

VERDIER I PRAKSIS

SYNLIGGJØRING OG VIDEREUTVIKLING

Hvordan kan verdier i praksis synliggjøres og videreutvikles i deler av en barnehage?

Et metodeeksperiment.

Navn: Eva Daae Kversøy
Studie: L41 Master i Verdibasert ledelse
Sted: Diakonhjemmet Høgskole
Dato: 2. mai 2011
Antall ord: 28 638

Sammendrag

Hensikten med denne undersøkelsen er å se hvordan verdier i praksis kan synliggjøres og videreutvikles nedenfra og opp. Hensikten er videre utdypet i følgende problemstilling: “Hvordan kan verdier i praksis synliggjøres og videreutvikles i deler av en barnehage? Et metodeeksperiment.” Metodeeksperimentet gikk ut på å prøve ut måter å synliggjøre, utforske og videreutvikle verdier i praksis.

Studien tar utgangspunkt i teori og empiri om verdier og verdiarbeid i organisasjoner, teori om fortellinger som virkemiddel til å synliggjøre verdier i praksis og teori om aksjonsforskning og metode.

Undersøkelsen er gjennomført som et aksjonsforskningsprosjekt der leder og ansatte ved to av totalt fire avdelinger i en barnehage har deltatt. Prosjektet har gått over en fem måneders periode, fra august 2010 til januar 2011. I prosjektperioden har vi gjennomført et fremtidsverksted for de voksne deltagerne, fellesmøter og møter for hver avdeling. Noen av deltagerne har selv gjennomført to fremtidsverksteder for noen av barna.

Undersøkelsen viser at verdier i praksis kan synliggjøres gjennom fortellinger om gylne øyeblikk i arbeidshverdagen og gjennom å trekke ut kjennetegn fra fortellingene. Verdiene har nærhet til de ansatte ved at de er utledet fra praksis av de ansatte selv. Verdiene i praksis står i denne undersøkelsen ikke i motsetning til organisasjonens vedtatte verdier, men ser mer ut til å gi innhold og fylde til dem. Gjennom å arbeide med ønsker og tiltak viser undersøkelsen at verdier i praksis kan videreutvikles gjennom konkret handling.

Forord

Masterstudiet i verdibasert ledelse har vært utfordrende og lærerikt. Jeg har fått prøvd ut mine tanker og ideer i et fagmiljø med mye erfaring og kunnskap. Praktisk verdiarbeid og aksjonsforskning har vært ønsket mitt for masterprosjektet etter flere år som leder og veileder. Medvirkning, relevans og mening, for de saken gjelder, står sentralt i utformingen av prosjektet. Tusen takk til ledere, ansatte og barn i Klokkegaarden Kultur- og Naturbarnehage. Vi har sammen jobbet for å synliggjøre og videreutvikle verdier i praksis i barnehagen. Dere har vært fantastiske. Jeg føler meg privilegert som har fått muligheten til å gjøre prosjektet sammen med dere.

En særlig takk til min veileder Henrik Dons Finsrud ved Arbeidsforskningsinstituttet for støtte og oppmuntring underveis. Din erfaring med aksjonsforskning har utfordret meg og gitt meg trygghet i prosessen. Takk til siste års veiledningsgruppe på høgsolen. Det har vært et godt felleskap. En spesiell takk til gruppeveileder Tom Eide og mine to medstudenter Kjersti Eide og Sigurd Dehli som har gitt gode kommentarer til den skriftlige delen av prosjektet. Takk til Anne Dieseth som sørger for det meste.

Tusen takk til Kjartan for gode refleksjonsstunder. Kjartan og Liv, dere har sammen lagt til rette for det rommet jeg har trengt i hele denne perioden. En øvrig takk til familie og venner som har heiet meg frem. Sofie, du har krevd min tilstedeværelse, det har gitt gode og viktige pauser underveis.

Drammen, 2. mai 2011

Eva Daae Kversøy

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	2
Forord.....	3
1 Innledning.....	6
1.2 Problemstilling.....	7
1.3 Presentasjon av barnehagen.....	8
1.4 Oppgavens gang	9
2 Verdiarbeid i organisasjoner	10
2.1 Tidligere forskning på verdier og verdiarbeid i organisasjoner	10
2.2 Verdier og verdiarbeid i organisasjoner	12
2.3 Synliggjøre verdier i praksis gjennom fortellinger.....	14
2.4 Sette verdiarbeidet i system.....	15
2.5 Aksjonsforskning som strategi for verdiarbeidet.....	17
2.5.1 Aksjonen i aksjonsforskning	18
2.5.2 Forskningen i aksjonsforskning	19
2.5.3 Medvirkning i aksjonsforskning.....	19
3 Metode.....	22
3.1 Valg av metodisk tilnærming	22
3.2 Valg av organisasjon for undersøkelsen	22
3.3 Fasiliteringsmetoder i prosjektet	23
3.4 Gjennomføringen.....	25
3.5 Datainnsamlingsmetoder	28
3.6 Analysen	29
3.7 Pålitelighet og gyldighet.....	30
3.7.1 Er materialet pålitelig?	30
3.7.2 Er materialet gyldig?	31
3.8 Forskningsetikk	32
4 Analyse.....	33
4.1 Fase 1 – Fremtidsverkstedet for de voksne	33
4.1.1 Kjennetegn på verdifull arbeidshverdag er når barna... ..	35
4.1.2 Kjennetegn på verdifull arbeidshverdag er når de voksne... ..	36
4.1.3 Bruk av uteområdet	38
4.1.4 Samhandling mellom avdelingene	40
4.2 Fase 2 – Samhandling mellom avdelingene	42
4.2.1 Hvor er deltagerne rundt bruk av lavvoen?.....	42
4.2.2 Hvor er deltagerne i forhold til samhandling mellom avdelingene?.....	44
4.2.3 Hva ønsker deltagerne å gjøre fremover av felles tiltak mellom avdelingene?	46

4.2.4	Hva skal til for at deltagerne skal ha det bra i gruppen? Fra sak til prosess	49
4.3	Fase 3 – Bruk av uteområdet	50
4.3.1	Satsningsområder fremover for Blåbær	51
4.3.2	Satsningsområder fremover for Tyttebær	53
4.4	Fase 4 – Barnefremtidsverkstedet.....	56
4.4.1	Planlegging av et fremtidsverksted for noen av barna	57
4.4.2	Barnefremtidsverksted med tema vinter og snø	59
4.4.3	Barnas ønsker – hvordan kan de realiseres?.....	60
4.5	Fase 5 – Tilbake til ønskene for fremtiden	63
4.6	Fase 6 – Tilbake til verdiene og evaluering av prosessen	66
4.6.1	Hva har vært det beste med prosessen?.....	66
4.6.2	Verdiord som karakteriserer prosessen	67
4.6.3	Hva har vært det minst givende ved prosessen?	69
4.6.4	Hva ville du hatt annerledes neste gang?	69
5	Drøftelse	71
5.1	Synliggjøring og utforsking av verdier i praksis	71
5.2	Videreutvikling av verdier i praksis	75
5.2.1	Det vi ikke kan eller ikke vil	76
5.2.2	Langtur med alle barna og klargjøring av lavvoen	77
5.2.3	Fremtidsverkstedene for barna	78
5.3	Virker metoden?	78
6	Avslutning og konklusjon	80
6.1	Metodeeksperimentet.....	80
6.2	Metodeforbedringer	81
6.3	Videre kunnskapsutvikling og forskning.....	82
	Litteraturliste	84
	Vedlegg	86
	Vedlegg 1 Samtykkeerklæring fra de voksne deltagerne.....	86
	Vedlegg 2 Samtykkeerklæring fra foreldrene	87

1 Innledning

Hensikten med denne undersøkelsen er å se hvordan verdier i praksis kan synliggjøres og videreutvikles i en organisasjon nedenfra og opp. Det å arbeide med verdier i organisasjoner er en anerkjent måte å drive organisasjonsutvikling på (Eide og Eide 2008, Falkenberg 2006, Lund-Jacobsen og Olsen 2006, McNiff og Whitehead 2006, Aadland m.fl. 2006, Argyris og Schön 1996). På 1990-tallet vokste det frem en interesse for verdier og etikk gjennom blant annet utvikling av kjerneverdier i offentlige og private virksomheter. Oppmerksomheten rettet seg mot hvordan disse kjerneverdiene kunne realiseres i handling. De siste årene har det kommet en dreining på oppmerksomheten mot verdier i praksis (Aadland 2010, Eide og Eide 2008, Lund-Jacobsen og Olsen 2006). Verdier i praksis kan ses på som verdier som kommer til uttrykk gjennom ord og handling i den praktiske arbeidshverdagen. Nå kan det se ut som om oppmerksomheten har begynt å rette seg mot hvordan handling kan være uttrykk for verdier. Ved å se på og reflektere rundt handlingene som gjøres i organisasjonen kan verdier i praksis bli synlige (Aadland 2010, Lund-Jacobsen og Olsen 2006). Dette er et område det er gjort lite forskning på tidligere (Eide og Eide 2008).

Det kan dermed se ut som det er et behov for videre forskning på verdier i praksis. Denne undersøkelsen kan ses på som et metodeeksperiment der sider ved denne problemstillingen utforskes. I dette prosjektet ser vi på hvordan verdier i praksis kan synliggjøres og videreutvikles i en organisasjon nedenfra og opp. Aksjonsforskning er valgt som forskningsstrategi i prosjektet. Hensikten er å utføre handlinger som bidrar til endringsprosesser i organisasjoner på en demokratisk måte (Greenwood og Levin 2007:5). Ved å synliggjøre det som er verdifullt i egen praksis kan praktikere selv finne måter å leve mer i retning av disse verdiene (McNiff og Whitehead 2006: 13).

En tilpasset utgave av fremtidsverkstedsmetoden (Jungk og Müllert 1989) er brukt i prosjektet. Metoden legger til rette for å jobbe med situasjonen slik den er nå, ønsker for tiden fremover og tiltak for å nærme seg en ønsket situasjon i en organisasjon. Ved å endre tilnærmingen i første fase av fremtidsverkstedet, fra kritikk av situasjonen slik den er nå, til å fokusere på verdifulle situasjoner og gyldne øyeblikk i arbeidshverdagen, er ambisjonen å legge til rette for å utforske og synliggjøre verdier i praksis. Med en justering av metoden tror jeg den kan egne seg bedre for å strukturere og systematisere verdierarbeidet.

Undersøkelsen er gjennomført i en privatdrevet barnehage. Barnehagen presenteres nærmere under punkt 1.3.

1.2 Problemstilling

Jeg skal i denne delen presentere problemstillingen og klargjøre elementer i den. Deretter presenteres underproblemstillingene.

I dette prosjektet ser vi på hvordan verdier i praksis kan synliggjøres og videreutvikles i deler av en barnehage. Undersøkelsen er utformet som et aksjonsforskningsprosjekt, hvor en tilpasset utgave av fremtidsverkstedsmetoden er brukt som metode. Problemstillingen er som følger:

“Hvordan kan verdier i praksis synliggjøres og videreutvikles i deler av en barnehage?
Et metodeeksperiment.”

I problemstillingen bruker jeg formuleringen “verdier i praksis”. Formuleringen bygger på en antagelse om at det finnes verdier knyttet til praksis. Ved å synliggjøre det som er verdifullt i egen arbeidspraksis er det en antagelse at det åpnes for å gjøre mer av det som er verdifullt.

Metodeeksperimentet går ut på å prøve ut måter å synliggjøre, utforske og videreutvikle verdier i praksis. Dette skal blant annet gjøres gjennom at organisasjonens ansatte utfordres til å fortelle om gygne øyeblikk og verdifulle situasjoner i barnehagehverdagen. Med gygne øyeblikk og verdifulle situasjoner menes det organisasjonens ansatte opplever som viktige episoder i deres levde liv som yrkesutøvere i barnehagen. Undersøkelsen innbefatter følgende underproblemstillinger:

- 1) Hvordan kan verdier i praksis utforskes og synliggjøres gjennom fortellinger om gygne øyeblikk og verdifulle situasjoner i praksis?
- 2) Hvordan legge til rette for at deltagerne beskriver ønsket praksis?
- 3) Hvordan legge til rette for at deltagerne forplikter seg til tiltak for å nærme seg sine ønsker?
- 4) Hvordan lage et fremtidsverksted for barn?
- 5) Hvordan kan jeg forbedre min praksis som fasilitator i praktisk verdiarbeid?

Undersøkelsen er som sagt gjennomført som et aksjonsforskningsprosjekt. Min rolle har bestått i å organisere, fasilitere og dokumentere prosessen. Prosjektperioden har vart fra august 2010 til januar 2011. Undersøkelsen er gjennomført med styrer og alle ansatte ved to avdelinger i barnehagen. De voksne deltagerne utgjør en gruppe på ti personer. Syv barn fra begge avdelinger har deltatt i undersøkelsen. I prosjektperioden har vi gjennomført et fremtidsverksted for de voksne, to fremtidsverksteder for noen av barna, fire fellesmøter med begge avdelingene og fire møter for hver avdeling.

Jeg og alle de voksne deltagerne har på ulike måter deltatt i å dokumentere prosessen. Analysen er lagt opp mest mulig demokratisk ved å legge til rette for at noen av deltagerne har deltatt i fortolkningen av det tekstmaterialet vi sammen har produsert. McNiff og Whitehead skriver at i aksjonsforskning vurderes forskerne på grundigheten og systematikken i dokumentasjonen av hva vi gjør for å forbedre vår praksis (2009:18). Jeg har vært opptatt av å være grundig og systematisk og forsøkt å legge til rette for medvirkning i alle ledd av prosessen. Dette siste har vært sentralt siden jeg har betraktet og omtalt deltagerne i prosjektet som medforskere. Alle grep er gjort med tanke på å leve opp til det de ulike teoretikerne hevder er kjennetegn på aksjonsforskning. Dette vil jeg skrive mer om senere i oppgaven.

1.3 Presentasjon av barnehagen

Barnehagen startet opp i 2007. Den ligger i naturskjønne omgivelser. Barnehagen har totalt fire avdelinger, med rundt 60 barn og 20 ansatte. I tillegg til det pedagogiske personalet, som består av førskolelærere og assistenter, har barnehagen ansatt kokk og sjåfør i reduserte stillinger. I barnehagen får barna varm lunsj hver dag. De barna som har behov for det kan sitte på i barnehagens bil til og fra barnehagen.

Barnehagens verdigrunnlag er at omsorg, oppdragelse og læring i barnehagen skal fremme menneskelig likeverd, likestilling, åndsfrihet, toleranse, helse og forståelse for bærekraftig utvikling (Årsplan Klokkergaarden Kultur- og Naturbarnehage 2010-2011).

I drøftingsdelen ser jeg på en mulig sammenheng mellom verdiene som kommer til syne i praksis og barnehagens vedtatte verdigrunnlag. Jeg skal her se på hvordan verdiene kan forstås i en barnehagekontekst. Omsorg, oppdragelse og læring, kan ses på som de ansattes pedagogiske virksomhet. Denne pedagogiske virksomheten skal fremme flere ideelle verdier.

Likeverd og likestilling kan forstås som at alle mennesker er verdt like mye og skal behandles rettferdig uansett hvem de er. Åndsfrihet kan forstås som retten til å ha egne meninger.

Toleranse kan være å ha åpenhet for andre menneskers måte å tenke og gjøre ting på. Helse er i utgangspunktet et verdinøytralt ord, men kan her forstås som en sunn sjel i et sunt legeme.

Bærekraftig utvikling kan forstås som utvikling som tar vare på naturen og miljøet.

1.4 Oppgavens gang

I kapittel 2 blir det gjort rede for relevant empiri og teori på verdiarbeid i organisasjoner. I kapitlet går jeg videre inn på hvordan verdier i praksis kan synliggjøres gjennom fortellinger. Kapitlet avsluttes med teori om metoden og forskningsstrategien i prosjektet. I kapittel 3 blir metodevalg beskrevet og vurdert. Metodetilpasningen blir redegjort for i kapitlet. Videre beskrives gjennomføringen av prosjektet. I kapittel 4 presenteres resultatene fra undersøkelsen. Resultatene drøftes i kapittel 5. I kapittel 6 oppsummeres konklusjoner rundt metodeeksperimentet og metodeforbedringer. Kapitlet avsluttes med tanker om videre forskning.

2 Verdiarbeid i organisasjoner

I denne delen redegjøres det for teori som er relevant for prosjektets problemstilling og resultatene av prosessen. Prosjektet kan ses på som et metodeeksperiment, der hensikten med bruk av metoden er å bidra til å synliggjøre og videreutvikle verdier i praksis i en barnehage. Først beskrives tidligere forskning på verdier og verdiarbeid i organisasjoner. Deretter vil jeg se på verdier og verdiarbeid i organisasjoner noe mer teoretisk. Under neste punkt beskriver jeg hvordan fortellinger kan bidra til å synliggjøre verdier i praksis. Deretter ser jeg på hvordan verdiarbeidet kan settes i system. Til slutt i denne delen går jeg inn på aksjonsforskning som strategi for prosjektet.

2.1 Tidligere forskning på verdier og verdiarbeid i organisasjoner

I denne delen skal jeg se på tidligere forskning på verdier og verdiarbeid i organisasjoner. Jeg tar utgangspunkt i tre norske undersøkelser. Den første er en undersøkelse av organisasjonsverdiene i de 50 største virksomhetene i Norge (Falkenberg 2006). Den andre er en undersøkelse av hvordan åtte virksomheter i HSH utøver verdibasert ledelse og hvordan de forstår og praktiserer sine verdier (Aadland et al. 2006). Den tredje er en undersøkelse av et verdiprojekt ved Diakonhjemmet sykehus (Eide og Eide 2008). Undersøkelsene bidrar på ulike måter til nyttig kunnskap for fremtidige verdiarbeid.

Falkenberg henviser til Klemsdal (2006:58) som skriver at verdier sjelden får betydning i praksis. Grunnen til det er at verdiene ikke forankres i organisasjonen (Falkenberg 2006:8). For at verdiene skal ha betydning må de være delt blant organisasjonsmedlemmene. De må være forstått, kjent og akseptert av virksomhetens medlemmer, enten i form av deltagelsen i prosessen for å finne de relevante verdiene, eller i form av opplæring og trening. "Ingen kan proklamere verdier på vegne av andre" (Falkenberg 2006:29). Et annet aspekt er at det må være tydelig for alle hvem en verdi skal gjelde for og i hvilke praktiske sammenhenger verdien er viktig (Falkenberg 2006:29). Et bevisst og systematisk arbeid med verdier kan utgjøre et viktig og nødvendig supplement til en ensidig oppfatning av økonomiske verdier (Falkenberg 2006:28). Når Falkenberg konkluderer med at de vedtatte verdiene ikke er så sterke faktorer for motivasjon og ikke er så veiledende for handling som virksomhetene skulle ønske (2006:5), kan det ses i sammenheng med hvem som utformer verdiene og på hvilken måte verdiarbeidet gjennomføres. Han legger spesielt vekt på medvirkning knyttet til relevans

i systematisk verdiarbeid i organisasjoner. I mitt prosjekt er det ikke de vedtatte verdiene som er utgangspunkt, men de verdiene som viser seg i praksis som skal danne utgangspunkt for videreutvikling. Tanken er at disse verdiene i større grad er relevante fordi de allerede er en del av praksis. Jeg ønsker å se om slike verdier har andre ressurser i seg for å vekke motivasjon og om de i større grad oppleves veiledende for handling og utvikling.

Aadland med flere skriver at utforskning av verdier i praksis i organisasjoners daglige virksomhet i liten grad er gjennomført etter systematiske og forskningsbaserte fremgangsmåter (2006:8). De har derfor i sitt prosjekt utviklet metodikk og teoretisk fokus for utforskning av verdier i praksis. Prosjektet fikk navnet “Verdibasert ledelse i praksis”. Målet var å avdekke både formelle og uformelle sider ved virksomhetenes verdipraksis. En innfallsvinkel til å finne verdienes praksisutslag var å se på historier fra ledere og ansatte som i særlig grad illustrerte organisasjonens verdiprofil og praksis (2006:10). Forskerne identifiserte en del nøkkelfaktorer for verdiarbeid i organisasjoner. Jeg skal nevne noen av dem her: 1) Verdiarbeider i organisasjoner forankres i ledelsen med aktiv deltagelse av lederen i prosessen. 2) Verdiarbeidet legger til rette for deltagelse av alle ansatte og det lyttes brukerne. 3) Verdiarbeidet rettes inn mot kjerneaktivitetene i den enkelte organisasjon og verdiene og praksisen av dem drøftes. 4) Verdiene tas i bruk av ledere og ansatte i organisasjonen (2006:85-91). De identifiserte nøkkelfaktorene for verdiarbeid i organisasjoner er retningsgivende for mitt prosjekt. Som det vil fremgå av studien min er prosjektet konsistent i forhold til flere av de identifiserte nøkkelfaktorene. Det vil jeg komme tilbake til i slutten av undersøkelsen. I mitt prosjekt vil vi i tillegg prøve å vise hvordan verdier i praksis både kan synliggjøres og videreutvikles i organisasjonen.

I 2008 ble det gjort en studie av et prosjekt ved navn “Verdier i praksis”, ved Diakonhjemmet sykehus i Oslo. Eide og Eides studie retter seg særlig mot tredje og siste fase av prosjektet. Denne fasen hadde til hensikt å stimulere til refleksjon over verdier i praksis. Eide og Eide oppfattet at hensikten også var å reflektere over forholdet mellom praksisverdiene og sykehusets kjerneverdier. Hver avdeling ved sykehuset skulle planlegge og gjennomføre et valgfritt prosjekt (2008:16-17). De undersøkte hvordan verdien av intervensjonen ble vurdert av deltagerne som ledet gjennomføringen av prosjektet i avdelingene (2008:19). Eide og Eide skriver at prosjektet ved sykehuset i all hovedsak ble vurdert som vellykket ved at det synes å ha resultert i styrket bevissthet rundt kjerneverdiene, økt refleksjon over verdier i praksis, og motivasjon for videre verdiarbeid i mer praksisnær retning (2008:8). Ved en eventuell

videreføring av prosjektet ved sykehuset skriver Eide og Eide at en mulig vei å gå er å utforske hvordan verdier kommer til uttrykk i den praktiske yrkeshverdag, slik hensikten var i utgangspunktet. De skriver imidlertid at det er av vesentlig verdi at deltagerne selv avgjør hva som er viktig for dem. De som står nærmest praksis vil, etter deres mening, være de beste til å konkretisere et videre verdiarbeid med en organisatorisk ramme og legitimering fra toppledelsen (Eide og Eide 2008:48). Eide og Eide gir støtte til både utforskning av verdier i praksis og en nedenfra og opp tilnærming til verdiarbeid i organisasjoner. Dette er relevant for verdiarbeidet i mitt prosjekt.

2.2 Verdier og verdiarbeid i organisasjoner

Verdier er mål, ideal og prioriteringer som kommer til uttrykk gjennom det vi snakker om eller det vi gjør (Aadland 1994:54). I organisasjonslitteratur er det vanlig å gjøre et skille mellom en organisasjons vedtatte verdier og de verdiene som viser seg i praksis. De vedtatte verdiene i en organisasjon er ofte generelle og åpne. De gir ikke direkte veiledning til hvordan vi skal handle i ulike situasjoner. Verdier som viser seg i praksis kan være bevisste og ubevisste, åpne og skjulte, sosiale og strukturelle (Eide og Eide 2008:12).

Mange organisasjoner arbeider med å avklare et verdigrunnlag (Aadland 2004:145).

Verdigrunnlaget utgjør organisasjonens etiske selvforpliktelse. Hensikten med å klargjøre et sett med kjerneverdier er å presentere hvilke prinsipper organisasjonen ønsker skal realiseres i praktisk handling (Aadland 2004:157-158). Formulering av et verdigrunnlag er bare et første lite steg. Det er i arbeidet med å realisere verdiene de viktigste utfordringene ligger (Aadland 2004:145). Aadland beskriver en rekkefølge på verdiarbeidet. Det første steget er å formulere et verdigrunnlag. Det neste steget er å realisere de besluttede verdiene i praktisk handling blant organisasjonsmedlemmene. Aadland beskriver en tilnærming til verdiarbeidet der et sett med kjerneverdier skal implementeres blant medlemmene i organisasjonen.

Aadland problematiserer synet om at kjerneverdier kan implementeres i en artikkel fra 2010. Ved å behandle verdier som noe implementerbart i organisatorisk praksis kan det oppfattes som om verdier er noe som kommer ovenfra og ned. De ansatte kan oppleve at det er noe som blir tredd ned over hodet på dem. Aadland skriver at verdier er personlige. De kan dermed ikke lett implementeres. Det vil i de fleste tilfeller skape motstand og uvilje hos de ansatte. Derimot mener han det kan være mer hensiktsmessig å se på handling som uttrykk for verdier.

Verdier kan, i følge Aadland, best identifiseres i retrospekt gjennom kollektive refleksjoner, der deltagerne reflekterer over utført handling. Utført handling kan beskrives gjennom narrativer og fortellinger. Gjennom historiefortelling kan tause verdier (tacit values) synliggjøres. Handlinger kan på denne måten studeres og reflekteres over av deltagerne selv og kan gi retning til utvikling og endring. Tilnærmingen kan representere en måte å bygge bro mellom verdier og handling (2010:461-471).

Ved å se på det vi gjør i den daglige praksis, og hvilke dyder eller verdier disse handlingene er et uttrykk for, kan arbeidet med verdier bli en spennende og relevant reise for alle i organisasjonen. Verdiene avspeiles i hva det snakkes om av hvem. Ved å ta utgangspunkt i medarbeidernes og ledernes daglige praksis vil de verdiene som er unike og spesielle for den enkelte organisasjon tre frem. Verdiene vil være forbundet med den opplevde hverdag i stedet for en idealforestilling om hvordan livet i virksomheten burde leves (Lund-Jacobsen og Olsen 2006:64 og 66).

Åpne verdier er bevisste, ønskede, vedkjente og ideelle. De utgjør mål for handling og uttrykker hva organisasjonen bør. Skjulte verdier er ubevisste, selvsagte og uformelle. De befinner seg i de innlærte kodene i kulturen. De kommer til uttrykk gjennom handling og i tolkninger om hvordan ting er (Aadland 1994:69). Dette forholdet beskrives av Argyris og Schön (1996) som forholdet mellom to ulike handlingsteorier (theories of action), uttrykt teori (espoused theory) og bruksteori (theory-in-use). Handlingsteoriene inkluderer strategier for handling, verdiene som styrer valgene av strategier og forutsetningene de er basert på. Med begrepet uttrykt teori mener de handlingsteori som brukes til å forklare handling. Med begrepet bruksteori mener de handlingsteori som er implisitt i utførelsen av handlingene, også betegnet som taus kunnskap (tacit knowledge) (Argyris og Schön 1996:13-14).

Organisatoriske bruksteorier er gjerne tause og trenger ikke samsvare med organisasjonens uttrykte teori (Argyris og Schön 1996:14). Betegnelsen taus er en beskrivelse av at kunnskapen er uartikulert og ikke så lett lar seg uttrykke verbalspråklig. Det dreier seg om kunnskap vi har et så nært forhold til at vi knapt er oss bevisst at vi har den (Lauvås og Handal 2000:90). Dermed blir utfordringen å legge til rette for at det som befinner seg taust kan settes ord på. Det skal jeg komme inn på i det følgende.

2.3 Synliggjøre verdier i praksis gjennom fortellinger

Verdiene vi baserer vår handlinger på kan være alt fra tause og helt integrerte i det vi sier og gjør, til bevisste og åpne. For å komme til større innsikt om begrunnelsene for handling er det nødvendig å sette ord på det tause. Jeg skal nå gå videre til å se på litteratur som viser hvordan det er mulig å synliggjøre verdier som kommer til uttrykk gjennom praktisk handling.

En mulighet for å synliggjøre verdier er at deltagerne bidrar med eksempler fra praksis gjennom fortellinger. Eksempelets funksjon er å vise hvordan vi gjør noe. Hensikten er ikke å bevise eller forklare teoretisk hvordan noe skal gjøres (Hiim 2010:215). Fortellinger er personlige, erfaringsbaserte og kontekstuelle. Det vi uttrykker gjennom fortellinger er det som er viktig for oss. Det spontane og umiddelbare i opplevelsene våre kommer til uttrykk gjennom den muntlige fortellingen. Fortellinger ligger nært opp til det levde liv og kan bidra til forståelse og erkjennelse i forhold til praksis. Praksis er en del av vårt levde liv som yrkesutøvere (Harder (1993) i Tveiten 2008:159).

Jeg vil her vise en historie som er blitt et levende eksempel på hva ansatte er villig til å gjøre for å bidra til fornøyde kunder. Ritz-Carlton er en hotellkjede som er kjent for den elskverdige behandlingen av hver enkelt gjest. “Med fornøyelse” er personalets faste svar på alle ønsker fra deres gjester.

Det fortelles om en gjest som hadde forferdelig hastverk, og som glemte igjen dokumentkofferten sin på fortauet da han kastet seg inn i drosjen med kurs for flyplassen. Dørvakten forlot øyeblikkelig sin post, grep dokumentkofferten, reiste etter til flyplassen og overleverte kofferten til en panikkslagen gjest (Deal og Jenkins (1994) i Bolman og Deal 1998:235).

Dørvakten ble en varig del av historiene i organisasjonen. Et levende eksempel på villigheten til å gjøre det lille ekstra som skulle til (Deal og Jenkins (1994) i Bolman og Deal 1998:235). Fortellinger kan, som vi ser her, uttrykkes med to enkle setninger. Utsagnet “med fornøyelse” kan utdypes gjennom historien om dørvakten som reiste etter gjesten til flyplassen. Historien gir liv til utsagnet. Både utsagnet og historien er viktig. Historien viser i praksis hvordan organisasjonen behandler sine gjester. Utsagnet og historien gir sammen retning til hvordan de ønsker at gjestene skal behandles i ulike situasjoner i fremtiden. I Ritz-Carlton fortelles både historien og utsagnet sammen. Enhver nyansatt inkluderes i organisasjonens verditenkning gjennom denne historien og dette utsagnet. Å fortelle historier fra praksis synes

å være en mulig måte å synliggjøre verdier som finnes i praksis i organisasjonen. Verdiene som kommer til syne gjennom historiene kan gi retning til arbeidet med å videreutvikle praksis med verdibaserte begrunnelser. Ved å utfordre deltagerne i et prosjekt til å fortelle historier om verdifulle episoder fra praksis skulle det kunne gi grunnlag for å identifisere verdier. Disse verdiene kan vi ha som utgangspunkt for å planlegge forbedringer i praksis. Gjennom en slik fremgangsmåte kunne vi anta at deltagerne i særlig grad ville bli inkludert i prosessen og få et eierforhold til historiene og verdiene.

Videre vil jeg beskrive hvordan verdiarbeidet kan settes i system. Først gjennom hvordan deltagerne kan fortelle hverandre om gyldne øyeblikk og verdifulle episoder fra nåværende praksis. Videre gjennom hvordan deltagerne kan uttrykke ønsker om å forbedre sin praksis i tiden som kommer. Til slutt vil jeg beskrive hvordan det kan legges til rette for tiltak der den enkelte forplikter seg til handling for å nærme seg en ønsket situasjon i arbeidsfellesskapet og arbeidshverdagen og på den måten bidra til å forbedre praksis.

2.4 Sette verdiarbeidet i system

I denne delen skal jeg komme inn på beskrivelse av og begrunnelse for valg av fremtidsverksted som metode i prosjektet. Først en beskrivelse og begrunnelse av metoden slik den fremstilles av Jungk og Müllert i Håndbok i Fremtidsværksteder (1989), så en begrunnelse for tilpasning av metoden. Endringene gjøres for at metoden, slik jeg ser det, i større grad skal kunne bidra til å synliggjøre og videreutvikle verdier i praksis i organisasjonen. Jungk og Müllert oppfordrer til slike justeringer (1989:8).

Fremtidsverksteder kan være et forum der mennesker kan jobbe med ønskelige, både mulige, men også foreløpig umulige fremtider, og sammen undersøke mulighetene for å virkeliggjøre disse. I et fremtidsverksted jobbes det med forestillinger og ideer for fremtiden. Et slikt verksted kan etableres overalt hvor mennesker har problemer som de søker en løsning på (Jungk og Müllert 1989:5). Fremtidsverkstedet deles inn i fire faser:

1. Forberedelsesfasen: I denne fasen gjøres alt forarbeidet til fremtidsverkstedet. Først og fremst er det viktig å få til en avtale om hvem som skal være med, hva som skal være tema, når og hvor verkstedet skal finne sted og hvor lenge verkstedet skal vare. Et fremtidsverksted skal kunne gjennomføres med lite organisering og få kostnader. I tillegg

må materiale som skal brukes, som for eksempel veggaviser og tusj være på plass ved oppstart (Jungk og Müllert 1989:55-56). Det er viktig å legge opp til en avslappet atmosfære i begynnelsen, ved at deltagerne får muligheten til å småsnakke litt sammen. Den eller de som leder prosessen må fortelle noe om arbeidet i et fremtidsverksted. Her beskrives de enkelte faser. De skrives opp på et stort ark og henges opp på veggen slik at alle kan ha hver enkelt fase og hele forløpet for øye. Et fremtidsverksted kan gå over en, to og tre dager (Jungk og Müllert 1989: 57 og 59-60). Fremtidsverkstedet for de voksne i dette prosjektet skal gå over en dag.

2. **Kritikkfasen:** Med denne fasen begynner selve fremtidsverkstedet. Her skal deltagerne komme med kritikk av den nåværende situasjon (Jungk og Müllert 1989:65). Det er i denne fasen metoden justeres for å bidra til synliggjøring og utforskning av verdier i praksis.
3. **Fantasifasen:** Målet for denne fasen er å bidra til at ønskene og drømmene får tre frem. Deltagerne skal ikke lenger se på det som er vanskelig og problematisk, men se på hvordan det er mulig å forandre situasjonen de er i nå. I denne fasen skal fantasi og kreativitet få fritt utløp uten å tenke på begrensninger. Selv det som forekommer skjørt og umulig skal ha plass (Jungk og Müllert 1989:77). For å lykkes i fantasifasen må deltagerne være klare til;
 - å tenke det utenkelige;
 - å være nysgjerrige;
 - å være åpen for forandringer;
 - å møte det irrasjonelle og “gale” med åpent sinn;
 - å risikere feil og fiasko;
 - å være mottagelige for alle mulige interesser;
 - å avsky bedreviten;
 - å gå i bresjen for våre ville forestillinger;
 - å komme alt og alle omkring oss i møte uten å være forutinntatte (Jungk og Müllert 1989:77).

Det å slippe fantasien løs er ikke alltid like enkelt. Hvis det har oppstått en avslappet gruppeatmosfære i de første fasene av fremtidsverkstedet så eksisterer det allerede et godt klima for kreativitet og lek. Hvis ikke, er det viktig å ha noen øvelser som løser opp stemningen (1989:78). Deretter idémlydrer deltagerne om ønsker for å forbedre situasjonen. Ut i fra det som kommer frem i idémlydringen velges temaene deltagerne

ønsker å jobbe videre med. Det anbefales å lage en idébank for å ta vare på det som ikke blir valgt til videre jobbing (Jungk og Müllert 1989:79-82).

4. Virkeliggjøringsfasen: Denne fasen innledes ved å legge frem ønskene. Verkstedarbeidet er nå kommet inn i en fase hvor deltagerne skal jobbe med forslag til mulige tiltak for å realisere ønskesituasjonen. Gruppen må vurdere det enkelte tiltaks realiseringsmuligheter, hvilken strategi som må legges opp for å realisere tiltakene og velge hvilke tiltak de er villige til å sette ut i livet. Virkeliggjøringsfasen avsluttes med å utarbeide en aksjonsplan for å sette tiltakene ut i det praktiske liv. Det er nødvendig å gjøre en avtale for hvordan det videre arbeidet utenfor fremtidsverkstedet skal ivaretas. Det anbefales at enten leder eller noen engasjerte deltagere har ansvar for oppfølgingen av prosjektet (Jungk og Müllert 1989:87-90).

Fasene i fremtidsverkstedet ivaretar tanken om et opplegg som både legger til rette for en beskrivelse av hvordan situasjonen er nå, hvordan det er mulig å jobbe med ønsker for tiden fremover og tiltak for å nærme oss en ønsket situasjon. Selve fremtidsverkstedet starter hos dem med en fase hvor deltagerne skal komme med kritikk av den nåværende situasjon. Det er her jeg skal gjøre noen justeringer. Jungk og Müllert skriver at fremtidsverkstedsmetoden kan tilpasses den enkelte situasjon og kontekst (1989:8). Jeg har ikke til hensikt å gjemme bort eventuelle problemer som måtte komme til syne, men ønsker ikke å ha problemene som et utgangspunkt for å synliggjøre verdier vi skal bruke for å videreutvikle praksis. Jeg finner støtte for en slik forståelse innenfor løsningsorientert tilnærming til organisasjonsutvikling og lederutvikling (LØFT). I LØFT er det en bærende tanke at det ikke er nødvendig å utforske problemet for å finne gode løsninger for fremtiden (Langslet 2002:29). Jeg ønsker å gjøre denne endringen som del av mitt metodeeksperiment. Med en slik justering tenker jeg at fremtidsverkstedsmetoden i større grad tilpasses synliggjøring, utforsking og videreutvikling av verdier i praksis.

2.5 Aksjonsforskning som strategi for verdierarbeidet

I denne delen skal jeg komme inn på beskrivelser av og begrunnelser for valg av aksjonsforskning som strategi for prosjektet. Aksjonsforskning skal både generere kunnskap og ha en målsetting om å utføre handling som bidrar til sosial analyse og sosial endring på en demokratisk måte. Hensikten med aksjonsforskning er å øke menneskers mulighet til mer

effektivt å kontrollere deres egen skjebne i et mer bærekraftig og rettferdig miljø. Dette kan være medlemmene i en gruppe, en organisasjon eller et samfunn. Det er tre elementer som må være til stede for at prosessen kan kalles aksjonsforskning; aksjon, forskning og medvirkning. Forskjellige områder for aksjonsforskning krever ulik tilnærming (Greenwood og Levin 2007:5 og 7). Jeg skal videre gå nærmere inn på mulige tilnærminger til aksjonsforskning ved bruk av elementene aksjon, forskning og medvirkning.

2.5.1 Aksjonen i aksjonsforskning

Aksjonen i aksjonsforskning skal sikte mot større selvstyring, og en mer frigjort og bærekraftig situasjon for medlemmene i gruppen, organisasjonen eller samfunnet (Greenwood og Levin 2007:7). En aksjonsforskningsprosess legger til rette for at deltagerne selv, i samarbeid med hverandre, jobber for å forbedre egen praksis og måten de samarbeider. Det er ikke bestemt på forhånd hvilke tiltak som skal gjennomføres. Deltagerne er selv i stand til å avgjøre hvilke tiltak de ønsker å prøve ut. Ved å synliggjøre det som er verdifullt i egen praksis kan praktikere selv finne måter å leve mer i retning av disse verdiene (McNiff og Whitehead 2006: 13). Det kan både være spørsmål om å gjøre noe på en bedre måte eller gjøre noe på best mulig måte (Eikeland 2008:131). Det kan være vi ønsker å forbedre det vi lager, vår kunnskap om noe, måten vi gjør ting på eller måten vi bruker noe (Eikeland 2008:90). Ofte er det snakk om å samarbeide om å identifisere hva det vil si at noe er av god kvalitet (Eikeland 2008:102).

Vi erfarer og lærer gjennom samspill med andre. Gjennom dette samspillet, hvor vi påvirker og blir påvirket, danner vi oss måter å tenke på og gjøre ting på som passer i gitte situasjoner. Vanene gir oss, i følge Dewey (1985:29 [1916]), en opplevelse av kontroll. Vanene er nødvendige for at vi skal kunne handle med retning og slippe å handle vilkårlig i forskjellige situasjoner i dagliglivet. Den som "vet" hvordan noe fungerer slipper å tenke gjennom dette hver gang en lignende handling skal gjennomføres (Dewey 1985:51 [1916]). Vanene etableres gjennom erfaringer, oppdragelse og tradisjoner. Når vanene utfordres, utfordres derfor også vår kontroll. Dewey skriver at det har en tendens til å vekke motstand hos de fleste (Dewey 1991:59-61 [1927]). Det er ofte bare et tegn på den uroen som vekkes naturlig når vår kontroll utfordres. Når vi jobber sammen med andre er det viktig å være oppmerksom på dette når vi møter motstand i prosessen. Uro og spenninger er en naturlig del av det å drive endringsprosesser. Det forhindrer oss ikke i å drive endringsarbeid, men minner oss heller på

viktige utfordringer. En måte å ta hensyn til dette er å arbeide systematisk med relasjonsbygging og refleksjon (Dewey 1985:1834 [1916], Jungk og Müllert1989:78).

2.5.2 Forskningen i aksjonsforskning

Hensikten med forskning er å generere kunnskap og demonstrere validiteten til denne kunnskapen. Det betyr å komme med beskrivelser, forklaringer og analyser av hva som er gjort og hvordan dette er gjort. I aksjonsforskning dreier forskningen seg om å komme med beskrivelser av, forklaringer på og analyser av handling. Beskrivelsene viser situasjonen slik den er og slik den utfolder seg. Forklaringene inneholder grunnene for og hensikten med tiltakene. Analysen åpner for ny læring og nye diskurser (McNiff og Whitehead 2009:12).

Aksjonsforskning er sosial forskning utført av forskere og medlemmer i en organisasjon, et lokalsamfunn eller et nettverk som søker å forbedre deltagerens situasjon (Greenwood og Levin 2007:3). En måte å jobbe for en forbedret situasjon er å jobbe med å forbedre egen praksis i samarbeid med andre (McNiff og Whitehead 2009:16). Det går direkte opp mot problemstillingen i prosjektet, som er å se hvordan verdier i praksis kan synliggjøres og videreutvikles i deler av en barnehage. Forskeren bidrar ofte som fasilitator gjennom å lede og strukturere prosessen. For å lede og strukturere prosessen trenger fasilitatoren noen verktøy. Det skal jeg komme tilbake til i metodedelene.

Forskningen i aksjonsforskning er, ifølge Greenwood og Levin, en av de mest effektive måtene å generere ny forskningsbasert kunnskap på gjennom bruk av eksisterende kunnskap, teorier, metoder og modeller, og analyse (2007:7).

2.5.3 Medvirkning i aksjonsforskning

I aksjonsforskning legges det opp til en medvirkende og demokratisk prosess. Deltagere i en aksjonsforskningsprosess blir sett på som medforskere. Fasilitatoren bidrar til deltagerens forståelse av egen praksis. Det kan ses på som et ideal i aksjonsforskning og dermed en verdi som fasilitatoren selv prøver å vise i praktisk handling. I denne delen skal jeg se på teori om medvirkning og demokrati i aksjonsforskning.

Participation and democratization themselves are not panaceas; they will not solve all the problems of the world. They do not have magical effects in transforming the world into a fairer, better, and more sustainable place (Greenwood og Levin 2007:255).

Medvirkning reder ikke grunnen for demokrati uten at deltagelsen bidrar til virkelige og bærekraftige møteplasser for maktdeling. Maktdeling som øker deltageres evne til å kontrollere deres egen situasjon, gjennom ord og handling. Samtidig oppstår deltagelse alltid innenfor et hierarkisk system. Medvirkning kan ikke ses løsrevet fra det hierarkiske systemet deltagelsen oppstår innenfor (Greenwood og Levin 2007:255-256 og 260).

I en undersøkelse om medvirkning i norsk industri (Levin 1984) fant forskeren at den enkeltes forståelse av medvirkning hang sammen med egen rolle og posisjon i organisasjonen. Ledelsen opplevde at deltagelse var viktig og nyttig for å kunne gi informasjon på en effektiv måte. I tillegg synes ledelsen at deltagelse var viktig for å få innsikt i hvordan arbeiderne tenkte og handlet. Arbeiderne på grunnnivå opplevde at medvirkning i hovedsak var viktig for å påvirke de umiddelbare og lokale arbeidsforholdene, for eksempel hvordan kantinen skulle se ut og drives. Fagforeningen på sin side argumenterte for at medvirkning var en viktig kilde til tiltak for å utvikle bedrifter i retning av mer demokrati. Fagforeningene var også engasjert i konkrete og praktiske prosjekter som hadde til hensikt å øke bedriftenes effektivitet og forbedre generelle arbeidsforhold (i Greenwood og Levin 2007:259).

Måten medvirkning forstås på og utøves i praksis av deltagerne i aksjonsforskningsprosjekter vil kunne få ulike konsekvenser for prosessen og resultatet. På samme måte vil forståelsen og praksisen av demokrati hos deltagerne i slike prosjekter være av betydning. Jeg skal gå videre til å se på demokratiaspektet i aksjonsforskning.

No AR process is homogeneously perfect or uniformly carried out at the “best” level of participation. At every juncture there are weaknesses, and there is always room for enhancement (Greenwood og Levin 2007:260).

Et nøkkelement knyttet til demokratisering i aksjonsforskning er samarbeid. Fra samarbeid om hva det skal jobbes med, til samarbeid om hvilke tiltak som skal gjennomføres. Reglene for å komme til en beslutning vil variere i ulike sammenhenger. Uansett sammenheng er det helt grunnleggende at beslutningene baseres på kollektive meningskonstruksjoner. Deltagerne skal, gjennom samarbeid og konflikt, sammen fatte en beslutning. Gjennomgående er samarbeidet bredt i slike prosesser og deltageres nivå av medbestemmelse høyt. Den demokratiske forutsetningen er at ethvert menneske vet mer om sin livssituasjon enn noen andre. Videre at alle, med nødvendig støtte, er i stand til å bidra med kunnskap og analyse i en

sosial samarbeidsprosess dersom vi sammen er dyktige nok til å skape en god setting for samarbeid (Greenwood og Levin 2007:261-262).

Forholdet mellom den enkeltes opplevelse og felles meningsdannelse kan utdypes med et perspektiv fra læringsteori. Å lære er å oppdage selv. Det å oppdage er en subjektiv prosess. Andre kan godt gjøre meg oppmerksom på, og peke på ting, men de kan ikke oppdage noe for meg. Det er det bare jeg som kan oppdage for meg. Gjennom å dele oppdagelser utfordrer vi hverandres forståelse. Slik kan vi få synliggjort alternativer til egen tenkning og praksis. Dermed kan vi kan vi finne større mening i en sak enn om vi arbeidet hver for oss (Grenstad 1986:149 og 235).

Samarbeid og demokrati i aksjonsforskningsprosesser handler også om å kartlegge forskjeller og kartlegge mulige måter å jobbe fremover som respekterer forskjellene deltagerne ikke kan eller ikke vil gi opp. Det dreier seg ofte ikke om å fjerne forskjellene. Det betyr at handlingene vi blir enige om å gjøre ofte begrenses til områder der det er nok fellesinteresse til å tillate handling. I neste omgang kan suksess med slike handlinger føre til muligheter for å takle mer utfordrende saker (Greenwood og Levin 2007:262).

3 Metode

Aksjonsforskning kan ses på som en form for undersøkelser som gjør det mulig for praktikere å utforske sitt eget arbeid. Praktikerne blir ikke fortalt hva de skal gjøre. De bestemmer selv hva de skal gjøre i forhandlinger med andre (McNiff og Whitehead 2006:7-8). Dette danner grunnlaget for en overordnet strategi i prosjektet.

3.1 Valg av metodisk tilnærming

Problemstillingen legger opp til en åpen og utforskende fremgangsmåte. Jeg har derfor valgt en hermeneutisk og kvalitativ tilnærming. Målsettingen er å forstå hvordan metoden i prosjektet virker gjennom å se på deltagerne og egne opplevelser, ord og handlinger. På den måten håper jeg å kunne beskrive ulike sider ved prosessen på en meningsfull og nyansert måte. Det er også en målsetting å demokratisere forståelsesprosessen ved at noen av deltagerne deltar i analysearbeidet.

Karakteristisk for meningsfulle fenomener er at de må fortolkes for å kunne forstås. Fortolkning av meningsfulle fenomener er noe vi som sosiale aktører bedriver hele tiden. Det må vi gjøre, for å kunne samhandle med andre sosiale aktører. Vanligvis skaper dette ikke problemer, fordi vi ofte deler så mange felles kulturelle og sosiale forutsetninger. Men ofte kan et fenomens mening være uklar for oss, noe som krever spesielle anstrengelser og bestemte metodiske tilnærminger for at den skal komme klart frem (Gilje og Grimen 1993:142).

3.2 Valg av organisasjon for undersøkelsen

Problemstillingen spør etter hvordan verdibasert praksis kan synliggjøres og videreutvikles i en barnehage. Da utforsking av verdier i praksis er et område det er gjort lite forskning på, valgte jeg å gjennomføre et verdiarbeid sammen med voksne i en barnehage, som igjen gjennomførte et verdiarbeid sammen med noen av barna. Prosjektet retter seg mot kjernevirksomheten i organisasjonen og inkluderer noen av brukerne. Kjernevirksomheten kan sies å være barnas trygghet og utvikling, og brukerne er barna. Jeg fremhever dette med tanke på eksemplene som vil komme frem i analysedelen. For utenforstående vil kanskje eksemplene fra arbeid med barn i alderen 2 ½ - 5 år fremstå som små og søte. For denne virksomheten er dette eksempler hentet fra organisasjonens kjernevirksomhet.

Begrunnelsen for valg av type organisasjon var i hovedsak tilgjengelighet. Styreren i barnehagen var interessert i et slikt prosjekt. Hun spurte de ansatte om de kunne tenke seg å være med på prosjektet. Sammen besluttet de at to av i alt fire avdelinger skulle delta i prosjektet. Etter møter, først med styreren og så de ansatte, ble vi enige om å gjennomføre et fremtidsverksted for de ansatte ved de to avdelingene med styreren som en av deltagerne. Videre avtalte vi å ha oppfølgingsmøter over en femmåneders periode.

Totalt bestod deltagerne av 10 ansatte; en styrer, to pedagogiske ledere, en støttepedagog og seks assistenter. Deltagerne har en mangeartet kompetanse fra førskolelærer og agronom til sykepleier og webdesigner. Den mangfoldige kompetansen er noe de ansatte fremhever som en del av barnehagens styrke.

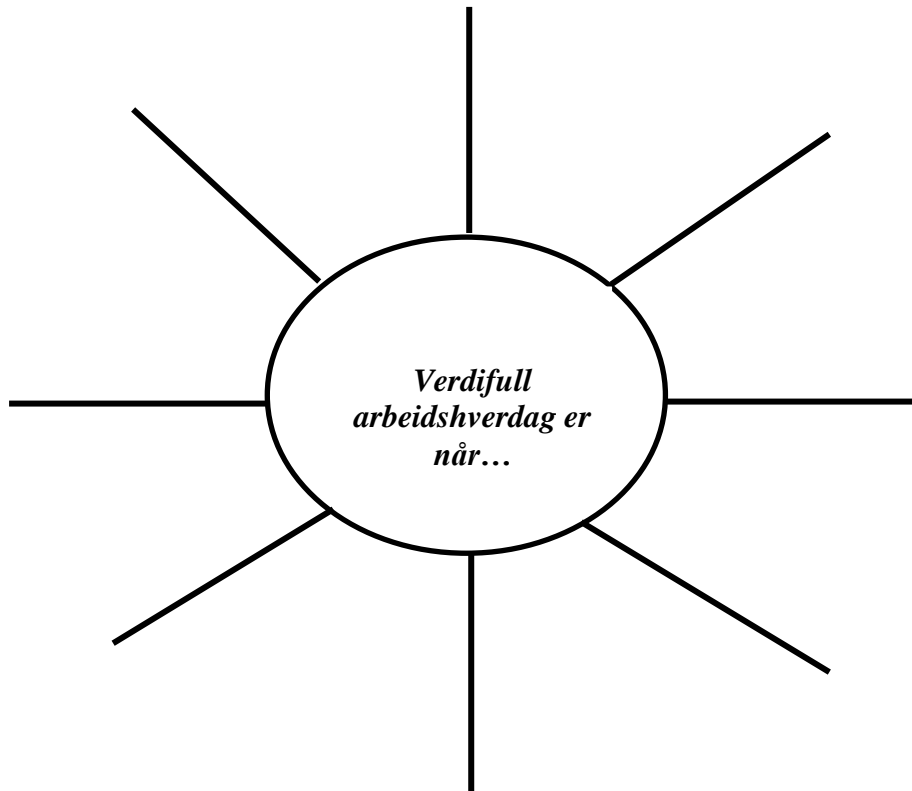
Begrunnelsen for valg av barnehage som forskningssted var også tuftet på muligheten til å trekke inn brukerne av en virksomhet. I aksjonsforskning er det ønskelig å stadig utvide rommet for medvirkning og demokrati. Underveis i prosjektet planla og gjennomførte vi derfor et fremtidsverksted for noen av barna fra begge avdelingene. Totalt utgjorde dette en gruppe på syv barn, tre barn fra den ene avdelingen og fire barn fra den andre.

3.3 Fasiliteringsmetoder i prosjektet

Min rolle har vært som fasilitator av prosessen, der styreren og de ansatte ved to avdelinger i barnehagen har vært deltagere. Jeg har også vært med som deltagende observatør i et av fremtidsverkstedene for barna.

I prosjektet utforsker voksne og barn det de opplever er viktig og verdifullt i barnehagehverdagen og jobbet med ønsker og tiltak for å skape forbedringer. Deler av prosjektet kan ses på som et metodeeksperiment, der hensikten med utforming og bruk av metoden har vært å utvikle måter å synliggjøre og videreutvikle verdier i praksis.

Måten dette er gjort på er at deltagerne har delt fortellinger som tar utgangspunkt i situasjoner som betegner gylne øyeblikk eller velfungerende opplegg i arbeidshverdagen. Vedkommende som har fortalt sin historie har trukket ut kjennetegn som er beskrivende for historien. Kjennetegnene ble skrevet opp i en pedagogisk sol med den ufullstendige setningen: Verdifull arbeidshverdag er når ...



Figur 1: "En pedagogisk sol er en tegnet sirkel med en ufullstendig setning inni – og med stråler rundt til fullførelse av setningen" (Tveiten 2008:165).

Når alle har fortalt sin historie, og kommet med stikkord, har deltagerne snakket sammen to og to og reflektert over hvilke verdier som trer frem fra fortellingene. Refleksjonen er lagt opp i tre faser: 1) En person velger en historie og forteller den til de andre. 2) Samme person prøver, i samarbeid med de andre, å trekke ut kjennetegn fra historien og kjennetegnene skrives opp. 3) Etter at alle historiene er fortalt reflekterer to og to sammen over hvilke verdier som trer frem fra fortellingene og det som er skrevet opp som kjennetegn. Deltagerne deler med de andre verdiene de opplever kommer til syne. Verdiene skrives så opp i samme pedagogiske sol.

Oppfølgingssamtalene med de voksne er lagt opp rundt situasjonen nå, ønsker og tiltak. Det er en struktur på samtalene som er ment å legge til rette for utforskning, refleksjon og muligheter til å fatte beslutninger for den enkelte deltager og fellesskapet. Kontrakt, rundeprikk, bruk av åpne spørsmål og logg er sentrale elementer i fasiliteringsarbeidet. I begynnelsen av en slik prosess er det sentralt å etablere en kontrakt for samarbeidet. En kontrakt er en gjensidig

avtale om hvordan vi ønsker at samarbeidet skal fungere (Hartviksen og Kversøy 2008:53). For at alle deltagerne skal ha mulighet til å være aktive i prosessen er rundeprinsippet sentralt. Rundeprinsippet betyr at hver enkelt person i gruppen etter tur får anledning til å si noe. Rundeprinsippet hjelper fasilitatoren til å sørge for at alle blir sett og tatt på alvor. Når alle får anledning til å si noe synliggjøres mangfoldet av perspektiver (Hartviksen og Kversøy 2008:48). For å legge til rette for refleksjon kan åpne, ikke ledende spørsmål være mer hensiktsmessig enn lukkede og ledende spørsmål (Tveiten 2008:227). En logg er noe deltagerne skriver på slutten av en samtale. Deltagerne svarer i loggen på spørsmål som kan bidra til videre refleksjon og dokumentasjon (Hartviksen og Kversøy 2008:68-69).

Både fasilitering og aktivisering er vesentlige i utviklingsprosesser. Forskeren John Hattie har gjennom 15 år studert effekten av læringsprosesser. Han skriver at gode læreprosesser kjennetegnes ved at de tar utgangspunkt i deltagerens kunnskap og erfaringer. Han fremhever at det er særlig effektivt å aktivisere deltagerne gjennom å utfordre til konkret handling (2009:243-247). Jeg har tatt tak i dette ved at jeg har utfordret deltagerne til å forplikte seg til handling. Hartviksen og Kversøy hevder at handlinger som deltagerne forplikter seg til, og siden gjør, bidrar til mestring og åpner for nye bevegelser og endringer i fremtiden (2008:76).

3.4 Gjennomføringen

Prosesen i barnehagen startet opp i april 2010 med første kontakt med styreren i barnehagen. Samme måned sendte jeg en invitasjon om deltagelse i prosjektet, med informasjon om tema og metode, verdier i praksis og fremtidsverksted som metode. I et møte med styreren i slutten av mai 2010 fortalte hun at de ansatte var positive til å delta i prosjektet. De hadde på et personalmøte besluttet at styreren og alle ansatte på to av totalt fire avdelinger i barnehagen skulle delta. I møtet med styreren kom vi frem til en foreløpig temaoverskrift utfra det styrer fortalte at de er opptatt av for tiden; bruk av uteområdet og samhandling mellom avdelingene.

I et møte med de ansatte i de to avdelingene i mai 2010 fortalte jeg litt om fremtidsverkstedstankegangen og om verdier og verdier i praksis. De ansatte sa de syns dette høres spennende ut. Spesielt la de vekt på at den enkeltes kompetanse kunne komme frem i et slikt opplegg. De sa videre at det hørtes bra ut med oppfølgingsamtaler i etterkant av verkstedet. Vi avtalte at vi enten skulle bruke den foreløpige temaoverskriften eller at de kunne bestemme seg for noe annet. Om det ble endringer underveis måtte jeg i så fall ha

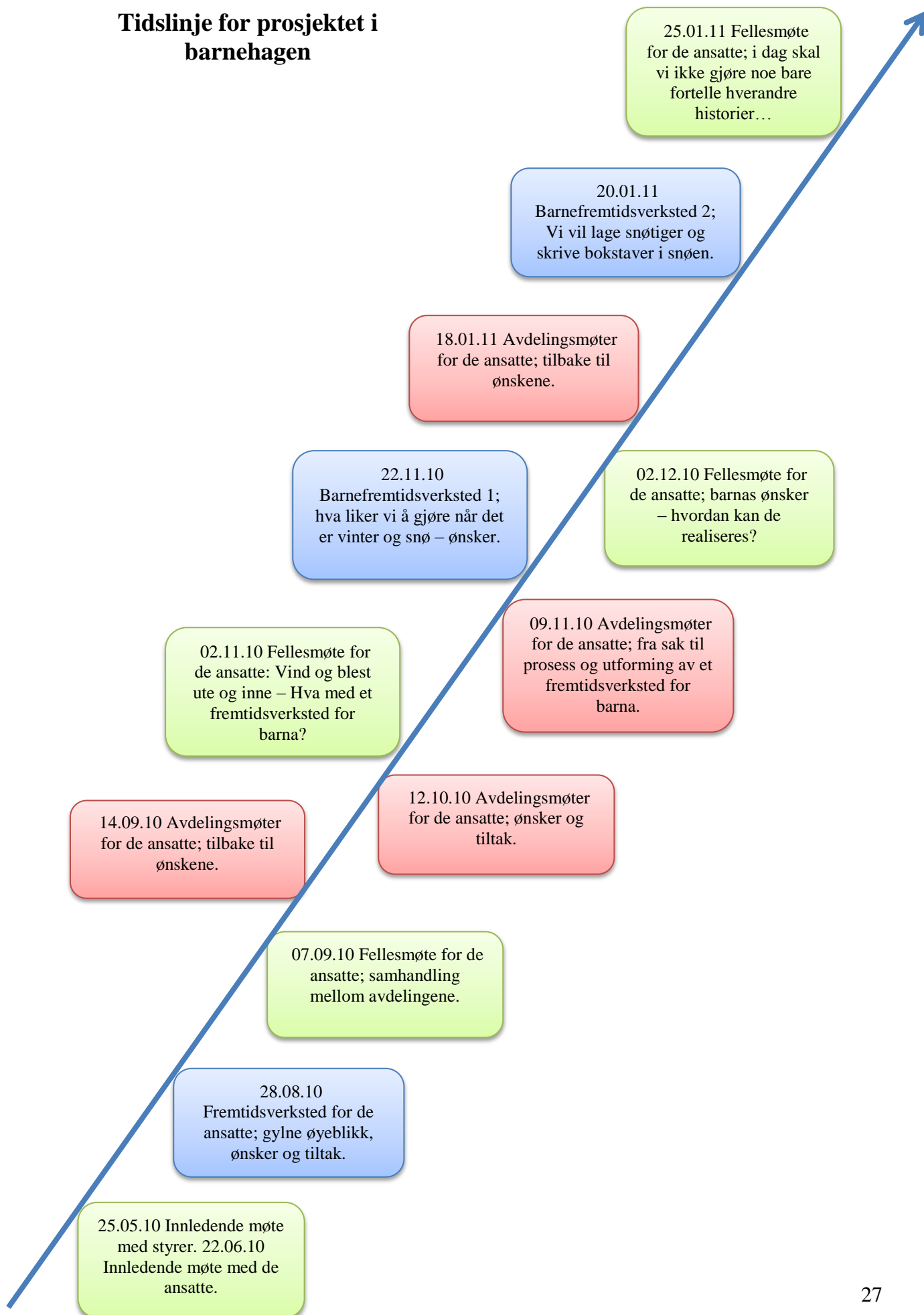
beskjed i noe tid før fremtidsverkstedet. Videre ble vi enige om å gjennomføre fremtidsverkstedet over en dag og bestemte dato. Før fremtidsverkstedet starter hadde jeg telefonkontakt med styrer for å avtale de siste detaljene og et møte hvor vi ordnet det praktiske i forhold til sted, utstyr og lunsj.

Fremtidsverkstedet for de voksne deltageren ble gjennomført 28.08.10, fra klokken 08.00 til 15.00. Vi startet dagen med litt løs prat og en innledning fra min side. Videre gjorde vi en “bli kjent” øvelse, gikk gjennom planen for dagen og et forslag til kontrakt. I første fase av fremtidsverkstedet jobbet vi med situasjonen slik den er nå. Deltagerne fortalte historier om gyldne øyeblikk i barnehagedagen og kom med stikkord og kjennetegn. Vi samarbeidet så om hvilke verdier vi mente kom tilsyne. Før neste fase diskuterte vi om det er noe som hindrer verdifull arbeidshverdag i barnehagen. I andre fase av fremtidsverkstedet jobbet vi med ønsker og drømmer for tiden fremover i arbeidet i barnehagen. I siste fase, virkeliggjøringsfasen, gikk vi gjennom stikkordene i ønske- og drømmefasen for å se om det var noen områder deltagerne ønsket å jobbe videre med. Det samarbeidet vi om resten av dagen. Før vi avsluttet dagen skrev alle hver sin logg.

Videre i prosjektet har jeg hatt prosessmøter sammen med deltagerne i fremtidsverkstedet, avdelingsvis og felles. Møtene er lagt opp rundt temaområdene gruppen har valgt for videre jobbing etter modellen; situasjonen nå, ønsker og tiltak. Vi har gjennomført fire fellesmøter og fire møter per avdeling i perioden fra 07.09.10 til 25.01.11. I prosjektperioden har de to avdelingene også gjennomført to fremtidsverksteder for noen av barna. I det første 22.11.10 var jeg med som deltagende observatør. I det andre 20.01.11 ble jeg informert i etterkant hva som hadde kommet frem i møtet.

På neste side vises tidslinjen i prosjektet. De blå tekstboksene viser fremtidsverkstedene for de voksne deltageren og barna. De grønne tekstboksene viser fellesmøtene. De røde tekstboksene viser de avdelingsvise møtene.

Tidslinje for prosjektet i barnehagen



3.5 *Datainnsamlingsmetoder*

Data i denne undersøkelsen er alt av skrevet tekst, tegninger og bilder fra fremtidsverkstedene med de voksne og barna, og fra de påfølgende oppfølgingssamtalene med de voksne. Dette har bestått av:

Flippovere: I fremtidsverkstedet for de voksne ble det gruppen kom frem til i forberedelsesfasen, situasjonen nå, ønske- og drømmefasen og virkeliggjøringsfasen skrevet opp på store ark på veggen. Det som kom frem i oppfølgingssamtalene med de voksne i etterkant av fremtidsverkstedet ble også skrevet opp på store ark, utfra spørsmålene: Hva er situasjonen nå? Hva ønsker dere videre? Hva kan dere gjøre for å nærme dere ønsket situasjon?

I fremtidsverkstedet for barna ble det gruppen kom frem til skrevet opp på store ark på veggen, utfra spørsmålene: Hva har du mest lyst til å gjøre når du er i barnehagen? Hva kan vi gjøre i barnehagen når det er vinter og snø? Hva kan vi gjøre når vi er i lavvoen? I tillegg ble barna bedt om å tegne det de hadde mest lyst å gjøre når det er snø og vinter ute.

Pedagogiske soler: Det deltagerne kom frem til i de to første fasene av fremtidsverkstedet for de voksne ble fylt ut i strålene av flere pedagogiske soler. Hver pedagogisk sol hadde en ufullstendig setning skrevet i sentrum av solen, som dannet utgangspunkt for svarene.

Strukturerte logger: Alle de voksne deltagerne og jeg som fasilitator har skrevet logg etter hvert møte. Eksempel på spørsmålene i en av loggene er: Hva gjorde du? Hva tenker du? Hva føler du? Hva har du oppdaget? Hva er det lurt å gjøre fremover? Det har kommet inn i alt 90 individuelle logger etter fremtidsverkstedet og de åtte oppfølgingsmøtene med de voksne. Spørsmålene i loggene er endret underveis i prosessen. Begrunnelsen har vært å finne de gode spørsmålene i forhold til hvor deltagerne til en hver tid befinner seg. Noen ganger er det gjort endringer for å skape dynamikk. Andre ganger er det gjort endringer for å legge til rette for refleksjon over spesielle tema, som for eksempel barns medvirkning.

Foto: Jeg har tatt bilder av det som har blitt skrevet opp på veggavisene i fremtidsverkstedene og oppfølgingssamtalene. Det er ikke tatt bilder av deltagerne.

Felleslogger: Utfra stikkordene som ble skrevet opp på flippoverne har jeg skrevet en felleslogg fra hvert møte. Stikkordene er da gjort om til hele setninger. Fellesloggen har blitt tatt opp til godkjenning ved neste møte, der deltagerne kunne komme med endringer. Det er utarbeidet i alt 11 felleslogger i prosjektperioden.

3.6 *Analysen*

Gjennom prosessen i barnehagen har jeg skrevet felleslogger etter fremtidsverkstedene og oppfølgingssamtalene. Fellesloggene har deltagerne godkjent fortløpende. Jeg har transkribert de håndskrevne loggene fra hver deltager, inklusiv meg selv, etter hvert møte. De individuelle loggene er anonymisert. Måten det er gjort på er å fjerne navn og bruke bokmålsform. De individuelle loggene er videre delt opp slik at det alle deltagerne skrev på det samme spørsmålet kommer fortløpende, deretter kommer det alle skrev på neste spørsmål og slik fortsetter det.

Jeg skrev ut alle fellesloggene og de transkriberte individuelle loggene fra hvert møte. Deretter ordnet jeg materialet i en tekstsamling. Tekstsamlingen består av alle fellesloggene fra fremtidsverkstedene, fellesmøtene og de avdelingsvise møtene. Videre består tekstsamlingen av de transkriberte individuelle loggene. Det er ti deler i materialet. Fellesloggen fra fremtidsverkstedet med tilhørende individuelle logger utgjør første del. Fellesloggen fra første fellesmøte med logger utgjør andre del. Fellesloggene fra de første avdelingsvise møtene med tilhørende logger utgjør tredje del, og så videre.

Som fasilitator i prosjektet har jeg vært nær prosessen hele veien. Jeg har sett tema som har kommet til syne underveis. Etter hvert som tekstmaterialet har blitt komplett har jeg gått gjennom materialet på nytt på let etter det som bekrefter, avkrefter eller nyanserer det jeg har opplevd kommer til syne. Måten jeg har jobbet på ligger tett opp til en grounded theory tilnærming. Dette er en induktiv måte å analysere tekstmaterialet på. “One does not begin with a theory, then prove it. Rather, one begins with an area of study and what is relevant to that area is allowed to emerge” (Strauss og Corbin 1990:23).

Jeg har involvert deltagerne i analysen av tekstmaterialet. Hensikten med å involvere andre er for det første for å demokratisere analyseprosessen. For det andre er det for å validere resultatene i undersøkelsen. Ser de andre det samme eller noen annet enn meg? De som har

deltatt i analysen er styreren, en pedagogisk leder fra hver avdeling og en assistent fra den ene avdelingen. Hver av deltagerne har fått utdelt en utgave av tekstsamlingen. Hver for seg har de lest gjennom tekstmaterialet og markert med tusj setninger som griper dem eller setninger de legger spesielt merke til. Etter hver bolk har den enkelte skrevet tre til fem setninger om hva som kommer til syne i materialet.

I et analysemøte har vi gått gjennom det den enkelte har merket seg. Måten vi har gjort det på er å dele tekstsamlingen i fire deler. De fire deltagerne har kommentert en del hver. Etter hver bolk har jeg spurt om de andre kjenner seg igjen i det som har blitt presentert, om det er noe de er uenige i og om det er noe de opplever har blitt utlatt. I det store og det hele var deltagerne enige om det som kom til syne i materialet, men med noe ulik forståelse av det. En av analysedeltagerne opplevde det hadde skjedd for lite gjennom prosessen og mente det hadde med metoden å gjøre. Analysedeltageren mente videre at det hadde vært mye oppmerksomhet rundt de voksne og mindre på barna. En annen analysedeltager opplevde at prosessen i sin helhet hadde vært bra og at de voksnes medvirkning også var viktig. En av analysedeltagerne mente det var viktig å gjennomføre det de hadde bestemt seg for innen rimelig tid. Denne analysedeltageren var opptatt av at alle måtte inkluderes i fremtidige prosesser, alle de voksne og alle barna. Videre mente analysedeltageren at flere av de voksne kunne være med i både planlegging og gjennomføring av opplegg med barna. Disse temaene utdypes videre i analyse- og drøftingsdelen.

3.7 Pålitelighet og gyldighet

Pålitelighet og gyldighet drøftes i forhold til tekstmaterialet utledet av prosessen i barnehagen.

3.7.1 Er materialet pålitelig?

Om tekstmaterialet i undersøkelsen er pålitelig er en annen måte å spørre om tekstmaterialet er til å stole på.

Jeg valgte i store deler av prosessen å skrive opp det som kom frem i fremtidsverkstedet og i oppfølgingsmøtene på flippovere. På den ene siden har jeg dermed gått glipp av deler av dialogene som har foregått. Jeg har ikke på langt nær skrevet opp alt som har blitt sagt, men valgt ut det jeg har opplevd som viktig. Det er dermed en erkjennelse at ved å velge noe har jeg bevisst eller ubevisst valgt bort noe annet. På den andre siden har alt som er skrevet under

møtene vært synlig for deltagerne. De har derfor hatt mulighet til å korrigere, hvis jeg har oppfattet noe feil eller utelatt noe de har opplevd som viktig. Deltagerne har også hatt muligheten til å kommentere fellesloggene som er skrevet etter hvert møte, med utgangspunkt i det som sto på flippoverne. Det kan selvfølgelig problematiseres videre. Jeg kan ikke være sikker på at deltagerne har følt at de har kunnet kommentere det som er skrevet opp underveis. Det er heller ikke sikkert at deltagerne har lest fellesloggene så nøye. Jeg anser det likevel som sannsynlig at deltagerne kan stå inne for det som står i fellesloggene.

Det har vært en åpenhet, gjennomsiktighet og deltagelse i dokumentasjonsprosessen gjennom hele prosjektet. Jeg anser derfor påliteligheten å være tilfredsstillende.

3.7.2 Er materialet gyldig?

Det er to forhold intern gyldighet omhandler. Materialet må kunne belyse problemstillingen og presentasjonen av materialet må kunne være gjenkjennelig for deltagerne i undersøkelsen. I prosjektet har vi jobbet med gyldne øyeblikk og velfungerende opplegg i barnehagehverdagen. Vi har snakket om det som oppleves som verdifullt for barn og voksne i barnehagen. Vi har jobbet med ønsker for fremtiden og tiltak for å nærme oss en ønsket situasjon. Prosessen har gått over tid. Det har derfor vært mulig å se resultater underveis. Alt dette er dokumentert fortløpende. Jeg anser derfor gyldigheten i forhold til problemstillingen å være tilfredsstillende.

Noen av deltagerne har, som beskrevet ovenfor, vært med i analysen av tekstmaterialet. Hensikten med å involvere andre er for det første for å demokratisere analyseprosessen. For det andre er det for å validere resultatene i undersøkelsen. Datamaterialet består av 60 sider skrevet tekst. Det kom bare et innspill fra en av analysedeltagerne om en setning som måtte strykes. Deltagernes analyse av prosessen vil være med å nyansere fremstillingen av resultatene og drøftingen av dem. Jeg anser derfor gyldigheten i forhold til gjenkjennelighet for deltagerne å være godt ivaretatt.

Action research is about improving knowledge about existing situations, each of which is unique to the people in the situations, so the knowledge cannot be generalized or applied, although it can be shared (McNiff og Whitehead 2009:13).

Formålet med aksjonsforskning er ikke primært å kunne generalisere, men å få frem det unike i deltagerens opplevelse av situasjonen slik den utvikler seg. I dette prosjektet har vi

prøvd ut en metode for synliggjøring og utforsking av verdier i praksis. Metoden kan prøves ut og videreutvikles i andre sammenhenger der mennesker ønsker å utforske de verdiene som er særegne for deres praksis. Jeg anser derfor den eksterne gyldigheten som tilfredsstillende.

3.8 *Forskningsetikk*

Da vi startet prosjektet skrev de voksne deltagerne under på at alt som ble produsert av skriftlig materiale gjennom prosessen kunne brukes i oppgaven (Se vedlegg 1). Skriftlig materiale betyr i praksis flippoverne og loggene. Det er i prosjektet utarbeidet felleslogger fra hvert møte som deltagerne har godkjent underveis. Hver deltager har også skrevet egne logger etter hvert møte. Disse har deltagerne levert til meg, jeg har tatt kopi og de har fått loggene sine tilbake ved neste møte. Fire av deltagerne har vært med å analysere hele tekstmaterialet. Tekstmaterialet har også vært tilgjengelig for de andre deltagerne.

Foreldrene til barna som har deltatt i prosjektet har fått informasjon om hensikt og innhold (Se vedlegg 2). De har skrevet under på at det deres barn kom med i fremtidsverkstedene for barna kunne gjengis i oppgaven anonymisert. Barna omtales ikke i forhold til kjønn eller med navn i oppgaven.

Etter endt prosjektperiode diskuterte de voksne deltagerne hvorvidt de ønsket å være anonym i oppgaven. De kom frem til at barnehagen kunne omtales med navn og at de som deltagere kunne stå med navn i forordet av oppgaven. Da dette er relativt uvanlig i forskningssammenheng har jeg valgt å bare omtale barnehagen med navn og ikke enkeltpersonene. Siden deltagerne betraktes som medforskere i prosessen engasjerer dette valget meg til videre refleksjon.

4 Analyse

I denne delen skal jeg presentere resultatene fra prosessen i barnehagen. For å gi en klar og systematisk fremstilling vil underpunktene organiseres i henhold til temaområder. Enkelte tema vil forstørres underveis. Jeg har valgt å ha en tekstboks for historikk og en tekstboks for hva som skjedde videre i forhold til enkelte tema. Min funksjon som fasilitator og egne refleksjoner underveis i prosessen vil gå frem av følgende tekstbokser: 1) Hva gjorde jeg som fasilitator? 2) Refleksjoner som fasilitator. 3) Hva vil det være lurt å gjøre fremover som fasilitator? Resultatene fra prosessen presenteres gjennom seks faser:

Fase 1 - Fremtidsverkstedet for de voksne.

Fase 2 - Samhandling mellom avdelingene.

Fase 3 - Bruk av uteområdet - situasjonen nå, ønsker og tiltak.

Fase 4 - Barnefremtidsverkstedet - planlegging, gjennomføring og veien videre.

Fase 5 - Tilbake til ønskene for fremtiden.

Fase 6 - Tilbake til verdiene og evaluering av prosessen.

Felleslogger fra fremtidsverkstedene med henholdsvis barna og de voksne, og loggene fra alle de voksne deltagerne etter hvert møte danner grunnlaget for analysen. De voksne deltagerne har godkjent hver felleslogg fortløpende. Fellesloggene, sammen med de enkeltes logger, er første steg i fortolkning av prosessen. Som tidligere beskrevet er medvirkning et sentralt prinsipp i aksjonsforskning. Dette prinsippet er forsøkt ivaretatt, gjennom de individuelle loggene der den enkeltes fortolkning av prosessen kommer frem, og gjennom fellesloggene der et felles mangfold av stemmer kommer frem. I et videre forsøk på å demokratisere prosessen har fire deltagere vært med å analysere tekstmaterialet.

4.1 Fase 1 – Fremtidsverkstedet for de voksne

I denne delen vil jeg legge særlig vekt på deltagerne fortellinger om gylne øyeblikk, kjennetegn for verdifull arbeidshverdag og verdier som trer frem fra fortellingene, gjennom underpunktene: 1) Kjennetegn på verdifull arbeidshverdag er når barna... 2) Kjennetegn på verdifull arbeidshverdag er når de voksne... 3) Bruk av uteområdet. 4) Samhandling mellom avdelingene. Ønsker og tiltak omtales under punktene “Bruk av uteområdet” og “Samhandling mellom avdelingene”.

Da dette prosjektet er et metodeeksperiment og jeg har rollen som fasilitator, er det jeg gjør som fasilitator sentralt for å se effekten av de metodiske grepene i prosessen. Det vil være spesielt viktig i fremtidsverksted for de voksne. Det er her vi prøver ut en metode for å synliggjøre verdier som er unike og spesielle for de ansatte og lederen i denne barnehagen.

Hva gjorde jeg som fasilitator i innledningen av fremtidsverkstedet?

Jeg la opp til litt løst prat i starten. Som innledning til dagen sa jeg noe om at det er så gøy å få gjøre et prosjekt sammen med deltagerne. Videre at gruppens mangfoldige kompetanse var et spennende utgangspunkt for utforskning av verdier i praksis. Så ba jeg deltagerne stille seg i en ring på gulvet. Deltagerne ble bedt om å si en ting de likte med sidemannen. Jeg startet med min sidemann, som igjen sa noe til sin sidemann, til ringen var sluttet. Jeg gikk gjennom et forslag til kontrakt. Kontrakten var utformet slik: Rundeprinsipp, jeg-form, ville hverandre vel, takhøyde og respekt for hverandres forskjellighet, mulighet til å melde pass og stoppe opp, humor, mulighetsfokus og alle skriver logg. Jeg ba deltagerne om innspill til endringer av kontrakten. Jeg gikk gjennom tema og fasene i fremtidsverkstedet. Videre sa jeg noe om rammene for arbeidet; rammeplan, barnehagens årsplan, grunnleggende verdier og valgte fokusområder. Jeg sa at vi i fremtidsverkstedet skal finne handlingsrom innenfor disse rammene eller ved å utfordre rammene.

Hva gjorde jeg som fasilitator i første fase av fremtidsverkstedet?

Jeg ba hver enkelt deltager tenke gjennom historier fra arbeidshverdagen som de opplevde som verdifulle i form av gylne øyeblikk og velfungerende opplegg. Mens deltagerne tenkte skrev jeg opp i en pedagogisk sol på flippoveren: “Kjennetegn på verdifull arbeidshverdag i barnehagen er...” Alle deltagerne kom med fortellinger. Jeg ba hver enkelt komme med stikkord på historien de hadde fortalt. Den enkelte kom med stikkord og stikkordene ble skrevet opp i solen etter hvert. Jeg ba deltagerne snakke sammen to og to. Jeg ba dem se om det kom noen verdier til syne fra det som sto i den pedagogiske solen. Vi tok en runde i plenum på verdier som kom til syne. Det ble skrevet opp i samme sol.

Hva gjorde jeg som fasilitator i andre fase i fremtidsverkstedet?

Jeg ba deltagerne tenke seg en situasjon der det ikke fantes noen begrensninger, hva kunne de ønske seg da. Mens deltagerne tenkte skrev jeg i en ny pedagogisk sol: “Ønsker og drømmer for tiden fremover i barnehagen er...” Hver enkelt kom med ønsker og drømmer som ble skrevet opp som stikkord i solen.

Hva gjorde jeg som fasilitator i tredje fase av fremtidsverkstedet?

Jeg ba deltagerne se gjennom stikkordene i ønske- og drømmefasen og velge noen områder de ønsket å jobbe videre med. Deltagerne valgte noen områder som vi jobbet med ut dagen.

Hva gjorde jeg som fasilitator som avslutning av fremtidsverkstedet?

Før vi avsluttet ba jeg alle deltagerne skrive logg. Loggen fra fremtidsverkstedet var utformet slik: “Hva har du oppdaget i dag?”, “Hvordan er dette relevant for din arbeidshverdag?” og “Hva ønsker du å arbeide med fremover?”

4.1.1 Kjennetegn på verdifull arbeidshverdag er når barna...

I dette avsnittet skal jeg gå nærmere inn på deltagerne fortellinger om gylne øyeblikk i barnehagehverdagen. Det som fremheves av de ansatte er historier der: 1) Barna viser utforskertrang og nysgjerrighet 2) Barna anvender kunnskap 3) Barna medvirker 4) Barna viser engasjement og medbestemmer.

Viser utforskertrang og nysgjerrighet

Kjennetegn på verdifull arbeidshverdag er når barna skaper ny glød med sin utforskertrang og nysgjerrighet. To deltagerne forteller om en dag de bestemte seg for å ta med barna og fange spindelvev. Det hadde vært rått om natten og det lå dugg på spindelvevene. En av de voksne hadde blitt oppmerksom på en metode som gikk ut på å sikte potetmel på det duggete spindelvevet med et svart ark under, og på den måten feste potetmelet til arket helt etter mønsteret til spindelvevet. De voksne var engasjerte for de var spent på å prøve ut metoden. Barna var litt avventende. Etter hvert som alle så at opplegget fungerte ble det som en skattejakt. Barna løp rundt på jakt etter nye spindelvev og de voksne fulgte på. En av deltagerne sier de voksne ble som barn igjen.

Anvender kunnskap

Kjennetegn på verdifull arbeidshverdag er når barn anvender kunnskap fra barnehagen i flere settinger, også utenfor barnehagen. En av deltagerne, som har egne barn i barnehagen, forteller om en episode der far og sønn er på tur og sønnen lærer faren navn på blomstene de finner. Sønnen forteller faren sin at han har lært navnet på disse blomstene i barnehagen.

Medvirker

Flere av deltagerne beskriver det som verdifullt når barna medvirker til ulike opplegg i barnehagen. To av deltagerne forteller en historie hvor de tar med seg alle barna i den ene avdelingen til et område litt utenfor barnehagen. Det er vinter og snø. Plutselig, uten at de voksne har gjort noe, er barna i gang med forskjellige aktiviteter. Noen av barna aker, noen av barna lager en snømann og noen av barna kaster snøballer. Alle har det gøy. Deltagerne snakker om å bidra til barnas tiltakslyst og engasjement ved å la slike ting skje uten at de voksne forstyrrer.

Viser engasjement og medbestemmer

En av deltagerne sier at det er verdifullt eller en verdi når de voksnes A4-tankegang utfordres av barnas engasjement. Her trekkes fleksibilitet frem som en verdi gjennom død-mus-pedagogikk. Død-mus-pedagogikk beskrives som en pedagogisk strategi som kan brukes i tilfeller der vi har bestemt noe, men gjør noe helt annet, fordi det er noe som plutselig fanger vår oppmerksomhet. Et eksempel kan være når det er bestemt at det skal være bakedag og så begynner det å snø ute. Da er det bare å støtte opp om barnas engasjement for vinterens første snøflak. Medbestemmelse er noe flere deltagere trekker frem som en verdi. En av deltagerne sier medbestemmelse gir frihet og trivsel for både barn og voksne.

Som vi ser av fortellingene er deltagerne opptatt av barnas opplevelser og det barna viser i samspill med andre barn og voksne i barnehagen. Det deltagerne opplever kommer til syne etter å ha fortalt disse historiene er blant annet barnas glede, trygghet og selvstendighet i barnehagen. Barna er utgangspunkt for deltagerens opplevelse av gylne øyeblikk i barnehagehverdagen. Det er flere verdier deltagerne opplever kommer til syne; medvirkning, medbestemmelse, fleksibilitet og barnas engasjement.

4.1.2 Kjennetegn på verdifull arbeidshverdag er når de voksne...

I dette avsnittet skal jeg se nærmere på historier der: 1) De voksne er forbilde og rollemodell for barna 2) De voksne legger til rette for barns samspill med hverandre 3) De voksne bruker de uforutsette situasjonene og griper mulighetene 4) Gylne øyeblikk som oppstår i planlagte rom for læring.

Er forbilde og rollemodell for barna

Når en voksen er forbilde og rollemodell for barna trekkes frem av flere deltagere som kjennetegn på verdifull arbeidshverdag. Eksempler deltagerne kommer med er å gi nærhet til barna i ulike situasjoner, der de ansatte er tilstede som voksne. En deltager sier at det kan være en klem eller et fang å sitte på. Barna ser og opplever hva de voksne gjør og lærer av det. En verdi som trekkes frem av en deltager er muligheten til å påvirke andre menneskers liv på denne måten.

Legger til rette for barns samspill med hverandre

Deltagerne beskriver det som verdifullt eller en verdi når de voksne legger til rette for barns samspill med hverandre. En av deltagerne forteller en historie om en dag hun sitter sammen med et barn i sandkassen. De bygger et hus sammen. Flere barn kommer til og starter med å bygge egne hus. Den ansatte har andre oppgaver og forlater sandkassen. Når hun litt senere ser ut av vinduet oppdager hun at barna sammen har bygget en by av sand, med hus og veier.

Aktivt bruker de uforutsette situasjonene og griper mulighetene

Flere deltagere legger vekt på verdifulle situasjoner som oppstår i øyeblikket, på impuls og her og nå mellom barn og voksne. Deltagerne beskriver kjennetegn på verdifull arbeidshverdag ved at de voksne aktivt bruker de uforutsette situasjonene og griper mulighetene. Deltagerne kommer med flere fortellinger som beskriver slike situasjoner.

En slik situasjon kan være å skape rom rundt et barn, i en til en kontakt, der roen i situasjonen bidrar til konsentrasjon og mestring hos barnet. En deltager forteller en historie der hun sitter sammen med en gruppe barn og trer blomster på et strå. Et barn blir sittende alene med den voksne. Barnet klarer å tre blomster på strået og sitter konsentrert over tid, noe som er uvanlig for dette barnet. En annen slik situasjon kan være å gi ekstra tid og oppmerksomhet til et barn. En deltager forteller om en episode hvor hun har med seg et barn til byen. Etter at de er ferdig med det de skulle gjøre setter de seg på en benk og spiser is sammen. Deltageren sier at et kjennetegn på verdifull arbeidshverdag i forhold til denne historien er å se den enkelte.

Gylne øyeblikk som oppstår i planlagte rom for læring

De verdifulle situasjonene og gylne øyeblikkene kan også oppstå i planlagte aktiviteter og i planlagte rom for læring. Disse planlagte rommene for læring kan være mindre barnegrupper, hvor det er lettere å få god kontakt med barna og skape harmoni, som en av deltagerne uttrykker det. Deltageren forteller en historie hvor hun hadde en planlagt bagedag sammen med tre barn, der hun opplever ro i situasjonen. En annen deltager forteller det er verdifullt når hun opplever barnehagehverdagen flyter bra på grunn av rutiner.

Som vi ser av disse fortellingene er deltagerne opptatt av hvordan de voksne kan legge til rette for opplevelser og læring hos barna, og legge til rette for barnas samspill med hverandre og med de voksne. Det som beskrives retter seg inn mot situasjoner som oppstår i øyeblikket og i

planlagte rom for læring. De voksnes pedagogiske aktivitet er her utgangspunkt for opplevelsen av verdifulle øyeblikk i barnehagehverdagen.

Det deltagerne opplever kommer til syne etter å ha fortalt hverandre disse fortellingene er blant annet glede, humor og kreativitet. Andre verdier deltagerne opplever kommer til syne er kompetanse, taus kunnskap og anvendt erfaring. En av deltagerne skriver i loggen sin: “Mye taus kunnskap kommer frem i lyset.” En annen skriver: “Jeg har oppdaget at vi har mange gode verdier i barnehagen.” En av deltagerne skriver i loggen sin:

Jeg har oppdaget at personalgruppa i utgangspunktet er klare på sine verdier, at verdiene i stor grad er knyttet til/mot synet på barn og barns aktiviteter... Personalet var frie og satte ord på situasjoner som var gode å høre på. Metoden åpner.

Det kan se ut som om metoden åpner for å sette ord på taus kunnskap og bidrar til synliggjøring av verdier. Gjennom å fortelle hverandre om gylne øyeblikk i barnehagehverdagen, gjennom å komme med stikkord som utgjør kjennetegn for den enkelte fortelling og gjennom å snakke sammen og se på verdier som trer frem, synes det som om metoden åpner for synliggjøring og utforsking av verdier i praksis.

4.1.3 Bruk av uteområdet

I dette avsnittet skal jeg gå nærmere inn på deltagerens opplevelser av verdier knyttet opp til naturen og området rundt barnehagen. Videre skal jeg vise hvilke ønsker deltagerne har for fremtiden og tiltak deltagerne jobber med for å nærme seg en ønsket situasjon.

Naturen som verdi

De fleste fortellingene fra deltagerne beskriver situasjoner som befinner seg i naturen og i området rundt barnehagen. Flere av deltagerne trekker frem naturen og området rundt barnehagen når de ser på verdier som trer frem fra historiene. En deltager sier at naturen er en verdi i seg selv. En annen opplever det som en verdi å leve i pakt med naturen og årstidene. Det fremheves som en verdi å ta vare på naturen gjennom naturvern og økologi.

Ønsker for bruk av uteområdet

Flere deltagere har ønsker og drømmer som dreier seg om bruk av uteområdet. Her er det trukket frem de ønskene deltagerne velger for videre jobbing i virkeliggjøringsfasen. Ønskene deltagerne velger for videre jobbing er mer tid til bruk av uteområdet med naturen som

læringsarena. Et ønske som blir valgt av deltagerne for videre jobbing er videreutvikling av drivhus og kjøkkenhage, slik at barnehagen i større grad kan basere seg på egendyrkede grønnsaker. En av deltagerne skriver i loggen sin: “Fremover ønsker jeg å jobbe mer med mine ønsker og drømmer – drivhus – kjøkkenhage. Realisering.”

En deltager ønsker å ha mer tid til bruk av uteområdet med naturen som læringsarena. En annen deltager ønsker å dra på fisketur med en passende gruppe barn. En tredje ønsker å dra på kanotur. En av deltagerne skriver i loggen sin:

Hvor mange muligheter vi egentlig har her i området som barnehagen ligger i, men som jeg ikke har tenkt på og som vi ikke utnytter, som for eksempel å kunne dra på fisketur og kanopadling.

Mer tid til bruk av uteområdet med naturen som læringsarena kan ses i sammenheng med naturen som verdi i seg selv. Å dra på fisketur og kanotur kan være en måte å leve i pakt med naturen og årstidene. Videreutvikling av drivhus og kjøkkenhage, slik at barnehagen i større grad kan basere seg på egendyrkede grønnsaker, kan bidra til å ta vare på naturen gjennom naturvern og økologi. Det er sammenheng mellom verdiene deltagerne opplever kommer til syne i fortellingene fra praksis og ønskene deltagerne har for en fremtidig praksis.

Hver deltager kommer med sine ønsker og drømmer for fremtiden i barnehagen. Sammen velger de områder for videre jobbing. Det å reflektere rundt egne ønsker og drømmer synes å bidra til synliggjøring av dem. Det å dele og snakke sammen med andre synes å legge til rette for nye oppdagelser av muligheter for fremtiden.

Tiltak for bruk av uteområdet

I virkeliggjøringsfasen jobber deltagerne blant annet med ønsket om mer tid til bruk av uteområdet med naturen som læringsarena. Det er imidlertid organisatoriske forhold i den ene avdelingen som blir mest fremtredende i denne fasen.

I virkeliggjøringsfasen jobber deltagerne med hvordan, avdelingen jeg har valgt å kalle Tyttebær, kan organisere seg for å planlegge og gjennomføre turer med barna i deres avdeling. De ansatte i denne avdelingen opplever at de har for liten plass inne og en del av tiltakene retter seg inn mot den situasjonen. To av deltagerne fra Tyttebær skriver at de ønsker å få innarbeidet gode rutiner i avdelingen. En annen deltager fra samme avdeling skriver: “Få

til “rett” organisering av avdelingen, slik at vi får en god plattform å jobbe videre med i forhold til å få til aktivitetsgrupper med barna.”

Refleksjoner som fasilitator: I siste fase av fremtidsverkstedet ble det litt for liten tid til å bli konkrete. De tiltakene vi fikk tid til gikk mest opp mot den ene avdelingen.

Som vi ser er det den opplevde hverdag som kommer tydelig frem her. Deltagerne på Tyttebær har behov for å innarbeide gode rutiner i sin avdeling. Deltagerne i begge avdelinger jobber med forslag til tiltak for tur og utbedring av plass-situasjonen i denne avdeling. Deltagerne fra den andre avdelingen, som jeg har valgt å kalle Blåbær, kommer noe i bakgrunnen i denne fasen.

4.1.4 Samhandling mellom avdelingene

I dette avsnittet skal jeg gå nærmere inn på deltagerne opplevelser av gygne øyeblikk knyttet til samarbeid generelt og samhandling mellom avdelingene. Samarbeid og samhandling mellom avdelingene er et av temaene i fremtidsverkstedet. Videre hvilke ønsker deltagerne har for fremtiden og tiltak for å nærme seg en ønsket situasjon.

Gylne øyeblikk, verdier og ønsker for samhandling

Noen av fortellingene om gygne øyeblikk handler om samarbeid mellom kollegaer. Nøkkelord deltagerne bruker for å beskrive samarbeid utfra egne fortellinger er stabilitet, kommunikasjon og det sosiale. Når deltagerne ser på verdier som trer frem er rom for forskjellighet og det vi liker å holde på med noen av innspillene. I andre fase av fremtidsverkstedet, der deltagerne jobber med ønsker og drømmer for fremtiden i barnehagen, er et av ønskene samspill med nære kollegaer. På spørsmålet i loggen om hva den enkelte deltager ønsker å jobbe med fremover, skriver en: “Få til godt samarbeid mellom oss i avdelingen – alle deltar aktivt i planlegging – kommer med sine ønsker...” En annen skriver: “Skape en dialogkultur som får til noe...”

Som vi ser her kommer samarbeid mellom kollegaer frem gjennom noen av deltagerne fortellinger og i refleksjonene over fortellingene. Så langt er gygne øyeblikk, verdier som trer frem og ønsker fremover ikke knyttet spesifikt til samhandling mellom avdelingene. Det er samtidig et ønske om handling.

Tiltak for samhandling mellom avdelingene

I virkeliggjøringsfasen kommer det et forslag om samhandling mellom avdelingene. Voksne og barn fra begge avdelinger kan gå på tur sammen. Samhandling mellom avdelingene kommer tydeligere frem i noen av loggene etter fremtidsverkstedet. En skriver i loggen:

Mange mulige løsninger – for eksempel dra på tur med noen barn fra begge avdelingene – utnytte hverandres kompetanse. Kjekt å få til mer samarbeid på tvers – variasjon i hverdagen.

To av deltagerne skriver at de ønsker å ha eller jobbe for samarbeid mellom avdelingene fremover, men legger samtidig vekt på forskjellen mellom de to avdelingene. En skriver: “At en åpen diskusjon bringer fram nye muligheter, ideer, tanker. Men at vi er 2 avdelinger med forskjellige behov.” En annen deltager skriver:

En gruppe trenger tid til å sette seg inn i gode rutiner. Vi er mange som har de samme verdiene for en god arbeidsdag i barnehagen. Samarbeid på tvers kan bli utfordrende og spennende...

En av deltagerne skriver: “Styrende agenda. Samarbeidet med den andre avdelingen kan ikke starte før den er innkjørt.”

Deltagerne kommer her med et forslag om en felles tur for barn og voksne fra begge avdelinger. Flere deltagere ønsker et samarbeid mellom avdelingene. Det knytter seg likevel et men til samarbeid og samhandling mellom avdelingene. Avdelingene har forskjellige behov. Den ene avdelingen trenger tid til å sette seg inn i gode rutiner og må bli innkjørt. En av deltagerne opplever temaet samhandling mellom avdelingene som styrende, noe som kan ses i forhold til forankring av tema.

<p>Hva vil det være lurt å gjøre fremover som fasilitator: Jeg tror det er nødvendig å gå tilbake til deltageres ønsker og drømmer og gjøre en mer systematisk utvelgelse på hva deltagerne vil jobbe med videre. Jeg tror det vil være lurt å ha en fellesprosess og en prosess for hver avdeling.</p>
--

På bakgrunn av det som kom frem i siste del av fremtidsverkstedet ble vi enige om å legge opp til felles oppfølgingsmøter og oppfølgingsmøter for hver avdeling. Begrunnelsen for å legge opp til møter for hver avdeling kan ses i sammenheng med deltageres opplevelse av at de som avdelinger er på forskjellige steder med forskjellige behov.

4.2 Fase 2 – Samhandling mellom avdelingene

I denne delen ser jeg se nærmere på hvor deltagerne er i forhold til samhandling mellom avdelingene og hva de ønsker fremover av samhandling. Jeg ser også nærmere på hvor deltagerne er i forhold til bruk av lavvoen barnehagen har satt opp på området. Videre vil jeg se nærmere på hvordan deltagerne opplevde et av fellesmøtene.

Hva gjorde jeg som fasilitator:

Første fellesmøtet: Etter fremtidsverkstedet ønsket jeg å få et bilde av hvor deltagerne var i forhold til samhandling mellom avdelingene. Etter en innledning spurte jeg dem om det. Jeg spurte så hva som lå i planene rundt bruk av lavvoen. Videre spurte jeg deltagerne hvor den enkelte var i forhold til planen slik den foreligger. Mot slutten av møtet spurte jeg hva deltagerne ønsker å gjøre av fellestiltak mellom avdelingene.

Andre fellesmøtet: Jeg la opp til løst prat i starten. Så ble fellesloggen fra forrige møte lagt frem for godkjenning. Videre spurte jeg om hvordan det har gått med gjennomføringen av tiltaket fra forrige gang. Det var innledningen. Så spurte jeg hva situasjonen var nå, hva de ønsket seg og hvilke tiltak de ville iverksette i forhold samarbeid og samhandling mellom avdelingene.

Loggene fra disse møtene er utformet slik: Hva gjorde du? Hva tenker du? Hva føler du? Hva har du oppdaget? Hva er det lurt å gjøre fremover?

4.2.1 Hvor er deltagerne rundt bruk av lavvoen?

I dette avsnittet skal jeg gå nærmere inn på planene om en felles organisering av de to avdelingene rundt bruk av lavvoen, deltagerens opplevelser i forhold til en felles organisering, selve møtet, de påfølgende loggene og hva som skjedde videre.

Historikk: Før fremtidsverkstedet for de voksne fikk jeg informasjon om en lavvo som var under bygging i tilknytning til barnehagen. Det var utarbeidet en plantegning over hvordan voksne og barn skulle organiseres rundt bruk av lavvoen. Temaoverskriften for fremtidsverkstedet, bruk av uteområdet og samhandling mellom avdelingene, var ment å kunne gi rom for refleksjoner rundt opplevd praksis og gi rom for nytenkning og utvikling av egen og felles praksis. Lavvoen kom ikke opp som tema på fremtidsverkstedet. Mot slutten av fremtidsverkstedet sier en av deltagerne: "Hva med lavvoen da, det er ingen som har snakket noe om den i dag..."

Lavvoplanen - hva kommer frem i møtet?

I forhold til den utarbeidede planen om samhandling rundt bruken av lavvoen kommer det i møtet frem et felles ønske om å få til noe bra. Planen innebærer at ansatte og barn fra begge avdelinger skal organiseres i faste grupper, der en gruppe skal ha lavvoen som base og den

andre gruppen skal ha barnehageområdet som base hver sin uke. De minste barna i den ene avdelingen utgjør en egen gruppe som ikke inngår i dette. Planen er tenkt iverksatt på nyåret.

Enkelte av deltagerne uttrykker usikkerhet og skepsis til opplegget. Planen, slik den foreligger, mangler personale noen tidspunkter i uken for å få kabalen til å gå opp. Momenter som kommer opp er at opplegget er sårbart ved sykdom og at det er en del utfordringer rundt bruk av lavvoen vinterstid. Utfordringer som nevnes er snømåking og hva lavvogruppen skal gjøre når det blir for kaldt å være ute.

Refleksjoner som fasilitator: Jeg har oppdaget at planene for en lavvo som er satt opp på området er mye mer omfattende enn jeg visste... Jeg tenker at lavvoen og planene rundt den er det største samhandlingsprosjektet deltagerne står overfor, men er veldig usikker på om det er noe de ønsker å bruke tid på i oppfølgingssamtalene.

Det kan synes som om lavvoplanen ikke bare er et samhandlingsprosjekt, men også en betydelig endring i hvordan avdelingene er tenkt organisert, fra avdelingsorganisering til baseorganisering. Selv om det i møtet kommer frem et felles ønske fra deltagerne om å få til noe bra i forhold til samhandling rundt bruken av lavvoen er det likevel usikkerhet og skepsis til opplegget som er mest fremtredende.

Lavvoplanen - hva kommer frem i de individuelle loggene?

Opplevelsen av usikkerhet, manglende motivasjon og engasjement rundt planen for bruk av lavvoen kommer til uttrykk i flere av loggene. En deltager skriver:

Jeg har fått uttrykt hva jeg tenker og føler angående lavvoen og hvordan grupperingen av barn og voksne er tenkt. Syns det kan være litt vanskelig å sette meg inn i det når jeg ikke vet hvor min rolle havner! ... Jeg føler lavvoen har en sentral plass, og det har den jo, men det er allikevel ikke den største entusiasmen i gruppen... Jeg har oppdaget at de fleste er veldig usikre, deriblant meg selv, på hvordan det kommer til å bli.

En skriver: "Jeg tenker at basemodellen fikk en noe "lunken" mottagelse fordi den høres komplisert ut." En annen skriver i sin logg:

Jeg tenker at det er manglende motivasjon for å se helheten i samarbeidet. At det kreves en holdningsendring for å skape noe nytt... Jeg har oppdaget at mange ikke er interessert i å endre seg. Redsel for nye måter å jobbe på i fremtiden.

Forklaringene noen av deltagerne gir for den usikkerheten og skepsisen som kommer frem på møtet er at planen høres komplisert ut og at det er vanskelig å sette seg inn i hvordan det kommer til å bli for den enkelte. En deltager knytter det opp til motstand mot endring.

Hva skjedde videre? På andre fellesmøte spør jeg hvordan det går med planleggingen av en felles organisering mellom avdelingene rundt lavvoen. I forhold til en felles organisering mellom avdelingene rundt lavvoen er det besluttet å avvente iverksetting. Lavvoen skal først tas i bruk av den enkelte avdeling.

4.2.2 Hvor er deltagerne i forhold til samhandling mellom avdelingene?

I dette avsnittet skal jeg gå nærmere inn på hvor deltagerne er i forhold til samhandling mellom de to avdelingene, Blåbær og Tyttebær. Underpunktene følger en kronologisk linje, men tar utgangspunkt i to fellesmøter.

Den enkelte avdeling og utfordringer i forholdet mellom dem

I hovedtrekk er opplevelsen til deltagerne at avdelingene er på forskjellige steder. Blåbær er innkjørt i forhold til personale, rutiner og barn. Tyttebær er i en nyetableringsfase med forholdsvis nye fasiliteter, ny sammensetning av personalgruppen og flere nye barn.

Utfordringer i forhold til hvor den enkelte avdeling er trekkes frem i noen av loggene. En av deltagerne skriver i loggen sin: “Jeg føler at vår avdeling må få ting og rutiner på plass.” En annen fra samme avdeling skriver:

Jeg føler at avdelingen begynner å fungere nå, men enkelte rutinesituasjoner som mat/lunsjen og påkledning må vi prøve å finne gode løsninger på. I tillegg må stellesituasjonen forbedres og noen endringer må gjøres i garderoben.

To av deltagerne skriver i loggene sine at de opplever at avdelingene er på forskjellige steder, en av dem skriver videre:

... noe som innebærer at vi jobber på hver vår kant, med lite samarbeid... Tenker det er lurt at den andre avdelingen får tid, og blir enige om hva og hvordan de skal samarbeide... På vår avdeling føler jeg at vi er samkjørte og hver og en av oss har våre faste oppgaver i barnehagen.

En annen skriver: “Jeg har oppdaget at vi er uenige og ligger langt fra hverandre (hver avdeling). Kanskje ikke veldig overraskende.”

Som vi ser av det som kommer frem her opplever deltagerne fra Tyttebær at avdelingen begynner å fungere, men at de må få rutinene på plass. Det synes som om de har nok med sitt. Deltagerne fra Blåbær opplever at avdelingene jobber på hver sin kant. Et synspunkt går på at den andre avdelingen må få tid til å etablere seg. Det kan synes som om deltagerne fra Blåbær også mener deltagerne fra Tyttebær har nok med sitt.

Hva gjorde jeg som fasilitator: Da deltagerne opplevde de var på veldig forskjellig sted som avdelinger uten så mange møtepunkter - en veletablert og en med mye nytt personale, nye lokaliteter og nye barn - ba jeg dem ta et valg på om samhandling var noe de ville legge til side og heller konsentrere seg om tiltak for hver avdeling. I første omgang oppfattet jeg at de vil legge tilside samhandlingsbiten og ba dem se på tiltak i forhold til bruk av uteområdet. Vi startet opp på det, men samhandling kom igjen opp som tema.

Det er dette jeg velger å ta med fra det første fellesmøtet i begynnelsen av september 2010. Det neste fellesmøtet er i november 2010. Det går to måneder mellom møtene på grunn av høstferien.

Forståelsen av samarbeid

Om samarbeid skriver en deltager i loggen sin: “Jeg har oppdaget at “samarbeid” forstås veldig forskjellig.” Det at samarbeid forstås forskjellig blir tydelig i de ulike synspunktene som kommer frem i dette møtet. Et synspunkt går på at behovet for samarbeid ikke er tilstede på samme måte som tidligere, fordi begge avdelingene nå fungerer bra enkeltvis. Et annet synspunkt går på at rutinene nå er på plass noe som gir større mulighet for samarbeid og samhandling mellom avdelingene. En deltager mener at samarbeid og samhandling ikke kun er å hjelpe hverandre, men å gjøre det beste for barna.

Refleksjoner som fasilitator: Jeg har oppdaget at innholdet i begrepene samhandling og samarbeid både beskrives i retning av “vi hjelper dere” og “vi gjør noe felles”.

Som vi ser kommer det her frem ulike synspunkt på forståelsen av samarbeid mellom avdelingene: 1) Når rutinene er på plass i begge avdelinger faller behovet for samarbeid bort. 2) Når rutinene er på plass i begge avdelinger legger det til rette for samarbeid mellom avdelingene. I forhold til det første synspunktet kan det synes som om samarbeid knyttes opp mot det å hjelpe eller det å motta hjelp. Behovet for samarbeid faller bort når en part ikke lenger trenger hjelp. I forhold til det andre synspunktet kan det synes som om samarbeid knyttes opp mot det å gjøre noe felles.

Begrunnelser for samarbeid

Et spørsmål som kommer opp er: Hvorfor skal vi samarbeide? Det kommer flere innspill til spørsmålet. Barna på Tyttebær skal etter hvert over til Blåbær. Ved å samarbeide kan overgangen fra en avdeling bli smidig ved at barna blir kjent med barn og voksne i den andre avdelingen. Videre kan de store barna være en rollemodell for de mindre, noe som kan legge til rette for gode opplevelser for både de små og de store barna. Ved et slikt samarbeid kan de ansatte dra nytte av hverandres kompetanse. Det fremheves at det uformelle dag-til-dag-samarbeidet begynner å sette seg mellom avdelingene. Et eksempel er at det er gjennomført en felles tur for noen dager siden og et annet eksempel er at de har hatt felles lunsj ute.

Begrunnelsene deltagerne gir for samarbeid knytter seg, som vi ser, opp mot barna. Som vi ser viser det uformelle samarbeidet mellom avdelingene seg konkret gjennom felles tur og felles utelunsj. Et slik måte å samarbeide på kan synes å gå opp mot en forståelse av samarbeid ved at “vi gjør noe felles”.

4.2.3 Hva ønsker deltagerne å gjøre fremover av felles tiltak mellom avdelingene?

I dette avsnittet skal jeg gå nærmere inn på hva deltagerne ønsker for samarbeid og samhandling mellom avdelingene og hva de ønsker å gjøre fremover i forhold til samhandling mellom de to avdelingene.

Ønsker for samarbeid og samhandling mellom avdelingene

Det kommer frem flere ønsker rundt det å få til samarbeid og samhandling mellom avdelingene. Et ønske er at de ansatte ved begge avdelingene opplever felles ansvar for alle barna. Et forslag er å se om det er noe spesielt og konkret avdelingene kan samarbeide om. Det kan være lurt å begynne med en liten bit og utvikle samarbeid og samhandling ut fra det. Et ønske er at avdelingene jobber med felles månedsplaner. Videre at samarbeid og samhandling går begge veier.

Om samhandling og samarbeid skriver en i loggen sin: “Jeg tenker vi er to avdelinger med litt forskjellige behov og tanker. Vi bør kunne samarbeide på mange måter, men det må gå begge veier.” En annen skriver:

Jeg tenker at samarbeidet vil gå bra, de sier jo selv at de har kommet i gang med sine ting og at det begynner å sette seg. Så etter hvert nå blir det kjempebra å samarbeide med den andre avdelingen.

Som vi ser av dette retter et ønske seg inn mot det de ansatte opplever som felles ansvar for barna i begge avdelinger. Det er et overordnet ønske om å se avdelingene og barnehagen som en helhet. For øvrig går de andre ønskene opp mot å finne noe konkret avdelingene kan samarbeide om. De begynner med små tiltak, som forhåpentligvis kan gi erfaringer og danne grunnlag for videre samarbeid. Arbeid med felles månedsplaner kan bidra til å formalisere samarbeidet og kan legge til rette for at samarbeid og samhandling går begge veier.

Tiltak for samarbeid og samhandling mellom avdelingene

Konkrete ønsker til tiltak er at fire barn og en voksen fra Tyttebær kan bli med Blåbær på tur eller på aktiviteter i lavvoen. Videre at noen barn og en voksen fra Blåbær kan bli med Tyttebær når de har snekkerverksted. Det deltagerne blir enige om er at fire barn og en voksen fra Tyttebær blir med Blåbær på heldagsturene på mandager.

I forhold til tiltaket deltagerne blir enige om skriver en i loggen sin: “Jeg prøvde å holde meg i skinnet. Jeg tenker det må gjøres større endringer/tiltak enn en felles tur i uken.” Flere av deltagerne opplever at felles tur er en bra måte å starte et planlagt samarbeid på. En skriver i loggen sin: “Jeg tenker at det var en god ide. Fin måte å begynne å forberede de eldste barna på overgang til den andre avdelingen.” En annen skriver: “Jeg tenker at en god start er at 4-åringene på den ene avdelingen får være med på tur med den andre avdelingen. At vi ikke burde ta alt samtidig, men at det er en bra start.”

Historikk: I det første fellesmøtet kom det opp et forslag om å ha en fast dag i uken hvor avdelingene gjør noe felles. Deltagerne blir enige om at de til neste gang kommer med konkrete forslag til hvilken dag avdelingene kan ha felles, hvilke aktiviteter de ønsker å legge til den dagen og organiseringen av aktivitetene. På neste fellesmøte forteller deltagerne at det er noe de ikke har jobbet med.

Deltagerne blir enige om at fire barn og en voksen fra Tyttebær blir med Blåbær på heldagsturene på mandager. Som vi ser er tiltaket de blir enige om fra dette møtet mer konkret enn tiltaket på forrige møte. Dette kan bety at det blir lettere å gjennomføre for deltagerne. Det som kommer til syne i de individuelle loggene er at tiltaket vurderes forskjellig. En deltager tenker at tiltaket om en felles tur i uken er for lite, mens to andre deltageren tenker at tiltaket er en god ide og en bra start på samarbeid og samhandling mellom avdelingene.

Hva skjedde videre? Felles turordning er iverksatt. Nå er det vinter og snø ute, da blir det mindre turgåing og mer aking.

Deltagernes opplevelse av møtet

Flere av loggene bærer preg av at noen av deltagerne opplevde møtet som vanskelig. To av deltagerne knytter dette opp til oppstarten av møtet. En skriver: “Jeg føler at dette møtet ble litt rart, kanskje litt på grunn av innledningen (og at det hadde gått i ett uten et pusterom – var egentlig helt tom). Det er hvordan jeg følte det.” En annen skriver: “Jeg tenker vi kom litt skjevt ut i møtet på grunn av litt stress i forkant.” To av deltagerne beskriver det som mangel på initiativ og engasjement. En skriver: “Jeg føler at det mangler initiativ... Hvor er gleden? Hvor er barna?” En annen skriver: “Det var et litt rart møte, lite engasjement.”

I forhold til deltagelse i gruppen, skriver en: “Jeg tenker at det var mange som var passive i diskusjonen.” En annen skriver: “Jeg føler at ikke alle kommer til på grunn av at det er noen som tar for stor plass.” En deltager tar utgangspunkt i seg selv og skriver:

Jeg har tenkt litt på samarbeidet mellom avdelingene. Fikk ikke sagt så mye, men det var mange andre som sa mange bra samarbeidspunkter. Og da var det litt vanskelig å komme på andre.

På spørsmål i loggen om hva det vil være lurt å gjøre fremover, skriver en av deltagerne: “I fremtiden tror jeg det vil være lurt å styre hvem som snakker i gruppa”. En annen skriver: “I fremtiden tror jeg det vil være lurt å ta tak i prosessen i større grad – mellom møtene.” En tredje deltager skriver: “I fremtiden tror jeg det vil være lurt å utarbeide de forslagene vi blir enige om å ha utarbeidet siden forrige møte.”

Som vi ser er det flere forhold deltagerne trekker frem som vanskelige under møtet. Det knyttes opp mot stress i forkant av møtet, selve innledningen og den enkeltes deltagelse under selve møtet. I møtet jobbet vi rundt forståelse av og begrunnelse for samarbeid og samhandling mellom avdelingene. Videre jobbet vi med ønsker og tiltak for samarbeid og samhandling mellom avdelingene. Som vi har sett har det kommet frem et mangfold av meninger, noe som naturlig kan skape spenninger.

Hva vil det være lurt å gjøre fremover som fasilitator: Jeg tenker at prosessen er langsom på en måte. Det skjer noe hver gang vi møtes og det er kanskje godt nok. Men jeg lurer på om deltagerne trenger å gjøre noe annet enn det vi gjør under fellesmøtene. Det må jeg spørre dem om. I fremtiden tror jeg det vil være lurt å spørre deltagerne om hva som skal til for at de skal ha det bra i gruppen.

4.2.4 Hva skal til for at deltagerne skal ha det bra i gruppen? Fra sak til prosess

I dette avsnittet skal jeg gå nærmere inn på hvordan deltagerne opplevde det siste fellesmøtet og hva de mener skal til for at de skal ha det bra i gruppen. Deltagerne fra Blåbær er opptatt av hva som skal til for å ha det bra i gruppen, mens deltagerne fra Tyttebær er opptatt av hvordan de opplevde forrige møte. Det som kommer frem er fra to avdelingsvise møter i november 2010, en uke etter siste fellesmøte.

Hva gjorde jeg som fasilitator? Etter litt løst snakk startet jeg møtet med å si at flere av loggene fra fellesmøtet forrige uke bærer preg av at enkelte opplevde prosessen som spesiell. Videre at forklaringene på dette varierer fra person til person. Prosessmøtene har til nå vært relativt saksorienterte. Jeg sa at jeg derfor ønsket at vi skulle bruke første del av møtet til å snakke om prosessen oss imellom, og stilte spørsmålet: Hva skal til for at du skal ha det bra i gruppen?

Loggene fra dette møtet er utformet slik: “Fortell en ting du har lyst å gjøre fremover i barnehagen” og “Nevn en ting du opplever kommer til syne under møtet i dag”.

Hva skal til for å ha det bra i gruppen og hvordan ble forrige møte opplevd?

Deltagerne fra Tyttebær har det bra når den enkelte blir hørt, også ved uenighet. De har det bra når den enkelte kan si sin mening. De har det bra når det er takhøyde og gjensidig respekt blant deltagerne i gruppen. Imidlertid er alle enige om at de ikke har følt at de ikke kan si det de mener. Deltagerne fra Tyttebær skriver ikke om denne delen av møtet i loggene sine.

Deltagerne fra Blåbær formidler i hovedsak opplevelser knyttet til det forrige møtet. Det at det var travelt før møtet bidro til at en deltager følte seg tom og ikke klarte å engasjere seg. Det kommer frem en opplevelse av at det som ble sagt ikke ble tatt godt imot og at deltagerne påvirket hverandre. Det kommer frem et synspunkt om at noen snakker lite og noe snakker mye i gruppen. Et moment går på at det var lenge siden forrige fellesmøte og at det dermed er vanskelig å vite hva de skal forberede seg på. En deltager ble lei seg og stilte seg spørsmål om de hadde gapt over for mye.

To av deltagerne fra Blåbær skriver om denne delen av møtet i loggene sine. En skriver: “Vi tok opp forrige møte og fikk snakket om det. Vi er en gjeng med godt humør og humor.” En annen skriver: “Det kommer til syne forklaringer på hvorfor møtet ble som det ble. Alt kom kanskje ikke frem, men det viktigste.”

Som vi ser av det som kommer frem i møtet fra Tyttebær opplever deltagerne å ha det bra når de kan si sin mening, blir hørt, og når det er gjensidig respekt blant deltagerne i gruppen. Deltagerne fra Blåbær er mer opptatt hvordan de opplevde forrige møte. Mye av det samme som kom frem i loggene fra fellesmøtet kommer til syne her.

Vil den ene avdelingen samarbeide med den andre?

Det som kommer frem i denne delen av møtet i den ene avdelingen er at avdelingen er innarbeidet og de ansatte gjør det de er vant med. Det er en opplevelse av at de ansatte i Blåbær gir mye til de ansatte i den andre avdelingen, men får lite igjen. Det kommer frem en mening om at de ansatte på Tyttebær må klare seg selv. En av deltagerne skriver i loggen sin: “Det kommer til syne under møtet i dag at Blåbær ønsker å arbeide mer for seg selv...”

Her kan det se ut som om synet på samarbeid og samhandling går i retning av “vi hjelper dere” og i mindre grad i retning av at “vi gjør noe felles”.

Hva skjedde videre? På neste fellesmøte tar jeg opp igjen det som kom frem i loggene fra forrige fellesmøte og det vi snakket om i de siste avdelingsvise møtene. Jeg spør om det er noe mer deltagerne ønsker å snakke om rundt prosessen om hvordan vi har det i gruppen. Det opplever deltagerne seg ferdig med og vi går videre.

4.3 Fase 3 – Bruk av uteområdet

I denne delen skal jeg gå nærmere inn på hver avdelings satsningsområder gjennom situasjonen slik den fremstår nå, ønsker og tiltak. I denne fasen har jeg slått sammen to påfølgende møter i hver avdeling fordi møtene tematisk hører sammen. Møtene ble gjennomført i midten av september og midten av oktober 2010.

Hva gjorde jeg som fasilitator?

Det første møtet med den enkelte avdeling: Jeg sa til deltagerne at vi skal gå tilbake til det som kom frem i ønske- og drømmefasen av fremtidsverkstedet. Jeg ba deltagerne velge to områder som de ønsket å jobbe med fremover. Videre ba jeg dem stemme over forslagene som har kommet frem. De to områdene med flest stemmer velges for videre jobbing.

Det første og andre møte med den enkelte avdeling: Jeg la opp til løst prat i starten av hvert møte. Så ble fellesloggen fra forrige møte lagt frem for godkjenning. Videre spurte jeg om hvordan det har gått med gjennomføringen av tiltaket fra forrige gang (gjelder det andre møtet). Så ba jeg deltagerne velge et område for dette møtet. Jeg spurte hva situasjonen er nå, hva de ønsker seg og hvilke tiltak de vil iverksette i forhold til det valgte temaområdet.

Loggene fra disse møtene er utformet slik: “Hva gjorde du?”, “Hva tenker du?”, “Hva føler du?”, “Hva har du oppdaget?” og “Hva er det lurt å gjøre fremover?”

4.3.1 Satsningsområder fremover for Blåbær

I dette avsnittet skal jeg gå nærmere inn på deltagerens valg av satsningsområder i avdeling Blåbær. Videre hvilket satsningsområde deltagerne ønsker å jobbe videre med gjennom beskrivelser av situasjonen nå, ønsker og tiltak.

Valg av satsningsområder

Blåbær velger to satsningsområder de vil arbeide videre med. Først velger de “Mer tid til bruk av uteområdet”. Herunder faller tre aktivitetsområder; 1) fisketur, 2) kanotur og 3) bruk av lavvoen. De velger også “Videreutvikling av drivhus og kjøkkenhage”. Det kommer innspill på at formuleringen “Mer tid til...” ikke passer til situasjonen avdelingen er i. Deltagerne blir enige om å endre temaoverskriften til “Kreativ bruk av uteområdet”. En av deltagerne skriver i loggen sin: “Det føles godt å endre formuleringen til kreativ bruk av uteområdet”. En annen deltager skriver om det å gå tilbake til ønskene og drømmene fra fremtidsverkstedet:

Jeg føler det var topp at vi fikk hvert vårt møte og at vi fikk ta opp igjen punktene, så vi kan jobbe ut ifra der avdelingen er i dag. At personalet er så samstemte på våre ønsker og drømmer gjør at dette skal bli spennende.

Refleksjoner som fasilitator: Som fasilitator vurderte jeg at valg av satsningsområder i fremtidsverkstedet ikke var gjort systematisk nok. Det var begrunnelsen for å gå tilbake til ønskene og drømmene fra fremtidsverkstedet. Jeg har oppdaget at det vi jobbet med i virkeliggjøringsfasen i selve fremtidsverkstedet er det som i dag blir valgt som områder for fremtidig jobbing.

Situasjonen nå

Deltagerne bestemmer seg for å jobbe rundt bruk av lavvoen. Som beskrivelse av hvordan situasjonen er nå i forhold til lavvoen sier deltagerne at lavvoen må bli helt ferdig før den kan tas i bruk.

Ønsker

Av ønsker for bruk av lavvoen kommer det innspill på at lavvoen skal være et varmested om vinteren, der de kan skape en spesiell stemning med trommer, parafinlampe, samlinger og eventyrstunder. Videre ønsker deltagerne at lavvoen skal være et sted der barn og voksne kan lage mat sammen. Deltagerne ønsker at samisk innhold skal knyttes opp til bruken av lavvoen. De ønsker også at det etter hvert kan inviteres andre barnehager på besøk i lavvoen. Et ønske er at barnehagen etter hvert kan leie ut lavvoen. Om ønsker og drømmer skriver en av deltagerne i loggen sin:

Jeg tenker at dette er ønsker og drømmer som er oppnåelige. At vi som avdeling vil utvide vår læringsplass for barna. Dette vil gjøre at hele barnehagen blir enda mer spesiell, noe vi kan være stolt av.

Som vi ser bestemmer deltagerne seg for å jobbe videre rundt bruk av lavvoen. Ønskene retter seg i hovedsak inn mot hva deltagerne ønsker skal prege lavvoen som sted. Deltagerne ønsker også å dele lavvoen med andre ved å invitere andre barnehager på besøk og leie lavvoen ut.

Tiltak

Av tiltak ser deltagerne det som viktig å få på plass rutiner for sikkerhet. Rutinene for sikkerhet skal inn i barnehagens HMS-rutiner. Det kommer et forslag om at en fra hver avdeling lager et forslag til sikkerhetsrutiner i lavvoen. En av deltagerne tar ansvar for å få med seg en fra den andre avdelingen og utarbeide et slikt forslag til neste møte. De ansatte i hele barnehagen må se og godkjenne forslaget.

<p>Hva skjedde videre: Tiltaket, sikkerhetsinstruks for lavvoen, er utarbeidet og skal henges opp til kommentarer fra alle ansatte i barnehagen. Barna og de ansatte har hatt samlingsstund i lavvoen. Begge ovnene er testet og fungerer. Det har regnet ned i pipa, så det trengs en pipehatt. I tillegg er det behov for brannteppe og brannapparat som kan stå fast i lavvoen.</p>

Andre tiltak gruppen ønsker å iverksette er å sanke ved og kongler for å fyre med i lavvoen. To av deltagerne vil ta med barna på dette oppdraget. Det skal kjøpes inn brannapparat, pipehatt, en myk kost og noe til å smøre inn ovnen med. En av deltagerne klargjør et førstehjelpsskrin til lavvoen. En annen ser hva som finnes av kasser på området som skal brukes til oppbevaring av ved og annet i og ved lavvoen. Deltagerne blir enige om at tiltakene skal iverksette i løpet av en uke.

Flere av deltagerne skriver om måten vi jobber på i møtene. En skriver: “Jeg tenker at det er bra at vi setter opp tiltakene og at vi finner ut hvem som skal gjøre hva. Og at vi setter opp tidspunkt når dette skal ordnes til.” En annen skriver:

Jeg tenker at det nå går fortgang i å få alt på plass i lavvoen... for at vi kan komme i gang å bruke lavvoen slik vi har tenkt: Hele dagen i og rundt lavvoen, med matlaging og fyring i ovn... Jeg føler at jo nærmere vi kommer en endelig ferdigstilling av lavvoen, jo mer gleder jeg meg til å ta den i bruk og alle de gode opplevelsene vi kommer til å få sammen med barna.

Som vi ser er tiltakene deltagerne bestemmer seg for praktiske og gjennomførbare. Den enkelte deltager tar ansvar for å gjennomføre et eller flere tiltak innenfor en gitt tidsfrist. Deltagerne begynner med det de anser som viktigst, å få på plass rutiner for sikkerhet. Etter hvert som de begynner å bruke lavvoen ser de behov som dukker opp, som for eksempel behovet for brannsikringsutstyr. Dette jobber deltagerne med å få på plass. Det å arbeide mot en ferdigstilling av lavvoen ser ut til å aktivere forventninger om gode opplevelser i fremtiden.

4.3.2 Satsningsområder fremover for Tyttebær

I dette avsnittet skal jeg gå nærmere inn på deltagerne valg av satsingsområder i avdeling Tyttebær. Videre hvilket satsingsområde deltagerne ønsker å jobbe videre med gjennom beskrivelser av ønsker, tiltak, situasjonen nå, og videre tiltak.

Valg av satsningsområder

Tyttebær velger “Mer tid til bruk av uteområdet – naturen som læringsarena” som område for videre satsning. Herunder velger de aktivitetsområdene: 1) Bruk av lavvoen. 2) Fisketur.

Ønsker

Deltagerne ønsker å planlegge å gjennomføre en langtur for alle barna på avdelingens turdag om en uke. På spørsmål i loggen om hva den enkelte gjorde i møtet skriver en av deltagerne: “Jeg har snakket om drømmer fremover...” En annen skriver: “Jeg ytret ønsker om hvilke ønsker/drømmer vi burde gå videre med nå.”

Som vi ser av loggene til noen av deltagerne knytter de det å planlegge og gjennomføre en langtur med alle barna opp mot ønsker og drømmer for tiden fremover.

Tiltak

Det kommer flere forslag om tiltak for å planlegge og gjennomføre en slik tur. Hver enkelt tar ansvar for noen tiltak. En av deltagerne vil informere foreldrene om turen. Vedkommende vil også pakke sekk og utstyr dagen før. En av de andre deltagerne vil utarbeide en sjekklister for langtur. En vil sjekke grillen. Og en vil klargjøre mat til turen dagen før. Aktiviteter deltagerne ønsker å ha sammen med barna på turen er lek med ball, ringlek og samle høstblad.

De fleste loggene beskriver opplevelser rundt planlegging av turen. En av deltagerne skriver i loggen sin: “Jeg føler at vi har kommet godt i gang med planleggingen av turen – alle er positive og engasjerte. Tror det kan bli en fin tur.” En annen skriver: “Jeg føler at vi er på god vei til å få en fin turdag med forskjellig innhold.”

Refleksjoner som fasilitator: Jeg har oppdaget at der er masse energi i gruppen... Alle var aktive i forslag til tiltak. Den enkelte tok i stor grad selv ansvar for forskjellige områder.

En av deltagerne skriver i loggen sin: “Jeg tenker at det er godt å få sitte sammen og planlegge og snakke sammen. Liten tid til det ellers.” Videre skriver vedkommende: “Jeg har oppdaget at vi kan få til mye mer/bra bare vi får tid til å planlegge sammen.” En annen skriver: “Jeg tror det er lurt med slike møter som det her. Hvor vi får tid til å planlegge hva vi skal gjøre.”

Som vi ser av det som kommer frem er tid noe deltagerne er opptatt av. Deltagerne i denne avdelingen velger mer tid til bruk av uteområdet som satsningsområde fremover. Noen av deltagerne fremhever det å ha tid til å snakke sammen og planlegge sammen. Det å ha tid til å snakke sammen fører i denne settingen til planlegging av en langtur. Opplevelsen til en av

deltagerne er at alle var positive og engasjerte. Jeg som fasilitator opplevde at det var masse energi i gruppen.

Hva skjedde videre? Deltagerne har ikke har fått gjennomført langturen med barna på grunn av ferieavvikling og sykdom i andre avdelinger i barnehagen.

Situasjonen nå – en måned senere

Deltagerne opplever en del utfordringer i hverdagen. Som en beskrivelse av situasjonen nå forteller deltagerne at de har nok med å komme seg gjennom dagen. Avdelingen består av 4 voksne og 16 barn totalt. Det er for mange folk på et for lite område. Det er spesielt trangt rundt toalettet og garderoben med stellområde. 3 voksne skal etter regelen være nok på 16 barn i denne aldersgruppen, men det oppleves ikke slik for deltagerne. En sier: “Er det bare vi som syter?” Deltagerne forteller at situasjonen blir bedre. Etter jul skal avdelingen kun romme 12 barn, noe som er bedre i forhold til plass-situasjonen. En konsekvens er at ett personale forsvinner ut av gruppen.

Om situasjonen nå skriver en av deltagerne: “Jeg tenker at avdelingen er for trang. Håper det vil bedre seg når vi blir færre barn og de minste ikke trenger like mye stell (de vokser jo).” En annen skriver: “Jeg ønsker at vi skal få det lettere praktisk og unngå at vi ofte er kun 3 voksne på 16 barn.” En av deltagerne skriver: “Jeg føler at det er frustrerende når vi til stadighet ikke får gjennomført pedagogiske opplegg og aktiviteter – det blir mest pass, stell, måltider, påkledning...” En av deltagerne skriver om den planlagte turen i loggen sin: “Jeg føler det er synd vi ikke fikk gjennomført turen fredag.”

Som vi ser opplever deltagerne at de har nok med å komme seg gjennom dagen. Mangel på plass er noe av det som fremheves som en særlig utfordring. Det kan synes som om plassproblemene er en flaskehals som kan bidra til en del av de andre utfordringene deltagerne opplever.

Hva skjedde videre? Neste fellesmøte: Det er fremdeles trang for ansatte og barn på avdelingen, men de begynner å finne gode måter å håndtere det på. Tiltak de har iverksatt er å dele gruppen av barn i to ved måltider, en gruppe spiser på kjøkkenet og en gruppe spiser i aktivitetsrommet. I garderoben hjelpes barna med påkledning i små grupper på tre.

Videre tiltak

Av videre tiltak velger deltagerne å planlegge en ny langtur de ønsker å gjennomføre. Turen ønsker de å gjennomføre om en uke. På turen ønsker de å lage bål. En deltager vil sende e-post til foreldrene og informere om turen. Foreldrene informeres om at alle barna skal ha med sekk med sitteunderlag og vannflaske denne dagen. Deltagerne ønsker å gjøre det enkelt og ta med brød og pålegg på turen. De ønsker også å ta med termos med varmt vann og saft eller koke vann på bål.

To av deltagerne skriver om den kommende turen i loggene sine. En skriver: ”Jeg tenker at vi må få til tur neste onsdag!” En annen skriver: ”Jeg tenker at vi faktisk skal klare å gjennomføre en langtur neste onsdag! Og at det er første steg nå.”

Hva vil det være lurt å gjøre fremover som fasilitator? I fremtiden tror jeg det vil være lurt å oppmuntre de ansatte i avdelingen til å fortsette å jobbe med små steg mot det de opplever er verdifullt, til tross for de hindringene de opplever i hverdagen.

Som vi ser velger deltagerne å planlegge en ny langtur med alle barna i avdelingen. Av de individuelle loggene går det frem at dette er viktig for deltagerne å få gjennomført. Formuleringer som ”vi må få til en tur” og ”vi skal faktisk klare å gjennomføre en langtur” tilkjenner det.

Hva vil det være lurt å gjøre fremover som fasilitator? Jeg opplever at en del av ønskene deltagerne har kommet med ikke får særlig plass... Det er på den ene siden helt greit. På den andre siden må jeg høre med dem hvordan de kan holde disse ønskene levende.

4.4 Fase 4 – Barnefremtidsverkstedet

I denne delen ser jeg nærmere på planleggingen av et fremtidsverksted for noen av barna i de to avdelingene, selve fremtidsverkstedet for barna og hvordan barnas ønsker kan realiseres. Planleggingsmøtene gjennomføres i begynnelsen av september 2010. Barnefremtidsverkstedet finner sted i slutten av september 2010. Oppfølgingsmøtet gjennomføres i begynnelsen av desember 2010.

Historikk: På forrige fellesmøte kom jeg også med et ønske. At vi sammen planlegger og gjennomfører et fremtidsverksted for barna. Det er deltagerne positive til. Barnas deltagelse i prosessen var noe vi snakket om før vi startet prosjektet.

4.4.1 Planlegging av et fremtidsverksted for noen av barna

I dette avsnittet ser jeg nærmere på planleggingen fremtidsverkstedet for noen av barna. Her har jeg slått sammen to avdelingsvise møter fordi møtene er bygget opp likt og fordi mye av det samme kom frem på begge møter. Når det er tanker og refleksjoner som bare gjelder den ene avdelingen vil det fremgå av teksten.

Hva gjorde jeg som fasilitator? Jeg la til rette for at vi sammen kunne starte planleggingen av et fremtidsverksted for noen av barna. Jeg hørte med deltagerne hva de tenkte rundt et barnefremtidsverksted. Jeg kom med innspill til spørsmål det er mulig å stille barna, sa noe om rammene og svarte på spørsmål fra deltagerne.

De voksnes tanker rundt et fremtidsverksted for barna

De umiddelbare tankene som kommer frem blant deltagerne på Tyttebær er at et slikt opplegg vil kunne fungere med de største barna. Opplegget vil også kunne fungere med de yngre barna dersom de er sammen med de store. Alderssammensetningen i gruppen av barn vil avgjøre størrelsen på gruppen. Deltagerne fra Tyttebær synes det hadde vært spennende å ha et fremtidsverksted med barn fra begge avdelinger. En av deltagerne skriver i loggen sin:

Det jeg opplever kommer til syne er at det er størst stemning for å ha et felles fremtidsverksted for barn sammen med den andre avdelingen. Og at vi i første omgang inkluderer de eldste barna fra vår avdeling.

Som vi ser her reflekterer deltagerne rundt hvilke barn et fremtidsverksted kunne være aktuelt for. På bakgrunn av ønsket om å gjennomføre et fremtidsverksted med barn fra begge avdelinger er det størst stemning for å inkludere de eldste barna fra den avdelingen med de yngste barna.

Spørsmål det er mulig å stille barna i et fremtidsverksted

Spørsmål til barna i et fremtidsverksted kan være: Hva liker du å holde på med? Hva er gøy, spennende og morsomt? Hvis du kunne ønske deg hva som helst... En av deltagerne spør hva de skal gjøre hvis barnas ønsker er urealistiske. Jeg svarer at hvis barna ønsker å gå til månen er det mulig å finne kreative måter å ivareta et slikt ønske på. Det har noen av deltagerne flere innspill til.

Som vi ser av spørsmålene som kommer opp tar de utgangspunkt i det barna liker å holde på med og hva barna kunne ønske seg fremover. Ved å stille slike spørsmål kan barnas

interesser, behov og ønsker komme til syne. Deltagerne har erfaringer med liknende type spørsmål fra sitt eget fremtidsverksted og kompetanse på hvordan slike spørsmål kan stilles til barn på barns premisser. Det danner et godt utgangspunkt for deltagerne selv å utvikle et opplegg til et fremtidsverksted for barna.

Forslag til tema for fremtidsverkstedet med barna

Det kommer opp et forslag om at tema kan ta utgangspunkt i rammeplan og årsplan. For å finne tema er det mulig å spørre barna om hva de er opptatt av for tiden. En annen måte å se hva barna er opptatt av er å høre hva de snakker om. Av tema kommer det forslag om barnas ønsker rundt en hinderløype og barnas ønsker rundt et juleverksted i landhandelen med aktiviteter som snekring og syng. Et tredje forslag til tema er hva vi kan gjøre i snøen eller med snøen. En av deltagerne skriver i loggen sin: “Jeg er inspirert til å starte med barnefremtidsverksted. Tenker på flere temaer – snø, vinter, jul.”

Som vi ser av deltagerens refleksjoner rundt tema for fremtidsverkstedet med barna kommer det forslag om å ta utgangspunkt i barnehagens planer, rammeplan og årsplan. Det kommer også forslag om å finne tema utfra det barna er opptatt av for tiden. Det nærmer seg jul og det er vinter og snø ute. Barnehagens planlagte aktiviteter følger årstidene og høytidene. Dette er forankret i barnehagens planverk. Deltagerne mener at barna sannsynligvis er opptatt av snø når det er snø ute og jul når julen nærmer seg. Disse forslagene kan synes å være forenelige.

Avdelingene blir enige om å snakke sammen for å finne ut av hvilke barn som skal delta på fremtidsverkstedet, hvilke voksne, hvilken dag og hvilke tema i løpet av uke 46. En deltager skriver i loggen sin: “Metoden er spennende og bør være et godt grunnlag for å reflektere og praktisere “barns rett til medvirkning”...” En annen deltager skriver: “Det blir spennende med fremtidsverksted for barna. Og at vi kan bruke det på flere områder senere.”

Metoden beskrives som spennende av flere deltagere. En deltager knytter det opp mot å praktisere barns rett til medvirkning. Barns rett til medvirkning er formulert i barnehagens rammeplan og årsplan. Barns medvirkning og medbestemmelse er i tillegg verdier som kommer til syne under fremtidsverkstedet med de voksne. Planlegging og gjennomføring av et fremtidsverksted for barna kan dermed synes å videreutvikle deltagerens verdier i praksis. En annen deltager skriver at de kan bruke fremtidsverkstedsmetoden for barna på flere områder senere. Her kommer det til syne et utviklingsselement. Ved å planlegge og

gjennomføre et fremtidsverksted med noen av barna kan deltageren få erfaringer til bruk på andre områder senere. Fremtidsverkstedsmetodikken ser dermed ut til å bidra til både relevant og yrkesspesifikk kompetanseutvikling for de ansatte.

Hva er det lurt å gjøre fremover som fasilitator: Jeg har lyst til å delta i gjennomføringen av et fremtidsverksted for noen av barna. Jeg ønsker at noen av de ansatte leder prosessen med barna og at jeg kan delta som observatør. Det blir spennende å se hva barna er opptatt av, hva de liker å holde på med og hva de ønsker seg. Det blir også spennende å se hvordan et slikt opplegg kan legge til rette for barns medvirkning i utformingen av barnehagehverdagen.

4.4.2 Barnefremtidsverksted med tema vinter og snø

I dette avsnittet går jeg nærmere inn på gjennomføringen av barnefremtidsverkstedet.

Spørsmål til barna er: 1) Hva har dere mest lyst til å gjøre i barnehagen? 2) Hva kan vi gjøre i barnehagen når det er vinter og snø? 3) Barna tegner hva de har lyst å gjøre når det er vinter og snø. 4) Hva kan vi gjøre i lavvoen? 5) Hvordan har møtet vært?

Historikk: I midten av november 2011 har styreren og de pedagogiske lederne fra hver avdeling et møte hvor de beslutter å ha et fremtidsverksted for fire barn fra hver avdeling, totalt åtte, med tema vinter og snø. De pedagogiske lederne fra hver avdeling skal lede prosessen med barna.

Hva har barna mest lyst å gjøre i barnehagen?

Innledningsvis sier en av lederne for barnefremtidsverkstedet at i dag skal barna få være sjef og bestemme. På spørsmål om hva barna har mest lyst å gjøre i barnehagen svarer fem av barna at de har mest lyst å tegne når de er i barnehagen, en har mest lyst å pusle og en har mest lyst å leke med biler.

Hva kan vi gjøre i barnehagen når det er vinter og snø?

På spørsmål om hva vi kan gjøre i barnehagen når det er vinter og snø kommer det mange svar fra barna: Leke i snøen, lage snøball, lage ting oppi bøtter, lage en snøhaug, leke med scooter, lage et kjempestort pinnsvin av snø med pinner i, stå på ski, kjøre snowracer og skiboard, ake, grave i snøen, leke med en god venn, hoppe i snøen, lage en snøtiger og lage en snøhest, spise ute, skrive bokstaver i snøen, leke med biler i snøen, grave og hakke veldig fort i snøen.

Barna tegner hva de har mest lyst å gjøre i barnehagen når det er vinter og snø

Barna får videre utdelt fargeblyanter og skal tegne det de har mest lyst å gjøre når det er snø og vinter ute. Når alle er ferdig forteller barna hva de har tegnet. Barna svarer en etter en: “Jeg har tegnet snøpuslespill og snøball.” “Jeg har tegnet en snømann.” “Jeg har tegnet snømenn og bokstaver.” “Jeg har tegnet landet vårt.” “Jeg har tegnet en snømann.” “Jeg har tegnet en kaptein Sabeltannbåt.” “Jeg har tegnet et stort hus.”

Hva kan vi gjøre når vi er i lavvoen?

Siste spørsmål før avslutningen er: Hva kan vi gjøre når vi er i lavvoen? En sier at det er fin utsikt der oppe, en annen sier at det er fint å varme seg i lavvoen og alle barna er enige om at det er fint å spise i lavvoen. De fleste barna har lyst å grille pølser i lavvoen, en har lyst å spise pizza der og en annen har lyst å spise suppe i lavvoen. Noen har lyst å spise i lavvoen hver dag, noen synes det er nok med to ganger i uken, andre har ikke med noen mening i saken.

Hvordan oppleves møtet for noen av barna?

På spørsmål om hvordan møtet har vært sier noen av barna at det har vært gøy, en sier det er slitsomt å si så mange ord og en annen sier at det er vanskelig å sitte i ro så lenge.

Som vi ser kommer barna med et mangfold av ønsker for hva de kan gjøre og hva de kan lage når det er vinter og snø i barnehagen og hva de kan gjøre i lavvoen. Barnas ønsker er et godt utgangspunkt for den videre prosessen med å legge til rette for at barna bestemmer seg for hva de vil gjennomføre. Noen av barna gir uttrykk for at det er slitsomt å si så mange ord og at det er vanskelig å sitte i ro så lenge. Barnas opplevelser rundt form og innhold kan være nyttig i utforming av liknende opplegg for barna i fremtiden.

4.4.3 Barnas ønsker – hvordan kan de realiseres?

I dette avsnittet går jeg nærmere inn på hvordan deltagerne opplever fremtidsverkstedet for barna, hvordan de som voksne ønsker å videreføre prosessen med barna og hva de bestemmer seg for.

Hva gjorde jeg som fasilitator? Tema for dette møtet var barnas fremtidsverksted. Bare enkelte i gruppen hadde deltatt på barnefremtidsverkstedet. Jeg startet derfor med å lese fellesloggen høyt og spør hva gruppen syns om det som kom frem. Videre spurte jeg om ønsker og tiltak for å realisere noen av barnas ønsker. I tillegg svarte jeg på spørsmål fra deltagerne.

Loggene fra dette møtet er utformet slik: “Fortell en ting du har lyst å gjøre fremover sammen med barna, der barna kan medvirke” og “Nevn en ting du opplever kommer til syne under møtet i dag”.

De voksnes opplevelse av fremtidsverkstedet for barna

Det kommer flere innspill til spørsmålet på hva de voksne deltagerne syns om fremtidsverkstedet for barna. En av deltagerne sier det kommer frem ting vi ikke tenker på. Et innspill går på at det er mulig å gjøre det mindre formelt ved å legge verkstedet til en samlingsstund. En deltager skriver i loggen sin: “Barna som er med på dette er kreative og har humor. Det skal bli spennende å se hva de kommer til å gjøre fremover.”

Refleksjoner som fasilitator: Det var så gøy å lese referatet fra barnefremtidsverkstedet høyt til gruppen. Det genererte masse energi og engasjement. Deltagerne kom med flere ideer til hvordan de som voksne kan bidra til at barna kan realisere noen av sine ønsker.

De fleste deltagerne var ikke med på gjennomføringen av fremtidsverkstedet for barna. Alle deltagerne var imidlertid med på å planlegge det. For at de deltagerne som ikke var med på barnefremtidsverkstedet skulle få ta del i det som skjedde der leste jeg fellesloggen høyt for deltagerne. Jeg reflekterer i etterkant at det å lese fellesloggen fra barnefremtidsverkstedet genererte energi og engasjement. Energien og engasjementet viser seg i deltageres opplevelser av fremtidsverkstedet for barna. Det kommer frem ting de ikke har tenkt på og barna som er med på dette er kreative og har humor. Energien og engasjementet viser seg også i de voksnes ønsker og tiltak for å videreføre prosessen med barna.

De voksnes ønsker for videreføring av prosessen med barna

Av ønsker fremover kommer det opp et forslag om å videreføre prosessen med den gruppen av barn som var med på fremtidsverkstedet. La disse barna bestemme hva de skal gjøre av ønskene de har kommet med og gjennomføre det. En av deltagerne sier at det blir viktig å gjøre noen av de tingene barna har kommet med, og på den måten ta barna på alvor. Et forslag er at barna i fremtidsverkstedet viser de andre barna hva de har gjort og at alle barna bestemmer hva som skal settes ut i livet.

Som vi ser her kommer det frem to forskjellige forslag til videreføring av prosessen med barna: 1) Videreføre prosessen med de barna som var med i det første fremtidsverkstedet. 2) Videreføre prosessen ved at de barna som var med i det første fremtidsverkstedet viser de andre barna hva de har ønsket seg. På bakgrunn av disse ønskene kan alle barna bestemme hvilke av ønskene som skal gjennomføres.

De voksnes tiltak for videreføring av prosessen med barna

Tiltak deltagerne blir enige om er å ha et oppfølgingsverksted med barna der de kan bestemme hva de har lyst å gjøre av det de har ønsket seg. Ønskene barna har kommet med kan deles i to grupper; gjøreaktiviteter som aking og lageaktiviteter som å lage et snøpinnsvin. I denne omgang kan barna bli enige om et par aktiviteter i hver gruppe (gjøre/lage) i forhold til hva som er mulig å gjennomføre. Resten av ønskene kan gå inn i en idebank som kan tas frem på et senere tidspunkt. Når aktivitetene skal gjøres må avtales med barna, igjen utfra hva som er mulig å gjennomføre. Oppfølgingsverksted gjennomføres i løpet av neste uke og ledes av de pedagogiske lederne i hver avdeling.

Som vi ser her har alle de voksne deltagerne vært med på å planlegge et fremtidsverksted for noen av barna, noen av de voksne deltagerne har hatt ansvar for gjennomføringen, alle de voksne deltagerne har igjen vært med på å planlegge den videre prosessen med barna. De bestemmer seg for å ha et oppfølgingsverksted med de samme barna der de kan bestemme hva de har lyst til å gjennomføre av ønskene de har kommet med.

Loggene fra deltagerne formidler hva den enkelte opplever kommer til syne i møtet rundt fremtidsverkstedene for barna. En deltager skriver: "Det er spennende med fremtidsverksted med ungene. Ny måte å jobbe på". En annen deltager skriver: "De voksne er inspirert - de virker mest engasjert når vi snakker om praktiske tiltak med barna."

De voksne er inspirert og engasjert når de snakker om praktiske tiltak med barna og barnefremtidsverkstedet oppleves som en ny og spennende måte å jobbe på.

Hva skjedde videre? Oppfølgingsverkstedet for barna ble utsatt på grunn av sykdom i personalgruppen. Det ble gjennomført 20.01.11. Barna husket godt det første verkstedet, men trengte en oppfriskning på hva de hadde ønsket seg der. Barna valgte ut to aktiviteter de ville gjøre; lage en snøtigger og tegne bokstaver i snøen. Noen av barna gikk ut i snøen og laget en snøtigger sammen med en voksen, de andre barna tegnet bokstaver i snøen med konditorfarge sammen med en annen voksen. Disse aktivitetene gjorde de samme dag som oppfølgingsverkstedet.

Hva vil det være lurt å gjøre fremover som fasilitator: Prosessen med min deltagelse går mot slutten. På nyåret skal jeg ha et møte med hver avdeling og et fellesmøte. Jeg tror det vil være lurt bruke de avdelingsvise møtene til å se på ønskene deltagerne har kommet med i perioden. På fellesmøtet tror jeg det vil være lurt å gå tilbake til verdiene i praksis – de gylne øyeblikkene.

4.5 Fase 5 – Tilbake til ønskene for fremtiden

I denne delen ser jeg på hvordan deltagerne vil bruke ønskene som har kommet gjennom alle deler av prosessen, hvordan fremtidsverkstedmetoden kan brukes fremover og hva metoden bidrar med for barna. Her har jeg i teksten slått sammen to avdelingsvise møter fordi møtene er bygget opp likt og mye av det samme kom frem på begge møtene. Møtene gjennomføres i slutten av januar 2011.

Hva gjorde jeg som fasilitator? Jeg innledet med å si hvor flott det er at vi har fått til å gjennomføre møtene i prosjektperioden, selv om det har vært noen endringer underveis. Jeg påpekte at dette ikke var en avslutning, men en oppsummering av perioden jeg har medvirket i prosessen. Det var lenge siden forrige møte, det ble derfor lest opp noen stikkord fra fellesloggen.

Deltagerne fikk utdelt en oversikt over ønskene som har kommet frem gjennom prosessen fra fremtidsverkstedet, prosessmøtene og loggene. Etter å ha lest gjennom ønskene fikk deltagerne spørsmålet: Hvordan kan dere bruke ønskene fra prosessen fremover?

Loggen fra disse møtene er utformet slik: “Nevn noe du opplever kommer til syne i dag”, “Hvordan er dette relevant for din arbeidshverdag fremover?” og “Hva vil du gjøre for å forbedre din arbeidspraksis fremover?”

Hvordan vil deltagerne bruke ønskene fra prosessen videre?

Deltagerne foreslår at ønskene som har kommet frem gjennom prosessen kan inngå i en idebank, der nye ideer og ønsker kan legges til etter hvert. Deltagerne snakker om at de må strekke seg etter ønskene. Videre at de må velge noe de har ønsker å gjennomføre, og gjennomføre det.

En av deltagerne skriver i loggen om ønskene som har fremkommet gjennom prosessen: “Bra å bli påminnet om de tingene vi skrev ned som satsningsområder...” En annen deltager skriver: “Vi må holde fast på ønskene... og prøve å gjennomføre dem. Ikke la dem gå i glemmeboken... Få til flere avdelingsmøter der vi kan planlegge ting sammen, slik at alle får et eierforhold til det vi skal gjennomføre og at vi faktisk klarer å gjennomføre det.”

Som vi ser kommer frem at det er godt å bli minnet på ønskene som har fremkommet gjennom prosessen. For å ta vare på ønskene kan de inngå i en idebank. Ønskene kan omsette i handling ved å velge og planlegge sammen hva de har lyst til å gjennomføre og så gjennomføre det.

Hvordan kan fremtidsverkstedsmetoden brukes fremover?

Deltagerne bruker en del av møtet til å se på hvordan fremtidsverkstedsmetoden kan brukes fremover i barnehagen for barn og voksne. Det kommer innspill på at det må fremgå av års- og månedsplanene når disse fremtidsverkstedene skal gjennomføres. Videre at tiltak og aktiviteter deltagerne bestemmer seg for i fremtidige verksted må gjennomføres. En deltager foreslår at aktivitetene kan inngå i en FEMIAplan, et planleggingsverktøy barnehagen bruker. En deltager ønsker å finne faste dager til gjennomføring av de besluttede aktivitetene. Flere deltagere mener det er viktig at de voksne snakker sammen i forkant av de ulike aktivitetene, slik at dersom en ansatt er borte kan en annen overta.

En av deltagerne i loggen sin: “Det virker som det er interesse for å videreføre arbeidsmetoden.” Deltageren skriver at metoden kan benyttes til planlegging av nye tiltak, og at det da er viktig å få med alle ansatte i barnehagen. Videre at barnefremtidsverkstedet er spennende og deltageren ønsker å inspirere hverandre til å benytte metoden ofte. En annen deltager skriver:

At vi har lært en ny og spennende metode å tenke og jobbe på til store og små prosjekter... Og at vi også kan bruke samme metode når barna skal være med å bestemme. Og at vi har lært hvordan vi jobber før, under og etter på en effektiv måte... Vite at alle ideer og tanker skal tas med om de er store eller små.

Her er det kommer det frem flere forslag til hvordan fremtidsverkstedsmetoden kan brukes fremover. Et element er at alle ansatte i barnehagen må med i fremtidige opplegg. Et annet element er barnefremtidsverksted. Metoden kan brukes av de voksne sammen med barna i

fremtiden. Års- og månedsplaner og planleggingsverktøy (FEMIAplan) kan brukes for å skape oversikt, systematikk og struktur i arbeidet. Det å snakke sammen kan gi de voksne kjennskap til aktiviteter de selv i utgangspunktet ikke har ansvar for.

Som vi ser opplever en deltager at de har lært en ny metode å jobbe på. De har lært hvordan de kan jobbe før under og etter på en effektiv måte. Metoden kan brukes på små og store prosjekter, og deltagerne påpeker verdien i at både små og store ideer og tanker tas på alvor. Det ser ut til at metoden vi har brukt er sentral for deltagerens opplevelse av læring og utvikling gjennom prosessen.

Hva bidrar metode til for barna?

I møtet reflekterer deltagerne rundt hva metoden kan bidra til for barna. En sier at når barna er med på å velge aktiviteter bidrar det til at de lærer å ta valg. En annen deltager følger opp og sier at barna på den måten blir hørt og tatt på alvor. En deltager fremhever at det å høre og se barna også betyr å gjennomføre det barna bestemmer seg for.

Flere av deltagerne skriver om barns medvirkning i loggene. En av deltagerne skriver: "Tanken om barns medvirkning modnes, men det å skape et innhold hvor barna er involvert i hele prosessen er et stykke unna." Deltageren ønsker å jobbe videre med å skape forståelse for hva medvirkning er. Videre ønsker vedkommende å veilede, diskutere og bruke metoden for å få alle med. En annen deltager skriver: "Jeg opplever at vi er bevisste på barnas medvirkning." Denne deltageren skriver:

... en tur er ikke bare en tur. Det kan være en oppdagelsesferd, noe vi finner, leter etter, undrer oss over sammen med barna. Barna kan i forkant av turen være med å bestemme hva de ønsker seg for turen.

Som vi ser er deltagerne opptatt av å høre og ta barna på alvor. En måte å se og ta barn på alvor er ved å bidra til at barna kan ta egne valg. De voksne må følge opp ved å legge til rette for at barna kan gjennomføre det de har bestemt seg for. En deltager skriver at tanken på barns medvirkning modnes. En annen deltager skriver at de voksne er bevisste på barns medvirkning. Det kan synes som om verdier i praksis som kom frem i fremtidsverkstedet for de voksne gjennom prosessen har videreutviklet seg gjennom nye tanker og handlinger.

Hva vil det være lurt å gjøre fremover som fasilitator? Erfaringene fra møtet i dag gir meg ideer til hvordan siste møte med deltagerne kan legges opp. I dag har vi jobbet med ønsker. I siste møte tror jeg det vil være lurt å gå tilbake til verdiene.

4.6 Fase 6 – Tilbake til verdiene og evaluering av prosessen

I denne delen tar jeg for meg deltagerne og min egen evaluering av prosessen. Møtet gjennomføres i slutten av januar 2011.

Hva gjorde jeg som fasilitator? Jeg tok med kake og ringte og sa at de må ha kaffen klar. Jeg sa til deltagerne at det har vært flott å være sammen med dem i denne prosessen. Jeg takket for meg. Videre sa jeg noe om at prosessen har vært preget av å gjøre, men at i dag skal vi ikke gjøre noe bare fortelle hverandre historier. Vi skal hente tilbake historiene om gylne øyeblikk fra fremtidsverkstedet.

Det er ikke alle som husker hva de fortalte av historier, jeg kommer med stikkord der det er behov. Noen historier er de samme, noen er nye.

Loggen fra dette møtet er utformet slik: Hva har vært det beste med prosessen? 5 verdiord som karakteriserer prosessen er... Hva har vært minst givende ved prosessen? Hva ville du hatt annerledes neste gang?

4.6.1 Hva har vært det beste med prosessen?

Det beste med prosessen for flere av deltagerne har vært å lære en ny metode å jobbe på. En av deltagerne skriver i loggen sin: "At vi har lært en ny metode å jobbe med. Spennende med fremtidsverksted for barna." En annen skriver: "Innføring i en ny metode som inkluderer alle deltagerne. Mange nye ideer har kommet opp. Bevisstgjøring av den pedagogikken vi utfører i det daglige."

En av deltagerne skriver også om bevisstgjøring og knytter det opp mot samarbeidet mellom de to avdelingene. Det beste med prosessen er at deltagerne har fått: "... kjennskap til hverandre og hvordan vi kan legge planer sammen."

Flere av deltagerne skriver at det beste med prosessen har vært at det har kommet frem mange gode ideer og at de har kunnet komme med meninger og ideer. Flere fremhever også at det beste har vært idemyldringen og de gode tankene som kommer frem ved å snakke sammen. En av deltagerne skriver i loggen sin: "Måten å jobbe på er meget effektiv til å få fram ideer som ellers ikke ville sett dagens lys."

Flere av deltagerne skriver at noe av det beste med prosessen har vært å kunne snakke sammen om ønsker og drømmer. En av deltagerne skriver:

Det som har vært det beste med prosessen har vært at vi har fått snakket med hverandre om ønsker, drømmer og hvordan vi kan tenke oss å ha det. Dette er ikke lett i løpet av en arbeidsdag. Vi har fått mer innblikk i hvordan den enkelte ønsker å ha det, blitt kjent med hverandre på en annen måte og fått luftet våre meninger.

En av deltagerne skriver: “Vi har også fått tid til å planlegge ting vi har gjennomført.” En annen deltager skriver: “Proessen i sin helhet har vært veldig bra.”

<p>Refleksjoner som fasilitator: Mitt ønske var å drive en prosess sammen med voksne og barn i en barnehage. Det har vi fått til! Vi har vært sammen om å gjennomføre et fremtidsverksted for de voksne og to fremtidsverksteder for noen av barna, vi har jobbet med gyldne øyeblikk, verdier i praksis, ønsker og drømmer, og tiltak.</p>
--

Som vi ser opplever flere av deltagerne at de har lært en ny metode å jobbe på. Det knyttes opp mot deltagelse av alle ansatte ved de to avdelingene sammen med styreren. Det knyttes også opp mot at noen av barna har deltatt. Metoden har bidratt til bevisstgjøring av den pedagogikken som utføres i det daglige og bevisstgjøring av samarbeidet mellom de to avdelingene. Gode tanker kommer til syne ved å snakke sammen. Samarbeid og samtale får frem meninger og ideer. Ideer som ellers ikke hadde sett dagens lys. Ved å snakke sammen kan ønsker og drømmer deles. Dette bidrar til innblikk og kjennskap til hverandre. Ved å snakke sammen kan tiltak planlegges. Ved å samhandle kan tiltak gjennomføres.

4.6.2 Verdiord som karakteriserer prosessen

I denne delen er verdiordene som kommer frem i loggene systematisert under fem overskrifter. Disse er samarbeid, demokrati, nytenkning, inspirasjon og motivasjon. Overskriftene er utledet fra en av deltagerens logger.

Samarbeid

Tre av deltagerne bruker ordet samarbeid for å karakterisere prosessen. Andre ord deltagerne bruker for å beskrive prosessen er samhold og det sosiale. En av deltagerne bruker ordet mangfold, en annen bruker ordet ulikheter.

Demokrati

To av deltagerne bruker ordet demokrati for å beskrive prosessen. Andre ord som brukes under denne kategorien er dialog, ytringsfrihet, spillerom med takhøyde og trygghet til å uttrykke tanker og følelser. Medvirkning, medbestemmelse og inkluderende er også ord deltagerne bruker for å karakterisere prosessen.

Nytenkning

To av deltagerne bruker ordet kreativitet for å karakterisere prosessen. Andre ord som brukes er ideskapende, idemyldring, nye øyne, framgang, nytt og nytenkning. To deltagerne bruker ordet utfordring.

Inspirasjon

To av deltagerne bruker ordene inspirasjon, inspirerende og spennende for å karakterisere prosessen, en bruker ordet engasjerende. En av deltagerne beskriver prosessen som givende. En annen skriver: "Overføre kunnskap barn-voksne."

Motivasjon

To av deltagerne bruker ordet motivasjon og motiverende for å beskrive prosessen. En bruker ordet humor. En bruker ordet verdier for å karakterisere prosessen. Flere bruker ordet glede og en av deltagerne skriver: "Gleden og entusiasmen ved å planlegge opplegg med barna, og være sammen med barna."

<p>Refleksjoner som fasilitator: For å karakterisere prosessen tar jeg utgangspunkt i hvordan jeg har opplevd deltagerne i perioden. Jeg har opplevd <u>velvilje</u> og <u>nysgjerrighet</u> hos deltagerne i forhold til å være med på noe nytt. Jeg har opplevd <u>engasjement</u> og <u>humor</u> underveis. Og jeg har opplevd <u>arbeidsglede</u> i forhold til barna.</p>
--

Deltagerne opplever at samarbeid og samhold har preget prosessen. Det har gitt rom for mangfold og ulikheter. Deltagerne opplever at prosessen har vært preget av demokrati, medvirkning og medbestemmelse. Det har vært en prosess som har bidratt til ytringsfrihet, spillerom med takhøyde og trygghet til å uttrykke tanker og følelser. Deltagerne opplever at de har blitt utfordret gjennom prosessen. Utfordret til å se med nye øyne og tenke nytt. Prosessen har lagt til rette for ideskaping, idemyldring og kreativitet. Deltagerne opplever at prosessen har vært inspirerende, spennende, engasjerende og givende. Deltagerne opplever at prosessen har vært preget av verdier, glede, humor og entusiasme. Deltagerne opplever også

at prosessen har vært motiverende og bidratt til motivasjon. En av deltagerne knytter dette opp til å planlegge og være sammen med barna.

4.6.3 Hva har vært det minst givende ved prosessen?

I denne delen ser jeg på det som kom frem i evalueringen rundt enkeltpersoner og fellesskapet. Tid, som også kom frem i evalueringen under dette punktet, ser jeg på i neste del.

En deltager skriver at det minst givende ved prosessen har vært at de ikke har fått til et fast samarbeid med den andre avdelingen. Deltageren skriver videre: “Har følt at vi “har nok” med oss selv.” En annen deltager skriver at det skulle vært mer fokus på enkeltpersoner i prosessen.

Refleksjoner som fasilitator: Jeg har opplevd at arbeidet rundt et av temaområdene i fremtidsverkstedet ... samhandling mellom avdelingene... har gått litt trått. Det løsnet først da vi begynte å jobbe sammen rundt et fremtidsverksted for noen av barna. Også dette har vært givende, men kanskje det mest utfordrende med prosessen for min del. Neste gang ville jeg jobbet helt grunnleggende med et slikt tema, for eksempel ved å be deltagerne fylle ut strålene på en sol med teksten “Samarbeid er for meg...”, videre snakket om det som kom frem - for så å gå videre til ønsker og tiltak.

Som vi ser her opplever en deltager at det minst givende ved prosessen er at de ikke har fått til et fast samarbeid mellom avdelingene. Forskjellene mellom avdelingene kom til syne tidlig i prosessen. Deltageren skriver at de har hatt nok med sitt i sin avdeling. Jeg har i prosessen reflektert rundt min rolle som fasilitator og hvordan jeg har lagt til rette for utforsking av temaet samhandling mellom avdelingene. I erfaringens lys ville jeg i en liknende situasjon i fremtiden jobbet helt grunnleggende med et slikt tema ved å legge til rette for refleksjoner rundt hva samarbeid er for den enkelte og fellesrefleksjoner ved å snakke sammen om det som kommer frem. Det kan være en måte å ha mer fokus på enkeltpersoner i prosessen, som en deltager tenker det skulle vært mer av.

4.6.4 Hva ville du hatt annerledes neste gang?

To av deltagerne trekker frem tiden som et moment ved det som har vært minst givende ved prosessen. En deltager skriver at det har vært knapt med tid innimellom. En annen deltager skriver: “Tiden – vi burde hatt noe lengre tid til prosjektarbeidet. Litt lengre samlinger over litt lengre tid. Mer tid til fordypning.”

Tid er et område også andre deltagere trekker frem som noe de ville hatt annerledes en neste gang. En deltager ønsker mer tid på hvert møte over en kortere periode. En annen skriver: “Mer tid, noen ganger syns jeg det har vært litt vanskelig å lande, konsentrere meg og møte forberedt når vi har hatt kun en time midt på dagen.” En av deltagerne trekker frem at det har gått lang tid mellom hvert møte og kunne ønsket et mer intensivt opplegg.

Som vi ser her er tid noe flere deltagere tar opp som det minst givende ved prosessen og som noe de ville hatt annerledes ved fremtidige opplegg. De fleste deltagerne skulle ønske seg mer tid på hvert møte. I forhold til tid er avstanden mellom hvert møte og lengden på prosjektperioden noe som trekkes frem av deltagerne. Det kan synes som om det er en felles oppfatning av at hvert møte skulle vært lengre og forskjellige syn på lengden på prosjektperioden.

En deltager kunne tenke seg å gjennomføre en kortversjon av fremtidsverkstedet i sin avdeling. En av deltagerne kunne ønsket at alle ansatte var inkludert i en slik prosess i fremtiden, og skriver: “Alle på “huset” deltar”. Da er det lettere å bruke personalmøter, planleggingsdager og lignende til oppfølging.” En annen deltager skriver at det hadde vært fint å få vært med i den praktiske delen sammen med barna, i tillegg prøve ut flere verksteder. Som vi ser her har noen av deltagerne tanker om hvordan de kan videreføre prosessen fremover, i deler av barnehagen og i hele barnehagen. Fremtidsverkstedsmetoden kan brukes fremover i den enkelte avdeling og prosessen kan videreføres i hele barnehagen ved at alle ansatte deltar.

5 Drøftelse

Dette prosjektet er et metodeeksperiment og et verdiarbeid. Gjennom utprøving av metoden har deltagerne i barnehagen sammen med meg som fasilitator prøvd å finne ut om metoden bidrar til å synliggjøre og utforske verdier i praksis. Vi har videre utforsket om synliggjøring av verdier i praksis gir retning til ønsker og tiltak for en fremtidig praksis og videreutvikling av verdier i praksis.

5.1 Synliggjøring og utforsking av verdier i praksis

Mange arbeidstakere gjør gode og kloke handlinger i arbeidshverdagen. Det kan være en utfordring å sette ord på og dele disse erfaringene. Det den enkelte gjør kan være basert på taus kunnskap og tause verdier som befinner seg integrert i handlingene, jamfør det Argyris og Schön beskriver som bruksteorier (1996:14). Når slike erfaringer ikke settes ord på og deles av organisasjonens medlemmer kan det føre til et ressurstap for den enkelte arbeidstaker og organisasjonen. Ved å ta utgangspunkt i den enkeltes opplevde arbeidshverdag kan det legges til rette for å sette ord på og dele disse erfaringene.

Bruk av fortellinger for å synliggjøre verdier i praksis var et metodisk grep. Det vi uttrykker gjennom fortellinger er det som er viktig for oss (Harder (1993) i Tveiten 2008:159). Det som er viktig for oss er nært knyttet opp til verdier og mening. Ved å sette ord på og dele gyldne øyeblikk og verdifulle situasjoner i arbeidshverdagen kan det som oppleves som viktige episoder i den enkeltes levde liv som yrkesutøvere i barnehagen synliggjøres.

Fortellinger fra dagliglivet i organisasjonen samler, ifølge Bolman og Deal, mennesker i bevissthet rundt meningen med arbeidet som utføres (1991:359). Deltagernes fortellinger om gyldne øyeblikk og velfungerende opplegg i barnehagehverdagen var ment å synliggjøre verdier i praksis. Refleksjon over hva som kom til syne i fortellingene var ment å utforske verdier i praksis. Arbeidet i første fase av fremtidsverkstedet ble lagt opp i tre faser: 1) Fortellinger fra deltagerne om gyldne øyeblikk eller velfungerende opplegg i barnehagehverdagen. 2) Deltagerne trekker ut essensen i fortellingene ved å komme med stikkord. 3) To og to av deltagerne snakker sammen og ser hvilke verdier de opplever kommer til syne fra arbeidet under de to første punktene.

Fase 1: En eller to deltagere sammen forteller en historie fra praksis. De setter ord på noe i praksis som oppleves som viktig. De deler historiene med kollegaene sine. Det legges dermed til rette for at den enkeltes opplevelse kan danne grunnlag for en felles meningsdannelse. I følge Grenstad kan vi gjennom å dele oppdagelser med hverandre finne større mening i en sak enn om vi arbeidet hver for oss (1986:149 og 235). Det å oppdage, dele og jobbe sammen er et poeng som gjelder hele prosessen.

Fortellingens funksjon er å vise hvordan noe gjøres, ifølge Hiim (2010:215). Vi er ikke i praksis og viser hva vi gjør, men bruker fortellingen som virkemiddel for å komme nært opptil den enkeltes levde liv som yrkesutøvere. I en barnehage vil barna ha en sentral plass i historiene som fortelles. Ser vi på historiene til de voksne deltagerne forteller de om gylne øyeblikk eller velfungerende opplegg der barna er aktører. I noen av fortellingene er deltagerne opptatt av barnas opplevelser, og det barna viser i samspill med andre barn og voksne i barnehagen. I andre fortellinger er deltagerne opptatt av hvordan de voksne kan legge til rette for opplevelser og læring hos barna, og legge til rette for barnas samspill med hverandre og med de voksne. For å lykkes med verdiarbeid i organisasjoner må arbeidet rettes inn mot kjernevirksomheten (Aadland et al 2006). Kjernevirksomheten i en barnehage er av pedagogisk art og rettet seg mot barna, det gjør også de voksnes fortellinger om gylne øyeblikk i arbeidshverdagen.

Fase 2: Deltagerne trekker ut essensen i fortellingene ved å komme med stikkord. Stikkord deltagerne kommer med i enkelte fortellinger er:

- Barna anvender kunnskap
- Barna medvirker
- Barna viser utforskertrang og nysgjerrighet
- Barna viser engasjement og medbestemmer

I disse fortellingene er deltagerne opptatt av barnas opplevelser, og det barna viser i samspill med andre barn og voksne i barnehagen. Det deltagerne opplever kommer til syne, etter å ha fortalt disse historiene, er barnas glede, trygghet og selvstendighet i barnehagen. Barna er i disse fortellingene utgangspunkt for deltagerens opplevelse av gylne øyeblikk i barnehagehverdagen. Stikkord deltagerne kommer med i andre fortellinger er:

- De voksne er forbilde og rollemodell for barna
- De voksne legger til rette for barns samspill med hverandre
- De voksne bruker de uforutsette situasjonene og griper mulighetene
- Gylne øyeblikk som oppstår i planlagte rom for læring

I disse fortellingene er deltagerne opptatt av hvordan de voksne kan legge til rette for opplevelser og læring hos barna, og legge til rette for barnas samspill med hverandre og med de voksne. Det som beskrives retter seg inn mot situasjoner som oppstår i øyeblikket og i planlagte rom for læring. De voksnes pedagogiske aktivitet er utgangspunkt for opplevelsen av verdifulle øyeblikk i barnehagehverdagen.

Fase 3: To og to av deltagerne snakker sammen og ser hvilke verdier de opplever kommer til syne fra arbeidet under de to første punktene. Det de opplever kommer til syne deles med de andre deltagerne i plenum. Det er flere verdier deltagerne opplever kommer til syne utfra disse fortellingene:

- Medvirkning
- Medbestemmelse
- Fleksibilitet
- Barnas engasjement
- Glede
- Humor
- Kreativitet
- Kompetanse
- Taus kunnskap
- Anvendt erfaring
- Rom for forskjellighet
- Det vi liker å holde på med
- Samarbeid
- Naturen er en verdi i seg selv
- Å leve i pakt med naturen og årstidene
- Å ta vare på naturen gjennom naturvern og økologi

Deltagerne gjør oppdagelser i møtet med denne måten å jobbe på. Deltagerne oppdager at de er klare på sine verdier og at de har mange gode verdier i barnehagen. De oppdager at mye taus kunnskap kommer frem i lyset. Ved å ta utgangspunkt i den daglige praksis vil, i følge Lund-Jacobsen og Olsen, de verdiene som er unike og spesielle for den enkelte organisasjon tre frem (2006:66). Det kan se ut som om metoden åpner for å sette ord på taus kunnskap. Gjennom å fortelle hverandre om gylne øyeblikk i barnehagehverdagen, gjennom å komme

med stikkord som utgjør kjennetegn for den enkelte fortelling og gjennom å snakke sammen og se på verdier som trer frem synes det som om metoden åpner for synliggjøring og utforskning av verdier i praksis.

I tillegg til verdiene i praksis har barnehagen et verdigrunnlag. Er det en sammenheng mellom verdiene i praksis og barnehagens verdigrunnlag? Å se på en eventuell slik sammenheng var ikke noe vi jobbet med i prosjektet. Barnehagens verdigrunnlag er at omsorg, oppdragelse og læring skal fremme menneskelig likeverd, likestilling, åndsfrihet, toleranse, helse og forståelse for bærekraftig utvikling (Årsplan Klokkergaarden Kultur- og Natur barnehage 2010-2011). Verdigrunnlaget har en todeling. Første del handler om noe de ansatte gjør gjennom sin pedagogiske virksomhet. Andre del handler om hva denne pedagogiske virksomheten skal fremme i forhold til barna og kanskje de voksne.

Den pedagogiske virksomheten i barnehagen skal fremme likeverd og likestilling og kan ses i sammenheng med medvirkning, medbestemmelse og samarbeid. Åndsfrihet og toleranse kan ses i sammenheng med fleksibilitet, rom for forskjellighet og det vi liker å holde på med. Forståelse for bærekraftig utvikling kan ses i sammenheng med at naturen er en verdi i seg selv, å leve i pakt med naturen, årstidene og å ta vare på naturen gjennom naturvern og økologi. Helse kan i grunnen ses i sammenheng med alle verdiene som kommer til syne gjennom deltagerne fortellinger, men kan i særdeleshet ses i sammenheng med engasjement, glede, humor og kreativitet. Dette er ikke ment som en grundig analyse av sammenhengen mellom barnehagens verdigrunnlag og verdiene i praksis. Det kan imidlertid synes som om det er en slik sammenheng. Det er ingen åpenbare motsetninger mellom verdiene i praksis og barnehagens verdigrunnlag. Det kan mer se ut som om verdiene i praksis gir innhold og fylde til verdigrunnlaget. De vedtatte verdiene er, i følge Falkenberg, ikke så veiledende for handling (2006:5). Når verdiene i praksis ikke står i motsetning til, men virker utfyllende på de vedtatte verdiene, er det mulig å tenke seg at de i større grad vil være veiledende for fremtidig handling. Verdiene har nærhet til de ansatte ved at de er utledet fra praksis av de ansatte selv.

Første del av barnehagens verdigrunnlag handler som sagt om noe de ansatte gjør gjennom sin pedagogiske virksomhet: "Omsorg, oppdragelse og læring skal fremme..." Kompetanse, taus kunnskap og anvendt erfaring er noen av verdiene i praksis som kan ses i sammenheng med de ansatte pedagogiske virksomhet. Disse verdiene er ikke så retningsgivende for handling.

De utgjør mer et imperativ om at disse verdiene er viktige og at de finnes. Vi må gå tilbake til kjennetegnene for verdifull arbeidshverdag og fortellingene for å se hva de ansatte gjør når de anvender kompetanse, taus kunnskap og erfaringer i barnehagehverdagen og for å se hvordan disse verdiene kan ses i sammenheng med omsorg, oppdragelse og læring i verdigrunnlaget.

For å ta et eksempel, et av kjennetegnene på verdifull arbeidshverdag er når: “De voksne er forbilde og rollemodell for barna”. Kjennetegnet er mer beskrivende for hva de ansatte gjør enn det verdiene er, de bruker seg selv som eksempel på hvordan noe gjøres. Fremdeles får vi ikke tak i hva dette noe er. Vi må tilbake til eksemplene eller fortellingene for å se hva de ansatte gjør når de er rollemodeller og forbilder for barna. Eksemplet er å gi nærhet til barna i ulike situasjoner, der de ansatte er tilstede som voksne. Det kan være en klem eller et fang å sitte på. I dette eksempelet er det et omsorgselement; gi nærhet til barna, og et læringselement; barna ser hva de voksne gjør og lærer av det. Eksempelet kan ses i sammenheng med elementene omsorg, oppdragelse og læring i barnehagens verdigrunnlag og er mer veiledende for fremtidig handling. Det kan dermed synes som om fortellingene, kjennetegnene, verdiene i praksis og de vedtatte verdiene sammen utgjør et hele som kan gi mening og retning til fremtidig handling.

Metodeeksperimentet gikk ut på å synliggjøre og utforske det verdifulle som gjøres i det daglige. Dette var både for å dele, reflektere over og for siden å kunne videreutvikle praksis. Det spennende spørsmålet er hvordan synliggjøring og utforsking av verdier faktisk kan bety utfordring til reelle forbedringer i praksis. I stedet for å starte i de abstrakte verdiene, som ofte kommer ovenfra eller utenfra, så legger metoden til rette for å starte i det konkrete, som kommer fra den enkeltes og fellesskapets praksis.

5.2 Videreutvikling av verdier i praksis

For å videreutvikle praksis og verdier i praksis har deltagerne gjennom prosessen jobbet i forhold til tre områder: 1) Samhandling mellom avdelingene. 2) Bruk av uteområdet. 3) Fremtidsverksted for barna. Alle disse områdene kan ses i sammenheng med verdier som har kommet til syne i praksis og deltagerne ønsker for en fremtidig praksis.

Fremtidsverkstedsmetoden legger til rette for å jobbe med ønsker for fremtiden og mulighetene for å virkeliggjøre disse (Jungk og Müllert 1989:5). Deltagerne har kommet med ønsker og jobbet med tiltak for å nærme seg en ønsket situasjon. Noen områder har det rettet

seg motivasjon og engasjement i forhold til. Andre områder har vært mer utfordrende å jobbe med.

5.2.1 Det vi ikke kan eller ikke vil

En deltager opplevde temaet samhandling mellom avdelingene som styrende. Samhandling mellom avdelingene var et av temaområdene vi ble enige om før prosessen startet.

Greenwood og Levin skriver at et nøkkelement knyttet til demokratisering i aksjonsforskning blant annet er samarbeid rundt hva det skal jobbes med (2007:262). Forslag til temaområder ble ikke utarbeidet sammen med hele deltagergruppen, men hele gruppen fikk mulighet til å komme med andre forslag. Det kan se ut som om eierskap til temaområdet kunne blitt større hvis deltagerne i felleskap hadde utarbeidet det.

Det å jobbe med ønsker og tiltak for å nærme seg en ønsket situasjon kan være utfordrende. Ønskene som kommer frem trenger ikke være delt av alle. I tillegg kan ønskene berøre områder der det er store forskjeller mellom deltagerne eller grupper av deltagere. I følge Greenwood og Levin dreier samarbeid og demokrati i aksjonsforskningsprosesser seg om å kartlegge forskjeller og kartlegge mulige måter å jobbe fremover som respekterer forskjellene deltagerne ikke kan eller ikke vil gi opp. Det dreier seg ikke om å fjerne forskjellene (2007:262). Utfordringer i forhold til samhandling mellom avdelingene knyttet seg i hovedsak opp mot to områder. Det ene området var en felles organisering mellom avdelingene rundt bruk av lavvoen. Det andre området var forskjellene mellom avdelingene, der en avdeling var veletablert og en avdeling nyetablert. Usikkerheten i forhold til en felles organisering rundt bruk av lavvoen kan ha bidratt til beslutningen om å avvente iverksetting. Andre forhold som ikke kommer tydelig fram kan også ha medvirket. Uansett blir det tatt et valg på at lavvoen i første omgang skal brukes av den enkelte avdeling.

Deltagerne i den nyetablerte avdelingen opplevde i stor grad at de hadde nok med sitt. Deltagerne jobbet i prosjektperioden med å få på plass gode rutiner i sin avdeling. Deltagerne i den veletablerte avdelingen opplevde at de innad i avdelingen var samkjørt og samhandlet godt. De var fornøyd med å gjøre det de var vant og jobbet for å videreutvikle det. Det å jobbe med samhandling mellom avdelingene har bidratt til spenninger i gruppen. Det er naturlig når vaner utfordres. Vanene gir oss, i følge Dewey, en opplevelse av kontroll. Vanene er nødvendige for at vi skal kunne handle med retning i forskjellige situasjoner. Når vanene utfordres, utfordres vår kontroll. Det skriver Dewey at har tendens til å vekke motstand hos de

fleste (1991:59-61 [1927]). Det kan være en måte å forstå spenningene knyttet til samhandling mellom avdelingene. Som fasilitator vil jeg i lignende situasjoner i fremtiden jobbe mer grunnleggende med et slikt tema fra begynnelsen av.

De fleste deltagerne ønsket imidlertid samhandling og samarbeid mellom avdelingene. Deltagerne har i prosessen reflektert rundt forståelse av samarbeid og begrunnelser for samarbeid. Deltagerne har kommet med ønsker for samhandling og samarbeid og tiltak som de har blitt enige om å gjennomføre. Det har blitt jobbet med små steg for å videreutvikle samarbeidet mellom avdelingene. Handlingene har blitt begrenset til områder der det har vært nok fellesinteresse til å tillate handling, jamfør Greenwood og Levin (2007:262). Jeg har fått bekreftet at små konkrete steg gjennomført ut fra områder med nok fellesinteresse bidrar til bevegelse, mestring og entusiasme.

5.2.2 Langtur med alle barna og klargjøring av lavvoen

Utvelgelsen av områder for videre jobbing ble gjort på nytt etter fremtidsverkstedet for å legge til rette for en mer systematisk utvelgelse av satsingsområder. Systematikk er et nøkkelord som går igjen i empiri på verdierarbeid i organisasjoner (Eide og Eide 2008, Falkenberg 2006, og Aadland et al 2006), og i teori om metode og forskningsstrategi (McNiff og Whitehead 2009, Greenwood og Levin 2007, og Jungk og Müllert 1989). Det vil si en systematikk i alle deler av prosessen, der systematikken skal vise seg i hvordan arbeidet legges opp og i refleksjoner og valg underveis i prosessen.

Et annet valg som ble gjort var å legge opp til både fellesmøter og møter for hver avdeling. Valget om å ha møter for hver avdeling var begrunnet i avdelingens forskjellige utgangspunkt og deltagerens behov. Det innebar ikke en sikkerhet på at det var det eneste riktige valget, men en vurdering av mulighetene for endring i den enkelte avdeling. I følge Greenwood og Levin må fasilitatoren i en aksjonsforskningsprosess kunne uttrykke tvil om hva som skal gjøre i ulike situasjoner og aktivt støtte mulighetene for endring (2007:126). Deltagerne var fornøyde med også å kunne jobbe avdelingsvis. I disse møtene jobbet den ene avdelingene med ønsker og tiltak for bruk av lavvoen, den andre avdelingen jobbet med ønsker og tiltak for langturer med alle barna, knyttet opp til temaområdet "Bruk av uteområdet". Det kan synes som om verdier i praksis videreutvikles gjennom ønsker og tiltak for bruk av uteområdet. Det kan knyttes opp mot verdier som: "Naturen er en verdi i seg selv", "Leve i pakt med naturen og årstidene" og "Det vi liker å holde på med".

5.2.3 Fremtidsverkstedene for barna

En verdi som kom til syne i praksis var medvirkning for barn og voksne i barnehagen. I prosjektperioden har deltagerne selv planlagt og gjennomført to fremtidsverksteder for noen av barna. Barna har kommet med ønsker, valgt aktiviteter og gjennomført aktivitetene med tilrettelegging fra de voksne. De voksne har her jobbet med å videreutvikle sin egen og felles praksis. Praksisen knytter seg til verdien medvirkning som deltagerne selv opplever kommer til syne i praksis. Deltagerne har jobbet med hvordan de på best mulig måte har kunnet legge til rette for medvirkning for barna. Gjennom dette arbeidet kan det synes som vi ivaretar aksjonsaspektet i aksjonsforskning (Eikeland 2008:131). Det kan se ut som om synliggjøring av verdier i praksis kan legge til rette for å videreutvikle praksis og verdier i praksis.

Det er flere lag av medvirkning i dette eksempelet. Som fasilitator legger jeg til rette for at de voksne deltagerne utformer og gjennomfører et fremtidsverksted for barna. Deltagerne reflekterer over gjennomføringen og legger nye planer på bakgrunn av disse refleksjonene. De voksne deltagerne legger til rette for at barna kan komme med ønsker og bestemme seg for aktiviteter. De voksne legger også til rette for at barna kan gjennomføre det de har bestemt seg for. Gjennom denne måten å jobbe på kan det synes som om vi ivaretar medvirkningsaspektet i aksjonsforskning (Greenwood og Levin 2007:265).

5.3 Virker metoden?

Prosjektet har vært et metodeeksperiment der vi har jobbet for å synliggjøre og videreutvikle verdier i praksis i en barnehage. For å se om metoden har virket er det sentralt at de som har deltatt i utprøvingen er med og evaluerer prosessen. Loggene fra siste fellesmøte blant de voksne deltagerne var utformet med henblikk på det.

I det forskerfelleskapet vi har hatt opplever deltagerne at de har lært en ny metode som inkluderer alle, både barn og voksne. De har lært hvordan de jobber før, under og etter på en effektiv måte, der små og store ideer og tanker har fått plass. Metoden har bidratt til en bevisstgjøring av pedagogikken de utfører i det daglige. Metoden har også bidratt til en bevisstgjøring av samarbeidet mellom avdelingene. Prosjektet har ført til tanker om å inkludere alle ansatte i en videre prosess og anvende metoden med flere av barna.

Deltagerne opplever at de gode tankene kommer ved å snakke sammen. Det å snakke sammen er et nøkkelement i prosjektet. Ved å snakke sammen kommer det frem meninger og ideer. Ideer som ellers ikke hadde sett dagens lys. Ved å snakke sammen kan ønsker og drømmer deles. Dette bidrar til innblikk og kjennskap til hverandre. Ved å snakke sammen kan tiltak planlegges. Ved å samhandle kan tiltak gjennomføres. Gjennomgående er samarbeidet bredt i slike prosesser og deltageres nivå av medbestemmelse høyt (Greenwood og Levin 2007:261). Det er kanskje opplagt, men det er ikke opplagt at deltagerne opplever det slik. Verdiord deltagerne setter for å karakterisere prosessen kan beskrives gjennom fem ord: Samarbeid, demokrati, nytenkning, inspirasjon og motivasjon. Alle er i stand til å bidra med kunnskap og analyse til en sosial samarbeidsprosess hvis vi sammen er dyktige nok til å skape en god setting for samarbeid (Greenwood og Levin 2007:262).

Medvirkningstanken og demokratiaspektet er kanskje det som kommer tydeligst frem i deltageres evaluering av prosessen. Medvirkning er en verdi som kommer til syne i praksis og som deltagerne opplever de har jobbet med og videreutviklet gjennom prosessen. Målet med aksjonsforskning er å øke menneskers mulighet til mer effektivt å kontrollere deres egen skjebne i et mer bærekraftig og rettferdig miljø (Greenwood og Levin 2007:5). Deltageres egne refleksjoner rundt tanker om veien videre viser at medvirkning er noe de ønsker å jobbe videre med. Deltagerne vil holde fast på ønskene som har kommet frem gjennom prosessen og jobbe for å realisere noen av dem. De ønsker å videreføre prosessen der alle ansatte deltar. Videre ønsker deltagerne å videreutvikle opplegget med fremtidsverksted for barna, der alle barna tas med.

6 Avslutning og konklusjon

I denne delen ser jeg på resultatene av prosjektet opp mot undersøkelsens problemstillinger. Videre ser jeg på muligheter for forbedring av metoden på bakgrunn av metoderefleksjoner underveis. Til slutt ser jeg på videre kunnskapsutvikling og forskning på verdier i organisasjoner.

6.1 Metodeeksperimentet

Første delproblemstilling er formulert som: ”Hvordan kan verdier i praksis utforskes og synliggjøres gjennom fortellinger om gylne øyeblikk og verdifulle situasjoner i praksis?” Fremtidsverkstedet for de voksne dannet utgangspunktet for prosjektet. Det ble fortalt historier om verdifulle episoder og gylne øyeblikk fra praksis. Deltagerne utdypet ved å reflektere over fortellingene. Gjennom refleksjon og samtale ble det identifisert kjennetegn på det de mente var det verdifulle. Ved å se på fortellingene og kjennetegnene satte deltagerne ord på verdier som kom til syne. Dette var verdier deltagerne hadde nærhet til og som dermed var særlig relevante for deltagerne. Verdiene var utledet fra praksis av deltagerne selv. I følge Falkenberg får verdier betydning når organisasjonsmedlemmene selv finner de relevante verdiene (2006:29). Metoden ser ut til å bidra til å sette ord på og synliggjøre taus kunnskap, anvendt erfaring og verdier i praksis.

Andre og tredje delproblemstilling er formulert som: ”Hvordan legge til rette for at deltagerne beskriver en ønsket praksis og forplikter seg til tiltak for å nærme seg sine ønsker?” Synliggjøringen og utforskningen av verdier i praksis la et grunnlag. Dette var sentralt når deltagerne skulle arbeide med utfordringer knyttet til hvordan de kunne gjøre mer av det verdifulle i fremtiden. Det ble lagt til rette for at deltagerne satt ord på ønsker og drømmer for fremtiden i barnehagen. Ut fra ønskene ble deltagerne utfordret til å velge noen områder for videre arbeid. Det la grunnlaget for at deltagerne bestemte seg for tiltak og forpliktet seg til handling. Verdier som kom til syne i deltageres ønsker for fremtiden og tiltak de gjennomførte kan ses i sammenheng med verdiene fra deltageres fortellinger. Det kan dermed se ut som om denne måten å jobbe på kan legge til rette for en videreutvikling av praksis og verdier i praksis.

I fremtidsverkstedet reflekterte deltagerne rundt gylne øyeblikk. Når det jobbes med fremtid kommer også det som er utfordrende og problematisk frem. Det har vi i prosessen tatt tak i og arbeidet med. For deltagerne har denne delen av prosessen blant annet bidratt til bevissthet og bedre kjennskap til hverandre. Selv de små stegene deltagerne har tatt kan ses på som utvikling. Kanskje er det nettopp de små stegene og de konkrete handlingene som har bidratt til bevegelse og mestring.

Fjerde delproblemstilling er formulert som: ”Hvordan lage et fremtidsverksted for barna?” Fremtidsverkstedene for barna la til rette for en videreutvikling av barnas medvirkning i barnehagehverdagen. Ved at deltagerne selv utformet et opplegg ble det gjennomført to fremtidsverksteder for noen av barna i prosjektperioden. Deltagerne reflekterte over veien videre etter første barnefremtidsverksted, noe som dannet grunnlaget for det neste. Det kan det ha bidratt til en videreutvikling av deltagerens yrkesspesifikke kompetanse. I følge Aadland med flere er en nøkkelfaktor i verdiarbeid at arbeidet rettes inn mot kjernevirksomheten og at brukerne lyttes til (2006).

Femte delproblemstilling er formuler som: ”Hvordan kan jeg forbedre min praksis som fasilitator i praktisk verdiarbeid?” Som fasilitator har jeg tatt grep på bakgrunn av refleksjoner over møtene og deltagerens logger underveis i prosessen. Refleksjoner over egne handlinger som fasilitator i møte med deltagerne har lagt til rette for min utvikling som fasilitator i praktisk verdiarbeid.

6.2 Metodeforbedringer

Metoderefleksjoner i ulike deler av prosessen har munnet ut i noen områder for forbedring av metoden i fremtiden. Refleksjonene gir retning til videre utvikling som fasilitator i praktisk verdiarbeid. Jeg skal trekke frem noen punkter her:

1. Bruke mer tid i forkant av prosjektet der deltagerne i utvidet grad selv utformer forslag til hva det skal jobbes med i prosessen, jamfør Eide og Eide som skriver at det er av vesentlig verdi at deltagerne selv avgjør hva som er viktig for dem (2008:48).
2. Legge til rette for at alle i organisasjonen deltar. Aadland med flere skriver at en nøkkelfaktor i verdiarbeid er at alle organisasjonens medlemmer deltar (2006).

3. Legge til rette for at deltagerne skriver ned fortellingene om gyldne øyeblikk i arbeidshverdagen. Fortellingene kan skrives ned i en felles historiebok, slik Aadland med flere foreslår, for å bevare historiene (2006:28). Fortellingene skrives ned etter at deltagerne har fortalt dem, for ikke å gå glipp av det umiddelbare i fortellingene.
4. Legge til rette for refleksjon over verdier i praksis i de delene der deltagerne jobber med ønsker og tiltak.
5. Legge til rette for at deltagerne selv reflekterer over en eventuell sammenheng mellom verdiene som kommer til syne i praksis og organisasjonens vedtatte verdier. Hvis det ikke ses en sammenheng, kan det legges til rette for refleksjoner rundt hvordan verdiene i praksis utfordrer de vedtatte verdiene og motsatt.

6.3 Videre kunnskapsutvikling og forskning

Synet på at vedtatte verdier i organisasjoner er noe som kan implementeres blant organisasjonens medlemmer er problematisk. Aadland hevder at verdier er personlige og at de derfor ikke lett kan implementeres. Han argumenterer for å se på utførte handlinger blant organisasjonsmedlemmene som utgangspunkt for å synliggjøre verdier (2010:465 og 471). Dermed rettes verdiarbeidet inn mot organisasjonens aktiviteter og virksomhet. Verdiarbeidet rettes på den måten inn mot det som er vesentlig for ansatte, brukere, pasienter, kunder, elever eller barna i en barnehage, det vil si kjernevirksomheten i den enkelte organisasjon. Å utføre profesjonelle handlinger til det beste for noen dreier seg om å se hva vi gjør som er bra og hvordan vi kan gjøre videre handlinger på en best mulig måte eller på en bedre måte i fremtiden (Eikeland 2008:131). Det kan være et utgangspunkt for videre forskning på verdier i praksis innenfor ulike organisasjoner.

Den forskningsstrategien som på en god måte kan ivareta utviklingselementet er aksjonsforskning. I Aadlands artikkel fra 2010 presenterer han en modell for forskning på verdier i organisasjoner og knytter det til aksjonsforskning: "Towards a practical model of action-to-value research (2010:470)." Han beskriver forskningsprosessen i fire trinn. 1) Valg av handlingsområder som skal undersøkes. Beslutningen om hvilke handlingsområder som skal undersøkes gjøres gjennom fellesdiskusjoner som inkluderer medlemmene i organisasjonen som medforskere. 2) Innsamling av empiriske data på organisatoriske handlinger, gjennomført av organisasjonen medlemmer. 3) Presentasjon av empiriske funn etterfulgt av en fellesdiskusjon over hvilke verdier som trer frem fra det empiriske materialet.

4) Diskursanalyser av hvilke åpenbare endringer i organisatorisk handling som er nødvendig. Til slutt en formulering av ønskede verdier og dyder i fremtidig praksis (2010:470). Artikkelen viser en mulig fremgangsmåte for videre forskning på verdier i praksis.

Det hadde vært spennende med mer forskning med utgangspunkt i ansattes verdier. Denne undersøkelsen bekrefter et optimistisk syn på at ansatte både har verdier og at disse verdiene kan danne utgangspunkt for organisasjonsutvikling. Praksisfortellinger er inkluderende og bidrar til muligheter for å videreutvikle mer demokratiske prosesser i organisasjoner. Praksisfortellinger er dessuten mulig å få frem innenfor akseptable økonomiske rammer og tidsrammer. En fremtidsvisjon kunne være å bruke denne typen metodikk for å utvikle fremragende praksis.

“All this is very well,” answered Candide, “but let us cultivate our garden“
(Voltaire 2006:272 [1918]).

Litteraturliste

- Bolman, Lee G. og Terrence E. Deal (1998). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse* (2. utg.). *Strukturer, sosiale relasjoner, politikk og symboler*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Dewey, John (1985 [1916]). *Democracy and Education*. New York: Southern Illinois University Press.
- Dewey, John (1991 [1927]). *The public and its problems*. Athens: Swallow Press.
- Eide, Tom og Hilde Eide (2008). *Verdien av en verdi-intervensjon: En studie av verdiarbeid i et norsk sykehus*. Oslo: Diakonhjemmet Høgskole.
- Eikeland, Olav (2008). *The ways of Aristotle. Aristotelian phrónêsis, Aristotelian philosophy of dialogue, and action research*. Bern: Peter Lang AG.
- Falkenberg, Geir (2006). *Verdier og sosiale normer i store norske bedrifter*. Oslo: Fafo.
- Gilje, Nils og Harald Grimen (1993). *Samfunnsvitenskapens forutsetninger. Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Greenwood, Davydd J. og Morten Levin (2007). *Sosial Research for Sosial Change*. London: Sage Publications.
- Grenstad, Nils Magnar (1986). *Å lære er å oppdage*. Oslo: Didakta Norsk Forlag.
- Hartviksen, Marit og Kjartan Skogly Kversøy (2008). *Samarbeid og konflikt – to sider av samme sak*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Hattie, John (2009). *Visible learning. A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London: Routledge.
- Hiim, Hilde (2010). *Pedagogisk aksjonsforskning. Tilnærminger, eksempler og kunnskapsfilosofisk grunnlag*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Jungk, Robert og Norbert R. Müllert (1989). *Håndbog i fremtidsværksteder* (2.utg.). København: Politisk Revy.
- Langslet, Gro Johnsrud (2002). *Løft for ledere. Løsningsfokusert tilnærming til typiske ledelsesutfordringer*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lund-Jacobsen, Dorte og Torkild Olsen (2006). Værdier. Snuble- eller ledetråde? *Erhvervspsykologi*, 4 (2), s 50-68.
- Lauvås, Per og Gunnar Handal (2000). *Veiledning og praktisk yrkesteori*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag AS.

McNiff, Jean og Jack Whitehead (2006). *All you need to know about Action Research*. London: Sage Publications.

McNiff, Jean og Jack Whitehead (2009). *Doing and Writing Action Research*. London: Routledge Falmer.

Strauss, Anselm og Juliet Corbin (1990). *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory, Procedures and Techniques*. Newbury Park: Sage Publications.

Tveiten, Sidsel (2008). *Veiledning – mer enn ord...* Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Voltaire (2006 [1918]). *Candide*. Hentet fra Project Gutenberg. (lest 12. mars 2011)

Whitehead, Jack og Jean McNiff (2006). *Living Theory*. London: Routledge Falmer.

Aadland, Einar (2010). Values in Professional Practice: Towards a Critical Reflective Methodology. *Journal of Business Ethics*, 97 (3), s. 461-472. DOI: 10.1007/s10551-010-0518-x (lest 15. april 2011)

Aadland, Einar et al. (2006). *Verdibasert ledelse i praksis: En studie av 8 medlemsvirksomheter i HSH*. Oslo: HSH/Diakonhjemmet Høgskole.

Aadland, Einar (2004). *Den truverdige leiaren*. Oslo: Det Norske Samlaget.

Aadland, Einar (1994). *Kultur. I helse-, sosial og utdanningsorganisasjonar*. Oslo: Det Norske Samlaget.

Årsplan Klokkergaarden Kultur- og Naturbarnehage (2010-2011). URL: <http://klokkergaarden.barnehage.no/> (lest 5. mai 2010)

Vedlegg

1. Samtykkeerklæring fra de voksne deltagerne
2. Samtykkeerklæring fra foreldrene

Vedlegg 1 Samtykkeerklæring fra de voksne deltagerne

Tillatelse for bruk av skriftlig materiale fra fremtidsverksted og oppfølgingssamtaler i Klokkergaarden Kultur- og Naturbarnehage, høsten 2010

De undertegnede godtar med dette at skriftlig materiale fra fremtidsverksted og oppfølgingssamtaler høsten 2010 kan brukes til forskning av Eva Daae Kversøy, student ved Diakonhjemmet Høgskole, master i Verdibasert ledelse. Med skriftlig materiale menes her skrevet tekst på veggaviser, flippoverark, post-it lapper og logger.

Dato:

Navn:

Vedlegg 2 Samtykkeerklæring fra foreldrene

Jeg holder på med en masteroppgave i verdibasert ledelse ved Diakonhjemmet Høgskole i Oslo. Tema for oppgaven er praktisk verdiarbeid i en organisasjon. Masterprosjektet har jeg gjennomført sammen med styreren og ansatte fra Blåbær og Tyttebær.

I november 2010 og i januar 2011 gjennomførte barnehagen to små fremtidsverksteder for noen av barna. Tema for barnefremtidsverkstedene var “vinter og snø”. Det første verkstedet tok utgangspunkt i hva barna liker å holde på med når det er vinter og snø og hva de kunne ønske å drive med når det er vinter og snø i barnehagen. På det neste verkstedet bestemte barna seg for noe de ville lage av snøen og i snøen. Fremtidsverkstedene ble gjennomført som en del av barnehagens pedagogiske virksomhet med fokus på barns medvirkning.

Jeg ønsker å ha barnas perspektiv med i oppgaven. Jeg lurer derfor om det er greit for dere som foreldre at jeg tar med det barna kom frem til i verkstedene. Det som er relevant for oppgaven er det barna liker å holde på med i barnehagen, hva de ønsket seg og hva de bestemte seg for – et helt og holdent positivt fokus. Barna vil bli anonymisert i oppgaven.

Vennlig hilsen

Eva Daae Kversøy

Jeg tillater herved at det min sønn/datter kom med i fremtidsverkstedene for barna kan gjengis, anonymisert, i oppgaven.

Dato:

Navn: