

## Tilvenning i barnehage

**Anny Bråthen**

*PED-3902 Masteroppgave i utdanningsledelse mai 2016*



# SAMMENDRAG

I de siste 10-20 årene har antall små barn i barnehagene økt kraftig, samtidig har nyere forskning vist at barn som begynner i barnehage har et høyt stressnivå de første ukene opp mot det første halve året. Forskning viser at dersom barn etablerer tilknytning til personalet før foreldrene forlater dem, kan stressnivået reduseres. Hvilken betydning har denne nye kunnskapen for barns tilvenning i barnehagene, og hvordan endre en organisasjon slik at gammel praksis erstattes av ny. Hva kreves av lederen, av organisasjonens medarbeidere og foreldrene? Dette er utfordringer som ledet meg fram til problemstillingen:

«Hvordan lede en endringsprosess med fokus på tilvenning for de minste barna?».

Jeg har fulgt fire barnehager som innførte nye rutiner for tilvenningsperioden for 67 barn som startet opp i august 2015. De nye rutinene omfattet både en lengre tilvenningsperiode, og at foreldrene var aktive i tilvenningen sammen med sine barn. Forskningen har en aksjonsforskningstilnærming ved at jeg har deltatt sammen med ansatte i utarbeidelse av rutiner for ny praksis, og hvor jeg som forsker var med på å dokumentere og evaluere prosessen. For å belyse problemstilling og forskningsspørsmål gjennomførte jeg en spørreundersøkelse til alle med oppstart i august, og innhentet loggføringer fra tilvenningsperioden til 1-åringene. Funnene i undersøkelsen drøftes ut fra teori om tilknytning, tilknytningsmønstre og relasjonskvalitet. Oppgaven har et ledelsesperspektiv på prosess, der implementering står sentralt.

Funnene viser at både foreldre og ansatte er svært fornøyd med de nye rutinene for tilvenning, og at de nye rutinene gir personalet en god mulighet til tidlig å danne god tilknytning til barn. Videre viser funnene at foreldrene deltok aktivt i tilvenningen sammen med sine og andres barn, og at de i stor grad hjalp personalet med å forstå deres barns behov. Både personalet og foreldrene uttrykker at de gjennom prosjektet har fått større kunnskap om hva som er viktig når et barn skal starte i barnehagen og hva som skal til for at personalet blir sentrale tilknytningspersoner for barna. Funnene viser imidlertid også at tilvenningsperioden er belastende periode for barn og at ulike faktorer påvirker mulighetene for god tilknytning mellom barn og personalet.

# FORORD

Takk til de flotte og engasjerte styrerne som inviterte meg inn i prosjektet sitt «Tilvenning i barnehagen». Jeg er både glad og ydmyk over å ha fått deltatt i dette flotte utviklingsarbeidet. Styrernes pågangsmot, faglighet og engasjement har vært en stor motivasjon og drivkraft i arbeidet med denne masteroppgaven. Takk til alle respondenter som har delt av sine opplevelser og erfaringer i spørreundersøkelsen og med loggføringer.

Takk til min arbeidsgiver, Lørenskog kommune, for tilrettelegging slik at man kan delta på studier ved siden av jobb. Jeg kjenner meg heldig som har fått muligheten til faglig påfyll og utvikling sammen med flotte lærere og medstudenter ved Universitet i Tromsø. Takk til Else Stjernstrøm for god veiledning og støtte i arbeidet med masteroppgaven.

Takk til min kjære familie som har utvist stor tålmodighet når helger, fridager og kvelder har gått med til oppgaven. Dere har gitt meg tid og rom til å fullføre oppgaven!

Skjetten mai 2016

Anny Bråthen

# Innhold

Sammendrag

Forord

1.	INNLEDNING.....	1
1.1	Problemstilling og forskningsspørsmål .....	2
1.2	Oppbygging av oppgaven .....	2
2.	TEORETISK TILNÆRMING .....	3
2.1	Tilvenning.....	3
2.2	Tilknytning .....	4
2.3	Circle of security .....	6
2.4	Tilknytningsmønstre .....	8
2.5	Relasjonskvalitet.....	9
2.6	Ledelse og implementering .....	10
3	PROSJEKTET .....	14
4	MEDTODE .....	17
4.1	Aksjonsforskning.....	17
4.2	Kvalitativ og kvantitativ metode .....	18
4.3	Triangulering .....	19
4.4	Spørreskjema .....	20
4.5	Operasjonalisering av begreper .....	22
4.6	Logg.....	22
4.7	Fordeler og ulemper ved de to innsamlingsmetodene .....	22
4.8	Respondenter .....	24
4.9	Forskningsetikk .....	26
5	ANALYSE AV DATAMATERIALET .....	28
6	PRESENTASJON AV FUNN OG ANALYSE AV RESULTATENE I UNDERSØKELSEN.....	31

6.1 Aktive foreldre.....	32
6.2 Kompetanseheving og endring av praksis hos personalet. ....	37
6.3 Samarbeid .....	39
6.4 Tilknytningshierarki .....	40
6.5 Oppsummering av viktige funn .....	40
7 DRØFTING AV FUNN .....	41
7.1 Personalet og foreldre er svært fornøyd med den nye modellen .....	41
7.2 Aktive foreldre.....	43
7.3 Økt kompetanse hos ansatte og foreldre.....	45
7.4 Barns behov (Trygghets sirkelen).....	48
7.5 Tilgjengelige voksne.....	49
7.6 Implementeringsprosessen.....	50
8 AVSLUTNING .....	55
LITTERATURLISTE .....	57
Liste over vedlegg .....	60

## 1. INNLEDNING

Jeg har i mange år hatt et ønske om å forske på de minste barna og deres opphold i barnehagen. I de siste 10-20 årene har det vært en kraftig vekst av antall barn som går i barnehage, spesielt blant de yngste. I 1990 var dekningsgraden for 1- 2 åringer 15 %, mens den i 2014 var økt til 80,1 % (Barnehagespeilet 2015). Samtidig har fokuset på kvalitet i barnehagetilbudet økt. I Meld St. 24 (2012-2013) Framtidens barnehage, vises det til ny forskning som hevder at barnehager er samfunnsøkonomisk lønnsomme, men at dette er avhengig av kvaliteten på tilbudet. Hvilken betydning har denne kraftige veksten og hvilke konsekvenser får dette for det pedagogiske møtet mellom ansatte og de yngste barna?

Tidlig vinter 2015, ble jeg kontaktet av fire styrere som ønsket å starte et prosjekt «Tilvenning i barnehagen (TIB)». Deres prosjekt har sin bakgrunn i nyere forskning om barns behov for tilknytning og utfordringer knyttet til stress i forbindelse med oppstart i barnehage. Forskning viser at små barn har et spesielt høyt stressnivå i de to første ukene og opp til det første halve året i barnehagen. Dette måles blant annet ved å teste nivået av stresshormonet cortisol. (Bdanes, Dmitriera og Watamura 2012). Økt nivå av cortisol i kortere perioder er ikke skadelig, men det er knyttet usikkerhet til hvorvidt ett konstant høyt nivå over tid vil være skadelig. Kronisk stress derimot påvirker hjernens utvikling negativt (Brantzæg, Torsteinson og Øiestad 2015). For å redusere stressnivået, trenger barn voksne som er tilgjengelig og som kan støtte dem i deres utvikling og læring. Styrerne i prosjektbarnehagene ønsket å se på ulike faktorer som kan redusere barnets stressnivå, og hvilke konsekvenser dette kan få for organisering av tilvenningsperioden.

Tradisjonelt gjennomføres tilvenning i barnehage i løpet av tre dager, med mer eller mindre tilpasninger til det enkelte barn. Denne måten å gjennomføre tilvenning på, har vært utført i mange år. I følge § 1i Lov om barnehager 2005-06-17 nr. 64, har barnehagens personale og foreldre et felles ansvar for barns trivsel og utvikling. Foreldrenes rolle og deres betydning for barnets tilpasning til barnehagelivet er derfor en vesentlig del av prosjektet «Tilvenning i barnehagen». Kan en mer foreldreaktiv tilvenning over lengre tid gi barn en bedre oppstart i barnehagen?

## 1.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Hva skal til for å endre praksis, og hvordan legge til rette for økt kompetanse hos ansatte?

Hva kreves av lederen, av organisasjonens medarbeidere og foreldrene? Dette er utfordringer som leder fram til problemstillingen:

*«Hvordan lede en endringsprosess med fokus på tilvenning for de minste barna?»*

For å utdype problemstillingen ønsker jeg å belyse følgende forskningsspørsmål:

- Hvordan legge til rette for å involvere foreldrene slik at de i større grad blir en aktiv del av tilvenningen?
- Hvordan legge til rette for å utvikle de ansattes relasjonskompetanse?
- Hvilke konsekvenser vil en ny tilvenningspraksis få for fremtidens organisering av barnehagene?

Denne oppgaven omhandler kun første del av prosjektet «Tilvenning i barnehagen», da prosjektperioden først avsluttes i desember 2016. Med endringsprosess mener jeg bevisste handlinger som utføres annerledes enn tidligere og som er satt i et system (Mostad m.fl. 2015). En slik prosess må ledes og oppgaven har et ledelsesperspektiv der implementering er sentralt. Oppgaven vil ikke ha fokus på den konkrete lederrollen.

For å belyse forskningsspørsmålene og problemstillingen har jeg gjennomført en spørreundersøkelse og innhentet informasjon fra loggføringer fra foreldre og ansatte.

## 1.2 Oppbygging av oppgaven

I kapittel 2 viser jeg til den teoretiske tilnærmingen. Her har jeg valgt teori knyttet til fire emner som kan belyse problemstillingen ut fra perspektiv om tilknytning, tilknytningsmønstre, relasjonskvalitet og implementering i forhold til ledelsesprosess. Kapittel 3 gir en beskrivelse av prosjektet «Tilvenning i barnehagen». I kapittel 4 viser jeg til valg av metode samt fordeler og utfordringer knyttet til dette valget. Videre omhandler kapittel 4 hvem som er respondenter og forskningsetiske utfordringer. I kapittel 5 gjør jeg rede for analysen av datamaterialet. I kapittel 6 presenteres funn og en analyse av disse. Kapittel 7 er



viet til drøftinger. Avslutningsvis kommer jeg med noen refleksjoner over mine funn, mulige konsekvenser og hva som kan være aktuelle veier videre i prosjektet.

## 2. TEORETISK TILNÆRMING

### 2.1 Tilvenning

Det er brukt ulike begreper på den første tida i barnehagen, blant annet oppstart, innkjøring og tilvenning. I denne oppgaven vil jeg bruke begrepet tilvenning da jeg mener at det i dette begrepet ligger en forventning om at barnehagen og barnet skal tilvennes hverandre. I boka til Broberg, Hagstrøm og Broberg (2014 s. 131) beskrives tre formål med tilvenning:

1. *«å venne barnet til det nye miljøet»*
2. *«å gi barnet en sjanse til å bli tilstrekkelig godt kjent med minst en pedagog, slik at denne kan fungere som en erstatning den tiden da foreldrene er på arbeid»*
3. *«å venne barnet til å klare seg i flere timer i strekk uten foreldrene, og i stedet benytte seg av pedagogen for å sette tilknytningssystemet i hvilemodus og kunne engasjere seg i lek og utforskning»*

I rammeplanen fra 1996 <sup>1</sup> står det at barnets tilknytning til personalet blant annet avhenger av hvordan ansatte møter barn og foreldre. Rammeplanen fremhever at det bør opprettes forhåndskontakt mellom foreldre, barn og ansatte, at barnet ved oppstart bør ha en primærkontakt og at barnehagene bør ha en plan for tilvenningsperioden. Tilvenning er ikke beskrevet i den siste utgaven av Rammeplan fra 2011, men plandokumenter fra ulike barnehager viser at de fleste har en plan som omfatter primærkontakt og ca. tre dager til tilvenning. Flere barnehager oppgir at barn som har behov for lengre tilvenning, kan avtale dette nærmere. En tradisjonell tilvenning foregår gjerne slik:

- dag 1 foreldre og barn er ca. 2 timer i barnehagen
- dag 2 barnet er i barnehagen i ca. 4 timer, foreldrene kan forlate barnehagen i en kort periode
- dag 3 barnet er i barnehagen i opptil 6 timer, og foreldre er borte fra barnet en stund
- dag 4 barnet har ordinær dag i barnehagen

---

<sup>1</sup> Rammeplan for barnehager er en forskrift til Lov om barnehager § 2. Rammeplanen angir mål og beskriver hovedelementene i barnehagevirksomheten.

Fagereng (2015) sier at mange barnehager er åpne for å bruke lengre tid på tilvenning, men at det imidlertid er en oppfattelse av at arbeidsgivere bare gir tre dager betalt permisjon. Man kan undre seg over i hvor sterk grad arbeidsgivere kan ha vært toneangivende når det gjelder antall dager tilvenning.

May Britt Drugli (2014) viser i sin forskning til at tilvenning synes å fungere best når den er fleksibel med hensyn til hvor mange dager foreldrene kan være sammen med barnet og når barna har en primærkontakt i barnehagen. Vassenden m.fl. (2011) skriver i en forskningsrapport at « 96 % av barnehagene har faste rutiner for tilvenningsperioder... Totalt oppgir 7 av 10 barnehager at 1-2 åringene har faste tilknytningspersoner» (Drugli, s.115-116). Med tanke på at de fleste barnehager har planer for tilvenningsperioden, blir det av sentral betydning å se på om innholdet i disse planene bør tilpasses slik at de er funksjonelle ut fra ny forskning.

Tidlig i prosjektperioden fikk en av styrerne en henvendelse fra en avdelingsleder ved Forebyggende psykisk helse (FPH)<sup>2</sup> som viser denne tradisjonelle måten å organisere tilvenning på. Avdelingslederen i FPH beskriver et møte med en mor som strevde med tilknytning til sitt barn, og som var fortvilet over at barnehagen hadde sagt at foreldre ikke hadde anledning til å bruke mer enn tre dager på tilvenning. Styrerne i prosjektet har også en opplevelse av at det er en holdning i enkelte deler av personalgruppen som handler om å få foreldrene ut av barnehagen så raskt som mulig så man kan begynne «å jobbe», og at tilvenningen først starter når foreldrene er ute av barnehagen. I dette prosjektet vil jeg blant annet se på om økt kompetanse hos de ansatte kan føre til endret praksis. I det videre vil jeg presentere teori om tilknytning, relasjonskvalitet og ledelsesteori.

## 2.2 Tilknytning

John Bolwby (1901-1990) regnes som tilknytningsteoriens opphavsmann (Broberg, Hagström og Broberg 2014). Han arbeidet i 1940-årene med å undersøke risikoen av tidlige separasjoner og bytte av omsorgspersoner for de minste barna (ibid.). Hans oppfatning var at barns relasjoner med sine omsorgspersoner har betydning for barnets psykiske helse.

---

<sup>2</sup> Forebyggende psykisk helsetjeneste (FPH) bistår befolkningen i kommunen med forebyggende psykisk helsearbeid, samt kliniskoppfølging av personer med lettere til moderate psykiske helsevansker som f.eks. angst og depresjon.

Barn har et grunnleggende behov for tilknytning for å kunne utvikle seg, og tilknytning utvikles gradvis i barnets første leveår. Brandtzæg, Torsteinson og Øiestad (2014 s. 16) definerer tilknytning slik: *«den medfødte evnen til å søke og holde seg i nærheten av en eller få voksne og på den måten sikre sin egen trygghet og overlevelse»* .

Tilknytning handler ikke bare om fysisk trygghet og overlevelse, men også om barns psykologiske utvikling. Fra barnet er født, er det avhengig av omsorgspersoner rundt seg. Barns utvikling er preget av at den foregår i et samspill med andre mennesker, og positive samspillserfaringer er helt sentrale for hjernens utvikling og organisering. Barn utvikler seg psykologisk gjennom nære relasjoner, og vil gjennom dette få en opplevelse av seg selv som et sosialt individ. Det er den emosjonelle utviklingen som er særlig viktig det første leveåret, og barnet baserer sine erfaringer ut fra samspill med omsorgspersoner (ibid.). Når barnet begynner i barnehagen, vil samspillet og relasjonen være til de ansatte. Rammeplanen (2011) beskriver hvordan relasjonene mellom barn og personalet skal være preget av omsorg:

*«For barnehagen er det en primær oppgave å gi omsorg og nærhet og sørge for at barna ut fra alder og individuelle forutsetninger blir møtt med lydhørhet, innlevelse og vilje til samspill»* (Rammeplan s. 15)

*«Barnehagens personale har en yrkesetisk forpliktelse til å handle omsorgsfullt overfor alle barn i barnehagen. Omsorgsforpliktelsen stiller krav til personalet om oppmerksomhet og åpenhet overfor det unike hos hvert enkelt barn og det unike i situasjonen og i gruppen»* (ibid. s. 29)

Kvalitet i barnehagen blir gjerne beskrevet ut fra prosess- og strukturkvalitet. Prosesskvalitet handler blant annet om kvalitet i relasjon og samhandling, mens strukturkvalitet handler om rammene rundt som for eksempel utdanningsnivå hos de ansatte, størrelse på barnegruppene med mer (Meld St. 24, 2012-2013, Framtidens barnehage). Drugli (2014) viser til Clarke-Stewart og Allhusen (2005) som hevder at kvaliteten på barnehagetilbudet er bedre når barna er organisert i små grupper med færre barn per voksen, og når de voksne er utdannet. En av deres studier viser at når en voksen er sammen med ett barn utviste 38 % av personalet meget sensitiv omsorg, når voksne var sammen med to barn utviste 17 % av personalet meget sensitiv omsorg, mens når voksne var sammen med fire eller flere barn var det kun 8 % av personalet som utviste meget sensitiv omsorg. Men studien viser også at evnen til å utvise sensitiv omsorg er knyttet til personalets evner, så selv om rammene er gode

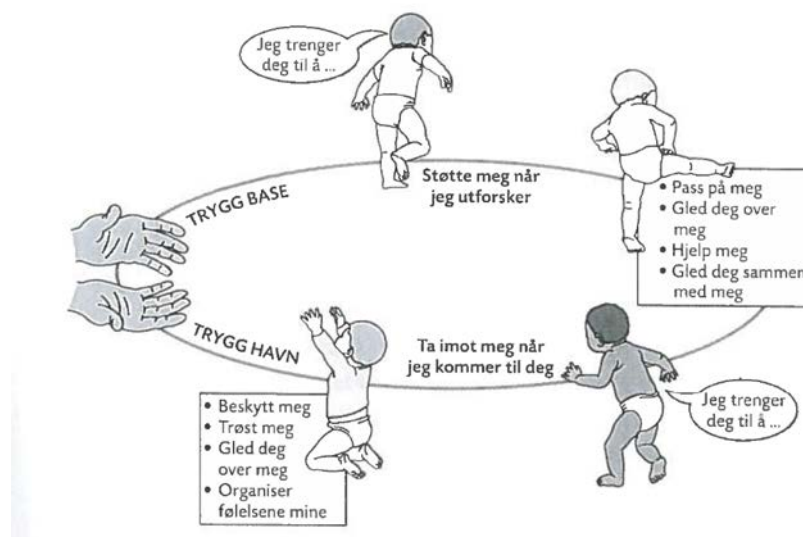
(strukturkvalitet), er ikke det noen garanti for at kvaliteten er god (ibid.). Drugli (2014) viser videre til Sims, Guilfoyle og Parry (2005) som hevder at gode relasjoner mellom personale og barn, samt et godt foreldresamarbeid, er sentrale kvalitetsindikatorer på en god barnehage.

Barn kan ha trygg tilknytning til flere personer, og tilknytningen settes da inn i et hierarkisk system. Vanligvis er foreldrene tilknytningsperson nummer 1, men barn kan også rangere mellom foreldrene i hierarkiet. Det er gjerne den som er mest sammen med barnet i den første tiden som settes som nummer 1. Dersom mor er nummer 1 i hierarkiet, vil barnet søke trøst hos mor når begge foreldre er tilgjengelige. Dersom nummer 1 i hierarkiet ikke er tilgjengelig, er det av sentral betydning at nummer 2 er tilgjengelig, samt at barnet har fått tid til å danne sekundære tilknytninger til denne slik at barnets utforskning og læring kan iverksettes (Broberg, Hagstrøm og Broberg 2014).

### 2.3 Circle of security

En måte å forstå barns behov på og hvordan dette virker inn på barnets tilknytning kan beskrives via Circle of security (COS). Dette er et metodeverktøy utviklet i USA av G. Cooper, K. Hofman, R. S. Marvin og B. Powell. Metoden har som mål å utvikle trygg tilknytning mellom barn og omsorgspersoner, og viser til at trygg tilknytning kan ses på som en beskyttelsesfaktor for senere vansker i barnets liv (Powell m.fl. 2015). Drugeli viser til Broberg, Grande og Mothander (2006) som hever at barn som har etablert en trygg tilknytning til en eller flere personer innen de er 2 år, er mindre sårbare ved senere ustabilitet i nære relasjoner.

Powell m.fl. (2015) utarbeidet en figur for å visualisere hva barn trenger fra sine omsorgspersoner (figur 1). Figur 1 Powell m.fl. (2015) s. 47.



I øvre del av sirkelen er tilknytningspersonen støttende til det utforskende barnet, og i den nedre del av sirkelen fungerer tilknytningspersonen som en trygg havn når barnet føler seg utrygg. Et barns behov for trygghet og støtte til utforskning, vil variere mange ganger daglig og barnet beveger seg mellom den øvre og den nedre delen av sirkelen (Powell m. fl. 2015). For eksempel vil et barn som starter i barnehagen aktivt bruke sin tilknytningsperson for å opprette en følelse av trygghet og beskyttelse. Ofte kan vi se at barn tar med seg lekene bort til foreldrene og gjerne utforsker disse på fanget til foreldrene. Etter hvert leker barnet med leken på gulvet ved siden av foreldrene. Så begynner barnet å bevege seg rundt i rommet, men vil ofte søke foreldrene med blikket. Barnet bruker blikket for å få en bekreftelse på at tilknytningspersonen er tilgjengelig. Foreldrene kan med et smil eller blick bekrefte dette overfor barnet, og vil slik kunne hjelpe de og støtte de i sin utforskning.

I følge Powell m.fl. (2015) får barn trygg tilknytning når de møtes av omsorgspersoner som forstår når de trenger trøst og beskyttelse, og når de trenger oppmuntring for læring og mestring. «*De barna som var tryggest tilknyttet – de som var mest fornøyde, lette å trøste når de var ute av seg, og villige til å utforske når de var sammen med sine mødre – hadde mødre som var mest sensitive overfor spebarnets signaler om hva de hadde behov for*» (Powell m.fl. 2015 s. 36). Behov for tilknytning er større jo yngre barnet er. Små barn har hyppigere behov for å kjenne trygghet på grunn av sin forståelse, men også på grunn av at nervesystemet ikke er fullt utviklet (Brandtzæg, Torsteinson og Øiestad 2015). Når barnet blir eldre, vil det i større grad orientere seg mot andre barn.

Det finnes ulike faktorer som påvirker tilknytning. Drugli viser til de Scipper, Tavecchio og van Ijzendorp (2008) som mener at det må det være en viss frekvens av interaksjoner for at tilknytning skal fremmes. Barna må få gjentatte opplevelser av interaksjoner med de ansatte. Dersom personalet har et høyt stressnivå, kan dette føre til lav emosjonell tilgjengelighet. Dette vil kunne virke negativt inn på etablering av relasjon mellom ansatte og barn. Barnets temperament har også betydning for tilknytningskvaliteten (Drugli 2014). Barn med et vanskelig temperament, har en høyere risiko for å utvikle negative relasjoner til voksne. Ansatte vil gjerne overfor disse barna føle at de ikke når frem med vanlig omsorgsadferd. Barna er ofte sinte, de kan være vanskelige og trøste og de viser ofte mindre glede. Barn som er stille og krever lite oppmerksomhet, har også en risiko for å utvikle negative relasjoner til

voksne. Drugli (2014) viser videre til Pianta (2001) som hevder at ansatte i virksomheter som barnehage og skole lettere inngår i nære og positive relasjoner til jenter enn til gutter.

Når et barn begynner i barnehagen, er dette en stor opplevelse for barn, foreldre og ansatte. Ikke bare skal foreldrene overlevere det mest dyrebare de har, barnet skal lære å forholde seg til helt andre mennesker, rutiner og omgivelser, og personalet skal klare å møte barnet med sensitivitet og omsorg. Dette kan være barnets første separasjon fra foreldrene over en viss tid. Dette krever mye av alle parter, men kanskje mest av barnet. Det kan tenkes at den påkjenningen det er for barnet å begynne i barnehage er undervurdert av mange foreldre og ansatte (Drugli, 2014). Når små barn blir adskilt fra sine foreldre, vil de kunne reagere med separasjonsangst (Broberg, Hagström og Broberg, 2014). Barnets reaksjon kommer fordi det mister opplevelsen av trygghet som foreldrene representerer. De minste barna trenger derfor å møte voksne som bruker tid sammen med dem og som evner å forstå deres behov slik at tilknytning kan oppstå.

## 2.4 Tilknytningsmønstre

Møtet med barnehagen og dens liv er forskjellig fra barn til barn, men møtet er også avhengig av hvilke tilknytningsmønstre barnet har erfaring med hjemmefra. Ainsworths opprinnelige studie fra 1978 skilte mellom 3 former for tilknytning; trygg, utrygg unnvikende og utrygg ambivalent. I 1980-årene komplementerte Mary Main dette med desorganisert tilknytning (Broberg, Hagström, Broberg 2014).

1. Trygg tilknytning – barnet vet at det vil få trøst når det trenger det, og har gjentatte erfaringer med at omsorgspersoner er tilgjengelig for dem. Disse barna vil bruke sin energi til læring og utforskning av sine omgivelser.
2. Utrygg tilknytning – samspillet mellom barn og tilknytningsperson er ikke forutsigbart. Ainsworth beskriver to ulike former for utrygg tilknytning:  
Utrygg unnvikende tilknytning – barnet har opplevelser av at omsorgspersonen ikke liker den nærhetssøkende adferden barnet viser, og barnet vil etter hvert slutte med slik adferd.

Utrygg ambivalent tilknytning – her har barnet opplevelser av at omsorgspersonen er svært uforutsigbar. Disse barna kan bli passive, da de tror de har liten mulighet til å virke inn på situasjonen.

3. Desorganisert tilknytning – barnet opplever frykt i samspill med omsorgspersonen, og får vansker med å etablere tilknytning. Når barnet er redd og søker foreldrene, blir det møtt av en adferd skremmer barnet.

Det vil komme barn til barnehagen som av ulike årsaker ikke har trygg tilknytning til sine foreldre/foresatte, og for disse barna kan barnehagen være av avgjørende betydning. Ut fra kompetanse om barns tilknytning, kan ansatte i barnehagen oppfatte hvilke barn som trenger kompenserende eller komplementerende tiltak i forhold til tilknytning. For disse barna kan barnehagene være en forebyggende arena ved at barns behov for trygge relasjoner og tilknytning blir imøtekommet. Drugli viser til Howes, Galinsky og Kantos (1995) som i sine undersøkelser fant at barn kan endre sitt tilknytningsmønster, dersom ansatte endrer sin adferd og øker sin sensitivitet overfor barnet.

## 2.5 Relasjonskvalitet

I Stortingsmelding nr. 41(2008-2009) Kvalitet i barnehagen, vises det til NICH-studien fra USA om kvalitet i barnehagen. I denne studien ser man blant annet på relasjonen mellom de ansatte og barna. Det vises til at det er relasjonskvaliteten mellom barn og voksne, som er av størst betydning for barns utvikling og læring. Sensitive voksne som gir barn trygghet, nærhet og varme, og som stimulerer barn til utforskning og læring medfører at barnet får et bedre språk, samt bedre lese- og matematikkferdigheter ved skolestart. Andre studier viser at barn i slike relasjoner har bedre sosiale ferdigheter og mindre atferdsproblemer på kort sikt (Barnes, Leach, Malmberg, Stein og Sylva 2009).

Aller viktigst for de yngste barna er altså relasjonen til de voksne, og det er alltid de voksne som har ansvaret for denne relasjonen (Drugli 2014). Det er imidlertid forskjeller i hvordan barn og unge blir møtt, og hvilken kvalitet det er på relasjonen mellom mennesker. Drugli (2014) fant i en studie fra USA av Phillipsen m.fl. (1997) at relasjonskvaliteten var lavere på småbarnsavdelinger enn på storbarnsavdelinger. Dette gjør møte med barnehagens personale ekstra kritisk for de minste barna. Det er av sentral betydning at personalet klarer å ta innover seg viktigheten av relasjonskvalitet og evner å endre sin praksis. Drugli (2014, s. 160) er opptatt av dette og sier: «*For et lite barn vil kvaliteten på barnehagen ikke være bedre enn*

*kvaliteten på den relasjon som personalet inngår med nettopp det barnet».*

Relasjonskompetansen vil variere i en personalgruppe og personalet har med seg sine egne tilknytningserfaringer i møte med barn (ibid.). Relasjonskvalitet kan endres, men det er viktig at det er lagt til rette for økt kompetanse blant personalet, samt rom for refleksjon om egen praksis og tilstedeværelse for barn. Nøkkelen for endring ligger i å endre den voksnes væremåte overfor barnet ved å skape positive relasjoner. Nedenfor har jeg tatt ut enkelte av momentene som kjennetegner positive relasjoner (Drugli 2014 s.90- 94):

1. Ansatte som viser sensitivitet til barnas signaler og fanger opp disse
2. Ansatte som raskt responderer på barn og hvor responsen er tilpasset barnet
3. Ansatte som viser barn varme, omsorg og kjærlighet
4. Ansatte som gjennom benevnning strukturerer barnas oppmerksomhet
5. Ansatte som gjennom sitt samspill med barna utvider og beriker deres opplevelser
6. Ansatte som utøver positiv ledelse og gir barn støtte gjennom å regulere dets adferd

Når vi vet betydningen av et barns behov for tilknytning, hvordan sikrer vi at denne kunnskapen blir formidlet og tatt i bruk ute i barnehagene? Er det slik at personalet fortsetter å gjøre det de alltid har gjort, eller klarer de å endre sin praksis ved å ta innover seg ny kunnskap? Roland og Westergård (2015) hevder at skolen ofte bruker egne erfaringer og pedagogiske moteretninger og i liten grad baserer sin praksis på forskning. Selv om de referer til skole, tenker jeg at dette også er en aktuell utfordring for barnehagene. Er det virkelig slik, at selv om vi får ny kunnskap, så fortsetter vi å gjøre som vi alltid har gjort? I hvilken grad vil et endringsarbeid sette krav til en leders evne til å kunne mobilisere og anvende medarbeidernes kompetanse for å få fram en ny praksis?

I dette kapitlet har jeg beskrevet hvordan nyere forskning beskriver barns behov for tilknytning, og hvor viktig relasjonskvalitet er i møte med barna. Videre i oppgaven vil jeg belyse hva som må til for å endre praksisutøvelse ut fra et ledelsesperspektiv.

## **2.6 Ledelse og implementering**

Ledelse handler blant annet om å påvirke adferden til andre individer (Gotvassli 1990). I barnehagen utøves ledelse på mange ulike nivå, blant annet gjennom ledelse av barnegrupper, av foreldre og av andre ansatte og ledelse utøves av både faglærte og ufaglærte. Ertesvåg og

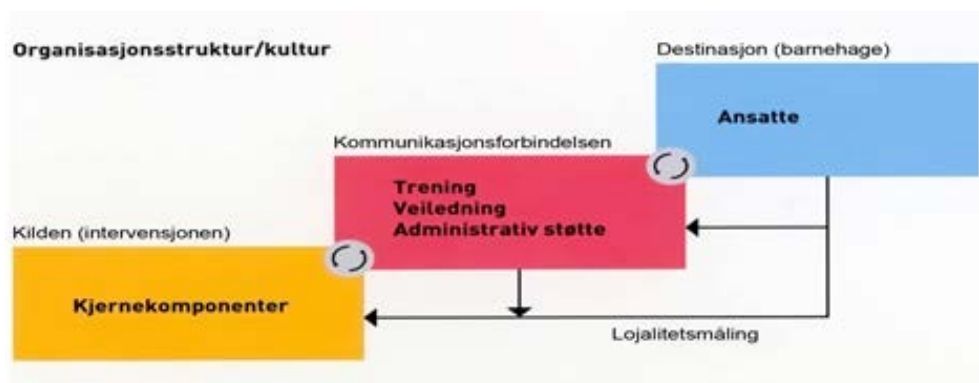


Roland (2015) hevder at utøvelse av ledelse i organisasjonen er avhengig av motivasjon og vilje til å arbeide med kollektive prosesser for å endre praksis.

Roland (2015) ser på implementering som hvordan man omsetter ideer og teori til praksis slik at kvaliteten bedres. Han har i sin bok vist til Fixsens (2005) modell for implementering.

Denne modellen (ibid.) beskriver hvordan det i en endringsprosess er av sentral betydning å finne kjernekomponenter. Når man skal endre praksis, må innholdet i hva som skal endres, brytes ned til mindre komponenter gjennom å konkretisere. Dette for å tydeliggjøre for de ansatte hva endringen vil innebære. I prosjektet «Tilvenning i barnehagen» kan dette knyttes til å operasjonalisere kjernekomponentene knyttet til begrepet relasjon. Det vil være viktig å konkretisere for de ansatte hva som må endres for å styrke relasjonen til barn som igjen fører til en god tilknytning. Dette vil jeg komme tilbake til senere i oppgaven. Modellen (figur 2) handler om å utvikle hver enkelt ansatt, men også organisasjonen som helhet.

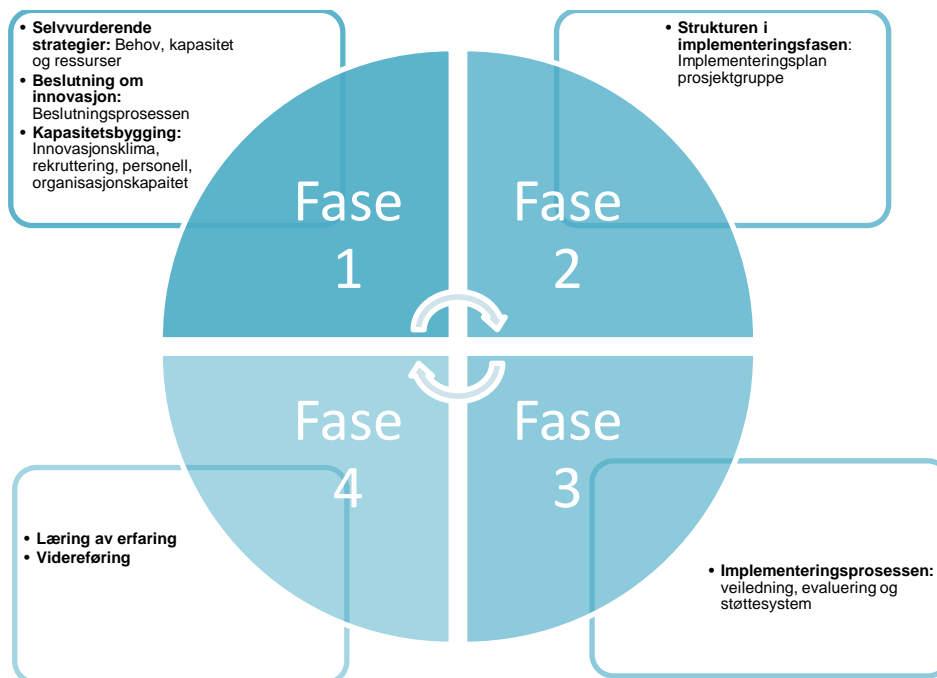
Figur 2 Rammeverk for implementering (Fixsens et.al 2005) (Roland og Westergård 2015 s.22)



Når målet er konkretisert for de ansatte, må det trenes på. De ansatte må få veiledning og ledelsen må fronte og kreve resultater fra de ansatte. Ved iverksettelse av et endringsarbeid, vil en bred involvering av de ansatte kunne skape felles forståelse av prosjektet. God analyse av kjernekomponenter og god tilgang på ressurser, støttesystemer og informasjon er faktorer for å lykkes. Roland hevder at det er av sentral betydning å ha like stort fokus på intervensjonen (hva som skal endres) som implementeringen (hvordan). Implementering tar tid og for at man skal kunne si at man lykkes kreves det at noe faktisk er endret (Roland og Westergård 2015).

Det er mange ulike faktorer som er av betydning for å lykkes i arbeid med å endre praksis, blant annet spiller ledelsen en sentral rolle ved å være pådriver for arbeidet. Roland (2015) hevder at økt kompetanse i seg selv ikke er nok for å skape endring. For at det skal skje en endring av praksis må det øves, veiledes og ledes tydelig. Dette kan for eksempel gjøres gjennom refleksjon eller observasjon. En annen faktor som vil virke inn, er de ansattes lojalitet for eksempel hvordan de ansatte forholder seg til det som er bestemt i fellesskap ved utøvelse av nye rutiner for tilvenning (ibid.).

Endring foregår over tid og gjerne i ulike faser. Roland (2015) har beskrevet 4 ulike faser i et implementeringsarbeid:



Fase 1 og 2 er tiden før selve implementeringsarbeidet iverksettes. Dette er tiden hvor arbeidet med endringsprosessen forberedes. Enkelte endringer kommer fra ledelsen eller som nasjonale føringer, mens andre kommer fra de ansatte selv. Uavhengig av hvor forslaget til endring kommer fra, vil god forankring hos de ansatte være av betydning for hvordan resultatet blir. Å utvikle organisasjonen krever felles refleksjon, hvor man sikrer seg at alle forstår og er med, slik at det ikke bare skjer en kompetanseutvikling hos den enkelte ansatte. Hvilke holdninger har de ansatte til endring, og er det slik at de ser de nytten av endringsprosessen? Her må organisasjonens behov, kapasitet og ressurser kartlegges. Fase 2 innebærer at det utarbeides en prosjektplan og arbeidsgrupper.

Fase 3 innebærer en beskrivelse av hva som skal til for å lykkes, og iverksettelse av selve endringen. Under innføring av endring foregår det en kontinuerlig evaluering av arbeidet. Fase 4 handler om å lære av erfaringene fra de tidligere fasene. Gjennom refleksjon og vurderinger av hva som gikk bra, og hva som var utfordrende, kan nye og bedre rutiner utvikles.

Roland hevder at en stor utfordring i endringsarbeid er å oppnå varig effekt, og at en varig effekt er avhengig av oppfølging og fornyelse (Ertesvåg og Roland 2015). Det er mange fallgruver i arbeid med endring, og mange organisasjoner har opplevd å sette i gang prosjekter som av ulike årsaker kommer til kort. Å mislykkes kan få konsekvenser for videre motivasjon, og ved innføring av nye prosjekter. Hvordan kan en vite hva som er årsaken til at intervensjonen ikke lykkes? Handler dette om at endringen ikke ga ønsket resultat, eller at kvaliteten på implementeringen ikke var god nok? For å sette i gang prosjekter hvor målet er å endre arbeidstakernes praksis, vil det ofte være nødvendig å øke de ansattes kompetanse (ibid.). For å skape endring, er det ikke tilstrekkelig bare å øke kompetansen hos en ansatt. Irgens (2014) hevder at for å skape en endring i kulturen må det skje en refleksjon og en endring av praksis i hele kollegiet. Han viser til kollektiv utvikling som et effektivt virkemiddel for å øke kvaliteten på tilbudet. Han hevder videre at for å lykkes i å heve kvaliteten på undervisningen, må skolen utvikle seg og lære som organisasjon. Det er gjennom å endre kollektive handlingsmønstre ved dialog, refleksjon og samhandling at det gis rom for endring (Mostad m.fl. 2015). Hagreaves og Fullan (2014) beskriver hvordan ledere som arbeider med å øke den sosiale kapitalen lykkes raskere. Sosial kapital handler om interaksjon, hvordan de ansatte jobber sammen gjennom å lære fra hverandre og øke effektiviteten i gruppa. Gjennom å øke den sosiale kapitalen i gruppa vil dette bedre humankapitalen fordi gruppa klarer å påvirke enkeltindividet i større grad enn hva enkeltindividet klarer å påvirke gruppa (ibid.).

Ertesvåg og Roland (2015) viser til Banduras (1997) begrep *self efficacys* som handler om å ha tro på det du gjør. Dette begrepet kan utvides til *collective self efficacys* som betyr at hele kollegiet tror på den nye måten å jobbe på. En slik kultur kan medføre at de ansatte får en sterkere motivasjon for å finne løsninger og at man legger ned en større innsats for å oppnå resultater (ibid.). Disse begrepene mener jeg er sentrale i arbeidet med utviklingsarbeid og ikke minst ut fra perspektivet om å få ansatte motivert til å endre praksis.

Teoritilnærmingen som er vist i dette kapittelet er utgangspunkt for analysen og drøftinger som gjøres i kapittel 7. I neste kapittel vil jeg kort beskrive prosjektet som ble gjennomført i fire barnehager.

### 3 PROSJEKTET

Innledningsvis skisserte jeg kort om bakgrunnen for prosjektet til de fire barnehagene. Alle barnehagene er kommunale barnehager og består av fire eller fem avdelinger.



«Tilvenning i barnehagen» ble startet opp ved årsskiftet 2014/2015.

Det ble opprettet en prosjektgruppe som består av styrer og en pedagogisk leder fra hver av de fire barnehagene og meg selv. I tillegg ble det nedsatt en styringsgruppe bestående av kommunaldirektør for Oppvekst og utdanning samt alle virksomhetsledere i sektoren. Dette sikret en god forankring av prosjektet. Tidsramma for prosjektet er ut 2016 og prosjektet er støttet med økonomiske midler, noe som ga muligheter for kompetansehevende tiltak gjennom ekskursjoner, innleid foredragsholder og innkjøp av litteratur. Jeg har deltatt i utarbeidelse av nye rutiner for tilvenningsperioden, samt å legge strategier for kompetanseheving. Utgangspunktet for prosjektet var nyere forskning og vi stilte oss blant annet spørsmålet: «*Ut fra hva vi nå vet - hva må vi gjøre annerledes?*» I oppstarten ble det foretatt en kartlegging av kompetansebehov blant personalet. Hvilken kompetanse hadde vi, og hvilken måtte vi eventuelt få tilført. I tillegg ble det vurdert om det skulle utvikles en felles tilvenningsmodell for alle, eller individuelle modeller tilpasset hver barnehage. Den nye rutinen omfattet alle barn som begynte i august 2015 uavhengig av alder. Vi var spente på hvilke reaksjoner vi kunne få fra foreldrene, og om vi kunne risikere at noen ikke ville være med. Det ble det utarbeidet en prosjektplan med fire hovedtiltak:

1. å skolere ansatte i nyere forskning, tilknytnings- og relasjonskompetanse
2. å utarbeide nye rutiner for tilvenning av barn
3. å øke kompetansen hos foreldre om tilvenning i barnehagen
4. prøve ut nye rutiner

Ved tildeling av barnehageplasser våren 2015, fikk foreldrene et brev med informasjon om prosjektet og nye rutiner for tilvenning. Alle foreldre ble invitert til foredrag med professor ved NTNU May-Britt Drugli, hvor tema var: «*Hva sier den seneste forskningen om små barns behov og pedagogiske forutsetninger for et godt barnehage tilbud for de yngste barna?*»

Det ble gjennomført foreldremøter i barnehagene hvor det blant annet ble informert om organisering, tilrettelegging og forventninger knyttet til foreldrenes rolle og deres betydning for barnet under tilvenningsperioden. Det ble også invitert til besøk i barnehagen for barn og foreldre før oppstart.

Skolering av ansatte inneholdt flere tiltak; fagdag februar 2015 og ekskursjoner for prosjektgruppa til barnehager som har arbeidet med alternative tilvenningsmodeller. For alle ansatte ble det gjennomført felles kveldsseminar i mars 2015 med May Britt Drugli. Før foredraget, fikk personalet i oppdrag å lese ett kapittel i boka «*Liten i barnehagen*». Kveldsseminaret ble fulgt opp med refleksjon på neste planleggingsdag i april. Høsten 2015 var alle ansatte på foredrag med forfatterne av boka «*Se barnet innenfra*», og etter foredraget fikk personalet i oppgave å lese et kapittel som dannet grunnlag for refleksjon på planleggingsdagen. Gjennom arbeidet med refleksjon har nye tema og vinklinger kommet fram. Det har også blitt gjennomført ett seminar omkring tema *trøst* med påfølgende refleksjonsgrupper.

Det ble utarbeidet nye rutiner for organiseringen av tilvenningen med hensyn til vakter, pauseavvikling, oppdeling i små grupper, ferieavvikling for personalet, ny mal for oppstartsamtale og organisering av personalet.

#### Nye rutiner for tilvenningen

Tilvenningen varer i minimum fem hele dager.

Dag 1: kl. 09.00 – 12.00

Dag 2: kl. 09.00 – 13.30

Dag 3: kl. 09.00 – 14.00

Dag 4: kl. 09.30 – 14.30

Dag 5: kl. 08.00 – 14.30

Dag 6: Etter avtale

Dag 7 – 10 korte dager ca. 08.00 – 15.00

Foreldrene ble oppfordret til å bruke den andre uka sammen med barnet i barnehagen og at barnet den første tiden etter tilvenningen hadde korte dager. Under tilvenningen deltok

foreldrene i rutineoppgaver sammen med sitt barn. Barnet fikk en fast tilknytningsperson i personalet, og foreldrene hjalp tilknytningspersonen å forstå barnet ved f.eks. å forklare hvordan barnet liker å bli trøstet. Det var fokus på at foreldrenes kompetanse om eget barn ble kommunisert til de ansatte. Dette kunne skje ved samtale, og/eller ved observasjon av samspill mellom foreldre og barn. Slik kunne personalet få større kunnskap om det enkelte barn, om barnets vaner og måter å kommunisere på. Tilknytningspersonen skulle hele tiden være i nærheten og tilgjengelig for barnet for å sikre nødvendig interaksjon. Det ble utarbeidet et nytt skjema for oppstarts-samtale hvor utgangspunktet var spørsmål fra ASQ (Ages & Stages Questionnaires) og ASQ:SE (Ages & Stages Questionnaires: Social-Emotional)<sup>3</sup>. ASQ og ASQ-SE er en strukturert samtale om barnets sosiale og emosjonelle kompetanse hvor foreldre og ansatte sammen vurderer barnets utvikling.

Rammefaktorer:

Før tilvenningen ble rammefaktorer omkring organisering av tilvenningen avklart.

- småbarnsavdelingene skulle ikke forstyrres, det vil si at telefonene på disse avdelingene var satt over til andre avdelinger eller til styrers kontor
- det ble ikke gjennomført møter på dagtid i tilvenningsperioden
- personalets pauser ble avviklet under barnets sovetid eller under måltidet, hvor foreldrene var delaktige i rutiner med eget barn
- ved sykefravær skulle avdelingene med de minste barna prioriteres for å sikre best mulig stabilitet
- aktiviteter skulle i størst mulig grad forgå på avdelingen
- alle ansatte måtte ha avviklet all ferie før 1.august

Disse punktene kom fram gjennom diskusjoner i personalgruppa på planleggingsdager og personalmøter. Alle var enige om å forholde seg lojalt til disse for at prosjektet skulle lykkes.

---

<sup>3</sup> ASQ, ASQ-Se er et verktøy som ble utviklet i USA av Squires, Bricker og Twombly. ASQ, ASQ-Se er opprinnelig et screeningsinstrument, og har som formål å fange opp barn som trenger nærmere oppfølging. ASQ er imidlertid et godt utgangspunkt for samtale om barns utvikling og for å involvere foreldrene i vurdering av barnets utvikling.

## 4 MEDTODE

### 4.1 Aksjonsforskning

I arbeidet med å endre praksis i tilvenningsperioden har jeg sammen med styrerne og pedagogene i prosjektgruppa deltatt i prosessen og sett på virkningene av endret praksis, noe som betegnes som kjernen i aksjonsforskning (Tiller 2004). «*Aksjonsforskning er en strategi som velges ut fra ønsket om å løse problemer, fremme deltakernes læring og produsere kunnskap om konstruktive endringsprosesser*» (ibid. s. 119). Aksjonsforskning skiller seg noe fra annen forskning ved at den foregår i et samarbeid med deltakerne i praksisfeltet.

Denne oppgaven har en aksjonsforskningstilnærming ved at deltakerne er utforskere i egen barnehage, og at jeg som forsker dokumenterer prosessen. Initiativet til endring kom fra barnehagene selv. I artikkelen «Postlæring- det er aldri for sent» (Tiller 2004) vises det til Carr og Kemmis (1986) som skiller mellom teknisk aksjonsforskning (hvor gjerne forskeren kommer utenfra og reiser problemstillingen), praktisk aksjonsforskning (her kan forskeren ses på som en veileder og denne formen innebærer et nært samarbeid mellom deltaker og forsker) og frigjørende aksjonsforskning (her tar deltakerne i stor grad selv hovedansvaret for praksisendring). Dette prosjektet har vært et samarbeid, men det har i stor grad vært deltakerne selv som har tatt ansvar for utvikling av praksis og det har derfor mange likhetstrekk med det Carr og Kemmis sier om frigjørende aksjonsforskning.

I motsetning til annen forskning handler prinsippene i aksjonsforskning om å forske sammen med deltakerne og ikke på dem. Det er derfor av betydning at forskeren sammen med deltakerne vurderer strategier og handlinger (Tiller 2004). For å endre praksis ble nye rutiner utarbeidet og vi drøftet hvordan vi best kunne evaluere virkningene av de nye rutinene. Hva var mest hensiktsmessig å spørre foreldrene om og hvilke spørsmål ville være relevante for personalet? Hvordan kunne vi eventuelt måle trygghet hos barn? Vi ønsket at svarene vi fikk, ville danne grunnlag for evaluering, og at denne sammen med refleksjon i personalet ville gi oss noen svar på hvordan arbeidet eventuelt skulle videreutvikles.

Aksjonsforskning har gjennom årene høstet kritiske stemmer. Enkelte hevder at avstanden mellom de som utøver praksis og forskeren er for liten og at forskeren dermed kan påvirke forskningsobjektene. Ut fra dette kan det stilles spørsmål omkring gyldigheten av funn (ibid.). I dette prosjektet kan det være en fordel at jeg ikke jobber direkte i en av barnehagene. Jeg har

dermed et litt annet perspektiv ved at jeg ikke har inngående kjennskap til hver av de fire prosjektbarnehagene, men derimot kjenner jeg barnehagen som organisasjon godt. At initiativet kom nedenfra gir også en sterk motivasjon for endringsprosessen. Jeg opplevde at deltakerne i prosjektbarnehagene viste eierskap til prosjektet og var oppriktig interessert i å finne ut av om den nye måten å tenke tilvenning på ville føre til et bedre kvalitativt tilbud.

Allikevel er det av sentral betydning å ha fokus på hvilke spørsmål jeg som forsker stiller, og hvordan dette kan virke inn i prosessen. Ut fra dette perspektivet er det viktig med stor åpenhet i forhold til hele prosessen både med tanke på hvordan jeg kan påvirke de som jeg forsker med, men også hvordan mine antakelser eller verdier kan virke inn på resultatene (Tiller 2004).

Jeg har blant annet vurdert om min rolle som ansatt ved barnehagekontoret kan virke inn. Hvordan ville de ansatte i prosjektbarnehagene se på min rolle, og vil det kunne virke inn på svarene i undersøkelsen? Ville de se på min rolle som en kontroll på utøvelse av praksis og være opptatt av å svare riktig? Dersom respondentenes vilje til å svare riktig er påtrengende, vil jo dette kunne påvirke påliteligheten i forskningen (Jacobsen 2012). Jeg valgte ikke å være til stede under selve tilvenningen, men kun ved planlegging og evaluering nettopp med tanke på at min tilstedeværelse i observasjon kanskje ville kunne påvirke informantenes følelse av kontroll og dermed ført til en kunstig opptreden.

Under prosessen med utvikling av nye rutiner for tilvenning, deltok jeg på flere møter i en av barnehagene. Ut fra kapasitetshensyn valgte jeg å følge en av barnehagene tettere enn de andre. Når jeg i etterkant ser på svarprosenten, er det den barnehagen jeg fulgte tettest som har høyest svarprosent. Kanskje kan dette skyldes min tilstedeværelse i barnehagen ved at ansatte føler seg sett, slik det beskrives i Hawthorne-effekten. Hawthorne-studiene (1927–32) viste at ansatte yter mer som følge av at de vet de blir observert (Store Norske Leksikon). Min tilstedeværelse kan ha ført til at de ansatte følte seg mer forpliktet til å svare.

## **4.2 Kvalitativ og kvantitativ metode**

I forskning er to ulike metoder beskrevet; kvantitativ og kvalitativ forskning. Disse to metodene blir gjerne sett på som ytterpunkter, men er nødvendigvis ikke to motsetninger. Det er gjerne hvilket utgangspunkt forskeren har, hva man ønsker å finne ut av, som er avgjørende



for valg av metode. I aksjonsforskning har det gjerne vært en tradisjon med å bruke kvalitativ forskning, men det er like legitimt å bruke ulike metodiske tilnærminger både med kvalitative og kvantitative trekk (Tiller 2004).

Kvantitativ metode brukes ofte når man skal forske på mange enheter for å kunne sammenligne (Jacobsen 2012). Den mest benyttete metoden innen kvantitativ forskning er spørreskjema. En slik innsamling av informasjon, er mer styrt ved at forskeren på forhånd har stilt spørsmål og gjerne gitt svaralternativer. Kvalitativ metode er ofte knyttet til få enheter og karakteriseres som mer åpen. Begge metoder kan benytte primærdata, at forskeren innhenter informasjon fra respondentene selv, eller sekundærdata ved at forskeren gransker kilder (ibid.).

### 4.3 Triangulering

Triangulering innebærer at et fenomen undersøkes fra to eller flere synsvinkler, og at ulike metoder brukes for å belyse problemstillingen. Det kan innebære at man bruker en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ metode, men det kan også bety at man bruker ulike datainnsamlingsstrategier (Røykenes 2008). Det er ulike årsaker til valg av triangulering som metode. Ved bruk av flere metoder, ønsket jeg å belyse forskningen fra flere sider med tanke på å styrke validiteten i forskningen. I tillegg vil en kombinasjon av ulike metoder, kunne gi et mer nyansert bilde. Det er en styrke for forskningen dersom ulike kilder understøtter hverandre (Postholm 2010). Gjennom spørreundersøkelsen har jeg forsøkt å finne tallmateriale for sammenligning, men undersøkelsen har også mange fritekstspørsmål som ble analysert for å finne kategorier. I tillegg valgte jeg å innhente logg, fra både foresatte og personalet, hvor tilnærmingen var mer åpen. Triangulering kan dessuten gi større refleksivitet i aksjonsforskningsprosessen da målet for triangulering blant annet er å vurdere hvordan forskeren påvirker prosessen.

Deltakere i ett forskningsprosjekt kan omtales både som informanter og respondenter. Det er i følge Jacobsen (2012) et klart skille mellom respondenter og informanter, ved at respondenter er de som har direkte kjennskap til en hendelse og ofte er en del av en gruppe man ønsker å undersøke. Informanter er gjerne personer som har god kunnskap om det vi skal undersøke, men som selv ikke representerer gruppen. Dette kan for eksempel være ulike fagpersoner. I

den videre oppgaven vil jeg derfor bruke respondent som begrep på de som deltar i forskningen da de selv er deltakere i tilvenningen.

#### 4.4 Spørreskjema

Jeg valgte en web basert løsning som verktøy for spørreundersøkelsen. Det ble sendt ut informasjonsskriv til alle respondenter med forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet (Vedlegg 1). Skrivet inneholdt en svarslipp med samtykke til deltakelse i studien.

Undersøkelsen ble meldt til Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) (Vedlegg 2 viser tilbakemeldingen fra NSD, vedlegg 3 er Databehandleravtalen). Spørreundersøkelsen ble sendt ut til respondentene via e-post, hvor spørreskjema lå som en lenke. I e-posten var hensikten med undersøkelsen beskrevet, det ble gitt informasjon om hva spørsmålene handlet om, at undersøkelsen var anonym og at den skulle besvares innen en gitt frist.

Spørreundersøkelsen ble sendt ut med kommunens logo. (Vedlegg 4)

Spørsmålene i undersøkelsen ble utarbeidet av prosjektgruppa. Under arbeid med spørsmålene, ble det diskutert hvordan vi kunne bruke oppfølgingsspørsmål i skjemaet for å få fram mer spesifikke svar, da generelle svar ville ha liten interesse. Vi ønsket å få fram forklaringer og begrunnelser, gjerne med eksempler. Å utarbeide gode spørsmål er en krevende prosess, og det er mange hensyn som må vurderes. Det er blant annet viktig at spørsmålene er så konkrete og presise som mulig, og begreper må ofte operasjonaliseres. Jacobsen (2012) viser til huskereglene med viktige tips. Jeg har tatt ut følgende momenter fra hans huskereglene som vi la vekt på i våre spørsmål:

- At spørsmålene er enkle, at de ikke består av mange innskutte setninger, at de er mest mulig lik talespråket
- Unngå doble spørsmål som fører til at respondenten må forholde seg til to forhold samtidig
- At spørsmålene er så konkrete som mulig, da man vet at samme begrep kan tolkes ulikt av forskjellige respondenter
- At spørsmålene i minst mulig grad er ledende

I tillegg er det viktig at respondenten finner et svaralternativ som passer. Dette kan innebære at man bør ha en midtkategori for eksempel *verken eller*, eller et alternativ som *vet ikke* (Jacobsen 2012).

Videre hevder Jacobsen at det bør vurderes bruk av åpne spørsmål slik at respondentene kan uttrykke seg med egne ord, og at det lønner seg å teste skjema før utsendelse. Jeg sendte spørreskjemaet til flere kollegaer for besvarelse før utsendelse. Slik fikk jeg mange innspill underveis i arbeidet. Selv om spørreundersøkelsen ble testet ut på forhånd, ser jeg likevel i ettertid at enkelte spørsmål kan oppfattes som uklare.

I spørreundersøkelsen er det oppgitt ulike varianter på svaralternativene. Disse beskriver Jacobsen (2012) som kategorisk (nominal nivå), rangordning (ordinal nivå) og metrisk (forhåndstall). Ved kategoriske svaralternativer gis respondenten klare alternativer for å kunne gruppere enhetene om det er likhet eller ulikhet. Et eksempel er spørsmål om barnet har vært på besøk i barnehagen før tilvenningsperioden. Når det gjelder forhåndsdefinerte spørsmål, må svaralternativene være utfyllende slik at respondenten klarer å besvare spørsmålet på best mulig måte. På enkelte spørsmål har jeg derfor i tillegg til *ja* eller *nei* lagt til et alternativ *vet ikke*. På noen spørsmål ga jeg et svaralternativ *annet*. I ettertid ser jeg at ved svaralternativet *annet* burde vært lagt til en tekstboks som for eksempel, hvis *annet beskriv*.

Rangordning handler også om å gruppere enheter, og si noe om forholdet mellom dem og kanskje rangere mellom enhetene. Her kan vi få svar på nyanser, som for eksempel hvor fornøyd de er. Jeg har blant annet spurt om: «*I hvilken grad fungerte samarbeidet mellom foreldre/foresatte og barnehagen godt under tilvenningsperioden?*» Her er svaralternativene fra 1 til 6, hvorav 1 er i svært liten grad og 6 er i svært stor grad. Det ble ikke gitt en midtkategori, i form av *verken fornøyd* eller *misfornøyd*. Det er uenighet blant teoretikere om hensikten med en midtkategori i nøytral form. Jeg valgte tallrekken 1-6 da både foreldre/foresatte og personalet er kjent med denne tallrekken i forbindelse med kommunens brukerundersøkelser og medarbeiderundersøkelser.

Ved å bruke metriske svaralternativer kan vi rangere grupperingen nøyaktig, for eksempel når svarene består av tall: Hvor mange måneder var barnet ved oppstart? På dette spørsmålet valgte jeg svaralternativer ut fra hva som var interessant i min problemstilling. Alternativene var *under 10 måneder, hver måned opp til 24 måneder og 25 måneder eller mer*. Jeg valgte å skille mellom de minste barna fram til 24 måneder fordi denne alderen er spesielt interessant ut fra at barn som har etablert en trygg tilknytning til en eller flere personer innen de er 2 år, er mindre sårbare ved senere ustabilitet i nære relasjoner (Broberg, Grande og Mothander 2006).

Spørreskjemaet er et såkalt semistrukturert skjema. Det vil si at det innehar en kombinasjon av spørsmål med faste svaralternativ og åpne spørsmål. Under utarbeidelsen av spørsmålene, ble *ja - nei* spørsmål ofte kombinert med et tilleggsspørsmål for mer utdypende informasjon for eksempel: «*Deltok du på foredrag med May Britt Drugli?*» «*Hvis ja, hvilket utbytte hadde du?*» Her vil respondenten kunne svare mer åpent, og hensikten er å få tak i litt mer utdypende svar og kunne sammenligne disse med funn fra loggføringene. Slike spørsmål har ingen begrensning i svarene, og svarene vi får inn er rene kvalitative data. Denne kombinasjonen kan være en utfordring dersom antall respondenter er mange. I min undersøkelse vurderte jeg at det var av sentral betydning å få dette med, og antall respondenter var innenfor det som var akseptablt.

#### 4.5 Operasjonalisering av begreper

Under arbeidet med spørreskjema, ble operasjonalisering av begreper et viktig arbeid. For å måle et begrep som trygghet må begrepet presiseres og konkretiseres i spørsmål som foreldre/foresatte og personalet skulle si enig eller uenig i. Hva kjennetegner et trygt barn og hvilke synlige kjennetegn kan vi se? En god indikator på at barn er trygge, er at de er glade, aktive og i samspill med andre (Drugli 2014). Et av spørsmålene får å kunne måle om barna er trygge ble utformet slik: «*Kan du beskrive situasjoner hvor barnet viste positive følelser i barnehagen?*»

#### 4.6 Logg

Kvalitative data ble samlet inn gjennom loggføringer. Både foreldre og personalet fikk utdelt ark til å føre logg på (Vedlegg 5). De ble oppfordret til å skrive inntil en halv side per dag. I loggskjemaene var det gitt to eksempler på situasjoner som kunne beskrives, men det var også en oppfordring til å komme med egne tanker eller å dele sine undringer. Gjennom loggføringene håpet jeg å kunne få frem den mer individuelle stemmen av opplevelsene under tilvenningen. Ved begge metoder, er det ingen direkte samhandling med respondentene og forskeren for å gjøre eventuelle avklaringer. Dette var noe av grunnen til at jeg valgte å gi eksempler i loggene, selv om eksemplene vil kunne farge informasjonen som ble samlet inn.

#### 4.7 Fordeler og ulemper ved de to innsamlingsmetodene

Ved ren kvantitativ metode vil forskeren på forhånd gjerne ha en formening om hva det er

interessant å se nærmere på. Dette er en effektiv måte å samle inn data på, hvor man kan samle inn store mengder og slik gi større styrke i forhold til ekstern gyldighet. Det kan være en utfordring at man bare får svar på det man spør om, og at forskningen dermed kan få et overfladisk preg. Metoden er mer fastlåst enn et intervju, som har en åpen tilnærming. Kvalitativ metode er mer tidkrevende da forskeren skal forholde seg til mange ord. Slike data kan imidlertid gi en styrke med hensyn til nærhet og forståelse. Da noe av min hensikt var å vurdere om dette skulle innføres i flere av kommunens barnehager, ønsket vi å innhente informasjon fra så mange respondenter som mulig med tanke på ekstern gyldighet.

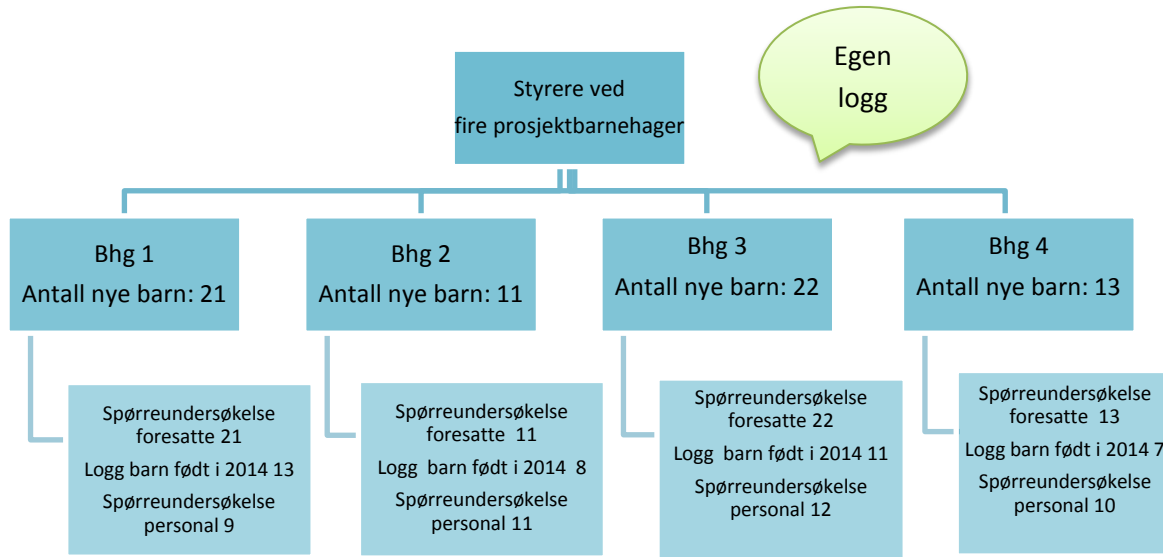
Spørreskjema er en enveiskommunikasjon mellom respondent og forsker, og det er ikke mulighet til å stille oppklarende spørsmål. På spørsmålet: «*Hvis du ser på planen for tilvenningen, er det noe som avviker fra den opprinnelige planen?*» ser jeg at noen respondenter har svart på noe annet enn hva som var intensjonen med spørsmålet. En av respondentene sier også at spørsmålet er uklart. I forbindelse med spørsmål om deltakelse på foredrag med May Britt Drugli var oppfølgingsspørsmålet: «*hvis ja, hvilket utbytte hadde du?*». Det er svært mange som har kommentert på dette spørsmålet og de aller fleste kommentarene er av positiv karakter. Her ser jeg at det kan forespeiles en forventning om at det har vært et utbytte og at det dermed foreligger en positiv lading. Dette kan føre til at svarene ble mer positive enn de ellers ville vært (Jacobsen 2012). Jeg valgte imidlertid å ha en positiv vinkling, da det er en tendens til at folk uttaler seg om det negative selv om de ikke blir konkret spurt om dette. Ved å spørre eksplisitt om det som var positivt, sikret jeg at dette kom fram av undersøkelsen.

Alle respondentene har ikke besvart alle spørsmål. Dette får meg til å undre på om spørsmålene var uklare, om respondenten ikke fant et passende svaralternativ, om spørsmålene ikke ble oppfattet som relevante eller at de ble hoppet over ved en feiltakelse.

Triangulering som metode krever ofte mer innsats og ressursbruk enn ved bruk av én metode. Forskeren må beregne mer tid både på selve datainnsamlingen, koding og kategorisering av den. I tillegg kan det tenkes at respondentene opplever det som belastende å bli utsatt for både logg og spørreskjema. Vi drøftet dette nøye i prosjektgruppa og kom fram til at vi mente dette allikevel ville være den beste metoden.

## 4.8 Respondenter

Alle foreldre med barn som startet opp i august 2015 og alle ansatte i prosjektbarnehagene var mulige respondenter. Mulige respondenter er oppgitt i oversikten under, ut fra informasjon fra barnehagene tidlig i august 2015.



Oversikten viser at det var totalt 67 barn som startet opp i prosjektbarnehagene i det aktuelle tidsrommet. Av disse var det 39 barn født i 2014. Det ble oppgitt 42 mulige respondenter av ansatte i barnehagene. Spørreskjemaet gikk imidlertid ut til 37 respondenter, da jeg ikke sendte ut skjemaet til vikarer. Totalt antall respondenter var til sammen 104 (67 foreldre og 37 ansatte). Etter at undersøkelsen ble sendt ut, ble det sendt ut opptil to påminnelser. Det kom inn 70 svar av 104 mulige. Dette gir en svarprosent på ca. 67 %. Det er ikke uvanlig at noen som faller fra. I følge Jacobsen (2012) er det vanlig å beregne en svarprosent på maks 60-70 % ved postutsendte spørreskjema/intervju. Han hevder videre at svarprosenten på e-post eller web baserte løsninger er lavere, og at telefonintervju er de som ofte operer med høyeste svarprosent.

Skjema for loggføring ble sendt ut til alle foreldre som hadde barn født i 2014, totalt 39, og til ansatte som var tilknytningspersoner til disse barna, totalt 33. Begrunnelsen for at disse barna ble valgt, er kunnskap om at barn i alderen 9 – 12 måneder er spesielt sårbare når det gjelder adskillelse fra foreldrene (Drugli 2014 s. 34). Loggføringene er anonyme, men de er oppført med nummer slik at det kan være mulig å koble sammen loggføringer vedrørende det enkelte barn. Det kom inn totalt 42 logger av 72 mulige og omfatter ca. 105 sider med tekstmateriale.

Jeg har gjennom prosjektperioden skrevet egen logg med tanker, innspill og refleksjoner jeg har gjort i løpet av denne perioden, og brukt denne i arbeidet med analysen av datamaterialet.

Underveis i prosjektet har jeg mottatt henvendelser fra foreldre/foresatte og fra andre virksomheter i kommunen som også er en del av datamaterialet. I tillegg har jeg deltatt på foreldremøter, personalmøter og planleggingsdager ute i barnehagene. Det har blitt publisert fire fagartikler i Barnehageforum.no fra prosjektet. Dette betyr at jeg i analysearbeidet har en del kunnskap ut over datamaterialet fra spørreundersøkelsen og loggføringer. Dette har gitt meg en mulighet til å sjekke ut funn, eventuelt å komplementere funn i datamaterialet, med kunnskap ervervet på annen måte gjennom prosjektet.

I arbeid med forskning er to begreper sentrale i forhold til å vurdere funn; validitet og reliabilitet. Validitet handler om hvorvidt funnene kan anses som gyldige, mens reliabilitet sier noe om hvorvidt funnene kan anses som pålitelige (Jacobsen 2012). Jacobsen viser til tre ulike måter å minimere utfordringer knyttet til validitet og reliabilitet.

1. Intern gyldighet – kan resultatene oppfattes som riktige eller ikke? Dette kan gjøres på ulike måter, blant annet ved å kontrollere forskningen og resultat mot andre fagfolk eller mot respondentene. Forskeren kan også selv foreta en kritisk gjennomgang av funnene ved blant annet å stille kritiske spørsmål til egen forskning.
2. Ekstern gyldighet - handler om hvorvidt resultatene man finner kan generaliseres til andre sammenhenger.
3. Pålitelighet dreier seg om hvor pålitelige resultatene kan anses å være. Har jeg som forsker påvirket de resultatene som er kommet fram, eller har respondentens ønske om å svare korrekt påvirket resultatet?

Arbeidet med å vurdere intern gyldighet, altså om resultatene oppfattes kan som riktige, er gjort på flere måter. Jeg har blant annet i flere møter presentert resultatene for respondentene (de ansatte). Dette omtaler Jacobsen (2012) som respondentvalidiering. Både prosjektgruppa og respondentene har ved presentasjon av funn og konklusjoner vurdert at de kjenner igjen det meste og at de opplever konklusjonene som relevante. Prosjektgruppa har i tillegg deltatt i

drøftinger om ulike funn i undersøkelsen. I tillegg har jeg ved gjennomgang av funnene og i analysen av disse, stilt kritiske spørsmål til egen forskning.

Respondentene er fra fire barnehager og det eneste kriteriet for å delta i forskningen var at barnet hadde oppstart i august 2015. Det er sjelden at forskere oppnår 100 % svar på sine undersøkelser, da det ofte vil være noen som lar være å svare på undersøkelser. Det er derfor en viss fare for at frafallet blir systematisk skjevt ved at det er spesielle grupper som unnlater å svare. I tillegg kan det være slik at de som i utgangspunktet er mest positive til den nye modellen, er de som svarer på spørreundersøkelsen og med loggføringer.

Ekstern gyldighet handler om at resultatene man finner kan generaliseres, og overføres til andre sammenhenger. Undersøkelsen tar utgangspunkt i fire barnehager omtrent på samme størrelse. Det er ikke sikkert at resultatene kan overføres til å gjelde alle barnehager, men den kan gi et godt innblikk i hvordan barnehagene arbeider med tilvenning og slik kan bidra til mer kunnskap som kan være nyttig for andre. Det er viktig å presisere at dersom man tar i bruk andres prosjekter, må disse tilpasses egen virksomhet.

Det var 76 % av barna som begynte på småbarnavdeling for barn i alderen 1-3 år. De andre begynte på storbarnsavdeling 3-6 år, eller på søskengruppe 1-6 år. Dette kan bety at type avdeling har en innvirkning på resultatet av min undersøkelse ,fordi det er færre barn på en ren småbarnsavdeling kontra en søskenavdeling. Jeg kan ikke uten videre generalisere funnene til å gjelde alle typer avdelinger.

Når det gjelder forskningens pålitelighet, handler dette blant annet om at jeg som forsker kan ha påvirket de resultatene som er kommet fram. Som tidligere nevnt har jeg vurdert om min rolle som ansatt ved barnehagekontoret kan ha virket inn på forskningen. Jeg er av den oppfatning at andre faktorer, blant annet den indre motivasjonen som de ansatte har, oppveier dette.

#### **4.9 Forskningsetikk**

Det er i følge Jacobsen (2012) tre grunnleggende krav innen forskningsetikk i Norge. Dette omfatter krav om informert samtykke, krav på korrekt gjengivelse og privatliv. Informert samtykke handler blant annet om krav til frivillighet og at respondentene skal ha tilstrekkelig informasjon om hovedhensikten med undersøkelsen og hvordan resultatene vil benyttes. Det er av sentral betydning at forskeren bruker sitt datamateriale med åpenhet. Dette innebærer



at man gjør prosessen transparent gjennom å belyse de valg man gjør. Vedrørende krav på korrekt gjengivelse og privatliv handler dette blant annet om bruk av sitater. Det er sentralt at det etiske blikket er ivaretatt slik at respondentene ikke føler seg utlevert eller at jeg som forsker skal ta deres side og være deres talsperson. Respondenten kan når som helst i prosessen trekke seg uten nærmere begrunnelse. Dette ble respondentene informert om i informasjonsskrivet.

## 5 ANALYSE AV DATAMATERIALET

Jeg har arbeidet systematisk gjennom datamaterialet for å se om jeg kunne finne svar på forskningsspørsmålene mine.

- Hvordan legge til rette for å involvere foreldrene slik at de i større grad blir en aktiv del av tilvenningen?
- Hvordan legge til rette for å utvikle de ansattes relasjonskompetanse?
- Hvilke konsekvenser vil en ny tilvenningspraksis få for fremtidens organisering av barnehagene?

I arbeidet med å strukturere tekst i loggføringene og fritekst spørsmålene i spørreundersøkelsen gjennomgikk jeg materialet i flere runder for å kunne se om tekstene hadde noe til felles. Kunne jeg finne tema, dimensjoner eller kategorier som ble belyst av flere respondenter, og som ble belyst både i loggføringene og i spørreundersøkelsen (Nilssen 2012). Etter denne prosessen forsøkte jeg å sette dette sammen til 4 hovedkategorier. Aktive foreldre som «oversatte» barnet sitt for personalet, hvordan barnet brukte tilknytningspersoner i sin utforskning av ett nytt miljø (trygg base og trygg havn). En annen kategori omfattet barnets behov for trygghet og eksempler på beskrivelser av barnets følelser. Den siste hovedkategorien omhandlet samhandling/samarbeid mellom foreldre og personalet. Skjemaet under viser hvordan jeg i arbeidet med datamaterialet sorterte sitater fra loggføringene og spørreundersøkelsen inn i tabellen under hovedkategoriene. Hovedkategoriene er markert i blått. Under arbeidet gjorde jeg også konkrete funn i materialet ved at det var mange respondenter som beskrev/omtalte det samme. Blant annet var det flere av respondentene som i loggføringene omtalte dag 3 spesielt. Funnene er markert som grå tekstbokser i tabellen.

Aktive foreldre	Tilknytning (trygghetssirkelen)	Beskriver barnets følelser	Beskriver samhandling foreldre/personalet
<p>Observasjon av samspill: «Vi fikk observere hvordan foreldrene kommuniserte med barna. Hvordan de trøstet og hva barna likte å gjøre» «Fått god kjennskap til barnets behov disse dagene»</p>	<p>Trygg havn, beskyttelse, trøst: «M søker til mor når døra på avdelingen går mye opp og igjen» (Ut fra samtale mellom foresatte og pedagog kommer det fram at barnet er svært var når dører åpnes og lukkes) «Puterommet er skummelt og det er tryggest på mammas arm»</p>	<p>Glede: «barnet deltar mer og mer i lek med andre barn, ler og tuller»</p>	<p>Positive tilbakemeldinger vedrørende samarbeid: «Alle kan bare vinne på dette. Mye større anledning til å bygge god tillit mellom foreldre-personal og barn-personal»</p>
<p>Foreldrene forteller hva barnet forsøker å uttrykke: «mor fortalte meg at når barnet holder håndflata opp betyr det at det regner ute»</p>	<p>Trygg base, utforskning: «Flere ganger krabbet han bort fra mor, inn på det andre rommet og kom tilbake etter hvert. Noen ganger tok det flere minutter før han kom tilbake» «La merke til at han er på mamma før han skal noe, virker som han trenger oppmuntring til å bevege seg på egenhånd</p>	<p>Tristhet: «Jeg tror at I. er mer lei seg enn hva hun ga uttrykk for - snakket med mor om dette»</p>	

**Dag 3**

**Tilgjengelige voksne**

Eksempler på funn jeg gjorde i arbeidet med datamaterialet:

1) Dag 3

I loggføringene var det flere som påpekte at barna var slitne, virket utilpass, mer survete og klengete på sine foreldre og flere gikk tidligere hjem enn planlagt på dag 3 i tilvenningsperioden.

2) Tilgjengelige voksne

Det var flere foresatte som i sine logger med egne ord beskrev hvordan de oppfattet personalets tilgjengelighet for barnet sitt. De beskriver blant annet:

*«Personalet var hele tiden til stede og tilgjengelig for I.»*

*«Tilknytningspersonen var i nærheten hele tiden for å observere og gav han spesiell oppmerksomhet innimellom, gjorde morsomme ting.»*

Flere av de ansatte beskriver også hvordan de arbeider for å nærme seg barna, og sørger for å være tilgjengelige:

*«Ta initiativ til kontakt med barnet, men la barnet få bestemme om det er klar for det. Være var på barnets reaksjoner. Trøste med en gang barnet blir lei seg. Hele tiden være tilgjengelig for barnet.»*

*«Det viktigste for meg er å være fysisk og psykisk tilstede for barnet og foreldrene. Med det mener jeg å se barnet/foreldrene når de kommer i bhg, være på gulvet å prøve å tilnærme meg barnet, slik at vi kan bli kjent-la barnet ta initiativ, være rolig.»*

I arbeidet med analysen av loggføringene og spørreskjemaene, jobbet jeg gjennom materialet på jakt etter sammenhenger i datamaterialet ved å forsøke å kategorisere materialet for å finne essensen. Det videre arbeidet handler om å finne sammenhenger (Nilsen 2010). Analysen av datamaterialet er en krevende prosess, og det vil alltid være en risiko for at forskeren kan dra feilslutninger eller overse data. Å forholde seg åpent til datamaterialet er av sentral betydning i kvalitativ forskning. Forskeren må være seg bevisst eventuelle forutinntatte holdninger. For å styrke validiteten og reliabiliteten kan man være flere i analysearbeidet av datamaterialet. Jeg la presenterte resultater fra spørreundersøkelsen for styrerne for å ta imot innspill flere ganger i prosessen. Resultatene ble deretter presentert for personalet i alle prosjektbarnehagene. Jeg vil senere i oppgaven presentere og analysere de mest sentrale funnene.

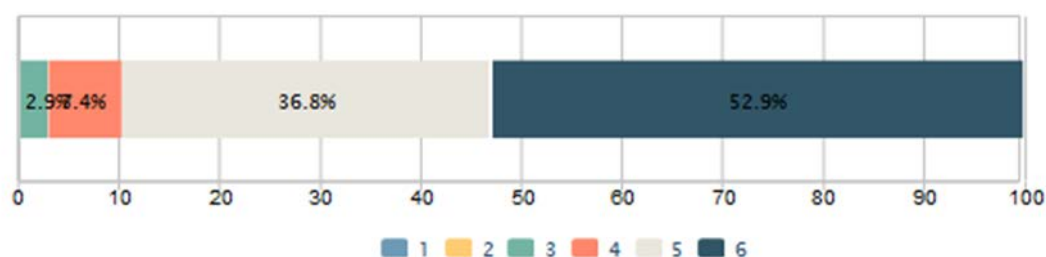
## 6 PRESENTASJON AV FUNN OG ANALYSE AV RESULTATENE I UNDERSØKELSEN

I dette kapitlet vil jeg presentere vesentlige funn som er gjort i undersøkelsen for deretter å gi en analyse av funnene. Jeg har valgt å analysere på et overordnet nivå og vil ikke gå inn på resultater fra hver enkelt barnehage. Det er ulikheter mellom barnehagene både med tanke på svarprosent og innhold, men i min oppgave vil det generelle resultatet være mest interessant. Ikke alle punktene fra spørreundersøkelsen er tatt med og kommentert i oppgaven.

Jeg vil starte med noen faktaopplysninger om barna som startet opp i august 2015.

Det var 74 % som oppga at det var første gang de gikk i barnehage, og 60,5 % av barna var under 1 ½ år. Av mulige respondenter var det 10 som hadde oppgitt et annet morsmål enn norsk. Ut fra det lave antall ikke etnisk norske barn, vil ikke dette bli spesielt omhandlet i oppgaven. I følge Kommuneplanen 2015-2026 er «22,5 % av befolkningen innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre, hvorav 15,8 % med ikke-vestlig bakgrunn og 6,7 % med vestlig bakgrunn» (Kommuneplan s. 17). For prosjektet er det imidlertid en sentral utfordring hvordan denne delen av befolkningen best mulig skal ivaretas dersom nye rutiner for tilvenning tas i bruk i alle barnehagene. Barns behov for tilknytning er uavhengig av etnisitet, så eventuelle utfordringer kan være rettet mot å skape forståelse hos foreldrene om deres betydning i tilvenningsperioden og hvor viktig foreldrenes aktive deltakelse under tilvenningen er. I dette arbeidet vil et samarbeid med kommunens migrasjonspedagoger og personale fra barnehagen som har høy andel flerspråklige kunne være sentrale samarbeidspartnere.

Spørreundersøkelsen viser at både ansatte og foreldre/foresatte er svært fornøyd med tilvenningen. På spørsmålet «*Alt i alt hvor fornøyd er du med tilvenningen?*» var svarfordelingen slik.



89,7 % har svart enten 5 eller 6 på hvor fornøyd de er med tilvenningen. Dette ga et gjennomsnittlig skår på 5,4 hvor 6 er det beste.

Ved å gå videre inn i undersøkelsen viser det seg at det er forskjeller i hvor fornøyd man er i de ulike ukene. Ved å lage en krystabell<sup>4</sup> mellom spørsmålene *alt i alt hvor fornøyd er du med tilvenningen* og *hvilken uke startet tilvenningen* viser resultatene fra spørreundersøkelsen at de med oppstart i uke 32 var mest fornøyd (5,5), og at snittet varierte fra uke til uke.

Oppstart i uke	Alt i alt hvor fornøyd er du med tilvenningen 1-6
32	5,5
33	5
34	5,29

## 6.1 Aktive foreldre

En sentral del av prosjektet handlet om å få foreldrene til å bli en aktiv del av tilvenningsperioden. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at alle foreldrene (100 %) oppga at de deltok i aktiviteter sammen med sitt barn under tilvenningsperioden. Aktiviteter med eget barn som foreldrene trekker frem er lek og rutinesituasjoner som måltid og stell. Både spørreundersøkelsen og loggføringene bekrefter at barna bruker sine foreldre aktivt i møtet med barnehagen.

I loggføringene beskriver både personalet og foreldrene mange situasjoner hvor barna bruker foreldre som «ladestasjon» for trøst og som støtte i sin utforskning og tilnærming til barnehagen. Sitatet nedenfor viser nettopp hvordan foreldre kan hjelpe sitt barn i en utrygg situasjon ved å være den trygge basen for barnet. «*Veldig rart for N å sitte ved bordet. Mamma tar henne på fanget til litt «lading» – og så setter hun barnet tilbake oppi stolen igjen*». Eksemplet viser hvordan moren forstår og er sensitiv overfor barnets behov. Gjennom å få bekreftelse og trygghet klarer barnet etterpå å sitte ved bordet og spise sammen med de andre barna.

Ved at foreldrene i stor grad var deltakende i rutinesituasjonene, ble det mulig for personalet å observere samspill og kommunikasjon mellom barn og foreldre. Flere ansatte påpeker at dette har gjort det lettere å bli bedre kjent med barn og foreldre, og at foreldrene på denne måten

---

<sup>4</sup> Ved å lage en krystabell kan man sammenligne resultatet mellom ulike grupper av respondenter

hjalp personalet til å bli bedre kjent med barna ved å forklare barnets uttrykk. Sitatene under viser dette:

*«Vi fikk observere hvordan foreldrene kommuniserte med barna, hvordan de trøstet og hva barna likte å gjøre.»*

*«Det fungerte bra å ha foreldre der over tid. De kom fort inn i miljøet og var en positiv ressurs i prosessen med å bli kjent med barnet.»*

*«Flott å ha foreldrene mye mer tilstede. Det ga oss en annen trygghet i form av at vi hadde tid til å bli kjent med barna og at foreldrene i større grad kunne fortelle og «vise» oss barnet sitt.»*

*«Jeg fikk masse gode tips fra foreldrene under den uka de var hos oss som jeg brukte da uka var over.»*

*«Dette har gjort det lettere å bli kjent med barna fordi foreldrene gir oss masse informasjon både om personlighet og praktiske ting.»*

*«Far forteller meg at når barnet tar å stryker håret til den voksne på denne måten er barnet trøtt.»*

Når det gjelder aktivitet sammen med andre barn, oppga 84,2 % av foreldrene at de deltok i aktiviteter sammen med andre barn i tilvenningsperioden. Av aktiviteter med andre barn fremheves lek, men flere trekker også frem høytlesning. Det at foreldrene i stor grad er i aktiviteter sammen med andre barn, gjør at de får et kjennskap og en relasjon til andre barn på et tidlig tidspunkt. En av foreldrene påpeker; *«de andre barna virker trygge på oss når vi bringer og henter. Det er jeg sikker på kommer av den lange tilvenningen»*. Jeg oppfatter dette utsagnet slik at denne formen for tilvenning gir foreldre en annen legitimitet enn tidligere til å gå inn på barnehagens arena. De deltar sammen med både med eget og andres barn over tid, og dette gir positive ringvirkninger utover tilvenningen for eget barn.

Under tilvenningsperioden er det viktig å skape trygghet for barn og foreldre. Foreldrene har stor betydning for å gi barna en trygg og god start i barnehagen. I en av loggene til de ansatte står det: *«Mor utstråler til barnet at mor er trygg»*. En annen ansatt uttrykte det slik: *«Jeg ble mye bedre kjent med foreldrene, de ble bedre kjent med meg noe som ga dem en større trygghet da de skulle gå fra barnet første gang»*. Foreldre som er trygge, vil i sin relasjon til sine barn, kunne overføre noe av denne tryggheten til barna og slik lette tilvenningen for barnet og minske barnets stress og ubehag. Også foreldrene uttrykker sin trygghet overfor

barnehagen: *«Jeg føler meg helt trygg på personalet og tror at A kommer til å trives i barnehagen».*

For å få til en mer foreldreaktiv tilnærming er det viktig at foreldrene forstår hva de selv kan gjøre for sitt barn i tilvenningen. I arbeidet med initieringen av den nye tilvenningsperioden uttrykte personalet at de var svært spente på hvordan kommunikasjonen mellom foreldre og personalet ville bli når foreldrene skulle være lengre til stede og aktive i tilvenningen. Dette kom også fram fra foreldre/foresatte på felles foreldremøte våren 2015. Blant annet ble det uttrykt utfordringer knyttet til kommunikasjon mellom foreldre og personalet om når foreldrene skulle trekke seg tilbake og når personalet skulle være mer «på» i forhold til barnet. Skulle personalet eller foreldrene ta initiativ til dette, og hvordan skulle dette kommuniseres? Ville det bli problematisk dersom det var uenighet om når foreldrene skulle trekke seg tilbake? Det er ingen funn i undersøkelsene som spesielt kan knyttes til dette, men i spørreskjemaene kom det fram hvor viktig kommunikasjon mellom ansatte og personalet er. En av respondentene uttrykker det slik: *«Det er viktig med en tydelig kommunikasjon, hva forventer vi av foreldrene underveis. Hva legger vi i foreldreaktiv tilvenning? Vi kan ikke forvente at foreldrene gjetter seg til dette selv».*

Å øke foreldrenes kunnskap om barns behov i en tilvenningsfase, var tidlig oppe som tema i prosjektgruppa. Gruppa mente det var av sentral betydning at foreldrene selv måtte forstå sin rolle og sitt barns behov for at den nye tilvenningsmodellen skulle lykkes. Informasjon ble blant annet gitt i informasjonsskriv og på foreldremøter. I spørreundersøkelsen oppgir 63,2 % av foreldrene at de deltok på foredrag med professor May Britt Drugeli før oppstart. De ble bedt om å utdype dersom de krysset av for at de hadde et utbytte av foredraget. Her er utdrag fra foreldrenes kommentar felt:

*«Det var nyttig for å få forståelse og kunnskap om hvorfor det er viktig å gi barnet mer enn tre dager tilvenning. Hun ga oss mange tips om å formidle til de ansatte barnets uttryksmåter mens vi var tilstede.»*

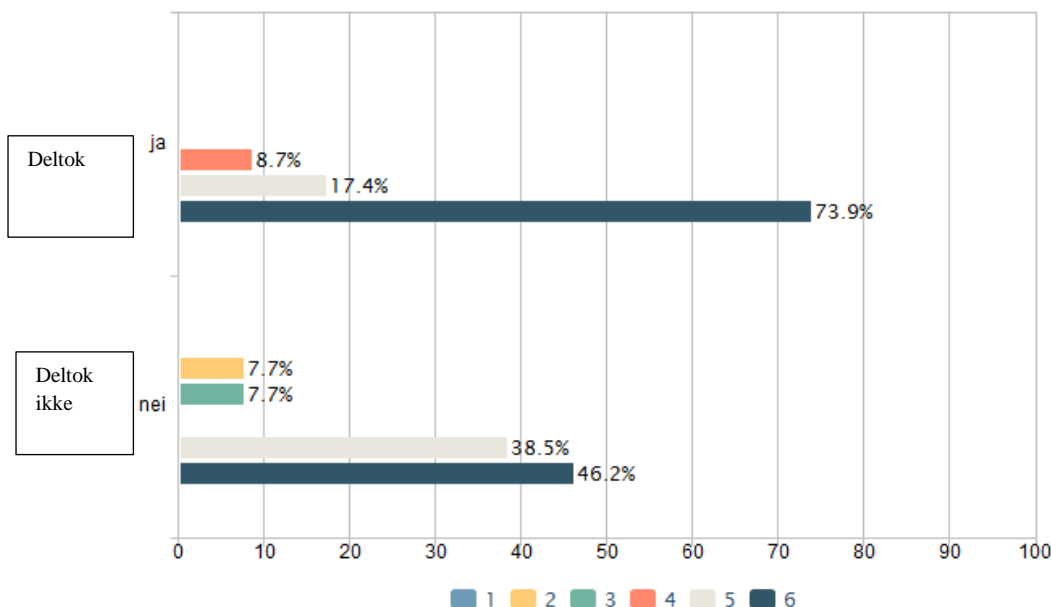
*«Det var nyttig interessant informasjon for oss. Ingen av oss har vært innom den type informasjon/læring i forbindelse med studier eller jobb og det er heller ikke et tema vi har valgt å sette oss inn i.»*

*«Fikk større forståelse for prosjektet og min skepsis til å ta mye fri fra jobb forsvant.»*



Sitatene viser at foreldre/foresatte har utviklet kunnskap om sin rolle i tilvenningen. Slik jeg ser det, kan dette tyde på at foreldre i større grad er tryggere på sin rolle i tilvenningen, at de kjenner at de har en rolle med å oversette barnet sitt for personalet og at de i større grad er klar over hva de kan forvente av personalet i barnehagen.

Tabellen under viser at foreldre som deltok på foredraget alt i alt er mer fornøyd med tilvenning enn de som ikke deltok på foredraget. Loddrett akse viser om de har deltatt på foredrag med May Britt Drugli og vannrett akse angir hvor fornøyd de var med tilvenningen fra 1-6, hvorav 6 er meget godt fornøyd.

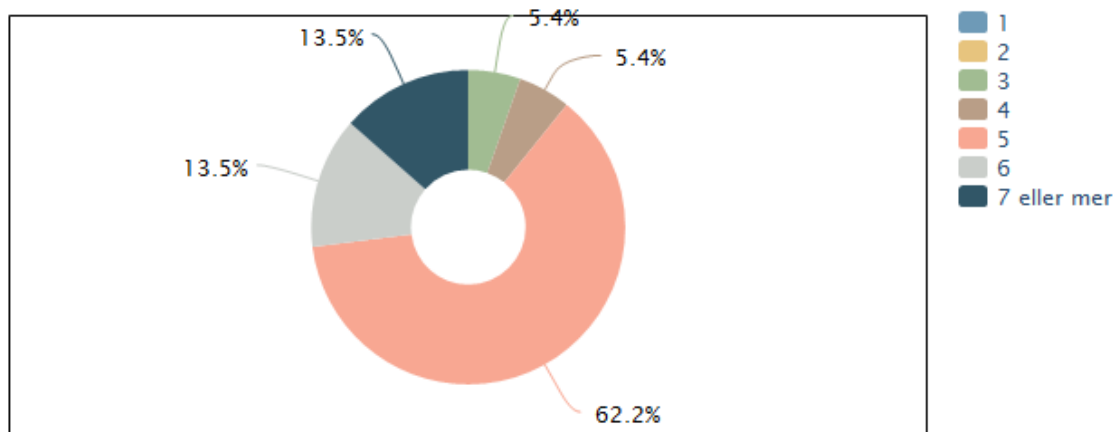


Nesten 74 % av de som deltok på foredraget svarte 6 på spørsmålet: «Hvor fornøyd er du med tilvenningen?» mot 46 % av de som ikke deltok. Av de som ikke deltok, svarte nesten 15 %, 2 og 3 på skalaen hvor fornøyd de var (hvorav 1 er svært lite fornøyd). Dette kan bety at de som ikke deltok på foredraget, manglet bakgrunnskunnskap om tilvenningen og derfor ikke var tilfreds med denne måten å tilvenne barnet til barnehagen. Det kan imidlertid også være andre faktorer som gjør at foreldrene er mindre fornøyd som for eksempel tidspunkt for oppstart (strukturkvalitet) eller relasjon til tilknytningsperson (prosesskvalitet). For videre arbeid framover i prosjektet kan disse 15 % være viktig å få tak i, men dette vil ikke bli nærmere belyst i min oppgave.

En annen sentral endring ved denne nye rutinen for tilvenning, var antall dager tilvenningen skulle vare. Alle foreldre/foresatte måtte være tilstede i minimum fem dager. Undersøkelsen

viser at 62,2 % brukte fem dager, 27 % brukte mere enn fem dager, mens 10,8 % brukte mindre enn fem dager. De som brukte mindre enn fem dager var alle barn over tre år.

9. Hvor mange dager var du tilstede i barnehagen under tilvenningsperioden?



Jeg har sett nærmere på resultatene for barn på 1 år (12 måneder). Her brukte alle fem dager eller mer på tilvenningen.

Barnets alder	Antall dager	Andel i prosent	Hvor fornøyd var du med tilvenningen?
1 år	5	40	5,5
	6	20	5,21
	7 eller mer	40	6

De som brukte 7 dager eller mer, er mer fornøyd enn de som brukte 5 eller 6 dager. Det kan være mange grunner til at foreldrene uttrykker at de er mer fornøyd jo flere dager de har brukt. Det kan være at disse barnas behov førte til at dette var nødvendig, eller at enkelte foreldre ble tryggere ved å være lengre i barnehagen. I en av artiklene som ble publisert i Barnehageforum (24. september 2015) er det en far som uttrykker det slik:

«Det er vanskelig å si noe om den ekstra uka gjorde avskjeden lettere, men det var en trygghet for oss og han å starte på denne måten». Det er viktig å huske på at barn er forskjellig og for noen går oppstart i barnehage veldig bra. Disse ekstra dagene vil imidlertid kunne føre til at flere barn rekker å kunne knytte seg emosjonelt til de ansatte i barnehagen. 60 % av barna som var ett år, brukte 5- 6 dager eller mer på tilvenningen. Dette er svært positivt å registrere ut fra den kunnskapen vi har om at barn i alderen 9-12 måneder er ekstra sårbare for adskillelse og at små barn har større behov for trygghet.

Nesten 82 % av barna hadde kortere dager den første tiden etter tilvenning. Dette opplever alle de fire styrerne som forskjellig fra tidligere år. Andre statistikker/tall fra KOSTRA<sup>5</sup> viser at det nettopp er de minste barna som har lengst dager i barnehagen. Det er ikke nytt under denne tilvenningen at personalet anbefaler kortere dager den første tiden. Det kan tyde på at det er nettopp den nye rutinen for tilvenning, foreldrenes og personalets kompetanse som gjør at flere barn enn tidligere har kortere dager den første tida etter tilvenning.

## 6.2 Kompetanseheving og endring av praksis hos personalet.

Spørreundersøkelsen viste at 100 % av personalet deltok på foredrag med professor May Britt Drugli. I tillegg har personalet deltatt i kompetansehevende tiltak blant annet på personalmøter og planleggingsdager. I spørreundersøkelsen svarte alle i personalet (100 %) at tilvenningen fungerte ut fra intensjonen om å gi barnet nære og trygge relasjoner til tilknytningspersonen. Videre uttrykker alle ansatte at de er fornøyd med denne formen for tilvenning. Ulike sitatet under vitner om positive erfaringer. Disse er hentet fra spørsmålet «Hvilke tanker har du gjort deg i etterkant av tilvenningen?»

*«Barna virket mer trygg enn tidligere og det gav mindre reaksjoner i ettertid.»*

*«Foreldrene synes dette var fantastisk flott- og det er jo veldig gode tilbakemeldinger å få.»*

90 % av de ansatte kunne beskrive situasjoner hvor barna viste positive følelser i barnehagen. Dette er spørsmål som operasjonaliserer begrepet trygghet. Følgende kommentar var knyttet til dette spørsmålet. «Barnet viste glede ved å smile, le og å utforske og betrakte andre barn.» «blikk, latter, smil mot oss».

I svarene i spørreundersøkelsen finner jeg også eksempler på positive relasjoner mellom barna og de ansatte. Slike relasjoner har konkrete kjennetegn, blant annet er slike relasjoner preget av at de ansatte viser barn varme, omsorg og kjærighet. I spørreundersøkelsen har ansatte blant annet svart:

*«Være nær barnet, vise at jeg liker barnet og vil være sammen med det.»*

*«Vise kjærighet og omsorg overfor barnet slik at foreldrene skjønner at vi vil deres barns og mor/fars beste.»*

---

<sup>5</sup> Kommune-Stat-Rapportering (KOSTRA) gir statistikk om ressursinnsatsen, prioriteringer og måloppnåelse i kommuner, bydeler og fylkeskommuner ([KOSTRA](#))

Både loggføringer og spørreskjema viser god kunnskap hos personalet. De bruker faguttrykk og flere uttrykker at de ser/følger barnas bruk av trygghetssirkelen under tilvenningsperioden. De uttrykker en forståelse for barns utvikling og tilknytningsteori.

*«Det er viktig å lytte til foreldrene, det er de som kjenner barnet best, observere samspill mellom foreldre og barn – trygghetssirkelen, eventuelt gi veiledning.»*

*«Har sett god utvikling på bruk av trygghetssirkelen denne uka – god målestokk.»*

Sitatene under kan tyde på at ikke alle ansatte så behovet for endring, men at det likevel førte til en positiv opplevelse og at det i ettertid kom en erkjennelse av at det var et behov for endring som man ikke så da prosjektet startet.

*«Før tilvenningen var jeg litt negativ til å ha flere foreldre tilstede i så mange timer, der har jeg forandret mening.»*

*«Jeg er positivt overrasket over hvor bra dette gikk. Var litt skeptisk til at foreldrene skulle være en del av oss over en lengre periode. Men opplevde mye mindre utrygge barn, mindre gråt fordi foreldrene ble så trygge på oss.»*

Spørreundersøkelsen viser at mange ansatte opplevde mindre stress ved årets tilvenning. De uttrykker at de følte en større ro, at de opplevde mindre stress og flere uttrykker at de bruker mindre tid på rutineoppgaver. Sitatene under er fra spørsmålet «Hva gjorde du annerledes enn ved tidligere tilvenninger?» Her skriver personalet blant annet:

*«Brukte mer tid.»*

*«Jeg kjente en større ro enn tidligere, jeg involverte foreldrene i større grad.»*

*«Fin ro på avdelingen kanskje i større grad enn tidligere.»*

16,1 % svarte at de var usikker på om de oppdaget relasjoner mellom barn og tilknytningspersoner som ikke var gode. 77,4 % svarte at de ikke oppdaget dette og 6,5 % svarte ja. En av kommentarene til dette spørsmålet var slik: «Det foregikk to bytter av primærkontakt i samarbeid med foreldre hvor barna tydelig viser at de foretrekker andre voksne enn sin primærkontakt.»

### 6.3 Samarbeid

Et område som trekkes frem i spørreundersøkelsen er samarbeid med foreldrene og hvilken betydning de ansatte mener denne formen for tilvenning kan ha for samarbeid mellom barnehagen og hjemmet. Nedenfor følger enkelte sitater:

«Ble spesielt opptatt av hvor store fordeler dette har for foreldresamarbeidet. Legger et godt grunnlag for videre samarbeid.»

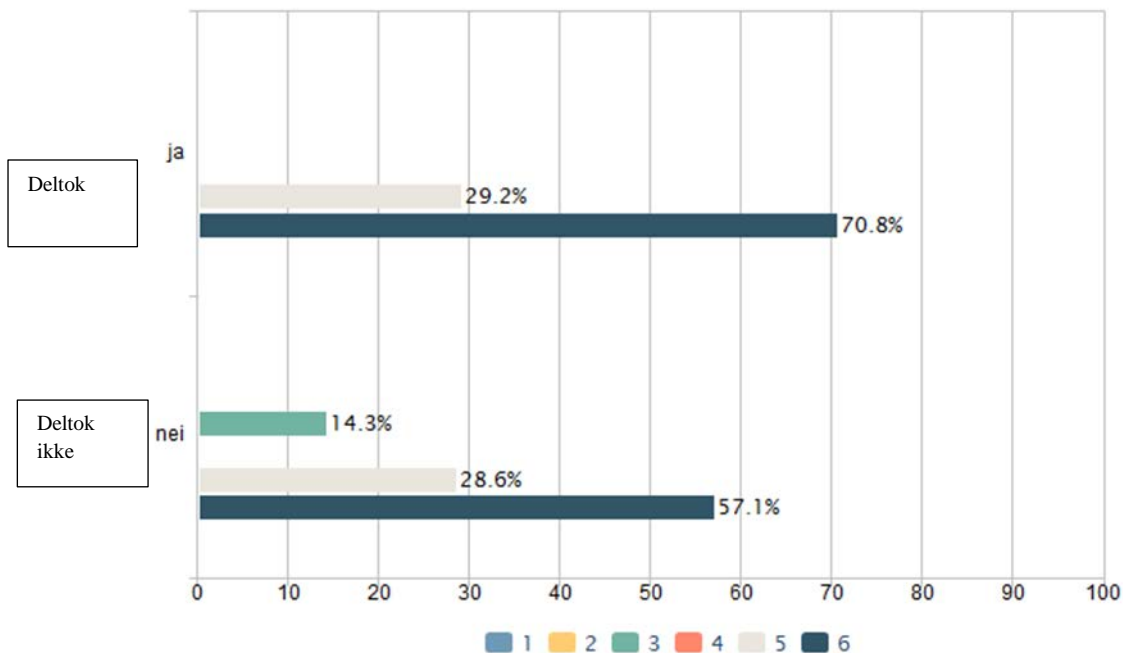
«Ser at foreldrene fikk mer eieforhold til avdelingen. «Foreldrene kjenner navnet på alle ungene og ungene kjenner navnet til de fleste foreldrene.»

«God stemning på avdelingen, lite stress fra personalets side da vi hadde flere dager på å bli kjent med barn og foreldre.»

«Dette har ført til et tettere foreldresamarbeid enn tidligere.»

Tabellen under viser at foreldre som deltok på foredrag med Drugli er mer fornøyd med samarbeidet mellom foreldre og barnehagen enn de som ikke deltok.

Fungerte samarbeidet godt mellom foreldre/foresatte og barnehagen i tilvenningsperioden?



Nesten 71 % av de som deltok på foredraget svarte at de var meget godt fornøyd med samarbeidet under tilvenningsperioden, mot 57 % av de som ikke var på foredrag. Svarene viser den samme trenden som i spørsmålet om hvor fornøyd de var med tilvenningen, selv om forskjellen er litt mindre når det gjelder samarbeid. De som deltok på foredraget er mer fornøyd med tilvenningen og med samarbeidet mellom barnehage og hjem enn de som ikke deltok på foredraget. Dette kan tyde på at det er av sentral betydning at foreldrene og de

ansatte har samme forståelse av hva som er viktig i barnas tilvenning i barnehagen og at felles forståelse gjør samarbeidet lettere.

#### 6.4 Tilknytningshierarki

Det var mange eksempler i loggføringene om hvordan barna setter tilknytningspersoner i et hierarki. En ansatt beskriver hvordan barnet foretrekker trøst fra henne framfor de andre i kollegiet. «*Når far er borte (ute av avdelingen) søker han trøst hos meg (tilknytningsperson) framfor de andre på avdelingen*». Sitatet over viser hvordan personalet har blitt viktige tilknytningspersoner for barna og at de søker sekundær tilknytningsperson når nummer 1 i hierarkiet ikke er tilgjengelig. En far som forlot barnet sitt alene i barnehagen, beskriver situasjonen slik: «*Det var godt å se E ta imot trøst fra Trine gjennom vinduet*»

#### 6.5 Oppsummering av viktige funn

1. Personalet og foreldre er svært fornøyd med den nye modellen.

Denne undersøkelsen viser at hele 89,7 % svarte at de var svært fornøyd med tilvenningen, men det er noe variasjon i forhold til hvilken uke de startet opp med tilvenningen. 27 % av foreldrene brukte mer enn 5 dager på tilvenning og 82 % av barna hadde kortere dager den første tiden etter tilvenningen.

2. Aktive foreldre gir trygge barn

Forskningen viser at foreldrene deltok aktivt i tilvenningen sammen med sine og andres barn. Barna brukte sine foreldre i sin utforskning og tilnærming til barnehagen, og foreldrene hjalp i stor grad personalet med å forstå barnas behov.

3. Økt kompetanse hos foreldre og personalet

Både personalet og foreldrene uttrykker at de gjennom prosjektet, har fått økt kunnskap om hva som er viktig når et barn skal starte i barnehagen, og hva som skal til for at personalet blir sentrale tilknytningspersoner for barna.

4. Barns behov

I loggføringene var det flere som påpekte at barna på dag 3 var slitne, virket utilpass, mer survete og klengete på sine foreldre. Flere skriver at de gikk hjem tidligere enn planlagt på dag 3 i tilvenningsperioden.

5. Tilgjengelige voksne

Undersøkelsene viser at personalet er tilgjengelige for barna i deres tilvenningsperiode.

## 7 DRØFTING AV FUNN

Tidligere i oppgaven har jeg beskrevet teori, gjort rede for valg av forskningsmetoder og presentert funn fra undersøkelsene. I det følgende vil jeg drøfte funn i undersøkelsene. Målet med drøftingen er å beskrive, tolke og forstå funnene ut fra problemstilling og forskningsspørsmålene.

### 7.1 Personalet og foreldre er svært fornøyd med den nye modellen

Spørreundersøkelsen viser at både foreldre og personalet er svært fornøyd med den nye tilvenningsmodellen. Resultatene viser imidlertid at det er forskjeller, i hvor fornøyde respondentene er, i de ulike ukene. Jeg vil i det følgende drøfte mulige årsaker til dette opp mot teori presentert i kapittel 2.

Foreldre med barn som begynte i uke 32, var mest fornøyd. Dette kan skyldes ulike faktorer. Dette var den uka med færrest barn og foreldre til stede. Utover i tilvenningsperioden øker antall barn og foreldre suksessivt. Drugli (2014) viser til Clark- Steward og Allhusen (2005) som hevder at de voksnes evne til å utvise sensitiv omsorg er knyttet til hvor mange barn som er i gruppa. Deres studie viser at det er sammenheng mellom strukturkvalitet (antall barn per voksen) og prosesskvalitet (kvalitet på relasjonen). Studien viser imidlertid at kvalitet i omsorgen også er avhengig av den enkelte ansatte. Det er derfor ikke nødvendigvis slik at få barn per ansatt fører til sensitivitet i samspillet.

Datamaterialet viser at de som startet i uke 33 er mindre fornøyd enn de som startet i uke 32. Dette kan understøttes av teori om at tilknytning etableres best når personalet har få barn å forholde seg til. Funnene er imidlertid ikke entydige da de som startet i uke 34 er mer fornøyd enn de som startet i uke 33. Dette til tross for at det er flest barn og voksne til stede i barnehagen i uke 34. Da jeg presenterte disse funnene for styrerne, viste det seg at alle barnehagene hadde planlagt likt antall barn på tilvenning hver uke, men på grunn av endringer i barnegruppene i løpet av sommeren, begynte det flere barn i uke 33 enn i de andre ukene. Flere barn på tilvenning samtidig, kan føre til at barn og foreldre/foresatte får mindre oppmerksomhet ved at de ansatte må fordele oppmerksomheten på flere. Når det er flere barn og foreldre de ansatte må samhandle med, kan dette også ha betydning for antall interaksjoner

mellom tilknytningsperson og det enkelte barn. Drugli (2014) viser til de Schipper, Tavecchio og van Ijzendorp (2008) som hevder at det kreves en viss frekvens av interaksjon for at tilknytning skal kunne finne sted.

Hvor fornøyde foreldrene er, kan også ha sammenheng med de ansattes evne til å utvise sensitiv omsorg. Relasjonskompetansen er trolig fortsatt ulik i personalgruppen til tross for felles skolering. Powell m.fl. (2015) viser blant annet til hvordan voksnes reaksjonsmønster i samhandling med barn er preget av opplevelser fra egen barndom, og at dette påvirker hvordan vi går inn i relasjon til barna. Dette kan føre til at de ansatte på grunn av egne opplevelser av tilknytning, ikke klarer å møte barnets behov på en tilfredsstillende måte til tross for gode intensjoner slik Powell hevder. Drugli (2014) viser til at det er mulig å endre relasjonskompetansen, men at dette vil kreve tid, endringsvilje og noen ganger veiledning. Selv om de ansatte har fått kompetanseheving vedrørende tilknytning og relasjoner våren 2015, kan det være enkelte i personalet som trenger oppfølging i form av veiledning for å klare å endre og tilpasse egen adferd i relasjon til barnet (ibid.). Tilvenningen i august var tidlig i prosjektet og jeg vil tro at refleksjonsgrupper og videre kompetanseheving om emnet vil øke de ansattes kunnskapsnivå.

I teorikapittelet viste jeg til flere faktorer som kan påvirke tilknytning, som for eksempel barnets tidligere erfaringer (Powell m.fl.2015) eller barnets temperament (Drugli 2014). Barn vil i følge Powell m.fl. (2015) møte nye omsorgspersoner ut fra den erfaring de har fra tidligere samspill. Dersom barn ikke har opplevd tilknytningspersoner som har vært tilgjengelige på barnas premisser, vil de heller ikke søke til personalet når de egentlig har behov for dette. Studier fra blant andre Howes, Galinsky og Kantos(1995) viser at de ansatte må være enda mer sensitive i sin tilnærming til disse barna, for å sikre tilknytning. Når det gjelder barns temperament, synes det lettere for personalet å gå inn i et samspill med barn som har et lett temperament enn et barn med vanskelig temperament (Drugli 2014). I en loggføring fra personalet står det: *«S er veldig positiv og har hele tiden med et smil på ansiktet, jeg fikk kos av S og han viser meg at han er fornøyd. Når jeg kommer på jobb, hilser han på meg med et stort smil»*. Det personalet her beskriver, er et barn som innbyr til sosialt samspill og som gjør det lett for personalet å gå inn i denne relasjonen. Barnets tidligere erfaring og deres temperament kan være faktorer som har påvirket tilknytningen mellom barn og ansatte i tilvenningsperioden.



Etablering av gode relasjoner er også avhengig av hvordan barn og ansatte matcher hverandre, hvordan kjemien er mellom to mennesker (Drugli 2014). Det kom fram i datamaterialet at dette er hensynstatt ved enkelte bytter av tilknytningspersoner. Det kan være grunn til å tro at dette er en faktor som kan virke inn på hvor fornøyd man er med tilvenningen.

Jeg har nå vist til flere faktorer som kan påvirke tilknytningen, men i henhold til mine data har jeg ikke noe grunnlag for å konkludere på dette. Ut fra kunnskap om at kvaliteten ser ut til å være bedre i små grupper, synes det å være en god grunn til å legge til rette for en jevn fordeling av antall barn på tilvenning og arbeid i små grupper under tilvenningsperioden.

De første funnene viser altså at foreldre og ansatte er fornøyd med de nye rutinene, selv om det er noe variasjon i grad av tilfredshet i de ulike ukene. Det at ansatte og foreldre har gode erfaringer fra tilvenningsperioden, trenger imidlertid ikke å bety at barna har et lavere stressnivå. Videre vil jeg derfor trekke frem og drøfte hva som kan anses som viktige funn i forhold hvordan barn kan få en trygg tilvenning når de møtes av omsorgspersoner som forstår når de trenger trøst, beskyttelse og når de trenger oppmuntring. God tilknytning til personalet før foreldrene forlater dem, vil kunne dempe barnets stressnivå ved at barnet har fått tid til å danne sekundære tilknytninger (Broberg, Hagstrøm og Broberg 2014). Barn som har etablert tilknytning til personalet, vil søke denne personen i situasjoner hvor de opplever stress eller utrygghet. Videre vil jeg se nærmere på foreldrenes rolle, hvordan de ansatte i sin samhandling med barnet oppnår god relasjonskvalitet, og hvordan samarbeidet mellom barnehagen og hjemmet påvirkes.

## 7.2 Aktive foreldre

Barna blir i tilvenningsperioden utsatt for nye og ukjente situasjoner, og trenger å bli møtt av sensitive voksne som evner å forstå barnets behov (Drugli 2014). Både loggføringene og spørreundersøkelsen viser hvordan barna bruker sine tilknytningspersoner i tilvenningsperioden. Sitatet fra måltidsituasjonen hvor moren tar barnet på fanget er et eksempel på en mor som er sensitiv overfor sitt barns signaler og forstår barnets behov. *«Veldig rart for N å sitte ved bordet. Mamma tar henne på fanget til litt «lading» – og så setter hun barnet tilbake oppi stolen igjen»*. Denne situasjonen er et godt eksempel på hvordan barnet gjør aktivt bruk av tilknytningspersonen og som illustreres i Trygghetssirkelen. Trygghetssirkelen er en visuell fremstilling som viser hvordan barnet trenger tilknytningspersonen i sin utforskning av verden, men også som en trygg havn når

barnet opplever utrygghet. Sitatet viser hvordan et barn som kjenner seg utrygt, eller som kanskje er overveldet av følelser, stopper opp i sin utforskende adferd og aktiverer sin tilknytningsadferd. Moren er observant på barnets følelser og responderer på barnets adferd. Moren fungerer som en trygg havn ved å bekrefte for barnet at hun er tilgjengelig når barnet synes at verden er utrygg. Hun hjelper også barnet med å organisere sine følelser. Gjennom sin bekreftelse gir moren trygghet slik at barnet igjen kan utforske og lære. Situasjonen overfor kan også vise hvordan forholdet mellom avhengighet og selvstendighet utvikles hos et lite barn, og at barnets behov for trygghet og støtte til utforskning, varierer mange ganger daglig (Powell m. fl. 2015).

Flere av eksemplene i loggføringene viser hvordan barn søker å opprettholde kontakten til sine tilknytningspersoner enten ved blick eller at de fysisk oppsøker tilknytningspersonen.

*«Leker mer og mer på egenhånd og lengre unna pappa, men har et kontrollblikk bort på pappa innimellom for å forsikre seg om at pappa er med.»*

*«Da mamma går ut i garderoben for å hente veska si, krabber N etter.»*

Det første sitatet viser hvordan barn bruker blick-kontakt for å få bekreftet at tilknytningspersonen er tilgjengelig for dem. Barn kan i følge Powel (2015), oppleve trygghet gjennom et blick eller et smil fra omsorgspersonen. Barn har ved blikket gjenopprettet kontakten med tilknytningspersonen, og denne har bekreftet at han eller hun vil passe på og hjelpe barnet videre i dets utforskning. Det andre sitatet beskriver hvordan barnet fysisk forsøker å gjenopprette kontakten med tilknytningspersonen. Kanskje barnet i den konkrete situasjonen opplever ubehag ved separasjonen eller kjenner på en udefinerbar frykt fordi de opplever ensomhet. Dette fører til at barnet forsøker å gjenopprette forbindelsen til tilknytningspersonen (Powell m.fl. 2015).

Resultatene viser at foreldrene er aktivt deltakende den første tiden i barnehagen. Alle foreldrene oppgir at de er aktive sammen med eget barn i tilvenningsperioden gjennom deltakelse i rutinesituasjoner og lekaktiviteter. Foreldrenes aktivitet har, slik jeg ser det, to klare fordeler. For det første hjelper de sine egne barn til økt trygghet gjennom å være tilgjengelige for barnas behov, slik det beskrives i trygghetssirkelen og i eksemplene over. For det andre hjelper de personalet med å forstå deres barn slik at tilknytningspersonen lettere kan lære barnet å kjenne, noe som kan føre til at barna raskere vil kunne knytte seg til de ansatte.

I tillegg viser undersøkelsen hvordan de ansatte i større grad bruker foreldrenes kompetanse om eget barn. Personalet beskriver hvordan de oftere enn tidligere, observerer samspill mellom foreldre og barn, og at de aktivt bruker dette i sin tilnærming til barnet. Personalet sier også at observasjon gir fordeler i samarbeidet, ved at begge parter kan observere hverandres samspill med barnet. Den nye modellen gir kanskje noen språklige utfordringer når det gjelder opplæring av foreldre til flerspråklige barn. Men på den annen side vil den kunne gi fordeler ved at foreldre og personalet sammen kan observere hverandre og hverandres samhandlinger med barnet. Selv om mitt materiale ikke inneholder data om flerspråklige barn og deres foreldre, er jeg av den oppfatning at modellen kan gi fordeler i dette arbeidet. Foreldre vil få en mulighet til å se og observere og dermed bli kjent med barnehagen på en god måte ved blant annet ved å være aktive i tilvenningen og ved å være lengre tilstede.

### 7.3 Økt kompetanse hos ansatte og foreldre

Spørreundersøkelsen og loggføringer viser at både foreldre og ansatte mener de har fått økt kompetanse om barns behov i tilvenningsperioden. Det er mange som bruker faguttrykk som blant annet trygghetssirkelen og tilknytning, noe som tyder på økt bevissthet og kompetanse. Roland (2015) hevder imidlertid at man først kan si at man har lykkes dersom noe faktisk er endret. I det videre vil jeg derfor trekke frem funn av praksisendringer og drøfte disse.

Det er tegn som tyder på at strukturen i de nye rutinene har gitt muligheter for de ansatte til å opptre mer sensitivt og dette understøttes av konkrete funn omkring sensitivitet. Sitatet under uttrykker nettopp at personalet møter barn med sensitivitet og omsorg ved at personalet undrer seg og reflekterer over hvorfor barnet handler som det gjør.

*«Vi satte på musikk, mamma forteller at han liker å danse. Han danser ikke denne dagen.*

*Kanskje han er litt utrygg enda...»*

*Bleieskift uten sprell på bordet – er det et tegn på at han ikke er helt trygg?»*

Begge sitatene over viser at ansatte reflekterer over barnets uttrykk og handlinger. Sitatene er eksempler på hvordan personalet i arbeid med nye rutiner har jobbet med å konkretisere kjennetegn på trygghet. I arbeidet med å skape en god relasjon til barnet, har ansatte definert hva som er viktig og hvilke kjennetegn de skal se etter. Begrepet relasjon er brutt ned til

kjernekomponentene (Roland 2015) knyttet til barns trygghet. Drugli (2014) mener et trygt barn blant annet viser positive følelser. Sitatene viser ansatte som forsøker å tolke de signaler barnet gir, og at de reflekterer over barnets atferd i et tilknytningssamspill. Når den ansatte forsøker å skape en relasjon til barnet, ses det etter tegn på om barnet viser positive følelser. Dette tyder på sensitivitet i måten de ansatte nærmer seg barnet. Å tolke barnet er ingen enkel oppgave, og de fleste vil nok oppleve å feiltolke barnets signaler. Dersom feiltolkningen blir et mønster vil dette kunne få konsekvenser for barnets tilknytning (Powell m.fl. 2015). For å unngå at mistolkningene blir et mønster, er det svært viktig at personalet jevnlig drøfter og reflekterer over barnets signaler, samt sin egen evne til å respondere på barnets behov.

Spørreundersøkelsen og loggføringene viser at mange ansatte bruker ord som å *være nær*, *være var*, *tilnærme seg barnet på en god måte*, *se barnet og skape trygghet*. Dette kan tyde på ansatte som er sensitive i sin omsorg for barnet. Ordene de bruker i loggene som å *være var* kan beskrive personalets forsøk på å forstå hvem barnet er, forstå deres uttrykk. Dette beskrives som ett av kjennetegnene på positive relasjoner (Drugli 2014). For å være sensitiv overfor barnet må de ansatte oppleve å ha nok tid og ro til dette. Spørreundersøkelsen viser at de ansatte selv opplever at de bruker mer tid på barnet og mindre tid på praktiske oppgaver enn tidligere. At de bruker mer tid sammen med barnet nå enn tidligere, ser jeg som tegn på at deres relasjonskompetanse har økt, og at praksis er endret.

82 % oppgir i spørreundersøkelsen at barna har kortere dager den første tiden etter tilvenning. Anbefaling om at barn trenger kortere dager når tilvenningen er over, er ikke noe som er nytt dette året. Alle barnehagene bekrefter at dette har vært tema tidligere år også. Dette kan bety at personalet har klart å formidle barnas behov for en mykere start på en annen måte enn tidligere. Banduras (1997) beskriver de ansattes tro på det de gjør som *self efficacys*. Kanskje har de ansatte, gjennom økt kompetanse omkring barns behov i tilvenningsperioden, oppnådd større selvtillit ved at de har fått større tiltro til egen kompetanse. På spørsmålet «*Fungerte tilvenningen etter din mening ut fra intensjonen om å gi barnet nære og trygge relasjoner til en tilknytningsperson i barnehagen?*» svarte 100 % av personalet ja. Dette underbygger også at de tror på denne måten å jobbe med tilvenning på. Denne nye selvtilliten har kanskje ført til at de er i bedre stand til å kommunisere ut til foreldrene hva som er barns behov. At barna har kortere dager kan også ses i sammenheng med ny kunnskap som foreldrene har fått gjennom foredrag med Drugli vår 2015.

Selv om mange ansatte uttrykker i spørreundersøkelsen og i loggføringene at de har fått økt kompetanse, er det også enkelte som beskriver at de ikke gjorde noe annerledes i denne tilvenningen enn tidligere. Dette kan tolkes til at enkelte ikke har endret sin praksis. Kanskje har de ikke klart å omsette ny kunnskap til praksis, eller det kan bety at de tidligere også har jobbet på noe av den samme måten. Det kan også være at de som svarte dette i utgangspunktet ikke ønsket denne endringen. Sitatene under viser at enkelte av de ansatte var noe skeptiske til de nye rutinene:

*«Før tilvenningen var jeg litt negativ til å ha flere foreldre tilstede i så mange timer, der har jeg forandret mening.»*

*«Jeg er positivt overrasket over hvor bra dette gikk. Var litt skeptisk til at foreldrene skulle være en del av oss over en lengre periode. Men opplevde mye mindre utrygge barn, mindre gråt fordi foreldrene ble så trygge på oss.»*

Jeg har ikke skilt mellom de ulike yrkesgruppene i loggføringene, men sitatet under er trolig fra en pedagogisk leder/barnehagelærer som har opplevd at enkelte i personalet var noe kritiske til innføring av nye rutiner:

*«Synes også "kritikerne" har taklet dette bedre enn forventet.»*

I teorikapittelet viste jeg til Hageaves og Fullan (2014) som hevder at det er av sentral betydning å jobbe med hele personalet ved kompetanseheving og endringsarbeid. Dette fordi gruppa har større effekt på enkeltindividet enn enkeltindividet har på gruppa. Ved iverksettelse av kompetanseheving og endringsarbeid vil det ha en større virkning dersom alle er med. Dersom noen i gruppa ikke ser behovet eller ønsker denne endringen, er det større sannsynlighet for at gruppa klarer å påvirke enkeltindividene. Sitatene over kan underbygge den sentrale effekten det har å lære opp alle, slik at gruppa kan påvirke enkeltindividet.

Ledere har en sentral rolle i utviklingsarbeid ved å holde fokus og drive fram endringer (Roland 2015). De fire styrerne i prosjektbarnehagene har vært brennende engasjert og brukt tid og ressurser i dette endringsarbeidet. De har foretatt en tydelig prioritert av dette prosjektet. Videre har de sikret en god framdrift gjennom gode forberedelser til personalmøter, planleggingsdager, prosjektmøter med mer. De har lagt til rette for og bidratt

til at personalet har fått muligheter til å reflektere over egne handlinger og væremåter overfor barnet og på denne måten utviklet seg.

Funn i undersøkelsene viser at det er en endring i personalets syn på foreldre, ved at foreldre nå ses på som sentrale og viktige aktører i tilvenningen. Dette ble også bekreftet av styrerne og personalet da jeg presenterte de første funnene. Tidligere var fokuset for en del ansatte å få foreldrene ut av barnehagen så raskt som mulig. Personalet beskriver og bekrefter hvordan de aktivt bruker foreldrene på en annen måte enn tidligere. Dette sier en del om hvilken betydning denne nye rutinen kan ha for foreldresamarbeidet. Funn i undersøkelsen viser at både foreldre og personalet uttrykker at de er blitt godt kjent, og at de i kraft av kompetanseheving har fått en felles forståelse for barnets behov samt et felles fagspråk. I tillegg gir personalet foreldre anerkjennelse ved å anse de som sentrale aktører i tilvenningsperioden. Tilvenningsperioden har som mål å skape trygghet for barn. I dette arbeidet er det også av sentral betydning at foreldre blir trygge. Mange av funnene bekrefter at den nye rutinen gjør det lettere å skape trygghet for foreldre både gjennom at de er tilstede lengre og at personalet anerkjenner foreldres kunnskap om eget barn. I tillegg blir de bedre kjent. En ansatt beskriver det slik: *«Jeg ble mye bedre kjent med foreldrene, de ble bedre kjent med meg noe som ga dem en større trygghet da de skulle gå fra barnet første gang»*.

#### **7.4 Barns behov (Trygghetssirkelen)**

Tall fra spørreundersøkelsen viser at alle barn under tre år har hatt minimum fem dager tilvenning. Ut fra kunnskap om at relasjonen til de voksne er viktigst for de yngste barna og at eldre barn i større grad bygger relasjon til andre barn, er dette et godt utgangspunkt for å danne god og trygg tilknytning for de yngste barna (Drugli 2014).

Når foreldrene er lengre til stede i tilvenningen, kan dette føre til at de blir bedre kjent med ansatte og med barnehagen som organisasjon. Foreldre er naturlig nok svært fokusert på eget barn og dekning av eget barns behov. Foreldres fokus på individet, og personalets fokus på hele gruppa, kan i mange sammenhenger ha gitt utfordringer i samarbeidet. Jeg undres på om en tilvenning med økt tilstedeværelse vil dempe foreldrenes fokus på eget barn i takt med økt forståelse for at barnet er i gruppe. Dette er spørsmål som jeg ikke velger å belyse nærmere her, men som kan være interessant å se nærmere på senere i prosjektet.

I loggføringene finner jeg flere foreldre, men også personalet, som oppgir at barnets adferd forandrer seg på dag 3. Flere oppgir at barnet er trøtt, har sovet dårlig, virker utilpass og/eller survete. Et barn som er trøtt og slitent vil søke beskyttelse eller trøst hos sin tilknytningsperson i nedre del av trygghets sirkelen (Powel m.fl. 2014). Funn fra dag 3 kan ses i sammenheng med det Drugli (2014) sier om hvilken påkjenning det kan være for et barn å begynne i barnehagen. Det er viktig at vi ikke undervurderer denne påkjenningen. Barn bruker mange krefter på å finne seg til rette i sin nye tilværelse og blir slitne av inntrykk. I tillegg vil et barn som skilles fra sine foreldre kunne oppleve utrygghet og dette kan vekke ulike grader av angstreaksjoner og vil oppleves som en påkjenning for barnet (Broberg, Hagström og Broberg 2014). Dermed kan det tyde på at det er av sentral betydning å bruke mer enn 3 dager på tilvenning.

Funnet omkring dag 3, ble drøftet med styrerne og personalet. Det ble blant annet vurdert om dag 3 er for lang, og hvordan erfaringene fra denne tilvenningen skal få betydning for neste års tilvenning. To av barnehagene velger å starte tilvenningen på onsdag, slik at dag 4 blir en lørdag. På denne måten ønsker de å gjøre belastningen for barnet mindre ved at det blir to dager opphold hjemme. Denne organiseringen vil også sørge for at barnet har foreldrene med seg ved oppstart av uke 2. De to andre barnehagene vil korte ned på dag 3, men da i samråd med foreldre.

## 7.5 Tilgjengelige voksne

I teorikapittelet har jeg beskrevet at barn må erfare at de ansatte er tilgjengelige for dem om det skal etableres en trygg tilknytning. Barna trenger å møte voksne som bruker tid sammen med dem og at det er en viss hyppighet av interaksjon.

I spørreundersøkelsen kom det fram at de ansatte opplevde at det var mer ro under denne tilvenningen enn tidligere, og at det var mindre stress. Når ansatte beskriver at de opplevde mer ro, kan dette ha ført til at de blir i bedre stand til å sørge for at det gis muligheter til nok interaksjoner mellom ansatte og barn slik at gode relasjoner kan oppstå. I tillegg hevder Drugli (2014) at mindre stress kan øke de ansattes evne til å utvise mer sensitiv omsorg fordi sensitiv omsorg krever at den ansatte retter sin fulle oppmerksomhet mot barnet og er åpen for barnets signaler.

At foreldrene opplever at personalet er tilgjengelige for barn bekreftes i loggføringer fra foreldrene. De beskriver hvordan de opplever at personalet er tilgjengelige for deres barn.

*«Personalet var hele tiden til stede og tilgjengelig for I» «Tilknytningspersonen var i nærheten hele tiden for å observere og gav han spesiell oppmerksomhet innimellom, gjorde morsomme ting».* Disse funnene gir en forståelse av at den nye modellen kan føre til at personalet i større grad klarer å være sensitive overfor de nye barna.

For å kunne etablere relasjoner viser Drugli (2014) til flere kjennetegn ved positive relasjoner. Et av disse er at personalet viser omsorg, kjærlighet og varme overfor barnet.

Spørreundersøkelsen viser at flere av respondentene vektlegger å vise at de liker barnet, at de vil være sammen med det, at de viser omsorg og kjærlighet. Drugli(2014) viser til Tholin (2014 s. 101) som sier: *«En handling er ikke omsorg før barnet oppfatter den som omsorgsfull».* Dette krever at personalet må ha fokus på det enkelte barn og handle sensitivt overfor det.

Et annet kjennetegn på positive relasjoner, er at de ansatte gir barnet rask og tilpasset respons. Personalet beskriver hva de vektla i denne perioden kontra tidligere tilvenninger slik: *«Å være åpen og imøtekommende. Ta initiativ til kontakt med barnet, men la barnet få bestemme om det er klar for det. Være var på barnets reaksjoner. Trøste med en gang barnet blir lei seg. Hele tiden være tilgjengelig for barnet. Støtte og gi positiv respons på barnets initiativ.»* Her viser de ansatte hvordan de i sine handlinger ønsker å gi rask respons til barnet, hvordan de tilpasser adferden barnets behov og hvordan de forsøker å gi barnet bekreftelser slik at de føler seg sett. Dette er med på å skape positive relasjoner (Drugli 2014). Personalet uttrykker ved sitatet overfor at det gir barnet positiv respons. Dette er en form for respons som både kan fremme barnets selvbilde, men som også forsterker den positive adferden. Barnet vil utøve mer av den adferden som frembringer positiv reaksjon fra voksne. Å være sensitiv voksen handler om å tolke kroppsspråk og nonverbale uttrykk til de minste barna, slik som den ansatte gjør i denne loggføringen: *«M strekker armene opp når han trenger hjelp».*

## **7.6 Implementeringsprosessen**

I teorikapittelet viste jeg til en modell over implementeringsprosess som inneholder fire ulike faser (Roland 2015). Denne modellen omfatter både forberedelsestiden og selve iverksettelsen av endringsarbeidet. Jeg vil i det videre drøfte funn sett opp i mot teori om ledelse og implementering.



Fase 1 og 2 handler om en grundig forberedelse til innføring av prosjekt, om vurderinger av behov, kapasitet og ressurser. Det første halve året av prosjektet ble brukt til å skape en god forankring hos personalet. Styrerne så behov for kompetanseheving i tilknytningsteori hos de ansatte. Det ble lagt til rette for en bred kompetanseheving av personalet ved at alle ansatte fikk et kveldsseminar med May Britt Drugli. Drugli er en anerkjent forsker som de ansatte har blitt kjent med gjennom deltakelse i hennes forskning om barns nivå av stresshormonet cortisol. Dette mente styrerne ville være med på å skape motivasjon hos de ansatte. Roland (2015) hevder at en god forankring hos de ansatte vil påvirke resultatet. Å utvikle organisasjonen krever felles refleksjon, hvor man sikrer seg at alle forstår og er med, slik at det ikke bare skjer en kompetanseutvikling hos den enkelte. Styrerne i prosjektbarnehagene har tatt høyde for en slik bred involvering ved å inkludere hele personalgruppen i arbeidet med prosjektet og ikke bare småbarnsavdelingene som er de som får flest barn på tilvenning. Hagreaves og Fullan (2014) viser til hvordan organisasjoner som arbeider med å øke den sosiale kapitalen lykkes raskere. Sosial kapital handler blant annet om hvordan de ansatte jobber sammen gjennom å lære fra hverandre og øke effektiviteten i gruppa.

Alle prosjektbarnehagene jobbet det første halve året med å utvikle de nye rutinene. I spørreundersøkelsen er det flere som påpeker hvordan prosessen med å utarbeide nye rutiner har hatt stor betydning:

*«Det å skape ro gjennom at det meste har vært planlagt og forberedt på forhånd, har hatt hovedfokus. God organisering av hverdagen, skaper forutsigbarhet og trygghet for alle parter. Det at mine medarbeidere også har kjent seg trygge og komfortable med den nye tilvenningsmodellen og foreldrenes større grad av tilstedeværelse, har også hatt mye fokus for min del»*

Det kan tyde på at bred involvering av hele personalet for å sikre en felles forståelse, var en nøkkel til suksess (fase 2). Flere skriver i spørreundersøkelsen at de i starten var skeptiske til rutinen, at de ved oppstart ikke så hva dette skulle føre til av positive endringer. Etter at tilvenningen var gjennomført, så de imidlertid kun positive trekk ved den nye modellen. Arbeid med tilvenning har ansatte gjort i mange år, og det er ikke sikkert alle opplevde et behov for endring. Jeg tror enkelte ansatte mener de har vært gode på dette i mange år, og at det derfor opplevdes utfordrende å endre på noe som fungerer.

*«Syns d har fungert bra 😊 vi har vært åpen for individuell tilvenning før også.... D å ha foreldrene der over lang tid var mindre stress enn j hadde trodd...vi har fått positive tilbakemeldinger. Godt å føle seg tryggere å mer kjent m barnet før man har ansvaret....»*

Ett av sitatene i spørreundersøkelsen sier noe om at det har vært kritiske røster til prosjektet:

*«Før tilvenningen startet var jeg litt negativ til å ha flere foreldre tilstede i så mange timer og dager, der har jeg forandret mening.»*

Fullan (2007) påpeker at en sentral faktor for å få reell endring er at de ansatte opplever den som nyttig. Selv om enkelte ansatte i utgangspunktet ikke opplevde et behov for endring, har de i etterkant opplevd rutinen som nyttig. Dette kan bidra til å sikre endring av praksis.

### Fase 3

Selve iverksettingen, fase 3, ble gjennomført ved innføring av nye tilvenningsrutiner i august 2015. I utarbeidelsen av nye rutiner var det mange og lange diskusjoner. Hele barnehagen var inkludert i dette arbeidet. Før iverksetting av nye rutiner drøftet personalet også hvilke faktorer som måtte være tilstede for å lykkes med de nye rutinene. Det å bli enige om rammefaktorene bidro til en større lojalitet blant ansatte og har slik jeg ser det gitt motivasjon hos de ansatte for gjennomføring. Roland (2015) viser til at lojalitet er en faktor som virker inn i en implementeringsprosess. Ansattes arbeid med de nye rutinene over tid, og at de selv har vært med på å utarbeide det de mener er suksessfaktorer, øker lojaliteten.

### Fase 4

Fase 4 handler om å lære av erfaringene fra de tidligere fasene. Gjennom refleksjon og vurderinger av hva som gikk bra, og hva som var utfordrende, kan nye og bedre rutiner utvikles. Aksjonsforskning handler blant annet om å endre praksis til det bedre.

Alle barnehagene gjennomførte evaluering rett etter tilvenningsperioden. Dette handlet blant annet om hvordan rammefaktorene man var blitt enige om på forhånd fungerte, dukket det opp noe uforutsette hendelser, hvordan fungerte det i forhold til antall barn på tilvenning, hvordan var sykdomsfravær, ble det gjennomført oppstartsamtaler med mer. Videre ble det gjennomført refleksjonsgrupper i hver av prosjektbarnehagene ut fra disse evalueringene. Resultatene fra arbeidet i hver enkelt barnehage ble lagt fram for prosjektgruppa, og hvor prosjektgruppa diskuterte og drøftet evalueringene. Dette ga igjen grunnlag for faglige vurderinger av nye kompetansehevende tiltak for personalet. Aksjonsforskning preges jo av at den ikke gir noen endelige svar, men at deltakerne er i en prosess hvor en stadig søker nye

svar. Ett resultat eller en konklusjon kan gjerne bli starten på et nytt prosjekt. I det videre arbeidet med å utvikle praksis kan man gjennomføre refleksjonsgruppene på tvers av barnehagene. Dette for å sikre at nye ideer og tanker kommer fram og igjen danner grunnlag for gode refleksjoner. Det er slik at en fort kan risikere at man snakker om det samme dersom man kjenner hverandre godt. I tillegg opplever barnehagene ulike problemstillinger, og kanskje de kan utfordre hverandre ved å settes i grupper på tvers av virksomhetene.

Personalet uttrykket at foreldrene opplever de nye rutinene oppleves som gode. Resultatene fra spørreundersøkelsen og loggføringer viser det samme, og dette vil igjen kunne føre til økt motivasjon (Ertesvåg og Roland 2015). Styrerne har gjennom hele prosjektperioden lagt opp til kompetanseheving og refleksjonsgrupper. Dette ser jeg på som helt sentralt for å lykkes med prosjektet. Måten å jobbe med tilvenningen på strekker seg jo langt utover de to ukene ved oppstart. Dette handler om personalets syn på barn og hvordan de skal bygge relasjoner til barna. Roland (2015) viser til at varig effekt av et utviklingsarbeid ofte kan være en stor utfordring. Han mener også at det må en viss form for fornyelse til for å sikre kontinuitet. Her ser jeg at styrerne i prosjektet har vært flink til å utvikle temaene for kompetanseheving hos de ansatte. På denne måten har de lagt til rette for at det skjer en kontinuerlig utvikling av nye innfallsvinkler og aktiviteter. Personalet har blant annet jobbet videre med teori i forhold til Trygghetssirkelen og relasjonsbygging, samt fokus på barns behov for trøst.

Det blir en sentral oppgave framover å sikre at nyansatte introduseres for prosjektet ved å sikre opplæring og faglig kompetanse. Det er helt sentralt at nyansatte får innføring i tenkningen og prinsippene for tilvenning. Fullan (2007) beskriver at en implementeringsprosess tar opp til 3-5 år, det er derfor av sentral betydning for prosjektet at styrerne følger dette opp i tiden som kommer.

Den nye rutinen for tilvenning fremhever viktigheten av en god relasjon mellom barn og voksne, og hvor viktig det er at de ansatte er sensitive nok. Ledelsen har et overordnet ansvar for at kvaliteten på relasjonene er gode nok. Våre strategier i relasjon til barn er gjerne preget av egne opplevelse fra egen barndom (Powell m.fl. 2015). Dette vil i noen tilfeller føre til at vi ikke gir barna det de trenger, selv om vi har de beste intensjoner. Det er av sentral betydning at ledelsen holder fokus på refleksjon og at personalet gis rom for refleksjon og til å bli kjent med egne reaksjonsmønstre. Dette kan blant annet gjøres gjennom økt bevissthet om barns behov og forsøke å endre sin adferd slik at den tilpasses barnet (Drugli 2014).

Det at foreldrene er mer til stede i barnehagen gir dem også en større mulighet til å oppdage personalet som ikke er «gode» nok på bygging av relasjon. I barnehagene er det tradisjonelt lite klager på personalet. Vil en slik tilvenning med økt tilstedeværelse og kompetanseheving av foreldregruppa få betydning for hvordan ledelsen jobber med å sikre høy kvalitet? Denne formen for tilvenning kan nok føre til at foreldrene setter høyere krav, når de nå har større kunnskap om relasjoner. Ledelsen har ansvar for at kvaliteten på relasjonen er god nok, og dette vil kreve et systematisk arbeid i tiden fremover.

Under arbeidet med datamaterialet stilte jeg meg spørsmål om hvilken betydning det har for tilvenningsperioden dersom barn har større søsken i barnehagen. Det var flere av respondentene som i sine utsagn refererte til at barnet hadde søsken i barnehagen. «*Barnet hadde søsken på avdelingen, hadde vært her mange ganger. Brukte derfor kortere tid, gikk veldig fint*». Jeg tror at barn som har vært med for å hente storesøsken i barnehagen flere ganger, opplever en følelse av trygghet i form av at barnehagen er et kjent sted. Jeg har ikke sett nærmere på dette i denne oppgaven ut fra at fokus på at barns møte med barnehagen baseres på de individuelle behovene hvert enkelt barn har. Barnets opplevelser med tidligere tilknytningspersoner og egenskaper ved barnet har sterkere betydning for om barnet skaper tilknytning til de ansatte.

I mitt arbeid med analysen gikk jeg nok inn med en forventning om å finne forskjeller mellom gutter og jenter, og med en holdning om at personalet i lettere grad inngikk i tilknytning til jenter. Dette ut fra hva annen forskning sier og erfaringer om at spesielt aktive gutter er de som personalet ofte synes er vanskeligst å gå inn i nære relasjoner til. Når jeg spør foreldrene om hvor fornøyd de er med tilvenningen, er det ingen forskjeller mellom gutter og jenter. Jeg lagde krysstabeller mellom spørsmålene «*Opplever du at barnet ble ivaretatt under tilvenningen*», «*opplever du at barnet viser trygghet i barnehagen?*» og bakgrunnsvariabel knyttet til kjønn. Jeg kan ikke finne signifikante forskjeller mellom gutter og jenter. Når jeg videre analyserer hvem som bruker flere enn 5 dager på tilvenning i alderen 1 år, er det bare jenter. Det er ingen av guttene i undersøkelsen som bruker mer enn fem dager. Dette får meg til å undre på hvilken betydning det vil få for guttenes tilvenningsperiode dersom det er slik at gutter får færre dager til å danne trygge relasjoner til de ansatte, samtidig som de ansatte lettere går inn i relasjon til jenter enn til gutter (Pianta 2001). Dette vil kunne være aktuelt å undersøke nærmere i prosjektet for høst 2016.

Triangulering som metode var utfordrende, men etter hvert som jeg jobbet med datamaterialet kom det frem funn i begge undersøkelsene som understøttet hverandre. Foreldrene beskriver i loggene hvordan de opplevde at personalet var tilgjengelige for deres barn i tilvenningsperioden. Personalet skriver på fritekst spørsmålene i spørreundersøkelsen at de i større grad enn tidligere brukte mer tid sammen med barna og at de opplevde større ro.

## 8 AVSLUTNING

Prosjektet om tilvenning har nå vart i 1 ½ år og mange erfaringer er gjort. Jeg har fulgt prosjektbarnehagene gjennom prosessen med innføring av nye rutiner for tilvenning og evaluering av disse. Studien har belyst hvorvidt nye rutiner for tilvenning i barnehage kan bidra til god tilknytning mellom personalet og barna. Jeg har gjennomført spørreundersøkelse til alle foreldre og til personalet, og samlet inn loggføringer fra foreldre og personalet til de minste barna. Forskningen viser at foreldre og personalet er svært fornøyd med den nye måten å gjennomføre tilvenning på. Den nye rutinen gir bedre muligheter for personalet til å skape en god tilknytning mellom personalet og barn ved at foreldrene er sammen med barna over flere dager og at foreldrene er mer aktive. Personalet opplever mindre stress og personalet har økt sin kompetanse om tilvenning og relasjonskompetanse.

Etter at prosjektperioden er ferdig desember 2016, skal det vurderes en videre ekspansjon av de nye rutine til flere barnehager. For prosjektbarnehagene er det viktig at arbeidet fortsetter og det skal derfor være en ny vurdering av neste tilvenningsperiode. Dette er jo det som er betegnet som selve kjernen i aksjonsforskning ved at man endrer en praksis, konkretiserer hva man ønsker å endre, iverksetter handlinger for så å evaluere. Selv om det var mange gode resultater fra undersøkelsen, må arbeidet med fokus på relasjonskvaliteten mellom ansatte og barn fortsette. Gjennom prosjektperioden har fokus på barns individuelle behov vokst fram, og personalet har selv kjent på hvordan de i sin relasjon til barnet kan møte det enkelte barnets behov. Prosjektbarnehagene må jobbe videre med hvordan de skal følge opp kvaliteten på relasjonen mellom voksne og barn gjennom systematisk arbeid. Det må legges til rette for veiledning og kartlegging av kompetanse gjennom observasjon. En annen utfordring er hvordan de skal sikre at nyansatte får denne kunnskapen.

Endring krever systematisk arbeid over tid (Fullan 2007) avhengig av størrelsen på organisasjonen. Arbeidet med de nye rutinene for tilvenning handler ikke bare om denne første tiden i barnehagen, den handler også om en måte å forholde seg til barn på og som må følges opp gjennom forpliktelse i personalet.

Arbeidet med prosjektet har vært en spennende reise. Jeg opplever at jeg er heldig som får arbeide i en kommune med et aktivt og svært kompetent fagmiljø som er opptatt av å finne nye og bedre måter å jobbe på. Jeg har fått følge arbeidet med implementering av nye rutiner på nært hold og sett hvilket engasjement og faglighet som er ute i virksomhetene. Jeg har besøkt hver enkelt av prosjektbarnehagene og presentert resultater på virksomhetsnivå. Under disse presentasjonene så jeg hvilket engasjement og motivasjon som ble skapt ved konkrete tilbakemeldingene til hver virksomhet. Resultater og tilbakemeldinger ga utspring for nye ideer og refleksjoner.

Prosjektperioden varer fram til desember 2016 og arbeidet med planlegging av høsten 2016 er i gang. For videre framdrift av prosjektet er det nå bestemt å rette et særskilt fokus på den minoritetsspråklige delen av befolkningen. Den barnehagen med størst andel flerspråklige barn vil nå i mai 2016 innlemmes i prosjektet for å vurdere den nye modellen i arbeid med flerspråklige barn. Prosjektet har i denne forbindelse søkt om utvidede midler for å utarbeide informasjonsbrosjyrer på ulike språk og for videre kompetanseheving. Prosjektet har vakt stor interesse fra andre virksomheter i kommunen blant annet barnevernstjenesten, psykisk helse, kommunens tverrfaglige samarbeidssystem og helsestasjon. Det er derfor etablert et samarbeid om en felles foreldreskole til våren hvor alle virksomhetene bidrar inn.

Jeg vil også i tiden fremover følge prosjektet tett. Foreløpige resultater tyder på økt kvalitet i tilvenningen og jeg gleder meg til å følge videre utvikling av modellen.

## LITTERATURLISTE

[Barnehagespeilet 2015](#) lastet ned 23.02.2016

Brandtszæg, Torsteinson og Øiestad (2015): *Se barnet innenfra. Hvordan jobbe med tilknytning i barnehagen*. 1.utg. Oslo Kommuneforlaget.

Broberg, Hagström og Broberg (2014): *Tilknytning i barnehagen. Hva betyr trygghet for lek og læring?* 1.utg. Oslo, Cappelen Damm Akademisk.

Bøe og Thoresen (2012): *Å skape og studere endring – Aksjonsforskning i barnehagen*. 1. utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Drugli, May Britt (2014): *Liten i barnehagen. Forskning, teori og praksis*. 1.utg. Oslo, Cappelen Damm Akademisk.

Ertesvåg og Roland (2015): *Ledelse av endringsarbeid i barnehagen*. 1.utg, 3. opplag 2015 Oslo, Gyldendal akademisk.

Fagereng, Kathrine M (2015): *Velkommen til barnehagelivet*. 1.utg, Oslo, Kommuneforlaget.

Gotvassli, Kjell-Åge (1990): *Ledelse i barnehagen*. 1.utg, opplag 1:4 1994, Oslo, TANO A.S.

Hagreaves og Fullan (2014): *Arbeidskultur for bedre læring i alle skoler. Hva er nødvendig lærerkapital?* 1.utg. Oslo Kommuneforlaget

Irgens Erik, (2014) [«God ledelse gir bedre lærere»](#), lastet ned 3.5.2016

Jacobsen, Dag Ingvar (2012): *Hvordan gjennomføre undersøkelser*. 2.utg, Kristiansund, Høyskoleforlaget.

Johannessen, Asbjørn (2009): *Introduksjon til SPSS*. 4.utgave, Oslo, Abstrakt forlag

Killen, Kari (1994): *Sveket. Omsorgssvikt er alles ansvar*. 2. utg. Oslo Kommuneforlaget

[Kommuneplan 2015-2026](#)

[KOSTRA](#), lastet ned 10.5.2016

Liefvendahl Tina, [Föräldraaktiv inskolning på förskolan ur ett anknytningsteoretiskt perspektiv](#), lastet ned 10.5.2016

[Lov om barnehager](#), lastet ned 10.5.2016

Mostad, Skandsen, Wærnes og Lindvig (2015): *Entusiasme for endring i barnehagen*. 1.utg 3.opplag, Oslo, Gyldendal Akademisk

Meld St. 24 (2012-2013) Framtidens barnehage

Nilssen, Vivi (2012): *Analyse i kvalitative studier*. 1.utg Oslo, Universitetsforlaget

Postholm, May Britt (2010): *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. 2.utg. Oslo Universitetsforlaget.

Powell, Cooper, Hoffman og Marvin (2015) *Trygghets sirkelen – en tilknytningsbasert intervensjon*. 1. utg. Oslo, Gyldendal Akademisk

Rammeplan for barnehager (1996) Q-0903. Barne- og familiedepartementet

Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver (2011). Kunnskapsdepartementet

Roland og Westergård (2015) *Implementering. Å omsette teorier, aktiviteter og strukturer i praksis*. 1.utg. Oslo, Universitetsforlaget

[Røykenes K «Metodetriangulering – et metodisk minefelt eller en beskrivelse av fenomener?»](#)  
[Sykepleien Forskning 2008](#) lastet ned 3.12.2015

Squires, Potter og Bricker (1999) *The ASQ; Se User`s Guide*, 9.utg. Baltimore, Maryland Brookes Publishing

[Store Norske Leksikon](#), lastet ned 9.5.2016

Tiller Tom (2004) *Aksjonsforskning i skole og utdanning*, 1.utg. Kristiansand, Høyskoleforlaget



[Vassenden, Thygesen, Bayer, Alvestad og Abrahamsen 2011, Barnehagens organisering og strukturelle faktorerers betydning for kvalitet, lastet ned 3.5.2016](#)

## Liste over vedlegg

Vedlegg 1: Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

Vedlegg 2: Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste NSD

Vedlegg 3: Databehandleravtalen

Vedlegg 4: E-post ved utsendelse av spørreundersøkelsen og spørreundersøkelsen

Vedlegg 5: Logg



# Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

## «*Tilvenning i barnehagen*»

### Bakgrunn og formål

Undertegnede er student ved Universitetet i Tromsø på master i Utdanningsledelse. I min masteroppgave ønsker jeg å belyse tilvenningsperioden i barnehage. Det har de siste årene kommet mye ny forskning på de minste barna i barnehagen med tanke på hjernens utvikling, stress og barns behov for tilknytning. Hvilken betydning har denne forskningen for barnets tilvenningsperiode i barnehagen og hvordan barnehagepersonalet og foreldre/foresatte skal legge til rette for å gi barna en trygg og god start i barnehagen?

Personer som blir forespurt om å svare på denne undersøkelsen er foreldre/foresatte til barn som starter i barnehagen august 2015 og ansatte i barnehager.

### Hva innebærer deltakelse i studien?

Studien vil i all hovedsak bestå av en spørreundersøkelse og loggføring, og opplysningene som innhentes vil omhandle spørsmål om den første tiden i barnehagen. Easy Research er databehandler som leverandør av nettbaserte spørreundersøkelser.

### Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Informasjon som jeg får tilgang til gjennom datainnsamling og loggføringer vil derfor bli behandlet med forsiktighet. Det er bare jeg som student og veileder som vil ha tilgang til dataene. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt slik at ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven.

Prosjektet skal etter planen avsluttes **15.mai 2016**. Når arbeidet med masteroppgaven er ferdigstilt og denne er godkjent, vil alle personopplysninger slettes.

### Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet umiddelbart. Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med Anny Bråthen 40 60 11 95, [ann.bra@lorenskog.kommune.no](mailto:ann.bra@lorenskog.kommune.no). Veileder er Else Stjernstrøm ved Universitetet i Tromsø, epost [else.stjernstrom@uit.no](mailto:else.stjernstrom@uit.no), telefon 77645518.

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

Med vennlig hilsen Anny Bråthen, barnehagekonsulent, Lørenskog kommune

---

## Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta i studien

- Spørreundersøkelse
- Loggføring (gjelder barn født 2014)

Signatur: \_\_\_\_\_



Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel +47-55 58 21 17  
Fax +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org nr 985 321 884

Else Stjernstrøm  
Institutt for lærerutdanning og pedagogikk UiT Norges arktiske universitet  
  
9006 TROMSØ

Vår dato: 28.08.2015

Vår ref: 44205 / 3 / MSI

Deres dato:

Deres ref:

## TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 13.08.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

44205	<i>Tilvenning i barnehagen</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>UiT Norges arktiske universitet, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Else Stjernstrøm</i>
<i>Student</i>	<i>Anny Bråthen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstillende i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Marte Byrkjeland

Kontaktperson: Marte Byrkjeland tlf: 55 58 33 48

Vedlegg: Prosjektvurdering

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO NSD Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo Tel +47-22 85 52 11 nsd@uio.no

TRONDHEIM NSD Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim Tel +47-73 59 19 07 kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ NSD SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø Tel +47-77 64 43 36 nsdmaa@sv.uit.no



## Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 44205

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet, men det må tilføyes at Easy research er databehandler i prosjektet (som leverandør av nettbaserte spørreundersøkelser).

Personvernombudet minner om at barnehageansatte ikke kan omtale enkeltbarn i identifiserbar form av hensyn til taushetsplikten, så lenge det ikke er innhentet samtykke fra foreldre. Vi forutsetter at taushetsplikten ikke er til hinder for den behandling av opplysninger som finner sted.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger UiT Norges arktiske universitet sine interne rutiner for datasikkerhet.

Easy research er databehandler for prosjektet. UiT Norges arktiske universitet skal inngå skriftlig avtale med Easy research om hvordan personopplysninger skal behandles, jf. personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder: <http://www.datatilsynet.no/Sikkerhet-internkontroll/Databehandleravtale/>.

Forventet prosjektslutt er 15.05.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, barnehage, alder og kjønn)

Vi gjør oppmerksom på at også databehandler (Easy research) må slette personopplysninger tilknyttet prosjektet i sine systemer. Dette inkluderer eventuelle logger og koblinger mellom IP-/epostadresser og besvarelser.

# Databehandleravtale

I henhold til personopplysningslovens § 15, jf. § 13 og personopplysningsforskriftens kapittel 2.

mellom

Lørenskog kommune  
«Behandlingsansvarlig»

og

«Questback AS»

Databehandler

## 1. Avtalens hensikt

I henhold til avtale om bruksrett til programvare (Avtalen) mellom Questback AS og Behandlingsansvarlig behandler Questback AS personopplysninger hvor Behandlingsansvarlig er behandlingsansvarlig, og Questback AS er databehandler etter personopplysningslovens definisjon.

Dette bilaget gjelder personopplysninger som Databehandler behandler på vegne av Behandlingsansvarlig som et ledd i gjennomføring av Avtalen.

Databehandleravtalen skal sikre at personopplysninger ikke brukes urettmessig eller kommer uberettigede i hende.

## 2. Formål

Databehandleravtalen har til formål å klargjøre Databehandlers og Behandlingsansvarliges ansvar i henhold til Lov om behandling av personopplysninger (POL) og Forskrift om behandling av personopplysninger (POF) for gjennomføring av Avtalen, slik at krav til konfidensialitet, integritet, tilgjengelighet og kvalitet ivaretas.

Databehandler leverer internettbaserte tjenester for undersøkelser og dialog, med funksjonalitet til å designe og distribuere informasjon og undersøkelser. Tjenestene gjør det mulig for Behandlingsansvarlige å samle, analysere og følge opp tilbakemeldinger fra interessenter, samt eksportere resultater.

I forhold til den aktuelle avtale kan det være snakk om følgende personopplysninger:

- Direkte identifiserbare opplysninger.
  - Opplysninger med navn, fødselsnummer eller andre opplysninger om entydig identifiserer enkeltpersoner, herunder også e-post adresser.
- Aidentifiserte personopplysninger
  - Personopplysninger/helseopplysninger der navn, fødselsnummer og andre direkte personentydige kjennetegn er fjernet og erstattet av en kode, slik at opplysningene ikke umiddelbart kan knyttes til en enkeltperson.
- Pseudonymiserte opplysninger
  - Personens navn er enveis kodet slik at det ikke er mulig å finne tilbake til navnet på den registrerte.
- Anonyme data
  - Data som er umulig å knytte til enkeltperson regnes ikke som personopplysninger. Anonyme data har ingen lovregulering eller begrensninger i bruk eller lagring og vil ikke omfattes av denne avtale.

Opplysningene skal bare brukes i nødvendig utstrekning i forbindelse med gjennomføring av Avtalen og kun i de prosesser nevnt ovenfor.

### 3. Plikter

- Behandlingsansvarlig skal påse at personopplysningene lovlig kan behandles, bl.a. gjennom å sikre at det foreligger nødvendig behandlingsgrunnlag i hht. POL § 8 og evt. § 9. Behandlingsansvarlig plikter å innhente og lagre kun slike personopplysninger som er tillatt under relevante lovbestemmelser og i henhold til eventuelle konsesjoner og meldinger.
- Databehandler kan kun behandle Behandlingsansvarliges personopplysninger for å gjennomføre oppgaver som er beskrevet i Avtalen. Behandlingsansvarlig skal, med mindre annet følger av avtale eller lovbestemmelser, ha rett til tilgang til/ innsyn i de personopplysninger som behandles og systemene som Databehandler benytter til dette formål.
- Databehandler er pålagt å følge Behandlingsansvarliges retningslinjer og prosedyrer for behandling av personopplysninger i forbindelse med Behandlingsansvarliges bruk av Questbacks tjenester, innenfor de rammene som er definert i Questback AS' standard betingelser for behandling av data.
- Den Behandlingsansvarlige og Databehandleren skal gjennom planlagte og systematiske tiltak sørge for tilfredsstillende informasjonssikkerhet med hensyn til konfidensialitet integritet og tilgjengelighet ved behandling av personopplysninger.
- For å oppnå tilfredsstillende informasjonssikkerhet skal den Behandlingsansvarlige og Databehandleren dokumentere informasjonssystemet og sikkerhetstiltakene. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for medarbeiderne hos den Behandlingsansvarlige og hos Databehandleren. Dokumentasjonen skal også være tilgjengelig for Datatilsynet og Personvernemnda.
- Databehandler plikter å ha systemdokumentasjon og rutinebeskrivelser som er relevante i forbindelse med behandling av personopplysninger etter Avtalen. Med dokumentasjon menes rutiner for autorisasjon og bruk, ulike tekniske og organisatoriske sikkerhetstiltak etc. Databehandler er ansvarlig for at dokumentasjonen er tilgjengelig for Behandlingsansvarlig, og at dokumentasjonen oppdateres ved endringer. Denne dokumentasjonen skal kunne legges frem for Behandlingsansvarlig på forespørsel. Innsyn i dokumentasjonen skal reguleres (gis til et begrenset antall autoriserte personer) slik at dette ikke svekker sikkerhetsnivået. Dokumentasjonen skal også være tilgjengelig for Datatilsynet og Personvernemnda.
- Hvis det forekommer avvik fra etablert informasjonssikkerhetsnivå skal Databehandler som en del av avviksrutinen sende avviksrapporter til Behandlingsansvarlig for avvik som har betydning innenfor avtaleområdet. Dersom det avdekkes fare for at personopplysninger kan komme på avveie, skal det treffes strakstiltak for å forhindre dette, samt varsles i henhold til forrige punktum. Databehandler skal etter at avvik er oppdaget sende rapport til Behandlingsansvarlig der årsaken til avviket fremgår og hvilke korrigerende tiltak som er iverksatt.
- Databehandler plikter å gjennomføre årlige sikkerhetsrevisjoner knyttet til behandlingen av personopplysninger etter denne avtale, jf. POF § 2-5.

### 4. Bruk av underleverandører

- Behandlingsansvarlige er innforstått med at enkelte av tjenestene under Avtalen leveres av andre selskaper innenfor Questback-konsernet, i eller utenfor Norge. Videre er Behandlingsansvarlige innforstått med at tjenestene under Avtalen kan leveres gjennom samarbeid med Databehandlers ISO-sertifiserte hostingleverandør innenfor EU. Databehandler kan overlate Behandlingsansvarliges personopplysninger til slike konsernselskaper og samarbeidspartner, dersom dette er nødvendig for å kunne levere tjenestene under Avtalen.
- Ved bruk av underleverandører til levering av tjenester som nevnt, eller til vedlikehold og oppdatering av registre, databaser med mer, plikter Databehandler å sørge for at disse leverandørene etterlever de samme krav til informasjonssikkerhet som hviler på Databehandler, slik at sikkerhetsnivået, som er beskrevet ovenfor, ikke blir svekket. Om personopplysningene skal overføres i eksterne nettverk, skal disse krypteres med tilstrekkelig sikkerhetsnivå.
- Samtlige som på vegne av Databehandler utfører oppdrag der bruk av de aktuelle personopplysningene inngår, skal skriftlig tiltre Databehandlers avtalemessige og lovmessige forpliktelser og oppfylle vilkårene etter disse.
- Databehandler vil ikke uten særskilt samtykke fra Behandlingsansvarlige overføre personopplysninger til mottakere i land som ikke sikrer en forsvarlig behandling av personopplysningene, ref. POL § 29.



## 5. Avviksmeldinger

Databehandler skal melde fra til Behandlingsansvarlig om eventuelle avvik som har oppstått hos Databehandler, ref. POF § 2-6. Behandlingsansvarlig har ansvaret for å vurdere om avviksmelding skal sendes til Datatilsynet, og for evt. å sende slik melding.

## 6. Sikkerhetsrevisjoner

Behandlingsansvarlig har rett til å foreta sikkerhetsrevisjon av Databehandlers systemer som benyttes til behandling av personopplysninger. Behandlingsansvarlig har rett til å la en tredjepart foreta denne sikkerhetsrevisjonen på sine vegne. Kostnadene for dette skal dekkes av Behandlingsansvarlig.

## 7. Avtalens varighet

Databehandleravtalen gjelder så lenge Databehandler behandler personopplysninger på vegne av Behandlingsansvarlig.

Ved brudd på databehandleravtalen eller personopplysningsloven med forskrifter, kan Behandlingsansvarlig pålegge Databehandler å stoppe den videre behandlingen av opplysningene med øyeblikkelig virkning.

## 8. Ved opphør

Ved opphør av Avtalen, er Behandlingsansvarlig selv ansvarlig for å slette alle personopplysninger innhentet av Behandlingsansvarliges brukere og lagret på eget område i tjenestene. Databehandler kan eventuelt bistå med slettingen fra databasen mot et honorar avtalt partene i mellom.

Databehandler vil ved opphør av avtalen følge rutiner og prosedyrer som dokumentert for behandling av data. Databehandler vil oppbevare sikkerhetskopi av data i en periode på opp til 12 måneder etter utløp av Avtalen.

## 9. Meddelelser

Meddelelser vil sendes til kontaktperson oppført i Avtalen.

## 10. Lovvalg og verneting

Avtalen er underlagt norsk rett og partene vedtar Oslo tingrett som verneting. Dette gjelder også etter opphør av avtalen

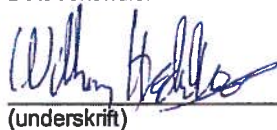
Denne avtale er i 2 – to eksemplarer, hvorav partene har hvert sitt.

Sted og dato \_\_\_\_\_

Behandlingsansvarlig

  
\_\_\_\_\_  
(underskrift)

Databehandler

  
\_\_\_\_\_  
(underskrift)

## Vedlegg 4

Til foreldre og personale i barnehager i Lørenskog kommune

I forbindelse med prosjektet Tilvenning i barnehagen har du/dere samtykket til deltakelse i forskningsprosjektet. Spørsmålene i denne undersøkelsen vil omhandle hvordan du/dere har opplevd den første tiden i barnehagen. Undersøkelsen er anonym og bes besvart innen 24.september 2015.

På forhånd takk for hjelpen.

Bruk linken under for å svare:

Med vennlig hilsen

Anny Bråthen, barnehagekonsulent Lørenskog kommune

Ved å følge linken under kan du se spørreundersøkelsen. Husk å hake av for vis alle spørsmål

<https://preview.easyresearch.se/s.aspx?WID=1022404&Pwd=31144751&TESTMODE=true>

## **Spørreundersøkelse om tilvenning i barnehage**

### **Hvor mange måneder var ditt barn ved oppstart i barnehagen?**

- Under 10 måneder
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25 eller mer

### **Hvilket morsmål har barnet?**

- Albansk
- Bulgarsk

#### Vedlegg 4

- Kinesisk
- Kurdisk
- Norsk
- Persisk
- Polsk
- Russisk
- Tamilsk
- Tyrkisk
- Urdu
- Annet

#### **I hvilken uke startet tilvenningen?**

- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
- 37
- Annet tidspunkt

#### **Har du/dere som foreldre vært på besøk i barnehagen før tilvenningsperioden?**

- foreldremøte

Vedlegg 4

- besøksdag
- åpen dag
- annet

**Har barnet vært på besøk i barnehagen før tilvenningsperioden?**

- besøksdag
- åpen dag
- avtalt besøk
- annet

**Deltok du på foredrag med May Britt Drugeli vår 2015?**

- ja
- nei

Hvis ja, hvilket utbytte hadde du? Beskriv

---

---

---

---

**Har barnet gått i barnehage tidligere?**

- ja
- nei

**Hvilken aldersgruppe er det på barnets avdeling?**

- 1-3 år
- 3-6 år
- 1-6 år
- Andre
- Vet ikke

**Hvor mange dager var du tilstede i barnehagen under tilvenningsperioden?**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 eller mer

**Har du gjort avtale om eller hatt oppstartsamtale?**

Vedlegg 4

- ja
- nei
- Vet ikke

**Har du gjort avtale om eller har barnet hatt kortere dager den første tiden etter tilvenning?**

- ja
- nei

**Deltok du i aktiviteter sammen med ditt barn under tilvenningsperioden?**

- ja
- nei

På hvilken måte deltok du?

---

---

---

---

**Deltok du i aktiviteter sammen med andre barn under tilvenningsperioden?**

- ja
- nei





**Fungerte tilvenningen etter din mening ut fra intensjonen om å gi barnet nære og trygge relasjoner til en tilknytningsperson i barnehagen?**

- ja
- nei

hvis nei, hva kunne vært gjort annerledes?

---

---

---

---

**Hvis du ser på planen for tilvenningen, er det noe som avviker fra den opprinnelige planen?**

- ja
- nei

Hvis ja, beskriv

---

---

---

---

**Kan du beskrive situasjoner hvor barnet viste positive følelse i barnehagen?**

- ja
- nei
- usikker

hvis ja, beskriv

---

---

---

---

**Kan du beskrive hva som fungerte bra under tilvenningen?**

---

---

---

---

**Oppdaget dere relasjoner mellom barn og tilknytningspersoner som ikke var gode?**

- ja
- nei
- usikker

Vedlegg 4

hvis ja, beskriv

---

---

---

---

**Hva synes du er det viktigste i arbeidet i tilvenningsperioden?**

---

---

---

---

**Hva gjorde du annerledes i denne tilvenningsperioden enn tidligere?**

---

---

---

---

**Var det noe du ble spesielt opptatt av under tilvenningsperioden?**

---

---

---

---



## Vedlegg 5

### Logg (Personalet)

Skriv inntil en halv side per dag om hvordan dagen har vært for ditt tilknytningsbarn. Skriv gjerne loggen før dere går hjem, eller så snart som mulig.

Beskriv det du la merke til hos barnet i løpet av tiden i barnehagen i dag (vær konkret).  
Eksempler kan være:

Kan du gi eksempler på situasjoner hvor barna brukte sine foreldre som ladestasjon under tilvenningen?

Situasjoner hvor foreldrene hjalp deg til å forstå deres barn ved å forklare barnets uttrykk?

Du kan også stille spørsmål i loggen, eller dele noen av dine tanker.

### Logg (Foreldre)

Skriv inntil en halv side per dag om hvordan dagen har vært for ditt barn. Skriv gjerne loggen før dere går hjem, eller så snart som mulig.

Beskriv konkret det du la merke til hos barnet i løpet av tiden i barnehagen i dag.

Eksempler kan være:

Situasjoner hvor du hjalp personalet til å forstå ditt barn ved å forklare barnets uttrykk?

Situasjoner hvor du så at personalet viste ditt barn aksept/varme og eller hjelp/støtte?

Situasjoner hvor barnet begynner å vise at det er trygg på sin tilknytningsperson?

Du kan også stille spørsmål i loggen, eller dele noen av dine tanker om tilvenningen.