

## **Sammendrag**

I min bacheloroppgave har jeg belyst følgende problemstilling: "Hvordan kan personalet arbeide for å motvirke diskriminering blant barn i barnehagen?". Jeg valgte å benytte meg av et kvalitativt forskningsintervju som metode for å besvare min problemstilling, og i den sammenheng intervjuet jeg to pedagogiske ledere. Slik fikk jeg et verdifullt innblikk i deres erfaringer og knyttet til diskriminering blant barn, samt hvordan personalet på avdelingen arbeidet for å motvirke diskriminering.

Informantene trakk frem flere faktorer som bidragsgivende i arbeidet for å motvirke diskriminering blant barn i barnehagen. Disse faktorene er blant annet å arbeide for å styrke barnas selvbylde og identitet, bruke barnegruppens mangfold som en ressurs og drive et holdningsskapende arbeid for å fremme generell empati hos barna. På bakgrunn av intervjuene fikk jeg et inntrykk av at diskriminerende atferd blant barn hendte mer som sporadiske enkelthendelser, og at denne atferden i liten grad påvirket hvem barna foretrakk som lekekamerater. Imidlertid mente begge informantene at det var viktig å starte det holdningsskapende arbeidet for å motvirke diskriminering blant barn allerede i barnehagen. Dette ble begrunnet med at barna i stor grad ble påvirket av både foreldrenes og barnehagepersonalets holdninger, og at disse holdningene legger grunnlaget for hvordan barnet håndterer diskriminering senere i livet.

## Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn for valg av tema .....	5
1.2 Problemstilling og avgrensning .....	5
1.3 Oppgavens oppbygning .....	6
2.0 Teori og begrepsavklaringer .....	6
2.1 Diskriminering og rasisme .....	6
2.2 Mobbing eller diskriminering? .....	8
2.3 Årsaker til diskriminering.....	8
2.4 Holdningsskapende arbeid .....	9
2.5 Tverrkulturell kompetanse.....	11
2.6 Empati og positivt selvbilde .....	11
2.7 Likheter og ulikheter .....	12
2.8 Foreldresamarbeid .....	13
2.9 Uenighet i den offentlige debatten.....	13
3.0 Metodedel .....	14
3.1 Kvalitativt forskningsintervju.....	14
3.2 Gjennomføringen av intervjuene.....	16
3.3 Feilkilder og etikk .....	17
4.0 Empiri og drøfting.....	18
4.1 Kompetanse knyttet til å arbeide for å motvirke diskriminering .....	18
4.3 Barnehagepersonalets forklaringer på diskriminerende atferd blant barn.....	23
4.4 Barnehagepersonalets fokus på likheter og ulikheter blant barn.....	24
4.5 Hvordan arbeider barnehagen for å motvirke diskriminering? .....	25
5.0 Konklusjon .....	28
6.0 Litteraturliste.....	29

## 1.0 Innledning

### 1.1 Bakgrunn for valg av tema

I rammeplanens forskrift om innhold og oppgaver presiseres det flere ganger at barnehagen skal motvirke all form for diskriminering. Også i barnehageloven understrekes det at "barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for **diskriminering**" (Barnehageloven, 2005, §1). Alle som jobber i barnehage er forpliktet til å arbeide i tråd med innholdet i både rammeplanen og barnehageloven, og her presiseres det tydelig at personalet skal motvirke all form for diskriminering. Imidlertid virker det ikke til at dette temaet, til tross for forpliktelse gjennom statlige dokumenter, er noe som gjenspeiles i litteraturen. På bakgrunn av lite litteratur knyttet til diskriminering i barnehagen, ble jeg nysgjerrig på om diskriminering blant barn forekommer i barnehagen, og om dette er noe personalet er bevisst på og aktivt arbeider for å motvirke. Jeg, som snart ferdig utdannet barnehagelærer, sitter ikke med tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter til å selv motvirke diskriminering, stereotypier og rasisme blant barn i barnehagen, og det er bakgrunnen for at jeg selv ønsker å undersøke dette temaet nærmere.

### 1.2 Problemstilling og avgrensning

Min problemstilling er følgende:

***"Hvordan kan personalet arbeide for å motvirke diskriminering blant barn i barnehagen?"***

Problemstillingen er avgrenset ved at jeg har valgt å ta utgangspunkt i diskriminering mellom barn. Jeg skal ta et dypdykk i hva litteraturen sier om hvordan diskriminering kan motvirkes. Begrepet diskriminering er nært sammenvevd med begreper som rasisme, stereotypier og fordommer. På bakgrunn av det vil jeg i min oppgave drøfte alle disse begrepene. Det må påpekes at begrepet diskriminering er vidt og omfatter både rasediskriminering, kjønnsdiskriminering og diskriminering på bakgrunn av funksjonsevne og alder. Jeg har imidlertid valgt å ikke avgrense diskrimineringsbegrepet, men å ta utgangspunkt i diskriminering knyttet til ulike diskrimineringsgrunnlag.

Empirien som vil danne grunnlag for å besvare problemstillingen er basert på forskningsintervju av to pedagogiske ledere. Formålet med disse intervjuene var å få tak i erfaringer de pedagogiske lederne hadde gjort seg innen feltet knyttet til diskriminering blant barn, og hvordan de i en travel barnehagehverdag arbeider for å motvirke diskriminering.

### **1.3 Oppgavens oppbygning**

I teorikapitlet vil jeg gjøre rede for sentrale begreper, samt anvende relevant teori knyttet til problemstillingen. Deretter kommer metodekapitlet som inneholder temaene metode, kvalitativt forskningsintervju og feilkilder og etikk. Disse begrepene vil forklares ut fra teori før jeg knytter dem opp til min undersøkelse og egne erfaringer jeg gjorde meg. Empirien vil bli presentert fortløpende sammen med drøftingen. I empiri- og drøftingskapitlet viser jeg til informantenes uttalelser og deretter drøfter og diskuterer materialet i lys av teori for å besvare problemstillingen. Avslutningsvis vil jeg komme med en oppsummerende drøfting hvor sentrale funn og eventuelt ny innsikt blir presentert.

## **2.0 Teori og begrepsavklaringer**

I teoridelen vil jeg presentere litteratur som er relevant for min problemstilling, som er følgende: "Hvordan kan personalet arbeide for å motvirke diskriminering blant barn i barnehagen?". Sentrale begreper vil bli flettet inn i teoridelen etter hvert som jeg tar dem for meg. I søket etter litteratur om diskriminering blant barn fant jeg svært lite av nyere dato. I den forbindelse vil en del av litteraturen bestå av eldre forskning. Jeg vil også trekke fram relevante handlingsplaner og offentlige dokumenter, da de bidrar til å understreke viktigheten av et personal som aktivt arbeider for å motvirke diskriminering blant barn i barnehagen.

### **2.1 Diskriminering og rasisme**

Kan vi i det hele tatt snakke om diskriminering blant barn i barnehagealderen? Før vi ser nærmere på det, må vi først og fremst redegjør for hva begrepet diskriminering er, og hva det vil si å diskriminere. Det finnes flere forståelser av begrepet, men direkte

oversatt fra latin betyr ordet diskriminering "å gjøre forskjell eller å skjelne mellom folk" (Båtnes & Egden, 2012, s. 222). Rogstad og Midtbøen (2010) viser til Ronald Craigs definisjon av diskriminering, og beskriver denne som en av de siste og mest dekkende definisjonene. På bakgrunn av det velger jeg å ta utgangspunkt i hans definisjon. Definisjonen tar for seg fire elementer han mener må være til stede for at en handling skal være diskriminerende. Det første elementet innebærer at individet behandles forskjellig enn de han eller hun sammenlignes med. Det andre elementet, er at denne forskjellsbehandlingen er ufordelaktig for individet eller gruppen det gjelder. Tredje element består av at forskjellsbehandlingen, eller konsekvensen av den, er direkte koblet til kjennetegn ved individet som er beskyttet av antidiskrimineringslovgivning. Det fjerde og siste elementet er at en ikke kan rettferdiggjør forskjellsbehandlingen uansett om utfallet var bevisst eller ikke (Midtbøen & Rogstad, 2010, s. 43). Det virker til å være enighet blant definisjonene om at det er virkningen av en handling som avgjør om den er diskriminerende, og ikke motivet bak handlingen. Dette er også i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven som definerer direkte forskjellsbehandling (diskriminering) slik: "Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd" (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 7).

Mens diskriminering tradisjonelt sett har blitt sett på som visse typer handlinger som leder til systematisk ulikhet, ses den klassiske rasismen som en form for ideologi om forestillinger som kategoriserer mennesker etter raser (Rogstad & Midtbøen, 2009, s. 3). Imidlertid er det viktig å påpeke at rasismebegrepet har gått gjennom en endring, fra såkalt klassisk rasisme til nyrasisme. Enkelt forklart kan en si at man med utgangspunkt i den klassiske rasismen hadde en oppfatning om at en kunne kategorisere menneskeraser etter biologiske kjennetegn. Etter rundt midten av 1900-tallet ble det lansert et nytt begrep, nyrasisme, hvor en flyttet fokus fra rase til kultur (Rogstad & Midtbøen, 2009, s. 7-8). Man kan si at hovedforskjellene mellom diskriminering og rasisme er at diskriminering er usaklig forskjellsbehandling basert på ulike grunnlag som funksjonsevne, kjønn, alder, seksuell orientering, etnisitet og livssyn for å nevne noen. Rasisme derimot er usaklig forskjellsbehandling spesifikt på bakgrunn av rase, hudfarge, kultur og etnisitet. Mens diskrimineringsbegrepet fokuserer på virkningen av

en handling, handler rasismebegrepet om holdningene som ligger bak handlingen, og som kan føre til en diskriminerende handling.

## 2.2 Mobbing eller diskriminering?

Begrepene mobbing og diskriminering kan ikke behandles separat, da diskriminerende handlinger gjerne kan oppleves som mobbing av den det gjelder. I forskningsrapporten *Hele barnet, hele løpet; Mobbing i barnehagen* (2015) refereres det til Olweus sin definisjon på begrepet mobbing: "En person er mobbet eller plaget når han eller hun, gjentatte ganger og over en viss tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer" (Olweus, 2000, sitert i Lund, m.fl., 2015, s. 7). Videre står det at Olweus i sin definisjon legger til grunn at de negative handlingene må ha som hensikt å påføre, eller forsøke å påføre, en annen person skade eller ubehag (Lund, Godtfredsen, Helgeland, Nome, Kovac & Cameron, 2015, s. 8). Man kan si at motivet bak handlingen avgjør om handlingen kan defineres som mobbing eller ikke. Dette skiller seg fra begrepet diskriminering, hvor det er virkningen av handlingen og ikke formålet som avgjør om den kan karakteriseres som diskriminerende. Det vil med andre ord si at mobbingen defineres ut fra utøverens intensjoner, mens diskrimineringen defineres ut fra den utsattes opplevelse.

Til tross for at begrepene har visse ulikheter, vil gjerne effekten av handlingene ha likhetstrekk for dem som opplever det. Mobbingen kan forekomme på bakgrunn av ulike diskrimineringsgrunnlag. Av den grunn vil det være nærliggende å tenke at forebyggende tiltak mot mobbing også vil kunne knyttes opp til diskriminering, og at årsaker til mobbing også i stor grad vil samsvare med årsaker til diskriminering.

## 2.3 Årsaker til diskriminering

For å kunne motvirke diskriminering blant barn i barnehagen, må vi først og fremst vite noe om hva som forårsaker diskriminering. Når vi har kunnskap om hva som skaper diskriminerende holdninger hos barn, blir det tydeligere hvordan en aktivt kan arbeide for å motvirke at disse holdningene oppstår.

Larsen og Slåtten (2015) sier at negative holdninger som kan skape grunnlag for diskriminerende handlinger blant annet påvirkes av foreldres holdninger. Barn sammenkobler det de ser med det de har hørt voksne kommentere om personer som på forskjellige måter ser eller oppfører seg annerledes (s. 127). Dersom barn assosierer personer som ser annerledes ut med noe negativt og farlig, er dette i følge Raundalen og Lorentzen (1995) en tillært reaksjon, og varierer fra barn til barn ut ifra hvor mye påvirkning de har fått fra foreldre. Videre hevder de at ulike personers status i samfunnet også påvirker barnas holdninger til disse personene eller gruppene, blant annet gjennom hvordan mediene og andre personer omtaler dem (s. 26-27). De aller fleste under skolepliktig alder går i barnehagen og tilbringer store deler av sin tid med barnehagepersonalet. Det er da nærliggende å tro at holdningene personalet utstråler også vil ha stor påvirkning for hvilke holdninger barna selv utvikler.

## **2.4 Holdningsskapende arbeid**

Under fagområdet *Etikk, religion og filosofi*, understrekes det at personalet i barnehagen skal: "(...) reflektere over verdiprioriteringer og holdninger og ha et bevisst forhold til hvordan disse kommer til uttrykk i arbeidet med barna" (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 56). I regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002) står det også at skole og barnehage er arenaer hvor det blir spesielt viktig med forebyggende og holdningsskapende arbeid. Det vil være avgjørende i forebyggingen av diskriminering og rasisme at personal, barn og foreldre i fellesskap både tar tak i utfordringer som oppstår knyttet til rasistiske og diskriminerende handlinger, og at de på et langsiktig nivå tar utgangspunkt i holdningsskapende arbeid som kan motvirke rasisme og diskriminering

I følge Bjørnæs, Hauge og Standnes (1993) kan holdningsskapende arbeid være en motvirkende faktor til diskriminerende handlinger. Det trekkes fram at holdninger påvirkes tidlig i et menneskes liv, ofte ubevisst, og gjennom tilstedeværelse i situasjoner hvor barnet føler seg trygt (s. 136). Her vil nok arenaer som hjemmet spesielt, men også barnehagen, være sentrale i formidling av holdninger da det er med personer barnet kjenner godt og føler seg trygge med.

Holdningsutvikling påvirkes av de erfaringene vi gjør oss. Bjørnnæs m.fl. (1993) understreker i den forbindelse at det er avgjørende hvilke erfaringer barna har med personer som er annerledes enn dem selv. At barnet får mulighet til å få gode opplevelser sammen med barn med for eksempel en annen etnisk bakgrunn, vil være vesentlig for å motvirke generalisering og fordommer (s. 137). Dette samsvarer med Larsen og Slåtten (2015) som skriver at vennskap og gode opplevelser med barn som er ulike oss selv kanskje er den viktigste faktoren for å forebygge rasisme og diskriminerende atferd blant barn (s. 127). Når vi vet at vennskap og gode opplevelser sammen med barn av utseendemessige og kulturelle ulikheter er viktige for hvilke holdninger barna internaliserer knyttet til annerledeshet, vil det være mer tydelig hvordan vi skal arbeide i barnehagen for å motvirke rasisme og diskriminerende atferd.

I det holdningsskapende arbeidet er det også viktig at vi som voksne er bevisste på hvilke holdninger vi ønsker å fremme. For å fremme likeverd i et mangfoldig og flerkulturelt samfunn, vil det kanskje ikke være hensiktsmessig å appellere til medlidenhet overfor barn med minoritetsbakgrunn. Det vil være uheldig om majoritetsbarn utvikler en oppfatning om at minoritetsbarn er noen vi synes synd på og må være snille med. En bør heller trekke fram sider ved minoritetsbarn som skaper respekt og beundring (Bjørnnæs m.fl., 1993, s. 139). Det kan gjøres ved å behandle den mangfoldige barnegruppen som en ressurs og gi minoritetsbarna mulighet til å vise sider ved egen kultur og språk som gjør dem stolt over egne særegenheter.

I en undersøkelse gjort av Raundalen og Lorentzen (1995) og utført på barn i barneskole- og ungdomsskolealder, spørres barn om tiltak for å forebygge rasisme. Jeg ønsker å trekke fram noen av dem, da jeg synes at de gir et interessant bidrag til oppgaven ved at man får et innblikk i barnas tanker. Her trekkes det fram at de voksne må fremstå som gode eksempler, at "oppdragelsen" må gi barn bedre holdninger, at de voksne må formidle kunnskap om faren ved rasisme, få frem det positive ved annerledeshet, og at dette arbeidet må begynne i barnehagen. Alle disse eksemplene på forebyggende tiltak støttes i øvrig teori knyttet til diskriminering og barn. Det virker til at barna legger mye av ansvaret over på de voksne som rollemodeller i arbeidet om å motvirke rasistiske holdninger blant barn. Implisitt forteller det at barna i stor grad blir påvirket av de voksne som er rundt barna, og at de er klar over at deres holdninger



påvirkes av dem. Det er også interessant at barna selv påpeker at det forebyggende arbeidet bør begynne i barnehagen.

## 2.5 Tverrkulturell kompetanse

Personalet i barnehagen er avhengig av å ha en ressursorientert tilnærming til mangfold for å kunne skape et inkluderende miljø og for å motvirke diskriminering barn imellom. En ressursorientert tilnærming innebærer at mangfoldet blir synliggjort i barnehagehverdagen, at foreldre, personal og barn blir inkludert i det flerkulturelle fellesskapet og at ulikhetene mellom oss anses som en berikelse og ikke et problem (Gjervan, 2006, s. 8).

Larsen og Slåtten (2015) sier at tverrkulturell kompetanse gjør det lettere for personalet å svare på barnas spørsmål på en ordentlig og riktig måte. I slike situasjoner er det viktig at personalet sitter inne med en tverrkulturell kompetanse og kan gi barna gode svar hvor det kommer fram at mennesker både er like og ulike. Barna utvikler egen tverrkulturell kompetanse basert på de svarene de får (s. 117).

## 2.6 Empati og positivt selvbilde

Raundalen og Lorentzen (1995) peker på empati og ansvarsfølelse for sine medmennesker som noe av det viktigste vi kan lære barna i barnehagen. De hevder at barn allerede i førskolealder har en oppfattelse om at barn ser ulike ut og kan gi mennesker som ser annerledes ut enn seg selv negative assosiasjoner. I den sammenheng er det vesentlig at barna lærer at mennesker til tross for utseendemessige ulikheter, kan ha gode, indre kvaliteter som er felles. Raundalen og Lorentzen understreker at "(...) barnehagen legger et visst antirasistisk grunnlag dersom den har et program for å fremme generell empati" (Raundalen & Lorentzen, 1995, s. 126).

En annen viktig faktor for å motvirke diskriminering blant barn er å bidra til at barna utvikler et positivt selvbilde, hvor de sitter med en følelse av å være verdsatt og har tro på seg selv. Veilederen *Barns trivsel – voksnes ansvar* (Utdanningsdirektoratet, 2018) påpeker at dersom personalet omtaler barn på en nedlatende måte, vil det ha uheldige virkninger for barnet det gjelder og andre barn som er tilstede. Barnet det gjelder vil

som en konsekvens av gjentatte opplevelser av å bli snakket om eller til på en nedlatende måte, skade eget selvbilde (s. 5). Barn som utvikler et dårlig selvbilde er i følge Raundalen og Lorentzen (1995) også mer utsatt for å utvikle rasistiske holdninger og håndterer annerledeshet på en dårligere måte enn barn med et godt utviklet selvbilde (s. 127). Barn som blir tilskuere til at ett spesifikt barn gjentatte ganger blir omtalt av personalet i negativ forstand, kan også komme til å tilegne seg noen av de samme negative holdningene overfor barnet.

## 2.7 Likhet og ulikhet

Larsen og Slåtten (2015) peker på viktigheten av å fokusere både på barns likheter og ulikheter. Ved å snakke om likhet mellom barna utvikles en økt følelse av fellesskap og identifikasjon. Fokus på likheter er en viktig forutsetning for å utvikle forståelse mellom barna, og det å skape vennskapsbånd. Barn merker at de er både utseendemessig forskjellige og at de har ulike kulturelle trekk. I arbeidet med barn bør man bekrefte og anerkjenne barnets oppdagelser og fokusere på det positive ved ulikhetene. Dette hindrer at barna assosierer ulikhet med noe negativt eller skremmende (s. 127). Dette er i tråd med veilederen *Barns trivsel – voksnes ansvar* (Utdanningsdirektoratet, 2018) hvor det står at de voksne i barnehagen skal være åpne om barns ulikheter og gi dem svar basert på deres alder og modning. Igjen vil dette legge grunnlag for at barna utvikler etisk bevissthet og etiske holdninger (s. 5).

I temaheftet om språklig og kulturelt mangfold utarbeidet av Kunnskapsdepartementet (2006) trekkes det frem to begreper som er sentrale i arbeidet for å fremme likeverd og motvirke diskriminering og undertrykkelse. Det første begrepet er *identitetsbekreftelse*, og det vil si at barnas mangfold skal gjenspeiles i barnehagehverdagen, og at alle barn skal oppleve å gjenkjenne noe som sitt eget, og dermed få styrket egen identitet. Identitetsbekreftelse bidrar til å synliggjøre likheter og ulikheter i barnegruppen på en positiv og naturlig måte og danner grunnlag for at barna utvikler respekt og anerkjennelse overfor det som er annerledes. Det andre begrepet er *perspektivutvidelse*. Man kan arbeide med perspektivutvidelse ved å presentere nye perspektiver til kunnskapen og erfaringene barnet gjør seg. Målet er å utvide barnets forståelse av

menneskene rundt seg (s. 29). Barnet kan utvikle nye tankesett knyttet til hvorfor mennesker handler som de gjør og at ulikhet er en berikelse for samfunnet.

## 2.8 Foreldresamarbeid

For å skape et godt foreldresamarbeid må personalet vise foreldrene at de ses på som en ressurs og at deres bidrag er verdifulle i arbeidet for å sørge for at barna skal ha det godt i barnehagen. Både foreldrene og personalet i barnehagen er viktige rollemodeller for barnet, og deres holdninger vil igjen smitte over på barna. Av den grunn er det viktig at både foreldrene og personalet arbeider tett sammen i det holdningsskapende arbeidet for å skape et godt og inkluderende miljø og for å motvirke diskriminering, utrygghet og krenkelser (Utdanningsdirektoratet, 2018, s. 21).

## 2.9 Uenighet i den offentlige debatten

Det er tilsynelatende motstridende meninger blant forskere om hvordan personalet i barnehagen bør arbeide for å motvirke diskriminering og rasisme blant barn i barnehagen. I sin doktorgradsavhandling *Mot en mindre profesjonalitet* (2015) hevder Camilla Eline Andersen at ansatte i barnehagen ofte ikke er bevisst på egne tanker om hudfarge. Artikkelen *Hudfarge bør bli et tema i barnehagen* (Korneliussen, 2015) tar utgangspunkt i Andersens doktorgradsavhandling og viser til hennes synspunkter. Andersen har studert barnehagelærernes fokus (eller manglende fokus) på rase og hudfarge i barnehagen, og i *Hudfarge bør bli et tema i barnehagen* påpekes det at Andersen hevder at en konsekvens av manglende bevissthet på egen hudfarge er at barnehagelærerne følgelig ikke er bevisst på hvordan de handler ut i fra sine tanker. Andersen sier at barnehagelærerne må selv bli bevisst på sine holdninger knyttet til hudfarge før de kan arbeide med å overføre gode holdninger til barna.

Som en motreaksjon til Andersens doktorgradsavhandling har Maria Greenberg Bergheim, publisert artikkelen *Likeverd i barnehagen* (2015). Hun innleder artikkelen med å si at hudfarge ikke har betydning for hvem vi er, og følgelig ikke behøver å være et tema i barnehagen. Videre hevder Bergheim at det vil få negative konsekvenser for samfunnet dersom vi lar egne fordommer og holdninger styre over menneskeverdet. Bergheim stiller seg kritisk til Andersens argument om at vi må være bevisst overfor

våre holdninger knyttet til hudfarge, og spør seg om barna i det hele grad bør gjøres bevisst et tema de ikke er opptatt av og ikke har reflektert rundt. Videre sier hun at hudfarge ikke har betydning for hvem vi er og hvilke kvaliteter vi har, og refererer i den sammenheng barna som "fargeblinde" (Bergheim, 2015).

### **3.0 Metodedel**

Metode er verktøyet vi bruker for å samle inn informasjonen vi behøver til vår undersøkelse. Vi skiller mellom kvalitative og kvantitative metoderetninger, og hvilken metode som er mest hensiktsmessig å bruke, avhenger av hva vi ønsker å undersøke. Metodene vil vanligvis være observasjon, intervju eller spørreskjema (Dalland, 2017, s. 53).

#### **3.1 Kvalitativt forskningsintervju**

I min oppgave skal jeg forsøke å få et innblikk i hvordan et utvalg pedagogiske ledere arbeider for å motvirke diskriminering blant barn i barnehagen. En kvantitativ undersøkelse som en spørreundersøkelse ville gjerne ikke gitt den dype forståelsen og det helhetlig bilde som jeg er ute etter. Observasjon kunne gitt meg gode data på hvordan personalet i hverdagslige situasjoner arbeider sammen med barna for å motvirke diskriminering, men vil ikke fange opp deres tanker bak handlingene, hvilke erfaringer de har rundt diskriminering blant barn og hvilken kompetanse og kunnskap de sitter inne med. På bakgrunn av de manglene observasjon som metode gir i forhold til min problemstilling, har jeg valgt å bruke intervju som metode for å innhente data som vil danne grunnlag for analysen. Gjennom intervju kan man avdekke intervjupersonenes egne meninger, beskrivelser og opplevelser av det som skal undersøkes. Et intervju gir mulighet til å stille åpne spørsmål som inviterer til refleksjon hos intervjupersonen og kan føre til at intervjupersonen dreier samtalen inn på forhold som er relevante for min oppgave, men som jeg på bakgrunn av egne forhåndskunnskaper ikke hadde tenkt på å spørre om. I tillegg til å stille åpne spørsmål, vil jeg under et intervju også ha mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål for å gå i dybden, spesifisere og konkretisere intervjupersonens svar. Dermed vil jeg kunne få en fyldigere empiri som igjen vil danne et bedre grunnlag for videre analyse og drøfting. Jeg som intervjuer vil også kunne

kvalitetssikre at informasjonen er forstått rett og at den forståelsen jeg har av informasjonen fra intervjuet er i overensstemmelse med intervjupersonens (Wadel, 2014, s. 220-221).

Jeg kontaktet en rekke styrere fra ulike barnehager og forhørte meg om noen pedagogiske ledere var interessert i å delta i et intervju knyttet min bacheloroppgave. Styreren fra en av barnehagene kontaktet meg og sa at to av de pedagogiske lederne hadde sagt seg villige til å la seg bli intervjuet. I mailen opplyste jeg om deres anonymitet og rettigheter til å trekke seg når som helst. Jeg presenterte kort hva oppgaven min omhandlet og hvorfor deres bidrag var viktige for min oppgave.

Vi skiller mellom å gjøre et systematisk utvalg og et strategisk utvalg. Ved å gjøre et systematisk utvalg, forsøker en å finne et representativt utvalg, slik at en kan forvente at utvalgets svar er representativt for alle (Dalland, 2017, s. 56-57). Dette samsvarer imidlertid ikke helt med min undersøkelse, da jeg kun brukte to intervjupersoner. Det ville vært naivt å påstå at disse to pedagogiske ledernes meninger er representative for alle pedagogiske ledere, spesielt med tanke på at de tilhører samme barnehage. Jeg vil heller ikke påstå at jeg gjorde et strategisk utvalg, da jeg på forhånd ikke hadde kjennskap til hvilke erfaringer og kunnskaper de pedagogiske lederne hadde om diskriminering. Jeg hadde på forhånd bestemt meg for at jeg ønsket å ha pedagogiske ledere som intervjupersoner. Begrunnelsen for det er at deler av intervjuet var å forsøke å kartlegge hvilken kompetanse de hadde om diskriminering blant barn, både på bakgrunn av utdanning og diverse kurs og møter fra barnehagen. Sett i lys av at jeg på forhånd hadde tatt et valg på at jeg ønsket å intervju pedagogiske ledere, kan man si at jeg til en viss grad gjorde et strategisk valg. Imidlertid har pedagogiske ledere andre ansvarsområder i tillegg til å være sammen med barna, og man kan gjerne argumentere for at en assistent tilbringer mer tid sammen med barna og derfor kan gi en bedre innsikt i hvordan det arbeides for å motvirke diskriminering i barnehagehverdagen. Det ville vært interessant å fått en annen synsvinkel gjennom å intervju assistenter knyttet til diskriminering, og dette er noe som kunne vært verdifullt med tanke på videre forskning.

Det ligger både styrker og begrensninger i det å basere oppgaven kun på to intervjupersoner. Det vil naturligvis medføre at utvalget av erfaringer og meninger blir begrenset, noe som gjør at jeg blir mer avhengig av at de intervjupersonene jeg intervjuer har gjort seg noen interessante erfaringer og har noen meninger knyttet til diskriminering. Dalland (2017) tydeliggjør at antallet intervjupersoner ikke bør være stort, da det kvalitative forskningsintervjuet har som formål å gå i dybden (s. 76). Ved å kun ha to intervjupersoner, tillater det meg å gjennomføre utfyllende intervjuer som gir grunnlag for en grundig analyse. Da begge pedagogiske lederne jobber i samme barnehage, kan man anta at deres tanker rundt diskriminering til en viss grad samsvarer. For å utnytte det faktum at begge informantene arbeider i samme barnehage, kan det være interessant å se på forskjellene mellom deres svar, og om de arbeider ulikt på bakgrunn av barnas aldersgruppe.

### 3.2 Gjennomføringen av intervjuene

I forkant av intervjuene forberedte jeg en intervjuguide bestående av noen hovedområder jeg ønsket å gå inn på, samt ett par underspørsmål knyttet til de ulike områdene. Intervjuguiden ble brukt som en veileder for å forsikre meg om at jeg fikk svar på alt jeg ønsket å få svar på. Spørsmålene ble ikke gjennomgått systematisk ettersom vi fikk til en mer samtalebasert dialog hvor jeg stilte oppfølgende spørsmål til hva intervjupersonen sa. I metodelitteraturen kategoriserer man gjerne et intervju ut ifra hvor strukturert det er. Her kan man skille mellom strukturerte, halvstrukturerte og ustrukturerte intervju (Wadel, 2014, s. 218). Mitt intervju kan kategoriseres som et halvstrukturert intervju, da jeg hadde en forhåndslagt intervjuguide inneholdende av tema jeg ønsket å belyse og som styrte samtalen til en viss grad. Samtidig gav jeg intervjupersonene friheten til å vinkle svarene selv ut ifra hva de selv anså som relevant å trekke fram.

Det er i følge Søbstad og Løkken (2013) ikke likegyldig hvilken rekkefølge spørsmålene blir stilt. Gode argumenter for å starte intervjuet med bakgrunns spørsmål, er at de ofte er enkle å besvare, og at det gir intervjupersonen en trygghet og følelse av mestring videre inn i intervjuet (s. 111). På bakgrunn av dette, valgte jeg å innlede intervjuet ved å la intervjupersonene fortelle om seg selv. Ved å innlede intervjuet slik, fikk jeg

inntrykk av at det satt i gang en samtale hvor intervjupersonen selv styrte retningen i forhold til samtaleemne.

### 3.3. Feilkilder og etikk

En feilkilde er ifølge Søbstad og Løkken (2013) forhold som kan påvirke undersøkelsen og på den måten gjøre den mindre pålitelig. Målet med datainnsamlingen er at den i minst mulig grad skal avhenge av personen som utfører undersøkelsen, det vil si at det ideelt sett bør være slik at en annen person ved å benytte seg av samme fremgangsmåte, også skal kunne komme fram til samme resultat. Imidlertid er metodene observasjon og intervju veldig personavhengig (Dalland, 2017, s. 57). Når jeg gjennomfører intervjuene, vil jeg være i direkte kontakt med personene som skal bidra med data til min oppgave. Derfor er det vesentlig at jeg erkjenner at min subjektivitet kan påvirke saklighet og upartiskhet, og at jeg gjør rede for egne verdistandpunkter til det som undersøkes (Dalland, 2017, s. 51). I et intervju forekommer det flere faktorer som kan betraktes som mulige feilkilder. Man kan stille seg kritisk til om intervjupersonen har forstått det den blir spurt om på riktig måte, og om intervjueren forstår svaret riktig. Når man tar notater under et intervju, vil det alltid skje en utvelgelsesprosess hvor man skiller det som anses som relevant fra det man oppfatter som mindre relevant. Prosessen ved å tolke og bearbeide data vil alltid bære preg av egne holdninger og forkunnskap (Dalland, 2017, s. 60-61). Jeg noterte fortløpende i begge intervjuene, noe som gjorde at jeg hele tiden var nødt til å sile ut informasjonen jeg anså som mindre viktig.

Etiske overveielser innebærer å tenke gjennom hvilke etiske utfordringer vårt arbeid medfører. For å få kunnskapen vi trenger, er vi avhengig av tillit, og at informantene opplever å bli ivaretatt i forskningsprosessen (Dalland, 2017, s. 235). For at de forskningsetiske normene som innenfor forskning og utdanning skal ivaretas, har vi *Norsk senter for forskningsdata Personvernombudet for forskning (NSD)*.

Personvernombudet har som formål å sikre at personvernet blir overholdt, og at personer som deltar i forskning ikke blir påført skade eller unødvendig belastning som et resultat av deltakelse i forskning (Dalland, 2017, s. 236). Intervjupersonene fikk i forkant av intervjuene tilsendt et skriv hvor jeg informerte om deres krav på

anonymitet, og jeg gjorde dem oppmerksom på min taushetsplikt overfor det som ble sagt. I tillegg informerte jeg dem om at alle opplysningene ble behandlet konfidensielt og deres rett til å trekke seg når som helst uten å måtte oppgi grunn. Før intervjuet forsikret jeg meg om at opplysningene var forstått og bekreftet dette med intervjupersonenes underskrift.

## **4.0 Empiri og drøfting**

I dette kapitlet skal jeg presentere empirien fra de to pedagogiske lederne jeg intervjuet. Jeg vil kategorisere svarene etter deloverskrifter og under hver deloverskrift vil jeg presentere uttalelsene fra intervjupersonene og deretter drøfte dem i forhold til min valgte problemstilling, som er: "Hvordan kan personalet arbeide for å motvirke diskriminering blant barn i barnehagen?".

Som tidligere nevnt arbeider informantene i samme barnehage, henholdsvis plassert på to ulike avdelinger. Begge informantene har arbeidet som pedagogisk leder i samme barnehage i rundt 20 år, hvor intervjuperson A jobber på stor avdeling med barn i aldersgruppen 3-6 år og intervjuperson B jobber på småbarnsavdeling med barn i aldersgruppen 0-3 år.

### **4.1 Kompetanse knyttet til å arbeide for å motvirke diskriminering**

Intervjuperson A sier at hun ikke husker å ha lært noe særlig om diskriminering ved studiet, og at dette ikke var et fokusområde da hun begynte å arbeide som pedagogisk leder. Hun trekker frem at bevisstheten rundt diskriminering er blitt større de siste årene i deres barnehage, og at dette trolig skyldes et økende mangfold, både blant barnegruppen og personalet. Intervjuperson A forteller at en av de ansatte i barnehagen har en kjæreste av samme kjønn, og at vedkommende har bidratt til å sette fokus på at personalet ikke skal forskjellsbehandle jenter og gutter og definere kjønnsforskjellene gjennom farger, leketøy og lignende.

Intervjuperson B svarer i likhet med intervjuperson A at hun opplevde et manglende fokus på diskriminering i løpet av utdanningen. Hun sier at fokuset er blitt større de



siste årene, og påpeker at Stavanger kommune sitt fokus på interkulturell kompetanse har gitt et nytt syn på mangfold.

Begge informantene trekker fram økt mangfold som en faktor til at barnehagen er mer bevisst på diskriminering og rasisme enn tidligere. Påstanden om økt mangfold støttes av Statistisk sentralbyrå (SSB, 2013) som sier at mangfold knyttet til kultur og etnisitet er blitt større enn tidligere. Larsen og Slåtten (2015) understreker at Norge alltid har vært et land med mangfold, og at vårt mangfoldige samfunn ikke er noe nytt. Imidlertid beskriver de begrepet mangfold som er relativt nytt, eller i hvert fall at det brukes i et helt annet omfang i dag enn tidligere (s. 42). Man kan altså si at både økt mangfold og økt bruk av begrepet mangfold er to viktige faktorer til et større fokus på diskriminering i barnehagen.

Det synes å være enighet blant intervjupersonene om at diskriminering er et begrep som ikke var i fokus når de gikk førskolelærerutdanningen. Jeg var interessert i å finne ut om det manglende fokuset på diskriminering gjenspeiles i rammeplanen fra 1995, som var gjeldende mens de pedagogiske lederne studerte førskolelærerutdanningen. I rammeplanen for barnehagen fra 1995 påpekes det at vårt samfunn i løpet av kort tid har blitt mer flerkulturelt og sammensatt, og at det følgelig er viktig å "(...) støtte barnas utvikling ut fra deres egne forutsetninger" (Barne- og familiedepartementet, 1995, s. 16). Videre står det at fremmedhat og rasistiske holdninger vokser fram i samfunnet, og at barnehagen i den forbindelse må danne et grunnlag for respekt og solidaritet og retten til å være ulike (Barne- og familiedepartementet, 1995, s. 16). Begrepet diskriminering blir imidlertid ikke nevnt en eneste gang i rammeplanen fra 1995 i motsetning til rammeplanen fra 2017 hvor diskriminering nevnes fire ganger. Dette også til tross for at rammeplanen fra 2017 er betydelig kortet ned. (Kunnskapsdepartementet, 2017). Det virker til at det i barnehagens rammeplan fra 1995 er blitt en bevissthet om et stadig økende mangfold og at det i den forbindelse vokser fram et fremmedhat og rasistiske holdninger blant deler av befolkningen. Vi kan kanskje si at det i dag er et større fokus på hvordan å håndtere dette mangfoldet nettopp for å unngå fremmedhat og rasistiske holdninger og dermed diskriminering som er et resultat av disse holdningene. Det kan virke til at synliggjøring av mangfold vektlegges mer nå enn tidligere, blant annet basert på at det i barnehagens rammeplan fra 1995

nevnes begrepet mangfold 7 ganger, mens mangfold i rammeplanen fra 2017 nevnes 30 ganger. Fokuset på synliggjøring av mangfold er også større i rammeplanen fra 2017.

#### **4.2 Barnehagepersonalets erfaringer med diskriminerende atferd blant barn**

Intervjuperson A sier at hun spesielt legger merke til at de yngste på stor avdeling (3-4-åringene) viser diskriminerende tendenser på bakgrunn av kjønn. Kommentarer som "bare guttene får bli med" og "bare jenter får lov til å ha rosa kopp" forekommer blant barna på avdelingen. Intervjuperson A poengterer samtidig at barn leker sammen og blir med hverandre hjem uavhengig av kjønn og kultur, og at de diskriminerende handlingene som utspiller seg fra tid til annen i liten grad påvirker deres forhold som lekekamerater.

Dette virker til å være i tråd med funn fra en amerikansk undersøkelse som er gjort på barn og rasisme, og presentert av Raundalen og Lorentzen (1995). Funnene viser at barn fra de er 3-4 år kan begynne å utvikle negative oppfatninger og følelser til personer med et utseende som er annerledes fra deres. Det som imidlertid viste seg, var at barna rett etter at de hadde koblet barn med ulikt utseende som skremmende, farlige og slemme, kunne gå rett ut å leke med disse barna (s. 24-25). Intervjuperson A sine observasjoner samsvarer i stor grad med funnene fra den amerikanske undersøkelsen, nemlig at barna til tross for å muligens ha negative assosiasjoner til barn som på forskjellige måter er ulike seg selv, i liten grad viser disse holdningene i praksis gjennom lek og samvær. Vi kan anta at holdningene barna har til annerledeshet er forskjellige, og at de er avhengig av hvilke holdninger foreldrene og omgivelsene rundt barnet har til annerledeshet. Dette utsagnet støttes av Larsen og Slåtten (2015) som hevder at holdningene og verdiene til barnets foreldre er veldig viktige for de holdningene og verdiene barna selv utvikler (s. 127). Slik kan vi si at foreldre har et spesielt viktig ansvar i arbeidet om å motvirke rasistiske holdninger som igjen kan føre til diskriminerende atferd blant barna.

Intervjuperson A trekker frem et annet eksempel omhandlende et barn med et yngre søsken som også går i barnehagen. Det yngste barnet har i motsetning til det eldste barnet mørk hudfarge og krøller. Foreldrene til disse barna opplever hjemme at det

eldste barnet kommenterer det yngste barnets hudfarge og krøller på en negativ måte, og ønsker at personalet i barnehagen prater sammen med barna om at alle er forskjellige og at vi til tross for ytre ulikheter fortsatt har mange likheter også.

I situasjonen med søskenparet hvor det eldre barnet omtaler det yngre barnets forskjellige utseende på en negativ måte, kan vi spørre oss hva disse holdningene knyttet til annerledeshet skyldes. Foreldrenes ønske om å bli kvitt det eldre barnets negative holdninger overfor det yngre barnet, vitner gjerne om at de selv er bevisste egne holdninger og hvordan disse kommer til uttrykk. Vi kan så spørre oss om hvordan barnehagen, etter et så tydelig ønske fra barnas foreldre, bør håndtere denne situasjonen og arbeide for å motvirke disse uheldige holdningene rettet mot annerledeshet.

Foreldrene til dette søskenparet har også utfordret barnehagen ved å stille spørsmålsteget til hvordan mangfoldet i barnegruppen gjenspeiles i barnehagens utvalg av dukker, bøker og leketøy. Dette har rettet nytt søkelys i barnehagen i forhold til hvordan barnegruppens mangfold synliggjøres, og at alle barn, uavhengig av etnisitet, kultur og kjønn, skal føle kjennskap til og identifisere seg med innholdet på avdelingen. I temaheftet om språklig og kulturelt mangfold (Gjervan, 2006) understrekes det at identitetsbekreftelse, altså synliggjøring av barnegruppens mangfold på avdelingen og i barnehagens materiale, er viktig for å styrke barnas identitet. Ved å skape en avdeling hvor alle barn føler at egen identitet kommer til uttrykk, vil også barn få en utvidet forståelse av andre barns perspektiver, altså en perspektivutvidelse (s. 29). Det vil gi barna en forståelse av hvorfor mennesker tenker og handler forskjellig, og at man har ulike utgangspunkt. I denne situasjonen kan en på bakgrunn av teori si at synliggjøring av barnas mangfoldighet i barnehagen kommer alle barna til gode. Minoritetsbarn som opplever at deres kulturelle og språklige særegenheter kommer til uttrykk i barnehagen,

Intervjuperson B forteller om en situasjon hvor hun observerer et barn som sitter å leker med dukker. Dukkene skal angivelig representere barnets familie. Barnet har først en dukke med mørk hudfarge som skal representere faren, men bytter den etter hvert ut med en dukke med lys hudfarge, i likhet med fars hudfarge. Intervjuperson B svarer at hun ikke anser denne observasjonen som diskriminerende, men forklarer det som noe

naturlig at barn oppfatter likhet og ulikhet og identifiserer seg med dem som oppfattes som like seg selv.

Denne situasjonen samsvarer også med forskningen gjort på barn og rasisme trukket fram av Raundalen og Lorentzen (1995). Den viser at barn til tross for å leke sammen på tvers av kultur og etnisitet, foretrekker personer med samme bakgrunn som seg selv, og at dette spesielt gjelder de hvite barna. Barn med lys hudfarge velger dukker med lys hudfarge i større grad enn barn med mørk hudfarge velger dukker med mørk hudfarge. Dette gjelder også valg av lekekamerater (s. 25-26). Hvordan kan så dette forklares? Raundalen og Lorentzen forklarer dette fenomenet ved at barna opplever at grupper i samfunnet har ulik makt og status, og at de verdsettes deretter. Barn forbinder hvite mennesker med privilegier, muligheter og rettigheter, og ønsker å identifisere seg med dem. Barnas holdninger blir så et resultat av gruppenes ulike status i samfunnet (s. 26-27). Undersøkelsen som viser til disse funnene er flere tiår gammel, så det er vanskelig å si om disse tendensene enda foreligger. Om de så gjør det, kan vi si at hele samfunnet har en jobb å gjøre når det gjelder å motvirke rasistisk og diskriminerende atferd blant barn. Det vi kan si noe om, er at det i etterkant av denne forskningen er blitt utgitt både lov om forbud mot diskriminering på grunn av "etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn" (Diskrimineringsloven, 2005, §1) og handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002). Dette kan vitne om et større fokus på forebygging av rasisme og diskriminering enn tidligere. Kanskje det økende fokuset har gjort at samfunnet har tatt tak i problematikken rundt enkelte gruppers underlegenhet i samfunnet og sikret deres rettigheter på en bedre måte.

På bakgrunn av intervjuene sitter jeg igjen med inntrykket av at diskriminerende handlinger blant barn i barnehagen forekommer som sporadiske enkeltepisoder, og at dette er noe som i liten grad påvirker barnas lek og vennskap. Intervjuperson A sier at hun erfarer at det oftere er barn med språkvansker eller ulike former for atferdsproblemer som faller utenfor i leken. Imidlertid tyder intervjuene på at barn så tidlig som i 3-4-årsalderen blir bevisst på utseendemessige ulikheter mellom personer, og kan knytte negative følelser og oppfatninger til personer med ulikt utseende enn dem selv. Her kan jeg trekke fram eksempelet med barnet som knyttet negative følelser til sitt yngre søsken på bakgrunn av hudfargen og krøllene. Man kan altså se tendenser til

at barn knytter negative følelser til personer som er annerledes fra dem selv. Følgelig kan vi spørre oss om hva dette skyldes.

#### **4.3 Barnehagepersonalets forklaringer på diskriminerende atferd blant barn**

Begge intervjupersonene sier at barnas holdninger stammer fra voksne eller eldre søsken, og at barna i liten grad blir påvirket gjennom media. De sier også at barn plukker opp hvordan de voksne responderer på ulike barn i barnehagen, og at det kan virke inn på barnas egne tanker om barnet. Intervjuperson A trekker frem et eksempel om et barn med atferdsvansker hvor personalet noen ganger kan respondere med frustrasjon og oppgitthet, og sier at dersom barna ser et mønster i at enkelte barn fører til frustrasjon og oppgitthet hos de voksne, kan de selv gjerne knytte negative oppfatninger til disse barna.

Veiledningen *Barns trivsel – voksnes ansvar* påpeker det samme som intervjuperson A nevner, at barn som blir tilskuere til at enkeltbarn gjentatte ganger blir omtalt på en uheldig og negativ måte, selv kan ende med negative holdninger knyttet til disse barna. Negative omtaler til og om barnet vil ikke bare påvirke holdningene til de som blir tilskuere til hendelsene, men vil også påvirke barnet selv. Et barn som gjentatte ganger opplever å bli snakket om eller til på en nedlatende måte, vil utvikle negative holdninger til seg selv og få skadet sitt eget selvbilde (Utdanningsdirektoratet, 2018). Raundalen og Lorentzen (1995) trekker frem dårlig selvbilde som en faktor til at barn kan utvikle rasistiske holdninger og håndterer annerledeshet dårligere enn barn med et godt selvbilde (s. 126-127). Dette poengterer viktigheten av at personalet er bevisst egne holdninger overfor barn i barnehagen og hvordan disse holdningene kommer til uttrykk. Negative holdninger knyttet til enkeltbarn kan få uheldige konsekvenser både for barnet det gjelder og andre barn som observerer. Siden vi vet at dårlige holdninger kan lede til diskriminerende handlinger, kan vi slå fast at en viktig faktor i arbeidet for å motvirke diskriminering blant barn, er at barnehagepersonalet er bevisst på egne holdninger og hvordan disse kommer til uttrykk i barnehagen.

#### 4.4 Barnehagepersonalets fokus på likheter og ulikheter blant barn

Intervjuperson A sier at deres fokus på likhet og ulikhet ligger i å ufarliggjør ulikhetene mellom barna. Hun sier at ulikheter mellom barn ikke illegges mye fokus. Samtidig sier hun at hun selv opplever at barn er klar over at de er ulike, og hun vedkjenner at hun behøver mer verktøy til hvordan å håndtere barns undring over annerledeshet på en bedre måte.

Intervjuperson A sier altså at hun opplever at barna i barnehagen er klar over at de er ulike, noe som også stemmer overens med funn gjort i den amerikanske undersøkelsen presentert av Raundalen og Lorentzen (1995, s. 23) hvor det står at barn fra de er 3-4 år begynner å bli bevisst på mennesker som er utseendemessig ulike dem selv. Også i veilederen *Barns trivsel – voksnes ansvar* (Utdanningsdirektoratet, 2018) står det at barn i en tidlig alder begynner å oppdage at de er utseendemessig forskjellige og at de opptrer på ulike måter (s. 5). Bergheim argumenterer derimot i sin artikkel for at barn er "fargeblinde" overfor utseendemessige ulikheter og at annerledeshet i utseende ikke har betydning for barna og hvilke indre kvaliteter de tillegger dem som er ulike. Av den grunn mener Bergheim at det ikke er hensiktsmessig at personalet tar opp barns utseendemessige forskjeller, da det ikke synes å være noe barna er opptatt av og reflekterer rundt (Bergheim, 2015). Jeg forstår Bergheims utsagn om barn som "fargeblinde" som at barn ikke er opptatt av utseendemessige forskjeller når det gjelder hvem de ønsker å leke sammen med, men ikke nødvendigvis at de ikke er klar over at de er forskjellige. Intervjuperson A uttrykker også at barna leker sammen og blir med hverandre hjem uavhengig av utseendemessige ulikheter og kulturelle særegenheter, og at faktorer som lite språk og atferdsproblemer gjør seg mer gjeldende i barnas preferanser i forhold til lekekamerater. Bergheims argumenter og intervjuperson A sine erfaringer synes altså ikke å være helt i tråd med funnene fra undersøkelsen som vises til hos Raundalen og Lorentzen (1995) hvor det kommer fram at hvite barn i stor grad foretrekker andre hvite barn. En mulig forklaring på dette kan være at minoritetsgruppens underlegenhet i samfunnet når det gjelder makt og status er mindre framtrædende, og at de ikke styrer barns holdninger i like stor grad som tidligere. Det er imidlertid vanskelig å komme fram til en konklusjon rundt dette, da erfaringer fra én barnehage ikke nødvendigvis representerer mønsteret i andre barnehager og andre pedagogiske ledere sine erfaringer rundt barn og diskriminering.

Intervjuperson B sier at hun fokuserer på likheten mellom barna, og er opptatt av å ikke kategorisere dem. Hun understreker at det ikke er viktig hvordan en ser ut, og at hun ikke fokuserer på utseendemessige ulikheter mellom barna så fremt barna selv stiller spørsmål. Dersom barna stiller spørsmål eller påpeker noe som er annerledes hos et barn, sier intervjuperson B at det er viktig å erkjenne barnets oppdagelser. Dette samsvarer med det som står i veilederen *Barns trivsel – voksnes ansvar* (Kunnskapsdepartementet, 2018) om at de voksne i barnehagen må snakke åpent om barns ulikheter og at det er viktig at de får svar basert på deres alder og modning, da responsen barna får på sine oppdagelser kan legge et grunnlag for hvilke etiske holdninger de utvikler (s. 5).

#### **4.5 Hvordan arbeider barnehagen for å motvirke diskriminering?**

På spørsmålet om hvordan barnehagen arbeider med å motvirke diskriminering svarte intervjuperson A at de aktivt arbeider for å bruke mangfoldet i barnegruppen (og blant personalet) som en ressurs. Dette gjøres ved å lære sanger på ulike språk som representerer barnegruppens nasjonaliteter, og lære ulike fraser og ord på forskjellige språk. Personalet på avdelingen er interesserte overfor den flerkulturelle barnegruppen, og forsøker å synliggjøre de ulike nasjonalitetene i barnehagen. Det arbeides aktivt med bevisstgjøring av egne holdninger ved at personalet jevnlig diskuterer ulike situasjoner og observasjoner de har gjort seg. Slik legges det til rette for at personalet kan se situasjonen fra andre perspektiver, få gode innspill og få i gang egen refleksjon i etterkant av situasjonen. Intervjuperson A poengterer også at barn av og til påpeker eller kommenterer andre personers annerledeshet, og at kommentaren kan oppleves som vond for den det gjelder, selv om ikke det er intensjonelt hos barnet som kommenterer. I slike tilfeller sier hun at vi må fortelle barnet at andre kan bli lei seg uansett om ikke kommentaren er ment til å såre, og at vi må tenke gjennom hvordan det vi sier kan oppleves for andre.

Intervjuperson B sier at på deres avdeling arbeides det med å vise barna at alle er verdifulle og en viktig del av fellesskapet. Det fokuseres på at barna skal oppleve en egenverdi og arbeider med empati på et generelt plan. Dette gjøres ved å fokusere på at

barna skal bli kjent med seg selv og egen kropp, egne følelser og egen identitet. Et eksempel på en aktivitet de har hatt på avdelingen, er at barna ser seg i speilet og påpeker at alle har en nese og alle har to ører, men ikke alle har samme hårfarge, og ikke alle har lik høyde. Bakgrunnen for denne aktiviteten er å bevisstgjøre barna på at vi på noen områder er like, mens at vi på andre områder er ulike.

Raundalen og Lorentzen (1995) understreker at barnehagen i arbeidet for å motvirke rasistiske holdninger må jobbe for å fremme generell empati (s. 126). I rammeplanen for barnehagen tydeliggjøres det også at "barna skal møtes med empati og få mulighet til å videreutvikle egen empati og evne til tilgivelse" (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 8). Empati kan forklares ved å ha en forståelse for andre menneskers tanker og følelser, og kunne se andres perspektiv i ulike situasjoner, samt vise medfølelse overfor andre (Utdanningsdirektoratet, 2018, s. 13). Et personal som er gode rollemodeller ved å vise respekt og en romslighet overfor hverandre (refererer til intervjuperson B) viser med andre ord empati ved at de setter seg inn i hverandres følelser og tanker og handler ut ifra disse. At personalet i barnehagen aktivt arbeider med å fremme empati hos barna, vil altså være en viktig faktor i det forebyggende arbeidet mot diskriminering blant barn.

Intervjuperson B sier at personalet på avdelingen fokuserer på å være gode rollemodeller for barna ved at de viser respekt og en romslighet overfor hverandre. Hun fortsetter med at personalet er opptatt av at det skal være en god stemning på avdelingen, og begrunner det med at stemningen mellom personalet smitter over på barnegruppen. Viktigheten av at personalet er bevisst hva de sier og hvordan de snakker til hverandre med barn til stede, understrekes i veilederen *Barns trivsel – voksnes ansvar* (Utdanningsdirektoratet, 2018). I den står det at personalet må være gode rollemodeller som ikke snakker nedsettende verken til barn, kollegaer og foreldre (s. 5). Hva skal til for at personalet fremtrer som gode rollemodeller overfor barna? Her vil det nok være ulike meninger rundt hva som forstås som en god rollemodell. I *Barns trivsel – voksnes ansvar* (Utdanningsdirektoratet, 2018) forstås en god rollemodell som en som viser barna ulike handlingsmønstre, setter ord på barnas handlinger slik at de kan gjøre seg egne refleksjoner rundt sine erfaringer, og at personalet viser en inkluderende væremåte. Ut ifra denne forståelsen av en rollemodell, kan vi si at et personal som opptrer som gode rollemodeller overfor barna, også er med på å motvirke



diskriminerende atferd hos dem. Det å sette ord på barnas handlinger kan være en viktig måte å fremme deres empati, ved at barna setter i gang en refleksjon over egne og andres handlinger. En inkluderende væremåte blant personalet smitter over på barnas væremåte, og skape et inkluderende miljø blant barnegruppen hvor det dannes vennskap og gode relasjoner på tvers av ulikheter, er viktig i det holdningsskapende arbeidet som kan motvirke diskriminering.

Hva mener informantene om hvorfor det er viktig å motvirke diskriminering i barnehagen? Intervjuperson A sier at det å fokusere på forebyggende arbeid knyttet til diskriminering blant barn i barnehagen, kan bidra til å gi barna en grunnleggende god holdning. Larsen og Slåtten (2017) understreker at det å skape et positivt menneskesyn og gode holdninger blant barn legger grunnlaget for det forebyggende arbeidet (s. 128). Bjørnnæs m.fl. (1993) trekker også fram at barnas holdninger utvikles tidlig og påvirkes av personer som står barnet nær (s. 136). Intervjuperson A sitt utsagn om viktigheten av å motvirke diskriminering i barnehagen støttes altså i litteraturen, og det virker til at det holdningsskapende arbeidet bør begynne så tidlig som mulig i barnets liv. Det understreker viktigheten av at personene nær barnet bør være bevisst på egne holdninger og hvordan disse uttrykkes.

Intervjuperson B trekker fram en rekke faktorer for å motvirke diskriminering. Hun understreker at barnehagen er en stor del av barnets hverdag, og følgelig har en stor påvirkningskraft overfor hvilket grunnlag vi legger for det holdningskapende arbeidet. I barnehagen legges basen for hvordan barn håndterer diskriminering senere, for eksempel på skolen. Barna må utvikle gode holdninger slik at det å prate negativt om eller til andre oppleves galt. Personalet må arbeide for å gi barna en selvtillit og en trygghet på seg selv slik at de nå og senere i livet klarer å stå opp for seg selv og stå i mot andre som diskriminerer. Intervjuperson B understreker i tillegg at det i arbeidet for å motvirke diskriminering blant barn er avgjørende at personalet skaper et inkluderende miljø hvor barna kan bygge vennskap uavhengig av bakgrunn.

Intervjuperson B legger stor vekt på at barnehagen har stor påvirkningskraft overfor hvilke holdninger barna utvikler, og at grunnlaget barnet har fra barnehagen gjøres gjeldende senere i barnets liv, og blir avgjørende når det gjelder hvordan barnet senere

snakker om og til andre mennesker. Hun er altså inne på det samme som intervjuperson A poengterer, at det i barnehagen legges grunnlag for det holdningsskapende arbeidet. Det holdningsskapende arbeidet innebærer i følge intervjuperson B at personalet skal gi barna en trygghet og en tro på seg selv slik at de klarer å stå opp for diskriminering senere, og at personalet må legge grunnlaget for et inkluderende miljø blant barnegruppa.

## 5.0 Konklusjon

I denne oppgaven har jeg belyst følgende problemstilling: "Hvordan kan personalet arbeide for å motvirke diskriminering blant barn i barnchagen?". Gjennom intervju av to pedagogiske ledere har jeg fått et verdifullt innblikk i hvilke erfaringer de har knyttet til diskriminering og hvordan det på deres avdeling arbeides for å motvirke diskriminering blant barn. Funn fra min undersøkelse viser at barna leker sammen på tvers av kjønn, kultur og etnisitet, og at andre faktorer som språkvansker og utfordrende atferd ser ut til å være mer avgjørende i forhold til hvem barna foretrekker å være sammen med. Likevel hevder begge informantene at det er av stor viktighet å starte det holdningsskapende arbeidet allerede i barnehagen. Dette støttes også i teorien, hvor det fremlegges at personene nært barnet påvirker dets holdninger i stor grad, og disse holdningene legger grunnlag for hvordan barnet senere aksepterer annerledeshet. Jeg vil altså på bakgrunn av teori og resultater fra egen undersøkelse konkludere med at diskriminerende atferd blant barn i barnehagen er sporadisk, og at faktorer som kultur og etnisitet i liten grad påvirker hvem barna ønsker å være sammen med. Jeg vil imidlertid understreke at min undersøkelse kun består av et lite antall intervjupersoner, og at funn fra intervjuene ikke kan sies å være representative.

Til tross for at diskriminerende atferd blant barn i barnehagealder gjerne ikke er utbredt, legger både foreldre og barnehagepersonalet grunnlaget for hvordan barnet håndterer diskriminering på skolen og senere i livet. Det er av stor betydning for de holdningene barnet internaliserer at personene nært barnet er bevisst på hvordan egne holdninger kommer til uttrykk.

## 6.0 Litteraturliste

Andersen, C. E., (2015). *Mot en mindre profesjonalitet: "rase", tidlig barndom og Deleuzeoguttariske blivelser* (Doktoravhandling). Stockholms Universitet.  
Hentet fra <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:795293/FULLTEXT01.pdf>

Barne- og familiedepartementet (1995). *Forskrift om rammeplan for barnehagen*. Oslo: departementet. Hentet fra [https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2008021404010](https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2008021404010)

Bergheim, M. G., (2015). *Menneskeverd i barnehagen*. Hentet fra <https://www.barnehage.no/artikler/menneskeverd-i-barnehagen/428445>

Bjørnnæs, E., Hauge, A.M & Standnes, G. (1993). *Leker like barn best?: grunnbok i migrasjonspedagogisk teori og praksis*. Tano: Oslo.

Dalland, O. (2017) *Metode og oppgaveskriving* (6.utg) Oslo: Gyldendal Akademisk

Emilsen, K. (2015). *Likestilling og likeverd i barnehagen*. Oslo: Fagbokforlaget

Foreldreutvalget for barnehager (2017). *Mobbing i barnehagen* (3 utg.)

Hentet fra

<http://www.fubhg.no/getfile.php/3789738.1843.adtctpqwvy/Mobbing+i+barnehagen+%28bokm%C3%A5l%29%2C+3.+utgave.pdf>

Gjervan, M., (2006). *Temahefte om språklig og kulturelt mangfold*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

[https://www.udir.no/globalassets/upload/barnehage/pedagogikk/temahefter/temahefte\\_om\\_spraklig\\_og\\_kulturelt\\_mangfold.pdf](https://www.udir.no/globalassets/upload/barnehage/pedagogikk/temahefter/temahefte_om_spraklig_og_kulturelt_mangfold.pdf)

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002). Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/krd/pla/2002/0001/ddd/pdfv/157060-handlingsplan.pdf>

Korneliussen, I. (2015). *Hudfarge bør bli et tema i barnehagen*. Hentet fra <https://forskning.no/skole-og-utdanning-barn-og-ungdom/hudfarge-bor-bli-et-tema-i-barnehagen/496817>

Kunnskapsdepartementet (2017) *Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Utdanningsdirektoratet. Hentet fra <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

Larsen, A. K & Slåtten, M. V, (2015). *En bok om oppvekst* (4. Utgave) Oslo: Fagbo

Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*. Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51/§6>

Lund, I., Godtfredsen, M., Helgeland, A., Nome, D. Ø., Kovac, B. V. & Cameron, D. L. (2015). *Hele barnet, hele løpet; Mobbing i barnehagen*. Oslo: Hentet fra <http://www.forebygging.no/Global/mobbing%20i%20barnehagen%20rapport.pdf>

Løkken, G., & Søbstad, F., (2013) *Observasjon og intervju i barnehagen* (4.utg). Oslo: Universitetsforlaget

Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2010). *Den utdannede, den etterlatte og den drepte: Mot en ny forståelse av rasisme og diskriminering*. Universitetsforlaget. Hentet fra <https://www.idunn.no/st/2010/01/art10>

Midtbøen, A. H & Rogstad, J. (2009). *Rasisme og diskriminering – begreper, kontroverser og nye perspektiver*. Oslo: Norges forskningsråd.

Raundalen, M., & Lorentzen, G. (1995), *Barn og rasisme*. Oslo: Ad Notam Gyldendal

Statistisk sentralbyrå (2013). *Stort mangfold i lille Norge*. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stort-mangfold-i-lille-norge>

Utdanningsdirektoratet (2012). *Barns trivsel – de voksnes ansvar* (sist endret: 08.03.18). <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/stottemateriell-til-rammeplanen/trivselsveileder/>

Wadel, C. C. & Fuglestad, O. L. (2014). *Feltarbeid i egen kultur* (rev. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

