

VÆRE SAMMEN



# VÆRE SAMMEN

## KOMPETANSELØFT I BARNEHAGEN

Rapport fra evalueringen av deltakernes vurderinger, opplevelser og erfaringer med kompetanseheving og kvalitetsutvikling i pilotbarnehagene i Være Sammen implementeringsåret 2011-2012

Heidi Omdal  
Institutt for pedagogikk  
Universitetet i Agder  
Kristiansand 2013

Skriftserien nr. 160  
149 sider

ISSN: 1504-9299  
ISBN: 978-82-7117-734-8

© Universitetet i Agder, 2013  
Serviceboks 422, N-4604 Kristiansand

Design: Universitetet i Agder

## SAMMENDRAG

### Være Sammen- kompetanseløft i barnehagen.

- Rapport fra evalueringen av deltakernes vurderinger, opplevelser og erfaringer med kompetanseheving og kvalitetsutvikling i pilotbarnehagene i Være Sammen implementeringsåret 2011-2012.

#### Heidi Omdal

Ansvarlig for evalueringen ved Institutt for pedagogikk, Universitetet i Agder.

**Bakgrunn.** 21 pilotbarnehager i Vest- og Aust-Agder deltok i utprøvingen av Være Sammen i implementeringsåret 2011-2012, under ledelse av Fylkesmannen i Vest-Agder i samarbeid med Foreningen Være Sammen. Torhild Roland Vetvik er prosjektleder i Være Sammen. Prosjektet har fått støtte fra Kunnskapsdepartementet/Utdanningsdirektoratet. Være Sammen har en hovedmålsetting om å heve kompetansen hos alle ansatte i barnehagen gjennom å implementere en autoritativ voksenrolle (Baumrind, 1991) med varme, tydelige voksne overfor barna, forebygge og redusere utfordrende atferd, fremme inkludering og utvikle gode relasjoner og medvirkende barn. Være Sammen består av et voksenmaterieell utviklet av Universitetet i Stavanger, Senter for atferdsforskning og et materieell for barn i alderen 4-6 år i barnehagen som er utviklet av Eyvind Skeie i samarbeid med IdeHospitalet AS. Barnehagene får opplæring og veiledning fra veiledere som har gjennomgått en veilederopplæring ledet av Universitetet i Stavanger, Senter for atferdsforskning ved Pål Roland. Universitetet i Agder, Institutt for pedagogikk fikk i oppdrag av Fylkesmannen i Vest-Agder å evaluere/drive følgeforskning på Være Sammen i implementeringsåret 2011-2012.

**Formål/problemstilling.** Evalueringen prøvde å finne svar på hvordan de ansatte i pilotbarnehagene vurderte innholdet i Være Sammen, og hvilke opplevelser og erfaringer et utvalg av barnehagene fikk underveis i kompetansehevingen og utprøvingen av den planlagte intervensjonen. Med utgangspunkt i informantenes tilbakemeldinger hadde evalueringen som mål å drøfte implementeringskvaliteten og om implementeringen av innholdet i Være Sammen så ut til å kunne fungere som et kompetanseløft for barnehagene som deltok.

**Utvalg.** Alle de ansatte som deltok i implementeringen av Være Sammen i de 21 barnehagene ble bedt om å vurdere innholdet i intervensjonen Være Sammen. De ansatte som deltok fra syv pilotbarnehager (fordelt på ulike kommuner) ble bedt om å reflektere rundt de opplevelser og erfaringer de fikk underveis i implementeringsprosessen. De ni veilederne som var fordelt på ulike pilotbarnehager fortalte om veilederopplæringen, sin rolle som veileder og prosessen med implementeringen av Være Sammen i barnehagene de hadde ansvaret for. Prosjektledelsen ble bedt om å fortelle litt om deres faglige bakgrunn for å utvikle Være Sammen, tanken bak innholdet og deres rolle i dette arbeidet.

**Metode.** Spørreskjema, fokusgruppeintervju og semi-strukturert intervju/dybdeintervju ble brukt i datainnsamlingen for å vurdere de menneskelige prosessene i implementeringen og produktet eller materiellet i Være Sammen.

**Resultater.** Her følger en liste over hovedfunnene i evalueringen:

- Det sterke støttesystemet i Være Sammen med skolerte veiledere som veiledet og underviste i pilotbarnehagene, en modell for kollegaveiledning, et barnemateriell, temahefter for alle ansatte med teorigrunnlaget og kjerneelementene i intervensjonen og en prosjektleder i full stilling virket positivt inn på implementeringsprosessen i barnehagene.
- Innholdet i Være Sammen ble utviklet (i noen grad i samarbeid med pilotbarnehagene) underveis i implementeringsåret. Være Sammen skulle altså både utvikles og driftes samtidig, noe som innebærer utfordringer som informantene fortalte om med forsinkelser, ikke innfridde forventninger osv.
- Det ble gitt konkrete tilbakemeldinger på forbedringsmuligheter i utformingen av materialet for barna. Informantene mente at kvaliteten på materialet ikke foreløpig var slik at det ville tåle å bli håndtert av barna alene. De ansatte mente at barnematerialet var lite tilgjengelig for flerspråklige barn eller for barn som av ulike årsaker strever med verbal kommunikasjon, da det forutsatte gode språkferdigheter.
- De ansatte hadde blitt sterkt inspirert av prosjektledelsens levering av innholdet i Være Sammen på Storsamlingene.
- Drøftingene rundt den autoritative voksenrollen (Baumrind, 1991) i Være Sammen-barnehagene bidro sterkest til kompetansehevingen i barnehagene og til det å jobbe mot noen felles mål i forhold til barna.
- Flere av de ansatte mente at de hadde fått til bedre relasjoner mellom barna gjennom å la dem være medvirkende i det pedagogiske arbeidet der barnematerialet var i bruk og gjennom å være autoritative omsorgspersoner for barna. Barna satte lettere ord på følelsene sine, løste konflikter bedre og ble mer inkluderende med hverandre i leken etter innføringen av Være Sammen.
- De ansatte mente at samspillet mellom voksne og barn hadde blitt mer preget av empati etter fokuset de hadde hatt på relasjonsbygging og Banking time (Pianta, 1999). De hevdet at de brukte mindre straff eller time-out overfor barna etter Være Sammen. De mente at de observerte barna mer nå og var sammen med dem på en mer bevisst og organisert måte for å nærme seg målsettingene i Være Sammen.
- Engasjementet og forpliktelsen til innholdet i Være Sammen var avhengig av en engasjert ledelse i barnehagene, en gjennomarbeidet prosjektplan i den enkelte barnehage, innarbeiding av innholdet i plandokumentene til barnehagen og systematisk avsetting av tid til å jobbe med innholdet for at det skulle skapes en felles kultur og et motiverende klima i institusjonen. Bevisstheten rundt dette varierte mellom barnehagene, og dermed lyktes de i varierende grad.
- Fokuset på å sette ord på voksenrollen og reflektere teoretisk, verdimessig og praktisk/erfaringbasert rundt relasjonsarbeid i kollegaveiledning bidro til en større åpenhet og bevisstgjøring av det pedagogiske grunnsynet til den enkelte og førte til mer kollektiv tenkning. Arbeidet med Være Sammen bidro også til en synliggjøring av verdiene og praksisen til barnehagen overfor foreldre og andre utenfor institusjonen. Kollegaveiledningsmodellen i Være Sammen tok imidlertid lang tid å gjennomføre i en hektisk hverdag.
- Barnehagene var i startfasen på å bruke Være Sammen bevisst mot foreldre, men mente at det ville bli lettere å samarbeide rundt innholdet når foreldrene fikk foreldrematerialet.
- De fleste barnehagene vurderte den eksterne veilederen som en uvurderlig støtte og pådriver i implementeringsprosessen.
- Barnehagene hadde i svært liten grad skriftliggjort måloppnåelse eller skriftlig dokumentert vurderinger i arbeidet med Være Sammen. Noen barnehager hadde heller ikke skrevet en prosjektplan.
- Barnehagene hadde i liten grad brukt nettsidene til Være Sammen.
- Det var signifikante forskjeller i vurderingene til informanter med og uten pedagogisk utdanning på en rekke områder i spørreskjemaet. Ansatte med pedagogisk utdanning ga mer positive vurderinger av Være Sammen og utbyttet de hadde hatt av deltakelsen enn ansatte uten pedagogisk utdanning på de fleste områdene i intervensjonen.

**Vurderinger.** I det følgende gis noen mulige føringer på veien videre:

- Siden implementeringsteorien sier at det tar 3-5 år å implementere eller omsette en teori til praktisk virkelighet (Fullan, 2007), kan ikke denne evalueringen av Være Sammen konkludere med at det autoritative perspektivet er blitt en etablert voksenrolle delt av alle ansatte i pilotbarnehagene ennå. Barnehagene må følges videre i en longitudinell studie for å gi svar på langtidseffekten av Være Sammen. Observasjon av samspill mellom voksne og barn vil sannsynligvis kunne gi nærmere svar på om voksenrollen er implementert i barnehagene.
- Det forenkler implementeringsprosessen dersom alle som skal jobbe med Være Sammen i barnehagen, uavhengig av utdanningsnivå, får delta i den samme opplæringen og veiledningen, slik at de får en felles forståelse av innholdet og en klar og delt visjon. Resultatene viser at det blir viktig å fokusere mer på å nå også ansatte uten pedagogisk utdanning i det videre arbeidet med Være Sammen. Disse er mest sammen med barna og bør prioriteres i kompetansehevingen.
- Sjansen for å lykkes med Være Sammen øker ved å forankre implementeringen på ledernivå i barnehagene. Gjennom å heve kompetansen hos styrerne i tydelig og støttende endringsledelse antas det å kunne hjelpe dem til å følge opp de ansatte i utviklingsprosessen og utvikle en ny praksis i organisasjonen.
- Barnehagene bør utvikle en mer bevisst kultur rundt skriftlig dokumentasjon av arbeid de planlegger, utførelsen og vurderingene de foretar i etterkant i forhold til intensjonene de har hatt med tiltakene. Det må stilles tydelige krav til prosjektplan i barnehager som skal implementere Være Sammen, slik at de får en klar strategi og klare mål å jobbe mot. De ansatte bør få mer innføring og øvelse i bruk av observasjon og å skrive praksisfortellinger i barnehagen for å få til en bedre dokumentasjon av det pedagogiske arbeidet med barn og voksne.
- Artikulering av taus kunnskap (Lauvås & Handal, 1990) gjennom strukturert kollega-veiledning syntes hensiktsmessig for å bidra til økt profesjonalitet og faglighet i barnehagene.
- Eksterne veiledere så ut til å bidra til at de ansatte fikk et større eierforhold og økt forpliktelse og lojalitet til visjonen eller kjernekomponentene i Være Sammen.
- Det ble anbefalt en kommunesatsing på Være Sammen og etablering av et nettverk med skolerte veiledere i kommunen for å styrke forankringen av intervensjonen.
- Det ble vurdert som sentralt at barnehagene hadde en plan for å sette nyansatte inn i kjernekomponentene i Være Sammen, slik at ideene ble ført videre.
- Det anbefales å følge opp de tilbakemeldingene som fremkommer av resultatene fra evalueringen i forhold til videreutvikling av materialet for barna, slik at dette kan fungere mest mulig hensiktsmessig ut fra intensjonen det har for alle barn og voksne i Være Sammen.





## LØVELOVEN

1. *Kan du Løveloven?  
Jeg skal være meg,  
men gi plass til andre,  
slik at de blir seg,  
bry meg om en annen,  
hjelp når jeg kan.  
Slik blir livet bedre  
for barn i alle land!*

2. *Ser du en som plages?  
Det er ikke bra!  
Alle må stå sammen  
om å si ifra!  
Alle barn på jorden  
har den samme rett  
til å være trygge  
og til å være sett.*

(Eyvind Skeie, 2011).





## **FORORD**

Jeg vil først takke Fylkesmannen i Vest-Agder for at UiA fikk i oppdrag å drive følgeforskning og evaluere Være Sammen-Kompetanseløft i barnehagen. Det har vært en svært utviklende prosess for meg.

Jeg vil også takke alle de ansatte i pilotbarnehagene, veilederne og prosjektledelsen for alt dere har bidratt med av informasjon og inspirasjon underveis i evalueringen. Uten dere ville det ikke vært mulig å ende opp med denne rapporten om Være Sammen.

Jeg vil dessuten takke min tidligere kollega på UiA som var med ut og bidro til gode samtaler med de ansatte i barnehagene, med veilederne og prosjektledelsen, de to studentene mine som har hjulpet med nøyaktig transkribering av intervjuene og min tidligere kollega på UiS som har hjulpet med koding og analyse av spørreskjemadataene.

Kristiansand, februar 2013

Heidi Omdal



## INNHold

SAMMENDRAG.....	i
LØVELOVEN.....	v
FORORD.....	vii

## INNHoldSFORTEGNELSE.....1

### 1 INNLEDNING..... 5

1.1 Evalueringsoppdrag .....	5
1.2 Kjernekomponentene i Være Sammen .....	6
1.2.1 <i>Den autoritative voksenrollen og relasjonsarbeid i barnehagen</i> .....	6
1.2.2 <i>Tidlig innsats og håndtering av utfordrende atferd</i> .....	8
1.2.3 <i>Kollegaveiledning, kommunikasjon og teamutvikling</i> .....	9
1.2.4 <i>Implementering og organisasjonslæring</i> .....	12
1.3 Støttesystemet i Være Sammen .....	14
1.3.1 <i>Temahefter</i> .....	14
1.3.2 <i>Storsamlinger</i> .....	15
1.3.3 <i>Materiellet for barna</i> .....	16
1.3.4 <i>Veilederopplæringen</i> .....	18
1.4 Følgforskning som aksjonslæring.....	19
1.5 Formål med evalueringen .....	19
1.6 Problemstillinger i evalueringen.....	20
1.7 Oppbygning av rapporten .....	20

### 2 METODE ..... 23

2.1 Utvalg .....	23
2.2 Spørreskjemaundersøkelse .....	23
2.3 Semi-strukturerte intervju og fokusgrupper.....	24

2.4	Analyse av data fra spørreskjemaet .....	26
2.5	Analyse av intervjudata .....	26
2.6	Validiteten i evalueringen .....	27
2.7	Reliabiliteten i evalueringen .....	29
2.8	Etiske vurderinger i forhold til forskningsfeltet, presentasjon av data, forskerrolle og ansvar .....	30
<b>3</b>	<b>RESULTATER.....</b>	<b>33</b>
3.1	Resultater fra spørreskjemaundersøkelsen .....	33
3.1.1	<i>Bakgrunnsinformasjon om utvalget</i> .....	33
3.1.2	<i>Opplæringen i Være Sammen</i> .....	34
3.1.3	<i>Kollegabasert veiledning i Være Sammen</i> .....	38
3.1.4	<i>Forankring av Være Sammen i prosjektplan i barnehagen</i> .....	39
3.1.5	<i>Temahefter i Være Sammen</i> .....	41
3.1.6	<i>Veiledning fra veilederne i Være Sammen</i> .....	46
3.1.7	<i>Informasjon og inspirasjon fra prosjektledelsen i Være Sammen</i> .....	48
3.1.8	<i>Nettsidene til Være Sammen</i> .....	50
3.1.9	<i>Materiellet for barna i Være Sammen</i> .....	51
3.1.10	<i>Synliggjøring av deltakelsen i Være Sammen</i> .....	60
3.1.11	<i>Foreldresamarbeid i Være Sammen</i> .....	62
3.1.12	<i>Evaluering av Være Sammen</i> .....	64
3.1.13	<i>Svar fra informanter med og uten pedagogisk utdanning</i> .....	68
3.2	Resultater fra intervjuene.....	68
3.2.1	<i>Bakgrunnsinformasjon om prosjektledelsen i Være Sammen</i> .....	69
3.2.2	<i>Informasjon fra prosjektledelsen</i> .....	69
3.2.3	<i>Materiellet for barna</i> .....	70
3.2.4	<i>Nettsidene</i> .....	71
3.2.5	<i>Storsamlingene</i> .....	71
3.2.6	<i>Temaheftene</i> .....	72
3.2.7	<i>Den autoritative voksne</i> .....	72
3.2.8	<i>Samspillet mellom barn og voksne og mellom barna i Være Sammen</i> .....	73
3.2.9	<i>Foreldresamarbeid</i> .....	74
3.2.10	<i>Medvirkning og praksisfortellinger</i> .....	75
3.2.11	<i>Prosjektplan</i> .....	76

3.2.12	<i>Kollegaveiledning</i>	76
3.2.13	<i>Veilederopplæringen</i>	77
3.2.14	<i>Veilederrollen og veiledningen til barnehagene</i>	78
3.2.15	<i>Implementering</i>	80
3.2.16	<i>Kompetanseheving</i>	83
3.2.17	<i>Informantenes evaluering av Være Sammen</i>	84
3.2.18	<i>Pål Rolands rolle i Være Sammen</i>	86
3.2.19	<i>Informantenes anbefalinger videre for Være Sammen</i>	87
<b>4</b>	<b>DRØFTING</b>	<b>89</b>
4.1	Støttesystemet- en suksessfaktor i implementeringen av Være Sammen	90
4.2	Storsamlingene- en kilde til felles læring og inspirasjon	90
4.3	Temaheftene- et felles kompetanseløft i barnehagen	91
4.4	Implementering av det autoritative perspektivet- utvikling av en felles pedagogisk plattform i barnehagen	92
4.5	Kollegaveiledning- en metode for økt bevissthet, refleksjon og kommunikasjon	92
4.6	Opplæring av eksterne veiledere- en suksessfaktor i implementeringsprosessen	93
4.7	Barns medvirkning- et middel til bedret samspill	94
4.8	Skriftlig dokumentasjon- en mangelvare i barnehagen	95
4.9	Brukermedvirkning- et ønske om å bli lyttet til	96
4.10	Langsiktighet i implementeringsarbeidet- behov for forankring	96
<b>5</b>	<b>AVSLUTTENDE VURDERINGER</b>	<b>97</b>
5.1	Tanker om videre forskning	97
5.2	Oppsummering av resultater	98
5.3	Anbefaling videre for Være Sammen	100
	<b>REFERANSER</b>	<b>103</b>
	<b>OVERSIKT OVER TABELLER OG FIGURER</b>	<b>105</b>
	<b>VEDLEGG</b>	<b>109</b>





# 1 INNLEDNING

## 1.1 Evalueringsoppdrag

Universitetet i Agder fikk i oppdrag av Fylkesmannen i Vest-Agder å drive følgeforskning og evaluere Være Sammen i implementeringsåret 2011-2012. 21 pilotbarnehager i Vest- og Aust-Agder deltok da i utprøvingen av Være Sammen, under ledelse av Fylkesmannen i Vest-Agder i samarbeid med Foreningen Være Sammen. Målgruppen for barnemateriellet i Være Sammen er barn i alderen 4-6 år i barnehagen ettersom det baserer seg mye på samtale og forutsetter god språkkunnskap. Være Sammen er et allmennpedagogisk opplegg rettet både mot voksne og barn i barnehagen, samspillet mellom disse og mellom barna. UiA skulle i utgangspunktet vurdere om innholdet i Være Sammen så ut til å være fruktbart i forhold til å hjelpe de ansatte til å utvikle en autoritativ voksenrolle (Baumrind, 1991) overfor barna, forebygge og redusere utfordrende atferd, fremme inkludering og utvikle gode relasjoner og medvirkende barn. Etterhvert som Være Sammen utviklet seg i barnehagene så det ut til å fungere som en strategi for barnehageutvikling utover det rene pedagogiske innhold. Skogen (2004) definerer innovasjon som en planlagt endring som har til hensikt å forbedre praksis. Innhold og arbeidsmåter i Være Sammen så ut til å være medvirkende til utvikling av hele organisasjonen. Være Sammen så dermed ut til å representere en betydelig innovasjon som kunne være med på å endre og forbedre praksis i norske barnehager. Fokuset ble da løftet til å evaluere hvordan Være Sammen kunne bidra til kompetanseheving og kvalitetsutvikling i pilotbarnehagene relatert til mer bevisst ledelse og samarbeid med barn, kolleger og foreldre gjennom artikulering av taus kunnskap og refleksjon over teori og praksis i kollegaveiledning, kompetansebygging ved hjelp av temahefter med teoriforankring som alle ansatte var forpliktet å sette seg inn i når barnehagen valgte å bli med i Være Sammen, opplæring og veiledning fra eksterne veiledere som hadde gjennomgått en veilederopplæring i kjernekomponentene i Være Sammen (implementering, autoritativ voksenrolle, relasjonsbygging, tidlig innsats, håndtering av utfordrende atferd, kollegaveiledning, kommunikasjonsteori og perspektivtaking) og forventning om skriftlig dokumentasjon av pedagogisk arbeid før, under og etter gjennomførte tiltak relatert til intensjonene i Være Sammen. Med andre ord var både prosessen underveis i implementeringsåret for ansatte og veiledere i Være Sammen og deres

vurderinger av selve produktet representert gjennom Regnbuekisten og materialet for barn og voksne relevant for UiA å evaluere. For de ansatte i pilotbarnehagene har det vært sentralt å samarbeide med foreldrene om spesielt dette med å utvikle den autoritative voksenrollen overfor barnet. Det er nå utviklet en egen foreldreeske med materiell for foreldrene, der i hovedsak de ulike foreldre/- oppdragerstilene til Baumrind (1991) er drøftet i den lille boken til Eyvind Skeie «Du og barnet ditt» (Skeie, 2012). Dette materialet vil ikke bli evaluert i denne rapporten, siden det kom ut etter at datainnsamlingen var avsluttet høsten 2012.

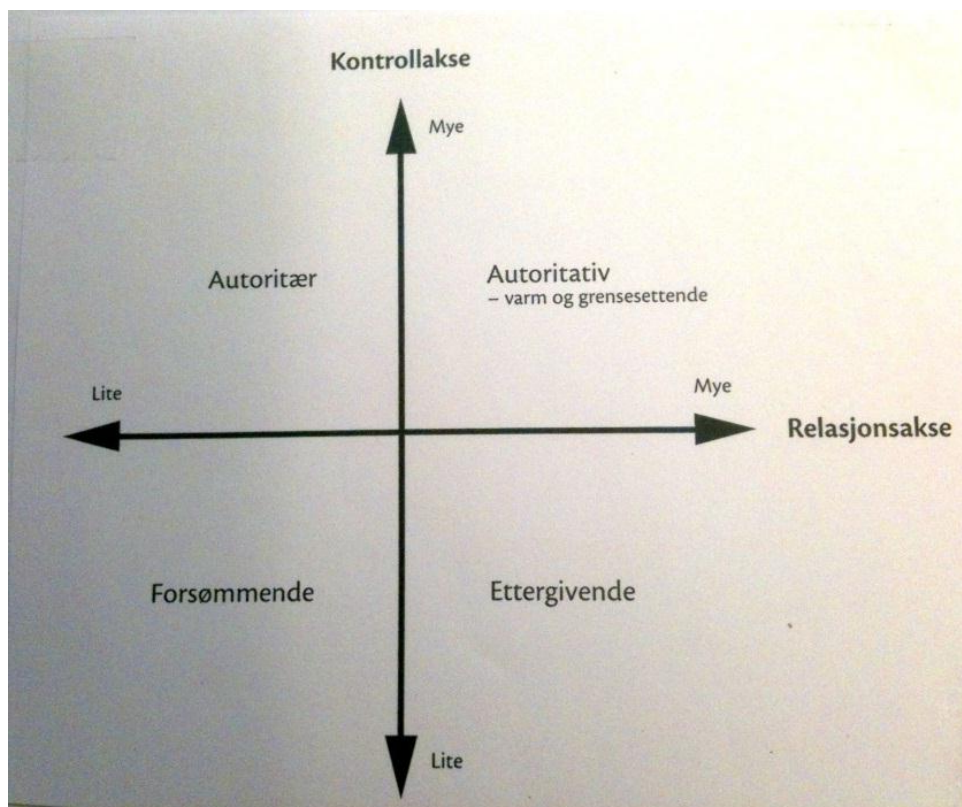
## **1.2 Kjernekomponentene i Være Sammen**

Være Sammen er klart teoretisk fundert i etablert forskning og inneholder følgende kjernekomponenter: implementering, autoritativ voksenrolle, relasjonsbygging, håndtering av utfordrende atferd, tidlig innsats, kommunikasjonsteori, perspektivtaking og kollega-veiledning. I det videre beskrives kort hva kjernekomponentene innebærer. Temaheftene som er utviklet i Være Sammen drøfter disse nærmere.

### *1.2.1 Den autoritative voksenrollen og relasjonsarbeid i barnehagen*

Forskning viser at den autoritative voksenrollen er med på å fremme positiv atferd og hemme negativ atferd hos barn (Baumrind, 1991; Nordahl, Sørli, Tveit & Manger, 2005; Roland, Vaaland & Størksen, 2007). Det handler her om å være en varm og tydelig voksenperson for barn for å skape forutsigbare rammer og trygghet, slik at barnet kan utvikle evnen til trygg tilknytning overfor omsorgspersonene (Bretherton, 1992).

Modellen under viser de ulike oppdragerstilene til Baumrind (1991).



**Figur 1. Den autoritative voksne (Roland, 2012, s. 23 etter Baumrinds modell, 1991)**

Den autoritative voksenrollen eller oppdragerstilen handler om at den voksne viser mye varme og omsorg overfor barnet, i tillegg til at vedkommende er tydelig. Den voksne setter klare grenser for barnet og har tydelige forventninger til barnets atferd, samtidig som respekten for barnets autonomi og selvstendighet står sterkt. Denne voksenstilen gir gode muligheter for at barnet skal utvikle seg positivt sosialt og emosjonelt. Den ettergivende voksne er støttende og relasjonsbyggende overfor barnet, men setter lite grenser for det, slik at voksenledelsen kan bli utydelig for barnet og føre til utrygghet. Den autoritære voksne har høy grad av kontroll og tar i liten grad hensyn til barnets perspektiv eller medvirkning, slik at det blir en kald ledelse som kan føre til avvisende atferd hos barnet. Den forsømmende voksne bryr seg lite om kontakten med barnet eller å sette grenser for det. En voksen som er forsømmende utsetter barnet for omsorgssvikt, og dette vil gi en uheldig utvikling på mange utviklingsområder hos barnet.

Banking time er ifølge Pianta (1999) det første og mest sentrale tiltaket når barn viser utfordrende og avvisende atferd. Han hevder at det er særlig de barna som er spesielt utfordrende å komme inn i relasjon med som trenger varme og empatiske voksne mest. Pianta bruker tilknytningsteori og systemteori når han forklarer barns utvikling i barnehage og skole. Han mener at faglig og sosial læring skjer i relasjoner til andre, så hvis relasjonene er utrygge, kan det gå utover læringen. Rammeplanen for barnehager (Kunnskapsdepartementet, 2006) legger vekt på sosialt samspill, lek og utvikling av evnen til å være i relasjon med andre, i tillegg til mer individuell læring. Ifølge Lov om barnehager (Kunnskapsdepartementet, 2004, 2005) står barnets medvirkning sentralt i norminnlæringen.

### *1.2.2 Tidlig innsats og håndtering av utfordrende atferd*

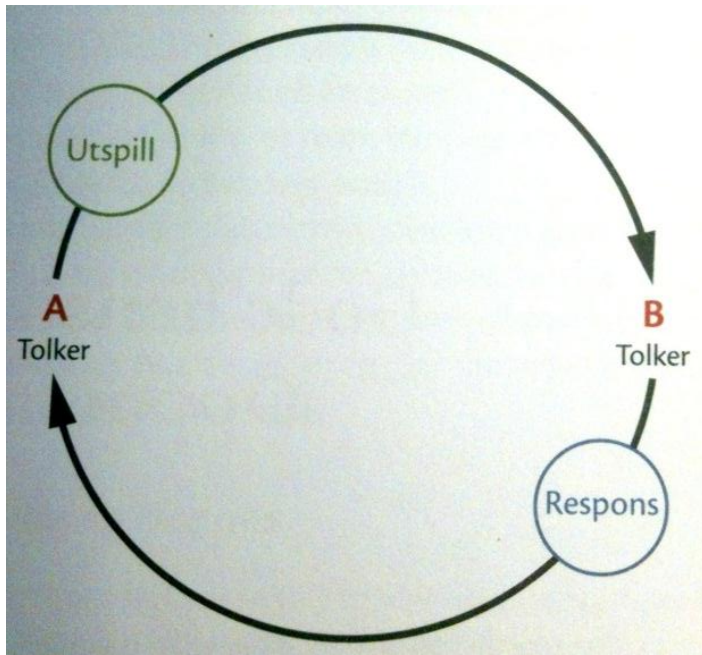
I Stortingsmelding 16 (2006-2007) understrekes dette med å fange opp barn med ulike typer tilpasningsproblemer så tidlig som mulig og sette inn nødvendige tiltak. I Stortingsmelding 18 (2010-2011) videreføres denne tenkningen i departementets satsing. Tidlig innsats og gode læringsmiljø for barn, unge og voksne med spesielle behov er her i fokus. Det legges altså klare føringer for å sette inn tidlige tiltak i utdanningsløpet når utfordringer oppdages. Ved å starte allerede i barnehagen med forebyggingsarbeid, slik Være Sammen har som intensjon, unngår vi en ”vente- og- se”-holdning, der problemer får utvikle seg til langt opp i skoleårene før vi griper inn. Da er det ofte for sent å endre på et uheldig kommunikasjons- og samspillsmønster hos barn og voksne. Forskning viser at utfordringene blir enda større med økende alder hvis det ikke skjer noen form for korrigering av atferd tidlig (Loeber & Farrington, 1999; Tremblay, 2010). Tremblay (2010) hevder at effekten av å lære en ny atferdsstrategi er størst og mest gjennomgripende når den starter tidlig. Forskning viser at aggresjonsnivået i et menneskes liv er høyest i de tidlige årene, rundt alderen 2-4 år (Alink et al, 2006; Tremblay, 1999). En autoritativ oppdragerstil, der den voksne bevisst balanserer mellom kontroll, forutsigbarhet, læring av normer, rutiner, tydelig grensesetting og varm relasjonsbygging, støtte og positiv forventning til barn har vist en positiv effekt på alle barn, også de barna som viser utfordrende atferd (Nordahl et. al, 2005; Roland, 2007). Den voksne må være genuint interessert i barnet for å klare å sette seg inn i barnets perspektiv (Mead, 1934), tanker og følelser, og prøve å forstå hva barnet opplever og formidler med sitt atferdsuttrykk. Personalet i barnehagen må bry seg om barnet og bevisst planlegge kvalitetstid med det, eller såkalt ”banking time” der relasjonsbygging står i sentrum (Pianta, 1999). Gjennom å investere i

relasjonen til barnet og få gode opplevelser sammen, får den voksne mer å gå på når relasjonen blir utfordrende, for eksempel i grensesettingssituasjoner.

### *1.2.3 Kollegaveiledning, kommunikasjon og teamutvikling*

Refleksjon handler om å kaste tilbake en tanke, mening eller handling og prøve å forstå hva den betyr ut fra konteksten. Bateson (1972) snakker om å ta et metaperspektiv på handlingen og analysere den utenfra for å vurdere ulike handlingsalternativer og lære av erfaring. Moxnes (1981) mener at vi lærer best av erfaringsutveksling med andre. Lauvås og Handal (1990) forstår praktisk yrkest teori eller praksisteori som en persons private, sammenvevde, men stadige foranderlige system av kunnskaper, ferdigheter, erfaringer, verdier og holdninger som bestemmer den enkeltes praktiske handlinger i barnehagen. De ansattes praksisteori er i stadig utvikling ut fra de erfaringer og refleksjoner over erfaringer de gjør seg i arbeidet og tilbakemeldingene de får fra andre. Det er ifølge Lauvås og Handal helt avgjørende for kvaliteten på det pedagogiske arbeidet i barnehagen at den tause kunnskapen eller hverdagshandlingene som er stilltiende blir analysert, reflektert rundt og begrunnet både teoretisk, verdi- og erfaringsbasert for å få en bevissthet i det vi gjør. Gjennom refleksjon over egne handlinger, holdninger, kunnskaper og tidligere erfaringer slik som er tanken bak den strukturerte kollegaveiledningen i Være Sammen kan barnehagen ta inn ny kunnskap og bli mer åpen for å utvikle seg i møte med faglige utfordringer i barnehagen. Dette handler også om perspektivtaking eller det å kunne speile seg i hverandre (Mead, 1934) og sette seg inn i andres tenkning.

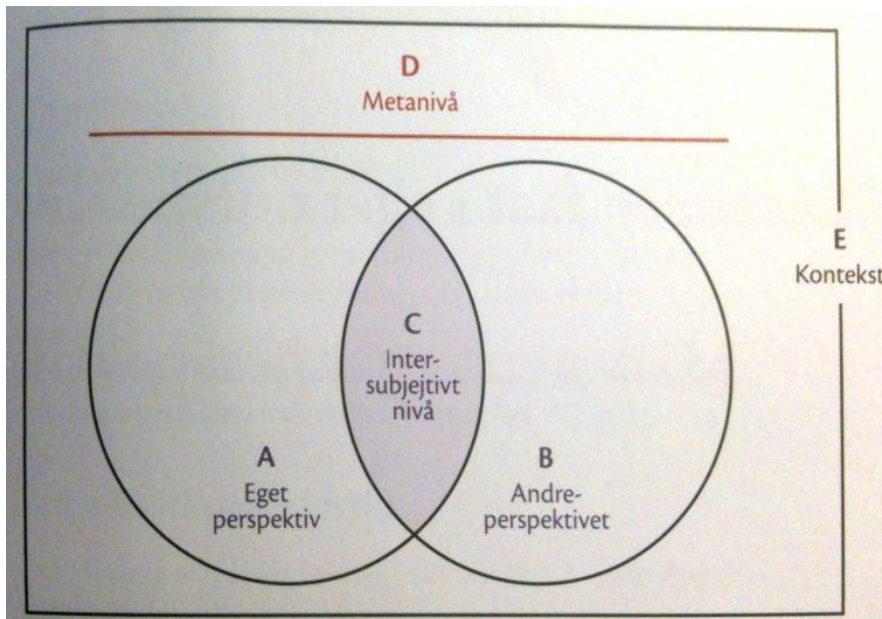
Modellen under viser en kommunikasjonssløyfe basert på Meads speilingsteori (1934) som handler om hvordan kommunikasjon foregår mellom to personer, A og B.



**Figur 2. Kommunikasjonssløyfe (Roland, 2012, s. 51 etter Meads speilingsteori, 1934)**

Når kollegaene A og B har positive intensjoner med kommunikasjonen, preges samtalen av empati eller evne til å ta den andres perspektiv og prøve å forstå hvordan den andre tenker eller opplever noe. Da speiler mottakeren budskapet tilbake til senderen av det på en støttende måte i utviklingen av en felles forståelse og teamutvikling. Mead (1934) bruker betegnelsen «de signifikante andre» når han henviser til de viktigste menneskene vi omgås i prosessen med dannelsen av selvbildet. Foreldre er de viktigste personene for barnet, men ansatte i barnehagen er også sentrale aktører i barnets liv. Tilbakemeldingene barnet får fra de signifikante andre på sin kommunikasjon blir avgjørende for hvilket bilde barnet danner seg om seg selv og andre, positivt eller negativt. Det samme skjer i kollegagrupper. For å utvikle et godt team er det avgjørende at kollegaene prøver å ta hverandres perspektiv på en positiv måte og gir hverandre gode responser, slik at de ansatte utvikler et godt faglig selvbilde. Fullan (2001) legger vekt på at de ansatte må kommunisere med hverandre gjensidig og gi hverandre støtte i arbeidet for å få til endring. Senge (2006) vektlegger læring i et fellesskap for å utvikle organisasjonen.

Firefeltsmodellen til Røkenes og Hansen (2002) under viser hvordan kommunikasjonsprosesser foregår i team.



**Figur 3. Firefeltsmodellen (Roland, 2012, s. 55 etter Røkenes & Hansen, 2002)**

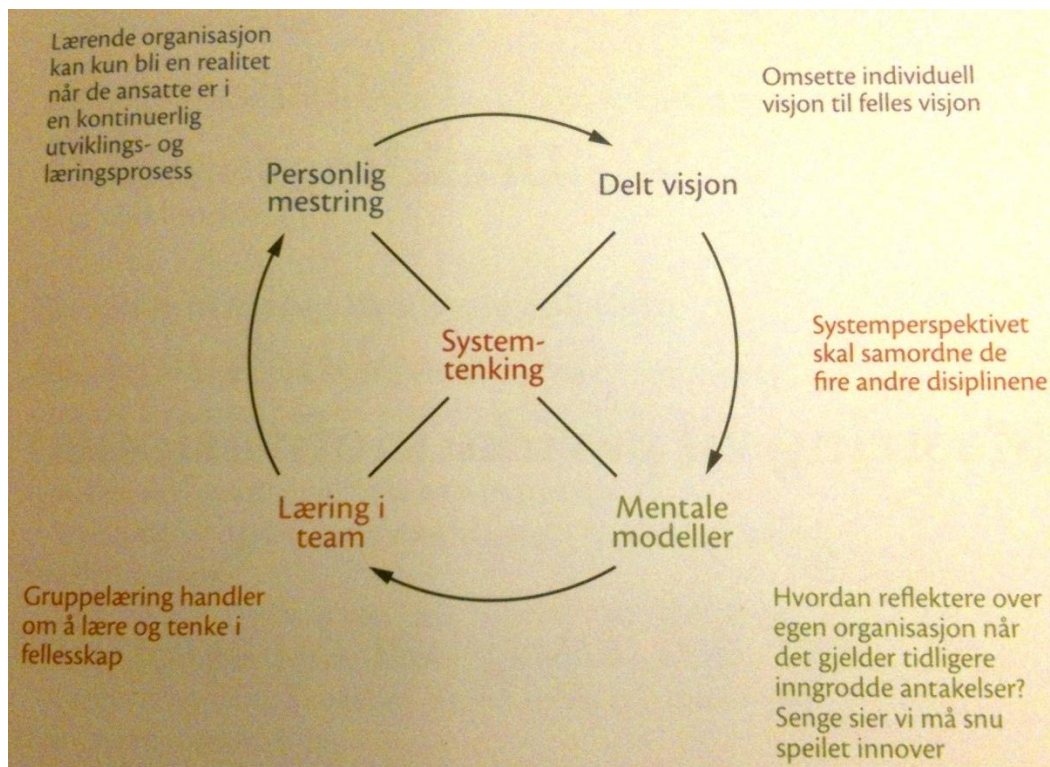
A og B i figuren over viser til to personer som kommuniserer i et team. A har sitt eget perspektiv bestående av personlige verdier, handlinger og kultur, mens B har på sin side et andreperspektiv som involverer B sine verdier, handlinger og sin personlige kultur. Den felles forståelsen mellom A og B ligger i C, det intersubjektive nivået, som er i stadig forandring og varierer i graden i ulike team. Den felles forståelsen påvirkes av felles kompetanseheving og veiledning. For at kommunikasjonen i et team skal fungere forutsettes det at A og B er bevisst sitt eget perspektiv, samtidig som at de er åpne for å sette seg inn i andres perspektiv (Mead, 1934). Det er uheldig både hvis A klamrer seg til sitt eget perspektiv og ikke vil ta inn noe nytt eller lære av andre, eller at A mister helt sitt eget perspektiv i møte med de andres og blir utydelig for de andre. Det er den felles forståelsen i nivå C som skal utvikles, slik at teamet bygger opp en størst mulig felles forståelse som gir en konsistent praksis på trygg grunn. Metanivået (D) ligger over de andre nivåene. Her foregår det også tolkninger og refleksjoner. Her handler det om å ta et utenfrablikk på prosessene som foregår i A, B og C. Konteksten (E) viser til sammenhengen kommunikasjonen foregår i som påvirker hvordan den blir. Prosessene i A, B og C påvirkes av de ulike hverdagssituasjonene i barnehagene som måltid, på- og avkledning, hente- og bringesituasjonen, samling, lek osv. For å utvikle en felles praktisk og teoretisk kultur i barnehagen må de ansatte reflektere rundt alle nivåene i firefeltsmodellen til Røkenes og Hansen. Dette kan gjøres med felles kompetanseheving rundt et satsingsområde og gjennom kollegaveiledning, slik som er intensjonen i Være Sammen. Flere

innovasjonsforskere (bl.a. Fullan, 2001; Senge, 2006; Stoll et al, 2006) støtter denne måten å samarbeide på for å utvikle en felles forståelse som er helt sentralt i all organisasjonsutvikling.

#### 1.2.4 Implementering og organisasjonslæring

Med implementering tenker vi på evnen til å omsette en teori til den daglige praksisutøvelsen (Fullan, 2007). Implementering er ifølge Fullan det kritiske nivået for å få til endring. Fullan hevder at implementeringsprosessen der de ansatte øver seg på å omsette ny kunnskap til praktisk handling tar 3-5 år.

Senges (2006) modell for organisasjonslæring som er vist under handler om fem utviklingsdisipliner: Personlig mestring, delt visjon, mentale modeller, gruppelæring og systemperspektivet.

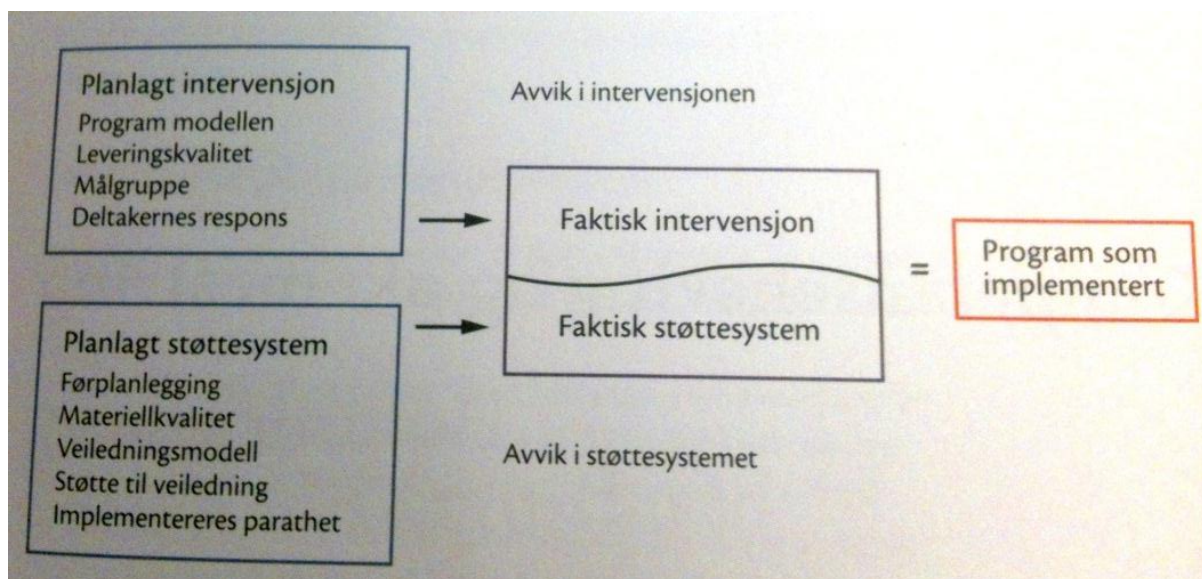


**Figur 4. Organisasjonslæring (Roland, 2012, s. 35 etter Senges modell for de fem disiplinene, 2006)**



Senge peker på nødvendigheten av å ha en delt visjon eller en kollektiv forståelse i en organisasjon som en av fem sentrale disipliner i organisasjonslæring. For at mål og intensjoner i Være Sammen skal bli en integrert del av barnehagens daglige virksomhet må alle i personalet utvikle et eierforhold til innholdet i Være Sammen. Senge sier videre at personlig mestring er en avgjørende disiplin for at en organisasjon skal utvikle seg. Alle de ansatte må oppleve mestring for å bli motivert til å utvikle seg videre og følge opp arbeidet med Være Sammen. Dette skal de skolerte veilederne i Være Sammen hjelpe til med. Senge snakker også om mentale modeller som en viktig disiplin å tenke over i organisasjonslæring. Dette handler om den tause kunnskapen eller de innforståtte sannhetene som kan råde hos den enkelte eller i hele personalgruppa og som styrer praksisen deres i barnehagen. Senge refererer til gruppelæring som en sentral disiplin i lærende organisasjoner. Gjennom tilegnelse av teori ved å lese temaheftene, delta på Storsamlingene og i kollegaveiledning i Være Sammen skal alle de ansatte utvikle en felles plattform i barnehagen. Når alle disse disiplinene henger nøye sammen og utgjør en helhet, mener Senge at organisasjonen har oppnådd en tenkning på systemnivå, eller at barnehagen har en tydelig forankring i en felles artikulert og faglig begrunnet praksis.

Modellen under viser hva som spiller inn på implementeringskvaliteten (Chen, 1998) i en organisasjon som i vårt tilfelle dreier seg om barnehagen.



**Figur 5. Implementeringskvalitet (Roland, 2012, s. 31 etter Chens modell, 1998)**

Durlak & DuPre (2008) hevder at implementeringskvalitet handler om i hvor stor grad intervensjonen gjennomføres i tråd med den planlagte intensjonen. De to viktigste faktorene for implementeringskvaliteten er intervensjonen i seg selv, slik som Være Sammen-konseptet representerer med undervisning og veiledning til de ansatte og opplæring av veilederne, og støttesystemet (den eksterne veilederen, temaheftene, kollegaveiledning, prosjektleder og materiellet for barn og voksne i Være Sammen) for å klare å gjennomføre intervensjonen. Dersom det er stor avstand mellom planen og det som gjennomføres i praksis blir implementeringskvaliteten liten og effekten av endringen begrenset, ifølge Chen (1998). Greenberg et al (2005) mener at implementeringskvaliteten er avhengig av både et sterkt støttesystem og en god intervensjon (kjernekomponenter og levering av innholdet).

### **1.3 Støttesystemet i Være Sammen**

Støttesystemet som skulle øke sannsynligheten for å få implementert visjonene til praktisk virkelighet i pilotbarnehagene i Være Sammen besto i implementeringsåret av de eksterne veilederne som hadde gjennomgått en veilederopplæring for å kunne undervise og veilede de ansatte om kjernekomponentene i Være Sammen, Lauvås og Handal (1990) sin modell for kollegaveiledning, en prosjektleder i full stilling som hadde ansvar for logistikk og administrasjon, materiellet for barna og temaheftene for de ansatte. I tillegg fikk ansatte fra pilotbarnehagene tilbud om å delta på kursdager eller såkalte Storsamlinger.

#### *1.3.1 Temahefter*

Fortrinnsvis forskere ved UiS, Senter for atferdsforskning har utviklet de fire temaheftene som støtte for teoriinnlæringen til de ansatte i barnehagen. Temahefte 1 og 2 er obligatorisk for alle som deltar i Være Sammen å sette seg inn. Temahefte 3 og 4 er først og fremst sentrale for lederne i barnehagen. Teoriforankringen i heftene er beskrevet i punkt 1.2 over om kjernekomponentene i Være Sammen.

1. Roland, P. & Størksen, I. (2012). «Alle barn på jorden har den samme rett». *Den autoritative voksenrollen og relasjonsarbeid i barnehagen*. Foreningen Være Sammen/IdeHospitalet AS.

2. Roland, P. & Størksen, I. (2012). «Kanskje er det du som gjør meg glad igjen?». *Tidlig innsats og håndtering av utfordrende atferd*. Foreningen Være Sammen/IdeHospitalet AS.
3. Midthassel, U.V., Fandrem, H. & Godtfredsen, M. (2012). «Jeg låner deg mitt øre». *Veiledning i kollegagrupper- en vei til læring i Være Sammen*. Foreningen Være Sammen/IdeHospitalet AS.
4. Roland, P. (2012). «Vi vet hva vi vil». *Implementering, organisasjonslæring og teamutvikling*. Foreningen Være Sammen/IdeHospitalet AS.

### 1.3.2 Storsamlinger

Det ble arrangert fire Storsamlinger for barnehagene som deltok i pilotperioden, der den enkelte barnehage kunne sende opptil fem ansatte som deltok i Være Sammen. Disse utgjorde gjerne prosjektgruppa i den enkelte barnehage som først og fremst besto av pedagogiske ledere. Den første storsamlingen startet allerede høsten 2010 for å prøve å få til brukermedvirkning i forhold til utviklingen av det pedagogiske materialet i Være Sammen. Pål Roland og Eyvind Skeie deltok på alle samlingene og sto for henholdsvis det viktigste teoristoffet i de fire temaheftene som er utviklet i Være Sammen, og refleksjon i starten av samlingene i forhold til kreativitet, kommunikasjon, språk og metaforer, etikken i Løveloven og hele konseptet til Være Sammen.

Den første storsamlingen fant sted i september 2010. Her deltok ca. 80 personer, og det var da foreløpig 16 barnehager fra Vest-Agder representert som pilotbarnehager. Denne første samlingen foregikk som en workshop der Eyvind Skeie ga oppgaver relatert til tematikken i prosjektet og presenterte hovedideen i konseptet. Ingunn Størksen ved Senter for atferdsforskning, UiS, foreleste om relasjoner og tidlig innsats. Den andre storsamlingen fant sted våren 2011. Her deltok ca. 100 personer. Mellom denne og den forrige samlingen hadde barnehagene jobbet med praksisfortellinger og ulike oppgaver til refleksjon. Eyvind Skeie og prosjektleder Torhild Roland Vetvik hadde reist rundt til barnehagene og samlet inn permer med det barnehagene hadde kommet med av innspill i forhold til samspill i deres barnehage. Eyvind Skeie hadde bearbeidet dette materialet som inspirasjon for det pedagogiske materialet han utviklet til barna i Være Sammen. Han presenterte mye av materialet på denne vårsamlingen i 2011. Pål Roland ved Senter for atferdsforskning, UiS, foreleste om den

autoritative voksne og reaktiv og proaktiv aggresjon. I november 2011 deltok ca. 100 personer på den tredje storsamlingen i Være Sammen. Da hadde Aust-Agder også blitt med med fem pilotbarnehager. Alle pilotbarnehagene hadde mottatt det pedagogiske materialet til barna i september 2011 da Eyvind Skeie og Torhild Roland Vetvik reiste rundt og presenterte det for barna og personalet. Pål Roland foreleste over temaet implementering, og gikk videre på temaet den autoritative voksne, den helt sentrale kjernekomponenten i Være Sammen. En av veilederne som også er med som forfatter på temaheftet som handler om kollegaveiledning foreleste om dette, for så å legge opp til jobbing i grupper. Den fjerde og siste storsamlingen foregikk i april 2012. Her deltok ca. 120 personer. I denne tiden ble det klart at konseptet ikke lenger fikk støtte fra Kunnskapsdepartementet/Utdanningsdirektoratet, slik at pilotbarnehagene ikke lenger kunne følges opp så tett som hadde vært tilfelle til nå. Fylkesmannen i Vest-Agder gikk da inn med litt egne midler for å arrangere denne siste samlingen. Pål Roland foreleste om implementering og organisasjonslæring. En av pilotbarnehagene ga på denne samlingen en eksemplarisk presentasjon av hvordan de hadde gjort implementeringen av Være Sammen i deres barnehage. Det var også dialogkafe der deltakerne satt i grupper og skrev ned innspill til prosjektleder Torhild Roland Vetvik på hvordan de tenkte rundt å få til at alle de ansatte i barnehagen skulle bli autoritative (varme og tydelige grensesettere), hvordan barnehagen hadde arbeidet med voksenrollen, hvordan barnehagen hadde arbeidet med Regnbuekisten, hvordan barna med utfordrende atferd hadde opplevd og respondert på innhold og metode i Regnbuekisten, hvordan de til nå hadde arbeidet med implementeringen av Være Sammen og hvordan de skulle føre implementeringen videre i barnehagen når pilotperioden nå var over.

### *1.3.3 Materialet for barna*

Eyvind Skeie har utviklet materialet til bruk med barna i Være Sammen/Løvebarnehagen i samarbeid med Klaus Erik Krogh i IdeHospitalet AS. I forkant av utviklingen av materialet ble de 16 pilotbarnehagene som da var med spurt om å lage noen skriftlige beskrivelser eller praksisfortellinger fra utfordrende samspillssituasjoner i barnehagen. Disse beskrivelsene ble brukt som inspirasjonskilde av materiellutviklerne. På denne måten var deltakerne i pilotperioden medvirkende til tematikken i materialet etter prinsippet «Den vet best hvor skoen trykker som har den på». Materialet fokuserer sterkt på dialog og samhandling mellom voksne og barn og barn-barn, med den hensikt å stimulere til et læringsmiljø der barna er med og påvirker livet i barnehagen, blir stimulert til å ta selvstendige valg og til å ta ansvar for

handlingene sine. Det er laget en Ressursbok til Være Sammen som skal veilede barnehagene i bruken av materialet. Det henvises til denne for en nærmere beskrivelse av den praktiske utførelsen i barnegruppa og med enkeltbarn i barnehagen. Her følger en omtale av hva materialet består av:

- *Regnbueløven* er maskoten og representerer autoriteten og verdiene i Være Sammen. Den som holder Regnbueløven har myndighet til å si hvordan noe skal være i barnehagen. Alle skal ha respekt for det løven sier. Det er ment at Regnbueløven skal stå på en synlig plass og våke over barnehagens liv på en positiv, autoritativ måte.
- *12 sikksakk Løvebøker eller filosofibøker* med hvert sitt tema som handler om vanskelige følelser og som kan brukes til å få i gang samtaler mellom den voksne og barnet/barna og barna dem imellom og bearbeide erfaringer barna gjør seg i livet. Temaene handler om selvbilde, glede og tristhet, vennskap, utestenging av andre, det å dele med andre, sinne, det å si unnskyld til andre, hva barnet kan gjøre hvis noen blir plaget av andre (perspektivtaking/empati), det å bli trøstet og trøste andre, det å vente på tur, det stille barnet og betydningen av å være sammen med andre.
- *Regnbueløvens fantastiske brøl*, en fortellingsbok med Regnbueløven som hovedfigur. Fortellingen handler om Regnbueløven som ble født og som ikke klarte å leve opp til forventningen om å brøle før på slutten, der han klarte å brøle på grunn av uretten mot andre. Hver gang han gjorde en god handling fikk han en ny farge på manken sin. Tematikken i boka handler om det å være innenfor eller utenfor, å våge å si ifra, å etterleve håp og drømmer en har og kjenne på hele følelsesregisteret.
- *Magnetografen* består av en magnettavle og syv samtalefortellinger med en tilhørende sang og to store bilder til hver fortelling. Fortellingene er åpne og tar utgangspunkt i situasjoner som barna kan gjenkjenne fra hverdagen i Løvebarnehagen deres. Temaene handler om mye av det samme som temaene i Løvebøkene. Det er sju magnetfigurer med fire ulike uttrykk: Glad, forundret, trist og sint. Her skal barna være med og medvirke under samlingen gjennom samtale (det er laget forslag til ulike spørsmål den voksne kan stille fra fortellingen og bildet på magnetografen) og gjennom eksperimentering med de ulike magnetfigurene. På baksiden av magnetografen er det et spill som barna kan spille med den voksne. Målet med spillet er at alle skal vinne gjennom å samarbeide.

- *Sangene* som hører til magnetografen handler om tematikken i denne og i hele konseptet for barna. Det er laget sju sanger som kan lastes ned fra følgende link: <https://www.dropbox.com/sh/hbxauswn89p646m/CUI814P2wT>
- *Løvens lovbok* består av Løveloven og ellers blanke sider. Det er tenkt at barna i Løvebarnehagen kan skrive navnet sitt eller sette fingeravtrykket sitt i lovbooka når barnehagen bestemmer seg for å implementere Være Sammen. Da forplikter de seg til å følge Løveloven. Underveis i implementeringen kan barnehagen føre inn sentrale beslutninger de har blitt enige med barna om og viktige hendelser i Løvens lovbook. Verdiene i Løveloven og i hele konseptet til Være Sammen er ment å omfatte både enkeltbarnet, barnegruppa og barn-voksen-relasjonen. Innholdet i Løveloven handler om at jeg skal få være meg, slik at andre blir seg. Jeg skal bry meg om og hjelpe andre, slik at alle får det bedre. Hvis jeg ser en som plages, skal alle stå sammen om å si ifra. Alle barn har «rett til å være trygge og til å være sett».
- *Løveskjoldet* er ment som et symbol på at barnehagen er en Løvebarnehage, der Løveloven gjelder. Dette skal markere den felles beslutningen barna har tatt gjennom signeringen i Løvens lovbook, og personalets bestemmelse om å implementere den autoritative voksenrollen overfor barna gjennom deltakelse i Være Sammen. Det blir på den måten en synliggjøring av det pedagogiske grunnsynet til personalet i barnehagen. Skjoldet kan henges utenfor barnehagen eller på en annen synlig plass.
- *Regnbuekisten* er der Løvens lovbook, Regnbueløvens fantastiske brøl og de 12 sikksakk-løvebøkene kan samles. Det var tenkt at den kunne være en «tronstol» for Regnbueløven og skulle plasseres sentralt i barnehagen.

#### 1.3.4 Veilederopplæringen

Pål Roland ved UiS, Senter for atferdsforskning ledet veilederopplæringen i Være Sammen. De ni veilederne som ble knyttet til pilotbarnehagene gjennomgikk denne veilederskoleringen som innebar syv dagsamlinger fra høsten 2011 til våren 2012. På veiledersamlingene deltok veilederne på forelesninger om de ulike kjernekomponentene i Være Sammen presentert i de fire temaheftene. De fikk også øvelse i å skulle formidle teoristoffet og veilede de ansatte i pilotbarnehagene og utvekslet erfaringer med hverandre underveis i arbeidet med barnehagene. Veilederne fikk med andre ord det sentrale ansvaret for å følge opp og støtte de ansatte i barnehagene i implementeringsprosessen. Implementeringen gikk ut på å omsette teorien eller kjerneelementene i Være Sammen til praktisk virkelighet i barnehagene. Dette

handlet særlig om å utvikle en autoritativ voksenrolle overfor barna, bygge opp gode relasjoner mellom barna og mellom barna og de voksne, samt å håndtere utfordrende atferd. Veilederne skulle undervise personalet, gi dem refleksjonsoppgaver og bistå med kollega-veiledning. De skulle også veilede prosjektgruppa i barnehagen som var ment å skulle fungere som drivkraften i implementeringsarbeidet og være under ledelse av styreren i barnehagen.

#### **1.4 Følgforskning som aksjonslæring**

Ifølge Tiller (2006) handler aksjonslæring om å hjelpe mennesker til å utforske sin egen situasjon for å kunne forandre den. Han sier at aksjonslæring blir et forskende partnerskap, der forskeren eller den som evaluerer utforsker et felt sammen med praktikerne eller de som inngår i det feltet det forskes på. Når forskere og praktikere utforsker noe sammen gir det muligheter for medlæring gjennom å kunne lære i den profesjonelle hverdagen og gjennom at erfaringer i hverdagen blir en læringsressurs der både forskeren og praktikerne får et felles utbytte. I aksjonsforskning er kunnskapen og erfaringene til medforskerne i praksisfeltet like viktig som forskerens kunnskaper. En evaluering er en systematisk måte å lære av erfaring på som kan hjelpe en til å forstå egen praksis og få større muligheter til å forbedre den. Det blir viktig å formidle kunnskapen som de ansatte i pilotbarnehagene og forskeren sammen har produsert i denne rapporten for å gi noen mulige føringer for det videre arbeidet med Være Sammen i disse barnehagene og for nye barnehager som skal gå i gang med Være Sammen.

#### **1.5 Formål med evalueringen**

Være Sammen har to hovedmålsettinger:

1. Å heve kompetansen hos de ansatte i barnehagene i forhold til implementering av en autoritativ ledelsesstil med fokus på barnegruppe og enkeltbarn.
2. Å hjelpe barn til å sette ord på egne følelser, være medvirkende og utvikle evnen til empati, inkludering og samarbeid i det sosiale samspeillet med andre barn og voksne i barnehagen.

Oppdraget fra Fylkesmannen i Vest-Agder gikk ut på at UiA skulle følge og evaluere Være Sammen underveis i implementeringsåret, og til slutt lage en rapport med resultatene fra dette arbeidet. Halvveis i prosessen ble vi enige om å fokusere spesielt på kvalitetsutvikling i barnehagene, ettersom en av intensjonene med å prøve ut Være Sammen er å kunne si noe om

dette konseptets potensiale for en nasjonal satsing. Dersom det tydet på at Være Sammen kunne utvikle kvaliteten i alle barnehager i Norge ville det også kunne få konsekvenser for den nye barnehagelærerutdanningen som er under utvikling i forhold til hva som bør undervises om til studentene som utdanner seg til å bli fremtidige pedagoger i barnehagen. Kompetanseheving og kvalitetsutvikling ble da hovedfokuset i drøftingen av resultatene fra intervjuene og spørreskjemaet i evalueringen. Ettersom Fullan (2007) hevder at det tar 3-5 år å implementere ny kunnskap i den praktiske hverdagen i en organisasjon kan pilotbarnehagene ennå bare sies å være i startfasen av å implementere Være Sammen, og rapporten sier noe om hvor de er nå i prosessen, og hva de ansatte og prosjektlederne kan tenke på for å utvikle Være Sammen og barnehagene i årene fremover.

## **1.6 Problemstillinger i evalueringen**

Evalueringen hadde følgende tre problemstillinger:

1. Hvordan vurderte de ansatte som deltok både i kompetansehevingen for de voksne og i bruken av materialet for barna i alderen 4-6 år i de 21 pilotbarnehagene Være Sammen?
2. Hvordan beskrev et utvalg ansatte i pilotbarnehagene, veilederne og prosjektledelsen opplevelser og erfaringer de fikk underveis i implementeringen av Være Sammen i implementeringsåret 2011-2012?
3. Hva forteller informantenes vurderinger og beskrivelser om hvordan implementering av Være Sammen kan bidra til kompetanseheving og kvalitetsutvikling i barnehagen?

## **1.7 Oppbygning av rapporten**

Kapittel to tar for seg metodologiske drøftinger relatert til evalueringen som er gjort. Utvalg og metoder for datainnsamling blir beskrevet, hvordan arbeidet ble gjennomført i praksisfeltet, hvordan data ble behandlet og analysert i etterkant av innhenting av informasjon fra informantene, for deretter å vurdere gyldigheten av forskningsresultatene, påliteligheten til metodene som er brukt for å fremskaffe kunnskapen, og drøfte noen etiske hensyn. I kapittel tre presenteres resultatene. Ettersom Være Sammen inneholder så mange komponenter både for voksne og barn som informantene skulle prøve ut i barnehagen og mene noe om, både i spørreskjema og intervju, så blir denne delen omfattende. Det er derfor forsøkt å lage noen



oppsummeringer underveis til resultatene fra temaene i spørreskjemaet, og resultatene fra intervjuene er forsøkt oppsummert under de aktuelle temaene slik flesteparten snakket om det, med kun noen få påfølgende direkte sitater. Kapittel fire drøfter resultatene som er beskrevet i forhold til problemstillingene i evalueringen og kompetanseheving og kvalitetsutvikling i barnehagene relatert til implementering av kjernekomponentene og støttesystemet i Være Sammen. Til slutt i kapittel fem gis tanker for videre forskning, oppsummerende punkter fra resultatene, samt avsluttende vurderinger for veien videre for Være Sammen.



## **2 METODE**

### **2.1 Utvalg**

I spørreskjemaundersøkelsen endte vi til slutt opp med 118 respondenter som tilfredsstilte kriteriene om at de skulle arbeide med målgruppen barn i alderen 4-6 år i barnehagen, og at de skulle ha erfaring både med kompetansehevingen for de voksne og materiellet for barna i Være Sammen. Ut fra hva vi klarte å registrere svarte alle de 21 pilotbarnehagene på spørreskjemaet.

Til fokusgruppeintervjuene gjorde vi et tilfeldig utvalg blant de 21 pilotbarnehagene i de åtte deltakerkommunene i Aust- og Vest-Agder. Det eneste kriteriet vi hadde var at det skulle være en barnehage fra hver kommune. De ansatte som deltok i fokusgruppeintervjuene i to omganger kom fra syv pilotbarnehager (fordelt på syv ulike kommuner) og var plukket ut av styrerne i barnehagene. Det passet ikke for den åttende kommunen på de tidspunktene vi skulle foreta intervjuene, slik at denne kommunen ble kun representert gjennom veilederne. De ni veilederne og prosjektledelsen ble også intervjuet.

### **2.2 Spørreskjemaundersøkelse**

Spørreskjemaet (se vedlegg 4) som er laget i evalueringen ble sendt ut til alle de 21 pilotbarnehagene høsten 2012. Skjemaet ble trykket opp i det gitte antall eksemplarer barnehagene svarte at de skulle ha og stiftet sammen, slik at det kunne bli bladd i som et hefte. Styreren fikk det også vedlagt i en e-post dersom de skulle trenge flere skjemaer enn antatt. Inni skjemaet sto det nødvendig informasjon til utvalget, i tråd med betingelsene for tillatelsen evalueringen fikk hos Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (se vedlegg 1). Målgruppen for spørreskjemaundersøkelsen var ansatte i barnehagene som arbeidet med barn i alderen 4-6 år. Denne aldersgruppen var også målgruppen for barne-materiellet i Være Sammen. Vi antok at de som arbeidet med de yngste barna i barnehagen hadde mindre forutsetninger for å kunne svare på en del av spørsmålene i spørreskjemaet. Vi hadde på forhånd gitt informasjon i en e-post til styrerne i pilotbarnehagene om at vi ønsket informanter

som både arbeidet aktivt med materiellet for barna og som deltok i opplæringen for de ansatte. Likevel fikk vi mange svar fra ansatte som sa at de ikke hadde brukt materiellet for barna, siden de jobbet med de yngste i barnehagen. Barnehagene fikk en ukes svarfrist for å hindre at de la bort skjemaene. Respondentene ble bedt om å vurdere innholdet og støttesystemet i intervensjonen Være Sammen. Spørsmålene handlet om følgende temaer:

Bakgrunnsinformasjon om utvalget, Opplæringen i Være Sammen, Kollegabasert veiledning, Forankring i prosjektplan, Temahefter, Veiledning fra veilederen, Informasjon og inspirasjon fra prosjektledelsen, Nettsidene, Materiellet for barna, Synliggjøring av deltakelsen i Være Sammen, Foreldresamarbeid og Evaluering av Være Sammen.

### **2.3 Semi-strukturerte intervju og fokusgrupper**

I forkant av intervjuene hadde vi hatt en besøksrunde i hver barnehage som var plukket ut til å delta, slik at vi skulle bli litt kjent med barnehagene og de ansatte. På denne tiden våren 2011 fikk de ansatte og veilederne et informasjonsbrev (se vedlegg 2) om evalueringen som skulle gjøres og ulik informasjon i tråd med forskningsetiske retningslinjer (NESH, 2006). Alle informantene måtte skrive under på et samtykkeskjema om at de var villige til å la seg intervjuet og at de når som helst kunne trekke seg. Det ble foretatt fokusgruppeintervju i syv ulike kollegagrupper representert fra syv pilotbarnehager fordelt på syv deltaker-kommuner (med i gjennomsnitt 5-7 ansatte tilstede, bestående av assistenter, fagarbeidere, styrer og pedagogiske ledere) i oktober/november 2011 og april/mai 2012.

Dalland (2010, s. 165) gir følgende definisjon av fokusgruppeintervju:

«Med fokusgruppeintervju forstår vi et gruppeintervju der hensikten er å få deltakernes personlige erfaringer og synspunkter på noe de selv har vært involvert i. I intervjuet er hensikten å få deltakerne til å beskrive opplevelser, tanker og vurderinger av en spesiell situasjon».

Hensikten med å intervjuet en kollegagruppe i stedet for en og en er ifølge Tjora (2010) for at informantene skal stimulere hverandre til å få frem ulike opplevelser av felles kjente fenomen, og gi hverandre nye tanker og refleksjoner i gruppen. Tjora knytter metoden til symbolsk interaksjonisme og et konstruktivistisk vitenskapssyn. Intervjueren legger mer opp til en samtale eller drøfting mellom deltakerne i gruppen enn å stille spørsmål til hver enkelt.

Gruppedeltakerne får mulighet til å utveksle erfaringer og drøfte ulike oppfatninger de har med hverandre i samtalen. Forskningsspørsmålene skal styre diskusjonen.

I de samme tidsrommene som fokusgruppeintervjuene med de ansatte i barnehagene ble tatt ble veilederne intervjuet i to omganger hovedsakelig to og to sammen ut fra hvem som var nær hverandre geografisk og vi antok samarbeidet mest. De ansatte og veilederne fikk litt forskjellige intervjuguider ut fra deres ulike roller i Være Sammen (se vedlagt intervjuguide til de ansatte i barnehagene i vedlegg 3). Veilederne fortalte særlig om veilederopplæringen, sin rolle som veileder og prosessen med implementeringen av Være Sammen i barnehagene de hadde ansvaret for. De ansatte i barnehagene ble bedt om å reflektere rundt de opplevelser og erfaringer de fikk underveis i implementeringsprosessen av Være Sammen, og hovedtemaene som spørsmålene i intervjuguiden fokuserte på var følgende: Veiledningen, Storsamlingene, Nettsidene, Informasjon fra prosjektledelsen, Prosjektplanen, Implementeringen av innholdet i Være Sammen i barnehagen, Kollegaveiledningen, Kompetansehevingen i personalgruppen, Den autoritative voksenrollen, Samspillet mellom de voksne, mellom voksne og barn og mellom barna, Bruken av barnemateriellet, Foreldre-samarbeidet og Evaluering av Være Sammen.

Prosjektledelsen ble i intervjuene som foregikk enkeltvis bedt om å fortelle litt om deres faglige bakgrunn for å utvikle Være Sammen, tanken bak innholdet og deres rolle i dette arbeidet. Fokusgruppeintervjuene varte omkring tre kvarter hver, mens de andre intervjuene varte rundt en halvtime. Det var en større utfordring å lede en stor gruppe ansatte i barnehagene gjennom fokusområdene i intervjuguiden enn veilederne og prosjektledelsen. Vi måtte være oppmerksomme på at alle skulle bli hørt i den større gruppa. Ettersom vi var to kollegaer fra UiA som foretok intervjuene, kunne vi hjelpe hverandre med å stille spørsmål og observere gruppeprosessen og kroppsspråk underveis i samtalen. Vi avtalte tidspunktet for intervjuene i et vedlagt informasjonsbrev i en e-post til styrerne i de utvalgte barnehagene, og fikk etter hvert svar på om det passet eller ikke. Det var opp til styreren å plukke ut de i personalet som skulle delta på intervjuet. De ansatte fikk utdelt intervjuguiden på forhånd for å kunne forberede seg, siden Være Sammen omfattet så mange ulike områder for voksne og barn som skulle være gjenstand for evaluering. Vi brukte tre fulle dager på å kjøre rundt til barnehagene fra Flekkefjord i vest til Arendal i øst de to periodene vi skulle intervju dem.

Det var et poeng for oss å foreta intervjuene på omtrent samme tid, for eventuelt å kunne sammenligne implementeringsprosessen i barnehagene. Da hadde alle barnehagene fått den samme leveringen av Være Sammen fra prosjektledelsen, men ellers varierte det hvor langt de var kommet med å ta innholdet i intervensjonen i bruk. En barnehage passet det ikke for i noen av periodene, så disse ble utelatt. Det hendte ved et tilfelle at barnehagen hadde glemt at vi kom, og da stilte styreren opp alene. Veilederne ble av praktiske hensyn intervjuet på to av Storsamlingene de var med på, en på høsten 2011 og en på våren 2012. Prosjektledelsen ble intervjuet på Fylkeshuset i Vest-Agder da de var samlet der. Alle intervjuene ble tatt opp på Ipod. I alt ble det tatt 26 intervju til denne evalueringen, noe som ga en svært stor datamengde etter transkribering.

#### **2.4 Analyse av data fra spørreskjemaet**

Spørreskjemadataene ble lagt inn og bearbeidet i statistikkprogrammet SPSS (Pallant, 2010). Frekvensfordelingene i svarene blir presentert i tabellform med forklaring til under og oppsummering til slutt for hvert tema. Alle de ulike temaområdene i spørreskjemaet blir behandlet slik i kapittel 3, punkt 3.1 i følgende rekkefølge: Bakgrunnsinformasjon om utvalget, Opplæringen i Være Sammen, Kollegabasert veiledning, Forankring av Være Sammen i prosjektplan i barnehagen, Temahefter, Veiledning fra veilederne, Informasjon og inspirasjon fra prosjektledelsen, Nettsidene, Materiellet for barna, Synliggjøring av deltakelsen i Være Sammen, Foreldresamarbeid og Evaluering av Være Sammen. Signifikanstesten ANOVA ble brukt for å avdekke om det ut fra gjennomsnittsskårene (mean) for informanter med og uten pedagogisk utdanning var noen signifikante eller ikke tilfeldige forskjeller i svarene fra disse to gruppene på de ulike spørsmålene i spørreskjemaet. Resultatene fra denne testen er kort gjengitt i punkt 3.1.13.

#### **2.5 Analyse av intervjudata**

Intervjuene ble nøyaktig transkribert fra opptaket i etterkant, for så å bli tematisert hovedsakelig etter fokusområdene i intervjuguiden, men også etter eventuelle temaer som dukket opp underveis i intervjuet. NVivo (Richards, 2002), et dataanalyseprogram for kvalitative data ble brukt i kodingen av intervjuutskriftene. Først gis en oppsummering av informantenes svar i intervjuene, og så gjengis et lite utvalg av direkte sitat fra intervjuene markert med anførselstegn, enkel linjeavstand og innrykk i teksten. Temaene som inneholdt

flest uttalelser i NVivo presenteres i kapittel 3, punkt 3.2 i følgende rekkefølge: Bakgrunnsinformasjon om prosjektledelsen i Være Sammen, Informasjon fra prosjektledelsen, Materiellet for barna, Nettsidene, Storsamlingene, Temaheftene, Den autoritative voksne, Samspillet mellom barn og voksne og mellom barna i Være Sammen, Foreldresamarbeid, Medvirkning og praksisfortellinger, Prosjektplan, Kollegaveiledning, Veilederopplæringen, Veilederrollen og veiledningen til barnehagene, Implementering, Kompetanseheving, Informantenes evaluering av Være Sammen, Pål Rolands rolle i Være Sammen, Informantenes anbefalinger videre for Være Sammen.

## **2.6 Validiteten i evalueringen**

Validitet handler om gyldigheten til resultatene forskeren kommer frem til (Befring, 2007). Spørsmålet er om vi måler det vi ønsker å måle, og om funnene er relevante for problemstillingene for studien. Før vi sendte ut spørreskjemaet og startet med fokusgruppeintervjuene i barnehagene hadde vi fått klarsignal fra prosjektledelsen om at spørsmålene så greie ut. Det var viktig for oss at de som kjente intensjonene bak Være Sammen best tenkte at de ville få best mulig tilbakemeldinger på intervusjonen gjennom de spørsmålene vi stilte i evalueringen. I forkant av intervjuene i barnehagene var vi i mai 2011 på en besøksrunde til alle kollegagruppene vi seinere skulle intervjuer, slik at vi ble litt kjent med barnehagen og de ansatte. Tillit mellom informanten og forskeren er avgjørende for å få valide data, og de ansatte måtte føle seg trygge på at vi ønsket så objektive data som mulig og at vi ikke selv hadde noen klar oppfatning av Være Sammen, eller hadde noe å vinne eller tape på om de svarte det ene eller det andre. Vi tydeliggjorde for de ansatte ved flere anledninger at for at denne evalueringen skulle kunne gi nyttige innspill til prosjektledelsen om styrker og forbedringsmuligheter til konseptet slik det virket ute i barnehagene, var det avgjørende med informasjon om både det som fungerte godt og det som ikke fungerte fullt så godt i implementeringen. Vi har ikke noe grunnlag for å tenke at ikke informantene svarte så ærlig som mulig i intervjusituasjonen, og hensikten med å intervjuer de ansatte gruppevis var for at de da kunne bygge videre på hverandres innspill og få frem flere perspektiv og nyanser i svarene. Det kan selvsagt tenkes at enkelte ikke torde si sin mening hvis den sto i skarp kontrast til kollegaenes felles oppfatning, men vi fikk inntrykk av at alle slapp til under samtalen.

Nærhet-avstand-problematikken ble aktuell for oss da vi måtte ta stilling til i hvor stor grad vi skulle delta på Storsamlinger og veiledersamlinger. Vi valgte å stå mest mulig utenfor disse samlingene for å unngå å bli påvirket av stemninger eller enkeltpersoners hentydninger om hvordan vi skulle oppfatte Være Sammen. Vi har hele tiden forsøkt å ta et utenfraperpektiv og latt informantenes stemme komme frem i evalueringen. Vi oppfordret dem til å svare så ærlig som mulig i intervjuene. Vi har også drøftet resultatene i forhold til teoriforankringen i Være Sammen som er redegjort for i punkt 1.2.

Vi valgte av validitetshensyn (for å unngå for mange «missing» eller vurderinger som ikke var basert på direkte erfaring) å ta bort svar på spørreskjemaer fra de som jobbet med 0-3-åringer, fordi dette ikke var målgruppen for Være Sammen og vi så at de gjerne ikke hadde svart på spørsmålene i forhold til barnemateriellet, eller at de sa at de ikke hadde brukt dette i særlig grad. Det var også informert om i e-post til styrerne på forhånd at målgruppen var de som både hadde brukt barnemateriellet og deltatt på opplegget for de ansatte. Svarene gikk da ned fra 193 informanter til 118 informanter. Det ga et snitt på litt over fem skjemaer per barnehage. Det var omtrent like mange med og uten pedagogisk utdanning i informantgruppen. Tabellene som er presentert i kapittel tre, punkt 3.1 viser en tendens i svarene. Det kan likevel ofte være vanskelig å vite hvor en som informant bør krysse i et spørreskjema, og til slutt må en bare ta et valg og krysser da gjerne et sted midt på skalaen. Det er derfor knyttet noen validitetsproblemer i forhold til denne metoden og hvor sterke slutninger vi kan trekke av svarene. De ansatte har fått en begrenset tid å svare på spørreskjemaet i løpet av en hektisk arbeidsdag, og kanskje det da er lett å krysse på en gjennomsnittlig verdi eller å la være å krysse på en del spørsmål. Grunnen til at det var en del «missing», eller at de ansatte ikke hadde svart på enkeltspørsmål kan også ha handlet om at det ikke var en «vet-ikke»-kategori. Dette var gjort bevisst for å utfordre dem til å mene noe om alt som var tenkt at de skulle fått erfaring med i løpet av implementeringsåret. Det at informantene svarte mer kritisk på åpne spørsmål der de kunne utdype hvordan de vurderte noe innenfor et tema taler for at tanken om at de kanskje føler seg mest komfortable med å krysse i mellomstaket på skalaen i tabellene stemmer. En feilkilde var at i en barnehage kom skjemaene tilbake til UiA med kun oddetalls-sidene. Denne barnehagen hadde valgt å skrive ut skjemaet fra vedlegget på e-posten som var sendt til styreren med litt informasjon om undersøkelsen, i stedet for å bruke skjemaene som var sendt dem per post, og de må da ha glemt å skrive ut dobbeltsidig. Det var rart at de ikke la merke til dette mens de fylte inn svarene, siden det ikke ble en logisk progresjon i



spørsmålene som var tallfestet og det i tillegg sto sidetall nederst på skjemaet. Styreeren ble gjort oppmerksom på dette i en e-post, men svarte aldri på henvendelsen.

UiA fikk tilbake spørreskjemaer fra alle de 21 barnehagene. Noen styreere formidlet likevel til prosjektlederen i ettertid at det hadde vært for kort tid med en ukes svarfrist på skjemaet. Barnehagene ble oppfordret til å svare innen en uke helt bevisst fra UiA sin side, for å unngå at skjemaene ble liggende i en skuff til seinere. Vi tenkte at de ansatte får sjelden mer tid ved å vente med å gjøre det, og da glemmer de det kanskje. Det ble likevel gitt beskjed i en e-post til styrerne der vi ba dem om å gi de ansatte litt tid til utfyllingen i løpet av arbeidsdagen om at hvis det var noe de lurte på kunne de kontakte den ansvarlige for evalueringen. Noen ga etter hvert beskjed om at de trengte litt mer tid på utfyllingen, og det var selvsagt i orden. Vi tok imot skjemaer omtrent en måned på overtid, slik at alle skulle bli inkludert.

## **2.7 Reliabiliteten i evalueringen**

Reliabilitet handler om påliteligheten til måleinstrumentet for undersøkelsen. Dette betyr at andre skulle kommet frem til det samme resultatet gjennom å bruke de samme metodene og fremgangsmåtene som er brukt i studien (Gall, Gall & Borg, 2007). Undersøkelsen må være pålitelig for å være gyldig. Det er derfor sentralt at metodene og gjennomføringen av evalueringen av Være Sammen er gjort nøye rede for. Intervjuguide og spørreskjema er vedlagt og kommentert i rapporten.

En måte å høyne påliteligheten til funnene på, eller å sikre at disse ikke skyldes målefeil eller tilfeldigheter er å triangulere mellom flere metoder i forskning. Evalueringen baserer seg på både en kvantitativ spørreundersøkelse til slutt i utprøvningsåret som skulle sikre en stemme fra alle deltakerne i de 21 pilotbarnehagene og gi en breddeforståelse av hvordan de vurderte Være Sammen, og til sammen 26 kvalitative intervju med utvalgte kollegagrupper, veilederne og prosjektledelsen som skulle gi en dybdeforståelse av noen utvalgte informanters opplevelser og erfaringer underveis i deltakelsen i Være Sammen. Det ble stilt spørsmål rundt de samme temaområdene i både intervjuene og spørreskjemaet. Informasjon som ikke er mulig å få med den ene metoden kunne til en viss grad kompenseres for med den andre metoden med den hensikt å svare best mulig på problemstillingene som er gitt i innlednings-

kapitlet, punkt 1.6. I kapittel 5, punkt 5.1 refereres det til mulige innfallsvinkler for videre forskning som kan gi enda mer kunnskap om hvordan Være Sammen kan hjelpe de ansatte å utvikle kvaliteten på arbeidet i barnehagen videre. Det ble tatt hele 26 intervju i denne evalueringen, der alle kommunene var representert med ansatte og/eller veiledere. I tillegg fikk alle de 21 pilotbarnehagene gitt sin stemme i spørreskjemaet. Dette ga til sammen en såpass stor datamengde at representativiteten må sies å være høy nok i evalueringen til å stole på at resultatene gir et generelt bilde av hvordan intervensjonen Være Sammen fungerte i pilotbarnehagene.

## **2.8 Etiske vurderinger i forhold til forskningsfeltet, presentasjon av data, forskerrolle og ansvar**

Ettersom Være Sammen er et verdi- og holdningsskapende prosjekt, innebærer det naturlig nok en del etiske utfordringer. Selve materialet for barna berører mange emosjonelle tema om følelser, selvbilde og samspill med andre. Det blir viktig at personalet i barnehagen gjennom temahefter, veiledning og opplæringen i Være Sammen har utviklet høy kompetanse og er godt forberedt på å møte og følge opp det enkelte barnet i det det opplever i møte med materialet og samspillet med voksne og barn rundt temaene i Regnbuekista. Være Sammen skal virke forebyggende i forhold til plaging og utestenging av enkeltbarn, og forebygge sosiale og emosjonelle problemer hos barn i barnegruppa. Kanskje vil barnehagene oppdage barn som trenger ekstra oppfølging fra hjelpeapparatet, og de ansatte har da et spesielt ansvar for å samarbeide nært med foreldrene rundt dette. Være Sammen har som intensjon å hjelpe de voksne til å utvikle en autoritativ voksenrolle og lede barna på en tydelig og varm måte. Dette innebærer et holdningsarbeid og rører ved verdier, menneskesyn og den praktiske yrkesteorien til den enkelte (kunnskaper, holdninger og ferdigheter). Det er viktig med god oppfølging fra prosjektledelse og veiledere i denne prosessen, og å ha forståelse og respekt for at det tar tid å endre på holdninger og verdisyn, og til slutt praktisk utøvelse av arbeidet med barn og voksne i barnehagen.

Evalueringen ble meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) som godkjente prosjektet (se vedlegg 1) på basis av at det tilfredsstilte de forskningsetiske retningslinjene gitt av Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2006). Informantene ga sitt aktive, skriftlige, informerte samtykke til å

delta i intervjuene, og ble gjort oppmerksomme på at de når som helst kunne trekke seg og få alle data om seg selv slettet i et informasjonsbrev i forkant av datainnhenting (se vedlegg 2). Informantene ble opplyst om at ingen navn eller barnehager ville bli offentliggjort i noen publikasjoner fra evalueringen. Taushetsplikt og personvern ble dermed overholdt. Vi hadde også planlagt å filme samlinger og samspill i noen utvalgte barnehager og fikk foreldrenes skriftlige, informerte samtykke til å gjennomføre dette. Vi begynte å observere i to barnehager, men av tidshensyn og av hensyn til den store datamengden vi allerede hadde i evalueringen, valgte vi ikke å la observasjonsdataene inngå i evalueringsrapporten, men heller bruke dette i videre forskning. Alle dataene er forsvarlig innelåst på UiA til rapporteringen er ferdig, og vil deretter bli slettet.

Forskeren har et etisk ansvar for den kunnskapen vedkommende produserer, siden ulike kunnskap gir ulike konsekvenser for praksis. Ettersom evalueringen skulle fokusere på hvorvidt intervensjonen Være Sammen ga et kompetanseløft i barnehagene som deltok, så vil det få konsekvenser for spredningen til andre barnehager og innholdet i den nye barnehagelærerutdanningen. Dersom evalueringen forteller at Være Sammen ga et kompetanseløft, så vil flere barnehager ta det i bruk. Hvis ikke det hadde denne effekten vil kanskje ikke konseptet spre seg. Dataene skal formidles på en troverdig og nøytral måte. Likevel må forskeren vedkjenne seg sin egen subjektivitet og eventuelt gjøre det tydelig for leseren hvilken førforståelse eller tidligere kunnskaper en har om temaet som kan ha påvirket tolkningen av data. Forskeren i denne evalueringen hadde ikke tidligere brukt teorien om den autoritative voksne, verken i forskning eller praksis, og hadde en åpen innstilling til feltet hun gikk inn i. Med førskolelærerbakgrunn og spesialpedagogikk som fagfelt var forskningen rundt hvordan materiellet for barna og kompetansehevingen for de ansatte virket inn på bevisstgjøringen og kvaliteten i barnehagen av stor interesse for forskeren. Kulturkompetansen til forskeren på barnehagearenaen fra egen forskning og praksis forenklet kontakten med feltet og forståelsen av hva informantene meddelte.

Som tidligere nevnt i punkt 2.6 om validiteten i evalueringen valgte vi å løse det muligens største etiske dilemmaet i datainnsamlingsperioden som handler om nærhet og distanse til de en forsker på med å prøve å ivareta et så godt utenfraperspektiv som mulig ved å holde oss utenfor deltakelse på samlingene i Være Sammen. Vi skulle verken virke inn på andre med

vår tilstedeværelse, eller bli påvirket slik at vi mistet objektiviteten i forskerrollen. Vi fikk heller et referat i etterkant av hva det hadde handlet om og hva som var gjennomgått på Storsamlingene for de ansatte i barnehagene og på veiledersamlingene, slik det fremkommer kort i punkt 1.3.2 og 1.3.4. UiA sine representanter gikk inn i barnehagene med respekt for den enkelte voksne, barna, foreldrene og barnehagen som organisasjon. Vi inntok rollen som ikke-deltakende observatører, og holdt oss mest mulig i bakgrunnen for å unngå å påvirke det sosiale samspillet og implementeringen av Være Sammen i barnehagene. Vår rolle var å prøve å være så objektive som mulig når vi evaluerte prosessen og virkningen av intervensjonen. Vi måtte selvsagt bygge opp et tillitsforhold til informantene og bli litt kjent og trygge på hverandre før vi var mer på sidelinjen. Dette er sentralt også fra et forskningsøyemed for å høyne validiteten i forskningen. Vi måtte likevel virke minst mulig forstyrrende på det daglige livet i barnehagene. Evalueringen skal gjenspeile en ydmykhet og respekt for den enkelte informant og barnehagen som organisasjon. Forskerne skal vise forståelse for og synliggjøre at Være Sammen inneholder mange etiske aspekt og fange opp opplevelsene og erfaringene til deltakerne underveis, uten å påvirke disse med sin egen førforståelse.

### 3 RESULTATER

#### 3.1 Resultater fra spørreskjemaundersøkelsen

Denne delen av rapporten tar for seg svarene på spørreskjemaet som ble sendt ut til de 21 pilotbarnehagene høsten 2012. Presentasjonen og analysen av data følger oppbygningen av temaene til spørreskjemaet (se vedlegg 4). I innledningen til noen av temaene som blir presentert er det gitt litt utfyllende informasjon om hva dette temaet innebar i Være Sammen og hva spørsmålene handlet om. Under tabellene kommenteres de viktigste tall- og prosentfordelinger med ord i tillegg. I oppsummeringen fra hvert tema er det gjerne gitt noen refleksjoner rundt funnene. Sitater fra de åpne spørsmålene er gjengitt i oppsummeringene.

##### 3.1.1 Bakgrunnsinformasjon om utvalget

#### Kommunetilhørighet

Kategori	Antall	Prosent
Vennesla	22	18,8
Søgne	9	7,7
Songdalen	16	13,7
Kristiansand	14	12
Evje og Hornnes	8	6,8
Mandal	15	12,8
Flekkefjord	14	12
Arendal	19	16,2
Total	117	100

Tabell 1 (Missing= 1)

Tabell 1 viser fordelingen av ansatte som svarte på spørreskjemaet fra de ulike deltakerkommunene. Alle de åtte pilotkommunene var representert i utvalget vårt. De videre tabellene baserer seg på de 118 svarene som kom inn fra målgruppen som arbeidet med de eldste barna i barnehagen. (Tabellen viser at én informant ikke svarte på spørsmålet om hvilken kommune vedkommende arbeidet i). Vi så ikke på det som hensiktsmessig for evalueringen å skille mellom de ulike kommunene i den videre analysen, så alle informantene behandles under ett

innenfor hvert spørsmål de ble bedt om å ta stilling til. På denne måten ville vi også ivareta anonymiteten til hver enkelt informant og barnehage best mulig.

### Stillingen til informanten

Kategori	Antall	Prosent
Styrer	13	11,3
Pedagogisk leder	33	28,7
Pedagogisk leder på dispensasjon	1	0,9
Førskolelærer	5	4,3
Assistent	29	25,2
Fagarbeider	31	27
Annet	3	2,6
Total	115	100

Tabell 2 (Missing= 3)

Av denne oversikten ser vi at det er flest pedagogiske ledere (33 personer eller 28,7%), fagarbeidere (31 personer eller 27%) og assistenter (29 personer eller 25,2%) som er blant våre utvalgte informanter. Det er 13 (11,3%) styrere som har svart. 5 (4,3%) har stilling som førskolelærer i barnehagen. Med andre ord var det 51 ansatte eller 44,3% med pedagogisk utdanning og 60 personer eller 52,2% uten pedagogisk utdanning i utvalget. 5 informanter skrev i det åpne feltet og beskrev hva de var når de enten hadde krysset på annet eller ikke krysset noe sted. Alle disse hadde pedagogisk utdanning, dvs. at 56 eller 48,8% av de ansatte som svarte hadde pedagogisk utdanning. Det var altså bare 4 flere uten utdanning som svarte, så dette gir et godt grunnlag for å sammenligne og signifikant teste de to gruppene med og uten pedagogisk utdanning i forhold til svarene på noen utvalgte spørsmål. Andre analyser viste at utvalget stort sett hadde deltatt i Være Sammen i mer enn ett år (71,2%) eller i ca. ett år (20,3 %). Når det gjaldt hvor aktive de hadde vært i Være Sammen, svarte 65,5% av informantene at de hadde hatt en aktiv rolle, 22,7% svarte at de hadde vært svært aktive, mens 11,8% mente at de hadde vært lite aktive. 8 ansatte svarte ikke på dette spørsmålet.

#### 3.1.2 Opplæringen i Være Sammen

I spørreskjemaet ble informantene spurt hvorvidt de hadde deltatt på storsamlingene for de ansatte i pilotbarnehagene i Være Sammen, og hvordan de eventuelt vurderte utbyttet de hadde hatt av å delta. Oversiktene under gir noen svar på dette. Av «missing» ser vi at mange

lot være å svare på om de hadde deltatt på samlingene eller ikke og hvordan utbyttet hadde vært. Det er uklart hvorfor de unnlot å svare. Kanskje de ikke klarte å huske tilbake i tid i farten hva de hadde gjort og eventuelt lært?

### Deltakelse på storsamling høsten 2010

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ja</b>	34	42
<b>Nei</b>	47	58
<b>Total</b>	81	100.0

Tabell 3 (Missing= 37)

Vi ser at 34 i vårt utvalg svarte at de hadde deltatt på den første storsamlingen. 47 sa at de ikke deltok. Hva med de 37 som ikke svarte?

### Vurdering av utbytte fra deltakelse på storsamling høsten 2010

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ganske godt</b>	5	14,7
<b>Godt</b>	14	41,2
<b>Svært godt</b>	15	44.1
<b>Total</b>	34	100.0

Tabell 4 (Missing= 84)

Av de 34 som svarte at de hadde deltatt på den første storsamlingen, mente 29 (85,3%) at de fikk et godt (14 personer) eller svært godt (15 personer) utbytte av denne samlingen i Være Sammen.

### Deltakelse på storsamling våren 2011

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ja</b>	53	58,2
<b>Nei</b>	38	41,8
<b>Total</b>	91	100.0

Tabell 5 (Missing= 27)

Det var 53 av informantene som hadde deltatt på den andre storsamlingen. 27 unnlot å svare.

### Vurdering av utbytte fra deltakelse på storsamling våren 2011

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ganske godt</b>	7	12,7
<b>Godt</b>	23	41,8
<b>Svært godt</b>	25	45,5
<b>Total</b>	55	100.0

Tabell 6 (Missing= 63)

Av de 55 som vurderte utbyttet av den andre storsamlingen, mente 48 personer (87,3%) at de enten hadde hatt et godt (23 personer) eller svært godt (25 personer) utbytte av denne samlingen.

### Deltakelse på storsamling høsten 2011

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ja</b>	57	60
<b>Nei</b>	38	40
<b>Total</b>	95	100.0

Tabell 7 (Missing= 23)

Av de 95 som svarte på om de hadde deltatt på storsamlingen høsten 2011 eller ikke, svarte 57 (60%) at de hadde deltatt.

### Vurdering av utbytte fra deltakelse på storsamling høsten 2011

Kategori	Antall	Prosent
<b>Dårlig</b>	1	1,7
<b>Litt</b>	2	3,4
<b>Ganske godt</b>	5	8,6
<b>Godt</b>	26	44,8
<b>Svært godt</b>	24	41,4
<b>Total</b>	58	100.0

Tabell 8 (Missing= 60)

Tabellen viser at av de 58 informantene som hadde deltatt på samlingen høsten 2011, mente 50 (86,2%) enten at de hadde hatt et svært godt (24 personer) eller godt (26 personer) utbytte av den tredje storsamlingen i Være Sammen.



## Deltakelse på storsamling våren 2012

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ja</b>	52	55,3
<b>Nei</b>	42	44,7
<b>Total</b>	94	100.0

Tabell 9 (Missing= 24)

94 i utvalget svarte på dette spørsmålet. Av disse sa 52 at de hadde deltatt på den fjerde og siste storsamlingen i Være Sammen.

## Vurdering av utbytte fra deltakelse på storsamling våren 2012

Kategori	Antall	Prosent
<b>Dårlig</b>	1	1,9
<b>Ganske godt</b>	3	5,8
<b>Godt</b>	18	34,6
<b>Svært godt</b>	30	57,7
<b>Total</b>	52	100.0

Tabell 10 (Missing= 66)

Av de 52 som hadde deltatt på den siste storsamlingen, svarte 30 (57,7%) at de hadde hatt et svært godt utbytte av å delta på samlingen, mens 18 (34,6%) svarte at de hadde hatt et godt utbytte.

### *Oppsummering av utvalgets svar i forhold til opplæringen i Være Sammen*

Det var mange som av ulike grunner som vi ikke kjenner til ikke svarte på om de hadde deltatt på storsamlingene i Være Sammen, men blant de som svarte at de hadde deltatt, så vurderte de aller fleste av disse at de enten hadde hatt et svært godt eller et godt utbytte av å delta på samlingene. Vi ser av tabellene at det forekommer at flere svarte på utbyttet de hadde av å delta på samling enn det antallet som svarte ja på at de hadde deltatt. Det kan hende de har hatt det så travelt i en hektisk barnehagedag med å få svart på alle spørsmålene at de har oversett noen av dem.

### 3.1.3 Kollegabasert veiledning i Være Sammen

Være Sammen har hatt som intensjon å bruke kollegabasert veiledning i læringsprosessen hos de ansatte. Et av temaheftene omhandlet denne formen for veiledning. Informantene ble bedt om å svare på om barnehagen deres hadde gjennomført kollegabasert veiledning.

Informantene ble også spurt om omfanget de eventuelt hadde deltatt i slik veiledning, og utbyttet de eventuelt hadde hatt av det.

#### Gjennomført kollegabasert veiledning i barnehagen

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ja</b>	87	79,8
<b>Nei</b>	22	20,2
<b>Total</b>	109	100.0

Tabell 11 (Missing= 9)

Av tabellen leser vi at 87 (ca. 80%) svarte at barnehagen deres hadde arbeidet med kollegabasert veiledning i implementeringen av Være Sammen.

#### Omfang av deltakelse i kollegabasert veiledning

Kategori	Antall	Prosent
<b>Annenhver uke</b>	2	2,4
<b>Månedlig</b>	37	43,5
<b>Sjeldnere</b>	46	54,1
<b>Total</b>	85	100.0

Tabell 12 (Missing= 33)

Av de 85 i utvalget som svarte på spørsmålet om hyppigheten av deltakelse i kollegabasert veiledning, svarte 46 (ca. 54%) at de hadde deltatt sjeldnere enn en gang i måneden, mens 37 (43,5%) svarte at de hadde deltatt månedlig.

## Vurdering av utbytte fra deltakelse i kollegabasert veiledning

Kategori	Antall	Prosent
Litt	11	13,3
Ganske godt	14	16,9
Godt	35	42,2
Svært godt	23	27,7
Total	83	100.0

Tabell 13 (Missing= 35)

35 (42,2%) fra de 83 fra utvalget som svarte på spørsmålet om hvilket utbytte de hadde hatt av å delta i kollegabasert veiledning, svarte at de hadde hatt et godt utbytte av denne veiledningen. 23 (27,7%) svarte at de hadde hatt et svært godt utbytte av å delta i dette.

### *Oppsummering av utvalgets svar i forhold til kollegabasert veiledning i Være Sammen*

Ca. 80 % av barnehagene fra utvalget vårt hevder at de har brukt kollegabasert veiledning i implementeringen av Være Sammen. Når det kom til å svare på hvor mye de selv hadde deltatt i denne formen for veiledning og utbyttet deres av dette, så ble det mange som ikke svarte (henholdsvis 33 og 35 «missing»). Spørsmålet kom kanskje litt tidlig i prosessen, slik at de ikke hadde fått brukt det så mye ennå (de færreste fra utvalget hadde gjennomført kollegabasert veiledning mer enn en gang i måneden, og de fleste sjeldnere enn dette), og derfor heller ikke hadde gjort seg nok erfaringer til å vurdere virkningen for dem selv. Etersom det ikke var en vet ikke-kategori å velge i spørreskjemaet, kan det også være en forklaring på mange «missing».

### *3.1.4 Forankring av Være Sammen i prosjektplan i barnehagen*

Det var en intensjon i implementeringen at Være Sammen skulle forankres i en prosjektplan i den enkelte pilotbarnehage. Det å måtte utarbeide en forpliktende prosjektplan med en strukturert fremdriftsplan og operasjonalisere ned kjernekomponentene og visjonen eller målsettingene i Være Sammen kunne hjulpet de ansatte til å få et større eierforhold og lojalitet til innholdet, noe som kunne gjort det enklere å gjennomføre intensjonene i den enkelte barnehage.

### Hadde barnehagen en egen prosjektplan?

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ja</b>	81	82,7
<b>Nei</b>	17	17,3
<b>Total</b>	98	100.0

Tabell 14 (Missing= 20)

81 (82,7%) svarte at barnehagen hadde en egen prosjektplan i arbeidet med implementeringen av Være Sammen. Det var 20 som ikke svarte på spørsmålet.

### Vurdering av utbytte av prosjektplanen

Kategori	Antall	Prosent
<b>Dårlig</b>	4	5,1
<b>Litt</b>	13	16,7
<b>Ganske godt</b>	14	17,9
<b>Godt</b>	30	38,5
<b>Svært godt</b>	17	21,8
<b>Total</b>	78	100.0

Tabell 15 (Missing= 40)

Tabellen viser at 30 (38,5%) av de 78 som svarte på spørsmålet mente de hadde hatt et godt utbytte av prosjektplanen.

### *Oppsummering av utvalgets svar i forhold til forankring av Være Sammen i prosjektplan i barnehagen*

Det var mange som ikke svarte på spørsmålet om prosjektplan. Noen i utvalget skrev kommentarer på skjemaet at de ikke visste om de hadde en prosjektplan, eller at de ikke hadde sett den. Noen skrev at de hadde en muntlig plan som ikke var nedtegnet, mer at de snakket om hvordan de ville ha det på avdelingen og hva som fungerte eller ikke. Her kommer den tause kunnskapen, eller den stilltiende, innforståtte, praktiske kompetansen som tradisjonelt har preget kulturen i barnehagen inn i bildet. Det varierte hvor godt prosjektplanen var evaluert, men noen skrev at de vurderte den på møter for de pedagogiske lederne eller i prosjektgruppa. Noen barnehager hadde brukt praksisfortellinger i evalueringen av arbeidet som sto i planen.

### 3.1.5 Temahefter i Være Sammen

Et viktig bidrag til kompetansehevingen i Være Sammen er fire temahefter utarbeidet hovedsakelig av ansatte ved Senter for atferdsforskning, Universitetet i Stavanger, som til sammen utgjør teorigrunnlaget i Være Sammen. Det er forventet at alle som deltar i implementeringen setter seg inn i og drøfter minst temahefte 1 og 2 i kollegiet. Hefte 1 handler om den autoritative voksenrollen og hefte 2 om tidlig innsats og håndtering av utfordrende atferd. Temahefte 3 handler om kollegaveiledning og temahefte 4 om implementering, organisasjonslæring og teamutvikling. Disse er særlig tiltenkt ledelsesnivået i barnehagene. For en nærmere redegjørelse av det teoretiske innholdet i temaheftene vises til innledningen i rapporten (1.2 Kjernekomponentene og 1.3 Støttesystemet i Være Sammen). I presentasjonen under brukes nummeret til det enkelte heftet som overskrift.

#### Vurdering av personalets grad av drøfting av innholdet i temahefte 1

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	1	0,9
<b>Litt</b>	8	7
<b>En del</b>	24	21,1
<b>Mye</b>	47	41,2
<b>Svært mye</b>	34	29,8
<b>Total</b>	114	100.0

Tabell 16 (Missing= 4)

Oversikten viser at 47 (41,2%) mente at de ansatte i barnehagen hadde drøftet innholdet i temahefte 1 mye, mens 34 (29,8%) hevdet at de hadde drøftet dette heftet svært mye.

#### Vurdering av personalets grad av drøfting av innholdet i temahefte 2

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	3	2,7
<b>Litt</b>	15	13,3
<b>En del</b>	32	28,3
<b>Mye</b>	41	36,3
<b>Svært mye</b>	22	19,4
<b>Total</b>	113	100.0

Tabell 17 (Missing= 5)

Tabell 17 viser at 41 personer (36,3%) i utvalget mente at de ansatte i barnehagen hadde drøftet innholdet i temahefte 2 mye, mens 32 (28,3%) hevdet at de hadde drøftet dette heftet en del.

### Vurdering av personalets grad av drøfting av innholdet i temahefte 3

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	9	8,2
<b>Litt</b>	32	29,1
<b>En del</b>	32	29,1
<b>Mye</b>	25	22,7
<b>Svært mye</b>	12	10,9
<b>Total</b>	110	100.0

Tabell 18 (Missing= 8)

Like mange i utvalget (32 personer eller 29,1%) svarte at personalet hadde drøftet innholdet i temahefte 3 litt eller en del.

### Vurdering av personalets grad av drøfting av innholdet i temahefte 4

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	27	28,7
<b>Litt</b>	33	35,1
<b>En del</b>	15	16
<b>Mye</b>	14	14,9
<b>Svært mye</b>	5	5,3
<b>Total</b>	94	100.0

Tabell 19 (Missing= 24)

Tabell 19 viser at 33 (35,1%) i utvalget mente at de ansatte i barnehagen hadde drøftet innholdet i temahefte 4 litt, mens 27 (28,7%) hevdet at de ikke hadde drøftet temahefte 4 noe.

### Vurdering av sin egen tilegnelse av innholdet i temahefte 1

Kategori	Antall	Prosent
Litt	9	8
En del	32	28,6
Mye	37	33
Svært mye	34	30,4
Total	112	100.0

Tabell 20 (Missing= 6)

Det var en nokså lik fordeling mellom svarene en del (28,6%), mye (33%) og svært mye (30,4%) når det gjaldt hvor mye den enkelte i utvalget mente han/hun hadde satt seg inn i innholdet i temahefte 1.

### Vurdering av sin egen tilegnelse av innholdet i temahefte 2

Kategori	Antall	Prosent
Litt	17	15,5
En del	35	31,8
Mye	37	33,6
Svært mye	21	19,1
Total	110	100.0

Tabell 21 (Missing= 8)

Svarene til utvalget fordelte seg nokså likt mellom at de syntes at de selv hadde satt seg en del (31,8%) og mye (33,6%) inn i temahefte 2.

### Vurdering av sin egen tilegnelse av innholdet i temahefte 3

Kategori	Antall	Prosent
Ingenting	6	5,7
Litt	22	20,8
En del	30	28,3
Mye	34	32,1
Svært mye	14	13,2
Total	106	100.0

Tabell 22 (Missing= 12)

I forhold til temahefte 3 mente utvalget at de hadde satt seg en del (28,3%) eller mye (32,1%) inn i dette.

### Vurdering av sin egen tilegnelse av innholdet i temahefte 4

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	16	16,8
<b>Litt</b>	25	26,3
<b>En del</b>	29	30,5
<b>Mye</b>	21	22,1
<b>Svært mye</b>	4	4,2
<b>Total</b>	95	100.0

Tabell 23 (Missing= 23)

Av de i utvalget som svarte på i hvor stor grad den enkelte hadde tilegnet seg stoffet i temahefte 4, svarte 25 (26,3%) at de hadde gjort dette litt. 29 (30,5%) svarte at de hadde satt seg en del inn i dette heftet, mens 21 (22,1%) hevdet at de hadde tilegnet seg stoffet mye.

### Vurdering av personlig utbytte av temahefte 1

Kategori	Antall	Prosent
<b>Noe</b>	7	6,3
<b>Ganske godt</b>	28	25,2
<b>Godt</b>	41	36,9
<b>Svært godt</b>	35	31,5
<b>Total</b>	111	100.0

Tabell 24 (Missing= 7)

41 personer (36,9%) i utvalget vurderte utbyttet de hadde hatt av temahefte 1 til å være godt, mens 35 (31,5%) syntes de hadde hatt et svært godt utbytte av dette heftet.

### Vurdering av personlig utbytte av temahefte 2

Kategori	Antall	Prosent
<b>Dårlig</b>	1	0,9
<b>Noe</b>	15	13,3
<b>Ganske godt</b>	27	23,9
<b>Godt</b>	47	41,6
<b>Svært godt</b>	23	20,4
<b>Total</b>	113	100.0

Tabell 25 (Missing= 5)



Tabell 25 viser at det var 47 personer eller 41,6% i utvalget som mente de hadde hatt et godt utbytte av det andre temaheftet.

### Vurdering av personlig utbytte av temahefte 3

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	5	4,7
Noe	18	17
Ganske godt	30	28,3
Godt	41	38,7
Svært godt	12	11,3
Total	106	100.0

Tabell 26 (Missing= 12)

På spørsmålet om hvilket utbytte den enkelte hadde hatt av temahefte 3, svarte 41 (38,7%) i utvalget at de hadde hatt et godt utbytte av dette. 30 personer eller 28,3% i utvalget svarte at de hadde hatt et ganske godt utbytte av det tredje heftet.

### Vurdering av personlig utbytte av temahefte 4

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	10	11,4
Noe	19	21,6
Ganske godt	29	33
Godt	26	29,5
Svært godt	4	4,5
Total	88	100.0

Tabell 27 (Missing= 30)

Vi ser av tabellen at de fleste i utvalget enten syntes at de hadde hatt et ganske godt (33%) eller et godt (29,5%) utbytte av temahefte 4. Det var 30 som unnlot å svare.

### *Oppsummering av utvalgets svar i forhold til bruken og utbyttet av temaheftene i Være Sammen*

Vi ser at det var flere som valgte å svare på spørsmålene om temaheftene. Svarene viste at utvalget hadde satt seg generelt godt inn i innholdet i de ulike temaheftene. Når det gjaldt

temahefte 4, så kom ikke dette ut til barnehagene før rett før sommeren 2012. Det er sannsynligvis årsaken til at det ble flere som enten ikke svarte, eller som sa at de ikke hadde brukt dette heftet så mye til drøfting i personalgruppa. De obligatoriske temaheftene 1 og 2 kom godt ut i forhold til utvalgets vurdering av utbyttet de hadde hatt av å sette seg inn i stoffet.

### 3.1.6 Veiledning fra veilederne i Være Sammen

I Være Sammen fikk hver pilotbarnehage tildelt en egen veileder som hadde gjennomgått en veilederopplæring i forhold til teorigrunnlaget eller innholdet i de fire temaheftene. Utvalget ble stilt noen spørsmål om bruken av veilederen og utbyttet av veiledningen.

#### Bruken av veilederen

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	5	4,7
<b>Litt</b>	30	28
<b>En del</b>	32	29,9
<b>Mye</b>	25	23,4
<b>Svært mye</b>	15	14
<b>Total</b>	107	100.0

Tabell 28 (Missing= 11)

Tabellen viser at henholdsvis 32 (29,9%) og 30 (28%) av utvalget hadde brukt veilederen en del og litt, mens 25 (23,4%) brukte veilederen mye.

#### Vurdering av nytten av veilederen

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingen</b>	1	1
<b>Litt</b>	30	29,1
<b>Ganske god</b>	27	26,2
<b>God</b>	21	20,4
<b>Svært god</b>	24	23,3
<b>Total</b>	103	100.0

Tabell 29 (Missing= 15)

Det var kun en i utvalget som ikke syntes hun/han hadde hatt utbytte av veiledningen fra veilederen. Et lite flertall (29,1%) mente de hadde hatt litt nytte av veilederen, mens 26,2% mente de hadde hatt ganske god nytte av veilederen. 23,3% vurderte det til at de hadde hatt svært godt utbytte av veilederen.

### Vurdering av å lykkes med implementeringen uten en veileder

Kategori	Antall	Prosent
<b>Dårlig</b>	15	14,9
<b>Litt</b>	43	42,6
<b>Ganske godt</b>	34	33,7
<b>Godt</b>	8	7,9
<b>Svært godt</b>	1	1
<b>Total</b>	101	100,0

Tabell 30 (Missing= 17)

Vi ser av tabellen at 43 personer eller 42,6% i utvalget tenkte at de ville fått til implementeringen av Være Sammen litt hvis de ikke hadde fått tildelt en veileder. 34 personer (33,7%) i utvalget mente at de ville klart dette ganske godt alene. Kun en person i utvalget tenkte at de ville fått til implementeringen svært godt alene.

### *Oppsummering av utvalgets vurdering av veilederens funksjon i barnehagen*

Det var en del som valgte ikke å svare på spørsmålene om veilederen. Det varierte nok litt fra barnehage til barnehage hvor mye de hadde trukket inn veilederen i implementeringsarbeidet, men flertallet hadde brukt veilederen en del. De fleste mente at de enten hadde hatt litt eller ganske god nytte av veilederen, og en del syntes de hadde hatt svært godt utbytte av å ha en veileder. Et flertall i utvalget tenkte at barnehagen ville fått til implementeringen av Være Sammen litt uten en veileder. Det som ble trukket frem på det åpne spørsmålet om veiledningen de hadde fått var at noen kunne ønsket at veilederen hadde vært mer i barnehagen, og at det hadde vært viktig i prosessen med bevisstgjøring av den enkelte i personalgruppa. Noen mente at veilederen hadde hjulpet dem med å sette prosjektet inn i en større sammenheng, sette litteraturen i system og knytte den opp mot praksisdrøftinger. Dette med å holde tråden, bli «pustet» i nakken og holde fokuset på prosjektet ble nevnt at veilederen bidro til. Veilederen hadde i noen barnehager vært en pådriver til å få med seg hele

personalgruppa. For noen hadde det vært helt avgjørende med drahjelpen fra en ekstern veileder, og det å ha noen til å se ting fra utsiden. En styrer mente veilederen hadde vært en god støtte for henne. Noen sa at de ikke hadde brukt veilederen så mye, og at hun ikke hadde tilført noe særlig utover det de kunne lese selv i temaheftene. Pål Roland ble trukket frem under dette spørsmålet som «knallbra, inspirerende og faglig dyktig» på et felles personalmøte som hadde blitt arrangert. Vi så også en tendens i fokusgruppeintervjuene at informantene trakk frem Pål Roland da vi stilte dem spørsmål rundt veiledningen de hadde fått i Være Sammen, og at de gjerne vurderte påvirkningen fra han høyere enn fra veilederen deres.

### 3.1.7 Informasjon og inspirasjon fra prosjektledelsen i Være Sammen

Det var hovedsakelig tre hovedaktører i ledelsen av Være Sammen. Disse tre hadde ulike funksjoner. Eyvind Skeie utviklet det pedagogiske materialet for barna, Pål Roland laget innholdet i Være Sammen og leverte det gjennom kurs og forelesninger, mens Torhild Roland Vetvik hadde ansvaret for logistikk og administrasjon. Vi ba utvalget om å vurdere informasjonen de fikk fra prosjektledelsen underveis, og i hvilken grad disse tre nøkkelpersonene hadde virket inspirerende for arbeidet med Være Sammen. Vi hadde også et åpent spørsmål der utvalget kunne gi ytterligere kommentarer om prosjektledelsen.

### Vurdering av informasjonen fra prosjektledelsen

Kategori	Antall	Prosent
<b>Svært dårlig</b>	1	0,9
<b>Dårlig</b>	6	5,7
<b>Ganske god</b>	39	36,8
<b>God</b>	47	44,3
<b>Svært god</b>	13	12,3
<b>Total</b>	106	100.0

Tabell 31 (Missing= 12)

Av tabellen leser vi at flertallet vurderte informasjonen de fikk fra prosjektledelsen som enten god (44,3%) eller ganske god (36,8%).

## I hvilken grad virket prosjektledelsen inspirerende for arbeidet med Være Sammen?

Kategori	Antall	Prosent
Lite	6	5,3
Noe	13	11,4
I ganske stor grad	20	17,5
I stor grad	39	34,2
I svært stor grad	36	31,6
Total	114	100.0

Tabell 32 (Missing= 4)

Tabellen viser at de fleste i utvalget syntes prosjektledelsen hadde virket inspirerende i stor grad (34,2%) eller i svært stor grad (31,6%).

### *Oppsummering av utvalgets vurdering av prosjektledelsen i Være Sammen*

Prosjektledelsen fikk god vurdering i forhold til informasjonen de hadde gitt underveis og i forhold til å inspirere deltakerne i gjennomføringen av innholdet i Være Sammen. Utvalget ga mange innspill på det åpne spørsmålet for å utdype hvordan de hadde opplevd prosjektledelsen. Her kom også vurderinger av selve Være Sammen. Flere kommenterte at hver enkelt av de tre nøkkelpersonene i prosjektledelsen hadde vært svært inspirerende for dem i arbeidet. Flere satte stor pris på å ha hatt nær kontakt med prosjektlederne underveis. Følgende sitater fra spørreskjemaet gjengis uten videre kommentar: «Bra og flott når Torhild og Eyvind var her. Helt topp med Pål. Kjempelærerikt. De har vært veldig engasjerte og utrolig kunnskapsrike. Samtlige har vært lydhøre overfor barnehagene, og det har vært et inkluderende samarbeid. De har holdt prosjektet levende i barnehagen med sin tilstedeværelse. Pål har fagliggjort prosjektet på en måte som alle kan forstå. Pål er dyktig og har gitt oss mye inspirasjon. Han var med på en planleggingsdag for hele oppvekstsenteret (skolen og barnehagen). Eyvind Skeie er meget inspirerende. Endelig et program/hjelpemiddel som omhandler alle delene av et barns liv, også personalet og foresatte. Engasjementet deres smitter. Programmet er forankret i forskning. Det er konkret, forståelig, spennende og utfordrende. Vi er heldige som sitter med denne kompetansen. Dette kommer barna til nytte. Forelesningene til Pål Roland var meget gode. Ellers et veldig bra program. God oppfølging. Glimrende Pål Roland! Hele konseptet har vært interessant, men Pål Roland har vært mest inspirerende. Inspirerende og entusiastiske, veldig viktige for prosjektet. Gjorde det lærerikt, gøy og supert å være med på. Personene har inspirert oss som har vært og hørt de på

storsamlingene. Det er synd ikke flere har fått høre på deres smittende engasjement. Pål Roland er en meget dyktig foredragsholder som inspirerer. Eyvind og Torhild er kreative og sprudlende- smittende engasjement. Pål har vært den viktigste og største kilden til inspirasjon. Pål Roland sitt seminar har vært helt utrolig lærerikt. Pål Roland har en enorm evne til å lære fra seg. Sett fra mitt ståsted tror jeg at veiledningen og prosjektgruppa er de to viktigste drivkreftene i et prosjektarbeid. Spesielt Pål Roland sine kurs har bidratt inspirerende til arbeidet, meget dyktig med en fot i praksisfeltet og en fot i forskningsfeltet. Svært fornøyd med teoristoffet fra Pål Roland. Svært interessante forelesninger med Pål Roland. Torhild Roland Vetvik har vært engasjert og mye tilstede. Pål Roland gav «kjøtt på beina». Først etter å ha hørt på ham gav prosjektet mening. Han gav prosjektet «substans», grunnverdi. Utrolig flotte samlinger. Utviklerne har vært mer inspirerende enn programmet i seg selv. Veldig interessant og nyttig å høre på Pål Roland, for en kjenner igjen barnas oppførsel».

### 3.1.8 Nettsidene til Være Sammen

Som en del av støttesystemet i Være Sammen er det utviklet egne nettsider med følgende nettside: [www.væresammen.no](http://www.væresammen.no) Her kunne deltakerne dele erfaringer med hverandre, gi hverandre ideer i implementeringen og holde seg oppdatert på hva som foregikk i Være Sammen. Gjennom å henvise til nettsidene kunne interesserte, som for eksempel foreldre eller potensielle nye Løvebarnehager (barnehager som var med i Være Sammen) enkelt gå inn og få informasjon om hva det besto i. Vi var interessert i å finne ut hvor mye utvalget vårt hadde benyttet seg av nettsidene til Være Sammen, og hva de syntes om dem.

#### I hvilken grad hadde utvalget benyttet seg av nettsidene til Være Sammen?

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	50	43,1
<b>Litt</b>	51	44
<b>En del</b>	14	12,1
<b>Mye</b>	1	0,9
<b>Total</b>	116	100.0

Tabell 33 (Missing= 2)

Som tabellen viser hadde de færreste i utvalget brukt nettsidene til Være Sammen noe særlig i arbeidet sitt. 43,1% hadde ikke brukt denne ressursen, mens 44% hadde brukt den litt.

## Vurdering av nettsidene

Kategori	Antall	Prosent
<b>Svært dårlig</b>	1	1,6
<b>Dårlig</b>	6	9,7
<b>Ganske bra</b>	35	56,5
<b>Bra</b>	18	29
<b>Svært bra</b>	2	3,2
<b>Total</b>	62	100.0

Tabell 34 (Missing= 56)

Ettersom det var svært få som hadde benyttet seg av nettsidene i noen grad, var det bare omkring halvparten i utvalget som ga en vurdering av disse. Blant de som svarte på hva de mente om denne støttefunksjonen, svarte 35 personer eller 56,5% i utvalget at de syntes nettsidene var ganske bra. 18 personer (29%) mente at nettsidene var bra.

### *Oppsummering av utvalgets vurdering av nettsidene i Være Sammen*

Svært få i utvalget hadde benyttet seg av nettsidene i Være Sammen. Det var ikke laget et åpent spørsmål i forhold til dette spørsmålet i spørreskjemaet, ettersom vi allerede hadde fått en del utfyllende informasjon om hva deltakerne i Være Sammen tenkte om denne ressursen i fokusgruppeintervjuene vi tok underveis i evalueringen. Det tok en stund før nettsidene var oppe og gikk i implementeringsåret, og det foregikk ikke så mye der den første tiden, så sannsynligvis kan dette ha ført til at barnehagene i liten grad brukte nettsidene. En annen mulig årsak kan være at ansatte i barnehage har liten tid til å gå inn på nettet i løpet av en travel arbeidsdag, der de er sammen med barna. Det er nok så mye som må prioriteres høyere i her-og-nå-situasjonene i barnehagene enn å sjekke om det er lagt ut noe nytt på nettsidene i Være Sammen, eller å få tid til å publisere noen innspill fra arbeidet i egen barnehage. Under evalueringsarbeidet merket vi også at det kunne være en utfordring å få svar på e-post-meldinger fra barnehagene innen rimelig tid, så internett er muligens ikke det mest effektive mediet å bruke foreløpig i samarbeid med barnehager.

### *3.1.9 Materiellet for barna i Være Sammen*

Vi ønsket i evalueringen å få et innblikk i hvor godt personalet hadde satt seg inn i det pedagogiske materialet for barna, hvordan dette materialet hadde blitt benyttet i pilot-

barnehagene, hyppigheten av bruken på avdelingen, hvordan utvalget vurderte bruker-vennligheten til de ulike delene av materiellet sammen med barna og hvorvidt materiellet hadde påvirket barn og voksnes væremåte i positiv retning i barnehagen. Det var også et åpent spørsmål hvor de kunne gi ytterligere kommentarer i forhold til hvordan materiellet hadde fungert.

### Kjennskapen til det pedagogiske materiellet

Kategori	Antall	Prosent
<b>Dårlig</b>	1	0,9
<b>Noe</b>	22	19
<b>Ganske godt</b>	26	22,4
<b>Godt</b>	43	37,1
<b>Svært godt</b>	24	20,7
<b>Total</b>	116	100.0

Tabell 35 (Missing= 2)

De fleste i utvalget (37,1%) svarte at de kjente materiellet godt. Det var bare en i utvalget som syntes han/hun kjente materiellet dårlig, men ellers fordelte svarene seg nokså likt på å kjenne materiellet svært godt, ganske godt eller noe.

### Hyppigheten av bruken av materiellet sammen med barna på avdelingen i barnehagen

Kategori	Antall	Prosent
<b>Daglig</b>	2	1,8
<b>Flere dager i uka</b>	30	27,5
<b>Ukentlig</b>	50	45,9
<b>Annenhver uke</b>	13	11,9
<b>En til to ganger i måneden</b>	10	9,2
<b>Sjeldnere</b>	4	3,7
<b>Total</b>	109	100.0

Tabell 36 (Missing= 9)

Tabellen viser at de fleste (45,9%) i utvalget brukte materiellet med barna hver uke. 27,5% brukte det flere dager i uka.



### I hvilken grad hadde materiellet blitt brukt sammen med enkeltbarn?

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	29	27,4
<b>Litt</b>	40	37,7
<b>En del</b>	30	28,3
<b>Mye</b>	5	4,7
<b>Svært mye</b>	2	1,9
<b>Total</b>	106	100.0

Tabell 37 (Missing= 12)

37,7% av personene i utvalget oppga at de hadde brukt materiellet sammen med enkeltbarn litt, mens henholdsvis 28,3% og 27,4% oppga at de hadde brukt det en del eller ingenting med enkeltbarn.

### I hvilken grad hadde barna selv brukt materiellet, uten voksenledelse?

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	43	41,3
<b>Litt</b>	45	43,3
<b>En del</b>	12	11,5
<b>Mye</b>	4	3,8
<b>Total</b>	104	100.0

Tabell 38 (Missing= 14)

Vi ser av tabellen at barna i liten grad hadde brukt materiellet på egenhånd, uten voksenhjelp. 43,3% av utvalget oppga at barna hadde brukt det litt alene, mens 41,3% sa at de ikke hadde brukt det alene.

### Vurdering av brukervennligheten til Løvebøkene

Kategori	Antall	Prosent
<b>Dårlig</b>	3	2,8
<b>Litt</b>	20	18,3
<b>Ganske godt</b>	25	22,9
<b>Godt</b>	40	36,7
<b>Svært godt</b>	21	19,3
<b>Total</b>	109	100.0

Tabell 39 (Missing= 9)

Flertallet i utvalget (36,7%) svarte at Løvebøkene egnet seg godt sammen med barna i barnehagen.

#### Vurdering av brukervennligheten til Regnbueløvens fantastiske brøl

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	4	3,7
Litt	15	13,9
Ganske godt	26	24,1
Godt	37	34,3
Svært godt	26	24,1
Total	108	100.0

Tabell 40 (Missing= 10)

De fleste personene i utvalget (34,3%) svarte at Regnbueløvens fantastiske brøl egnet seg godt til bruk med barna i barnehagen. Like mange (24,1%) mente at denne boka egnet seg svært godt eller ganske godt med barna.

#### Vurdering av brukervennligheten til Magnetografen

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	2	1,8
Litt	16	14,7
Ganske godt	26	23,9
Godt	37	33,9
Svært godt	28	25,7
Total	109	100.0

Tabell 41 (Missing= 9)

Et flertall i utvalget (33,9%) syntes Magnetografen fungerte godt sammen med barna. Videre mente 25,7% av utvalget at den fungerte svært godt, mens 23,9% mente at den fungerte ganske godt.

### Vurdering av brukervennligheten til sangene (med fokus på teksten)

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	2	1,8
Litt	13	11,9
Ganske godt	33	30,3
Godt	41	37,6
Svært godt	20	18,3
Total	109	100.0

Tabell 42 (Missing= 9)

Tabellen viser at flesteparten i utvalget (37,6%) syntes at sangene fungerte godt med barna. 30,3% av utvalget syntes sangene fungerte ganske godt.

### Vurdering av brukervennligheten til Regnbueløven

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	3	2,7
Litt	7	6,3
Ganske godt	16	14,3
Godt	39	34,8
Svært godt	47	42
Total	112	100.0

Tabell 43 (Missing= 6)

Vi ser av tabellen at et flertall i utvalget (42%) syntes at Regnbueløven egnet seg svært godt med barna i barnehagen. 34,8% av utvalget syntes denne maskoten egnet seg godt sammen med barna.

### Vurdering av brukervennligheten til Løvens løvbok

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	9	8,4
Litt	7	6,5
Ganske godt	16	15
Godt	41	38,3
Svært godt	34	31,7
Total	107	100.0

Tabell 44 (Missing= 11)

De fleste i utvalget (38,3%) vurderte egnetheten til Løvens lovbok som god sammen med barna, mens 31,7% av utvalget vurderte den til å egne seg svært godt.

### Vurdering av brukervennligheten til Løveskjoldet

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	12	11,4
Litt	16	15,2
Ganske godt	22	21
Godt	40	38,1
Svært godt	15	14,3
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100.0</b>

Tabell 45 (Missing= 13)

Tabellen viser at et flertall i utvalget (38,1%) mente at Løveskjoldet var godt egnet sammen med barna i barnehagen, mens 21% mente at det var ganske godt egnet. 11,4 % syntes at skjoldet var dårlig egnet.

### Vurdering av brukervennligheten til Regnbuekisten

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	17	16,7
Litt	19	18,6
Ganske godt	16	15,7
Godt	37	36,3
Svært godt	13	12,7
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100.0</b>

Tabell 46 (Missing= 16)

Av tabellen kan vi lese at 36,3% av utvalget svarte at de syntes Regnbuekisten var godt egnet til bruk sammen med barna. 16,7% av utvalget mente den var dårlig egnet med barna.

### I hvilken grad hadde Ressursboken hjulpet personalet i bruken av materiellet?

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	1	1,1
Litt	20	21,5
Ganske godt	21	22,6
Godt	31	33,3
Svært godt	20	21,5
Total	93	100.0

Tabell 47 (Missing= 25)

Det var 25 personer i utvalget som ikke svarte på spørsmålet om i hvilken grad Ressursboken hadde hjulpet personalet i bruken av materiellet. Av de 93 som svarte, syntes 33,3% at Ressursboken hadde hjulpet dem godt i forhold til bruken av materiellet, ellers var det nesten lik fordeling av svar på ganske godt, litt og svært godt. Kun en person svarte at Ressursboken hadde vært dårlig egnet.

### Vurdering av materiellets positive påvirkning på barnas væremåte i barnehagen

Kategori	Antall	Prosent
Ingenting	1	0,9
Litt	16	14,3
En del	47	42
Mye	37	33
Svært mye	11	9,8
Total	112	100.0

Tabell 48 (Missing= 6)

De fleste i utvalget (42%) svarte at materiellet hadde påvirket barnas væremåte en del i positiv retning, mens 33% mente at det hadde påvirket væremåten til barna mye i positiv forstand.

## Vurdering av materiellets positive påvirkning på de ansattes væremåte i barnehagen

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	1	0,9
<b>Litt</b>	8	7,1
<b>En del</b>	34	30,4
<b>Mye</b>	47	42
<b>Svært mye</b>	22	19,6
<b>Total</b>	112	100.0

Tabell 49 (Missing= 6)

Et flertall i utvalget (42%) hevdet at materiellet hadde påvirket de voksnes væremåte i barnehagen mye i positiv retning. 30,4% mente at det hadde påvirket dem en del, mens 19,6% mente det hadde påvirket personalets væremåte svært mye på en positiv måte.

### *Oppsummering av utvalgets vurdering av det pedagogiske materiellet for barna i Være Sammen*

De fleste i utvalget oppga at de kjente materiellet godt og at de brukte det med barna hver uke. Flertallet hadde brukt materiellet litt eller en del med enkeltbarn, men det var også en del som ikke hadde brukt det noenting med bare et barn om gangen. Utvalget oppga at barna i liten grad hadde brukt materiellet uten voksenledelse. Det er oppgitt i Ressursboken at barna ikke bør leke med magnetfigurene alene. Muligens er de voksne i barnehagen redde for at materiellet skal gå i stykker dersom barna eksperimenterer med det. Utvalget vurderte stort sett de ulike delene i materiellet som godt egnet til bruk med barna i barnehagen. Det var noen personer i utvalget som syntes at Løveskjoldet var mindre bra. Svarene på det åpne spørsmålet vil utdype hva som var problemet. Det gjaldt hovedsakelig falming. Det var også noen i utvalget som vurderte Regnbuekisten som dårlig. Dette handlet om at den er laget av papp og går da lett i stykker. Den var ikke så flott i utseendet som de trodde en «tronstol» hadde vært. Utvalget mente at Regnbueløven egnet seg svært godt med barna. Denne ble også gjerne brukt sammen med de yngste barna i barnehagen. Utvalget var blitt bedt om å fokusere på teksten da de skulle vurdere sangene, for vi hadde allerede fått mange tilbakemeldinger gjennom intervjuene på at de ønsket barnestemmer i stedet for innspillingen som er gjort til nå med voksne som synger. Utvalget syntes sangtekstene fungerte godt eller ganske godt med barna. Sangene ble også brukt med de yngste barna. Utvalget syntes at materiellet hadde virket positivt inn på både barnas og de voksnes væremåte i barnehagen.

Kommentarene på det åpne spørsmålet syntes mer kritiske enn avkrysningene i skjemaet, men kanskje desto viktigere å få tilbakemelding på for materiellutviklerne. I det videre gjengis sitater fra enkeltpersoner på det åpne spørsmålet om materiellet i Være Sammen, uten ytterligere kommentar: «Assistentene er ikke gitt opplæring/innføring nok til å bruke det godt nok. Barna vil gjerne fortsette historien med figurene på alle arkene, ikke bare de to som det går an å henge på figurene (Magnetografen). Det er mange fremmedspråklige i barnegruppa. Synes Regnbueløvens fantastiske brøl har vært veldig bra. Barna har virkelig levd seg inn i det, men vanskelig i forhold til tospråklige barn. Mye abstrakt og litt voksen humor. Det hadde vært greit med grepene til gitar til sangene. Ønsket sterkere farger og tydeligere uttrykk på for eksempel magnetfigurene. Skjoldet fint, men mister fargen ute. Ønsket regnbuefarger. Regnbueløven burde vært i dens farger. Kan ikke stå. Barna kan nok ikke bruke materiellet alene, da det kan gå i stykker. Løvebrølboka har for mye tekst. Eventyrboka har litt vanskelig språk. Navnene på barna i Regnbuebarnehagen har noen tungvinne navn (Ronja Rød osv). Figurene til Magnetografen fungerer noe dårlig, da barna i gitte situasjoner ser hver sin vei. Sikksakk-bøkene har fint innhold, men kan være noe vanskelige å bla i. Magnetografen er for tung og uhåndterlig. Ville bare hatt to tavler. Figurene i Magnetografen har vært litt små, og noen av detaljene på bildet har blitt små, derfor har barna noen ganger syntes det har vært vanskelig å se sammenhengen. Figurene til Magnetografen blir fort ødelagt. Tavla er litt vinglete. Flotte tekster, enkle å lære og forstå. God historie. Skjoldet er for lite, «forsvant» litt på stor vegg. Fargene bleknet fort, og nå er bare blåfargen igjen, men svak. Tåler ikke vær og vind. Har ikke brukt selve Regnbuekisten i arbeidet med barna. Løva og bøkene/materiellet står på egne hyller på avdelingen, synlig, men ikke slik at barna kan hente uten å spørre en voksen. Kunne vært mer fult i sangene på cd-en. De fenger ikke så mye. Kunne ønske de 12 sikksakk-bøkene ikke var sikksakk. Kvaliteten på Magnetografen kunne vært bedre. Kjedelig at den ikke tåler at barna tar på den. Regnbuekisten er ikke så praktisk, siden den er av papp og tåler lite. Regnbueløvens fantastiske brøl- veldig gøy! Løvebøkene har vært veldig fine å ta frem ved forskjellige episoder med barna, gode eller dårlige, fine i samling og en til en. Savner voksne i «barnehagen» (Magnetografen). De voksne er viktige for ungene når de skal løse konflikter, ikke bare Løven. Magnetografen har vært et fantastisk godt hjelpemiddel for å illustrere fortellinger og som et utgangspunkt for samtale med barna. Magnetografen og Løvebøkene er litt statiske og veldig intellektuelle. På en skole hadde de gjort seg enda bedre. Sangene og Regnbueløven derimot er det barna har referert mest til i både gode og dårlige situasjoner, og er også lettest å jobbe med i forhold til HELE personalgruppa. Maskoten kunne gjerne vært noe større, slik at du så den med en gang du kom inn i barnehagen.

Løveskjoldet skulle vært mer solid og ærverdig. Materiellet passer best for 5- og 6-åringer. Vi har brukt Steg for steg med 3- og 4-åringer. Musikken; litt for lik salmer. Noen av figurene er vanskelig å se hva føler (Magnetografen). Noen av sangene på cd-en er fengende i tekst og melodi, men flere av sangene synes jeg er lange og vanskelige å lære, litt kjedelige melodier. Vi prøvde å bruke materiellet i begynnelsen, men bortsett fra løven og cd-en har vi ikke funnet det særlig brukbart. Magnetografen er for stor og tung, det er for mange situasjoner på hvert bilde, figurene er vanskelige å tolke ansiktsuttrykket på. Regnbueløvens fantastiske brøl er lite barnevennlig med sine navn på figurene. Spiller cello (barn vet sjelden hva det er). Historien gir liten mening. MEN tankene bak prosjektet er bra! (og temaheftene). Kisten fungerer bare som samlested for materiellet, burde vært forseggjort. Sikksakk-bøkene blir for filosofiske og lite fengende for barna. Ressursboken er kjempeflott! Vi har jobbet aktivt med materiellet, og barna har lyttet, syntes det var gøy. Det vi opplevde var at barna brukte det når andre barn gjorde urett, men ikke når det gjaldt dem selv. Da var Regnbueløven bare ikke på ordentlig. En tankevekker. Prosjektet er nok mest drevet fram ved bruk av fagbøker og holdninger. Synes ikke materiellet er funksjonelt og pedagogisk bra å bruke. Vi har gitt tilbakemeldinger, men føler ikke det hjelper. Grunntankene og teoriene i «tankegodset» er bra. Veldig ok med noe fysisk, et «bevis» på at vi er med. Det viktigste sitter i teorien, og den bevisstgjøringen som Pål Roland har gitt hele personalet».

### *3.1.10 Synliggjøring av deltakelsen i Være Sammen*

Utvalget ble bedt om å svare på hvordan de hadde synliggjort at de deltok i Være Sammen ut fra sju svaralternativer, der de kunne gi flere kryss. De fikk også muligheten til å utdype hvordan de hadde synliggjort deltakelsen i et åpent spørsmål.



## Hvordan synliggjorde barnehagen at den var en Løvebarnehage?

Kategori	Antall
Visualiseringer i det fysiske miljøet	85
Beskrivelser i månedsplaner/dagstavle	91
Utlån av materiell til barna	9
Uttalelser til media	41
Daglig formidling om opplegget til foreldre	8
Tema på foreldremøter	90
Annet	7

Tabell 50.

Tabellen viser at 91 personer i utvalget svarte at de beskrev Være Sammen-virksomheten i månedsplaner eller på dagstavla i barnehagen, mens 90 hadde dette som tema på foreldremøter. 85 i utvalget synliggjorde deltakelsen i Være Sammen i det fysiske miljøet i barnehagen.

### *Oppsummering i forhold til utvalgets svar på hvordan de synliggjorde deltakelsen i Være Sammen*

De fleste i utvalget rapporterte at de markerte deltakelsen i Være Sammen gjennom beskrivelser i månedsplaner og på dagstavle, på foreldremøter og i det fysiske rommet i barnehagen. Det kom også noen kommentarer på det åpne spørsmålet om det var andre måter de hadde synliggjort deltakelsen i Være Sammen på. Sitater er gjengitt i det følgende: «Barna har løven med hjem ei natt, og det er positivt. Beskrevet på nettsiden vår. Løveskjoldet på veggen. Foreldremøter med Pål Roland som foreleser. Foreldresamtaler. Har hatt stand i byen på en anti-mobbedag. På hjemmesiden. På månedsplaner har vi et av temaene i løvebøkene som tema for hver måned. Samlingsstund. Stand på torvet, SU-møter, personalmøter. Synger Løvelovsangen hver morgen. Vi har hengt opp bilder og «omtenksomhetslapper». Løven er sentralt plassert sammen med bøkene. Være Sammen-grupper. Banking time. I årsplanen. Voksenrollen- samme plattform».

### 3.1.11 Foreldresamarbeid i Være Sammen

I spørreskjemaet spurte vi om i hvilken grad de ansatte hadde involvert eller informert foreldrene om innholdet i Være Sammen, hvilket utbytte det å delta i Være Sammen hadde gitt dem i foreldresamarbeidet og hvordan de tenkte at foreldrene ville vurdert Være Sammen. Det var også et åpent spørsmål om hvordan Være Sammen eventuelt hadde påvirket samarbeidet med foreldrene.

#### I hvilken grad hadde foreldrene blitt involvert og informert om Være Sammen?

Kategori	Antall	Prosent
<b>Ingenting</b>	2	1,8
<b>Litt</b>	20	17,9
<b>En del</b>	54	48,2
<b>Mye</b>	32	28,6
<b>Svært mye</b>	4	3,6
<b>Total</b>	112	100.0

Tabell 51 (Missing= 6)

Tabellen viser at flesteparten av de som svarte i utvalget (48,2%) mente at foreldrene hadde blitt involvert eller informert en del om Være Sammen. 28,6% av utvalget syntes barnehagen hadde involvert foreldrene mye i dette. 17,9% mente de hadde informert dem litt.

#### Vurdering av utbytte av deltakelsen i Være Sammen i forhold til foreldresamarbeidet

Kategori	Antall	Prosent
<b>Dårlig</b>	8	7,4
<b>Noe</b>	37	34,3
<b>Ganske godt</b>	25	23,1
<b>Godt</b>	31	28,7
<b>Svært godt</b>	7	6,5
<b>Total</b>	108	100.0

Tabell 52 (Missing= 10)

De fleste i utvalget (34,3%) svarte at de hadde hatt noe utbytte av å delta i Være Sammen i forhold til foreldresamarbeidet. 28,7% hadde hatt et godt utbytte og 23,1% hadde hatt et ganske godt utbytte i forhold til å samarbeide med foreldre.

## Hvilken vurdering utvalget antok at foreldrene ville gitt av Være Sammen

Kategori	Antall	Prosent
Dårlig	2	1,9
Litt bra	11	10,6
Ganske bra	32	30,8
Bra	47	45,2
Svært bra	12	11,5
Total	104	100.0

Tabell 53 (Missing= 14)

Av tabellen leser vi at 45,2% av utvalget antok at foreldrene ville vurdert Være Sammen til bra, mens 30,8% tenkte at foreldrene syntes det var ganske bra.

### *Oppsummering av foreldresamarbeidet i Være Sammen*

Utvalget mente at barnehagen hadde informert og involvert foreldrene en del i Være Sammen. De fleste i utvalget syntes de hadde hatt noe utbytte av å delta i Være Sammen i forhold til foreldresamarbeidet. Flesteparten svarte at de trodde at foreldrene syntes Være Sammen var bra eller ganske bra. I det videre gjengis sitater på det åpne spørsmålet om foreldresamarbeidet: «Både sangene, Regnbueløven og den offisielle markeringen av at vi er en Løvebarnehage har involvert foreldrene. Det at det nå også er kommet en foreldrepakke er bra. Dette er kunnskap alle foreldre ønsker at barna skal ha. De føler det er veldig positivt at vi jobber så mye med det i barnehagen. I foreldresamtalene har jeg brukt kunnskapen jeg har fått. Veldig relevant og et godt verktøy for meg. Enklere å tydeliggjøre vår voksenrolle. Det har vært en hjelp å snakke om den gode voksenrollen/foreldrerollen. Vi fikk kjempegode tilbakemeldinger fra foreldrene på det felles foreldremøtet Pål Roland var og holdt. Vi skal arbeide videre med å utvikle stoffet i Være Sammen og få små, frivillige foreldregrupper. Vi tror dette er et viktig stoff å dele. Er spent på hvilket språk foreldremateriellet blir oversatt til. Det trengs materiell til foresatte på mange språk. Foreldrene opplever at arbeidet i barnehagen er mer omfattende enn de hadde trodd, pluss at de vet hvorfor vi gjør ulike ting i større grad enn før. Har vært en fin ting å snakke med foreldrene om i garderoben. Jeg har fått tilbakemeldinger fra foreldre om at de hører mye om programmet hjemme. Barna synger sangene, og foreldrene vil gjerne ha tekstene. Kontroll- og relasjonsaksen er nyttig i foreldresamtaler hvor foreldre uttrykker utfordringer i grensesettinger. Det er enklere å snakke med foreldrene om utfordrende atferd og aggresjon. Vi har faguttrykk og forskning vi kan

støtte oss til. Kunnskap om relasjon og grensesetting gjør det enklere å stå i de utfordrende situasjonene. Løven får komme på hjemmebesøk, en god anledning til å involvere foreldrene. Positive tilbakemeldinger fra foreldrene på det vi gjør, men ellers har de engasjert seg lite. Prosjektet har hevet kvaliteten av barnehagen, men det er ikke blitt brukt bevisst mot foreldre».

### 3.1.12 Evaluering av Være Sammen

Utvalget ble spurt om hvordan barnehagen hadde evaluert de mål og tiltak som de hadde bestemt seg for i implementeringen av Være Sammen ut fra bestemte svaralternativer og et åpent alternativ. Her kunne de sette flere kryss. Det ble også spurt om deres vurdering av sammenhengen mellom barnemateriellet og kompetansehevingen for de voksne i form av temahefter, opplæring og veiledning. Vi ba dem i tillegg vurdere i hvilken grad innholdet i Være Sammen hadde bidratt til å hjelpe barn å sette ord på følelser og styrke et positivt samspill mellom barn-barn og voksen-barn. Til slutt i spørreskjemaet ble utvalget oppfordret til å anbefale eller ikke anbefale andre barnehager å delta i Være Sammen, og gjerne gi en begrunnelse for hvorfor det ene eller det andre.

### Metoder for evaluering av mål og tiltak i implementeringen av Være Sammen i barnehagen

Kategori	Antall
Tatt opp på møter med hele personalet underveis	100
Drøftet avdelingsvis	86
Brukt veilederen vår	39
Tatt opp på foreldremøter med alle foreldrene	30
Involvert foreldrepresentanter i drøftinger	36
Laget skriftlige evalueringer	7
Annet	25

Tabell 54.

Tabellen viser at det var ytterst få i utvalget (7 personer) som svarte at barnehagen hadde laget skriftlige evalueringer i forhold til de mål og tiltak de hadde satt seg i implementeringen av Være Sammen. De aller fleste (100 personer) svarte at de hadde tatt dette opp på møter med hele personalet underveis. 86 personer i utvalget sa at de hadde drøftet mål og tiltak avdelingsvis.

### Vurdering av sammenhengen mellom barnemateriellet og kompetansehevingsdelen til de ansatte

Kategori	Antall	Prosent
Noe	10	9,3
Ganske godt	31	29
Godt	48	44,9
Svært godt	18	16,8
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100.0</b>

Tabell 55 (Missing= 11)

Tabellen viser at de fleste i utvalget (44,9%) mente at det var en god sammenheng mellom innholdet i det pedagogiske materiellet til barna og det de voksne gjennomgikk i deres opplæring og veiledning. 29% mente det var en ganske god sammenheng.

### Vurdering av hvorvidt innholdet i Være Sammen hadde bidratt til å hjelpe barn i barnehagen med å sette ord på følelser og styrke et positivt samspill mellom barna og mellom voksne og barn

Kategori	Antall	Prosent
I liten grad	1	0,9
I noe grad	24	21,1
I ganske stor grad	37	32,5
I stor grad	38	33,3
I svært stor grad	14	12,3
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100.0</b>

Tabell 56 (Missing= 4)

På spørsmålet om innholdet i Være Sammen hadde fungert på en slik måte at personalet hadde kommet nærmere målsettingen om å hjelpe barn til å sette ord på følelser og styrke

samspeillet mellom barna og mellom voksne og barn svarte henholdsvis 38 personer (33,3%) og 37 personer (32,5%) i utvalget i stor grad og i ganske stor grad.

### **Anbefaling i forhold til å delta eller ikke delta i Være Sammen**

<b>Kategori</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
<b>Nei, litt nølende</b>	5	4,4
<b>Ja, litt nølende</b>	28	24,6
<b>JA, absolutt</b>	81	71
<b>Total</b>	114	100.0

Tabell 57 (Missing= 4)

Fordelingen av svar viser at 81 personer eller 71% av utvalget ville absolutt anbefalt andre barnehager å delta i Være Sammen. 28 personer eller 24,6% svarte ja, men var litt nølende. Det var ingen i utvalget som svarte nei, absolutt ikke.

### *Oppsummering av utvalgets evaluering av Være Sammen*

På høsten etter at implementeringsåret 2011-2012 var over etterspurte vi en rapport eller evaluering fra arbeidet i den enkelte pilotbarnehage. Vi fikk svært liten respons på dette. Det var nesten ingen av de 21 barnehagene som hadde skrevet noen evaluering fra dette arbeidet. Dette samsvarer med svarene fra utvalget på spørreskjemaet. Noen holdt muligens på med å skrive noe. Det kan likevel virke som at barnehagene har en liten skriftlig kultur. De snakker heller sammen i personalgruppa om hvordan det går med mål og tiltak de har satt opp. I det følgende gjengis sitater fra det åpne spørsmålet om måter å evaluere på: «Drøftet med veilederen. Evaluert i prosjektledelsen i barnehagen. Jobber med skriftlige evalueringer. Praksisfortellinger. Synes ikke vi har vært gode nok på evalueringsbiten. Ligger nok en del på oss styrerne og prosjektledelsen å gripe fatt i i enda større grad. Vi har kollegaveiledning på personalmøtene med en praksisfortelling som utgangspunkt. Det som blir resultatet av veiledningen, blir fulgt opp på avdelingsmøtet».

Flesteparten i utvalget mente at det var en god sammenheng mellom barnemateriellet og det de voksne gjennomgikk i deres kompetanseheving. De fleste i utvalget mente at innholdet hadde hjulpet dem å nærme seg målsettingen i Være Sammen enten i stor grad eller i ganske stor grad. De aller fleste i utvalget ville anbefalt andre barnehager å delta i Være Sammen.

Her følger noen sitater som prøver å begrunne hvorfor det var positivt å delta, eller hvorfor enkelte i utvalget var litt nølende til Være Sammen: «Barna har blitt veldig flinke til å diskutere rundt det å være gode venner, hvordan være mot hverandre. Vi har hatt mange gode samtaler i både store og små samlinger. Jeg har lært mye selv, for eksempel Banking time, supert! Bevisstgjøring for personalet- tilstedeværende, trygge og varme voksne. Bra materiell til samling i små grupper. Bra filosofibøker. Hjelper barna til bedre å kunne sette ord på følelser. Den autoritative voksne er viktig, og den tror jeg vi mangler i barnehagene. Det har vært spesielt positivt med fokus på voksenrollen og tidlig innsats i forhold til utfordrende atferd. Det mest positive er den bevisstheten hele personalet har fått rundt det å være en varm og grensesettende voksen. Dette funker og er såpass enkelt at alle forstår ideene og tanken bak. Visualiseringen er lett å formidle til foreldrene. Det er lett når foreldre og ansatte snakker samme språk. Det gjør at personalet får en felles verdiplattform. Du får et veldig positivt syn på de barna som er krevende, vet hva de trenger. Mer bevisst på mobbing i barnehagen og å jobbe forebyggende. Dette er et bra program som alle er inkludert i, både barn og voksne. Vi er to kommunale barnehager som har deltatt, og vi har blitt mye bedre kjent med hverandre gjennom mye samarbeid. Faglig heving av hele personalgruppen. Vi vet hva vi står for og hvor vi vil. Stadige drypp av teori ved hjelp av veileder hjelper oss å holde fokus. Ser igjen tankegodset i det praktiske arbeidet på avdelingen. Holdningsskapende. Fellesskapsfølelse- vi kan og vil. Inspirerende og et løft for hele barnehagen. Spennende, nytt fagstoff. Viktig tema hvor vi er viktige. Den autoritative voksne er noe ALLE burde få mer kunnskap om. Fokus på utvikling av voksenrollen er vesentlig for utvikling av barnehagen. Personalet får en felles forståelse. Samlende for personalgruppa. Hele personalet jobber mot samme mål. Flott prosjekt som er nyttig både for foreldre, barn, ansatte og som kollega. Blir mer reflektert i væremåten med barna og inkluderer barna i løsninger og megling. Ser endringer hos barna i forhold til hvordan de løser konflikter. De har blitt mer deltakende i å løse konflikter. Føler barna blir tryggere og gladere. Barna har blitt flinkere til å snakke om følelser, og jeg som voksen synes også det er enklere å snakke om følelser med barna. Barna er mye mer inkluderende i leken enn før. Hvordan være en god venn. Pål Roland og samlingene/kursene med han har vært kanonbra! Jeg har utviklet min kompetanse på et utfordrende felt. Dersom et barn reagerer og blir veldig sint, vet jeg at det kan være et resultat av målblokkering, at amygdala styrer, og at jeg må bruke tid og la barnet få roet seg ned før jeg kan fokusere på grensesetting igjen. Barna lærer mye sosial kompetanse som er viktig for resten av livet. Få satt ord på måten vi jobber på. Bli bevisst på hvorfor vi gjør som vi gjør og hvordan vi gjør det. Alle gjør likt, forutsigbarhet for ungene. Hele personalet har hatt felles fokus og

diskusjon. Jeg føler personalgruppa har hatt et kollektivt løft, mer eller mindre alle har blitt svært bevisste sin rolle som profesjonelle voksne. Personalet har blitt mer samkjørt. Felles regler og masse nærhet og varme til ungene har gitt en roligere barnehagegruppe. Barna har fått hjelp til å sette ord på følelsene sine. Det har blitt lettere å forstå hvordan de andre har det. Jeg heller veldig mot nei, fordi jeg opplever programmet fordrer mye veiledning om det skal fungere. Det er og et veldig stort materiale å sette seg inn i før en starter å bruke det. Det å få med resten av personalgruppa krever og mye. Jeg opplever ikke at vi kan ta så mye tid det tar å få det inn under huden. Det bør i så fall være et spesifikt satsingsområde. Hele personalgruppen må inkluderes. Programmet krever mye opplæring. Er svært positiv til teoridelen, men materiellet for barna treffer ikke så godt. Figurenes uttrykk er for utydelige. Vanskelig med barn uten godt språk. Veilederne kunne ledet mer for eksempel i forhold til når, hvordan og hva som kunne/burde evalueres».

### *3.1.13 Svar fra informanter med og uten pedagogisk utdanning*

Det var flere signifikante eller ikke tilfeldige forskjeller mellom svarene eller gjennomsnittsskårene til informanter med og uten pedagogisk utdanning. De med pedagogisk utdanning så ut til å gi mer positiv vurdering på de fleste områder i spørreskjemaet, bl.a. når det gjaldt deltakelse i og utbytte av Storsamlinger og kollegaveiledning, utbytte av prosjektplanen, veilederen, materiellet for barna, nettsidene og temaheftene. Denne gruppa rapporterte også at de var mer aktive i Være Sammen, at de i større grad ville anbefalt andre å delta og at de opplevde at de nærmet seg målsettingene i Være Sammen.

## **3.2 Resultater fra intervjuene**

Først kommer et sammendrag av de viktigste tilbakemeldingene flere av informantene ga på de ulike temaene i intervjuene, deretter følger noen utvalgte sitat fra utvalget relatert til temaet. Direkte sitat fra informantenes uttalelser er markert med anførselstegn, enkel linjeavstand og innrykk i teksten. Veilederne og de ansatte i barnehagene hadde fått mange av de samme spørsmålene relatert til Være Sammen, og det fremgår ikke av presentasjonen hvem av disse informantgruppene som har gitt uttalelsen, utenom der veilederne ble stilt spesifikke spørsmål om veilederopplæringen og veilederrollen (Se 2.5 Analyse av intervjudata for mer informasjon om hvordan det endte opp med følgende resultater fra intervjuene).



### *3.2.1 Bakgrunnsinformasjon om prosjektledelsen i Være Sammen*

Eyvind Skeie har utviklet barnemateriellet og etter hvert også foreldremateriellet i Være Sammen. Han er utdannet teolog og er forfatter av mange barnebøker og Barnetv-serier som Portveien 2 og Sesam Stasjon. Torhild Roland Vetvik er prosjektleder i Være Sammen. Hun er utdannet lærer og har jobbet mange år i ungdomsskolen og vært leder i ulike verdiprojekter tidligere. Pål Roland har forfattet tre av de fire temaheftene i Være Sammen, har hatt ansvaret for veilederopplæringen og har forelest på Storsamlingene. Han er førsteamanuensis på Senter for atferdsforskning ved Universitetet i Stavanger og disputerte i 2012 med sin doktoravhandling om implementering av skoleutviklingsprogrammet Respekt. Ved siden av å være forsker, har han lang erfaring fra arbeid med elever med alvorlige atferdsvansker og ser nødvendigheten av å starte allerede i barnehagen for å forebygge store problemer seinere i livet.

### *3.2.2 Informasjon fra prosjektledelsen*

En klar utfordring for både prosjektledelsen og deltakerne i Være Sammen var at konseptet ble utviklet mens det ble drevet i pilotbarnehagene i pilotperioden som denne evalueringen har som utgangspunkt. Veiledere og ansatte i barnehagene ble med under denne forutsetningen, men det kunne likevel skorte på tålmodigheten for noen og enhver da det tar tid før et såpass omfattende materiell for barn og voksne blir ferdig. For å holde motet oppe hos de involverte, kan det derfor tenkes at prosjektledelsen av og til kom ut med noen tanker de hadde på det daværende tidspunkt som endte opp litt annerledes i det endelige produktet. Deltakerne sa at de hadde opplevd informasjonen fra prosjektledelsen litt overveldende entusiastisk i starten, slik at de bildene de hadde skapt seg av materiellet ikke stemte med virkeligheten. Forsinkelsene av materiellforsendelsen i starten var frustrerende for deltakerne. De kunne ønsket at prosjektledelsen ikke hadde skapt så store forventninger hos dem i oppstarten, før de visste om det ville bli sånn som de tenkte. Alle syntes likevel at prosjektlederen svarte dem svært fort på spørsmål og var positiv til å komme ut til dem dersom de trengte det.

”Vi så jo for oss en løve som var SÅNN, ja så stor”.

”Våpenskjoldet ble på en måte en litt sånn lealaus lapp som skal henge på veggen”.

### 3.2.3 *Materiellet for barna*

Informantene syntes at Eyvind Skeie ufarliggjorde materiellet ved å legge vekt på at det ikke var en gal måte å bruke det på. De syntes han formidlet verdiene på en folkelig og god måte. Flere kommenterte at det var en utfordring å bruke materiellet med flerspråklige barn. Det er vanskelig nok å snakke om følelser på sitt eget språk om en ikke i tillegg skal måtte snakke om det på et fremmed språk. De ansatte syntes Regnbuekista burde vært en solid kiste i stedet for en pappeske. De ønsket også at barn sang inn sangene på CD-en, slik at musikken fenget mer. Barnehagene syntes det var vanskelig å tolke ansiktsuttrykkene til figurene i Magnetografen, historiene i den var veldig lange, og endel var usikre på bruken av den og syntes den var stor og vanskelig å håndtere og få til å stå. Noen foreslo heller å ha en magnettavle som hang fast på veggen der de hadde samling. Informantene syntes ikke det virket som barna forsto at første bokstav i navnet til magnetfigurene og den tilhørende fargen var lik: Omar Orange, Iris Indigo osv. Rimingen eller ordspillet ble da bare tungvinn, mente de. Figurene så av og til i motsatt retning når de skulle hatt et samspill, de hadde inne- og uteklær, og det skjedde veldig mye på bildene, noe som gjorde det komplisert å fokusere på noe oppi alt. Noen brukte Magnetografen mer fritt til å lage skuespill ut av. Noen ansatte sa at de hadde valgt å konsentrere seg om en eller to av historiene på Magnetografen, slik at den ble mer håndterlig. En barnehage fortalte at de heller brukte Steg for Steg-Programmet til å vise ulike ansiktsuttrykk. Informantene hadde erfart at det var best å jobbe i små grupper når de skulle ha Løvesamling, slik at alle slapp til. De syntes sikk-sakk-bøkene egnet seg når det for eksempel oppsto konflikter i gruppa, og en trengte å snakke om følelser med noen få. Mange syntes det var vanskelig å finne ut av hvordan de skulle håndtere brettingen av bøkene. Regnbueløven ble mye brukt i barnehagen. Den som holdt løven skulle bli lyttet til. Barnehagene ønsket seg en større løve. Barna kjente godt til Løvesangen og refererte til den i det daglige samspillet med andre. Deltakerne var fornøyd med Ressursheftet som tipset dem litt om måten å bruke materiellet på. Det ble bemerket at det var endel stavefeil i materiellet. Det er mulig at det har sneket seg inn noen ord på dansk også. Eyvind Skeie nevnte endel endringer han ønsket å gjøre i boken om Regnbueløvens fantastiske brøl, for eksempel at pappaløven skulle be Regnbueløven om unnskyldning for at han hadde mast så på han om at han måtte lære seg å brøle for å markere seg. Han ville også bruke barn i innspillingen av sangene. Informantene fortalte at Regnbueløven ikke ble brukt som en bamse, men at den hadde en spesiell respekt blant barn og voksne. De ansatte savnet voksne i Løvebarnehagen på Magnetografen. Det holdt ikke bare med Regnbueløven i konfliktsituasjoner. En ansatt fortalte følgende om Regnbueløven:

”Den står fremme hele tiden. Den har en egen plass, så den står og skuer utover rommet vårt, sånn at den følger med på oss hele tiden. Så tar vi den frem under løvesamlingene, så går den på rundgang til barna når de skal si noe, så får alle fysisk holde den når de skal ha ordet”.

#### *3.2.4 Nettsidene*

De ansatte formidlet at de i liten grad brukte nettsidene til Være Sammen, siden det hadde vært liten aktivitet der i starten. Da sluttet de etter hvert å gå inn der. Flere av informantene tenkte likevel at sidene kunne fungert som en idebank for dem. De hadde opplevd det vanskelig å legge ut ting på sidene, så det gjorde de sjelden. Noen foreslo at det kunne vært lagt ut filmsnutter av materialet i bruk på nettsidene, slik at deltakerne fikk tanker om gode måter å gjøre det på. Det er likevel en utfordring for barnehager å gå inn på nettet i løpet av arbeidsdagen, så det er muligens ikke den beste kommunikasjonskanalen, på samme måten som evalueringsgruppen opplevde det vanskelig å få svar på e-post som var sendt til barnehagene.

”Det tar sin tid, og vi har ikke anledning til å gå slik fra. Vi må inn på arbeidsrommet for å få dataen, og det er liksom ikke tid til å gå fra”.

#### *3.2.5 Storsamlingene*

Informantene hadde opplevd Storsamlingene nyttige for å få ideer fra de andre deltakerne på hvordan de jobbet med Være Sammen, og for å få bekreftelse på at de selv var underveis. Mange pekte på utfordringer med å få overført informasjon og inspirasjon til alle de ansatte, ettersom de bare kunne delta med inntil fem ansatte på Storsamlingene. Det var ofte de pedagogiske lederne som ble prioritert til å gå, selv om en kunne tenkt seg at kanskje det var assistentene og fagarbeiderne som hadde hatt størst utbytte av å delta, ettersom de har minst teoribakgrunn og er mest sammen med barna. Tilbakemeldingen fra flere som hadde deltatt på Storsamlinger var at de gjerne skulle fått mer tid til samtale og diskusjon i gruppa, men at de var svært fornøyd med forelesningene. Mange nevnte den siste samlingen med dialogkafe som svært nyttig for å dele erfaringer med hverandre.

«Veldig flotte! Jeg går alltid hjem og tenker: Å søren, hvorfor har ikke alle vært med? For det er noe med å få noe alle mann. De har vært veldig gode, både undervisningsdeling og de kafeene, erfaringsutvekslinger».

«Jeg ser jo at de pedagogene som har vært med på storsamlingene og har fått kursingen, de er mer på vei».

### *3.2.6 Temaheftene*

Temaheftene i Være Sammen ble skrevet av Senter for atferdsforskning, UiS mens pilotperioden pågikk. Prosjektledelsen hadde jobbet mye med å gjøre språket i heftene tilgjengelig for alle i barnehagen, uavhengig av utdanningsbakgrunnen til de ansatte, slik at de kunne få en felles forståelse av teoristoffet. Deltakerne ga god respons på heftene. Informantene hadde erfart at de var lette å lese for alle, passe lange og med en brukervennlig layout med sentrale stikkord på sidene. Noen ga tilbakemelding på at det andre temaheftet om tidlig innsats og håndtering av utfordrende atferd var vanskelig.

«Man får lyst til å lese mer».

### *3.2.7 Den autoritative voksne*

Den autoritative voksenrollen er den mest sentrale kjernekomponenten i Være Sammen og noe barnehagene har fått sterkest kompetanseheving på. Førskolelærerne hadde ikke hatt om det i sin utdanning, og lurte på hvorfor ikke, for dette var noe alle burde kunne, mente de. Informantene fortalte at de hadde drøftet begrepet autoritativ mye i personalet, fordi det var fremmed for dem, vanskelig å si og lett å forveksle med autoritær. Mange valgte derfor å kalle det varme, trygge og tydelige voksne. Personalet i barnehagene hadde gjerne operasjonalisert ned begrepet autoritativ og reflektert mye over hva det ville si i praksis å være autoritativ. Personalet opplevde det verdifullt å sette av tid til å drøfte voksenrollen og veilede hverandre på dette i det daglige. I flere barnehager hadde de hengt opp Baumrinds modell, eller «krysset» som de snakket om, mange plasser for å bli minnet om de ulike oppdragerstilene og balansen mellom kontroll og relasjon i løpet av dagen. De fleste mente at det å lære om den autoritative voksne hadde endret deres væremåte med barna i barnehagen og skapt økt refleksjon over handlingene deres i det daglige samspillet med barna. De brukte Banking time, der de bevisst satte av tid til å være sammen med enkeltbarn for å bygge opp en tett

relasjon til barnet, noe som også kunne gjøre det lettere å sette grenser for barnet i utfordrende situasjoner. Informantene sa at de nå hadde fått ord for handlingene sine. Dette handler om å artikulere den tause kunnskapen som er et velkjent fenomen i barnehager. Etter hvert ble den autoritative voksne et kjent begrep for personalet og foreldrene. Noen sammenlignet den autoritative voksne med å ha en anerkjennende kommunikasjon som er mer kjent i barnehagekulturen. De mente det handlet om aktiv lytting og respekt for barnet. Perspektivtaking og det å sette seg inn i barnets sted ble sett på som sentralt blant informantene for å klare å møte barnet der det var. Prosjektledelsen ble overrasket over at Baumrinds teori ikke var mer kjent i barnehagemiljøet, siden den er den mest kjente oppdragerstilen i verden. Det var også overraskende for dem at teorien i noen akademiske miljø møtte skepsis når forskningen er klar på at den virker.

«Det å være tydelig, samtidig som man er varm, og man må være desto mer varm enn tydelig, for jeg føler at jeg må ha en god kontakt, en varm kontakt med barn for å kunne være tydelig. For at det skal bli greit sammen, at det blir forstått, og jeg merker det når jeg har noen som trenger veldig mye grenser for seg selv, for å klare å leve i denne hverdagen vår, at hvis du har et bra nok, varmt forhold til dem, så går det så mye enklere alt sammen. Det blir ikke noe problem. Det blir ikke noe aggressivitet og vansker med det, det har jeg opplevd mange ganger. Det ser jeg, den varme biten er veldig viktig i bunn, så man må bruke mye tid på det, å få tillit hos barna».

### *3.2.8 Samspillet mellom barn og voksne og mellom barna i Være Sammen*

Mange pekte på at bevisstgjøringen på hva barn med utfordrende atferd trenger hadde hjulpet dem til å møte dem på en bedre måte med mindre straff og mer relasjonsbygging. De mente at det hadde blitt mer forutsigbart for barnet når de voksne hadde en lik væremåte overfor det. Informantene fortalte om episoder med utestenging i barnegruppa, der de prøvde å løse det v.h.a. Magnetografen. Hvis det var tendens til erting i barnegruppa hadde de ansatte prøvd å bruke filosofibøkene og merket at barnet som hadde ertet følte seg truffet av innholdet i boka. Informantene hadde opplevd at det å bruke Løveloven og ha samtaler med barna rundt det som skjedde i en konfliktsituasjon hadde hjulpet dem til å håndtere situasjonen på en bedre måte. Barnehagene opplevde at det hadde vært nyttig å lage avtaler med barna i Løvens Lovbok om hvordan de skulle ha det i barnegruppa. Avtalene handlet om å inkludere alle i leken, ikke plage andre og dele med hverandre. De evaluerte avtalene sammen med barna innimellom og opplevde at barna reflekterte rundt temaene. Barna viste gjerne selv til Løve-

loven hvis noen plaget andre. De hadde foreløpig lettere for å poengtere for andre det gale disse gjorde enn å se sine egne negative handlinger, ifølge informantene. Vi spurte litt rundt tematikken i sangene og hvordan de ansatte tenkte å møte det enkelte barnets reaksjoner på de følelser tekstene inneholder. En av deltakerne i Være Sammen kommenterte sangen om barnet som er stille og at hun tenkte at de måtte snakke med barna om dette. De tospråklige ble nevnt av flere at trengte spesiell støtte for å få med seg innholdet i Være Sammen. De trengte mye visualisering når en for eksempel snakket om følelser. Personalet hadde bevisst brukt mye tid sammen med barna for å bygge relasjoner. De hadde fordelt seg i rommene med dem, hatt alenetid eller Banking time (kvalitetstid) med kun et barn om gangen og gått turer med noen få. Personalet i en barnehage hadde gått gjennom alle barna og reflektert rundt hvem den enkelte hadde et godt forhold til, for deretter å ta det opp igjen etter noen uker. De hadde da erfart at det skjedde en positiv atferdsendring hos barn de hadde hatt en mindre god relasjon til. De ansatte sammenliknet den autoritative voksne med Løvlie Schibbyes (Schibbye, 1988) eller Berit Baes (Bae & Waastad, 1992) teori om anerkjennende kommunikasjon som er velkjent i barnehagekulturen. På denne måten kunne de bruke det kjente inn i det mindre kjente fagstoffet i Være Sammen.

«Vi skrev navnet på hvem vi ikke hadde god nok relasjon til, og slik som vi jobbet etterpå var helt fantastisk å se. Så tok vi det opp igjen tre uker senere, og mange av de barna hadde endret seg veldig mye, fordi vi satt fokus på det positive og det å finne gode arenaer til å danne gode relasjoner til dem».

«De lærer å sette ord på det. Ingen sinte voksne, men en voksen som hører på dem, og hører begge sin versjon. Det er så godt for dem. Det er så godt for dem å få satt ord på det. De blir enige seg imellom, fordi de snakker om situasjonen. Det har aldri skjedd før. Begge to blir hørt og begge to blir verdsatt likt».

### *3.2.9 Foreldresamarbeid*

Foreldrene hadde blitt informert om Være Sammen på ulike måter; gjennom årsplanen, månedsplaner, på barnehagens hjemmesider, gjennom informasjon fra veileder, på foreldremøter, gjennom å få låne noe materiell med hjem, få teksten til Løveloven som barna sang på hjemme og gjennom at de ansatte brukte praksisfortellinger med observasjoner av enkeltbarn relatert til tematikken i Være Sammen i foreldresamtaler. Barnehagene mente at det ville bli lettere å engasjere foreldrene og få til et tettere samarbeid rundt Være Sammen når foreldre-

esken kom. Barna viste til Løveloven overfor foreldrene og brukte den til å forsvare seg i grensesettingssituasjoner hjemme.

«Håper det blir dreis på foreldreveiledningsprogrammet – det vil styrke det arbeidet som foregår i barnehagen».

«Noen har misforstått dette med Løveloven. Når foreldrene sier nei hjemme, så får de høre: Du følger ikke Løveloven! Vi har lært litt av det, om hvordan barn tenker. De er veldig konkrete. Når det er sagt sånn, så er det sånn».

### *3.2.10 Medvirkning og praksisfortellinger*

Brukermedvirkning ble prioritert høyt i startfasen av prosjektperioden. Noen av informantene følte at de hadde fått være med og påvirke innholdet i materialet for barna, og at Eyvind Skeie hadde lyttet til dem, mens andre ikke følte det. De ansatte mente at ettersom historiene i Magnetografen er åpne, så gir det muligheter for medvirkning fra barna. Prosjektledelsen etterlyste større grad av refleksjon i praksisfortellingene de ansatte ble bedt om å skrive rundt sentrale temaer i Være Sammen i starten. Refleksjonene fra de ansatte skulle synliggjort livet i barnehagen og dermed vært retningsgivende for de som skulle utvikle materialet. En barnehage mente at det å måtte svare på alle de spørsmålene i starten gjorde dem mer bevisste. Informantene viste til at barna reflekterte etisk i møte med materialet, slik følgende sitat viser:

«I starten ble de veldig opphengt i løven og Løveloven, og da var det i en samling, det var en som fulgte Jesus sine lover, så han var ikke så opptatt av løven sine lover».

De ansatte brukte praksisfortellinger til å prøve å finne barneperspektivet og speile barnas opplevelser i samspill med andre:

«Praksisfortellingene er et brilliant sted å få inn barns perspektiv, hva de er opptatt av og hva de tenker på. Hvis det skal være utgangspunkt for en kollegaveiledning, så er jo det ypperlig. Vi tar reelle livssituasjoner».

«Nå kommer de og sier: Nå sa jeg ja til den, nå vil jeg leke med den. Og så skriver vi praksisfortelling og forteller den i samling. Da har vi fått snudd en del, så vi er på vei».

Veilederne hadde brukt praksisfortellinger aktivt med de ansatte i barnehagene etter eventuelt å ha undervist dem om det først.

«Vi ser det med å bruke praksisfortellinger aktivt, hele tiden. Hver gang vi har gått gjennom et tema har vi praksisfortelling, fordi det er da vi ser at de blir presset til å omsette».

### *3.2.11 Prosjektplan*

Alle barnehagene skulle lage en prosjektplan. Mange fikk hjelp av veilederen til å skrive den, og de justerte den underveis i implementeringsprosessen. Informantene pekte på at planen skulle være et styringsdokument for barnehagen. Den måtte derfor være konkret med en klar tidsplan for hva som skulle skje til hvilke tider. De mente også at den burde inneholde teori. Veilederne mente at de barnehagene som ikke hadde jobbet godt med prosjektplanen, så ut til å ha fått mindre utbytte av å delta i Være Sammen.

«Det aller viktigste er at alle får et eierforhold til planen».

### *3.2.12 Kollegaveiledning*

Barnehagene brukte veilederen endel i forhold til kollegaveiledning. Noen av veilederne fortalte at de hadde demonstrert kollegaveiledning for de ansatte i barnehagene gjennom rollespill, der de selv var veileder for den pedagogiske lederen som var veisøker og la frem noen utfordringer i arbeidet sitt. Noen av veilederne sa også at de hadde observert kollegaveiledning mellom styrer og pedagogisk leder og gitt dem tilbakemelding på det. Kollegaveiledningen hadde skapt en større åpenhet i personalet til å støtte hverandre i samspillet med barna. De ansatte mente at det hjalp dem til å evaluere situasjoner i ettertid og få råd om hvordan de kunne håndtert situasjonen bedre. Mange brukte praksisfortellinger som utgangspunkt for kollegaveiledning på personalmøter. Det var litt diskusjon hvorvidt kollegaveiledningsmodellen i Være Sammen fungerte godt, for eksempel når det gjaldt rundsprinsippet. Flere av informantene mente at metoden tok lang tid å gjennomføre i praksis, og



en av veilederne mente at Lauvås og Handal (1990) sin modell som var valgt i Være Sammen var litt gammeldags. Hun ønsket seg en mer systemisk og relasjonell tilnærming til kollega-veiledning.

«Den strukturen var for meg rigid og litt tungvinn og tok lang tid. Lite gjennomførbar for mange ting i hverdagen».

«Vi snakket mye om det, det å sitte og diskutere slike ting, det er det ikke ofte en har tid til, og bli så åpen og ærlig med hverandre. Det med å sette grenser på enn allright måte, at en kanskje kan hjelpe hverandre etterpå å si ifra, at det ikke skal være så farlig å gi beskjed at: Vet du hva, nå gikk du litt over, hva skjedde nå?»

«Alle er med, for vi er en liten barnehage. Da sitter vi rundt bordet, så er det en som har et veiledningsdokument, så leser hun dette, så er det ofte meg som styrer det, så tar vi runden, sender løven rundt, så har vi spørsmålsrunde».

### *3.2.13 Veilederopplæringen*

De ni veilederne i Være Sammen som ble brukt i pilotbarnehagene og var blant våre informanter hadde gjennomgått en veilederopplæring ledet av Pål Roland. Deltakerne ga en god evaluering av veilederopplæringen. De syntes at undervisningen og det å få gå i dybden på teorien hadde vært faglig svært utviklende for dem. Veilederne fokuserte spesielt på nytten de hadde hatt av å lære om implementering og endringsledelse som er helt sentralt i alt utviklingsarbeid. De mente at opplæringen hadde gitt dem nyttige verktøy i forhold til personalarbeid og voksenrollen, og de hadde fått teorigrunnet og verdiene i Være Sammen godt under huden. Likevel hadde ikke alle vært forberedt på at de skulle undervise i barnehagene i tillegg til å veilede, så det stresset flere før de fikk opplæring i formidling. Noen ble frustrerte over at det ikke var laget en veiledermanual på hvordan de skulle begynne og deretter gå videre i alt som skulle gjennomgås i barnehagene. Veilederne savnet mer tid til drøfting dem imellom og med prosjektledelsen under veiledersamlingene. Det var så mye stoff de skulle gjennom på kort tid at det kunne skorte litt på dette, mente de. Deltakerne sa likevel at det ble skapt et klima blant veilederne som gjorde at de kunne spørre om alt. De skulle med jevne mellomrom snu seg til sidemannen og forklare hva som hadde blitt sagt eller hva de hadde forstått av for eksempel en teoretisk modell eller begreper som var gjennomgått.

Dette opplevde de som effektiv læring og noe de selv kunne bruke med de ansatte i barnehagen. Det å måtte sette egne ord på teorien gjorde at de fikk et større eierforhold til stoffet.

«Det jeg synes har vært veldig bra i forhold til veilederprogrammet, er at veiledere samles og får prate sammen om hvor skoen trykker og hva vi kan gjøre med det. Og at vi får verktøy...».

«Jeg synes det har gitt en veldig trygghet. Etter tredje samling fikk jeg helt panikk. Jeg tenkte dette mestrer jeg ikke. Det er altfor vanskelig. Jeg klarer det ikke. Jeg tror Pål så det. Han bare roet det ned: Dere skal få det. Dere må bare vente».

«Vi har fått utrolig mye faglig påfyll, og helt konkret i forhold til utviklingsarbeid i barnehagen, implementeringsarbeid, som vi trenger så sårt i barnehagesektoren nå, endringsarbeid, endringsledelse. Vi har fått utrolig mye teori på sånt».

### *3.2.14 Veilederrollen og veiledningen til barnehagene*

Veilederne var gjerne blitt spurt om de kunne tenke seg å være veiledere enten av prosjektleder eller av den barnehageansvarlige hos Fylkesmannen i Vest-Agder. De hadde førskolelærerbakgrunn og gjerne videreutdanning i veiledningspedagogikk e.l. Noen hadde også mastergrad. Flere var styrere i barnehage eller jobbet i kommuneadministrasjonen knyttet opp mot barnehager. Veilederne jobbet både med veiledning og undervisning i rollen som veileder i barnehagene, og de hadde som oftest ansvar for to barnehager i kommunen(e) de arbeidet i eller hadde geografisk nærhet til. De skulle være en ressurs i forhold til å drive barnehagene fremover i implementeringsarbeidet med Være Sammen. Veilederne fortalte at de hadde hatt stort fokus på implementering av den autoritative voksenrollen blant de ansatte i barnehagene. De hadde jobbet mye med å få hele personalet til å eie Være Sammen-konseptet. Veilederne fortalte at de gjerne jobbet gjennom prosjektgruppa som besto av pedagogiske ledere og styrer i barnehagen. De hadde prøvd å engasjere de ansatte til å se at Være Sammen var nyttig for dem i hverdagen deres i barnehagen, og at det var viktig å være lojal mot dette de hadde valgt å gå inn i. Noen av informantene la vekt på at de selv måtte ha tro på konseptet for at de ansatte i barnehagene også skulle begynne å tro på det. Samtidig syntes de det var viktig at de

ga barnehagene tid til å få et eierforhold til innholdet i Være Sammen. Informantene sa at de forventet at de ansatte hadde lest gjennom det temaheftet de skulle gjennomgå før de kom og underviste dem i teoristoffet. De stilte også krav til prosjektgruppa om å sende dem et konkret case med spørsmål til, eller et veiledningsdokument i forkant av veiledningsøkter barnehagene etterspurte. Det varierte hvor mye veilederne samarbeidet med hverandre utenom veiledersamlingene, men noen med geografisk nærhet til hverandre samarbeidet mye. Den ene veilederen var medforfatter av det tredje temaheftet om kollegaveiledning. Veilederne hadde i noen barnehager opplevd at det var vanskelig å få fremdrift i implementeringen. Problemet i disse barnehagene så ut til å ligge på prosjektgruppenivå og handlet om ledelsens kapasitet til å dra de ansatte i samme retning og følge opp Være Sammen på en strukturert måte gjennom en god prosjektplan. Selv om veilederne så verdien av at det var litt åpent hva de skulle gjennomgå i barnehagene i forhold til at de da kunne ta utgangspunkt i hvor personalet var, så etterlyste flere mer konkrete verktøy eller redskaper/modeller som ga dem klarere føringer for veiledningen de skulle gi i barnehagene. Det varierte hvor mye barnehagene hadde brukt veilederen, siden det var opp til dem selv å be om veiledning. Prosjektledelsen i Være Sammen mente at det å få veiledning var en kritisk viktig faktor for å få til implementeringen i barnehagen. Barnehagene fortalte at de hadde brukt veilederen deres til å formidle innholdet i Være Sammen både på personalmøter, planleggingsdager, prosjektgruppemøter, møter for de pedagogiske lederne og foreldremøter. Barnehagene hadde gjerne i forkant gitt veilederen en bestilling på hva de særlig trengte hjelp med, for eksempel med prosjektplanen, kompetanseheving på temaheftene, kollegaveiledning eller konkrete case med utfordrende atferd etc. Flere av de ansatte trakk frem nytten de hadde hatt av å få inn en veileder utenfra til å stimulere, inspirere og pushe dem litt i implementeringsprosessen.

«Jeg hadde ikke forventet at jeg måtte dra så i barnehagen. Jeg må være motivator hele tiden: Hvor langt har dere kommet nå? Litt sånn pusher. Jeg trodde det skulle vært litt mer sånn stille litt spørsmål. Jeg trodde de hadde hatt litt mer eierforhold til Programmet. Det er jo faktisk prosjektledelsen i den enkelte barnehage som skal drive dette».

«Det er viktig at de får litt tid på seg, at vi ikke pøser på alt for mye på en gang, men at de eier prosjektet, og at de kjenner at de styrer litt av fremdriften».

«Det har vært litt sånn alle, okei vi må forberede oss, vi må skjerpe oss: Kari kommer! Da må vi være klare med et veiledningsdokument».

### *3.2.15 Implementering*

Implementeringsteorien sier at det tar 3-5 år før noe er implementert (Fullan, 2007). Pilotbarnehagene hadde bare jobbet med å implementere innholdet i Regnbuekista i et år da denne evalueringsrapporten skulle skrives, så det er kun mulig på dette tidspunktet å si noe om hvordan de var på vei til å implementere Være Sammen i barnehagene. En av veilederne ga følgende beskrivelse av implementering:

«Når en omsetter det faglige til dagliglivet, når en ser at de bruker det, det er da det er læring».

Veilederne la stor vekt på å forankre Være Sammen hos styreren i barnehagen, slik at det skulle bli en del av barnehagens kultur. Det var lederen som skulle holde fast på Være Sammen og få med seg alle på det. Veilederne holdt et høyt fokus på hvor sentralt det var at alle de ansatte var lojale mot innholdet i Være Sammen for å få det implementert. En veileder beskrev implementeringsprosessen slik:

«Så det er litt med det å tørre å stå i kaoset og ikke ha kontroll, men du vil videre med noe. Men det betyr at du må velge bort noe, men du vet ikke helt hvor du kommer hen».

Barnehagene hadde tenkt gjennom hvordan de skulle formidle innholdet i Være Sammen til nye ansatte gjennom veiledning og skriftlige dokumenter som sa noe om hvordan de jobbet med for eksempel grensesetting og relasjonsbygging i deres barnehage. En måtte sikre at de nytilsatte fikk en kompetanseheving i forhold til Være Sammen. De ansatte i barnehagene mente også at det måtte være en god prosjektledelse i barnehagen for å holde det vedlike. Noen barnehager mente det var viktig å bruke tid på å jobbe med Være Sammen før de kunne henge opp Løveskjoldet og stemple i Løvens lovbok. De måtte først vite hva en Løvebarnehage forpliktet seg til. En styrer var usikker på om barnemateriellet fortsatt ville være i

bruk om fem år. De ansatte i en barnehage sa at de hadde nå begynt å tenke Være Sammen i de daglige aktivitetene med barna, men at de hadde vært skeptiske i starten i forhold til å gå inn i et nytt prosjekt. Barnehagene syntes det var en utfordring å få nok tid til å jobbe inn Være Sammen. Barnehagene så på det som en utfordring å implementere den autoritative voksenrollen i en organisasjon som består av så mange ansatte med ulike verdier og normer, og i forhold til deltidsansatte og vikarer som kommer og går. Informantene mente at det var viktig med noen forpliktende rutiner i implementeringen av de ulike delene i Være Sammen. Det måtte settes av faste tider til å jobbe med det, og alle måtte forplikte seg til å få noe veiledning og lese minst temahefte 1 og 2 for å sette seg inn i innholdet. Assistentene og fagarbeiderne hadde gjerne en times planleggingstid i uka som kunne brukes til kompetanseheving i forhold til Være Sammen. Noen i prosjektledelsen var kritiske til det hierarkiske systemet i barnehagene, der de pedagogiske lederne skal lære seg teoristoffet først, for så å formidle det videre til de andre. Dette mente de kunne være til hinder for å nå ut til alle med intensjonene i Være Sammen. Prosjektledelsen mente at veilederne gjennom veilederopplæringen hadde blitt mer bevisste på implementering som det kritiske punktet i forhold til om Være Sammen skulle virke og utvikle organisasjonen på lang sikt. Noen barnehager valgte å jobbe sammen i implementeringsprosessen, mens andre jobbet alene og i samarbeid med veilederen. Veilederen hadde gjerne gitt personalet noen refleksjonsoppgaver i forhold til innholdet i Være Sammen som de jobbet med i personalgruppen. Flere av informantene hadde følt behov for å vente med kollegaveiledning til de hadde jobbet inn en felles forståelse av den autoritative voksne og kunne skrive praksisfortellinger godt. De følte de ble pushet for fort fremover i implementeringen. Torhild Roland Vetvik og Eyvind Skeie reiste rundt til alle barnehagene da materiellet kom og hadde kick-off med demonstrasjon av materiellet for de som møtte opp av barn, foreldre og andre fra kommunen i barnehagetiden. De kom også til personalet på kvelden. Barnehagene hadde en egen prosjektgruppe med pedagogiske ledere og styrer som skulle lede implementeringen av Være Sammen. Barnehagene brukte gjerne tid på personalmøter til diskusjoner rundt konseptet. Informantene ga tilbakemelding på at de nå brukte mer tid på å observere barna, fordelte seg mer i rommene og var mer sammen med barna. De mente at de brukte straff og time-out sjeldnere enn tidligere. De minnet hverandre på voksenrollen ved å henge opp «krysset» eller Baumrinds (1991) oppdragerstilmodell rundt omkring i barnehagen. Flere hadde også Løveloven slått opp rundt forbi i barnehagen. Noen barnehager hadde et eget Være Sammen-rom, der Løvesamlingene foregikk. Barnehagene fant på egne ting som fungerte i deres barnegruppe som for eksempel å lage et stort hjerte, der de limte på små hjerter med beskrivelser bakpå av gode ting barna sa til hverandre eller gode

handlinger de hadde gjort. Barnehagene fokuserte på at de prøvde å få innholdet i Være Sammen inn i hverdagen på ulike måter. I en barnehage hadde de kledd seg ut som løver på karnevalet, og dette fikk også oppslag i avisen. De ansatte fortalte at barna hadde blitt veldig bevisste på Løveloven og formidlet den til andre barn og voksne, inkludert foreldrene. Noen barnehager hadde gått gjennom hele dagsrytmen for å få inn den autoritative voksenrollen i alt de gjorde med barna. Informantene mente at Være Sammen hadde ført dem nærmere hverandre i kollegiet, og de hadde fått tilbakemelding fra foreldrene på at også de merket dette. Noen hevdet at voksne og barn hadde utviklet et mer empatisk samspill med hverandre gjennom Være Sammen. De ansatte mente at Være Sammen kunne være en måte å profilere barnehagen på, og en synliggjøring av det pedagogiske grunnsynet til personalet. De jobbet innholdet i Være Sammen inn i plandokumentene til barnehagen og vurderte å kalle det noe annet, for å gjøre det til sitt eget. I noen barnehager ble Være Sammen lagt inn i årshjulet og ble da mer forpliktende. Barnehagene hadde ikke en plan for hvordan de systematisk skulle evaluere hvordan de nærmet seg målene de hadde satt seg i Være Sammen. Mange av informantene nevnte at de skulle ønske at temaheftet om implementering hadde kommet tidligere, og at de gjerne ville hatt mer om dette temaet på Storsamlingene. Informantene trakk frem at det var en utfordring å formidle videre det samme engasjementet som de hadde opplevd på Storsamlingene til assistentene som ikke fikk bli med, siden det bare kunne være et utvalg fra barnehagen som deltok. Mange barnehager valgte derfor å leie inn Pål Roland til foreldre- og/eller personalmøte i tillegg. Selv om Være Sammen hadde de store avdelingene som målgruppe, valgte mange barnehager å involvere personalet som jobbet med de yngste barna i kompetansehevingen for de voksne. Prosjektledelsen etterlyste tydeligere ledere i barnehagene til å styre prosessen med innføring av Være Sammen. Prosjektledelsen vurderte det som viktig med gode, eksterne veiledere som hadde et utenfrablakk på barnehagen. De ansatte mente at Være Sammen måtte være et langsiktig satsingsområde for å bli implementert i barnehagen, og at det kunne inkluderes i fagområdene alle barnehager skal jobbe med ifølge Rammeplanen for barnehagen. Flere barnehager hadde søkt om kompetansemidler gjennom Fylket for å kunne kjøpe inn veiledningsressurser og drive Være Sammen videre etter pilotperioden. Barnehager som holdt på med andre prosjekt da de gikk inn i Være Sammen hadde brukt mindre tid på det enn andre barnehager.

«Det er opp til meg å beholde den endringen. Dersom jeg lar være å snakke Være Sammen eller om Pål Roland eller heftene, så vil det jo dette ut. Det kommer nye folk til, og sånn er det jo i barnehagen. Det er opp til meg, tenker jeg. Så dersom jeg ansetter nye folk, så er jeg jo nødt til å informere om at vi er en Løvebarnehage, Være Sammen-Programmet, og det handler om sånn og sånn, gi dem heftene, så får de lese».

«Vi vil fortsette. Det blir en sånn ting vi kan fronte barnehagen med, at det er vår pedagogiske plattform».

«Hvis folk spør hva er spesielt med din barnehage? Så blir du litt sånn eh..., men nå har vi faktisk noe. Dette ligger til grunn hos oss, dette er våre verdier. Det er veldig håndfast».

«Det må være en lojalitet til det vi bestemmer».

### *3.2.16 Kompetanseheving*

Prosjektledelsen ønsket en kompetanseheving i barnehagene gjennom Være Sammen og uttalte følgende:

«Vi markedsfører dette som et kompetanseløft for barnehagen, med fokus på disse heftene først... Jeg synes ikke vi kan drive et eksperiment med å sende ungene våre i en hvilken som helst barnehage, til et hvilket som helst personale. Det kan vi faktisk ikke gjøre».

Barnehagene mente at Være Sammen hadde gitt de ansatte et kompetanseløft og økt bevissthet rundt væremåten deres både overfor barn og voksne. De la vekt på at hele personalet hadde vært sammen om noe felles og hadde begynt å reflektere mer rundt voksenrollen deres. Hvis det hadde oppstått situasjoner der de ikke klarte å være autoritative, så kunne de snakke om dette i kollegiet. Noen syntes det var mange vanskelige ord i temaheftene. Vi må huske at ansatte i barnehager har svært ulike forutsetninger i forhold til faglig bakgrunn for å tilegne seg teoristoff. IGP-metoden, der deltakerne repeterte teoristoffet de fikk presentert av Pål Roland for hverandre i smågrupper eller to og to, og deretter fikk

gjentatt begreper og modeller i plenum, hadde fungert som en god metode for kompetanseheving, ifølge informantene.

«Jeg tror vi har blitt mye mer reflekterte på egen person og egen måte å jobbe på. Det åpner opp for raushet, diskutere hvem jeg er, går det bra eller ikke, tørre å feile i plenum. Det er ikke enkelt, men det er en treningssak, å bli trygge på hverandre, slik at en faktisk kan det».

«Jeg har gjort en forandring med meg selv. Jeg ser annerledes på ting nå enn jeg gjorde før. Jeg har snart jobbet i barnehagen i 40 år, og jeg ser på barna mer med likeverd enn jeg gjorde før».

### *3.2.17 Informantenes evaluering av Være Sammen*

Prosjektledelsen mente at det sterke fokuset de hadde hatt på å bygge opp et sterkt støttesystem med veiledere som var godt skolerte på implementeringsteori og de andre kjernekomponentene i Være Sammen, det å ha en veiledningsmodell for å drive kollegaveiledning, et barnemateriell og temahefter som skulle være tilgjengelige for alle ansatte, i tillegg til å ha en prosjektleder i full stilling, var avgjørende for implementeringskvaliteten til Være Sammen.

«Uten et støttesystem, så er det vanskelig å implementere. Det er noe jeg har sett at mange prosjekter mangler. De har fokus på prosjektet og ikke på implementeringen. Da vet vi at effekten blir liten. Det blir ingen varig endring».

Det var enighet i informantgruppen om at teorigrunnlaget og voksenrollen var det viktigste i Være Sammen, mens materiellet var et hjelpemiddel for å holde fokus. Pål Roland ble trukket frem av alle som svært inspirerende og dyktig i sin formidling og uvurderlig som støttespiller i implementeringen av Være Sammen. Opplæringen ble vurdert som essensiell for å tilegne seg teoristoffet i Være Sammen. Svært mange av barnehagene hadde brukt Pål Roland på personal- og foreldremøter for at alle skulle få hjelp til å forstå den autoritative voksenrollen bedre. De mente at han leverte innholdet meget bra, og at dette virket som en stor motivasjonsfaktor i implementeringsarbeidet i den enkelte barnehage. Noen sa at deltakelsen i Være Sammen ga barnehagen deres et tydeligere ansikt utad. Ved å kunne vise til konkrete



verdier som bygger på en teoretisk modell som er forankret i anerkjent forskning, mente noen at de ansatte fikk et klarere pedagogisk grunnsyn enn de hadde hatt tidligere. De kunne nå lettere sette ord på hva de sto for. Mange pekte på nødvendigheten av å ha en dyktig og engasjert veileder for at de skulle få til kompetansehevingen og føle forpliktelse overfor Være Sammen, og ikke bare gå videre på noe annet. Noen syntes også at det påvirket dem at det var noen som kom og stilte dem spørsmål i evalueringen av Være Sammen. De mente at det fikk dem til å tenke over hvordan de jobbet og kunne jobbe med dette. Flere av informantene ga tilbakemelding på at de ikke følte at prosjektledelsen etterspurte eller eventuelt tok hensyn til vurderinger de gjorde av materiellet underveis. Noen av veilederne etterlyste måter å observere på i forhold til å vurdere måloppnåelse i Være Sammen. Det følte ikke nok med kollegaveiledning til dette formålet. Noen informanter poengterte hvor viktig det var å få inspirasjon fra noen utenfra i starten. Det var en del frustrasjon i starten over å måtte vente på materiellet når det ble forsinkelser i produksjonen. Det var likevel under premissene av at materiellet var under utvikling i samarbeid med deltakerne at de hadde blitt med i prosjektet. Enkelte reagerte på begrepsbruken i Være Sammen og syntes det ble brukt begreper som er litt fremmede i en barnehagekultur, slik som aggresjonsmestring og håndtering av utfordrende atferd. Nettsidene til Være Sammen kom seint opp og gikk, så motivasjonen dabbet for å bruke disse. Prosjektledelsen opplevde at deltakerne hadde blitt flinkere til å sette ord på det de hadde lært i kompetansehevingen til hverandre. De hadde vektlagt at det ikke skulle bli en taus kunnskap de ikke snakket om. Flere av informantene trakk frem at de hadde blitt sikrere i handlingene sine i barnehagen, og at de brukte mer tid til gode samtaler med barna. Noen informanter nevnte at de brukte både Steg for Steg-Programmet og Være Sammen og syntes de supplerte hverandre. De mente at Steg for Steg hjalp barna til å forstå følelser bedre enn Være Sammen gjorde, men Steg for Steg har ingenting om voksenrollen som de mente er det som må ligge som et grunnlag. Informantene trakk frem som positivt at Være Sammen var noe alle barna i barnehagen kunne ha nytte av. Noen av veilederne etterlyste tydeligere ideer for hvordan de kunne jobbe i personalgruppen i forhold til refleksjonsoppgaver og mer konkrete forslag til hvordan de kunne hjelpet barnehagen til å jobbe med voksenrollen.

«Det som fenget meg var at det er jo dette vi vil jobbe med, det er her vi vil, det er slik vi skal oppføre oss mot hverandre. Det er verdiene som ligger til grunn som må frontes».

«Det som gjør at vi har lykket og ønsker å fortsette med det er at vi har gått i materien på det. Vi har tatt det ifra hverandre x antall ganger, og hadde ikke vi fått gått sånn i dybden på det og i dybden på oss selv..., det er der endringen må gjøres».

«Det er en suksessfaktor at det ikke bare er denne kassen, for hvis ikke vi har jobbet nok med voksenrollen, så faller hele prosjektet sammen».

«Jeg tenker at dette er et universelt program, som er bra for alle barn».

### *3.2.18 Pål Rolands rolle i Være Sammen*

Rollene til Pål Roland var å utvikle innholdet i Være Sammen gjennom å skrive temaheftene, inspirere og formidle fra teoristoffet på Storsamlingene og lære opp veilederne gjennom veilederopplegget, slik at de kunne drive med kompetanseheving av personalet i barnehagene og hjelpe de ansatte i implementeringsprosessen. Omtrent samtlige av informantene trakk frem Pål Roland som den største inspirasjonskilden og en uvurderlig støtte i Være Sammen. De pekte på at han formidlet fagstoffet på en svært forståelig måte, viste til gode eksempler fra praksis som de kunne gjenkjenne fra sin egen hverdag, og han hadde en rød tråd gjennom alle foredragene sine, slik at alt fagstoffet hang sammen fra gang til gang de hørte på han. Siden han hadde lang erfaring fra arbeid med ungdom med alvorlige atferdsvansker, så forsto alle hvor viktig det er å starte tidlig for å forebygge store problemer seinere.

«Pakken for min del er et hjelpemiddel. Det er Pål Roland og den teorien han formidler og står for som er hele basisen i dette her».

«Han sitter jo på realiteten. Han viser oss at det nytter. Du har jo sett på all verdens på nanny og på alt mulig rart, så du vet at det finnes et hav av metoder som er forsøkt brukt, men han sitter jo på en fasit at dette har faktisk fungert... Han har spilt en viktig rolle. Han har forklart det på en helt annen måte enn det veileder har gjort. Han er folkelig. Det høres ikke så teoretisk ut. Han plukker det fra hverandre og bruker vanlige ord. Så har han eksempler. Viktig. Pål Roland må absolutt ligge i den boksen. Han må klones rett og slett. Han har fått sånn heltestatus nesten».

«Spesielt den delen med Pål Roland, for han snakker om dette på en så enkel måte, det er så lettfattelig. Du kjenner deg igjen, og du tenker at dette er noe jeg kan få til. Når han snakker om grensesetting, varme, utagerende og innagerende barn. Du kjenner deg igjen i det».

«Han er genial å høre på, han er dyktig. Han kan snakke til alle og alle forstår han».

«Han har nok funnet veien til mange hjerter, i form av å være en god mann».

### *3.2.19 Informantenes anbefalinger videre for Være Sammen*

Informantene formidlet noen tanker om veien videre for Være Sammen gjennom intervjuene. Det ble foreslått at allerede deltakende barnehager kunne inspirere og gi tips til nye barnehager om hva de hadde gjort og erfart. Prosjektledelsen var bevisst på at de måtte kommunisere med nye barnehager som kjøper materiellet. Det kom forslag om å legge en DVD i kassen med noen av forelesningene fra Storsamlingene. Noen pekte på nødvendigheten av en kommunesatsing på Være Sammen for at barnehagene skal prioritere det over tid og få det implementert. Noen informanter la vekt på viktigheten av at prosjektledelsen gjorde noe med tilbakemeldingene de hadde gitt på materiellet i Være Sammen. De hadde i mindre grad opplevd at tilbakemeldingene deres på innholdet i Regnbuekisten hadde blitt tatt i til nå. En god veilederopplæring ble vektlagt som sentralt for å lære teorien og kunne reflektere flere sammen. Det å ha et nettverk med veiledere forankret på kommunenivå ble fokusert på som viktig. Veilederne så på det som essensielt å utvikle kompetansen hos styrerne i forhold til ledelse av prosjektarbeid. Mange trakk frem at den eksterne veilederen hadde en sentral rolle i forhold til å pushe barnehagene til å holde Være Sammen høyt oppe på prioriteringen. Den eksterne veilederen skulle fungere som en motivator og hjelpe de ansatte til å drive prosjektarbeid. Flere av informantene la stor vekt på at alle i barnehagen, uavhengig av faglig bakgrunn måtte få lik informasjon og teorikunnskap fra veilederne for at konseptet skulle fungere. Det ble poengtert at det ville kreve langsiktig planlegging av tiden for å få det implementert hos alle i barnehagen. Dette var ikke noe barnehagen ble ferdig med, men det krevde kontinuerlig jobbing.

«Dette er ikke et forlagsprodukt som vi bare selger i en pakke. Vi er nødt til å ha direkte kommunikasjon med dem som skal bruke det».

«Å sette i gang uten veileder og uten folk som motiverer deg, det hadde vært knallhardt, tror jeg. Måtte hatt en i personalet som skulle drive dette her. Som var som en veileder som kunne det skikkelig. Ha system på det. Denne modellen og alt det der, det krever en del».

«Det handler om å endre, å få kunnskap inn, som gjør at en klarer å reflektere over egen rolle i barnehagen. Det er ikke de bildene, de og de tingene som vi kan finne i hylla, så fikser vi dette. Dette handler om å jobbe langsiktig, og kna det om igjen og om igjen. Vi skal ikke haste fort fremover. Kunsten er å gå mange ganger de samme skrittene for å få hele personalet med seg».

## 4 DRØFTING

Være Sammen har to hovedmålsettinger:

1. Å heve kompetansen hos de ansatte i barnehagene i forhold til implementering av en autoritativ ledelsesstil med fokus på barnegruppe og enkeltbarn.
2. Å hjelpe barn til å sette ord på egne følelser, være medvirkende og utvikle evnen til empati, inkludering og samarbeid i det sosiale samspillet med andre barn og voksne i barnehagen.

Evalueringen av Være Sammen hadde tre problemstillinger:

1. Hvordan vurderte de ansatte som deltok både i kompetansehevingen for de voksne og i bruken av materialet for barna i alderen 4-6 år i de 21 pilotbarnehagene Være Sammen?
2. Hvordan beskrev et utvalg ansatte i pilotbarnehagene, veilederne og prosjektledelsen opplevelser og erfaringer de fikk underveis i implementeringen av Være Sammen i implementeringsåret 2011-2012?
3. Hva forteller informantenes vurderinger og beskrivelser om hvordan implementering av Være Sammen kan bidra til kompetanseheving og kvalitetsutvikling i barnehagen?

Gjennom spørreskjemaundersøkelsen i de 21 pilotbarnehagene, fokusgruppeintervjuene med et utvalg barnehageansatte fra syv deltakerkommuner og veilederne i Være Sammen, samt dybdeintervju med prosjektledelsen, kunne vi trekke ut noen hovedfunn fra informantenes vurderinger, opplevelser og erfaringer som drøftes i relasjon til hvordan implementering av kjernekomponentene og støttesystemet i Være Sammen kan bidra til kompetanseheving og kvalitetsutvikling i barnehagen.

#### **4.1 Støttesystemet- en suksessfaktor i implementeringen av Være Sammen**

Være Sammen hadde et sterkt støttesystem som besto av veiledere som var godt skolerte innenfor implementeringsteori og de andre kjernekomponentene i Være Sammen (autoritativ voksenrolle, relasjonsbygging, tidlig innsats, håndtering av utfordrende atferd, kollega-veiledning, kommunikasjonsteori og perspektivtaking), en modell for kollegabasert veiledning, et barnemateriell, temahefter for alle de ansatte i barnehagen og en prosjektleder i full stilling. Dette øker muligheten for å få implementert visjonene til Være Sammen til praktisk virkelighet i organisasjonen, og påvirker implementeringskvaliteten, ifølge Chen (1998) og Greenberg m.fl. (2005). Informantene formidlet at de hadde ønsket at noe av materiellet hadde kommet tidligere i pilotåret og at de ble utålmodige da det ble forsinket. De fortalte også at de hadde dannet seg et bilde av hvordan materiellet for barna ville være, men at dette ikke alltid stemte med virkeligheten da de fikk se det. Det var en stor utfordring for prosjektledelsen å produsere hele innholdet i Være Sammen mens piloteringen pågikk, men deltakerne var innforstått med at dette var betingelsene for deltakelsen.

#### **4.2 Storsamlingene- en kilde til felles læring og inspirasjon**

I forhold til opplæringen i Være Sammen hadde informantene hatt særlig nytte av erfarings-utvekslinger med andre barnehager og inspirasjonen og læringen prosjektledelsen bidro til på Storsamlingene. Opplæringen hadde gitt hele barnehagen et faglig løft, særlig i forhold til den autoritative voksne (Baumrind, 1991) som de ansatte mente var ny teori for barnehagene og noe førskolelærerne burde fått kunnskap om allerede i utdanningen sin. De som hadde deltatt på Storsamlingene syntes det hadde vært en utfordring å formidle kunnskapen og inspirasjonen de hadde fått der på en like engasjerende måte som prosjektledelsen hadde klart til resten av personalet, og skulle ønske at alle i barnehagen kunne deltatt på samlingene. Dette ville gjort det lettere å få til en klar og delt visjon som er helt sentralt i alle innovasjonsprosesser (Fullan, 2001; Senge, 2006; Stoll m.fl., 2006). Det er en utfordring i barnehagen at gjerne et flertall av de ansatte ikke har pedagogisk bakgrunn og dermed har ulike forutsetninger for å tilegne seg og implementere kjernekomponentene i Være Sammen. Det ble for eksempel pekt på at assistentene i noen barnehager ikke hadde fått god nok opplæring eller innføring til å kunne bruke materiellet for barna godt nok. Det ble funnet signifikant bedre vurderinger fra deltakelse og utbytte hos informanter med pedagogisk utdanning i forhold til informanter uten pedagogisk utdanning på de fleste spørsmålene i spørreskjemaet.

Prosjektledelsen har med andre ord forbedringspotensialer i forhold til å nå assistenter og andre barnehageansatte uten pedagogisk bakgrunn i det videre arbeidet med Være Sammen.

Ifølge Chen (1998) og Greenberg m.fl. (2005) er leveringskvaliteten av avgjørende betydning for implementeringskvaliteten. Evalueringsgruppens vurdering av det store engasjementet Pål Roland vekket hos deltakerne tenker vi handler om å ha gjort fagstoffet til sitt eget, å ha en gjennomtenkt pedagogisk og inkluderende måte å formidle på som alle kunne forstå og medvirke i underveis i forelesningene, å inneha noen sentrale veilederegenskaper og det å være kongruent som fagperson, der liv og lære henger nøye sammen. Med andre ord virket det som han møtte deltakerne slik han snakket om i teorien, altså på en autoritativ måte. Han virket genuint varm, støttende og respektfull, samtidig som han ga deltakerne et utfordrende innhold i Være Sammen som han viste dem at han hadde tro på at de skulle klare å implementere i barnehagene. I så måte ble han et forbilde for hvordan de ansatte skulle etterstrebe å møte barn, kollegaer og foreldre i barnehagen, der de hele tiden skal prøve å finne den rette balansen mellom støtte og utfordring, varme og kontroll i relasjonen til det enkelte mennesket, slik at både barn og voksne utvikler sin autonomi og opplevelse av selvverd.

#### **4.3 Temaheftene- et felles kompetanseløft i barnehagen**

Teoridelen i form av temahefter med et stort sett forståelig språk og en brukervennlig layout hadde opplevdes lett tilgjengelig for de fleste ansatte, uavhengig av utdanningsbakgrunn. Alle ansatte forpliktet seg til å lese minst temahefte 1 og 2. Det var likevel leveringen av innholdet fra Pål Roland som ble trukket frem som det sentrale for engasjementet deres til å ta innholdet i temaheftene i bruk i barnehagen. Mange barnehager hadde leid han inn til personal- og foreldremøter for at alle skulle få den samme entusiasmen i Være Sammen. Alle kunne forstå hva han formidlet, de trodde på det og gjorde det til sitt eget gjennom å bli utfordret på å sette ord på teorien til hverandre ved hjelp av IGP-metoden underveis i forelesningene. Ifølge Senge (2006) er det av avgjørende betydning at alle de ansatte utvikler et eierforhold til innholdet i intervensjonen for å nå målene og jobbe i tråd med intensjonene.

#### **4.4 Implementering av det autoritative perspektivet- utvikling av en felles pedagogisk plattform i barnehagen**

Prosjektledelsen hadde kompetanseheving i barnehagene som mål med Være Sammen. De ansatte mente at det var fokuset på voksenrollen som hadde vært det mest sentrale for kompetansehevingen eller den kollektive læringen deres som bl.a. Senge (2006) vektlegger i organisasjonsutvikling. De opplevde at de hadde fått en felles forståelse og var blitt mer samkjørte og reflekterte i personalgruppa i forhold til hvordan de skulle jobbe med barna gjennom opplæringen og diskusjonene i kollegiet, der det ble satt ord på autoritativ oppdragerstil (Baumrind, 1991), eller det å finne en god balanse mellom kontroll og relasjon for hvert barn i gruppa og gjennom bevisst bruk av Banking time (Pianta, 1999) eller kvalitetstid med enkeltbarn. De ansatte så noen likhetstrekk mellom den autoritative voksenrollen og Løvlie Schibbyes (1988) dialektiske relasjonsteori eller Bae og Waastads (1992) selvutviklingsteori og fokuset på anerkjennende kommunikasjon som er velkjent teori i barnehagekulturen. Dette kan ha gjort det lettere å ta innover seg de nye begrepene til Baumrind (1991). Gjennom å operasjonalisere ned autoritativ oppdragerstil i konkrete handlinger i hverdags situasjonene i barnehagen fikk de noen felles mål å jobbe mot, og de voksnes væremåte ble mer forutsigbar og trygg for barna. Vi kan si at de ansatte jobbet på det intersubjektive nivået, ifølge firefeltmodellen til Røkenes og Hansen (2002). I flere barnehager minnet personalet hverandre på voksenrollen de skulle jobbe mot ved å henge opp Baumrind's oppdragerstilmodell eller «Krysset» som de gjerne kalte det rundt omkring i barnehagen. De slo også opp Løveloven i flere barnehager, slik at den ble synlig for foreldre og de ansatte. De ansatte syntes de hadde fått mer synlige verdier og en pedagogisk plattform eller et pedagogisk grunnsyn som var tydeligere og mer uttalt og som kunne brukes i profileringen av barnehagen overfor foreldre og utad. Den stilltiende, innforståtte tause kunnskapen (Lauvås & Handal, 1990) som tradisjonelt har preget barnehagekulturen hadde blitt utfordret av prosjektledelsen som forventet at deltakerne artikulerte den i forhold til voksenrollen og relasjonsarbeid i barnehagen.

#### **4.5 Kollegaveiledning- en metode for økt bevissthet, refleksjon og kommunikasjon**

En del barnehager hadde nettopp gått i gang med å bruke kollegabasert veiledning da pilotperioden var over. De barnehagene som hadde brukt det en stund hevdet at dette hadde gjort personalet åpnere med hverandre til å kunne gi hverandre tilbakemeldinger fra samspillet med barna. De ansatte så med andre ord ut til å ha hatt nytte av kommunikasjons-



sløyfen og Meads speilingsteori (1934) i utviklingen av kommunikasjonen i kollegiet. De ansatte hevdet at de observerte barna mer og var sammen med dem på en mer bevisst og organisert måte for å få implementert målsettingene i Være Sammen. De mente at de brukte mindre straff overfor barna og prioriterte mer positiv relasjonsbygging. Mange brukte praksisfortellinger med reelle samspillssituasjoner som utgangspunkt for kollegaveiledningen. Gjennom å reflektere over praksisen og støtte hverandre i læringsprosessen på denne måten forteller det oss at flere av barnehagene hadde begynt å utvikle seg og få til endringsprosesser (Fullan, 2001; Senge, 2006) i tråd med intensjonene i Være Sammen. Det var likevel en del som syntes at selve veiledningsmodellen var tidkrevende å gjennomføre i en hektisk hverdag i barnehagen.

#### **4.6 Opplæring av eksterne veiledere- en suksessfaktor i implementeringsprosessen**

Veilederne ga en god vurdering av veilederopplæringen som Pål Roland ledet, og syntes det hadde vært spesielt nyttig å lære om implementering og endringsledelse, for den kunnskapen mente de det er stort behov for i barnehagesektoren i dag. De mente at de hadde fått noen gode verktøy til personalarbeid, og høy kompetanse i forhold til teoristoffet og verdiene i Være Sammen som gjorde at de sto rustet til å gå ut og undervise og veilede. Det var skapt et klima på veiledersamlingene som gjorde at de kunne være åpne med hverandre om utfordringer de sto i eller spørsmål de hadde. Med andre ord kunne de speile hverandre og ta hverandres perspektiv (Mead, 1934) på veiledersamlingene.

Mange ansatte mente at det å ha en ekstern veileder som var engasjert og forventet fremdrift hos dem gjorde at de forpliktet seg mer og var mer lojale mot å implementere Være Sammen i barnehagen. Lojalitet eller forpliktelse til innholdet i intervensjonen er ifølge Fullan (2007) den viktigste faktoren for å få til implementeringen. De ansatte syntes også det fikk dem til å reflektere når noen utenfra kom og stilte dem spørsmål i forbindelse med evalueringsarbeidet til Universitetet i Agder. Veilederne så på det som sentralt at de selv trodde på Være Sammen for at de ansatte skulle få tillit til det og være lojale mot intensjonene. De vektla forankring på ledernivå i barnehagene, slik at det skulle bli en del av barnehagens kultur. For at implementeringskvaliteten skal bli høy og effekten av endringen sterk må det være liten avstand mellom det som er planlagt og det som gjennomføres, ifølge Chen (1998). Veilederne la vekt på å gi barnehagene tid til å få et eierforhold til innholdet i Være Sammen. Dette er i

tråd med Senges (2006) anbefalinger i organisasjonslæring. Veilederne stilte krav om at de ansatte møtte forberedt når de hadde bedt om veiledning, i form av å ha lest temahefter de skulle gjennomgå eller å ha sendt inn en praksisfortelling eller et veiledningsdokument med konkrete spørsmål de hadde til felles drøfting når veilederen kom.

#### **4.7 Barns medvirkning- et middel til bedret samspill**

De ansatte mente at de hadde fått mer samarbeidende barn som lettere satte ord på følelsene sine, og at det hadde blitt lettere å løse konflikter i barnegruppa når barna var aktivt involvert i prosessen. Etersom tekstene i filosofibøkene og Magnetografen var åpne skulle barna være med å påvirke innholdet i samtalene rundt disse. Barns medvirkning står sentralt i Være Sammen, i tråd med Lov om barnehager (Kunnskapsdepartementet, 2004, 2005). Materiellet for barna hadde gjort det lettere for de voksne å snakke med dem om følelser, og noen ansatte karakteriserte samspillet mellom voksne og barn i barnehagen som mer empatisk etter at de hadde jobbet med innholdet for voksne og barn i Være Sammen. Barna hadde begynt å implementere Regnbueløven og Løveløven ved å henvise til disse i det daglige samspillet med andre barn, voksne og foreldre, helst hvis de mente at andre gjorde gale handlinger, men foreløpig ikke så mye når det gjaldt dem selv. De ansatte mente at barna hadde blitt mer inkluderende med hverandre i leken, hadde utviklet høyere sosial kompetanse og hadde tanker om hva det ville si å være en god venn. Implementeringen av den autoritative voksenrollen hos alle de ansatte kan ha bedret relasjonene mellom barna gjennom at det fremmer positiv atferd og hemmer negative handlinger (Baumrind, 1991; Nordahl, Sørli, Tveit & Manger, 2005; Roland, Vaaland & Størksen, 2007).

Barnemateriellet ble sett på av de ansatte som et hjelpemiddel til å holde fokus på holdningene og verdiene i Være Sammen. Det var et synlig «bevis» på at de var en Løve-barnehage som hadde sluttet seg til Løveløven. Informantene tenkte likevel at materiellet for barna hadde en del forbedringsmuligheter som ville gjort det enda mer brukervennlig, slik at barna også kunne brukt det mer på egenhånd, uten voksen ledelse. Det å la barna sitte og bla i bøkene og eksperimentere med magnetfigurene på magnetografen kunne gitt dem et større eierforhold til materiellet. Flere ansatte mente at materiellet var vanskelig tilgjengelig for flerspråklige barn. Det var vanskelig å snakke om følelser på et fremmed språk. Siden

opplegget bygget mye på dialog, ble det også lite tilgjengelig for barn som av ulike årsaker og på ulike måter strever med verbal kommunikasjon.

#### **4.8 Skriftlig dokumentasjon- en mangelvare i barnehagen**

De ansatte hadde i svært liten grad gjort skriftlige evalueringer i utprøvingen av Være Sammen, for eksempel av måloppnåelse i forhold til den forpliktende prosjektplanen de hadde laget. Det var mer vanlig bare å snakke om hvordan det gikk på personalmøter. Noen barnehager hadde heller ikke formulert noen konkrete mål i prosjektplanen de skulle lage. Den besto mer av datoer for hva som skulle skje underveis. Det så altså ut til å være en lite skriftlig kultur i barnehagene. De ansatte syntes veilederne skulle ledet dem mer i forhold til når, hvordan og hva som kunne eller burde evalueres. Styrene og prosjektgruppa i barnehagene pekte på deres ansvar for en mer systematisk evaluering og dokumentasjon i det videre arbeidet. De fleste mente likevel at støttesystemet hadde hjulpet dem å nærme seg målsettingene i Være Sammen, og et klart flertall av informantene ville anbefalt andre barnehager å delta i dette arbeidet. Mangelfull skriftlig dokumentasjon i arbeidet kan gjøre det mindre tilgjengelig for utenforstående å få innblikk i resultater eller pågående utviklingsprosesser i barnehagen, og personalet får ikke synliggjort det pedagogiske arbeidet sitt utad. Den tause kunnskapen, eller den stilltiende, innforståtte, praktiske kompetansen så altså ut til å prege kulturen i barnehagen når det kom til skriftliggjøring av det pedagogiske arbeidet. Vi etterspurte også praksisfortellinger som kunne fortelle om prosessen sammen med barna underveis i evalueringen. Dette fikk vi få av, men det kan selvsagt ha skyldtes at de glemte å sende det i det travle livet i barnehagen.

De ansatte i barnehagene hadde i liten grad brukt nettsidene til Være Sammen i pilotperioden. Noen som hadde forsøkt å legge inn noe fra opplevelser med Være Sammen i barnehagen deres hadde ikke fått det til. Evalueringsgruppen erfarte også at det tok lang tid å få svar på e-post fra styrene i barnehagene. Det å bruke internett i løpet av dagen er kanskje krevende for barnehagene.

#### **4.9 Brukermedvirkning- et ønske om å bli lyttet til**

De ansatte hadde fått muligheten til å påvirke innholdet i Være Sammen i starten da de ble bedt om å skrive praksisfortellinger ut fra noen spørsmål fra prosjektledelsen relatert til samspill i barnehagen. Prosjektledelsen fant at disse inneholdt mangelfull refleksjon, og kunne bare bruke et begrenset antall fortellinger til inspirasjon i utviklingen av materialet for barna. Noen informanter følte ikke at prosjektledelsen hadde tatt hensyn til tilbakemeldingene deres om det de kunne ønsket annerledes i Være Sammen underveis i pilotperioden.

Sannsynligvis handlet dette om at prosjektledelsen skulle samle alle tilbakemeldingene fra deltakerne underveis og foreta de nødvendige endringer i materiell og gjennomføring etter at evalueringsrapporten fra UiA var skrevet.

#### **4.10 Langsiktighet i implementeringsarbeidet- behov for forankring**

Informantene tenkte at det ville kreve langsiktig arbeid å få innholdet i Være Sammen implementert hos alle i barnehagen. Fullan (2007) antyder at omsetting av ny teori til praktisk handling tar 3-5 år. De ansatte anbefalte at alle barnehager som skal inn i dette bør ha en veileder og noen utenfra som inspirerer og motiverer til innsats. Noen mente at det burde være en satsing på kommunenivå for å få Være Sammen sterkere forankret. Det å ha en god veilederopplæring og et nettverk av veiledere som kan reflektere sammen i kommunen ble anbefalt. Prosjektledelsen etterlyste tydeligere prosjektledelse i barnehagene. Veilederne la vekt på å utvikle kompetansen hos styrerne til å lede prosjektarbeid, men tenkte at det var viktig at de hadde en ekstern veileder som balanserte støtte og utfordring på en god måte for dem. Det var avgjørende for implementeringskvaliteten at barnehagene hadde satt av god nok tid til å prioritere Være Sammen og hadde jobbet det inn i plandokumentene til barnehagen. Informantene mente også at det var av stor betydning at det var en plan rundt det å sette nyansatte inn i innholdet. For at Være Sammen skulle fungere vurderte informantene det som sentralt at alle i barnehagen måtte få den samme opplæringen fra veilederen, ikke bare prosjektgruppa som gjerne kun besto av pedagogiske ledere. De ønsket også at alle ansatte skulle få den samme opplevelsen ved å delta sammen på Storsamlingene. Dette er i overensstemmelse med Senges (2006) teori om systemtenkning, der organisasjonen må strebe mot å få en felles artikulert og faglig begrunnet praksisutøvelse gjennom læring i team, opplevelse av personlig mestring, arbeid med den enkeltes og gruppens mentale modeller og utvikling av en delt visjon eller en felles pedagogisk plattform i barnehagen.

## **5 AVSLUTTENDE VURDERINGER**

### **5.1 Tanker om videre forskning**

Fullan (2007) hevder at det tar 3-5 år før et nytt innhold er implementert i en organisasjon. Denne evalueringsrapporten omhandler data fra det første året i implementeringsprosessen til de første 21 barnehagene som deltok i Være Sammen. Det er derfor behov for en longitudinell studie for å se på langtidseffekten av intervensjonen for voksne og barn. Det er behov for å observere væremåte hos voksne og barn, samspillet mellom barna og mellom barn og voksne for å se på effekten av verdi- og holdningsformidlingen til barna gjennom arbeidet med Løveloven og materialet i Regnbuekisten og implementeringen av den autoritative voksenrollen blant de ansatte i barnehagen. Muligens kunne en også studert om det er noen kvalitative forskjeller mellom samspillsrelasjoner i barnehager som arbeider med Være Sammen eller står utenfor dette, og i forhold til bevisstheten hos de ansatte rundt relasjonsarbeid og voksenrolle i barnehager som deltar i Være Sammen og har fått opplæring og veiledning i dette, i forhold til barnehager som ikke deltar eller har fått denne påvirkningen.

Når stadig flere barnehager blir med i Være Sammen vil forskningen få et større informantgrunnlag å trekke konklusjoner ut fra når det gjelder intervju- og spørreskjemaundersøkelsen som er foretatt i denne evalueringen. Dette vil også gi større muligheter for å få inn praksisfortellinger, prosjektplaner og skriftlige evalueringer fra barnehager som egner seg for videre analyse til forskningsformål i Være Sammen.

Det kunne vært interessant å observere hvordan de ansatte i barnehagene reflekterer systematisk rundt erfaringer de gjør seg i det praktisk-pedagogiske arbeidet med Være Sammen i kollegaveiledningen alle skal gjennomføre i implementeringsprosessen.

For å prøve å få tak i barneperspektivet og få til aktiv medvirkning fra barna i vurderingen av Være Sammen, kunne det å foreta barneintervju eller forberedte samtaler med barn som er med i Være Sammen rundt bestemte temaer fra innholdet i barnemateriellet vært en spennende innfallsvinkel til forskningen. Gjennom slike samtaler kunne forskeren funnet ut mer om hvordan barna tenker rundt Løveloven og samspill med andre barn og voksne relatert til intensjonene i Være Sammen.

Ettersom materiellet til foreldrene nå har kommet, ville det vært relevant å intervju foreldre som har satt seg inn i dette om hva de tenker om det og hvordan de synes det hjelper dem i spillet med barna hjemme, og hvorvidt det å implementere den samme autoritative voksenrollen hjemme og i barnehagen styrker samarbeidet mellom hjem og barnehage og skaper økt forutsigbarhet i reaksjonene fra foreldre og de ansatte i barnehagen overfor barna.

## **5.2 Oppsummering av resultater**

I det følgende oppsummeres de mest sentrale funnene i evalueringen:

- Det sterke støttesystemet i Være Sammen med skolerte veiledere som veiledet og underviste i pilotbarnehagene, en modell for kollegaveiledning, et barnemateriell, temahefter for alle ansatte med teorigrunnet og kjerneelementene i intervensjonen og en prosjektleder i full stilling virket positivt inn på implementeringsprosessen i barnehagene. Dette er i tråd med Chen (1998) og Greenberg m.fl. (2005) sine teorier om hva som påvirker implementeringskvaliteten.
- Innholdet i Være Sammen ble utviklet (i noen grad i samarbeid med pilotbarnehagene) underveis i implementeringsåret. Være Sammen skulle altså både utvikles og driftes samtidig, noe som innebærer utfordringer som informantene fortalte om med forsinkelser, ikke innfridde forventninger osv.
- Det ble gitt konkrete tilbakemeldinger på forbedringsmuligheter i utformingen av materiellet for barna. Informantene mente at kvaliteten på materiellet ikke foreløpig var slik at det ville tåle å bli håndtert av barna alene. De ansatte mente at barnemateriellet var lite tilgjengelig for flerspråklige barn eller for barn som av ulike årsaker strever med verbal kommunikasjon, da det forutsatte gode språkferdigheter.

- De ansatte hadde blitt sterkt inspirert av prosjektledelsens levering av innholdet i Være Sammen på Storsamlingene. Leveringskvaliteten er av avgjørende betydning for implementeringskvaliteten, ifølge Chen (1998) og Greenberg m.fl. (2005).
- Drøftingene rundt den autoritative voksenrollen (Baumrind, 1991) i Være Sammen-barnehagene bidro sterkest til kompetansehevingen i barnehagene og til det å jobbe mot noen felles mål i forhold til barna. Det å få en felles forståelse og en kollektiv praksis er i tråd med flere innovasjonsforskeres prioritering for en lærende organisasjon (Fullan, 2001; Senge, 2006; Stoll m.fl., 2006).
- Fokuset på å sette ord på voksenrollen og reflektere teoretisk, verdimeslig og praktisk/erfaringsbasert rundt relasjonsarbeid i kollegaveiledning bidro til en større åpenhet og bevisstgjøring av det pedagogiske grunnsynet til den enkelte og førte til mer kollektiv tenkning. Arbeidet med Være Sammen bidro også til en synliggjøring av verdiene og praksisen til barnehagen overfor foreldre og andre utenfor institusjonen. Kollegaveiledningsmodellen i Være Sammen tok lang tid å gjennomføre i en hektisk hverdag, men det å bruke kollegaveiledning ga altså de ansatte muligheter for å utvikle sin praksisteori (Lauvås & Handal, 1990) eller de mentale modellene (Senge, 2006) gjennom å måtte artikulere taus kunnskap eller de innforståtte sannhetene og bedre kommunikasjonen i kollegiet gjennom perspektivtaking og speilingsprosesser (Mead, 1934). Fokuset ble rettet mot å utvikle det intersubjektive nivået (Røkenes & Hansen, 2002) eller fellesforståelsen blant de ansatte. Gruppelæring slik det bl.a. foregår i kollegaveiledning er ifølge Senge (2006) en sentral disiplin i lærende organisasjoner.
- Flere av de ansatte mente at de hadde fått til bedre relasjoner mellom barna. Barna satte lettere ord på følelsene sine og løste konflikter bedre etter innføringen av Være Sammen. Innføringen av den autoritative voksenrollen (Baumrind, 1991) kan ha vært med på å fremme positiv atferd hos barna. Fokuset på tidlig innsats i Departementets satsing (Stortingsmelding 16, 2006-2007; Stortingsmelding 18, 2010-2011) blir her ivare tatt gjennom at de ansatte jobber bevisst forebyggende i læringsmiljøet for å hindre utvikling av utfordrende atferd hos enkeltbarn.
- De ansatte mente at samspillet mellom voksne og barn hadde blitt mer preget av empati etter fokuset de hadde hatt på relasjonsbygging og Banking time (Pianta, 1999). De hevdet at de brukte mindre straff eller time-out overfor barna etter Være Sammen. De mente at de observerte barna mer nå og var sammen med dem på en mer bevisst og organisert måte for å nærme seg målsettingene i Være Sammen. Det

kollektive arbeidet med den autoritative voksenrollen (Baumrind, 1991) så ut til å ha hatt en gunstig innvirkning på relasjonen mellom de voksne og barna i barnehagen.

- Engasjementet og forpliktelsen til innholdet i Være Sammen var avhengig av en engasjert ledelse i barnehagene, en gjennomarbeidet prosjektplan i den enkelte barnehage, innarbeiding av innholdet i plandokumentene til barnehagen og systematisk avsetting av tid til å jobbe med innholdet for at det skulle skapes en felles kultur og et motiverende klima i institusjonen. Bevisstheten rundt dette varierte mellom barnehagene, og dermed lyktes de i varierende grad. Senge (2006) legger vekt på at alle de ansatte må utvikle et eierforhold til innholdet i intervensjonen for at mål og intensjoner skal sette seg i den daglige virksomheten. Hvis det er stor avstand mellom den planlagte intervensjonen og det som gjennomføres i praksis blir implementeringskvaliteten liten og effekten av endringen begrenset (Chen, 1998).
- Barnehagene var i startfasen på å bruke Være Sammen bevisst mot foreldre, men mente at det ville bli lettere å samarbeide rundt innholdet når foreldrene fikk foreldre-materiellet.
- De fleste barnehagene vurderte den eksterne veilederen som en uvurderlig støtte og pådriver i implementeringsprosessen.
- Barnehagene hadde i svært liten grad skriftliggjort måloppnåelse eller skriftlig dokumentert vurderinger i arbeidet med Være Sammen. Noen barnehager hadde heller ikke skrevet en prosjektplan.
- Barnehagene hadde i liten grad brukt nettsidene til Være Sammen.
- Det var signifikante forskjeller i vurderingene til informanter med og uten pedagogisk utdanning på en rekke områder i spørreskjemaet. Ansatte med pedagogisk utdanning ga mer positive vurderinger av Være Sammen og utbyttet de hadde hatt av deltakelsen enn ansatte uten pedagogisk utdanning på de fleste områdene i intervensjonen.

### **5.3 Anbefaling videre for Være Sammen**

I det følgende gis noen anbefalinger i videreføringen av Være Sammen:

- Siden implementeringsteorien sier at det tar 3-5 år å implementere eller omsette en teori til praktisk virkelighet (Fullan, 2007), kan ikke denne evalueringen av Være Sammen konkludere med at det autoritative perspektivet er blitt en etablert voksenrolle delt av alle ansatte i pilotbarnehagene ennå. Barnehagene må følges videre i en



longitudinell studie for å gi svar på langtidseffekten av Være Sammen. Observasjon av samspill mellom voksne og barn vil sannsynligvis kunne gi nærmere svar på om voksenrollen er implementert i barnehagene.

- Det forenkler implementeringsprosessen dersom alle som skal jobbe med Være Sammen i barnehagen, uavhengig av utdanningsnivå, får delta i den samme opplæringen og veiledningen, slik at de får en felles forståelse av innholdet og en klar og delt visjon. Den signifikante forskjellen på vurderingene til informanter med og uten pedagogisk utdanning på en rekke områder i spørreskjemaet tyder på at de har hatt ulike forutsetninger for å tilegne seg innholdet i Være Sammen og/eller har deltatt i varierende grad. Dette tilsier at det blir viktig å fokusere mer på å nå også ansatte uten pedagogisk utdanning i det videre arbeidet med Være Sammen. Disse er mest sammen med barna og bør prioriteres i kompetansehevingen.
- Sjansen for å lykkes med Være Sammen øker ved å forankre implementeringen på ledernivå i barnehagene. Gjennom å heve kompetansen hos styrerne i tydelig og støttende endringsledelse antas det å kunne hjelpe dem til å følge opp de ansatte i utviklingsprosessen og utvikle en ny praksis i organisasjonen.
- Barnehagene bør utvikle en mer bevisst kultur rundt skriftlig dokumentasjon av arbeid de planlegger, utførelsen og vurderingene de foretar i etterkant i forhold til intensjonene de har hatt med tiltakene. Det må stilles tydelige krav til prosjektplan i barnehager som skal implementere Være Sammen, slik at de får en klar strategi og klare mål å jobbe mot. De ansatte bør få mer innføring og øvelse i bruk av observasjon og å skrive praksisfortellinger i barnehagen for å få til en bedre dokumentasjon av det pedagogiske arbeidet med barn og voksne.
- Artikulering av taus kunnskap (Lauvås & Handal, 1990) gjennom strukturert kollega-veiledning syntes hensiktsmessig for å bidra til økt profesjonalitet og faglighet i barnehagene.
- Eksterne veiledere så ut til å bidra til at de ansatte fikk et større eierforhold og økt forpliktelse og lojalitet til visjonen eller kjernekomponentene i Være Sammen.
- Det ble anbefalt en kommunesatsing på Være Sammen og etablering av et nettverk med skolerte veiledere i kommunen for å styrke forankringen av intervensjonen.
- Det ble vurdert som sentralt at barnehagene hadde en plan for å sette nyansatte inn i kjernekomponentene i Være Sammen, slik at ideene ble ført videre.
- Det anbefales å følge opp de tilbakemeldingene som fremkommer av resultatene fra evalueringen i forhold til videreutvikling av materialet for barna, slik at dette kan

fungere mest mulig hensiktsmessig ut fra intensjonen det har for barn og voksne i Være Sammen.

- Temaheftene kan med fordel korrekturleses med fokus på referanselistene, slik at det blir lettere for lesere som ønsker å gå til primærkildene i sin tilegnelse av teoristoffet.

## REFERANSER

- Alink, L. R. A., Mesman, J., van Zeijl, J., Stolk, M. N., Juffer, F., Koot, H. M., Makermans-Kranenburg, M. J. & van IJzendoorn, M. H. (2006). The Early Childhood Aggression Curve: Development of Physical Aggression in 10- to- 50- Months-Old Children. *Child Development*, 77 (4), 954-966.
- Bae, B. & Waastad, J. E. (1992). *Erkjennelse og anerkjennelse. Perspektiv på relasjoner*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bateson, G. (1972). *Steps to an Ecology of Mind*. New York: Ballantine.
- Baumrind, D. (1991). Parenting styles and adolescent development. In J. Brooks-Gunn, Lerner, R. M. & Petersen, A. C. (Ed.), *The Encycyklopedia of adolescence*. (pp. 746-758.). New York: Garland.
- Befring, E. (2007). *Forskningsmetode med etikk og statistikk*. (2. ed.). Oslo: Samlaget.
- Bretherton, I. (1992). The Origins of Attachment Theory: John Bowlby and Mary Ainsworth. *Developmental Psychology*, 28 (5), 759-775.
- Chen, H.-T. (1998). Theory-driven evaluations. *Advances in Educational Productivity*, 7, 15-34.
- Dalland, O. (2010). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- De Nasjonale Forskningsetiske komiteer (NESH). (2006). *Forskningsetiske Retningslinjer for Samfunnsvitenskap, Humaniora, Juss og Teologi*. Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteer.
- Durlak, J. A. & DuPre, E. P. (2008). Implementation Matters: A Review of Research on the Influence of Implementation on Program Outcomes and the Factors Affecting Implementation. *American Journal of Community Psychology*, 41 (3/4), 327-350.
- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change*. New York: Teachers College Press.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change*. London: Routledge.
- Gall, M. D., Gall, J. P. & Borg, W. R. . (2007). *Educational research: an introduction*. (8th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, M. T., Domitrovich, C. E., Graczyk, P. A. & Zins, J. E. . (2005). The Study of Implementation in School-Based Preventive Interventions: Theory, Research and Practice. *Promotion of Mental Health and Prevention of Mental and Behavioral Disorders*, 3, 1-62.
- Kunnskapsdepartementet. (2004, 2005). *Lov om barnehager. Ot.Prp. Nr. 72*.
- Kunnskapsdepartementet. (2006). *Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*.
- Lauvås, P. & Handal, G. (1990). *Veiledning og praktisk yrkesteori*. Oslo: Cappelens Forlag.
- Loeber, R. & Farrington, D. P. (1999). *Serious and violent juvenile offenders*. London. New York: Sage Publications.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society*. Chicago: The University of Chicago.
- Midthassel, U. V., Fandrem, H. & Godtfredsen, M. (2012). *Jeg låner deg mitt øre. Veiledning i kollegagrupper- en vei til læring i Være Sammen.:* Foreningen Være Sammen/IdeHospitalet AS.

- Moxnes, P. (1981). *Læring og ressursutvikling i arbeidsmiljøet*. Oslo: Institutt for samfunnsvitenskap.
- Nordahl, T., Sørli, M.- A., Tveit, A. & Manger, T. (2005). *Atferdsproblemer blant barn og unge*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. (4. ed.). Maidenhead: McGraw-Hill: Open University Press.
- Pianta, R. C. (1999). *Enhancing relationships between children and teachers*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Richards, L. (2002). *Using NVivo in Qualitative Research*. Melbourne: QSR International.
- Roland, E. (2007). *Mobbingsens psykologi. Hva kan skolen gjøre?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Roland, E., Vaaland, G. & Størksen, S. (2007). *Respekt. Grunnbok i skoleutviklingsprogrammet Respekt*. Stavanger: Senter for atferdsforskning, Universitetet i Stavanger.
- Roland, P. (2012). *Vi vet hva vi vil. Implementering , organisasjonslæring og teamutvikling.*: Foreningen Være Sammen/IdeHospitalet AS.
- Roland, P. & Størksen, I. (2012a). *Alle barn på jorden har den samme rett. Den autoritative voksenrollen og relasjonsarbeid i barnehagen.*: Foreningen Være Sammen/IdeHospitalet AS.
- Roland, P. & Størksen, I. (2012b). *Kanskje er det du som gjør meg glad igjen? Tidlig innsats og håndtering av utfordrende atferd.*: Foreningen Være Sammen/IdeHospitalet AS.
- Røkenes, O. H. & Hansen, P. H. (2002). *Bære eller breste. Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schibbye, A.-L. Løvlie. (1988). *Familien: Tvang og mulighet. Om samspill og behandling*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Currency/Doubleday.
- Skeie, E. (2012). *Du og barnet ditt*: Foreningen Være Sammen/IdeHospitalet AS.
- Skogen, K. (2004). *Innovasjon i skolen: kvalitetsutvikling og kompetanseheving*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. & Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A Review of the Literature. *Journal of Educational Change*, 7 (4), 221-258.
- Stortingsmelding 16. (2006-2007). *Og ingen stod igjen. Tidlig innsats for tidlig læring.*: Kunnskapsdepartementet.
- Stortingsmelding 18. (2010-2011). *Rett til læring.*: Kunnskapsdepartementet.
- Tiller, T. (2006). *Aksjonslæring-forskende partnerskap i skolen: motoren i det nye læringsløftet*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Tjora, A. (2010). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tremblay, R. E. (2010). Developmental origins of disruptive behaviour problems: the "original sin" hypothesis, epigenetics and their consequences for prevention. *Journal of child psychology and psychiatry*, 51 (4), 341-367.
- Tremblay, R. E., Japel, C., Pérusse, D., McDuff, P., Boivin, M., Zoccolillo, M. & Montplaisir, J. (1999). The search for the age of "onset" of physical aggression: Rousseau and Bandura revisited. *Criminal Behavior and Mental Health*, 9, 8-23.

## OVERSIKT OVER TABELLER OG FIGURER

### *TABELLER:*

<b>Tabell 1.</b>	Kommunetilhørighet.....	33
<b>Tabell 2.</b>	Stillingen til informanten.....	34
<b>Tabell 3.</b>	Deltakelse på storsamling høsten 2010.....	35
<b>Tabell 4.</b>	Vurdering av utbytte fra deltagelse på storsamling høsten 2010.....	35
<b>Tabell 5.</b>	Deltakelse på storsamling våren 2011.....	35
<b>Tabell 6.</b>	Vurdering av utbytte fra deltagelse på storsamling våren 2011.....	36
<b>Tabell 7.</b>	Deltakelse på storsamling høsten 2011.....	36
<b>Tabell 8.</b>	Vurdering av utbytte fra deltagelse på storsamling høsten 2011.....	36
<b>Tabell 9.</b>	Deltakelse på storsamling våren 2012.....	37
<b>Tabell 10.</b>	Vurdering av utbytte fra deltagelse på storsamling våren 2012.....	37
<b>Tabell 11.</b>	Gjennomført kollegabasert veiledning i barnehagen.....	38
<b>Tabell 12.</b>	Omfang av deltagelse i kollegabasert veiledning.....	38
<b>Tabell 13.</b>	Vurdering av utbytte fra deltagelse i kollegabasert veiledning.....	39
<b>Tabell 14.</b>	Hadde barnehagen en egen prosjektplan?.....	40
<b>Tabell 15.</b>	Vurdering av utbytte av prosjektplanen.....	40
<b>Tabell 16.</b>	Vurdering av personalets grad av drøfting av innholdet i temahefte 1.....	41
<b>Tabell 17.</b>	Vurdering av personalets grad av drøfting av innholdet i temahefte 2.....	41
<b>Tabell 18.</b>	Vurdering av personalets grad av drøfting av innholdet i temahefte 3.....	42

<b>Tabell 19.</b> Vurdering av personalets grad av drøfting av innholdet i temahefte 4.....	42
<b>Tabell 20.</b> Vurdering av sin egen tilegnelse av innholdet i temahefte 1.....	43
<b>Tabell 21.</b> Vurdering av sin egen tilegnelse av innholdet i temahefte 2.....	43
<b>Tabell 22.</b> Vurdering av sin egen tilegnelse av innholdet i temahefte 3.....	43
<b>Tabell 23.</b> Vurdering av sin egen tilegnelse av innholdet i temahefte 4.....	44
<b>Tabell 24.</b> Vurdering av personlig utbytte av temahefte 1.....	44
<b>Tabell 25.</b> Vurdering av personlig utbytte av temahefte 2.....	44
<b>Tabell 26.</b> Vurdering av personlig utbytte av temahefte 3.....	45
<b>Tabell 27.</b> Vurdering av personlig utbytte av temahefte 4.....	45
<b>Tabell 28.</b> Bruken av veilederen.....	46
<b>Tabell 29.</b> Vurdering av nytten av veilederen.....	46
<b>Tabell 30.</b> Vurdering av å lykkes med implementeringen uten en veileder.....	47
<b>Tabell 31.</b> Vurdering av informasjonen fra prosjektledelsen.....	48
<b>Tabell 32.</b> I hvilken grad virket prosjektledelsen inspirerende for arbeidet med Være Sammen?.....	49
<b>Tabell 33.</b> I hvilken grad hadde utvalget benyttet seg av nettsidene til Være Sammen?.....	50
<b>Tabell 34.</b> Vurdering av nettsidene.....	51
<b>Tabell 35.</b> Kjennskapen til det pedagogiske materialet.....	52
<b>Tabell 36.</b> Hyppigheten av bruken av materialet sammen med barna på avdelingen i barnehagen.....	52
<b>Tabell 37.</b> I hvilken grad hadde materialet blitt brukt sammen med enkeltbarn?.....	53
<b>Tabell 38.</b> I hvilken grad hadde barna selv brukt materialet, uten voksenledelse?.....	53
<b>Tabell 39.</b> Vurdering av brukervennligheten til Løvebøkene.....	53

<b>Tabell 40.</b> Vurdering av brukervennligheten til Regnbueløvens fantastiske brøl.....	54
<b>Tabell 41.</b> Vurdering av brukervennligheten til Magnetografen.....	54
<b>Tabell 42.</b> Vurdering av brukervennligheten til sangene (med fokus på teksten).....	55
<b>Tabell 43.</b> Vurdering av brukervennligheten til Regnbueløven.....	55
<b>Tabell 44.</b> Vurdering av brukervennligheten til Løvens lovbok.....	55
<b>Tabell 45.</b> Vurdering av brukervennligheten til Løveskjoldet.....	56
<b>Tabell 46.</b> Vurdering av brukervennligheten til Regnbuekisten.....	56
<b>Tabell 47.</b> I hvilken grad hadde Ressursboken hjulpet personalet i bruken av materiellet?...57	
<b>Tabell 48.</b> Vurdering av materiellets positive påvirkning på barnas væremåte i barnehagen.....	57
<b>Tabell 49.</b> Vurdering av materiellets positive påvirkning på de ansattes væremåte i barnehagen.....	58
<b>Tabell 50.</b> Hvordan synliggjorde barnehagen at den var en Løvebarnehage?.....	61
<b>Tabell 51.</b> I hvilken grad hadde foreldrene blitt involvert og informert om Være Sammen?.....	62
<b>Tabell 52.</b> Vurdering av utbytte av deltakelsen i Være Sammen i forhold til foreldre- samarbeidet.....	62
<b>Tabell 53.</b> Hvilken vurdering utvalget antok at foreldrene ville gitt av Være Sammen.....	63
<b>Tabell 54.</b> Metoder for evaluering av mål og tiltak i implementeringen av Være Sammen i barnehagen.....	64
<b>Tabell 55.</b> Vurdering av sammenhengen mellom barnemateriellet og kompetansehevings- delen til de ansatte.....	65
<b>Tabell 56.</b> Vurdering av hvorvidt innholdet i Være Sammen hadde bidratt til å hjelpe barn i	

barnehagen med å sette ord på følelser og styrke et positivt samspill mellom barna og mellom voksne og barn.....65

**Tabell 57.** Anbefaling i forhold til å delta eller ikke delta i Være Sammen.....66

**FIGURER:**

**Figur 1.** Den autoritative voksne.....7

**Figur 2.** Kommunikasjonssløyfe.....10

**Figur 3.** Firefeltsmodellen.....11

**Figur 4.** Organisasjonslæring.....12

**Figur 5.** Implementeringskvalitet.....13



## **VEDLEGG**

**Vedlegg 1:** Innstilling fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste

**Vedlegg 2:** Informasjonsbrev til pilotbarnehagene med samtykkeerklæring

**Vedlegg 3:** Intervjuguide til deltakerne i Være Sammen

**Vedlegg 4:** Spørreskjema til pilotbarnehagene





## Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

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

Heidi Omdal  
Institutt for pedagogikk  
Universitetet i Agder  
Serviceboks 422  
4604 KRISTIANSAND S

Vår dato: 05.09.2011

Vår ref: 27130 / 3 / KS

Deres dato:

Deres ref:

### KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 02.05.2011. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 29.08.2011. Meldingen gjelder prosjektet:

27130	<i>Evaluering av Programmet Være Sammen</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Universitetet i Agder, ved institusjonens overste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Heidi Omdal</i>

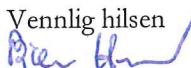
Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-heiseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2013, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen  
  
Bjørn Henriksen

  
Katrine Utaaker Segadal

Kontaktperson: Katrine Utaaker Segadal tlf: 55 58 35 42  
Vedlegg: Prosjektvurdering



Utvalget består av deltakere (pedagogiske ledere, virksomhetsledere og veiledere) i 20 ulike barnehager. Barna i barnehagene (4-5-åringene) kan bli observert i samlinger der de bruker det pedagogiske materialet til Eivind Skeie. Data samles i tillegg inn gjennom spørreskjema, intervju og praksisfortellinger som de ansatte skriver.

Det kan være aktuelt å benytte videoopptak i forbindelse med observasjon av bruk av det pedagogiske materialet i barnehagene. Personvernombudet forutsetter at en kun filmer ansatte som har samtykket og barn hvor foreldrene har samtykket til det.

Personvernombudet finner at behandlingen av personopplysninger i prosjektet kan hjemles i personopplysningsloven § 8 første alternativ (samtykke). Det gis skriftlig informasjon og innhentes et skriftlig samtykke.

Personvernombudet har mottatt reviderte informasjonsskriv (29.8.2011) og finner disse tilfredsstillende. Men vi ber om at samtykkeerklæringene endres slik at det fremgår at prosjektet kun er behandlet hos NSD (og ikke hos Datatilsynet). Videre kan setningen i informasjonsskrivet om at prosjektet er meldt inn til NSD med fordel endres til: "Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) som har gjort forhåndskontroll av at prosjektopplegget er i tråd med personopplysningsloven". Det bør også presiseres ovenfor foreldrene at det ikke vil få noen konsekvenser for deres forhold til barnehagen om de velger å ikke la sitt barn delta i prosjektet eller senere velger å trekke seg.

Personvernombudet ber om å få tilsendt utkast til spørreskjema så snart det er klart, og i god tid før det skal sendes ut til utvalget.

Prosjektsslutt er angitt til 1.7.2013. Senest ved prosjektsslutt vil datamaterialet være anonymisert, det vil si at verken direkte eller indirekte personidentifiserende opplysninger lenger foreligger i materialet. Navneliste, lyd- og videoopptak slettes. Indirekte personidentifiserende opplysninger i det øvrige materialet slettes eller grovkategoriseres på en slik måte at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes.

Til pilotbarnehagene.

Dato: 22. sept. 2011

Besøksadresse:

**Programmet Være Sammen. Henvendelse om å få lov til å samle data i forbindelse med evalueringsarbeid.**

Hei!

Vi er ansatt ved Universitetet i Agder og har fått i oppdrag av Fylkesmannen i Vest-Agder å evaluere/drive følgeforskning på programmet Være Sammen i tidsrommet 2011-2013. Vi skal undersøke hvordan de 21 pilotbarnehagene jobber mot målsettingene for voksne og barn i programmet, og vurdere implementering, gjennomføring og utbytte/virkning av programmet i barnehagene. Formålet med programmet er å hjelpe de ansatte i barnehagen til å utvikle en autoritativ voksenrolle overfor barna, og utvikle gode relasjoner og medvirkende barn. Programmet og det pedagogiske materialet skal bidra til å fremme positiv inkludering i barns sosiale miljø på forskjellige arenaer, slik at alle barna utvikler en positiv selvfølelse, gir uttrykk for følelser på en positiv måte og opplever fellesskapsfølelse i barnegruppa.

Vi har trukket tilfeldig ut åtte barnehager (en fra hver deltakende kommune) som vi først og fremst vil konsentrere oss om i evalueringsarbeidet. UiA, ved de undertegnede, var på besøk i de åtte barnehagene i mai 2011 for å gjøre oss litt kjent med de ansatte. Vi ønsker å komme på nytt besøk til de åtte barnehagene i implementeringsfasen i oktober 2011 og foreta fokusgruppeintervju av de ansatte på avdelingen som deltar i Være Sammen ut fra en intervjuguide som sendes til barnehagene på forhånd. Vi vil også intervjuve veilederne i programmet. Vi ønsker å intervjuve de samme informantene på nytt etter at programmet har pågått et år, altså mot slutten av barnehageåret 2011/2012. Det kunne også vært ønskelig at vi kunne observere enkelte samlinger eller mer uformelle situasjoner utover i prosjektperioden der det pedagogiske materialet er i bruk i barnegruppa. Det kan også være aktuelt å be barnehagene om lov til å trekke inn mastergradsstudenter og la dem observere samspillet rundt materialet for å bruke disse dataene i masteroppgaven sin. Da ville det vært hensiktsmessig å bruke video for videre analyse. Vi ønsker også at barnehagene sender oss praksisfortellinger med fokus på målsettingene i Være Sammen underveis i prosjektperioden. På

slutten av prosjektperioden er det aktuelt å sende ut spørreskjemaer til alle de 21 barnehagene som har deltatt i Være Sammen, for å få tak i bredden av erfaringer og vurderinger av programmet.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) som har gjort forhåndskontroll av at prosjektopplegget er i tråd med personopplysningsloven. Barnehagene innhenter skriftlig, informert samtykke fra foreldrene om at det er greit at barnet deres blir med på evt observasjoner der materiellet er i bruk. Det er laget et eget informasjonsbrev med samtykkeerklæring til foresatte som barnehagene gir dem. Barnehagen innhenter også skriftlig samtykke fra de ansatte om å bli med på film og intervju med opptaker. Det er frivillig å delta, og alle gjøres oppmerksom på at de når som helst kan trekke seg fra studien og få dataene om seg selv slettet. Samtykkeerklæring ligger vedlagt. Vi ber om at samtykkeerklæringene fra foresatte og ansatte returneres samlet i utfylt stand (sett kryss der det passer og skriv under hvis det er greit) så raskt som mulig til Heidi Omdal. Dersom noen reserverer seg fra å bli filmet eller intervjuet (de ansatte), så må barnehagen unngå å få dem med på filmen. Dataene vil bli brukt i forskningsøyemed i forhold til å publisere artikler eller lignende fra prosjektet. Det skal også lages en evalueringrapport til Fylkesmannen i Vest-Agder. Alle personidentifiserbare detaljer vil bli anonymisert i enhver publikasjon, og verken barnehagen, den enkelte ansatt eller barna vil kunne gjenkjennes av andre. Alle opplysninger vil bli behandlet etter forskningsetiske regler og hensyn. Video- og lydbåndopptak vil bli forsvarlig innelåst til prosjektperioden er over, og vil bli makulert etter at prosjektet er avsluttet i 2013. Det kunne vært aktuelt å vise de ansatte noen positive situasjoner fra videoen som viser at de er på vei mot målsettingene på en fellessamling i programmet Være Sammen. Dersom noen vil reservere seg fra dette, kan det markeres på samtykkeskjemaet.

Dersom dere har spørsmål, ber vi dere ta kontakt, enten på telefon: 38141213, eller på mail til [heidi.omdal@uia.no](mailto:heidi.omdal@uia.no).

Med vennlig hilsen

Heidi Omdal  
Førsteamanuensis UiA.

Lisbet Homme  
Universitetslektor UiA.

Vedlegg: Samtykkeerklæring til ansatte.

## **SAMTYKKEERKLÆRING FRA BARNEHAGEPERSONALE VED BRUK AV PERSONOPPLYSNINGER TIL FORSKNINGSFORMÅL.**

**Prosjektleder:** Heidi Omdal, førsteamanuensis ved Universitetet i Agder.

**Prosjekttittel:** Programmet Være Sammen.

**Formål:** Formålet med programmet er å hjelpe de ansatte i barnehagen til å utvikle en autoritativ voksenrolle overfor barna, og utvikle gode relasjoner og medvirkende barn. Programmet og det pedagogiske materialet skal bidra til å fremme positiv inkludering i barns sosiale miljø på forskjellige arenaer, slik at alle barna utvikler en positiv selvfølelse, gir uttrykk for følelser på en positiv måte og opplever fellesskapsfølelse i barnegruppa.

Jeg kan når som helst trekke meg fra undersøkelsen og få opplysningene om meg selv slettet. All informasjon vil bli anonymisert i enhver publikasjon fra prosjektet.

- Jeg samtykker i å bli filmet i samspill med barna i naturlige situasjoner der materialet i programmet Være Sammen er i bruk i barnehagen:
- Jeg gir tillatelse til å la meg intervjuet ved bruk av lydbåndopptaker sammen med de andre på avdelingen:
- Jeg tillater at evalueringsgruppen på UiA trekker frem positive situasjoner fra filmen og viser disse på fellessamling i Være Sammen:

Sted:

Dato:

Barnehagens navn:

Personalets navn:





## Intervjuguide til deltakerne i programmet Være Sammen.

### Veiledning av veilederne.

- På hvilken måte og med hvilket omfang har barnehagen fått veiledning av veilederne i Være Sammen?
- Hvem har fått denne veiledningen?
- Hva synes dere var hensiktsmessig og hva kunne dere ønsket annerledes av veiledningen?

### Fellessamlinger, nettsidene og informasjon fra prosjektledelsen.

- Hvordan er dere fornøyd med informasjonen dere har fått fra prosjektledelsen underveis?
- Hvilke møteplasser har dere med prosjektledelsen under gjennomføringen av programmet? Hvem, hva og hvordan?
- Hvem i barnehagen og på avdelingen har deltatt på fellessamlingene i Være Sammen?
- Hva synes dere om disse? Hva var hensiktsmessig og mindre hensiktsmessig?
- Hvordan bruker dere nettsidene til Være Sammen?
- Er det noe dere hadde ønsket annerledes med nettsidene?

### Prosjektplanen til barnehagen og implementeringen av programmet Være Sammen.

- Hvordan har dere fått være med og påvirke utformingen av programmet Være Sammen, slik at den passer inn i deres barnehagehverdag?
- Hvordan organiserer barnehagen implementeringen av Være Sammen?
- Hvordan tas Være Sammen opp på personalmøter i barnehagen?
- Kan dere fortelle litt om barnehagens prosjektplan, og prosessen rundt denne?
- Hvem har bidratt i utviklingen av barnehagens prosjektplan, og hvordan er den presentert for resten av personalet i barnehagen?
- Hvordan er prosjektplanen integrert i årsplanen og månedsplaner for barnehagen?
- Hvordan blir nyansatte integrert i programmet Være Sammen?
- Hvordan observerer barnehagen om voksne og barn er på vei mot målsettingene i Være Sammen? (eks. praksisfortellinger der de ser etter tegn).
- I hvilken grad har alle på avdelingen fått et eierforhold til programmets intensjoner?
  - Stikkord:
    - Den autoritative voksne (tydelig, varm og grensesettende).
    - Aktive, medvirkende barn, der alle blir sett og hørt av den voksne og opplever gjenkjenning i samtalefortellingene.
    - Økt bevissthet og refleksjon hos personalet i forhold til målsettingene i barnehagens prosjektplan.
    - Varig endring i barnehagen.
    - Gode relasjoner og positivt samspill mellom barna og mellom barn og voksne

som hindrer utestenging, mobbing og sosiale-emosjonelle problemer hos enkeltbarn.

- Barna får hjelp av den voksne til å gi uttrykk for ulike følelser som sinne, tristhet og glede, uten å skade andre.
  - Barna erfarer at Regnbueløven representerer verdiene og det autoritative perspektivet.
  - Barna opplever samhørighet gjennom felleshandlinger som for eksempel sang.
  - Barna øker sin sosiale kompetanse gjennom å finne løsninger på ulike situasjoner og dilemmaer i lek med figurene til magnetflanellografen i nærvær av en voksen.
- Hvordan vises det i barnehagen at dere er med i Være Sammen? (i det fysiske miljøet, klimaet i personalgruppa, informasjonen til foreldre og andre utenfor barnehagen, i barnefellesskapet el.)

### **Kollegaveiledning og kompetanseheving i personalgruppa.**

- Hvordan tror dere Være Sammen-programmet har gitt et kompetanseløft, økt bevissthet og refleksjon i personalgruppa?
- Hvordan har dere brukt temaheftene som er laget i Være Sammen i kollegiet?
- Hvordan har barnehagen tatt i bruk kollegaveiledning i forhold til programmet Være Sammen?
- Hvem har deltatt i kollegaveiledning, og hva har vært positivt og mindre hensiktsmessig med kollegaveiledningen?

### **Voksenrollen- den autoritative voksne.**

- Hva forstår dere med den autoritative voksne?
- Hvordan fikk dere innføring i denne tenkemåten rundt voksenrollen?
- Hvordan har dere innført den autoritative voksne i barnehagen, og hva har vært gevinstene og utfordringene rundt dette?
- Kan dere gi noen eksempler fra praksis på nytteverdien for barn og voksne av den autoritative voksne?

### **Samspeilet voksen-voksen, voksen-barn og barn-barn.**

- Hvordan jobber barnehagen med å skape gode opplevelser og varme relasjoner mellom barna og mellom barn og voksne i barnegruppa?
- Kan dere gi noen eksempler på at programmet har hjulpet i konfliktløsning mellom barn, slik at barna utviklet økt evne til perspektivtaking, empati og prososiale verdier, og hindret utestenging eller mobbing av enkeltbarn?

- Hvordan jobber barnehagen med barn som trenger ekstra hjelp og støtte i forhold til sosialt samspill?
  - Stikkord:
    - Håndtering av utfordrende atferd.
    - Ivaretagelse av fellesverdier som barns medvirkning, glede, trivsel og mestring, positiv selvfølelse, inkludering og empati.
- I hvilken grad gir den voksne rom for barnas aktive medvirkning i hverdagen?
- Kan dere gi noen eksempler på hvordan Være Sammen har påvirket samspillet mellom de voksne og holdningene til barna og muligens foreldrene?

### **Løvebarnehagen- bruken av det pedagogiske materialet.**

- Kan dere fortelle litt om materialet i Være Sammen?
- I hvilke situasjoner brukes materialet, og hvordan brukes det?
- Hva synes dere om materialet?
- Hvordan fikk dere innføring i bruken av materialet fra prosjektledelsen?
- Hva tror dere barna opplever i møte med materialet, og hvordan påvirker det samspillet i barnegruppa og voksen-barn-relasjonen?
- Hvordan klarer den voksne aktivt å lytte til barnas refleksjoner i møte med samtalefortellingene?
- I hvilken grad bruker barna materialet uten voksenhjelp, eller i nærvær av en voksen?
- I hvilken grad erfarer barna at Regnbueløven representerer verdiene og det autoritative perspektivet?
- Hvordan hjelper materialet barna til å sette ord på følelser?
- Hvordan kjenner barna seg igjen i hendelsene i samtalefortellingene?

### **Foreldresamarbeid.**

- Hvordan blir foreldrene informert og involvert i Være Sammen?
- Hva tror dere foreldrene tenker om programmet?
- I hvilken grad virker det som at barna formidler opplevelser fra Være Sammen hjemme?

### **Evaluering av programmet Være Sammen.**

- Hva synes dere om programmet Være Sammen?
- Hva kunne dere evt ønsket mer/mindre av eller annerledes i programmet?
- I hvilken grad ville dere anbefalt andre barnehager i Norge å implementere programmet i deres barnehage?
- Hva er i tilfelle grunnen til at dere ikke ville anbefalt andre å bli en Løvebarnehage?
- Hva ville dere gjort annerledes hvis dere skulle begynt implementeringen av Være Sammen i dag?

- På hvilken måte tror dere programmet Være Sammen har ført til varig endring i barnehagen deres?

# Evaluering av Programmet Være Sammen.



Spørreskjema til ansatte i 21 pilotbarnehager om  
deltakelsen i Programmet Være Sammen.

Universitetet i Agder.

2012.

## **Informasjon til ansatte i barnehagene.**

Programmet Være Sammen er et pedagogisk program som har som målsetting å hjelpe ansatte i barnehager til å utvikle en autoritativ voksenrolle overfor barna, forebygge og redusere utfordrende atferd, fremme inkludering og utvikle gode relasjoner og medvirkende barn.

Universitetet i Agder (UiA) har fått i oppdrag av Fylkesmannen i Vest-Agder å evaluere Programmet. Siden din barnehage har deltatt i utprøvingen av Programmet Være Sammen, er det viktig å få din vurdering av Programmet.

Det er frivillig å delta i denne undersøkelsen, men dine svar er viktige for at UiA skal kunne evaluere Programmet, og dermed evt. bidra til å gjøre Programmet enda bedre. For å kunne si noe generelt om hvordan Programmet har fungert i implementeringsåret, er vi helt avhengige av å få god oppslutning fra dere som har direkte erfaring fra året som har gått. Vi håper derfor alle vil delta.

Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste har gitt godkjenning av denne evalueringen og spørreskjemaet. Svarene blir behandlet konfidensielt, og ingen personnavn eller navn på barnehager vil bli gjort kjent i rapporten eller andre publikasjoner fra undersøkelsen. Evalueringen skal ferdigstilles innen 31.12.12, og alle data blir anonymisert senest da. Vi ber dere om å sende utfylte skjemaer i samlet konvolutt tilbake til undertegnede på UiA, Institutt for pedagogikk, Postboks 422, 4604 Kristiansand så fort som mulig og senest innen **23.10.12**.

På forhånd takk for hjelpen!

Kristiansand, 08.10.12

Med vennlig hilsen

Heidi Omdal

Førsteamanuensis ved UiA og ansvarlig for evalueringen av Programmet Være Sammen.

## Evaluering av Programmet Være Sammen.

### *Bakgrunnsinformasjon:*

#### **1. I hvilken kommune ligger barnehagen din? (Sett kryss)**

- a) Vennesla:
- b) Søgne:
- c) Songdalen:
- d) Kristiansand:
- e) Evje/Hornnes:
- f) Mandal:
- g) Flekkefjord:
- h) Arendal:

#### **2. Hvor mange avdelinger er det i barnehagen din? (Noter antallet)**

- a) Antall 0 – 3 årsavdelinger: \_\_\_\_
- b) Antall 3 – 6 årsavdelinger: \_\_\_\_
- c) Antall andre avdelinger: \_\_\_\_
- d) Antall avdelinger totalt: \_\_\_\_

#### **3. Hva slags avdeling arbeider du på? (Sett kryss)**

- a) 0 – 3 årsavdeling: \_\_\_\_
- b) 3 – 6 årsavdeling: \_\_\_\_
- c) Annen avdeling: \_\_\_\_ I tilfelle hva? \_\_\_\_\_

**4. Jeg er:** (Sett kryss)

- a) Styrer:
- b) Pedagogisk leder:
- c) Pedagogisk leder på kompensasjon:
- d) Førskolelærer:
- e) Assistent:
- f) Fagarbeider:
- g) Annet:  I tilfelle hva? \_\_\_\_\_

**5. Hvor lenge har du deltatt i "Være Sammen" i denne barnehagen?** (Sett kryss)

- a) Mer enn 1 år: \_\_\_\_\_
- b) Ca. 1 år: \_\_\_\_\_
- c) Mindre enn 1 år: \_\_\_\_\_
- d) Har ikke deltatt: \_\_\_\_\_ (Da er du ikke lenger aktuell for de videre spørsmålene).

**6. Hvordan vil du beskrive din rolle i Programmet?** (Sett kryss)

svært aktiv	aktiv	lite aktiv
-------------	-------	------------



**Arbeidet i personalgruppen.**

**Opplæringen:**

**7. I hvor stor grad har du deltatt på fellessamlingene for de ansatte i Være Sammenbarnehagene?** (Sett kryss)

a) Jeg deltok på storsamlingen på høsten (sept.) 2010:     Ja                       Nei

b) Jeg deltok på storsamlingen på våren 2011:                       Ja                       Nei

c) Jeg deltok på storsamlingen i nov. 2011:                       Ja                       Nei

d) Jeg deltok på storsamlingen i april 2012:                       Ja                       Nei

**8. Hvis du har deltatt, hvordan vil du vurdere ditt utbytte av samlingene?** (Sett kryss der det passer best)

a) Storsamlingen på høsten (sept.) 2010:

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

b) Storsamlingen på våren 2011:

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

c) Storsamlingen i nov. 2011:

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

d) Storsamlingen i april 2012:

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

***Kollegabasert veiledning:***

**9. Programmet har hatt som intensjon å bruke kollegabasert veiledning. Har barnehagen din gjennomført dette? (Sett kryss)**

Ja       Nei

**10. I tilfelle ja, i hvor stor grad har du deltatt på kollegabasert veiledning i din barnehage? (Sett kryss der det passer best)**

a) Ukentlig:

b) Annenhver uke:

c) Månedlig:

d) Sjeldnere:

**11. Hvis du har deltatt, hvordan vil du vurdere ditt utbytte av kollegabasert veiledning? (Sett kryss der det passer best)**

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

***Prosjektplan:***

**12. En intensjon i implementeringen av Programmet Være Sammen er å forankre Programmet i en prosjektplan i hver barnehage. Har barnehagen din laget en slik prosjektplan? (Sett kryss)**

Ja       Nei

**13. I tilfelle ja, hvordan vil du vurdere ditt utbytte av prosjektplanen? (Sett kryss der det passer best)**

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

**14. På hvilke måter har dere evaluert prosjektplanen deres? (Sett evt flere kryss)**

- a) Tatt opp på møter med hele personalet underveis:
- b) Drøftet avdelingsvis:
- c) Brukt veilederen vår:
- d) Involvert foreldrerepresentanter i drøftinger:
- e) Laget skriftlige evalueringer:
- f) Annet:

I tilfelle hvordan?

---

---

***Temahefter:***

**15. Programmet Være Sammen har fire temahefter som utgjør teorigrunlaget i programmet. I hvor stor grad har personalet i barnehagen din sammen drøftet innholdet i hvert av disse heftene? (Sett kryss ved det som passer best)**

a) «Alle barn på jorden har den samme rett». Den autoritative voksenrollen og relasjonsarbeid i barnehagen:

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

b) «Kanskje er det du som gjør meg glad igjen?». Tidlig innsats og håndtering av utfordrende atferd:

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

c) «Jeg låner deg mitt øre». Veiledning i kollegagrupper- en vei til læring i Være Sammen.

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

d) «Vi vet hva vi vil». Implementering, organisasjonslæring og teamutvikling.

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

**16. I hvor stor grad har du satt deg inn i innholdet i hvert av heftene?** (Sett kryss der det passer best)

a) «Alle barn på jorden har den samme rett». Den autoritative voksenrollen og relasjonsarbeid i barnehagen:

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

b) «Kanskje er det du som gjør meg glad igjen?». Tidlig innsats og håndtering av utfordrende atferd:

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

c) «Jeg låner deg mitt øre». Veiledning i kollegagrupper- en vei til læring i Være Sammen.

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

d) «Vi vet hva vi vil». Implementering, organisasjonslæring og teamutvikling.

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

**17. Hvordan vil du vurdere ditt utbytte av hvert av temaheftene?** (Sett kryss der det passer best)

a) «Alle barn på jorden har den samme rett». Den autoritative voksenrollen og relasjonsarbeid i barnehagen:

svært godt	godt	ganske godt	noe	dårlig
------------	------	-------------	-----	--------

b) «Kanskje er det du som gjør meg glad igjen?». Tidlig innsats og håndtering av utfordrende atferd:

svært godt	godt	ganske godt	noe	dårlig
------------	------	-------------	-----	--------

c) «Jeg låner deg mitt øre». Veiledning i kollegagrupper- en vei til læring i Være Sammen.

svært godt	godt	ganske godt	noe	dårlig
------------	------	-------------	-----	--------

d) «Vi vet hva vi vil». Implementering, organisasjonslæring og teamutvikling.

svært godt	godt	ganske godt	noe	dårlig
------------	------	-------------	-----	--------

*Veiledning fra veileder:*

**18. I Programmet Være Sammen har hver barnehage fått tildelt en egen veileder som har gjennomgått en veilederskolering i forhold til teorigrunnet i Programmet. I hvilken grad har dere brukt veilederen deres i arbeidet med implementeringen? (Sett kryss der det passer best)**

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

**19. Hvis dere har brukt veilederen, hvilken nytte har du hatt av støtten fra veilederen? (Sett kryss der det passer best)**

svært god	god	ganske god	litt	ingen
-----------	-----	------------	------	-------

**20. Dersom barnehagen din ikke ville fått tilbud om veiledning fra en skolert veileder, i hvilken grad tror du dere hadde fått til implementeringen av Programmet da? (Sett kryss)**

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

**21. Er det noe du ønsker å si mer om vedrørende veiledningen fra veilederen?** (Skriv evt. kommentarer under)

---

---

---

---

---

---

---

---

*Informasjon og inspirasjon fra prosjektledelsen:*

**22. Hvordan har du opplevd informasjonen som er gitt fra prosjektledelsen underveis?**  
(Sett kryss der det passer best)

svært god	god	ganske god	dårlig	svært dårlig
-----------	-----	------------	--------	--------------

**23. I hvor stor grad har de mest sentrale utviklerne av Programmet Være Sammen, Torhild Roland Vetvik, Pål Roland og Eyvind Skeie virket inspirerende for ditt arbeid med Programmet?** (Sett kryss der det passer best)

i svært stor grad	i stor grad	i ganske stor grad	noe	lite
-------------------	-------------	--------------------	-----	------

**24. Er det noe du ønsker å si mer om i forhold til spørsmålet over?** (Skriv evt. kommentarer under)

---

---

---

---

---

---

---

---

*Nettsidene:*

**25. I hvor stor grad har du benyttet deg av nettsidene til Programmet Være Sammen?**

(Sett kryss der det passer best)

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

**26. Hvis du har brukt nettsidene, hvordan vil du vurdere disse slik de ser ut i dag?** (Sett kryss der det passer best)

(Sett kryss der det passer best)

svært bra	bra	ganske bra	dårlig	svært dårlig
-----------	-----	------------	--------	--------------

**Arbeidet med barna i barnehagen.**

*Pedagogisk materiell:*

**27. Til Programmet Være sammen er det utarbeidet et pedagogisk materiell til bruk med barna i barnehagen. Hvor godt kjenner du dette materialet?** (Sett kryss der det passer best)

svært godt	godt	ganske godt	noe	dårlig
------------	------	-------------	-----	--------

**28. Hvor mye har dere brukt materialet til Programmet Være Sammen sammen med barna på avdelingen din?** (Sett kryss der det passer best)

- a) Daglig:
- b) Flere dager i uka:
- c) Ukentlig:
- d) Annenhver uke:
- e) En til to ganger i måneden:
- f) Sjeldnere:

**29. I hvor stor grad har dere brukt materiellet sammen med enkeltbarn?** (Sett kryss der det passer best)

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

**30. I hvor stor grad har barna selv brukt materiellet, uten voksenledelse?** (Sett kryss der det passer best)

svært mye	mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

**31. Hvordan mener du de ulike delene av materiellet er egnet til bruk sammen med barna i barnehagen?** (Sett kryss der det passer best)

a) Løvebøkene (de 12 sikksakk filosofibøkene):

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

b) Regnbueløvens fantastiske brøl (fortellingsbok):

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

c) Magnetografen (med samtalefortellinger, spill og figurer):

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

d) Sangene på Cd-en (fokuser på teksten):

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------

e) Regnbueløven, maskoten i Programmet:

svært godt	godt	ganske godt	litt	dårlig
------------	------	-------------	------	--------





**34. I hvor stor grad synes du at materiellet til "Være sammen" har påvirket barna i positiv retning i deres væremåte i barnehagen? (Sett kryss der det passer best)**

svært mye	Mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

**35. I hvor stor grad synes du at materiellet har påvirket de ansatte i positiv retning i deres væremåte i barnehagen? (Sett kryss der det passer best)**

svært mye	Mye	en del	litt	ingenting
-----------	-----	--------	------	-----------

*Synliggjøring av prosjektdeltakelse:*

**36. På hvilken måte synliggjør barnehagen din at den er en Løvebarnehage, eller en barnehage som deltar i Være Sammen-Programmet? (Sett evt. flere kryss)**

- a) Visualiseringer i det fysiske miljøet:
- b) Beskrivelser i månedsplaner eller på dagstavle:
- c) Utlån av materiellet til barna, for eksempel i helgen:
- d) Uttalelser til media:
- e) Daglig formidling om opplegget til foreldre:
- f) Tema på foreldremøter:
- g) Annet:

I tilfelle hvordan?

---

---

---

---

---

---

---



**Evaluering:**

**41. Hvordan har dere evaluert de mål og tiltak dere har blitt enige om i implementeringen av Programmets intensjoner om en autoritativ voksenrolle, inkludering av barn med utfordrende atferd og arbeid med følelser og relasjoner i barnegruppa og mellom voksne og barn i barnehagen? (Sett evt. flere kryss)**

- a) Tatt opp på møter med hele personalet underveis:
- b) Drøftet avdelingsvis:
- c) Brukt veilederen vår:
- d) Tatt opp på foreldresamtaler i forhold til mål for enkeltbarn og gruppa:
- e) Drøftet på foreldremøter med alle foreldrene:
- f) Involvert foreldrerepresentanter i drøftinger:
- g) Laget skriftlige evalueringer:
- h) Annet:

I tilfelle hvordan?

---

---

---

---

**42. I hvilken grad synes du det pedagogiske materialet til barna og teoridelen med temahefter, opplæring og veiledning for de ansatte henger sammen?**

svært godt	godt	ganske godt	noe	Dårlig
------------	------	-------------	-----	--------

**43. Programmet Være Sammen har som målsetting å hjelpe barn å sette ord på følelser og styrke et positivt samspill mellom barna og mellom voksne og barn. I hvor stor grad synes du Programinnholdet har hjulpet deg med å nærme deg denne målsettingen? (Sett kryss der det passer best)**

i svært stor grad	i stor grad	i ganske stor grad	i noe grad	i liten grad
-------------------	-------------	--------------------	------------	--------------

**44. Vil du anbefale andre barnehager å delta i Programmet Være sammen? (Sett kryss der det passer best)**

JA, absolutt	Ja, litt nølende	Nei, litt nølende	NEI, absolutt ikke
--------------	------------------	-------------------	--------------------

**45. I tilfelle ja, kan du si noe mer om hvorfor det, eller hva som har vært positivt med å delta?**

---

---

---

---

---

---

---

**46. I tilfelle nei, kan du si noe mer om hvorfor ikke, og hva som evt. måtte vært annerledes?**

---

---

---

---

---

---

---

**Tusen takk for tiden du brukte på dette!**