

Forstudie av kvalitet i fire utvalgte barnehager

På oppdrag fra bydel Søndre Nordstrand

Knowledge for a better society

Oxford Research provide knowledge for a better society by combining our competence in research, strategy and communication.

We carry out analysis and evaluations across a number of thematic fields including industry- and regional development, welfare policies, labour market and education issues, as well as research- and innovation systems.

We also facilitate implementation- and change processes based on the outcome of our analysis and evaluations.

Oxford Research was established in 1995 and is part of Oxford Group. We have offices in Denmark, Norway, Sweden, Finland, Latvia, and in Belgium (Brussels).

Oxford Research AS

Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
Norway
(+47) 40 00 57 93
post@oxford.no
www.oxford.no

Oppdragsgiver

Bydel Søndre Nordstrand

Prosjektperiode

Desember 2019 – mai 2020

Prosjektteam

Adm.dir Rune Stiberg- Jamt
Senioranalytiker Bernhard Weigel
Analytiker Ingeborg Elgersma
Sjefsanalytiker Stine Meltevik

Professor, Dr. Polit Liv Gjems, UIS
Professor mso, Bente Jensen, DPU



The venn-diagram is a stylistic representation of Oxford Research efforts to combine competence in research, strategy and communication, in providing knowledge for a better society.

Forord

Dette er rapporteringen fra forstudien av prosesskvaliteten og kvaliteten på relasjonsarbeidet i fire utvalgte barnehager i bydelen Søndre Nordstrand. Oppdragsgiver er bydelsadministrasjonen. Kartleggingen er del av Oslo sør-satsingen, delprogram oppvekst og utdanning.

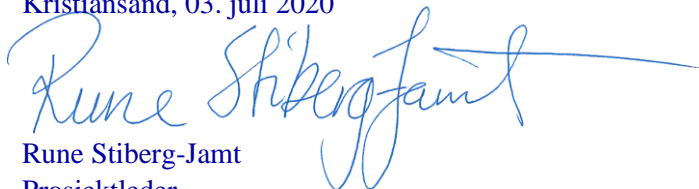
I tillegg til denne rapporten har prosjektet også bestått i en utgreiing av forholdet fra forskerperspektiv samt refleksjoner og samtaler med styrerne i de fire barnehagene.

Rapporten er skrevet med barnehageeieren og barnehageansatte for øyet, og skal utfylle det pågående utviklingsarbeidet. Vi gir oppspill til videre arbeid med kvalitet i barnehagene i bydelen. Vi gir også anslag til refleksjon gjennom egne bokser på slutten av hvert delkapittel i kapittel fire, og i kapittel fem.

Det er både uvant og krevende å bli observert gjennom en hel arbeidsdag. Likevel ble vi tatt godt imot og med stor interesse for vårt oppdrag. Vi takker styrerne, de pedagogiske lederne og de øvrige ansatte i avdelingene for det! Og barnene – tusen takk til alle de skjønne barnene!

Forstudien er et utenfra-blikk på hverdagen i barnehagene. Det betyr at vi har med oss andre perspektiver og et eget begrepsapparat. Vi håper det er til inspirasjon, og stimulerer til refleksjoner rundt egen praksis i barnehagen.

Kristiansand, 03. juli 2020



Rune Stiberg-Jamt
Prosjektleder
Oxford Research AS

Innholdsfortegnelse

Forord	1
1. Sammendrag	1
2. Om oppdraget	3
2.1 Rammer og mandat for oppdraget	3
2.2 Hvordan gjennomførte vi observasjon, og hva betyr det for funnene?	4
3. Kort om kvalitetsbegrepet	6
3.1 Kvalitetsbegrepet i denne studien	6
4. Funn fra observasjonen	8
4.1 Forholdet mellom ansatte og foreldre	8
4.2 Forholdet mellom ansatte og barna	14
4.3 Forholdet mellom ansatte	28
4.4 Øvrige funn med relevans	29
5. Refleksjoner og betraktninger	31
5.1 Forholdet mellom ansatte og foreldre	31
5.2 Forholdet mellom ansatte og barna	31
5.3 Ledelse, læring og kunnskapsutveksling	33

1. Sammendrag

Gitt de økonomiske og fysiske utfordringene fire barnehager i Søndre Nordstrand står overfor, og gitt en barnegruppe der nær 100 prosent av barna kommer fra minoritetsspråklige hjem, hvordan foregår relasjonsarbeidet i barnehagene?

Hvordan foregår relasjonsarbeidet i barnehagene? Dette spørsmålet er utgangspunktet for denne undersøkelsen. De fire barnehagene i studien står overfor områdespesifikke, så vel som generelle utfordringer (et område med høy tetthet av minoritetsspråklige familier og familier med lav inntekt). Innenfor disse rammene finnes det likevel et mulighetsrom. Hensikten med dette oppdraget har vært å gi en beskrivelse av relasjonsarbeidet i de fire barnehagene for å få en bedre forståelse av dagens praksis. Søkelyset har vært på relasjonen mellom ansatte og barn, og ansatte og foreldre/ foresatte. Vi har sett på foreldrekontakt, kommunikasjon og interesser, initiativ og innhold, inkludering, relasjoner og språklig støtte.

Hovedbildet er at relasjonsarbeidet er godt ivaretatt i de fire barnehagene, men at barnehagene har forbedringspotensial når det gjelder å dra nytte av den store variasjonen, både i relasjon- og utviklingsarbeidet. For – variasjon er ikke et utelukkende negativt trekk, da barna har ulike behov. Det krever imidlertid bevissthet, strategisk vurdering og handling.

Trygge og varme voksne

Barna fremstår i all hovedsak som trygge, glade og fornøyde. Nære, god og varm kontakt preger stort sett alle de observerte avdelingene.

Stor variasjon mellom barnehagene, og mellom avdelinger i samme barnehage.

Vi finner stor variasjon mellom barnehager, og mellom avdelinger i samme barnehage. Variasjonen er knyttet til grad av rutinstyring og strukturering av dagen, forhold mellom frilek og arrangert lek, språkarbeid, rollefordeling blant personalet, regler for foreldrekontakt, og hvordan avdelingene er dekorert. Vi vil ikke kun tilskrive variasjonen til ulike barnegrupper eller at vi har observert ulike dager, fordi barnegruppene ikke er veldig ulike og fordi variasjonen er mest vesentlig på forhold som ikke avhenger av konteksten i den enkelte barnehagen eller avdelingen. Vi antar derfor at en del av variasjonen henger sammen med pedagogisk leders og de andre ansattes adferd og beslutninger.

Mangel på systematikk i utviklingsarbeidet

Stor variasjon trenger verken å bety at noen avdelinger er bedre enn andre, eller at variasjonen skyldes ulike barnegrupper. Vi ser forskjeller mellom avdelinger på prosesskvalitet, og vi ser at avdelingene legger opp dagen ulikt. Det vi stiller spørsmål ved er hvorvidt forskjellene er en konsekvens av bevisste valg fra de ansattes side. Det virker å være liten bevissthet rundt disse forskjellene internt i barnehagen. Når vi ser så stor variasjon, men likevel hører om strukturelle forhold som barrierer for videreutvikling av kvaliteten, mener vi at barnehagene i liten grad drar nytte av den eksisterende variasjonen. I utviklingsarbeidet kan avdelingene dra nytte av observasjon som internt i barnehagen og mellom barnehager i samme område. Vi stiller også spørsmål ved om prosesskvalitet er hensyntatt i utviklingsarbeidet i barnehagene.

Strukturelle forhold teller

I noen tilfeller har vi sett at strukturelle forhold, som for eksempel rutinepreget arbeidsform, pausetid for ansatte under måltider, bemanning under henting/levering, kan komme i veien for ansattes relasjonsarbeid. Noen av disse forholdene har barnehagen selv kontroll over, andre er det økonomiske begrensninger eller for eksempel arbeidsmiljøloven som kontroller.

Utfordrende foreldreinvolvering

Samtidig som alle pedagogiske ledere i samtaler understreker at foreldrekontakten er svært viktig, finner vi ikke i særlig grad at avdelingene tilrettelegger for og utvikler denne kontakten på en systematisk måte. Dette ser vi særlig i sammenheng med henting og levering. Ansatte kan oppleve foreldrekontakten som krevende – især da det viser seg at det er forskjeller på foreldre og ansattes forventninger til hvordan foreldrekontakten skal foregå, og hva som skal vektlegges.

Manglende helhetlig språkstøtte

Vi har ikke observert barna når de er tatt ut i språkgrupper, men vi har observert ansattes språkarbeid på avdelingen gjennom dagen. Generelt sett observerer vi en inkluderende kommunikasjon mellom de ansatte og barna. De ansatte er lydhøre overfor barnas interesser, men mange spørsmål er lukkede (ja-nei, enten-eller), og i mange avdelinger er det gjennom deler av dagen enveiskommunikasjon fra ansatte til barna. Det kan være utfordrende å ha en reell dialog med det enkelte barnet. Vi opplever at enkelte situasjoner, for eksempel måltidsituasjonen, ikke utnyttes til å prate med barna og å gi barna språklig støtte.

Samtidig som varme, nære og gode relasjoner preger de fleste avdelingene, er mye av den språklige kommunikasjonen enveis. Vi ser også at barna i liten grad inviteres til å delta i samtaler med egne erfaringer, ideer, interesser, med flere. Dette gjenspeiles også i at mye av hverdagen i barnehagen er rutinestyrt. Et spørsmål er om varme, nærhet og trygghet mellom barn og voksne, dvs. omsorgsrelaterte relasjoner, er tilstrekkelig til å dekke et kvalitativt pedagogisk godt tilbud.

Fokus på det flerkulturelle kan bli bedre

Vi observerer lite fokus på det store innslaget av flerkulturelle barn og foreldre i disse barnehagene, utenom i språkarbeidet. Språkarbeidet gjennom Språkskogen er et tiltak som er tilpasset barnegruppen. Derimot rettes lite oppmerksomhet mot barnas kulturelle bakgrunn ellers gjennom bruk av utstyr og leker relatert til deres hjemmemiljø. Det var syv til ti nasjonaldager i observasjonsperioden, men den eneste dagen som ble markert, var samefolkets dag.

2. Om oppdraget

Bydel Søndre Nordstrand arbeider aktivt med å utvikle kvaliteten i barnehagene. Som en del av dette arbeidet har Oxford Research gjennomført observasjon i fire barnehager.

De fire barnehagene som er med i denne forstudien er valgt ut på grunn av sin brukergruppe, som er representativ for bydelen. Dette er hovedsakelig barn fra familier med lav sosioøkonomisk status og minoritetsspråklig bakgrunn. Læringspunktene skal komme alle barnehagene i bydelen til nytte.

2.1 Rammer og mandat for oppdraget

Oppdraget er en forstudie som skal danne grunnlag for å arbeide videre med kvalitetsutviklingen både i disse og andre barnehager i bydelen og Groruddalen. Hensikten er å gi en beskrivelse av kvaliteten på relasjonsarbeidet i de fire utvalgte barnehagene, og derigjennom gi en bedre forståelse av hvordan dagens praksis ser ut. Sentralt står relasjonen mellom ansatte og barn, og ansatte og foreldre/foresatte i en kontekst hvor tilnærmet alle familiene har minoritetsspråklig bakgrunn. Oppdraget skal dokumentere god praksis og forbedringspotensial.

En forutsetning for denne forstudien har vært å kombinere forskningsbasert kunnskap om kvalitet med praksisnær og erfaringsbasert kunnskap om relasjonsarbeidet. Den forskningsbaserte tilnærmingen er basert på notater og innspill fra professorene Liv Gjems og Bente Jensen og en gjennomgang av relevant forskningslitteratur. Den praksisnære komponenten er basert på samtaler med styrerne og de pedagogiske lederne.

Driften i barnehagene foregår ofte under krevende rammebetingelser. Det er generelt høyt sykefravær og utstrakt bruk av vikarer i barnehagene, og familiene står i ulike og til dels krevende situasjoner. Tidspunktet foreldre leverer barna varierer, og det er vanskelig å planlegge dagen. De aller fleste barna og deres foreldre har ikke norsk som førstespråk. Ofte er det barn i avdelingen som krever mer eller annen form for oppfølging enn normalt. Det har derfor vært viktig å anerkjenne at barnehagene og avdelingene har andre rammebetingelser enn barnehager generelt. For å ta hensyn til dette, retter forstudien søkelyset på hvordan det prioriteres innenfor barnehagens rammer. Dermed har også språkarbeid og foreldrekontakten vært vektlagt i studien.

For å danne et inntrykk av kvaliteten på relasjonsarbeidet, har vi observert de ulike avdelingene i fire utvalgte barnehager. Det er gjennomført observasjon i 14 av 15 avdelinger i disse barnehagene.¹ Denne rapporten sammenfatter inntrykk fra observasjonene, og samtaler med styrere og pedagogiske ledere.

Det er en tekstboks til slutt i hvert delkapittel, der vi presenterer våre refleksjoner og stiller spørsmål til ettertanke. Refleksjonene består av punkter i spørsmålsform som løfter frem momenter fra observasjonen, og er basert på den variasjonen vi ser. Punktene knytter seg i stor grad til forhold der vi ser det er forskjell mellom avdelinger, og de vil derfor variere i nytteverdi for den enkelte avdeling. Vi foreslår at boksene brukes aktivt, og at leseren legger til og utdypes der det er relevant for den enkelte barnehagen eller avdelingen. Spørsmålene må ikke tolkes som fasitsvar på god praksis!

¹ Den siste observasjonen ble avlyst grunnet COVID 19-betinget stenging av barnehagen.

2.2 Hvordan gjennomførte vi observasjon, og hva betyr det for funnene?

Våre funn bygger hovedsakelig på strukturert og semi-strukturert observasjon. Vi har observert de ansatte og deres samspill med barn og med foreldre. Vi har også gjennomført en rekke samtaler med styrerne og de pedagogiske lederne for avdelingene. Navn eller personopplysninger er ikke registrert. Barnehagen informerte foreldrene og ansatte på forhånd om studien.

Vi observerte en avdeling per dag. Vi var to dager i hver barnehage (unntatt i én barnehage, da Covid-19 situasjonen satt en stopp for besøket). Vi benyttet oss av en semi-strukturert observasjonsguide som vektlegger sentrale momenter ved prosesskvalitet og relasjonsarbeid. Observasjonsguiden er utarbeidet med utgangspunkt i forskningslitteraturen og av professorene Liv Gjems og Bente Jensen. Videre har vi lagt til praksisnære forhold med særskilt interesse for barnehagene. Guiden er kvalitetssikret av oppdragsgiveren og styrerne.

Under barnehagebesøkene var det sentralt å observere foreldrekontakten under levering og henting. Her brukte vi en strukturert observasjonsmetode som forsøker å telle enkeltobservasjoner i foreldrekontakten.

I forbindelse med måltider, frilek og samlingsstund har vi lagt vekt på kvalitative kriterier (ikke tellbare forhold). I tillegg til de kriteriene vi hadde sett for oss som viktige, noterte vi under observasjon en rekke andre interessante forhold som ikke stod i observasjonsguiden.

Observasjon som metode er egnet for å fange opp forhold, handlinger og fysiske inntrykk i barnehagene. Ved hjelp av observasjonsguiden har vi dannet oss et rikt bilde av relasjonsarbeidet og den daglige driften i avdelingen. Bildet er rikt med hensyn til antall forhold som observeres og hvordan relasjonsarbeidet kan variere i løpet av dagen.

Forut for observasjonen fikk de ansatte informasjon om oppdraget og vår tilstedeværelse, og ved starten av dagen søkte vi en kort samtale med pedagogiske leder eller vakthavende medarbeider for å ufarliggjøre observasjonen. Under besøket har vi holdt oss passive og snakket minst mulig. Flere ansatte har meldt tilbake til oss at de i løpet av dagen glemte at vi var til stede. Vi kan likevel ikke utelukke at vår tilstedeværelse har påvirket de ansatte og deres samspill med barna og foreldre.

Hverdagen i barnehagene varierer, både med hensyn til planen for dagen, barnas dagsform, bemanningen, og antall barn. I samtalene med de pedagogiske lederne har vi spurt styrerne hvorvidt dagen som er observert har vært en ordinær dag. I de fleste tilfellene bekrefter de pedagogiske lederne det. Når de pedagogiske lederne beskriver dagen som ekstraordinær, henger det ofte sammen med en presset bemanningssituasjon og, eller i kombinasjon med, sykdom i barnegruppen. De pedagogiske lederne påpeker imidlertid at de i flere barnehager gjorde justeringer som følge av at vi var der. Dagene var ikke representative fordi styrerne utsatte møter med de pedagogiske lederne, eller økte bemanningen.

Til slutt vil vi påpeke at observasjon som metode kun gir kunnskap om konkrete og synlige forhold. I en situasjon med fire voksne og ti til femten barn som fordeler seg på flere rom eller et større uteareal, vil det være umulig å få med seg alt.

Den valgte metoden har – som alle andre samfunnsfaglige metoder – svakheter. Vi har forsøkt å kompensere for disse svakhetene etter beste evne. I sum mener vi at grunnlaget for denne rapporten er 14 rike og nyanserte øyeblikksbilder som kan være et nyttig utgangspunkt for det videre arbeidet med kvalitet og relasjoner.

I forbindelse med besøkene gjennomførte vi en rekke samtaler med pedagogiske ledere for avdelingene der vi observerte, og med styrerne. Samtalene handlet først og fremst om å sette inntrykkene fra observasjonen inn i en større sammenheng, orientere om de inntrykk vi sitter med og å få drøftet hva enkelte forhold innebar. I den grad det har kommet frem forklaringer og forhold som har betydning for denne rapporten, er det nevnt i teksten i de følgende kapitlene.

Tips til observasjoner

Dersom barnehagene ønsker å gjennomføre egne observasjoner, har vi følgende tips og anbefalinger:

- Forbered dem som skal observeres – gjør tydelige avtaler og vær åpen om hva du ser etter!
- Vær forberedt – planlegg hva du skal se etter, og ta med deg noe å notere på. Still noen spørsmål om det du spesielt ønsker å finne ut om.
- Vær konsentrert – rett oppmerksomheten mot på noen få forhold, men vær åpen for det du ikke har planlagt
- Forsøk å være usynlig – du skal påvirke minst mulig. Finn en plassering i rommet, som ikke er i veien for barna og de ansatte, og der du har god oversikt. Unngå øyekontakt og samtale med de ansatte og barna. Dersom barn/voksne er veldig opptatt av din tilstedeværelse, ta en pause hvor du forlater rommet.
- Observer over en lengre periode og få med deg en hel aktivitet eller sammenhengen i en hendelse (gjærne over en time) – det skjer mye i løpet av dagen, og din tilstedeværelse blir mindre påtakelig etter hvert.
- Fokuser på det du synes er annerledes og hva som er bra - forskning viser at man lærer best av andres feil og av egen eller andres suksess²². Begge parter kan dermed lære mye.
- Sett av tid i etterkant til refleksjon - observatøren fanger opp mye, og lurere kanskje på en del som det er naturlig å drøfte med avdelingsleder i den avdeling man har observert.
- Rett oppmerksomheten mot samspeillet mellom barna, har alle barn noen de kan være sammen med? Er det noen som blir avvist, og ikke får delta i lek?
- Er det noen barn som har lite kontakt med personalet? Noen som ikke har kontakt?

²² Lauren Eskreis-Winkler & Ayelet Fishbach, Not Learning From Failure—the Greatest Failure of All, Psychological Science, 2019, s. 1–12.

3. Kort om kvalitetsbegrepet

Hovedmålet for kvalitet i barnehagen er barns trivsel og utvikling. I barnehagens formålsparagraf (§1) heter det at «Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling». I litteraturen skiller en mellom strukturkvalitet, prosesskvalitet og resultat-kvalitet (Gulbrandsen og Eliassen 2012, UDIR 2017a). Strukturkvalitet viser til bakenforliggende faktorer som antas å påvirke prosesser i barnehagen. Dette kan være personaltetthet, kompetanse, arealbruk og organisering. Prosesskvalitet viser til karakteristikk av samspillet og dialog mellom barn, barnehageansatt og hjem. Resultatkvalitet viser til hvordan barna trives i barnehagen og barnas utvikling. Det antas dermed at struktur-, prosess- og resultat-kvalitet er knyttet sammen i en årsakskjede.

I forskningslitteraturen har hovedvekten av studiene undersøkt strukturelle kriterier for god kvalitet i barnehagetilbudet. Blant annet har en kunnskapsgjennomgang fra OECD (2010 i St. meld. nr. 24 2013) konkludert med at personalets kompetanse samt voksentettheten er de strukturfaktorene som betyr mest for barns trivsel og utvikling.

Denne forstudien anerkjenner at strukturelle faktorer til en viss grad er gitt. Personalitet, areal og pedagogiske virkemidler er forhold barnehagene i mindre grad kan endre. Innenfor de rammene barnehagene opererer, er det imidlertid rom for variasjon, som åpenbart påvirker prosesskvaliteten. Denne studien belyser derfor i all hovedsak forhold knyttet til denne.

3.1 Kvalitetsbegrepet i denne studien

Kvalitetsbegrepet er brutt ned i flere deler. Vi understreker at kvaliteten er mer enn summen av enkeltdelene, og at enkeltdelene ikke nødvendigvis betyr like mye. Det betyr også at ikke alle delene nødvendigvis må være på plass for at store deler av kvaliteten på relasjonene er ivaretatt. For eksempel kan det være varme og kjærlige relasjoner, til tross for utfordringer i språkarbeidet.

Elementene som i denne studien inngår i kvalitetsbegrepet er:

- **Foreldrekontakt:** Hvordan foregår kontakt og kommunikasjon med foreldre under levering og henting?
- **Måltid:** Hvordan foregår overgang til og fra måltid? Er det er ro under måltidet og hva slags samtale er det rundt bordet? Involveres barna?
- **Kontekst:** Hvem deltar (deltar alle barna, hvem av de ansatte deltar), hvor er de ansatte, hvilket språk kommuniseres det på, hva handler den gjeldende aktiviteten om? Denne delen er slekter på forholdene som ofte inngår i strukturkvalitet.
- **Kommunikasjon og interesser:** Inviteres barn med åpne spørsmål til samtale? Gis barna tid til å svare? Snakker den voksne mest? Mest lukkede (ja-nei) spørsmål til barnet? Hvem bestemmer innholdet i det man prater om? Er samtale/samhandlingstema knyttet til det som skjer her og nå? Til noe som har skjedd før, skal skje, fantasi, noe barnet eller den voksne har opplevd? Felles fokus? Er det utdypende, utvidende, forlengende spørsmål fra voksne til barn, fra barn til voksne? Hvordan er tonen, er det modulering av stemme? Kroppsspråk? Barns eller voksnes interesser driver samspillet? Vekker deltakerne hverandres nysgjerrighet? Barnets? Den voksnes? Forekommer innvendinger, uenighet, argumenter mot eller for noe? Negativ, utforskende eller positiv innstilling?

- **Initiativ og innhold:** Hvem tar initiativet – barn eller voksen? Planlagt eller spontant initiativ? Hvordan responderer voksne på barnas initiativ? Hvordan mottas voksnes initiativ i aktiviteten av barna?
- **Inkludering:** Er det noen som går alene, uten faste kontakter eller venner? Henvender personalet seg til alle barn, eller er det noen som får ekstra mye oppmerksomhet? Noen som ikke får oppmerksomhet, kontakt? Eller kun negativ kontakt?
- **Formen på relasjoner:** Fremstår relasjonene mellom personalet og barn som trygge og varme? Får alle barn relasjon til minst en voksen? Barn-barn relasjoner; har alle barn noen å være sammen med, leke med?
- **Språklig støtte:** Barnerettet tale? Andre tilnærminger? Gjentar personalet barnas ytringer med tydelig tale? Er de ansatte gode språkmodeller? Inviteres barna til å svare på åpne spørsmål, og å utdype og forlenge svarene eller tema de tar initiativ til å snakke om?

I praksis er det en del overlapp mellom disse forholdene. De er vanskelige å avgrense fra hverandre, og påvirker hverandre. Så langt det er mulig, vil vi skille disse forholdene fra hverandre når vi presenterer funnene.

4. Funn fra observasjonen

Dette kapitlet presenterer funnene fra observasjon, og følger den tematiske strukturen på observasjonsguiden. Noen steder fyller vi på med innsikt fra samtalene med de pedagogiske lederne og styrerne.

Observasjonen har systematisk registrert de samme forholdene i hver avdeling. Vi benytter derfor språklige markører som «de fleste», «unntaket», og så videre. I fremstillingen presenteres først de mest typiske funnene, før vi kort gjør rede for de tilfeller som eventuelt ikke samsvarer.

For analytiske formål har vi i denne forstudien brutt ned kvalitetsbegrepet i flere deler. Kvaliteten er imidlertid noe større enn summen av enkeltdelene, og det er ikke slik at kvaliteten er dårlig fordi ett enkelt element ikke er til stede. Man kan ha en god relasjonskvalitet, selv om for eksempel det er lite frilek eller enkelte ansatte er dårlige språkmodeller.

Nedenfor presenteres først funnene knyttet til foreldrekontakten, før vi utdyper observasjonene knyttet til relasjonen mellom ansatte og barna, og ansatte imellom. Vi avslutter kapitlet med en presentasjon av øvrige interessante forhold som vi ikke systematisk har sett etter, men som er verdt å kommentere.

4.1 Forholdet mellom ansatte og foreldre

Styrerne i alle barnehagene ønsker seg et godt samarbeid og en god dialog med foreldrene. Imidlertid synes de at denne relasjonen er krevende å få til på en god måte, både som følge av språklige og kulturelle forskjeller. Foreldrene kan også oppleve barnehagen som en krevende arena, der barnehagen setter forventninger til dem, og at forventningene ikke alltid er enkelt for foreldrene å følge opp. Denne frykten kan prege relasjonen mellom foreldrene og barnehagen. Samtidig understøtter styrerne at foreldremøter og foreldrekontakten under levering/henting er viktig.

De daglige møtepunktene mellom foreldre og ansatte er levering og henting av barna. Vi har gjennomført strukturert observasjon av levering og henting per avdeling.

4.1.1 Ankomst og levering

Vi har observert levering av 104 barn i 14 avdelinger. Observasjon er hovedsakelig gjennomført i garderoben eller i forværelset til avdelingen, i rundt én time. Etter det beveget vi oss inn i avdelingene. Observasjonen er strukturert etter noen forhold som kan besvares med ja eller nei:

- Er foresatt møtt av ansatt; hilser ansatt på barnet?
- Snakkes det om hvordan det går med barnet?
- Ansatt spør om – eller foresatt opplyser om – helsen til barnet (det kan for eksempel relatere seg til om barnet har sovet godt eller ikke og om barnet har spist frokost)
- Ansatt spør om – eller foresatt opplyser om – familiesituasjonen
- Ansatte gjentar ord og uttrykk for å sikre at språkforståelsen er lik
- Blir foreldre oppfordret til eller velger å bli igjen en tid i barnehagen.

Disse forholdene må ses i sammenheng, det det for eksempel ikke er mulig å snakke om barnets dag uten at ansatt møter foreldre. Noen forhold er lettere å observere enn andre, eksempelvis er det lett å fange opp at foresatt blir møtt, men hvorvidt det snakkes direkte med barnet, eller om barnet indirekte

er delaktig i samtalen, er et gradsspørsmål. Det ligger derfor en skjønnsmessig vurdering til grunn for hver registrering.

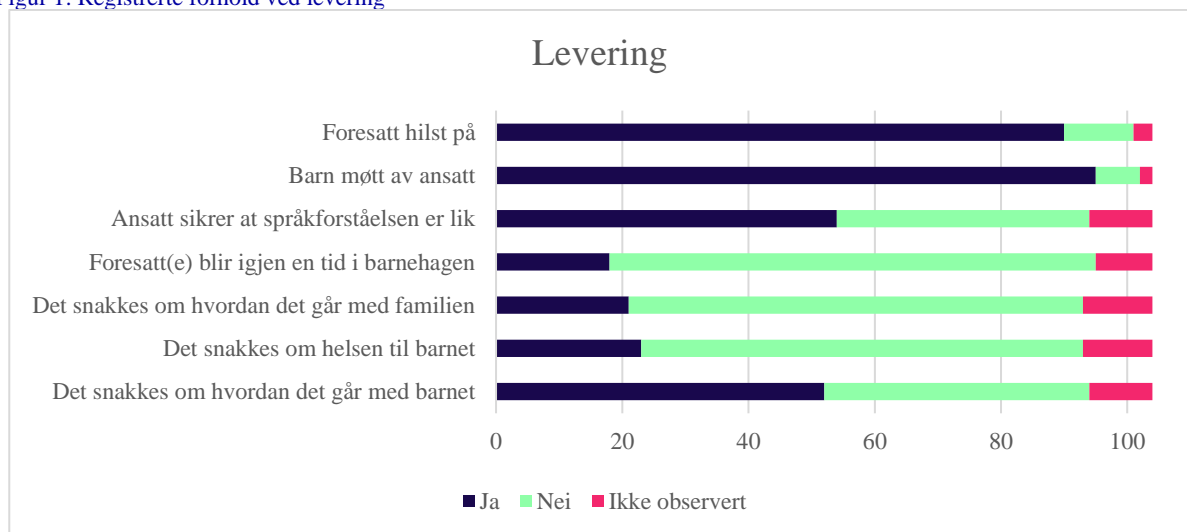
De aller fleste barn og foresatte blir møtt av en ansatt når de kommer til barnehagen. I syv situasjoner hilser en ansatt ikke på barnet da det ankom barnehagen. I ni situasjoner ble foresatt ikke hilst på. I tre situasjoner hilser ansatte verken på barn eller foresatt.

I over halvparten av leveringene spør ansatt (eller foresatt forteller) om hvordan det går med barnet.

Noen ganger har vi observert lengre samtaler. Det er ofte foresatte som innleder til disse samtalenes fordi de ønsker å fortelle om noe. Samtalene kan handle om barnet har spist frokost, om barnet har sovet godt, om barnet er sykt, bekledning, eller om forelderen ikke liker at barnet er ute når det er meldt regn. Oftest er det foreldrene som velger å opplyse om slike forhold. Unntaket her er én avdeling hvor samtlige ansatte i møtet med foreldrene spør om barnet har spist frokost, og om barnet har sovet godt.

I under 20 tilfeller blir den foresatte en stund igjen i avdelingen og deltar i barnets overgang til lek. Dette skjer hovedsakelig på småbarnsavdelingene i alle barnehagene. Når den foresatte blir igjen, er det ofte fordi barnet har separasjonsangst.

Figur 1: Registrerte forhold ved levering



Kilde: Oxford Research AS

Det er noe forskjell mellom stor- og småbarnsavdelingene på forholdene over. Vi har observert færre leveringer av småbarn, men ved alle disse leveringene møter en ansatt foresatt og barn. Det er også ofte observert at foresatte blir igjen i barnehagen en stund etter ankomst i småbarnsavdelingene. Dette kan relatere seg til barnas trygghet og selvstendighet, som øker med alderen. Samtidig kontakt mellom foresatte og ansatte, også på avdelinger med store barn, viktig.

Foreldrekontakt under levering

I de aller fleste tilfellene der vi kan se en dialog mellom forelderen og en ansatt, foregår samtalen på norsk. Det er få situasjoner der vi har observert at samtalen begynner på et annet språk. Som regel legger den ansatte fort om til norsk. I de situasjonene hvor samtalen fortsetter på morsmål, blir vi

forklart av den pedagogiske lederen etterpå at det er et bevisst valg. Som regel henger det sammen med at barnet har separasjonsangst eller er ny i barnehagen.

Sammenlignet med henting (som vi beskriver nedenfor), er kontakten og samtalen under levering kortere, og det er mindre innhold i samtalen. Dette er felles for alle barnehagene og avdelingene.

Vi har observert i nesten hver avdeling ett eller flere tilfeller der barn blir levert og/eller hentet av søsken eller besteforeldre. Samtalene med disse er ofte kortere og med mindre innhold enn med foreldre.

Det er stor variasjon i hvordan foreldrekontakten under levering foregår, og hvor lenge foreldrene er i avdelingen. Vi presenterer nedenfor et tilfeldig utvalg av våre notater for å speile variasjonen.

Tilfeldig utdrag av våre notater for å vise variasjonen i foreldrekontakt under levering
Pedagogisk leder henger opp lapp på veggen i garderoben, men snakker ikke med foreldre.
Avklarer matpakke med foresatt. Ansatt tuller med å be en far om å fikse noe i barnehagen.
Leveringen skjer på ½ min., forelder snakker ikke med ansatte.
Pedagogisk leder setter seg på huk foran barnet med en gang det kommer inn.
Dårlig norskkunnskaper hos forelderen, barnet litt sykt, men mor må gå. Måler feber uten utslag. Barnet har kun en Capri Sonne med seg som matpakke. Ikke møtt i garderoben. Mor forlater, men blir oppringt etter 20 min da barnet har feber.
Broren leverer. Snakker godt norsk, men ikke med de ansatte. Mange barn kommer ut i garderoben for å hilse på barnet.
Leveringen tar ca. 5 min, forelder spør om det skal være utedag i dag, liker ikke at barnet er ute når det regner, 2 ansatte snakker med foreldrene om utetida.
Leveringen tar ca. 5 min, tar tid før barn og forelder blir hilst på. Ansatt snakker heller med barnet enn med foresatt.
Leveringen tar ca. 2 min, ansatt innleder umiddelbart samtale med barnet, men snakker knapt med foresatt.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

- Kan det etableres rutiner som reduserer terskler for å starte en samtale? Om alle skal spørres om barnet har sovet godt, spist, hva de har i matpakken etc. etableres en gjensidig forventning om i det minste litt dialog som kan redusere barrieren for å ta opp også andre ting.
- Kan det etableres rutiner som gjør at alle foresatte blir møtt? Om rutinen er at barna skal leveres fra en voksen til en annen sikrer man kontakten.
- Tenk på hvor levering foregår, og hva du forventer av foreldrene – kan man legge til rette for å ha en til dels uforstyrret dialog? Reduseres muligheten for dialog av at garderoben brukes som lekeareal samtidig som levering og henting?

4.1.2 Henting

Vi har observert henting av 77 barn i 13 avdelinger.³ Vi har i hovedsak observert henting strukturert, vi har sittet der hvor henting foregår i rundt en time og registrert forhold knyttet til henting for hvert barn i perioden. Observasjonen er strukturert etter en rekke ja/nei variabler:

- hvorvidt foresatt er møtt av ansatt
- hvorvidt ansatt tar farvel med barnet
- om barnet er sentrum i samtalen (dvs. det snakkes primært til barnet, ikke om det)
- ansatte opplyser om barnets dag eller foresatte spør om det; ansatte gjentar ord og uttrykk for å sikre at språkforståelsen er lik
- foresatte blir oppfordret eller velger å bli igjen en tid i barnehagen.

Disse forholdene må ses i sammenheng. Slik som for levering, merker vi oss at det er lettere å observere noen forhold enn andre, eksempelvis er det lett å fange opp at foresatt blir møtt, men vanskeligere å si om foreldre og ansatte snakker direkte til barnet, eller om barnet er en tilskuer i samtalen.

Feil! Fant ikke referansekilden. viser observasjonene. I de fleste tilfellene møter de ansatte forelderen, og de tar farvel med barnet. Når foresatt ikke er møtt, kan det være fordi barnet selv springer ut i garderoben og gjør seg klar, eller at foresatt har barn i flere avdelinger. Enkelte ganger har også ansatte vært opptatt i lek med andre barn, eller håndtert uro og bråk i avdelingen.

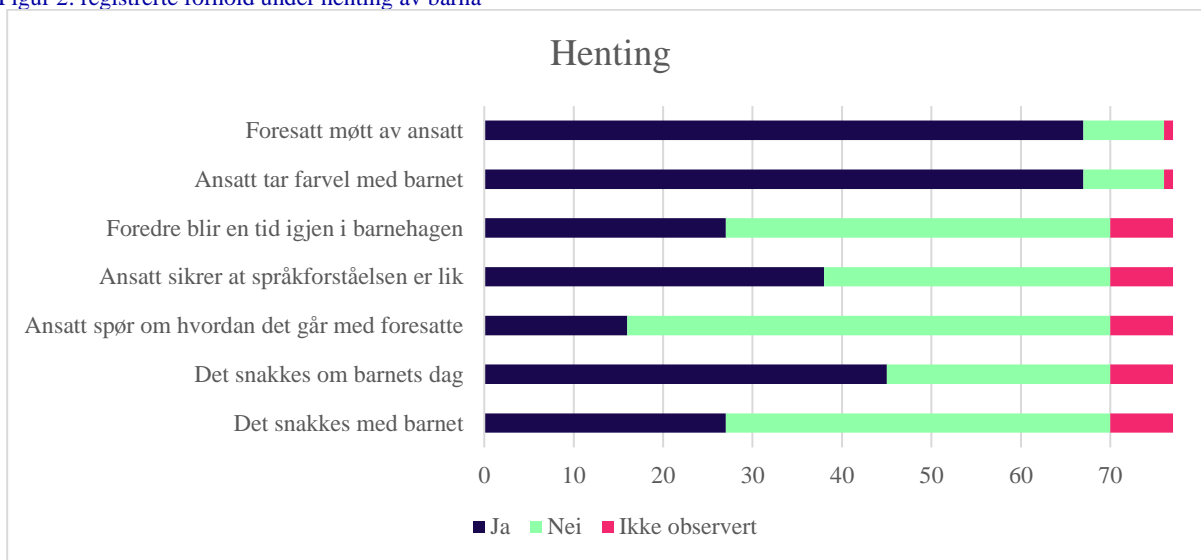
Feil! Fant ikke referansekilden. viser at de fleste henteepisodene er preget av lite kontakt mellom foresatte og ansatte. I to tilfeller tok ansatt farvel med barnet, men ikke med foresatt, i to tilfeller ble foresatt møtt, men barnet ble ikke tatt farvel med. I fire tilfeller ble verken foresatt møtt eller barn tatt farvel med. Vi understreker at det ikke nødvendigvis er sånn at de ansatte ikke har registrert at barnet er blitt hentet, men at det ikke har vært noe kontakt mellom ansatt, foresatt og barn, og at ansatt og foresatt ikke har utvekslet ord.

Generelt opplever vi at det er sammenfall mellom hvor ofte foresatt blir en tid igjen i barnehagen og de ansatte spør foresatt om hvordan det går. I 26 situasjoner ser vi at tre eller flere av de fem forholdene som vi har sett etter, skjer under henting av samme barn, i tillegg til at foresatt blir møtt og det blir tatt farvel med barnet. Vi ser også ofte at praten om barnets dag og at ansatt sikrer lik

³ Vi har observert henting i 13 av de 14 avdelingene som vi har besøkt.

språkforståelse, ofte opptrer sammen (ved 30 hentesituasjoner opptrer disse sammen). Det ble også observert at en ansatt på småbarnsavdeling var alene med fem barn fra 16.00 til det siste ble hentet 16.30. Denne situasjonen gjorde det umulig å ha mye kontakt med foreldrene.

Figur 2: registrerte forhold under henting av barna



Kilde: Oxford Research AS

Vi ser, som for levering, at relativt flere foresatte i storbarnsavdelingene enn i småbarnsavdelingene ikke blir møtt av ansatte. Ansatte tar derimot i like stor grad farvel med barna i storbarns- som i småbarnsavdelingene.

Foreldrekontakt under henting

I tillegg til å observere henting strukturert etter de forholdene vi nevner ovenfor, har vi også observert kvalitative (ikke-tellbare) sider ved henting. Vi har observert bemanning, hvordan foreldrekontanten foregår, relasjoner mellom ansatte og foresatt, konteksten, med flere.

Bemanningen er ofte lav under henting, og det er ingen klar kobling mellom antall ansatte som er igjen, og antall barn. Vi har observert at det i enkelte avdelinger er én ansatt igjen med en stor barnegruppe, for eksempel fem til sju barn. Slike situasjoner kan få fram hvordan den ansatte prioriterer. Vektlegger den ansatte lek med barna eller kontakt med foresatt? Når det er flere ansatte igjen, har vi observert i flere avdelinger at pedagogisk leder oppholder seg i gangen for å være tilgjengelig for foreldrene, mens andre ansatte leker med barna.

På noen avdelinger må foresatt komme helt inn på avdelingen fordi det ikke er ansatte i garderoben. Ansatte tar farvel med barnet og prater med foresatt inne på avdelingen. Det betyr at ansatt vil bli avbrutt i sine aktiviteter med barna. Noen ganger, når det er kun en ansatt til stede, henter foresatt «lydløst» for å ikke forstyrre leken. Vi har også observert flere tilfeller hvor foresatte står lenge i dører uten å få kontakt med ansatte. Dette skjer til tross for at de ansatte har godt innsyn til dør- og garderobeområdet og derfor gode forutsetninger for å få med seg forestående henting. Vårt inntrykk er at foreldrekontakten ikke er førsteprioritet i disse situasjonene.

Det er mindre kontakt med den som henter, når den som henter ikke er en forelder, men et annet familiemedlem, oftest søsken, Ansatte ber sjeldent søsken om å viderefremidle beskjeder til foreldre. Generelt tar de ansatte lite initiativ til en samtale med andre familiemedlemmer. Dette på tross av at særlig søsken ofte har bedre norskkunnskaper enn foreldre.

Vi ser også at manglende språkkunnskaper hos foreldre begrenser kontakten.

Det er også observert at ansatte prioriterer en enkelt forelder, selv når det er flere foresatte som henter samtidig. Det legges i liten grad opp til kontakt mellom flere foresatte og den enkelte ansatte. I noen avdelinger er det klare forskjeller på hvor mye oppmerksomhet foreldrene vies. Det er observert lengre samtaler med en foresatt, imens annen foresatt henter samtidig med svært lite kontakt. Det kan mangle både initiativ fra foreldrenes side og fra de ansattes side i disse situasjonene.

Vi har også observert forskjeller med hensyn til hva de ansatte kaller foreldre. I noen avdelinger brukes navnene på alle foreldre, mens foreldrene i andre avdelinger kalles «Mamma [navn på barnet]» og «Her kommer pappa [navn på barn]!». Vi kjenner ikke til grunnen for dette, vi vet ikke om dette er fordi de ikke kjenner foreldres navn eller fordi de ønsker å tydeliggjøre for barna hvem sin mor eller far det er som kommer for å hente. Vi blir imidlertid fortalt at ansatte gjør en innsats for å huske barnas navn, men at det er utfordrende å lære navnene på to foreldre per barn på toppen av det.

Forholdet mellom barn, foresatte og ansatte fremstår ofte som godt, selv om kontakten er kort. Ansatte setter seg ofte ned på huk under henting, på benkene i garderoben, eller på de justerbare krakkene, for å være på nivå med barna. Dette skaper en god atmosfære når henting foregår i garderoben.

Vi er blitt fortalt at ansatte kan oppleve foreldrekontakten som krevende, da foreldrene forventer at barnehagen først og fremst skal prioritere orden, fremfor å være et sted med fokus på lek og relasjonsbygging. Foreldre forventer at det skal være lett å finne barnas klær, matbokser og leker i avdelingen. Vi har sett eksempel på at ansatte må forlate avdelingen (og flere barn) fordi en forelder leter etter en vott.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

- Hvor foregår henting? Kan henting foregå slik at foresatte får innblikk i hva barna har gjort i løpet av dagen?
- Har du og dine kolleger drøftet hvilken informasjon det er viktigst å formidle til foresatte? Har dere en strategi på hvordan dere skal få til dette?
- Hva gjør du når barnet blir hentet av en søsken? Hva skal du fortelle til søsken?
- Kan avdelingen utformes slik at foreldrene må komme inn, for eksempel for å hente matboksen eller sekken til barnet?
- Kan man ha en rutine om at hvert barn skal hentes sammen med en positiv beskrivelse fra barnets dag eller av barnet selv? Det skaper en god stemning og positive assosiasjoner hos alle involverte. Og det kan bryte vanen med at det først og fremst orienteres om uheldige situasjoner og forhold som må hensyntas av foreldrene.

4.1.3 Foreldrekontakt

Henting og levering er de viktigste arenaene for foreldrekontakt, og er den foreldrekontakten vi har kunnet observere i denne studien. Vi har derfor valgt å fokusere på henting og levering for å kunne si noe om forholdet mellom ansatte og foreldre. Noen av våre refleksjoner om foreldrekontakten handler imidlertid om summen av kontakten ved henting og levering. Vi har derfor valgt å presentere disse i en egen boks. Noen av refleksjonene dreier seg om foreldrekontakt både ved henting og levering, andre omhandler foreldrekontakten generelt.

Selv om vi ikke har observert dette vil vi gjerne trekke frem at flere av de pedagogiske lederne har trukket frem det foreldrene er redde for å bli henvist til Barnevernet som en utfordring i foreldrekontakten.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

Foreldrekontakt under både henting og levering:

- Hvordan kan henting og levering utnyttes til å etablere kontakt med foreldre? Kan foreldrene inviteres til å følge barna inn på avdelingen?
- Tenk på hvordan foreldrene møtes – får alle (over tid) like mye oppmerksomhet?
- Hvordan kan man etablere god foreldredialog når det ikke er foreldre som leverer/henter?

Foreldrekontakt generelt:

- Har man forventninger til foreldre som de klarer å mestre?
- Benytter barnehagene riktig tilnærming for å etablere god foreldrekontakt?
- Kan man sikre at foreldre involveres like mye?
- Hvordan kan man invitere foreldre til å gi tilbakemeldinger på eksisterende dialog? Hvordan kan man samarbeide om å forbedre kontakten?
- Er man bevisst hva foreldrekontakten bør inneholde? Har man de riktige rammene?
- Har man reflektert om foreldrekontakten bør inneholde positive elementer?
- Er du like god med voksne som du er med barna – trenger du utvikle dine relasjonsmessige ferdigheter overfor foreldre like mye som overfor barn?

4.2 Forholdet mellom ansatte og barna

Vi har observert forholdet mellom ansatte og barn i forbindelse med måltid, frilek, samlingsstund og andre innendørsaktiviteter. I noen tilfeller har vi også observert lek utendørs.

4.2.1 Måltid

Vi har observert ett til to måltider i hver avdeling. Det har variert hvorvidt barna først spiser mat fra egen matpakke eller om de spiser den senere. Vi har sett etter hvordan overgang til og fra måltid foregår, om det er ro under måltidet, samtalen rundt bordet, involvering av barna, hvor de voksne posisjonerer seg i forhold til barna, bemanningen, og rutiner.

Det varierer fra avdeling til avdeling hvor strukturerte overgangen til måltidene er. I de fleste avdelingene er overgangen *til* måltid mer strukturert enn overgangen *fra* måltid. Det betyr at de ansatte forteller tydelig at det nå skal være måltid, og at barna skal begynne å spise samtidig. Til forskjell, velger barna som regel selv når de er ferdige og når de vil forlate bordet. Det er imidlertid tilfeller der barna som var først ferdig måtte sitte til de får lov til å forlate bordet. I en avdeling måtte alle sitte til alle var ferdige/måltidet var ferdig.

I cirka halvparten av avdelingene blir barna sunget inn til måltidene. To-og-to synges inn til «Ormen den lange» eller «skippervisa» og setter seg. I flere storbarnsavdelinger er ett eller to barn valgt ut til å hjelpe til med å lage maten, og å dekke bordet. I de fleste avdelingene hvor dette er observert, fungerer arbeidsdelingen bra – i én avdeling er barna og personalet ikke ferdig med forberedelsene før måltidet begynner, noe som innebærer venting for de andre barna.

Som regel er det to måltider, ett før hvilestund/lunsj, og ett på ettermiddagen. I enkelte tilfeller får barna også anledning til å spise frokost, hvis de ikke har spist hjemme.⁴ De aller fleste barna spiser medbrakt mat under ett av måltidene. Vi har imidlertid også observert to tilfeller der barna ikke hadde (nok) mat med seg. I disse situasjonene smurte de ansatte knekkebrød til barna kort tid etter at de fant ut at barnet ikke hadde med seg matpakke, slik at barnet ikke trengte å vente lenge på maten.

I de fleste avdelingene får barna gjøre mye selv, for eksempel smøre på brødskiva, og velge pålegg. I andre avdelinger oppfordres ikke barna til det, istedenfor tar de ansatte seg av dette.

Matro under måltidet henger blant annet sammen med hvor de ansatte befinner seg. I de fleste avdelingene sitter de ansatte ved bordet sammen med barna. Da fordeler de ansatte seg i stor grad jevnt rundt bordet/bordene, slik at alle barn har en ansatt i nærheten. Barna får omtrent like mye oppmerksomhet, og det er stort sett ro rundt bordet. I noen avdelinger går de ansatte mye til og fra bordene, og sitter aldri lengre enn noen få sekunder i gangen. I en avdeling er det observert at en ansatt ikke sitter sammen med barna – og heller sitter på en egen stol med litt avstand fra de andre. I en annen avdeling har vi nedtegnet følgende:

De ansattes oppmerksomhet er ujevnt fordelt mellom barna. De voksne er mye til og fra, og sitter ikke fast med barna. En assistent inntar nesten en servitør-rolle. De snakkesalige barna får minst oppmerksomhet fra de ansatte.

Både i dette konkrete eksempelet, og generelt har vi inntrykk av at det at de ansatte beveger seg mye til og fra skaper en uro som smitter over på barna. Vi har flere ganger observert at ansatte irettesetter urolige barn, samtidig som de ansatte selv ikke bidrar til ro under måltidet.

I mange avdelinger er det samtaler mellom barna og mellom ansatte og barn, men det er også eksempler hvor det er lite samtale. Fellesnevneren er likevel at de aller fleste samtalene foregår på norsk. I mange småbarnsavdelinger retter de ansatte fokuset på at barna skal spise og i mindre grad på samtalen. I noen av disse avdelingene spør de ansatte stadig om barna synes maten er god, om de vil ha mer, med flere. De fleste spørsmålene er lukkede (ja-nei spørsmål), og vårt inntrykk er at noen ansatte ikke alltid lytter til barna. I storbarnsavdelingene er det mer toveiskommunikasjon. Her er det oftere barna selv som initierer til samtale. Det er ikke ofte at de ansatte legger opp til samtaler om

⁴ Vi har observert én avdeling hvor det systematisk ble undersøkt ved levering om barna hadde spist frokost før de ble levert i barnehagen.

andre ting enn det praktiske rundt måltidet. I et mindretall av avdelingene søker de ansatte samtaler med barna om maten, og benytter samtalerne til å repetere gloser, for eksempel: «Likte du jordbærene dine?» «Var det godt», «Vil du smake appelsin»? I én avdeling viser et barn frem en frukt og sier «orange» (engelsk), og den ansatte svarer gjentatte ganger «det heter appelsin».

Det varierer fra avdeling til avdeling om barna har faste plasser. I et par avdelinger er det et bilde av barnet på bordet der barnet har plass. I noen avdelinger er bordene i forskjellige rom, og de ansatte kan lukke døra, slik at barna deles inn i flere grupper. Vi har sett eksempler på at faste plasser kan bidra til gode samtaler og mindre konflikt mellom barn, men også at plasseringen av barn kan skape uro. I en avdeling har personalet plassert alle barna som snakker høyt og mye på ett bord. Dette resulterte i at barn på andre bord ikke pratet sammen fordi de var opptatte av å følge med på hva som skjedde på bordet der høylytte barna var plassert. I andre avdelinger gjør faste plasser at barna kan snakke med andre barn på sitt språklige og øvrige utviklingsnivå. Faste plasser kan også hjelpe til med å fordele behovet for oppfølging fra de ansatte.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

- Hvorfor er det slik at barna har/ikke har faste plasser? Hva ønsker dere å oppnå med det, og hva kan du oppnå hvis du gjør det motsatte?
- Hvilke fordeler er det med ikke å ha faste plasser? Og hvilke fordeler er det med å ha faste plasser?
- Hvordan kan man sikre ro under måltidet? Hva er god matro egentlig?
- Hvor er dere under måltidet, i forhold til barna? Sitter dere sammen med barna, eller beveger dere dere rundt i rommet? Hvorfor er det slik?
- Hvordan kan dere involvere barna i rutineene før og/eller etter måltidet?
- Hva avgjør om barna skal smøre skivene selv, eller får påsmurt skivene av de ansatte?
- Hvilke sosiale og språklige intensjoner har dere for barna under måltidet?
- Hva snakker dere om mens dere spiser?
- Hva tenker dere om organisering av måltidene? Hva fungerer / hva fungerer ikke?

4.2.2 Kontekst

Forholdene knyttet til kontekst ligger i grenselandet mellom prosesskvalitet (hvordan noe skjer) og strukturkvalitet (byggeklossene for hvordan noe skjer). Vi konsentrerer oss om de forholdene som henger tett sammen med relasjoner mellom ansatte og barn.

Gjennomsnittlig antall barn per avdeling på de dagene vi besøkte barnehagene var 9 for småbarnsavdelingene, og 15 for storbarnsavdelingene. På de fleste avdelingene var det 4 eller 5 ansatte i løpet av dagen. Typisk er det én pedagogisk leder, og inntil 3 assistenter/ barnehagemedarbeidere med eller uten barnehagefaglig utdanning. Flere av barnehagemedarbeiderne har imidlertid lang erfaring i barnehagen. På halvparten av avdelingene var det en vikar eller en praktikant til stede. Praktikantene og noen vikarer hadde vært i barnehagen over lengre tid og kjente til rutineene på avdelingene. Motsatt har det også vært noen vikarer som var på avdelingen for første gang. På flere avdelinger var det en annen sammensetning enn beskrevet over. Det inkluderer: to pedagogiske ledere (framfor én), en avdeling uten faglærte ansatte, flere avdelinger med

støttepedagoger eller en støtteassistent for et bestemt barn, fast spesial- eller språkpedagog, barnehagestudenter i praksis.

Det varierer i løpet av dagen hvor mange ansatte som er til stede. Dagen begynnes og avsluttes med færrest ansatte, og en gradvis opp- og nedtrapping i løpet av for- og ettermiddagen. I to barnehager har vi observert at avdelingene på samme alderstrinn samles i morgentimene eller mot slutten av dagen, når det er færre barn, og færre ansatte i avdelingene. Det er færre barn til stede i morgentimene og mot slutten av dagen fordi en del barn leveres sent og hentes tidlig. I de andre barnehagene har vi ikke observert at avdelingene samles – her begynner og avslutter hver avdeling dagen for seg selv. Vi har ikke observert at avdelingene samles i løpet av dagen, utenom at barna samles ute.

Med noen få unntak har vi ikke observert at det er for få ansatte til stede på avdelingene på dagtid. Når det er få ansatte, kan det medføre utfordringer på avdelingen. Vi har observert følgende på én avdeling:

Det er relativt kaotisk. De voksne sier det er fordi de er for få på jobb. Barna sviver mye rundt, går inn og ut av rommene, og lukker dører etter seg. Dette gjør det hele ganske uoversiktlig – og det er flere situasjoner hvor barn er uten direkte oppsyn, fordi de voksne er i et annet rom.

Vikarenes aktivitet overfor barna og deltakelse i driftsrelaterte oppgaver varierer sterkt. Vi har både observert vikarer som tilsynelatende uoppfordret påtar seg oppgaver og søker kontakt med barna, og vikarer som ikke har tatt initiativ til noen aktiviteter. Disse vikarene ventet på å bli sysselsatt av de fast ansatte. Det er mange små og store forskjeller i hvordan vikarer sysselsettes og ledes (eller ikke ledes), og det er ikke mulig å si hva som er hovedregelen.

Vi har gjennom hele dagen observert hvor de ansatte beveger seg i forhold til barna, og hvor tilgjengelige de ansatte er for barna. I de aller fleste avdelingene er de ansatte tilgjengelige for barna hele eller mesteparten av tiden. De ansatte sitter ofte nede på gulvet eller på krakker på høyde med barna. De ansatte plasserer seg slik at barna lett kan oppnå kontakt, eller de oppsøker barna aktivt. Følgende observasjon illustrerer dette:

Barna leker fritt og de voksne deltar mye på barnas premisser. De sitter mye på gulvet eller er med i leken.

I et fåtall avdelinger har vi observert at ansatte ikke har vært innen rekkevidde for barna deler av dagen. Noe av dette skyldes driftsoppgaver som matlaging og vasking, men det er også situasjoner hvor ansatte ikke fordeler seg blant barna, de står oppreist istedenfor å sitte, de oppholder seg på kjøkkenet, eller har lengre samtaler med hverandre. Under disse samtalene ligger fokuset ikke på barna, og barna som søker oppmerksomhet oppsøker de ansatte.

I alle avdelingene er hovedspråket norsk, og det snakkes norsk i nesten alle situasjoner. Vi har kun unntaksvis sett ansatte som snakker et annet språk enn norsk med hverandre, og da snakker de engelsk i korte perioder. Samtalen med barna foregår også på norsk i de aller fleste tilfellene. Når det snakkes

et annet språk (gjerne barnets morsmål, for eksempel urdu eller arabisk), er det i korte perioder, og det er knyttet til konkrete situasjoner, for eksempel mat eller telling. Det er vårt inntrykk at det er et bevisst valg, og ikke uttrykk for manglende norskkunnskaper. I én avdeling har all samtale med barnet foregått på barnets morsmål. Barnet hadde separasjonsangst og hadde nylig begynt i barnehagen. Enkeltvis har vi sett at barn har fungert som tolk i foreldrekontakten mellom ansatte og en forelder.

Vi har også observert situasjoner hvor ansattes språkferdigheter blir benyttet for å løse utfordrende situasjoner. I ett tilfelle kom en ansatt fra storbarnsavdelingen inn på småbarnsavdelingen for å be en av de ansatte om tolkehjelp til ett av de store barna. Den ansatte på småbarnsavdelingen ble med inn på storbarnsavdelingen og bidro til å løse opp i situasjonen.

Et annet forhold vi har undersøkt er hvordan styrerne ser på sin rolle. De har den samme tolkningen av rollen som styrer, men opplever den delvis ulikt. Det gjelder spesielt deres handlingsrom overfor avdelingene. Noen vurderer handlingsrommet som snevert, mens andre ser et større handlingsrom til å påvirke relasjonsarbeidet i avdelingene. Styrerne vektlegger også ulike forhold når de utdypet hvordan de jobber overfor avdelingene, både med relasjonsarbeidet og generelt. Noen understreker at de bruker mye tid på avdelingene, og besøker hver avdeling opptil flere ganger daglig. Vi har under observasjon i mange avdelinger i de fleste barnehagene sett at styreren kom innom avdelingen. Et annet forhold som er nevnt av noen styrere, er at de ønsker at avdelingene samarbeider. Utover de vanlige verktøyene som personal- og ledermøter, har to barnehager flyttet på pedagogiske ledere og andre ansatte mellom avdelingene. Styrerne mener at dette har gitt gode resultater, særlig i form av økt refleksjon og bevissthet rundt egen praksis hos de ansatte, og en større vilje til å hjelpe til i andre avdelinger ved behov.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

- Når er det viktigst at flest er på jobb? Er det mulig å være flere tilgjengelig for foresatte ved henting/levering? Kan personale brukes mer aktivt på tvers av avdelingene?
- Hvordan skal de ansatte bruke tiden i morgentimene, under hvilestund og mot slutten av dagen?
- Har du en plan for hvordan vikarene skal brukes? Hvordan får vikarene vite hvilke forventninger du har til dem?
- Når det skjer mye samtidig, og det er få ansatte til stede - for eksempel under henting – hvordan prioriterer du tid med foresatte og tid med barna?
- Hvilken arbeidsdeling vil du ha mellom de ansatte når driftsoppgavene skal gjøres? Kan barna trekkes inn i noen oppgaver?
- Hvordan sikrer du at driftsoppgavene ikke går på bekostning av oppmerksomheten barna skal få?
- Hva tenker du selv om organisering av oppgaver og rollefordeling mellom medarbeidere; hva kunne man forandret? Blir alle medarbeiderressurser brukt best mulig?

4.2.3 Initiativ og innhold

Initiativ og innhold er ikke observert strukturert, men gjennom dagen. Med initiativ mener vi grep som får i gang en aktivitet eller tankeprosess hos barnet.

Når barnehagedagen er rutinstyrt innebærer det ofte at de ansatte er initiativtagere, men det kan være rom for barns initiativ i de rutinstyrte aktivitetene. I rundt halvparten av avdelingene er dagen i stor grad preget av rutiner. Rutiner ser vi når vi ser mange overganger mellom aktiviteter, og klokkestyring, det vil si at de ansatte tilpasser lengde på aktiviteter etter klokka. Typiske rutinesituasjoner vi har observert er samlingsstund/sangstund, strukturert språkarbeid og organisert lek. I avdelingene som er mindre rutinstyrt, ser vi også færre aktiviteter og mer frilek. Et eksempel på en observasjon fra en rutinstyrt avdeling:

Dagen følger en plan. Aktiviteter følger klokkeslettet, frem mot måltidet. Her tar de voksne mye initiativ. Etter måltid nummer to er det en del frilek, hvor det er en blanding mellom vokseninitierte aktiviteter og barneinitierte aktiviteter. Det er også gruppeinndelinger, og her er det lite barna skulle ha sagt. Hvis barnet er i en førskolegruppe eller har språkproblemer, havner barnet i en bestemt gruppe. Hvis et barn vil følge lekekameraten som er i en annen gruppe, går det ikke.

Innenfor de planlagte aktivitetene er det rom for at barna kan velge selv, for eksempel hvilken sang de vil synge, eller hvilke historier de vil fortelle under samlingsstund.

Denne observasjonen viser at en avdeling kan være rutinstyrt, samtidig som det er rom for barnas initiativ innenfor de aktivitetene som de ansatte har bestemt skal skje.

I alle avdelingene observerer vi at barna leker fritt. Frilek ser vi oftest tidlig på dagen, og mot slutten av dagen før barna blir hentet. Barn som er levert seint og hentet tidlig vil av og til ikke ha opplevd frilek i løper av dagen.

Når barna leker fritt varierer det om det er de ansatte eller barna som tar initiativ til aktiviteter. I mange avdelinger kan barna istedenfor å bli spurt om hva det har lyst å leke, velge mellom alternativer, for eksempel: «Vil du leke med dukker eller vil du leke med plastelina?». Ofte ser vi at de ansatte tar frem utstyr og foreslår puslespill, bøker eller leker. Barna er ofte positive til det de voksne foreslår, men det hender også at barna avviser de ansattes forslag. Det er ikke alltid at de voksne da følger opp barnet ved å foreslå andre aktiviteter, dette varierer fra avdeling til avdeling. Noen ganger virker det som de ansatte synes det er spesielt viktig at enkeltbarn kommer i aktivitet. I slike situasjoner følges barnet opp ved at den ansatte initierer en aktivitet med barnet, eller veileder barnet inn i lek med andre barn.

Det varierer mellom og innenfor avdelingene hvor mye initiativ de ansatte tar. Dette kan være bestemt av hvilken stilling de ansatte har og av dynamikken mellom de ulike ansatte til stede. I stort sett alle avdelinger har vi observert at vikarer tar minst initiativ og igangsetter færrest aktiviteter. Dette kan handle om at det i noen avdelinger er lite kommunikasjon mellom de ansatte. Vi har ikke spurt vikarer eller øvrig personale, men vi tror at mangel på initiativ blant vikarene kan handle om at de får lite veiledning fra andre ansatte. Når ansvar for initiativ er ujevnt fordelt blant de ansatte oppstår situasjoner slik som beskrevet nedenfor, der kun en ansatt igangsetter aktiviteter. Situasjonen innebærer mindre tid til støtte i lek og fantasilek.

En ansatt var overalt som brannslukker og fikk i igangsatt mange aktiviteter; Leste bøker og lekte med plastelina. Hovedfokus var på å få i gang aktiviteter, og ikke på støtte i igangsatte aktiviteter, men dette varierte gjennom dagen. Ansatt brukte mye tid på fikse leker og fasilitere men det var ikke alltid at leken kom skikkelig i gang.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

- Hvem tar initiativ til aktiviteter?
- Hvordan bør forholdet mellom rutinstyrte aktiviteter og frie aktiviteter være? Risikerer du å fortrenge barnas initiativer når det er mange styrte og planlagte aktiviteter i løpet av dagen?
- Kan rutinstyrte aktiviteter etablere flere overganger enn nødvendig og dermed skape utfordrende situasjoner?
- Varierer avdelingen mellom frilek og planlagte aktiviteter?
- Tenk på forholdet mellom initiativ til lek og støtte i lek. Hva er viktigst, og hvorfor?
- Hvordan er avdelingen organisert; har barna plass til å leke og fordype seg sammen i lek uten å bli forstyrret av andres aktiviteter?
- Hvilket materiell er tilgjengelig for barna? Kan de hente frem alt selv, eller må de be om at de hentes frem? Kan barna glemme lekemateriell hvis det ikke ligger fremme?
- Er avdelingen organisert slik at den inviterer til fantasi- og rollelek?
- Er der noen rutiner dere ønsker var annerledes?
- Hva styrer rutinene?

4.2.4 Formen på relasjoner

Vi ser store forskjeller i relasjonene, og variasjonen ligger vel så mye mellom avdelingene, som innenfor avdelingene. Pedagogiske leder og mange av de øvrige ansatte i avdelingen har varme relasjoner med barna. Det gir seg utslag i at de ansatte smiler til barna, bruker ros og fornævnet på barna, og at barna blir sett. De ansatte gir stort sett mye omsorg, og det er mye fysisk kontakt, eksempelvis ved at barna strykes på kinnene eller rufses i håret. Barna tar lett kontakt med ansatte og oppsøker dem. Dette står i kontrast til hvordan barna responderer på for eksempel vikarer i enkelte avdelinger. Her har ikke barna relasjoner til dem, og oppsøker dem mindre, eller trekker seg unna når en ansatt setter seg ved siden av og prøver å leke med dem.

I én avdeling har vi notert oss følgende, som illustrerer de gode relasjonene vi har observert:

Relasjonene er varme, det er mye smil. Det er stort sett tilgjengelige fang. De ansatte er på gulvet med barna. Barna er i fokus.

Det er likevel kontraster innenfor avdelingene, og noen ansatte har mindre varme relasjoner med barna. Det er ofte – men ikke alltid – vikarer eller personer med en midlertidig tilknytning til avdelingen. Personene får oppgaver knyttet til drift, og som tar noe av deres oppmerksomhet bort fra barna. Generelt er det nettopp når driftsoppgavene planlegges og utføres, at relasjonene med barna er

mindre varme. Vi observerer at de ansatte i slike situasjoner skifter fokus bort fra barna, og at barn som er i nærheten, ikke involveres i samtaler eller ikke smiles til.

I de aller fleste tilfellene blir barn som er alene en stund, sett. Ingen barn blir alene over lengre tid, både inne i avdelingen og mens barna er ute. Barna uttrykker imidlertid ulikt behov for kontakt med de ansatte. Mens enkelte barn søker lite kontakt med ansatte fordi de leker sammen med andre barn eller søsken store deler av dagen, er andre barn mer kontaktsøkende. Både førstnevnte og sistnevnte får oppmerksomhet fra de ansatte, men vi observerer at det er flere barn som søker kontakt med andre ansatte eller med observatøren med én gang de ikke får oppmerksomhet fra en ansatt. I alle barnehagene ble vi gjentatte ganger oppsøkt av barn som søkte ekstra kontakt utover det de fikk av de ansatte.

Vi har observert én avdeling hvor ett barn har vært utagerende og har skapt mye uro på avdelingen, noe som påvirker relasjonen mellom barnet og de ansatte. De ansatte irettesetter barnet ved å forklare hvordan barnets atferd forstyrrer, men hever også stemmen. Barnets atferd kan ha skapt ringvirkninger for de andre barna, for eksempel ved at de ansatte ikke klarer å gi de øvrige barna tilstrekkelig oppmerksomhet. Observatør ble i denne situasjonen flere ganger oppsøkt av barn som ville ha kontakt.

En del av relasjonen mellom ansatte og barna er at barna får beskjed om hva som er uakseptabel oppførsel. I mange avdelinger – særlig storbarnsavdelinger – har vi observert at ansatte gir barna irettesettelser i løpet av dagen. De ansatte forklarer barna at det de gjorde ikke er greit, og hvorfor det ikke er greit. Med ett unntak, hever ikke de ansatte stemmen når de snakker med barna. Tonen er rolig, men bestemt. Barna tar imot tilbakemelding, men enkelte barn gjør samme handlingen igjen senere. Vi observerer ikke at relasjonen mellom de ansatte og barna blir påvirket av dette – de ansatte og barna leker, leser eller gjør andre aktiviteter sammen etter irettesettelsen, og barna unngår ikke den ansatte. Flere ganger benytter de ansatte felles aktiviteter med barna til å flytte barnets fokus bort fra situasjonen. Med unntak av to avdelinger, har vi ikke observert at enkelte barn får en **overvekt** av negativ kontakt i løpet av dagen. Barna det gjelder er utagerende og har fått flere irettesettelser i løpet av dagen.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

- Er det noen barn du vil bli enda bedre kjent med? Hva er dine forventninger til relasjoner mellom ansatte og barna?
- Hva mener du utgjør en god relasjon mellom ansatte og barn? Er dine kollegaer enige med deg? Hvordan og i hvilke situasjoner kommuniserer du dine forventninger til dine kolleger?
- Hvilke forventninger har du til relasjonene kolleger og vikarer skal ha med barna? Hva skal til for at vikarene kan oppnå slike relasjoner?
- Hvordan skal barn med utagerende atferd håndteres, når deres atferd kommer i veien for relasjonsarbeidet med de øvrige barna?
- Tenk gjennom – hvor mye av oppmerksomheten som er rettet til barn med utfordrende atferd er positivt og hvor mye er negativ?
- Hva med de stille barna? Får de positiv oppmerksomhet fra personalet? Fra andre barn?
- Har noen barn lite kontakt med personalet og andre barn?
- Hvordan kan man jobbe med inklusjon som del av relasjonsarbeidet?

- Noen barn har særskilte behov som krever mye oppmerksomhet. Hva bestemmer hvilken type oppmerksomhet, og hvor mye oppmerksomhet slike barn skal få?

4.2.5 Inkludering

Vi har sett på hvorvidt barna leker sammen, eller om de er mye for seg selv, og hvordan ansatte håndterer disse situasjonene. Generelt ser vi et tydelig skille mellom småbarns- og storbarnsavdelingene. Mens de store barna ofte leker med hverandre i par eller i små grupper, er det betydelig mindre kontakt mellom barna på småbarnsavdelingene. De minste barna kan leke ved siden av hverandre, men sjelden med hverandre. Noen småbarnsavdelinger tar dette for gitt, og sørger for at hvert enkelt barn blir sett og lekt med av en ansatt. På én småbarnsavdeling observerte vi at de ansatte oppmuntret barna til å snakke og leke med hverandre.

På flere storbarnsavdelinger er det barn som ikke deltar i leken med andre. Da forsøker ofte en ansatt å trekke barnet inn i felles aktiviteter. Følgende observasjon illustrerer dette:

Det yngste barnet på avdelingen krabber rundt, er mye alene. En voksen går bort til barnet og inviterer barnet til å bli med på lesestund på sofaen. Der sitter det tre andre barn, og den voksne leser bok og barna følger med... [senere] ... Det ene barnet som krabber mye rundt alene, blir fanget opp en gang til av en voksen som spør om barnet vil være med å tegne. Barnet nikker, og tegner sammen med to andre barn og en voksen.

I et mindretall av tilfellene registrerer vi at barn ikke inkluderes i lek med andre. Det kan være fordi barnet ikke søker kontakt og aktivt trekker seg ut av lek med andre barn og voksne, eller fordi barnet er utagerende. Utagerende barn får ofte mye oppmerksomhet fra en ansatt, og er da mindre sammen med andre barn. Noen barn har også en egen støttepedagog eller assistent. De fleste støttepedagogene/assistentene samhandler imidlertid også med de øvrige barna, når situasjonen tillater det, eksempelvis under måltidet overfor barna som sitter nærmest, eller under en lek som er tiltenkt det enkelte barnet, men som engasjerer flere barn.

Som nevnt i forrige kapittel, får alle barna en relasjon med ansatte i løpet av dagen, og de ansatte sørger for at barna blir sett. Det er mange tilgjengelige fang i løpet av dagen. Videre bruker de ansatte fornavnet på barna bevisst, og de voksne og barna snakker ofte om hva de holder på med. Ansatte sørger for at samtlige barn blir inkludert i de fleste av samlingsstundene vi har observert. I noen samlingsstunder er det spesielt mye allsang og dialog mellom den ansatte og barna. En tydelig forskjell her er hvor mye enkelte barn involveres i dialogen, eller hvorvidt den ansatte først og fremst snakker med gruppa istedenfor. På flere storbarnsavdelinger blir hvert enkelt barn utfordret på å benevne ukedager, kroppsdel, dyrenavn, mv. På flere småbarnsavdelinger har vi også observert dette, et eksempel følger:

Under samlingsstund med sang og historier, involverer ped.lederen barna individuelt og i grupper. Barna tiltales med fornavn. Under samlingsstund synger ped.lederen «og X er her, og takk og pris for at Y er her», slik at hvert enkelt barn blir nevnt.

I et mindretall av samlingsstundene har noen barn hverken blitt sett eller involvert i aktiviteten. Dette henger sammen med at noen barn tiltrekker seg mye oppmerksomhet på bekostning av andre barn. Dette gjaldt ikke kun under samlingsstunden, men var ekstra tydelig da. De pedagogiske lederne forteller at en del av barnehagehverdagen skal handle om at barna blir selvstendige, og i ett tilfelle sier en ansatt direkte til et barn «du må lære deg å bli mer independent – selvstendig». En pedagogisk leder understreker likevel i samtalen med oss at det er viktig at disse barna også blir sett.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

- Hvilken rolle skal støttepedagoger/støtteassistenter har overfor de øvrige barna?
- Hva er en god balanse mellom 1) barn hvis atferd krever mye oppmerksomhet, og 2) stille barn som sysler mye for seg selv (og alle andre barn mellom disse ytterpunktene)? Hvordan skal oppmerksomheten fordeles, og hvordan skal avdelingen jobbe for at alle barn blir sett?
- Får urolige eller utagerende barn hovedsakelig oppmerksomhet og kontakt når de utagerer eller bråker?
- Hva gjør dere for at inkludere alle barn? Hvordan kan dere se at dere lykkes, at barna føler at 'de hører til'?
- Hvilke grep gjør dere når dere sliter med å inkludere alle barn?

4.2.6 Kommunikasjon og felles interesser

Vi har observert kommunikasjon mellom barn og ansatte. Vi har sett etter hvordan kommunikasjonen foregår og hvorvidt den omhandler tema barna er interessert i.

Kommunikasjonen foregår nesten utelukkende på norsk.

Barna stilles generelt mange spørsmål, både åpne og lukkede spørsmål, men med overvekt av lukkede spørsmål. Til tross for at det i alle avdelingene stilles mange spørsmål, varierer det om de ansatte viser interesse for barnas svar. Interesse observerer vi når den ansatte venter på at barnet har svart og reagerer på svaret. I noen avdelinger benyttes det mest lukkede spørsmål «vil du ha A eller B?» eller «har du også en bil hjemme?». Det er mer av dette på småbarnsavdelinger.

Det er mye prat om barna og lite prat om de voksne. På noen avdelinger prates det en del om barnas familie, ting som har skjedd før, eller som skal skje. På andre avdelinger snakkes det mest om forhold i nåtid.

Det er de voksne som starter samtale, ikke barna. Samtalene handler mye om her og nå, og ikke om fremtiden, fortiden, tidligere opplevelser eller fantasi. Samtaleemner er blant annet mat og kroppsdeler

Det varierer også en god del om spørsmålene de voksne stiller omhandler tema barna er interesserte i. Vi viser her til et eksempel på en småbarnsavdeling der det er mange spørsmål og der samtalen styres av felles interesser:

Barna inviteres hele tiden til samtale. Det er mange spørsmål, men ofte er spørsmålene ikke åpne. Barna får tid til å svare, og de ansatte hensyntar barnas svar: «Kan du hjelpe meg med å rydde? Nei? Ok.»

De ansatte stiller spørsmål knyttet til konkrete opplevelser, for eksempel «Da vi lekte ute i går, hva gjorde vi med lekebilen, da? Kan du huske det?»

Tonen er vennlig, og særlig pedagogisk leder modulerer stemmen mye, og bruker mye barnerettet tale.

Det varierer fra avdeling til avdeling og fra ansatt til ansatt hvor god den enkelte er til å gripe muligheter til å snakke om noe som interesserer barna. Vi viser her til to eksempler;

- I en avdeling ser observator konsentrert på bilder av barna og fødselsdagen deres som henger på veggen. Barna i barnehagen får det med seg, og begynner å stirre på veggen. Pedagogisk leder ser dette og benytter muligheten til å snakke om bursdager.
- I forskjell fra dette, observerer vi i en småbarnsavdeling følgende: en gutt sier «buss» og begynner å synges en sang, men ingen griper muligheten til å fortsette å snakke om buss med gutten.

Vi har også sett eksempler på at de ansatte begynner en samtale med barna om noe som barna er interessert i. I disse avdelingene ser vi også at barna kan få bestemme hvilke aktiviteter som gjennomføres. I en avdeling vil barna gjerne bli lest for, og er med å velge bok.

Det er naturligvis stor forskjell mellom samtale i småbarnsavdelingene og storbarnsavdelingene. På småbarnsavdelingene er det i hovedsak de ansatte som setter i gang samtalen, og det er også derfor de ansatte som velger samtaleemne. Det varierer hvorvidt de ansatte på småbarnsavdelingene oppfordrer barna til å sette ord på ting og å svare med ord og ikke bare med nikk og kroppbevegelser. På storbarnsavdelingene er barna i større grad i stand til å ta initiativ:

En ansatt spør om barna vil legge puslespill. De svarer nei. Det er god stemning, varm god tone mellom barna og de voksne. Personalet er engasjert i barna, hva de gjør, og hva de ønsker å gjøre. Et av barna ved bordet sier: «Jeg vil leke spider-man», en ansatt ler, og de prater om spindellev.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

- Når du snakker med barna, stiller du mest åpne eller lukkede spørsmål – og er du interessert i hva barnet har å si?
- Hva handler dine samtaler med barna om – forhold som er her og nå, eller forhold som krever fantasi og hukommelse?
- Hvor mye deler du om deg selv? En relasjon krever en viss grad av gjensidighet.
- Fanger du opp hva barna er opptatt av / engasjerte i, og følger du opp med å snakke med dem om dette?
- Hvordan kan du utvikle din kommunikasjon med barna, så barna deltar som likeverdige partnere?
- Kommuniserer du like mye med alle barn?

4.2.7 Språkarbeid og språkstøtte

Gjennom observasjonen har vi tatt for oss i hvilken grad språkarbeidet gjennomføres hverdagen i barnehagen, det vil si i hvilken grad språkarbeidet finner sted i mange eller alle av de situasjonene nevnt ovenfor.

Vi har også sett på hvilke hjelpemidler som benyttes, hvilken form språkarbeidet tar og hvem som initierer det. Hvor mye er styrt av barnas egen undring og initiativ, hvor mye er del av program/ansattes initiativ?

Hvor språkarbeidet skjer

Alle barnehagene deltar i et eget program for språkarbeid: Språkskogen. Språkskogen er utarbeidet av Statped og retter seg mot flerspråklige barn i alderen tre til seks år. Tema i Språkskogen kan være mat, klær, med flere, og rullerer. Barnehagene benytter også SPROFF som er språkprogrammet for førskolebarn i bydel Søndre Nordstrand. Vi har ikke observert barna når de har vært i Språkskogen, men vi har sett på hvordan og i hvilken grad materiale fra Språkskogen nyttes i andre situasjoner i avdelingen. Noen avdelinger tar opp ord som er brukt i Språkskogen i andre situasjoner gjennom dagen. Dette gjelder rundt halvparten av storbarnsavdelingene vi har observert.

Måltid kan nyttes til språkarbeid gjennom at det settes av tid til lengre samtaler mellom barn og ansatte, og personalet kan benevne matvarer og spørre barna om hva ting heter. De ansatte kan legge opp til dette ved å fordele seg blant barna rundt bordet, og la det være ro ved måltidet.

Når pauseavviklingen sammenfaller med måltidet, ser vi at det er mindre tid til språkarbeid under måltidet. Dette har vi observert i flere avdelinger. I rundt halvparten av avdelingene (storbarn) snakker de ansatte med barna under måltidet om andre ting enn maten og andre praktiske hensyn. Her varierer det om det er de ansatte som stiller spørsmål og barna svarer eller om barna styrer samtalen selv. Tema vi har hørt er hva foreldre, brødre og søstre gjør, ting barna har opplevd, med flere.

I småbarnsavdelingene har barna et lavere språknivå, og det er andre forutsetninger for språkarbeidet under måltid. Benevning av mat, spørsmål om barna liker maten, hva barna har lyst å spise, er muligheter for språkutvikling under måltidet. Ansatte har i de fleste avdelingene spurt barna om hva de vil spise, om det er godt, med flere. I flere avdelinger er det observert at ansatte er bevisste på benevning i denne situasjonen, for eksempel gjennom å spørre «Likte du kremosten din, [navn]?».

Når det er lesestund, har barna muligheter til å tilegne seg nye ord og uttrykk. I flere avdelinger ser vi ansatte lese bok flere ganger, der ansatte peker på illustrasjoner og spør barna om navnet på tingene de peker på. I en avdeling spør også ansatt barna oppfølgingsspørsmål: «Hva hadde søsteren din gjort om du hadde tatt på seg hennes klær?». Dette spørsmålet setter i gang en samtale blant barna. På motsatt side har vi også vært i avdelinger der det gjennom en hel dag ikke har blitt lest for barna.

Samlingsstund er en arena for det strukturerte språkarbeidet, og den kan brukes til å gjennomgå tema og øke barnas språknivå. Noen samlinger er svært korte og består kun av sang. I andre avdelinger snakker man lengre om et tema, der de ansatte spør barna og barna svarer. Et eksempel er: «I går var den åttende mars. Hvilken dag er det i dag, da? Hvem er neste bursdagsbarn?» eller «Vi må kunne ukedagene. Husker dere at vi skal kunne alle ukedagene fra mandag til søndag? Hvilken dag er det i dag?». De ansatte bruker ofte illustrasjoner av aktiviteter barna skal gjennom i løpet av dagen for å forklare hva som skal skje. For eksempel pekes man på en illustrasjon av samling og sier «nå har vi samling». Vi har også observert at ikke alle barn i like stor grad blir med på sang, rim og samtale under samlingen. Det er gjerne de barna som har forholdsvis gode språkferdigheter, som tar ordet under samlingen. Som regel ser vi imidlertid at den ansatte som styrer samlingsstund, utfordrer de fleste eller alle barna på å delta aktivt.

Det varierer også i hvilken grad språkarbeidet gjennomsyrrer leken. Barna har ofte ikke høye ferdigheter i å komme inn i lek og å opprettholde den, og de ansatte bruker i de fleste avdelingene mye tid på å sette i gang lek, men er mindre grad involvert som støtte i leken. I igangsettelsen kan de ansatte vise hvordan man gjør noe, og benevne materialet som er brukt i leken. Dette gjelder særlig storbarnsavdelingene. Det er observert få eksempler på at ansatte «later som» og blir med i leken, og bruker fantasi aktivt. I avdelingene for småbarn ser vi et tydelig skille mellom avdelinger der de ansatte er «på gulvet» gjennom hele dagen og der de ansatte bruker mye tid på driftsrelaterte formål istedenfor å leke (disse situasjonene utgjør et mindretall). Når de ansatte er på gulvet, blir det brukt mye benevning: «skal vi mate dukka?». Det er mer dialog med barna i de avdelingene der de ansatte er «på gulvet». Vi vet ikke hvorfor ikke alle avdelinger har like stort fokus på dette.

Vi merker oss at tema i språkskogen til en viss grad styrer hvilke situasjoner som er mest aktuelle for det definerte språkarbeidet (mat/påkledning).

Hvordan språkarbeidet skjer

Hvordan språkarbeidet skjer, omfatter de ansattes språkferdigheter, hvilke samtaler som føres, hvem som tar initiativ, og modulering av stemme / barnerettet tale (toneleie). Vi presenterer under et utdrag fra våre nedtegnelser i en avdeling for å illustrere hvilke kjennetegn ved språkarbeidet vi søker å fange opp.

Det var varierende språkmestring blant barna, og flere svarte kun med ett ord. Barna fikk stort sett alltid tid til å svare. Barna henvendte seg flere ganger til personalet og spurte om ting eller meddelte ideer eller ønsker, og la dermed premisser for hva det ble snakket om. I hovedsak ble det snakket om her-og-nå konteksten, men også om mer abstrakte tema. Tonen fra personale til barn var inviterende, varm og vennlig, dette dominerte kontakten mellom barn og voksne.

De ansatte bruker i stor grad norsk i barnehagen. De ansatte kan bruke andre språk i foreldrekontanten eller spørre barna hva et norsk ord heter på et annet språk. I enkelte avdelinger er det også en del barn som bruker engelske betegnelser på ord, selv om engelsk ikke er morsmålet. De ansatte gjentar da

ordet på engelsk for så å fortelle hva det heter på norsk. Vi har også observert at barnets morsmål er brukt der barnet er på tilvenning og gråter mye, og at et barn har fungert som tolk mellom barnehagen og en forelder til et barn fra en annen avdeling. Vi har spurt om slike situasjoner, og de pedagogiske lederne forteller at bruken av norsk er gjennomtenkt og at det er gode grunner når de ikke snakker norsk med barnet.

Et forhold med betydning for språkarbeidet i barnehagen er hvorvidt de ansatte selv er gode språkforbilder, det vil si snakker uten feil, og føler seg trygge på språket. Her finner vi betydelig variasjon. De ansatte med norsk som morsmål bruker språket mye og benevner gjenstander. Pronomen som «den» og «det» brukes mindre. Samtidig er det eksempler på ansatte bruker feil ordstilling i en setning, for eksempel «Hvorfor du sitter der?». Mange ansatte – både pedagogiske ledere, barnehagemedarbeidere og vikarer – har ikke norsk som morsmål, og er i varierende grad trygge på språket. Dette gir seg utslag i hvor mye de ansatte bruker språket: Noen snakker lite, mens noen snakker veldig mye, til tross for at de ikke alltid bruker korrekt ordstilling eller sliter med å finne riktig ord. Vi ser også noen tilfeller der ansattes språkferdigheter og hvor gode ansatte er på å modulere stemmen (toneleie) og benytte seg av barnerettet tale henger sammen. Men dette er ikke et gjennomgående funn.

I en avdeling er det observert at noen barn har bedre språkferdigheter i norsk enn enkelte av de ansatte.

Språkarbeid forutsetter aktiv bruk av språket, relasjonsbygging og inkludering av barna. Dette er til en viss grad uavhengig av den enkelte ansattes språkferdigheter. Vi ser eksempler på ansatte med svake språkferdigheter, men som søker kontakt med barna, bygger relasjoner, og går inn i samtaler med barna i forbindelse med for eksempel lek eller boklesing. Vi finner også eksempler på det motsatte, nemlig ansatte som til tross for gode språkferdigheter ikke er like mye i dialog med barna.

Kvaliteten på språkarbeidet henger også sammen med de ansattes bevissthet på inkludering. Barn som har lite språk, kan falle utenfor i sosiale situasjoner og lek. De fleste avdelingene er gode på å se barna og gode på inkludering, og vi har sett få eksempler på at barn går mye alene. Unntaket er et par situasjoner der ansatte er tydelig usikre på et barns språknivå og hvor mye barnet forstår, og det inngås ikke samtale med barnet.

Sang, regler og rim er noe vi har observert at benyttes i ulik grad i avdelingene. Sang, regler og rim kan ha andre formål enn språkstimulering, for eksempel lette overganger. Det ser vi mange eksempler på, særlig i forkant av måltidet hvor mange avdelinger synger «Ormen lange». Sang, regler og rim kan også knyttes til tema barnehagen arbeider med. I anledning karneval så ble det sunget karnevalsanger i en avdeling i samlingsstunden, og her brukte de ansatte mye tid på å forklare hva karneval er, og ord som blir brukt i sangen. Ordene de fokuserte på hadde også vært tema i Språkskogen og barna hadde derfor allerede kjennskap til ordene og situasjonen ble benyttet til å repetere disse. Et annet eksempel på at de ansatte var bevisste på bruken av sang, regler og rim var i en småbarnsavdeling hvor det ble sunget spontant i leken på gulvet, mens det ikke ble sunget i samlingsstunden. I andre avdelinger er sang og rim sentrale deler av samlingsstunden. Andre avdelinger brukte sang mer begrenset, for eksempel kun i samlingsstunden og ikke gjennom dagen.

En annen faktor i språkarbeidet der vi observerer forskjeller mellom barnehager, er hvor bevisste de ansatte er på å rose barna når de kommer på ord eller snakker generelt. For eksempel ble det i en avdeling observert at barna kom med språklige gullkorn ved å bryte ut i lengre setninger på uventede tidspunkt, men der oppfølgingen fra ansatte var sporadisk eller uteble helt. Mangel på positiv tilbakemelding trenger ikke kun være i situasjoner der barn har sagt noe, men kan også være noe som kjennetegner stemningen i avdelingen generelt. Positiv tilbakemelding og oppmerksomhet vil kunne

bidra til økt selvfølelse og selvutfoldelse hos barna. Vi kan derfor anta at hvordan og hvor ofte barn erfarer positiv oppmerksomhet og tilbakemelding kan knyttes til prosesskvaliteten. Det er ikke vårt inntrykk at positive tilbakemeldinger er mangelvare i de fleste avdelingene vi har observert, men det er rom for mer ros i enkelte avdelinger.

Under de andre kvalitetsforholdene har vi vist til en del eksempler der barnerettet tale er benyttet. Stort sett er de fleste ansatte vi har observert, bevisste på å benytte barnerettet tale.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

- Måltid, lek, samlingsstund, toalettbesøk,... er arenaer for språkarbeid med barna. Bruker du alle arenaene?
- Hvilken rolle skal de ansatte ta i barnas lek – og hvilke muligheter for språkarbeid ligger i denne involveringen?
- Følger dere med på barnas interesser og engasjement, og snakker med dem om det de er opptatt av? (Presenterer dem for ord og uttrykk som de kan knytte til interessene sine?)
- Har avdelingen en plan for språkarbeidet? Vet de ansatte hvordan de kan forsterke barnas språkutvikling i alle aktivitetene i løpet av dagen?
- Bruker du fokusord og tema-ord som barna har lært for eksempel i samlingsstund også i andre sammenhenger?
- Hva er en god språkmessig rollemodell for barna? Hva krever det av de ansatte?
- Bør barnehagen organiseres slik at (noen) ansatte på hver avdeling har norsk som førstespråk, eller tilsvarende?
- Hvordan kan dere sammen utvikle språklige læringsmiljøer som inkluderer alle barn?

4.3 Forholdet mellom ansatte

Styrerne forteller at de hovedsakelig forstår sin rolle som en tilrettelegger og sparringspartner for avdelingslederne. Styrerne har ofte et overordnet blick og bidrar til prosesskvalitet gjennom administrativ tilrettelegging og faglig dialog med de pedagogiske lederne, forteller de. Styrerne forteller at de besøker avdelingene, og dette har vi også observert under besøkene. Vi har sett lite samhandling med barna, med unntak i en barnehage der styrer brukte mye tid til å leke med barna.

Når vi har observert avdelingene har vi i de aller fleste tilfeller ikke observert konflikt mellom de ansatte på avdelingen. De ansatte har en god tone med hverandre, og er som regel samstemte i arbeidsdelingen. Det gjør at det er lite behov for å ta lengre samtaler om hvordan driften eller oppgavene skal organiseres, slik at oppmerksomheten rettes mot barna, fremfor driftsoppgavene. Ansatte – som regel assistenter – igangsetter gjerne driftsoppgaver (tilberede mat, vaske gulv, skifte bleie) uten at det føres en lengre samtale for å koordinere oppgavene. I enkelte tilfeller hadde det imidlertid vært en fordel å koordinere seg. På to avdelinger begynte ansatte å rydde og vaske mens samlingsstund pågikk, noe som barna ble distraheret av, og på én avdeling var ansatte i veien for hverandre flere ganger. Behovet for koordinering blir også tydelig når det oppstår situasjoner med barna, og enkelte ansatte ikke vet hvilken rolle de skal ta.

På noen avdelinger var det personer som ikke kjente avdelingen fra før, særlig vikarer, men også studenter i praksis. Personene reagerte svært ulikt på situasjonene – noen tok opp kontakten med barna umiddelbart, mens andre holdt seg passive. Vi kunne ikke se at personene fikk instruksjoner eller tildelt roller i forkant, slik at de måtte definere sine roller selv.

Vi har observert at det gis lite tilbakemeldinger til hverandre i det daglige – både overfor de faste ansatte og vikarene. I samtalen ser de pedagogiske lederne behovet for å gi tilbakemeldinger på avdelingene, samtidig som de opplever at det sjelden er tid til det.

På to avdelinger ble vi gjort oppmerksom på at det var (latente) konflikter mellom ansatte. Vi kunne se konflikten på den ene avdelingen, mens den ikke var synlig for oss på den andre. Avdelingen der konflikten var synlig fungerte som normalt store deler av dagen, mens pedagogisk leder styrte aktivitetene. Etter at pedagogisk leder hadde gått hjem, og de ansatte som var i konflikt med hverandre var igjen med barna, merket vi oss fraværet av kommunikasjon mellom de ansatte. Dette så ikke ut til å påvirke barna umiddelbart, men de ansatte hadde ingen arbeidsdeling. Da én ansatt hjalp et barn på toalettet, var den andre ansatte alene med barna. Da en forelder møtte opp for å hente et barn, gikk den gjenværende ansatte ut av rommet for å fortelle forelderens om barnets dag i barnehagen, uten å si ifra til den andre ansatte. Resultatet ble at barna var alene i rommet (med observatøren).

Spørsmål som skal invitere til refleksjon

- Hvordan og når gir du tilbakemeldinger til de andre ansatte?
- Hvilken stemning skal det være mellom de ansatte i avdelingen – og hvilken stemning skal vi unngå? Hvor lenge kan det være en konflikt mellom de ansatte, før det smitter over på omsorgen for barna?
- Hvordan kan man skape et godt miljø for felles læring? Hvordan og når kan man gi tilbakemeldinger på en måte som gjør at tilbakemeldingene tas imot med et åpent sinn?
- Hvordan er roller og oppgaver fordelt mellom dere? Har dere selvinflytelse på hvilke oppgaver dere ivaretar?
- Hvordan arbeider dere sammen i praksis – er noen strategier og rammer for arbeidsfellesskap?
- Kan dere videreutvikle arbeidsfellesskap?

4.4 Øvrige funn med relevans

Her beskrives to øvrige funn som ikke passer så lett inn under en av de andre kvalitetsknaggene. Disse omhandler teknikker for å unngå eskalering og pedagogisk leder.

Hvordan barnehagene unngår eskalering av situasjoner er ikke så lett å observere, fordi konflikter som ikke oppstår kan ikke observeres. Vi har likevel hatt fokus på to måter barnehagene unngår eskalering. Den første gjelder hvordan de ansatte løser konfliktene mellom barn, og det andre gjelder hvordan de ansatte håndterer overganger mellom aktiviteter.

Under besøkene har vi på flere avdelinger sett konflikter mellom barna, og hvordan konfliktene ble håndtert av de ansatte. I samtlige tilfeller griper de ansatte fort inn for å løse konflikten. Nedenfor er to observasjoner som illustrerer konfliktløsningen:

-
- *Det skjer en konflikt mellom to barn rundt duplo klossene, et barn gråter. En voksen løser dette på en rolig måte som roer begge barna. Hun blir sittende med begge barna som bygger en stund, så går ett av barna sin vei. Den voksne sitter på gulvet med duplo og et barn.*
 - *Ei jente går rundt med en barnevogn med dukke i, og en gutt vil ha vognen. De trekker og drar i vognen begge to, og hun gråter høylytt. En ansatt løsner guttens grep, snakker rolig med ham, og gir vognen tilbake til jenta. «Du kan ikke bare ta den vet du, selv om du har lyst på den.» Gutten gråter høyt, den ansatte snakker rolig, tar gutten på fanget og stryker ham på kinnene. «Er det noe annet vi kan finne til deg? Vil du perle?». Gutten roer seg. Så kommer en annen ansatt og sier at de har en vogn til som gutten kan bruke. Han lyser opp, klemmer den ansatte som har trøstet, og snart kommer han strålende med egen vogn. Han og jenta med barnevognen går smilende ved siden av hverandre rundt på avdelingen.*
-

Videre blir vi i møtet med en pedagogisk leder fortalt at de ansatte på den aktuelle avdelingen også jobber konfliktforebyggende. Der det er kjent at to barn kan komme i konflikt med hverandre, styrer de ansatte sin oppmerksomhet overfor disse barna for å unngå at konflikten oppstår, blir vi fortalt.

Vi har hatt et særlig fokus på overganger under observasjonen. Vi har omtalt disse overgangene i avsnittet om måltid. Vi ser at noen avdelinger er svært bevisste på å lette overgangene. Dette ser vi når avdelingene har planlagt godt hva som skal skje, har forberedt materiell som skal tas i bruk, at det er få forstyrrelser under overgangene og at barna er fortalt hva som skal skje. Mange av avdelingene har en dagsplan som de bruker samlingsstundene til å gjennomgå med barna. Mange ansatte snakker også om hva som skal skje frem i tid, planlagte aktiviteter avdelingen skal på den neste måneden.

Et siste øvrig funn er at vi har flere eksempler på at pedagogisk leder er særlig populær blant barna. Det blir tydelig når pedagogisk leder ankommer avdelingen når en del barn allerede er levert. Da blir de pedagogiske lederne møtt av en flokk av barn som vil hilse og som klemmer. Vi bemerker at dette ikke gjelder alle avdelinger.

Spørsmål som skal invitere til refleksjon
<ul style="list-style-type: none"> • Hvordan løser dere konflikter mellom barna? • Hvordan skaper dere gode overganger mellom aktiviteter? • I hvilke situasjoner er det særlig viktig å beholde roen? • Hvorfor er ofte pedagogisk leder særlig populær blant barna – hvordan kan man utnytte dette?

5. Refleksjoner og betraktninger

De foregående kapitlene er en sammenstilling av funnene i prosjektet. Vi vil i dette kapitlet gjøre oss noen refleksjoner og betraktninger som i stor grad er basert på forhold der barnehagene har ulik praksis, tilgjengelig kunnskap på feltet, og vår erfaringskompetanse fra andre prosjekter. Disse betraktningene kan benyttes som utgangspunkt for drøftinger i det videre utviklingsarbeidet.

5.1 Forholdet mellom ansatte og foreldre

- Alle er enige om at foreldrekontakten er viktig. Likevel finner vi ikke at foreldrekontakten er like god på alle avdelinger – noen avdelinger har ekstra tiltak for å engasjere foreldrene og senke terskelen for å oppnå kontakt, men de fleste avdelingene har det ikke. I mange avdelinger er det også færrest på jobb når foreldrene er der for å levere eller hente barnet. Hvordan skal man organisere dagen slik at alle foreldre får møte personalet ved henting og levering?
- I alle barnehager blir vi fortalt at foreldrekontakten er viktig, men vanskelig å få til. Det virker som om noen ansatte har gitt opp å engasjere foreldrene i samtaler hver dag – da er det behov for å finne nye kanaler og møteplasser med foreldrene.
- Vi ser sjelden at avdelingene har faste rutiner på hvordan man skal møte foreldrene. Hvis det er tydelige rutiner på hva som skal gjøres, sies og spørres om, forplikter man foreldrene i større grad til å delta. Eksempelvis stiller et slikt budskap «du skal ikke bare levere ungen, du skal *overlevere* ungen» betydelig større krav til foreldrene. Slike regler og rutiner kan bestemmes i avdelingene eller på barnehagenivå, dere kan for eksempel foreslå at det blir en fast rutine at foreldrene kommer inn på avdelingen med barnet ved levering, og henvender seg til personalet sammen med barna, og det samme ved henting
- Foreldrene med misoppfatninger om eller skepsis til barnehagen kan holde igjen på kontakten, og prøve å få minst mulig kontakt. Det kan henge sammen med redsel for barnevernet, eller en opplevelse av å få kritikk. Kommunikasjonen med foreldrene blir bedre når det legges vekt på positive forhold. På mange avdelinger forteller personalet om hva barnet har gjort i løpet av dagen, hva som har engasjert barnet, og i én barnehage tar man nesten daglig bilder av aktivitetene, som vises på skjerm i garderoben. Dette er eksempler på positivt vinklet kommunikasjon

5.2 Forholdet mellom ansatte og barna

Måltid

- På tvers av avdelingene (også innenfor samme barnehage) er det store forskjeller i hvilke roller de ansatte tar under måltidet. Noen ansatte er «servitører», noen er samtalepartnere, og noen vasker og rydder mens barna spiser. Hvilke roller de ansatte tar, påvirker matroen. Forskjellene mellom avdelingene gir grunn til å spørre hvorvidt man bør bli enige om arbeidsdelingen og rutine i forbindelse med måltidet.
- Ved flere avdelinger var måltidet en tid for samvær og samtale. Samtalene var preget av lukkede spørsmål (ja-nei spørsmål) til et og et barn. En utfordring hvordan man skal få til måltider der personalet snakker med barna ved bruk av åpne spørsmål og inkluderer flere barn i felles samtaler.
- I de færreste avdelingene spiste barna frokost – de aller fleste barna hadde spist frokost hjemme. Vi vil likevel utfordre avdelingene på å tenke gjennom hvorvidt de tilrettelegger for frokost for barn som ikke har spist hjemme.

- De barna som har spist frokost på avdelinger der de fleste ikke har spist enda, går rundt på avdelingen og venter til andre barn og personalet blir ferdig. Hva med disse barna?

Strukturelle forhold knyttet til bemanning

- Med unntak av noen avdelinger, er det ikke synlig mangel på antall ansatte som er på jobb i avdelingene. Det er et handlingsrom for hvordan avdelingene bruker sin faste bemanning, og hvordan arbeidsoppgavene fordeles dem imellom. Hvem skal gjøre hva, og når? Vi har flere eksempler på ekstrakapasitet i form av vikarer og støttepedagoger, som ikke benyttes fullt ut. Vårt inntrykk er at avdelingene ikke nødvendigvis har et behov for *flere* ansatte til enhver tid. Vi tror at det snarere handler om at avdelingene er usikre på hvordan vikaren kan bidra, og dermed ikke benytter den ekstra ressursen i samme grad som de hadde benyttet en kollega de kjenner bedre til.
- Styrerne inntar ofte en rolle hvor de tilrettelegger for avdelingens drift. Det er noen eksempler der styrerne har flyttet ansatte mellom avdelinger – og styrerne er fornøyde med resultatene av det. Slike grep er heller unntaket enn regelen. Vi spør oss om styrerne til tider utøver for lite ledelse, eller om avdelingens ønsker om faglig betinget autonomi stilles foran barnehagens interesser.

Initiativ og innhold

- Noen avdelinger har mange strukturerte aktiviteter i løpet av dagen, mens andre avdelinger har relativt få. Begrunnelsen fra de pedagogiske lederne er imidlertid lik; Det er en utfordrende barnegruppe, og strukturen på aktivitetene må tilpasses deretter. Her forklarer avdelingene ulike utfall med noe de skal ha til felles. Dette egner seg for en felles runde med refleksjon internt i og mellom avdelingene rundt omfang og innhold i aktivitetene i løpet av dagen.
- Må alle barna tilbys den samme aktiviteten? På en avdeling foregikk det flere parallelle aktiviteter som tilbud til alle, i tillegg til to aktiviteter som var felles for alle.
- Lek og læring må forstås som to likeverdige aspekter, som går hånd i hånd i barns utviklingsprosess. Dette perspektiv kunne med fordel tatt inn i videre utviklingsarbeid.

Formen på relasjoner

- På tvers av avdelingene og barnehagene har vi gjennomgående et meget positivt inntrykk av relasjonene mellom ansatte og barna. De aller fleste ansatte er flinke i samspelet med barna med barna, og barna gir klart uttrykk for og trives og er glade for å være i barnehagen. Generelt fremstår prosesskvaliteten som god!
- Det er flere barnegrupper med barn med særskilte behov. Hvor mye oppmerksomhet, og hvilken type oppmerksomhet disse barna får, bør være en viktig problemstilling for avdelingene. Er det et bevisst valg hvordan oppmerksomheten fordeles på barna, eller er det tilfeldig? Håndteringen av barn med særskilte behov avhenger av arbeidsfordelingen mellom personalet. Skal en enkelt ansatt følge opp barnet med særskilte behov gjennom dagen? Eller skal de ansatte igangsette aktiviteter for hele barnegruppen, hvor barnet med særskilte behov inngår? I så fall, hvordan skal de ansatte fordele oppgaven med å følge opp dette barnet mellom seg?

Kommunikasjon

- Generelt sett ser vi en inkluderende kommunikasjon mellom de ansatte og barna. De ansatte er lydhøre overfor barnas interesser, men mange spørsmål er lukkede, og i mange avdelinger er det gjennom deler av dagen enveiskommunikasjon. Det kan fremstå som utfordrende å etablere en reell *dialog* med det enkelte barnet. En reell dialog krever at begge deltakerne lytter til hverandre, og byr på seg selv. Vi vil utfordre avdelingene til å reflektere rundt hvilken form for

kommunikasjon de ønsker seg med barna, og hva de ansatte er villige til å fortelle om seg selv til barna.

- Vi ønsker også å utfordre avdelingene på spørsmålsstillingen - hvorfor brukes ikke flere åpne spørsmål når barna er i mindre grupper, som under måltid og gruppeaktiviteter?

Språkarbeid

- Selv om ikke alle ansatte nødvendigvis er gode språkforbilder, ser vi stort engasjement for å benytte språket. De aller fleste avdelingene fremstår som dyktige på språkarbeid, spesielt på det definerte språkarbeidet i samlingsstund. Hvordan balansen mellom det *planlagte* og det *uplanlagte* språkarbeidet som skjer i løpet av dagen, skal være, må avdelingene ta stilling til.
- Observasjonen foregikk i februar og mars, og det var ulike temaer i språkskogen. Mens temaet den ene måneden var «mat», var temaet «klær» den andre måneden. Når temaene gjennomsyrrer hele dagen, og det snakkes om mat under påkledning (eller om klær under måltidet) kan temaene fortrenge det som barna er opptatt av. Avdelingene kan reflektere rundt hvor mye språktemaer skal gjennomsyre barnas hverdag.
- Observer hva ulike barn er engasjerte i og opptatt av, og snakk med dem om det.
- På flere småbarnsavdelinger var det ingen ansatte med norsk som førstespråk, flere hadde utydelig tale. Bør en til to ansatte ha norsk som morsmål på alle avdelinger?
- Hva med å ha språkarbeid som del av barnas lek, når barn er engasjerte i aktiviteten, og ikke kun som «undervisning» ved påkledning, måltid og språkskog?

5.3 Ledelse, læring og kunnskapsutveksling

- Observasjonene viste at avdelingene gjør de samme rutine og aktivitetene ulikt. Å observere andres praksiser gir grunn til å reflektere rundt hva man tar for gitt, og hvordan man ønsker å ha det i sin avdeling. Vi anbefaler barnehagene å prøve ut observasjon mellom avdelingene.
- Vi opplever i liten grad at barnehagene er sine interne forskjeller bevisst. Det handler primært om manglende kjennskap til forskjellene mellom avdelingen. I neste omgang kan forskjellene benyttes til fordel for barna. For eksempel vil noen avdelinger prioritere språkkrettede aktiviteter høyere enn andre, mens andre avdelinger har større fokus på lek. Barna har ulike behov, og avdelingenes relative styrker kan være en faktor når barna skal plasseres i en bestemt avdeling
- Vi har gjennomgående opplevd stor interesse for vårt arbeid, både fra styrerne og fra de pedagogiske lederne. Flere pedagogiske ledere ønsker seg tilbakemeldinger på sin praksis, og anerkjenner at det i hverdagen er få arenaer hvor de selv har anledning til å gi tilbakemeldinger til de ansatte. Vi ser et behov for slike arenaer internt i og mellom avdelingene.
- Ledelse av barnehagene er avgjørende. Lederne vi har snakket med er opptatte av ledelse, men ledelsen knytter seg oftest til forhold som omhandler strukturell kvalitet, som bemanning og ressursbruk. Lederne virker ikke å være veldig involvert i heving av prosesskvaliteten fra dag til dag i avdelingen, utenom gjennom tiltak på medarbeidernivå. Vi vil også stille spørsmål ved øvrige medarbeidernes involvering i utviklingsarbeidet på prosesskvalitet. Hvordan kan man sikre kunnskapsutveksling og kunnskapsutvikling mellom medarbeidere med og uten utdanning?

OXFORD RESEARCH

Denmark

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
office@oxfordresearch.dk

Norway

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
post@oxford.no

Sweden

Oxford Research AB
Norrländsgatan 11
111 43 Stockholm
office@oxfordresearch.se

Finland

Oxford Research Oy
Fredrikinkatu 61a, 6krs.
00100 Helsinki
office@oxfordresearch.fi

Baltics/Riga

Oxford Research Baltics SIA
Elizabetes iela 51-12
LV-1010, Rīga
info@oxfordresearch.lv

Belgium/Brussels

Oxford Research c/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
office@oxfordresearch.eu