seier. Det har vært tre lærerike år, jeg har lært mye nytt, i tillegg til at all kunnskapen og erfaringene jeg har opparbeidet meg gjennom mange år i arbeid har blitt satt i system. Jeg kunne noe fra før, og nå kan jeg enda mer.

Samboer, familie, venner og kollegaer har heiet på meg hele veien, og vist stor forståelse for at jeg har hatt mindre tid til overs. Det er jeg umåtelig takknemlig for. Spesielt samboeren min har vært en enorm støtte, og skal ha noe av æren for at jeg i det hele tatt startet å studere.

Å gå tilbake til skolebenken etter mange år i arbeid er utfordrende. Jeg er derfor også svært takknemlig for veiledningen jeg har mottatt via alle innsendingsoppgaver. Fra de første usikre innleveringene har jeg stadig utviklet meg, og forsøkt å ta til meg konstruktive tilbakemeldinger og veiledning. Det har også vært til stor nytte å ha kontakt med medstudenter, både for å hente inspirasjon og for selv å bidra der andre har stått fast. Jeg vil også rette en stor takk til en saksbehandler i NSD som prioriterte min henvendelse, slik at jeg fikk gjennomført intervjuene til tross for at jeg var sent ute med meldeskjemaet mitt. Slike mennesker er gull verdt, og for henne var det kanskje en liten gest, men for meg hadde det enorm betydning.

Til sist vil jeg takke veilederen som har hjulpet meg med bacheloroppgaven, Jarmila Bubikova-Moan. Rask respons, tilgjengelighet og grundige tilbakemeldinger har hjulpet meg med å holde motet oppe i en utrolig hektisk periode. Takk for all støtte og oppmuntring, og for at du har vist meg veien forbi usikkerhet og forvirring.

*- Det har jeg aldri prøvd før, så det tror jeg sikkert at jeg kan klare. (Pippi, Astrid Lindgren)*

Oslo, 6. juni 2020

## **Sammendrag**

I denne bacheloroppgaven ønsket jeg å forske på hvordan kommunale barnehager i Oslo jobber for å synliggjøre og normalisere kulturelt mangfold i hverdagen. Problemstillingen min ble dermed: *Hvordan satses det på å fremme kulturelt mangfold ved Oslos kommunale barnehager?*

I teoridelen har jeg beskrevet ulike perspektiver på kulturelt mangfold som kan være med på å påvirke holdninger og verdier, i tillegg viser jeg hva slags betydning det kan ha for barnehagene at de ansatte innehar flerkulturell kompetanse.

Gjennom intervjuer av to styrere og en pedagogisk leder får leseren et innblikk i hvordan det arbeides med kulturelt mangfold i to kommunale barnehager, hvilke holdninger respondentene har, hva slags utfordringer de møter på, og hvordan deres pedagogiske praksis påvirkes utenfra.

Grunnet Coronapandemien er utvalget av respondenter lite, og gjør det derfor vanskelig å generalisere resultatet av undersøkelsen. Til tross for det kan man se at tidligere forskning viser tilsvarende resultater som mine analyser, noe som kan antyde at muligens flere barnehager kan ha de samme utfordringene.

## 1. Innledning med bakgrunn for valg av tema

I rapporten *Velferd og migrasjon: den norske modellens fremtid*, fra Barne- og familiedepartementet (NOU 2011:7), merket jeg meg at barnehagepersonale ofte fokuserer på flerspråklige barns manglende norske språk, og at man dermed mister muligheten til å se på disse barna som ressurser. Dette gjorde meg interessert i å undersøke hva slags praksis barnehager i Oslo har for å fremme mangfold. Oslo kommune har stort mangfold i sin befolkning, alle bydelene i Oslo ligger over landsgjennomsnittet på 17,3 prosent andel med innvandrerbakgrunn, og i noen av bydelene er andelen over 50 prosent (SSB 2018). I stortingsmelding 6 står det at:

Det er uheldig dersom individer og grupper har en opplevelse av at de ikke hører til, at de ikke får oppfylt sine rettigheter eller at de ikke får muligheter til å benytte sine ressurser. Dersom innvandrere blir oppfattet som et problem og en byrde, eller at det råder en generell oppfatning om at noen grupper ikke vil delta og bidra til fellesskapet, kan det føre til at det blir vanskeligere for innvandrere å føle seg eller bli oppfattet som fullverdige samfunnsmedlemmer. (St.meld.nr. 6, 2012-2013)

Videre står det at «*i barnehagen og skolen får mange barn erfaring med ulike språk og kulturelle uttrykk. Dette kan bidra til økt toleranse og gi barn og unge erfaringer med flerspråklighet og mangfold som en ressurs*» (Ibid). Ergo vil det sannsynligvis være positivt både for flerspråklige barn, og etnisk norske barn, om man klarer å fremme mangfoldet på en god måte allerede i barnehagen. I Rammeplan 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. Barnehagen skal synliggjøre variasjoner i verdier, religion og livssyn*» (Utdanningsdirektoratet, 2017). Barnehagen skal altså sørge for å synliggjøre mangfold, og lære barn det positive ved et mangfold av mennesker som ser ulike ut, snakker forskjellige språk, har ulike livssyn og forskjellige familieformer. Dette er en stor oppgave, og er på ingen måte den eneste oppgaven barnehagen har.

Da jeg jobber i barnehage selv, og ser hvordan vi strever med å synliggjøre mangfold og flerkultur, utover større markeringer som FN-dagen og den samiske nasjonaldagen, syns jeg det ville være interessant å se hvordan andre Oslobarnehager løser denne oppgaven. Jeg lurer på om, og hvordan, styrere og pedagogiske ledere jobber for å gjøre mangfold til en naturlig del av barnehagehverdagen. Samtidig har kanskje barnehagen et område de satser ekstra på,

hvilket kan påvirke det daglige, pedagogiske arbeidet. Profilene til kommunale barnehager i Oslo viser eksempelvis at noen fokuserer på litteratur og kulturformidling (Askeladden barnehage), noen har språk og matvaner (Grønland torg barnehage) som satsningsområder mens andre vektlegger trygghet og samspill (Akersløkka barnehage). Satsningsområdene kan naturligvis også inkludere mangfold, men jeg ønsker å finne ut av om noen satsningsområder som kan ha større status enn andre, kanskje fordi det er kjent at dette er spesielt viktig for barns utvikling, eller fordi foreldre ønsker ekstra satsning på visse områder. I mediene bombarderes man av viktigheten rundt fokus på mat, helse og fysisk aktivitet (Myklebust-Hansen 2019). Og i disse dager har det vært mye skriving i forhold til klimaendringer (Ramnefjell 2019). Er dette med på å legge føringer for barnehagens innhold, og hvor i rekken finner man i så fall mangfold og flerkultur?

Derfor ønsker jeg også å undersøke hvor viktig det er for styrer at mangfold får tildelt nok tid i det pedagogiske arbeidet. Hva slags krav og forventninger møter styrer i sitt arbeid, fra kommunen, bydelen eller foreldrene, og er dette i så fall med på å legge føringer for hvilke områder i Rammeplanen som får størst fokus? Om styrer har visse prioriteringer, vil dette sannsynligvis være med på å prege hva pedagogisk leder vektlegger i sitt arbeid. Klarer styrere og pedagogiske ledere å møte Rammeplanens krav rundt mangfold og flerkultur? Hvilke utfordringer møter de eventuelt på som vanskeliggjør dette arbeidet?

### **1.1 Problemstilling**

Med stor interesse for nevnte tema er problemstillingen for min bacheloroppgave:

- Hvordan satses det på å fremme kulturelt mangfold ved Oslos kommunale barnehager?

For å belyse problemstillingen vil jeg benytte meg av følgende forskningsspørsmål:

- Hvilke prioriteringer har barnehagenes styrere og pedagogiske ledere rundt temaet kulturelt mangfold sammenliknet med andre temaer i rammeplanen?
- Hva slags kompetanse opplever styrere og pedagogiske ledere at de har på det flerkulturelle området?

- Hvordan arbeider styrere og pedagogiske ledere for å synliggjøre mangfold og variasjoner i livssyn, religion og kultur i barnehagehverdagen?

En problemstilling er «en spissformulering av hva du skal undersøke, en formulering av det spørsmålet du søker svar på» (Pettersen 2015, 97). Jeg vil i den neste delen av oppgaven redegjøre for teori som er relevant for å svare på problemstillingen min, og avklare sentrale begreper som «kultur» og «mangfold», begreper som brukes ofte i oppgaven.

## **1.2 Avgrensning av oppgaven**

I arbeidet med oppgaven har jeg ønsket å finne ut av hvordan barnehagene jobber for å fremme det kulturelle mangfoldet. Både høytider, språk og språkopplæring er høyst aktuelle tema som kan knyttes til problemstillingen min. Av hensyn til oppgavens størrelse har jeg valgt å fokusere på det flerkulturelle som helhet fremfor å fordype meg i enkelte tema. Det er viet noe mer plass til markering av høytider da dette er et tema som gjentok seg hos respondentene.

## **2. TEORI**

### **2.1 Flerkulturell kompetanse**

Kunnskapsdepartementet har laget et temahefte som supplement til Rammeplanen (Kunnskapsdepartementet 2006). Hftet skal bidra til å bedre kompetansen og øke bevisstheten hos ansatte i barnehagene. Der påpeker Gjervan (Ibid) at mange assosierer flerkulturelle barnehager som barnehager med en større andel barn med minoritetsbakgrunn, og at barnehagene defineres som mer eller mindre flerkulturelle ut ifra hvor høy andel barn med minoritetsbakgrunn som går der. Gjervan (ibid) mener praksisen må endres fra å snakke om barnehager med minoriteter, til «barnehager med en flerkulturell pedagogisk teori og praksis» (ibid, 7). Hun forklarer hvordan man kan arbeide med flerkulturell teori og praksis i barnehagen, hvilket man gjør ved å se på språk, kultur og religiøst mangfold som normalen, en naturlig del av både barnehagehverdagen og samfunnet generelt. Dette er i tråd med hva Øzker (2008) skriver om interkulturell læring og danning i skolen. Interkulturell læring går ut på å erkjenne mangfoldet av språk og kulturelle bakgrunner i samfunnet, og interkulturell danning handler om «avskaffelsen av asymmetriske relasjoner som bygges opp i skoleverket på grunn av etnosentriske bestemmelser av majoriteten» (Ibid, 221). Ved å sørge for interkulturell læring og danning i barnehager og skoler går man aktivt inn for å anerkjenne hvilken verdi det har for samfunnet at man bevarer, beskytter og videreutvikler minoritetenes



språk og kultur. Får man dette til er man på vei mot en fredelig og likeverdig sameksistens, der alle menneskene i samfunnet kan samvirke og samhandle uten at relasjonene oppleves som asymmetriske (Ibid). På denne måten ivaretar man ikke bare barnas rett til å være annerledes, men også retten til foreldrene og barnehagepersonalet. Eventuell tilrettelegging for barn med minoritetsbakgrunn vil da organiseres som en naturlig del av barnehagedagen, og både barn, foreldre og personale med både minoritets- og majoritetsbakgrunn blir sett på som en del av det flerkulturelle fellesskapet i barnehagen (Kunnskapsdepartementet 2006, 8).

En god måte å bygge bro mellom barnehagen og hjemmet er å bruke tospråklige ansatte som ressurser. Disse kan bidra til at barn med minoritetsbakgrunn får oppleve gjenkjennelse og identitetsbekreftelse i barnehagen, på lik linje som barn med majoritetsbakgrunn (ibid, 8). Tospråklige ansatte kan også sitte inne med kunnskap og erfaringer som kan være nyttig i samarbeid med foreldre som har minoritetsbakgrunn, så sant barnehagen har en ressursorientert tilnærming til mangfold. Det kan bety at man av og til må legge til side sin egen virkelighetsoppfatning av hvordan ting skal være, og være fleksibel rundt barnehagens innhold og arbeidsmåter.

Andersen m.fl. (2011) skriver at:

Profesjonsutøvere i barnehager hvor styrere har utdanning i flerkulturell pedagogikk eller lignende svarer i noe større grad at de har mål for en flerkulturell barnehage, har metoder for arbeidet i en flerkulturell barnegruppe, at de arbeider med at barnas språk- og kulturbakgrunn trer frem i hverdagsaktiviteter og i de fysiske omgivelsene, og at personalet trenger spesiell kunnskap for å arbeide i en flerkulturell barnehage. (Andersen m.fl. 2011, 114.)

I forhold til problemstillingen min er det interessant å finne ut hva slags kompetanse både styrere og pedagogiske ledere har på dette feltet. Den nasjonale satsningen *Kompetanse for mangfold 2013-2017* ble satt i gang for å heve kompetansen til ansatte i barnehager og i grunnopplæringen på det flerkulturelle området. Den første delrapporten fra evalueringen viste at det var et betydelig behov for økt kompetanse på det flerkulturelle området (Lødding 2015). Undersøkelsen viste at ledere fra både skoler og barnehager mente det var behov for økt flerkulturell kompetanse, til tross for at personalet selv ikke meldte dette behovet.

Lødding (2015) mener dette kan komme av at kompetansefeltet oppleves som lite prestisjefullt, eller at man ser på faglig kompetanse som «et mer overordnet nivå og som en forutsetning for å differensiere undervisningen, gi tilpasset opplæring og møte enkeltelevens

ulike behov uansett hva disse består i» (Ibid, 63). Spørsmålet jeg stiller meg er da: Hvor står vi nå, fem år senere?

## **2.2 Perspektiver på mangfold**

Arnesen (2010) tar utgangspunkt i L97 når hun skriver at elevmangfold viser til «forskjeller og ulikhet knyttet til bakgrunn, interesser og forutsetninger, hvor en bor, sosial bakgrunn, kjønn, religion, etnisk tilhørighet eller funksjonsevne» (Ibid, 219). Mye av dette kan nok også overføres til barnehagebarn. Videre presenterer Arnesen (2010) ulike faglige perspektiver der mangfold kommer til uttrykk. Hun påpeker at fagperspektivene kan ha flere funksjoner. På den ene siden kan de gi økt innsikt i hvordan mennesker er, og hvorfor de handler som de gjør, på den andre siden kan de brukes som ideologisk grunnlag for å nedvurdere eller oppvurdere andre mennesker (Ibid). Likeledes kan det bidra til å tolke og forklare sammenhenger, eller det kan bidra til å diskriminere andre. Arnesen (2010) belyser mangfold fra mange ulike perspektiver, satt i sammenheng med min problemstilling velger jeg her å se nærmere på Kulturperspektivet, Flerkulturelt, globalt og postkolonialt perspektiv og Individ- og identitetsperspektivet. I tillegg trekker jeg frem hvordan man kan se på mangfold med en ressurs- eller problemorientert tilnærming.

### **2.2.1 Kulturperspektivet**

Arnesen (2010) viser til tidligere studier av mennesker på tvers av tidsepoker og kulturer, der kommer det frem variasjoner rundt hvordan man oppfatter og manifesterer eksempelvis kjønn, funksjonshemninger og etnisitet. Kultur gir en viss struktur og orden på den menneskelige livsverden, og kan brukes som et fortolkningskjema, eller en form for koder, som bidrar til å gi tilværelsen mening (Ibid). Eksempelvis vil man i dette perspektivet se på både språk, ritualer, klær, trossystemer og atferdsnormer som kulturelle uttrykk, samtidig som disse stadig er under forhandling og endres. Det betyr at kulturell kompetanse ikke bare handler om å forstå gjeldende fortolkningsrammer, men at man også må ha innsikt i hvordan dette påvirker og forandrer oss (Ibid).

Kjønn, etnisitet og funksjonshemninger er blant kategoriene vi bruker for å skape en meningskonstruksjon som forteller noe om hvordan vi ser på oss selv og andre. Søker man eksempelvis opp ordet «kvinne» i Synonymordboka (2020) finner man synonymer som «elskerinne», «kjerring» og «rødstrømpe», som alle er negativt ladet. Ulike ord og kategorier kan gi positive eller negative assosiasjoner, samtidig som grupper kan bli både opp- og nedvurdert. Eklund (2000) skriver at innvandrere ofte blir sett på som en homogen gruppe, til

tross for at det eneste innvandrere i realiteten har til felles er at de er født i et annet land. Mange mennesker har negative assosiasjoner til det å være en «innvandrer», og det hjelper nok ikke at mediene ofte setter innvandrere i et dårlig lys (Buggeland og Haugan 2020).

Ordet kultur kan ha mange ulike betydninger, og brukes i forskjellige sammenhenger. Det man vanligvis forbinder med kultur er tanke-, kommunikasjons- og atferdsmønstre hos mennesker (Store Norske Leksikon 2019). Kasin (2010) skiller mellom det verdiorienterte og det beskrivende kulturbegrepet. Når man bruker kultur som et uttrykk for verdi tenker man på noe man ønsker å fremme og dyrke. Bruker man derimot kultur som en beskrivelse handler det mer om en måte å tenke på, eksempelvis hva som kjennetegner forskjellige samfunn (Ibid). Kulturbegrepet blir således et verktøy for å beskrive samfunnslivets ulike sider. Kasin (2010) kritiserer Rammeplanens balanse mellom tydelige styringssignaler og vide tolkningsmuligheter. I og med at Rammeplanen ikke definerer kulturbegrepet, og det blir opp til enhver barnehage, styrer, eller pedagogisk leder, kan Rammeplanen fort bli tolket på andre måter enn det som var intendert. Rammeplanen brukes som et pedagogisk verktøy i barnehagene, og det er derfor interessant å finne ut hvordan respondentene tolker kulturbegrepet. Om man ikke diskuterer dette innad i barnehagen kan det tolkes ulikt på avdelingene/ basene i barnehagen, noe som også kan påvirke hvordan det brukes i det daglige, pedagogiske arbeidet.

### **2.2.2 Mangfold i et flerkulturelt, globalt og postkolonialt perspektiv**

Både rase og kjønn betraktes også i et globaliserings- og postkolonialt perspektiv (Arnesen 2010). Perspektivet viser hvordan våre forestillinger, og måten vi tolker mennesker på, fremdeles påvirkes av den vestlige verdens tidligere kolonisering av «den tredje verden». Hvordan vi for eksempel reagerer på klasse, etnisitet, hudfarge, eller andre ting som er annerledes enn majoriteten, kan spores langt tilbake i historien. Man ser det gjerne som mer naturlig at kvinner har omsorgsyrker enn menn, eller at mørkhudede er kriminelle. Dette perspektivet forteller noe om hva vi har tatt med oss fra historien, selv om vi lever helt annerledes i dagens samfunn enn vi gjorde for tre- fire hundre år siden. Arnesen (2010) trekker frem begrepet «kontaktsone», som viser til hvordan møter mellom forskjellige grupper mennesker er preget av ulikhet i maktforholdet. Relasjonene mellom ulike kulturer er asymmetriske, og kan betraktes som etterdønninger fra kolonitiden og slaveri. Gullestad (2002) mener at selv om skillelinjene mellom ulike samfunnsklasser i Norge har blitt mer utydelige, har derimot skillelinjene mellom «oss» (majoriteten) og «dem» (minoriteten) samtidig blitt enda mer tydelige. Videre skriver hun at spesielt nordiske land har en sterk

tendens til å se på likeverd som likhet, det at man må være like for å «passe sammen» (Ibid). Mennesker som i stor grad er forskjellige fra «oss» utgjør et problem, og oppleves som at de mangler noe vesentlig som «vi» har. Dette kan føre til at man opplever en form for disharmoni, og holder avstand til mennesker som oppfattes som «for ulike» (Ibid).

Selv om Arnesen (2010) skriver om skoleelever, er dette noe som i så fall også vil gjelde barnehagebarn. Barn kan bli sett på som fremmede, innvandrere og utlendinger uavhengig av hvor lenge de har bodd i Norge. Hudfarge, kultur og andre synlige forskjeller er med på å farge hvordan hvert enkelt individ blir sett på, og mange får stadige påminnelser om at de er annerledes (Ibid). Gullestad (2002) påpeker at ikke bare kan ulikheter oppfattes som problematisk slik de er, man kan også ende med å *skape* forskjeller, slik at en selv opplever en styrket indre tilhørighet og likhet til en gruppe, og dermed øker avstanden til «de andre». Øzerk (2008) poengterer at dersom man fortsetter å etnifisere i stedet for å alminneliggjøre, samtidig som man fortsetter å festivalisere i stedet for å fagliggjøre, minoritetenes kulturelle særpreg, skaper vi et samfunn der minoritetenes kulturelterte kunnskaper og arrangementer for alltid kun blir samlet til spesielle arrangementer i samfunn og skole. Slik vil det også være i barnehagen. Man blir aldri en del av det alminnelige, og signalene man sender ved å bruke minoritetenes kulturelle stoltheter som et tilleggselement, som kan inkluderes eller ekskluderes ettersom det etablerte systemet finner det for godt, er at deres kulturelle særpreg ikke er en del av «den samfunnsmessige realiteten som omgir oss» (Ibid, 224).

Mediene har spilt en stor rolle i å skille mellom «oss» (majoriteten) og «dem» (minoriteten). Elever med innvandrerbakgrunn, og generelt innvandrere fra fjernere deler av verden, blir ofte fremstilt negativt i mediene (Arnesen 2010). Fokus på vold og kriminalitet, og lite oppmerksomhet til de positive sidene ved innvandring, har via mediene bidratt til fremmedfrykt og gjort det vanskeligere for folk å se det positive med mangfold i befolkningen.

Arnesen (2010) mener at det norske folk må utvikle en ny identitet, som i større grad bygger på pluralitet. For å komme dit kreves det vilje til å anerkjenne ulikhetene, la dette bli den nye «normalen» og finne en ny definisjon for hva det vil si å være norsk. Banks (2008) poengterer at nasjonalstater verden over står foran det samme problemet: hvordan legitimere og anerkjenne forskjeller, samtidig som man skaper en nasjonal identitet hvor alle gruppene i samfunnet blir hørt, sett og inkludert på samme måte. Videre skriver Banks (2008) at mange språklige, religiøse og etniske grupper ikke klarer å identifisere seg med nasjonalstaten grunnet sin marginaliserte status. De opplever at deres muligheter, håp og visjoner ikke

reflekteres hverken i nasjonalstaten eller i utdanningsinstitusjonene (Ibid). Ergo må man legge inn en større innsats i at mangfoldet reflekteres så vel i barnehager som i skoler, og ellers andre viktige arenaer i samfunnet. Så lenge hudfarge og andre ytre kjennetegn påvirker i hvilken grad man oppfattes som norsk, så er det fortsatt et godt stykke igjen før man kan kalle seg et pluralistisk samfunn (Arnesen 2010).

### **2.2.3 Mangfold i et individ- og identitetsperspektiv**

Thun (2015) beskriver identitetsutvikling som noe individuelt, men også det å være del av et fellesskap. Barns identitetsutvikling har mye å si for deres følelse av å tilhøre fellesskapet, enten det går på kjønn, etnisitet, kulturell tilhørighet eller klasse (Ibid).

Arnesen (2010) påpeker at forskjeller mellom individer kan være store når man lar være å se på de som en del av en gruppe eller kategori, og heller legger vekt på individet i seg selv. Gutter kan eksempelvis være både rolige og omsorgsfulle, og jenter kan være aktive og selvhevdende, selv om vi ofte tenker det motsatte. Vi har gjerne stereotype forestillinger om hvordan andre er, enten det gjelder kjønn, etnisitet eller kultur. Likevel er det sjelden disse passer med hvordan det enkelte mennesket er og ter seg. Banks (2008) mener at skoler, og i så måte også barnehager, har et spesielt ansvar for at hvert enkelt barn skal føle at de tilhører fellesskapet. Dette kan eksempelvis oppnås ved å sørge for at alle individer opplever at de har samme status, at de har de samme målene, at det er samarbeid mellom ulike grupper og at ansatte i skole eller barnehage gir positiv og negativ respons på hvordan barna opptrer mot hverandre. Banks (2008) understreker at enkle tiltak som å ha flerkulturelle lærebøker eller annet flerkulturelt materiale tilgjengelig i skole og barnehage bidrar til å skape lik status blant barna slik at alle får oppleve anerkjennelse og likestilling.

Selv om man vokser opp som en del av en eller flere grupper, har man også sin egen individuelle historie, sin egen væremåte, vilje og interesser. Uansett kjønn eller etnisk tilhørighet kan man ha ulike utfoldelsesmuligheter, og man kan oppleve presset om å tilpasse seg forskjellige grupper ulikt (Arnesen 2010). Skoler og barnehager burde ha et særlig ansvar når det gjelder å presentere ulike kulturer slik at alle barna skal kunne oppleve tilhørighet, men Øzerk (2008) mener flerkultur er noe som «vises frem» gjennom mat-, musikk- og folkedanstradisjoner i spesielle arrangementer. Videre poengterer han at få, om noen, i skolen inkluderer eksempelvis indisk dans i kroppsøving slik som aerobic har fått en naturlig plass, tyrkiske komponister inkluderes ikke i skolens musikkaktiviteter, og det snakkes sjelden om Jesu Kristi flerspråklighet hverken i norsk-, historie- eller KRL-faget (Ibid). Hadde man

derimot klart å integrere alle kulturer som en del av opplæringen og hverdagen i barnehager og skoler, hadde det bidratt til å skape gjenkjenning, tilhørighet og en opplevelse av å være en del av fellesskapet også for minoritetsbarn.

#### **2.2.4 Mangfold med en ressurs- eller problemorientert tilnærming**

Gjervan (Kunnskapsdepartementet 2006) poengterer at man kan se på kulturelt, religiøst og språklig mangfold med en ressursorientert eller en problemorientert tilnærming.

Ressursorientert tilnærming ser på språklige, religiøse og kulturelle ulikheter som noe positivt for barnehagen, noe som synliggjøres ved å anerkjenne og synliggjøre det i barnehagens planer, innhold og organisering. Alle inkluderes som en del av barnehagens flerkulturelle fellesskap, og det er en flerkulturell pedagogisk forankring i barnehagen (Ibid, 8). Om man ser til Befring og Tangen (2012) er dette i tråd med «enrichmentperspektivet», på norsk kalt «berikelsesperspektivet». Dette perspektivet fokuserer på at alle har et utvikling- og læringspotensial, og man ser på mangfold som en positiv ressurs. Om barnehagen har et slikt perspektiv på mangfold vil de være opptatt av at alle barna møtes med positive forventninger, og viser interesse for det barna vet, kan og vil. Mangfold blir en berikelse, og barna oppmuntres til å være rause og tenke positivt både om seg selv og andre (Ibid). Dette er også i tråd med det som kalles interkulturell læring, hvor man ser på kulturelle ulikheter som en ressurs, og andre kulturer møtes med respekt og åpenhet (Vasbø 2014). Man ønsker at interkulturell læring skal bidra til at barn og unge får gode evner i å samarbeide og kommunisere på tvers av ulike kulturer.

Med en problemorientert tilnærming vil forskjeller sees på som et problem, det kan underkommuniseres eller ignoreres i hverdagen og man ender med å skille mellom oss, majoriteten, og dem, som er de med minoritetsbakgrunn. En slik tilnærming til flerkultur kan svekke unge menneskers evne til å bli fortrolig med det flerkulturelle samfunnet vi lever i. Vasbø (2014) mener vi heller må sørge for at barn og unge blir utstyrt med de rette verktøyene for å forstå og akseptere at samfunnet vårt er komplekst og mangfoldig, og lære at man både kan ha like interesser på tvers av land eller sosiale grupper, samtidig som kulturforskjellene får være tilstede som en naturlig del av både samfunnet og menneskene.

Selv om det ikke nødvendigvis er slik at en barnehage er enten ressurs- eller problemorientert, så kan det være verdifullt å være seg bevisst, og diskutere, hvordan man ser på kulturelt mangfold i egen barnehage.

### **2.3 Hvorfor bør pedagogiske ledere kjenne til ulike religioner og livssyn?**

Eidhamar (2014) beskriver to årsaker til at pedagogiske ledere, eller barnehagelærere, bør ha kjennskap til forskjellige livssyn og religioner. Den ene årsaken er at barnehagen samarbeider tett med hjemmet. Eidhamar (2014) påpeker at omtrent 7 % av befolkningen i Norge identifiserer seg med andre livssyn og religioner enn kristendom, og at det er stor sannsynlighet for at en pedagogisk leder vil møte barn med ulike religioner og livssyn i løpet av den tiden man arbeider i barnehage. Skal man få til et godt samarbeid med hjemmet er det av betydning hvilken kunnskap man har om ulike livssyn og religioner, da foreldre innen livssynsminoriteter har gitt uttrykk for at de har mer tillit til pedagogiske ledere som har gode kunnskaper om deres livssyn.

Den andre grunnen er at det er pedagogisk leders ansvar at kunnskap om ulike religioner og livssyn formidles videre til barna (Ibid). Som tidligere nevnt står det i Rammeplanen (Kunnskapsdepartementet 2011) at barnehagen skal synliggjøre religion, livssyn og verdier for barna, slik at de får kjennskap til mangfoldet i barnegruppen og samfunnet generelt. Eidhamar (2014) understreker at man ikke skal drive systematisk innføring i livssyn og religioner, men at man ved å ha en viss kunnskap er bedre rustet til å inkludere dette i barnehagehverdagen.

Pedagoger må være bevisst hva slags påvirkningskraft en har som verdiformidler. Barn er ukritiske og mottakelige, og kan lett ta til seg normer og holdninger som formidles i barnehagen (Eidhamar og Leer- Salvesen 2017). Barnehagens oppgave er å legge til rette for at barn møter verdier som er felles for både kristen og humanetisk tradisjon, samt ulike livssyn og religioner (Kunnskapsdepartementet 2011). Krogstad og Hidle (2015) poengterer imidlertid at å presentere barn for ulike kulturer eller høytider i seg selv ikke er nok, personalet også må sørge for å gjøre barna bevisst på mangfoldet. Man kan ikke forvente at barn automatisk forstår at de er ulike uten at det problematiseres av de voksne, barnehagepersonalet må bidra til innsikt og forståelse gjennom å samtale og reflektere sammen med barna.

### **3. Metode**

Jeg vil i dette kapittelet skrive om og begrunne mitt valg av metode, i tillegg beskriver jeg fremgangsmåten som i denne prosessen har hjulpet meg til å belyse min problemstilling.

Som metode for innsamling av data kan man velge enten en kvantitativ eller kvalitativ tilnærming. Ved kvantitative undersøkelser har man mulighet til å samle inn mye data fra mange enheter. Innsamlet data er lett å systematisere, man benytter seg oftest av spørreskjema med lukkede svaralternativer, og disse er enkle å legge inn i et standard PC-program slik at enhetene kan analyseres samlet (Jacobsen 2015).

En kvalitativ undersøkelse er ofte mer intensiv og samler data fra få enheter. Dataene samles inn som ord, og typiske kvalitative undersøkelser er intervju, enten individuelt eller i gruppe, observasjon eller dokumentundersøkelse. Intervjuobjektene kalles ofte respondenter dersom de har direkte kjennskap til et fenomen, eller informanter dersom de har mye kunnskap om fenomenet eller gruppen som skal undersøkes, men ikke selv representerer denne gruppen (Ibid).

### **3.1 Personlig intervju**

Det kan være fruktbart å kombinere ulike metoder for innsamling av data, men av hensyn til oppgavens størrelse, og tiden jeg hadde til rådighet, valgte jeg å gå for en kvalitativ tilnærming. I forhold til problemstillingen min så jeg det som hensiktsmessig å gjennomføre personlige intervjuer. Jacobsen (2015) påpeker at intervjuer er hensiktsmessig når man skal undersøke få enheter, er interessert i individuelle synspunkter og hvordan enkeltindivider tolker ulike fenomener. Jeg ønsket å få frem oppfatninger og holdninger hos mine respondenter, og ville derfor gjennomføre intervjuene ansikt-til-ansikt, for i størst mulig grad å skape en setting der respondentene opplevde tillit til meg som intervjuer, og turte å være åpne og ærlige i sine svar (Ibid). Men grunnet situasjonen under Coronapandemien våren 2020, og tiltakene regjeringen har satte i gang for å begrense smitte (Løkkevik mf.fl. 2020), ble jeg nødt til å gjøre videointervjuer over telefon.

Intervjuer kan struktureres i noen grad, slik at man har en oversikt over hvilke tema man skal innom i løpet av intervjuene (Jacobsen 2015). Mine intervjuer var semistrukturert, og jeg utformet en intervjuguide (se Vedlegg 1) med planlagte spørsmål. Jeg ville være sikker på at respondentene mottok de samme spørsmålene, men med mulighet for egne innspill. Der er nødvendig med en viss fleksibilitet, slik at man kan stille oppfølgende spørsmål der det virker naturlig eller nødvendig. Det ble gjort opptak av intervjuene, slik at de kunne transkriberes ordrett senere. Jeg tok også notater under alle intervjuene.



### **3.2 Utvalg**

Da problemstillingen min handler om hvordan ansatte i Oslobarnehagene jobber med kulturelt mangfold, ønsket jeg å intervjuere styrere og pedagogiske ledere fra ulike barnehager. Som tidligere nevnt begrenser oppgavens omfang, og tiden til å gjennomføre undersøkelser, hvor mange respondenter som kan intervjues. Utgangskriteriet mitt var å intervjuere personer fra 3 ulike barnehager. Det ville innebære 3 styrere og 3 pedagogiske ledere. I Oslobarnehagene er antall innvandrere ujevnt fordelt på de ulike bydelene, og for å få en anelse om det er forskjeller på barnehager i bydeler med høy og lav andel innvandrere, ønsket jeg respondenter som representerte begge deler. Jeg sendte ut invitasjon til intervju per mail til en bydel hvor andelen mennesker med innvandrerbakgrunn er henholdsvis 17 %, og tre bydeler hvor andelen mennesker med innvandrerbakgrunn er over 50 % (SSB 2018).

### **3.3 Rekruttering av respondenter**

Årsaken til at jeg sendte ut mail til flere bydeler med stor andel mennesker med innvandrerbakgrunn var mangelen på respons på første mail. Totalt ble det sendt ut mail til over hundre barnehager, og av disse var det 6 barnehager som takket ja til å delta på intervju. Planen var å gjøre et tilfeldig utvalg fra disse barnehagene, men igjen måtte det gjøres endringer grunnet Coronakrisen. Jeg sendte ut mail til de seks barnehagene som takket ja, og spurte om de hadde mulighet til å delta på videointervju. Av disse fikk jeg respons fra 3 barnehager, alle fra bydeler med stor andel mennesker med innvandrerbakgrunn. Da intervjuene har måttet vente av hensyn til Coronakrisen måtte jeg redusere antall intervjuer ned til 2 barnehager, og trakk ut hvilke 2 barnehager som til slutt fikk delta. Jeg får dermed ikke undersøkt eventuelle forskjeller mellom barnehager med stor og liten andel barn med minoritetsbakgrunn. Utvalget er uansett for lite til at resultatet kan generaliseres, men det kunne vært interessant å se om det kom frem noe i min undersøkelse som kunne antyde at det kanskje er enkelte forskjeller.

NSD (2020) anbefaler at man i informasjonsskrivet til respondentene opplyser om frivillig deltakelse, og at respondentene kan trekke seg så lenge undersøkelsen pågår uten å måtte oppgi årsak. En av mine pedagogiske ledere valgte å trekke seg fra undersøkelsen rett før vi skulle gjennomføre intervjuet. Hen oppga likevel årsak, og forklarte at Coronakrisen og situasjonen med hjemmekontor kombinert med hjemmeskole gjorde det vanskelig å

gjennomføre intervjuet. Da den ene respondenten min trakk seg ble det til slutt 2 styrere fra to ulike barnehager og 1 pedagogisk leder som representerer mitt utvalg.

### **3.3.1 Presentasjon av respondentene**

**Styrer barnehage 1:** Utdannet førskolelærer, jobbet i over fem år som pedagogisk leder, et halvt år som støttepedagog og fire år som fagleder. De siste seks årene har hen jobbet som assisterende styrer, før hen det siste halvåret har gått over til å jobbe som styrer. Jobber i en ordinær avdelingsbarnehage med to avdelinger for småbarn og to for store barn. Er selv ikke-etnisk norsk og anslår at 65 % av det resterende personalet i barnehagen også er ikke-etnisk norske.

**Styrer barnehage 2:** Utdannet førskolelærer, har i tillegg videreutdanning i personalledelse, barnevern, spesialpedagogikk og pedagogisk veiledning. Hen har jobbet over 30 år i barnehage, vært fagleder for barn med spesielle behov og flerspråklige barn, men totalt jobbet som styrer i omtrent 20 år. Har i en periode samarbeidet med NAFO. Jobber i en avdelingsbarnehage med to avdelinger for småbarn og tre for store barn, flesteparten av barna i barnehagen har minoritetsbakgrunn, det samme gjelder flere i personalet.

**Pedagogisk leder barnehage 2:** Utdannet førskolelærer, og har i tillegg grunnfag og mellomfag i spesialpedagogikk. Har tidligere jobbet som støttepedagog, men har jobbet som pedagogisk leder de siste 16 årene. Har jobbet i tre forskjellige barnehager i Oslo kommune og er nå på en småbarnsavdeling med ni barn fra 1-3 år.

I sitatene fra respondentene vil styrer fra barnehage 1 heretter kalles S1, styrer fra barnehage 2 kalles S2 og pedagogisk leder fra barnehage to kalles PL2.

### **3.3.2 Gjennomføring av intervju**

Respondentene fikk informasjon om at intervjuet ville ta omtrent en time. Grunnet tidspress fikk jeg ikke mulighet til pilotering av intervjuene, det viste seg derfor å være en fordel at intervjuguiden var godt strukturert. Jeg hadde også brukt mye tid på å utforme spørsmålene, og var dermed trygg på intervjuguidens form og innhold. Jeg fulgte Jacobsens (2015) tips til gjennomføring av intervju. Først informerte jeg kort om meg selv og min bakgrunn, deretter fortalte jeg om hensikten med intervjuet, hvordan dataene fra intervjuet skulle benyttes og anonymisering av data. Videre sørget jeg for å åpne med generelle spørsmål som ikke var spesielt krevende for respondentene, Jacobsen (2015) påpeker at dette er viktig for at samtalen ikke skal låse seg. Jacobsen (2015) anbefaler også at man stiller oppfølgende spørsmål

underveis, for å avklare eventuelle utsagn man ikke forstår. Jeg strevde med å stille oppfølgende spørsmål grunnet den raske dynamikken i intervjuene, men sørget for å være en aktiv lytter, og tok mye notater underveis slik at det kunne bli lettere å se sammenhenger når jeg senere skulle lese igjennom intervjuene (Ibid). Jeg avsluttet intervjuet med å fortelle at jeg hadde kommet igjennom mine spørsmål, og spurte om det var noe de selv ønsket å legge til. Ingen av respondentene hadde noe å tilføye, men alle ytret at de opplevde det som positivt å delta, og begge respondentene fra barnehage 2 sa de følte seg motivert for å jobbe mer med synliggjøring av mangfold etter å ha deltatt på intervjuet.

De tre intervjuene varte fra 30-60 minutter. Det var stor forskjell i hvordan respondentene forholdt seg til spørsmålene og hvor konkrete de var i svarene sine. En av respondentene ga rike beskrivelser med mye informasjon, mens en annen svarte kort og uten å utdype. Jacobsen (2015) peker på to svakheter ved å gjennomføre intervjuer over telefon: for det første kan det bli vanskeligere å etablere tillit og få respondenten til å åpne seg, samtidig kan man som intervjuer miste kontroll over intervjuet. Dette ble også tydelig for meg, og dersom omstendighetene hadde tillatt det ville jeg valgt å intervju respondentene ansikt til ansikt. Likevel synes jeg respondentene gjorde en god innsats, og viste tydelig at de var opptatt av at deres bidrag skulle være nyttig for undersøkelsen ved stadig å spørre om svarene var gode nok.

Til tross for at jeg møtte på noen utfordringer vil jeg likevel si at dataene jeg har samlet inn er med på å belyse problemstillingen min.

### **3.4 Analyse av data**

Ved en kvalitativ analyse brukes den første tiden til å redusere tekstene, også kalt rådata, til mindre deler, som ord, setninger og avsnitt. Deretter knyttes disse sammen igjen, slik at man kan se delene i et nytt lys. En slik veksling mellom deler og helhet kalles for «hermeneutisk metode» (Ibid). I den første fasen av analysen skriver man ut intervjuet, deretter utforsker man forholdsvis usystematisk om det er forhold i dataene som «stikker seg ut». Videre er det nødvendig å systematisere og kategorisere teksten, eksempelvis etter temaer man ser etter. Til sist ser man etter forbindelser mellom de forskjellige kategoriene, kanskje ser man noen temaer som henger sammen (Ibid).

Om transkribering skriver Jacobsen (2015) at man ved å skrive ned alt fra lydopptakene har større mulighet til å bevege seg frem og tilbake i samtalen etter behov. Dette var også slik jeg valgte å gå frem, og jeg brukte mange timer på renskrivning av lydopptakene. Å renskrive

intervjuer skal ikke bare gjøre det lettere for intervjueren å analysere materialet, det åpner også opp for andre å gjøre kontroll av rådata dersom noen har et ønske om å undersøke forskerens tolkninger (Ibid). Jeg forsøkte et par programmer for å telle ord, slik at jeg kunne få en «ordsky» som hjalp meg å peke ut hva respondentene var mest opptatt av (Ibid). Dessverre klarte ikke disse programmene å skille mellom vanlige ord som «er» og «som», og mer spesielle ord som «minoritet» og «mangfold». Det var likevel tydelig for meg at enkelte tema gjentok seg, eksempelvis kunne jeg kunne notere meg at ordet «språk» og «synliggjøring» var gjentakende hos alle de tre informantene.

Etter transkriberingen gikk jeg over til kategorisering. Utgangspunktet for kategorisering er *tema*, og problemstillingen avgjør hva som er temaet for undersøkelsen (Ibid). Det grunnleggende kravet for kategorisering er at kategoriene skal komme ut ifra innsamlet data (Ibid). Jeg gjorde en grov inndeling av kategoriene, og laget kategorikortene «flerkulturell kompetanse», «foreldresamarbeid», «kulturelt mangfold», «Rammeplanen» og «språk», utformet ved å kombinere undersøkelsens tema med innsamlet data. Deretter ble respondentenes utsagn fra intervjuet plassert under en eller flere kategorier. For å holde tråden i hvem utsagnene kom fra ble også denne informasjonen inkludert. Kategorikortenes oppsett var utformet på denne måten:

RESPONDENT	KONTEKST	VURDERING

Deretter benyttet jeg meg av problemstillingen og forskningsspørsmålene og samlet inn alle sitater som var relevante for å besvare disse. Jeg endte da opp med 3 kategorier, disse presenteres senere i oppgaven.

### 3.5 Validitet, reliabilitet og overførbarhet

Når man skal presentere resultatene av en undersøkelse skal disse i størst mulig grad gjengis i sin helhet samt presenteres i riktig sammenheng. Settes sitatene inn i en annen sammenheng kan plutselig respondentens svar få en helt annen mening enn det som var intendert (Ibid). Samtidig er det svært vanskelig å presentere alle resultater i sin helhet, da all analyse av data er med på å redusere mangfold og detaljer som har kommet frem i løpet av undersøkelsen. Man skal likevel strebe etter å gjengi resultatene så fullstendig som mulig, sørge for at sitater settes inn i rett sammenheng og unngå forfalskning av data og resultater (Ibid).

Validitet handler om undersøkelsens gyldighet, mens reliabilitet sier noe om hvor pålitelige resultatene av undersøkelsen er (Ibid). Man må være kritisk til både metode og resultater for å vurdere om konklusjonene er til å stole på. Under hele prosessen har jeg vært opptatt av å være bevisst min egen rolle, og hvordan dette kunne påvirke både undersøkelsens retning og ikke minst resultatet. Da jeg skulle starte arbeidet med oppgaven hadde jeg allerede en forestilling om hvilke resultater jeg kom til å finne, grunnet egen arbeidserfaring i barnehage. Jeg har derfor jobbet mye med meg selv underveis, og forsøkt i størst mulig grad å ta avstand fra egne forforståelser. Dette har vært gjennomgående både i formuleringen av intervjuguiden, under intervjuene og under analysen. Likevel er det ikke til å unngå at de som deltar i en undersøkelse påvirkes av den som undersøker og omvendt (Ibid). Ved hele tiden å sette min egen rolle i et kritisk lys vil jeg argumentere for at denne oppgaven har god validitet, gitt omstendighetene. Jeg har klart å utforme spørsmål, og analysere data, som hjelper meg å oppnå målet jeg hadde satt meg: å kunne svare på problemstillingen min (Ibid). Flere respondenter og flere metoder for innsamling av data kunne gitt enda bedre validitet, men hensynet til oppgavens omfang, og utfordringene i forbindelse med Coronasituasjonen, har bidratt til begrensninger av oppgaven. Jeg tør også å påstå at resultatene av undersøkelsen er pålitelige, da jeg har vært svært opptatt av nøyaktighet i alle oppgavens ledd slik jeg har forsøkt å demonstrere gjennom en detaljert og transparent beskrivelse av mine metodiske valg. En annen person kunne funnet de samme resultatene som meg om vedkommende hadde undersøkt for samme tema, og hadde tilgang til mine respondenter i en tilsvarende setting. Likevel må jeg presisere at utvalget mitt kun er representative for seg selv.

En gyllen regel sier at: «Informasjon fra flere uavhengige kilder gir en gyldig beskrivelse av fenomenet» (Ibid, 231). I denne undersøkelsen er det tre kilder, to av de fra samme barnehage. Det er derfor vanskelig å påstå at resultatene kan generaliseres (overføres) til andre barnehager. Samtidig er styrken til kvalitative metoder det å avdekke fenomener, etablere kausalmekanismer og avdekke spesielle forutsetninger. Ergo kan det være at undersøkelsen eksempelvis viser en trend som går igjen i mange barnehager, men ønsker man å bevise at resultatene er representative for en større populasjon må det gjøres mer omfattende undersøkelser (Ibid).

### **3.6 Etikk**

Skal man gjennomføre en samfunnsvitenskapelig undersøkelse har man plikt til å reflektere rundt hvordan forskningen kan påvirke menneskene det forskes på, og hvordan forskningen

oppfattes og brukes av andre (Ibid). Det er sannsynlig at man i løpet av undersøkelsen vil møte på noen etiske dilemmaer man må ta stilling til.

Respondentene må få tilstrekkelig informasjon om hva hensikten med undersøkelsen er, og hvordan man tenker å bruke resultatene. Det kan være fristende å holde tilbake informasjon, da undersøkelsens pålitelighet kan påvirkes av respondenters ønske om å tilfredsstille undersøkeren eller kanskje fremstille virkeligheten bedre enn den er (Ibid). Respondentene må kunne føle seg trygge på at det ikke skal være mulig å identifisere enkeltpersoner, men at undersøkeren sørger for at de forblir anonyme. Som undersøker har man et stort ansvar for å sørge for at personopplysninger eller annen personsensitiv informasjon oppbevares på en forsvarlig måte.

Som forsker må man også sørge for å presentere data på korrekt måte, og i riktig sammenheng. Jacobsen (2015) poengterer at man allerede ved valg av problemstilling styres av sine egne verdier.

Da jeg valgte en problemstilling knyttet til barnehage, og selv jobber i barnehage, måtte jeg hele tiden være bevisst egne oppfatninger og forutinntatthet til hvordan ting gjøres i barnehager. Selv om jeg valgte å oppsøke andre barnehager enn der jeg selv jobber, ville det være både sannsynlig og naturlig å ta med egne forforståelser både i utarbeidelse av intervjuguiden, under intervjuene, tolkningen og analysene av innsamlet data. Jacobsen (2015) skriver også at det kan være problematisk å opprettholde nødvendig kritisk avstand til det man skal undersøke når man velger å undersøke noe man kjenner godt til fra før, og kanskje også har mye meninger om. Som forsker vil man alltid påvirke undersøkelsen i noen grad, men ved å reflektere, være kritisk til det etiske aspektet ved sin egen rolle og gå inn i undersøkelsen med et åpent sinn, kan man begrense hvor mye undersøkelsen påvirkes av egne meninger og erfaringer.

Respondentene fikk utlevert informert samtykke i forkant av intervjuene, der de blant annet ble presentert for undersøkelsens problemstilling og krav til oppbevaring av sensitive opplysninger. Prosjektet var i forkant meldt til NSD, og undersøkelsene som er gjort er i tråd med deres krav, se Vedlegg 2. Da vi startet intervjuene fikk respondentene beskjed om at det ville gjøres opptak ved hjelp av diktafon, samtidig som de ble minnet om egen taushetsplikt. Under intervjuene kom det likevel frem enkelte stedsnavn, som jeg valgte vekk i transkriberingen av hensyn til personvern. Jeg vurderte det også slik at disse opplysningene uansett ikke var relevant for min undersøkelse.

#### **4. Presentasjon og analyse av innsamlet datamateriale**

I dette kapitlet vil jeg presentere og analysere hvordan styrere og pedagogisk leder satser på å fremme kulturelt mangfold i barnehagen. Ved å bruke respondentenes egne ord ønsker jeg å gi et innblikk i deres tanker, ambisjoner og utfordringer knyttet til temaet kulturelt mangfold. Jeg vil også undersøke hvordan deres pedagogiske praksis bidrar til at barnehagene inkluderer temaet kulturelt mangfold, sammenlignet med andre temaer i Rammeplanen. Arbeider barnehagene med å gi barna «kjennskap til og markere merkedager, høytider og tradisjoner i den kristne kulturarven og andre religioner og livssyn som er representert i barnehagen» (Utdanningsdirektoratet 2017, 55)?

Gjennom analysen av materialet var det enkelte temaer som gjentok seg, og ved hjelp av disse temaene vil jeg forsøke å besvare oppgavens problemstilling. Temaene som vil bli benyttet i analysekapitlet er *Flerkulturell kompetanse*, *Prioriterte tema i Rammeplanen* og *synliggjøring av kulturelt mangfold*.

##### **4.1 Flerkulturell kompetanse**

For å svare på problemstillingen var første forskningsspørsmål «Hva slags kompetanse opplever styrere og pedagogiske ledere at de har på det flerkulturelle området?». Dette er relevant fordi manglende kompetanse, eller oppfatningen om at man mangler kompetanse, kan være med på å påvirke i hvilken grad man velger å jobbe med et tema. Respondentene fikk i oppgave å reflektere rundt egen flerkulturell kompetanse, i tillegg til flerkulturell kompetanse blant ansatte generelt i barnehagen.

PL2 virker litt usikker når hen skal svare på egen flerkulturell kompetanse, men konkluderer med at: «Jeg føler jo at jeg har kompetanse på det. Men jeg kunne sikkert hatt enda mer kunnskap om det, enda mer fokus på det enn det jeg har».

S2 mener at hen selv har god flerkulturell kompetanse, blant annet har hen tidligere samarbeidet med NAFO og forteller at: «Vi fikk jo masse gratis kunnskap hele den barnehagen som jeg ser, på en måte, var veldig nyttig. Ja, så da fikk vi mye. Både fra Marit Gjervan og Målfrid Bleka og alle disse guruene som var med oss i prosjektet».

NAFO står for «Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring», og har som oppgave å bidra til at flerspråklige og flerkulturelle perspektiver blir ivaretatt i alle ledd i utdanningssystemet fra barnehage til høyskole- og universitetsnivå (NAFO). Til tross for at S2 mener å ha god kompetanse kommer det frem av analysen at denne kunnskapen ikke har kommet barnehagen til gode på de siste 5 årene hen har jobbet der som styrer.

På spørsmål om det er noen måte de ansatte kan få økt sin flerkulturelle kompetanse svarer S2 at de forsøker å ha barnehagemedarbeiderforum så langt det er mulig. S2 beskriver dette som en årlig samling der de tar opp ulike tema, men temaene varierer, det er ikke et forum som arbeider systematisk med flerkultur. Hen forsøker heller å bidra med sin kunnskap i konkrete situasjoner som oppstår:

For jeg hadde jo et barn som blant annet ikke hadde språket, eh, det gråt masse. Hadde ikke vært i barnehage før og var fire vel, da det begynte, og ja ikke sant, stor. Og dette, komme inn og ingen snakker språket ditt, det er ganske heavy. Å ikke kunne formidle liksom noen ting, bli kasta inn i et system du ikke vet noe om. Så da snakka jeg litt med den avdelingen, hvordan kan vi liksom på en måte få synlig, og bare det å ta fram musikk da. Og da gjorde de det, da spilte de faktisk. Avdelingen tok det veldig på alvor og begynte da å finne fram liksom ting som var gjenkjennelige for barnet.

Utover det nevner hen ingenting om hverken kurs eller kunnskapsdeling, men kan fortelle at nå, som vi er rammet av Coronakrisen, har det blitt tid til å finne frem noe av den kunnskapen hen selv har fått med seg:

Så det har jo vært ålreit nå da, for nå har man kunnet sitti og lagd noen sånne ting de har fått hjem. Og jeg har vært og funnet noen sånne gamle fra NAFO som jeg har hatt inne hos meg selv. For jeg har jo gjemt på alt det jeg har selv, sånn sett. Sånn at vi kan komme i gang liksom, etterpå. For det har jo liksom blitt så mye snakk. Det blir ofte, og det er jo det som er litt sånn synd da, i barnehager. At, denne røde tråden som man hele tiden skulle gjerne ha, den forsvinner liksom.

Dette tolker jeg som at hen gjerne skulle brukt mer tid på flerkultur sammen med de ansatte, men at det har vært vanskelig å sette av tid, eller prioritere, kunnskapsdeling tidligere, når barnehagen har vært i full drift.

S1 har, i likhet med PL2 og S2, heller ingen formell flerkulturell kompetanse, men er selv flerkulturell og har jobbet i flere bydeler der det er veldig flerkulturelt. Hen anser de ansatte i



barnehagen til å inneha god flerkulturell kompetanse da de fleste ansatte er ikke-etnisk norske selv. I tillegg består brukergruppen av en del ikke-etnisk norske familier. På spørsmål om det finnes tilbud til ansatte om å øke kompetansen svarer hen:

Til pedledegruppene så legges det jo til rette for at de har mulighet for å ta videreutdanning i flerkulturelt arbeid. Eh, men det er jo først og fremst et tilbud som er til pedledegruppa. Og så tilbys det ulike kveldskurs til, holdt på å si... ordinære barnehagemedarbeidere også, men det blir på en måte, det er ingenting som legges til rette for fra arbeidsgivers side at de skal gjøre det. Da må det være fra deres egen interesse da.

Dette tolker jeg som at dersom ansatte ønsker økt flerkulturell kompetanse må de selv ønske enten å gå videre med etterutdanning, eventuelt ta kveldskurs i privat regi. På spørsmål om barnehagen har god nok flerkulturell kompetanse svarer hen at «det er alltid rom for forbedring, det er det alltid. Eh, så om det er godt nok... Ja, godt nok samtidig som vi aldri kan bli gode nok».

Hen forteller også at det skulle vært brukt mer tid til kunnskapsdeling internt i barnehagen, men at:

I starten av barnehageåret er det jo planlegging av eh kommende halvår, og første halvår er jo veldig kort. Så bruker vi en del tid på observasjoner av barnegruppa, og så har vi systematisk språkarbeid. Og så har vi eh, en del standarder som vi har en del egenrederinger på. Så det er jo gjerne det vi bruker møter og planleggingsdager til.

Noe jeg tolker som det ikke legges til rette for kunnskapsdeling. I tillegg kommer det tydelig frem at barnehagen jobber systematisk med norsk språk, men det legges ikke opp til tilsvarende systematisk arbeid i forhold til flerspråklighet, flerkultur og mangfoldet i barnegruppen.

#### **4.2 Prioriterte tema i Rammeplanen**

Rammeplanens fagområder «gjenspeiler områder som har interesse og egenverdi for barn i barnehagealder, og skal bidra til å fremme trivsel, allsidig utvikling og helse. Barnehagen skal se fagområdene i sammenheng, og alle fagområdene skal være en gjennomgående del av barnehagens innhold» (Utdanningsdirektoratet 2017). Dette tolker jeg som at fagområdene skal ha noenlunde lik verdi og prioritet i barnehagehverdagen, men det kan antas at visse fagområder har høyere prioritet enn andre. Jeg var interessert i å finne ut om dette også går

igjen i de barnehagene jeg skulle undersøke, eller om de hadde funnet gode metoder for å kombinere fagområdene, slik at det ble lettere å inkludere flere fagområder i det daglige arbeidet.

Dataanalysen viser veldig tydelig at norsk språk har svært høy prioritet i begge barnehagene. S2 forklarer at: «Altså jeg tror tekst, språk og kommunikasjon blir prioritert ganske høyt. Men jeg tror liksom det lett kan bli et fokus for det er så mye hele tiden dette med at vi tester barn, de skal på skolen, der testes norsken.»

Alle de tre respondentene trekker frem språk som et stort satsningsområde, både i barnehagen og bydelen de jobber i. Det kom også klart frem under intervjuene at ytre føringer er med på å påvirke hvilke fagområder som prioriteres i barnehagene, både føringer fra bydel, kommune og forventninger fra foreldre og skole om barnas språklige utvikling, fra de kommer til barnehagen og til de skal starte i skolen. Rongved (2018) skriver at barns språkutvikling de første årene er viktig, og kan ha betydning både for hvordan de senere mestrer skole og utdanning samt generell livskvalitet. De siste årene har det blitt en kjent sak for ansatte i barnehager hvor viktig det er å jobbe med barnas språk fra de er små, og med kunnskap om hvor store konsekvenser det kan få om barnet henger etter språklig er det ikke unaturlig at dette får høy prioritet. Samtidig er det ingen av barnehagene som jobber med flerspråklighet, den tiden de legger ned i språkutvikling går ut på at barna skal lære seg det norske språket. S2 forteller at de har snakket om å sette i gang med grupper for flerspråklighet, men at det har vært et spesielt år i barnehagen med mye fravær blant ansatte og mange barn som har sluttet, arbeidet har derfor ikke kommet i gang. PL2 forteller at:

Eh, hvis du sammenligner med språk for eksempel, så syns jeg noen ganger at det flerkulturelle kan komme litt i bakgrunnen. Det må jeg ærlig innrømme. Det husker jeg også var et tema når jeg studerte og, i forhold til faget religion og etikk. At det ofte er det som blir minst synliggjort i barnehagen. Og jeg tenker det kan komme av at det kan være litt vanskelig å vite hvordan man skal jobbe med det på en god måte. At det kanskje kan oppleves som litt mer konkret å jobbe med språk.

Det er med andre ord flere grunner til at eksempelvis norsk språk prioriteres. Barnehagene ønsker å gjøre barna best mulig rustet for skolen, og sørge for at de har gode forutsetninger for å klare seg bra senere i livet. Samtidig uttrykker alle respondentene at det er utfordrende å trekke flerkultur inn i barnehagehverdagen, og at det er lettere å arbeide systematisk med mer konkrete tema som språk. Det som er interessant er at alle de tre respondentene er positive til

den nye Rammeplanen, og mener den er lett å forstå og anvende. Likevel viser PL2 at det kan oppleves vanskeligere å jobbe med flerkultur enn språk, hvilket kan være et tegn på at kanskje ikke alt er like lett å tolke likevel.

### **4.3 Synliggjøring av kulturelt mangfold**

Alle de tre respondentene forteller at de ser på mangfold som noe positivt, og at mangfold både kan være en ressurs og en utfordring. De ser på seg selv som en del av det kulturelle mangfoldet, og legger alle vekt på at det finnes mange former for kultur. Som S1 sier: «Kulturelt mangfold handler om at man kommer fra forskjellige steder, si hvis du snakker om barnekultur fra eget hjemland, eller eget hjemsted for den saks skyld. Vi har jo noen som kommer nordfra f.eks., som har vokst opp med sin kultur derfra.»

Et ord som stadig gjentok seg hos respondentene i løpet av intervjuene var begrepet «synliggjøring». At mangfoldet i gruppen må synliggjøres både for å speile barn, foreldre og ansatte i gruppen, men også samfunnet vi lever i. S2 sier at: «Synliggjøring er viktig tenker jeg. For barnas identitet, nettopp det å kjenne seg igjen.»

Samtidig tyder dataene på at barnehagene i liten grad jobbet med synliggjøring av det flerkulturelle mangfoldet, både i det daglige og i forhold til markering av høytider. PL2 forklarte det med at: «Vi markerer jul og påske. Og så har vi ikke hatt noen spesiell markering med ID, vi har faktisk ikke det. Men det er litt som jeg sa i stad, at vi har jo bedt foreldrene om å komme med ønsker.»

Dette til tross for at det står tydelig i Rammeplanen at «personalet skal gi barna kjennskap til og markere merkedager, høytider og tradisjoner i den kristne kulturarven og andre religioner og livssyn som er representert i barnehagen» (Utdanningsdirektoratet 2017, 55).

Felles for barnehagene er derimot at de gjør andre typer flerkulturelle markeringer, og analysene antyder at det er ved disse markeringene barnehagene gjør sin største innsats i det flerkulturelle arbeidet. Den ene barnehagen har en årlig kulturuke, den andre markerer morsmålsdagen. Analysene viser at begge disse markeringene gjøres på tilsvarende måte som for eksempel markering av FN-dagen: man spiller musikk fra forskjellige land, foreldrene kan ha med mat som alle barna får smake på, man pynter med flagg og barna kan ha på seg nasjonaldraktene sine. Både S2 og PL2 beskriver en aha-opplevelse i forbindelse med sin markering, når barnas ansikt lyser opp i glede over å kjenne igjen «sin» musikk eller se en Buddha figur slik som de har hjemme. Og som PL2 sier: «På de morsmålsfeiringene våre så

ser vi jo særlig at foreldrene blir veldig stolte og veldig glad for å kunne bidra. Og du ser på en måte at de blir veldig stolt da, når de leverer barna sine i nasjonaldrakter.»

Til tross for aha-opplevelsene ved arrangementene har ikke barnehagene gjort noen større innsats i å synliggjøre det flerkulturelle i hverdagen, noe som er overraskende gitt reaksjonene de forteller om hos både barna og foreldrene. Manglende kompetanse kan være noe av årsaken, for som S2 uttrykker: «Hvordan få til å virkelig jobbe systematisk med flerkultur?»

## **5. Drøfting av analysen**

I dette kapittelet vil jeg drøfte resultatene fra analysen, og se det i sammenheng med teorien jeg presenterte i det første kapittelet. Jeg vil benytte meg av de tre forskningsspørsmålene jeg stilte innledningsvis som hjelp til å besvare problemstillingen min.

### **5.1 Hva slags kompetanse opplever styrere og pedagogiske ledere at de har på det flerkulturelle området?**

I rapporten til Lødding (2015) kom det frem at det var et stort behov for å øke den flerkulturelle kompetansen blant ansatte i norske barnehager. Resultatene fra mine undersøkelser antyder at dette fremdeles kan være et behov. Til tross for at de tre respondentene selv mente de hadde god flerkulturell kompetanse ga de alle inntrykk av, og til tider uttrykk for, at det var utfordrende å hente frem denne kunnskapen i den daglige, pedagogiske praksisen og møte kravene i Rammeplanen (2017). Også S2 uttrykte usikkerhet om hvordan man skulle få til å jobbe systematisk med flerkultur, til tross for at hen tidligere hadde samarbeidet med NAFO, og etter mitt skjønn antageligvis har hatt et fortrinn i forhold til konkrete innspill, erfaringer og kompetanse på det flerkulturelle området, fra NAFO-veilederne som hen nevner.

I intervjumaterialet kommer det også frem at respondentene har ulik flerkulturell kompetanse, men de har alle det til felles at de mangler formell flerkulturell kompetanse. Andersen m.fl. (2011) finner tilsvarende i sin undersøkelse, svært få pedagogiske ledere og styrere har formell kompetanse i flerkulturell pedagogikk. Det kan se ut til at mange heller velger å fordype seg i for eksempel organisasjon og ledelse eller spesialpedagogikk. Som nevnt innledningsvis har både S2 og PL2 fordypning innenfor spesialpedagogikk, så man kan anta at noe av det samme gjelder i byen som i utkantstrøk. Andersen m.fl. (2011) knytter den pedagogiske praksisen i barnehager opp mot styrer og pedagogisk leders flerkulturelle kompetanse. Blant annet kommer det frem i deres undersøkelse at det arbeides mer med

språkstimulering i forhold til flerspråklighet i de barnehagene der styrer har utdanning innenfor et flerkulturelt emne.

Ingen av styrerne i min undersøkelse har formell flerkulturell kompetanse, så jeg har ikke mulighet til å sammenlikne resultater for barnehager med styrere med og uten formell kompetanse. Likevel viser resultatene fra min undersøkelse at i disse to barnehagene, der styrer mangler formell kompetanse, strever de med å legge til rette for systematisk arbeid knyttet til flerspråklighet og generelt i hverdagsaktivitetene. Mine resultater viser altså det samme som Andersen m.fl. (2011), selv om det ikke lar seg generalisere til andre barnehager grunnet lavt antall respondenter.

Gjervan (2006) påpeker at dersom man sørger for at kompetansen til tospråklige medarbeidere blir etterspurt og gjort gyldig i barnehagen, kan barnehagen lettere tilpasse innhold og verdier til kompetansen barn og foreldre har med seg. Klarer man derimot ikke å hente frem denne kompetansen står man i fare for at norske verdier blir sett på som en selvfølgelighet, og at det er disse verdiene barna skal ta med seg videre. Barnehagene i min undersøkelse har flere ansatte med minoritetsbakgrunn. Likevel viser mine analyser at barnehagene ikke klarer å utnytte denne kompetansen til sin fordel. Ved å øke den formelle flerkulturelle kompetanse i barnehagene vil man sannsynligvis finne egnede metoder å utnytte personalets realkompetanse.

Respondentene mener selv de har forholdsvis god flerkulturell kompetanse, selv om alle påpeker at det alltid vil være behov for å øke kompetansen. Samtidig ser det ut til at det kan være vanskelig å finne tid til både å ta i bruk kompetansen de har opparbeidet seg, samt at barnehagene kunne vært bedre til å spille på de ansattes flerkulturelle kompetanse. Min oppfattelse er at det fremdeles er behov for å øke den flerkulturelle kompetansen slik Lødding (2015) beskriver, på den måten at man klarer å ta i bruk kompetansen slik at det kommer barna til gode.

## **5.2 Hvilke prioriteringer har barnehagenes styrere og pedagogiske ledere rundt temaet kulturelt mangfold sammenliknet med andre temaer i rammeplanen?**

Østrem m.fl. (2009) viser i sin rapport de samme tendensene som jeg ser hos mine informanter: fagområdet «Kommunikasjon, språk og tekst» blir vektlagt i stor grad, mens fagområdet «Etikk, religion og filosofi» nevnes i liten grad av respondentene. Resultatene til Østrem m.fl. (2009) kommer fra intervjuer med barnehagemyndighet og utdanningsdirektører. I tillegg kommer det frem at språk er et område med høy prioritet, og at ferdigheter og

kunnskaper i forhold til norsk språk prioriteres. Også i Østrem m.fl. (2009) sin undersøkelse poengterer en av informantene at «Etikk, religion og filosofi» kan være vanskeligere å arbeide med og synliggjøre, og at det er vanskelig å få ansatte til å jobbe med slike temaer som er lite håndfaste. Om jeg sammenligner Østrem m.fl. (2009) resultater med mine egne er det tydelig at Rammeplanens fagområder har svært ulik prioritet, og at det flerkulturelle fagområdet har lav prioritet sammenlignet med kommunikasjon og språk (med fokus på norsk språk).

Samtidig mener alle respondentene at flerkultur er et viktig fagområde med tanke på barns identitetsfølelse, så det er ikke manglende interesse som er årsaken til at dette område blir mindre prioritert. Derimot ser det ut til at ytre føringer fra bydel og kommune, sammen med forventninger fra skole og foreldre, har stor påvirkning på hvilke temaer som prioriteres i Rammeplanen. Dette, i tillegg til at mange ser det som mer utfordrende å jobbe systematisk med flerkultur, ser ut til å påvirke i stor grad hvilke fagområder som prioriteres.

Selv om mine resultater kun representerer to kommunale barnehager i Oslo, styrker undersøkelsen til Østrem m.fl. (2009) mine analyser av at språk er en del av Rammeplanen som vektlegges i langt større grad enn flerkultur. Jeg må likevel påpeke at mine resultater ikke kan generaliseres, da mitt utvalg representerer kun et fåtall av de kommunale barnehagene i Oslo.

### **5.3 Hvordan arbeider styrere og pedagogiske ledere for å synliggjøre mangfold og variasjoner i livssyn, religion og kultur i barnehagehverdagen?**

Til tross for respondentenes positive innstilling til mangfold, og deres felles oppfattelse av at det er viktig for barna å kjenne igjen elementer fra egen kulturelle bakgrunn i barnehagen, viser analysene at det er lite synliggjøring av mangfoldet utover store festmarkeringer som morsmålsdagen i barnehage 2 og kulturuken i barnehage 1. Dette kan henge sammen med det Kasin (2010) kritiserer Rammeplanen for, nemlig at det i forhold til kulturbegrepet er manglende styringssignaler samtidig som det er vide tolkningsmuligheter. Sett i lys av Kasins (2010) ser det ut til at respondentenes barnehager ser på kultur som noe man ønsker å fremme og dyrke, og at det er den norske kulturen man ønsker at barna skal ta med seg videre i livet i og med at det flerkulturelle ikke fremheves i særlig grad.

Respondentenes manglende initiativ i forhold til markering av høytider tolker jeg som at de mener foreldrene inkluderes ved at de kan komme med ønsker ved oppstart i barnehagen, og at de følger foreldrenes ønsker når ingen har ytret at deres høytid skal markeres. Krogstad og Hidle (2015) gjorde tilsvarende funn i sin undersøkelse, og påpeker at mye tyder på at det kun

er minoritetsforeldre som får spørsmål om de ønsker at barnehagen markerer «deres høytid», mens det ikke blir stilt spørsmål når det gjelder kristne høytider. Dette er med på å skape forskjeller mellom oss som mennesker, og dermed blir det vanskelig for de med minoritetsbakgrunn å bli en del av det alminnelige fellesskapet, og man opprettholder avstanden til de som er for ulik en selv (Gullestad 2002).

Andersen m.fl. (2011) har gjort liknende funn i sin undersøkelse, og skriver at språklig og kulturelt mangfold hverken er spesielt synlig eller hørbart i barnehagene, og at det kan virke som barnehagene ikke har noen klare mål eller arbeidsmåter for å speile det flerkulturelle samfunnet vi lever i. Videre forteller Andersen m.fl. (2011) at selv om pedagogiske ledere først og fremst legger vekt på norsk kultur, er det mange som uttrykker at det er viktig å synliggjøre minoritetskulturene for barna, og at det dermed er forskjell mellom hvilke holdninger de har og hvordan de handler. Analysene viser tilsvarende om respondentene fra min undersøkelse, de ser på kulturelt mangfold som noe positivt og er opptatt av synliggjøring, men det kan virke som de kommer til kort i den daglige praksisen. Dermed er barnehagene i min undersøkelse med på å festivalisere det kulturelle særpreget slik Øzerk (2008) beskriver det, og selv om det sannsynligvis er i beste hensikt, vil minoritetskulturens kulturelle stoltheter fortsette å bli samlet opp og «vist frem» ved spesielle arrangementer. Til tross for at mine resultater ikke kan generaliseres kan det likevel være med på å gi et bilde av hvordan minoritetskulturer ekskluderes i den daglige praksisen både i barnehager og skole, og dersom dette er tilfelle har norske barnehager mye å jobbe med om de skal bidra til at alle ulikhetene anerkjennes og at vi klarer å skape en felles identitet bygget på pluralitet (Arnesen 2010). Som Banks (2008) skriver har skoler, og dermed også barnehager, et spesielt ansvar for at alle barn skal føle tilhørighet, og da holder det ikke at barna får et glimt av ulike kulturer ved spesielle anledninger. Barnehagene må heller finne rom for å inkludere mangfoldet i hverdagen, og ha flerkulturelt materiale som bøker, musikk og leker tilgjengelig, slik at det får sin naturlige plass i rommet, i leken og i samtalene.

Til tross for at barnehagene i min undersøkelse strever med å synliggjøre mangfoldet vil jeg påstå at de likevel først og fremst har en ressursorientert tilnærming til mangfold (Gjervan 2006), og at interkulturell læring er noe respondentene ønsker å oppnå i sine barnehager. Mer kunnskap om andre kulturer, religioner og livssyn kan bidra til et bedre samarbeid mellom hjem og barnehage, og hjelper barnehageansatte å bevisstgjøre barna på mangfoldet vi har i samfunnet. Som Eidhamar (2014) poengterer trenger man ikke drive systematisk opplæring i

religion og livssyn, men å ha en viss kunnskap og innsikt vil gjøre det lettere å presentere barna for forskjellige verdier slik at dette er noe man kan reflektere rundt sammen.

## **6. Konklusjon og avslutning**

Gjennom en kvalitativ undersøkelse har jeg forsøkt å finne svar på hvordan kommunale barnehager i Oslo satser på å fremme kulturelt mangfold. Det har vært en spennende og lærerik prosess, og nå som undersøkelsen avsluttes er jeg kanskje enda mer interessert i hvordan det flerkulturelle vektlegges i norske barnehager enn da jeg startet. Mine funn antyder at barnehagene i Oslo har en vei å gå for å møte Rammeplanens krav om å fremme mangfold. Samtidig ser jeg at respondentene er oppriktig opptatt av barns identitetsdannelse, og dataene gir støtte til at viljen er til stede. Det ser heller ut til å dreie seg om manglende kompetanse rundt hvordan man enkelt kan inkludere det flerkulturelle i den daglige praksisen, kunnskap om hvordan ulike kulturer, religioner og livssyn kan synliggjøres og hvordan man kan markere forskjellige høytider.

Dersom man skal snu denne trenden må bydeler og kommuner inn på banen, og tilby kurs og veiledning til barnehageansatte. Bydeler og kommuner er med på å legge tydelige føringer for styrer, som igjen påvirker hvordan ulike fagområder vektlegges blant pedagogiske ledere og øvrig personale i barnehagen.

Igjen må jeg understreke at mine resultater ikke kan generaliseres på grunn av det lave antallet respondenter som har deltatt i undersøkelsen. Likevel har jeg vist at også andre undersøkelser har tilsvarende resultater, noe som kan antyde at kulturelt mangfold er et fagområde som trenger å bli løftet frem i barnehagene. For å undersøke om dette er representativt for flertallet av barnehagene i Oslo, eller i Norge, er det nødvendig med flere undersøkelser og et langt større antall respondenter. Noe som kunne vært spennende å undersøke videre er hvordan «best-practice» barnehager jobber for å fremme kulturelt mangfold i det daglige arbeidet, og hvordan dette kan overføres til andre barnehager. Et mer omfattende, men spesielt interessant prosjekt, ville være å undersøke hvordan det påvirker barn over tid å bli eksponert for ulike kulturelle og religiøse uttrykk. Med mer forskning på det flerkulturelle området kan kanskje flere barnehager bevege seg fra å være barnehager med minoriteter, til å bli flerkulturelle barnehager.



## Litteraturliste

Akersløkka barnehage. Oslo kommune. Slik jobber vi. Lesedato 22. mai 2020:

<https://www.oslo.kommune.no/barnehage/finn-barnehage-i-oslo/akerslokka-barnehage/>

Andersen, C.E., Thor O.E., Thomas G.J., Camilla S.K., Camilla S.K., Lise S.O., Sigrun S. og Berit Z. 2011. *Den flerkulturelle barnehagen i rurale områder*. Nasjonal surveyundersøkelse om minoritetsspråklige barn i barnehager utenfor de store byene, 15-2011. Lesedato 27. april 2020: [https://brage.inn.no/inn-xmloi/bitstream/handle/11250/133970/rapp15\\_2011.pdf?sequence=1](https://brage.inn.no/inn-xmloi/bitstream/handle/11250/133970/rapp15_2011.pdf?sequence=1)

Arnesen, A.L. 2010. *Det pedagogiske nærvær*. 4. opplag. Oslo: Abstrakt forlag AS

Askeladden barnehage. Oslo kommune. Slik jobber vi. Lesedato 22. mai 2020:

<https://www.oslo.kommune.no/barnehage/finn-barnehage-i-oslo/askeladden-barnehage/>

Banks, J.A. 2008. «Diversity, group identity, and citizenship education in a global age». *Educational Researcher*. 37: 129-139

Befring, E., Tangen, R. 2012. *Spesialpedagogikk*. Oslo: Cappelen Damm

Buggeland, S.A. og B. Haugan. 2020. «Listhaug om kriminalitet blant unge innvandrere: - Ikke akseptabelt». VG. Lesedato 9. mai 2020:

<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/K3738G/listhaug-om-kriminalitet-blant-unge-innvandrere-ikke-akseptabelt>

Eidhamar, L.G. 2014. *Små mennesker- stort mangfold*. Oslo: Cappelen Damm

Eidhamar, L.G. og P. Leer-Salvesen. 2014. *Nesten som deg selv*. Oslo: Cappelen Damm

Everett, E.L. og I. Furseth. 2019. *Masteroppgaven. Hvordan begynne- og fullføre*. Oslo: Universitetsforlaget

Grønland torg barnehage. Oslo kommune. Slik jobber vi. Lesedato 22. mai 2020:

<https://www.oslo.kommune.no/barnehage/finn-barnehage-i-oslo/gronland-torg-barnehage/>

Gullestad, M. 2002. *Det norske sett med nye øyne: kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforlaget

Jacobsen, D.I. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Oslo: Cappelen Damm.

Kasin, O. 2010. Kultur som mangfold og enfold i barnehagen. *Nordisk barnehageforskning*, 2010 (2):2-3

Krogstad, L. og K.M.W. Hidle. 2015. «Høytidsmarkering i religiøst mangfoldige barnehager». *Tidsskrift for nordisk barnehageforskning*. 9(6): 1-17

Kunnskapsdepartementet. 2006. Temahefte om språklig og kulturelt mangfold. Oslo: Kunnskapsdepartementet

Kunnskapsdepartementet. 2011. Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Oslo: Kunnskapsdepartementet

Lødding, B. 2015. *Mobilisering for mangfold*. NIFU rapport, 4/2015. Lesedato 16. mars 2020: <https://www.udir.no/globalassets/upload/forskning/2015/mobilisering-for-mangfold.pdf>

Løkkevik, O., O. Ording, M.C.S. Holmes., S.A. Buggeland., A.B. Johnsen. (2020). «Dette er tiltakene til Erna Solberg: - Vi står i en vanskelig tid». *VG*. Lesedato 29. mars 2020: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/2GeXag/dette-er-tiltakene-til-erna-solberg-vi-staar-i-en-vanskelig-tid>

Myklebust-Hansen, T. 2019. «Vi kan ikke skamme oss til et sunt kosthold». *Dagbladet*. Lesedato 29. mars 2020: <https://www.dagbladet.no/kultur/vi-kan-ikke-skamme-oss-til-et-sunt-kosthold/71588870>

NAFO. OsloMet. Om NAFO. Lesedato 22. mai 2020: <https://nafo.oslomet.no/om-nafo/about-nafo/>

NOU 2011:7. *Velferd og migrasjon: den norske modellens fremtid*. Barne- og familiedepartementet

NSD. 2019. Hva må jeg informere om? Lesedato 2. april 2020. [https://nsd.no/personvernombud/hjelp/informasjon\\_samtykke/informere\\_om.html](https://nsd.no/personvernombud/hjelp/informasjon_samtykke/informere_om.html)

Pettersen, T. 2015. *Skriv. Fra idé til fagoppgave*. Oslo: Gyldendal akademisk

Ramnefjell, G. 2019. «Selvfølgelig er Greta Thunberg sint». *Dagbladet*. Lesedato 29. mars 2020: <https://www.dagbladet.no/kultur/selvfølgelig-er-greta-thunberg-sint/71632499>

Rognved, E. 2018. «Språkbevisste voksne i småbarnsavdelingen er viktige for barnas språkutvikling». *Utdanningsforskning.no*, 11. desember

Schiefloe, P.M. 2015. *Sosiale landskap og sosial kapital*. Oslo: Universitetsforlaget

Statistisk sentralbyrå. Statistikk. Lesedato 20. februar 2020:

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/14-prosent-av-befolkningen-er-innvandrere>

St.meld.nr. 6. 2012-2013. *En helhetlig integreringspolitikk*. Barne- og familiedepartementet.

Store Norske Leksikon. 2019. «Kultur». Lesedato 10. mars 2020: <https://snl.no/kultur>

Synonymordboka. 2020. «Kvinne». Lesedato 10. mars 2020.

<https://www.synonymordboka.no/no/?q=kvinne>

Thun, C. 2015. «Grenser for norskhet? – Om barns medborgerskap og kulturelt mangfold i barnehagen». *Norsk pedagogisk tidsskrift* 03-04/15

Vasbø, K. B. 2014. «Interkulturelt ungdomsarbeid i spennet mellom gamle og nye forestillinger om kulturell forskjellighet». *Tidsskrift for Ungdomsforskning* 14(1):3-31

Østrem, S., H. Bjar, L. R. Føsker, H. D. Hogsnes, T. T. Jansen, S. Nordtømme og K. R.

Tholin. 2009. *Alle teller mer. En evaluering av hvordan Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver blir innført, brukt og erfart*. Høgskolen i Vestfold rapport 1/09.

Lesedato 1. mai 2020:

<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/rammeplanen/evaluering-av-rammeplanen.pdf>

Øzerk, K. 2008. *Fag og danning: mellom individ og fellesskap*. Red. Per Arneberg. Bergen: Fagbokforlaget

## Vedlegg 1: Mal for intervjuguide

### **Intervjuguide**

- Presentere meg selv

### **Spørsmål til styrer**

- Fortelle om egen bakgrunn (utdanning, erfaring)
- Fortelle om barnehagen (antall avd, ansatte, barn/barnegruppen, minoritetsbakgrunn barn/voksne)
- Hva legger du i begrepet kultur
- Tanker om kulturelt mangfold (hva menes med, hvorfor er det viktig, barnehagens oppgave, foreldresamarbeid)
- Hvordan tenker du at mangfold kan være en ressurs?
- Hvordan tenker du at mangfold kan være et problem eller en utfordring?
- Har barnehagen et bestemt satsningsområde/fokusområde? (Hvorfor nettopp dette, hvordan kan det knyttes opp mot kulturelt mangfold?)
- Flerkulturell kompetanse (styrers kompetanse, bruk av ressurser blant de ansatte, har barnehagens ansatte deltatt på kurs, veiledning, oppleves kompetansen som god nok, annet)
- Fortelle litt om rammeplan for barnehager (innhold, tema med høy/lav prioritet/status)
- Hvordan prioriterer styrer temaet kulturelt mangfold sammenliknet med andre tema i rammeplanen (hvorfor, hvordan, føringer fra bydel/kommune, krav fra foreldregruppen)

### **Spørsmål til pedagogisk leder**

- Fortelle om egen bakgrunn (utdanning, tittel erfaring)
- Er det noe du brenner spesielt for i arbeidet ditt? Hva, hvorfor, hvordan påvirker det avdelingen du jobber på?
- Har du deltatt på kurs, veiledning evt. tilleggstudanning i forbindelse med flerkulturell kompetanse?
- Hva legger du i begrepet kultur (diskuteres dette blant de ansatte?)

- Hvordan tenker du at mangfold kan være en ressurs?
  - Hvordan tenker du at mangfold kan være et problem eller en utfordring?
  - Hvem tenker du utgjør det kulturelle mangfoldet i barnehagen?
  - Hvordan legger du vekt på å fremme kulturelt mangfold? (i det daglige, i aktiviteter, sang/musikk, forskjell små/ storebarns grupper, i samarbeid med foreldre)
  - Hvilke høytider markeres i barnehagen? (representerer dette barnegruppen, barnehagen inkludert ansatte eller samfunnet generelt?)
  - Hvordan markeres høytidene? (Mat, pynt, aktiviteter)
  - På hvilken måte samarbeider du/barnehagen med barnas foreldre for å inkludere språk, kultur/tradisjoner og religiøse høytider i barnehagehverdagen? (Ønsker foreldrene å bli inkludert, får de mulighet, hvorfor er det eventuelt vanskelig/hvorfor samarbeides det ikke, hender det at foreldrene bidrar aktivt med dette i bhg? Hvordan?)
  - Hva tenker du man bør fokusere på i arbeid med kulturelt mangfold i barnehagen, forskjeller eller likheter?
  - Hvordan gir barna uttrykk for deres opplevelse av det kulturelle mangfoldet i barnehagen? (Har du noen eksempler?)
  - Hvordan opplever du at det fokuseres på temaet kulturelt mangfold sammenliknet med andre mål i Rammeplanen? (Er det forskjeller, noe med mer status, noe man mener er viktigere for barns utvikling enn annet?)
- Hvordan satses det på å fremme kulturelt mangfold ved to av Oslos kommunale barnehager?

For å belyse denne problemstillingen vil jeg benytte meg av følgende forskningsspørsmål:

- Hvilke prioriteringer har barnehagenes styrere rundt temaet kulturelt mangfold sammenliknet med andre temaer i rammeplanen?
- Hva slags kompetanse opplever de pedagogiske lederne at de har på det flerkulturelle området?
- Hvordan arbeider de pedagogiske lederne for å synliggjøre mangfold og variasjoner i livssyn, religion og kultur i barnehagehverdagen?

## Vedlegg 2: Invitasjon til intervju

### Invitasjon til deltakelse i undersøkelse med smakfull belønning

Sun 2/9/2020 5:16 PM

To:

Bcc:

+27 others

Hei,

Jeg er en student på 39 år som straks skal starte med bacheloroppgaven min i pedagogikk. I den forbindelse ønsker jeg å intervjué én styrer og én pedagogisk leder i ulike barnehager. Temaet rundt oppgaven er knyttet til kulturelt mangfold, og jeg ønsker å intervjué leder og ped.leder hver for seg. Intervjuene vil ta ca 1 time per person, og vil holdes i løpet av mars-april.

Jeg jobber selv som ped.leder i barnehage, og vet at tiden er knapp. Samtidig er vi som er i utdanning avhengig av mennesker som tar seg tid til å delta i våre undersøkelser, slik at vi kan fullføre utdanningen vår.

Hver deltaker belønnes derfor med deilig, hjemmebakket focciabrød med veldig god, vegansk aioli.

Håper med dette at deres barnehage vil stille opp til intervju!

På forhånd tusen takk for hjelpen.

Med vennlig hilsen

### Vedlegg 3: Meldeskjema for behandling av personopplysninger

#### 10.5.2020 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5e806fc8-e82e-40ff-9412-f9ca8fd08319> 1/3

NSD sin vurdering Prosjekttittel Undersøkelse av styrere og pedagogiske ledere i barnehage  
Referansenummer 219646 Registrert 02.04.2020 av -----  
----- Behandlingsansvarlig institusjon Høyskolen Kristiania - Ernst G. Mortensens Stiftelse  
/ Kristiania Professional College Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller  
stipendiat) -----  
Type prosjekt Studentprosjekt, bachelorstudium Kontaktinformasjon, student -----  
----- Prosjektperiode 02.05.2020 - 30.06.2020 Status

10.5.2020 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5e806fc8-e82e-40ff-9412-f9ca8fd08319> 2/3

02.04.2020 - Vurdert

Vurdering (1) 02.04.2020 - Vurdert Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 02.04.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.06.2020.

LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig



bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

10.5.2020 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5e806fc8-e82e-40ff-9412-f9ca8fd08319> 3/3

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Zoom er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Kajsa Amundsen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

## Vedlegg 4: Informert samtykke til behandling av personopplysninger

### **Vil du delta i forskningsprosjektet**

#### **Bacheloroppgave i pedagogikk. En studie om kulturelt mangfold i barnehagen?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan kommunale barnehager i Oslo jobber med, og satser på, å fremme kulturelt mangfold. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Ved å intervjuere styrere og pedagogiske ledere i ordinære, kommunale barnehager i Oslo ønsker jeg å undersøke i hvilken grad styrere prioriterer kulturelt mangfold sammenliknet med andre tema i Rammeplanen, og hvordan pedagogiske ledere jobber for å synliggjøre kulturelt mangfold i barnehagehverdagen. Problemstilling er:

- Hvordan satses det på å fremme kulturelt mangfold ved tre av Oslos kommunale barnehager?

For å belyse denne problemstillingen vil jeg benytte meg av følgende forskningsspørsmål:

- Hvilke prioriteringer har barnehagenes styrere rundt temaet kulturelt mangfold sammenliknet med andre temaer i rammeplanen?

- Hva slags kompetanse opplever de pedagogiske lederne at de har på det flerkulturelle området?

- Hvordan arbeider de pedagogiske lederne for å synliggjøre mangfold og variasjoner i livssyn, religion og kultur i barnehagehverdagen?

Prosjektet er en del av et bachelorstudie i pedagogikk, og opplysningene vil kun bli brukt i denne oppgaven.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Høgskolen Kristiania

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du får spørsmål om å delta da jeg ønsker å undersøke om det er forskjeller i måten man jobber med kulturelt mangfold i barnehager med henholdsvis høy og lav andel

mennesker med innvandrerbakgrunn. Det er sendt ut mail til 100 barnehager som representerer bydeler i

Oslo, der andelen mennesker med innvandrerbakgrunn ligger i den øverste og nederste delen av denne skalaen.

Mail er sendt ut til styrer, som ved ønske om å delta også rekrutterer en pedagogisk leder ved sin barnehage. Informasjon om pedagogisk leder har kommet fra styrer, etter avtale mellom styrer og pedagogisk leder.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Intervjuet vil foregå per telefon, og vil vare omtrent en klokke. I løpet av intervjuet vil du få spørsmål knyttet til din bakgrunn/utdanning, kultur og mangfold. Styrere vil i tillegg få spørsmål rundt Rammeplanen for barnehager, og pedagogiske ledere får spørsmål knyttet til foreldresamarbeid.

Jeg tar lydopptak og notater fra intervjuet.

Av utvalget som takker ja til å delta vil det gjøres et tilfeldig utvalg, der 2 barnehager til sist inviteres til å gjennomføre intervju. Barnehagene vil ikke bli navngitt, og det vil ikke fremkomme opplysninger som skal kunne spores tilbake til hverken barnehage eller deltakere.

### **Det er frivillig å delta**

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

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

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

- Veileder -----, ved Høyskolen Kristiania, vil ha tilgang til oppgaven.
- Informasjon om deg, navn/telefonnummer/e-post/arbeidssted vil oppbevares på egen navneliste, adskilt fra øvrige data.
- Barnehagene vil få navn som for eksempel «Barnehage 1» og «Barnehage 2». Din bakgrunn og beskrivelse av barnehagen vil være gjenkjennelig for

styrer/pedagogisk leder som også deltar i prosjektet, øvrige svar vil ikke knyttes til disse opplysningene.

- Alle opplysninger anonymiseres ved prosjektslutt.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2020. Opplysningene som står igjen vil være de anonymiserte dataene, all annen informasjon slettes.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til: - innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene, - å få rettet personopplysninger om deg, - å få slettet personopplysninger om deg, og - å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høyskolen Kristiania har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Høyskolen Kristiania ved nettveileder -----  
----- · Vårt personvernombud: Knut Erik Gaustad. E-post: KnutErik.Gaustad@kristiania.no. Telefon: 974 89 024

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med: · NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Student, -----

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Bacheloroppgave i pedagogikk. En studie om kulturelt mangfold i barnehagen, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- < å delta i telefonintervju
- < at min bakgrunn er gjenkjennelig for styrer/pedagogisk leder som også deltar i prosjektet
- < at beskrivelse av barnehagen jeg arbeider i er gjenkjennelig for styrer/pedagogisk leder som også deltar i prosjektet
- < Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

-----  
-----

(Signert av prosjektdeltaker, dato)