



Høgskolen i **Hedmark**

Avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap

Julie Simon

Bachelor

Relasjonskompetanse – grunnlaget for god kommunikasjon

Relational Competency – a foundation for good communication

Barnehagelærerstudiet, samlingsbasert

2016

Samtykker til utlån hos høgskolebiblioteket JA NEI

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage JA NEI

Innhold

NORSK SAMMENDRAG	4
ENGELSK SAMMENDRAG (ABSTRACT)	5
FORORD	6
1. INNLEDNING	7
1.1 PROBLEMSTILLING	7
<i>1.1.1 Avgrensning og presisering av problemstillingen</i>	8
1.2 BEGREPSAVKLARING	9
1.3 OPPGAVENS DISPOSISJON	9
2. HOVEDDEL	11
2.1 LESEVEILEDNING	11
<i>2.1.1 Litteraturgjennomgang</i>	11
<i>2.1.2 Intervjubarneheter og informanter</i>	12
2.2 TEORI	12
<i>2.2.1 Foreldresamarbeid</i>	13
<i>2.2.2 Kommunikasjon</i>	13
<i>2.2.3 Relasjonskompetanse</i>	15
<i>2.2.4 Holdninger</i>	16
<i>2.2.5 Tillit</i>	17
<i>2.2.6 Maktbegrepet</i>	17
2.3 METODOLOGI	18
<i>2.3.1 Hermeneutikk og fenomenologi</i>	19
<i>2.3.2 Intervju</i>	19
<i>2.3.3 Fremgangsmåte</i>	20

2.3.4 Metodekritikk	20
2.4 ANALYSE OG DRØFTING AV FUNN.....	21
2.4.1 Personalets kunnskap.....	21
2.4.2 Personalets holdninger	22
2.4.3 Refleksjon og selvrefleksjon	23
2.4.4 God kommunikasjon.....	24
3 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON.....	27
3.1 VEIEN VIDERE	28
LITTERATURLISTE	30
VEDLEGG NR.1 – INTERVJUGUIDE	32
VEDLEGG NR.2 – INFORMASJONSSKRIV TIL BARNEHAGENE	34
VEDLEGG NR.3 – TRANSKRIBERT INTERVJU FRA BARNEHAGE A	36
VEDLEGG NR.4 – TRANSKRIBERT INTERVJU FRA BARNEHAGE B	49

Norsk sammendrag

Tittel: Relasjonskompetanse – grunnlaget for god kommunikasjon	
Forfatter: Julie Simon	
År 2016	Sider: 56
Emneord: Foreldresamarbeid, kommunikasjon, relasjonskompetanse	
Sammendrag: Hvordan kan personalet ha god kommunikasjon i hente- og bringesituasjoner med alle foreldre? Det er sant at det alltid vil være noen foreldre som det er utfordrende å ha et positivt samarbeid med. Likevel mener Emilie Kinge (2009) at det går an å jobbe med å like alle mennesker. Jeg har erfart relasjoner mellom personalet og foreldre, hvor jeg observerer virkningen av hva god kommunikasjon kan gjøre for samarbeidet. For å finne ut av min problemstilling: <i>Hvordan skape god kommunikasjon mellom foreldre og personalet i hente- og bringesituasjoner?</i> , har jeg intervjuet to barnehagelærere, og studert teorier om blant annet foreldresamarbeid (Bø, 2011), relasjonskompetanse (Kinge, 2009), Batesons kommunikasjonsteori (Jensen & Ulleberg, 2011) og maktbegrepet til Foucault (Rønbeck, 2012). Min konklusjon innebærer blant annet en konstant utvikling av relasjonskompetanse som personalet trenger for å ha god kommunikasjon med alle foreldre.	

Engelsk sammendrag (abstract)

Title: Relational competency – a foundation for good communication	
Authors: Julie Simon	
Year: 2016	Pages: 56
Keywords: Parent-teacher collaboration, communication, relational competency	
Summary: How can the staff have good communication with all parents when they pick up and drop off their kids? It is true there will always be some parents that are challenging to connect well with; however, Emilie Kinge (2009) believes that you can work to like all people. I have experienced interactions between staff and parents, where I observe the rewards of effective communication. In finding an answer to my thesis: <i>How can good communication be created between parents and staff when they pick up and drop off their kids?</i> , I have interviewed two pre-school teachers and explored several theories, including collaborating with parents (Bø, 2011), relational competency (Kinge, 2009), Bateson's communication theory (Jensen & Ulleberg, 2011) and Foucault's concept of power (Rønbeck, 2012). Part of my conclusion involves the constant, ongoing development of relational competency necessary for the staff in creating excellent communication with all parents.	

Forord

Arbeidet med denne bacheloroppgaven har vært utrolig spennende og lærerik. Jeg valgte å skrive om et tema jeg synes er interessant. Underveis i prosessen har jeg blitt mer og mer engasjert, og jeg gleder meg til å begynne og jobbe som pedagogisk leder, slik at jeg kan sette min nye kunnskap ut i praksis.

Først og fremst vil jeg takke min mann og mine to barn for deres tålmodighet og støtte gjennom dette vårsemesteret. Jeg vil også takke min veileder for veldig god veiledning under hele prosessen. Min mor har tatt seg tid til å høre på mine tanker og refleksjoner, og har lest korrektur på oppgaven. Tusen takk for det! Til slutt vil jeg takke mine informanter for at dere stilte opp til intervju og delte av deres kunnskap og erfaring.

Strømmen, 15.mai 2016

1. Innledning

Jeg har fått erfaring med foreldresamarbeid som mor, ansatt som assistent og barnehagelærer 2, og gjennom å være student i tre forskjellige barnehager. Jeg har vært på pauserommet og hørt negativ prat om foreldre, hvor jeg selv har hatt en annen opplevelse av samme situasjon. Jeg har gang på gang opplevd klaging fra foreldre i garderoben om hvorfor personalet har gjort ting på den og den måten. Jeg har reflektert mye og prøvd å tenke ut løsninger. Hele tiden har jeg kommet frem til hvor viktig kommunikasjon er for samarbeidet. Hvis personalet bare kunne kommunisere mer med foreldrene, så hadde det kanskje vært bedre. Hvis foreldrene hadde delt sine tanker oftere med personalet, er det mulig at mye frustrasjon kunne vært unngått. Jeg har tenkt på hvorfor det er slik. Hva kan vi gjøre med det? Hvem sitt ansvar er dette? Det viktigste i alt dette er at vi tenker på barnets beste. Jeg tror ikke det er barnets beste at foreldre og personalet ikke har et bra samarbeid.

1.1 Problemstilling

Jeg begynte å jobbe i barnehage samtidig som jeg sendte mine to barn i en annen barnehage. Helt fra begynnelsen har jeg vært opptatt av foreldresamarbeid. Først observerte jeg, jeg begynte å tenke mye og stilte meg selv spørsmål. Jeg observerte situasjoner og relasjoner som ikke var så positive, og spurte meg selv hvorfor det var slik. Jeg begynte å tenke på hvordan man kan unngå slike situasjoner og ha et best mulig samarbeid med alle foreldre, uten unntak. Så begynte jeg på barnehagelærerstudie der jeg lærte masse. Jeg hørte hele tiden fra andre at jeg alltid kommer til å møte på foreldre som det ikke går å ha et samarbeid med. Jeg følte at det var noe inni meg som ikke fikk dette til å stemme. Det står i *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*: «Samarbeidet med barnas hjem skal ligge til grunn for virksomheten» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s. 5). Burde ikke barnehagelærere ha kompetanse til å samarbeide med de fleste mennesker, eller kanskje med alle? Emilie Kinge «mener at det går an å jobbe med å like alle mennesker!» (2009, s. 85). Hun sier videre: «Jeg velger å tro at våre negative følelser for den andre kun vil være et barometer på hvor stor innsats vi trenger å yte for å endre følelsene våre til å bli mer positive» (Kinge, 2009, s. 85). Dette følte jeg var en sannhet som jeg ville finne ut mer om. Da jeg skulle skrive bacheloroppgave, visste jeg med en gang at jeg ville skrive om foreldresamarbeid.

1.1.1 Avgrensing og presisering av problemstillingen

Jeg visste at jeg ikke ville skrive om ‘den vanskelige samtalen’ eller om foreldresamarbeid i en flerkulturell barnehage. Jeg tenkte at det er noe helt grunnleggende som må være på plass hos et menneske, som er viktig for å ha et godt samarbeid med hvem som helst. Det må være noe som kan føre til at ‘den vanskelige samtalen’ kanskje ikke blir så vanskelig som man hadde trodd, og at å samarbeide med minoritetsforeldre ikke er så annerledes enn å samarbeide med andre foreldre. Jeg fortsatte å tenke på hva som er grunnen til at noe samarbeid ikke fungerer. Så kom jeg frem til, ut i fra mine observasjoner, at det alltid er enten en mangel på kommunikasjon eller dårlig kommunikasjon mellom de det gjelder. Da begynte jeg å lese om og reflektere over hva god kommunikasjon er og hvorfor det er viktig. Ingerid Bø hevder at et effektivt samarbeid er preget av en toveiskommunikasjon der begge, med respekt og forståelse for den andre, lytter oppmerksomt på det den andre har å si (2011, s. 107). Så det handler ikke bare om å kommunisere med foreldre bare for å gi dem informasjon. For at det skal bli et bra samarbeid må vi derimot ha en kommunikasjon som går begge veier, preget av respekt, forståelse og oppmerksom lytting. Jeg har også hørt mange snakke om viktigheten av å ha en foreldrekaffe i blant, for å blant annet bli litt kjent. Ikke alle kommer til en foreldrekaffe og ikke alle tar seg tid til å sitte ned og prate heller. Et annet sted derimot, der personalet alltid kommer til å treffe alle foreldrene, er i garderoben i hente- og bringesituasjoner. Dermed tenkte jeg at det er her den gode kommunikasjonen må begynne. Her setter vi tonen for den opplevelsen foreldrene får med personalet. Jeg kom da frem til at jeg ville ha fokus på den daglige kommunikasjonen og samarbeidet med foreldrene.

Det holder ikke at bare pedagogisk leder har god kommunikasjon med foreldrene. Pedagogisk leder er ikke på avdelingen eller basen fra det åpner til det stenger. Derfor er det viktig å finne måter å dele den kunnskapen på med resten av personalet. Ut ifra disse refleksjonene kom jeg først frem til denne problemstillingen:

Hvordan skape god kommunikasjon mellom personalet og foreldre i hente- og bringesituasjoner, og hvorfor er oppgaven til den pedagogiske lederen viktig for å oppnå dette?

Etter hvert som jeg fant en del teori til min oppgave, skjønnte jeg at dette ble for mye. Jeg så for meg hvordan jeg kunne skrive en oppgave som bare omhandlet lederen sin rolle når det

gjaldt god kommunikasjon med foreldre. Jeg valgte derfor å ta bort den siste delen av problemstillingen. Dermed satt jeg fornøyd igjen med denne problemstillingen:

Hvordan skape god kommunikasjon mellom personalet og foreldre i hente- og bringesituasjoner?

1.2 Begrepsavklaring

Før jeg går videre i oppgaven, vil jeg avklare et par begreper som jeg kommer til å bruke en del i oppgaven. Når vi jobber med mennesker, er det umulig å ikke kommunisere. *Kommunikasjon* er når et budskap går fra én sender til én eller flere mottakere. Så responderer mottakeren til senderen, og det kalles feedback. Kommunikasjon kan foregå med både muntlige og skriftlige ord, men også non-verbalt. Vi kan for eksempel kommunisere gjennom kroppsspråk, gester, blikk eller taushet. (Haugen & Skogen, 2005, s. 108-110). Senere vil jeg gå inn på hva som er god kommunikasjon, som er viktig for å ha gode relasjoner.

Når det gjelder *hente- og bringesituasjonene* i barnehagen, så mener Glaser (2013) at det er en del av det uformelle samarbeidet med foreldrene. Et formelt samarbeid er planlagte møter med foreldre, som for eksempel utviklingssamtaler, foreldremøter eller foreldrekaffer. Det uformelle samarbeidet er de ikke-planlagte møtene med foreldrene. Det kan for eksempel være hente- og bringesituasjonene, som vil si hver gang foreldrene både bringer barnet sitt til barnehagen om morgenen eller henter det om ettermiddagen. Det uformelle samarbeidet er viktig for alle parter i barnehagen, for det gir personalet en mulighet til å bli kjent med foreldrene og at foreldrene blir kjent med personalet og arbeidet i barnehagen. (s. 73).

1.3 Oppgavens disposisjon

Jeg har nå presentert bakgrunn for mitt tema, problemstilling og avgrensning av problemstilling, etterfulgt av noen begrepsforklaringer. Jeg fortsetter med en leseveiledning der jeg presenterer en del av litteraturen jeg har brukt, og en kort presentasjon av intervjubarnhagene og barnehagelærerne jeg har intervjuet. Deretter presenterer jeg teorien som er en del av grunnlaget i oppgaven, og som jeg mener belyser min problemstilling og mine funn på en god

måte. Så vil jeg vise til metodene jeg har brukt for innsamling av data, litt om fremgangsmåten, for etter det å vende et kritisk blikk på meg selv som forsker. Deretter følger analyse og drøfting av mine funn, før jeg kommer med noen konklusjoner i min avslutning. Helt til slutt vil jeg dele noen tanker om veien videre, for så å vise til min litteraturliste.

2. Hoveddel

2.1 Leseveiledning

2.1.1 Litteraturgjennomgang

Jeg fant først teori om foreldresamarbeid. En bok jeg fant som jeg synes er veldig aktuell for meg å bruke i min oppgave heter *Foreldre og fagfolk* av Ingerid Bø (2011). Hun skriver om samarbeidet mellom foreldre og personalet i barnehagen, og vi får lese om det med et blikk fra begge sider. Det er interessant å få med seg, ikke bare hvordan personalet ser på foreldresamarbeid, men også hvordan foreldrene ser på det og hva de synes er viktig. Det var også en selvfølge at jeg trengte teori om kommunikasjon. Derfor valgte jeg å bruke boken til Jensen og Ulleberg (2011) som heter *Mellom ordene: Kommunikasjon i profesjonell praksis*. Der står det mye om Batesons kommunikasjonsteori, som jeg kommer tilbake til senere i oppgaven. Da jeg lette etter mer litteratur om foreldresamarbeid, kom jeg over en av bøkene til Emilie Kinge (2009) som heter *Hvor er hjelpen når den trengs?: Om relasjonskompetanse. Om foreldresamarbeid*. Da jeg leste det hun skriver om relasjonskompetanse gikk det opp for meg at det helt tydelig er en viktig del av min problemstilling. Jeg vil forklare senere i oppgaven hva relasjonskompetanse går ut på og hvorfor jeg ser på det som veldig viktig. Jeg vil også i min oppgave skrive om tillit, siden jeg ser på det som helt nødvendig for foreldre- og personalsamarbeidet i barnehagen. Jeg har valgt å bruke en bok som heter *Tillit og tillitsrelasjoner i en undervisningssammenheng*, skrevet av Aslaug Kristiansen (2005). Hun skriver om fire forskjellige teoretikere og deres teorier om tillitsbegrepet. Jeg har valgt å bruke Martin Buber sitt syn på begrepet tillit, fordi jeg synes det er aktuelt i forhold til relasjonen mellom foreldre og personalet, og passer fint med teoriene til Emilie Kinge om relasjonskompetanse. Jeg har også valgt å bruke Berit Bae's artikkel, *Voksnes definisjonsmakt og barns selvopplevelse*, som jeg fant i Dag Skram (1995) sin bok *Det beste fra barnehage og skole – en ny småskolepedagogikk*. Jeg vil bruke teoriene til Bae om de voksnes definisjonsmakt og maktbegrepet til Foucault i oppgaven. Dette vil jeg gjøre fordi det er viktig at personalet i barnehagen reflekterer og er bevisst makten som står på spill når de møter foreldre i barnehagen. Jeg vil bruke det når jeg senere analyserer og drøfter mine funn. Da vil jeg bruke *Inspirert av Foucault: Diskusjoner om nyere pedagogisk empiri* (Rønbeck, 2012).

2.1.2 Intervjubarneheter og informanter

Jeg har intervjuet to barnehagelærere i to forskjellige barnehager. Barnehage A er en kommunal avdelingsbarnehage. Deres verdigrunnlag formidler at alle familier tilknyttet barnehagen skal føle seg ivaretatt, og de jobber med å jevne ut ulikheter i livssituasjonene til barna for å øke deres trivsel. Barnehagelærer A jobber som pedagogisk leder på en småbarnsavdeling med 9 barn. Hun har jobbet i barnehage i 30 år, ble ferdig med sin bachelor i barnehagelærerutdannelsen i 2005, fullførte master i barnehagepedagogikk i 2010 og begynte i denne intervjubarneheten januar 2010.

Barnehage B er en kommunal basebarnehage. Deres verdigrunnlag formidler et personale som lytter, stiller spørsmål og er opptatt av barnas beste, og at foreldre skal bli tatt på alvor og møtt med respekt og forståelse. Barnehagelærer B jobber som en av to pedagogiske ledere på en storebarnsbase med 36 barn. Hun har jobbet i barnehage i 13 år og ble ferdig med sin barnehagelærerutdanning for snart fire år siden.

Her vil jeg ikke henviser til verdigrunnlagenes kilder, fordi jeg ønsker å beholde anonymiteten til barnehagene.

2.2 Teori

Her vil jeg gjøre rede for mitt teoretiske grunnlag som jeg støtter meg til i min oppgave. For å skape dette grunnlaget for senere analyse og drøfting av mine funn, tenker jeg det er viktig å ha med teori om foreldresamarbeid, hva det vil si og hvorfor det er viktig. Jeg vil så gå litt dypere inn i Batesons kommunikasjonsteori og hva det vil si for samarbeidet med foreldrene i barnehagen. Relasjonskompetanse, gode holdninger og tillit er viktig for å oppnå den gode kommunikasjonen, så jeg vil derfor utdype dette. Til slutt vil jeg skrive om maktbegrepet, hvorfor det er viktig for personalet å ha kunnskap om det og hvorfor de må være bevisst sin maktposisjon ovenfor foreldrene.

2.2.1 Foreldresamarbeid

Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver pålegger personalet i barnehagen å ivareta barnas behov «i samarbeid og forståelse med hjemmet» (Kunnskapsdepartementet, 2011, s. 18). Personalet skal altså samarbeide med foreldrene, men må samtidig huske at det er foreldrene som har hovedansvaret når det gjelder oppdragelsen og danningen til barnet. I *Rammeplanen* blir det nevnt to viktige begreper; forståelse og samarbeid. Med forståelse mener de respekt og anerkjennelse for hverandre i forhold til ansvaret de har for barnet. Med samarbeid mener de å ha kontakt med hverandre jevnlig med utveksling av informasjon og begrunnelser, der spørsmål om trivselen og utviklingen til barnet skal drøftes. Dette har de et felles ansvar for, og de må kunne være åpne og stole på hverandre. (Kunnskapsdepartementet, 2011, s. 18-20). Samarbeidet skal blant annet handle om barnas behov, trivsel og utvikling. Hvordan de har det hjemme, vil påvirke hvordan de har det i barnehagen, og motsatt. Derfor skriver Bø (2011) om at det alltid er viktig i samarbeidet å snakke om hvordan barnet har det i forhold til både barnehagen, hjemmet og ellers. Vi trenger å få et bilde av helheten for å forstå barnet, for det ene vil påvirke det andre. Derfor er det viktig at begge parter snakker sammen for å få et bedre bilde. (s. 111-112).

I den første tiden må barna og deres foreldre bli møtt med interesse og åpenhet. Personalet må gi informasjon om barnehagen og begge parter må få avklart forventninger de har til hverandre. (Glaser, 2013, s. 65). Når de gjør det, får de innblikk i den andres tanker og syn på oppdragelse og fordeling av oppgaver mellom hjemmet og barnehagen. Da kan de lettere støtte og forstå hverandre når eventuelle konflikter eller utfordringer oppstår. (Bø, 2011, s. 123). De må få en felles forståelse av at alle vil det beste for barnet. I Stortingsmelding nr.41 om *Kvalitet i barnehagen* (Kunnskapsdepartementet, 2008) står det: «Det er først og fremst den daglige dialogen mellom foreldre og barnehagen som bidrar til god kvalitet for det enkelte barnet» (s.37). Det er derfor hente- og bringesituasjoner kan bety mye for samarbeidet. Da kan de snakke om dagens hendelser og hvordan barnet har hatt det både i barnehagen og hjemme.

2.2.2 Kommunikasjon

Hva er god kommunikasjon? Som jeg skrev tidligere er kommunikasjon både verbal og nonverbal. Vi kan se for oss et bilde som viser hvor stor betydning den non-verbale kommunikasjonen har. Hvis vi tenker oss et isfjell i havet, er det verbale bare toppen av

isfjellet, og det non-verbale ser vi ikke. Forskning sier at det non-verbale vanligvis utgjør 70-90% av kommunikasjonen. Så den bevisste delen er ikke så stor. Når mottaker følger med på sender av informasjonen, så dominerer det non-verbale. Derfor er det ikke så lett å bare late som at du liker noen når dere kommuniserer. Da er det fare for at det oppstår dobbelkommunikasjon, noe som kan føre til forvirring og usikkerhet hos mottaker. (Kinge, 2009, s. 84-85).

Jeg vil i denne oppgaven fokusere på Gregory Batesons (1904-1980) kommunikasjonsteori, som interesserer seg for det som kommuniseres utenfor det verbale språket. Han mener at alt er kommunikasjon, både verbalt og nonverbalt, og også om du ikke sier eller gjør noe. Alt henger sammen. (Jensen & Ulleberg, 2011). Hvis en ansatt ikke sier noe og bare går forbi en forelder i garderoben, kan det kommunisere at du ikke er så viktig for dem. Vi vil alltid bli oppfattet og tolket av andre rundt oss. Det blir dermed umulig å ikke kommunisere. (Jensen & Ulleberg, 2011, s. 21). Det er derfor avgjørende at personalet gjør seg bevisst på hva de kommuniserer med foreldrene i hente- og bringesituasjoner. Personalet kan ha en holdning som sier at følelser og alle sider fra sitt eget privatliv må settes til side når man kommuniserer med foreldrene, for å bare fokusere på innholdet i samtalen. Bateson mener derimot, at det er umulig å gjøre. Han mener at vi alltid kommuniserer om forholdet i relasjonen samtidig som vi kommuniserer om innholdet. Måten vi sier ting på gjennom det verbale og nonverbale, viser dem om vi er glade for å være der med deres barn, eller om vi kjeder oss på jobb. Det kan vise at du er genuint interessert i barnet og foreldrene og ønsker et samarbeid med dem, eller om du ikke ser poenget med å høre fra foreldrene. (Jensen & Ulleberg, 2011). Av denne grunn trenger personalet å alltid være tilstede med hele seg, og ikke legge unna følelser for å formidle informasjon.

I en personalgruppe må alle være bevisste på og ha kunnskap om dette. Hvordan de kommuniserer med foreldrene i hente- og bringesituasjoner har avgjørende betydning for hvordan foreldrene føler seg anerkjent. Så hva er god kommunikasjon? Hvordan kommuniserer personalet med foreldre om hverdagslige ting og om ting som er utfordrende? Bateson beskriver den lineære årsaksvirkningen som en vanlig måte å tenke på når problemer oppstår. (Jensen & Ulleberg, 2011, s. 83). En forelder glemmer igjen å ta med regnstøvler til barnet sitt, og personalet kommer med årsaksforklaringer, som hvem eller hva som har skylden. Kanskje de mener at de alltid glemmer ting, fordi de har så mye problemer i familien at det ikke kan være så lett å holde orden på alt. De finner dermed en årsak som er utenfor selve problemet. Bateson mener derimot at det kan bli vanskelig i kommunikasjonsteorien å

komme med bare én bestemt årsak i en situasjon. (Jensen & Ulleberg, 2011, s. 83). Han mener at i en sirkulær årsakssammenheng deltar begge parter med bidrag og ansvar, og aktivt prøver å finne en løsning. Når personalet ser på kommunikasjonen med foreldrene gjennom en sirkulær årsaksforklaring, så kan de ikke lenger bare skyldes på foreldrene for deres dårlige kommunikasjon eller oppførsel. Med en lineær årsaksforklaring trenger man ikke å ta ansvar for den dårlige kommunikasjonen, noe som kan være et behagelig ståsted for mange. Derimot i den sirkulære forklaringen må personalet da ta litt ansvar og lære å se på seg selv som en mulig del av løsningen. (Birkeland & Carson, 2013). I den samme situasjonen der en forelder igjen glemmer regnstøvlene til barnet sitt, kan personalet ta litt ansvar og prøve å tenke om de for eksempel har gitt tydelig nok informasjon eller noe lignende.

2.2.3 Relasjonskompetanse

Hvordan personalet kommuniserer med foreldrene har stor betydning for hvordan det vil bli oppfattet. Som nevnt tidligere, så går det ikke å late som om man liker en forelder. Den nonverbale kommunikasjonen kommer tydeligst frem, dermed må personalet jobbe med å like de foreldrene som de ikke har så god kjemi med. Å skyldes på at kjemien ikke stemmer mellom to personer, er å legge ansvaret på noe utenfor deg selv. Dette er derimot noe det går an å jobbe med, og endre den kjemien. (Kinge, 2009). Dette er en del av det som kalles relasjonskompetanse. Det vil ikke si å bare ha kunnskap om kommunikasjon og samarbeid med andre, men Kinge (2009) mener også at det er nødvendig med menneskelig innsikt, og først og fremst at man bryr seg om den andre. Hun mener også det er viktig å ha en ydmyk nysgjerrighet, fordi samtidig som personalet bør være tydelige i sine roller, så handler samarbeid med andre også om å bry seg såpass mye at man er nysgjerrige på en ydmyk måte. Vi skal ikke opptre som nysgjerrige på en måte som får dem til å føle at de blir forhørt, men vi skal gjennom en slik væremåte være spørrende og undrende. Bø (2011) mener at ved å ha en spørrende holdning, viser personalet at de tror det kan være flere årsaker til et problem, akkurat som Batesons sirkulære årsaksvirkning som jeg nevnte tidligere. Hun hevder da at vi på en aksepterende måte stiller åpne og undrende spørsmål som bidrar til å bekrefte foreldrene på en positiv måte. Det vil fremme dialogen og bidra til at foreldrene ikke så lett kommer inn i en forsvarsholdning. (Bø, 2011). Når vi møter foreldre i garderoben, så er det ikke vi som er eksperter på deres barn. Samtidig kan foreldrene se opp til personalet på grunn av deres kompetanse, så personalet må ha evnen til å se hva foreldrene trenger akkurat der og da.

Trenger de å bli lyttet til? Trenger de råd og veiledning? Eller kanskje de bare trenger en å snakke med? Relasjonskompetanse innebærer det å være en forståelsesfull, trygg og betydningsfull person for den andre, og ha en vilje til samarbeid der du kan se dem som en ressurs samtidig som du kan se områder der de trenger hjelp eller veiledning. Dette er noe alle kan utvikle hele livet, gjennom refleksjon og selvrefleksjon. Det er viktig å se seg selv og være bevisst holdninger, reaksjoner, kommunikasjon og væremåte. (Kinge, 2009, s. 60-63). Et godt samarbeid med foreldre krever å ikke bare kommunisere ved å sende et budskap. Personalet må tone inn på foreldrene, som ifølge Hughes og Read (2012), vil si å kommunisere med hjertet. De må vise foreldrene at de bryr seg, ikke bare med sine handlinger, men også med sine følelser. De må genuint føle at de bryr seg om foreldrene. Det er ikke det samme som å like eller ikke like foreldrene. Å like eller ikke like noen handler om at du dømmer personen, men det er når du toner deg inn uten å dømme at du virkelig viser at du bryr deg. Hughes og Read (2012) mener at dette kan være vanskelig, men at det er helt nødvendig når du er profesjonell og jobber med barn og deres foreldre. Videre hevder de at de profesjonelle må bruke tid på å utvikle sine ferdigheter når det kommer til å kommunisere og tone seg inn på foreldrene. Det er viktig for et positivt samarbeid. (Hughes & Read, 2012, s. 13).

2.2.4 Holdninger

Kinge (2009) er som sagt opptatt av at personalet må være bevisste sine holdninger, for den nonverbale kommunikasjonen er dominerende og vil påvirke samarbeidet med foreldrene. Hva er holdninger? Haugen og Skogen (2005) hevder at sosialpsykologien beskriver holdningsbegrepet som en handlingstilbøyelighet rettet mot noe. Disse handlingstilbøyelighetene kan rettes mot mennesker, men også mot forskjellige objekter, hendelser og situasjoner. Det kan for eksempel handle om å like eller ikke like noe. Vi kan si at holdningen vi har til en situasjon kommer av både det vi vet eller har kunnskap om, og det vi føler om situasjonen. Noen ganger kan holdningene våre komme til uttrykk i en handling. Holdningene vi har kan være noe langvarig, noe som gjør det vanskeligere å endre over natta. Hvordan kan vi endre holdninger? Hvis vi skal endre negative holdninger, trenger vi å påvirke kunnskapen og følelsene vi har ovenfor den situasjonen eller det mennesket. (s. 105-108). Et eksempel kan være om jeg har dårlig erfaring med foreldre som ofte glemmer ting som barnet deres skal ha med i barnehagen. Dette kan være grunnen til at min holdning ovenfor slike situasjoner er negativ. Hver gang vi for eksempel skal på tur, og en av foreldrene glemmer

vottene eller varm drikke til sitt barn, kan disse holdningene komme til uttrykk. Skal jeg endre disse holdningene forutsetter det at mine kunnskaper og følelser ovenfor disse foreldrene blir påvirket. Det kan skje ved at jeg blir bedre kjent og har samtaler med dem. Det kan påvirke mine følelser ved at jeg får et innblikk i hvordan det er å være i deres situasjon. I tillegg kan det påvirke mine kunnskaper ved at jeg får vite mer om familien, deres situasjon hjemme, på jobb osv. Da kan jeg få en bedre forståelse for hvorfor ting kan skje og at det vanligvis har en sirkulær årsakssammenheng. Personalets verdisyn og holdninger er avgjørende for hvor nært samarbeidet er med foreldrene (Kinge, 2009, s. 206).

2.2.5 Tillit

Tillit er som en døråpner inn til åpne relasjoner der du kan dele opplevelser, gleder og sorger. Det åpner opp for ting som ikke hadde kommet frem, hadde det ikke vært for tilliten. Tillit knytter relasjoner mellom mennesker og til institusjoner. (Kristiansen, 2005). Personalet og foreldrene samarbeider om barna. Når foreldrene må ha barna sine i barnehagen, er personalet avhengig av tilliten mellom dem selv og foreldrene. De kommuniserer om barnehagedagen, hvordan det har vært både der og hjemme, og begge parter vil tørre å være mer direkte i kommunikasjonen hvis det er etablert en tillit mellom dem (Glaser, 2013, s. 71). Mordecai Martin Buber (1878-1965) var opptatt av det gode liv i fellesskap med andre. Han mente at inngangsporten til dette genuine fellesskapet er tillit, og at det utfolder seg i relasjonen mellom mennesker. (Kristiansen, 2005). For å få til et godt samarbeid, mener Meyer det er viktig «at alle de som har ansvar for barna blir godt kjent og utvikler et tillitsforhold til hverandre» (2005, s. 116). Buber var opptatt av å være genuint interessert i den andre. Hvis den andre oppdager at det bare er skuespill, vil det være ødeleggende for tillitsforholdet. (Kristiansen, 2005). Med andre ord, så er det viktig at personalet har relasjonskompetanse, som Kinge (2009) er opptatt av, for det handler om å være ekte og virkelig bry seg om den andre. Da kan man lettere utvikle et tillitsforhold.

2.2.6 Maktbegrepet

Den franske filosofen, Michel Foucault (1926-1984), var opptatt av maktbegrepet og dens ulike sider. Han mente at opp gjennom historien har det blitt produsert forskjellige sannheter.

Det som i en tid betraktes som sant er en effekt av maktgjennomsyrende praksiser. Makt og sannhet hører dermed sammen, fordi maktinstitusjoner definerer hva sannhet er. Maktfrie forhold finnes ikke. Hvis makten er godt synlig er den også mer effektiv. Detaljer som blikk og ord bør derfor legges mer merke til. (Rønbeck, 2012). Personalet må være bevisst den makten de utøver, selv gjennom det nonverbale. Det er ikke alltid lett å legge merke til den. Kritisk refleksjon rundt profesjonen trengs, fordi makt alltid utøves, og kan legges merke til i praksis. (Jensen & Ulleberg, 2011). Personalet har fått et stort ansvar fra samfunnet og må gjøres bevisst på betydning det har.

Berit Bae (1995) er opptatt av de voksnes definisjonsmakt, fordi de voksne er i en mektig posisjon ovenfor barna i barnehagen. Hvordan voksne reagerer og responderer, eller ikke reagerer eller responderer, gjør noe med hvordan barna opplever seg selv. Det samme gjelder foreldre. Personalet kan utøve definisjonsmakt på ulike måter i relasjoner. Jensen og Ulleberg (2011) mener at definisjonsmakt er en makt til å definere virkeligheten og få gjennomslag for sin versjon av den. I følge Kristiansen (2005) er makt og tillit knyttet sammen når den ene parten viser tillit til den andre, for så å gi dem makten (s. 143). Personalet bruker sin definisjonsmakt når de anerkjenner eller ikke anerkjenner foreldrene. I stedet for å anerkjenne dem og deres opplevelser, sier personalet med deres definisjonsmakt at foreldrenes følelser og opplevelser er feil. Dermed kommuniserer personalet at det er de som har fasiten. Kinge mener at relasjonskompetanse også innebærer å ha kunnskap om makt og avmakt. Avmakt vil si det motsatte av innflytelse. (Kinge, 2009, s. 74-75).

2.3 Metodologi

I denne oppgaven vil jeg bruke en metode som belyser min problemstilling på en faglig og interessant måte. Metode er, ifølge Dalland (2012), en fremgangsmåte som forteller oss hvordan vi skal gå frem for å etterprøve kunnskap. Den kvantitative metoden går i bredden, får frem ting som er felles og gir målbar datainnsamling. Den kvalitative metoden lar seg ikke tallfeste, går i dybden og sikter på å få frem en helhet og en sammenheng. (s. 111-113). For å finne ut hvordan man kan skape god kommunikasjon mellom foreldre og personale i hente- og bringesituasjoner, velger jeg å bruke den kvalitative metoden for innsamling av data til min oppgave. Jeg vil med dette ta direkte kontakt med feltet og bruke intervju for å gå mer i dybden av min problemstilling.

2.3.1 Hermeneutikk og fenomenologi

Min metode har også hatt et hermeneutisk og fenomenologisk preg. En hermeneutisk fremgangsmåte prøver å finne frem til meningen eller å forklare noe uklart slik at vi får en forståelse av fenomenet, akkurat som den kvalitative metoden. Fenomenologi er læren om fenomenene, som er det vi oppfatter med våre sanser. Hermeneutikken fortolker de meningsfulle fenomenene og beskriver dem slik at det skal bli mulig å forstå meningen bak det. Denne tolkningsprosessen kalles den hermeneutiske spiral. Spiralen er noe som hele tiden utvides. (Dalland, 2012, s. 57-58). Det kan forklares ved at vi for eksempel tenker at vi treffer en forelder i barnehagen som vi stadig lærer noe nytt om. Det nye vi lærer om personen kan vi si er forskjellige fenomener som blir synlige for oss. Alt vi lærer er en del av en helhet som fortsetter å utvikle seg. Samtidig fortsetter vi å tolke det vi lærer, for å forstå det. Slik går det videre som en spiral. Dette er grunnen til at denne tilnærmingen er viktig for tolkningene og drøftingene av mine funn, for min problemstilling handler om møte mellom mennesker. Det handler ikke bare om å forklare hvordan samarbeid mellom mennesker foregår, men det handler om å forstå det indre mennesket.

2.3.2 Intervju

Jeg har valgt å intervju to pedagogiske ledere i to forskjellige barnehager. Jeg har, som Dalland (2012) skriver om, gjort et strategisk valg når det gjelder hvem jeg spurte. Det vil si at jeg har valgt ut to personer som jeg vet har mye erfaring og som ser på foreldresamarbeid som en viktig del av hverdagen. Jeg kjenner til de fra før, og vet dermed at de har mye å si om min valgte problemstilling.

Jeg har brukt semistrukturerte intervjuer, som ifølge Bergsland og Jæger (2014) beskrives som en åpen samtale mellom intervjueren og intervjupersonen. De mener at intervjueren allikevel bør ha en strukturert intervjuguide med mulige spørsmål. Spørsmålene bør derimot være åpne med rom for intervjupersonens refleksjoner og redegjørelser av sine erfaringer og opplevelser. (s. 71-72). Ved å gjøre det på denne måten kan jeg få en bedre innsikt i intervjupersonenes tanker og meninger om samarbeid med foreldrene.

2.3.3 Fremgangsmåte

Jeg begynte intervjuprosessen med å gi intervjubarnhagene et informasjonsskriv fra høyskolen om at jeg er en student fra høyskolen som skriver en bachelor. Samtidig spurte jeg de to barnehagelærerne jeg kjente om jeg kunne intervju dem i forhold til min bachelor om foreldresamarbeid. Jeg utarbeidet en intervjuguide der jeg skrev ned alle spørsmålene jeg ville få svar på, og delte dem opp i spørsmålskategorier slik at det skulle være lettere å holde oversikt under intervjuet. Jeg lot allikevel intervjuet være så åpent som mulig med rom for det spontane. Jeg tok bare en titt av og til på intervjuguiden for å se om det var viktige temaer vi enda ikke hadde snakket om. Intervjuguiden inneholdt også spørsmål jeg hadde laget med tanke på problemstillingen jeg først hadde, som i tillegg omhandlet oppgaven til den pedagogiske lederen. Jeg spurte dem om det var greit at jeg brukte båndopptaker, slik at det ville bli enklere for meg å følge med under intervjuet, og det ville også gjøre det lettere å transkribere i etterkant. De ble informert om at de skulle få være anonyme i oppgaven og at opptakene ville bli slettet.

I etterkant av intervjuene transkriberte jeg dem, noe som tok lang tid på grunn av intervjuenes lengde. Jeg følte allikevel at det var positivt for min bearbeiding og tolking av intervjuene, for det ga meg en mulighet til å gjenoppleve intervjuene med barnehagelærerne, og det ble veldig gode notater for det videre arbeidet. (Dalland, 2012, s. 179). Deretter gikk jeg gjennom de transkriberte intervjuene og delte det opp i fire kategorier. Etter det fortsatte jeg arbeidet med å gå dypere inn i hver kategori, for å analysere og drøfte det opp mot teorien jeg hadde funnet og opp mot min problemstilling. Dette var utfordrende, men en veldig spennende og lærerik måte å jobbe på.

2.3.4 Metodekritikk

Dalland (2012) mener at den kvalitative tilnærmingen kan være en personlig utfordring, for hele interaksjonen med deltakerne i feltet blir gjennomført av forskeren, som her er meg (s.121). Det er da jeg som er «instrumentet som fanger opp data. For å være et godt «instrument» må den som foretar en undersøkelse, gjøre prosessen både synlig og tilgjengelig for andre» (Dalland, 2012, s. 122). Derfor vil jeg nevne at jeg i prosessen av å analysere og drøfte mine funn, begynte å lure på om disse svarene hadde vært annerledes hvis jeg hadde intervjuet to fremmede? Jeg kjente disse barnehagelærerne litt fra før som to veldig flinke og

reflekterte pedagoger, så kanskje var det litt utfordrende for meg å være kritisk til det de sa i intervjuene? Kanskje jeg hadde endt opp med litt andre tolkninger hvis jeg ikke kjente dem fra før? Dalland (2012) hevder at forskeren må være bevisst slike påvirkninger og prøve å tydeliggjøre dem for seg selv og leseren. Da er man en god forsker. (s. 117). Jeg tenkte dermed ikke på dette som noe negativt, men så på det som en utfordring å prøve mitt beste for å ikke la dette påvirke mine resultater. Dette gjorde meg også nysgjerrig på muligheten av å i fremtiden gjøre en slik undersøkelse igjen, med noen fremmede, for å se om det blir en stor forskjell i resultatene.

2.4 Analyse og drøfting av funn

De funn jeg har valgt å trekke frem i løpet av mine drøftinger mener jeg er relevante for på en best mulig måte belyse min problemstilling; *Hvordan skape god kommunikasjon mellom foreldre og personalet i hente- og bringesituasjoner?* Jeg har delt kapittelet opp i fire underoverskrifter som, med hjelp av min utvalgte teori, vil være med på å svare på min problemstilling på en god måte. Disse overskriftene er: personalets kunnskap, personalets holdninger, refleksjon og selvrefleksjon og god kommunikasjon. I tillegg vil jeg gjennom drøftingsdelen bruke maktbegrepet for å se på rollen til personalet med et kritisk blikk.

2.4.1 Personalets kunnskap

Barnehagelærer B er opptatt av at pedagogisk leder må være utdannet pedagog for å ha et best mulig samarbeid med foreldre. Hun mener at det er viktig å ha kunnskap om blant annet barns utvikling, barns følelser og lekekompetanse, fordi det vil skape en trygghet hos foreldrene når de merker at pedagogen kan knytte praksis opp mot teori. For at hele personalet skal ha god kommunikasjon med foreldrene, må pedagogisk leder dele den kunnskapen videre med dem. Dette sier hun at de gjør ved å bruke praksisfortellinger eller artikler og diskuterer det på møter, og de har i tillegg en del her-og-nå-veiledning. I *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver* (Kunnskapsdepartementet, 2011) står det at personalet skal samarbeide med foreldrene om barnas trivsel og utvikling. Barnehagelærer B snakket om viktigheten av at personalet trenger kunnskap om dette. Det er også viktig å ha kunnskap om hvert enkelte barn, fordi alle er forskjellige. Det krever dermed at vi har jevnlig kontakt med foreldrene og snakker

sammen om hvordan barnet har det i barnehagen og hjemme, slik at det blir dannet et helhetlig bilde. (Bø, 2011, s. 111-112). I tillegg er det viktig for den gode kommunikasjonen at foreldre får informasjon om barnehagen, og at personalet får innblikk i foreldrenes tanker og syn på for eksempel oppdragelse. Når de deler slik kunnskap med hverandre, kan de lettere forstå og støtte hverandre, noe som kan føre til bedre kommunikasjon når eventuelle konflikter oppstår. (Bø, 2011, s. 123).

Barnehagelærer A sier at det er viktig med kunnskap om hvordan man møter mennesker, snakker med andre, kunne tone seg inn på ulike mennesketyper og at man etter hvert blir litt menneskekjennere. Å tone seg inn vil si, som jeg nevnte i teoridelen, å kommunisere med hjertet (Hughes & Read, 2012). Hun mener at dette vil gjøre kommunikasjonen lettere. Det barnehagelærer A beskriver her, kan gå innenfor det Kinge beskriver som relasjonskompetanse. Kinge (2009) mener det innebærer både å ha kunnskap om samarbeid og kommunikasjon, men også å ha menneskelig innsikt og vise at man bryr seg om den andre. Dette mener jeg er relevant med tanke på hvilken kunnskap personalet bør ha for å skape en god kommunikasjon med foreldre. Barnehagelærer A sier at de i barnehagen har mye kunnskap, men at det ikke betyr at de har en fasit på alt. Hun sier at de også må kunne vise foreldrene at de ikke trenger å ha rett, og at det handler om å være bevisst det maktforholdet de er i med foreldrene. Personalet kan ikke definere ovenfor foreldre hva som er rett og hvilken kunnskap de trenger for å oppdra sine barn.

2.4.2 Personalets holdninger

Holdninger vi har til mennesker eller situasjoner, kan komme til uttrykk gjennom verbal eller nonverbal kommunikasjon. Derfor vil våre negative eller positive holdninger påvirke samarbeidet personalet har med foreldrene, og det er derfor viktig å være bevisst disse holdningene. (Kinge, 2009). Barnehagelærer A forteller at det hun gjør i praksis er viktigere enn det hun sier på møter, for det vil andre legge merke til og lære av. Det kan stemme med tanke på forskning som sier at det nonverbale utgjør mesteparten av kommunikasjonen (Kinge, 2009). Barnehagelærer A snakker mye om det å være bevisst våre holdninger og vårt ansvar for at personalet skal gjøre sitt beste. Da jeg spurte henne om hva hun synes er viktig for å skape god kommunikasjon mellom foreldre og personalet i hente- og bringesituasjoner, sa hun at det viktigste først og fremst er at man tenker at det er viktig. Jeg tror dette alltid er et bra

sted å begynne, for da vil man stadig jobbe videre for å utvikle sine ferdigheter og gjøre gjøre en best mulig jobb. Hvis personalet ikke tenker på kommunikasjon som noe viktig, vil det påvirke holdningene de har ovenfor samarbeidet med foreldrene. Barnehagelærer A snakker om å vise med hele seg at man bryr seg, er interessert i både barnet og foreldrene og liker jobben sin. Videre snakker begge barnehagelærerne om viktigheten av alltid å ha et åpent sinn i møte med foreldre og møte dem med en positiv holdning. Personalet må være oppriktig interessert i foreldrene og barna, for hvis de finner ut at det ikke var ekte, kan det ødelegge tillitsforholdet som er skapt (Kristiansen, 2005). Dermed er det som Kinge (2009) sier, at personalet ikke bare kan skylde på at kjemien ikke stemmer, men de må da jobbe for å forandre det. Barnehagelærer A mener at dårlige holdninger er noe personalet må jobbe for å forandre, for det går ikke å bare skjule. Hun sier at det må løftes opp i personalgruppen for å bli bevisst holdningene.

Våre holdninger er resultatet av kunnskap og følelser som vi har ovenfor mennesker eller situasjoner. For å endre holdninger, må kunnskapen og følelsene påvirkes. (Haugen & Skogen, 2005). Det er det derimot ingen av barnehagelærerne som sa noe om. Da vi snakket om holdninger til mennesker, sa barnehagelærer A at det handler om hvem som har fasiten til hva som er rett og galt. Skal personalet snakke sammen jevnlig om holdninger de har slik at de blir bevisste? Hvem skal da ha svaret på hvilke holdninger som er negative og hvilke som er positive? Definisjonsmakt vil si makten til å definere virkeligheten og å få gjennomslag for sin versjon av den (Jensen & Ulleberg, 2011). For å endre holdninger personalet har til foreldre slik at kommunikasjonen mellom dem blir god, må personalet få kunnskap om foreldrene det gjelder, og de må i tillegg la sine følelser ovenfor dem bli påvirket. Det kan være for eksempel hvis barnehagen får et foreldrepar som er muslimer, og noen i personalgruppen ikke har gode holdninger ovenfor dem. Da trenger de å jobbe med å påvirke kunnskapen de har om både muslimer generelt og om den spesifikke familien. Får de også snakke med familien, bli kjent og kanskje høre noen historier, kan følelsene ovenfor dem påvirkes. Meyer (2005) sier at det er slik et tillitsforholdet mellom mennesker utvikles.

2.4.3 Refleksjon og selvrefleksjon

Begge barnehagelærerne snakker en del om å være bevisst våre holdninger og å skape gode holdninger og relasjoner. Barnehagelærer A sier at mange ikke vet hvilken holdning de har til

visse ting. Det er derfor viktig å ta det opp i personalgruppen, for å få en bevisstgjøring rundt dette. Hun sier det er viktig å reflektere over foreldresamarbeid for å vite hva man legger i det. I vår profesjon utøver vi alltid makt, og derfor er det viktig å reflektere kritisk rundt vår rolle slik at vi er bevisste hvordan vi praktiserer den (Jensen & Ulleberg, 2011).

Personalet må være klar over hvordan de bruker definisjonsmakten ovenfor andre. Kinge (2009) mener at når de anerkjenner eller ikke anerkjenner foreldrenes opplevelser, bruker de sin definisjonsmakt ved å si at deres opplevelse er riktig eller gal. Barnehagelærer A sier at hun kan være veldig uenig med foreldrene, men at hun likevel må respektere og prøve å forstå hvorfor de har disse meningene. Hun sier videre at det heller kan øke hennes kunnskap om ulike måter å se ting på. Her tolker jeg det som at hun vil gå inn i seg selv, reflektere og prøve å forstå den andre. Gjør hun ikke det, vil hun risikere å misbruke maktforholdet de er i ved å slå fast at hun har de riktige meningene i denne situasjonen.

Barnehagelærer A sier at refleksjon og selvrefleksjon danner grunnlaget for hvordan vi fremstår, og at det blir vanskelig å endre noe hvis man ikke har den evnen. Barnehagelærer B er også tydelig på at det er personalets oppgave å gå inn i seg selv og forandre på det som trengs å forandres. Hun sier også at kjemien ikke alltid stemmer eller at hun kan være veldig uenig med en forelder, men at det da er hennes oppgave å finne det positive i de menneskene det gjelder og forandre sitt syn på dem. Kinge (2009) mener at dette er noe vi må jobbe med og videreutvikle hele livet. Ingen kan si at de har nok relasjonskompetanse. Våre holdninger, kommunikasjon, væremåte og reaksjoner er derimot noe vi fortsetter å utvikle gjennom refleksjon og selvrefleksjon. (Kinge, 2009). Kommunikasjon er et viktig område som personalet må være gode på for å utvikle et godt samarbeid med foreldrene, og det vil jeg nå gå nærmere inn på.

2.4.4 God kommunikasjon

Barnehagelærer A mener at det helt fra begynnelsen av er viktig å snakke om samarbeidet og avklare forventinger som personale og foreldre har til hverandre, slik at de får en felles forståelse om hva de mener er best for barnet. Hun snakker også om viktigheten av at personalet er tydelige og klare i kommunikasjonen slik at de blir forstått. Det er viktig å tenke på, som det står i Stortingsmelding nr.41 (Kunnskapsdepartementet, 2008), at det er først og fremst den daglige kommunikasjonen som er viktig for kvaliteten til barna i barnehagen.

Hente- og bringesituasjoner er en del av det uformelle samarbeidet. Her blir de kjent, og det er da viktig, som barnehagelærer A nevnte, å snakke om hvilke forventinger de har til hverandre. (Glaser, 2013). Da kan de lettere ha en tydelig kommunikasjon.

Både barnehagelærer A og B sier at de er avhengige av foreldre for å få tilbakemeldinger og spørsmål osv. Barnehagelærer B presiserer også at foreldrene har et ansvar for å søke informasjon og kontakt med personalet. Barnehagelærer A sier derimot at ansvaret for kommunikasjon og samarbeid ligger på personalet. Hvem er det som har ansvaret for å skape en god kommunikasjon mellom dem? I *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver* (Kunnskapsdepartementet, 2011) står det skrevet at personalet har ansvar for å gi informasjon til foreldrene og invitere dem til medvirkning. Det står også at de sammen har ansvar for et samarbeid der barns utvikling og trivsel er i fokus (s.20). Dette tolker jeg som at personalet har et stort ansvar for formidling av informasjon og å invitere foreldre til å ta del av kommunikasjon og samarbeid. De har derimot begge ansvar for samarbeidet, og som Bø (2011) er opptatt av må kommunikasjonen gå begge veier. Det er til det beste for barnet, for da vil begge parter få et mer helhetlig bilde av barnet.

Begge barnehagelærerne mener at personalet ikke nødvendigvis trenger å være enige med foreldre i alt, men at de må prøve å forstå dem og sette seg inn i deres situasjon. På den måten er også personalet mer bevisst sin definisjonsmakt i måten de kommuniserer til foreldrene om hva som er rett og galt (Jensen & Ulleberg, 2011). Flere ganger i løpet av intervjuene snakker barnehagelærerne om forskjellige hendelser som jeg vil tolke som de sirkulære årsakssammenhengene til Bateson. Barnehagelærer A forteller blant annet om en hendelse med en forelder, der hun var glad i etterkant for at de på avdelingen ikke hadde kommet med noen fordommer underveis. Hun sa at vi ikke alltid vet grunnen til foreldrenes handlinger eller kommunikasjon, og at vi ikke alltid vet hva som skjer hjemme osv. Så hvordan kan vi dømme dem da? Hun ga også et annet eksempel om et lite barn som kom til barnehagen om morgenen. Det lille barnet ville noe og foreldrene tolket det på sin måte. Skal vi da bruke vår definisjonsmakt ved å bestemme hvordan barnet skal tolkes og hva som bør gjøres i den situasjonen? Barnehagelærer B sier at en forelder kan komme inn i garderoben med en dårlig holdning. Hun mener at personalet må finne årsaken til hvorfor forelderen har en slik holdning ovenfor dem. Kanskje er det grunnet noen miljøfaktorer? Hvordan er det for personen på arbeidsplassen eller hjemme? Selv om ikke mine barnehagelærere nevnte sirkulær årsakssammenheng i intervjuene, tolker jeg deres utsagn og eksempler at de er bevisste på det. Når personalet har en slik tankegang i sin kommunikasjon med foreldre, legger de ikke med

en gang skylden på dem for dårlig kommunikasjon eller oppførsel. Personalet tenker i stedet at det kan være flere årsaker til problemet, tar ansvar og tenker også på seg selv som en mulig del av løsningen. (Birkeland & Carson, 2013). Foucault mente at makt og sannhet hører sammen fordi institusjoner definerer hva sannheter er (Rønbeck, 2012). Personalet må hele tiden reflektere kritisk rundt sin profesjon, fordi de alltid utøver makt (Jensen & Ulleberg, 2011), og det er derfor viktig at de er klar over hvordan de utøver definisjonsmakten i praksis. I intervjuet med barnehagelærer A var hun bevisst på at personalet ikke kan definere hvordan opplevelsen er for enten barnet eller foreldrene. Hun mener at de må kommunisere med foreldrene, fordi personalet ikke alltid kan definere hva som er til det beste.

3 Oppsummering og konklusjon

I denne oppgaven har jeg sett på hvor viktig kommunikasjon er for samarbeidet mellom foreldre og personalet. Noen mener det ikke går å samarbeide med alle, for eksempel på grunn av kjemien som ikke stemmer mellom dem. Jeg bestemte meg for å finne ut mer om dette. Jeg ville fokusere på hente- og bringesituasjonene i barnehagen, fordi jeg mener det legger et godt grunnlag for videre samarbeid. Min problemstilling ble: *Hvordan skape god kommunikasjon mellom foreldre og personalet i hente- og bringesituasjoner?* Jeg tenkte jeg ikke ville finne ett fasitsvar på min oppgave, for dette handler om jobb med mennesker som alle er forskjellige. Likevel er det et tema jeg ville fokusere på. Jeg føler jeg har fått mer kunnskap og innsikt, slik at jeg sitter igjen med en større forståelse. Her vil jeg oppsummere og konkludere i korte trekk.

Her vil jeg nevne de fire kategoriene jeg tok i bruk da jeg drøftet analysen av mine funn opp mot min problemstilling, og disse er personalets kunnskap, personalets holdninger, refleksjon og selvrefleksjon og god kommunikasjon. For å skape god kommunikasjon mellom foreldre og personalet i hente- og bringesituasjoner, er det viktig med kunnskap om det enkelte barnet og foreldre, og at foreldrene har kunnskap om barnehagen. De må få en felles forståelse av hva som er det beste for barnet. Som barnehagelærer A sa, er det også viktig at personalet har kunnskap om hvordan man møter, snakker med og toner seg inn på ulike mennesker, fordi det vil gjøre kommunikasjonen lettere. Kunnskap om kommunikasjon er avgjørende. Den nonverbale er det dominerende i samspillet. Derfor må de være bevisst sine holdninger, for det vil også bli kommunisert til foreldrene. Alt de sier og gjør, og ikke sier og gjør, er kommunikasjon, og vil bli tolket av foreldrene (Jensen & Ulleberg, 2011). Barnehagelærer B mener at de ikke bare kan legge skylden på foreldrene hvis det oppstår dårlig kommunikasjon. De må derimot ha evnen til refleksjon og selvrefleksjon, og se om det muligens er de selv som trenger å forandre sine holdninger eller kommunikasjonsmåte. Personalet må være klar over at de alltid utøver makt. Det kan derfor være avgjørende med kritisk refleksjon rundt dette, slik at de er bevisste hvordan det utøves i praksis. (Jensen & Ulleberg, 2011). De må være bevisste på at ikke deres definisjonsmakt kommuniserer at de er eksperter på foreldrene og deres barn. Det betyr ikke at personalet alltid må være enige med foreldrene. De må derimot ha en spørrende og undrende holdning i sin kommunikasjon, og prøve å forstå og sette seg inn i deres perspektiv. Å være klar over de sirkulære årsakssammenhengene, kan være avgjørende for at personalet ikke skal misbruke maktforholdet de er i. Med en slik holdning i

kommunikasjonen med foreldre, som sier det kan være flere årsaker til en fraværende eller dårlig kommunikasjon, tror jeg utgangspunktet for en god kommunikasjon er på god vei.

Gjennom mitt arbeid har jeg funnet ut at det går an å samarbeide med alle foreldre. Jeg mener at personalet trenger å ha relasjonskompetanse. Ut ifra teori og analyse av mine funn, ser jeg at dette er grunnlaget de må ha for å skape den gode kommunikasjonen. Det oppsummerer de kategoriene jeg drøftet tidligere. Relasjonskompetanse inneholder kunnskap om samarbeid og kommunikasjon, det å ha menneskelig innsikt, og genuint bry seg om den andre. Foreldre kan legge merke til holdninger gjennom den nonverbale kommunikasjonen, og det er derfor viktig å være bevisst disse. Ingen mennesker har nok relasjonskompetanse. Vi må dermed fortsette å utvikle holdninger, kommunikasjon, væremåte og reaksjoner hele livet, gjennom refleksjon og selvrefleksjon. Hvordan personalet skaper god kommunikasjon handler om et møte mellom mennesker, og det handler om å forstå det indre mennesket. Alle er forskjellige, og derfor har jeg ikke én konklusjon. Hvis personalet derimot har relasjonskompetanse og fortsetter å utvikle den, mener jeg de kan komme langt med å skape en god kommunikasjon når de møter foreldre i hente- og bringesituasjoner. Jeg vil avslutte med dette sitatet: «Ingen teknisk metode, ingen oppskrift eller forhåndsbasert modell kan erstatte betydningen av åpen dialog, kontakt og samarbeid, en åpen, tillitsfull og engasjert relasjon, enten dette er til barnet eller barnets foreldre» (Kinge, 2009, s. 64).

3.1 Veien videre

I et videre arbeid med dette temaet, vil det være interessant å se på oppgaven til pedagogisk leder når det gjelder kompetanseheving i personalgruppen. Pedagogen sitter inne med mye kunnskap, blant annet om barnets utvikling, kommunikasjon og samarbeid, og motivasjon av personalet. På grunn av oppgavens omfang, valgte jeg å se på hvordan hele personalet kan skape en god kommunikasjon med foreldrene. Pedagogen har flere viktige oppgaver ovenfor personalet. De trenger kunnskap, få utvikle sin relasjonskompetanse, innarbeide gode holdninger, være motivert i jobben sin osv. Av den grunn kunne jeg tenke meg å undersøke mer, og skrive en oppgave med dette som tema.

Som nevnt tidligere under metodekritikk, kan det også være interessant å intervju to barnehagelærere som jeg ikke kjenner. Da kan jeg være sikker på at min kjennskap til dem ikke vil påvirke min analyse, og jeg er nysgjerrig på om utfallet da blir annerledes.

Et annet tema jeg gjerne vil undersøke i praksis, er hvordan pedagogisk leder kan jobbe for å endre dårlige holdninger i hele personalgruppen. Jeg skrev om det i min teori om holdninger, men mine informanter sa ikke noe direkte om dette. Derfor kunne jeg tenke meg å intervju noen pedagogiske ledere om temaet, for å se om jeg kan komme frem til noen konklusjoner som kan hjelpe meg når jeg snart er ferdig utdannet barnehagelærer.

Litteraturliste

- Bae, B. (1995). Voksnes definisjonsmakt og barns selvopplevelse. I D. Skram (Red.), *Det beste fra barnehage og skole – en ny småskolepedagogikk* (s. 129-148). Otta: TANO.
- Bergsland, M. D. & Jæger H. (Red.). (2014). *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Birkeland, Å. & Carson, N. (2013). *Veiledning for barnehagelærere* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Bø, I. (2011). *Foreldre og fagfolk* (3. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving* (5. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Glaser, V. (2013). *Foreldresamarbeid: Barnehagen i et mangfoldig samfunn*. Oslo: Universitetsforl.
- Haugen, R. & Skogen, E. (2005). Holdninger og kommunikasjon. I E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen* (2. utg., s. 105-116). Bergen: Fagbokforl. Vigmostad & Bjørke.
- Hughes, A. M. & Read, V. (2012). *Building positive relationships with parents of young children: A guide to effective communication*. Abingdon: Routledge.
- Jensen, P. & Ulleberg, I. (2011). *Mellom ordene: Kommunikasjon i profesjonell praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kibsgaard, S. & Sæther, M. (Red.). (2014). *Barnehagelærerstudentens bacheloroppgave*. Oslo: Universitetsforl.
- Kinge, E. (2009). *Hvor er hjelpen når den trengs? Om relasjonskompetanse. Om foreldresamarbeid*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kristiansen, A. (2005). *Tillit og tillitsrelasjoner i en undervisningssammenheng: Med utgangspunkt i tekster av Martin Buber, Knud E. Løgstrup, Niklas Luhmann og Anthony Giddens*. Oslo: Unipub forl.
- Kunnskapsdepartementet. (2008). *Kvalitet i barnehagen*. (St.meld. nr. 41, 2008-2009). Oslo: Departementet.

Kunnskapsdepartementet. (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver* (Rev. utg.). Oslo: Departementet.

Meyer, E. S. (2005). *Pedagogisk lederskap i barnehagen* (2. utg.). Oslo: Universitetsforl.

Rønbeck, A. E. (2012). Michel Foucaults forfatterskap og ideer. I A. E. Rønbeck (Red.), *Inspirert av Foucault: Diskusjoner om nyere pedagogisk empiri* (s. 9-33). Bergen: Fagbokforl. Vigmostad & Bjørke.

Schei, T. B. (2012). Identitering – et forskningsteoretisk bidrag til kunnskap om danningsprosesser. I E. E. Ødegaard (Red.), *Barnehagen som danningsarena* (s. 71-90). Bergen: Fagbokforl. Vigmostad & Bjørke.

Vedlegg nr.1 – Intervjuguide

Må informere om dette:

Taushetsplikt

Anonymitet

Lov å trekke seg

Hva vil jeg bruke resultatet til?

Det er ikke noen riktige eller gale svar på spørsmålene. Her er du eksperten!

Hvor lang tid har vi?

Jeg må kanskje notere litt, og jeg kommer til å ta opp.

Problemstilling – Hvordan skape en god kommunikasjon mellom foreldre og personalet i hente- og bringesituasjoner, og hvorfor er oppgaven til pedagogisk leder viktig for å oppnå dette?

- Hva er viktig for deg for å skape en god kommunikasjon med foreldrene i hente- og bringesituasjon?
- Hvilken innflytelse har kommunikasjon på foreldresamarbeid?
- Hva tror du er viktig at du har kunnskap om og er god til for å skape god kommunikasjon med foreldrene i hente- og bringesituasjoner?
- Føler du at du har nok kunnskap om å samarbeide med foreldre?
- Hvilket syn har du på foreldre som samarbeidspartnere? Og hvordan prøver du å vise dette?
- Hva synes du er viktig for å få til en god kommunikasjon med foreldrene helt fra begynnelsen?
- Tillit ?

Foreldrenes bidrag

- Hvordan kan foreldrene bidra til å ha en god kommunikasjon med personalet i disse situasjonene?

Barnehagens bidrag til samarbeidet/ledelse av personalgruppa

- Hva mener du er viktig at du som ped.leder (og resten av personalet) gjør for å skape god kommunikasjon i disse situasjonene?
- Føler du at du har nok kunnskap om å lede en personalgruppe i det å samarbeide med foreldre?
- Har du noen rutiner for å snakke med personalet om det å møte foreldrene? (i hente- og bringesituasjoner og «det første møte»).
- Snakker dere om hvordan personalet skal presentere seg selv for nye foreldre?
- Kan du nevne et par verdier som du synes er viktigere enn andre i personalets holdninger til foreldrene i hente- og bringesituasjon?

Utfordringer med foreldrene

- Hva gjør du med foreldre som ikke sier så mye i disse situasjonene?
- Hva gjør du hvis det er en foreldre du ikke liker av en eller annen grunn, eller «kjemien» ikke helt stemmer e.l.?
- Hva vil du gjøre hvis du opplever at en forelder er veldig sint, frustrert, veldig uhøflig/frekk?

Utfordringer i personalgruppa

- Hvordan kan du som ped.leder sørge for at de voksne på din avdeling gjør sitt beste for å skape en god kommunikasjon med foreldrene i hente- og bringesituasjoner?
- Hva vil du gjøre dersom du ser at det er andre i personalgruppa som ikke har så god kommunikasjon med foreldrene i disse situasjonene? (at det virkelig ikke fungerer).
- Hva vil du gjøre hvis du ser/hører/hører om en i din personalgruppe som ikke har oppført seg hyggelig mot en av foreldrene?

Er det noe mer jeg burde spørre om, eller er det noe du mener er viktig som jeg ikke har spurt om?

Vedlegg nr.2 – Informasjonsskriv til barnehagene



Høgskolen i Hedmark
Campus Hamar

Bachelor barnehagelærerutdanning våren 2016 - følgeskriv

I følge retningslinjene for barnehagelærerutdanning skal bacheloroppgaven legges til det siste studieåret. Den skal være profesjonsrettet og bygge på kunnskap fra ett eller flere av kunnskapsområdene og/eller fordypingen. Arbeidet med bacheloroppgaven skal øve studenten i å planlegge og gjennomføre et sjølstendig arbeid i tråd med faglige og metodiske krav og forskningsetiske retningslinjer.

I forbindelse med studiet trenger våre studenter mulighet til å komme ut i barnehager eller andre institusjoner for å samle inn empirisk materiale til bacheloroppgaven. Dette innebærer ingen forpliktelser for dere om veiledning. Datamaterialet vil bli behandlet etter barnehagens regler og gjeldende etiske regler i henhold til lov og forskrifter om anonymisering slik at ingen informasjon kan tilbakeføres til bestemte barnehager eller involverte enkeltpersoner.

Studentene skal ikke bruke metoder som har meldeplikt og krever godkjenning hos NSD.

Det bekreftes at student:

studium:

arbeider med bacheloroppgave på Barnehagelærerutdanningen ved Høgskolen i Hedmark

Studentens veileder ved Høgskolen er.....

Med vennlig hilsen

Høgskolen i Hedmark

Karin Moen og Inger Vigmostad

Studieledere

Høgskolen i Hedmark Postadresse: Postboks 400, 2418 Elverum Besøksadresse: Holsetgata 31, Hamar

Telefon +47 62 43 00 00 Telefaks +47 62 43 00 01 E-post postmottak@hihm.no Org. nr 974 251 760 www.hihm.no

Vedlegg nr.3 – Transkribert intervju fra barnehage A

- **Hva tenker du er viktig for å skape god kommunikasjon i hente- og bringesituasjoner?**

Det jeg tenker er først og fremst at man har tenkt at det *er* viktig. At man har tenkt og reflektert over foreldresamarbeid, og hva en selv legger i det. Og tenker på barnehagen – hvor vil man ha det foreldresamarbeidet. Og det jeg tenker da er at man må snakke om det, i personalgruppa, og så tenker jeg åpenhet. Det handler om møte mellom mennesker, og ingen mennesker er like, ingen familier er like, holdningene, verdiene er ulike. Så jeg tenker at man må møte alle foreldre med et åpent sinn. Så tenker jeg på barnets beste i foreldresamarbeidet. Så hva vil vi? Jo, vi vil det beste for ditt barn. Du vil det beste for ditt barn, og vi vil det beste for ditt barn. Hva er det? Så må vi snakke om det. Avklare litt. Så tenker jeg på grunnlaget...man har jo hatt en startsamtale også, før barna...eller når barna begynner i barnehagen. Som jeg tenker er viktig for å få info, gi info...til og fra foreldre. Jeg tenker åpenhet. Jeg tenker på den vanskelig samtalen...utfordrende situasjoner...men jeg tenker at noen ganger, når man møter foreldre...alt sklir og er fint og fungerer bra. Så kanskje man opplever at man har litt lite å snakke om. Det kan gjøre vanlig foreldresamarbeid til litt sånn «oj...», litt sånn vanskelig der og da. Jeg tenker at vi som jobber i barnehagen har en oppgave, vi skal ikke «backe ut», vi skal ikke trekke oss tilbake, vi har ansvar for den kommunikasjon. Det ligger på oss. Det kan kanskje være vanlige samtaler, foreldre lurer på hvordan barnet har hatt det i dag. «Jo, vi har hatt en fin dag i dag...» Det er det. Det krever ikke no mer. Da kan vi kanskje tenke at jo, vi vil ha dem litt mer med på banen, eller vi vil kanskje informere litt mer eller... Ansvaret ligger på oss i forhold til å skape et godt samarbeid, Hva er godt samarbeid? Hva legger jeg i det? Hva legger foreldrene i et godt samarbeid? Det kan og butte litt imot. At man på en måte bør finne litt ut av det. Og viser med hele meg at jeg er glad når de kommer, når barnet kommer. For dette handler jo om samarbeid...at du viser at du er glad når barnet kommer i dag og at du ser barnet og...at vi viser at vi liker det vi gjør da. For å skape trygghet. Hos foreldre. Man kan jo ha foreldre som kan slite med litt ting innimellom, og da er det viktig og greit å ha skapt den tryggheten sånn at foreldre kan komme til oss. Og at de har tillit til å spørre om ting som kanskje kan være litt vanskelig. I stedet for at de er redd for det. At de kan se på oss som en ressurs.

- **Når alt virker som det er ganske greit, og det er ikke noe spesielt, det er nesten litt sånn at det kan stoppe opp litt....ja, hva gjør man med foreldre som ikke sier**

så mye i slike situasjoner? Alt er liksom bare bra, men du får ikke noe mer ut av samtalen enn det. Du sier at der har vi også et ansvar. Har du noen tanker om hva man kan gjøre i slike situasjoner?

Jeg har tenkt en del på det for jeg har stått i slike situasjoner selv, og tenkt til meg selv at «nå må du si no da! ...drive samtalen litt.» Og jeg tror at det er noe man må tenke gjennom, og forberede seg litt mentalt på, for ellers så kan det være vanskelig der og da. For jeg har opplevd at foreldre har gått ut, så har jeg tenkt på at ja, det var veldig hyggelig, og vi har gjort sånn og sånn og...men så stoppa det der. Så har det ikke vært noe negativt, men allikevel har jeg følt at dette var for lite! Det var for dårlig av meg på et vis. Så jeg tenker at det er veldig mye vi kan fortelle om et barns hverdag, men vi må tenke gjennom det fordi at vi går i hverdagen...jo, vi har vært ute og lekt og så har vi gjort sånn og sånn. Men vi kan kanskje få inn litt sånne ting som kan si noe mer om akkurat ditt barn da, litt sånn mimikk og «ja, så gjorde han sånn og da så de på hverandre sånn og så sa hun sånn eller gjorde sånn...» Litt mer detaljert. Og det er ikke vanskelig, men hvis man ikke har tenkt over det, så kan det være vanskelig. Ja, for når ting er så greit og så blir nesten litt for lite, for alt er jo bare så hyggelig og greit og... Så kan det jo være både mamma og pappa, men oftere med menn, at de kan være litt mer stille enn mammaer. Så har jeg tenkt noen ganger...her kommer de inn, leverer det meste dyrebare de har... Og så er det jo vår arena, vi er jo så kjent, dette kan vi, og vi er damer og jobber i barnehage og dette er vår greie. Og kanskje mange er usikre når de kommer inn. Og ikke vet hva de skal spørre om, kan de småprate, eller ikke, og jeg tenker at...et eks. en gutt kom i barnehage, gått her siden i høst. Alltid så glad. Han har blitt litt eldre, og det er akkurat ut som han har funnet ut at det ikke alltid er like greit å si hade til pappa, kanskje jeg har lyst til å bli litt lei meg nå...og det er helt nytt for pappaen også. Jeg ser jo på hele han at han vet ikke hva han skal gjøre! Skal jeg si hade og gå nå eller...han blir veldig usikker. Og da tenker jeg at det er vår jobb, som kan dette og har masse erfaring, og forklare han litt med noe ord hva som skjer, at ja, nå har han kanskje ikke så lyst til å si hade til deg og sette litt ord på det, men det går helt fint. Vi kan vinke til deg i vinduet. Bare gå du. Dette her går helt greit. Betygger dem da, når det skjer sånne ting som ikke har skjedd før. Jeg tenker at det er sånn kvinnedominert samfunn i barnehagen. Vi har en oppgave å ikke glemme pappaene når det kommer til sånn kommunikasjon. Jeg tror at noen ganger kan de kanskje få litt mindre sånn kommunikasjon fra oss. Det er kanskje litt fordomsfullt da. Men jeg tror kanskje det kan ligge noe sånt kjønns.....

- **Jeg leste noe om.... (forteller om det jeg leste i det tidsskriftet om kjønn og kommunikasjon i barnehage...at vi kanskje gjør det litt enklere for fedre...gjør at de «slipper unna» med litt mer).**

Det handler mye om møter og dialoger. Hvordan gir vi familier og foreldre og barn like muligheter i måter vi møter dem på i forhold hvordan vi tolker...kanskje vi mener at klærne og maten skal være, så møter vi masse mennesker som tenker annerledes, vet ikke helt, har ikke fått den info....mener noe annet. Så jeg tenker at vi bør være gode på å se gjennom det, så det ikke stopper et godt samarbeid. Jeg tenker at man bør ikke være enig i alt. Men at man har en forståelse for hverandre. Og da tenker jeg det er viktig å si noe om det til foreldre, at det vi tenker er barnet sitt beste, det er det som er fokus.

- **Jeg forteller om det jeg har lest om «ydmyk nysgjerrighet».**

Det går jo på det å ha respekt for andre, at andre trenger ikke å mene det samme som meg, men jeg vil det beste for barnet ditt, og det vil du og. At vi ikke blir sett på som sånne bedrevitende. Vi har høyskoleutdanning. Vi møter foreldre som har høyere utdanning, ikke noen utdanning...det betyr ingen ting i forhold til holdninger til mennesker. Jeg er opptatt av det med syn på barn. For meg er det ikke noe som heter syn på barn, for meg så er det bare noe som heter syn på mennesker. Fordi det handler om respekt og. Jeg tenker at det her er viktig ting å løfte i personalgruppa, fordi det er ulike måter man er bevisst på hvordan man møter andre. Og si, kanskje det er en hektisk hverdag, så kanskje noen *alltid* glemmer, av foreldre, eller noen alltid kommer for sent. Og i stedet for å gå inn i en dialog eller samarbeid med foreldre, så kanskje man kan bli lit «åh, det er de som alltid glemmer!» Hva slags holdninger det? Så jeg tenker at det er viktig å løfte det. Så er det ikke alle som tenker som meg eller deg. Har vi rett? Er det no fasit her? Men vi skal jo i hvert fall samarbeide med barnets hjem til barnets beste. Det skal vi jo gjøre.

- **Har du noe konkret å si om hvilket syn du har på foreldre som samarbeidspartnere? Jeg har jo lest om «kunder», «partnere», og man har jo forskjellige syn på dem som samarbeidspartnere.**

Jeg tenker sikkert litt forskjellig. Jeg tenker at de er veldig en ressurs, og at de er en veldig viktig part. Jeg tenker at vi skal være litt ydmyke. Vi ivaretar barna dems. Vi har en jobb...vi skal ha omsorg, det er mange sko vi skal følge...i forhold til planene våre og alt det der... Vi får lov til å ta vare på sånne små mennesker, og gjør dem rusta til verden videre. Så jeg tenker

at foreldre er en ressurs, og at de er den viktigste parten i barnet sitt liv. Bør være, i hvert fall. Så jeg tenker at de er viktig som en samspillspartner for oss. Jeg tenker ikke at «her er jeg. Vi er barnehagen. Vi kan sånn og sånn...» Sånn tenker jeg ikke. Jeg tenker ressurs, og viktige mennesker. De er kjempe viktige for at jeg skal få gjøre en god jobb som mulig. Da er det viktig med det samarbeidet.

- **Hva tror du er viktig, for deg og andre ped.ledere, at du har kunnskap om og være god til for å skape god kommunikasjon i hente- og bringesituasjonene?**

Da tror jeg det er viktig å ha kunnskap om å møte mennesker, og kunne se, møte mennesker, snakke med andre, å kunne vite at det ikke er et sånt samarbeid hvor jeg skal sette meg med rett rygg og fortelle om hva jeg synes er riktig. Litt ydmykhet. Men og tydelighet. Vi må kunne være tydelige og klare, sånn at man har en kommunikasjon som man forstår. Det er viktig. Så tror jeg kanskje at det er litt enklere hvis man er god på litt småprat. At det kanskje gjør det litt lettere for foreldre og hvis man kan småprate litt om løst og fast, i stedet for å bare snakke om alvorlige ting. Hvis man ikke kan det kan det kanskje stoppe opp litt og blir litt mer stille. Så tror jeg det er veldig viktig at man må tune seg litt inn på ulike mennesketyper, og at i hvert fall etter noen år så blir man litt menneskekjenner, å kunne nærme seg folk på ulike måter, at man kan lese den andre en del, kan gjøre det enklere. Jeg er veldig opptatt av tema, og synes det er kjempe viktig.

- **Hva tenker du om tillit? Noen tanker om det?**

Ja, jeg tenker jo at det er SÅ viktig! Og jeg tror at ved å snakke sammen og ha den måten å nærme oss foreldre på, så skaper man tillit. Og jeg tenker at vi i barnehagen kan spørre foreldre om veldig mye, i stedet for at vi liksom skal ha svarene. «Vi har lært om barn, vi er pedagoger, så dette kan vi!» Det skaper ikke tillit. Men jeg tror det skaper en tillit og en trygghet at vi har kunnskap, men det har noe med hvordan man viser den, men at vi og kan spørre foreldre om ting og at vi virkelig kan backe dem opp, rose dem, si fine ting som man mener da selvfølgelig, vise at vi er opptatte av det vi gjør, at vi liker jobben vår. Da tenker jeg at starten på dagen er kjempe viktig, det møte på morgenen. De skal ha en god dag på jobben selv, og da tenker jeg ikke nødvendigvis at om et barn gråter, at det er så vanskelig, men at da kan vi jo sende dem en melding da og trygge dem litt. Det skaper tillit. Og hvis man har noen foreldre som man tenker at «dette er vanskelig», kanskje man har foreldre som er kjempe misfornøyde med noe, da er det viktig å ikke tekke seg tilbake. Da må man heller ta et skritt frem og møte. Kanskje ha litt tettere samarbeid, for å finne ut hvorfor, enn å gå tilbake.

- **Helt i begynnelsen. Du har nevnt den første samtalen som er viktig. For å få til en god kommunikasjon, hva er viktigst?**

Noen snakker vi med på telefon, noen vil det, og da tenker jeg at det er viktig å være hyggelig, informere, svare. De får ofte velkomstbrev, så dukker de opp første dagen. Det jeg synes er kjempe viktig da, og sånn vi gjør det her, fordi vi tror på den måten å jobbe på, barnet kommer, den som tar imot er skjermet fra de andre, vi er alltid inne den første dagen, da er det en time, et kort møte, sammen med mor eller far eller den som er med, så har vi kanskje et barn til som er inne, og meg som voksen. Da konsentrerer jeg meg mest om foreldrene. Prøver å gi så mye info som jeg føler de trenger. Viser at jeg nærmer meg barnet, uten å overdrive for mye. Jeg tror på at barnet kan få komme litt til meg. Vi må lese de for å ikke trå over noen grenser. Prøver å få en god tone som mulig med foreldrene. For jeg tenker at barn sender foreldrene. Når foreldrene godkjenner meg, så godkjenner barnet meg også. Det tenker jeg er kjempe viktig. Og i løpet av de tre dagene som vi setter av til tilvenning...vi ønsker mer, men det er det vi kan kreve...så prøver vi å ha en førstegangssamtale, helst tredje dagen. Den samtalen tenker jeg er kjempe viktig og noe av det jeg synes er aller viktigst på den samtalen er å snakke om samarbeid. Si at vi i barnehagen er helt avhengig av at foreldrene kommer med sine ønske og behov og tanker om hva de lurer på og ikke lurer på og alt! For den eneste måten vi kan få endra på praksis, eller møtt barna dems på en annen måte...eller alle typer behov...det er ikke sikkert vi kan innfri alt, men vi må snakke om det og ha en felles forståelse for hvordan man skal gjøre det., vi er helt avhengig av at de kommer til oss. Alle synes ikke det er like lett, men jeg vil poengtere det på første samtalen, fordi vi ønsker å gjøre det beste for barnet. Det er ikke alltid vi vet hva som er det beste. Som regel finner vi jo ut av det etter hvert, men det er jo noen ganger foreldrene ønsker noe annet. Da er det viktig at vi har en kommunikasjon så vi får vite om det. Snakke om forventninger. Og etter hvert så må jo vi også kreve noe, i forhold til alt mulig, praktiske ting, info... Jeg informere om dagsrytme, måltid, soving, viktige ting, grunnleggende behov. Jeg forteller at vi har måltider til de og de klokkeslett, er noen sultne utenom, så får de jo mat. Alle har jo ikke barnehagens rutiner når de begynner. Vi trygger foreldrene. Vi sier ikke bare det, men vi jobber sånn. Litt hvordan det er med soving. Helst inne, men vi ser jo på hva som er viktigst for foreldrene. Vi ivaretar barna på dagen. Det handler om samarbeid. Det er viktig at vi gjør det beste for barnet, at vi hører på foreldrene. Men det er også viktig for meg at jeg føler at jeg gjør en god jobb! Jeg skal gå hjem fra jobben hver dag, og jeg vil gjerne føler at jeg mestrer det jeg driver med, og da må jeg ha en åpen dialog med foreldrene.

-
- **Når du har den først samtalen, snakker dere også da om forventinger til hverandre under hente- og bringesituasjoner? (jeg forteller hvordan noen gjør det, som eks.) Man er forskjellige.**

Det du sa nå har vi faktisk ikke gjort. Det var veldig lurt. Det skal jeg ta med meg. Hvordan de ønsker å levere barna sine snakker vi om. For det er det også mange foreldre som ikke har tenkt noe på, og vi opplever foreldre som er usikre i de situasjonene. «Hva gjør jeg nå?» ...spesielt hvis barnet gråter. Og spesielt hvis man har barn som har sklidd rett inn, og så kommer det en periode hvor barnet begynner å gråte. Da blir man jo helt «hva gjør vi nå? Hva skjer nå?» Så det snakker vi om på førstegangssamtalen. Hva hvis barnet gråter? Hva hvis det ikke gråter? Hva hvis det ikke gråter med en gnag? Og at vi ufarliggjør det. Og forklarer at det er helt naturlig. Det er ikke sikkert at barnet ditt har lyst til at du skal gå. Det er jo lett å forstå. Det er jo helt greit at de ikke ha lyst til å si hade. Og si noe om hvordan vi gjør det da. Og og høre fra dem om hva de vil som foreldre. For det er noen barn, de fleste, går veldig fort...hvis man ikke drar ut avskjeden veldig, for da forlenger man den gjerne veldig. Men så er det barn som trenger at mor eller far er her i 5-6 min, og så har det gått greit. Så vi ikke bare kommer og sier at «sånn er det». For der kan det være ulikt. Da er det viktig at vi som jobber i barnehagen sjekker ut, snakker med foreldrene og hører hva de vil nå. Vi vet ikke alltid best. Også vi som jobber i barnehagen er veldig ulike. Og har våre ting vi er bedre på og litt mindre gode på.

- **Har du noe mer å si om hva foreldre kan bidra med for å ha en god kommunikasjon i hente- og bringesituasjoner?**

Jeg tenker bare at de må komme med det som er viktig for dem. Så går man derfra. Sånn er det jo noen ganger, at noen mangler noe, glemmer, ting, som gjør vår hverdag mer utfordrende....som er viktig...det og går på en kommunikasjon med foreldre i forhold til hva vi forventer. Der har vi hengt opp en plakat som forteller om dette. For at vi skal få gjort det beste for barna, så er det også viktig at sånne ting er på plass. Ellers så tenker jeg at man alltid kan si ting til foreldre på gode måter, og ikke være sånn strenge eller....

- **Hvis det er litt utfordringer med noen foreldre, hvis en blir sint på noe/noen, kanskje rope til deg, veldig frustrert, uhøflig, frekk...hvordan takler man det? Du prøver å gjøre ditt for å ha det godt fra begynnelsen, men det kan jo være andre ting som gjorde at den forelderens eksploderte.**

Jeg har aldri selv opplevd at noen har skreket til meg eller blitt sint på meg.

- **Og hvor mange år har du jobbet i barnehage?**

Jeg har jobbet i barnehage i 30 år. Jeg opplevde derimot en gang, at en kollega av meg, ble ordentlig kjefet på... Men jeg tenker at man får ofte får mye det man ber om selv. (hun forteller hva som skjedde). Barnet var der og. Det var jo ikke greit. Kollegaen min, noe som jeg synes var så kjedelig, sto jo bare der og sa ingen ting, bare tok imot, og jeg hørte etterpå at det gjorde jo hun moren bare enda sintere...Moren sa at «hu derre kollegaen bare sto der og ikke sa no...» Og da fikk jeg gått inn og sagt at «oj, hva var dette?» Så fikk jeg forklaring. Jeg sa at det var jeg som la barnet ditt der inne, så la henne være. Det er jeg. Så fikk hun roa seg ned, vi snakka, så snakket vi rundt det. Da sa jeg at da får vi ta en samtale rundt akkurat det. Da gjorde vi det og fikk snakka mer om det. Jeg forklarte at det blir vanskelig for oss når du går frem og tilbake med hva du selv tenker om dette og vi får forskjellige beskjeder hver gang...en ting, så den andre ting... hva er viktigst for det? Den ene eller den andre? Vi får ikke gjort to ting? Det gikk greit. Jeg gikk hjem, men så følte at vi ikke helt var ferdige med denne samtalen. Så jeg sa til henne neste dag at jeg har behov for å snakke litt mer. Jeg lurte på et par ting. Så vi gjorde det. Jeg har, i stedet for å ha et vanskelig samarbeid med henne som mange andre, hatt et fint samarbeid med henne, for jeg har heller gått litt på i stedet for å trekke meg litt unna...og hvor hun og har sagt at hun synes det er så fint. «Du blir ikke redd, du trekker deg ikke unna. DU gir klare, tydelige svar.» Noe som gjorde det lettere for henne. Så det er det eneste. Jeg har ikke opplevd at noen har vært sint på meg. Men hvis jeg skal tenke på det du spurte meg om, så tenker jeg at hvis det er noen som hyler og roper til oss, så er det grunnlag for en samtale. Jeg tenker at sånn vil vi ikke ha det i barnehagen. Det er jo andre barn tilstede. Da må vi sette noen krav til foreldrene. Finne ut hva er grunnen. De kan være så misfornøyde de vil, men man skal ikke stå og hyle og skrike. Det har noe med hvordan... Nei, jeg har ikke opplevd det.

- **Jeg lurte på dine tanker rundt dette... Hva gjør du hvis det er en foreldre du ikke liker av en grunn eller kjemien ikke stemmer?**

Jeg tenker at jeg ikke har opplevd at det er noen jeg ikke liker. Jeg tenker at sånn kan vi ikke tenke. Vi kan ikke tillate oss å ikke like. Mange mener det at er det noen vi ikke liker, så liker vi dem ikke. Men jeg mener at når vi er på jobb så skal vi utføre et stykke arbeid. Vi kan ikke tillate oss å tenke at «deg liker jeg ikke». Kanskje jeg er heldig at jeg aldri har tenkt sånn, men det er jo mitt ansvar det med samarbeid og det med å ville barnas beste og... Jeg har heller

ikke opplevd noe dårlig kjemi. Det har vært noen ganger jeg har måtte tatt noen ekstra samtaler men noen...jeg synes det har sklidd veldig greit. Jeg tenker det handler om å ta folk på alvor også. Det handler om holdningene til mennesker. Det handler om hvem som da har fasiten til hva som da er rett og galt. Så tenker jeg at hvor bra har du det med det selv når du har den holdningen? Man må utføre jobben sin på så god måte som mulig, for når man jobber med mennesker, så er jo det bra for meg selv og. Det er jo bra for alle.

- **Føler du at du har nok kunnskap om det å lede en personalgruppe i det å samarbeide med foreldre?**

Jeg føler egentlig at jeg har det, fordi jeg er spesielt opptatt av det med samarbeid, og spesielt foreldresamarbeid. Det har jeg vært litt ekstra opptatt av i mange år. Men hvis jeg hadde vært en ped.leder som ikke hadde sånn fokus på det, så er det ikke sikkert at jeg hadde vært det. Så jeg tenker at man må være opptatt av en ting, vi må være ansvaret vårt bevisst. Da skal vi absolutt kunne klare det. Jeg som leder på avdeling har det ansvaret. Vi snakker ofte om det på våre avdelingsmøter. Og jeg tar det, jeg prøver å jobbe sånn at hvis jeg hører noe i hverdagen, ok, så tar jeg det på møte...hvis det går på holdninger til foreldre, holdninger til barn, ord man bruker om barn... Da tenker jeg at vi som pedagoger har et ansvar om å informere og fortelle...hvordan er det.... Si nye assistenter på avdelingen...da kjenner jo jeg i hverdagen at det er mye info jeg skal gi, det er mye som er viktig som jeg tenker er viktig at jeg får informerte om.... Da går det på hvordan møte barn i garderoben, hva slags info gir vi, hvordan snakker vi om barn....alle sånne ting er mitt ansvar. Så må jeg ta ansvar og formidle, informere om hvordan vi skal jobbe, samtidig som jeg vet at jeg ikke kan ta ansvaret for hvordan en annen utfører sin jobb når jeg ikke er der. Jeg kan ikke ta det ansvaret, samtidig som jeg har det ansvaret for...kall det opplæring da.

- **Blir det til at du bruker mye tid til å ta opp slike ting på avdelingsmøter og sånt?**

I hvert fall når det er nye inn i personalgruppa. Derfor er jeg av det ønske/oppfatning/tro at «ikke rokker ved personalgrupper for ofte»! For det krever så mye ressurser hvis det hele tiden skal komme nye personalet inn, fordi all sånn kunnskap kommer ikke av seg selv. Da er det krevende å være pedagog hvis den kommer flere ganger i året. Det er masse info, og det skjer ikke på fjorten dager.

- **Du føler ikke at, på deg selv, eller resten av personalet, at det blitt litt «overload» med sånne ting hele tiden? Jeg ser for meg hvordan noen kan føler på det, samtidig som jeg vet jo at det er nødvendig!**

Jeg har ikke følt på det. Men det kan godt hende. Men JEG føler at det krever mye ressurser av MEG! For jeg føler kanskje at nå går det, dette skli og alle er gode på dette nå. Men så skjer det «ooiii....» Noen slutta, langtidsfravær, noen kommer fra en annen barnehage: «hvordan gjør dere det her? Ingen barnehager er like. Hva er holdningene her?» det er mange ulike holdninger til barn. Barns gråt for eksempel. Som leder på avdelingen synes jeg at slike ting kan kreve mye av meg.

- **(Jeg sier at av de 70-90% av kommunikasjon som synes mest er det den nonverbale.)**

Det tenker jeg at, i forhold til barn og foreldre,...hvis de skal lære av meg...ja, en ting er hva jeg sier på et møte. Men en annen ting er hvordan ser de meg (i praksis) på avdelingen? Er jeg sånn eller sånn? Det er jo det som blir en læringsarena.

- **Har dere noen rutiner eller tanker om hvordan du/dere snakker med personalet om det å møte foreldre i hente- og bringesituasjoner? Og det med om hvordan personalet skal representere seg selv for nye foreldre?**

Det har vi snakket om nå for ikke så lenge siden. For vi har en som har praksis hos oss. Hun gikk rett ut i garderoben og presenterte seg, sa hvem hun var og...så kom en mor til meg og sa at det var så fint, for det var jo et nytt menneske, og hun kom og.... Ja dette var jo et nytt menneske, vi hadde jo ikke snakket om å gjøre dette, men hun tok det grepet selv, og de fleste gjør jo ikke det. Vi slapp jo å ta tak i det selv nå da, men da tenkte vi at jo, det her er jo viktig. Og i forhold til hvordan...vi har ikke noe rutine for hvor ofte vi gjøre det, men jevnlig på avdelingsmøtene... Kanskje jeg lurer litt på om når vi sist tok opp dette...kanskje jeg har hørt en snakke med noen foreldre, og jeg tenkte «oj, kanskje man ikke skal si det sånn», så tenker jeg at vi får ta det opp igjen. Samtidig så tenker jeg at jeg må også være litt ydmyk med det at det ikke alltid at det er jeg som vet det beste bestandig. Så tenker jeg at når man er på jobb, men vi som jobber med mennesker, vi bør være litt gode.

Vi snakka mye om det med holdninger til personalet i fjor vi, fordi vi hadde heldigvis.....vi har alltid på min avdeling vært opptatt av foreldresamarbeid, om å IKKE snakke nedlatende

om foreldre. Og ikke snakke sånn «åh har de glemt det nå igjen...» Det blir en så negativ holdning. Vi har snakka mye om det på vår avdeling, så det har ikke vært no tema engang...

- **Er det ikke her dere har det sånn at dere ikke skal snakke om noe negativt om noen foreldre på pauserommet heller...?**

Ja. Nei, vi skal ikke det. Vi har hatt oppe, for vi hadde et par situasjoner på en annen avd, der vi etter det fant ut sånn skal vi ikke ha det. Så skjedde det egentlig en litt ille episode med en forelder i fjor, hvor vi etterpå tenkte at «gudsjelov at vi ikke kom med noen fordommer!» Vi aner ikke hva som er grunnen. Vi aner ikke hva som egentlig skjer hjemme osv. Hvem er vi da som skal komme å dømme folk? Vi har stor makt, og må være bevisste på det og at ikke den blir brukt. Det er mye man kan snakke om og reflektere rundt! =)

- **Så tenker jeg på det med utfordringer i personalgruppa i hente- og bringesituasjoner. Når foreldre prøver å gjøre sitt og du prøver å gjøre ditt, men så kan det være personalgruppa.....hvordan kan man prøver å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid der..?**

...hvis det er noen samarbeidsproblemer i personalgruppa, tenker du på?

- **..ja, men litt mer på utføring. For eksempel med den ene situasjonen du fortalte om...om den ene forelderen som ble sint. Da var det ikke på deg, men andre i personalet ditt. Men man kan jo møte det og. For er det en i personalgruppa som absolutt ikke har gode holdninger som for eksempel plutselig kan komme ut på foreldre... Så kan man merke det i hente- og bringesituasjoner...**

Ja, og hva man kan gjøre da, tenker du på?

- **Ja, hvordan kan man prøve og forandre det og skape god kommunikasjon? For du er ikke der hele tiden for å skape den gode kommunikasjonen. For da tenker jeg på det at, hvorfor er ped.ledelse viktig for å oppnå dette samarbeidet?**

Ja, hvis man er en pedagog som ivaretar dette her, hvordan da få det til å... Jeg tenker jo først på å snakke om det. Veldig ofte får jeg høre ting, at ofte, jeg vet ikke om ped.ledere.....ofte kan jeg høre ting som andre kommer og forteller meg, kanskje en på avdeling, som jeg ikke ser i det hele tatt, for det foregår ikke i det hele tatt når jeg er tilstede, og da blir det litt annet enn opp mot foreldre. Vi kan jo overføre det til at hvis det er en kollega som ikke snakka fint til foreldre, eller ikke ga gode tilbakemeldinger til barn for eksempel...da tar jeg det alltid opp

som litt sånt generelt på avdelingsmøte. Her er det ting jeg må snakke om, tenker jeg først. Og da er det ikke sikkert at det er så lurt, men jeg bruker ofte meg selv som eksempel. Jeg tenker at for å få løftet opp tema eller greia. Men ofte er ikke det nok. For folk ser ikke ofte seg selv godt nok når man ikke blir konfrontert. Så da har jeg og hatt samtaler. Bare sier at «du, jeg må bare ha en samtale med deg om...» Da har vi bare gått på et annet rom og tatt opp...og da har det vært greit. Jeg har aldri opplevd at det har blitt tatt imot dårlig. Vedkommende har opplevd at det har vært greit å få snakket om det og sier kanskje at «oj, var det oppfattet sånn. Nei men, det mente jeg ikke.» Men det har aldri vært sånn store greier. Jeg har hatt en sånn personalgreie på avdelingen. Da ble det litt flere møter. Kommer an på saken. Vi tar det litt generelt først. Jeg tenker at det kan være lurt, som pedagog, å bruke seg selv som et eksempel. For selv om vi er pedagoger, så er ikke vi bedre til å utføre vår jobb enn andre. Så det er egentlig en litt ydmykhet og noe jeg synes kan være greit. Så tror jeg det er viktig, i hvert fall når jeg skal ta opp ting som kanskje kan være vanskelig for andre, at en har begynt å gråte. Men allikevel så har det vært en god samtale. For det har ikke vært no pekefinger eller anklaginger. En gang måtte jeg faktisk slå i bordet. En gang på 30 år. Men det gikk altså på sikkerhet. Jeg veiledet i hverdagen, forklarte i forhold til tilvenning, det skjedde ingen endring i praksis.

Jeg mener at det ikke er måten å ta ting på, å bli så streng. Men jeg tror på både det å ta ting felles og direkte. Men grunnen til at jeg tror på det å ta ting felles, så kan det være noe som er litt utfordrende for noe, så skader det ikke for noen andre å løfte ting innimellom...for alle. Det er fint noen ganger at hele gruppen snakker sammen litt ofte.

- **Har dere avdelingsmøte sammen en gang i uka eller annenhver?**

Vi har en gang i uka.

- **Er det noe mer som du kan tenke på som jeg burde spørre om eller som du tenker er viktig?**

Nei, ikke som jeg kommer på nå.

- **Refleksjon og selvrefleksjon er viktig.**

Jeg tenker det er viktig, for det danner bakteppe/grunnlaget for hvordan vi fremstår. Og i forhold til det der med å like barn og kjemi. Og tenke at hvis man ikke har evnen til selvrefleksjon...en ting er å tenke over hverdagen og jobben, men også hvis man ikke kan reflektere over meg selv...så er det jo vanskelig å endre noe! Jeg tror...det er vanskelig å se

seg selv utenifra, men jeg tror det er ekstra vanskelig når man ikke lurer litt, tenker litt og reflektere litt. Og jeg tenker at jeg som pedagog har klare tanker om hva jeg tenker er greit og ikke greit. Det betyr ikke at jeg alltid får til dette. Jeg ser ikke meg selv utenifra. Andre ser meg med andre øyne. Det tenker jeg at som ped.leder at opp imot personalet, og opp imot foreldre, at hvis vi er trygge i rollen vår, vi har mye kunnskaper, har lært mye, og jeg tenker jo mer jeg har lært, jo mer skjønner jeg at jeg har å lære...men så tenker jeg at vi må også vise at vi ikke trenger å ha rett! Ja, vi har mye kunnskap og sånt, men vi trenger ikke å ha fasit for det! Etter masterstudiet mitt ble jeg enda mer klar over at ja, ting kan være...det er ikke sikkert at det er... Men ok, det kan være sånn eller sånn, men at man kan være litt sånn spørrende ydmyk, i stedet for at man skal konstatere fakta. For da åpner man for den andre, i stedet for at man bare forteller hvor skapet skal stå! Jeg tenker at i garderoben og i hverdagen...så er det mange ganger jeg kan stille spørsmål...jeg vet svaret, jeg vet hva jeg tenker...men det kan hende at andre tenker annerledes, så ok, men da kan vi kanskje gjøre det sånn da.

- **Du prøver å få andre til å stille deg spørsmål også. Hvis det er noe du lurer på eller tenker eller... ikke sånn at du skal komme med svaret, men sånn at de får vite hva du tenker, og...**

...ja, ufarliggjøre. Prate sammen i hverdagen. Det kan være noe så enkelt som å...snakke om klær de skal ha på. Jeg kan fint finne ut av det selv. Men det handler jo om å kunne reflektere litt høyt. Det kan være en veiledning i hverdagen...det behøver ikke å bety en svakhet eller usikkerhet eller at man ikke kan no. Men ufarliggjør en del. Og jeg tenker at det kan være et stort ansvar. Men lederen på avdelingen må være sitt ansvar bevisst på det med å ha et godt samarbeid. Og vi er et team, men har ulike roller. Jeg har ped.leder som rolle...jeg har ansvar for en del ting, men det er ikke forskjell på oss....verdier og sånt...vi er likeverdige. Jeg har bare ansvar for andre ting enn de andre. Så er vi gode på hver vår ting. Så er vi et team. Jeg ønsker at vi deler med hverandre, for å gjøre hverandre gode. Og ikke tenke sånn at «nei, den er min. Den har jeg lagd. Du får lage din egen». I stedet for å tenke at «jeg har lagd en plan om språk. Hvis du vil kan du se på den og bruke det du vil». Gjøre hverandre gode. Det er ikke like lett alltid, men... Ansvar for god kommunikasjon....det sa en lærer i forhold til ledelse at: Som en leder, klarer du aldri å få blitt en bedre leder enn de du er leder for. Og omvendt. DU er nødt for å få ditt team med deg. Noen ganger kanskje du ikke får det til. Det med et godt lederskap er avhengig av teamet. Det går på relasjoner, samarbeid. Man er litt avhengig av de andre. Ikke legge hele ansvaret på seg selv.

Vi kan ikke ta alle mulige holdninger vi har inn i vår jobb. Da får vi ikke møtt dem med den samme forståelse, respekt... Jeg kan møte foreldre som jeg er veldig uenig med i ting, men allikevel så må jeg bestrebe meg på å forstå hvorfor de har sine meninger, hvorfor disse tingene er viktige for de, og disse tingene handler om barndom, religion, kultur, det handler jo om masse sånne ting som ikke behøver å bety at kanskje ikke om jeg ikke er enig i ting, så trenger ikke det å påvirke holdningen min og respekten min. Det øker bare heller kunnskapen min om ulike måter å se ting på. Synet på menneske...det står mye om synes på barn. Men tidligere hadde ikke barndommen noen verdi. Det var ikke verdifullt å være barn. Du måtte være barn en stund, før du ble verdifull. Det kan også være holdninger som folk kan ha med seg nå. Mens nå har barndommen en egenverdi, i dag. Ikke fordi du skal bli 20 år og jobbe, men den har en egenverdi. Når jeg tenker på syn på barn, syn på menneske, det handler om holdninger. Det er ganske mange mennesker som gjør ting mot barn (ikke stygge ting) som man aldri hadde drømt om å gjøre mot en voksen. Det kan være «små» ting som å tørke nesa litt hardt osv... Det handler om holdninger. Det må man ha kunnskaper om og må snakke om. Man må også utføre jobben sin innen visse rammer. Man kan ikke bare utføre jobben sin fordi man har visse holdninger som tilsier det.

- De som ikke har positive holdninger mot for eksempel innvandrere, kan man i det hele tatt jobbe i barnehage med slike holdninger?

Nei, det tror jeg ikke. Jeg er litt ulik i ulike settinger (ulike roller), men holdningene...det er meg det, egentlig uansett. Ja, hvis man har visse holdninger, så kan ikke det komme frem i barnehagen. Men det gjør det! Så det er ting man må jobbe med. Jeg tror at holdninger klarer man ikke å legge bort.

Jeg tror at man møter foreldre ulikt i forhold til hvor mye utdanning de har. Med ulike holdninger. Vår makt kommer her veldig inn i hvordan vi møter folk. Hvis du har en holdninger som gjør at du ikke kan gi alle like muligheter, så bør man jo prøve å jobbe litt med å få forandre de holdningene. Men hvem skal fortelle folk at de må forandre holdninger. Da må man jo snakke om yrke vårt og syn på ting. Mange vet ikke hvordan holdninger de har til ting. Så å få frem ting er viktig. Hvis du har kollegaer som kommer og sier noe dårlig om noen foreldre, hvordan møter vi det?

Vedlegg nr.4 – Transkribert intervju fra barnehage B

- **Hva er viktig for deg i forhold til det å skape god kommunikasjon med foreldre i hente- og bringesituasjoner?**

Det jeg tenker på først er trivsel, barns trivsel i barnehagen. For hvis foreldre ser at barna trives og har det bra, så er jo det viktig for foreldrene, og da trives jo de også. Så blir de på en måte roligere når de vet at barna har venner og at barna er i lek og utvikling i barnehagen. Så det er det viktigste av alt for meg. Og åpenhet. Det med å være ærlig og åpen, begge veier. Både foreldrene og pedagogene. Det synes jeg er kjempe viktig. Jeg tenker også på det med korte beskjeder på ettermiddagen. Ja, hvis det er no spesielle ting, som man ikke skal ta her og nå, men som eventuelt kan tas i en ekstraordinær samtale, eller ringe. Jeg er mer på ringinga hvis det er noe jeg vil ta her og nå. Da er jeg mer på å ringe, enn mail. Mail blir veldig upersonlig. Den skriftlige formen er ikke jeg som pedagog veldig glad i selv. Jeg liker stemmen for å diskutere på telefon eller bli enig om å ta et møte hvis det er noe som er veldig viktig. Men jeg tenker også at foreldre har et ansvar selv for å søke informasjon. Vi har jo infotavler, bilde, noen har «dagen-i-dag». Så man må også søke selv som foreldre. For det er jo ikke alltid man har tid når man er igjen på ettermiddagen... kanskje det er to-tre personalet igjen da, og i store barnehager...hvis man kommer fra små, så kan dette være et dilemma. Så det er viktig at foreldre også søker kontakt. Men der skal jo barnehagen legge føringene i forkant da og skape tilliten da. Og den åpenheten, at foreldre vet at her er det mennesker de bare kan komme til.

- **Er det noe mer du kan si om hva foreldre kan bidra med for å skape den gode kommunikasjonen?hvis du har noe du liksom kan si til foreldre som de kan bidra med...?**

Først tenker jeg foreldremedvirkning. Det er jo deres barn. Vi skal jo samarbeide om oppdragelse, danning, dissen tingene her, barns utvikling. Er man, er jeg usikker, du usikker, så skal det være....altså hvis man har en åpen dialog, så er det lettere å prate om, ikke bare de vanskelig tingene, men de hverdagslige tingene, om barns utvikling, vennskap, blir de erta, har de hatt en dårlig dag, sanne ting... Det er på en måte....det er foreldrenes ansvar, men det er i samarbeid med oss i barnehagen, at vi skal skape dette sammen. Som sagt, så har du noen foreldre som ikke bryr seg, som på en måte vi må løpe etter og si hei, eller kanskje innkaller til tre-fire samtaler, og de har aldri muligheten til å komme. Det er jo, hvem gjør noe galt, er det oss, foreldre...hvor er samarbeidet? Og da synes jeg det er viktig å innkalle uansett og gi

beskjed på at vi er nødt til å sette oss ned, fordi at...her er det no grums, eller vi må få et tettere samarbeid og vi vil at dere skal komme mer på banen. At vi må si ifra som førskolelærer eller pedagog om det ansvaret man har som profesjonen sin.

- **Hvis det er foreldre som ikke bidrar så mye, kanskje det er no spesielt, du prøver å få tak i dem... Hva med foreldre som kanskje ikke sier så mye, bidrar så mye, kanskje ikke sier no særlig i det hele tatt...ikke nødvendigvis er noe galt eller utfordringer...og da mener ikke jeg at man kommer et par ganger og ikke sier så mye, men det med at det er aldri noe der... Og du kjenner dem jo ikke automatisk heller, og vet ikke hvordan de har det. Så det betyr jo ikke dermed at alt bare er bra med dem, at de er annerledes.... Har du noen tanker om hvordan du da får dem litt på samme gli?**

Altså da ser jeg jo på sammenkomster som en greie, for da kan jo foreldre som kanskje er litt usikre, eller som på en måte bare leverer og henter, at man prøver å legge til rette for noen foreldrekaffer, og håper de kommer, eller så har vi erfaringsmessig inkludert hele personalet på at nå i en periode, så skal alle kontakte de foreldrene, kanskje ikke daglig, men kanskje en til to ganger i uka i en måneds tid, at vi skal nå de foreldrene, gi beskjeder på hyggelige ting...at «å, jeg vil bare forteller deg hvor flott sønn du har. I dag så...» altså komme med gode eksempler. For å prøve å skape den.... Erfaringsmessig så pleier det å gå ganske greit.

- **Så tenker jeg på det med å ha kunnskap om det med å samarbeid med foreldre. Hva tror du som ped.leder at det er viktig at man har kunnskap om eller er god til for å kunne ha et godt samarbeid med foreldre?**

Tenker du på pedagoger nå?

- **Ja.**

Først og fremst må du være utdannet pedagog. Jeg er ganske kritisk.

- **Ja, det er da jeg tenker på også da, ikke bare det man må være god til, for noen kan jo være god til å snakke med folk, men også da å ha kunnskap om...**

For hvis du ikke har grunnlaget til å fortelle om barns utvikling, progresjon, utvikling, hvordan jobbe med barns følelser, hvordan få barna til å inkluderes inn i leken, altså lekekompetanse.... Altså hvis man trer litt feil og ikke sitter med den utdannelsen som en førskolelærer burde ha, så kan det oppstå mye misforståelser, tenker jeg. Erfaringsmessig: ja. Nå må jeg bare ta et

eksempel. Altså jeg hadde aldri gått til en dyrlege hvis jeg hadde vært syk. Litt humoristisk, men samtidig så synes jeg det er viktig for barna og for foreldrene at det er kompetente som har utdannelsen, at de har noen knagger å henge tinga sine på versus teori. Det synes jeg er kjempe viktig.

- **Ja. Det er litt grunnen til min andre del av problemstillingen min. Da lurer jeg på...du føler sikkert at du har en del av den kunnskapen? Du har erfaring og kunnskapen....du er utdannet....**

Men alle kan bli bedre... =)

- **Ja, det er bra med den innstillingen. Du er en av mange som jobber på denne avdelingen. Du er en av flere, og du er ikke her hele tiden, og du er ikke med alle barna hele tiden eller med alle foreldrene hele tiden, så hvordan... Hva kan du gjøre for at det skal bli en god kommunikasjon med de andre i personalet også? ...når de møter de andre i personalet også. At du som leder kan..... Man pleier jo ikke å sitte inne med all kunnskapen for seg selv. Så hva gjør du med det, tenker på...?**

Jeg snakker erfaringsmessig nå, i forhold til at vi har delt oppgaver og artikler, der vi ber alle lese seg opp til for eksempel et kveldsmøte eller basemøte. Og vi går gjennom viktige ting for å skape et godt foreldresamarbeid. Men jeg må jo også få si det at, det er jo mye veiledning her og nå. Det er jo de her og nå-veiledningene.....sånn som «hei, synes du det var greit å si det?» Og kanskje si at det her er ikke greit, og innkalle de til samtaler, praksisfortellinger, rollespill, og hvordan vil man bli møtt selv, i forhold til at det er kanskje noen som får mye veiledning, og veiledning, og veiledning, men det er menneskelige forutsetninger også. Sånn er det jo innenfor barnehageyrke. Det er jo ikke alle som er like imøtekommende. Så jeg tror det er veldig personrelatert, blanding av erfaring, personlig, utdanning, menneskesyn, barnesyn, det er kanskje noen miljøfaktorer...ikke bare på arbeidsplassen, men hjemme...hvordan har du hatt det selv, hvordan snakker vi til hverandre....? Det kan være et litt sånt etisk dilemma å få med seg hele personalgruppa til enhver tid! Det kan være «heavy»! Måten vi svarer på...

- **(Forteller om hva relasjonskompetanse er...)**

Det jeg sa i stad også om for eksempel foreldre som ikke tar kontakt, at da personalet har en «lekse» da på en måte å skape gode relasjoner.....de får også i oppgave å ikke komme

med....for noen i personalet skal alltid komme med negative tilbakemeldinger....da blir det også satt inn tiltak...at «vet du hva, du får ikke lov til å gjøre det. Det er det pedagogene som skal gjøre en periode fremover. Du skal kun fokusere på de positive tingene. Du skal se KUN se det positive med det barnet, for å gi beskjed til de foreldrene når de kommer og henter. Eller levere dagen etter. «Å, jeg vil bare fortelle deg en positiv ting...»

- **Har du noen rutiner eller tanker som dere gjør av og til...for å snakke med personalet om det å møte F, i hente- og bringesituasjoner? Eller tar dere det litt her og der...når det trengs...?**

Begge deler. For vi har jo dette på plandager, og vi har det jo gjennom dette PKOL-samarbeid som vi gjør i kommunene som de er veldig opptatt av. Altså samarbeid barnehage-hjem, og det er jo også alle fagarbeiderne en del av nå, i barnehagen her. Vi jobber intenst med det. Det er jo faggrupper og. Fagarbeiderne jobber også ut ifra PKOL, og hvordan samarbeide hjem-barnehage. Så det er et system på det. Men igjen da, så er det relasjons....så..ja.

- **Snakker dere om hvordan personalet skal presentere seg for nye F?**

Det er jo også innenfor PKOL. Det snakker vi jo om også. Vi skal jo ta de imot, vi skal hilse. Det hjelper ikke at det henger en lapp ute i gangen, med et ansikt og navn. Det skal jo...det går jo på folkeskikk, som ikke alle har like mye av, det med å hilse og presentere seg og sånt. Så ja, det er noe som tas opp hver vår/høst, når det kommer nye. Uansett om det kommer fra småbarnshuset eller nye foreldre, så skal det ut og hilses. Ellers så er det jo ikke alle som er like frempå som andre. Men da er det litt ped.leders oppgave å si liksom «hei, jeg vil at du skal hilse på Kari. Hun har jobbet her så lenge og...» Altså at man er en medhjelper da, som pedagog.

- **Jeg vil bare høre dine tanker... Både det med om du føler selv at du har nok kunnskap om å samarbeide med foreldre, men også om du føler du har nok kunnskap om det å lede personalgruppa med det å samarbeide med foreldre?**

Jeg skal jo ikke skryte av meg selv, men ja, jeg har ganske mye kunnskap om dette. Jeg har jobba i mange år rundt omkring her med det å lede, sittet i lederverv og sånt. Men igjen, så har det noe med de menneskene man skal lede, og da er det greit å få hjelp av de som sitter høyere enn deg. Så her sitter jo også soneleder, assisterende styrer, styrer, 'you name it'...da er det viktig å dra de inn på banen. Men igjen, så kan du slite med samme personen i ti år.... Det kan være et dilemma. Men det er snakk om at lederen må være ærlige med den man snakker til,

altså gi beskjed. Det skal være ganske konkret. Du skal ikke gå rundt grauten. Men det er jo også viktig, sånn som du sa også, at vi ped.lederne er jo ikke her fra 7-17. Og da er det viktig at vi får tilbakemelding fra foreldre om de personene det gjelder. For vi tar det, i hvert fall jeg tar det med en gang. Det har noe med barna å gjøre. Hvis for eksempel personelt utad fremstår som arrogante, gir dårlige tilbakemeldinger, dårlig samarbeid, så kan det til slutt gå utover barnet. Du har også personalet som snakker ganske direkte «åh, de F der assa...» også kan det gjenspeile seg ut på barna. Det er ikke no tema for meg, som leder. Derfor er det SÅ viktig at foreldre kommer og sier ifra til oss. Gjensidighet.

- **Hva vil du gjøre hvis du ser at det er andre som ikke har så god kommunikasjon med foreldre i hente- og bringesituasjoner?at det virkelig ikke fungere..**

Det har vært og vil fortsatt være, at jeg har gitt beskjed på at «jeg vil ikke at du fremstår og har et foreldresamarbeid med de foreldrene der, for det er ingen kommunikasjon, og jeg får til stadighet dårlige tilbakemeldinger på deg, så jeg vil at du har en periode der du ikke får lov.» Det har noe med at foreldre skal bli trygge, og da får de bli trygge på noen andre inne på basen/avdelingen.

- **Men hvordan er det hvis det ikke er noen andre?**

Som regel så står man ikke alene...

- **Nei, men hvis du tenker deg en annen barnehage, en avdeling der du er alene i halvannen time før det kommer en annen voksen.**

Hadde jeg hatt det dilemma der, så hadde jeg nok innkalt den fagarbeideren og de foreldrene og grumsa opp og ha en samtale i fellesskap, sette opp en form for ønskeliste. Altså foreldre og eventuelt den fagarbeideren...hvis det viser seg at det fortsatt gjentar seg, så er det viktig å innkalle til et møte, også kanskje med ledelsen...hvis det er ganske mye... Det synes jeg er viktig. For det har noe med at hvis ikke foreldrene trives, så er det igjen da, dette blir jo bare en ond sirkel som går utover barnet.

(Snakker om at, som nevnt tidligere, så tar man jo først litt veiledning med den det gjelder, men hun snakker om at hvis man gjør det og ikke det hjelper og man stadig får tilbakemeldinger fra foreldre om denne fagarbeideren...da tar man et møte osv.)

- **Jeg har hørt fra noen at dette skjer... At hvis det er en forelder som blir skikkelig sinna...hvordan vil du ta tak i det?**

Først og fremst er det ikke gunstig at barnet får se foreldrene sine slik og heller ikke andre barn. Jeg har opplevd det og tatt den forelderen med meg, og fysisk tatt tak i armen, gitt beskjeden at du står ikke her sånn her, og vi må gå på et rom, et møterom.... Så ja, det har skjedd. Så, og jeg er ikke redd for å skjerme barna. For mitt barnesyn tilsier at det skal ikke stå en voksen og skrike fullt ut, det får vi ta under fire øyne.

- **Og så, hva sier du til forelderen da? Hvordan tar du den samtalen?**

Nei jeg forstår jo da at hun/han er sint eller lei seg eller skuffa eller sånt. Man må jo vise en forståelse for foreldrene. Altså barna er jo det kjæreste man har, så man må jo sette seg inn i foreldrenes perspektiv. Så får man finne ut av hva er grunnen til at....og komme med , finne ut hva det er. Kan være en bagatell for meg, men for foreldrene trenger det ikke å være det for at barnet ikke har spist på 14 dager... Men man må finne ut av det. Det er jo det viktigste. Det er ingen av foreldrene som får lov til å rope eller skrike. Det er lov til å ha det artig og leke. Det skjer og det er lov. Da går det jo på leken.

- **Det gjelder kanskje ikke alle, men hvis du har en forelder som du virkelig ikke liker....noen snakker om kjemien som ikke stemmer....hvis du har noe sånt som du kjenner på...hva vil du gjøre med det?**

For det første er det min oppgave, det er ikke forelderens oppgave å forandre seg. Det er min oppgave å finne ut...det er min oppgave å gå i meg selv og finne det positive ved mennesker. Det synes jeg er kjempe viktig. Jeg kan være masse uenig med foreldre, men jeg må finne ut av hva er det den forelderen har som jeg setter pris på..? Så må jeg jobbe ut ifra den vinkelen, for foreldre kommer og går i alle år jeg jobber, så det er jeg selv som...jeg kan ikke forandre på andre mennesker, men jeg kan forandre på mitt syn og på hvordan jeg skal te meg ut i folkemengden. Det synes jeg er kjempe viktig. Så ja, kjemien stemmer ikke alltid overens med mange, men man må gå litt inn i seg selv og finne de positive tingene. På lik linje med når du har et personal, som også kjemien stemmer ikke med et barn for eksempel. Det er ikke barnets oppgave å forandre seg. Det er vår oppgave å forandre på det synet. Jeg er opptatt av positiviteten.

- **(forteller om det jeg leste om kjemien) Kan du si noe om hvilket syn du har på foreldre som samarbeidspartnere? ...for eksempel om man bevisst eller ikke...kundeforhold eller partnere...**

Det er så mange forskjellige foreldre. For det første er det mange forskjellige ledere, du har jo...det er jo hundre måter å leder på. Jeg synes det er veldig viktig å være inkluderende. Jeg vil være åpen, få dere med på lag, egentlig ganske raus, men noen ganger...hvis det er noe kjempe viktig...så kan jeg bare «hei» til en forelder, for jeg står kanskje i en foreldresamtale her og nå som jeg kan fordype meg i, særlig barns følelser. Jeg kan fordype meg i alle foreldre. Men hva er det som er viktig for den forelderen akkurat nå? Da vil jeg sammen med den forelderen fordype meg i det, enten om vi står på basen, eller garderobesituasjon. Tilgjengelig. Men jeg skjønner jo selv at jeg klarer ikke være tilgjengelig for 36 stykker hver dag. Vi har noe som heter mail, telefon, ekstra møter. Det synes jeg er viktig. Og da må man bruke litt tid på det. Det synes jeg er viktig. Så får man bare jobbe litt overtid den dagen da. For det er barna til foreldrene igjen, og man må vise den forståelse, at ja, jeg er her for ditt barn, og for dere som foreldre. Men det er barna som er det viktigste, og det vil jeg at foreldrene skal vite.

- **Tillit. Uten å spørre deg om det, føler jeg du kan si noe her om tillit også...**

Ja det er tillit og raushet. Det med tilgjengelig. Det er kjempe viktig. Har du pedagoger som til stadighet sitter på kontoret, ja det er noen du kanskje møter selv og...noen skal ha så mye ped.tid, kan ikke jobbe over... Vi er så forskjellige vi pedagogene. Men igjen sier jeg at: vær der for barna! For er du ikke der for barna, så er du ikke der for foreldrene heller. Da har du ikke snøring på hva som skjer med ungen! Og hva kan du oppnå med foreldresamarbeid da?!

- **I forhold til det med syn på dem som samarbeidspartnere... så er det jo det med likeverd og det med at vi er avhengig av hverandre?**

Ja, man er avhengig. Jeg klarer jo ikke bare å oppdra ditt barn alene i en barnehage. Vi må være samarbeidspartnere.

- **Hvis man tenker på kommunikasjon med foreldre helt fra begynnelsen av, når et barn begynner, om det er en ettåring eller fireåring, hva synes du er viktigst å gjøre eller si fra begynnelsen?**

Få barnet trygt! Det er det viktigste! For er ikke barnet trygt, så blir ikke foreldrene trygge. Så det synes jeg er det viktigste. Og i utgangspunktet, noe vi gjør med de nye barna i begynnelsen...det med oppstartssamtaler...jeg vet det fungerer litt forskjellig på forskjellige steder...også når man går fra liten til stor base og...der er det mye forskjellige holdninger og regler og rammer barnehagene gjør, så...

- **Men å få barnet trygt...hvordan da?**

Det er jo oss i personalet. Få det trygt, omsorg...få de inn i leken fortest mulig, gode aktiviteter, stimuli, det at barnet vil i barnehagen, er happy når det kommer, viser glede når foreldrene henter. Det har mye å si. Så for å skape et godt foreldresamarbeid, så må vi vise at barna har det bra, er fornøyde, smiler og få beskjed, kanskje de første dagene....går det bra, han/hun har lekt med...det og det og det....for å få foreldrene litt inn på banen. Så kan man sleppe litt opp etter hvert. Det synes jeg er kjempe viktig.

- **Er det noe mer du tenker at jeg burde spørre om eller som du vil si om kommunikasjonen?**

Jeg tenker litt på kommunikasjonen med alle som jobber i barnehagen, at det er viktig som ped.leder å inkludere personalet sitt så godt det lar seg gjøre, for vi skal samme retning. Jeg sier en grønn tråd. Jeg sier ikke en rød tråd lenger, for rød betyr litt sinne. Følelsesspekteret til mennesker. Så jeg sier at vi har den samme grønne tråden gjennom litt lik helhetlig tenkning. Det synes jeg er kjempe viktig. Glade personal, glade barn, glade foreldre. Det er et fagområde som heter lek, glede, humor....det er favoritt tema, og vises det på personalet, så klarer vi å føre mye over på foreldre med den gleden og humoren og sånne ting. Men der må man ha tilliten først da. Og det er ped.lederens oppgave å få til det.