



Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk

Mona Strand

Masteroppgave i utdanningsledelse  
Forbedringsarbeid i barnehagen

Improvement work in the kindergarten

Master i utdanningsledelse

2022



Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage JA  NEI



## Norsk sammendrag

De store endringene som har skjedd i barnehagesektoren de siste årene har ført til et utvidet kompetansebehov for barnehagens ansatte. Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver gir føringer for hvordan eier, styrer og det pedagogiske personalet skal arbeide for at alle barn skal få et barnehagetilbud av høy kvalitet. Kvalitetsutvikling i barnehagen innebærer derfor en stadig utvikling av personalets kompetanse for å sikre realisering av rammeplanens intensjoner, der personalets relasjonelle kvalifikasjoner har stor betydning (Kunnskapsdepartementet, 2021). Forskning innad i feltet viser at barnehagepersonalets relasjonskompetanse kan fremme eller hemme barns utviklingsmuligheter. Det vises også til at den ansattes kompetanse og evne til å inngå i positive og sensitive relasjoner til barn er den avgjørende faktoren for kvaliteten i barnehagen. Formålet med denne masteroppgaven er å få en dypere forståelse for hvordan barnehageledere kan drive forbedringsarbeidet fremover i barnehagen. For å belyse dette er det blitt gjennomført kvalitative og kvantitative undersøkelser i begge deloppgavene, en såkalt mixed method, gjennom to problemstillinger; «*Hvordan har ledere lagt til rette for og iverksatt «tidlig tilvenning» i barnehagen og hvilke resultater har dette arbeidet gitt?»* og «*Hvordan opplever personalet i barnehagen arbeidet med utvikling av egen relasjonskompetanse gjennom leken?»*. Der den overordnede problemstillingen for oppgaven er; «*Hvordan kan ledere i barnehagen lykkes i forbedringsarbeidet?»*»

Funn i undersøkelsene viser at det er sammenhenger mellom prosessen og kvaliteten på barnehagetilbudet. Der høy kvalitet på barnehagetilbudet er med på å danne gode læringsarenaer for barna. Gode relasjonsbånd mellom barna og personalet i barnehagen enten det gjelder tilvenning i barnehagen, eller voksnes deltagelse i lek er dette viktig for at barna skal få en trygg tilknytning til personalet i barnehagen. Undersøkelsene viser videre at for å kunne gjennomføre et vellykket forbedringsarbeid må det foreligge en følelse hos de fleste i organisasjonen om at det er nødvendig med en endring. Barnehageleder må være deltagende, tilstede og kjenne sine pedagogers handlingsteorier for å kunne forstå handlingen bak atferden, og gjennom samarbeid kan ny felles handlingsteori skapes.

---

## Engelsk sammendrag (abstract)

The major changes that have taken place in the kindergarten sector in recent years have led to an expanded need for competence for kindergarten employees. The framework plan for the kindergarten's content and tasks provides guidelines for how the owner, boards and the pedagogical staff shall work to ensure that all children receive a high-quality kindergarten offer. Quality development in kindergartens therefore entails a constant development of staff competence to ensure the realisation of the framework plan's intentions, where the relational qualifications of the staff are of great importance (Ministry of Education and Research, 2021). Research within the field shows that the relational competence of kindergarten staff can promote or inhibit children's development opportunities. It is also noted that the employee's competence and ability to be part of positive and sensitive relationships with children is the decisive factor for the quality of the kindergarten. The purpose of this master's thesis is to gain a deeper understanding of how kindergarten leaders can drive improvement work forward in kindergartens. To shed light on this, qualitative and quantitative surveys have been carried out in both sub taskings, a so-called mixed method, through two issues; *"How have managers facilitated and initiated "early adaptation" in kindergartens and what results has this work yielded?"* and *"How do the staff in the kindergarten experience the work of developing their own relational competence through the play?"* Where the overall problem for the thesis is; *"How can kindergarten leaders succeed in the improvement work?"*

Findings in the surveys show that there are connections between the process and the quality of kindergarten services. Where high quality kindergarten services help to form good learning arenas for the children. Good relationship between the children and the staff in the kindergarten, whether it is adaptation in kindergarten, or adults' participation in play is this important in order for the children to have a safe connection with the staff in the kindergarten. Furthermore, the surveys show that in order to carry out a successful improvement work, there must be a feeling among most people in the organization that a change is necessary. Kindergarten leaders must be participatory, present and know the theories of their educators in order to understand the action behind the behaviour, and through collaboration new common action theory can be created.



## Forord

Denne masteroppgaven er avslutningen på et fireårigsløp med master i utdanningsledelse ved Høgskolen i Innlandet, der jeg fikk innpass for første året med studiet Nasjonal styrerutdanning. Masteroppgaven skrives som en tredelt oppgave som består av to deltidsstudier og en overbyggende kappe. Studiet har vært lærerikt, og gitt meg en bredere kunnskap i forhold til hvordan lykkes som leder i barnehagen. Kommunen jeg jobber i har over flere år hatt stort fokus på kvalitets- og kompetanseutvikling, og jeg har alltid vært opptatt av å gjøre en god jobb, og synes arbeid med kvalitet og forbedring er viktig og spennende. Personalet i barnehagen jeg leder har vært gode støttespillere, og har vært lydhøre for den nye kunnskapen jeg har fått gjennom denne utdannelsen. Det å lede en barnehage på full tid, samt det å være student og mor til tre barn har til tider vært slitsom. Dette hadde ikke latt seg gjøre uten en støttende familie, så tusen takk til dere. Til tross for at det har vært en krevende prosess, er jeg dypt takknemlig over å kunne ha fordypet meg i disse spennende feltene. Det er i tillegg til familien min flere jeg ønsker å takke;

Til min veileder, førstelektor Anne- Karin Sunnevåg takk for at du alltid har hatt tid uansett når jeg har tatt kontakt. Takk for god støtte og veiledning av masteroppgaven min, og for mange gode og konstruktive tilbakemeldinger, dette har vært til stor hjelp i skriveprosessen. En stor takke til alle informantene som stilte opp på intervju og kartleggingsundersøkelser. Med hjelp av informantenes engasjement og ærlighet har jeg kommet i havn med masteroppgaven min, så jeg svært ydmyk og takknemlig for innsatsen informantene har lagt ned. Dette har gitt meg en god innsikt i hvordan iverksetting av forbedringsområder i praksis kan oppleves. Jeg vil også takke arbeidsgiveren min som har oppmuntret og lagt til rette for at jeg har kunnet gå på samlinger, og innhente data, noe som har også gjort det mulig for meg å gjennomføre denne masterutdanningen.

Sør-Varanger 11. mai 2022

Mona Strand

---

# Innholdsfortegnelse

<b>NORSK SAMMENDRAG .....</b>	<b>3</b>
<b>ENGELSK SAMMENDRAG (ABSTRACT).....</b>	<b>4</b>
<b>FORORD.....</b>	<b>5</b>
<b>INNHOLDSFORTEGNELSE .....</b>	<b>6</b>
<b>TABELLER OG FIGURER .....</b>	<b>8</b>
<b>1. KAPPE.....</b>	<b>9</b>
1.1 INNLEDNING.....	9
<b>2. TEORETISK GRUNNLAG.....</b>	<b>10</b>
2.1 TEORETISKE TILNÆRMINGER I DELOPPGAVE 1 .....	10
2.2 TEORETISKE TILNÆRMINGER I DELOPPGAVE 2 .....	12
2.3 LEDELSE AV FORBEDRINGSARBEID I BARNEHAGEN .....	13
2.4 KOHERENS I FORBEDRINGSARBEIDET .....	15
2.5 SAMMENHENGEN MELLOM DE TEORETISKE TILNÆRMINGENE .....	17
<b>3. METODE .....</b>	<b>18</b>
3.1 KVANTITATIV OG KVALITATIV METODISK TILNÆRMING .....	18
3.2 DESIGN.....	19
3.3 VALIDITET OG RELIABILITET.....	20
3.4 ETISKE OVERVEIELSER .....	21
<b>4. RESULTATER .....</b>	<b>22</b>
4.1 RESULTAT FRA INTERVJU OG FORELDREUNDERSØKELSE I DELOPPGAVE EN. ....	22
4.2 RESULTATER FRA DELOPPGAVE TO.....	23
<b>5. DRØFTING.....</b>	<b>24</b>
5.1 LEDELSE AV FORBEDRINGSARBEID I BARNEHAGEN .....	25

---

5.2 KOHERENS I FORBEDRINGSARBEIDET.....	26
<b>6. KONKLUSJON.....</b>	<b>28</b>
<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>29</b>
<b>DELOPPGAVE 1.....</b>	<b>32</b>
<b>DELOPPGAVE 2.....</b>	<b>63</b>
<b>VEDLEGG.....</b>	<b>94</b>

---

## Tabeller og figurer

Figur 1: Enkeltkrets- og dobbeltkretslæring	14
Figur 2: Fire faser i forbedringsarbeid	15
Figur 3. Rammeverk for koherens	16
Figur 4: Hermeneutiske sirkel	44
Figur 5: Explanatory sequential design- deloppgave 1	45
Figur 6: Explanatory sequential designe- deloppgave 2	72
Tabell 1: Reliabilitetsskår	75
Tabell 2: Resultat fra spørreundersøkelse- deloppgave 2	76
Tabell 3: Resultat fra spørreundersøkelse- deloppgave e1	98
Tabell 4: Resultat fra egenvurdering- deloppgave 2	104



---

# 1. Kappe

## 1.1 Innledning

Barnehagene har over flere år stått ovenfor store forandringer i hvordan barnehagen skal driftes, der blant annet nytt lovverk angående psykososialt barnehagemiljø, bemannings- og pedagognorm har stått sentralt. Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (kunnskapsdepartementet, 2017) stiller klare krav til økt kvalitet i barnehagene. Der det er nødvendig med god pedagogisk ledelse for å drive fram endringer sammen med personalet. For å kunne drive frem endringer er det flere faktorer som vil ha betydning for hvilken retning endringer vil ta. Regional kompetanseutvikling i barnehage (Utdanningsdirektoratet, 2018) legger føringer for at barnehagene skal få utvikle sin kompetanse gjennom samarbeid mellom blant annet eiere av barnehagene, myndighetene og universiteter. Målet er at barnehagens praksis skal få økt kompetanse i det pedagogiske arbeidet. Stortingsmelding nr. 6 med tittelen «Tett på – tidlig innsats og inkluderende felleskap i barnehage, skole og SFO», trekker også frem at barnehagen (og skole) skal være et sted hvor de ansatte individuelt og sammen skal ha mulighet til å utvikle seg (Kunnskapsdepartementet, 2019, s. 63). Dette krever at det er et personell som er endringsvillige og som er i besittelse av kompetanse om hvorfor endringer skjer i tråd med kravene organisasjonen er stilt ovenfor.

Vivian Robinson (2019), trekker frem i boka «Færre endringer – Mer utvikling» engasjementstilnærming for å lede forbedringer (Robinson, 2019, kap. 4., s. 59-93). Der lederen har det overordnede ansvaret for å skape engasjement rundt endringsprosesser sammen med personalet i barnehagen, og noe som anses som viktig i forhold til profesjonsutvikling. Michael Fullan & Joanne Quinn (2017, s. 150) trekker også frem viktigheten av tydelig lederskap for å få til et systemisk arbeid, samarbeid og dens rolle i å bygge sterke relasjoner og team.

I denne delen av masteroppgaven har fokuset vært å få en bedre forståelse på hvordan lede et forbedringsarbeid, og ønsker å finne svar på følgende problemstilling:

*«Hvordan kan ledere i barnehagen lykkes i forbedringsarbeidet?»*

---

## 2. Teoretisk grunnlag

I denne delen av oppgaven vil de mest sentrale teoretiske tilnærmingene fra deloppgave en og deloppgave to trekkes ut og sammenlignes. Den eventuelle sammenhengen som kommer frem vil lede til et overordnet teoretisk perspektiv som vil være sentral for begge deloppgavene. I første deloppgave handler teorien om profesjonsutvikling og tilknytningsteori, mens i deloppgave to handler teorien om relasjonskompetanse, lek og samhandling. I arbeid med de to deloppgavene viser det seg at ny overbyggende teori er ledelse av forbedringsarbeid og koherens i forbedringsarbeidet. Delaktighet og tilhørighet har med kvaliteten på relasjonen mellom barna og mellom barn og voksne å gjøre, der relasjoner handler om å oppleve det faktiske samspillet (Öhman, 2020). Vivian Robinson (2019) fremhever viktigheten av at leder innehar den relasjonelle ferdigheten for å lykkes i forbedringsarbeid, der hun mener det er nødvendig å undersøke pedagogenes ytre uttrykk (Robinson, 2019). Leder må kjenne sine pedagogers handlingsteori for lettere å forstå hva som opprettholder den eksisterende praksisen. Hvis det er for stor forskjell mellom pedagogenes uttrykte teori og bruksteori er det viktig at ledere går inn og undersøker de oppfatningene og verdiene som ligger til grunn for denne forskjellen, for å kunne endre på denne atferden. Ledelse er i disse tilfellene en viktig faktor i arbeidet med å utvikle en organisasjon. Fullan & Quinn (2017) trekker også frem lederes relasjonelle ferdighet for å kunne skape samarbeidskulturer.

### 2.1 Teoretiske tilnærminger i deloppgave 1

I deloppgave en settes det fokus på «*hvordan ledere har lagt til rette for og iverksatt «tidlig tilvenning» i barnehagen og hvilke resultater dette arbeidet har gitt*», der de teoretiske tilnærmingene til forskningen består av profesjonsutvikling og tilknytningsteori.

Profesjonsutvikling i barnehagen handler om den daglige læringen som skjer innenfor personalgruppa og i barnas læringsmiljø (Grutle, 2018). I barnehagen møter de ansatte ulike barn og kollegier på en sånn måte at det kan dannes en arena med store muligheter for ny læring. May- Britt Postholm og Klara Rokkones (2012) viser gjennom ulike nasjonale og internasjonale forskninger til funn der utvikling av egen læring skjer best hvis personalet får utvikle seg i samarbeid med kolleger på sin egen arbeidsplass med støtte fra ledelsen. Per-Erik Ellström & Glenn Hultman (2004) har uttalt at en god metode for å oppnå en

---

profesjonsutvikling på er at leder er med på å veilede de ansatte for å kunne oppnå en kollektiv lærerkompetanse. Det å være profesjonell innebærer en livslang læring hvor det er en tillit til den profesjonelle som bygger på kontinuerlig utvikling, og at de innehar relevant kunnskap og kompetanse (Moland & Terum, 2008). Samarbeidskulturen i barnehagen er med på å gjøre det enklere å sette i gang tiltak ved å skape et felles mål. Arbeidsformen for et team er viktig, da den gir muligheter for å dele både kunnskap, ferdigheter og ansvar. Å dele opplevelser med de man jobber i et team sammen med er viktig. Ved at enkeltmennesker deler noe de har opplevd eller noe som har gjort inntrykk kan føre til refleksjoner i teamet, der felles erfaringer og en mulig felles forståelse kan oppstå. I et velfungerende team vokser stadig nye tiltak frem. Er det problemer eller oppgaver som skal løses, fører den delte kunnskapen og støtten fra teamet til at personalet står sterkere sammen til å høyne kvaliteten på det arbeidet som skal utføres. (Nordland, 1997, s. 85-86)

Tilknytningsteorien til John Bowlby går ut på at det skal være god kvalitet på relasjonen mellom barnet og omsorgspersonen. Denne linjen kan trekkes til barnehagepersonalets samhold og felles forståelse av viktigheten av at barnets relasjoner til sine omsorgspersoner, og kvaliteten på relasjonen har stor betydning for barnets videre utvikling og psykisk helse (Powell et al., 2015). Når barna starter i barnehagen vil samspillet og relasjonen være knyttet til personalet og de andre barna på avdelingen. Barnehageansattes syn på barnet er med å påvirke hvilken tilvenning som skjer eller kan skje i barnehagen. Som igjen kan være styrende for hvilken pedagogisk praksis som råder i de ulike barnehagene. Relasjonene mellom barn og voksne har stor betydning for barns utvikling og læring (Stortingsmelding nr. 41 (2008-2009), kvalitet i barnehagen). Det er da viktig å etablere en trygg og god relasjon mellom de minste barna som skal starte i barnehagen og de pedagogene som skal være på avdelingen. Det er av sentral betydning at personalet endrer sin egen praksis hvis det viser seg at barna virker utrygge (Drugli, 2014, s. 160). Det at det er gode relasjoner mellom personalet og barna, samt at det er et godt foreldresamarbeid er sentralt i det å ha en god barnehage. Barna som skal starte i barnehagen møter barnehagen på ulike måter og de har med seg ulike preferanser/tilknytningsmønstre hjemmefra. Rammeplanen for barnehager viser til at barnehagen skal legge til rette for omsorgsfulle relasjoner mellom barna og personalet og barna imellom, noe som er med på å skape grunnlag for trivsel, glede og mestring (Kunnskapsdepartementet, 2017). Kvaliteten på denne relasjonen har mye å si for hvordan

---

barnet skaper en tilknytning til personalet i barnehagen, og hvordan barnet oppnår sitt potensielle læringsutbytte (Mitchell, 2018).

## 2.2 Teoretiske tilnærminger i deloppgave 2

I deloppgave to settes det fokus på «*hvordan personalet opplever arbeidet med utvikling av egen relasjonskompetanse gjennom leken i barnehagen*», der de teoretiske tilnærmingene til forskningen består av relasjonskompetanse, lek og samhandling

Forskning viser at positive barn–voksen-relasjoner kan kobles til barnas tilpasning til barnehagen, utvikling og trivsel. Viktigere enn hvordan de voksne styrer relasjonen, er hvordan barna selv opplever kvaliteten på relasjonen (Spurkeland, 2012, s. 49). Jan Spurkeland (2012) definerer relasjonskompetanse som; «*Relasjonskompetanse er ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler og reparerer relasjoner mellom mennesker*» (Spurkeland, 2012, s. 17). Spurkeland fremhever at for å skape en god relasjon er det en forutsetning å kunne bli glad i barna, der kunsten med å bli glad i folk, består av å observere det sympatiske mennesket (Spurkeland, 2015). Relasjonskompetanse innebærer dermed et aktivt valg fra den voksnes side om å rette oppmerksomheten mot de sympatiske sidene. Ved å mestre dette vil det være større mulighet til å finne flere kvaliteter og styrker hos barna. En unik mulighet til å bygge positive relasjoner mellom barn og voksne i barnehagen er gjennom leken (Drugli, 2008).

Lek og samhandling byr på unike muligheter for barna, opplevelse av å finne løsninger, være betydningsfulle for hverandre, og i prosessen også etablere vennsksrelasjoner (Drugli, 2008). Barn leker fordi de synes at leke er gøy og fordi leken er et mål i seg selv. Dersom de voksne har kunnskaper om dette, kan en lettere nyttiggjøre seg denne kunnskapen i det pedagogiske arbeidet med barna. Barns deltakelse i lek kan skape tilhørighet, inkludering og sosial tilpasning. Barn lærer gjennom å leke ut ulike situasjoner, og jo mer barna kan fordype seg i leken jo bedre forbedres barnas evne til å tilpasse seg nye situasjoner og lære bedre. Disse lekopplevelsene og erfaringene kan være med å bidra til barnas senere læring og utvikling (Lillemyr, 2019, s. 62). Barnas lek og språkbruk blir påvirket av hvordan voksne legger til rette for ulike aktiviteter, og voksnes deltakelse i leken (Størksen & Thorsen, 2011). Personalets relasjonskompetanse må her være på plass da dette kan være med på å hjelpe

---

personalet til å se hvor det er behov for dem. Dette kan hjelpe personalet til å vite hvordan de kan fungere som støttespillere i leken der den foregår, og inspirere barna til å videreutvikle leken.

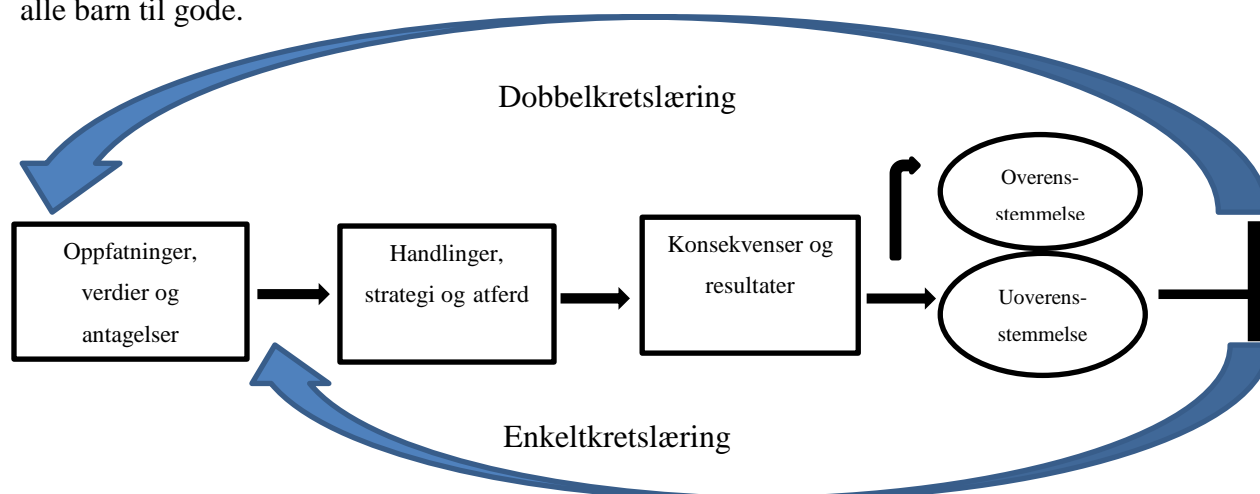
De teoretiske tilnærmingene i deloppgave en og to viser at det å ha en god samarbeidskultur i barnehagen og dra i samme retning er viktig for at det skal være god kvalitet på barnehagetilbudet. Der personalets relasjonskompetanse er nøkkelfaktoren for å skape gode rammer for å danne viktige vennskap mellom barna og mellom barn og voksne i barnehagen. Gjennom trygge, tilstedeværende og lekende voksne vil barna kunne danne trygge tilknytninger til personalet og de andre barn i barnehagen. De økende kravene om god kvalitet på barnehagetilbudet fører til at barnehagen som profesjon må være i utvikling. Dette fordrer at det er god pedagogisk ledelse, der leder ikke alltid må gjøre de alt for store endringene men heller forbedre/videreutvikle det som allerede er på plass. Noe som bringer oppgaven videre til et nytt overordnet perspektiv hvor ledelse av forbedringsarbeid i barnehage og koherens i forbedringsarbeidet står sentralt. Leder må kjenne sine pedagogers handlingsteorier for å forstå hvorfor pedagogene handler som de gjør i ulike situasjoner (Robinson, 2019), og skape en felles forståelse for hensikten med handlingene. Her handler det om å skape sammenhenger og trekke i samme retning (Fullan & Quinn).

### 2.3 Ledelse av forbedringsarbeid i barnehagen

Målet med forbedringsarbeid i barnehage er å kunne forbedre barnas læringsmiljø (Sunnevåg & Nordahl, 2020), der det er ønskelig at nåværende praksis skal forbedres. I masteroppgavens deloppgaver en vil dette forbedringsarbeid bety at barnehagen ønsker å forbedre måten barna blir ivaretatt på, ved å endre på hvordan tilvenningsprosessen av nye barn skal foregå. I deloppgave to betyr dette forbedringsarbeid å øke personalets relasjonskompetanse og personalets forståelse av viktigheten av deltakelse i barnas lek. Prosessen har vært med på å bevisstgjøre personalets holdninger til barna i barnehagen.

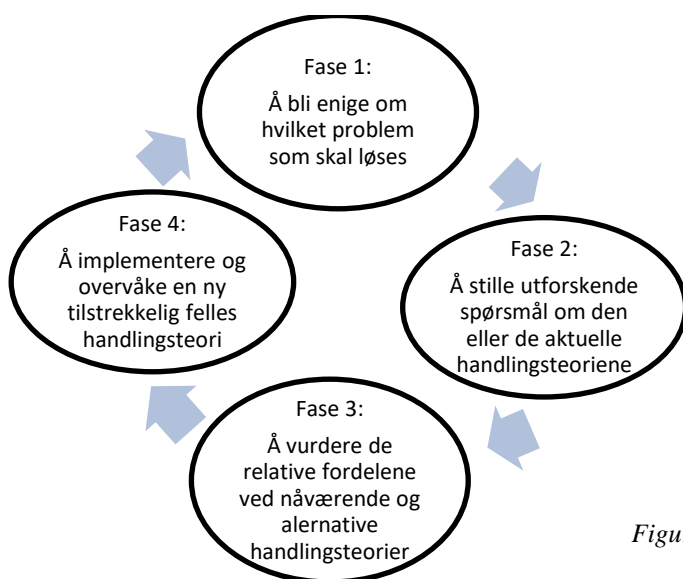
Som beskrevet over viser Robinson (2019) til to typer handlingsteorier, der den ene uttrykker «det jeg sier at jeg gjør» (uttrykte teorier) og den andre «det jeg faktisk gjør» (bruksteorier). De uttrykte teorien i barnehagen er med på å beskrive hva vi har gjort, gjør eller tenker å gjøre, mens bruksteorien er beskrivelser og observasjoner av det vi faktisk gjør (Robinson, 2019).

Teorien er med på å styre atferden i barnehagen og de resultatene barnehagen oppnår. I deloppgave en vises dette ved at barnehagen har endret måten de gjennomfører tilvenning på, noe som har blitt positiv praksis hos pedagogene. Funnene viser gode resultater både hos personalet og hos foreldrene. Et for stort sprik mellom den uttrykte teorien og bruksteorien innebærer at det må arbeides med verdiene og oppfatningene som ligger til grunne, dette for å kunne få en samstemthet i gruppa som kan være med på å gi en endring av praksis (Robinson, 2019). Hvis barnehagens handlingsteorier ikke gir ønsket resultat, må det ses på hva som gjør at endring og utvikling hindres. Dette er noe som vises godt i deloppgave to, der personalet ikke har den ønskede relasjonen til barn i barnehagen. Leder var inne og undersøkte den uønskede atferden, og gjennomførte forbedringer som endret barnehagens handlingsmønster. Når teamlederne i barnehagen legger opp til å endre sin praksis kan tilnærmingene ses på gjennom enkeltkretslæring og dobbeltkretslæring (Robinson, 2019; Irgens, 2011). Der enkeltkretslæring går ut på at den enkelte lærer ved prøving og feiling. Når måten pedagogene handler på ikke fører til forventet resultat vil pedagogene prøve å rette opp feilen ved å endre atferden. Dette er noe som er viktige læringsevner for å kunne opprettholde stabilitet i de daglige rutinene i barnehagen. Her trengs det ikke noen dypere forståelse av hvorfor handlingene er som de er (Robinson, 2019, s. 42). Dobbeltkretslæringen krever endringer i de oppfatningene, verdiene og handlingene pedagogene har i arbeidet sitt, der pedagogene må reflekterer over de styrende variablene som handlingsteoriene bygger på. Dette forutsetter at pedagogene har evne og mulighet til å trå til side for å se på sin egne praksis med et reflekterende blikk (Robinson, 2019, s. 42 – 45). Personalet har i deloppgave to reflektert rundt sine egne holdninger til barna i barnehagen, og foretatt i fellesskap endringer som kommer alle barn til gode.



Figur 1. Enkeltkrets- og dobbeltkretslæring, Robinson 2019, s. 43

Robinson (2019) viser til to måter å lede et forbedringsarbeid; omgåelsestilnærming og engasjementstilnærming. Begge tilnærmingene innebærer at leder har en endringsagenda, der endringene alltid involverer to handlingsteorier; den som tilhører lederen og den som tilhører pedagogen som det er ønskelig å påvirke. Den ene strategien bærer preg av omgåelse, der leder må ta i bruk ulike metoder for å overtale pedagogene for å følge lederens handlingsteori. Den andre strategien søker endring gjennom engasjement og dialog, der det gjennom samarbeid mellom leder og pedagogene søkes etter å finne nye handlingsteorier. Her står det å jobbe sammen som et felles team sentralt. Robinson (2019) skisserer fire faser for å engasjere pedagogene i forbedringsarbeidet. Fasene går i en sirkel der det er en gjentakende prosess mellom alle fasene.



Figur 2: fire faser for å engasjere deltakerne i handlingsteori.

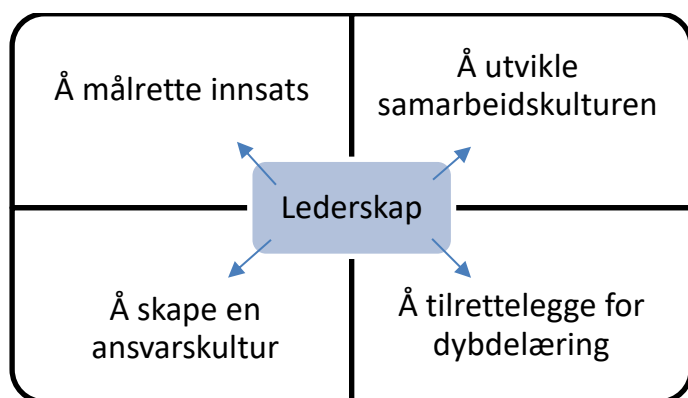
Robinson, 2019, s. 61

Funnene i deloppgave en og to viser at personalet har i samarbeid brukt Robinsons (2019) faser i engasjement for å endre handlingsteorien i barnehagen. Personalet har gjennom gjentakende prosesser reflekter rundt praksisen i barnehagen, og kommet frem til endringer som fører til gode resultater i barnehagen.

## 2.4 Koherens i forbedringsarbeidet

Fullan & Quinn (2017) har utviklet et rammeverk for koherens som skal fungerer som en veileder i forhold til det å skape en sammenheng i endringsarbeid for ledere i

utdanningssystemet. Her beskriver Fullan & Quinn koherens som «den felles dype forståelsen for formålet og for arbeidets egenart. Koherens kan forstås som det som foregår i menneskene, individuelt og i fellesskap» (Fullan & Quinn, 2017, s. 23). Det kan tolkes som en felles forståelse for hensikten med virksomheten, der det handler om å skape sammenheng, være samstemt og ha en felles retning på arbeidet. Å skape sammenhenger og fungerende systemer tar tid, og krever kontinuerlig opprettholdelse, noe både deloppgave en og to viser til da temaene som har blitt jobbet med over flere år til stadighet må tas opp igjen. Det å ha stabil ledergruppe som kan videreutvikle den ønskede handlingen er viktig. Rammeverket bygger på fire komponenter; Å målrette innsatsen, Å utvikle samarbeidskulturer, Å legge til rette for dybdeløring og Å skape en indre ansvarskultur, med lederskapet plassert i midten.



Figur 3. Rammeverk for koherens. Fullan og Quinn, 2017, s. 150

Fullan & Quinn (2017) mener at disse fire komponentene er de riktige drivere i forhold til det å sette i gang med et endringsarbeid/forbedringsarbeid, der de riktige driverne må stimuleres og jobbes med over tid for å kunne få til en endring i organisasjonen. I figuren ser vi at lederskap er plassert i midten noe som kan vise at effekten av de fire komponentene blir knyttet sammen av tydelig lederskap (Fullan & Quinn, 2017, s. 150). Informantene i deloppgave en viser til viktigheten av å ha lederen der for å dra det hele i havn. For å se dette i sammenheng kan vi si at dette handler om systemisk arbeid, samarbeid og dens rolle i å bygge sterke relasjoner og team, deloppgave en og to viser at det å stå sammen i de utfordringene som er og reflektere rundt dette skaper en sterk relasjon i personalet. Det er dybdeløring, som viser relasjonen mellom pedagogikk og teknologi og at man kan begrunne og forklare egen praksis. Til sist er det kapasitetsbygging som handler om å utvikle en indre evne til effektivitet og en



---

intern og ekstern ansvarlighet (Fullan & Quinn, 2017, s. 148). Resultatet i deloppgave to viser nettopp dette behovet for å kunne gi personalet verktøy til å ta kloke valg og stå i det.

## 2.5 Sammenhengen mellom de teoretiske tilnærmingene

Teoribakgrunnen i deloppgavene handler om å sette i gang de endringene det er behov for, for å kunne skape gode læringsarenaer for barn og voksne i barnehagen. Relasjonskompetanse, kompetanse angående barns tilknytningsmønstre og lekekompetanse er viktige kompetanser for personalet å ha for å kunne utøve profesjonsutvikling i barnehagen. En arbeidsmetode som kan være med på å skape dette er profesjonelle læringsfelleskap (DuFour et. al. 2016), der samarbeidskulturen er en konstant prosess hvor leder og medarbeider samarbeider kollektivt for å oppnå bedre læringsresultater hos barna (DuFour et. al. 2016, s.). Robinson (2019) viser til de fire fasene i å engasjere pedagogene i forbedringsarbeidet som dreier seg om hvordan lederen kan få til dette. Robinson (2019) viser videre til at det er nødvendig for lederen å kjenne sine pedagogers handlingsteorier for kunne forstå den eksisterende praksisen, for så å kunne se hva endringene bør bestå av. Hvis det er for store forskjeller mellom den uttrykte teorien og bruksteorien må ledere prøve å redusere forskjellen mellom disse, ved å undersøke hva som ligger bak atferden. Ved at lederen klarer å finne ut hva som ligger bak atferden kan leder sette i gang tiltak som reduserer denne atferden gjennom å benytte seg av de fire fasene i forbedringsfasen. Gjennom disse fasene kan lederen engasjere pedagogenes innsats i forbedringsarbeidet. Her er det viktig at lederen har mellommenneskelige kvalifikasjoner og god relasjonskompetanse (Robinson, 2019). Fullan & Quinn (2017, s. 39) viser også til viktigheten av at leder har på plass gode relasjonelle egenskaper, der lederen må ha forståelse for formålet de har med endringer for dette reflekteres i de avgjørelsene som blir tatt. Fullan & Quinn (2017) viser til at koherens handler om å finne gode løsninger for hvordan leder kan ta grep om gode forbedringsprosesser på arbeidsplassen, mens Robinson (2019) tar for seg hvordan forbedringsprosessene skal ledes i samarbeid med pedagogene for å finne den beste handlingsteorien. Både Robinson (2018) og Fullan & Quinn (2017) trekker frem profesjonelle læringsfelleskap som en god arbeidsmetode for å nå målet som er satt.

---

## 3. Metode

I dette kapitelet beskrives forskningsdesignet og metoden som har blitt anvendt i deloppgave en og to, samt at validiteten og reliabiliteten blir drøftet.

### 3.1 Kvantitativ og kvalitativ metodisk tilnærming

I begge deloppgavene kombineres kvantitativ og kvalitativ metodisk tilnærming, omtales også som «Mixed Methods Research». Som tilnærmingen beskriver kombineres kvantitativ og kvalitativ datainnsamling, der hensikten er å kunne kompensere for eventuelle svakheter i datainnsamlingsmetode (Creswell & Clark, 2011). I begge deloppgavene er det valgt å benytte «The Explanatory Sequential Design». For å innhente data er det anvendt intervju og talldata fra brukerundersøkelser. Begge deloppgavene er forankret i den hermeneutiske og fenomenologiske vitenskapsrammen. Der hermeneutikken handler om å fortolke, redegjøre for hvilke meninger noen uttrykker eller formidler og hvordan dette kan forstås (Cohen et al., 2018). Gilje og Grimen (2013), hevder at et meningsfullt fenomen må fortolkes for å forstås. Fenomenologi handler om å oppnå en dypere forståelse for informantenes forståelse, samt subjektive opplevelser (Thagaard, 2018). Hensikten med de to deloppgave er å forstå personalets arbeidsmåte i forbindelse med ny måte å gjennomføre tilvenning på og få en forståelse av hvordan personalet opplever og erfarer eget relasjonsarbeid gjennom lek.

I deloppgave en er det benyttet et semistrukturert intervju som metode der to styrere fra ulike barnehager i kommunen har blitt intervjuet for å få svar på problemstillingen. I deloppgave to er det også benyttet intervju, men her er det benyttet et gruppeintervju med ansatte på samme avdeling i en barnehage. Hensikten med intervjuet var å finne ut hvordan informantene opplever, tolker og beskriver forbedringsarbeidet (Kvale & Brinkmann, 2015). Spørsmålene som ble stilt var planlagt og informantene hadde fått utdelt spørsmålene på forhånd, der muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål var til stede. Ved å kunne stille oppfølgingsspørsmål gjør det lettere å kunne forsikre seg om at det som blir sagt oppfattet riktig. Forskeren kan på denne måten enklere oppsummere svarene (Cohen, Manion & Morrison, 2018). I deloppgavene en er det hentet ut resultater fra foreldreundersøkelser der hensikten er å finne ut hvordan foreldrene til barna i barnehagen opplever, tolker og beskriver tilvenningsprosessen i barnehagen (Kvale og Brinkmann, 2015). I deloppgave to er det hentet

---

ut resultat fra personalets egen skår av sin relasjon og personalets relasjon til barna i barnehagen via en spørreundersøkelse og en evalueringsundersøkelse.

## 3.2 Design

Undersøkelsene som har blitt foretatt i deloppgave en og to består av «The Explanatory Sequential Design» (det forklarende sekvensielle designet). Der er hentet inn empirisk data gjennom semistrukturert intervju med styrere fra to forskjellige barnehager og gruppeintervju med personell fra samme avdeling i barnehagen, samt tall data fra spørreundersøkelser. I deloppgave en der problemstillingen er: *«Hvordan har ledere lagt til rette for og iverksatt tidlig tilvenning i barnehagen og hvilke resultater har dette arbeidet gitt?»*, falt utvalget på å gjennomføre semistrukturert intervju med styrer fra 2 ulike barnehager i kommunen. Bakgrunnen til dette var for å høre hvordan styrerne har satt i gang en ny måte å gjennomføre tilvenning på i kommunen, og betydningen av denne endringen. Samt at det er hentet inn data fra foreldreundersøkelse der spørsmålene går på foresattes tilfredshet ved tilvenning i barnehagen.

I deloppgave to er problemstillingen; *«Hvordan opplever personalet i barnehagen arbeidet med utvikling av egen relasjonskompetanse gjennom leken?»*. Bakgrunnen for undersøkelsen kommer fra resultat av kartleggingsundersøkelse som er foretatt blant personalet i barnehagen, der to av flere temaer handlet om relasjon og lek. Resultatet viste at det er variasjon i forhold til hvordan personalet vurderte sin egen relasjon til barna i barnehagen, og egen deltakelse i lek med de barna som utfordrer. Utvalget falt på å gjennomføre gruppeintervju med en avdeling der det er flere barn som har behov for ekstra oppfølging, med det målet å se hvordan personalet jobber med relasjon og lekekompetanse blant personalet. I begge deloppgavene samtykket informantene til å delta på intervjuet, informantene fikk på forhånd utdelt intervjuguiden. I intervjuene ble det benyttet lydopptak, for å kunne gå tilbake og transkribere intervjuene. Det ble benyttet en deskriptiv analyse (Postholm, 2010), noe som innebærer å lage koder og kategorisere materialet på en slik måte at det blir mer oversiktlig for den som forsker.

---

### 3.3 Validitet og Reliabilitet

Validitet i de to deloppgavene handler om hva resultatene fra intervjuene har bidratt til i forhold til det å få svar på forskningsspørsmålene. Ifølge Thagaard (2018) handler det om hvor sann funnene er, og om undersøkelsen er utført på en tillitsvekkende måte. Teorien som er brukt i begge deloppgavene er hentet fra anerkjente forskere på barnehagefeltet, der litteraturen og empirien som er valgt ut vurderes til å være pålitelig i forhold til å kunne gi svar på problemstillingene. Kvale og Brinkmann (2015) viser til ulike stadier for vurdering av validiteten i forskningen. Et av stadiene handler om å planlegge gjennomføringen av forskningen, der gyldigheten er avhengig av kvaliteten på undersøkelsene (Kvale & Brinkmann, 2015). I deloppgavene ble det utarbeidet intervjuguider for hver av problemstillingene (vedlegg nr. 4, s. 99; vedlegg nr. 8, s. 105). Det ble i deloppgavene benyttet et semistrukturert intervju, der det i deloppgave to ble benyttet et gruppeintervju. Det er en fleksibel intervjuform med mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål, som gjør det enklere å kunne få informantene til å utdype svarene sine. Her har forskeren en mulighet til å få klarhet i om svaret er forstått riktig (Cohen et al., 2018). Et annet stadiet handler om intervjuet og forskerens troverdighet. Forskerens kunnskap om det å gjennomføre intervjuet er viktig, i dette tilfellet vurderes påliteligheten som god da emnet informantene ble intervjuet i er godt kjent hos forskeren selv (Kvale & Brinkmann, 2015). Etter intervjuet ble det gjennomført transkribering av intervjuet og analyse og koding av teksten, som også et av stadiene Kvale & Brinkmann`s (2018) benytter seg av. Egen vurdering av deloppgavene vurderes dithen som valid i forhold til funn i forskningen, da det er brukt direkte sitater fra intervjuet inn i teksten som er gjenkjennbart med den utvalgte teorien.

Når det snakkes om reliabilitet menes det datamaterialets pålitelighet (Postholm, 2010). Det vil si at det regnes med å få samme resultater dersom det gjennomføres undersøkelser på nytt på samme måte (Kvale & Brinkmann, 2015). Om dette gjelder i dette tilfellet kan være vanskelig å svare på, da det kan være individuelle forskjeller, og ulike tolkninger. Spørreundersøkelsene er gjennomført innenfor egen organisasjon, der noen av informantene er styrekolleger. Dette kan ha påvirket måten spørsmålene er stilt på, og det videre analysearbeidet. Det er imidlertid prøvd etter beste evne å opprettholde reliabiliteten, ved å være bevisst på egne holdninger, interesser og tolkninger av det innsamlede materialet.

---

## Etiske overveielser

I en kvalitativ forskning vil det ofte være en form for relasjon mellom forsker og informant, og av den grunn er det viktig for forskeren å forberede seg på hvordan egne erfaringer kan påvirke informantene. Refleksjoner rundt hvilke forhold som kan prege relasjonen mellom forsker og intervjuperson er det viktig å ha gjort på forhånd (Thagaard, 2018, s. 113-114). Relasjonen avhenger om forskeren klarer å legge til rette for at det skal føles trygt og godt for informanten i intervjuprosessen, dette krever at forskeren har god kunnskap om hvordan det skal gjennomføres og at informantenes refleksjoner respekteres (Kvale & Brinkmann, 2015). Før forskningen kunne starte er det søkt om godkjenning hos NSD (vedlegg nr. 1, s. 94) noe forskningen ble. Det er i forkant av intervjuene innhentet samtykke fra informantene (Vedlegg nr. 2 s. 96, vedlegg nr. 5, s. 101) om det er ønskelig å delta i forskningen, samt at det er informert om muligheten til å trekke seg hvis informanten av ulike grunner allikevel ikke ønsker å delta. Før intervjuet har informantene fått utdelt intervjuguiden (vedlegg nr. 4 s. 99, vedlegg nr. 8, s. 105), noe som kan være med på påvirke svarene siden informantene da har mulighet til å forberede seg og søke kunnskap. Dette kan være en av grunnene til mulige feilkilder i en forskning. I sånne tilfeller kan informantene ha innhentet annen kunnskap og informasjon de ikke nødvendigvis ville ha hatt ved at intervjuguiden leveres når intervjuet startet, men som da muligens kan skape usikkerhet ved at situasjonen er ukjent (Thagaard, 2018). I en kvantitativ forskning kan det oppstå feilkilder i den form at spørsmålene kan stilles på en vanskelig måte, eller at informantene i spørreundersøkelsen har en dårlig opplevelse med barnehagen den dagen de svarer. Datafunnene i den kvantitative forskningen viser gode resultater i begge deloppgavene.

Opplevelsen av intervjuene og funnene er at alle informantene fremsto som svært åpne og ærlige, og en del av informasjonen som kom ut av dataanalysen, viser at barnehagene kan se ut til å ha kommet godt i gang med å iverksette forbedringsarbeid. Informantene fremstår som systematisk i sitt arbeid med denne iverksettingen. Funn i intervjuene viser at det er et systematisk arbeid i kommunen på å holde den røde tråene i alle barnehagene, «alle skal med». Inntrykket er at barnehagene oppleves som både gode og trygge barnehager, ut i fra brukerundersøkelsen hos foreldrene. Anonymiteten hos informantene oppleves som godt ivare tatt.

---

## 4. Resultater

I denne delen av oppgaven vil de viktigste resultatene fra deloppgave en og deloppgave to bli presentert.

### 4.1 Resultat fra intervju og foreldreundersøkelse i deloppgave 1.

I deloppgave en ble det gjennomført intervju av to styrere angående temaene tilvenning, profesjonsutvikling og ledelse, da alle barnehagene i kommunen har startet en ny måte å gjennomføre tilvenning av nye barn i barnehagen på. Det er i denne delen av oppgaven også sett på foreldrenes tilfredshet i tilvenningsperioden.

Et av flere viktige funn er at høy kvalitet på tilbudet i tilvenningsfasen er med på å danne gode relasjonene mellom barna og personalet i barnehagen. Denne høye kvaliteten på tilbudet i barnehagen går ut på at barna kunne starte med en tidlig tilvenning. Tidlig tilvenning i barnehagene gjennomføres ved at barna som skal starte i barnehagen kommer på besøk til barnehagen 1 time i uka, fire- fem måneder før barnehageoppstart. På besøksdagene fikk barna møte andre barn på lik alder, foreldrene og pedagogisk leder, samt at barna hadde muligheten til å bli kjent på avdelingen sin og barnehagens lyder, lukter og utforming. Videre viser det seg at den nye (tidlig tilvenning) rutinen ga bedre muligheter for personalet å skape en god tilknytning til barnet og foreldrene, ved at personalet har god tid til å bli kjent med familien. Noe som ga pedagogene en gylden mulighet til å observere samspillet mellom barnet og foresatte, og mulighet til å sette inn hjelp der det var behov for det tidlig. Den nye rutinen har ført til at personalet føler seg mer kompetent til å se barnets behov og tolke signalene barna sender, og handle deretter. Personalet ser barna på en annen måte og setter barnet først. Personalet opplever mindre stress, og økt kunnskap rundt temaet relasjonskompetansen. Personalet ser at det er en nær sammenheng mellom relasjon og tilknytning. Funnene i intervjuene viser at personalet har blitt mer bevisst på å være en lærende organisasjon, ved at personalet tilegner seg ny kunnskap som er relevant innenfor barnehagefeltet. Funnene viser at det foregår en konstant prosess hvor leder og medarbeider samarbeider kollektivt for å oppnå bedre læringsresultater hos barna. Resultatet fra foreldreundersøkelsen viser at foreldrene er fornøyd med denne nye måten å tilvenne barnet til barnehagehverdagen på.

---

## 4.2 Resultater fra deloppgave 2

I deloppgave to er det blitt gjennomført et gruppeintervju med 4 ansatte som jobber på samme avdeling i barnehagen angående temaene relasjonskompetanse og lek, da det er satt i gang en kompetanseheving blant kommunens ansatte på disse temaene. Det er i denne delen av oppgaven også sett på hvordan personalet skårer seg og resten av personalet i forhold til relasjonen mellom barna og de voksne i barnehagen.

Et av flere viktige funn gjort i forskningen er at personalet har fått en større forståelse av hvor viktige de er for barnets utvikling, der barna kan erfare og oppleve sine egne følelser gjennom den relasjonen de utvikler til personalet. Med dette så har personalet blitt mer bevisst sin egen holdning og rolle i forhold til hvordan de skal gå inn i relasjonsarbeidet med barna. Personalet har «gått i seg» selv og reflektert over sin egen holdning til barna i barnehagen. Dette resultatet har ført til at personalet har måttet gå inn i relasjon/lek med de barna som utfordrer dem på en helt annen måte. Forståelsen av at det å ha en god kommunikasjon med barna er viktig har økt betraktelig den tiden prosjektet har pågått. Noe som har ført til at personalet har blitt mer nysgjerrig på barnet og at personalet viser at de ønsker å bli kjent med barnet ved å være tilsted for barnet, istedenfor å bortforklare atferden til barnet. Funnene viser at personalet har blitt bevisst viktigheten av å være deltakende i lek for å kunne skape gode arenaer for relasjonsbygging mellom barna og mellom barna og de voksne i barnehagen. Der personalet går inn i leken med alle barn på en annen måte enn tidligere. Der personalet vegret seg før i forhold til barn som utfordrer går de nå inn i leken med en åpen og nysgjerrig tilnærming.

Resultatet fra kartleggingsundersøkelsen viser at personalet skårer seg høy i forhold til egen relasjon til barn, enn personalets generelle relasjon til barn i barnehagen. Ved nærmere analyse av personalets relasjon til hvert enkelt barn viste det seg at flere av personalet hadde en usikker relasjon til samme barn. Etter å ha vært med i prosjektet har personalet jobbet bevisst med dette, og klart å skape gode relasjoner til de barna de hadde en usikker relasjon til tidligere.

---

## 5. Drøfting

Kappen belyser problemstillingen:

*«Hvordan kan ledere i barnehagen lykkes i forbedringsarbeid?».*

Læring skjer i møte mellom personer og som del av konteksten de er i, og hvordan barnehagelederen leder sine ansatte har direkte innvirkning på hvordan barna lærer og utvikler seg i barnehagen. For at personalet skal lære, bør de ha en vilje til både å lære og ønske å utvikle sin egen profesjonalitet. Læring foregår altså både formelt og uformelt, der nøkkelen er å reflektere rundt egen praksis, individuelt og i fellesskap (Postholm, 2012). Ved å reflektere rundt egen praksis kan personalet ta ulike grep for å gjøre egen praksis bedre. Det handler altså om å lære seg å lære. Funn i deloppgave en og to støtter dette bra ved at personalet har blitt mer bevisst på det å være en lærende organisasjon (kunnskapsdepartementet, 2017, s. 7., s. 37.) ved at de tilegnet seg ny kunnskap som er relevant innenfor feltet tilvenning, relasjonskompetanse og lek. Rammeplanen er klar på at barnehagene skal gi alle barn lik mulighet til et godt og trygt barnehagemiljø (kunnskapsdepartementet, 2017), der det skal være høy kvalitet på barnehagetilbudet. Det å ha barnehager med høy kvalitet er viktig for barnas læring. Funn i deloppgave en der barnehagene i kommunen har endret på tilvenningstilbudet, viser at personalet føler seg mer kompetent til å tolke barnas signaler og som gjør personalet bedre rustet til å handle deretter. På denne måten kan personalet sette inn hjelpen tidligere der det er behov for dette, da personalet har fått mulighet til å bli kjent med barn og foresatte før de starter opp i barnehagen. Funn i deloppgave to støtter også dette ved at personalet utfra egenvurdering på kartleggingsundersøkelser og observasjoner har reflektert rundt sin egen relasjon til barna i barnehagen. Denne refleksjonen har ført til å at leder i samarbeid med resten av personalgruppa har blitt mer bevisst sin egen holdning til barna i barnehagen, og viktigheten av å være deltakende i leken. Personalet i barnehagen skal være en god rollemodell for barna, det personalet gjør vil «smitte over» på barna i barnegruppa. Barn som av en eller annen grunne strever med å komme i gode relasjoner med andre barn trenger personalet tilstedeværelse og delaktighet for å kunne lære seg de gode kneppene for å bli værende i lek. For at forbedringen/endingen skal vedvare og utvikle seg enda mer er det viktig at leder er tett på. Lederen må til enhver tid ha forståelse for hvorfor pedagogene handler som de gjør for å kunne skape felles praksis i barnehagen (Robinson, 2019). Fullan & Quinn



---

(2017) viser også til det å utvikle en samarbeidskultur for å forta de endringene det er behov for å gjøre. Etablering av profesjonelle læringsfellesskap er en god arbeidsmetode der hele personalgruppa kan reflektere over barnehagens praksis eller egen praksis (DuFour et. al., 2016)

## 5.1 Ledelse av forbedringsarbeid i barnehagen

Barnehageleder skal være med på å utvikle personalets kompetanse for å skape bedre og mer læring hos elevene (Utdanningsdirektoratet, 2020). For å få dette til må det være noen rammebetingelser på plass. Leder skal påse at pedagogene forstår hensikten og målet med å utvikle det profesjonelle samarbeidet (Utdanningsdirektoratet, 2020). Ledere må her kjenne og anerkjenne pedagogenes handlingsteorier, og forstå atferden bak handlingene (Robinson, 2019). Robinson nevner flere steder i boken «*Færre endringer – Mer utvikling*» (2019) viktigheten av at ledere har de relasjonelle ferdighetene på plass for å kunne få til en forbedring. Funn i deloppgave en støtter dette da den viktigste brikken for å skape en god start for barna er gjennom det å bygge gode relasjoner med de nye barna og foreldrene. Pedagogene så fort at denne måten å gjennomføre tilvenningen på førte med seg et stort engasjement i arbeidet, og en god praksis. Det er på denne måten blitt implementert en ny strategi i gjennomføringen av tilvenningen på. Leder har i samarbeid med pedagogene kommet frem til en handlingsteori som fungerer bra, og som støttes hos personalet. Personalet har tilegnet seg en ny kunnskap, der den opprinnelige praksisen enten har blitt strøket, justert eller endre helt på (Robinson 2019, s. 13). Funn i deloppgave to tilsier at det er variasjoner i forhold til hvordan personalet deltar i leken med barn som utfordrer dem, og at det ble ytret «motstand» til å tilegne seg ny kunnskap. For å kunne endre på denne atferden må leder, ifølge Robinson (2017), bruke engasjementstilnærming i forbedringsarbeidet. Leder må inn og undersøke hvilke verdier som ligger til grunn for denne praksisen for å kunne oppnå ønsket resultat (Robinson, 2017). For å justere på den opprettholdende praksisen er det ofte behov for å tilføre ny kunnskap hos personalet. For at personalet skal komme i havn med dette må personalet ofte gjennom flere prosesser, noe som vises i funnene i forskningen. Funn i begge deloppgavene viser at barnehagen har jobbet med disse temaene over flere år, men at det til stadighet må tas opp igjen for å se på hvordan vi handler i ulike situasjoner. Leder må da inn å undersøke pedagogens brukte- og uttrykte teori. Ved at ledere undersøker de fire fasene i

---

engasjementstilnærmingen kan leder oppdage eventuell motstand, og få en forståelse for hvorfor pedagogene handler som de gjør. Dette krever en tilstedeværende og observant leder som er deltakende i forbedringsarbeidet i barnehagen (Full & Quinn, 2017).

## 5.2 Koherens i forbedringsarbeidet

Fullan & Quinn (2017), trekker frem utvikling av samarbeidskultur som en av driverne i læringsprosessen i sitt rammeverk for koherens (Fullan & Quinn, 2017, s. 150). For å oppnå atferdsendring, som også Robinson (2019) viser til, er det denne driveren det er viktigst å få til. Funn i deloppgave en viser at ved å få til et godt samarbeid mellom hjem og barnehage så klarer pedagogene i barnehagen å lage en trygg og god ramme rundt tilvenningen av nye barn i barnehagen. Der det handler om å skape en vekstkultur, drive lærende ledelse, bygge kapasitet og skape samarbeid i personalgruppa, som kan være med å skape en sammenheng mellom læring og endring (Fullan & Quinn, 2017, s.69-97). Videre funn i deloppgave en støtter dette ved at personalet ser nytteverdien av dette arbeidet da tilvenningen på høsten blir bedre og roligere for barn, foresatte og personalet i barnehagen, noe som skaper et samhold og utvikling av praksis. Funnene i deloppgave to viser at personalet ikke har den tilstrekkelige kompetansen til hvordan den pedagogiske praksisen utføres, og hva dette vil si for barnas læring og utvikling. Personalet, bevisst eller ubevisst, deltok sjelden i lek med de barna som utfordret dem på ulike måter før forbedringsarbeidet startet. Det kan tolkes dithen at de barna som hadde vanskeligheter med å komme i leken ikke fikk den støtte de trengte av personalet for å læres seg hvordan komme inn i lek, bli værende i lek og hvordan oppføre seg i lek, hvis ikke personalet blir gjort oppmerksom på dette vil dette være med på å «utestenge» de barna som strever med sin sosiale kompetanse fra lek og utvikling. Lederen står i sentrum for å skape denne vekstkulturen, som raskt kan sette i gang nødvendige prosesser og dra med hele personalgruppa for å skape nye ideer, løsninger og bruke de ressursene som finnes i barnehagen. Der det kan skapes engasjement i personalgruppa ved å bruke profesjonelle læringsfellesskap (Fullan & Quinn, 2017). Funn i deloppgave to støtter dette ved at leder satte i gang et forbedringsarbeid angående relasjonskompetanse gjennom lek på grunnlag av resultat fra spørreundersøkelse, og egen vurdering blant personalet. Funnene i resultatet skapte et behov for endring i personalgruppa, der funnene var veien frem for å skape gode mål og en god plan for videre arbeid. Leder har hele veien tatt med personalgruppas ønsker og behov i

---

forbedringsarbeidet og trukket inn personalets unike kompetanse for å komme frem til andre arbeidsmetoder.

Å skape samarbeidskultur i barnehagen handler om at ledere kan gi pedagogene riktig redskap til å ta de kloke valgene, og gjøre endringer på praksisen der det behov for dette underveis. Leder må sette i gang smarte strategier som rammeverket for koherens peker på, der hovedfokuset er samarbeid (Fullan & Quinn, 2017). Funn i deloppgave en og to viser at personalet gjennom det å få tilgang til felles kompetanse, og arbeide i team kan gjøre nettopp disse endringene. Funn i deloppgave to viser hvor viktig relasjonen personalet har til barna i barnehagen for å kunne gi barna grunnlag for utvikling og læring. Personalgruppa med leder i spissen har jobbet med å kunne skape gode arenaer for relasjonsbygging mellom barn og mellom barn og de voksne, ved å være deltakende i lek, skape de gode samtalene med barna og by mer på seg selv.

---

## 6. Konklusjon

Det er i drøftingsdelen belyst hvordan ledere kan lykkes med forbedringsarbeid i barnehagen, der svarene kan ligge i den konklusjonen som kommer nedenfor.

For at leder skal klare å gjennomføre et vellykket forbedringsarbeid må det foreligge en følelse hos de fleste i organisasjonen om at det er nødvendig med en endring (Fullan & Quinn, 2017), der leder må kjenne sine pedagogers handlingsteorier (Robinson, 2019). Dette er en forståelse som omhandler hele barnehagen, noe som også krever stor innsats, engasjement og forpliktelse av alle ansatte. Lederen må selv også delta i de læringsprosessene som resten av personalet gjør for å kunne klare å sette seg inn i det som skjer på arbeidsplassen, og lede arbeidet fremover. Dette vil være med på å skape likevekt av inkludering i prosessen som er med på å gi psykologisk trygghet. Med stort fokus på samarbeid kan leder være med på å skape personlig utvikling hos personalet i barnehagen, som fører prosessen frem til ny praksis/forbedring av arbeidet i barnehage (Full & Quinn, 2017).

Robinson (2019) legger vekt på at leders relasjonelle ferdigheter er avgjørende for å lykkes med forbedringsarbeid, der leder må ha forståelse, anerkjenne og respektere pedagogenes handling. Leder skal kunne klare å sette seg inn i hva pedagogene går igjennom, og gi pedagogene den veiledningen de har behov for, for å skape utvikling. Gjennom å ta i bruk denne engasjementstilnærmingen kan leder lettere fange opp pedagogenes eksisterende praksis, og sammen med pedagogene finne nye ønskede handlingsteorier som skaper utvikling og læring i barnehagen. Funnene i forskningen, og teorien, viser at for å få til en forbedring/endring må leder være tett på og følger opp sine pedagoger for å få til en god prosess i forbedringsarbeidet. Leders tilstedeværelse, kunnskap, støttespiller og engasjement er viktig i utviklingen av barnehagen.

Funnene i masteroppgaven viser at det er viktig for lederen å heve personalets kompetanse gjennom profesjonelle læringsfelleskap, der ledere legger opp til å bruke tid på å skape forståelse for de teoretiske begrepene sammen, gi alle ansatte en klarhet i innhold og skape forpliktelse hos personalet. For at leder skal lykkes med forbedringsarbeid må leder legge opp til at det forekommer repetisjoner med jevne mellomrom for å holde forbedringsarbeidet varmt i organisasjonen over tid.

---

## Litteraturliste

- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education* (utg. 8).  
New York: Routledge.
- Creswell, J.W. & Clark, P.V.L. (2011). *Designing and conducting Mix methods Research*.  
(2. utg.) California: SAGE Publications, Thousand Oaks.
- Drugli, M. B. (2008). *Barn som vekker bekymring* (2. utg.). Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Drugli, M-B. (2014). *Liten i barnehagen. Forskning, teori og praksis* (1. utg).  
Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R. & Many, T. (2016). *Håndbog i professionelle læringsfællesskaber*. Fredrikshavn: Dafolo.
- Ellström, P. E. & Hultman, G., (2004), (Red.), *Lärande och förändring i organisationer: Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Fullan, M. & Quinn, J. (2017). *Koherens i skoleutviklingen- De riktige lokale, regionale og nasjonale driverne* (1. utg.,) 1. opplag. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Grutle, B. (2018, 22.mai). *Å bli en lærer som lærer*. Fagsnakk fra Cappelen Damm.  
Hentet fra <https://www.fagsnakk.no/skole-og-utdanning/a-bli-en-laerer-som-laerer/>
- Gilje, N. & Grimen, H. (2018). *Samfunnsvitenskapens forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Irgens, E.J. (2011). *Dynamiske og lærende organisasjoner - ledelse og utvikling i et arbeidsliv i endring. (1.Utg.)*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet (2008-2009). St.meld. nr. 4. *Kvalitet i barnehagen*.  
Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-41-2008-2009>
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehager: Forskrift om rammeplan for Barnehagens innhold og oppgaver*. Hentet fra <https://www.udir.no>

- 
- Kunnskapsdepartementet (2017). *Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018–2022*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/kompetansestrategi-for-kompetanse-og-rekruttering-2018-2022/id2569666>
- Kunnskapsdepartementet (2019-2020). Meld.st. 6. *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*.  
Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020>
- Kunnskapsdepartementet (2021). Kvalitet i barnehagen. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/kvalitet-i-barnehagen>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. Utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Lillemyr, O. F. (2019). Lek som fenomen og motivasjon for læring. I A. A. Becher, E. Bjørnestad & H. D. Hogsnes. (Red.), *Lek i begynneropplæringen: Lekende tilnærminger til skole og SFO* (s. 55 - 68). Oslo: Universitetsforlaget.
- Mitchell, D. (2018). *Det ved vi om – Inkluderende strategier til et bæredygtigt uddannelsessystem*. (1. utg.). 1. opplag. Fredrikshavn: Dafolo A/S.
- Molander, A. & Terum, L. I. (2008). *Profesjonsstudier* (1. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Nordland, E. (1997). *Gruppen som redskap for læring* (1. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Postholm, M. B. & Rokkones, K. (2012). Læreres profesjonelle utvikling. En review av forskning om hvordan lærere lærer. I M. B. Postholm (Red.) *Læreres læring og ledelse av profesjonsutvikling* (s. 21-49). Trondheim: Tapir Akademisk forlag.
- Powell, B., Hoffman, C. og Marvin, K.B. (2015). *Trygghets sirkelen – en tilknytningsbasert Intervensjon* (1. utg.). Oslo, Gyldendal Akademisk.

---

Robinson, V. (2019). *Færre endringer- Mer utvikling* (1.utg), 4. oppslag.

Oslo: Cappelen Damm AS.

Spurkeland, J. (2012). *Relasjonskompetanse: resultater gjennom samhandling* (2. utg.).

Oslo: Universitetsforlaget.

Spurkeland, J. (2015). *Tilpasset ledelse: kunsten å lede et mangfold av individer.*

Oslo: Universitetsforlaget.

Størksen, I. & Thorsen, A. A. (2011). Barnehagens møte med barn som er utsatt for sosiale belastninger. I E. B. I U. V. Midthassel, S. K. Ertesvåg & E. Roland (Red.), *Sosiale og emosjonelle vansker. Barnehagens og skolens møte med sårbare barn og unge* (s. 3751). Oslo: Universitetsforlaget.

Sunnevåg, A.-K., & Nordal, S. Ø. (2020). *Kultur for læring i barnehagen - resultater fra kartleggingsresultater T1 til T2*. Skriftserien 3- 2020. Elverum: Høgskolen i innlandet.

Thagaard, T., (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.).

Oslo: Fagbokforlaget.

Utdanningsdirektoratet (2018). *Kompetanseutvikling i barnehage, skole og fag- og yrkesopplæring*

Hentet fra: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/>

Öhman, M. (2021). *Innenfor og utenfor - barns relasjonsarbeid, voksnes ansvar* (1. Utg.).

Oslo: Pedagogisk Forum.

---

## Deloppgave 1

### *Ingress*

Denne deloppgaven har fått tittelen «*ledelse av profesjonsutvikling i barnehagen*», der det analyseres og drøftes hva styrers rolle i igangsettingen med en ny måte å gjennomføre tilvenningen på har vært og hvordan styrer har fått med resten av personalet på denne endringen. To styrere har blitt intervjuet i forhold til hvordan leder har lagt til rett for endring av tilvenning av barn i barnehagen, hvordan tilvenningen tidligere har blitt gjennomført og hvordan den gjennomføres nå, profesjonsutviklingens betydning og foreldretilfredshet. Foreldrene har svart på foreldreundersøkelse angående tilfredshet i forhold til tilvenning i barnehage og ved tilvenning ved bytte av barnehager. Funn i intervjuene viser at tilvenningen av nye barn går bedre når barna har fått mulighet til å bruke lengre tid på tilvenningen. Funn viser også at personalet og foreldrene er godt fornøyd med den nye måten å gjennomføre tilvenningen på.

### Innledning

Med lovfestet rett til barnehageplass som kom i 2009 har antall små barn i barnehagen økt kraftig, noe som har ført til at barnehagene har et økt fokus på de yngste barna. Med dette økte fokuset på de yngste barna viser forskning at stressnivå hos barna kan være høyt helt opp mot det første halve året i barnehagen (Vermeer & Ijzendoorn 2006, s. 390-401, Drugli 2014). Drugli har forsket på barn og kortisol i forbindelse med barnehagestart, Drugli`s og internasjonal forskning viser at små barn har et svært høyt stressnivå to uker etter at foreldrene slutter å være sammen med barnet i barnehagen (Drugli, 2014). Videre forskning på feltet viser at dette stressnivået kan reduseres hvis barna har etablert en god tilknytning til personalet i barnehagen før foreldrene går fra barna i barnehagen (Schultz, 2016, s.31-35). Barn som har mulighet til å få være på besøk sammen med sine omsorgspersoner i barnehagen fra fire til fem måneder før barnehageoppstart, blir kjent med barnehagen, barna og ansatte. Dette er med på å gjøre overgangen fra hjem til barnehage tryggere for barna. I denne perioden har personalet og barna god mulighet til å bygge gode relasjoner seg imellom, noe som gjør at barna og personalet kan etablere en god tilknytning. Når barna da skal starte i barnehagen vil ikke barna føle dette som en stresset situasjon.



---

I Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (Kunnskapsdepartementet, 2017) vektlegges tilvenning til barnehagen tydeligere enn tidligere. Her fremholdes viktigheten av at barnehagen i samarbeid med foreldrene skal legge til rette for en trygg og god oppstart i barnehagen. For å få til dette viser Rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017) til at det i barnehagen må organiseres og tilpasse sine rutiner i en overgangsperiode for å la barna få den tiden og rommet de trenger for å bli kjent, etablere relasjoner og knytte seg til personal og andre barn. Rammeplanen sier videre at det er styrer som har hovedansvaret for at det skal skje en profesjonsutvikling i barnehagen ved å legges til rette for dette; *Det er styrer som har det daglige ansvaret i barnehagen, og styrer skal sørge for at det pedagogiske arbeidet er i tråd med barnehageloven og rammeplanen og at personalet utvikler en felles forståelse for oppdraget som er gitt. Styrer skal sørge for at det er progresjon og at det er et godt samarbeid mellom personalet i barnehagen* (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 16).

Hvilken betydning kan denne forskningen ha for tilvenningen av barn i barnehagen, og hvilke endringer kreves av lederen for å få til en endring i barnehagens tilvenning? Med dette som utgangspunkt sees det nærmere på fenomenet “tidlige tilvenningen”, og hvilke grep styrerne i barnehagene har tatt for å få dette til. Der det er ønskelig å få svar på styrers rolle i igangsettingen med en ny måte å gjennomføre tilvenningen på, hvordan har styrerne fått resten av personalet med, og hvordan har styrerne fått til en profesjonell læringsfellesskap i barnehagen, hvilke utfordringer har styrerne eventuelt støtet på, har tilvenningen blitt bedre, og hvorfor? Har personalets syn på barnet eller relasjonskompetansen endret seg? I arbeidet med profesjonsutvikling i barnehagen er følgende problemstilling satt opp;

*«Hvordan har ledere lagt til rette for og iverksatt «tidlig tilvenning» i barnehagen og hvilke resultater har dette arbeidet gitt?*

---

## Teori og empirisk tilnærming

For å belyse problemstillingen vil de teoretiske og empiriske perspektivene omhandle hvordan tilvenningen skrider frem og ulike måter å gjennomføre tilvenning på. Deretter vil det bli gjort rede for tilknytningsteori i korte trekk, med vekt på begrepene; tilknytningsmønstre, trygg tilknytning, utrygg tilknytning og relasjoner. Til slutt i denne delen trekkes begrepet profesjonsutvikling inn.

### Tilvenning

Det er blitt brukt mange ulike begrep for barnas første møte med barnehagehverdagen, blant annet oppstart, innkjøring, tilvenning og tidlig tilvenning. I denne deloppgaven er valget falt på begrepet tidlig tilvenning, da barnehagene i kommunen har startet opp med besøksdager en time i uka i perioden mars -august med minimum en ukes tilvenning på høsten. I rammeplanen for barnehager (2017) står det; *“Barnehagen skal i samarbeid med foreldrene legge til rette for at barna kan få en trygg og god start i barnehagen. Barnehagen skal tilpasse rutiner og organisere rom slik at barna får tid til å bli kjent, etablere relasjoner og knytte seg til personalet og til andre barn. Når barnet begynner i barnehagen, skal personalet sørge for tett oppfølging den første tiden slik at barnet kan oppleve tilhørighet og trygghet til å leke, utforske og leke”* (Rammeplanen for barnehagen, 2017).

Det er blitt lagt frem fra flere barnehager i kommunen (også på landsbasis) at det er behov for lengre tilvenningsperiode (lektor Evertsen, Aftenbladet, 2017, Drugli, 2014) enn den tradisjonelle tilvenningen som gjerne har foregått over 4 dager:

- Dag 1 foreldrene og barna er i barnehagen 2- 3 timer.
- Dag 2 barnet er i barnehagen halve dagen, der foreldrene kan forlate barnet en liten stund.
- Dag 3 kan barnet være i barnehage opp til 8 timer, og foreldrene er borte fra barnehagen store deler av dagen.
- Dag 4 starter den ordinære dagen for barnet- foreldrene lever- går på jobb- henter barnet når de er ferdig på jobb.

---

May Britt Drugli (2014) viser i sin forskning til at tilvenning av små barn synes å fungere best når den er fleksibel med hensyn til hvor mange dager foreldrene kan være sammen med barna i tilvenningsperioden. Forskningen til Drugli, Solheim, Lydersen, Moe, Smith & Berg-Nielsen (2017), viser at stressnivået til småbarn øker jo lengre tid barnet er borte fra foreldrene ved å være i barnehagen. Men forskning viser også at dette stressnivået kan reduseres hvis barna har etablert en god tilknytning til personalet i barnehagen før foreldrene går fra barna i barnehagen (Schultz, 2016, s.31-35).

I Danmark har det blitt gjennomført et aksjonslærings- og aksjonsforskningsbasert prosjekt som heter "barnet i centrum", der blant annet forskeren Ole Henrik Hansen har deltatt. Dette prosjektet har kvalitet for de yngste barnehagebarna i fokus og to av forskningsfokusene er «Emotionel relatering & modtakelse» og «Samspill og læring». Der det er blitt jobbet med den daglige mottagelsen og utprøving av nye måter å ta imot barn og foresatte på (Jensen, Svinth, Hansen & Broström, 2016, 2019). Hansen sier selv i forhold til prosjektet:

*" I mit laboratorium har vi arbejdet med både den daglige modtagelse af barnet og den første modtagelse. Nogle gange er det næsten banalt, hvad vi er kommet frem til. Men det handler om at have blik for - og ikke mindst mod til - at se, hvor man kan lave ændringer, der sætter barnets behov og intentioner i centrum. Det gælder om at se det store i det små," (Hansen, 2016).*

Prosjektet i Danmark viser at;" Når barnet får en langsommere indkøring, når det at vænne sig til stedets lyde og lugte og alle de nye ansigter, det skabt mærkbart mindre gråd og tryggere forældre» (Jensen, Svinth, Hansen & Broström, 2016, 2019). Hansen anbefaler at tilvenningen bør foregå mellom 4-5 måneder, som starter allerede før barnet skal begynne i barnehagen (Schultz, 2016, s. 31 -33). Der barna sammen med sine foreldre kommer jevnlig på besøk på de avdelingene de skal starte på. Der vil barna og foresatte møte den pedagogen som skal ta imot dem ved barnehage start. På denne måten blir barna og foreldre kjent med hverandre, de fysiske miljøet samt personalet, og barnehagepersonalet blir kjent med dem (Jensen, Svinth, Hansen & Broström, 2016, 2019).

Prosjektet «Barnet i centrum» har også vektlagt «Den daglige mottagelsen», «å fange barnets vindu». Dette er noe som skjer i overgangen ved mottagelsen, som er blitt identifisert som tre deler. Disse tre delene er avlevering, mottagelse og avskjed. Der det har vist seg at det som

---

fungerer best er hvis personalet i barnehagen sitter på gulvet og at barnet selv forflytter seg fra foreldrene til personalet (Jensen, Svinth, Hansen & Broström, 2016). Det vil da danne seg en tilknytning mellom personalet og barnet.

## Tilknytning

John Bowlby regnes som tilknytningsteoriens opphavsmann, og Bowlby mente at tilknytningsteorien ga oss et paradigmeskift i kunnskap om barna. Noe som ga oss en ny måte å forstå hvordan spedbarn knytter seg til sine omsorgspersoner (Ainsworth et al., 1979). Bowlby's oppfatning av barnets relasjoner til sine omsorgspersoner og kvaliteten på relasjonen har stor betydning for barnets videre utvikling og psykisk helse (Powell et al., 2015). Tilknytning handler ikke bare om fysisk trygghet og overlevelse, men også om barnets psykiske utvikling. Fra når barnet er født er barnet avhengig av sine omsorgspersoner, der utviklingen preges av samspillet mellom mor-barn og far- barn. Når barna starter i barnehagen vil samspillet og relasjonen være knyttet til personalet og de andre barna på avdelingen.

Barnehageansattes syn på barnet er med å påvirke hvilken tilvenning som skjer eller kan skje i barnehagen. Som igjen kan være styrende for hvilken pedagogisk praksis som råder i de ulike barnehagene. Relasjonene mellom barn og voksne har stor betydning for barns utvikling og læring (Stortingsmelding nr. 41 (2008-2009), kvalitet i barnehagen). Det er viktig å etablere en trygg og god relasjon mellom de minste barna som skal starte i barnehagen og de pedagogene som skal være på avdelingen. Det er da av sentral betydning at personalet endrer sin egen praksis hvis vi ser at barna virker utrygge (Drugli, 2014, s. 160). Det at det er gode relasjoner mellom personalet og barna, samt at det er et godt foreldresamarbeid er sentralt i det å ha en god barnehage.

Barna som skal starte i barnehagen møter barnehagen på ulike måter og de har med seg ulike preferanser/tilknytningsmønstre hjemmefra. Mary Ainsworths studie fra 1979 skiller mellom 3 former for tilknytning; trygg, utrygg unnvikende og utrygg ambivalent (Ainsworth et al., 1979). I følge Ainsworth er trygg tilknytning når et barn vet at det får trøst når det trenger det. Dette har barnet erfart gjentatte ganger med omsorgspersoner som er tilgjengelig for dem. Disse barna bruker sin energi på å lære og utforske omgivelsene sine. Barnet må møtes av en sensitive og forståelsesfull voksen som er med på å gi barna frihet til å utforske i fred når de

---

har behov for dette, men at denne trygge basen (omsorgspersonene) er tilgjengelig når det er behov for nærhet og omsorg (Drugli, 2014). I følge Ainsworth kan utrygg tilknytning beskrives som et samspill mellom barnet og voksne som lite forutsigbart, og Ainsworth beskriver to ulike former for utrygg tilknytning: Unnvikende tilknytningen; Barnet har ikke behov for å benytte omsorgspersonene som en trygg base. Barnet får ingen følelse av nærhet som kan trygge eller beskytte dem, barnet unngår da å bruke denne basen for å få trøst, og vill heller klare seg selv (Ainsworth et. al., 1979). Ainsworth beskriver ambivalent tilknytning som et tilknytningsmønster som er uforutsigbart. Barnet opplever at omsorgspersonene er tilgjengelig noen ganger, mens andre ganger viser ikke omsorgspersonene interesse for barnets behov i det hele tatt. Noe som skaper en usikkerhet hos barnet (Ainsworth et. al., 1979).

Mary Main (forsker hos Ainsworth) avdekket at foreldre med egne traumatiske opplevelser reagerte på barnas signal på en måte som var skremmende for barna. Samspillet mellom barnet og omsorgspersonene var preget av frykt (Broberg et al., 2014). Det vil starte barn i barnehagen som av ulike årsaker ikke har opplevd trygg tilknytning til sine omsorgspersoner, og for disse barna kan barnehagen være en forebyggende arena for å hjelpe barna til å bygges relasjonskompetansen til andre mennesker.

## Relasjon

I rammeplanen står det at barnehagen aktivt skal legge til rette for omsorgsfulle relasjoner mellom barna og personalet og barna imellom, noe som er med på å skape grunnlag for trivsel, glede og mestring (Rammeplanen for barnehagen, 2017). Det er viktig at personalet legger stor vekt på å bygge gode relasjoner til hvert barn, der de voksne som jobber i barnehagen skal se, høre, forstå, ta seg god tid til barna og møte barna der de er. Små barn har behov for forutsigbarhet, stabilitet, beskyttelse og trygghet i nær relasjon til andre. Gode erfaringer gjennom trygge relasjoner styrker barnets selvbilde, øker trivselen og bidrar til positiv utvikling. Når barnet føler seg trygt og godt ivaretatt, er utgangspunktet for læring og mestring det beste (Rammeplanen for barnehagen, 2017). Når de voksne som skal jobbe med barna er trygg på at hvert enkelt barn kan løftes faglig og sosialt, vil det ha en stor effekt på barnas utviklings og læringsresultat (Hattie, 2018). Ved å øke de ansatte sin kompetanse kollektivt angående det å ha fokus på barnas utvikling og læring, og jobbe med denne kompetansen over tid, så vil barna nyte godt av dette ved at personalet har større tro på seg selv og at de kan gi

---

barna et godt pedagogisk tilbud (DuFour, et. al. 2016). Arbeidet med relasjonene mellom voksne og barn og barna imellom er sentralt for å utvikle og sikre barna et godt psykososialt barnehagemiljø.

Personalet skal behandle hvert barn som subjekt i eget liv med rett til sin egen opplevelsesverden, og med mulighet til å påvirke egen hverdag (Bae, 2016). Personalet skal vise respekt for enkeltbarnet samtidig som de arbeider aktivt for at hvert av barna skal oppleve tilhørighet i et positivt fellesskap (Rammeplanen for barnehagen, 2017). Personalets holdninger til barnet smitter over på de andre barna, derfor er det viktig å jobbe med relasjonsbiten i barnehagen. Personalet skal vise alle barn lik anerkjennelse av at de er verdt noe ved å støtte, gi ros og «pushe» barna til det nivået vi ser at barna kan mestre, på denne måten blir læringsutbytte for barna større. Det å ha kvalifiserte voksne, med god og relevant erfaring og kompetanse, som klarer å legge vekt på å ha en positiv relasjon til barna er avgjørende i forhold til det å øke kvaliteten på barnehage tilbudet (Mitchell, 2018).

## Profesjonsutvikling

Profesjonsutvikling handler om læreres og ledes læring som skjer i det daglige på arbeidsplassen (Grutle, 2018). Profesjonsutvikling i barnehagen og skolen innebærer både individuelle og kollektive prosesser. Postholm og Rokkones (2012) viser til at nasjonal og internasjonal forskning har funnet at lærere utvikler sin undervisningspraksis best hvis de får utvikle seg i samarbeid med kolleger på sin egen arbeidsplass med støtte fra ledelsen. Veiledning er en metode for profesjonsutvikling som kan brukes på arbeidsplassen for å skape en kollektiv lærerkompetanse (Ellström & Hultman, 2004). Østrem argumenterer også for at veiledning på arbeidsplassen kan ses på som et virkemiddel for utvikling hos de ansatte på arbeidsplassen (Østrem, 2011). En viktig forutsetning for lærernes profesjonsutvikling er at de får være autonome i utvikling av egen praksis, ved å sette mål innenfor temaer de er opptatt av (Postholm & Rokkones, 2012). Grimen (2008) hevder at for å kunne utvikle god praksis i klasserommet, også i barnehagen, må det brukes både teoretisk og abstrakt kunnskap (Moland & Terum, 2008). Det å være profesjonell innebærer en livslang læring hvor det er en tillit til den profesjonelle som bygger på kontinuerlig utvikling, og at de innehar relevant kunnskap og kompetanse (Moland & Terum, 2008).

---

## Ledelse

I løpet av de siste tiårene har det blitt et sterkere fokus på betydningen av menneskelige kompetanser. Det er blitt vanlig å omtale dette som organisasjonens “menneskelige kapital”. Vi har også fått en omfattende kunnskap om hvilke sammenhenger det er mellom kompetanse og ytelser i organisasjonen, slik at kompetansebegrepet har fått et rikt innhold (Martinsen, 2018). Ledere har det strategiske ansvaret og et overordnet ansvar for at de beslutningene som ligger i organisasjonens strategi og planer blir vedtatt, og av den grunn bør ledere ha egen kunnskap om kompetanse (Martinsen, 2018). Nødvendigheten av at ledere har kunnskap om bruk av menneskelige ressurser forsterkes ytterligere av de raske endringene i samfunnet (Martinsen, 2018, s. 263).

Kjell- Åge Gotvassli (2017) påpeker at ledelse i en barnehagekontekst har likhetstrekk med ledelse i andre organisasjoner. Ledelse handler om å skape oppslutning blant barnehagens medarbeidere om oppgaver og mål, og for å oppnå dette er kommunikasjon, medvirkning og tette relasjoner sentralt. Ledelse kan defineres som «*ledelse er mellommenneskelig påvirkning, utøvet i en situasjon og rettet mot, gjennom kommunikasjonsprosessen, oppnåelse av ett eller flere spesifiserte mål*» (Gotvassli, 2017, s. 36).

Eva Skogen legger vekt på at ledelse handler både om utøvelse, prosesser og måloppnåelse:

*En leder organiserer og gjennomfører arbeidet i organisasjonen gjennom å kommunisere med personalet. Gjennom forståelse for mellommenneskelige relasjoner, problemløsning, pedagogisk utvikling, løsning av administrative oppgaver og samspill påvirker og motiverer lederen personalgruppen. Hensikten med å organisere og gjennomføre arbeidet er å nå visse mål.* (Skogen et. al., 2013, s. 26-27).

I dette sitatet kommer det tydelig frem at det å jobbe med mål er viktig, og disse målene vil variere fra organisasjon til organisasjon. I en barnehagekontekst er måloppnåelse knyttet til barnehagen som pedagogisk institusjon som gir barn omsorg og tilrettelegger for utvikling og læring (Skogen et. al., 2013, s. 27). Kjell Hjertø hevder også at ledelse er å fremme et kollektivt profesjonelt læringsfelleskap, der en gruppe mennesker er avhengig av å samarbeide med hverandre for å oppnå de mål som er satt (Aas & Paulsen, 2017).

---

## Lederrollen i barnehagen

Lederrollen er en kompleks rolle som fyller mange oppgaver og funksjoner. Dagens styrerrolle er preget av et fokus på ledelse og lederrolle i utvikling, med krav om ledelse av en lærende barnehage, fokus på kompetanseutvikling, og mer interesse og krav om et strategisk perspektiv på ledelse (Gotvassli, 2017, s. 24-27). Et politisk fokus og satsning på lederrollen i barnehagen kommer tydelig til uttrykk gjennom den nasjonale satsningen på styrerutdanningen som startet i 2011. Ledere både former og bli selv formet av ulike interessegruppene rundt seg. Det kan forstås slik at ledelse er en prosess med gjensidig påvirkning hvor tanker, følelser og handlinger smelter sammen.

Dagens barnehager er preget av utvikling og det store fokuset på kvaliteten i barnehagen gjør at ledelse har en sentral rolle. Ledelse er et viktig tema innenfor feltet og i barnehagepedagogikken og knyttes tett opp til barnehageutviklingen. Kravene til barnehagen som organisasjon øker, og det kreves blant annet at barnehagen er i en utviklings- og endringsprosess (Stortingsmelding nr. 41 (2008-2009), kvalitet i barnehagen). Skogen (2013) hevder at det er viktig for lederrollen i barnehagen å kunne kommunisere ledelse utad, og være synlige i forbindelse med at barnehagen er en utdanningsinstitusjon.

## Kompetanseheving

Kompetanse er et vidt og overordnet begrep som rommer mange former for kunnskap, og vi kan si at kompetanse er et sammensatt og komplekst begrep (Schei og Kvistad, 2012, s. 19). Kunnskapsdepartementet (2003) har kategorisert kompetansebegrepet slik som dette; *faglig kompetanse, didaktisk kompetanse, sosial kompetanse, endrings- og utviklingskompetanse og yrkesetikk kompetanse, dette er kompetanser som alle barnehagelærere skal inneha*. Kompetanse er ikke en gitt størrelse som er statisk for kompetansebehovene og kravene endres med en dynamisk samfunnsutvikling og derav virksomhetenes mål og krav.

Alle mennesker er bærere av et kunnskapssyn enten det er bevisst eller ikke, å gjøre det bevisst for å forstå hva kompetansebygging i barnehagen innebærer blir sett på som en viktig forutsetning for å kunne lede et kompetanseløft blant personalet (Schei og Kvistad, 2012, s. 96). Å ha et felles fokus og refleksjon som skaper forutsetninger for felles forståelse i egen barnehage ligger veldig sentralt for å kunne jobbe bra sammen med kompetanseløft. Et annet



---

viktig moment når det gjelder kompetanseløft er å inspirere og stille spørsmål til hverandre i tillegg til å ta seg god tid og små steg for å kunne forankre ny kunnskap og forståelse. To former som er nært knyttet opp til kompetanseløftbegrepet er personlig mestring og teoretisk kunnskap (Schei og Kvistad, 2012, s. 97). Begge disse to er med og legger grunnlaget for kompetanseløft og kompetansebygging i barnehagen. Denne kvalitetsutvikling i barnehagen innebærer en stadig utvikling av personalets kompetanse. Strategiens tiltak skal bidra til å videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon og styrke barnehagelærernes profesjonelle læringsfellesskap (Kunnskapsdepartementet, 2017).

### Profesjonelle læringsfellesskap

Rammeplanen og Barnehageloven sier at *“Barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet som skal planlegges og vurderes”* (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 37, Barnehageloven og forskrifter, 2020, s. 23, s. 180). Videre sier Rammeplanen *“For å oppnå dette skal barnehagen være en lærende organisasjon, og det pedagogiske arbeidet skal være begrunnet i barnehageloven og rammeplanen”* (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 37).

Kompetanse for fremtidens barnehage - revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018–2022 sier;

*Kvalitetsutvikling i barnehagen innebærer en stadig utvikling av personalets kompetanse. Strategiens tiltak skal bidra til å videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon og styrke barnehagelærernes profesjonelle fellesskap. Styrer og pedagogisk leder er gitt et særlig ansvar for å iverksette og utvikle barnehagens praksis i tråd med oppdatert forskning og kunnskap på feltet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 7).*

Dette viser at det både i lovverk og i strategiske planer er det nedfelt at barnehagene skal utvikle seg og lære kollektivt. Vi kan da se lærende organisasjoner som profesjonelle læringsfellesskap. DuFour et al. (2016,) definerer et profesjonelt læringsfellesskap (PLF) *«som en konstant prosess hvor leder og medarbeider samarbeider kollektivt for å oppnå bedre læringsresultater hos elevene»* (DuFour et. al.2016, s. 17). PLF kjennetegnes av en samarbeidskultur og at det skal være en kontinuerlig prosess med utvikling av en kollektiv kompetanse for å kunne gå inn i et kollektivt utviklingsarbeid (Nordahl, 2017).

---

## Samarbeid og teamarbeid

Ved at det foregår et samarbeid over tid kan det dannes et team, et team der det er et mindre antall deltakere med utfyllende kompetanse og komplementære roller (Aas & Paulsen, 2017). Et team i en barnehage er en gruppe mennesker som setter i gang tiltak ut ifra et felles mål, på den måte at oppgaver tilpasses og delegeres hver enkelt slik at alle kan inneha et ansvar for å nå det satte målet. Et team beskrives som et nært samarbeid mellom mennesker. Arbeidsformen for et team er viktig, da den gir muligheter for å dele både kunnskap, ferdigheter og ansvar. Denne arbeidsformen bygger på ideen om fellesskap og likeverd. Å dele opplevelser med de man jobber i et team sammen med sies å være viktig. Ved at enkeltmennesker deler noe de har opplevd eller noe som har gjort inntrykk kan føre til refleksjoner i teamet, der felles erfaringer og en mulig felles forståelse kan oppstå. I et velfungerende team vokser stadig nye tiltak frem. Et teamarbeid i barnehagen kan være å si at alle har et felles ansvar for helheten, der ansvar tilpasses hver enkelt ut i fra den oppgave som skal gjennomføres. Er det problemer eller oppgaver som skal løses fører den delte kunnskapen og støtten fra teamet til av personalet står sterkere sammen til å høyne kvaliteten på det arbeidet som skal utføres. (Nordland, 1997, s. 85-86).

## Intervensjon

Etter inspirasjon fra innlegg på Nordiske impulser i Oslo mai 2016, startet barnehagene i Sør-Varanger kommune med "tidlig tilvenning". Med en gang barnet har fått tilbud om barnehageplass og plassen er takket ja til, starter barnehagene opp med "besøks dager". Barna og foresatte får tilbud om å "komme på besøk" en time i uka, i perioden mars- august. Her får barna og foresatte treffe de andre barna og foreldrene som skal starte i barnehagen, mulighet til å bli kjent med personalet, bygget, lyder og lukt før barnehage tilvenningen starter med minimum en ukes tilvenning på høsten. Resultat fra kartlegging av foresattes opplevelse av den "ny tilvenningen" viser at foresatte er veldig fornøyd med dette opplegget. Barnehagepersonalet har også gitt tilbakemelding om at denne måten å tilvenne barn til barnehagen på har vært positivt, men strevsomt.

---

## Metode

Denne deloppgaven undersøkes fenomenet tilvenningen i barnehagen, der det er forsket på hvordan leder har lagt til rette for og iverksatt «tidlig tilvenning» i barnehagen og om hvilke resultater dette har gitt.

## Vitenskapsteoretisk tilnærming

Oppgaven er forankret i både den fenomenologiske og hermeneutiske forståelsesramme eller perspektiv. Det hermeneutikk perspektivet handler om fortolkning og forståelse av fenomener som er meningsfulle, som for eksempel handlinger, muntlig ytringer og tekster (Thagaard, 2018). Fenomenologien (sånn som det er tolket i oppgaven) ser på subjektet som unikt og subjektivt. Det blir under i korte trekk vise til hva som legges til grunn. Fenomenologi kan anvendes både som et vitenskapsteoretisk perspektiv og et kvalitativt forskningsdesign (Alvesson & Skjølberg, 2008).

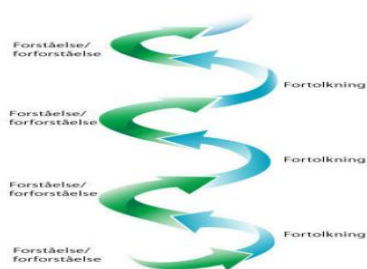
## Fenomenologi

Fenomenologi kan betegnes både som filosofisk retning, vitenskapsteoretisk posisjon og metode, og kalles læren om fenomener (Thagaard, 2018). Fenomenologien tar utgangspunkt i subjektive opplevelsen og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer. Forskerens refleksjoner over egne erfaringer kan derfor danne utgangspunktet for forskningen (Thagaard, 2018). I deloppgaven er det fenomenet tilvenning som står i fokus, der det sees på hva som kan kjennetegne fenomenet basert på forskerens og informantenes opplevelser, forståelser og erfaringer (Thagaard, 2018). Fenomenologien gir oss tilgang til å se barnehageansattes syn på barnet, noe som kan være med å påvirke hvilken tilvenning som skjer eller kan skje i barnehagen. Som igjen kan være styrende for hvilken pedagogisk praksis som råder i de ulike barnehagene. Relasjonene mellom barn og voksne har stor betydning for barns utvikling og læring (Stortingsmelding nr. 41 (2008-2009), kvalitet i barnehagen). Det er viktig å etablere en trygg og god relasjon mellom de minste barna som skal starte i barnehagen og de pedagogene som skal være på avdelingen. Det er da av sentral betydning at personalet endrer sin egen praksis hvis vi ser at barna virker utrygge. Ved å bruke fenomenologisk forskningsdesign i forhold til fenomenet tilvenning, er det ønskelig å finne ut

hvilken kunnskap styrer har om viktigheten av relasjonskvaliteten og evnen til å endre barnehagens praksis (Drugli, 2014, s. 160). Interessen sentreres da rundt fenomenverden slik personene opplever den, mens den ytre verden kommer i bakgrunnen. Det er viktig at det åpnes opp for å høre på de erfaringene personene har, og at fenomenet beskrives slik den erfares av dem (Thagaard, 2018). Fenomenologien bygger da på en underliggende antakelse om at virkeligheten er slik personene oppfatter at den er (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 45). Fenomenologi gir mulighet til å studere fenomener, slik det kommer til uttrykk i det levde livet, der man er opptatt av det unike og spesielle, ikke nødvendigvis det som er felles (Thagaard, 2018).

## Hermeneutikk

For å kunne forstå hva som skjer i praksis må vi se på forskerens forståelse, tolkning, av hva barnehage styrers forståelse av hvordan en tilvenning foregår. Ved å bruke en hermeneutisk tilnærming så er vi ute etter å hente inn informasjon fra barnehagelederen og tolke det de forteller og knyttet dette opp til den teorien om tilvenning i barnehagen. Dette handler om å prøve å forstå meningen bak det som gjøres i tilvenningsperioden, og hvilke resultater som kommer ut av denne aktiviteten. Det er nettopp disse meningene som er viktige fenomener og som må fortolkes for å kunne forstå det som skjer (Gilje & Grimen, 2018). Et hermeneutisk syn kan blant annet handle om at informantene, styrerne, kan tolke spørsmålene ulikt, samtidig som forskeren kan tolke betydningen av tilvenning på en annen måte enn det informantene gjør. Det vil da bli sentralt å kunne tolke de utsagnene informantene kommer med, og se dette i sammenheng med et dypere meningsinnhold. Dette kan gjøres ved å se på utsagnene som en sammenheng, som å se på forståelsen som en hermeneutisk sirkel. I denne sirkelen kan vi forflytte oss frem og tilbake fra helhet til deler. Ved en slik forflyttelse mellom helheten og deler kan det utvikles ny kunnskap og forståelse (Gilje & Grimen, 2018).



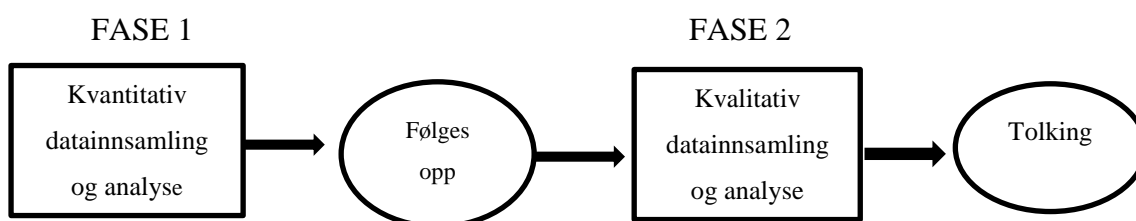
Figur 4. Hermeneutiske sirkel (Grafikk: Mette Friis)

(<https://forskning.no/filosofiske-fag/hva-er-hermeneutikk/722732>)

Tilnærmingen legger vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomenene kan tolkes på flere nivåer. Her bygger tolkningene på informantenes egne forståelser mens det samtidig trekker inn nivåer som gjenspeiler forskerens teoretisering (Hermeneutisk sirkel). Det vil da si at det skjer en dobbel hermeneutikk fordi forskeren fortolker en virkelighet som allerede er fortolket av dem som deltar i den samme virkeligheten (Thagaard, 2018).

## Metodisk tilnærming

I deloppgaven er det anvendt både kvantitativ og kvalitativ metode, såkalt «*Mixed Methods*» ved bruk av designet «*The Explanatory Sequential Design*» (Creswell & Clark, 2011), for å få mulighet til å bruke ulike datainnsamlingsstrategier. Kvalitative og kvantitative metoder har ulike styrker og svakheter, og ved å bruke flere metoder kan den ene metodens svakheter styrkes ved hjelp av den andre. I følge Cohen, Manion og Morrison (2018) bør forskere anvende all data som er tilgjengelig for å kunne forstå situasjonen de undersøker. Det kommer frem at mixed methods tar hensyn til at verden ikke kan sees på som kvalitativ eller kvantitativ. Hensikten her er å gi en dypere forståelse av det fenomenet som blir undersøkt (Cohen, Manion og Morrison, 2018, s. 32). Explanatory sequential design defineres som et to fase designe, og kan illustreres på følgende måte:



Figur 5. Explanatory sequential design

I figurens første fase som er en kvalitativ metode gjennomføres en datainnsamling fra foresatte angående tilfredsheten ved tilvenningsperioden i barnehagene i kommunen. Data innsamlingen gjennomføres via et digitalt spørreskjema (UDIR- foreldreundersøkelse), og dataen analyseres deretter. I figurens andre fase i forskningen integreres metoden ved at det gjennomføres en kvalitativ datainnsamling utfra resultatene i den kvantitative undersøkelsen. I dette tilfellet gjennomføres det intervju med 2 styrere fra 2 ulike barnehager i kommunen. Informantene er hentet utfra det kvantitative resultatet, den barnehagen med bests skår og den barnehagen med dårligst skår i forhold til foresattes tilfredshet.

---

Disse intervjuene gjennomføres for å kunne samle inn data angående tilvenningsperioden i barnehagen. Der det er ønskelig å få svar på styrers rolle i igangsettingen med en ny måte å gjennomføre tilvenningen på, hvordan har styrerne fått resten av personalet med, og hvordan har styrerne fått til en profesjonell læringsfellesskap i barnehagen, hvilke utfordringer har styrerne eventuelt støtet på, har kvalitet blitt bedre, og hvorfor? Har personalets syn på barnet eller relasjonskompetansen endret seg? Deretter tolkes resultatet fra analysen, ved å se på tallene fra den kvantitative datainnsamlingen og svarene fra styrerne i den kvalitative datainnsamlingen.

## Utvalget

I deloppgaven er det anvendt både kvantitativ og kvalitativ metode. Utvalget i den kvantitative metoden består av foreldre som har svart på en digital spørreundersøkelse angående tilfredshet ved tilvenning av barn. Det var frivillig for foreldrene å delta på spørreundersøkelsen, det var 139 foreldre som valgte å delta. Det ble stilt to spørsmål, et av spørsmålene var om deres barn hadde startet i barnehagen for første gang i løpet av året. Det andre spørsmålet var om hvor tilfreds foreldrene var med tilvenningsperioden. Forskeren har tilgang til resultatene via UDIR- foreldreundersøkelser, der det må logges inn med brukernavn og passord.

Utvalget i den kvalitative metoden består av to styrer fra to ulike barnehagene som har lik størrelse i barnegruppa, og som ligger sentrumsnært. Grunnen til at disse barnehagene ble valgte kom av at disse to barnehagene er lik i forhold til størrelsen på barnegruppa, som var med på å opprettholde anonymiteten til barnehagene. Kommunen har flere barnehager med lik størrelse på barnegruppa, men grunnen til at det ble nettopp disse to barnehagene er helt tilfeldig. Det er blitt gjennomført et semistrukturert intervju med styrerne i barnehagen.

Styrerne er blitt informert om forskningen, og om villigheten til å delta. Styrerne har også mottatt et samtykke skriv (vedlegg 2, s. 95), og intervjuguiden (vedlegg 4, s. 98) i forkant av intervjuene slik at det var muligheter til å forberedes seg. Intervjuene ble gjennomført i de respektive barnehagene og innen barnehagens åpningstid.

---

## Analyse og koding

I analysen som ble gjort av intervjuene er det benyttet en deskriptiv analyse (Postholm, 2010), noe som innebærer å lage koder og kategorisere materialet på en slik måte at det blir mer oversiktlig for den som forsker. I analysedelen vil det alltid være forskerens perspektiv som preger arbeidet, det er derfor viktig å kunne legge dette til side for å kunne møte materialet med et åpent sinn (Postholm, 2010). Intervjuene ble lest over flere ganger etter transkriberingen, med den hensikt å oppdage noen åpne koder (Postholm, 2010). Det å kode innebærer å knytte flere nøkkelord til en bit i teksten for å seinere kunne klarer å identifisere ulike uttalelser (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 226)

## Reliabilitet og validitet

Målet med forskningen er å sikre at det er troverdighet i undersøkelsen, og da er resultatene i forskningen avhengig av validitet og reliabilitet. Reliabilitet handler om å stille spørsmål i hele prosessen om forskningen er pålitelig (Thagaard, 2018). Validiteten, gyldigheten, handler om i hvilken grad spørsmålene gir svar på problemstillingen, og hvordan de innsamlede dataene tolkes (Thagaard, 2018). For at undersøkelsen skal være mest mulig pålitelig inneholder teksten direkte sitat slik at informantenes måte å uttrykke seg på blir synlig for leserne (Kvale & Brinkmann, 2012). For at undersøkelsen skal ha mest mulig validitet, gyldighet, må forskningsprosessen synliggjøres og beskrives på en slik måte at andre kan følge prosedyrene i nye studier (Kvale & Brinkmann, 2012).

I denne artikkelen anvendes det en mixed method, som er med på å styrke den forskningsmessige troverdigheten da det brukes kombinerte metoder for å komme frem til resultatet. Spørsmålene som må stilles angående pålitelighet hos forskeren, omhandler forskerens forkunnskap om temaet siden forskeren selv jobber som styrer i en av kommunens barnehager.

## Etiske betraktninger

Det å forske handler om å innhente nye opplysninger om et tema en ønsker å forske på, noe som gjør at forskeren hele tiden må ha fokus på samhandlingen med andre individer. Forskeren tar kanskje opp følsomme temaer hvor det er viktig å beskytte konfidensialiteten både til

---

informanten og institusjonen de jobber på (Kvale & Brinkmann, 2012). Forskeren er forpliktet til å følge anerkjente forskningsetiske normer (Ringdal, 2018), noe som innebærer at forskeren må reflektere over hvordan egne holdninger og verdier kan påvirke tolkningen av resultatet. Før oppstart av selve intervjuet har informantene fått skriftlig informasjon om forskningsprosjektet samt fått tilbud om å lese artikkelen i etterkant. Begge informantene har gitt skriftlig samtykke og er gjort kjent med at de kan trekke tilbake dette hvis de måtte ønske det.

Prosjektet er godkjent hos NSD (vedlegg 1, s. 94), med forbehold om at sikker oppbevaring av innkommende informasjon. Oppgaven og informasjonen er lagret på et sikkert område på forskerens datamaskin, og opptak av intervjuene som ligger på forskerens private mobiltelefon vil bli slettet når oppgaven er godkjent.

## Presentasjon av funn

I dette kapitlet blir funnene som er gjort i den kvantitative spørreundersøkelsen der foreldrene har svart på tilfredshet ved tilvenning av barn presentere, samt visse vesentlige funn fra den kvalitative metoden som er blitt gjort gjennom intervju med 2 utvalgte informanter.

### Resultater fra spørreundersøkelse

Den kvantitative spørreundersøkelsen viser at foreldrene er svært fornøyd med tilvenningen. På spørsmålet om «*Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med hvordan barnet ditt ble ivaretatt i tilvenningsperioden?*» er det fra informant 1 sin barnehage et skår på 5,0 hvor 6 er best. I informant 2 sin barnehage er det et skår på 4,8 hvor 6 er best. I begge barnehagen har foreldrene skåret med 6 og 5. Gjennomsnittsskåren i kommunen ligger på 4,5 hvor 6 er best.

### Resultater fra intervjuene

Informantene i den kvalitative undersøkelsen der det er blitt foretatt intervju er begge informantene utdannet barnehagelærer/førskolelærer. Informant 1 (heretter kalt Kine) har jobbet som styrer i 32 år (26 år i den barnehagen hun jobber nå). Informant 2 (heretter kalt Sara) har jobbet som styrer i 8 år. Begge informantene jobber i tradisjonelle kommunal 4 avdelings barnehager, der det har vært gjennomført ulike endringsprosesser i forhold til gruppe



---

sammensetning. I barnehagen til Kine er det 9 ansatte som har en form for pedagogisk utdanning, hvor 7 av disse er utdannet barnehagelærer/førskolelærer, og 4 ansatte som er utdannet barne- og ungdomsarbeider. I barnehagen til Sara er det 8 ansatte som er utdannet barnehagelærer/førskolelærer, 2 som er utdannet som barne- og ungdomsarbeider samt 3 stykk uten utdanning. Begge informantene har god fartstid som styrer og fremstår som trygge i rollen som leder for barnehagene sine.

Analysen av de kvantitative dataene resulterer i tre kategorier; tilvenning, ledelse og profesjonsutvikling. Videre er det under kategorien *tilvenning* fire kategorier; gjennomføring, tilknytning, relasjoner og tilbakemelding. Under kategorien *ledelse* er det tre koder; igangsetting, motivere og engasjement. Under den siste kategorien som er *profesjonsutvikling* er det tre koder; kompetanseheving, samarbeid og kvalitet.

## Tilvenning

Kine og Sara kunne fortelle at det før 2016 var vanlig at det var satt av 3 dager til tilvenning til hvert enkelt barn, men at dette kunne justeres noe etter hva foreldrene hadde mulighet til og ved enkelte tilfeller etter barnets behov. Men at det høsten 2017 ble iverksatt en ny måte å **gjennomføre** tilvenning på for alle barnehagene i kommunen, noe barnehagene kaller tidlig tilvenning.

Kine og Sara bes om å fortelle hva som var grunnen til å det ble foretatt en kollektiv endring i kommunens barnehager i forhold til **gjennomføring** av tilvenning i barnehagene. Kine kan forteller at:

*... alle styrerne i kommunen var på en leder konferanse i Oslo i 2016, der det ble presentert et prosjekt som var **gjennomført** i Danmark. Prosjektet gikk ut på å ha en lang tilvenning av barn til barnehagehverdagen lenge før de skulle starte i barnehagen. Dette inspirerte oss til å tenke nytt (Kine).*

Sara forteller at det å endre på hvordan tilvenningen **gjennomføres** var noe de hadde tenkt på en stund:

*.... Vi hadde en god stund før lederkonferansen i Oslo snakket om at tilvenningsperioden i barnehagen ikke var god, og at den føltes kaotisk både for barna, foresatte og personalet i barnehagen. Vi kom over en artikkel av May- Britt Drugli som viste til forskning om at stressnivået hos de aller minste barna i barnehagen var for høy, noe som gjorde at tankeprosessen ble satt i gang (Sara).*

---

Både Kine og Sara bekrefter at det ble vedtatt at alle barnehagene i kommunen skulle gjøre et felles løft i forhold til å endre på tilvenningen til barna, for dette skulle være til barna beste først og fremst. Ved at alle barnehagene (kommunale og private) er med vil det være en rød tråd i hele kommunen, uansett hvilken barnehage barna begynner i skal barna oppleve lik kvalitet på tilvenningsperioden.

Kine og Sara kunne fortelle at det var et par pioner barnehager som startet opp i 2016, men at alle barnehagene var påkoblet i 2017. Sara forteller at så snart hovedopptaket er klart i mars blir det **gjennomført** et foreldremøte for nye foreldre. På dette foreldremøte ble det informert om den tidlige tilvenningen, og grunnen til at dette er satt i gang.

Kine har en litt annen fremtoning, der får foreldrene en mail med informasjon angående tilbudet om tidlig tilvenning.

Både Kine og Sara kan fortelle at alle får tilbud om å komme på besøk 1 time i uka fra midten/slutten av mars til juni i et informasjonsbrev med dato og klokkeslett for oppmøte. Dette er et frivillig tilbud, men Kine og Sara forteller at de fleste benytter seg av dette. Barna blir tatt imot av den pedagogiske leder på avdelingen og er med barna og foreldrene på avdelingen. Kine og Sara forteller videre at det er et opphold med organisert tilbud i Juli da det er ferieavvikling i barnehagen, men at barna kan få komme så mye de vil og leke ute i barnehagen i Juli måned. Fra August av starter tilvenningsperioden opp med 1 uke tilvenning.

Den tidlig tilvenning gir det pedagogiske personalet en gylden mulighet til å bli kjent med familien, her er det også en gylden mulighet til å se på samspillet mellom barnet og foreldrene, samt se hvor eventuelt det skal settes inn ekstra innsats fra personalets sin side. Pedagogisk leder på avdelingen blir på denne måten godt kjent med både barn og foreldre. Kine kan fortelle at:

*..... Barnehagene i kommunen har jobbet med felles kompetanseløft over lang tid der vi ser at **relasjoner** og tilvenning henger sammen med den tryggheten og tilliten barna trenger for å få en trygg **tilknytning** og god barnehageoppstart. Jo lengre tid og jo bedre kjent barna er jo bedre blir oppstarten for både barna og foreldrene. Dette går på kvaliteten i forhold til enkelt barn og hvordan vi skal legge til rette for at barnehagehverdagen til barna skal bli (Kine).*

*.... ved å **gjennomføre** tilvenningen på denne måten er vi bedre rustet til å se eventuelle vansker og legge til rette for disse familiene. Vi kan da være i forkant ved å trygge*

---

*foreldrene, gi dem et bilde på hvem vi er, hvordan vi jobber og hva dem kan forvente. Så det går på kommunikasjon på mange plan og mange områder (Sara).*

For å få til en trygg **tilknytning** med barna er det viktig med **relasjonsbygging** med barn og foresatte, både Kine og Sara kan fortelle at ved å ha denne lange tidlige tilvenningen så er **relasjonen** på plass når det er tid for at barna starter i barnehagen. Noe som igjen gjør at barna vil ha en trygg **tilknytning** til barnehagen. Kine og Sara kan fortelle at etter at den tidlige tilvenningen startet opp så har dem så å si ingen barn som gråter ved oppstart i barnehagen.

*... selvfølgelig er det noen barn som gråter litt når foreldrene skal gå fra barnehagen, men vi ser ikke på det som at barnet er utrygt. Dette går på at barn vi være med mamma eller pappa, enn at det er «utrygt» å være i barnehagen (Kine).*

Kine og Sara forteller at denne måten å jobbe med tilvenning på har endret personalets måte å se hele barnet på.

*... Det virker som om alle tar barna mer på alvor, og at det tas mer hensyn til barnets behov nå enn før. Ser vi at barnet trenger lengre tid til tilvenningen så slipper vi ikke foreldrene før vi ser at det går bra med barnet (Sara).*

*... Personalet har blitt tryggere i sin rolle, og møter foreldrene på en mer profesjonell måte (Kine).*

Kine og Sara kan fortelle at **tilbakemeldingen** fra både foreldre og personell har kun vært positivt.

*... Selvfølgelig møter man litt motstand på endringer, men dette har gått fort over når personalet har sett de godene som kommer med dette arbeidet (Sara).*

*... Motstanden har gått på at det tar så mye tid fra de andre barna, men når personelt har sett hva vi får igjen for innsatsen ved oppstart av et nytt år, har dette gått fort over (Sara)*

Kine og Sara har fått **tilbakemelding** fra foreldrene om at dette har vært med å gi dem trygghet til at barna vil få det bra i barnehagen, og at personalet på denne måten ser barnas behov.

## **Ledelse**

Både Kine og Sara forteller at dette har vært en lett **igangsetting**, da alle parter har ønsket en ny måte å gjennomføre tilvenningen i barnehagen på. Det har vært et savn blant det pedagogiske personalet og ha et godt system på tilvenningen. Barnehagen jobber kontinuerlig med å utvikle kvaliteten for barna, alt vi gjør er for at barna skal ha det bra i barnehagen.

---

Personalet er vant til å tenke fag på alle nivåer, der vi reflekterer over hva som er best praksis (Kine og Sara).

*... Målet for oss har vært å få trygghet i barnehagen for barna, foreldre og personalet, altså det å skape en trygghetsfølelse (Sara).*

*... Nøkkelen for å få dette til er å skape forståelse og annerkjennelse og ha et samlet personell med felles målsetting (Kine).*

Det har vært lite eller ingen mostand fra personalet da det har vært gjengs over en pedagogisk plattform i barnehagene at dette er til barnets beste. Sara kan fortelle at dette har vært lett å argumentere for da resultatet har vist seg fort. Kine kan også fortelle at å **sette i gang** denne måten å gjennomføre tilvenning på har vært en av de enkleste endringene hun har vært med på da resultatet viste seg fort.

*... Det som har krevdes av meg som styrer i dette arbeidet er at jeg har vært **engasjert, motivert** (noe personale også har vært) og tydelig på hva som er tenkt med denne prosessen (Kine).*

*.... De av personalet som har følt for å få mer kunnskap angående tilvenning, samspill og relasjoner har fått dette (Kine).*

*.... Før vi **satte i gang** måtte personalet lest artikkelen av May- Britt Drugli angående forskning på barns høye stressnivå, samt referat fra lederkonferansen i Oslo. Vi reflekterte også rundt hvordan skal vi få dette til (Sara).*

*.... Dette var noe som vi prioriterte å sette av tid til, noe vi er glad for i dag da vi ser at tilvenningsperioden er mye bedre, vi har trygge barn, lite /ingen gråting, trygge og beviste voksne som er trygg på sin egen rolle (Sara).*

## **Profesjonsutvikling**

Barnehagene i kommunen har over flere år jobbet med felles **kompetanseheving**, der relasjonsarbeidet har vært prioritert. Kine og Sara sier at det er sammenheng mellom det å ha trygge barn, samspill og relasjon og det å få til en god tilvenningsperiode for barna. Får barna tid og rom til å bli kjent med barnehagens rom, lyder, lukter og personell, jo større sjans er det for at barna kan bygge trygge og gode relasjoner med andre barn og voksne (Kine).

*... Endringen av tilvenningsperioden har ført til at vi er mer bevist på at vi er en lærende organisasjon, ved at vi fordyper oss mer i forskning innenfor barnehagefeltet, ja fag generelt (Sara).*

---

.... **Kvaliteten** i barnehagen har økt med **kompetansehevingen** innenfor tilvenning i barnehagen på grunn av at vi er blitt mer bevist på hvordan vi møter barn og foreldre (Kine).

.... Personalet er mer bevist på hva vi har å si for barna, og at barna er avhengig av at vi møter opp (Kine).

Både Kine og Sara kan fortelle at for at vi skal få heve **kvaliteten** må vi ha en helhetstenkning der vi påser at vi får et godt **samarbeid** i hele personalgruppa. Det jobbes mye med nærværjobbinger der humor er en viktig brikke.

... Vi jobber mye med tilbakemeldingskulturen i barnehagen, der vi må vurdere oss selv og den jobben vi gjør med barna i barnehagen. Men også det å utfordre hverandre om å gi tilbakemelding til andre. For eksempel; Hva gjør jeg når en ansatt ikke møter barna på en god måte»? (Kine).

... Vi kan absolutt bli bedre på å **samarbeide** på huset når vi ser hvor stor betydning dette har for det arbeide vi skal gjøre i barnehagen. Dette er en prosess som må jobbes med kontinuerlig (Sara).

... Det er også stor forskjell på personalet om hvor flinke dem er til å **samarbeid**. Noen **samarbeider** godt, mens andre ikke er like flink. Men at det er viktig at vi alle kan **samarbeide** til en viss grad (Sara).

## Drøfting/konklusjon

Rammeplanen sier tydelig at barnehagen i samarbeid med foreldrene skal legge til rette for at barnet kan få en trygg og god start i barnehagen. Barnehagen skal tilpasse rutiner og organisere tid og rom slik at barnet får tid til å bli kjent, etablere relasjoner og knytte seg til personalet og til andre barn. Barnet skal ha en så tett oppfølging at de er trygge nok til å leke, utforske og lære (Kunnskapsdepartementet 2017). For å lykkes med dette er det flere forhold som må ligge til rette. Personalet må ha kjennskap til relasjonskompetansen og at det er en nær sammenheng mellom relasjoner og tilknytning. For å kunne ha en god tilknytning til en person må det være en relasjon mellom barnet og den voksne. Gjennom arbeid i barnehagen må de som jobber der forholde seg til ulike typer av relasjoner, mellom barn-voksne, voksne-voksne, barn-barn, foresatte-barn, foresatte-personalet. Personalets egen «bagasje» og egne erfaringer og holdninger er med på å styre hvordan hvert enkelt individ forholder seg til andre mennesker. For barnehagepersonalet er det viktig å kunne ta imot ny kunnskap som skal være til hjelpe

---

for å få nye erfaringer i hvordan vi kan møte barna i barnehagen. Personalet skal gi barna et trygt og godt miljø som skal stimulere til utvikling, der kvaliteten henger sammen med den relasjonen de voksne har til barna. I denne delen av oppgaven vil funnene i forskningsspørsmålene og tilbakemelding fra foreldrene bli drøftet i lys av teori/empiri som er beskrevet i kapittel 2. Der de to hovedkategoriene er tidlig tilvenning og profesjonsutvikling.

## Tidlig tilvenning

I Intervjuene med Kine og Sara kommer det frem at det har vært diskusjoner angående hvordan tilvenningen av nye barn ble gjennomført i kommunen, da tilvenningen til tider kunne virke kaotisk og stressende for både barna og personalet i barnehagen. Sara og Kine bekrefter i intervjuet at alle kommunens barnehager gikk inn for å gjøre en endring av tilvenningen av nye barn i barnehagen etter å ha blitt inspirert på en lederkonferanse i Oslo. På lederkonferansen holdt Ole Henrik Hansen foredrag angående et prosjekt som var satt i gang i Danmark, «*Barnet i centrum*». Prosjektet viser at når barna får en lang tilvenning rekker barna å bli kjent med barnehagens lyder, lukter og barnehagens ansatte og andre barn. Funnet i prosjektet viser at dette skapte en merkbar endring i forhold til barns gråt og foreldrenes tillit/trygghet til barnehagen (Jensen, Svinth, Hansen & Broström, 2016). May- Britt Drugli viser i sin forskning at stressnivået hos de minste barna er for høy ved en tradisjonell 4 dagers tilvenning (Drugli, 2017), noe som Sara og Kine kan kjenne seg igjen i ved at det var mye gråting hos barna i tilvenningsperioden før. Videre forskning viser at dette stressnivået kan reduseres hvis barnet får etablert en god tilknytning til personalet i barnehagen før foreldrene går fra barna i barnehagen (Shultz, 2016). Noe Kine og Sara også har gitt uttrykk for, når de sier at det nå så og si ikke er noe gråting ved tilvenningen etter at barnehagene startet opp med tidlig tilvenning. Den tidlige tilvenningen i kommunens barnehager gjennomføres ved at barna sammen med sine foreldre som skal starte i barnehagen får komme på besøk til barnehagen 1 time i uka, der de er i lag med det pedagogiske personalet som skal være på avdelingen, i perioden mars/april- juni. Her får barna møte andre barn på lik alder, foreldrene og pedagogisk leder, samt at de får bli kjent på avdelingen sin og barnehagens lyder, lukter og utforming.

Barnas tidligere erfaringer er en faktor som kan være med på å påvirke tilknytningen til nye omsorgspersoner (Ainsworth et al., 1979). Barna vil ifølge Ainsworth et. al. møte nye omsorgspersoner ut fra de erfaringene de har fra tidligere samspill. Dersom barna ikke

---

opplever tilknytningspersonene som har vært tilgjengelig på barnas premisser, vil de heller ikke oppsøke personalet når de har behov for det (Ainsworth et. al., 1979). Barnehageansattes syn på barnet er også en faktor som kan være styrende i en tilvenningsfase, noe som viser hvor viktig det er at det er en god relasjon mellom barna og de som jobber i barnehagen. En god tilknytning i barnehagen handler om at relasjonen mellom barna og tilknytningspersonene er preget av trygghet og tillit (Mitchell, 2018). En trygg tilknytting starter allerede ved fødselen, sammen med sine omsorgspersoner, der det handler om å være tilstede for barna (Ainsworth et. al., 1979). Denne tilknytningen ser Kine og Sara når de har mulighet til å følge familien opp ved en lang tilvenning. Pedagogene blir kjent med barna og foreldrene på en helt annen måte, samtidig får de sett hvordan samspillet mellom barna og foreldrene er. Kine og Sara sier videre at pedagogene også har blitt tryggere i sin rolle, og fått et annet syn på barna og deres behov. Kine og Sara forteller at ved at barnehagen har startet opp med denne tidlige tilvenningen, så er relasjonen med barna og foreldrene allerede på plass når tilvenningen på høsten starter opp. Barna kommer inn i barnehagen som om de eier den, og har full tillit til at de som jobber i barnehagen er der for dem, og forstøtter dem i eventuelle vanskelige situasjoner.

Resultatet fra foreldreundersøkelsen viser at foreldrene er svært fornøyd med den nye tilvenningsmodellen, i Kine sin barnehage er det et gjennomsnittssvar på 5,0 og i Sara sin barnehage er det et gjennomsnittssvar på 4,8 (der beste svar alternativ er 6). I intervju med Kine og Sara kom det frem at det var ulik fremgang på hvordan informasjonen angående tidlig tilvenning ble gitt til foreldrene, men det er noe usikkert om dette er utslagsgivende. Hva som skyldes denne lille forskjellen kan komme av ulike årsaker. En av årsakene kan være at det er flere barn og foreldre til stede i tilvenningsperioden i den ene barnehagen enn den andre. Drugli (2014) viser til en studie av Clark – Steward og Allhusen (2005) som hevder at personalets evne til å utøve sensitiv omsorg er knyttet til hvor mange barn som er i gruppa. Studie viser at det er sammenheng mellom strukturkvalitet (antall barn per ansatte) og prosesskvalitet (kvalitet på relasjoner). I Sara sin barnehage som hadde et gjennomsnittssvar på 4,8 var det 22 barn som skulle starte i barnehage høsten 2018. Her kan det sensitive samspillet ha spilt inn, men studien viser videre at kvaliteten i omsorgen også er avhengig av den enkelte ansatte. Det er derfor ikke nødvendigvis slik at få barn per ansatt kan føre til et sensitivt samspill mellom barna og personalet.

---

Funnene viser at foreldrene og personalet har gode erfaringer i denne måten å gjennomføre tilvenning på, og at barna har en tryggere tilvenning på denne måten. Personalet ser barna og gir barna den trøst, oppmuntring og beskyttelse barna har behov for. Barn som etablerer en tilknytning til personalet, vil søke til den personen i situasjoner hvor de opplever stress eller utrygghet.

## Profesjonsutvikling

Funnene i intervjuene med Kine og Sara viser at personalet har fått en økt kompetanse om barns behov i tilvenningsperioden, og at personalet tar barnets behov på alvor. Kine og Sara gir uttrykk for at endringen av tilvenningsperioden har ført til at personalet er mer bevisst på å være en lærende organisasjon, ved at personalet fordypet seg mer i forskning innenfor barnehagefeltet. Det foregår en konstant prosess hvor leder og medarbeider samarbeider kollektivt for å oppnå bedre læringsresultater hos barna (DuFour et. al., 2016). I barnehagens lovverk og i andre strategiske planer er det nedfelt at barnehagene skal utvikle seg og lære kollektivt. Vi kan da se på lærende organisasjoner som profesjonelle læringsfelleskap (Kunnskapsdepartementet, 2017). Det profesjonelle læringsfelleskapet i barnehagen kjennetegnes ved at det er en god samarbeidskultur i barnehagen som er med på å drive frem et kollektivt utviklingsarbeid (Nordahl, 2017). Kine kjenner dette igjen via et annet prosjekt som har blitt satt i gang i barnehagen, der personalet skal vurdere seg selv og andre og gi tilbakemelding på jobbens som gjøres. Dette kollektive utviklingsarbeidet vil trolig være med på å øke kvaliteten på samarbeidet i barnehagen. Noe som har ført til en bevisstgjøring blant personalet på hvordan de skal møte barn og foreldre

Lederen i barnehagen har en viktig rolle i det å sette i gang med nye endringer, og som Kine og Sara gir uttrykke for så må lederen være tydelig på hva oppdraget er, motivere, løfte og veilede personalet. Lederen organiserer og gjennomfører arbeidet i organisasjonen gjennom å kommunisere med personalet, men det er også viktig å kommunisere ledelse utad, og være synlige i forbindelse med at barnehagen er en utdanningsinstitusjon (Skogen 2013). Det hevdes at ledelse handler om å skape oppslutning blant barnehagens medarbeidere om oppgaver og mål, og for å oppnå dette er kommunikasjon, medvirkning og tette relasjoner sentralt (Gotvassli, 2017). Kine og Sara gir inntrykk av at de har en god kommunikasjon og et godt samarbeid med personalet, ved at de har jevnlig møter der det reflekteres rundt



---

egen praksis der det foregår en individuelle og kollektive prosesser. Forskning viser at personalet utvikler sin undervisningspraksis best hvis de får utvikle seg i samarbeid med kolleger på sin egen arbeidsplass med støtte fra ledelsen. Veiledning er en metode for profesjonsutvikling som kan brukes på arbeidsplassen for å skape en kollektiv lærerkompetanse (Ellström & Hultman, 2004). Veiledning på arbeidsplassen kan ses på som et virkemiddel for utvikling hos de ansatte på arbeidsplassen (Østrem, 2011). Det å ha en god forankring i personalgruppa når det skal settes i gang nytt tiltak er med på å påvirke hvordan resultatet vil bli. Det å utvikle organisasjonen krever felles refleksjon, der leder skal sikre at alle forstår og at alle er med. Kommunen har tatt høyde for en bred involvering ved å involvere alle barnehagene, og det er mye som tyder på at denne brede involveringen har vært nøkkelen til suksess. Funnene i intervjuet med Kine og Sara kommer det frem at dette er noe de har prioritert og satt av god tid til for å få til den ønskede endringen. De har sikret en god fremdrift ved at dette har vært tema på ulike møter, der de har lagt til rette for at personalet har fått muligheten til å reflektere sammen over egne handlinger. Refleksjonen har også gått på hvordan dette kan være for barnets beste. Der det har vært motstand så har de gode resultatene av denne endringen kommet så raskt at personalet har snudd fort.

## Konklusjon

Deloppgaven belyser problemstillingen:

*Hvordan har ledere lagt til rette for og iverksatt «tidlig tilvenning» i barnehagen og hvilke resultater har dette arbeidet gitt?*

Høy kvalitet på tilbudet i tilvenningsfasen er med på å danne relasjonene mellom barna og personalet i barnehagen. Noe som er prøvd å få frem gjennom intervju med 2 av styrene i kommunens barnehage, analysert tall fra foreldreundersøkelse og sett på tidligere empiri. Drugli (2017) viser til at stressnivået hos små barn er svært høy når barna er borte fra sine foreldre, mens en annen forskning viser til at stressnivået kan minskes når barnet har fått godt tid til å tilvennes barnehagen (Schultz, 2016 & Jensen, Svinth, Hansen & Broström, 2016). Noe som vises i den forskningen jeg har gjennomført. Prosjektet om tidlig tilvenning i kommunens barnehager har nå vart i 3 ½ år, og personalet i barnehagene har høstet mange nye og positive erfaringer. Forskningen viser at foreldre, barna og personalet er fornøyd med den

---

nye måten å gjennomføre tilvenningen på. Den nye (tidlig tilvenning) rutinen gir bedre muligheter for personalet å skape en god tilknytning til barnet og foreldrene. Dette har gitt pedagogene en gylden mulighet til å observere samspillet mellom barnet og foresatte, og satt inn hjelp der det trengs. Den nye rutinen har ført til at personalet føler seg mer kompetent til å se barnets behov og tolke signalene barna sender, og handle deretter. Personalet ser barna på en annen måte og setter barnet først. Personalet opplever mindre stress og at de har fått økt sin kunnskap om relasjonskompetansen, og at det er en nær sammenheng mellom relasjon og tilknytning.

Forskningen viser at personalet er mer bevist på å være en lærende organisasjon, ved at personalet fordyper seg mer i forskning innenfor barnehagefeltet. Det foregår en konstant prosess hvor leder og medarbeider samarbeider kollektivt for å oppnå bedre læringsresultater hos barna (DuFour et. al., 2016). Forskningen viser at ledere har det strategiske ansvaret og det overordnet ansvar for at de beslutningene som ligger i organisasjonens strategi og planer blir vedtatt (Martinsen, 2018), dette vises her ved at lederen setter i gang denne endringen av tilvenningsperioden. Men det å lede en barnehage er komplekst, og det kreves at det er gode pedagogiske ledere i barnehagen som leder må lede igjennom. I dette prosjektet som er blitt satt i gang i kommunens barnehager er det de pedagogiske lederne, via ledelse av leder/styrer, som gjennomfører de nye rutinene for tilvenning. Lederen har gjennomført planlagte møter der personalet i lag har reflekter over temaet og rundt hva dette vil innebære for barna og personalet. Informantene gir inntrykk av at den motstanden som har vært har gått fort over når de har sett resultat av den nye rutinen. Ledere har også veiledete og gitt kompetanseløft (kursing) til personalet der dette har vært nødvendig. Informantene viser også til at det har vært lagt frem informasjon til foreldrene angående hva denne tidlige tilvenningen er og hvorfor dette gjennomføres. Forskningen viser at det leder/styrer som først har fått kompetanse innenfor feltet, som videre gir denne kompetanse til sine ledere (pedagogiske leder) som så ledere arbeidet videre. Forskningen viser også at leder/styrer gir nødvendig opplæring og veiledning når dette trengs, men forskningen viser også at for å få dette til må foregå gjennom en kollektiv læringsprosess.

---

## Litteraturliste

- Ainsworth, M.D.S., Blehar, M.C., Walters, E. & Wall, S. (1979). *Patterns of attachment. A psychological study og strange situation* (1. Utg.). New York: Taylor & Francis group.
- Aas, M. & Paulsen, J. M., (2017). *Ledelse i fremtidens skole*. Oslo: Fagbokforlaget, Vigmostad & Bjørke AS.
- Alvesson, M. & Skjoldberg, K., (2008). *Tolkning og refleksjon: Vetenskapsfilosofi och kvalitative metod*. Lund: studentlitteratur
- Berit, B (2016). *Å se barn som subjekt–noen konsekvenser fra pedagogisk arbeid i barnehage*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hetet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/a-se-barn-som-subjekt--noen-konsekvenser/id440489>
- Brinkmann, S. & Thagaard, L. (2012). *Kvalitative metoder: empiri og teoriutvikling*. Oslo: Gyldendal akademiske
- Broberg, M., Hagstrøm, B. & Broberg, A. (2014). *Tilknytning i barnehagen- hva betyr trygghet for lek og læring*. Oslo: Cappelen Damm akademisk
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education* (8.utg.) New York: Routledge.
- Creswell, J.W. & Clark, P.V.L. (2011): *Designing and conduction Mix methods Research*. Second Edition. California: SAGE Publications, Thousand Oaks.
- Drugli, M-B. (2014). *Liten i barnehagen. Forskning, teori og praksis*. (1. utg.) Oslo, Cappelen Damm Akademisk.
- Drugli, M. B. (2017). *Liten i barnehagen* (3. utg. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R. & Many, T. (2016). *Håndbog i professionelle læringsfællesskaber*. Fredrikshavn: Dafolo.

---

Ellström, P. E. & Hultman, G., (2004), (Red.). *Lärande och förändring i organisationer: Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Evertsen, C. (2017). *Tre dager tilvenning i barnehage ikke nok, mener universitetslektor*

Hentet fra: <https://www.aftenbladet.no/lokalt/i/knOGa/tre-dager-tilvenning-i-barnehage-ikke-nok-mener-universitetslektor>

Grutle, B. (2018, 22.mai). *Å bli en lærer som lærer*. Fagsnakk fra Cappelen Damm.

Hentet fra <https://www.fagsnakk.no/skole-og-utdanning/a-bli-en-laerer-som-laerer/>

Hansen, O., Broström, S. & Svinth, L. (2019). *Barnet i centrum 2- mod en 0-3 årspædagogik i vuggestue og dagpleje*. 1. opplag. Oslo: Aschehoug A/S.

Hattie, J. (2017). *Synlig læring- Et sammendrag av mer enn 800 metaanalyser av skoleprestasjoner* (1. Utg.), 3. Opplag 2017. Oslo: Cappelen Damm AS.

Gilje, N. & Grimen, H. (2018). *Samfunnsvitenskapens forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gotvassli, K. Å. (2017). *Boka om ledelse i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Grimen, H. (2008): *Profesjon og kunnskap*. I: Molander, A og Terum, L. I (red). Profesjonsstudier. Oslo: Universitetsforlaget.

Jensen, A.S., Svinth, L., Hansen, O. H. & Broström, S. (2016). *Barnet i centrum. Pædagogik og relationer i vuggestue og dagpleie*. 2. opplag. Oslo: Aschehoug A/S.

Kunnskapsdepartementet (2008-2009). St.meld. nr. 4. *Kvalitet i barnehagen*.

Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-41-2008-2009>

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehager: Forskrift om rammeplan for Barnehagens innhold og oppgaver*. Hentet fra <https://www.udir.no/>

Kunnskapsdepartementet (2017). *Kompetanse for fremtidens barnehage*.

Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/kompetansestrategi-for-kompetanse-og-rekruttering-2018-2022/id2569666>

- 
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. Utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Martinsen, Ø. L. (2018). *Perspektiver på ledelse* (4. utg.), 4. opplag. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Mitchell, D. (2018). *Det ved vi om – Inkluderende strategier til et bæredygtig uddannelsessystem* (1. utg.). 1. opplag. Fredrikshavn: Dafolo A/S.
- Molander, A. & Terum, L. I. (2008). *Profesjonsstudier* (1. utg). Oslo: Universitetsforlaget.
- Nordahl, T., Hansen, O., Qvortrup, L. (2018). *Dette vet vi om; Profesjonelle læringsfellesskap*. Oslo: Gyldendal akademiet.
- Nordland, E. (1997). *Gruppen som redskap for læring*. (1.utg). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, Etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Postholm, M. B. & Rokkones, K. (2012). Læreres profesjonelle utvikling. En review av forskning om hvordan lærere lærer. I M. B. Postholm (Red.), *Læreres læring. Og ledelse av profesjonsutvikling* (s. 21-49). Trondheim: Tapir Akademisk forlag.
- Powell, B., Hoffman, C. og Marvin, K.B. (2015). *Trygghetssirkelen –en tilknytningsbasert intervensjon* (1. utg.). Oslo, Gyldendal Akademisk
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold*. (4. utg.) Bergen: Vigmostad & Bjørke AS
- Schultz, M. L. (2016). *Femmåneders tilvenning best*. Første steg, (1). Oslo: Utdanningsforbundet
- Schei, S.H. & Kvistad, K. (2012). *Kompetanseløft. Langsiktige tiltak i barnehagen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skogen, E., Haugen, R., Lundestad, M. & Slåtten, M. V. (2013). *Å være leder i barnehage*. (2. utg.). Oslo: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

---

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.)

Oslo: Fagbokforlaget.

Vermeer, H.J., & Van, Ijzendoorn. (2006). *Children's elevated cortisol levels at daycare: A review and meta-analysis. Early childhood research quarterly.*

Østrem, S. (2015). *Veiledning som redskap i profesjonell utvikling* (1. utg.).

Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

---

## Deloppgave 2

### *Ingress*

Denne deloppgaven har fått tittelen «*personalets utvikling av relasjonskompetanse gjennom lek*», der det analyseres og drøftes hvordan personalet i barnehagen opplever arbeidet med utvikling av egen relasjonskompetanse gjennom leken. Der den ser på relasjonen personalet har til de ulike barna i barnehagen og hva det har å si for at utvikling og modning fremmes (eller hemmes) ved å engasjere seg i leken. To pedagogiske ledere, en spesialpedagog og en barne- og ungdomsarbeider som jobber på samme avdeling har blitt intervjuet om hvilke tanker de har rundt sin forståelse av hva relasjon er og lek er, utfordringer i forhold til det å jobbe med utvikling av relasjonskompetanse og hva de voksnes rolle i leken er. Funn i intervjuene viser at personalet har blitt mer bevisst rundt sine egne holdninger og viktigheten av at kvaliteten på relasjonen mellom barn og voksne eller mellom barn og barn er det personalet som har ansvaret for.

### Innledning

Nytt lovverk angående psykososialt barnehagemiljø trådte i kraft 1. januar 2021, den nye loven skal sikre at alle barn skal ha en trygg og god barnehagehverdag (Stette, 2021). I barnehagene verden over vrir det av nysgjerrige barn som ønsker å utforske den verden de har å tilby. Barna har ulike bakgrunn og ulike forutsetninger for å utforske denne verden, men de har alle til felles at de har behov for trygge og gode læringsmiljøer og oppleve gode relasjoner til personalet i barnehagen. Barnehagetilbudet må være av en så høy kvalitet at det kan fungere som en beskyttelsesfaktor for barnet, og ha en forebyggende effekt. Ved at barna opplever en støttende relasjon til personalet i barnehagen gjør de bedre rustet til å utvikle seg, modnes og være mottakelig for ny kunnskap (Roland & Ertesvåg, 2018 s. 15). Dette er i tråd med Rammeplanens målsetting om at det skal være høy kvalitet på relasjonsarbeidet i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Barn kommer til barnehagen med ulike forutsetninger og ulike samspillserfaringer. I følge Jørgen Rønsholdt m. fl., (2013, s. 111), kan en god og tillitsfull relasjon i barnehagealder kompensere for en eventuell negativ relasjon i spedbarnsalderen. Noe som viser at relasjonen

---

er viktig for at utvikling, trivsel og læring er mulig. Det er forsket mye på betydningen av relasjonen mellom den voksne og barnet. Forskningen viser at voksne med en god relasjon til barn og unge, opplever blant annet mindre atferdsproblemer enn voksne uten en slik relasjon (Nordahl & Manger, 2005). Desto mer sårbart et barn er, dess viktigere er det å bli møtt av trygge og sensitive voksne som har evnen å se barnet som det det er. Rammeplanen sier tydelig at barnehagen skal bidra til at alle barn skal føler seg sett og anerkjent for den de er (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 9).

Det har skjedd mye på barnehageområdet, med utbygging av barnehager og økt politisk interesse i forhold til barnehagens innhold og kvaliteten i barnehagen. Berit Bae (2018, s. 27) peker på at den økte interessen kan ses i forbindelse med nyere forskning som viser at kvaliteten i norske barnehager er varierende. Forskningen peker samtidig på at voksen-barn relasjonen har en avgjørende betydning for barns trivsel og utvikling, og regnes dermed som den viktigste kvalitetsfaktoren for barnehagen (Pianta m.fl., 2016). Med tanke på at mange barn tilbringer mer tid med personalet i barnehagen, enn med foreldrene, stiller dette nå store krav til barnehagelærers omsorgs- og relasjonskompetanse (Killén, 2012, s.16). Forskning viser at det er sammenhenger mellom interaksjonen voksen – barn i barnehagen og barns utbytte i form av læring og utvikling (Pianta, Hamre & Allen, 2016). Et eksempel på denne interaksjonen kan vi se i Bronfenbrenners bioøkologiske perspektiver på menneskelig utvikling. Bronfenbrenner forsket på samspill mellom de biologiske og psykologiske forutsetningene for utvikling hos et barn. Dette understreker at utvikling og modning ikke bare er avhengig av hvilket miljø eller kontekst barnet befinner seg i, men også av trekk og biologiske karakteristika ved barnet (Bronfenbrenner, 1996). Kvaliteten på interaksjonen/relasjonen personalet har til barna i barnehagen er avgjørende for hvordan utvikling og modning fremmes (eller hemmes). Dette kan være med på å øke barnas engasjement i lek og læring, barnas medvirkning og trivselen kan øke, noe som i neste omgang er med på å øke læringen og utviklingen (Roland & Ertesvåg, 2018, s. 25). Med dette som utgangspunkt er formålet med denne deloppgaven å finne svaret på hvordan personalet opplever arbeidet med utvikling av egen relasjonskompetanse i lek, som danner grunnlaget for oppgavens problemstilling;

*«Hvordan opplever personalet i barnehagen arbeidet med utvikling av egen relasjonskompetanse gjennom leken?»*



---

## Teori og empirisk tilnærming

I denne deloppgavens kapittel blir teori og empiri fra områdene relasjon, lek og samhold presentert. Det har vært vanskelig å skille mellom teori og empiri, og av den grunn vil det være noe overlapping.

### Relasjonskompetanse

Jesper Juul og Helle Jensen (2003, s. 137), mener at begrepet relasjonskompetanse bør forbeholdes relasjoner der den ene parten er profesjonell, hvor det stilles større krav til blant annet rasjonalitet og innsikt. Det skal kunne forventes av de som jobber i barnehagen at det skal dannes gode relasjoner til alle barn, uavhengig av hvor enkelt eller utfordrende dette arbeidet kan oppleves. Det er av den grunn viktig at personalet forholder seg til sin egen relasjonskompetanse på en reflektert måte (Drugli, 2017, s. 147). Relasjonskompetanse defineres av Juul og Jensen som «*Pedagogens evne til å se det enkelte barn på dets egne premisser, og å avstemme sin egen atferd uten dermed å legge fra seg lederskapet og evnen til å være autentisk i kontakten*» (Juul & Jensen, 2003, s. 145). Videre sier de at relasjonskompetanse i tillegg kan defineres som «... pedagogens evne og vilje til å påta seg det hele og fulle ansvaret for relasjonens kvalitet» (Juul & Jensen, 2003, s. 145). Med dette menes at det å se barn, betyr å se mer enn den umiddelbare ytre atferden. Personalet må kunne se bak atferden, uten å søke etter årsaksforklaringer. For eksempel betyr det at et barns sinneutbrudd, kan sees som fortvilelse eller frustrasjon, uten at det definerer en bestemt årsak til dette. Ved å gjøre dette, åpnes det opp for å se barnet med en større forståelse, i motsetning til om personalet hele tiden forklarer barnets sinne med foreldrenes manglende evne til grensesetting, eller ut fra feil og mangler hos barnet.

Jan Spurkeland (2012) definerer relasjonskompetanse som; «*Relasjonskompetanse er ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler og reparerer relasjoner mellom mennesker*» (Spurkeland, 2012, s. 17). I likhet med Juul og Jensen så viser Spurkeland og Marit Onshuus Lysebo til betydningen av å se barnet bak det umiddelbare ytre. De hevder at alle fremstår med en mer sympatisk side som er enkel å like, i tillegg til en mer usympatisk side (Spurkeland & Lysebo, 2016, s. 28-31). Der det fremheves at betydningen av å kunne bli glad i barna er en viktig forutsetning for å skape en god relasjon. Spurkeland mener at kunsten

---

med å bli glad i folk, består av å observere det sympatiske mennesket (Spurkeland, 2015). Trekk fra de ulike sidene, vil være noe vi alle har med oss fra både arv og miljø. Relasjonskompetanse innebærer dermed et aktivt valg fra den voksnes side om å rette oppmerksomheten mot de sympatiske sidene. Med å lykkes med dette vil personalet klare å se ulike kvaliteter og styrker hos barna.

I motsetning til Juul og Jensen (2003), vektlegger Spurkeland og Lysebo (2016), den emosjonelle biten som en forutsetning for at personalet skal kunne etablere en god relasjon med barn. Også Rønsholdt m.fl. (2013, s. 65-67), er opptatt av det følelsesmessige aspektet i relasjonen. De mener den voksnes emosjonelle tilgjengelighet kan beskrives som en relasjonell kvalitet, og vil dermed sammen med andre kvaliteter som blant annet sensitivitet overfor barnas signaler, utgjøre sentrale elementer i relasjonskompetansen. Forfatterne har til felles at de fremstiller relasjonskompetanse som et komplekst begrep og som er vanskelig å avgrense, og at det alltid skal være den voksne som er ansvarlig for relasjonen. Dette viser at økt relasjonskompetanse hos personalet er viktig for kunne være med å utvikle barnas sosiale og relasjonelle ferdigheter, og for å fremme barns utviklingsmuligheter. Noe som igjen viser at den ansattes kompetanse og evne til å inngå i positive og sensitive relasjoner til barn er en avgjørende faktor for kvaliteten i barnehagen, der lek med barn er sentralt. Skal man lykkes i arbeid med barna i barnehagen er det svært viktig å jobbe med alles relasjonskompetanse.

## Barn – voksen – Relasjon

God læring i barnehagen er et sammensatt og komplekst arbeid, som handler om relasjonene barna har til de voksne i barnehagen. Skal god læring og utvikling finne sted, må barna oppleve å bli sett (Aasen, Lekhal, Drugli & Nordahl, 2015, s. 77). Relasjoner handler om hva slags oppfatninger et individ har om andre mennesker, og til hvilken grad en opplever en tilknytning til hverandre. Kvaliteten på relasjonen påvirkes av samspillet og kommunikasjonen mellom mennesker, og samtidig vil også relasjonen utvikles i disse samspillene (Aasen et al., 2014, s. 13). Relasjoner er ikke noe som opptrer i et vakuum, det er en integrert del av det totale læringsmiljøet og personalet må alltid jobbe med dette (Drugli, 2012, s. 72). Det er de voksne som må ta ansvar for utvikling og vedlikehold av relasjonen, og denne må være selve grunnlaget i samhandlingen mellom barna og de voksne. Når kvaliteten på barn–voksenrelasjonen er høy, frigjør det kapasitet hos barna som kan brukes til læring og utvikling. Videre

---

hører barna i større grad på hva personalet har å si, i tillegg til at personalet fremstår som en viktig rollemodell knyttet til atferd og verdier (Drugli, 2012, s. 21). Forskning viser at positive barn–voksen-relasjoner kan kobles til barnas tilpasning til barnehagen, utvikling og trivsel. Viktigere enn hvordan de voksne styrer relasjonen, er hvordan barna selv opplever kvaliteten på relasjonen (Spurkeland, 2012, s. 49).

Personalets holdninger til hvert enkelt barn er avgjørende for om de er gode voksne eller ikke (Pape, 2016). Som ansatt i barnehage vil man ha ansvar for mange barn – både de som vekker ømhet og glede, men også de som vekker irritasjon, sinne, likegyldighet og frustrasjon. Noen barn vil derfor kjennes svært vanskelige å bygge relasjon med, men andre barn vil det oppleve lettere. En unik mulighet til å bygge positive relasjoner mellom barn og voksne i barnehagen er ved hjelp av lek (Drugli, 2008). Leken byr på unike muligheter for barna, nemlig opplevelse av å finne løsninger, være betydningsfulle for hverandre, og i prosessen også etablere vennsksrelasjoner. Barn som er omgitt av gode og trygge relasjoner vil bruke sin energi på å utforske, leke og lære, istedenfor å tappe den for bekymringer og frykt (Størksen & Thorsen, 2011).

## Lek

Det finnes ikke én klar og tydelig definisjon på hva lek er. Det finnes mange forskjellige typer lek og det har vært stor interesse innen forskningsfeltet når det gjelder å se på hva slags lek som er fordelaktig for utviklingen av ulike ferdigheter. Lek har i lang tid, til tross for sine vanskeligheter med å la seg definere, vært av spesiell interesse for fagfolk som studerer barns utvikling (Bjorklund & Pellegrini, 2002). Jean Piaget og Lev Vygotsky er blant mange som ser på lek som viktig for barns utvikling (Bjorklund & Pellegrini, 2002). Barns lek er et mangeartert og allsidig fenomen. Lek kan utfolde seg som en problemløsningsprosess. Gjennom leken kan barna bearbeide vanskelige og uforståelige ting. Leken er også viktig for å utvikle og styrke barnets selvoppfatning og identitet. De lærer også å tøyne egne grenser for hva de tør (Lillemyr, 2019, s 60 – 61). Barnet erfarer gjennom leken og blir kjent med omgivelsene. Leken engasjerer ofte barnet fullstendig og er altopplukende. I den gode leken kan barnet «glemme seg selv», dette gir frihet og mulighet til utfoldelse ut fra disse forutsetningene og potensialene. Lek er vesentlig del av barnekulturen. Barnekulturen er viktig

---

for barnets sosialisering. Leken er viktig for utvikling av personlig og kulturell identitet, under leken skjer det også en sosialiseringsprosess (Lillemyr, 2019, s. 60 – 61).

Barn lærer gjennom å leke ut ulike situasjoner, og jo mer barna kan fordype seg i leken jo bedre forbedres barnas evne til å tilpasse seg nye situasjoner og lære bedre. Barnas lek og språkbruk blir påvirket av hvordan vi som voksne legger til rette for ulike aktiviteter, og hvordan de voksne deltar i leken (Størksen, 2018). Personalet skal være med på å skape en felles opplevelse som plattform for felles lek. Barna skal få kjennskap til de ulike temaene i leken, og personalet sitt ansvar er å gi barna disse, ved for eksempel å vise hvordan de kan leke doktor, hva gjør vi på butikken, i trafikken? Lederen på avdelingen sammen med lederen for barnehagen har et stort ansvar for å sette retningen for arbeidet, og for å skapes et miljø som er preget av tillit og psykologisk trygghet, samt at det er en felles forståelse for arbeidet (Fullan & Quinn, 2017; Robinson, 2019).

Gjennom å observere barnas lek kan de voksne i barnehagen lære noe om barnas læring, utvikling og sosialisering. Samtidig vil barns lekopplevelser og -erfaringer bidra til deres senere læring og utvikling (Lillemyr, 2019, s. 62). Det er viktig å ikke glemme lekens egenverdi for barna. Barn leker fordi det er gøy og fordi leken er et mål i seg selv. Dersom de voksne har kunnskaper om dette, kan en lettere nyttiggjøre seg denne kunnskapen i det pedagogiske arbeidet med barna. Barns deltakelse i lek kan skape tilhørighet, inkludering og sosial tilpasning. Gjennom leken lærer barna å kommunisere, bygge videre på andres initiativ og bruke språket situasjonsuavhengig. For barn som er flerspråklig, og som ikke har et godt nok utviklet andrespråk kan det være vanskelig for barnet å delta i leken (Kibsgaard og Husby, 2009, s. 140). Leken er spesielt viktig for flerspråklige barn og for barn som faller utenfor «normalen». Barnets lekekompetanse danner grunnlaget for å barns deltakelse i leken. Selv om leken er barnas arena må pedagogene forholde seg til den ved å, inspirere og observere. Barna kan trenge hjelp til å bli organisert i grupper, både for å styrke gruppeidentiteten og for å få tid og ro til å bli kjent og leke sammen (Kibsgaard og Husby, 2009, s. 140 - 142). I disse situasjonene er det ekstra viktig at relasjonskompetanse hos personalet er på plass da dette kan være med på å hjelpe personalet til å se hvor det er behov for dem. Dette kan hjelpe personalet til å vite hvordan de kan fungere som støttespillere i leken der den foregår, og inspirere barna til å videreutvikle leken.

---

## Samhandling

Ifølge Drugli (2015) er det avgjørende for utviklingen av barnehjernen at det er et godt og gjensidige samspillet mellom barn og voksen i barnehagen. Barn har behov for å inngå i et gjensidig samspill med turtaking, der barnet er den aktive parten og hvor man venter på hverandre og danser i takt. Det er den relasjonelle dansen der barn og voksne følger hverandre og får samspillet til å fungere smidig, som bygger barnehjernen (Drugli 2015). I arbeidet med små barn er det viktig at den voksen ikke blir for ivrig og styrer for mye, men at dette overlates til barnet. Det er barnets initiativ, uttrykk, blick og motorikk som skal være utgangspunktet for samspillet (Drugli, 2015). Det er viktig at barnehagepersonalet tilrettelegger for læring, mestring, utvikling og utforskning i det hverdagslige samspillet. Personalet må hele tiden være opptatt av kvaliteten på feedbacken de gir til barna. Drugli påpeker at den kollektive samspillskvaliteten på en avdeling lett kan falle drastisk dersom for eksempel én av fire voksne ikke greier å inngå i det utviklingsfremmende samspillet (Drugli, 2015). Dette vil si at alle som jobber med små barn må være gode på samspill. For små barn er barnehagekvalitet synonymt med samspillskvalitet og gode relasjoner (Drugli, 2015).

## Intervensjon/forbedringsarbeid

Barnehagene i denne studien deltar i et samarbeid med Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SePU) ved høyskolen i Innlandet (HINN) gjennom Regionale ordninger (RE komp), (se UDIR sine sider for utfyllende informasjon om ordningen). Samarbeidet med SePu er nå inne i sitt tredje år der det er blitt gjennomført kartleggingsundersøkelser, analyse og drøftinger før forbedringsarbeidet startet opp for to år siden. Det er blitt gjennomført kompetanseheving via felles personalmøter på kveldstid. Personalet har til hvert møte forberedt seg ved å lese utgitt teori, slik at samtlige hadde noe å bidra med inn i ulike drøftinger. Robinson nevner flere steder i boka «Færre endringer- mer utvikling» (2019) viktigheten av at leder innehar den relasjonelle ferdigheten for å lykkes i forbedringsarbeid. Robinson (2019) sier videre at det er nødvendig å undersøke pedagogenes ytre uttrykk, altså at leder må kjenne sine pedagogers handlingsteori for lettere å forstå hva som opprettholder den eksisterende praksisen. Hvis det er for stor forskjell mellom pedagogenes uttrykte teori og bruksteori er det viktig at ledere går inn og undersøker de oppfatningene og verdiene som ligger til grunn for denne forskjellen, for å kunne endre på denne atferden. Dette kommer til

---

uttrykk i resultatet gjennom observasjoner, praksisfortellinger, kartleggingsresultat og pedagogisk analyse i forbindelse med forbedringsarbeidet. Pedagogenes uttrykte teori i dette forbedringsarbeidet er at voksnes tilstedeværelse i leken er viktig spesielt for de barna som havner utenfor «A4 arket» og ikke helt finner en god måte å komme inn i leken på. Bruksteorien til flere av personalet i barnehagen viser at de voksne ikke går inn i leken til disse barna, grunnet at de ikke har denne kompetansen selv eller at de barna som utagerer gjør personalet usikre på hvordan de skal håndtere situasjonen.

I den forbindelse har den utvalgte barnehagen vært igjennom en kvantitativ kartleggingsundersøkelse der blant annet spørsmålene har handlet om relasjonsarbeid. Kort tid etter barnehagen fikk resultatet fra kartleggingsresultatet, tråde en ny barnehage lov angående psykososialt barnehagemiljø i kraft (01.01.21), som sier mye om den voksnes rolle til å skape gode relasjoner med alle barn i barnehagen. Kartleggingsundersøkelsen og den nye loven angående psykososialt barnehagemiljø førte til at personalet ble nysgjerrige på egne holdninger til barna i barnehagen, og hvordan det jobbes i barnehagen for å sikre at alle barn skal få mulighet til å få en god hverdag med gode interaksjoner til andre barn og voksne. Barnehagene i kommunen satte i gang med et kompetanseforløp der relasjonsarbeid i barnehagen skulle prioriteres, hvor personalet gikk i dybden på sin egen relasjon til barna. Personalet har i tillegg til kartleggingsundersøkelsen fra SePU gjennomført en vurdering av egen relasjon til hvert enkelt barn på avdelingen, og satt i gang tiltak for å bedre sin egen relasjon til barna i barnehagen. Barnehagen har i tillegg til å jobbe med relasjonsarbeid i barnehagen hatt et fokus på lekens betydning i barnehagen. Der personalet har vært spesielt oppmerksom på voksnes rolle i leken. Delaktighet og tilhørighet har med kvaliteten på relasjonen mellom barna og mellom barn og voksne å gjøre. Relasjoner handler om å oppleve det faktiske samspillet (Öhman, 2020).

## **Metode**

Denne deloppgaven undersøker fenomenet relasjonsarbeid i barnehagen. Undersøkelsen går ut på å se på personalets utvikling av relasjonskompetanse gjennom lek, der vurdering av egen relasjon til barna i barnehagen er hovedfokus. Leder har lagt til rette for vurdering/refleksjon over sin egen relasjon til barna i barnehagen.

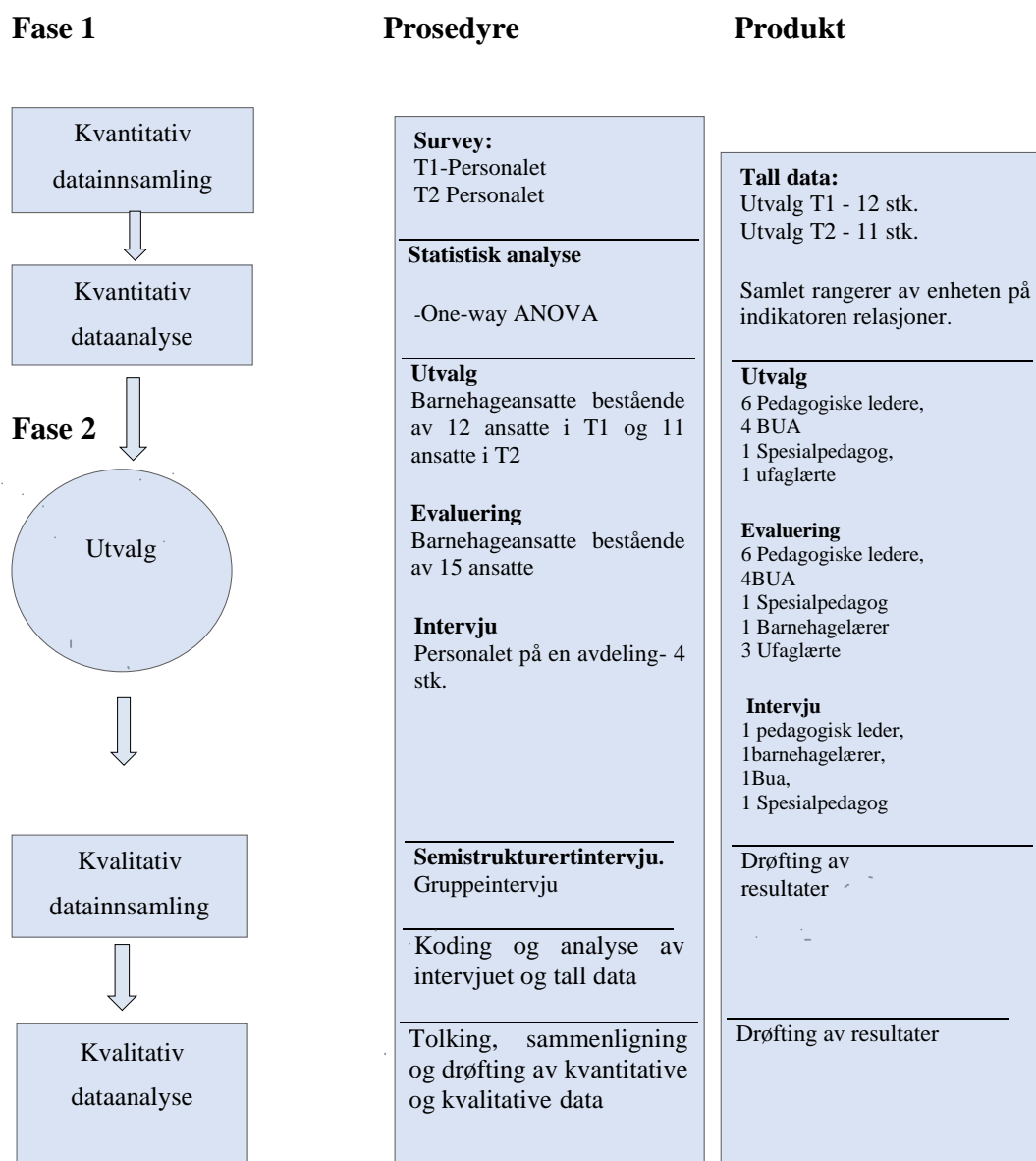
---

## Vitenskapsteoretisk tilnærming

Deloppgave 2 er forankret i både den fenomenologiske og hermeneutiske forståelsesrammen. Hermeneutikken handler om å fortolke, redegjøre for hvilke meninger noen uttrykker eller formidler og hvordan dette kan forstås (Cohen et al., 2018). Gilje og Grimen (2013), hevder at et meningsfullt fenomen må fortolkes for å forstås. Fenomenologi handler om å oppnå en dypere forståelse for informantenes forståelse, samt subjektive opplevelser av voksnes deltakelse i lek (Thagaard, 2018). Hensikten med denne deloppgave er å forstå personalets arbeidsmåte i forbindelse med egen opplevelse og erfaring i eget relasjonsarbeid og lekens betydning i barnehagen. Hvilken oppfatning personalet har angående egen deltakelse i arbeid med barna er hovedfokuset her.

## Metodisk tilnærming.

Deloppgaven kombinere både kvantitativ og kvalitativ metodisk tilnærming. forskningsmessig tilnærming omtales gjerne som «Mixed Methods Research». Tilnærmingen kan beskrive ved å kombinere både kvantitativ og kvalitativ datainnsamling der hensikten er å kompensere for svakhetene i hver enkelt datainnsamlingsmetode (Creswell & Clark, 2011). Det er flere måter å legge opp en slik forskningsprosess på. I denne deloppgaven er det valgt å benytte «The Explanatory Sequential Design» («Det forklarende sekvensielle designet») for nettopp å kunne øke sannsynligheten for å få inn et tilstrekkelig datagrunnlag samtidig som det er mulig å supplere det kvantitative datagrunnlaget med den kvalitativ datainnsamling. Det forklarende sekvensielle designet kan defineres som et to fase designe og i figuren under er det skissert opp hvordan dette brukes i denne deloppgaven.



Figur 6: The Explanatory sequential Design.

I figurens første fase, som er en kvalitativ metode, er det gjennomført en datainnsamling fra personalet i barnehagen angående personalets relasjon til barna i barnehagen. Datainnsamlingen gjennomføres via et digitalt spørreskjema i samarbeid med SePU, samt fargekode undersøkelse (evaluering), og deretter analyseres dataen. I figurens andre fase i forskningen integreres metoden ved at det gjennomføres en kvalitativ datainnsamling utfra resultatene i den kvantitative undersøkelsen. I dette tilfellet gjennomføres det et gruppeintervju med 4 personer fra samme avdeling i barnehagen. Dette intervjuet ble gjennomført for å kunne samle inn data angående forbedringsarbeidet angående lekens betydning i relasjonsarbeidet til personalet. Der det er ønskelig å få svar på personalets forståelse av viktigheten i kvalitet i



---

relasjonsarbeidet. Deretter tolkes resultatet fra analysen, ved å se på tallene fra den kvantitative datainnsamlingen og svarene fra barnehagepersonellet i den kvalitative datainnsamlingen.

## Utvalget

I deloppgaven er det anvendt både kvantitativ og kvalitativ metode. Det er tatt i bruk to ulike kvantitative datainnsamlinger, der den ene metoden er en digital spørreundersøkelse fra Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SePU) ved høyskolen i Innlandet (HINN) hvor et av temaene er relasjonsarbeid i barnehagen. Utvalget i denne kvantitative delen består av 12 personer i T1 og 11 personer i T2. Forskeren har tilgang til resultatene via SePu sin side, for å komme inn til resultatet må det logges inn med brukernavn og passord. Den andre kvantitative metoden som er anvendt er et vurderingsskjema med fargekoder hvor personalet i barnehagen har vurdert sin egen relasjon til barna i barnehage. Utvalget i denne kvantitative datainnsamlingen består av 15 personer.

Utvalget i den kvalitative delen består av personalet fra en av avdelingene i barnehagen, bestående av fire ansatte. Grunnen til at valget endte på denne avdelingen er at det er flere barn som trenger ekstra oppfølging både på det sosialemosjonelle planet og oppfølging i forhold til språklige utfordringer. Det er blitt gjennomført et semistrukturert intervju med personalet i barnehagen. For å kunne utdype det kvantitative resultatet har forskeren valgt å ha fokuset på gruppeintervjuet med de fire som jobber på den ene avdelingen i barnehagen. Noe som er et strategisk valg i forhold til å se på personalets forståelse av viktigheten av at det er god kvalitet på relasjonen mellom barn og voksne i barnehagen. Personalet er blitt informert om forskningen, og om villigheten til å delta. Personalet har også mottatt et samtykkeskriv (vedlegg nr. 5, s. 101), og intervjuguiden (vedlegg nr. 8, s. 105) i forkant av intervjuene slik at det var mulighet for å forberedelse. Intervjuene ble gjennomført i barnehagen i et av barnehagens møtetidspunkt.

## Måleinstrument, analyse og koding

I den kvantitative kartleggingsundersøkelsen er det tatt utgangspunkt i faktorløsninger som er basert på tidligere bruk av måleinstrumenter (Ogden, 1995; Nordahl, 2000, 2005; Sunnevåg & Aasen, 2010; Nordahl et al. 2012a, Sunnevåg 2016). I deloppgaven er det benyttet gjennomsnittskår, noe som utgjør snittet av svarverdien på alle spørsmålene innenfor faktoren

---

relasjon. Det er i deloppgaven blitt benyttet variansanalyse med bruk av One Way ANOVA for å undersøke forskjellen eller likheter og hvilken utvikling som har vært mellom første (T1) og andre (T2) måling (Sunnevåg & Nordahl, 2020, s. 28). Den relative forskjellen/endringen er vurdert ut fra standardavvik i målingen, noe som kan være til hjelp for å vurdere den praktiske betydningen av arbeidet som har foregått mellom T1 og T2. De eventuelle forskjellene mellom T1 og T2 er uttrykt gjennom forskjell i standardavvik som Cohens  $d$  (Cohen, Manion & Morrison, 2011) som kan vises som følgende formel:

$$\frac{\text{Gjennomsnitt T1} - \text{Gjennomsnitt T2}}{\text{Gjennomsnittlig standardavvik}}$$

Det kan være vanskelig å tolke hvor stor endringen er, Cohen (2018, s. 617) foreslår følgende størrelse på forskjeller: 0-0,20: liten forskjell, 0,21-0,51: beskjeden forskjell, 0,51-1,00: moderat forskjell og større enn 1: sterk forskjell.

I tillegg til denne kartleggingsundersøkelsen er det blitt gjennomført en fargekode undersøkelse, der personalet har evaluert sin egen relasjon til hvert enkelt barn på sin avdeling. Personalet har via ulike spørsmål vurdert om de har en god relasjon til barnet (gul farge), usikker relasjon til barnet (grønn farge) eller om de har en dårlig relasjon til barnet (rød farge) (se vedlegg nr. 6, s. 103). Talldataen fra personalet gir en oversikt over hvor mange barn personalet føler at de ikke har de beste relasjonene til.

Deloppgaven benytter også en deskriptiv analyse i den kvalitative delen, som i dette tilfelle vil si at forskeren har laget koder utfra svarene i gruppeintervjuet. Kategoriene til intervjuguiden var på forhånd laget ferdig ut fra utvalgt teori og tidligere empiri. Intervjuet med de fire utvalgte ble transkribert og gransket flere ganger for å se om det er noen koder som har blitt utelatt (Postholm, 2010).

## Reliabilitet og validitet

I presentasjonen av resultater som er vist nedenfor er det blitt foretatt en vurdering av reliabilitet og validitet i forhold til kartleggingens spørreskjemaundersøkelser angående ansattes vurdering av egen og generell relasjon.

Validitet blir ofte knyttet til spørsmålet om forskningens gyldighet (Thagaard, 2018). May Britt Postholm (2010) mener validitet innebærer hvorvidt studien undersøker det den skal undersøke. Validiteten vil ifølge Svend Brinkmann og Steinar Kvale (2015) være en viktig faktor gjennom hele forskningsprosessen. Tilnærmingen til temaene i deloppgaven, datainnsamlings- og databehandlingsprosessen, kan ha blitt påvirket av den erfaringen forskeren har fra barnehagefeltet, samt teoribakgrunn og utdanning. Med andre ord kan forskeren ha påvirket undersøkelsens validitet gjennom sitt eget syn og innstilling til oppgavens tema. I tillegg ble intervjuguiden utdelt i forkant av intervjuene og informantene fikk mulighet til å finne svar i litteraturen.

Reliabilitet handler om forskningens pålitelighet (Postholm, 2010). Ifølge Brinkmann og Kvale (2015) innebærer reliabiliteten at det for forskere skal være mulig å finne de samme resultatene dersom undersøkelsen ble utført på nytt, noe som kan være utfordrende å oppnå innenfor kvalitativ forskning. Reliabilitet i kartleggingsundersøkelsen anvendes for å finne frem til hvor mye feilvarians eller tilfeldig varians det er i et måleinstrument eller en måling, og det blir betraktet som et uttrykk for målingens nøyaktighet (Sunnevåg & Nordahl, 20), og i denne deloppgaven blir reliabiliteten/påliteligheten beregnet på område relasjoner. Eksempel på hvordan et reliabilitetsskårene er gode, og kan betraktes som pålitelig vises i tabellen nedenfor (se rapport til Sunnevåg og Nordahl for mer informasjon, 2020, s. 23-27).

**Tabell 3.6: Reliabilitetsanalyser**

Variabelområder/faktorer	Alpha T1	Alpha T2
Kompetanse og tilfredshet	.688	.763
Samarbeid	.884	.880
Fysisk miljø	.742	.760
Ledelse av barnehagen	.885	.892
Dagsplan og aktiviteter	.765	.814
Det pedagogiske arbeidet	.708	.694
Interesse og innsats fra barnas side	.876	.880
Ansattes egen relasjon til barn	.741	.722
Relasjon mellom voksen og barn i barnehagen	.695	.706
Ansattes samarbeid med foreldre, informasjon	.848	.860
Ansattes samarbeid med foreldre, dialog	.811	.789

Tabell 1: Reliabilitetsskår (Sunnevåg & Nordahl, 2020)

Reliabilitetsskårene er gode (>.700) og kan betraktes som pålitelig.

## Etiske betraktninger

Å være oppmerksom på mulige feilkilder, er sentralt i ulike forskningsprosjekter. I forskningen som er blitt foretatt i denne deloppgaven kan det forekomme flere mulige

feilkilder. Thagaard (2018) legger vekt på at det er viktig at forskeren møter informantene på en nøytral måte, med åpent sinn og interesse for å unngå å påvirke intervjusituasjonen. Personalet fikk utlevert intervjuguiden på forhånd, noe som kan være en mulig feilkilde. Enkelte av svarene fra personalet kan oppleves som «riktige», selv om det er individuelt hva de prioriterer å ta med som viktig under hvert spørsmål. Forskerens personlige meninger og egen kompetanse på området kan også være en mulig feilkilde.

## Presentasjon av funn

I dette kapitlet blir funnene som er gjort i to ulike kvantitative spørreundersøkelsen, digital spørreundersøkelse fra senteret for praksistettet utdanningsforskning (SePU) ved HINN, og vurderingsskjema med fargekoder hvor personalet i barnehagen har vurdert sin egen relasjon til barna i barnehagen presentert. I den digitale spørreundersøkelsen fra SePU har personalet svart på spørsmål angående sin relasjon samlet sett til alle barna i barnehagen. I vurderingsskjemaet med fargekoder har personalet tatt for seg hvert enkelt barn på sin avdeling og plassert barna på en god, usikker eller dårlig relasjon utfra tilleggsspørsmål. I tillegg presenteres funnene fra den kvalitative metoden der det er blitt gjort intervju med 4 utvalgte informanter der spørsmålene tar utgangspunkt i personalets relasjonskompetanse og lekens betydning.

## Resultater fra spørreundersøkelse

I den kvantitative spørreundersøkelsen fra SePU har personalet vurdert relasjonen mellom de voksne og barna i barnehagen i en verdiskala med 1- 4 skåre hvor høyeste skår er beste skåre og et uttrykk for en god relasjon.

spørsmål	utvalg	N-antall	M-gjennomsnitt	St. avvik	Forskjeller Coens D
Relasjoner mellom voksne og barn i bhg - personalets svar	T1 (2019)	12	3,17	0,42	0,07
	T2 (2021)	11	3,20	0,45	
Min relasjon til barna - personalets svar	T1 (2019)	12	3,40	0,27	0,20
	T2 (2021)	11	3,46	0,34	

Tabell 2. Resultat spørreundersøkelse (SePu)

---

Resultatet viser at personalet vurderer den generelle relasjon til barn lavere enn egen relasjon. Resultatet viser at gjennomsnittresultatet er rimelig høyt på begge faktorene. Noe som kan bety at de vurderer seg godt likt av barna og at de har en god kontakt med barna. Et av spørsmålene i spørreundersøkelsen spørres det om hvor hver enkelt ansatt opplever seg selv som godt likt av barna i barnehagen, noe personalet anser at de gjør da 9 av 11 svarer at dette passer meget bra (4), og 2 av 11 svarer passer bra (3)

Tabellen viser at det er en endring i personalets vurdering fra T1 og T2 når det gjelder både den generelle relasjonen og egen relasjon. Den generelle relasjonen viser en forskjell uttrykt i st. avvik på  $d = 0,07$ , og anses som en meget liten forskjell. Forskjellen i vurdering av egen relasjon uttrykt i st. avvik er på  $d = 0,20$  og anses som en liten til beskjeden forskjell. Selv om dette statistisk sett ikke er store forskjeller i vurdert relasjon generelt eller sin egen relasjon mellom måletidspunktene, så kan man substansielt si at de ansatte vurderer seg mer positivt ved T2 enn ved T1. Noe som kan bety at personalet har reflekter rundt hvordan det jobbes med relasjon i barnehagen, og at personalet vurderer sin egen relasjon til barna som god og trygg.

## Resultat fra personalets egen vurdering av relasjon til enkelt barnet

Det er i mellom spørreundersøkelsen T1 og T2 blitt gjennomført en annen kvantitativ undersøkelse der personalet har vurdert sin egen relasjon til hvert enkelt barn. Det er 15 personer som har deltatt på vurderingen og tilsammen er relasjonen til 51 barn som har blitt vurdert. Gruppestørrelsen på avdelingen er alt fra 8 til 18 barn, utfra alderen på barna. Personalet har vurdert om de har god, usikker eller dårlig relasjon til barna ut fra ulike fargekoder (vedlegg nr. 6, s. 102). Resultatet viser at det er ingen av personalet som føler en dårlig relasjon til noen barn (rød fargekode), men det er hele 19 barn som personalet har vurdert at de har en usikker relasjon til (grønn fargekode), og 4 av disse barna er det flere av personalet på samme avdeling som føler at de har usikker relasjon til barnet. Drøfting av resultatet har i etterkant ført til tiltak som skal hjelpe personalet til å endre handlingsmønsteret/holdningen de har til barna på avdelingen.

Under intervju med de fire utvalgte informantene kommer det frem at de i enkelte tilfeller vegrer seg for å ta kontakt med enkelte barn for å sette i gang aktiviteter/leker utfra den relasjonen de har til barna.

---

*... Dette gjelder i de tilfellene der jeg ikke kjenner barnet godt nok, og at jeg da ønsker å gi barnet tid til å bli kjent med oss på avdelingen (Elise).*

*... Så har det jo skjedd at vi ikke er like involvert i de barna som har en spesialpedagog på seg, for vi tenker at vi ikke skal trenge oss på (Tone).*

Disse opplysningene fra informantene kan si noe om hvorfor de har plassert seg på de ulike fargekodene.

## Resultat fra intervjuet

Informantene i den kvalitative undersøkelsen består av fire personer som jobber på samme avdeling, hvor informant 1 og 2 er utdannet barnehagelærer, informant 3 er utdannet barne- og ungdomsarbeider og informant 4 har en spesialpedagogisk utdanning. Det er gjennomført et semistrukturert gruppeintervju med informantene, der det har vært mulig å følge opp med oppfølgingsspørsmål der det har vært behov for dette. Informantene har ulik fartstid i barnehagen, alt fra 2 år til 20 år, noe som gjør at personalet utfyller hverandre. Analysen av de kvalitative dataene resulterer i to kategorier; relasjonskompetanse og lek. Videre er det under kategorien *relasjonskompetanse* tre koder; forståelse av relasjoner, utfordringer i arbeid med relasjon og konkret arbeid. Under kategorien *lek* er det tre koder; forståelse av lek, voksenrollen i lek og vennskap i lek.

### Relasjonskompetanse

Barnehagene i kommunen har i fellesskap gått inn for å øke relasjonskompetanse til alle ansatte i barnehagen, der behovet tilpasses til hver enkel barnehage. Informantene gir i intervjuet et tydelig inntrykk av at de synes at det er svært viktig å etablere gode relasjoner til barna i barnehagen, der relasjonens betydning har alt og si for å kunne skape et godt læringsmiljø. Informantene kan fortelle i intervjuet at hvis de voksne som jobber i barnehagen er imøtekommende, viser en genuin interesse for barnet klarer vi å skape en tillit hos barnet som er med på å skape gode relasjoner i barnehagen. På denne måten vil barna være mer mottakelig for den læringen som skjer i barnegruppa.

---

### **Forståelse av relasjon**

Informantene formidler i intervjuet at det er avgjørende for videre tillitsskapende arbeid å ta seg tid til å vise omsorg for barna, og spesielt oppmerksomhet rundt hvordan det kommuniseres med barna. Informantene er opptatt av å ta barna på alvor, men at det noen ganger oppleves som vanskelig, spesielt når de ikke når helt fram til barna. Her er det viktig å være nysgjerrig og å vise interesse for det barna driver med, også på fritiden

*... Jeg prøver å ikke la meg styre av mine egne eller barnas følelser i ulike utfordrende situasjoner, men at jeg istedenfor prøver å sette meg inn i barnets situasjon og være den trygge basen (Informant 2).*

*... Vi bruker mye tid i personalgruppa generelt på det å reflektere over hva både gode og dårlige relasjoner er, og hvordan dette påvirker oss som jobber i barnehagen. Vi gjør dette ved å jobbe i ulike arbeidsgrupper, for eksempel på personalmøtene, der vi bruker caser og drøfter oss frem til ulike løsninger. Der setter vi krav til hverandre i forhold til det å stille spørsmål som utfordrer komforsonen vår (informant 4).*

Informantene formidler at samtalene/kommunikasjonen personalet imellom er et viktig verktøy i forhold til det å bygge gode relasjoner i barnehage, der det er viktig å lytte og leve seg inn i barnas verden. Her er det ærlighet og åpenhet som er dominerende.

*... Vi må være til stede for barna, og i en travel barnehage hverdag innebærer dette å lytte, være tilgjengelig og delaktig. Vi må være tett på slik at vi kan gripe inn (informant 2).*

### **Utfordringer i arbeid med relasjoner**

I intervjuet gir informantene inntrykk av at det jobbes godt med relasjonskompetansen til personalet på avdelingen, men at det til tider kan ligge noen utfordringer her. Det er ikke alle som er like flinke til å se de «riktige» løsningene når et barn har det vanskelig, og utageringen ligger like under overflaten. Hvis personalet ikke har lært seg å metallisere selv blir det vanskelig å sette seg inn i barnets perspektiv. Det trekkes frem i intervjuet at det er viktig å fange barnets, og den voksnes, toleransevidu i den aktuelle situasjonen for å øke kvaliteten på relasjonen.

*... Dette kan til tider være vanskelig når det oppstår frustrasjon hos barnet og når det evt. eskalere til sinneutbrudd og slag. Disse utbruddene kan føre til at de andre barna trekker seg bort, ja vi voksne kan også bli reservert i måten vi henvender eller involverer oss i for eksempel i forhold til lek med barnet (informant 3).*

---

Informantene uttrykker da viktigheten av å prøve å forstå hvorfor dette utbruddet kom, og prøve å hjelpe barnet til å sette ord på denne frustrasjonen hos barnet. Noen ganger der det slik at barn kan ha vanskeligheter med å få frem det de mener grunnet begrenset ordforråd, eller at de mangler kunnskap om hvordan de skal takle denne situasjonen på en god måte. Spesialpedagogen på avdelingen uttrykker frustrasjon angående manglende hjelp fra personalet i ulike utfordrende situasjoner.

*... Jeg kan til tider føle at jeg står aleine i «kampene» som kan oppstå, og ønsker at resten av personalet også blir kjent med og involverer seg i barnet. På denne måten har barnet flere å støtte seg på i vanskelige situasjoner (informant 4).*

### **Konkret arbeid**

Informantene legger vekt på at personalet må ha et fokus på kulturen og egen praksis i barnehagen for å skape gode relasjoner, hvor trykket bør være på det å trygge barnet og gi barnet mestringsfølelser samt se på hvordan rutinesituasjonene i barnehagen fungerer.

*... De minste barna på avdelingen veksler mellom det å være i relasjon eller lek med andre barn og søke kontakt med oss voksne på avdelingen, og det er da viktig at vi er fysisk og psykisk til sted for å støtte barna. Ja, at vi gir dem den oppmuntringen de trenger for å gå tilbake til samhandlingen (informant 3).*

*... Vi hjelper barna til å sette ord på sine følelser, leker eller gjenstander som kan hjelpe dem vider i leken med andre barn. Vi vet at det å stimulere språket til barna er med på bygge en bedre relasjon barna imellom (informant 2).*

Informantene formidler i intervjuet at de bruker mye rollespill, dramatisering hvor det spilles ut ulike handlingsmønstre for å hjelpe barna å se hvordan ulike situasjoner kan løses.

*... I rollespillet ser vi at «de engstelige barna» hopper i det, spesielt hvis vi voksne har spilt ut rollen først og at vi har spilt den samme rollen over lengre tid. Det er akkurat som de blir en helt annen person (informant 1).*

*... Vi ser at barna vokser på dette, og at mestringsfølelsen øker (informant 4).*

Informantene formidler at de ulike rutinesituasjonene er viktige arenaer for relasjonsbyggingen i barnehagen.

*... måltidene, stellesituasjonen og samlingsstundene er fine stunder hvor vi kan ha de gode samtalene, og lage gode samspillsituasjoner så sant vi er oppmerksomme på barna og ser hva de prøver å formidle (informant 3).*



---

## Lek

Barnehagene i kommunen har hatt lek som satsningsområde over flere år, men til tross for dette gir informantene inntrykk av at de regelmessig må drøfte forståelse av hva lek er, voksnes rolle i leken og hvordan dette skal komme barna til gode. Ifølge Lillemyr (2019) er lek som begrep vanskelig å skille fra andre aktiviteter og det kan være utfordrende å forstå lek som fenomen. Den samme leken kan variere fra tidspunkt til tidspunkt og innholdet i leken kan endre seg raskt, enten på grunn av individene som deltar eller konteksten leken finner sted i (Lillemyr, 2019).

### *Forståelse av lek*

Under intervjuet ble det stilt spørsmål om hvilke tanker og erfaringer informantene har rundt lek i barnehagen, for å prøve å få et bilde av hvilken forståelse informantene har rundt tema lek. Informantene kan fortelle at lek er noe alle barnehagen i kommunen har hatt som et av flere satsningsområder over flere år, og informantene peker på at leken skal være lystbetont og at den er barnas uttrykksform. Informantene mener at lek er viktig for barnas videre læring og utvikling.

*.... Jeg tenker at lek er det viktigste som skjer i barnehagen, og det er den arenaen som barna møtes på og kan være seg selv i. Gjennom leken kan barna videreutvikle, bearbeide inntrykk og erfaringer de har gjort seg (informant 4).*

*... I barnehagen legger vi opp til å gi barna god erfaring innenfor ulike lekaktiviteter, der vi har erfart at det å dele barna inn i smågrupper og at vi voksne er tilgjengelig på gulvet, spesielt på småbarnsavdelingen har en god effekt på barnas lek. Leken kan være med på å danne grunnlaget for barns evne til å reflektere, konsentrere seg, og være kreativ. Leken gir barna ulike erfaringer som kan hjelpe dem til å utvikle forståelse for omverden, dette gjør de gjennom å prøve ut ulike roller og ulike sider ved seg selv (informant 3).*

Informantene er samstemte når det kom til det at barna oppnår mye igjennom leken, og at de igjennom leken kan ha mulighet til å bearbeide tidligere erfaringer, styrke språket sitt og opparbeidet seg sosial kompetanse.

*... Leken er med på å gi barna en følelse av glede, en slags lykkefølelse og velbehag, og av den grunn er det viktig at vi setter av nok tid til lek i barnehagen enten det er frilek eller voksenstyrt slik at barna kan lage seg sine egne lekekoder som gjelder for dem i hverdagen (informant 2).*

---

Informantene formidler i intervjuet at det er viktig å ikke ha alt for mange fastsatte planer, men at personalet må være litt fleksibel i forhold til hvordan leken utvikler seg.

*... Det går fint å vente med de praktiske tingene som det ikke er så farlig med, til leken dabbler av. Leken skal være etter barnas ønsker og premisser (informant 1).*

*.... Men, for å dette til må det være en genuin interesse fra personalet sin side for å finne ut hva barna er interessert i (informant 2).*

Ut fra informasjonen som kommer frem gjennom intervjuet så kan det se ut til å leken blir høyt prioritert når informantene snakker om lek. Det kommer frem at de mener at barna kan oppnå mye igjennom leken, og som nevnt i både intervjuet og i teorikapittelet får barn igjennom leken mulighet til å bearbeide tidligere erfaringer, styrke språket og opparbeidet seg sosial kompetanse (Lillemyr, 2019, Kibsgaard og Husby, 2009). Dette støtter oppunder det Kari er opptatt av, at barn får mulighet til å få ny kunnskap og opparbeide seg sosiale kompetanse gjennom leken.

### ***Voksnes rolle i leken***

Informantene gir inntrykk av at barna gjerne vil være der de voksne er, og mange voksne sitter ofte ved bordene og har samtaler med barn som enten perler eller tegner. Erfaringsmessig er personalet alt for sjelden på gulvet eller i kjøkkenkroken, bilkroken o.l. Det kan til tider virke som om personalet er redde for å forstyrre leken, eller at de er usikre på hva slags rolle de skal ta i leken. Personalet vil ofte være på samme sted, og det blir som oftest rundt bordene. Det er kanskje ikke der de trengs mest. Personalet trengs som støttespillere i leken der den foregår, og til å inspirere til å videreutvikle leken. Voksens deltakelse i leken er spesielt viktig for de barna som står utenfor leken, og det er viktig for at personalet skal få kjennskap til hva som rører seg i barnegruppen.

*... Det er viktig at vi er bevisst den voksnes rolle i leken. Vi må være tilstede, og ikke minst være tilgjengelig i leken i barnehage. Det betyr ikke at vi alltid må være delaktig i barnas lek, men at vi bør være i nærheten slik at vi kan gi hjelp hvis det trengs (informant 1).*

Informantene forteller at de deler barnegruppa inn i smågrupper etter hvor barna er utviklingsmessig gjennom hele dagen på ulike aktiviteter. Det kommer frem at de er veldig for å verne leken, skjerme leken mest mulig slik at barna kan få mulighet til å leke ut sine egne fantasier uten alt for store avbrytelser.

---

*... ja, hvis det er sånn at jeg er med å leke, og, ja, jeg får beskjed fra en av de andre på avdelingen at det er en telefon til meg, ja, jeg avbryter ikke leken da. Jeg sier at nå har jeg ikke tid, jeg må ringe opp igjen (informant 3).*

Informantene kan fortelle at det ikke alltid er nødvendig at de er med i leken, men at de er tilgjengelig, slik at de kan komme inn og veileder eller sette i gang en lek.

*... men blir jeg invitert inn i leken så deltar jeg selvfølgelig i leken (informant 3).*

*... det er jo forskjellig på oss som jobber i barnehagen da, ja på oss på avdelingen også. Her spiller personligheten til de voksne inn i forhold til hvilken rolle de tar i leken. Noen voksne liker ikke å bare kaster seg ut i leken, mens andre igjen kaster seg rundt og får en lang rekke av barn etter seg (informant 1).*

*... Ja, så er det vel sånn at vi liker noen områder bedre enn andre, noen er flinke til å være fysiske aktive på ute området vårt og kaster seg inn i leken. Andre igjen er kanskje mer rolig av seg og ikke er like aktive i leken, men de derimot er flinke på å dramatiser og dra barna med seg der (informant 1).*

De fire informantene mener allikevel at den viktigste rollen personalet har, og det som er den mest ideelle voksne i barnehagen, er at den voksne deltar i leken på barnas premisser og at de ser barnets behov.

### **Vennskap i leken**

Informantene legger vekt på at lek og vennskap er grunnleggende faktorer for barnas trivsel, og at det er helt nødvendig for at barna kan vokse og utvikle seg. Barns lek med andre barn er viktig for utviklingen av selvfølelsen, for å lære samspill og tilegne seg sosial kompetanse (Greve, 2021). Tone kan fortelle at hvis vi spør barn om hva de synes er det beste i barnehagen, så svarer de aller fleste at det er å være med venner og leke sammen. Barn har behov for venner og har det bra når de har venner.

*... Det er viktig at vi i barnehagen tar vennskap og lek på alvor, og at vi følger opp barn som har vanskeligheter med å leke og få venner, slik at også de får oppleve egenverd, mestring og tilhørighet gjennom leken (informant 2).*

*... Dette kan bidra til å styrke relasjonen barna imellom, ja mellom barn og voksne også (informant 1).*

Informantene gir uttrykk for at vennskap handler om å respektere hverandre, «Jeg er meg og du er deg», det handler mye om hvordan barna kommuniserer sammen. Videre kan informantene fortelle at venner anerkjenner hverandre, og når de leker sammen er alle med og

---

bestemmer. I leken bytter barna på å bestemme og de kommer til enighet. Informantene mener at disse barna ofte er de «gode rolle modellene» i barnegruppa.

Informantene må dessverre erkjenne at det er noen barn som ikke helt får til det å leke, at de får innpass i leken eller at de bli værende der. Informantene formidler i intervjuet at for å få til et godt vennskap mellom barna i leken må det være tilstedeværende personell for å hjelpe barna.

*... Jeg mener at det er godt vennskap mellom barna når barna tar hensyn til hverandres synspunkter i leken, respekterer hverandre, og bryr seg om andres følelser og væremåter – selv om noen barn kan takle en motgang på en uheldig måte. Og med det mener jeg at noen ganger kan barn få noen utbrudd som kan hindre enkelte barn å bli værende i leken (informant 1).*

*... og det er vel kanskje disse barna enkelte av de voksne også er litt avventende mot. Grunnen til det kan da være, at, ja, at vi er usikre på hva som kommer (informant 2).*

*... men det er desto viktigere at vi er der for disse barna. At vi prøver å forstå hvorfor de handler som de gjør og gi dem oppmerksomhet, oppmuntring og verktøy til å komme inn i gruppa (informant 3).*

## **Drøfting/konklusjon**

Barnehagene i Norge har fått tildelt et viktig mandat og rolle i dagens samfunn. Der barnehagens samfunnsmandat er, i samarbeid med hjemmet, å ivareta barnas behov for omsorg og lek og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling der lek, omsorg og læring skal ses i sammenheng (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 10). Barna er avhengig av å ha voksne i barnehagen som jobber kontinuerlig med relasjonsbygging hvor utvikling i samspill med andre er svært betydningsfullt. Det å være en del av et fellesskap og føle tilhørighet, er sammen med andre faktorer avgjørende for hvordan vi utvikler oss. Hvordan voksne møter barn i barnehagen spiller en stor rolle, om vi er støttende, varme og empatiske i møte kan bety en forskjell, enn om vi er fraværende og ikke på plass, hverken i oss selv eller for barna. Det at det er gode relasjoner mellom personalet og barna er grunnleggende for barns lek, læring og danning, der vi ser viktigheten av å anerkjenne barnet, at barnet får sine behov møtt, samt at barna opplever å ha gode relasjoner til både andre barn og personell i barnehagen. Hvordan informantene i denne barnehagen evner å se de ulike behovene hvert enkelt barn har,

---

samt tolke og lese signaler, kan vise seg å ha en stor betydning. Bevisste voksne som reflekterer over de valgene de tar, sammen med viljen til å endre, har betydning for kvaliteten på arbeidet. Å kunne se at endring er utvikling, vil være en betydningsfull faktor i arbeide med barna i barnehagen. En relasjon bygget på trygghet og tillitt, er en relasjon i vekst, og denne veksten vil være viktig for videre utvikling. I denne delen av oppgaven vil funnene i talldataen og forskningsspørsmålene bli drøftet i lys av teori/empiri som er beskrevet i kapittel 2. Der de to hovedkategoriene er relasjonskompetanse og lek.

## Relasjonskompetanse

I intervjuet med informantene kommer det frem at samtlige barnehager i kommunen jobber med samme kompetansepakke for å kunne gi samme kunnskapsløft til alle barnehageansatte i kommunen, «Å skape gode relasjoner i barnehagen» gjennom et samarbeid med senter for praksisrettet utdanningsforskning ved HINN. Hver barnehage har i tillegg til denne teorien tatt inn annen teori slik at personalet har fått den kunnskapen de har behov for i forhold til å gi personalet mulighet til læring og utvikling. Barnehagen informantene jobber i har over flere år jobbet med relasjonsarbeid i barnehagen, men det trekkes frem i intervjuet at dette temaet må holdes varmt hele tiden. Ikke minst er det viktig å ha en åpen dialog og god kommunikasjon rundt ansattes forståelse av hva relasjonsarbeidet i barnehagen er. Jan Spurkeland & Lysebo (2012) trekker frem at for å kunne klare å skape gode relasjoner med barna i barnehagen må de som jobber der viser at de er glad i barna og at de har en genuint interesser for barnas ved og vel, noe informantene også trekker frem som en viktig faktor i arbeidet med barn. May-Britt Drugli (2012) trekker frem at det er personalet i barnehagen som har ansvaret for å utvikle og vedlikeholde relasjonene i barnehagen enten det gjelder relasjonen mellom barna eller mellom barn og voksen. Kari Pape (2016) er opptatt i sin forskning om at personalets holdning til hvert enkelt barn spiller en viktig rolle i forhold til om det skapes gode relasjoner mellom barna i barnehage eller mellom barn og voksne. Barn ser de voksnes holdninger, og gjenskaper ofte de samme holdningene i relasjon med de barna det gjelder. Informantene kjenner seg igjen i dette ved at de noen ganger kan oppleve det vanskelig å nå inn til barn ved ulike utfordrende situasjoner, og at de da kan trekke seg bort fra barnet istedenfor å hjelpe barnet i den vanskelige situasjonen. Informantene trekker så frem viktigheten av at istedenfor å bli frustrert over barnet, så må de som jobber i barnehagen prøve å sette seg inn i barnets situasjon og hjelpe barnet til å sette ord på hva de føler og hvorfor denne frustrasjonen oppstår. Juul & Jensen

---

(2003, s. 145) viser til i disse situasjonene at personalet da må kunne ta på seg det hele og fulle ansvaret for relasjonens kvalitet, at de ikke kan skylde på barnets frustrasjon med foreldrenes manglende evne til grensesetting eller at det noe feil med barnet. Også Spurkeland og Lysebo (2016, s. 28-31) trekker frem viktigheten av å se bak barnets umiddelbare ytre. Informantene viser i intervjuet at dette er noe de også har mye fokus på ved å trekke frem personalets styrke til å ha en god kommunikasjon seg imellom, og at det jevnlig reflekteres over egne holdninger og prøver å finne løsninger på situasjonene.

Resultatene fra spørreundersøkelsen og vurderingsskjemaet gjennomført av personalet i barnehagen viser at personalet skårer sin relasjon til barna i barnehagen høyt. Resultatet fra spørreundersøkelsen har personalet på T1 en gjennomsnittskår på 3,17 med 4 som høyeste skår, og på T2 er gjennomsnittskåret på 3,20. Resultatene viser at det har vært en økning på gjennomsnittskåret fra T1 til T2. Informantene gir uttrykk for i intervjuet at det er god refleksjon rundt egne holdninger til barna, noe som kan ha vært med på å øke personalets bevissthet rundt relasjonsarbeidet i barnehagen. Denne bevisstheten er med på å se og møte alle barna på en bedre måte slik at de får et bedre utgangspunkt for å tilegne seg utvikling og læring på.

Asen, Lekhal, Drugli & Nordahl (2015, s. 77) legger vekt på at for at det skal skje en god læring i barnehagen må barna bli sett, noe informantene også uttrykker som en viktig faktor for å skape gode lærings situasjoner i barnehagen. Informantene trekker blant annet frem viktigheten av å være tilstede og oppmuntre barna til å tørre å prøve ut nye situasjoner ved selv å være et godt forbilde, der blant annet personalet spiller ut ulike situasjoner i rollespill som er gjenkjennbart for barna, og som barna kan bruke i samhandling med andre barn og voksne i barnehagen. Drugli (2008) trekker blant annet frem at leken som et godt verktøy for å bygge positive relasjoner mellom barna og de voksne i barnehagen, der barna har en unik mulighet til å skape gode relasjoner til hverandre og finne gode felles løsninger på ulike situasjoner. Informantene ser dette i leken hos barna i barnehagen, der barna utforsker, leker og lærer av hverandre ved å kaste seg ut i nye og spennende leker.

---

## Lek

Ved å se på og sammenligne historikken og dagens samfunn kan en se at det har vært mange teorier og meninger om barns lek og de voksnes involvering gjennom årene. Ulike teorier og studier (Vygotsky, Piaget, Greve, Pape o.l.) viser at arbeidet med barns lek er kompleks, og kan til tider være en utfordrende oppgave. Barnas lek kan være vanskelig å fange og defineres inn i klare kategorier. Det samme gjelder de voksnes involvering i leken. Det at leken kan sees i lys av ulike teorier, og på den måten få en flertydighet, er med på å gjøre arbeidet med leken dynamisk og omskiftelig. Dette stiller også noen krav til de voksne med hensyn til graden av involvering og hvordan en best kan skape et miljø tilrettelagt for barns lek i barnehagene (Bjorklund & Pellegrini, 2002). Informantene gir inntrykk av at dette også gjelder deres barnehage ved at de til stadighet må drøfte forståelsen av hva lek er og hva de voksnes rolle i leken er/skal være. Lillemyr (2019, s. 60 – 61) trekker frem at gjennom leken kan barna bearbeide vanskelige og uforståelige situasjoner, noe informantene også er inne på når de forteller om at personalet trengs som støttespillere og for å hjelpe barna videre når de eventuelt står fast. Informantene trekker frem at det er ekstra viktig for personalet å hjelpe de barna som står utenfor leken ved å være å være tilgjengelig i leken, for å kunne gi barna de verktøyene de trenger for å være delaktig. Barnas erfaringer med å være en del av leken i barnehagen er med på å bidra til barnas senere læring og utvikling (Lillemyr, 2019, s. 62).

Drugli (artikkel, 2015) vektlegger viktigheten av at det er et godt og gjensidig samspill mellom barna og personalet i barnehagen, noe informantene også trekker frem i intervjuet når de snakker om å ta leken på alvor og la barna få mulighet til å oppleve mestring og tilhørighet i leken. Barna skal kunne vite at personalet er der og gi dem den støtten og hjelpen de har behov for når de står fast. Informantene kan fortelle at dette er noe de har jobbet med en stund, men som hele tiden må holdes varmt. Informantene mener de stort sett er flinke til å se barnas behov og hjelpe dem videre, men at det dessverre glipper noen ganger da det oppstår utfordrende situasjoner. Informantene mener selv at dette ikke påvirker sin egen relasjon til barnet og gjør at de «avviser» barna av den grunn, men at «avvisingen» kommer av at de er usikre på hva som kommer. Dette kan føre til at barnet ikke alltid får den oppfølgingen og hjelpen de har behov for å kunne bli værende i leken.

---

## Konklusjon

Deloppgaven belyser problemstillingen:

*Hvordan opplever personalet i barnehagen arbeidet med utvikling av egen relasjonskompetanse gjennom leken?*

For de fleste barn i barnehagen blir personalet deres betydningsfulle andre og kan ha stor innvirkning for hvordan barnet fungerer. Relasjonen mellom barnet og personalet er av stor betydning for barnets utvikling, for gjennom relasjonen kan barnet erfare og oppleve sine egne følelser (Stern, 2003). Noe som forteller oss hvor viktig det er at ansatte innehar relasjonskompetanse og at relasjonen er basert på trygghet, tillit og nærhet. Personalet i barnehagen har hovedansvaret for hvilken kvalitet relasjonen får, noe som innebærer at personalet i barnehagen har mye «makt». For barn som har vanskeligheter for å etablere en relasjon, vil det være avgjørende for barna å ha personell som ser og støtter de tilstede. Det er gjennom intervju med barnehageansatte angående temaene relasjonskompetanse og lek, analyse av tall fra spørreundersøkelse angående tema relasjoner og resultatet av personalets evaluering av sin egen relasjon til alle barn i barnehagen sette på personalets forbedrings arbeid i barnehagen.

Prosjektet angående utvikling av personalets relasjonskompetanse med lek som et satsningsområde har nå vart i 2 år. I løpet av denne tiden har personalet økt kunnskapen sin om hvor viktig det er at personalet har en god relasjon til barna i barnehagen for å skape sosial tilhørighet for barna i gruppa. Forskingen viser at personalet har blitt mer bevisst sin egen holdning og rolle i forhold til hvordan de skal gå inn i relasjonsarbeidet med barna, der kommunikasjonen med barna har fått stor oppmerksomhet. Denne bevisstheten har ført til at personalet har blitt mer nysgjerrig på barnet og at de viser at de ønsker å bli kjent med barnet ved å være tilsted for barnet. Dette er med på, som Spurkeland (2015) henviser til i sin teori, å vise at personalet har en genuin interesse for barnet, og et ønske om at barna skal ha det bra i barnehagen. Personalet har i denne perioden fått en større forståelse for at personalets deltakelse i lek kan være med på å bygge en positiv relasjon mellom barna og de voksne i barnehagen. Barn som er omgitt av gode og trygge relasjoner bruker energien sin på å utforske og kaste seg ut i leken (Størksen & Thorsen, 2011). Forskingen viser at personalets refleksjon



---

over sin egen deltakelse i leken er med på å trygge barna til å prøve seg i leken og at de kan oppleve mestringsfølelse. Forskningen viser at ved økt kunnskap om betydningen av relasjonsbyggingen mellom barna og personalet i barnehagen har vært med på å endre måten de har sett på sin egen involvering i barnas lek, også når det gjelder involvering i lek med barn som utfordrer dem. Prosjektet har ført til at personalet har måttet se på sine egne holdninger angående ulike barn, og hvordan de håndterer de ulike situasjonene som oppstår i løpet av en barnehagehverdag.

---

## Litteraturliste

- Aasen, A. M., Nordahl, T., Mælan, E. N., Drugli, M. B. & Myhr, L. A. (2014). *Relasjonsbasert klasseledelse: et komplekst fenomen*. Elverum: Høgskolen i Hedmark.
- Aasen, A. M., Lekhal, R., Drugli, M. B. & Nordahl, T. (2015). Kjønnforskjeller i skolefaglige prestasjoner – forklaringer i elevenes holdninger til og væremåte i skolen, samt relasjonelle forhold. *Paideia* (09), 76-89. Frederikshavn: Dafolo.
- Bae, B. (2018). *Politikk, lek og læring: barnehageliv fra mange kanter*.  
Bergen: Fagbokforlaget
- Bjorklund, D. & Pellegrini, A. (2002). *The origins of human nature: Evolutionary developmental psychology*. Washington, D. C.: American Psychological Association
- Bronfenbrenner, U. (1996). *The ecology of human development: experiments by nature and design*. Cambridge, Mass: Harvard University Press
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education* (8. utg.).  
New York: Routledge.
- Creswell, J.W. & Clark, P.V.L. (2011): *Designing and conducting Mix methods Research. Second Edition*. California: SAGE Publications, Thousand Oaks.
- Drugli, M. B. (2008). *Barn som vekker bekymring* (2. utg.). Oslo: Cappelen akademisk forlag
- Drugli, M. B. (2012). *Relasjonen lærer og elev: avgjørende for elevenes læring og trivsel*.  
Oslo: Cappelen Damm høyskoleforlag
- Drugli, M.B. (2015). Artikkel; *Gode relasjoner fremmer motivasjon for læring*.  
Hentet fra: <https://www.barnehage.no/kurs-og-konferanse-kvalitet-laering/gode-relasjoner-fremmer-motivasjon-for-laering/113431>
- Drugli, M. B. (2017). *Liten i barnehagen* (3. utg. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk
- Fullan, M. & Quinn, J. (2017). *Koherens i skoleutviklingen- De riktige lokale, regionale og nasjonale driverne* (1. utg.), 1. opplag. Oslo: Kommuneforlaget AS

- 
- Gilje, N. & Grimen, H., (2018). *Samfunnsvitenskapens forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget
- Greve, A. (2021). *Vennskap mellom barn i barnehagen*. 2. opplag, revidert utgave  
Oslo: Pedagogisk forum.
- Roland, R. & Ertesvåg, S.K. (2018). *Implementering av endringsarbeid i barnehagen*.  
(1. utg.), 2. opplag. Oslo: Gyldendal Akademiske
- Juul, J. & Jensen, H. (2003). *Fra lydighet til ansvarlighet*. Oslo: Pedagogisk Forum.
- Kibsgaard, S. & Husby, O. (2009). *Norsk som andrespråk barnehage og barnetrinn*.  
Oslo: Universitetsforlaget
- Killén, K. (2012). *Forebyggende arbeid i barnehagen: samspill og tilknytning*.  
Oslo: Kommuneforlag.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*.  
Hentet fra <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-forbarnehagen-bokmal2017.pdf>
- Kvale, S. & Brinkmann, S, (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. Utg.).  
Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Lillemyr, O. F. (2019). Lek som fenomen og motivasjon for læring. I A. A. Becher, E. Bjørnstad & H. D. Hogsnes. (Red.), *Lek i begynneropplæringen: Lekende tilnærminger til skole og SFO* (s. 55 - 68). Oslo: Universitetsforlaget
- Melvold, L. (2018). *Livsmestring i barnehagen: å bære sin egen bagasje*.  
Oslo: Kommuneforlag.
- Nordal, T. (2000). *En skole- to verdener: Et teoretisk og empirisk arbeid om problematferd og mistilpasning i et elev- og læringsperspektiv*. Oslo: Pedagogisk forskningsinstitutt, Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo
- Nordahl, T. & Manger, T. (2005). *Atferdsproblemer blant barn og unge*.  
Bergen: Fagbokforlaget.

- 
- Pape, K. (2016). *Jakten på den gode barndom* (1. utg.), 2. opplag.  
Oslo: Kommuneforlaget AS
- Pianta, R., Downer, J. & Hamre, B. (2016). *Quality in Early Education Classrooms: Definitions, Gaps, and Systems. The Future of Children*, 26(2), 119-137.  
10.1353/foc.2016.0015
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, Etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Robinson, V. (2019). *Færre endringer- Mer utvikling* (1.utg.), 4. oppslag.  
Oslo: Cappelen Damm AS.
- Rønsholdt, J., Bech, E. M., Groot, A. & Godrim, F. (2013). *Relationspsykologi i praksis*. (2. utg.). Frederikshavn: Dafolo.
- Spurkeland, J. (2012). *Relasjonskompetanse: resultater gjennom samhandling* (2. utg.).  
Oslo: Universitetsforlaget.
- Spurkeland, J. (2015). *Tilpasset ledelse: kunsten å lede et mangfold av individer*.  
Oslo: Universitetsforlaget
- Spurkeland, J. & Lysebo, M. O. (2016). *Relasjonskompetanse i skolen*.  
Oslo: Pedlex norsk skoleinformasjon
- Stern, D. (2003): *Spedbarnets interpersonlige verden*. Oslo: Gyldendal, Akademisk.
- Stette, Ø. (2021). *Ny mobbelov for barnehager- psykososialt barnehagemiljø*. Oslo: Pedlex
- Størksen, I. & Thorsen, A. A. (2011). Barnehagens møte med barn som er utsatt for sosiale belastninger. I E. B. I U. V. Midthassel, S. K. Ertesvåg & E. Roland (Red.), *Sosiale og emosjonelle vansker. Barnehagens og skolens møte med sårbare barn og unge* (s. 3751). Oslo: Universitetsforlaget

---

Sunnevåg, A.-K., & Nordal, S. Ø. (2020). *Kultur for læring i barnehagen:*

*resultater fra kartleggingsresultater T1 til T2. Skriftserien 3- 2020. Elverum: Høgskolen i innlandet*

Thagaard, T., (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder (5. Utg.)*

Oslo: Fagbokforlaget.

Utdanningsdirektoratet (2018). *Kompetanseutvikling i barnehage, skole og Yrkesopplæring*

Hentet fra: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/lokal-kompetanseutvikling/>

Öhman, M. (2021). *Innenfor og utenfor - barns relasjonsarbeid, voksnes ansvar (1. Utg.)*.

Oslo: Pedagogisk Forum.

---

## Vedlegg

Vedlegg nr. 1 **Søknad til NSD deloppgave 1 & 2**

### NSD sin vurdering



### Prosjekttittel

Endringsarbeid i barnehagen med fokus på kvalitet i tilvenningsperioden

### Referansennummer

872395

### Registrert

06.07.2020 av Mona Strand - 208836@stud.inn.no

### Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk / Institutt for pedagogikk og samfunnsfag - Hamar

### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatte/veileder eller stipendiat)

Anne-Karin Sunnevåg, annekarinn.sunnevag.inn.no, tlf.: 93459897

### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

### Kontaktinformasjon, student

Mona Strand, monastrand7@gmail.com, tlf.: 95929714

### Prosjektperiode

01.08.2020 - 30.06.2022

### Status

07.07.2020 - Vurdert

### Vurdering (1)

#### 07.07.2020 - 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 med vedlegg den 07.07.2020. 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 typer 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 30.06.2022.

#### 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 videre behandles 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.

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). 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: Henriette N. Munthe-Kaas Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

---

Vedlegg nr. 2

## Forespørsel om å delta i intervju deloppgave 1

### Vil du delta i forskningsprosjektet

#### *Endringsarbeid i barnehagen med fokus på kvalitet i tilvenningsperioden*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på de endringene som har blitt gjort i alle barnehagene i Sør-Varanger kommune i forhold til tilvenningsperioden for de minste barna. I dette skrivet vil du få informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Bakgrunn og formål**

*Undertegnede er student ved Høgskolen i Innlandet på master i utdanningsledelse. I min masteroppgave skal jeg forske på hva barnehagens profesjonsutvikling har å si for kvaliteten i tilvenningsperioden når barna skal starte i barnehagen. Dette studie har fokus på lederen, og av den grunne skal jeg se på leders rolle i dette arbeidet. Det er ønskelig å få et innblikk i hvordan du som ledere har arbeide for å få til endring i forhold til tilvenning i barnehagen. Om du som ledere har måttet øke kunnskapen din selv og hos dine ansatte for å få dette til. Hva har suksesskriteriet vært?*

*I 2018 ble det gjennomført en brukerundersøkelse angående foreldres tilfredshet i forhold til tilvenningsperioden. Disse resultatene vil være en del av drøftingsgrunnlaget i masteroppgaven sett oppimot arbeidet som er blitt gjort i barnehagen*

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

*Du har blir spurt på grunn av at alle kommunens barnehager har gjennomført endring i forhold til tilvenningsperioden i barnehagen, og det er ønskelig å få noen svar på hva du har gjort for å få dette til.*

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

*Hvis du velger å delta på prosjektet, innebærer det at du vil delta på et semistrukturert intervju av deg som styrer i en av kommunens barnehager, og at resultatet fra brukerundersøkelsen drøftes oppimot arbeidet som er lagt ned i barnehagen. Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet slik at jeg har mulighet til å gå tilbake å høre hva som ble sagt og på den måten transkribere intervjuet inn i masteroppgaven. Lydopptaket vil bli slettet når oppgaven er ferdig.*

#### **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.

- *Det vil bli studenten, Mona Strand, og veileder Anne-Karin Sunnevåg (førstelektor ved Høgskolen i Innlandet som vil ha tilgang til oppgaven*
- *Oppgaven vil ikke inneholde ditt navn eller barnehagens navn, kommer kun til å bruke beskrivelsen styrere i Sør-Varanger kommune.*
- *Du som deltaker vil ikke personlig kunne bli gjenkjent i oppgaven.*
- *Lydopptak som vil bli tatt opp på barnehagen mobil, vil bli slettet etter at oppgaven er godkjent.*

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

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er Juni/Juli 2022. Lydopptak vil da bli slettet.

### **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.

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

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

*Mona Strand, Tlf. 959 29 714, [monastrand7@gmail.com](mailto:monastrand7@gmail.com).*

*Veileder er Anne-Karin Sunnevåg, [annekarin.sunnevag@inn.no](mailto:annekarin.sunnevag@inn.no)*

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

Med vennlig hilsen

Mona Strand, student ved Høgskolen i Innlandet

### **Samtykke til deltakelse i prosjekt**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Endringsarbeid i barnehagen med fokus på kvalitet i tilvenningsperioden*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i et semistrukturert intervju som styrer fra barnehagene i Sør-Varanger kommune

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg nr. 3

**Resultat fra digitalt spørreskjema- deloppgave 1**

Spørsmål	Utvalg	N- antall	M- gjennomsnitt	St. avvik
Har barnet ditt begynt i barnehage for første gang eller byttet avdeling/ base i løpet av det siste året?	Kommunen	139	44,0	0,5
	Barnehage 1	12		0,5
	Barnehage 2	22		0,5
Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med hvordan barnet ditt ble ivaretatt i tilvenningsperioden	Kommunen	139	4,5	0,8
	Barnehage 1	12	5,0	0,2
	Barnehage 2	22	4,8	0,4

Tabell 3. resultat fra spørreundersøkelse- deloppgave en.

---

Vedlegg nr. 4

### **Intervjuguide deloppgave 1**

Ved å gjennomføre intervju med styrere fra 2 forskjellige barnehager ønsker jeg å få svar på/innblikk i styrers rolle i igangsettingen med en ny måte å gjennomføre tilvenningen på. Der søkelyset settes på hvordan dere som styrer har fått med dere personalet, og hvordan dere jobber med det profesjonell læringsfellesskap i barnehagen. Hvilke utfordringer har dere eventuelt støtet på, har tilvenningen blitt bedre, og hvorfor? Har personalets barnesyn, relasjonskompetansen endret seg?

Intervjuguide- tilvenning i barnehagen.

#### 1. Generelle spørsmål

- Kan du fortelle om barnehagen
  - Organisering
  - Antall ansatte
  - Utdanningsnivået på de ansatte
  - Hvor lenge har du jobbet som styrer?

#### 2. Tilvenning

- Kan du fortelle om hvordan tilvenningen foregår i barnehagene?
- Hvordan ble tilvenningen gjennomført før?
- Hvorfor har dere foretatt disse endringene?
- Hvilke erfaringer sitter du igjen med?
- Kan du si noe om hva trygg tilknytning/utrygg tilknytning har å si for tilvenningsperioden?

#### 3. Ledelse

- Hvordan har du som leder arbeidet med tidlig tilvenning med personalet i barnehagen?
- Hvordan har du som leder lagt til rette for å få dette til?
- Hva har denne endringen av tilvenningen krevd av deg?
- Hvilke mål har du som styrer oppnådd i denne prosessen?

---

#### 4. Relasjonskompetansen

- Hva legger du i ordet relasjon?
- Hvordan jobber dere med relasjoner i barnehagen? Hvorfor?

#### 5. Barnesyn

- Hva legger du i ordet barnesyn?
- Hva er personalet barnesyn?
- Hvordan jobber dere med dette i personalgruppa? Hvorfor?

#### 6. Kompetanseheving

- Har det vært behov for kompetanseheving innenfor temaene tilvenning, relasjonsarbeid, personalet syn på barnet? - Hvorfor/Hvorfor ikke?
- Evt. hvilke kompetanseløft har blitt gjennomført i personalgruppa?

#### 7. Profesjonsutvikling

- Hva har denne endringen av tilvenningsperioden hatt å si for/på kvaliteten i barnehagen? Forklar
- Hva har denne endringen av tilvenningsperioden å si for barnehagens profesjonsutvikling? Hvorfor?
- Hva har personalets tilbakemelding vært?

#### 8. Samarbeid

- Hvordan er samarbeidskulturen i barnehagen? Forklar
- Hva kjennetegner samarbeidet i din barnehage?

#### 9. Foreldre

- Hvordan ble foreldrene informert om den nye tilvenningen?
- (Hvordan ble den nye tilvenningen organisert?)
- Hva sier foresatte til den endringen som har blitt gjennomført?

---

Vedlegg nr. 5

## **Forespørsel om å delta i intervju deloppgave 2**

### **Vil du delta i forskningsprosjektet; *Endringsarbeid i barnehagen med fokus på personalets utvikling av relasjonskompetanse gjennom lek***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *se på forbedringsarbeidet personalet i barnehagen har vært i gjennom i forhold til utvikling av relasjonskompetanse gjennom leken*. I dette skrevet vil du få informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Bakgrunn og formål**

*Undertegnede er student ved Høgskolen i Innlandet på master i utdanningsledelse. I min masteroppgave skal jeg forske på hvordan personalet i barnehagen opplever arbeidet med utvikling av egen relasjonskompetanse gjennom leken. Der den ser på relasjonen personalet har til de ulike barna i barnehagen og hva det har å si for at utvikling og modning fremmes (eller hemmes) ved å engasjere seg i leken. Dette studie har fokus på personalets forståelse av hva relasjon er og lek er, utfordringer i forhold til det å jobbe med utvikling av relasjonskompetanse og hva de voksnes rolle i leken er. Barnehagen har i samarbeid med Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SePU) ved høyskolen i Innlandet (HINN) gjennom Regionale ordninger (RE komp), gjennomført to spørreundersøkelser T1 og T2 angående tema relasjon. Disse resultatene samt resultatet fra fargekode undersøkelse angående personalet relasjon til barna i barnehagen vil være en del av drøftingsgrunnlaget i masteroppgaven sett oppimot arbeidet som er blitt gjort i barnehagen*

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

*Du har blir spurt på grunn av at alle kommunens barnehager har vært gjennom en kompetanseheving angående relasjonskompetanse, og det er ønskelig å få noen svar på hva dere har gjort for å få dette til.*

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

*Hvis du velger å delta på prosjektet, innebærer det at du vil delta på et gruppeintervju av personalet på en utvalgt avdeling i en barnehage. Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet slik at jeg har mulighet til å gå tilbake å høre hva som ble sagt og på den måten transkribere intervjuet inn i masteroppgaven. Lydopptaket vil bli slettet når oppgaven er ferdig.*

#### **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 skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- *Det vil bli studenten, Mona Strand, og veileder Anne-Karin Sunnevåg (førstelektor ved Høgskolen i Innlandet som vil ha tilgang til oppgaven*
- *Oppgaven vil ikke inneholde ditt navn eller barnehagens navn, kommer kun til å bruke beskrivelsen personalet i barnehagen..*
- *Du som deltaker vil ikke personlig kunne bli gjenkjent i oppgaven.*
- *Lyddopptak som vil bli tatt opp på barnehagen mobil, vil bli slettet etter at oppgaven er godkjent.*

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

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er Juni/Juli 2022. Lyddopptak vil da bli slettet.

### **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.

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

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med: *Mona Strand, Tlf. 959 29 714, [monastrand7@gmail.com](mailto:monastrand7@gmail.com).*

*Veileder er Anne-Karin Sunnevåg, [annekarin.sunnevag@inn.no](mailto:annekarin.sunnevag@inn.no)*

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

Med vennlig hilsen

Mona Strand, student ved Høgskolen i Innlandet

-----  
-----

### **Samtykke til deltakelse i prosjekt**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Endringsarbeid i barnehagen med fokus personalets utvikling av relasjonskompetanse gjennom lek* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i et gruppeintervju sammen med de andre på din avdeling.

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

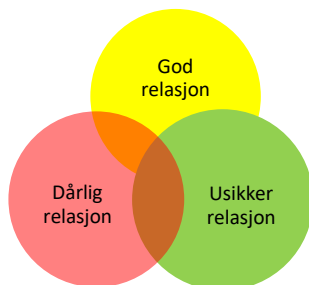
-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

---

Vedlegg nr. 6

### Vurderingsskjema – angående relasjon til barna på avdelingen- deloppgave 2

- Vedlagt ligger en navneliste over de barna som går på avdelingen.
- Ut fra kriteriene under skal du vurdere din egen relasjon til hvert enkelt barn, du skal plassere det enkelte barnet inn i følgende fargekode:
  - Gul- god relasjon
  - Grønn – usikker relasjon
  - Rød – Dårlig relasjon.



### Spørsmål

Hvor ofte har jeg kontakt med barnet?

Hvordan tar jeg kontakt med barnet?

Hvilke følelser bringer dette barnet frem i meg, blid, sint, irritert o.l.?

Hvordan snakker jeg til og om barnet?

Er jeg ofte i konflikt med barnet?

Ønsker jeg å tilbringe tid meg barnet?

Leker jeg med barnet?

Er jeg i samtale med barnet?

Har jeg en krenkende tilnærming til barnet- «hermer etter barnet i en sutre tone», truer, roper til barnet?

---

Vedlegg nr. 7.

**Resultat fra vurdering av egen relasjon til barna- deloppgave 2**

Antall voksne	Antall barn	Antall barn der flere av personalet har svart de har usikker relasjon til samme barn	God relasjon	Usikker relasjon	Dårlig relasjon
15	51	4	32	19	0

Tabell 4.



---

Vedlegg nr. 8.

## **Intervjuguide deloppgave 2**

Ved å gjennomføre et gruppeintervju av ansatte på en utvalgt avdeling i en 4 avdelingsbarnehage, ønsker jeg å få svar på om det har noe å si hvor mye personalet involverer seg i barnas lek utfra relasjonen personalet har til barna i barnehagen. Og har den relasjonen personalet skaper med barna noe å si for hvordan barna trives og utvikles slik at barna får et godt grunnlag for videre læring?

- **Generell informasjon**
  - Kan dere fortelle hvor lenge dere har jobbet i barnehagen?
  - Hvilken utdanning har dere?
  - Hvor mange barn har dere på avdelingen?
  - Har dere barn med spesielle behov på avdelingen?
  
- **Relasjonskompetanse**
  - Forståelse av relasjon**
    - Hvordan jobbes det med relasjoner i barnehagen, og hvordan vurderer dere betydningen av gode relasjoner i sammenheng med læring?
    - Hva er en god relasjon mellom dere voksne og barna i barnehagen?
  - Utfordringer i arbeid med relasjoner**
    - Hvilke muligheter og utfordringer kan dere møte på i arbeidet med å skape gode relasjoner i barnehagen?
    - Hvilken betydning mener dere at en god relasjon har for læring i barnehagen?
      - Eksempler på når en god relasjon har bidratt til god læring/ utvikling
      - Eksempler på hvordan dårlige relasjoner har påvirket læringsutbyttet?
      - Er det forskjell på barn når det gjelder hvor lett det er å inngå relasjoner med dem?
      - Er det noen barn det kan oppleves vanskeligere å inngå relasjoner med?

---

**Konkret arbeid**

- Hvilke aktiviteter, opplegg o.l. gjør dere for å spesifikt arbeid med
- Hvor mye tid i uken bruker dere på å jobbe med relasjoner? relasjonskapning i barnehagen?
- Hvordan vurderer dere viktigheten av relasjoner i barnehagen?

- Lek

**Forståelse for leken**

- Hvilke tanker og erfaringer har dere gjort dere rundt lek i barnehagen?
- Hvordan jobber dere i barnehagen for å ivareta leken? Har dere noen eksempler?
- Hvordan prioriterer dere rom for lek i barnehagen?

**Voksnes rolle i leken**

- Hva er de voksnes rolle i leken?
- Hva er den ideelle voksen?

**Vennskap i lek**

- Beskriv godt vennskap og god leke kompetanse?
- Hva kjennetegner disse barna?
- Hvordan hjelpe barn til å knytte vennskap?