

Å møte barn med respekt

- evaluering av et utviklingsarbeid i Inderøybarnehagen



ØF-rapport nr. 16/2005

Av
Lene Nyhus, Østlandsforskning

Å møte barn med respekt

- evaluering av et utviklingsarbeid i Inderøybarnehagen

ØF-rapport nr. 16/2005

Av
Lene Nyhus, Østlandsforskning



Tittel	Å møte barn med respekt - evaluering av et utviklingsarbeid i Inderøybarnehagen
Forfatter	Lene Nyhus
ØF-rapport nr.:	16/2005
ISBN nr.:	82-7356-572-6
ISSN nr.:	0809 - 1617
Prosjektnummer	K250
Oppdragsgiver	Inderøy kommune
Sammendrag	Denne rapporten omhandler evaluering av prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" i Inderøy kommune, 2002-2004. Utviklingsprosjektet har vært en prosessorientert kompetanseutvikling for personalet i private og kommunale barnehager i kommunen, med fokus på hvordan voksne kan praktisere anerkjennelse i relasjoner slik at ungenes sjølfølelse styrkes. I evalueringen er det innhentet erfaringer og resultater gjennom spørreundersøkelse til alle ansatte samt fokusgruppemøter og intervjuer med sentrale aktører. Evalueringen viser at "anerkjennende relasjoner" i stor grad er etablert som felles plattform i barnehagene og at utviklingsprosjektet har medført endringer på flere nivå.
Emneord	Anerkjennelse, relasjoner, kommunikasjon, barnehager, kvalitet, prosessorientert etterutdanning
Antall sider	122
Pris	Kr. 120,-
Boken bestilles hos:	Inderøy Kommune Kundetorget 7670 Inderøy Tlf.: 74124220 Mail: Postmottak@Inderoy.kommune.No Fax.:74124219

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra evaluering av prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" (2002 – 2004) i Inderøy kommune. Prosjektet har hatt fokus på relasjoner mellom voksne og barn. Både kommunale og private barnehager har deltatt i utviklingsprosjektet. Østlandsforskning har gjennomført evalueringsarbeidet på oppdrag fra kommunen. Evalueringen har pågått høsten 2004 og våren 2005.

Østlandsforskning vil takke Inderøy kommune for et spennende oppdrag. En særlig takk går til kontaktperson og prosjektkoordinator Helge Løge for inspirerende samarbeid. En stor takk også til prosjektkoordinator Bodil Myhr og alle andre i personalet i barnehagene, som har bidratt i evalueringsarbeidet med synspunkter og erfaringer. Takk også til alle som har latt seg intervjuet i forbindelse med evalueringen. Til slutt, takk til ordfører og rådmann i Inderøy kommune, som har bidratt til rapporten med egne forord. All øvrig tekst i rapporten står for forfatterens egen regning.

Rapporten er skrevet av Lene Nyhus. Takk til kollegaer Trude Hella Eide, Ingrid Guldvik og Vigdis Mathisen Olsvik for samtaler, innspill og kommentarer og til Ann Iren Linnerud for alt redigeringsarbeidet.

Ingrid Guldvik
Forskningsleder

Lene Nyhus
Prosjektleder

"Den må krøkes tidlig den som god krok skal bli" heiter eit gammalt ordtak.

Barna er framtida vår. Det er dei som skal bære samfunnet vidare. Dette ligg så klårt i dagen og er så sjølvstøtt, at vi lett kan gløyme oppgåvene med å leggje dei beste oppvekstvilkåra til rette for ungane våre. Kanskje er desse dei viktigste fellesoppgåva samfunnet har! Det sjølsagte treng ikkje vera så sjølvstøtt likevel.

Handsaming av Barnehagemelding, prisar og kontantstøtteordning i Stortingets dei seinare åra, har sett eit kraftig fokus på barnehagane her i landet. Vi lokale politikere er gjeve ei viktig rolle med å leggje til rette for tilstrekkelige midlar til utbygging og drift. Om sentrale lovnader uteblir, så vert samspelet mellom lokale politikarar, administrasjonen og barnehagepersonalet "jorda og gjødsel" og vert såleis heilt avgjerande for omfanget og kvaliteten på tenesta. Når vi i Inderøy kommune har lukkast så godt vi gjer, så er det fleire aktørar og moment som må nemndast. Fylkesmannen har vore ein god pådrivar og samarbeidspartnar. Administrasjonen har teke med personalet både i dei private og i dei kommunale barnehagane i utgreiingsarbeidet.

Prosesen har greid å skape engasjement, interesse og synt moglegheite. Personalet har kjent at dei er ønska inn i prosessen, noko dei har synt å sett pris på. Berre eit glødende engasjert personale greier jobben. Og jobben må vera inspirerende, jobben må gi noko att. Ein barnehage i harmoni, kor ungane, personalet og mor og far likar seg, må vera målet. Måla er ikkje lett å nå, men vi er på god veg. Full barnehagedekning må vera "fokuset".

Det står mykje kløkt og vilje bak ein barnehage i "blomst"! Ein hjarteleg politikartakk til alle for godt barnehagearbeid i kommunen.

Helsing Svein Jørum
ordførar

I ei tid da mange av oss går i økonomi og effektivitetsfella så har ansatte og ledere i barnehagene på Inderøy valgt å sette søkelyset på ungene og kvaliteten i relasjonsprosessene. Og det har vært både spennende og inspirerende å få oppleve den sterke entusiasmen og troen på at utviklingsarbeid gjør godt for ”mennesje”.

Prosjektet har som ledestjerne at anerkjennelse gir gode forutsetninger for at barn kan utvikle en positiv selvfølelse og at de kan fungere positivt i forhold til andre.

Det har også vært en forutsetning at skal de ansatte få utviklet sin kompetanse knyttet til anerkjennende kommunikasjon så må de berøres personlig og emosjonelt.

Det har skjedd.

Det har vært godt å være unge i Inderøybarnehagen, men det blir bedre i årene som kommer.
Lykke til videre!

Einar Jakobsen
Rådmann



Innholdsfortegnelse

Sammendrag	7
1. Fortellinger om utvikling av Inderøybarnehagen	11
1.1 Innledning.....	11
1.2 Prosjektets bakgrunn	12
1.3 ”Den ubrutte linjen”	16
1.4 Visjonen om felles plattform.....	17
1.5 Prosjektet tar form.....	19
2. Om prosjektet	21
2.1 Innledning.....	21
2.2 Hovedaktiviteter i prosjektet	22
2.3 Nettverk som arbeidsform	24
2.3.1 Nettverksarbeid i Nord-Trøndelag	24
2.3.2 Kontakt med omverdenen	25
2.3.3 Nettverksarbeidet på Inderøya.....	27
2.3.4 ”Få det smått nok så blir det godt nok.”	27
2.4 Prosjektledelse.....	28
2.5 Mål, innhold og tiltak	28
2.6 Teoretisk fundament – barnet som subjekt.....	29
2.7 Grunnlag for bevisstgjøringsprosess	34
3. Om evalueringsarbeidet.....	37
3.1 Formålet med evalueringen	37
3.2 Spørsmål som skal besvares	38
3.3 Metode og datagrunnlag.....	39
3.3.1 Involvering av personalet	39
3.3.2 Spørreundersøkelse til alle ansatte	40
3.3.3 Fokusgruppemøter	40
3.3.4 Kvalitative data.....	42
4. Erfaringene	45
4.1 Felles plattform?.....	45
4.1.1 Spørreundersøkelser	45
4.1.2 Forskjeller mellom barnehagene?	47

4.1.3	Forskjeller mellom stillingsgrupper?.....	48
4.1.4	Betydning for eget arbeid.....	49
4.1.5	Økt kunnskap?.....	50
4.1.6	Blir anerkjennelse praktisert?.....	52
4.1.7	Når er det vanskelig å praktisere anerkjennelse?	52
4.2	Fra fokusgruppemøtene – felles plattform	54
4.2.1	Er underveis.....	54
4.2.2	”Har ikke snudd alt på hauet”.....	55
4.2.3	De nye begrepene	56
4.2.4	Om regler.....	57
4.2.5	Står i lag.....	57
4.2.6	Før og nå.....	58
4.3	Barn med særlige behov	59
4.3.1	Fra spørreundersøkelsen.....	59
4.3.2	Fokusgruppemøtene	62
4.3.3	Trange og romslige mønstre.....	63
4.3.4	Samarbeid med andre instanser.....	63
4.4	Dagligdagse samspillepisoder	64
4.4.1	Meroppmerksomme.....	64
4.4.2	Nye begrep	66
4.4.3	Nyttige begrep?	66
4.4.4	Forhold til teori.....	67
4.5	Hvilke endringer har prosjektet medført?	69
4.5.1	Endringsprosesser.....	69
4.5.2	Forhold som ikke har endret seg	71
4.5.3	Betydning for samspill med andre i personalgruppa.....	75
4.5.4	Forholdet til andre innen barnehagesektoren	78
4.6	Effekt på ungenes atferd.....	79
4.6.1	Forsiktighet i svarene	79
4.6.2	”Jeg blir irritert!” (Gutt 2 år).....	82
4.7	Om prosjektgjennomføringen.....	83
4.7.1	Hva har vært viktigst for utviklingsprosessen?	83
4.7.2	Hva har vært problematisk i prosjektet?.....	84
5.	Vurderinger og konklusjoner.....	89
5.1	Grunnlag for vurderinger.....	89
5.1.1	Spørsmålene	89
5.1.2	Utfordringer i evalueringen	90
5.2	Hovedinntrykk av utviklingsarbeidet	91
5.2.1	Sammenheng i utviklingsarbeidet	91
5.2.2	Tillit fra politisk og administrativ ledelse	91
5.2.3	Prosjektinnholdet - både kjent og ukjent.....	92

5.2.4 Et godt prosjekt	92
5.3 Er det utviklet en felles plattform?	93
5.3.1 Hva viser undersøkelsene?	93
5.3.2 Noen forskjeller	93
5.3.3 Hva har prosjektet betydd?	95
5.3.4 Endringer på flere nivå	96
5.3.5 ... og endringer på ulike systemnivå	99
5.4 Har prosjektet hatt effekt i forhold til ungene?	100
5.4.1 Vanskelig å si noe sikkert	101
5.4.3 Setter ord på følelser	101
5.4.4 Omfang og utbredelse?	102
5.4.5 Observere hos hverandre?	102
5.5 Barn med særlige behov	102
5.5.1 Den samme grunnholdning	102
5.5.2 Mer ”trange mønstre”?	103
5.5.3 Samarbeid med andre instanser	103
5.6 Om prosjektgjennomføringen	103
5.6.1 Gjort prosjektet til sitt eget	103
5.6.2 Om å koble seg på prosessen	104
5.6.3 Nettverkens og ledelsens betydning	104
5.7 Konklusjoner og anbefalinger	105
5.8 Avsluttende betraktninger	107
Referanser	111
Vedlegg	113

Sammendrag

Inderøy kommune har i perioden 2002 – 2004 arbeidet med prosjektet ”Kvalitet i relasjonsprosesser”. Innleid faglig ressurs i utviklingsarbeidet har vært Berit Bae fra Høgskolen i Oslo. Alle de 10 daværende barnehagene i kommunen, 6 kommunale og 4 private, har deltatt i arbeidet.

Gjennom en prosessorientert kompetanseutvikling og samarbeid i nettverk, har det vært arbeidet med å utvikle kunnskap og praksis blant alle ansatte i barnehagene i Inderøy. Overordnet mål har vært at alle ansatte skal ha kunnskap om og praktisere relasjonsarbeid med vekt på anerkjennelse og det å møte ungene med respekt. Delmål har vært å få et felles språk og felles forståelse for å utvikle innsikt samt å forbedre egen praksis. Sentrale tiltak i prosessen har vært at alle ansatte har deltatt på felles skolering og erfaringsutveksling, og personalet har observert egen praksis og drøftet dagligdagse samspillsituasjoner i personalmøter. Det har videre blitt etablert to nettverk hvor alle barnehagene deltar. Hver barnehage valgte ellers sitt eget prosjekttema innenfor den felles rammen.

Østlandsforskning er engasjert av Inderøy kommune for å gjennomføre evaluering av utviklingsarbeidet, og denne rapporten oppsummerer resultatene fra evalueringsarbeidet. Planlegging av evalueringsarbeidet startet høsten 2004. Våren 2005 ble det gjennomført to hovedundersøkelser, en skriftlig spørreundersøkelse blant alle ansatte i barnehagene samt fokusgruppemøter med personalgruppene i seks av barnehagene. Det er ellers gjennomført samtaler og intervjuer med et utvalg personer innen administrativ og politisk ledelse i kommunen samt med barnehageansvarlig hos Fylkesmannen i Nord-Trøndelag. Det er også benyttet noe skriftlig materiale som informasjonsgrunnlag, prosjektbeskrivelse, presentasjoner av prosjektet og diverse dokumenter knyttet til nettverksarbeidet.

Det er fokusert på fire hovedspørsmål i evalueringen:

1. Har det blitt etablert en felles plattform i barnehagene, hvor de voksne behandler ungene som subjekt?
2. Når de voksne opptrer på en "anerkjennende" måte – i hvilken grad er disse væremåtene med på å styrke ungenes selvfølelse, slik de voksne erfarer og vurderer det?
3. Bruker personalet relasjonskompetansen de har utviklet gjennom prosjektet i forhold til alle ungene, og i så fall hvordan? I hvilken grad oppstår det problemer i relasjoner til enkeltunger?
4. Med erfaringene fra dette utviklingsarbeidet - hva er veien videre?

Evalueringen viser at prosjektet "Kvalitet i relasjonsarbeid" startet ikke på "bar bakke", da det er tradisjon for å drive utviklingsarbeid i kommunen. Det er særlig to utviklingsprosjekt - "Barne- og kultursenter" og "Fellesskap og ledelse i en endringsorientert organisasjon" - som trekkes fram som viktig bakteppe for prosjektet og som har bidratt til å berede grunnen for dette utviklingsarbeidet. I tidligere utviklingsprosjekt har det vært lagt vekt på å få bred deltakelse og eierskap og at ikke noe skulle "tres nedover hodet" på de ansatte. Utviklingsarbeidet har fått støtte fra politikerne som også gir uttrykk for at de mener utviklingsarbeid i kommunen er viktig og en god investering. Det er pekt på den viktige betydningen det har at prosjektkoordinatorene har vært engasjerte pådrivere i utviklingsarbeidet, og at det har vært en ledelse i kommunen som har gitt handlingsrom og nødvendig tillit.

I forhold til hovedspørsmålene i prosjektet og i evalueringsarbeidet viser evalueringen at det er i stor grad etablert en felles plattform hvor de voksne behandler ungene med respekt, og at dette gjelder generelt i forhold til alle ungene. Barnehagene har et felles referansepunkt gjennom at alle har deltatt i prosessen, og de har felles begreper og forståelse av de grunnleggende aspektene ved anerkjennende relasjoner. Det er økt bevissthet om de felles grunnleggende verdiene, samtidig som det er rom for forskjellighet og ulike handlemåter. Evalueringen viser imidlertid at det er forskjeller mellom barnehager og mellom stillingsgrupper når det gjelder hvor sterkt personalet uttrykker seg om de positive resultatene av prosjektet. Variasjonene er ikke veldig store og de er også

usikre. Det synes likevel som at styrere og pedagogiske ledere uttrykker at de har hatt større utbytte av prosjektet enn assistentgruppen, samtidig som at assistentene også uttrykker at prosjektet har hatt positiv betydning for dem. Når det gjelder tilsvarende forskjeller mellom barnehagene, kan disse forklares med at det har vært arbeidet noe ulikt med prosjektet og at enkelte medarbeidere kan ha gått litt ”lett” igjennom prosessen, og det kan også være faktorer som har med ledelse og kultur å gjøre.

Evalueringen viser også at den anerkjennende grunnholdningen i stor grad kommer til uttrykk i praksis, slik personalet selv vurderer det både når de vurderer egen praksis og hele personalgruppens praksis. Det gis også mange eksempler på hvordan de voksnes atferd påvirker ungenes atferd, blant annet i måter å løse konflikter på, at det har blitt mer romslighet og inkludering blant ungene og at ungene får stå mer fram med sitt eget. Personalet uttrykker seg imidlertid forsiktig når det gjelder disse sammenhengene, og det vil være et viktig steg videre for Inderøy-barnehagen å gjennomføre egnevalueringer av i hvilken grad ungenes sjølfølelse er styrket og hvordan dette kommer til uttrykk i hverdagen.

Det er ikke gjort erfaringer med at det er vanskeligere å praktisere anerkjennelse i forhold til unger med særlige behov, men det er stilt spørsmål om det praktiseres ”trangere mønstre” i en del situasjoner i disse samspillene. Det ligger en utfordring når det gjelder samarbeidet med andre kommunale instanser i forhold til i hvilken grad det er felles grunnleggende verdier mellom de som veileder og de som veiledes.

Det er en klar styrke for utviklingsarbeidet at det er etablert nettverk. Dette har vært en viktig faktor i utviklingsprosessen, og et godt grunnlag for at arbeidet kan videreutvikles og vedlikeholdes.

Det er viktig at personalet i Inderøybarnehagen greier å opprettholde oppmerksomheten mot anerkjennende relasjoner, blant annet gjennom fortsatt å observere og drøfte egen praksis. Det bør vurderes å arbeide ytterligere med selvevaluering av egen praksis og den effekt den har på ungenes atferd og sjølfølelse.

Om innholdet i rapporten

Rapportens første kapittel er viet den sammenheng prosjektet ”Kvalitet i relasjonsprosesser” inngår i. Hensikten med kapitlet er å vise noe av det grunnlaget utviklingsprosjektet bygger på og den utviklingskultur det er en del av, og som har betydning for hvordan prosjektet har forløpt og hva det har resultert i. Kapitlet er basert på intervjuer av sentrale aktører knyttet til utviklingsarbeidet.

Kapittel 2 omhandler utviklingsprosjektets mål og hovedaktiviteter. Et sentralt tema her er å beskrive hvordan nettverk brukes som arbeidsform, både i utviklingsprosjektet og i samarbeid mellom prosjektet og omverdenen.

Evalueringsarbeidets spørsmål og gjennomføring presenteres i kap. 3. Evalueringen er basert på to større undersøkelser, spørreundersøkelse til alle ansatte i de deltakende barnehager samt fokusgruppemøter i et utvalg personalgrupper.

Kap. 4, som er det mest omfattende kapitlet, består av presentasjon og analyse av datamaterialet, sett i forhold til de spørsmålene evalueringen skal besvare.

Samlede vurderinger og konklusjoner presenteres i kap. 5.

1. Fortellinger om utvikling av Inderøybarnehagen



1.1 Innledning

Prosesser og hendelser

Det er ikke uvanlig å høre betegnelsen "Inderøybarnehagen" i bruk blant personalet i barnehagene i Inderøy kommune. Dette er slett ingen selvfølge. Det er mange prosesser og hendelser som ligger forut for at personalgruppene i de forskjellige barnehagene nå ser seg som del av et fellesskap – på tvers av barnehagene. Denne rapporten bidrar med noen beskrivelser av hvordan denne utviklingen har gått for seg. Prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" har vært et sentralt bidrag til utviklingen av "Inderøybarnehagen". Det er dette utviklingsprosjektet som har fokus i rapporten. Samtidig er det viktig å understreke at ethvert utviklingsprosjekt er innvevd i en rekke samtidige hendelser og sammenhenger, og det smelter sammen med andre tidligere og pågående prosesser. Så også med "Kvalitet i relasjonsprosesser".

Prosjektet startet ikke på "bar bakke". Inderøy kommune har, i følge både administrative og politiske ledere, lange tradisjoner for å drive utviklingsarbeid i barnehagesektoren og i kommunen generelt.

Resultater fra evalueringen

Denne rapporten presenterer resultater fra evaluering av utviklingsprosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" (2002-2004). Gjennom besøk i Inderøy kommune og gjennom systematiske undersøkelser, skriftlig spørreundersøkelse og fokusgruppemøter, har jeg som evaluator dannet meg inntrykk av den prosess barnehagene har vært i gjennom og som de fortsatt er i. Personalgruppene sine erfaringer med utviklingsarbeidet og de resultater de mener er oppnådd har blitt systematisert og analysert på bakgrunn av undersøkelsene. Når det gjelder prosjektets bakgrunn og den historie og sammenheng det inngår i i Inderøy kommune, bygger jeg på samtaler/intervjuer med prosjektledelsen, Helge Løge og Bodil Myhr, prosjektansvarlig ved nåværende kommunalsjef Finn Madsen og tidligere kommunalsjef Eln Karin Dieset, ordfører Svein Jørum og leder for Komite Folk, Laila Roel, samt barnehageansvarlig hos Fylkesmannen i Nord-Trøndelag, Aud Eli Kristoffersen. Jeg har også hatt tilgang til relevant skriftlig materiale. Evalueringsoppdraget vil bli presentert nærmere senere.

1.2 Prosjektets bakgrunn

Engasjerte politikere

I Inderøy kommune har det i følge prosjektledelsen gjennom alle år vært politikere som har vært genuint interessert i barn og unge. Politikerne har hatt et våkent blikk for tjenesteområdene rettet mot disse gruppene. Samtidig har representanter fra barnehagene også forholdt seg aktivt til det politiske forumet som arbeider med barnehageområdet og fått anledning til å presentere det de arbeider med. Selv om det har vært skiftinger både av rådmenn og politikere oppover årene, har interessen for barn/unge holdt seg. I Inderøy er det vanlig at barnehager og skoler får tid i politiske fora til å fortelle hva de holder på med, men de har fått beskjed om "ikke å syte, men å fortelle om noe som bringer verden framover". Nå er det Komite Folk som arbeider med barn/unge.

Kultur- kommune

Inderøy kommune har en profil som kulturkommune og ble kåret til årets kulturkommune på slutten av 90-tallet. Kommunen og ledelsen innen oppvekstområdet har i følge prosjektledelsen også gjennom flere år arbeidet systematisk med å utvikle kvaliteten på arbeidet med barn og unge. Det er gjennomført flere prosjekter som har omfattet både skole, barnehage og andre kommunale områder. De mest sentrale prosjektene har vært "Barne- og kultursenter" og "Fellesskap og ledelse i en endringsorientert organisasjon". Jeg vil dvele litt ved historien om disse prosjektene da det synes som at disse har betydd mye for de senere prosjekter og prosesser i barnehagesektoren og for prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser", som skal ha fokus her.

Prosjekt i alle kretser

Tidligere undervisningssjef/kommunalsjef Eln Karin Dieset (fra 1994), som også var ansvarlig for barnehageområdet (samt skole og voksenopplæring), fikk et vedtak fra politikerne i 1997 om at det skulle utredes oppvekstsentra i skolekretsene. På den tida var oppvekstsenter, i følge Dieset, et "hett tema" blant personalgruppene og i hele fylket. Hun mente det fort ville gå mye energi til endeløse diskusjoner dersom kommunen skulle gå rett på å utrede oppvekstsentra. Hun la derfor fram et forslag for politikerne, med basis i kommuneplanen og målsettinger om kultursamarbeid mellom skoler og barnehager, om at det skulle gis rom for at hver skolekrets skulle forme sitt eget prosjekt. Dette fikk støtte hos politikerne og det ble satt i gang prosesser hvor skoler og barnehager samarbeidet med frivillige lag og organisasjoner. Det ble pekt ut prosjektledere og alle kretsene startet sitt prosjekt. Dette ble "Barne- og kultursenter-prosjektet" (1997- 1999).

Det var et "fritt løp" i dette prosjektet som førte til mange ulike prosesser. Dette ga noe ulike innfallsvinkler og resultater i de ulike kretsene. Grunntanken var at det måtte være noe konkret å samarbeide om for at samarbeidet skulle utvikle seg. Og ideene skulle komme fra kretsene selv. Det var ingen vits å "trykke noe nedover" kretsene mente undervisningssjefen. Det ble arbeidet med fritidsaktiviteter, forholdet mellom barnehager og skoler, turstier, gapahuker med mer. Noen fikk til overbyggende organisering på grendenivå og noen utarbeidet nye rutiner for samarbeid m.v. Alle var gjennom en prosess der enhetene samarbeidet på tvers til beste for barn og unge. Plutselig satt både rektorer, barnehagestyrere og SFO-ledere (skole-

fritidsordning) sammen som likeverdige parter med formål å få til godt oppvekstmiljø for ungene. Prosjektlederne av "Kvalitet i relasjonsprosesser" berømmer Dieset for å ha vært et typisk "prosessmenneske" og at det var et kunstgrep å få til "Barne- og kultursenterprosjektet" som de mener la et fint grunnlag for samarbeid mellom ulike parter som arbeider med barn og unge. Dette prosjektet er et bakteppe for det utviklingsarbeidet barnehagene senere har arbeidet med.

Felles kompetanse-base

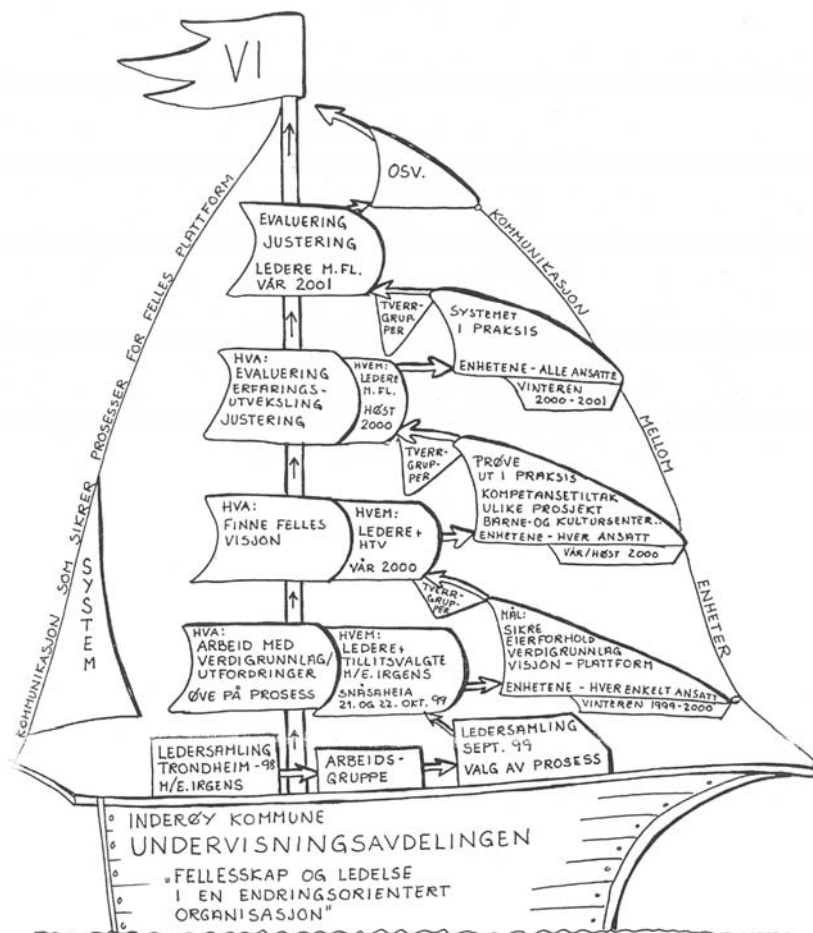
I forbindelse med det pågående kultur-prosjektet ble det snakket mye om kommunikasjon og behov for samarbeid. Enkelte var også opptatt av "lærende organisasjoner". Det utviklet seg et mål i ledelsen om å få til en felles kompetansebase og et felles språk mellom skoler og barnehager, ut fra en tanke om at det er de samme ungene som begge typer institusjoner forholder seg til, og de samme foreldrene. Ordet pedagogisk plattform ble oppfattet litt for trangt; derfor kompetansebase.

Betydningsfull prosess

På bakgrunn av disse prosessene kom prosjektet "Felleskap og ledelse i en endringsorientert organisasjon" i stand, 1998- 2001. Dette var et prosjekt først og fremst for lederne, og for at lederne skulle bli i stand til å drive egne prosesser videre i de ulike enhetene. Sentrale målsettinger var å bli en lærende organisasjon og å takle omstillinger. Det ble gjennomført skoloring i samarbeid med Eirik Irgens ved Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT) med teoristoff og oppgavearbeid, og det var i denne sammenheng blant annet en stor samling på Lilletorget i Trondheim. En prosess for å komme fram til et felles "Ethos" eller "Kulturelt særpreg", ble sentralt i prosjektet. Med dette menes det som organisasjonen skal kjennetegnes ved, "det som vi er stolt av, det vi vil bli sett som – "fjølukta" i gangen". I denne prosessen ble alle ansatte innenfor skoler, barnehager, kulturskolen, voksenopplæringen, PP-tjenesten, tillitsvalgte og ledere på kommunenivå involvert. Resultatet av dette arbeidet ble blant annet "Glede og vokster i utviklende samspill" med overskrifta "Inderøy oppvekstkommune", som vist i innledningen til dette kapitlet. I følge prosjektledelsen var dette prosjektet den mest betydningsfulle prosessen for å få "ristet dem sammen". De mener blant annet at det ikke ville ha gått såpass smertefritt med omstillingen til "flat struktur" i kommunen som kom etter hvert, dersom de ikke hadde gått igjennom denne prosessen. Resultatet av prosessen var særlig at

det ble etablert nettverk mellom folk, det ble kortere avstander, og folk ble tryggere i forhold til den felles plattformen de bygde på.

I sammenheng med prosjektet ble også ”skuta” en metafor for den prosess oppvekstsektorene i kommunen var inne i.



Figur 1: Illustrasjon av ”skuta”

Alle inkludert

Det var en intensjon i prosjektet at de samme prosessene som skjedde i prosjektet skulle skje lokalt i den enkelte barnehage, med drøftinger, refleksjon og evaluering av egen virksomhet. Det var ulik grad av oppfølging, og dette er en erfaring som er tatt med videre. Det var en holdning i ledelsen at alle må være inkludert i utviklingsprosessene, da det ellers vil bli for tilfeldig

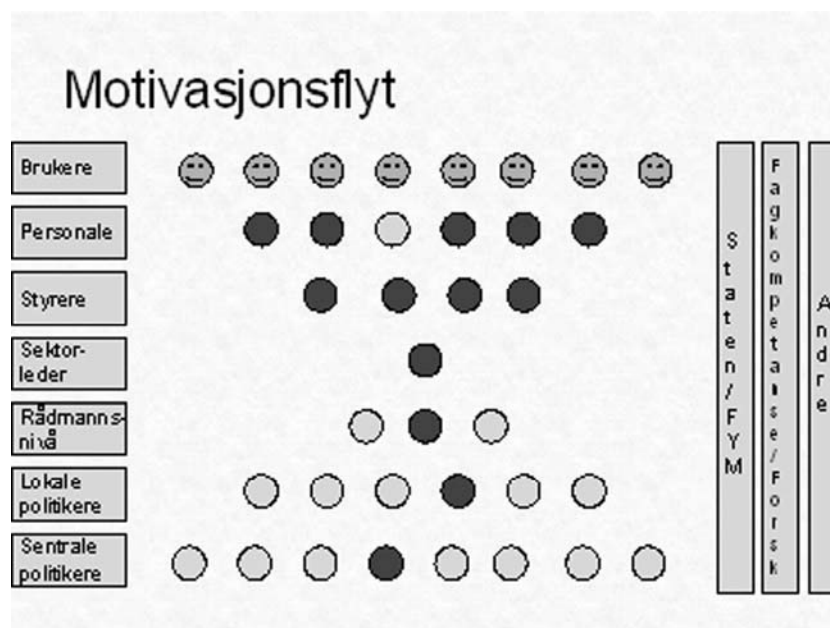
Refleksjon over egen praksis

hva som skjer og at alle må være inkludert dersom en skal utvikle "lærende organisasjon". Målet har vært å få til refleksjon over egen praksis, og dette krever involvering og inkludering av alle. Hvis det utvikles en kultur hvor det er tillit og trygghet i forhold til å vurdere egen praksis, og at medarbeidere også åpner opp for at kollegaer kan observere og kommentere, vil dette, mener tidligere undervisningssjef, gi grunnlag for bedre praksis. Det har også vært en forståelse i ledelsen at det er viktig å "utsette seg" for forskningsresultater, teorier og perspektiver som eksterne personer og miljøer kan bringe inn og at en må "vende blikket opp og fram!"

Dristig ledelse

Prosjektledelsen forteller ellers at det har vært en kultur innenfor barnehagesektoren i Inderøy kommune at de som "vil noe" i personalgruppene, får lov. Det har ikke vært et likhetsprinsipp som har rådet i den forstand at det skulle gis like mye til alle. Det skulle være den indre motoren som skulle telle. Prosjektlederne synes de har hatt en ledelse som har vært dristig til å slippe dem løs i utviklingsarbeid. Og, det har alltid blitt stilt ett grunnleggende spørsmål til alt utviklingsarbeid: om det blir bedre for ungene.

1.3 "Den ubrutte linjen"



Engasjerte folk

Illustrasjonen over viser hvordan prosjektledelsen og prosjektansvarlige tenker omkring den interne organiseringen i kommunen, og hva som må til for å få gode tjenester. For å få til kobling mellom politisk og administrativt nivå, og hvor en også kan nyttiggjøre seg eksterne ”hjelpere” (staten, fagmiljøer etc.), er det nødvendig med en ubrutt linje av engasjerte folk gjennom organisasjonen. Det er ikke tilstrekkelig med en formell struktur som ivaretar den ubrutte linjen, men det må være folk i alle ledd som synes utviklingsarbeid er viktig og som har vilje og kraft til å få utviklingsarbeid gjennomført. Hvis det ikke er en slik sammenhengende linje kan gode initiativ falle i fisk, og innsatsen når ikke fram til brukerne. I Inderøy har det vært bevissthet om dette. Tidligere kommunalsjef Dieset berømmer i den forbindelse de to prosjektkoordinatorene Helge Løge og Bodil Myhr for å være nettopp den type pådrivere og engasjerte folk som må til for å få til et godt utviklingsarbeid.

Tillit fra politikerne

Politikerne har også støttet opp om utviklingsarbeid og sett på det som lønnsomt og nyttig og det har blitt bevilget midler øremerket til utviklingstiltak. Politikerne mener at det er svært viktig å drive med utviklingsarbeid for at medarbeiderne skal få gode arbeidsforhold, få en artigere arbeidsdag og få utviklet kompetansen sin. De mener det er viktig at alle ansatte skal få delta der det er mulig, at de skal få utvikle seg sjøl og være med å påvirke på arbeidsplassene. Det er viktig å ha bevisste ansatte som tenker over det de gjør, slik at tjenestene blir best mulig. Politikerne berømmer personalet for å være levende interessert i det de arbeider med og de setter pris på det ekstra arbeidet ledere og personalet gjør i forbindelse med utviklingsarbeid. Politikerne har også vært opptatt av å gi tillitt til personalgruppene og ikke detaljstyre. Det har ellers vært viktig å ha både private og kommunale barnehager med, da kommunen er avhengig av de private. Det er ellers et inntrykk blant politikerne at barnehagene i kommunen har et svært godt omdømme blant foreldrene.

1.4 Visjonen om felles plattform

Prosjektlederne for ”Kvalitet i relasjonsprosesser” beskriver at det vokste fram en visjon hos dem og andre involverte, gjennom de ulike utviklingsprosessene innen barnehagesektoren, om å få

Felles verdigrunnlag

en felles plattform for barnehagene – altså at det skulle kunne være mulig å snakke om ”Inderøybarnehagen”. Intensjonen om ”Inderøybarnehagen” betyr ikke at barnehagene skal være like på alle måter. Det handler mer om å ha et felles verdigrunnlag – en felles grunnmur å stå på. Det lå dermed en intensjon bak prosjektet ”Kvalitet i relasjonsprosesser” om at dette utviklingsarbeidet skulle bidra til å etablere en slik grunnmur – bygd på teorien om anerkjennende relasjoner (som blir presentert senere i rapporten).



Figur 2: Mølkerampa – felles plattform for Inderøy-barnehagen

Slik jeg oppfatter fortellingene har ikke tanken om felles plattform – felles grunnmur – vært ferdig formet hos prosjektledelsen allerede før starten av ”Kvalitet i relasjonsprosesser”. Forståelsen av å ha ”anerkjennende relasjoner” som felles grunnmur har i større grad vokst fram underveis, og prosjektlederne og hele prosjektets innretning har hatt en åpenhet i forhold til hva de enkelte barnehagene skulle få ut av det. Det har blant annet vært understreket som viktig i prosjektet, at alle barnehagene skulle forme sitt eget prosjekt innenfor den felles rammen.

1.5 Prosjektet tar form

Barnehagene i Inderøy har i følge prosjektledelsen gjennom mange år samordnet skoleringen av ansatte og arrangert felles kursdager for personale i kommunale og private barnehager. Etter hvert som de arbeidet med "Fellesskap og ledelse i en endringsorientert organisasjon" meldte det seg et behov for mer langsiktig og gjennomgripende tenking.

Kvalitet på dagsorden

Kvalitetssatsingsprogrammet til Barne- og familiedepartementet (BFD): "Den gode barnehage" satte kvalitet på dagsorden. I denne forbindelse ble det våren 2001 gjennomført en større barnehagekonferanse i Nord-Trøndelag med Berit Bae, hvor blant annet tidligere ordfører sammen med medarbeidere fra Inderøy deltok. Inderøy kommune valgte videre å sette fokus på *relasjoner* som den viktigste faktor i kvalitetsarbeidet, og det ble vedtatt å inngå samarbeid med Berit Bae om prosjektet ”Kvalitet i relasjonsprosesser” - og å starte nettverksarbeid.

2. Om prosjektet



2.1 Innledning

Nettverk en forutsetning

”Kvalitet i relasjonsprosesser” (prosjektet) startet våren 2002 med planleggingsdag med Berit Bae. Barnehagene måtte søke seg med i prosjektet, og etter hvert kom alle med. Det ble stilt som forutsetning at barnehagene – både kommunale og private – skulle delta i nettverk, med jevnlig nettverkssamlinger for hele personalgruppene. Dette hadde sin bakgrunn i at det høsten 2002 ble sendt søknad om nettverksmidler til Fylkesmannen i Nord-Trøndelag. Det ble gjennomført møter mellom barnehageansvarlig hos fylkesmannen og representanter fra Inderøy kommune hvor søknaden ble drøftet. Midlene, som var knyttet til fylkesmannens satsningsområde ”barns medvirkning”, ble innvilget, under forutsetning av at kommunen skulle gå inn og delta i nettverksgruppen MOPED – ”Mulighetsorientert pedagogisk arbeid”. Bakgrunnen for dette var at det var satset på nettverksarbeid fra fylkesmannens side allerede fra 1997-98, for å få til bedre spredning, effekt og ”ettervekst” av

utviklingsarbeid i fylket. Gjennom arbeid i nettverk skulle de sikre erfaringsutveksling med andre barnehager i fylket, og de andre ville kunne ta del i utviklingsarbeidet i Inderøy.

Nettverksarbeidet kom dermed inn som en sentral faktor i prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" (se mer om dette i kap. 2.3). Ellers ble det stilt krav overfor barnehagene som skulle delta i prosjektet at alle skulle arbeide med relasjoner og delta på felles planleggings-/kursdager.

Økonomisk stimulering

I følge prosjektlederne måtte ingen av barnehagene tvinges med i utviklingsarbeidet. Det lå inne også nok økonomisk stimulering fra kommunen til at alle skulle kunne delta på møter uten å få ekstra kostnader, med kommunale midler og med midler fra Fylkesmannen i Nord-Trøndelag. Ingen av barnehagene skulle gå med tap ved å delta i utviklingsarbeidet. Det ble også arrangert møter på kveldstid, og på den måten har barnehagene bidratt med egne midler.

2.2 Hovedaktiviteter i prosjektet

Planleggingsdager

I perioden 2002 – 2004 ble det gjennomført 4 planleggingsdager med Berit Bae, ca. en gang pr. halvår, hvor alle ansatte i barnehagene deltok. Planleggingsdagene ble brukt til presentasjoner fra barnehagene, hvor representanter fra personalet la fram - for sine ca. 100 kollegaer - fortellinger fra egen barnehage. Dagene ble videre brukt til teoretisk innføring samt dialog i grupper. Det ble ellers gitt veiledning fra Bae i den enkelte barnehage underveis i prosjektperioden, hvor hun hadde dagsbesøk i halvparten av barnehagene. Det ble i tillegg gitt veiledning til nettverksansvarlige - en oppnevnt person fra hver barnehage - og styрere.

Eget prosjekt

Hver barnehage skulle utvikle og bestemme sitt eget prosjekt og fokusere på det tema eller fokusområde de mente seg best tjent med. Eksempler på slike tema kunne være relasjoner i ute- og inne-situasjoner, språkutvikling hos ungene, dokumentasjon av hverdagen i barnehagen, leik etc. De skulle videre arbeide med egen bevisstgjøring omkring egen praksis, gjennom observasjon og refleksjon i den enkelte barnehage. Barnehagene kunne selv organisere måten dette arbeidet skulle gjennomføres på.

Første nettverk

Våren 2003 var det første nettverket i gang. Samme våren dro også noen på studietur og besøkte Reggio Emilia¹, som også har vært en viktig inspirasjonskilde for prosjektet. Det ble gjennomført planleggingsdag med Berit Bae. Videre kom barnehagene i Inderøya med i Grensenettverk (se kap. 2.4), og fire styreere deltok på dialogkonferanse på Meråker, i regi av dette nettverket.

Storforeldremøte

Høsten 2003 kom det andre nettverket blant barnehagene i Inderøy i gang og det var ny planleggingsdag med Berit Bae. Det ble i den sammenheng arrangert et storforeldremøte i kulturhuset. Grensenettverket arrangerte kursdag med Karin Wallin² med tema barnesyn, læring og Reggio Emilia-tenkning. En bredt sammensatt personalgruppe fra både kommunale og private barnehager, samt nyvalgt ordfører i Inderøy kommune, deltok på kursdagen.

Våren 2004 var det også planleggingsdag og veiledning med Berit Bae. I regi av Grensenettverket var det dialogkonferanse i Østersund med Birgitta Kennedy og Mia Mylesand³ om dokumentasjon og samarbeid over landegrensene. Her deltok det også en bredt sammensatt personalgruppe fra både kommunale og private barnehager i Inderøy.

Mottakelse

Utviklingsprosjektet "Kvalitet i Relasjonsprosessene" ble avsluttet våren 2004 med mottakelse for alle som arbeider i barnehagene i Inderøya, i Nils Aas Kunstverksted, som ligger på Straumen langs "Den Gyldne Omvei"⁴ på Inderøya. Ordfører og rådmann var til stede som vertskap, sammen med representant fra Fylkesmannen i Nord-Trøndelag.

Nytt prosjekt

Høsten 2004 og våren 2005 har det vært arbeidet med evaluering og med planlegging av "veien videre". Dette har blant annet resultert i et nytt prosjektsamarbeid mellom Inderøy

¹ For nærmere informasjon om Reggio Emilia, se <http://www.reggioemilia.se> Samarbeidet mellom Reggio Emilia og "Stockholms-prosjektet" presenteres også i Dahlberg, Moss og Pence (2002).

² Wallin har blant annet skrevet boken Pedagogiska kullerbyttor: en bok om svenska barn och inspirationen från Reggio Emilia.

³ Pedagoger fra Kalmar barnehage.

⁴ Den Gyldne Omvei er en rekke aktive småbedrifter som har åpnet for besøk, langs en veistrekning og et kulturlandskap, gjennom Inderøy, mellom Røra og Vist.

kommune og Berit Bae, om temaet ”læring”. Det har også vært ny dialogkonferanse i Østersund i regi av Grensenettverket, hvor Berit Bae og Gunilla Dahlberg var faglige innledere, sammen med representanter fra barnehager på begge sider av grensa, inkludert Inderøy.

2.3 Nettverk som arbeidsform

2.3.1 Nettverksarbeid i Nord-Trøndelag

Når det gjelder nettverksarbeidet i Inderøy-barnehagene var dette noe som tok form gjennom prosjektet ”Kvalitet i relasjonsprosesser”, og som sammenfalt med nettverksarbeid i hele Nord-Trøndelag, etter initiativ fra Aud Eli Kristoffersen hos Fylkesmannen i Nord-Trøndelag. I forhold til nettverksarbeidet har Aud Eli Kristoffersen, i følge prosjektkoordinatorer og prosjektansvarlig, vært en viktig inspirator. Kristoffersen har bakgrunn som barnehagestyrer, og hun kan fortelle at da hun kom til fylkesmannen i 1994, syntes hun det var lite spor å merke rundt om i fylket etter alt utviklingsarbeidet som hadde pågått i barnehagesektoren på begynnelsen av 90-tallet. Hun kunne snakke med ansatte fra kommuner som nesten ikke visste om prosjekt i egen kommune, og at en barnehage nesten ikke visste om utviklingsprosjekt i nabobarnehagen. Med denne bakgrunn ble nettverket som arbeidsform tatt i bruk fra fylkesmannens side fra midten av 90-tallet, med nettverk både mellom barnehager, mellom kommuneadministrasjoner og barnehager og mellom kommunene. Det ble også benyttet nettverk som arbeidsform i forbindelse med innføring av rammeplanen for barnehagene i 1996. Det ble senere dannet et eget nettverk for Reggio Emilia-inspirert arbeid, og dette nettverket fikk senere navnet MOPED (Mulighetsorientert pedagogisk arbeid).

**Lite spor
etter
utviklings-
arbeid**

**Pedagogisk
nettverks-
arbeid**

Aud Eli Kristoffersen karakteriserer nettverksarbeidet de driver i fylket som ”pedagogisk nettverksarbeid” etter ”Nord-Trøndelagsmodellen”, og dette er definert slik:

”Et kontraktfestet, deltakerstyrt samarbeid mellom flere barnehager/kommuner som på frivillig grunnlag over en tidsbegrenset periode er opprettet i den hensikt å arbeide med faglige spørsmål innenfor gitte rammer.”

Gode pedagogiske nettverk er i følge Kristoffersen (2005)⁵ preget av:

- åpenhet og involvering
- overraskelse, (- en vet aldri hvor det bærer!)
- mening (se mening med noe/i noe, se noe på en helt annen måte, meningsproduksjon)

Ledelsesfunksjonen i nettverkene er viktig. Utøvelse av ledelse i nettverkene har stor betydning for at det skal bli energi og inspirasjon i gruppene. Stikkord for hva lederen av nettverket (omtalt som nettverksansvarlig) må ha oppmerksomhet på er *fokusområder, pedagogisk dokumentasjon, sammenbinding og spørsmål til videre diskusjon og refleksjon*. Lederen er en del av nettverksgruppa, men har spesielt ansvar for å dokumentere den fagutviklingen som skjer i gruppa. Fagutviklingen skal dokumenteres for, i følge Kristoffersen, at gruppa sammen skal forsøke å synliggjøre, bergepsliggjøre, gå i ”motsand” mot og samtidig åpne for en forandret tenkning/handling.

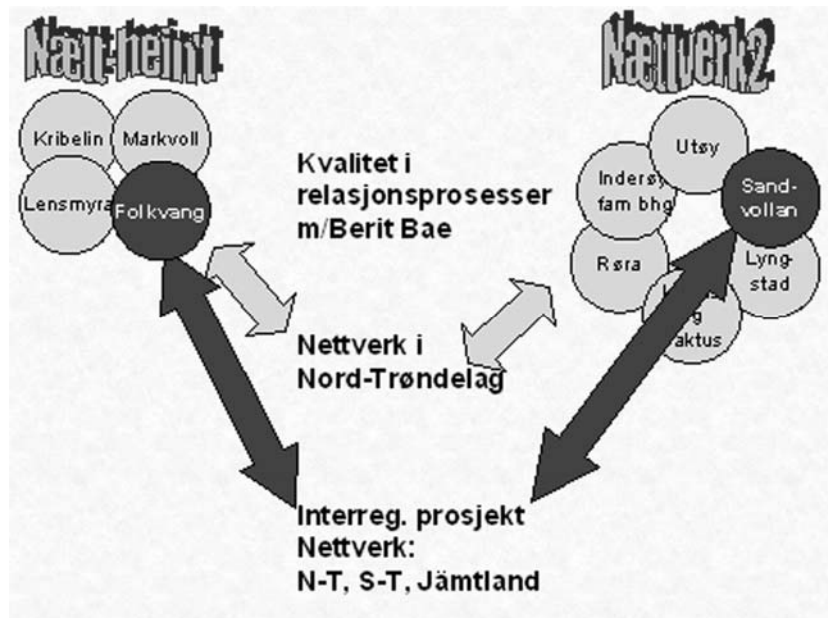
2.3.2 Kontakt med omverdenen

Etter at nettverket MOPED var startet ble det våren 2003 etablert samarbeidsprosjekt mellom fylkesmennene i Nord-Trøndelag og Sør-Trøndelag og Reggio Emiliaforeningen i Jämtland. Prosjektet fikk støtte gjennom Interreg⁶. I dette samarbeidsprosjektet/nettverket kom Inderøya med for fullt. Dermed går det koblinger fra nettverksstrukturen i Inderøybarnehagene ut mot omverdenen - først til andre nettverk i Nord-Trøndelag (MOPED) og videre til nettverk innen Interregprosjektet i grenseområdene – det såkalte Grensenettverket.

Samarbeids- prosjekt

⁵ Aud Eli Kristoffersen hos Fylkesmannen i Nord-Trøndelag har skrevet en artikkel omkring nettverkssamarbeidet i grenseområdene og som forteller mer om hvilken filosofi de bygger på, hvordan arbeidet organiseres og gjennomføres og hvilke erfaringer de har (Fylkesmannen i Nord-Trøndelag).

⁶ EU-midler samt norske statlige midler



Figur 3: Illustrasjon av de to nettverkene i Inderøy-barnehagene

Grense-nettverk

I MOPED og Grensenettverket har barnehagefolkene fra Inderøya fått kunnskap og erfaring i nettverksarbeid og om bruk av dialogkonferanser og dialoggrupper. Denne måte å arbeide på har ligget som grunnlag for Grensenettverket, og erfaringene er tatt inn i nettverksgruppene på Inderøya. I Grensenettverket gjennomføres det en årlig dialogkonferanse over to dager med gjerne over hundre deltakere. Forutsetningen for å delta på konferansen fra de barnehagene som er involvert er at deltakeren er interessert og ønsker seg dit. Det er ikke ønskelig at medarbeidere "blir sendt" dit uten at de ønsker det selv.

Dialog-konferanse

Dialogkonferansene legges opp med noen (praksis)fortellinger fra barnehager fra begge sider av grensen. Fortellingene kan være stort eller smått fra barnehagenes hverdag. Deretter er det faglig innlegg med en "teoretiker" på ca. 1 time, både fra Norge og Sverige, som kobler praksis og teori sammen. Det er ca. 2 timer forelesning pr. dag, resten i dialoggruppene. De som arrangerer konferansen setter folk sammen i dialoggruppene, slik at det skal være spredning og ulikhet i gruppene.

Dialog-grupper

Dialoggruppene gjennomføres med samtaleleder og med gruppevert som tar seg av praktisk opplegg. Samtaleleder skal ha en del forberedte spørsmål som det er mulig å diskutere. Hvis noen ønsker det kan de fortelle fra gruppene i plenum etterpå.

Det viktigste er prosessen som skjer i gruppene. Det er ikke noe pliktig framlegg, men mange benytter anledningen til å fortelle noe, for eksempel om hva gruppene har vært opptatt av. Gruppesammensetningen endres ved neste dialogkonferanse.

Gjennom Interreg-samarbeidet utveksles det erfaringer omkring nettverksarbeid mellom norske og svenske barnehagefolk. I ”Stockholms-prosjektet” (Dahlberg m.fl. 2002) konkluderes det med at nettverksarbeid har vært helt essensielt for å få til endring. Forfatterne sier de har forsøkt å etablere en ”medkonstruktiv læringskultur” ved ”å øke selvrefleksjonen gjennom dialog, gjensidighet mellom de deltakende partene og pedagogisk dokumentasjon” (ibid., s. 204)⁷.

2.3.3 Nettverksarbeidet på Inderøya

Hver barnehage i Inderøy skulle oppnevne en nettverksansvarlig. De nettverksansvarlige, sammen med styrerne, skulle møte i nettverksgrupper, fordelt på to nettverk, som fikk navnene ”Nætt-heint” og ”Nettverk2”.

Dele erfaringer

Nettverksgruppene skulle foruten å dele erfaringer med hverandre arrangere nettverkssamlinger for hele personalet. Samlingene gjennomføres også etter en mal (jfr. dialogkonferansene), hvor opplegget er at det innledes om et tema for deretter å arbeide videre i dialoggrupper. I følge prosjektbeskrivelsen for prosjektet ”Kvalitet i relasjonsprosesser” er hensikten med dialoggrupper ”å få alle delaktige, og at de har stor frihet til å bruke tiden til det de finner mest interessant. En samtaleleder skal ha hovedansvar for prosessen.”

2.3.4 ”Få det smått nok så blir det godt nok.”

Dette ”ordtaket” sies i denne sammenheng å være fra Aud Eli Kristoffersen, som har inspirert nettverksgruppene til å ta for seg små, konkrete tema, som for eksempel ”måltidet”. Det kan ligge en fare i at personalgruppene skal gape over for mye på et nettverksmøte, og det er god erfaring fra nettverksarbeidet i Nord-Trøndelag å starte med små, avgrensede områder.

⁷ Pedagogisk dokumentasjon behandles med et eget kapittel i boka, og dette har også vært tema på dialogkonferanse i Grensenettverket

2.4 Prosjektledelse

Prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" har vært ledet av to prosjektkoordinatører. Arbeidet til prosjektkoordinatørene har bestått av å lede framdriften i utviklingsprosjektet, inngå avtaler, administrere prosjektet, iverksette planer etc. I tillegg er det de to prosjektkoordinatørene som leder hvert sitt nettverk. De deltar også i MOPED og i Grensenettverket, og sørger ellers for deltakelse fra Inderøy-barnehagene på dialogkonferanser, fagseminarer med mer. De to prosjektkoordinatørene mener det er viktig å være to i ledelsen av et utviklingsarbeid, slik at de kan drive hverandre framover. Koordinatorene fremholder at det er viktig for dem, og for Inderøy-barnehagen, å være med i en større sammenheng, slik det er mulighet for gjennom nettverkene, for å få nødvendig påfyll og "næring" til å drive eget utviklingsarbeid.

2.5 Mål, innhold og tiltak

Når dette kapitlet om "mål, innhold og tiltak" skrives først nå, og ikke innledningsvis i dette hovedkapitlet, så er det fordi at det dokumentet det bygger på ikke ble skrevet før i 2004. Det fantes ikke en skriftlig prosjektbeskrivelse med målformuleringer etc. i starten av utviklingsprosjektet. Dette var altså noe som utviklet seg etter hvert og ble formulert ferdig i 2004 (Prosjektbeskrivelse 2004).

Ungenes sjølfølelse

Fra kommuneledelsens side var det følgende motto bak utviklingsarbeidet knyttet til kvalitet i relasjonsprosesser i Inderøy: "Alt vi gjør skal gagne ungan". Det var ungenes sjølfølelse som skulle styrkes gjennom dette utviklingsarbeidet.

Prosess- orientert etterutdanning

Prosjektet ble planlagt i samarbeid med Berit Bae, og det bygde i stor grad på de prinsipper som er nedfelt i etter- og videreutdanningstilbudet Berit Bae og Høgskoløen i Oslo tilbyr på dette området, jfr. også andre tilsvarende prosjekter (Nyhus og Kolstad 2004). Hovedprinsippene er blant annet at etterutdanningen er prosessorientert og omfatter alle ansatte i barnehagene, og at fokuset er kompetanseutvikling og prosesskvalitet i relasjonen mellom voksne og barn.

De mål og tiltak som etter hvert utviklet seg i samarbeidet ble senere nedfelt skriftlig slik:

”Overordnet mål:

Alle ansatte i barnehagene i Inderøy har kunnskap om og praktiserer relasjonsarbeid med vekt på anerkjennende kommunikasjon.

Delmål:

- Felles språk og felles forståelse for å utvikle innsikt
- Forbedret praksis

Tiltak:

- Alle deltar i felles skoling og erfaringsutveksling om relasjonsarbeid
- Hver barnehage utvikler sitt eget delprosjekt
- Alle barnehagene deltar i nettverksarbeid
- Arbeidet skal dokumenteres
- Foreldre, politisk og administrativ ledelse, skole, PPT, helsestasjon, barnevern inviteres til å delta og holdes informert gjennom hele prosessen.

Innhold:

Godt relasjonsarbeid skal danne en felles plattform for alle barnehagene. Berit Bae fra Høgskolen i Oslo vil bidra som inspirator, veileder og teoriformidler. Hun har gjennomført omfattende forskning på området og gitt ut mye litteratur om emnet.

Hver enkelt barnehage utvikler sitt eget prosjekt. De kan videreutvikle den profilen barnehagen allerede har, og sette fokus på arbeidet med relasjoner innenfor sine rammer.”
(Prosjektbeskrivelse 2004)

2.6 Teoretisk fundament – barnet som subjekt

Dialektisk relasjonsteori

Det faglige og teoretiske grunnlaget for prosjektet bygger på Baes og andres forskning knyttet til anerkjennende relasjoner og dialoger mellom førskolelærere og barn (Bae 1996, Bae 2004).

Barn som subjekter

Teoretisk grunnlag for dette er særlig hentet fra dialektisk relasjonsteori (Løvlie Schibby 2002).

I en ny artikkel med tittel ”Å se barn som subjekt – noen konsekvenser for pedagogisk arbeid i barnehager” (Bae 2005)⁸ oppsummerer Bae den endring som har skjedd i synet på barn gjennom forskning innen ulike fagområder. Det har skjedd et grunnleggende skifte fra å se på barn som objekter som skal påvirkes og formes, til å se på barn som subjekter helt fra begynnelsen av livet. I stedet for å se barnet som noe som må forandres til noe annet enn det de er, så er utfordringen i det nye barndomssynet, i følge Bae, å møte barn som individer med følelser, tanker og meninger, som fullverdige mennesker i det livet de lever som barn. Hun sier at denne tenkningen også er i tråd med moderne menneskerettighetssynspunkter:

”Som en hjørnestein i utvikling av demokrati, har prinsipper om respekt for enkeltindividets integritet og rett til å ytre seg om forhold som angår eget liv, blitt satt på den politiske dagsorden verden over. Prinsippene er blitt nedfelt i FNs barnekonvensjon, som ble innlemmet i norsk lov i 2003. (Bae 2005)”



⁸ Artikkelen er publisert på nettsidene til Barne- og familiedepartementet under kvalitetssatsningen.

Bae sier at det å begynne å se på barn som individer med rettigheter på linje med andre samfunnsmedlemmer, er relativt sett det nyeste skuddet på menneskerettighetsstammen, og hun mener at vi har et langt stykke å gå. Tittelen på denne rapporten – ”Å møte barn med respekt” – er inspirert blant annet av Baes artikkel som det her er referert til.

Innen spedbarnsforskning er det dokumentert hvordan barn er grunnleggende sosiale og kommunikative vesen og inngår i dialog med omverdenen mye tidligere enn det som før har vært antatt (Bråten 2004). Mennesket er i følge Bråten (omtalt hos Frønes og Wetlesen (red.) 2004) dialogisk allerede på fosterstadiet. Et dialogisk perspektiv fordrer å rette oppmerksomhet mot relasjoner og samspillsituasjoner og partenes betydning for hverandre. I den dialektiske relasjonsforståelsen (Løvlie Schibby 2002) inngår partene i et gjensidig subjekt-subjekt forhold forankret i et prinsipp om gjensidig likeverd mellom mennesker. Dette berører dermed grunnleggende verdier og menneskesyn (Bae 2004). Det handler dermed også om noe mye mer komplekst enn det som for eksempel kan knyttes til å bruke bestemte metoder.

Gjensidig forhold

Anerkjennelse henger sammen med voksnes syn både på seg selv og på barn. I den dialektiske relasjonsforståelsen ligger det innebygd et gjensidig forhold mellom det som foregår i eget selv og i relasjonen til den andre (ibid.). Det å arbeide med anerkjennende relasjoner utfordrer dermed den enkelte voksne både i dens relasjon til barnet, men også i møte med seg selv.

Grunntanken i dialektisk relasjonsforståelse er at vi blir bevisste om oss selv og selvstendige bare gjennom å bli anerkjent av den andre. Det kan betegnes som et paradoks at det er gjennom vår avhengighet av andre at vi har mulighet til å bli autonome (Bae 1996). Å bli anerkjent av den andre handler blant annet om å ha rett til å ha sine egne opplevelser og erfaringer. De voksne kan ”bekrefte” barnet ved å formidle verbalt og non-verbalt at barnet har rett til å ha egne opplevelser, tanker og følelser.

”Bekreftelse” er en av væremåtene som inngår i anerkjennende relasjoner. Berit Bae (1996) fokuserer på noen væremåter som framstår som generelle ”nøkler” til anerkjennende relasjoner. Disse er, i tillegg til ”bekreftelse”, ”forståelse og innlevelse”, ”åpenhet – å kunne oppgi kontrollen”, og til slutt, ”selvrefleksjon og avgrensethet”.

Egne opplevelser

Bekreftelse, eller å bekrefte, er (som nevnt over) å formidle verbalt og nonverbalt til barnet at han/hun har rett til å ha sine egne opplevelser, tanker og følelser. Det innebærer også å ha oppmerksomhet på å forstå hva barnet er opptatt av. Bekreftelse skal ikke forveksles med umiddelbar tilfredsstillelse eller enighet, eller med det å gi ros eller positiv feedback. Voksne kan gi bekreftelse til barnets opplevelse uten nødvendigvis å imøtekomme barnets krav eller forventning. I ros og feedback ligger det vurderinger, noe som ikke er innenfor det å bekrefte. En måte å bekrefte barnets kommunikasjon på er, sier Bae, å stille spørsmål på en åpen, undrende og aksepterende måte, og få barna til å forholde seg til det de uttrykker.

Den andres posisjon

Forståelse og innlevelse handler om å forsøke å se hvordan ting ser ut fra den andres posisjon og erfaringsbakgrunn. Forståelse og innlevelse kommer til uttrykk blant annet ved å søke å finne meningen og intensjonen med det den andre (barnet) sier og gjør. For å finne meningen og intensjonen er det nødvendig å ”lytte” til barnet. Det innebærer å være oppmerksom på både verbale og ikke-verbale signaler.

Å *være åpen* i forhold til hva den andre er opptatt av innebærer å forholde seg til det den andre sier og gjør uten umiddelbart å skulle gjøre noe med det. Det innebærer altså å tåle og ikke vite hva den andre kommer til å si eller gjøre i neste øyeblikk. Åpenheten gjør at barnet kan komme den voksne nær, på egne premisser.

Skille egne og andres opplevelser

Selvrefleksjon og avgrensethet henger sammen med de andre væremåtene - det å ha perspektiv på seg selv er en forutsetning for både bekreftelse og åpenhet. Å være selvreflektert handler om å kunne skille mellom egne og andres opplevelser. Avgrensning er å forholde seg til det som foregår i en selv, d.v.s. blant annet å kjenne eller tenke etter hva som er riktig eller galt for en selv i den gitte situasjonen – uten å blande dette med hva den andre måtte oppleve.

Disse anerkjennende væremåtene vil kunne bidra til at voksne bruker sin definisjonsmakt på en måte som styrker barnets selvfølelse og selvutvikling.

Opplevelse av tilknytning

Gjennom dialog preget av anerkjennelse, som beskrevet i disse væremåtene, får barn mulighet til å kjenne at det de erfarer har gyldighet. Dette skaper forutsetninger både for opplevelse av tilknytning og for mulighet for avgrensning, d.v.s. å greie å sortere og skille mellom egne og andres opplevelser og synspunkter (Bae 2004). Sagt med andre ord, anerkjennelse gir gode forutsetninger for at barn kan utvikle en positiv selvfølelse og at de kan fungere positivt i forhold til andre.

Hvis barn ikke møtes med anerkjennelse og dermed ikke får bekreftet egne opplevelser, vil de få dårligere kontakt med egne følelser og tanker. Bae sier blant annet følgende om dette:

”Manglende tillit til egne opplevelser innebærer mer følelsesmessig uklarhet, og det blir vanskeligere å skille egne følelser i forhold til hva som foregår i andre rundt dem. Tvil og fjernhet i forhold til egen opplevelsesverden vanskeligjør også å kunne si i fra ut fra seg selv, og gjør barn tilsvarende mer utsatt for andres manipulering eller påvirkning. Parallelt vil dårligere kontakt med egne opplevelser, gjøre det vanskeligere å gjenkjenne følelser i andre, altså kunne sette seg inn i og vise innlevelse med hvordan andre har det.” (Bae 2004, s. 15)

I beskrivelsene over har det blitt brukt begrep som har vært mye benyttet på planleggingsdager og i arbeidet med prosjektet i barnehagene. ”Definisjonsmakt” er ett av disse. Andre sentrale begrep er ”romslige” og ”trange mønstre” (se mer om disse begrepene i neste kapittel).

Dyplæring

For at voksne i barnehagene skal kunne få utviklet sin kompetanse knyttet til anerkjennende relasjoner er det en forutsetning at de arbeider med det på en slik måte at de berøres personlig og emosjonelt. Det er ikke tilstrekkelig å lære om anerkjennende relasjoner dersom en skal *praktisere* anerkjennende væremåter. Det må skapes muligheter for det som kan kalles individuelle ”forandrende opplevelser” (Abrahamsen 2004) hvor både hodet og kroppen er med – både kognitive og emosjonelle prosesser får oppmerksomhet. Det må skje en ”dyplæring” (etter Ferre Leavers (2000), i Abrahamsen (2004)) hvor den som skal lære noe eller utforske noe må bli engasjert og være i flyt slik at utfordringene passer til evner og

modning. I motsetning til overfladisk læring vil dyplæring påvirke basiskompetansen vår og det får overføringsverdi til ulike situasjoner (ibid.).

Kongruens

Det teoretiske og faglige grunnlaget med forankring i anerkjennende relasjoner – sammen med det pedagogiske grunnsynet om å få til prosesser der barnehagepersonalet blir berørt og engasjert – er, slik jeg forstår det, den faglige basis for prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser". Innhold og form må stemme overens, eller sagt med andre ord, det må være kongruens mellom det som skal læres og måten det læres på.

2.7 Grunnlag for bevisstgjøringsprosess

Det er tre hovedpunkter som danner grunnlag for den bevisstgjøringsprosess som prosjektet skulle medføre. Jeg refererer disse punktene slik Berit Bae selv har formulert dem (Bae 2003). Under hovedpunktene er det også stilt noen spørsmål. Disse spørsmålene er benyttet i prosjektet som ledd i internt evalueringsarbeid. Spørsmålene viser hvilke sentrale tema som har vært fokusert i prosjektet under hvert av hovedpunktene:

Korte øyeblikk

1. Lede oppmerksomheten mot korte øyeblikk og dagligdagse samspillsepisoder og hvor viktige de er for barns livskvalitet
 - Gi eksempler på om og hvordan arbeid med kvalitet i relasjonsarbeid har gjort deg mer oppmerksom på samspillsepisoder og betydningen av dem.

Begreper og refleksjon

2. Inspirasjon til å ta i bruk begreper/tankeredskap for å reflektere over hva som kjennetegner anerkjennende relasjonsprosesser mellom voksne og barn
 - Kan dere nevne noen nye teoretiske begrep eller uttrykk som dere her tatt i bruk?
 - På hvilken måte har disse begrepene blitt nyttige redskap?
 - Har arbeidet i forbindelse med "Kvalitet i relasjonsarbeid" evt. gitt dere et nytt forhold til teori, evt. hvordan?

Observasjon

3. Støtte til å gå inn i utviklingsprosesser basert på observasjon, refleksjon og diskusjon - prosesser som tar tid og som inkluderer villighet til å se på seg selv og egne holdninger

- Hvordan vil du beskrive evt. endringer som har skjedd i din rolle som assistent eller pedagogisk leder? Nevn gjerne et par situasjoner hvor du tenker og handler annerledes nå i forhold til for eksempel enkeltbarn, tid, regler, lek og lignende.

Det første punktet omhandler de dagligdagse episodene hvor det foregår dialog og samspill mellom voksne og barn. For at de voksne skal kunne utvikle sin bevissthet om og kompetanse som gode "relasjonsarbeidere", er det nettopp de dagligdagse konkrete situasjonene de må bli oppmerksomme på. Kvalitet skapes i den enkelte situasjon "her-og-nå" – innenfor de rammebetingelser som gjelder.

Nyttige redskaper

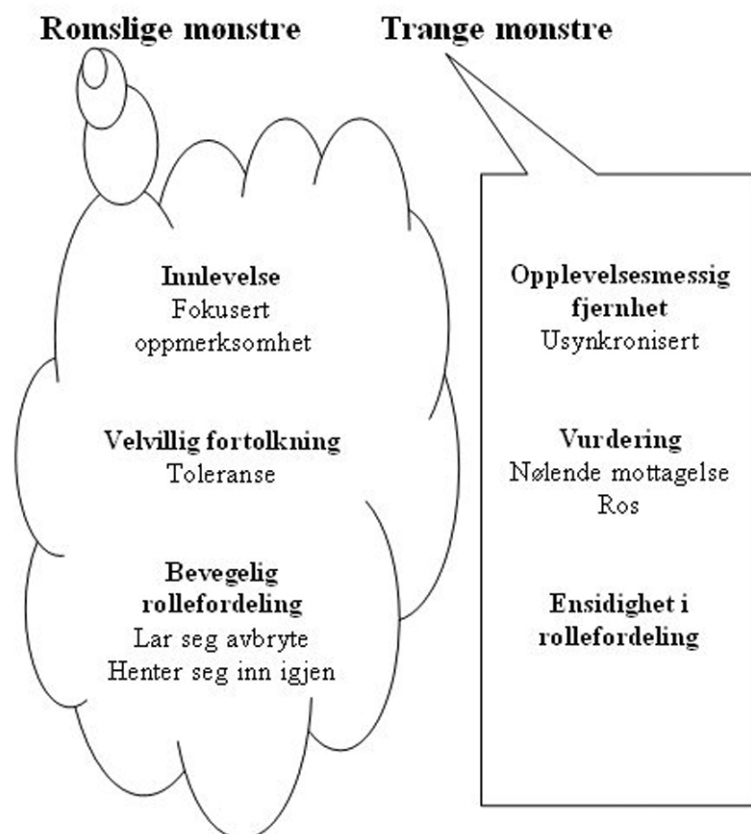
Punkt 2 viser til de begreper som er presentert i prosjektet gjennom teoriforelesninger og arbeid med oppgaver. Det ligger en tanke i prosjektet om at begrepene kan være nyttige redskaper for personalet for å kunne både se og reflektere over sin egen praksis – kognitive prosesser settes i bevegelse. Berit Bae presenterte flere begreper på planleggingsdagene, slik de blant annet er redgjort for i boka "Det interessante i det alminnelige" (Bae 1996). Som eksempel kan nevnes begrepet "definisjonsmakt". Begrepet henspiller på at de voksne er i en mektig posisjon i forhold til barnet når det gjelder dets opplevelse av seg selv.

"Måten voksne svarer på barns kommunikasjon, hvordan de setter ord på deres handlinger og opplevelser, hva de reagerer på og ikke – i disse prosessene utøves definisjonsmakt. Denne maktposisjonen kan brukes på en måte som fremmer barns selvstendighet, tro på seg selv, respekt for seg selv og andre, men den kan også brukes på måter som underminerer barns selvrespekt og selvstendighet." (Bae 1996, s. 147)

Romslige og trange mønstre

Andre begrep som er mye benyttet i utviklingsprosjektet er "romslige" og "trange" interaksjonsmønstre (Bae 2004, kap. 7). Noe forenklet kan det sies at *romslige mønstre* kjennetegnes ved at det er flere muligheter og rom for forskjellighet, og at det ikke

legges vekt på at det er *en* riktig måte å se ting på. Ungene får rom til å uttrykke opplevelser. *Trange mønstre* er derimot preget av snevrere rammer for hva ungene (eller voksne) kan bringe fram og hva som møtes med forståelse. Trange mønstre preges av forventning om spesielle reaksjoner eller svar og det barna kommer med kan bli umerkelig dreid i en retning av den voksnes intensjoner. Ungene får mindre mulighet til å uttrykke det de er opptatt av.



B.Bae, 2005

Figur 4: Illustrasjon over romslige og trange mønstre

Det tredje bevisstgjørings-punktet handler om dobbeltheten i anerkjennende relasjoner, som omtalt tidligere, hvor de voksne også må se på seg selv og egne holdninger, samtidig som, og som del av, det å reflektere over samspillet med ungene. Dette forutsetter prosesser som gir rom både for observasjon, refleksjon og diskusjon, og det er prosesser som tar tid.

3. Om evalueringsarbeidet



3.1 Formålet med evalueringen

I drøftingene mellom Østlandsforskning og oppdragsgiver ble det avklart at evalueringen skulle bidra til:

- at erfaringene fra utviklingsarbeidet knyttet til kvalitet i relasjonsprosesser blir tatt vare på og drøftet - slik at det skjer ytterligere bevisstgjøring og læring blant de involverte
- at utviklingsarbeidet blir ytterligere dokumentert og vurdert, for barnehagepersonalets egen bruk og for synliggjøring for omverdenen (foreldre, politikere, kommunal administrasjon, andre sektorer, nytilsatte i barnehagene).

Kompetanse- utvikling

Resonnementet som utviklingsarbeidet bygde på, slik jeg har tolket det, var at personalet gjennom kompetanseutvikling skulle oppnå økt innsikt innen anerkjennende relasjonsprosesser for derigjennom å utvikle en anerkjennende atferd, som igjen skal

styrke ungenes sjølfølelse. Den anerkjennende atferden skal videre fungere som gode rollemodeller for ungene, slik at også ungene preges av anerkjennende væremåter. Prosjektet har dermed rettet seg mot den enkelte ansatte i barnehagene og mot deres relasjoner til ungene.

Utviklingsprosjektet har også rettet seg mot organisasjonsnivået ved at det skulle bidra til å gi et ”løft” hos alle og bidra til å få etablert en felles plattform i Inderøy-barnehagene. Plattformen skulle romme et felles menneskesyn hvor de voksne ser på ungene som subjekter og møter dem med respekt.

3.2 Spørsmål som skal besvares

Evalueringen har hatt fokus på fire hovedspørsmål:

1. Har det blitt lagt (etablert) en felles plattform i barnehagene, hvor de voksne behandler ungene som subjekt?
2. Når de voksne opptrer på en ”anerkjennende” måte – i hvilken grad er disse væremåtene med på å styrke ungenes sjølfølelse, slik de voksne erfarer og vurderer det?
3. Bruker personalet relasjonskompetansen de har utviklet gjennom prosjektet i forhold til alle ungene, og i så fall hvordan? I hvilken grad oppstår det problemer i relasjoner til enkeltunger?
4. Med erfaringene fra dette utviklingsarbeidet - hva er veien videre?

Disse spørsmålene kom fram gjennom drøftinger med oppdragsgiver.

**Kommet
ulikt**

Som et utgangspunkt var det grunn til å tro at barnehagene har kommet ulikt ut i prosessen, og at det ville være interessant å få belyst hvor prosessene eventuelt har stoppet opp dersom de har stoppet noen steder. Det er også en kjent ledelsesutfordring hvordan nyansatte har blitt koblet ”på” prosessene og dette var det også av interesse å få belyst. Evalueringen fra et tilsvarende prosjekt i Gjøvik kommune viste at det var en utfordring for barnehagene der å inkludere nytilsatte og vikarer i den anerkjennende tenkemåten, når disse selv ikke hadde hatt

anledning til å delta i utviklingsarbeidet (Nyhus og Kolstad 2004).

Ikke måling

Det ble ellers i mandatet for evalueringen avklart at det ikke var nødvendig eller ønskelig å lage spesifikke beskrivelser for prosessene i den enkelte barnehage, men at fokuset skulle være på hele utviklingsprosjektet samlet. Det har heller ikke vært et formål i evalueringsarbeidet å skille mellom barnehagene i forhold til hvor ”langt” de har kommet, da prosjektet ikke var preget av spesifikke mål som det var mulig å ”måle” i forhold til. Det var likevel av interesse å få fram forskjeller mellom barnehagene i den grad dette kunne registreres, uten at det var et poeng å få fram akkurat hvilken barnehage som har oppnådd hva.

3.3 Metode og datagrunnlag

3.3.1 Involvering av personalet

Alle i personalet

Fra oppdragsgivers side ble det understreket at det var ønskelig at alle i personalet skulle involveres i evalueringsarbeidet på en eller annen måte. Det var ikke aktuelt i denne omgang å gjennomføre lengre observasjoner i barnehagene eller å foreta undersøkelser blant barn og foreldre. Ideelt sett kan en si at personalets praksis kommer til syne overfor unger og foreldre, og det er dermed disse, som brukere av barnehagetilbudet, som best kan svare på i hvilken grad de opplever å bli møtt med anerkjennende kommunikasjon/relasjoner. En slik undersøkelse kan kanskje med fordel foretas ved en senere anledning. I denne omgang var det av interesse å fokusere på personalets opplevelser av prosjektet og på deres erfaringer og vurderinger av hva prosjektet har betydd for deres praksis. Det er i seg selv av interesse å studere personalets egen forståelse, da deres oppfatninger, meninger og refleksjoner omkring egen praksis, også påvirker utviklingen av denne praksisen.

Egen forståelse

På denne bakgrunn ble det utformet et opplegg med to hovedundersøkelser:

- 1) En skriftlig spørreundersøkelse som skulle besvares av hele personalet i alle barnehagene. Spørsmålene rettet seg mot alle de fire hovedspørsmålene i evalueringen (vedlegg). Undersøkelsen ble gjennomført i april 2005.

- 2) Fokusgruppemøter med et utvalg personalgrupper hvor ulike barnehager var representert (små, store, kommunale, private). Det ble gjennomført møter i 6 (av 11) barnehager, i mai 2005.

Intervjuer

I tillegg til de to hovedundersøkelsene har jeg gjennomført samtaler og/eller intervjuer med syv personer (omtalt i kap. 1) som alle har vært sterkt involvert i utviklingsprosjektet eller bidratt til det.

3.3.2 Spørreundersøkelse til alle ansatte

Den skriftlige spørreundersøkelsen som ble gjennomført blant alle ansatte i barnehagene hadde god oppslutning med i alt 49 svar av drøyt 50 mulige, d.v.s. over 90% deltakelse. Tallet på antall mulige er ikke helt nøyaktig da det ikke var eksakt oversikt over fravær (permisjoner og sykefravær) de to aktuelle ukene som undersøkelsen pågikk. Alle ansatte ble oppfordret til å besvare undersøkelsen, og det ble gitt anledning til besvare skjemaet i arbeidstida eller å ta avspasering en time for de som besvarte skjemaet på fritida. Det var dermed forventet høy deltakelse i undersøkelsen, noe som altså ble innfridd.

Alle de 10 barnehagene som deltok i prosjektet inngår i undersøkelsen.

Det ble stilt i alt 24 spørsmål, inkludert bakgrunnsopplysninger (vedlegg). Flere av spørsmålene var todelt, med en avkrysning på en fem-delt skala som første del og med et åpent tilleggsspørsmål for utdyping, eksempler etc. For avkrysningsspørsmålene er svaralternativene kodet fra 1 til 5, og det er regnet ut gjennomsnittsskår. De åpne spørsmålene er skrevet ut og systematisert i forhold til spørsmål og med tematisk analyse innenfor spørsmålene.

3.3.3 Fokusgruppemøter

Fokusgrupper er en metode innen forskning som særlig benyttes der det er av interesse å få fram diskusjoner i en gruppe omkring et fokusert tema (Barbour and Kitinger 1999, Wibeck 2000). Fokusgrupper kan sammenlignes med gruppeintervju, men hvor det legges kanskje enda større vekt på å få til interaksjon i gruppa slik at diskusjonen mellom gruppemedlemmene kan flyte mest mulig fritt.

Interaksjon

Fokusgruppemøtene hadde tre hovedspørsmål som alle knytter an til evalueringsspørsmålene:

**Tre
hovedspørsmål**

1. I hvilken grad personalgruppene mener det er utviklet en felles plattform i barnehagen(e) med grunnlag i anerkjennende relasjoner?
2. Hvilke erfaringer de har med å praktisere anerkjennende relasjoner i forhold til forskjellige unger og unger med særlige behov?
3. Hvilken effekt de mener utviklingsprosjektet har hatt i forhold til ungenes atferd - på hvilken måte de voksnes væremåter gjenspeiles i ungenes?

**Uformell
tone**

Fokusgruppemøtene ble tatt opp på bånd (med ett unntak) og jeg gjorde i tillegg egne notater underveis i møtene. De fleste møtene ble avholdt på ettermiddags- eller kveldstid, og hele personalgruppene var samlet med unntak av enkelte medarbeidere som hadde forfall. Gruppestørrelsen varierte dermed i de ulike møtene, fra 5 til 12. I møtene innledet jeg med å fortelle om bakgrunnen for møtene og hvordan de skulle gjennomføres. Jeg la vekt på at det skulle være en uformell tone slik at terskelen for å si noe ikke skulle oppleves unødig høy. Jeg understreket også at det var ønskelig at alle deltok i samtalen, og jeg stilte enkelte direkte spørsmål til medarbeidere for å høre alles synspunkter. I tillegg oppfordret jeg til at det som måtte være av uenighet eller ulike synspunkt måtte komme fram, for å få bredde og nyanser. Møtene kretset primært om de tre første evalueringsspørsmålene samtidig som det ble understreket at det var mulighet for å si det man ønsket. Møtene varte ca. en og en halv time hver.

Uenighet

Datamaterialet fra de åpne spørsmålene i spørreundersøkelsen er sammenholdt med datamaterialet fra fokusgruppemøtene. Det har vært av interesse å se på mulige forskjeller i det som uttrykkes i spørreundersøkelsen og i fokusgruppemøtene.

På ett av fokusgruppemøtene ble det sagt at de ville kanskje ha skrytt litt mer av seg selv i spørreundersøkelsen dersom den hadde blitt gjennomført i etterkant av fokusgruppemøtene. De mente at de kanskje hadde vært litt forsiktige i spørreundersøkelsen. Min vurdering her er at det hadde vært fullt mulig også å gjennomføre fokusgruppemøtene først og

Rekkefølgen

spørreundersøkelsen etterpå. Det finnes ikke ett fasitsvar på dette. Min tanke med den rekkefølgen som var valgt var at det var først og fremst de individuelle stemmene jeg ville høre i spørreundersøkelsen, og at det i fokusgruppemøtene kunne være en mulighet til å få utdypet tema fra spørreundersøkelsen. Når jeg leser svarene på spørreundersøkelsen ser det ut til å ha vært noe felles drøftinger omkring spørsmålene i enkelte barnehager, noe som også er OK. Det ble ikke gitt noen instruks om at de skulle besvare undersøkelsen alene. Det finnes ingen "uhildede" svar, om de nå framkommer på den ene eller andre måten. Alle er påvirket av ett eller annet, og det er bare å håpe at alle har fått uttrykt det de selv kan stå inne for. I fokusgruppemøtene ble det derfor understreket at det var ønskelig med avvikende syn og motargumenter, dersom disse fantes.

På flere av møtene ble det gitt uttrykk for at møtet var en fin anledning til å få snakket om prosjektet og å minne hverandre på hva de har utviklet sammen.

I forbindelse med intervjuer og samtaler gjorde jeg notater som senere ble skrevet ut, systematisert og analysert.

3.3.4 Kvalitative data

Datagrunnlaget som tolkninger og analyser bygger på er dermed i hovedsak det som karakteriseres som kvalitative data, som er data i form av ord (kvalitativt) og ikke i form av tall slik en kvantitativ tilnærming ville gitt. Både kvalitative og kvantitative tilnærminger er metoder for å samle inn empiri (det som kan observeres, sees, høres og oppleves) og den vesentligste forskjellen mellom dem er at de egner seg til å svare på ulike spørsmål. En generell beskrivelse kan være at kvalitativ tilnærming fokuserer på meningsdimensjonen ved sosiale fenomener; *innhold, beskaffenhet, betydning* (fra latin *qualitas*). Mens en ved hjelp av en kvantitativ tilnærming fokuserer på *fenomenets utbredelse, mengde og omfang* (fra latin *quantitas*) (Jacobsen 2003). Det jeg har av kvantitative data er basert på avkrysningsspørsmålene i spørreundersøkelsen. Denne måte å spørre på gir muligheter for å tallfeste svarene og beregne gjennomsnittsskår.

Når det er en kvalitativ tilnærming som hovedsakelig er benyttet, er dette fordi prosjektet, og resultatene og effektene av

Menings- dimensjonene

Sosiale fenomener

det, omhandler sosiale fenomener og hvordan mening skapes omkring disse fenomenene blant de involverte deltakerne, og hva slags betydning det har fått. Det er ikke mulig på noen god måte "å telle" anerkjennelse som felles plattform, eller å telle hvilken betydning prosjektet har hatt for deltakerne og deres praksis.



4. Erfaringene



I dette kapitlet presenteres resultatene fra undersøkelsene. Resultatene fra spørreundersøkelsen og fra fokusgruppemøtene kobles sammen der det tematisk er sammenheng.

4.1 Felles plattform?

4.1.1 Spørreundersøkelser

Et hovedspørsmål i evalueringen er å vurdere i hvilken grad ”anerkjennende kommunikasjon” har blitt en ”felles plattform” for barnehagene i Inderøy. Skal noe være felles må det inkludere alle. Med plattform tenkes det på felles grunnholdning, felles begreper og felles praksis.

Spørsmålene 1 – 9 i spørreundersøkelsen (se vedlegg) omhandler ulike sider ved hovedmålet ”felles plattform”. I tabellen under er det gjengitt hvordan svarene har fordelt seg på

de av spørsmålene som var avkrysnings spørsmål (spørsmål 1, 2, 4, 5 og 9).

Tabell 1: Spørsmål omkring "felles plattform"

Spørsmålene med avkryssning på skala (Nr. refererer til spørsmålsnummeret, se vedlegg.) N = 49	Antall svar fordelt på svaralternativer						Gj. snitt
	I veldig stor grad (1)	I stor grad (2)	Sånn passe (3)	I liten grad (4)	I svært liten grad (5)	Ikke besvart	
1. I hvilken grad har arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" hatt noen virkning eller betydning for <i>deg og ditt eget arbeid</i> i barnehagen?	9	23	17				2,2
2. I hvilken grad har arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" hatt noen virkning eller betydning for <i>hele personalet</i> i din barnehage, slik du har erfart det?	2	27	20				2,4
4. Synes du at du har fått mye kunnskap om å møte barn med anerkjennelse gjennom prosjektet?	12	31	6				1,9
5. Synes du at du selv praktiserer relasjonsarbeid i forhold til ungene ut fra en anerkjennende grunnholdning?	3	38	7			1	2,0
9. I hvilken grad vil du si at <i>hele personalgruppa</i> i barnehagen er opptatt av å praktisere det de har lært i "Kvalitet i relasjonsprosesser"?	8	32	9				2,0

Svarene på de fem avkrysnings spørsmålene (1, 2, 4, 5 og 9) fordeler seg på de tre første svaralternativene og med en gjennomsnittsskår på 1,9 - 2,4. Dette betyr at mange respondenter⁹ samler seg rundt svaralternativet "i stor grad" (2).

Hatt virkning

Svarene på spørsmål 1 viser at 32 av 49 respondenter (65%) sier at arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" har i stor grad eller veldig stor grad hatt virkning eller betydning for eget arbeid i barnehagen. 17 respondenter (35%) svarer "sånn passe" på dette spørsmålet. I spørsmål 2 er det noen færre enn i

⁹ dvs. de som har deltatt i undersøkelsen

spørsmål 1, 29 respondenter (59%), som mener at prosjektet i stor grad har hatt betydning for hele personalet i barnehagen. 20 respondenter (41%) svarer "sånn passe" på dette spørsmålet. Fordelingen på disse to spørsmålene viser stor grad av lik oppfatning når det gjelder betydning prosjektet har hatt for en selv og for hele barnehagen.

Kunnskap

Den høyeste gjennomsnittsskåren med 1,9 har kommet på spørsmål 4 angående kunnskap. 43 respondenter (88%) sier at prosjektet i stor grad eller veldig stor grad har gitt dem mye kunnskap om å møte barn med anerkjennelse.

Hele personal-gruppa

Det er også høy gjennomsnittsskår på spørsmålene 5 og 9, i hvilken grad personalet mener de selv praktiserer relasjonsarbeid i forhold til ungene ut fra en anerkjennende grunnholdning, og i hvilken grad de mener at hele personalgruppa gjør det. 41 av 49 respondenter (84%) sier at de i stor eller veldig stor grad praktiserer relasjonsarbeid ut fra anerkjennende grunnholdning. 40 av 49 sier det samme om hele personalgruppa. Svarfordelingen på disse to spørsmålene er svært lik, og det kan tolkes slik at det er stor grad av samstemthet blant de ansatte både når det gjelder vurdering av egen praksis, og vurdering av den kollektive praksisen.

4.1.2 Forskjeller mellom barnehagene?

Det har vært av interesse å se på hvordan de forskjellige barnehagene svarer på de samme spørsmålene og om det er mulig å spore enkelte forskjeller. Denne sammenligningen må tas med noen klyper salt. For det første er det få antall respondenter i hver av barnehagene som gjør at enkelt svar gir store utslag på gjennomsnittsberegningene. For det andre er det også stor forskjell i antall ansatte og antall svar i barnehagene, fra 1 og 11. Grunnlaget for å regne gjennomsnittstall er derfor i tynneste laget flere steder. En bør derfor være forsiktig med tolkningene og forsiktig med å trekke bastante konklusjoner på dette grunnlaget.

Forsiktig

Tabell 2: Svarfordeling pr. barnehage – spørsmålene (spm) 1, 2, 4, 5 og 9

Barnehage:	Gjennomsnittsskår for spørsmålene 1 – 9, pr. barnehage				
	Spm. 1a	Spm 2	Spm 4	Spm 5	Spm 9
A	1,6	1,9	1,4	2,1	1,6
B	2,6	2,8	2,2	2,2	2,8
C	2,1	2,4	1,9	2,0	2,3
D	1,6	2,3	1,8	2,2	2,0
E	2,3	2,3	2,0	2,0	2,3
F	2,5	2,2	2,3	2,0	1,8
G	2,0	2,0	1,0	2,0	1,0
H	2,5	3,0	2,0	2,0	2,0
I	2,0	2,5	2,5	1,5	2,0
J	2,8	3,0	2,0	2,0	2,0
Snitt alle barnehager	2,2	2,4	1,9	2,0	2,0

Variasjon

I den grad det kan være aktuelt å påpeke enkelte forskjeller viser oversikten at det er noe variasjon i hvordan barnehagene har svart. For eksempel på spørsmål 1 varierer gjennomsnittet fra 1,6 (barnehage A og D) til 2,8 (barnehage J). På spørsmål 4 varierer det fra 1,0 (barnehage G) til 2,5 (barnehage I) osv. Dette kan tolkes dit hen at det er en viss variasjon i hvordan personalgruppene har opplevd prosjektet. Det er også noe variasjon når det gjelder med hvilken glød og entusiasme prosjektet omtales i personalgruppene, noe jeg mener at jeg erfarte i fokusgruppemøtene. Disse forskjellene kan omhandle alt fra kulturelle forskjeller i måten personalgruppene snakker sammen på, ledes innflytelse på personalgruppens oppfatninger av prosjektet, hvilke forventninger de har hatt til prosjektet osv.

Min hovedtolkning av disse variasjonene er at på tross av noen forskjeller synes det likevel å være ganske homogene svar. Det er ingen av gjennomsnittstallene på noen av disse spørsmålene som ligger lavere enn 3,0 og alle svarene ligger som nevnt innenfor de tre første svaralternativene. Men, det kan synes som at enkelte personalgrupper/enkelt personer opplever å ha fått mer ut av prosjektet enn andre.

4.1.3 Forskjeller mellom stillingsgrupper?

Jeg har også sett på hvordan svarene fordeler seg på ulike stillingsgrupper, da det kan være av interesse å se om det er forskjeller og i tilfelle hvilke. Oversikten viser følgende:

Tabell 3: Svarfordeling etter stillingskategori

Stilling:	Antall:	Spm 1a	Spm 2	Spm 4	Spm 5	Spm 9
Assistentene	10	2,5	2,6	2,1	2,3	2,4
Fagarbeidere	14	2,1	2,1	1,7	2,2	1,8
Styrere og pedagogiske ledere	24	2	2,3	1,8	2	1,9
Snitt alle		2,2	2,4	1,9	2,0	2,0

Assistentene

Jeg tolker tallene slik at det ikke er stor variasjon mellom stillingsgruppene på disse spørsmålene. Også her må det tas hensyn til at det er små respondentgrupper det er snakk om, og at enkelt svar kan slå kraftig ut på gjennomsnittsberegningen. Det er gjennomgående slik at styrerne og de pedagogiske lederne har noe høyere gjennomsnittsskår enn assistentene, og på to av de fire spørsmålene er det fagarbeiderne som har høyeste skår. Assistentene har lavest skår på alle spørsmålene.

4.1.4 Betydning for eget arbeid**Mer bevisste**

I spørreundersøkelsen ble det bedt om å gi eksempler og å utdype svarene. Når det gjelder hvilken betydning prosjektet har hatt (spørsmål 1) er det en rekke tema/faktorer som respondentene nevner i eksemplene. Svært mange sier de er blitt mer bevisste, har fått endrede holdninger, og at de tenker mer på hvordan de snakker og handler. En sier det slik:

”Bevisstgjort min rolle i relasjon m/barn og foreldre – for eksempel stiller jeg spørsmål/gir valg – så må jeg godta det svar jeg får. Være tydelig voksen – være til stede. Lyttende, anerkjennende og undrende i stedet for å gi bare svar”

Flere sier at prosjektet har bidratt til at barna blir tatt mer på alvor og at barna møtes med respekt. En sier det slik:

”Å la hvert enkelt barn få være for eksempel sint, lei seg eller lignende. Å tørre å forandre regler og innrømme feil. Hver situasjon er forskjellig.”

I en nystartet barnehage måtte de tenke mer over hvordan de skulle forholde seg til ungene helt fra starten. En sier det blant annet slik:

”Har ikke noe ”før og etter”. Var nyoppstartet da prosjektet startet. Har bidratt til en bevisstgjøringsprosess i forhold til

hvordan jeg forholder meg til barna, og måten jeg kommuniserer med dem på.”

Andre eksempler som er nevnt fra en eller noen respondenter er:

- Større trygghet i pedagogisk grunnsyn – blitt tryggere i seg selv og i sin egen rolle
- Samspillet blitt det viktigste i forholdet mellom barn/voksne
- Felles begrepsforståelse. Fellesprosjekt gir samhold!
- Mer positivt samarbeid omkring barnet. Barnet enda mer i fokus. Ser mer enkeltbarn og ikke bare gruppe.
- Faglig og personlig utvikling.
- Mer faglige diskusjoner i personalgruppa.
- Blitt bedre på anerkjennelse i det daglige arbeidet.
- Bedre samarbeid i personalgruppa. Lettere å være uenig. Mer rom for forskjellighet.
- Bedre dokumentasjon og synlighet.
- Fått fokus på barns medvirkning.
- Fått motivasjon for mer kunnskap.
- Fått økt motivasjon gjennom samarbeid med andre barnehager

Artigere på jobben

Ellers sier flere at det har blitt mye artigere på jobben og at de trives bedre. En sier det slik:

”Jeg har fått ny giv og entusiasme.”

En annen sier følgende:

”Generelt har alt arbeidet i barnehagen fått et stort løft – en ny giv. Å arbeide med barn er stort – og dette har blitt mer synlig, større status i Inderøy.”

Inntrykket mitt da jeg leste alle kommentarene var at omtrent alle respondentene har svart på dette og alle har gitt eksempler på det som kan tolkes som positive resultater av prosjektet, også noe uavhengig av hva de har krysset av på avkryssningsspørsmålet foran (variasjon mellom 1 og 3).

4.1.5 Økt kunnskap?

I spørsmål 3 blir respondentene bedt om å beskrive med egne ord hva de forstår med å møte barn med anerkjennelse. Dette

Anerkjennelse

Forståelse av anerkjennelse

spørsmålet ble stilt fordi det vil være av interesse å se hva personalet i barnehagene forstår med det mest sentrale ordet i prosjektet – nemlig anerkjennelse. 46 av respondentene har svart, og svarene viser at alle i personalgruppene er inne på de grunnleggende tema, begreper og fenomener som ligger i det teoretiske grunnlaget for prosjektet. Jeg har plukket ut ett svar fra hver av barnehagene, og med spredning i stillingskategorier (assistenter, fagarbeidere, pedagogiske ledere, styrere etc., jfr. spørsmål 24) som illustrasjoner på hva som er svart på dette spørsmålet:

”For meg vil det si å møte barnet med respekt og likeverdighet, som et eget, selvstendig kompetent menneske.”

”Møte barn på det ståstedet de er. Styrke dem på det de er gode på, vise dem at de betyr noe.”

”At man møter enkelte barn med en holdning som viser at man bryr seg om det og respekterer det. Måten man forholder seg til et barn på, viser om man tar det på alvor. Barn trenger voksne som viser interesse, bekreftelse og forståelse. ”Det store i det lille” er viktig.”

”At et hvert individ er unikt, og vi må respektere hvert barn for den de er. De må få være seg selv.”

”Viktig å sette seg inn i barnets behov for å uttrykke seg, lære og oppleve hverdagen. Tenke over hvordan man kan svare/ordlegge seg og reagere slik at barnet skal føle seg respektert og anerkjent, forstått.”

”Slik jeg ser det er det å gi barna tilbakemelding om at det de gjør er bra nok.”

”Jeg forstår det slik at jeg møter barna der de er. Forstår deres bakgrunn, kompetanse, forståelse. Jeg møter barna på det nivået de selv er i.”

”Virkelig høre hva de sier – svare med respekt, ikke avbryte barn.”

Det er noen små variasjoner i formuleringene som sikkert kan gjøres til gjenstand for ytterligere diskusjoner i personalgruppene eller i nettverksmøter, men jeg lar disse nyansene ligge her. Min hovedtolkning er at alle formulerer seg innenfor det som er faglig relevant – det synes som at alle har, intellektuelt sett, forstått mye av hovedpoenget med teorigrunnlaget for prosjektet.

Praksis

4.1.6 Blir anerkjennelse praktisert?

I forlengelse av spørsmål 5, om den enkelte synes at hun/han praktiserer relasjonsarbeid ut fra anerkjennende grunnholdning, så er det flere spørsmål som bidrar til å utdype dette. I spørsmål 6 blir respondentene bedt om å si i hvilke situasjoner de opplever at de lykkes med å praktisere ut fra en anerkjennende grunnholdning. De hovedtema som kommer fram er:

- når en ”ser” situasjonen
- i mindre grupper – på turer, ved måltider
- hverdagen, her og nå – hele tiden
- garderoben, ved hente og bringesituasjoner, ved påkledning
- når det er gode rammer, nok tid og ro
- når vi holder på med sang, musikk eller maling
- i leiken – ”se på meg”
- i møte med ungenes familier, i barnas nærmiljø
- når barn er lei seg, når de er sinte
- ved konfliktsituasjoner
- de gode samtalene med barna
- i samlingsstund – ”synes vi ser barnet bedre nå enn før”
– gode samtaler
- i praktisk arbeid når ungene får prøve seg selv

Jeg tolker svarene slik at den anerkjennende grunnholdningen ikke bare er knyttet til noen enkelte eller bestemte situasjoner, men til den generelle praksisen.

Vanskelig

4.1.7 Når er det vanskelig å praktisere anerkjennelse?

I spørsmål 7 blir respondentene bedt om å fortelle om hva de eventuelt har erfart som vanskelig eller problematisk med å praktisere den anerkjennende grunnholdningen og å gi eksempler på dette. 34 av respondentene har svart på dette. Mange av eksemplene handler om de voksnes travelhet og

opplevelse av tidspress eller at det er få voksne på avdelingen/i barnehagen i enkelte situasjoner. En sier det slik:

”Inne i barnehagen – for eksempel når aktivitet og støynivået blir stort, - i enkelte påkledningssituasjoner. Generelt er det vanskelig og mest problematisk å praktisere denne holdningen når det er litt travelt.”

En annen formulerer seg slik:

”Når vi er underbemannet, og når voksne glemmer seg og har ”veldig viktige” ting som ”bare må” diskuteres der og da. Det hender at voksne lager seg en travelhet som går utover ungene. Da kan det hende at det glipper.”

Travelhet går igjen i flere av svarene. En sier det på denne måten:

”I travle perioder er det vanskelig å se hver enkelt. Da kan det bli de som krever mest som blir sett.”

En annen sier at det vanskelige/problematiske ligger i henne/han selv:

”Er for ”travel”, for sliten, stress, egen form kan føre til at jeg ”lukker meg” – blir lite lyttende og fleksibel, og mer utydelig.”

En annen respondent sier følgende:

”Likhetsprinsippet er ganske innarbeidet i folk, også barn. Det at ting kan oppfattes som urettferdig i noen sammenhenger kan være problematisk. Barn blir ikke anerkjent ved alltid å bli behandlet likt.”

Konflikt-situasjoner

Når det gjelder konfliktsituasjoner sier noen at det i slike situasjoner kan være ekstra vanskelig å ha fokus på anerkjennelse og at en lett kan havne i trange mønstre selv om en tenker seg mer om enn tidligere. Jeg vil her minne om at konfliktsituasjoner er også situasjoner hvor enkelte i personalet

mener de lykkes med anerkjennende kommunikasjon, jfr. svarene under spørsmål 6 (over).

Ellers kan situasjoner som ikke er en del av hverdagen, for eksempel teaterbesøk, være situasjoner hvor det kan bli litt trangere mønstre enn ellers.

En av respondentene peker på at det kan være en utfordring sammen med nye medarbeidere som ikke har vært med i prosessen. *”Det vil vel alltid være slik at vi må jobbe med dette, vedlikeholde og utvikle holdningene”* sier denne respondenten.

En respondent tar opp forholdet til samarbeidspartnere og sier det slik om hva som kan være vanskelig:

”I arbeid med barn med særlige behov der vi har fått strenge retningslinjer fra PPT og andre instanser.”

Det er også enkelte som sier at det hender de ikke føler at de ”når inn” til en unge, og at det kan være vanskelig. En annen peker på at det kan være ulike syn i personalgruppa i forhold til en unge, for eksempel i forhold til grensesetting, og at det kan være vanskelig hvis en blir alene med sitt syn.

4.2 Fra fokusgruppemøtene – felles plattform

Samtalene omkring temaet ”felles plattform” i fokusgruppemøtene viste at dette ikke er et spørsmål med ett enkelt svar, ja eller nei.

4.2.1 Er underveis

Enkelte sier at de kanskje ikke helt er ”der”, men at de er underveis. Det tar litt tid å arbeide med disse temaene. Noen sier de sjøl trengte litt tid og at de ikke var ”på startstreken” da prosjektet startet. De trengte tid for å skjønne hva det dreide seg om og de har måttet jobbe med mye og mangt. Det har vært mange uttrykk og måter å si ting på i prosjektet, og det kunne være litt vanskelig å forstå hva som ligger i de forskjellige uttrykkene. Enkelte sier at det ikke var rart at foreldrene også har undret seg litt. Fra en barnehage gis det eksempel på en av

Trengte tid

foreldrene som en dag sa: ”Fint at dere anerkjenner, men dere må ikke anerkjenne de negative tingene ungene gjør da”

Artige diskusjoner

I denne personalgruppa sier de at de har dradd inn foreldrene og hatt mange artige diskusjoner. De har vist foreldrene eksempler, for eksempel: Foreldre kan spørre ”Vil du være med heim?” når de henter ungen for å dra hjem fra barnehagen, uten at de har tenkt igjennom at de sier det i spørsmålsform. Et spørsmål gir ungen mulighet til å svare ja eller nei, og hva hvis ungen svarer nei? Personalet gjør foreldre oppmerksomme på viktigheten av tydelighet i språket og at språk har ei mening. Personalet har inntrykk av at foreldrene synes det er artig å være med på slike diskusjoner.

Alle i personalet har vist velvilje ble det sagt i denne barnehagen og de har hatt det ”bra greit” tidligere også i forhold til akkurat det.

Gjøre forskjellig

Det de mener den felles plattformen har bidratt til er at de nå i større grad kan gjøre forskjellig ut fra samme ståsted, de har fått en trygghet i det å jobbe mot det samme å vite at de andre jobber mot det samme som en sjøl. De har også lært at det går an å forandre seg underveis og blitt generelt mer bevisste

For private barnehager oppleves det at de har kommet ”inn i varmen” gjennom prosjektet med blant annet felles planleggingsdager med mer, og at de før kunne være mer utenfor.

Nøkternhet

4.2.2 ”Har ikke snudd alt på hauet”

Det er med en viss grad av nøkternhet at en annen personalgruppe uttaler seg om hvorvidt de har fått en felles plattform. Noen sier at det jo ikke er slik at det har blitt noe helt nytt eller revolusjonerende – men det har likevel skjedd en vesentlig bevisstgjøringsprosess. ”Det spesielle var at alle var samlet om det samme, at vi fikk det presentert samtidig” sier en. En annen sier at ”jeg synes nå det har vært ganske nytt og jeg da”.

Det har vært fint å diskutere ”snutter” og få bekreftelse fra andre på seg sjøl, det å gi hverandre bekreftelse og anerkjennelse. Det er viktig å kunne gi feedback til hverandre, sies det i en gruppe.

Tryggere

I en av barnehagene ble det nevnt at de aldri har pause sammen, og det blir dermed lite tid til å diskutere i fellesskap. Det er derfor viktig å kunne ta mindre diskusjoner med en kollega der og da, og ikke måtte vente til neste møte, som kan bli lenge til. Når en sak tas med en gang blir den heller ikke så stor som når en må vente å ta det mer formelt opp i et møte. Jeg oppfattet samtalen slik at prosjektet har gitt personalet mulighet til å gi og få feedback på en "naturlig" måte, der det passer inn i hverdagen. De har blitt tryggere på å gjøre dette, og de tør å si at de ikke helt vet hva de skulle ha gjort annerledes i en situasjon og om de sa noe feil.

"Lettere å være meg sjøl! Det har forandra seg litt. Har blitt tryggere på meg sjøl. Leter ikke etter fasitsvar lenger, men gjør det jeg sjøl synes er rett."

4.2.3 De nye begrepene

I en barnehage sier de at de har vært "i prosess" 10-15 år. Der viser de til en video med Jesper Juul som var "forløsende". Da prosjektet med Berit Bae kom satte hun ord på ting. Flere sier at Berit Bae gir noe til alle uansett hvor en står hen. Hun bruker ikke så tekniske ord – det blir ingen metode – mer endring av holdning. "Det griper lenger inn" sier en. Andre sier at de ikke har lært fraser, slik det kan ha blitt enkelte ganger tidligere. Ordene brukes i det daglige – "jeg-budskap", "holde tilbake" og lignende. En sier det slik: "De (ordene) hjelper oss selv om vi er forskjellige. Nå treffer vi mer med de ordene vi sier – de andre skjønner hva vi sier."

Mer bevisste

I denne barnehagen synes personalet å være enige om at de har en felles grunnholdning. Prosjektet har gjort dem mer bevisste, tryggere, og de har fått samme ståsted. Tryggheten handler om en indre trygghet, det å tørre å si fra, være seg sjøl. De våger å stille spørsmål til hverandre. De tør også mer å synliggjøre ulikhet og de er mer bevisste på hva de holder på med i barnehagen. En i personalet sier: "Vi har snakket så mye om at unger er forskjellige, og da blir det lettere for oss voksne å være forskjellige også."

I en av personalgruppene sies det at de gir barna mer rom og at det er flott "å holde seg tilbake". De voksne er våkent til stede og de har tro på ungene. De tør å la ungene finne sin egen

”motor”. Nå kan en unge få sitte å stirre ut i luften ei stund. Hvis det skjedde for noen år siden mer enn noen minutter, ”da måtte det tiltak til”. Nå vet vi noe om medlæring, sier de i denne barnehage.

I en annen barnehage sier de at de ikke bruker ”anerkjennende relasjoner” så mye, men heller ”sjå ungen”, ”møte”, ”holde tilbake”, rom og tid.

4.2.4 Om regler

I alle personalgruppene blir temaet ”regler” nevnt. Flere sier at før, eller for en del år siden, handlet det mye om hva som var lov og ikke lov. Det gis mange eksempler på diskusjoner som har vært de siste årene, hvor de gamle reglene er blitt tatt opp til drøfting. Hvorfor er det ikke lov? Spise skorpe/ikke skorpe, hvor mange pålegg på brødskena, på tur/ikke på tur, innestemme om det var tre eller atten unger inne, ikke lov til å springe inne (uavhengig av hvor mange unger det var der) osv. Før var det slik at de i personalet måtte være mer like. Hvis en ting var bestemt, skulle det gjennomføres slik.

Hvorfor er det ikke lov?

I en av barnehagene sier de at det i dag vurderes, når alle ungene er på plass, hvem som skal på tur. Noen ganger er det bestemt på forhånd hvem som skal, andre ganger bestemmes det etter hvert.

Eksempel: Personalet hadde bestemt hvem som skulle på tur. Petter skulle også på tur, men han ville ikke og ba om å få være i barnehagen. ”Av og til bestemme vi” sa Ellen. Petter: ”Men, du har da hørt på meg før du da Ellen. Jeg har gledet meg så til å kjøre traktor.” Da svarte Ellen at når det var slik det var, så kunne Petter få være igjen i barnehagen. Han ble veldig glad!

4.2.5 Står i lag

I en annen personalgruppe sies det at de ”har følelsen av at det er felles plattform” og at de ser dette i måten de fokuserer på ungene, bekrefter dem og gir dem rom og tid. ”Vi står i lag om det på alle avdelingene” sies det her. Når det er travelt og de er alene med mange unger, strekker ikke alltid tida til. ”Kan ikke så lett følge en unge når det er flere andre å ta seg av.” Enkelte sier at de har inntrykk av at det er de praktiske gjøremålene det blir fokus på til det kommer flere på arbeid.

Fokuserer på ungene

På spørsmål fra meg om det krever mer tid å praktisere en anerkjennende grunnholdning svares det at de hele tida har ønsket å skulle ha mer tid med hver enkelt.

Flinkere til å lytte

”Det har blitt forskjell” sier enkelte. En sier at hun er flinkere til å lytte. En annen mener hun er flinkere enn før til å sette seg på golvet (småbarnsavdeling). ”Må ha kontakt med ungene” sier hun.

”Vi har vært på de samme kursene, i nettverk sammen – får felles plattform, er sammen om det.”

En i personalet forteller at hun en dag var alene med ungene på avdelingen på morgenen og at en hadde et ønske om noe som hun ikke forstod. Det kan oppleves som ”fælt” ikke å forstå hva ungene mener, for det er jo noe de vil. Med de minste ungene må en ”gå etter pekefingeren” ble det sagt.

Handlingsfrihet

Også i denne barnehagen legges det vekt på at de har hver sine måter å gjøre ting på, sjøl om de har felles mål. Ingen i personalet kommer til styreren for å spørre om å gjøre det eller det. De har alltid arbeidet greit i lag i denne barnehagen, men de har blitt mer bevisste og mer romslige nå. ”Har mer handlingsfrihet” sier en. ”Tør mer den som ikke er sjef. Tryggere på å gjøre ting sjøl” sier en annen.

Som pedagogisk leder kunne det tidligere være slik at det alltid fantes et svar – et fasitsvar. Det ble brukt mye krefter på å lete etter det rette svaret. ”Nå kan jeg tenke etter hva jeg mener og si hva jeg synes er riktig. Så kan en annen si noe annet, og det er flott” sier en av lederne i en personalgruppe.

Forskjell

4.2.6 Før og nå

I enkelte personalgrupper sies det at det er ”stor forskjell” mellom før og nå. Dette begrunnes med at de er mer kjent og har et fellesskap, og at de lettere kan få hjelp fra de andre og at de tør å si mer hva de mener. ”Vi prater ansles nå”, mener en. Andre sier at de nå er ”mer på samme spor”, at de har noen felles begrep og at de er mer oppmerksomme. De gir mer kommentarer til hverandre. Samtidig som den enkelte ”hører det mer sjøl” hvis noe ikke blir slik det skal, er det også ofte at en kan få et lite hint fra en av kollegaene. En sier at de vet hva

slags grunnholdning det er i bann og at ingen er oppe ”der” og kan ”alt”. Jeg forstår disse utsagnene slik at enkelte opplever å være på ”lik linje” med andre i personalet i forhold til anerkjennende relasjoner, da det er noe alle må arbeide med hos seg sjøl, uavhengig av teoretisk bakgrunn.

”Oj”

Det som har blitt annerledes i forhold til før er at de nå oppdager når de ikke er anerkjennende. De er bevisst hva de gjør og sier, og tør mer å si i fra og gi ris og ros. ”Jeg sier mye oj!” sier en i personalgruppa, og viser til Berit Baes eksempel om at ordet ”oj!” kan, som eksempel, være bedre enn å være snar med å si ”å så fint” eller ”så flink du er”. En annen sier at de er mer ”nærværanes” nå. ”Er ikke svevenes i svaret. Ungene tolererer ikke at du er svevenes”, sier denne.

Selv om det er stor grad av felles grunnholdning har det ikke blitt en usunn harmoni, ble det sagt.

Det fortelles (i flere personalgrupper) at Berit Bae var i barnehagen en dag og at hun brukte stort sett all tiden sammen med ungene. Hun viste gjennom egen væremåte at ungene var i fokus.

I flere av barnehagene blir det nevnt at de har vært igjennom forskjellig utviklingsarbeid tidligere. Det nevnes både Kari Lamer (sosial kompetanse) og LØFT-kurs (løsningsfokusert tilnærming). I en barnehage sier de at de har en kultur nå på å være mer mulighetsorientert.

Ikke
eksperter

Selv om det generelt gis uttrykk for at det er en felles grunnholdning som er utviklet, med noen nyanser, er det også mange som understreker at det er viktig å fortsette å stille spørsmål. ”Vi er ikke eksperter som vet alt” sier en.

4.3 Barn med særlige behov

4.3.1 Fra spørreundersøkelsen

Spørsmål 8 var formulert slik: ”Har du noen erfaring med å praktisere anerkjennende væremåter i forhold til unger med særlige behov? Hvis ja, vennligst gi eksempel på hvilke erfaringer du har gjort deg.”

Samme grunnholdning

38 av respondentene har svart på dette spørsmålet. Fra en av barnehagene er det ingen som besvarer spørsmålet. Åtte av de 39 som svarer sier at de har lite eller ingen erfaring med dette. Fra de andre (31) er det forskjellige aspekter som trekkes fram. Det som går igjen hos alle er at de gir uttrykk for at anerkjennende grunnholdning er det samme i forhold til alle barn. "Barn=barn" skriver en, og en annen sier det veldig tydelig slik:

"...Anerkjennende væremåte er veldig viktig for barn med særlige behov. Viktig å være bevisst på kommunikasjon/språk og lignende."

Det er flere eksempler på hva de voksne gjør for å møte barn med særlige behov på en anerkjennende måte. Jeg har plukket ut et utvalg sitater som viser bredden i eksemplene:

"Hjelper barnet med å tolke situasjoner, og sette ord på følelser – både for det barnet og de andre i situasjonen/aktiviteten."

"Ja, jeg har nær kontakt med barn som ikke kan bo sammen med sine foreldre. Følelser kommer til uttrykk på ulike måter. Å være med å finne ord for følelser, benevne, gi til kjenne at det er greit å føle det slik kan "lette trykket"."

"Min erfaring er at det ikke byr på større utfordringer enn overfor andre barn i barnehagen. Jeg føler ofte at jeg greier å skape gode relasjoner til de barna som har særlige behov."

"Ja, jeg er blitt mye flinkere til å tenke over hva jeg gjør. Sette meg inn i situasjonen før jeg handler. Prøver å lytte mer, og være mer til stede for barnet. Observere."

"Tar meg bedre tid. Deler opp i mindre grupper."

"Språk: barn som får støtte, oppmuntring – føler seg forstått – har hatt stor utvikling over kort tid. Mor sier: "E har knekt koden" – dvs. forstår at det å bruke språket"

er meningsfullt, hensikt. Barnet har fått motivasjon til å bruke språket. ”

”I situasjoner som ikke er styrte, eller som vi ikke velger å styre, som samspill og frileik har jeg veldig gode erfaringer med å praktisere anerkjennende væremåter. Det er en forutsetning for progresjon i arbeidet og utviklingen til det enkelte barn.”

”Ja! Når jeg ikke på ”død og liv” skal presse fram en prestasjon hos barnet – men bare være nær – være der – lydhør – da skjer det! Kontakt og så ”går vi videre” i fra der.”

”Ja. Barn som har vanskeligheter for å gjennomføre ting. Pga. handicap eller adferdsproblemer, gir ikke så lett opp når man møter dem på en anerkjennende måte (og er til stede for dem).”

”Har ikke erfart at det byr på større problemer enn barn uten særlige behov men du må være enda mer forutseende, ha tenkt igjennom hvilke situasjoner du kan komme opp i, og således være mer forberedt.”

Ros

I et av eksemplene tas temaet ”ros” opp, et tema som det er blitt meg fortalt fra personalgruppene har vært mye diskutert i forbindelse med nettverksmøter.¹⁰ Denne respondenten formulerer seg slik: ”..... jeg ser hvor glad han blir når han får ros for det han får til.” Hvorvidt dette innebærer at det kan være mer nærliggende å gi ”ros” til barn med særlige behov enn til andre barn har jeg ikke grunnlag for å mene noe om. Det kan

¹⁰ Ros er et tema som behandles blant annet i Jesper Juul og Helle Jensens bok ”Fra lydighet til ansvarlighet (Juul og Jensen 2002). Der knyttes begrepet ros først og fremst til styrking av ungers selvtillit (”hva jeg kan”), og selvtillit er ikke det samme som selvfølelse (”hvem jeg er”), som for mange barn (og voksne) kan være en større mangelvare enn selvtillit. Juul og Jensen sier, slik jeg forstår dem, at det ikke er galt å gi ros, men ros er ikke rett medisin dersom det er selvfølelsen som trenger å bli styrket. Ros handler om vurdering av prestasjon, og det kan bli feil dersom det er ”å bli sett” ungen ønsker. Ros er dermed ikke innenfor anerkjennelses-begrepet, slik det er etablert i den dialektiske relasjonsteorien. Berit Bae plasserer ros innenfor det hun har kalt ”trange mønstre”, se kap. 2.7.

være grunn til å tro at det både er selvfølelse og selvtillit som trenger styrking hos enkelte.

I andre eksempler brukes begrepet ”bekreftelse” mer tydelig:

”Bekrefter barnet på hva det kan og sier gjør at samspillet mellom barn/barn og barn/voksen blir bedre.”

4.3.2 Fokusgruppemøtene

I fokusgruppemøtene ble temaet anerkjennende væremåter og barn med særskilte behov tatt opp. Alle personalgruppene jeg besøkte hadde erfaring med å legge til rette for barn med særskilte behov, av ulike slag.

Alle ungene er forskjellige

Synspunktene som kom fram viser at det er en generell enighet i personalgruppene at det er den samme grunnholdningen som gjelder for alle barna, slik det også kom fram i spørreundersøkelsen. I forhold til ulike unger bruker de voksne ulike sider av seg sjøl. Alle ungene er forskjellige. Det trenger ikke å være noen motsetning mellom å ha anerkjennelse som grunnholdning og samtidig måtte ta særlige hensyn ut fra barnets muligheter. Anerkjennelse er like viktig, og en må kanskje tenke seg om enda mer. Flere la vekt på at det er viktig å gi barna rom og tid og prøve å finne ut hva de kan oppnå uten å bli satt i fokus. Enkelte sa det slik: Det er viktig å se barnet som subjekt, ikke som kasus. I alle barnehagene ble det sagt at de er opptatt av å leite opp styrken til ungen og ikke ha fokus på kartlegging av ”mangler”.

Det ble gitt noen eksempler på enkelte situasjoner. Følgende historie ble fortalt i en av barnehagene (den er ikke ordrett gjengitt):

Hos oss er det et barn som sliter med overganger fra en aktivitet til en annen. Hvis barnet skal være med på noe annet enn det han driver med kan han bli sint. Jeg sier at jeg ser at han ble sint, men at det nå er slik at han skal være med på det og det. Så kan jeg gå bort slik at han får lov å få litt fred og tid for seg selv, for eksempel å bli sittende under bordet, og så ordner det seg etter hvert. Før ville jeg kanskje tenkt at det ikke var tid til å la han

bli sittende igjen under bordet og ville kanskje ha forsøkt å lirke og lure han med meg.

4.3.3 Trange og romslige mønstre

Temaet trange og romslige mønstre (jfr. omtale i kap. 2.7) blir tatt opp i samtale om barn med særlige behov. En sier det slik: "Har vi plutselig mye trangere mønstre når ungene er litt spesielle? Det blir kanskje fort det." En annen sier at hun må bruke bestemthet og at hun kaller det "tydelig voksen", og at dette skjer samtidig som anerkjennelse. Et spørsmål som går igjen er: "Hvor mye skal vi styre ungen? Hvor mye skal ungen få bestemme sjøl? Det ble sagt at en må kanskje "strekke litt mer" for å komme videre med barn med særlige behov. Det ble også sagt i forhold til romslige og trange væremåter må en se alle ungene. Det hender at personalet må begrense noen for å ivareta andre.

"Tydelig voksen"

Personalet gir også eksempler på hvordan de er bevisste på å tilrettelegge situasjoner slik at barn med særlige behov kan delta sammen med de andre og at de viser sin anerkjennelse ved å lage minst mulig "styr". En fortalte følgende: "De andre ungene hoppet opp og ned. Han holdt seg ved benken og hoppet i stedet for at jeg begynte å røre på han. Viktig å se det de kan."

4.3.4 Samarbeid med andre instanser

Barnehagene samarbeider med flere andre kommunale sektorer, så som barnevern, PPT og helsestasjon. Personalgruppene sier at det kan være situasjoner hvor det er forskjellige syn på hva som skal gjøres i forhold til for eksempel enkeltbarn, og de ga eksempler på situasjoner hvor de både har opplevd å være fullt på linje med den samarbeidende instansen og hvor de ikke har vært det. Fra barnehagens side oppleves det som viktig at de som skal veilede dem har god forståelse for barnehagens arbeid og deres grunnholdning til ungene. Enkelte sa at de kan oppleve det som "overgrep" dersom de blir pålagt å gjøre noe annet enn det de mener at de selv kan stå inne for. Der det eventuelt er ulike syn prøver de å få til en balansegang mellom hva barnehagepersonalet mener er riktig og det de blir instruert i fra PP-tjenesten. Noen uttrykte at det var synd at ikke samarbeidspartnerne til barnehagen har vært med i prosessen.

God forståelse

4.4 Dagligdagse samspillepisoder

4.4.1 Mer oppmerksomme

I det faglige grunnlaget for prosjektet er det formulert slik (Bae 2003): I arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" er det blitt vektlagt å rette oppmerksomhet mot dagligdagse samspillepisoder samt å ta i bruk begreper/tankeredsaker for å kunne reflektere over hva som kjennetegner anerkjennende relasjonsprosesser mellom voksne og barn i slike samspillepisoder. Spørsmålene 10 – 13 er ment å skulle belyse barnehagepersonalets synspunkter på dette.

Spørsmål 10 var: "Har arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" gjort deg mer oppmerksom på dagligdagse samspillepisoder? I tilfelle hvordan? Gi eksempel."

Mer oppmerksomme

Det gis et tilnærmet unisont "ja" på dette spørsmålet, og det er mange eksempler som viser på hvilken måte personalet mener at de har blitt mer oppmerksomme på dagligdagse samspillepisoder. En sier det slik:

"Ja, vi har felles språk, samtaler mer rundt de små, daglige episodene. Ved å være på leting etter praksiseksempler har jeg blitt mer "våken"."

Andre resultater av denne oppmerksomheten knyttes særlig til egen bevissthet og endring i atferd, språk og lignende:

"Ja, prøver å lytte til barna og ta dem på alvor. Se "barnas perspektiv". Har blitt mer bevisst på hvordan jeg sier ting, for eksempel istedenfor å si "skal vi rydde opp? Så sier jeg "Nå skal vi rydde"."

"Har blitt mer oppmerksom, tenker mer på hva barna virkelig sier/mener. Spør også mer tilbake slik at jeg ikke automatisk gir dem svar på hva dem lurer på men kan få prøve å tenke ut svaret selv."

"Prøver å observere mer før jeg bryter inn i situasjoner. Buser ikke rett inn i situasjonene, "flyter" mer inn. Mer obs. på å gi unger tilbakemeldinger, ikke bare si at de er flinke og at det er fint. Det finnes så mange andre uttrykk som kan beskrive."

”Blikk, kroppsspråk – ikke bare verbale – tolke situasjoner og aktiviteter, og reaksjoner hos barn. Hjelp barn å få meddelt tydelig jeg-budskap.”

”Mye flinkere til å se å ta vare på samspill. Prøver å ikke avbryte samspillet ved å skal gjøre noe annet.”

”Ja. Jeg bruker mer tid og er mye mer oppmerksom mot den ungen jeg er sammen med. Stellesituasjoner, garderobesituasjon, måltider. Det er ikke lenger så mye ”voksenprat” i disse situasjonene.”

Endringer

Det gis også eksempler på at oppmerksomheten har medført visse endringer i organisering:

”Har rettet oppmerksomheten mer direkte mot samspillet mellom barn – barn og barn – voksen. Legger fortere merke til de forskjellige konstellasjonene i leikegruppene og på tvers av gruppene slik at vi blander gruppene i tilrettelagt aktivitet også.”

En av respondentene forteller følgende historie:

Vinter og kaldt – nye klær. Jente (3) er nesten ferdig – vottene på og dressen over. Gutt (2) sitter på golvet og prøver å ta av buksa. ”Hjelp mø!” Jente (3) sier: ”æ kan”, og tar av seg dressen og vottene og hjelper han. Før ville jeg stoppet henne og jeg hadde gjort det, men no klarte jeg å se på, og begge ungene var veldig fornøyd etterpå.

Teoristoffet

For flere av respondentene er det tydelig at teoristoffet om ”anerkjennende væremåter” ikke er noe helt nytt. Blant annet har fagstoffet vært en del av pensum for de som er nyutdannet. En respondent sier følgende:

”Jeg har tidligere vært opptatt av dagligdagse samspillepisoder. Har jobbet/blitt veiledet etter marte meo-metoden. Arbeidet med ”Kvalitet i relasjonsprosesser” har likevel gjort mye med meg. Føler at mitt samspill med barna er ”ærligere”, mindre

preget av å si de "riktige" tingene. Mer opptatt av at samspillet er meningsfullt. (Har kjent meg igjen i beskrivelsen av den "slaveaktige voksne")."

4.4.2 Nye begrep

Som omtalt tidligere består prosjektet av flere (teoretiske) begrep som personalet får innføring i gjennom planleggingsdager. Spørsmål 11 omhandlet dette og var formulert slik: Kan du nevne noen nye teoretiske begrep/uttrykk som du har tatt i bruk? 43 av respondentene svarte på dette. En sier det slik:

"Begrepet som har betydd mest for meg i de siste åra er romslige og trange mønstre. Det har gjort meg til en mer reflekterende og bedre samarbeidspartner. En bedre lytter både i forhold til barn, foreldre og personalet."

En annen svarer slik:

"Bruker mye mindre ordene "ikke" og "nei", prøver å stille spørsmål så vi kan finne svaret i lag."

De begrepene som nevnes eller ellers:

- Åpne og trangt mønster
- Det store og det lille
- Anerkjennelse – forståelse og innlevelse – bekræftelse
- Åpne/lukkede samtalemønstre
- Relasjoner, kvalitet
- Samspillepisoder
- Jeg-budskap
- Kompetente barn
- Tydelige voksne
- Barnet som subjekt
- Velvillig fortolkning
- Refleksjon
- Dokumentasjon, samspill
- "Å holde seg tilbake"
- "Se det klarte du. Nå samarbeider vi."

4.4.3 Nyttige begrep?

Spørsmål 12 (avkryssningsspørsmål) omhandlet i hvilken grad disse begrepene har blitt nyttige redskaper (for deg), og svarene fordelte seg slik:

Tabell 4: Begreper som nyttige redskaper

Spørsmål:	Svaralternativer:					Ikke svart	Gj. snitt
	I veldig stor grad (1)	I stor grad (2)	Sånn passe (3)	I liten grad (4)	I svært liten grad (5)		
12. I hvilken grad har disse begrepene blitt nyttige redskaper for deg?	6	20	12	1	3	7	2,4

Forskjeller

Svarene viser en viss variasjon, hvor 26 av de 42 som svarte (d.v.s. 62%) sier at begrepene i stor eller veldig stor grad har blitt nyttige redskaper. 29% (12 respondenter) svarer ”sånn passe” på dette spørsmålet. Det er også noen forskjeller mellom barnehagene i dette spørsmålet. Enkelte barnehager har et gjennomsnitt på 1 - 1,5, mens andre ligger på over 3.

Tabell 5: Gjennomsnitt pr. barnehage – begreper som nyttige redskap

Barnehager										Snitt
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
1,5	2,7	2,0	2,5	2,3	3,4	1,0	5,0	2,5	2,2	2,4

Når det gjelder hvordan svarene er fordelt på ulike stillingsgrupper viser det også en liten forskjell:

Tabell 6: Svarfordeling etter stillingskategori

Stilling:	Antall:	Spm 12
Assistentene	10	3,1
Fagarbeidere	14	2,3
Styrere og pedagogiske ledere	24	2,0
Snitt for alle		2,1

Styrere og pedagogiske ledere har høyere skår enn assistentene. Styrere/pedagogiske ledere (og fagarbeidere) sier at begrepene i stor grad har blitt nyttige redskaper, assistentene sier ”sånn passe”.

4.4.4 Forhold til teori

I spørsmål 13 ble det spurt om (ditt) forhold til teori har forandret seg i forbindelse med prosjektet, og eventuelt hvordan. 8 av respondentene besvarte ikke dette spørsmålet. Av de som svarte (41) er det 11 som sier ulike former for ”Nei” og begrunner med at de er nyutdannede og har lært teoristoffet der,

eller at de alltid har vært opptatt av teori. En sier ”Nei, heller tankeprosesser”. En annen sier det slik:

”Forholdet til teori har ikke forandret seg, men jeg synes det er spennende å lese om temaet.”

Av de som uttrykker at forholdet til teori har forandret seg begrunner det slik:

- *”Positivt, trenger påfyll! Får fornyer seg selv bedre i forhold til å forklare/snakke med foreldre.”*
- *”Får lyst til å lære mer.”*
- *”Jepp – interessant å lærerikt at hele personalgruppa kan diskutere teori/praksis.”*
- *”Ja, jeg leser mer faglitteratur, er mer nysgjerrig på det nye som rører seg, og kanskje også mer kritisk til trender og metoder.”*
- *”Det er blitt mer interessant.”*
- *”Ja, tenker mer over ting som blir gjort og sagt.”*
- *”Leser mer teori, er mer interessert, vil lære mer.”*
- *”Leser mye mer faglitteratur enn tidligere.”*
- *”Ja endelig. Teorier som sammenfaller med min grunnholdning/grunnsyn og utvikler denne.”*
- *”Har fått større anerkjennelse på det viktige arbeidet/ansvaret en har – å arbeide med barn.”*
- *”Tryggere på meg selv. Tryggere i personalgruppa – tør å si fra mer hva jeg synes.”*

En sier det slik:

”Fått styrket opplevelsen av at teori handler om vårt daglige arbeid. Gjør det lettere å samarbeide/forstå medarbeidere, gir stadig nye tanker rundt egen praksis og holdninger.”

En annen sier følgende:

”Man lærer mye mer i praksis enn fra teori.”

4.5 Hvilke endringer har prosjektet medført?

Den tredje hovedbolken i spørreskjemaet omhandlet eventuelle utviklingsprosesser som har skjedd og innledningsteksten var formulert slik: I arbeidet med ”Kvalitet i relasjonsprosesser” er det blitt vektlagt å gå inn i utviklingsprosesser basert på observasjon, refleksjon og diskusjon – prosesser som tar tid og som inkluderer villighet til å se på seg selv og egne holdninger. Det er dermed av interesse i evalueringsarbeidet å finne ut i hvilken grad personalet mener at utviklingsprosesser har blitt satt i gang og hvilke endringer disse har medført. Spørsmålene 14 – 17 skal belyse dette nærmere.

4.5.1 Endringsprosesser

Spørsmål 14 var formulert slik: Hvordan vil du beskrive eventuelle endringsprosesser som har skjedd i din rolle som assistent eller pedagogisk leder, styrer etc. som resultat av dette arbeidet? Nevn et par situasjoner (eksempler) der du tenker og handler annerledes nå enn du gjorde før, f. eks. forhold til enkeltbarn, foreldre eller personalet, eller i forhold til tema som tid, lek, regler etc.

Bredde

Svarene på dette spørsmålet viser bredde når det gjelder hvilke tema som tas opp og flere tema nevnes av flere respondenter. Listen under viser oversikt over de tema som er tatt opp og hvilke aspekter ved temaene som er berørt, slik jeg har gruppert dem og ordnet dem tematisk.

Endringer prosjektet har medført	
Hovedtema:	Ulike aspekter/deltema:
mer bevissthet	<ul style="list-style-type: none">• ser bedre hvert barns individuelle behov (ved måltid, påkledning etc.)• i forhold til å gi tilbakemelding til foreldre• endret språkbruk (å si ”det klarte du” i stedet for å si ”nå var du flink”)• lytter mer til barna, avbryter mindre• tenker gjennom ting mer enn før
mer fleksibilitet – mer romslighet	<ul style="list-style-type: none">• i forhold til planer• i forhold til regler (færre/ ”ingen” regler)• i forhold til organisering av aktiviteter, hele barnegruppa trenger ikke å gjøre det samme til samme tid

mer positive, rausere, roligere, spontane	<ul style="list-style-type: none"> • i forhold til både barn og voksne • ikke så redd for "kaos" som før
mer tålmodighet	<ul style="list-style-type: none"> • tar barna med når ting skal avgjøres
vektlegger leiken mer enn før	<ul style="list-style-type: none"> • leiken avbrytes ikke like fort som før (eller i det hele tatt) ungene får bedre tid til leik • vektlegger betydning av leik overfor foreldrene og at ikke produktene er det viktigste • styrer ikke leiken for barna • går inn i leken på barnas premisser mer enn før
slipper opp "kontrollen" mer	<ul style="list-style-type: none"> • blander seg ikke i konfliktsituasjoner så raskt som før, prøver å la ungene finne ut av det sjøl • holder mer tilbake, avventer situasjoner, • observerer, reflekterer mer
barna får tre fram tydeligere enn før	<ul style="list-style-type: none"> • lar barna utforske og prøve mer selv, gir ikke svar tvert • lar barna uttale seg, ha synspunkter, refleksjoner uten å bli rettet på – eller at voksne blir belærende • bevissthet om barn "som gjør lite av seg"
bedre personalsamarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • annerledes bruk av møtetid, mindre fokus på tema, problem, avklaring av regler og grenser, mer fokus på enkeltbarns muligheter, utvikling og tid til diskusjon av praksiseksempler • diskuterer mer med de andre i personalet • personalgruppa samarbeider bedre og diskuterer på en annen måte enn før
mer respekt for ulikhet	<ul style="list-style-type: none"> • i forhold til foreldre • personalet trenger ikke å tenke eller handle likt, blir heller enige om å være uenig • tør å la både barn og voksne være der de er
bedre skille mellom voksnes og barnas behov	<ul style="list-style-type: none"> • for eksempel å skille mellom behov for å gjøre praktisk arbeid og arbeidet med barn
ledelse	<ul style="list-style-type: none"> • økt bevissthet på grunnholdning gjør pedagogisk ledelse lettere • bestemmer og styrer mindre, stoler på at andre utvikler seg og kan reflektere
braker tiden annerledes	<ul style="list-style-type: none"> • har mer tid enn tidligere – "vi skynder oss mindre" • bruker tid på å finne ut av barnets behov der og da • fortsetter samspill med en eller flere barn, selv om andre voksne har det travelt
tydeligere voksne	<ul style="list-style-type: none"> • bruk av jeg-budskap • det er lov å ombestemme seg

barns medvirkning	<ul style="list-style-type: none"> • barna får være med å forme hverdagen sin mer
planlegging	<ul style="list-style-type: none"> • mindre detaljplaner • romsligere planer

Under tar jeg med noen sitater fra disse svarene for å vise eksempler på hvilke endringer enkeltrespondenter mener har skjedd:

”Måltid: Før ble det presset på nure om å spise opp for eksempel den siste skorpebiten, nå sier jeg ”du kjenner jo selv om de er mett” – selv om det er igjen påbegynte biter.”

”Eks. noe så enkelt som påkledningssituasjonen der et barn ikke vil ha ullklær, Vurderer nå det enkelte barnet og evnen til å bedømme selv hva det trenger å ha på.”

”Griper inn i konflikter og ”hjelper” ungene litt senere nå enn før. Avventer situasjonen. Barna må prøve seg litt selv først. Tar barna der de er.”

”Buser ikke lenger inn i samspillsituasjoner med barna. Før ble alle behandlet likt (rettferdig?). Nå blir alle behandlet individuelt.”

”Tydelighet overfor barna, at jeg sier fra når barn gjør noe mot/med meg som jeg ikke vil eller gjør vondt. At jeg kan ombestemme meg eks. hvis jeg sier nei til noe. Kan si at jeg har tenkt over det og at jeg sier ja likevel.”

4.5.2 Forhold som ikke har endret seg

I spørreskjemaet ble det også spurt om eksempler på hvilke forhold (rutiner, situasjoner etc.) som *ikke* har endret seg. Det var ganske mange som ikke hadde svart på dette spørsmålet. Fra en barnehage sier de at ettersom deres barnehage er ny er det ikke noe å sammenligne med fra før. Jeg har tatt med hovedpunktene fra hver av de åtte barnehagene som har svart på dette spørsmålet:

Barnehage 1:

- Det å lære å vente på tur, sitte rolig ved bordet, ”bordskikk”
- Det kan være i situasjoner der mønstrene må være litt trange pga. barnas sikkerhet.
- Vi har faste gjøremål som vi har ansvar for, det er likedan.

Barnehage 2:

- Det meste.

Barnehage 3:

- Rydding. Mange rutiner ved måltidet er ikke endret.
- Vi snur ikke opp-ned på alt fordi om vi har vært på kurs, men kanskje vi blir mer bevisste og diskuterer hvorfor vi gjør det sånn. Mye vi gjør er faktisk bra!

Barnehage 4:

- Når hele barnegruppa er på utflukt og vi voksne tenker kontroll, sikkerhet – blir fort trange mønstre da ja.
- Vi har fremdeles felles måltid midt på dagen, der alle på forhånd går på do og vasker hender (gjelder de som ikke er på tur). Ikke ”tvangs-tissing”, men heller ikke slik at vi gir barna mulighet til å kjenne etter selv om de skal på do.

Barnehage 5:

- Rutiner som var bra fra før som gir trygghet har ikke endret seg.
- Vi er for lite flinke til å gjøre ting i små grupper. Blir ofte at hele gruppa gjør det samme. Helt feil noen ganger, men det har mye å gjøre med bemanning. 20 barn og 2-3 voksne.

Barnehage 6:

- Er på småbarnsavd. Og der trenger vi å ha fast dagsrytme for at det skal fungere, så det har ikke endret seg.
- Mange like rutiner og situasjoner som før, men forskjellig innhold, holdninger. Samme dagsrytme, men mer fleksibel.
- Dorunder

Barnehage 7:

- Det er sikkert flere, men vi er på gang...!

Barnehage 8:

- Har alltid hatt et åpent og godt foreldresamarbeid
- Det er ikke sånn at man forandrer seg selv i alt man gjør og sier. Du gjennomfører aldri to dager helt likt. Det er sikkert situasjoner der ting kunne vært håndtert annerledes. Man lærer av feil hele tiden, og av det man gjør som føles ”at her lykkes jeg”.

Tabellen under viser svarfordelingen på spørsmål som omhandler endringer.

Tabell 7: Om prosjektet har medført endringer

Spørsmål:	Svaralternativ:					Ikke sva-rt	Gj. snitt
	I veldig stor grad (1)	I stor grad (2)	Sånn passe (3)	I liten grad (4)	I svært liten grad (5)		
15. Har arbeidet med ”Kvalitet i relasjonsprosesser” hatt betydning for ditt samspill med de <i>andre voksne</i> i personalgruppa i din barnehage?	7	16	17	3	5	1	2,6
16. Har arbeidet med ”Kvalitet i relasjonsprosesser” hatt betydning for ditt forhold til de andre ansatte innen barnehagesektoren på Inderøya?	14	21	12	2			2,0
17. Ut fra din erfaring, i hvilken grad vil du si at ”Kvalitet i relasjonsprosesser” har hatt positiv effekt på ungenes atferd i din barnehage?	5	20	19	1		4	2,2

Det er spredning når det gjelder svarene på spørsmål 15. 23 av de 48 som har krysset av (48%) sier at arbeidet med ”Kvalitet i relasjonsprosesser” har hatt i stor eller i veldig stor grad betydning for samspillet med de andre voksne i personalgruppa i egen barnehage. 20 (42%) svarer ”sånn passe” på dette

Andre ansatte

spørsmålet, mens 8 respondenter (17%) sier at prosjektet i liten grad eller i veldig liten grad har hatt betydning for dette. Spørsmål 16, om "Kvalitet i relasjonsprosesser" har hatt betydning for forholdet (ditt) til de andre ansatte innen barnehagesektoren på Inderøya, har gitt et gjennomsnittsskår på 2,0. Her svarer 35 av 49 at prosjektet har hatt betydning for forholdet til andre ansatte, mens 12 svarer "sånn passe" og 2 svarer "i liten grad" på dette spørsmålet. Svarene må sees i sammenheng med de eksemplene respondentene har knyttet til dette spørsmålet, da det kan ha blitt gjort ulike tolkninger av spørsmålsformuleringen. Svarene vil også ha sammenheng med hvordan den enkelte har oppfattet forholdet til de andre ansatte fra før. En som svarer "i liten grad" på spørsmålet sier som kommentar: "Det er et godt forhold synes jeg." Denne respondenteren kan ha ment at forholdet allerede er såpass godt at prosjektet ikke har hatt noen spesiell betydning i den sammenheng.

Positiv effekt

Når det gjelder spørsmål 17 viser svarene at 25 av de 45 som har svart (d.v.s. 56%) svarer at prosjektet har i stor eller veldig stor grad hatt positiv effekt på ungenes atferd. 19 respondenter (42%) svarer "sånn passe", mens 1 av respondentene mener prosjektet i liten grad har hatt positiv effekt i forhold til ungenes atferd.

Tabellen under viser hvordan gjennomsnittet er for de ulike barnehagene. Som tidligere påpekt er det på grunn av få respondenter i de ulike personalgruppene vanskelig å trekke bastante konklusjoner om hvor store forskjellene er:

Tabell 8: Svar gjennomsnitt pr. barnehage

Barnehage	Gjennomsnittsskår for spørsmålene 15, 16 og 17, pr. barnehage		
	spm15	spm16	spm17
A	1,6	2,3	1,8
B	3,0	2,6	3,2
C	2,4	2,3	2,3
D	2,3	1,7	2,5
E	2,7	2,0	2,7
F	3,6	2,3	2,4
G	1,0	1,0	1,0
H	3,0	2,5	2,5
I	3,0	1,5	3,0
J	4,4	1,0	
Snitt alle barnehager	2,6	2,0	2,2

Ser vi på hvordan gjennomsnittlig svar er for de ulike stillingsgruppene får vi følgende oversikt:

Tabell 9: Svarfordeling pr. stillingskategori

Stilling:	Antall:	Spm 15a	Spm 16a	Spm 17a
Assistenten	10	3,2	2,6	2,8
Fagarbeidere	14	1,9	2,3	2,1
Styrere og pedagogiske ledere	24	2,6	1,7	2,0
snitt for alle		2,6	2,0	2,2

Oversikten viser at fagarbeidere har den høyeste skår når det gjelder den betydning prosjektet har hatt for (ditt) samspill med de andre voksne i personalgruppa i egen barnehage, mens det for assistentene har hatt minst betydning, d.v.s. ”sånn passe”. Styrere og pedagogiske ledere har høyeste skår på den betydning prosjektet har hatt for (ditt) forholdet til andre ansatte innen barnehagesektoren. Styrere/pedagogiske ledere og fagarbeidere har også noe høyere skår enn assistentene på spørsmål om prosjektet har hatt positiv effekt på ungenes atferd.

Barnehage- sektoren

4.5.3 Betydning for samspill med andre i personalgruppa

Avkrysningene på dette spørsmålet (15) viser er det en viss variasjon, og dette kan forstås bedre når eksemplene kommer fram. Når det gjelder for eksempel barnehage F (gjennomsnitt 3,6) sies det i ett av eksemplene:

”Føler at det (prosjektet) har hatt liten betydning, da vi hele tiden har hatt et åpent og godt forhold oss i mellom vår barnehage.”

En annen fra samme barnehage sier:

”Vi har et glimrende personale som er veldig åpne for hverandre, vi tør å si fra hvis noe ikke er bra men det har sikkert gjort oss mer oppmerksomme på hvert enkelt barn og voksne.”

Godt forhold

En rimelig tolkning av disse utsagnene kan være at der man har hatt et godt forhold i personalet fra før så har kanskje ikke prosjektet hatt noen spesiell betydning i forhold til dette, slik disse respondentene har tolket spørsmålet.

I en annen barnehage med høyt gjennomsnittsskåre, barnehage A (1,6), gis det blant annet følgende eksempler:

- *Vi er tryggere på hverandre – tør å si fra mer – både ros og ris.*
- *Aksepterer at noen kan ha andre syn og gjør ting annerledes enn meg selv.*
- *Mer diskusjon i personalet.*
- *Trivselen er bedre.*
- *Lar meg overraske av alt jeg lærer av de som er svært forskjellig fra meg selv. Større respekt for andre mennesker.*
- *Fokuserer også her på det positive, er rausere og tydeligere.*
- *Har mer forståelse for hver enkelt.*
- *Alt arbeidet i barnehagen, personalmøter, planleggingsdager, kurs og diskusjoner tar utgangspunkt i dette arbeidet.*
- *Vi diskuterer mer hva vi har observert i barnas forskjellige aktiviteter, og er vel ikke så redd for å rette på hverandre. Spør mer om råd.*
- *Personligheter – ulike syn – andre måter å gjøre ting på, er mangfold og rikdom! Før var det mer en fasit.*

Fra en tredje barnehage gis det følgende eksempler:

- *Har fått mange fine samtaler om relasjonsprosesser med de jeg jobber sammen med, derav bedrekjent med hverandre.*
- *Alle er jo ikke enige i alt.*
- *Kanskje vi er blitt flinkere til å anerkjenne hverandre/hverandres ulikheter også?*

Fra de andre barnehagene har jeg tatt ut et utvalg av eksempler som viser de tema som er tatt opp:

- *Alle er blitt mer positive – og bevisstgjorte. Vi tenker kanskje mer likt?*
- *Vi har diskutert mye, og blitt bedre kjente med hverandre.*
- *Felles forståelse, dermed felles diskusjoner og synspunkter – kan diskutere situasjoner, hva ble gjort/ikke, hva kunne vi gjøre annerledes – også ved observasjoner.*
- *Det har blitt mer naturlig å gi hverandre tilbakemeldinger/innspill i forhold til hvordan vi håndterer situasjoner. Kan av og til for eksempel bare gi stikkord som ”romslig mønster” eller ”velvillig fortolkning”.*
- *Jeg reflekterer mye over egen praksis, og det tror jeg også har fått betydning for hvordan jeg samhandler med de andre voksne i barnehagen.*
- *Vi er blitt mye mer bevisst på hvordan vi har det. Tar opp ting på personalgruppa på vår avdeling, og diskuterer det før det blir et stort problem.*
- *Vi diskuterer dette med anerkjennelse mye mer enn vi gjorde med ”ting” før.*
- *Er blitt bedre til å lytte.*
- *Vi diskuterer alle sit./hendelser som om de er spesielle, - er verdifulle for barnet.*
- *Vi i personalgruppen arbeider veldig godt i lag, men jeg tror denne prosessen har gjort oss alle mer oppmerksomme på det vi gjør og sier.*

Eksempler

Av de som har gitt eksempler under spørsmål 15 (over) er det gjennomgående vist til positive endringer i personalgruppene.

Der det ikke er vist til spesielle endringer er det pekt på at samarbeidet i personalgruppen allerede har vært veldig godt.

4.5.4 Forholdet til andre innen barnehagesektoren

Den betydning prosjektet har hatt for forholdet til andre ansatte innen barnehagesektoren (spørsmål 16) er særlig knyttet til at personalet har blitt mer kjent på tvers av barnehagene og at de lærer av hverandre og utveksler erfaringer. Noen sier det slik:

”Integrering med godt etablerte barnehager, ettersom vår er nyoppstartet. Lærerikt og sosialt. Samspill med mange gode innspill og hjelp.”

”Kjempebra å jobbe sammen om noe. Nettverksmøtene har vært veldig positive. Får dele erfaringer med hverandre. Nyttig og inspirerende.”

”Det har hatt stor betydning, for før var det ikke noe samarbeid mellom annet enn styrerne. Vi andre kjente ikke hverandre. Nå har vi nettverksarbeid, og kan diskutere og bli kjent med de andre. Positivt!”

”Bare det å skape en kontakt mellom de ansatte gjør at vi lærer av hverandre og det øker bevisstgjøringen til hver enkelt.”

”Veldig positivt å bli kjent med de andre. Mye hjelp nå når kommunen omorganiseres. Virker som vi private barnehagene blir tatt mer på alvor.”

Det er som sitatene viser nettverksarbeidet som kommer i fokus under dette spørsmålet. I tillegg til å lære av hverandre, utveksle erfaringer og bli kjent, vises det også til at det er utviklet konkret samarbeid. En sier det slik:

Samarbeid

”Vi har nettverksmøter der vi arbeider dypere i lag om /mot temaet, felles diskusjoner, belysning, forelesninger. Alle vet hva vi snakker om når vi treffes, kan ta en telefon for å diskutere/hjelp hverandre. Innkjøp av felles materiell – felles video, litteratur osv.”

Flere legger vekt på at de har felles begrepsapparat og forstår hverandre. En sier det slik:

”Det at vi tenker og gjør likt fra en grunnholdning gjør det lettere å samarbeide.”

I andres eksempler legges det også vekt på forskjellighet:

”Felles begrepsapparat. Respekt for hverandres forskjellighet har vært i fokus. Verktøy for å oppnå gode relasjoner har vært forskjellig, men målet er det samme.”

En av respondentene sier ellers at prosjektet, som er basert på forskning, gir en ryggdekning og trygghet i forhold til andre personalgrupper i kommunen.

4.6 Effekt på ungenes atferd

”Jeg hører at ungene kan si til en annen (både barn og voksne): dette fikk du til!”



4.6.1 Forsiktighet i svarene

Som forventet er det flere av respondentene som sier at spørsmålet om hvilken effekt prosjektet har hatt på ungenes

Vanskelige spørsmål

atferd er et vanskelig spørsmål. Mange uttrykker seg derfor også med forsiktighet, som for eksempel slik:

”Uten at jeg kan si det helt sikkert, Barnas ”jeg-budskap” er blitt mer fremtredende.”

”Det synes jeg er vanskelig å svare på, men når vi voksne tenker mye mer over hvordan vi arbeider og behandler ungene, så er jeg sikker på at de har fått en bedre hverdag. Jeg føler i alle fall at jeg er blitt flinkere i måten jeg behandler barna på.”

Historien under viser et eksempel hvor respondenten mener å ha observert at ungene er reflekterte i det de gjør. Respondenten skriver følgende:

”I forhold til å sette ord på følelser og vise egen selvfølelse. Jenta 5 holder igjen gutt 1,5 så han ikke skal gå ut døra. Jenta: æ må håill ti’n æ. Jeg: Trur du han like det da? Jenta: Nei, men æ må gjør det læll. Tenker litt – æ hoill ti’n på kjøkkenet å når han ville ta kasserollan. Jenta henvender seg til en jevngammel jente. Sier til henne og meg: ”Vi like småonga vi. Han smile te mæ når han kjæm.” Min refleksjon: Jenta er helt tydelig på at hun forstår at den lille gutten ikke liker at hun stopper han når han gjør noe hun mener han ikke skal. Likevel er hun like tydelig på at hun (vi) liker småunger og formidler at hun også tror den lille gutten liker henne (smiler..).”

Av andre eksempler vil jeg ta med følgende:

”Mange av barna har blitt god på å sette ord på følelser, tanker – glad i å samtale.”

”Kommer oftere med sine synspunkter/meninger fordi de vet de blir hørt på, tatt på alvor.”

”Vi ser 1-åringene som sier ”stopp” når voksne går over hans grense. Vi ser at 2-åringene kan si ”nå er hammer’n ledig” til barn som ønsker seg en hammer. De klarer mer selv både når det gjelder samspill, konfliktløsning, påkledning og lignende med stor støtte fra de voksne.”

”De er blitt mer aktivt deltagende, får være med å bestemme, komme med forslag. Mer positive til hverandre. Lite karakterisering, tydelige jeg-budskap. Få konflikter.”

”Nesten aldri ”høk over høk” eller ”æ å” – ut i fra ”rettferdighet”. Mer tilfredse barn – hjelpsomme – prososiale. Mindre konflikter – større åpenhet på følelser. Tryggere miljø.”

”Vet ikke helt, men har observert at de to siste årene har vi hatt veldig gode grupper, velger å tro det skyldes at gruppa har hatt godt utbytte av vårt arbeid – større fokus på kvardagen.”

”Vi ser at ungene kan trøste, de kan glede seg over andres gode opplevelser. Vi ser at de kan finne løsninger.”

”Kanskje de er blitt litt mer tolerante overfor hverandre, og sier i fra når det er noe de ikke liker.”

”Mindre slåing.”

”Barna får være med å ta beslutninger i mye større grad enn før. Å bli sett og hørt og få lov til å være med å bestemme fører til at barna blir mer engasjerte og positive.”

”Bedre tid til å løse konflikter seg i mellom”

Flere av respondentene minner om at det har vært gode forhold mellom ungene tidligere også. En sier det slik:

”Det blir helt feil å si at vi ikke hadde kvalitet i relasjonsprosessene før. Disse situasjonene har alltid vært her, men vi har blitt mer oppmerksom på det, og det tror jeg barna til en viss grad merker. De føler kanskje å bli sett mer. Vi tar alle barna på alvor, gir de medbestemmelse, følelse av at de betyr noe. Det gjelder i alle situasjoner.”

I fokusgruppemøtene stilte jeg spørsmål om hvilken effekt personalet mener at prosjektet har hatt i forhold til ungenes atferd. Flere sa at dette var et vanskelig spørsmål og at det er vanskelig å dokumentere hvilken effekt det kan ha hatt.

Mindre konflikter

Det som kanskje var mest påfallende i disse samtalene, når jeg ser alle de seks møtene under ett, var at i tre av barnehagene ble det nærmest plutselig nevnt at det har vært mindre konflikter mellom ungene det siste året/årene. I en av barnehagene sier de at de har hatt en veldig fin barnegruppe, og, det kan selvfølgelig tenkes sier de – på spørsmål fra meg – at dette har sammenheng med de voksnes væremåte. I en annen barnehage, hvor de også har hatt mye mindre konflikter, sier de at de ser på ungene at de har forandret seg – blitt romsligere og mer inkluderende. Som eksempel på dette nevnes at hvis en unge kommer bort i en annen var det ikke uvanlig før at den andre slo. Nå, sier de voksne, kan de snakke om at det kanskje ikke var meningen slik og at den andre bare kom borti, og dette blir akseptert. I en annen personalgruppe sier de at de har mindre og mindre problemer i den barnehagen og at de har ”hatt så fine grupper de siste åra, og det kan være en årsak at vi fokuserer mer på det positive”. Det sies ellers fra flere at ungene viser omsorg for hverandre, tilbyr seg å hjelpe andre og er inkluderende.

Ett eksempel på større grad av romslighet ble gitt i en barnehage hvor en av de voksne observerte at noen av de minste ungene tok en leke fra en av de litt større ungene. Den voksne sa til den store: ”Jeg ser at du kanskje hadde lyst på den leken?” Den store svarte: ”De har den nå ikke så lenge likevel.”

4.6.2 ”Jeg blir irritert!” (Gutt 2 år)

Voksnes språk

Sitatet i overskriften ble fortalt i en personalgruppe. I deres barnehage mener de at også de minste ungene er flinke til å si fra hva de vil og hvordan de har det, og de voksnes språk kan

høres igjen på ungene. Dette var ett av temaene som ble berørt i fokusgruppemøtene under det med effekt på ungenes atferd. Det går igjen at mange hører og ser at ungene tar etter de voksnes språk og væremåte. Enkelte sier at ungene sier tydeligere hva de sjøl vil og de bruker jeg-budskap. "Hører igjen orda våre" sier en. Ungene bruker også språket mer, eksempel: "Kan jeg få bli med her?" når han/hun ønsker å være med andre i leken. I en av barnehagene fortelles det at de hadde ei jente som en dag sa at hun var sint på en av de voksne, men at hun ikke var det da hun gikk hjem.

Det er stor grad av enighet i personalgruppene om at ungene "tar etter" de voksnes måte å være på, måte å snakke på osv.



4.7 Om prosjektgjennomføringen

4.7.1 Hva har vært viktigst for utviklingsprosessen?

Spørsmål 18 omhandlet selve prosjektet og gjennomføringen.

Det sto følgende spørsmål: Prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" har bestått av flere elementer, så som *nettverksarbeid, felles kursdager, personalsamlinger, arbeid med observasjoner, veiledning, praksisfortellinger* etc. Hvilke av disse elementene ser du som viktigst for de utviklingsprosesser og resultater som prosjektet har ført til?

**Flere
elementer**

Ved analyse av svarene på dette spørsmålet ble det tydelig at respondentene har oppfattet de nevnte elementene som en ”ramme” de skulle velge innenfor, noe det ikke var ment å være, men som i ettertid virker forståelig, kanskje på grunn av formuleringen ”Hvilke av disse elementene...”. Innenfor de nevnte elementene er det nettverksarbeid og felles kursdager som nevnes av flest som 1. og 2. prioritet.

Nettverks- arbeidet

Når jeg i fokusgruppemøtene spurte omkring hvordan de hadde gjennomført prosjektet i egen barnehage, så kom ikke svarene på løpende bånd. Jeg fikk inntrykk av at det ikke alle steder var helt enkelt å huske hva de hadde gjennomført av aktiviteter i regi av prosjektet. Av det som kom fram var det særlig nettverksarbeidet som ble omtalt. Det ble ellers sagt at prosjektformen var slik at den ikke kom som noe i tillegg. ”Opplegget var en ”innertier” i forhold til det vi driver med i barnehagene” sier en. Det ble også sagt at det var flott med felles kursdager/planleggingsdager og at nettverksarbeidet var veldig bra. I en av gruppene ble dialoggrupper kommentert, slik de praktiserer det på nettverksmøter. Dialoggrupper karakteriseres som interessant. Det fortelles at det varierer litt i forhold til hvordan gruppene er satt sammen og i forhold til tema. Det er 6-8 i hver gruppe. Det er ellers viktigst å få til praten i gruppene, og det stilles ikke krav til skriftlige produkter. Det er ”greit” med hele prosjektet sier en, at de ikke er opphengt i det skriftlige og målbare. De opplever at de ikke skal veies og måles og må vise fram noe og prestere – og det er bra.

I varierende grad

Det synes for meg som at de enkelte personalgrupper, og den enkelte medarbeider, i varierende grad har arbeidet med observasjon av egen praksis og drøftet disse i personalmøter. Det ble gitt eksempler på praksisobservasjoner og diskusjon omkring disse, og det har tydelig vært arbeidet en god del med dette, men det synes ikke som at alle i like stor grad har arbeidet på den måten. I personalgruppene i Inderøy har det heller ikke blitt gjennomført lesing av felles bok, slik det ble gjort i Gjøvik-barnehagene (Nyhus og Kolstad 2004).

4.7.2 Hva har vært problematisk i prosjektet?

I spørsmål 19 ble det spurt om det har vært noe som har vært problematisk eller vanskelig i forhold til å være med i arbeidet med ”Kvalitet i relasjonsprosesser”.

14 respondenter svarte ikke på dette spørsmålet, noe som kan bety at de ikke har hatt noe å si til spørsmålet, eller at det har vært problematiske forhold de ikke har villet skrive om. Av de øvrige 35 er det 13 som svarer "nei" eller på annen måte gir uttrykk for at det ikke har vært noe spesielt problematisk eller vanskelig. En av disse respondentene sier det slik:

"Jeg synes ikke noe har vært problematisk. Det har bare vært positivt for meg. Har lært meg å tenke over mye mer enn før. Føler enns at jeg handler feil i forskjellige situasjoner og har dårlig samvittighet når jeg går hjem fra jobb. Skjønner mye bedre at jeg gjør feil, og lærer stadig."

En annen sier det slik:

"Nei. Veldig faglig godt med faglig oppdatering selv om ikke alt stemmer med det man har hørt på andre kurs tidligere. Hvis man bruker det man lærer på en litt kritisk måte og man sorterer det man føler passer for seg selv. Da er det veldig bra. "

En annen respondent mener at det skulle ha vært flere samlinger, og at når det blir lenge mellom hver samling eller kurs er det vanskeligere å følge med. Vedkommende sier videre at

"Styrer og avdelingsleder har fått mer kurs, men det er vanskelig å følge på personalmøter for vi har jo aldri nok tid."

En av respondentene sier følgende:

"At utenforstående tror det er en metode når jeg vitterlig har fått dypere kunnskap – kjennskap som fører til endret atferd – handlemåter. "Å ja – du går på BB-metoden du ja. Virker helt frelst.""

En annen sier:

"Nei, men jeg føler ikke at det har vært noen "revolusjon". Jeg håper inderlig at kvalitet i relasjonsprosesser har vært til stede før dette arbeidet"

startet. Men jeg tror generelt at de fleste "tenker over" det som skjer og ser situasjonene an."

Enkelte har pekt på at det har vært litt vanskelig i starten av prosjektet:

- Ble litt dårlig "forberedt" da prosjektet starta opp, følte at noen var mer "inn i" prosjektet først og vi kom "inn" etter hvert.*
- Følte at det var litt vanskelig i starten, men etter hvert ble det mer og mer spennende.*
- Ingen spesielle problemer ellers.*
- Litt vanskelig fra starten før jeg visste hva dette prosjektet gikk ut på.*

Andre sier at det var vanskelig å komme sent inn i prosessen:

- Det må kanskje være det at jeg ikke var med fra starten. Og det å få tråden i ting som har foregått før jeg kom med.*
- Har kun deltatt det 2. året av arbeidet, så det har tatt en del tid å sette seg inn i det. Virket kanskje også litt "bremsende" overfor resten av personalet.*

Det som flere peker på som problematisk er at arbeidet har tatt mye tid.

- Mindre tid til planlegging på egen barnehage. Økt møtevirksomhet (nok fra før)*
- Nettverksmøter og lignende på kveldstid som har kommet i tillegg til personalmøter og foreldremøter synes jeg er slitsomt. Det er tungt å motivere seg til møter rundt om i kommunen etter en hard arbeidsdag.*
- Å få satt av tid til nettverksmøtene. Personalet er nødt for å møtes på kveldstid. Personalmøter for øvrig legges også til kveld – dvs. ikke alle har anledning til å møte på avsatt samarbeidstid. (Arbeide både dag og kveld)*
- Fungerer dårlig for enkelte i personalgruppa.*

Enkelte av respondentene sier at det er å praktisere det som er vanskelig. Noen sier det slik:

”Til tider vanskelig gjennomførbart i det daglige. Man kan plutselig føle at man har gjort noe feil i forhold til spesielle situasjoner. Vanskelig å vite hva som er rett og best til en hver tid – hvordan gjøre det riktige.”

”Ikke akkurat problematisk. Men det har krevd at jeg har gått i meg selv, funnet ut av ting, vurdering osv. Det har vært tidkrevende og det har gått med mange timer til tenking.”

”Det er å gjennomføre det og tenke nytt.”

”Tenker litt for vanskelig stort sett hele tiden. Ikke så enkelt å tenke ”enkelt”.”

Prosjektet har også bydd på faglige utfordringer:

”Ja, det har stilt store krav til faglig bevissthet og oppdatering. Som en av koordinatorene for prosjektet føler jeg at jeg skulle vært mer oppdatert på alt som skjer. Jeg rekker aldri å lese det jeg skulle ha lest og følge med i alt som rører seg i fagfeltet. Jo mer jeg får vite om jo mer blir jeg klar over at jeg skulle visst mer.”

”Veldig vanskelig å fange alle nivåene i personalgruppa. Har mange ganger følelse av at førskolelærerne lider mest, da de får minst teoristoff i forhold til utdanninga si. Opplever samtidig at noen tåler teori veldig dårlig, blir fort for vanskelig.”

Enkelte har pekt på at det har vært ulik motivasjon i personalet:

”Noen har problemer med å skjønne at dette er viktig.”

”Jeg føler at ikke alle har vært like motiverte for arbeidet. Det tror jeg skyldes at ikke alle har en felles forståelse av hva dette handler om.”

En respondent tar opp at det må være forutsigbarhet og redelighet i forhold til fordeling av midler mellom barnehagene.

5. Vurderinger og konklusjoner



5.1 Grunnlag for vurderinger

5.1.1 Spørsmålene

Det er fokusert på fire hovedspørsmål i evalueringen. Disse var:

1. Har det blitt lagt (etablert) en felles plattform i barnehagene, hvor de voksne behandler ungene som subjekt?
2. Når de voksne opptrer på en "anerkjennende" måte – i hvilken grad er disse væremåtene med på å styrke ungenes selvfølelse, slik de voksne erfarer og vurderer det?
3. Bruker personalet relasjonskompetansen de har utviklet gjennom prosjektet i forhold til alle ungene, og i så fall hvordan? I hvilken grad oppstår det problemer i relasjoner til enkeltunger?
4. Med erfaringene fra dette utviklingsarbeidet - hva er veien videre?

Med bakgrunn i presentasjonen av datamaterialet i forrige kapittel, vil jeg her oppsummere de viktigste funnene, vurdere hva jeg har sett, hørt og observert, og trekke konklusjoner.

5.1.2 utfordringer i evalueringen

Eget ståsted

Det ligger mange utfordringer i det å analysere kvalitative data. En av utfordringene er å være bevisst eget ståsted og hvordan dette kan fargelegge hva jeg ser, hører og opplever, og hvordan jeg vurderer disse observasjonene. Etersom jeg har arbeidet med evaluering av et tilsvarende prosjekt tidligere, i Gjøvik kommune (Nyhus og Kolstad 2004), hadde jeg i utgangspunktet positive forventninger til prosjektet og en nysgjerrighet i forhold til om barnehagene i Inderøy kommune har oppnådd noe av det samme som i Gjøvik. Det er på denne bakgrunn også naturlig å gjøre noen sammenligninger mellom de to prosjektene.

Bredde

En annen hovedutfordring er å sortere i den mengde data som har kommet fram i evalueringsarbeidet. I kvalitative data ligger det en rekke synspunkter og meninger, oppfatninger og forestillinger som enkeltpersoner har gitt uttrykk for, i spørreskjemaene og i fokusgruppemøtene. Jeg har hatt som rettesnor å få fram mest mulig bredde og mangfold i disse oppfatningene. Jeg har også brukt mange sitater, for å gi leserne mest mulig direkte innsikt i datamaterialet. Denne mengden med synspunkter og oppfatninger kan fort bli uoversiktlig, og det melder seg kanskje spørsmål om hva det hele ”koker ned til” og hva slags virkelighetsbilde det nå er som egentlig blir tegnet her. Til det er å si at jeg tror det er et mangfold av virkelighetsbilder i personalgruppene i Inderøy-barnehagen, og jeg mener det er riktig å få frem mangfoldet, så langt som mulig.

Positiv grunnholdning

Jeg har også forsøkt å være på utkikk etter avvikende synspunkter og eventuell uenighet, spesielt fordi jeg hadde positive forventninger til prosjektet og visste at det kunne ligge en fare i å bli for positivt ”ladet” i min håndtering av dataene. Nå synes jeg imidlertid det er legitimt å ha en positiv grunnholdning til prosjektet og bidra til å få fram det som er av gode resultater, så lenge disse kan dokumenteres. Jeg har ikke vært systematisk på utkikk etter å finne ut om forhold som eventuelt ikke fungerer så godt i barnehagene, og som kanskje omhandler helt andre tema enn det som angår ”anerkjennende relasjoner”. Det har vært personalets sjølforståelse i forhold til

dette spesifikke utviklingsarbeidet som har hatt hovedfokus, noe som lå i mandatet for evalueringen. Også ut fra det synet jeg har på læring og utvikling, ser jeg det som riktig å være mer opptatt av det som fungerer bra enn det som eventuelt ikke gjør det. En evaluering er ingen nøytral aktivitet som avsier objektive dommer over et prosjekt eller utviklingsarbeid, og i denne sammenheng er det læring som er viktig, og ikke evaluering i form av kontroll eller revisjon. I forhold til det pågående utviklingsarbeidet som skjer i Inderøybarnehagen, tenker jeg at det er viktigst å forsterke det som er bra mer enn å lete etter eventuelle mangler.

5.2 Hovedinntrykk av utviklingsarbeidet

5.2.1 Sammenheng i utviklingsarbeidet

Som beskrevet i kapittel 1, Fortellinger om Inderøybarnehagen, har det blitt arbeidet med utviklingsprosjekter i barnehagene i Inderøy i flere år. Da prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" startet behøvde de ikke å begynne på bar bakke. Alle barnehagene var, sikkert i mer eller mindre grad, vant til å drive med utviklingsarbeid. Det har også vært utviklingsarbeid på tvers av tradisjonelle fagskiller, noe som har ført til at det er utviklet fellesskap med andre parter innen oppvekstsektoren. Gjennom tidligere utviklingsarbeid har det også blitt gjort erfaring med å samarbeide med lag og foreninger og se barnehagens virksomhet i en større sammenheng. Jeg tror alle disse forholdene har bidratt til å skape et godt grunnlag for prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser". Blant prosjektledere og prosjektansvarlige er det også et langsiktig perspektiv knyttet til utviklingsarbeid og det er en tråd og sammenheng som gjør at nye prosjekter bygger på de tidligere. Det synes for meg å være god kontinuitet i valg av tema og arbeidsformer, slik at personalet ikke blir utsatt for unødig forvirring og frustrasjon i forhold til at det ett år arbeides med noe, og neste år med noe helt annet.

Godt grunnlag

5.2.2 Tillit fra politisk og administrativ ledelse

Det er også verdt å merke seg den oppmerksomhet som både politikere og administrasjon i kommunen vier utviklingsarbeid og at dette støttes helhjertet opp. Det er også blitt understreket at det er viktig å ha tillit fra politisk og administrativ ledelses side,

Oppmerksomhet

og at ledelsen gir gode arbeidsbetingelser for de som driver utviklingsarbeidet. Prosjektledelsen har bekreftet at de opplever å ha støtte i ryggen og at de har fått handlingsrom i utviklingsarbeidet. "Den ubrutte linjen" som det har vært lagt vekt på fra administrativ ledelse, synes å fungere, slik at det ikke brukes unødige ressurser til ballspilling i mellom instansene for å få satt utviklingsarbeid i gang og få det gjennomført.

5.2.3 Prosjektinnholdet - både kjent og ukjent

Teoristoffet

Enkelte blant personalet i barnehagene har pekt på at innholdet i "Kvalitet i relasjonsprosesser" ikke har vært helt nytt eller ukjent for dem, mens andre har uttrykt at det har vært mye nytt. Særlig for nyutdannede har teoriinnholdet i prosjektet vært kjent fra før. Det at teoristoffet både er kjent og kan virke kjent for en del, tror jeg er en styrke. Ettersom teoriinnholdet i prosjektet omhandler helt basale spørsmål i en barnehage, og i folks liv generelt, er det kanskje både kjent og ukjent på samme tid. Det ukjente er de nye begrepene som gjør det mulig å snakke om fenomener som det kanskje før ikke har vært begrep for, i alle fall ikke felles begrep. Det gis allmenn honnør til Berit Baes måte å presentere teoristoffet på, med bruk av eksempler som alle kjenner seg igjen i, og som gjør at stoffet treffer alle, der den enkelte "er". Alle kan finne sin vei å gå, og personalet oppfatter ikke stoffet som ferdige modeller eller metoder som blir trødd nedover hodene på dem. Prosjektinnholdet består av grunnleggende holdninger, prinsipper og verdier, og den enkelte utfordres i forhold til sine egne "valgte" sannheter (bevisste eller ubevisste).

5.2.4 Et godt prosjekt

Intensjon

Når det gjelder prosjektets overordnede intensjon og teoristoffet det bygger på, vil jeg si det så sterkt som at det må være det absolutt riktige eller beste det går an å arbeide med av utviklingsarbeid i barnehager – og gjerne innen andre kommunale tjenesteområder og samfunnsliv ellers. Det å øve seg i å møte barn/andre mennesker med respekt og anerkjennelse, uansett deres ulike forutsetninger og kulturelle bakgrunn, synes jeg må være den desidert beste investering det går an å gjøre.

Så kan det tenkes at det er ulike måter å arbeide på og at det finnes ulike virkemidler å ta i bruk for å utvikle anerkjennende

relasjoner. Mitt hovedinntrykk er at prosjektformen som er valgt i Inderøy gir en god sammenheng mellom innhold og form, på den måten at personalet ikke bare lærer *om* anerkjennende relasjoner, men faktisk *endrer* sine handle- og væremåter i retning av anerkjennelse.

Felles plattform

5.3 Er det utviklet en felles plattform?

5.3.1 Hva viser undersøkelsene?

Et hovedspørsmål for evalueringen er i hvilken grad det er utviklet en felles plattform i Inderøy-barnehagen hvor de voksne behandler ungene som subjekt. Jeg vil svare langt på vei ja til dette spørsmålet, og jeg underbygger det med at jeg mener undersøkelsene har vist at det i stor grad er utviklet:

- felles referansepunkt gjennom at alle har deltatt i den samme prosessen, hørt de samme forelesningene og arbeidet med de samme spørsmålene – på lik linje
- felles begreper som gir muligheter til å reflektere omkring de samme fenomenene sammen med andre, og å forstå hverandre, i egen barnehage og på tvers av barnehagene
- stor grad av bevissthet omkring felles grunnleggende verdier på basale områder, og som samtidig gir rom for ulike handlemåter
- en praksis som viser at anerkjennende kommunikasjon kommer til uttrykk i konkrete handlinger, hos enkelt-medarbeidere og i hele personalgrupper

Når jeg svarer ”langt på vei ja” er det fordi evalueringen også har vist at det er forskjeller, og disse trenger ytterligere utdyping.

5.3.2 Noen forskjeller

Selv om jeg mener det kan sies at det er utviklet en felles plattform, er det samtidig noen forskjeller i personalgruppene med hensyn til hvordan og hvor ”sterkt” dette oppleves eller uttrykkes gjennom måten spørreundersøkelsen er besvart. Disse forskjellene er det grunn til å være oppmerksom på. Ca. 2/3 av de ansatte sier at prosjektet har i stor grad eller veldig stor grad hatt virkning eller betydning for eget arbeid i barnehagen mens ca. 1/3 svarer ”sånn passe” på dette spørsmålet. Omtrent de

Variasjonene	<p>samme variasjonene kommer fram i forhold til hvilken betydning den enkelte mener prosjektet har hatt for hele personalet i egen barnehage. Det er oppunder 90% som sier at prosjektet i stor eller veldig stor grad har gitt dem mye kunnskap om å møte barn med anerkjennelse og drøyt 80% sier at de i stor eller veldig stor grad praktiserer relasjonsarbeid ut fra anerkjennende grunnholdning, resten svarer ”sånn passe”. Alle definerer også det grunnleggende temaet ”anerkjennelse” på en slik måte at de viser at de er innenfor de sentrale tema, begreper og fenomener som teoristoffet omhandler.</p>
Sammenligning	<p>Når svarene sammenlignes mellom barnehagene, og mellom de ulike stillingskategoriene, er det noen til dels systematiske forskjeller i hvordan folk har krysset av på disse spørsmålene. Enkelte barnehager ligger tydelig høyt på gjennomsnittsskår – d.v.s. med avkryssninger på ”i stor grad” eller ”i veldig stor grad”, mens andre kretser nærmere ”sånn passe”. Fagarbeidere og styreere/pedagogiske ledere krysser tilsvarende høyt oppe på skalaen, mens assistenter krysser av mer ”midt på treet”. Jeg minner her om at jeg har advart mot å trekke for bastante slutninger på grunn av at det er få respondenter i de forskjellige personalgruppene.</p>
Forklaring	<p>Når det gjelder forskjeller mellom barnehagene kan en forklaring kan være at enkelte barnehager rett og slett har utviklet sterkere engasjement og glød i forhold til prosjektet enn i andre barnehager, og at de har erfart at prosjektet har betydd noe mer for dem enn hva andre har erfart. Forskjellene kan ha å gjøre med ledelse, kulturelle forskjeller, sammensetning av personalgrupper med mer. Det kan også være at enkelte barnehager har arbeidet mer systematisk med prosjektet og at alle i personalgruppen har vært involvert i forhold til observasjoner av egen praksis og refleksjon og diskusjon med kollegaer.</p>
Stillingsgruppene	<p>Tilsvarende med de ulike stillingsgruppene. Det kan være flere forklaringer. Det kan for eksempel bety at fagarbeidere og styreere/ledere faktisk opplever prosjektet som et hakk mer verdifullt enn assistentene, eller det kan også bety at assistentene er mer forsiktige i sin måte å krysse av på spørreskjemaet på, at de har større tilbøyelighet til å krysse av mer ”på midten” enn de to andre gruppene.</p>

Komplekst	<p>Det som gjør bilde enda mer komplekst er at alle som uttaler seg på de åpne spørsmålene og gir eksempler og utdypinger, viser at de har fått mye av det samme ut av prosjektet. Jeg har ikke gjort systematiske analyser av de åpne spørsmålene i forhold til stillingsgrupper, men ut fra en grov vurdering av disse mener jeg det er mye likt mellom gruppene i hvilke eksempler og tema som berøres. Dette kan støtte forklaringen om at assistentene krysser av mer midt på skalaen enn de andre, men at de likevel har fått tilnærmet det samme ut av prosjektet som de øvrige stillingsgruppene. En annen forklaring, som kan styrke hypotesen om at det er fagarbeidere og styrere/pedagogiske ledere som har fått mest ut av det, er at det relativt teoretiske innholdet i prosjektet, slik det er presentert på planleggingsdager, kanskje appellerer enda mer til disse gruppene enn til assistentgruppen.</p>
Arbeidet forskjellig	<p>Forskjellene mellom barnehagene og mellom personalgruppene kan også ha sammenheng med at barnehagene har arbeidet litt forskjellig med prosjektet. Det er mitt inntrykk at ikke alle i personalgruppene har vært like sterkt involvert i form av å gjennomføre observasjon av egen praksis og få dette drøftet sammen med kollegaene. Det har heller ikke vært slik i Inderøy-prosjektet, som det var i Gjøvik-prosjektet (Nyhus og Kolstad 2004), at alle har lest en felles bok og drøftet begreper og faginnhold i denne. Enkelt-medarbeidere i Inderøy kan dermed ha gått ”litt lett” igjennom prosjektet.</p>
Oppsummering	<p>Som en oppsummering vil jeg si at jeg vurderer det slik at det er visse variasjoner i personalgruppene, både innad i den enkelte gruppe og mellom barnehagene, som kan tyde på at prosjektet har hatt ulik grad av betydning for de forskjellige. Variasjonene er ikke veldig store, og de er befengt med en viss usikkerhet, men, de er verd å merke seg. Styrere og pedagogiske ledere synes å uttrykke at de har større utbytte av prosjektet enn assistentgruppen, samtidig som også assistentene uttrykker at prosjektet har hatt positiv betydning for dem.</p>
Bevissthet	<p>5.3.3 Hva har prosjektet betydd? Når det gjelder hva prosjektet har betydd for personalet, hva de har lært og hva de har endret på, er det min vurdering at det er utviklet individuell og kollektiv bevissthet omkring betydningen av de voksnes samspill med ungene og omkring hva som er</p>

viktig for å styrke ungenes selvfølelse. Denne bevisstheten omkring anerkjennende relasjoner har gitt seg utslag i endret atferd og endrede intensjoner med arbeidet, og i en felles grunnholdning. Når jeg sier ”endret atferd” og ”endrede intensjoner” mener jeg ikke nødvendigvis at det har skjedd fullstendige snuoperasjoner. Som det er påpekt av flere, så har det sikkert vært mye godt relasjonsarbeid før også. Jeg tror at det varierer fra person til person, naturlig nok, hvor små eller store disse endringene oppleves å ha vært. Men, jeg mener at det er dokumentert at alle synes det har skjedd ”noe”, og i positiv lei.

Praktiseres

Som det er slått fast i prosjektets hovedmål og delmål (kap. 2.8) er det ikke nok å ha felles kunnskap og felles begreper om anerkjennende kommunikasjon, men det skal også praktiseres. Spørsmålet blir da, hvordan har prosjektet slått ut i forhold til personalets praksis?

Vanskelig

Først kan det nevnes at det ikke synes å være bestemte situasjoner hvor anerkjennende relasjoner praktiseres, men at det inngår i den generelle praksisen, i alle typer situasjoner. Det nevnes som vanskelig å praktisere anerkjennelse når det er travelt (at de voksne opplever det som travelt), for eksempel når en er alene på avdelingen med flere barn. I situasjoner utenfor barnehagen, for eksempel på teaterbesøk, kan det bli noe ”trangere mønstre” enn ellers. Konfliktsituasjoner mellom ungene gis som eksempel på situasjoner hvor både noen synes de lykkes, mens andre synes det er vanskelig å praktisere anerkjennende kommunikasjon.

Forutsetning

En forutsetning for endret praksis i de dagligdagse samspillsituasjonene er at personalet har oppmerksomhet mot disse situasjonene. Det gis et tilnærmet unisont ”ja” på spørsmål om prosjektet har gjort den enkelte mer oppmerksom på dagligdagse samspillsituasjoner.

5.3.4 Endringer på flere nivå

De ulike eksempler som er gitt når det gjelder hvilke endringsprosesser som har skjedd hos den enkelte, er vist, i stikkords form, i en oversiktstabell i kap. 4.5.1 Eksempler på endringer har også kommet fram andre steder i kap. 4, og disse tas også med i denne vurderingen. I og med at dette er

eksempler den enkelte har gitt, og formulert med egne ord, er det ikke mulig å si noe eksakt om utbredelse eller omfang av de ulike endringene.

I., II. og III. orden

For å oppsummere og sortere i eksemplene på endring vil jeg benytte begrepene I., II. og III. ordens endringer.¹¹ Endring kan her forstås som synonymt med læring. I. ordens læring, eller endring, omhandler endring knyttet til atferd, til handlinger, aktivitet, språkbruk etc. II. ordens læring/ending er endring av intensjoner (mål, hensikter, motivasjon) eller tilstander, mens III. ordens læring/ending er endring av grunnleggende forestillinger, verdier og ”sannheter”, mentale rammer og andre typer rammer som bevisst eller ubevisst definerer grensene for virksomheten.

Flere nivå

Det er nær sammenheng mellom de tre nivåene, og endringsarbeid kan rette seg mot endringer på ett eller flere nivå, samtidig som endringer på ett nivå også kan føre til at det skjer endringer på et annet nivå. En opplæring som retter seg inn mot teknikker og metoder kan stimulere til I. ordens læring/ending. Bevisstgjøring av de bakenforliggende intensjoner, og sortering og klargjøring av de grunnleggende forestillinger vi har, stimulerer til læring/ending på II. og III. orden. Læringen på II. og III. orden er mer kraftfull enn læring på I. orden, da den bidrar til å stimulere flere ressurser og er grenseoverskridende (Skjeseth 2004).

Endrede holdninger

Eksempler på III. ordens endringer som synes å ha skjedd i barnehagene i Inderøy er endrede holdninger, verdier og forestillinger/forventninger. Det går igjen som et generelt trekk at det har skjedd en økt bevissthet og oppmerksomhet mot de dagligdagse samspillsituasjonene der det nå sees på som mer verdifullt enn tidligere å bidra til å øke ungenes selvfølelse, og å møte dem med anerkjennelse og gi dem rom og tid. De voksne mener det er verdifullt å ”holde seg tilbake” og skape mest mulig ”romslige mønstre”. Det har blitt mer respekt for ulikhet – ulikhet har blitt mer ”greit” enn før – og det er ikke lenger

¹¹ Endringer på ulike nivå brukes av flere teoretikere og praktikere innen ulike fagfelt. Jeg har hentet denne inndelingen fra en utdanning i Kommunikologi: Studiet av struktur og dynamikk i kommunikasjon og forandring, utviklet av Jorunn Sjøbakken og Truls Fleiner (Fleiner og Sjøbakken 1985/2001).

nødvendig å opptre likt i personalgruppen, noe som i større grad har vært en verdi tidligere. Mange uttrykker at de har en oppfatning om (forestilling, forventning) at ungene er ”kompetente barn”, at de greier å ordne opp i situasjoner mer enn før, de kan ta større grad av ansvar og de greier å uttrykke behov og synspunkter. Det er i større grad enn tidligere en verdi i personalgruppene at ungene får tre mer fram.

Nye intensjoner

Når det gjelder II. ordens endringer, er det gitt eksempler på at det er utviklet nye intensjoner og endringer i tilstander i personalgruppene. Det synes å være en tydeligere intensjon (mål) i personalgruppene at det er samspillet med ungene som er det viktigste, og at andre mål og oppgaver har blitt mer underordnet dette. Dette gir seg blant annet utslag i at voksne i større grad enn tidligere kan prioritere samspillet med en eller flere barn, framfor å utføre praktiske oppgaver eller å snakke med andre voksne. De voksne bryter for eksempel ikke av leikesituasjoner i samme grad som tidligere, ut fra en tydeligere intensjon om å sette ungenes behov i fokus. Det gis også eksempler på større grad av tålmodighet og mer oppmerksomhet mot at ungene skal få delta og ha innflytelse på avgjørelser i hverdagen. Når det gjelder endringer av tilstander er det interessant å merke seg at flere sier de har blitt mer fleksible, blitt mer positive, rausere og romsligere, og at de ikke har samme behov for kontroll i ulike situasjoner som før. Enkelte sier også at de har en opplevelse av å ha mer tid enn før og at de skynder seg mindre. Flere peker på at de opplever seg som tryggere i sin rolle, også i lederrolle, og tryggere i forhold til å kunne hevde egne meninger og gjøre ting på sin egen måte.

Atferd

Mange av eksemplene er knyttet til I. ordens endringer, som handler om endringer i språkbruk, atferd og aktiviteter. Eksempler på denne type endringer er allerede nevnt i punktene over, da endringer på III. og II. orden gjerne kommer til uttrykk som I. ordens endringer. Det gis en rekke eksempler - på flere av spørsmålene i spørreundersøkelsen og i fokusgruppemøtene - at personalet har endret språket sitt på en del punkter og at de opptre annerledes i flere situasjoner. Språkbruken, og valg av ord, er blitt mer bevisst, og personalet oppdager selv dersom de sier noe de ikke synes de burde ha sagt. De har blitt mer forsiktige med ord og formuleringer som ble brukt mer før, for eksempel ”flink”. ”Jeg-budskap” blir brukt i større grad enn

tidligere. Når det gjelder atferd er det et fremtredende trekk i personalet at de ”holder mer tilbake”, avventer situasjoner og lar ungene slippe mer til med sitt eget.

At det har skjedd endringer på både I., II. og III. orden, gir grunnlag for å si at det er kraftfulle endringer det dreier seg om og som sannsynligvis vil ha varighet, under forutsetning av at det vedlikeholdes og fornyes etter hvert.

5.3.5 ... og endringer på ulike systemnivå

En annen og utfyllende måte å sortere endringer på, er å se dem i forhold til ulike systemnivå.

Med systemnivå menes et individ, en relasjon mellom to individer, en gruppe (f.eks. avdeling eller en hel personalgruppe), en organisasjon eller et samfunn.

Voksne og barn

De fleste eksemplene som er gitt handler om relasjoner mellom voksne og barn. Det er også dette som har hatt fokus i evalueringen. Det har dermed skjedd endringer i relasjoner, men ikke bare mellom voksne og barn, men også mellom voksne innad i personalgruppen og på tvers av barnehagene, mellom personalet og foreldrene, og mellom barna.

Endringer i relasjoner henger sammen med endringer på individnivå. Jeg mener det er grunn til å si at prosjektet har vært en betydelig personlig utviklingsprosess, i varierende grad hos de enkelte.

Gruppe-nivå

Når det gjelder gruppe-nivå blir det også gitt flere eksempler på læring/endringer, også her i varierende grad mellom personalgruppene. Det er pekt på at det er:

- større grad av trygghet i personalgruppa
- mer rom for å si og gjøre det som en selv mener er riktig
- blitt tryggere å observere hverandre og reflektere sammen omkring ulike situasjoner
- det er tillatt å gi en kollega et lite hint i en situasjon hvor kanskje den andre ser tydeligere hva som foregår
- det er eksempler på mer faglige diskusjoner i personalgruppene
- det har blitt bedre samarbeid

Organisasjonsnivå

Når det gjelder organisasjonsnivå er det naturlig å fokusere på ”Inderøybarnehagen” og det at det er utviklet et samarbeid på tvers av barnehagene gjennom nettverksarbeidet. Den enkelte barnehage kan også oppfattes som en organisasjon, og tilsvarende kan hele Inderøybarnehagen oppfattes som en organisasjon. For hele barnehagesektoren, forstått som en sammenhengende organisasjon, er det helt tydelig at nettverksarbeidet spiller en viktig rolle. Det er nettverkene som har blitt nevnt først i flere av personalgruppene, og det er en stor enighet i personalgruppene, også slik det kommer fram i spørreundersøkelsen, at nettverkene er viktige. Det som har skjedd av endring/læring på dette organisasjonsnivået, er at personalet opplever seg som inkludert i en helhet, de private barnehagene har ”kommet inn i varmen” som de uttrykker det, det utveksles erfaringer og læres av hverandre, det er utviklet samarbeid om konkrete oppgaver som for eksempel innkjøp, og personalet har blitt kjent med hverandre. Terskelen er lavere for å ta kontakt med andre barnehager, drøfte spørsmål og dele erfaringer. Det å ha opplevd noe i lag, som alle har deltatt i, som planleggings-/kursdagene i prosjektet, og at dette kan videreutvikles gjennom nettverkene, gir et fellesskap og samhörighet som synes å være viktig for barnehagene.

Kraftfulle endringer

De resultatene evalueringen viser når det gjelder hvilke endringer utviklingsprosjektet har medført er i stor grad sammenfallende med resultatene fra evalueringen i Gjøvik kommune (Nyhus og Kolstad 2004). Det er benyttet ulike metoder for datainnsamling i de to evalueringene, men det er påfallende samsvar mellom de to prosjektene når det gjelder endringer både på I., II. og III. orden. I begge prosjektene synes det å være kraftfulle endringer som har skjedd og som bør ha grunnlag for å være varige. Samtidig er det vanskelig å si noe sikkert om omfang og utbredelse når det gjelder endringene.

5.4 Har prosjektet hatt effekt i forhold til ungene?

Et overordnet formål med prosjektet ”Kvalitet i relasjonsprosesser” er å gjøre det ”bedre for unga” – og styrke deres sjølfølelse. En styrket sjølfølelse vil kunne komme til

uttrykk gjennom ungenes atferd. Spørsmålet er dermed, hva kan de voksne se av endringer på ungenes atferd?

Effekt

5.4.1 Vanskelig å si noe sikkert

Det er vanskelig for de voksne å si noe sikkert om hvilken effekt prosjektet har hatt på ungenes atferd. Mange uttrykker seg med forsiktighet om dette, både i fokusgruppemøter og i spørreundersøkelsen.

I spørreundersøkelsen var det 25 (av 45 som besvarte spørsmålet) som svarte at prosjektet i stor eller veldig stor grad har hatt positiv effekt på ungenes atferd, mens 19 respondenter svarte "sånn passe". En av respondentene mener prosjektet i liten grad har hatt positiv effekt i forhold til ungenes atferd. Styrere/pedagogiske ledere og fagarbeidere har noe høyere skår enn assistentene også på dette spørsmålet.

5.4.2 Mindre konflikter

Når personalgruppene kommer litt "i siget" i fokusgruppemøtene, begynner eksemplene på endret atferd hos ungene å komme. Tre av de seks barnehagene som jeg hadde møte med nevnte – uten at de ble spurt om det spesifikt - at det har vært mindre konflikter mellom ungene det siste året/årene. De forklarer dette delvis med at de har hatt "en fin barnegruppe", men de sier også at dette har sammenheng med de voksnes væremåte. Flere sier at de ser på ungene at de har forandret seg, at de har blitt romsligere og mer inkluderende. Det gis også eksempler på at ungene viser omsorg for hverandre, tilbyr seg å hjelpe andre og er inkluderende. Mange sier de hører og ser at ungene tar etter de voksnes språk og væremåte, for eksempel med bruk av "jeg-budskap". Det er stor grad av enighet i personalgruppene om at ungene "tar etter" de voksnes måte å være på, måte å snakke på osv.

Romslige

5.4.3 Setter ord på følelser

I spørreundersøkelsen kom det fram at mange barn har blitt gode på å sette ord på følelser og tanker, og de kommer mer fram med synspunkter og meninger. Det har blitt mindre slåing, ungene har blitt mer tolerante, og de viser at de kan løse konflikter seg i mellom. Videre deltar barna mer i beslutningsprosesser.

Mer tolerante

Mange eksempler

5.4.4 Omfang og utbredelse?

Det er ikke mulig å si noe særlig sikkert om omfang og utbredelse, om disse endringene som omtales her for eksempel gjelder bare noen unger eller alle ungene. Jeg tenker at det heller ikke er avgjørende i denne sammenheng. Jeg mener at evalueringens viktigste bidrag er at den viser at det er gitt mange eksempler på hvilken positiv effekt prosjektet – og de voksnes læring – har hatt på ungens atferd, slik at dette kan bli styrket og videreutviklet.

Også når det gjelder effekt på ungenes atferd er det stor grad av likhet i de eksemplene som er gitt i barnehagene i Inderøy sammenlignet med resultatene fra evalueringen i Gjøvik kommune.

5.4.5 Observere hos hverandre?

Som en oppfølging av dette evalueringsarbeidet, og for å bli sikrere på i hvilken grad anerkjennende relasjoner møter *alle* ungene, synes jeg det bør vurderes å arbeide mer med observasjon. Det kan for eksempel vurderes om det kan ha noe for seg å observere i en annen barnehage enn der man arbeider til daglig. I boka "Et levende blikk. Samspillobservasjon som metode for læring" (Abrahamsen 2004), synes jeg det beskrives interessante muligheter for den læring som kan ligge i å gjennomføre observasjoner slik det er beskrevet. Uten å ha gått nærmere inn i dette, tenker jeg at observasjon av barns atferd og samspillet mellom voksne og barn både kan ha læringseffekt og inngå i selvevaluering knyttet til i hvilken grad ungenes sjølfølelse er styrket.

Selvevaluering

5.5 Barn med særlige behov

5.5.1 Den samme grunnholdning

Jeg mener undersøkelsene viser at det er en generell enighet i personalgruppene at det er den samme anerkjennende grunnholdningen som gjelder for alle barna. Personalet har ikke erfaring med at det er forbundet med spesielle vanskeligheter å praktisere anerkjennende relasjoner i forhold til barn med særlige behov. I forhold til ulike unger bruker de voksne ulike sider av seg sjøl og alle ungene er forskjellige. Flere peker på at anerkjennelse er like viktig og kanskje enda viktigere i forhold

Alle barna

til unger med særlige behov, og at det er viktig å gi disse barna rom og tid og prøve å finne ut hva de kan oppnå uten å bli satt i fokus. I alle barnehagene ble det sagt at de er opptatt av å leite opp styrken til ungen og ikke ha fokus på kartlegging av ”mangler”.

Styre

5.5.2 Mer ”trange mønstre”?

Det er stilt spørsmål ved om det er en tendens til å ha (mye?) trangere mønstre i forhold til unger med særlige behov, og det ble sagt at det er et gjentakende spørsmål hvor mye de voksne skal styre ungen og hvor mye ungen skal få bestemme sjøl. Det ble i den forbindelse sagt at en må kanskje ”strekke litt mer” for å komme videre med barn med særlige behov. Det ble også sagt at det hender at personalet må begrense noen barn gjennom bruk av ”trange mønstre” for å ivareta andre barn.

Grunnholdning

5.5.3 Samarbeid med andre instanser

Personalgruppene sier at det kan være situasjoner hvor det er forskjellige syn mellom dem og samarbeidende instanser på hva som skal gjøres i forhold til enkeltbarn, og det er gitt eksempler på situasjoner hvor personalet både har opplevd å være fullt på linje med den samarbeidende instansen og hvor de ikke har vært det. Fra barnehagenes side oppleves det som viktig at de som skal veilede dem har god forståelse for barnehagenes arbeid og deres grunnholdning til ungene.

5.6 Om prosjektgjennomføringen

Glidd inn

5.6.1 Gjort prosjektet til sitt eget

I flere av personalgruppene, og også i spørreundersøkelsen, kommer det fram at det er litt vanskelig å skille hva som har vært en del av prosjektet og hva som bare har vært ”daglig drift”. Det synes helt klart at prosjektet har glidd inn i det daglige arbeidet, og at det har vært planleggings-/kursdager som har kommet ”utenom”. Det virker også på meg som at barnehagene i stor grad har gjort prosjektet til sitt, og at det derfor ikke er så greit å sette skarpe skiller.

Det nevnes av flere som en utfordring å ha tilstrekkelig tid til kursdager og til nettverksmøter på kvelden, og at prosjektaktiviteter kan ta tid fra blant annet intern planlegging i

den enkelte barnehage. Ettersom kursdagene har vært en integrert del av planleggingsdagene, er det forståelig at det har blitt liten tid igjen til planleggingsaktiviteter. Dette har vært en avveining mellom ressursbruk, tidsbruk og prioriteringer.

5.6.2 Om å koble seg på prosessen

Ett av underspørsmålene som evalueringsarbeidet skulle belyse er hvordan vikarer og nytilsatte er koblet på prosessen. Det viser seg i datamaterialet at dette har fått kanskje for liten oppmerksomhet. Det er enkelte utsagn i personalgruppene som tyder på at det har vært litt vanskelig for dem som kom sent med i utviklingsarbeidet. Samtidig peker enkelte nytilsatte på at de er kjent med anerkjennende relasjoner fra teoristoffet de hadde i sin utdanning, og at de opplever det nærmest som en selvfølge å praktisere ut fra denne grunnholdningen. Det er ellers gitt eksempler på at vikarer kan gli veldig enkelt inn i arbeidet uten at de har deltatt på planleggings-/kursdagene.

**Nettverks-
møtene**

Jeg har inntrykk av at nettverksmøtene i barnehagene fungerer som en arena hvor også nye i personalet kan sosialiseres inn i tenkemåten og i det felles grunnlaget.

5.6.3 Nettverkens og ledelsens betydning

Jeg tror det har vært et lykketreff at utviklingsprosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" er koblet til nettverksarbeid slik det er gjort i Inderøy kommune, og at nettverksledelsen og prosjektkoordinatorene har vært de samme personene. Det er åpenbart at nettverkene har stor betydning for personalgruppene og det synes å være stor enighet om akkurat dette, på tvers av barnehager og på tvers av stillingsgrupper.

**Stor
betydning**

Som en sammenligning med prosjektet i Gjøvik kommune vil jeg nevne at det der var en prosjektleder som også hadde stilling som veileder, plassert sentralt i barnehageadministrasjonen i kommunen (Nyhus og Kolstad 2004). Denne personen – og funksjonen – spilte en viktig rolle i dette prosjektet, da barnehagestyrere og andre alltid hadde en person å kontakte dersom de trengte råd eller hjelp. I Inderøy ser det ut til at prosjektkoordinatorene fyller noe av den samme rollen, og ellers at nettverksgruppene i stor grad tilfredsstiller behovet for hjelp og råd fra andre. Dette kan jeg ikke si med sikkerhet ettersom det ikke har vært fokusert i evalueringsarbeidet.

Sentrale ressurser

Det virker i alle fall åpenbart for meg at når kommuner driver utviklingsarbeid som det er litt tyngde i, trengs det sentrale ressurser som sikrer kontinuitet og stabilitet, noen som "er der" og kan kontaktes ved behov. Prosjektkoordinatorene i "Kvalitet i relasjonsprosesser" synes for meg å ha hatt en nødvendig og viktig rolle som "lim" eller bindeledd i utviklingsarbeidet, og deres måte å håndtere prosesser og mennesker på synes å fungere godt. Det har ikke framkommet noe i datamaterialet som går i retning av kritikk mot prosjektorganiseringen eller prosjektledelsen, noe det kunne vært mulighet for, spesielt i spørreskjemaundersøkelsen. Tvert i mot er det tydelig at personalgruppene synes de har deltatt i et positivt utviklingsarbeid, og som de er glad for å ha deltatt i. Det synes også å være viktig den kontakten prosjektkoordinatorene har med omverdenen for å få faglig påfyll og inspirasjon, og dermed drivstoff til å fortsette utviklingsarbeidet.

I evalueringen av Gjøvik-prosjektet konkluderte jeg med at det kanskje kunne være behov for faglige nettverk også mellom de andre personalgruppene, ettersom det eksisterte et styrenettverk som ble vurdert som viktig. I Inderøy er det etablert nettverk som alle er inkludert i, og jeg tror som nevnt, at det har vært en stor styrke.

5.7 Konklusjoner og anbefalinger

På bakgrunn av undersøkelser og vurderinger som er gjort i evalueringsarbeidet mener jeg det er grunnlag for å konkludere at:

Ungene som subjekt

1) Det har blitt etablert en felles plattform i barnehagene basert på en grunnholdning om å behandle ungene som subjekt. Dette kommer til uttrykk i personalets praksis, slik den enkelte selv vurderer egen praksis, slik den enkelte vurderer hele personalgruppens praksis, og gjennom de eksempler og beskrivelser som er gitt av denne praksisen. Det er noe variasjon med hensyn til hvor sterkt eller hvor gjennomgripende den felles plattformen oppleves av den enkelte, og dermed også variasjon med hensyn til i hvilken grad prosjektet har preget den enkeltes hverdag.

Positiv effekt

2) Når de voksne opptrer på en ”anerkjennende” måte virker dette inn på ungenes sjølfølelse og på deres atferd. Det er gitt mange eksempler på at prosjektet, med stor sannsynlighet, har hatt positiv effekt på ungenes atferd og at deres sjølfølelse er styrket. Det er ikke mulig på bakgrunn av denne evalueringen å si i hvor stor grad dette gjelder for alle ungene i Inderøybarnehagen. Fra personalets side synes det å være stor bevissthet og årvåkenhet i forhold til at *alle* unger skal møtes med anerkjennende kommunikasjon.

Alle ungene

3) Det er enighet i personalgruppene om at anerkjennende relasjonsarbeid gjelder i forhold til alle unger, uansett ungenes forskjellighet. Det synes ikke å være erfaring med at det er noe vanskeligere å praktisere anerkjennende væremåter i forhold til unger med særlige behov, men det er stilt spørsmål om det praktiseres noe ”trangere mønstre” i en del situasjoner i dette samspillet. Det er mulig det er behov for bedre differensiering mellom hva som er ”trange mønstre” og hva som er tydelige rammer. Det er en stor utfordring for voksne i samspill med barn, med særlige behov eller ikke, å klargjøre egne intensjoner, tilstander og grunnleggende forestillinger/forventninger i samspillet, og tilpasse sin atferd til dette.

Med erfaringene fra dette utviklingsarbeidet mener jeg det er viktig i fortsettelsen å

- vedlikeholde og **oppretholde oppmerksomheten** mot anerkjennende relasjoner og minne hverandre på denne grunnholdningen i det daglige arbeidet. Dette kan blant gjøres ved å fortsette med å drøfte praksiseksempler i personalmøter og i nettverksgruppene. Som grunnlag for dette er det viktig å gjøre observasjoner av egen praksis
- **drøfte nærmere de variasjonene** som er avdekket mellom barnehager og mellom stillingsgruppene og om det er behov for ytterligere oppmerksomhet slik at alle opplever å være like mye ”med” i utviklingsarbeid videre
- **holde liv i nettverksarbeidet** og videreutvikle det slik at det til en hver tid best mulig tilfredsstillende behov og ønsker i personalgruppene
- **sikre en sentral ressurs** som holder tråden og kontinuiteten i utviklingsarbeid videre, og som samtidig

holder nær kontakt med praksisen og dagliglivet i barnehagene

- vurdere om det er **nytilsatte og vikarer**, som ikke har deltatt i utviklingsarbeidet, som bør få mulighet til å gjennomgå tilsvarende prosesser som det øvrige personalet, og drøfte hvordan nye som kommer inn kan inkluderes i den felles plattformen
- utvikle **samarbeidet med andre kommunale instanser** som arbeider med barn/ynge og som har veilederoppgaver i barnehagene, slik at det sikres et mest mulig felles verdigrunnlag for arbeidet
- det bør vurderes om det kan være aktuelt å gjennomføre observasjoner i hverandres barnehager, både ut fra et læringsformål, men også med tanke på mer systematisk **selvevaluering** i forhold til hvilken effekt prosjektet kan ha hatt på ungenes atferd – i hvilken grad *alle* unger blir møtt med anerkjennelse.

5.8 Avsluttende betraktninger

Et utviklingsarbeid med felles opplærings- og utviklingstiltak vil i seg sjøl kunne skape positive opplevelser av tilhørighet, vekst og utvikling. Dette er en kjent effekt som også sikkert har virket inn i prosjektet i Inderøy, og de positive resultatene av utviklingsprosjektet kommer kanskje dermed ikke så overraskende. Det er samtidig ikke gitt at et utviklingsprosjekt skal gi mer varige resultater. Det vil vise seg på lengre sikt i hvilken grad personalet i Inderøy greier å opprettholde oppmerksomheten mot anerkjennende relasjoner, og i hvilken grad de greier å gjøre dette slik at det får en positiv betydning for ungenes sjølfølelse. Den systematiske måten det har vært drevet utviklingsarbeid på i barnehagene i Inderøy bør kunne være et godt grunnlag for videre utvikling. De endringer som er oppnådd gjennom utviklingsprosjektet borger også for at det er endringer som bør kunne vare. Det er samtidig mange faktorer som spiller inn i forhold til videre kvalitetsutvikling i barnehagene, blant annet hvilke rammebetingelser barnehagene vil få i årene framover.

Et tilstrekkelig og kompetent personale har stor betydning for barnehagens resultater, slås det fast i rapporten om kvalitet i

Systematisk

Travelhet

barnehagesektoren, som kom fra Barne- og familiedepartementet (BFD) denne våren (BFD 2005). Når det gjelder "tilstrekkelig" personale er dette et viktig poeng også i forhold til å praktisere anerkjennelse. Det er i denne evalueringen pekt på som vanskeligst å praktisere anerkjennende relasjoner når det er travelt og få voksne med mange unger på avdelingen. Personalet er oppmerksomme på at travelheten også er en tilstand hos dem selv, og dermed noe de kan gjøre noe med, men, det har også sammenheng med bemanningssituasjonen. Det er grunn til å tro at det er en sammenheng mellom antall voksne pr. barn og opplevelsen av travelhet hos de voksne, og det er opplevelsen av travelhet som preger deres tilstand og som kan gjøre det vanskelig for dem å opptre anerkjennende.

Dannings- prosess

Når det gjelder personalets kompetanse sies det i rapporten fra BFD at det er bred enighet om at de ansattes personlige og faglige kompetanse er den viktigste forutsetningen for å skape gode barnehager (ibid.). Kompetanse er dermed et kjernepunkt når det gjelder kvalitetsutvikling i barnehagene. I barnas dannelsingsprosess må omsorg og læring sees i sammenheng, og det krever nærvær og kompetanse hos de voksne. Det står videre i rapporten:

"En dannelsesorientert pedagogikk må forvaltes av godt kvalifiserte ansatte. En større vekt på barns medvirkning vil stille krav om nærværende voksne som har tid til å delta i barnas egne prosjekter og som har god kunnskap om barns måter å kommunisere og samhandle på. Tid til refleksjon og samarbeid og tilstrekkelig personalressurser er etter vår vurdering av avgjørende betydning for å kunne drive kvalitetsutvikling i en bevisst og uttalt retning." (ibid. s. 79)

Fått trening

I utviklingsprosjektet i Inderøy har søkelyset vært rettet mot de dagligdagse samspillsepisodene mellom barn, og mellom voksne og barn, og personalet har fått kunnskap om og trening i å være oppmerksomme og nærværende. Evalueringen viser at ungene i Inderøy har fått mulighet til å tre mer fram med sitt, sine egne "prosjekter", og at de voksne har blitt mer bevisste i forhold til barnas måte å kommunisere og samhandle på. Personalet har også fått trening i å observere og reflektere omkring egen

praksis, noe som synes å være svært sentralt for videre kvalitetsutvikling, i følge BFD's rapport.

Meningsfull

”Systematisk arbeid med faglig utvikling av personalet og av barnehagen som institusjon” er også et av kriteriene for en god barnehage, slik det er oppsummert i den tredje og siste delrapporten fra prosjektet ”Den norske barnehagekvaliteten” (Søbstad 2004). Med henvisning til Dahlberg, Moss og Pence (2002) skriver Søbstad at kvalitetsarbeid i bunn og grunn handler om å gjøre tilværelsen i barnehagen meningsfull for de som befinner seg der og prosjektet i Inderøy mener jeg er et godt eksempel på nettopp dette. Det er systematisk arbeid over tid som kan gjøre at de ansatte og barnehagen som helhet styrker sine kvaliteter.

Alle delta

En viktig erfaring som er gjort i prosjektet ”Den norske barnehagekvaliteten” er at alle ansatte må delta i kvalitetsarbeidet, og at alle opplever seg som aktører og deltakere (Kvistad 2003). Dette mener jeg også er en viktig erfaring i Inderøy kommune, slik det også var i Gjøvik kommune (Nyhus og Kolstad 2004). Det fellesskapet som er utviklet mellom barnehagene i Inderøy tror jeg ikke ville ha vært mulig uten at alle hadde deltatt, og en felles plattform i anerkjennende relasjoner ville heller ikke vært mulig uten alles deltakelse. Det er dermed også en utfordring videre å sikre, så godt som mulig, at alle i personalgruppene er inkludert i videre prosesser.

Det faglige innholdet i den prosessorienterte kompetanseutviklingen som Inderøy-barnehagene har arbeidet med, treffer personalet sterkt, ettersom den enkelte blir berørt i forhold til egne grunnleggende verdier og menneske(barne)syn. Tilsvarende som det ble konkludert med for utviklingsprosjektet i Gjøvik kommune vil jeg si at også i Inderøy oppfattes selve temaet – det faglige innholdet – som så grunnleggende viktig at det i seg selv har en kraft til å skape endring. Personalet oppfatter dermed ikke ”anerkjennende relasjoner” som en hvilken som helst pedagogisk metode eller oppskrift som er på moten ett år og som kan byttes med noe helt annet et annet år.

Det er likevel kombinasjonen av det faglige innholdet og de pedagogiske prosessene som har vært gjennomført som til

sammen fører til endring på ulike nivå, slik det er beskrevet i kapitlet foran. De hovedkomponentene som utviklingsarbeidet har bestått av har vært:

- faglig input og veiledning gjennom samarbeid mellom barnehagene og høgskole-/forskningsmiljø
- deling av kunnskap og erfaringer gjennom nettverk internt og eksternt, samarbeid mellom mange miljøer, samt
- observasjon av egen praksis med dokumentasjon, refleksjon og diskusjon med kollegaer.

Disse hovedkomponentene synes og samsvare ganske bra med andre kompetanseutviklingsmodeller som har gitt gode resultater i forhold til kvalitetsutvikling i barnehager/førskole (Sheridan 2001). I rapporten fra BFD pekes det også på at tettere kobling mellom høgskoler, fylkesmenn, kommuner og organisasjoner er inspirerende og motiverende for alle parter og at det bør bevilges midler til kvalitetsprosjekter ”hvor nettverksarbeid koplet mot kollegaveiledning og arbeid med pedagogisk dokumentasjon er den bærende ide” (BFD 2005, s. 82).

Det synes tydelig for meg at Inderøy kommune har valgt gode strategier i sitt arbeid for å utvikle kvaliteten i barnehagene. Det vil i fortsettelsen være en utfordring, som allerede nevnt, å finne arbeidsmåter som gjør at alle opplever seg som aktører og deltakere og er inspirert til å engasjere seg i sin egen læringsprosess.

Referanser

Abrahamsen, Gerd (2004): Et levende blikk. Samspillobservasjon som metode for læring. Universitetsforlaget. Oslo.

Bae, Berit (1996): Det interessante i det alminnelige – en artikkelsamling. Pedagogisk Forum. Oslo.

Bae, Berit (2004): Dialoger mellom førskolelærere og barn – en beskrivende og fortolkende studie. Avhandling til graden Dr. Philos. Det utdanningsvitenskapelige fakultetet. Institutt for spesialpedagogikk. Universitet i Oslo 2004. HiO-rapport 2004 nr 25.

Bae, Berit (2005): ”Å se barn som subjekt – noen konsekvenser for pedagogisk arbeid i barnehager”. Vedlegg til rapport fra en arbeidsgruppe nedsatt av Barne- og familiedepartementet vedrørende kvalitet i barnehagen.
<http://odin.dep.no/bfd/barnehagereformen/004051-990439/dok-bn.html>

Barbour, R.S. and Kitzinger, J. (ed.) (1999): Developing Focus Group Research. Politics, Theory and Practice. London. Sage.

Barne- og familiedepartementet (2005): Klar, ferdig, gå! Tyngre satsing på de små! Rapport fra arbeidsgruppe om kvalitet i barnehagesektoren. BFD 8. mars 2005.

Bråten, Stein (2004): Kommunikasjon og samspill – fra fødsel til alderdom. 2. utgave. Universitetsforlaget. Oslo.

Dahlberg, G., Moss, P og Pence, A. (2002): Fra kvalitet til meningsskaping – morgendagens barnehage. Kommuneforlaget. Norsk oversettelse.

Frønes, Ivar og Wetlesen, Tone Schou (red.) (2004): Dialog, selv og samfunn. abstrakt forlag. Oslo.

Kristoffersen, Aud Eli (2005): "När kunnskapen far över bergen!" Artikkel skrevet i forbindelse med prosjektet "Nettverksbasert kompetanseheving over landegrensar".

Kvistad, Kari (2003): Underveis – alltid? Andre rapport fra prosjekt "Den norske barnehagekvaliteten". DMMHs publikasjonsserie nr. 1/2003.

Løvlie Schibby, Anne-Lise (2002): En dialektisk relasjonsforståelse. Universitetsforlaget. Oslo.

Nyhus, Lene og Kolstad, Inger (2004): Kvalitet i relasjonsprosesser – om samspillet mellom voksne og barn i Gjøvik-barnehagen. ØF-rapport nr. 13, 2004.

Sherida, Sonja (2001): Quality Evaluation and Quality Enhancement in Preschool: A Modell of Competence Development. Early Child Development and Care, 2001, Vol. 166, pp. 7-27.

Skjeseth, Eli (2004): Læring på arbeidsplassen – en selvfølge? Hva kjennetegner arbeidsplassbasert læring? Hva skal til for å optimalisere arbeidsplassen som læringsarena? Hovedfagsoppgave i yrkespedagogikk. Høgskolen i Akershus.

Søbstad, Frode (2004): Mot stadig nye mål. Tredje rapport fra prosjektet "Den norske barnehagekvaliteten".

Wiberg, V. (2000): Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod. Studentlitteratur. Lund.

Vedlegg

Spørreskjemaet



østlandsforskning

Kvalitet i relasjonsprosesser Evaluering - spørreundersøkelse

Inderøy kommune har arbeidet med prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" i samarbeid med Berit Bae, Høgskolen i Oslo. Østlandsforskning er engasjert av kommunen for å gjennomføre evaluering av prosjektet i samarbeid med barnehagene. Som et viktig datagrunnlag i evalueringsarbeidet gjennomfører vi denne spørreundersøkelsen som du mottar her.

Denne undersøkelsen gjennomføres for at *alle* ansatte i Inderøybarnehagen skal ha en mulighet til å kunne uttale seg om prosjektet. Etter at denne undersøkelsen er gjennomført vil det bli avholdt evalueringsmøter. Det vil komme nærmere informasjon om disse.

Undersøkelsen er anonymisert i den forstand at det ikke skal framgå i sluttrapporten utsagn og opplysninger som på noen måte skal kunne føres tilbake til enkeltpersoner eller enkeltbarnehager. I spørreskjemaet blir dere bedt om å oppgi stilling og barnehage, og dette er opplysninger som kun jeg som ansvarlig for evalueringsoppdraget skal lese. Grunnen til at jeg ber om disse opplysningene er at de gir meg en mulighet til å se på eventuelle forskjeller i synspunkter mellom de ulike personalgruppene og mellom barnehagene. Dette kan fortelle noe om eventuelle forskjeller når det gjelder hvilken betydning prosjektet har hatt.

Hvis du trenger mer plass å skrive på enn de linjene som er satt av, så kan du benytte baksiden av arkene (husk da å nummerere svarene).

Det besvarte skjemaet sendes Østlandsforskning i lukket svarkonvolutt som er vedlagt. Porto er betalt og adressen du skal sende til står allerede på konvolutten.

Frist for innlevering: 22. april 2005. Jeg håper på stor oppslutning!

Lykke til med besvarelsen. Er det spørsmål eller kommentarer, ta kontakt med undertegnede.

På forhånd takk!

Lene Nyhus
Forsker/prosjektleder
Østlandsforskning
Tlf. 61265700

Det har vært et hovedmål i prosjektet "Kvalitet i relasjonsprosesser" at alle ansatte i barnehagene i Inderøy skal ha fått kunnskap om og praktisere relasjonsarbeid med vekt på anerkjennende væremåter.

1. I hvilken grad har arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" hatt noen virkning eller betydning for *deg og ditt eget arbeid* i barnehagen?

- I veldig stor grad
- I stor grad
- Sånn passe
- I liten grad
- I svært liten grad

Kan du gi et par eksempler på hva det eventuelt har betydd?

2. I hvilken grad har arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" hatt noen virkning eller betydning for *hele personalet* i din barnehage, slik du har erfart det?

- I veldig stor grad
- I stor grad
- Sånn passe
- I liten grad
- I svært liten grad

3. I "Kvalitet i relasjonsarbeid" har det blitt lagt vekt på å *møte barn med anerkjennelse*. Vennligst beskriv kort med egne ord hva du forstår med dette?

4. Synes du at du har fått mye kunnskap om å møte barn med anerkjennelse gjennom prosjektet?

- Ja, i veldig stor grad
- Ja, i ganske stor grad
- Både ja og nei
- Nei, i ganske liten grad
- Nei, i svært liten grad

5. Synes du at du selv *praktiserer* relasjonsarbeid i forhold til ungene ut fra en anerkjennende grunnholdning?

- Ja, i veldig stor grad
- Ja, i ganske stor grad
- Både ja og nei
- Nei, i ganske liten grad
- Nei, i svært liten grad

6. I hvilke situasjoner opplever du at du lykkes med å praktisere dette?

7. Hva har du eventuelt erfart som vanskelig eller problematisk med å praktisere denne holdningen? Gi eventuelle eksempler.

8. Har du noen erfaring med å praktisere anerkjennende væremåter i forhold til unger med særlige behov? Hvis ja, vennligst gi eksempel på hvilke erfaringer du har gjort deg.

9. I hvilken grad vil du si at *hele personalgruppa* i barnehagen er opptatt av å *praktisere* det de har lært i "Kvalitet i relasjonsprosesser"?

- I veldig stor grad
- I ganske stor grad
- Sånn passe
- I ganske liten grad
- I svært liten grad

I arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" er det blitt vektlagt å rette oppmerksomhet mot dagligdagse samspillepisoder samt å ta i bruk begreper/tankeredsaker for å kunne reflektere over hva som kjennetegner anerkjennende relasjonsprosesser mellom voksne og barn i slike samspillepisoder.

10. Har arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" gjort deg mer oppmerksom på dagligdagse samspillepisoder? I tilfelle hvordan? Gi eksempel.

11. Kan du nevne noen nye teoretiske begrep/uttrykk som du har tatt i bruk?

12. I hvilken grad har disse begrepene blitt nyttige redskaper for deg?

- I veldig stor grad
- I stor grad
- Sånn passe
- I liten grad
- I svært liten grad

13. Har ditt forhold til teori forandret seg i forbindelse med arbeid med "Kvalitet i relasjonsarbeid" – eventuelt hvordan?

I arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" er det blitt vektlagt å gå inn i utviklingsprosesser basert på observasjon, refleksjon og diskusjon – prosesser som tar tid og som inkluderer villighet til å se på seg selv og egne holdninger

14. Hvordan vil du beskrive eventuelle endringsprosesser som har skjedd i din rolle som assistent eller pedagogisk leder, styrer etc. som resultat av dette arbeidet? Nevn et par situasjoner (eksempler) der du tenker og handler annerledes nå enn du gjorde før, f. eks. forhold til enkeltbarn, foreldre eller personalet, eller i forhold til tema som tid, lek, regler etc.

Kan du også gi eksempel på forhold (situasjoner, rutiner etc.) som *ikke* har endret seg?

15. Har arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" hatt betydning for ditt samspill med de *andre voksne* i personalgruppa i din barnehage?

- Ja, i veldig stor grad
- Ja, i ganske stor grad
- Både ja og nei
- Nei, i ganske liten grad
- Nei, i svært liten grad

Gi eksempel:

16. Har arbeidet med "Kvalitet i relasjonsprosesser" hatt betydning for ditt forhold til de andre ansatte innen barnehagesektoren på Inderøya?

- Ja, i veldig stor grad
- Ja, i ganske stor grad
- Både ja og nei
- Nei, i ganske liten grad
- Nei, i svært liten grad

Gi eksempel:

17. Ut fra din erfaring, i hvilken grad vil du si at ”Kvalitet i relasjonsprosesser” har hatt positiv effekt på ungenes atferd i din barnehage?

- I veldig stor grad
- I stor grad
- Sånn passe
- I liten grad
- I svært liten grad

Gi evt. eksempel:

18. Prosjektet ”Kvalitet i relasjonsprosesser” har bestått av flere elementer, så som *nettverksarbeid, felles kursdager, personalsamlinger, arbeid med observasjoner, veiledning, praksisfortellinger* etc. Hvilke av disse elementene ser du som viktigst for de utviklingsprosesser og resultater som prosjektet har ført til? (Vennligst prioriter de viktigste elementene fra 1 til 3.)

1. _____
2. _____
3. _____

19. Har det vært noe du synes har vært problematisk eller vanskelig i forhold til å være med i arbeidet med ”Kvalitet i relasjonsprosesser”?

Bakgrunnsopplysninger

20. Er du kvinne eller mann?

- Kvinne
- Mann

21. Hvilken aldersgruppe tilhører du?

- Under 30
- I aldersgruppen 30 til 39
- I aldersgruppen 40 til 49
- I aldersgruppen 50 til 59
- 60 år eller mer

22. Hvilken barnehage arbeider du i?

23. Hvilken stilling har du i barnehagen?

- Assistent
- Fagarbeider
- Arbeider med styrkingstiltak
- Pedagogisk leder
- Styrer/enhetsleder
- Annet

24. Er det noe annet du vil tilføye?

Takk for hjelpa!



Å møte barn med respekt
- evaluering av et utviklingsarbeid i Inderøybarnehagen

Bilde for- og bakside: Stavhopperen av Nils Aas
Skulpturen er å se i Skulpturparken ved Nils Aas Kunstverksted, Inderøy