



FÖRVALTNINGSHÖGSKOLAN

TOMMA ORD UTAN VERKLIGHET

En fallstudie av arbetet med mångfald och integration utifrån förskolans läroplan, Göteborg 2017

Uzma Ahmad

Program:	Masterprogrammet i offentlig förvaltning, 120 hp
Kurs (kurskod):	Masteruppsats i offentlig förvaltning, 30 hp (FH2508)
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	VT 2017
Handledare:	Iwona Sobis
Examinator:	Björn Rombach

Förord

Först vill jag tacka personalen på förskolan som med kort varsel gav mig möjlighet att göra intervjuer, och ta del av deras tankar. Utan deras medverkan hade jag inte kunnat genomföra min studie.

Jag vill också rikta ett stort och varmt tack till min handledare Iwona Sobis för vägledning och konstruktiv kritik under arbetets gång. Utan hennes handledning hade jag inte kunnat presentera detta resultat.

Till slut vill jag tacka min vän Barbro Lindquist för intressanta diskussioner och stor hjälp med språkliga frågor samt naturligtvis min familj som haft stort tålamod och stöttat mig under hela studietiden.

Göteborg, den 19 maj 2017

Uzma Ahmad

Sammanfattning

Titel: Tomma ord utan verklighet - En fallstudie av arbetet med mångfald och integration utifrån förskolans läroplan, Göteborg 2017

Sverige är idag befolkat av människor med olika språkliga, kulturella, etniska eller religiösa tillhörigheter, vilket innebär att antalet barn med utländsk bakgrund både i förskolan och i skolan ökar. Förskolan är en viktig arena för integration och möten mellan olika individer och den kulturella mångfalden inom förskolan bjuder på såväl kulturkrockar som kulturmöten. Enligt läroplanens politiska målsättningar måste förskolan aktivt arbeta med ett mångfaldsperspektiv för att integrera alla oavsett sociala eller kulturell bakgrund, och redan i tidiga åldrar lära barnen om de demokratiska grunder som samhället vilar på. Förskollärarna har ansvar utifrån riktlinjerna att arbetet sker i enlighet med målen i läroplanen och att de följer normer och värden som anges samt medverkar till att förskolans uppdrag genomförs. Syfte med uppsatsen var att ta reda på pedagogernas syn på läroplanens mål när det gäller arbetet med mångfald och integration på förskolan i praktiken. Studien svarar på frågeställningarna: *vad förskollärarna anser om målen, vilka målsättningar i läroplanen pedagogerna upplever som svårast och vad de gör för att uppnå dem samt vilket stöd de upplever att de får från sin chef.*

För att uppnå syftet med studien och få svar på mina frågeställningar har en fallstudie genomförts. Datainsamlingen skedde med hjälp av semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna genomfördes på en förskola som består av heterogena barngrupper, med sex förskollärare och en enhetschef i västra Göteborg. Resultatet visar att förskolans läroplan används av många som styrmedel trots att de upplever att målsättningarna är oklara, otydliga och mycket tolkningsbara. Studien har visat att pedagogerna upplever sig ha brist på kunskap om olika kulturella och religiösa traditioner, normer och värderingar. Pedagogerna använder sitt eget sunnda förnuft för att lösa problem utifrån de värderingar, uppfattningar, kunskaper som man känner sig van vid. Eftersom läroplanens mål ger stort tolkningsutrymme kan det uppstå kulturkrockar. Studien visar att pedagogerna behöver och vill skaffa sig kunskaper om andra kulturer men upplever att ekonomin oftast sätter ett stopp.

Nyckelord: Mångfald, Integration, Förskolan, Målsättningar, Kunskap

Innehållsförteckning

Förord.....	2
Sammanfattning.....	3
1. Introduktion.....	5
1.1 Syfte och forskningsfrågor.....	9
1.2 Centrala begrepp.....	9
1.3 Disposition.....	11
2. Teoretisk referensram.....	11
2.1 Målstyrning.....	12
2.2 Forskning om mångfaldsuppdragets motsägelsefulla formuleringar.....	13
2.3 Studier som belyser betydelsen av pedagogernas kunskap om mångfald.....	17
2.4 Studier som lyfter upp svårigheter som pedagoger upplever i arbetet med mångfald.....	18
2.5 Studier om chefs ansvar och stödjande roll för pedagogernas arbete med mångfald och integration.....	19
3. Metod.....	20
3.1 Design.....	20
3.2 Urval.....	21
3.3 Semistrukturerade intervjuer.....	22
3.4 Intervjugenomförande.....	23
3.5 Forskningsetiska aspekter.....	24
4. Analysresultat av intervjuerna.....	24
4.1 Presentation av förskolans läroplan.....	24
4.2 Introduktion av respondenter.....	26
4.3 Respondenternas uppfattningar om ”mångfald”.....	27
4.4 Respondenternas svar på frågor om kompetens.....	28
4.5 Reflektioner kring läroplanens målsättningar.....	31
4.6 Pedagogerna om det praktiska arbetet med mångfald och integration.....	36
4.7 Chefens roll.....	46
5. Diskussion.....	49
5.1. Slutsatser.....	55
6. Referenser.....	58
Bilaga 1.....	60
Bilaga 2.....	62

1. Introduktion

Under hösten 2016 praktiserade jag med mänskliga rättigheter på utvecklingsavdelningen i Västra Göteborgs stadsdelsförvaltning. Jag fick i uppdrag av förvaltningen att genomföra en kartläggning av förskolornas arbete med bland annat etnicitet. Det arbetet var mycket givande och inspirerande. Jag började fundera på vilka uppfattningar pedagogerna har om begreppet mångfald och hur dessa uppfattningar kommer till uttryck i den dagliga verksamheten och gjorde att jag ville fortsätta undersöka ämnet ”mångfald”. Förskolan, i likhet med andra arbetsplatser i samhället, speglar samhällets mångfald och spelar en stor roll som kulturell mötesplats och arbetet som bedrivs där är av stor vikt för integrationen och utbildningen i demokratifrågor. Den kulturella mångfalden inom förskolan bjuder på såväl kulturkrockar som kulturmöten därför tycker jag att det är viktigt att belysa hur personalen inom förskolan ser på sitt arbete med kulturell mångfald och integration, där målet är allas lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk och kulturell bakgrund.

Enligt statistiken är Sverige idag befolkat av människor med olika språkliga, kulturella, etniska eller religiösa tillhörigheter vilket inte var självklart i början av 1900-talet. Statistiska centralbyrån (SCB) visar i sin statistik att antalet utlandsfödda i Sverige är drygt 1,6 miljoner, vilket innebär att antalet barn med utländsk bakgrund både i förskolan och i skolan ökar. I svensk förskoleverksamhet och skola möter förskolepersonal och lärare barn som har en annan språklig och kulturell bakgrund än svensk. Det är därför viktigt att lärarna har kunskaper om flerspråkighet och medvetenhet om och förståelse för mångfald och hur de ska arbeta i praktiken för att skapa gemenskap och kunna utveckla arbetet med integration där olikheterna blir en resurs för samhällsutveckling. Målsättning med mångfalds- och integrationsarbete i skolan är att lärarna ska hitta sådana arbetsmetoder som aktivt motverkar fördomar, mobbning, främlingsfientlighet och diskriminering så att tolerans och solidaritet utvecklas mellan människor. Om lärarna inte har den förståelse, medvetenhet och kunskap om hur de ska arbeta i praktiken med olikheter för att skapa gemenskap och integration, finns det risk att skolpersonal snarare skapar mer problem för barn med en annan etnisk bakgrund än att de löser dem.

I regeringens proposition (1999/2000:135) beskrivs att under 1990-talet har den svenska utbildningsväsendet genomgått stora förändringar i följd av de förändringar som har skett i samhället på grund av decentraliseringen och invandringen vilket har påverkat bland annat förskolans utbyggnad och utformningen av skolans läroplan. Förskolan fick sin första läroplan

1998 med mål och uppdrag för den pedagogiska verksamheten och skolverket är sedan dess ansvarig myndighet. Staten har det övergripande ansvaret för skolan och förskolan. Det innebär att staten sätter mål och kommunen har ansvar för att genom långsiktigt utvecklingsarbete bidra till att förskolan successivt förbättras. Kommunen har enligt skollagen ansvar för fortbildning av personal och har fått större möjligheter till nödvändiga insatser i fråga om kompetensutveckling. Propositionen tydliggör att huvudmännen har ansvar för att genomföra och utveckla verksamheten genom att lärarna och förskollärarna har kompetens samt möjlighet till att utveckla sina kunskaper för att kunna arbeta i enlighet med läroplanen för förskolans mål och riktlinjer. Dessutom har lärarna ett personligt ansvar för sin egen kompetensutveckling.

Läroplanens mål och uppdrag anpassas genom revideringar och förändringar efter de politiska, sociala och ekonomiska förändringarna som sker i samhället. Det beskrivs i regeringens proposition (1997/98:16) att i slutet av 1990-talet formulerades en ”ny” integrationspolitik till följd av att begreppen mångkultur och invandrare var laddade med så många innebörder. De nya begrepp som presenteras för att prata om skillnader relaterade till kultur, etnicitet, religion och språk är istället mångfald och integration där argumentet för mångfaldsbegreppet är att det ses som bredare än begreppet mångkultur, eftersom det också omfattar skillnader relaterade till klass, kön, etnicitet och ålder och inte begränsat till etnisk mångfald. Det beskrivs att i regeringspropositionen *Sverige, framtiden och mångfald - från invandrapolitik till integrationspolitik* (Integrationspolitiska propositionen) (Prop. 1997/98:16) föreslogs nya mål och riktlinjer för såväl invandrapolitiken som den generella samhällspolitiken. Målet med den nya politiken är att integration måste ske i en ömsesidig, aktiv process där både majoritetssamhället och invandrare deltar. Tonvikten i propositionen läggs på att alla medborgare har ansvar för samhällets integration och att målet måste vara en samhällsgemenskap grundad på samhällets mångfald samt samhällsutveckling. Ambitionen är uttalat anti-rasistisk, där det politiska arbetet går ut på att förebygga och motverka utveckling av fördomar, rasistiska åsikter, främlingsfientlighet och diskriminering. Avsikten med målsättningarna och ökade krav på kompetensutveckling i förskolan och i skolan är att motverka okunskap och ge pedagogerna verktyg att förbereda barnen för ett ansvarsfullt liv i ett fritt samhälle med respekt för grundläggande demokratiska värden. Förändringar som har skett i det svenska samhället har medfört högre krav på förskolan att verka i ett samhälle som präglas av etnisk och kulturell mångfald. Detta ställer ökade krav på att förskolepersonal dels

utbildas för att kunna utföra sitt arbete i en mångkulturell förskola och dels utveckla förmåga att förbereda barn för ett mer internationaliserat och mångkulturellt samhälle.

Samma år som regeringen fattade beslut om en ny integrationspolitik presenterades Barnomsorg och skolkommitténs förslag till förskolans första läroplan, *Att erövra omvärlden* (SOU 1997:157). I ”*Att erövra omvärlden*” betraktas Sverige som ett mångkulturellt samhälle, där invandringen är ett tydligt uttryck för kulturell mångfald och en tillgång jämfört med tidigare, då invandrarbarnens tillvaro betraktades i termer av konflikt. Förskolans uppdrag, som sedan skrivs in i läroplanen, blir att arbeta med ett mångkulturellt synsätt för att stärka barns förmåga att ”leva med och förstå de värden som ligger i en kulturell mångfald” (Lpfö98, Skolverket, 2016:6) samt att bekämpa främlingsfientlighet och diskriminering. Ur det perspektivet förväntas förskolan socialisera alla barn till gemensamma normer och värderingar som barnen tar med sig till skolan. Förskolan och skolan beskrivs i linje med detta som viktiga mötesplatser för människor med olika etnisk och kulturell bakgrund och betydelsen av att utgå från alla barns och elevers erfarenheter är grundläggande. Trots att Barnomsorg och skolkommittén upprepar sina mångkulturella intentioner och förskolan uppmanas att utvidga sin verksamhet så att den återspeglar ”både svenska och det mångkulturella” (SOU 1997:157:76) framträder inte det mångkulturella arbetssättet som en angelägenhet för alla förskolor.

I läroplanen för förskolan står det att:

”Den växande rörligheten över nationsgränserna skapar en kulturell mångfald i förskolan, som ger barnen möjligheter att grundlägga respekt och aktning för varje människa oavsett bakgrund” (Lpfö 98, rev.2016, 4).

Vidare står det i läroplanen att:

”Det svenska samhällets internationalisering ställer höga krav på människors förmåga att leva med och förstå de värden som ligger i en kulturell mångfald. Förskolan är en social och kulturell mötesplats som kan stärka denna förmåga och förbereda barnen för ett liv i ett alltmer internationaliserat samhälle. Medvetenhet om det egna kulturarvet och delaktighet i andras kultur ska bidra till att barnen utvecklar sin förmåga att förstå och leva sig in i andras villkor och värderingar. Förskolan kan bidra till att barn som tillhör de nationella minoriteterna och barn med utländsk bakgrund får stöd i att utveckla en flerkulturell tillhörighet”. (Lpfö 98, rev.2016, 6).

Citaten visar att förskolan presenteras som en kulturell och social mötesplats, som ska sträva efter att förbereda barnen för ett liv i ett alltmer internationaliserat samhälle genom att stärka förmågan att leva med och förstå de värden som ingår i en kulturell mångfald. Arbetet med kulturell mångfald betonas som en viktig del av förskolans uppdrag. Förskolan ska främja allsidiga kontakter och social gemenskap eftersom den ökande rörligheten skapar en kulturell mångfald i förskolan. Normerna för likvärdighet anges av de nationella målen som förskolan ska arbeta för att nå. Genom förskolan skall barnen fostras till att utveckla sin förmåga att förstå och leva sig in i andras livsvillkor och värderingar. Det tas även upp i målen i Lpfö 98 att förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av social bakgrund och oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

I de båda citaten pratas om kulturell mångfald, men i läroplanen ges ingen definition av vad begreppen kultur, mångfald och kulturell mångfald innebär. Läroplanen visar inte heller någon beskrivning av hur arbetet ska gå till. Citaten visar på att målen är breda och tillåter olika tolkningar. För att förbereda barnen krävs en medvetenhet, acceptans, tålamod och respekt för varandras olikheter hos de vuxna. När målen är oklara och otydliga kan pedagogerna uppleva svårigheter med att skapa sig en medvetenhet om kultur, mångfald och kulturell mångfald. Då tolkar de och utför arbetet med uppdraget utifrån grundläggande antaganden, värderingar, normer och de föreställningar som de är vana vid. Detta kan leda till att det blir svårt att skapa förståelse och medvetenhet hos barnen om deras egen och andras kultur och integration av samhällets alla medborgare blir nästan omöjligt.

Mlekov & Widell (2013, 48) beskriver att den 1 januari 2009 trädde en ny diskrimineringslagstiftning i kraft (SFS 2008:567) vars syfte var att motverka diskriminering för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Enligt lagstiftningen gällande likabehandling och antidiskriminering ska förskolan främja alla barns lika rättigheter och möjligheter och bedriva en likvärdig utbildning.

Målet med mångfalds- och integrationsarbete redan i tidiga åldrar är att anpassa individer med utländsk bakgrund till ett samhälle där de blir en resurs för samhällsutveckling.

Mångfaldsarbete och integrationsprocess går inte att förverkliga om pedagogerna inte har kunskap, intresse, engagemang och förståelse för vad mångfald är och hur man ska arbeta med den. Att integrera människor med likheter och olikheter berikar samhället, men ställer

samtidigt krav på den nationella staten. Staten vill genom diskrimineringslagen och läroplanens mål involvera både svenskar och invandrarna att vara med. Det innebär att integration inte bara bygger på aktörer utan det finns lagar. Dessa lagar och verksamhetspolicyer syftar till att motverka diskriminering och främja likabehandling för att integrera och inkludera alla människor utan att särbehandla någon.

För att få veta pedagogernas syn på läroplanens mål i det praktiska arbetet med mångfald och integration, vilka målsättningar de upplever som svårast att uppnå och hur de hanterar detta samt vilket stöd pedagogerna får från sin chef för att utföra uppdraget, ska jag undersöka förhållandena på en förskola i Västra Göteborg.

1.1 Syfte och forskningsfrågor

Syfte med uppsatsen är att ta reda på pedagogernas syn på läroplanens mål när det gäller det praktiska arbetet med mångfald och integration på förskolan. För att uppfylla syftet med uppsatsen frågar jag:

1. Vad tycker pedagogerna om läroplanens målsättningar när det gäller det praktiska arbetet med mångfald och integration på en förskola i Västra Göteborg?
2. Vilka målsättningar i läroplanen upplever pedagogerna som svårast och vad gör de för att uppnå dem?
3. Vilket stöd upplever pedagogerna att de får från sin chef för att kunna jobba med mångfald och integration på förskolan?

1.2 Centrala begrepp

Här presenteras begreppen mångfald och integration. Dessa begrepp definieras på olika sätt av olika forskare och tolkas olika beroende på omständigheter och sammanhang. I min uppsats har dessa två begrepp en stor betydelse i förhållande till mitt syfte och mina forskningsfrågor. Dessa olika tolkningar bör hjälpa mig att fånga den verklighet jag studerar.

De los Reyes (2001, 11) uttrycker att innebörden av begreppet mångfald hittills knappt har berörts inom forskningen, däremot har begreppet blivit etablerat inom management och inom utbildningsväsendet. Begreppet diskuteras oftast i Sverige för att hantera etniska olikheter och integrationsfrågor. Mlekov & Widell (2013, 10–13) menar att mångfald definieras och uppfattas på olika sätt beroende på våra erfarenheter och bakomliggande intressen. Författarna menar att mångfald är alla sätt som vi är olika på, både synliga och osynliga. Synliga mångfaldsfaktorer är t ex kön, ålder, etniskt ursprung och synlig funktionsnedsättning. De

osynliga faktorerna är t ex sexuell läggning, utbildning och erfarenheter. Lahdenperä (2011, 16) beskriver att mångfald anses vara ett komplext begrepp som i praktiken kan innebära olika aspekter beroende på i vilket sammanhang och i vilken verksamhet den används. Författaren menar att begreppet mångfald oftast används i betydelsen mångfald av kulturer och att den ger en bild av att det finns kulturella skillnader. Utifrån den förståelsen används också det närliggande begreppet mångkultur eller mångkulturalism. Till skillnad från de los Reyes, Mlekov & Widell och Lahdenperä ger Lorentz (2013, 147–148) en bredare bild av mångfald och definierar begreppet mångfald som ett samhälle där människor med olika etnisk bakgrund, hudfärg och religion ska få utrymme. Han lyfter fram betydelsen av att våra olika språk, kulturer, skillnader, likheter och olikheter bidrar till en mångfald och skapar en stor variation och rikedom, som betyder att vi också i framtiden måste kunna leva tillsammans på jorden. Mångfald är termen för de variationer som finns på jorden alltså både biologisk mångfald och kulturell mångfald. Kulturell mångfald har sin grund i den unika och olikartade identiteten hos mänsklighetens olika grupper och samhällen. Han menar att kulturell mångfald är lika viktig för mänskligheten som biologisk mångfald är för naturen. Författaren beskriver att när mångfald inte förklaras tillräckligt eller missuppfattas leder det ofta i stället till okunnighet som i sin tur leder till intolerans, diskriminering främlingsfientlighet och dold rasism. Ett av skolans integrationsmål är att skapa en samhällsgemenskap med samhällets mångfald som grund och med ömsesidig respekt för olikheter. Det handlar om kunskap om att människor kan vara annorlunda, om diskriminering och hur man kan öka integrationen i skolan. Vikten av ökad integration betonas av både skolverket och regeringen i flera styrdokument. Fägerlind (2011, 6–7) beskriver ett liknande resonemang och menar att mångfald handlar om likheter och olikheter. Våra unika identiteter, våra personligheter, formas av det kön vi har, hur gamla vi är, vår etniska och kulturella bakgrund, den socioekonomiska klass vi tillhör, vår sexuella läggning, om vi har någon funktionsnedsättning eller inte, vår könsidentitet och vårt könsuttryck, vilken utbildning vi har, våra familjeförhållanden, värderingar, intressen, erfarenheter o s v. Lunneblad (2006, 21) menar att begreppen mångkulturell, interkulturell, multikulturell, flerkulturell, flerspråkig, internationalisering och globalisering används parallellt och överlappande utan att några definitioner eller skillnader görs. Begreppen relateras oftast till kvalitativa aspekter av kulturell och etnisk mångfald i samhället. Han menar att begreppet mångfald är ett bredare uttryck som till exempel etnisk, kulturell, religiös och språklig mångfald medan mångkultur är ett mer begränsat begrepp och endast innebär kulturell mångfald.

Integration kan förklaras som en social och ömsesidig samspelsprocess utifrån olika individers intressen, erfarenheter och personlighet. Bozarslan (2001, 20) menar att integration handlar om att människor ska få vara olika men ändå ha lika värde och lika möjligheter oavsett ursprung, kön, etnisk tillhörighet, religion, livsuppfattningar, funktionsnedsättningar etc. En process där individer ger och tar utan att känna sig som förlorare.

Det förklaras i regeringens proposition (1997/98:16) att integrationsprocessen är en process som förenar olika delar. Integrationsprocesserna pågår hela tiden och är ömsesidiga. Samhällsmedborgarna kompletterar varandra och bidrar ömsesidigt med kompetens och livserfarenheter för att potentialen i mångfalden ska komma till användning.

1.3 Disposition

I första kapitlet introduceras studiens område, syfte och forskningsfrågor samt centrala begrepp och till sist studiens disposition. I andra kapitlet presenteras den teoretiska referensramen som hjälper mig att tolka insamlade data. I tredje kapitlet beskriver jag metoden och förklarar mitt tillvägagångssätt. I fjärde kapitlet redogör jag för den empiriska delen av undersökningen. Denna består av semistrukturerade intervjuer med sex förskollärare och en enhetschef på en förskoleverksamhet. I femte kapitlet diskuterar jag den insamlade informationen från undersökningen genom att koppla empirin till teorin samt drar slutsatser och ger förslag på fortsatt forskning.

2. Teoretisk referensram

I detta kapitel presenteras olika typer av studier som handlar om både förskolan och skolan. Jag anser att dessa studier är relevanta för mina forskningsfrågor och syftet med uppsatsen. Först presenterar jag generella kunskaper om, och kritik mot, målstyrning på grund av att läroplanen utgår ifrån den logiken. Därefter forskning om att mångfaldsuppdragets motsägelsefulla formuleringar gör det svårt för personalen att definiera vad som menas med mångfald samt ger exempel på forskning om arbetet på en förskola i ett multietniskt område och vilka problem och svårigheter arbetet med mångfald och integration kan ha. Därefter presenterar jag betydelsen av kunskap om mångfald som forskningen lyfter fram och de svårigheter som förskolepersonal kan möta i sitt vardagliga arbete med mångfald. Till sist presenterar jag forskning som belyser chefernas roll eftersom cheferna har det yttersta ansvaret för förskolans verksamhet.

2.1 Målstyrning

Den offentliga sektorn präglades under tiden från 1950-talet av detalj- och regelstyrning. Målstyrning har genom New Public Management (NPM) fått genomslag i offentlig sektor de senaste decennierna och inspirationen kommer från företagsindustrin. Forskarna förklarar New Public Management (NPM)-modellen som ett samlingsbegrepp för marknadsorienterade organisationsidéer, specifika metoder där styrning sker genom instruktioner och regler samt ekonomiska incitament. NPM-idéerna anses som den mest självklara vägen till moderniseringen, alltså ett nytt sätt att styra offentliga organisationer som skolor, sjukvården och många andra verksamheter. Syftet med att införa målstyrning var enligt författaren att styra verksamheten till att bli mer resultatinkriktad (Pollitt, 2011). Att förskolan har en läroplan är en del i detta och politikernas sätt att styra är genom att sätta upp mål.

Rombach (1991) beskriver att filosofin eller idén målstyrning är en av de senaste decenniernas mest välkända managementtekniker och har sin grund inom USA:s offentliga sektor. Begreppet målstyrning definieras olika av olika författare. Enligt den gemensamma kärnan i målstyrningsdefinitionerna identifieras tre gemensamma dimensioner. Den första är att klara mål ska formuleras av organisationens ledning, den andra att medarbetarna på olika hierarkiska nivåer ska involveras vid målformulering och nedbrytning av mål för att anpassa målen till verksamheternas egna förutsättningar och den tredje att målen ska uppnås genom att målen ska följas upp och utvärderas för att få en hög måluppfyllelse. Det innebär att målstyrning är en teknik där man styr mot målen med hjälp av målen.

Författaren menar att målstyrning som managementteknik har blivit mer och mer populär för att styra verksamheten i önskvärd riktning och som lösning på problem inom offentlig sektor, men målstyrning är en teknik som är lätt att förstå men svår att genomföra i praktiken på flera olika sätt. Han menar att effekterna av målstyrning i offentlig förvaltning är osäkra och svåra att uppnå i praktiken. Han kritiserar att målen sätts av politiker och högsta ledningen utan att de anställda har kunnat påverka beslutsprocessen och ofta är oklara eller tvetydiga. Om målen är oklara och kunskapen om målen saknas kan man inte förvänta sig positiva effekter. Ofta saknar både politiker och tjänstemän kunskap om målen och de bakomliggande motiven. Det blir därför svårt att mäta resultaten och svårt att återföra dem. Dessutom står personalinflytande i viss utsträckning i konflikt med kravet på demokrati, vilket gör det svårt att införa målstyrning i den offentliga sektorn. Utöver detta menar författaren att medarbetarnas handlande i första hand är reglerat av de normer, vanor och rutiner som de är vana vid, denna faktor gör det också svårt att införa målstyrning i praktiken.

2.2 Forskning om mångfaldsuppdragets motsägelsefulla formuleringar

Björk-Willén, Gruber och Puskas (2013, 34–36, 139–141) lyfter upp dilemmat med läroplanens mål att förskolans kulturella mångfaldsuppdrag ger otydlighet i praktiken. De menar att kulturell mångfald kan syfta på en mängd olika sätt att leva vilket innebär att barn dels lär sig att hantera ett samhälle där det finns många sätt att leva, dels lär sig förstå de värden som ligger i detta. Förskolan är, som en viktig del av samhällets utbildningssystem, delaktig i den process där sätt att handla, tänka och känna förmedlas från de äldre till de yngre. Författarna menar att läroplanen ger förskollärarna uppdrag och mål men att den inte ger några konkreta förslag på hur förskollärare ska arbeta för att uppnå målen. Detta kan leda till att förskollärare arbetar utifrån sina egna antaganden om kulturella skillnader, om föreställningar om och erfarenheter av vilka strategier och arbetssätt som fungerar bäst utifrån praktiska överväganden. Praktiska överväganden kan uppfattas som baserade på sunt förnuft, men har sin grund i ideologi och grundläggande antaganden som i sin tur skapas av samhällseliga normer och värderingar. Detta kan leda till värdekonflikter mellan ett demokratiskt och ett auktoritärt förhållningssätt. Författarna menar att lärarna och förskollärarna utifrån dessa normer och värderingar kan vara övertygade om att de arbetar utifrån ett demokratiskt förhållningssätt, men i själva verket kanske de är auktoritära i sitt handlande till exempel när de bestämmer över vad som är rätt och fel vid matbordet eller hur tiden i förskolan ska användas o s v. Det innebär att det behövs en ökande kunskap hos pedagogerna för att kunna möta och hantera social och kulturell mångfald.

Lunneblad (2006, 174–175, 180) betonar att om man vill ha förändringar i samhället utifrån värden där jämlikhet och respekt för samhällets mångfald utgör en grund är det viktigt att det ska finnas möjligheter för fortbildning för verksamma pedagoger, chefer och beslutsfattare. Han beskriver i sin etnografiska studie att förskollärarna i förskolans verksamhet upplevde svårigheter att arbeta med läroplanens uppdrag om kulturell mångfald, dels på grund av målets otydlighet, brist på tid, material och dels för pedagogernas okunskap om den språkliga och kulturella mångfalden. Hans studie visade dessutom att pedagoger upplever svårigheter med att inkludera den kulturella mångfalden på ett naturligt sätt i verksamheten. Han beskriver att personal på förskolan tyckte att det är en viktig del i deras arbete att arbeta utifrån de olika etniska, nationella och kulturella identiteter som finns i barngruppen. Utifrån detta hade pedagogerna kommit fram till att de skulle arbeta med traditioner, högtider sånger och ramsor från barnens olika hemländer för att synliggöra alla barns identiteter och kulturer. Det ansågs ur personalens perspektiv viktigt och centralt att involvera den kulturella

mångfalden som fanns i barngruppen utifrån målsättningen. Forskningen visade att trots pedagogernas intentioner att se och bemöta varje barn utifrån deras individuella behov, undviker pedagogerna att prata om olikheter och istället betonar det gemensamma, vilket osynliggör mångfalden. Han menade att kulturell mångfald bör ses ur ett vidare perspektiv än traditioner, mat, sånger och så vidare, annars finns risk att man omedvetet förstärker den sociala, ekonomiska och kulturella uppdelningen mellan vi och de Andra.

Lunneblad lyfter i sin studie upp att på en avdelningarna betraktades uppmärksammandet av barnens högtider som en betydelsefull del i förskolläraernas arbete för att visa på barnens olikheter. Men pedagogerna uppfattade arbetet med barnens högtider som ett dilemma eftersom arbetet med högtider signalerade frågor om föräldrarnas religion. Den tveksamhet som pedagogerna uttryckte, menar författaren, är relaterad till att religiösa yttringar ses som något privat som kan vara känsligt att prata om (Lunneblad 2006, 109–113). Ett annat exempel i Lunneblads (2006, 114–117) studie visar att pedagogerna hade svårt att definiera vad ett mångkulturellt arbetssätt innebär och dessutom även vilka barn som var representanter för kulturell mångfald. Detta tyder på att personalens kategorisering av ”invandrabarn” här handlade om en annorlunda i förhållande till det ”svenska” i firandet av högtider. Författaren beskriver att barnens etnicitet till största delen används av pedagogerna för att kategorisera barnen, men även barnens språk nämns som en aspekt i kategoriseringen. Pedagogerna blev osäkra på vilken tillhörighet de skulle ge barnen när de hade föräldrar från olika länder. Lunneblad menar att ett sätt att förstå pedagogernas diskussioner kring kategoriseringen av mångfaldsmålsättningen är anlägga ett dialektiskt perspektiv. Genom att vara ”annorlunda ”och ”osvensk” definieras och kategoriseras invandrabarn och deras familjer i förhållande till det ”svenska”. Det innebär att pedagoger tolkar vad som är svenskt och vad som är annorlunda i förhållandet till det svenska. Lunneblad (2006, 172) beskriver resultatet av pedagogernas arbete med språklig och kulturell mångfald på en annan avdelning. Resultatet där visade att när pedagogerna oftare pratade med barnen om den språkliga och kulturella mångfalden i barngruppen genom att till exempel använda kartor och flaggor, blir det möjligt att omvärdera tidigare erfarenheter och ger nya identifikationsmöjligheter för barnen.

Lahdenperä & Lorentz (2010) beskriver att under de senaste decennierna har det skett stora förändringar på grund av invandring, dvs en förvandling från ett homogent till ett mångkulturellt samhälle. Dessa förändringar har förändrat skolans undervisning där skälet är mångfald av olika språk, etniska kulturer, religioner, värdesystem, uppfattningar och

föreställningar. De menar att pedagogiska arbeten och pedagogisk forskning visar att dagens mångkulturella skolor måste skärpa sig för att inte skapa problem för elever och föräldrar som upplevs annorlunda, eftersom detta leder till fördomar och segregation. Författarna påstår att forskning har visat att alla föräldrarna med en annan etnisk bakgrund än svensk inte har kunskap och förståelse om Sverige, om svenska språket, den svenska kulturen och skolsystemet och kan ha förutfattade meningar och fördomar. Forskning har även visat att lärarna utgår från ett monokulturellt perspektiv, alltså att det i Sverige pratas och bara bör pratas svenska, med svenskheten som norm och mål för undervisning. Författarna betonar att lärarna därför behöver kunskap om hur olika kulturella faktorer påverkar individens utveckling och lärande samt hur kulturbundna föreställningar påverkar elever, lärare och föräldrar. De menar att utökad medvetenhet om de problem för skolan som är förbundna med den mångkulturella samhällsutvecklingen är en viktig kompetens för lärarna.

Lorentz (2013) beskriver utifrån erfarenhet av pedagogisk forskning om ”villkor för interkulturellt lärande i mångkulturella lärandemiljöer” hur svårt integrationsarbete kan vara för dagens skola eftersom olika skolor arbetar på olika sätt med dessa frågor och därför förmedlas olika bilder av vad integration kan vara i dagens samhälle. Med olika mål i olika styrdokument blir det svårt för skolorna att i det praktiska arbetet integrera jämställdhetsmål med samhällets integrationsmål utifrån mångfalden och diskrimineringslagen. Han förklarar att hösten 2012 offentliggjorde den svenska regeringen att det saknas tillräckligt med integration i skolan och beslutade att satsa flera miljoner på ökad integration. Han lyfter upp en utredning (SOU 2012:74) som påvisat att det förekommer mycket främlingsfientlighet, mobbning och dold rasism i den svenska skolan, trots att det i läroplanen står att individen i skolan ska fostras till rättskänsla, tolerans och ansvarstagande. Författaren beskriver att skolan möter ett nationellt problem när det gäller arbetet med mångfald och integrering. En annan anledning till detta, förklarar Lorentz, är att den demografiska förändringen har resulterat i att Sverige har fått en befolkning med en större kulturell mångfald. En stor del av problemen författaren lyfter upp är de kulturbundna föreställningar som de gamla och nya invånarna har. Utifrån dessa föreställningar och bilder förstärks värderingar och normer, som i sin tur avgör hur man agerar och tolkar sin omgivning och förhåller sig till ”den andre”. Han förklarar att empirisk forskning har visat att till exempel en majoritet av befolkningen inte ändrar på sina oftast omedvetna nationella värderingar, vanor eller beteenden när olika former av kulturmöten uppstår. Människor som flyttar mellan länder vill inte ändra på sina omedvetna värderingar, vanor eller beteenden. Detta leder till att det uppstår kulturkrockar, konflikter och

spänningar mellan minoriteten och majoriteten. Lorentz beskriver att pedagogisk forskning har visat att dagens samhälle, med större social, kulturell och språklig mångfald än tidigare, ställer större krav på lärarna och förskollärarna att utöka sin medvetenhet om integration och samhällsutveckling och ställer krav på kompetensutveckling.

Bozarslan (2001) beskriver i sin forskning att förskolan är en institution som de flesta barn i dagens Sverige, oavsett bakgrund, kommer i kontakt med och också den första plats där de möter andra kulturer och samtidigt blir medveten om sin egen. För många föräldrar och andra anhöriga blir det också det första mötet med andra kulturer. Det innebär att förskolan kan spela en viktig roll för integration och allas delaktighet i samhället. Det är mycket viktigt att pedagogerna inom förskolan är medvetna om att de har ansvar för att spegla samhällets syn på hur de ska skapa goda förutsättningar för att integreringsprocessen sker på ett naturligt sätt mellan individer. Lärarna måste öka sina kunskaper för att kunna arbeta med integrationsprocessen där alla individer oavsett bakgrund får lika rättigheter och möjligheter samt för att förbereda barnen på ett liv i ett mångkulturellt samhälle. Eftersom det är förskolans uppdrag att uppfostra och förbereda framtidens medborgare i ett alltmer internationaliserat samhälle, är pedagogernas förhållningssätt och värderingar väldigt viktiga för att forma barnens attityder, värderingar och förhållningssätt.

Nihlfors, Jervik Steen & Johansson (2015, 63–73) ger en överblick över hur forskningen om förskolechefer och deras roll ser ut i ett internationellt perspektiv. Enligt en nyligen publicerad forskningsöversikt, *Researching in early Childhood Education*, ges en bild av att förskolan har fått en viktig del i utbildningskedjan. Ur ett traditionellt perspektiv har förskolans ledarskap kopplats ihop med förskollärarens uppgifter både som ledare och pedagog. Förskolechefens roll i ett internationellt perspektiv är inte lika tydlig i styrkedjan som i Sverige. Forskning har visat att förskolechefer inte får formell utbildning, men erbjuds att delta i den nationella utbildningen för rektorer. Deras kunskap bygger i stället på egna erfarenheter som ledare och erfarenheter från arbetet som förskollärare. Både svenska och internationella forskningsresultat visar på vikten av förskolans pedagogiska ledning av lärande och utveckling av verksamheten och dess effekt på barnens förhållningssätt. Författarna menar att förskolechefers förmåga och kompetens att styra sin egen och sin personals kompetensutveckling för att arbeta utifrån nationella mål samt skapa engagemang och vilja för att forma verksamheten till en framgångsrik lärandemiljö, är mycket viktig.

2.3 Studier som belyser betydelsen av pedagogernas kunskap om mångfald

Haraldsson Sträng (2016) presenterar några exempel på hur pedagogerna har förberett sig på arbetet med mångfald och integration på förskolan, The International Preschool (IPS) i Göteborg, där de har barn och personal från olika länder med olika kulturella, socioekonomiska och religiösa bakgrunder. Förskolans ideologi handlar om att förbereda förskolebarnen med de kulturella redskap som behövs för att hjälpa barnen i sin utveckling mot att bli mer öppensinnade för mångfalden. För att få mångfald även i undervisningen uppmuntras pedagogerna att använda den metodik de ursprungligen lärt sig. Genom pedagogiska program och projekt skapas miljöer av ömsesidig uppskattning för andra och de olikheter som finns. I det pedagogiska programmet gäller samma regler om och förväntningar på kommunikation, förståelse, samarbete för barn, föräldrar och pedagoger.

Författaren lyfter fram vikten av förskollärarnas kulturella och språkliga kompetens och förklarar att när pedagoger medvetet ska kommunicera, förstå och inkludera barn och föräldrar i förskolans verksamhet sker integrering på ett naturligt sätt. Språkliga, etniska och kulturella kunskaper utvidgar tänkesätt och synsätt och berikar verksamheten och man närmar sig integration. Det handlar om att skapa en atmosfär där alla kan vara delaktiga och lära sig något nytt om sig själva och andra under processen. Hon menar att social inkludering eller integration inte kan ske utan föräldrars eller vårdnadshavares medverkan. Pedagogernas intresse och engagemang i föräldrars och barns språk och kultur skickar signaler att deras kultur och språk uppskattas istället för att betraktas som en belastning. Författaren betonar att det är av yttersta vikt för pedagoger att utveckla sin kulturella kompetens och reda ut vanliga missuppfattningar i samarbete med föräldrarna genom kommunikation. Om man undviker situationer som man inte känner sig bekväm med, försvinner engagemanget för arbetet med mångfald och integrering i praktiken. Resultatet kan bli att man istället för integrering skapar segregering (Haraldsson Sträng 2016, 149–163).

Haraldsson Sträng (2016) lägger tonvikten på att en pedagog måste vara öppen för den mångfald av språk och kultur som människor representerar, alltså se på flerspråkighet och mångkultur som en kompetens, resurs, möjlighet och rikedom. Man kan skaffa kunskaper genom att vara nyfiken på olika kulturer, sociala processer, sociala koder och hur man tolkar och utvecklar attityder och gör att man kan reflektera över den egna och andras kulturer. Eftersom språket är en viktig del av en individs identitet är det av stor betydelse att föräldrarna får stöd i att inkludera barnets kulturella identitet i samhället. Författaren lyfter fram flera exempel på hur pedagogerna på The International Preschool (IPS) genom sina

aktiva insatser och med respektfullt samarbete med föräldrar försöker skapa lärande miljöer. Att förskolepersonalen till exempel lär sig hälsningsfraser på de relevanta språken för att kommunicera med föräldrarna. Ett annat sätt är flerspråkig personal eller att använda tolkresurser för att lära känna barn och familjer. Genom att bjuda in familjemedlemmar till olika aktiviteter, som till exempel musik och dans, att prata med barngruppen om vad barnets namn betyder, vad de firar för högtider och hur de firar mm, kan man uppleva olika kulturer. Att prata om länder, flaggor, maträtter, föremål och livsstilar är också sätt att lära känna andra kulturer och öka sin kunskap (Haraldsson Sträng 2016, 72–89, 159).

För att vara goda förebilder läggs även stark betoning på pedagogernas värderingar och attityder, och att de delas av alla i förskolan, både barn och vuxna. I förskolans policy finns vägledning i hur inkluderings- och jämlikhetsmål kan uppnås samt att pedagogerna ges tid för reflektioner och diskussioner av förskolemiljö och utmaningar (Haraldsson Sträng 153).

Haraldsson Sträng (2016,154) understryker att barn kan uppleva förvirring när de ställs inför en verklighet där alla inte är beredda på och tänker på att vara inkluderande på olika olikheter som till exempel etnicitet, kön och social klass mm. Det är viktigt för pedagoger att försöka förbereda barnen och hjälpa dem att förstå att när de kommer till andra ställen, miljöer och situationer kan det finnas andra som inte har samma värderingar angående olikheter och integrering. Författaren menar att pedagogernas öppenhet, engagemang, intresse, förståelse för andra kulturer, ökad medvetenhet och kompetensutveckling om mångfald samt reflektion över eget arbetssätt utvecklar mångfaldsarbetet och integrationen på ett naturligt sätt i verksamheten.

2.4 Studier som lyfter upp svårigheter som pedagoger upplever i arbetet med mångfald

Bozarslan (2001, 27) beskriver att det blir ett problem i sig, om pedagoger bedömer allt som är annorlunda som problem, vilket kan bli ett hinder för att aktivt arbeta med mångfald och integration och skapa goda relationer till föräldrar och barn och vinna deras förtroende. Att erkänna olikheter betyder att erkänna sidor hos varandra och därmed varandras identiteter, att tillåta olikheter gör det möjligt att vara personlig.

Haraldsson Sträng (2016) och Lahdenperä & Lorentz (2010) uppmärksammar att föräldrarnas bristande språkliga kunskaper och kulturella, etniska, religiösa, könsbundna skillnader är några problem som förskolan eller skolan kan möta i sitt vardagliga arbete. Utifrån dessa

sociala och kulturella mönster skapas och formuleras värderingar och sociala mönster. När personer med olika kulturell bakgrund möts i olika sammanhang kan det uppstå problem och spänningar och det kan bli ett hinder att samarbeta och uppnå läroplanens mål.

Haraldsson Sträng (2016) menar att okunskap och okunnighet om kulturella skillnader kan bli ett problem för att förstå varandra, vilket kan skapa missuppfattningar och kan påverka förhållningssättet. Rädslan för det okända, eller det som man själv inte är van vid, kan ibland skapa stora problem. Personalen kan bli rädd för kulturkrocken och vågar inte ta upp svårigheter med föräldrarna. Författaren menar att generaliseringar är ett av problemen vilket påverkar arbetet med mångfald och integration, eftersom man identifierar omgivningen utifrån de förståelser, kunskaper, erfarenheter, värderingar och normer som man bär med sig. Detta kan leda till fördomar och en känsla av ”vi och dom” och är en stark faktor för att skapa problem för verklig integration i samhället som helhet. Författaren betonar hur viktig utbildning om olika kulturella skillnader är och att den kan bidra till att förstå andra människors kulturer och levnadssätt för att kunna arbeta med mångfald och integration.

Författaren påpekar en annan aspekt som är viktig i pedagogernas arbete, att förstå att förskollärarna har makt över miljön som barnen vistas i och lärarens förhållningssätt lätt blir det dominanta. Miljön på förskolan bör därför istället spegla alla normer och värderingar, inte bara förskollärarnas. För att undvika att problem eller konflikter förekommer mellan pedagogerna är det viktigt att förskollärarna får tid att diskutera och reflektera i arbetslaget (Haraldsson Sträng 2016, 142–164).

2.5 Studier om chefers ansvar och stödjande roll för pedagogernas arbete med mångfald och integration

Lahdenperä & Lorentz (2010, 184–185) betonar att cheferna har en nyckelroll. Om cheferna saknar engagemang och intresse av att främja öppenhet för mångfald blir oftast resultatet tystnad och förtegenhet. Detta i sin tur leder till att medarbetarna tappar intresse och motivation till att arbeta med värdegrundsfrågor och kan resultera i omedvetna diskrimineringshandlingar. Cheferna har ett stort ansvar att se till att personalen får tid och resurser för kompetensutveckling och planering av arbetet med mångfald. Dessutom ska ledaren medverka till att skolan skapar mötesplatser för kulturmöten. Författarna betonar att det är ledningens ansvar att utarbeta likabehandlingsplaner och mångfaldsplaner. Ledarens engagemang och intresse är väldigt viktig i dessa arbetsuppgifter och det krävs öppenhet för mångfald och integration.

Haraldsson Sträng (2016, 107–114) lägger stor vikt på ledarskapets betydelse för en verksamhet som går det komplexa samhället till mötes, skapar nätverk både internt och externt. Chefen måste bära verksamhetens pedagogiska idé, lyhört lyssna av den pågående kunskapsutveckling som sker i det dagliga arbetet när pedagogerna arbetar med styrdokumentet. Chefen måste släppa kontrollen och våga ge personalen frihet och eget ansvar för att stödja de omgestaltningsprocesser som krävs i förskolan. Författaren tar upp Reggio Emilia-pedagogiken som har varit inspiration för förskolan i Hammarkullen där barn, föräldrarna och pedagoger har varit medverkande för att forma verksamheten. Pedagogernas delaktighet, ansvarstagandet och pedagogiska medvetenhet ökade i arbete med mångfald genom chefens stöd. Dialog med föräldrarna förändrade och formade verksamheten till en mötesplats där integrering av alla berörda aktörer blev möjlig. Författaren betonar att chefens eller ledarens kroppsliga närvaro och engagemang är väldigt viktigt för att skapa harmoni i verksamheten och för att skapa en gemenskaps känsla.

Lorentz och Bergstedt (2006, 91–102) beskriver att kommunikation är centralt i ledarskapet eftersom ledaren måste förmedla sitt budskap om till exempel målsättning, attityder, visioner, värderingar, strategier och göra det begripligt för medarbetarna. Ledarens värdesystem, fördomar, arbetsmiljön och rekryteringen av personal har en stor betydelse i arbetet med mångfald och integration. Författarna menar att en ledare ska vara engagerad och humanistisk människa med socialt ansvarstagande och ett genuint intresse för människor.

3. Metod

I det här avsnittet redogör jag för den metod som jag har valt att använda i studien.

3.1 Design

För att uppnå syftet med studien och få svar på mina frågeställningar behövs empiriskt material. Jag har genomfört en fallstudie med fokus på hur en förskola arbetar med mångfald och integration utifrån läroplanens mål. Eftersom jag bara har undersökt arbetet på en förskola går det inte att dra några generella slutsatser, vilket inte heller är syftet med en fallstudie. Genom fallstudien ville jag ta reda på pedagogernas syn på läroplanens mål, vad de uppfattar som svårigheter och hur de löser de problem som de möter samt deras syn på ledningens roll i detta arbete.

En fallstudie används när man vill förklara sociala fenomen utifrån de studerades egna tankar och upplevelser. Genom fallstudiens metod får man möjlighet att skapa en förståelse för individernas egna uppfattningar och upplevelser av den värld eller verksamhet de är verksamma i. Det är individer som kan förklara sociala fenomen. Individer kan genom sina berättelser om hur de uppfattar och upplever, avspegla de verksamma strukturerna och maktrelationerna som finns i en verksamhet och hur detta påverkar deras arbetssätt, arbetsrelationer och förhållningssätt. Jag anser därför att en fallstudie är en lämplig metod för att kunna ta reda på anställdas åsikter om läroplanens mål, vilka svårigheter de upplever och hur de löser problem samt vilket stöd de får av sin ledning.

3.2 Urval

Jag hade tänkt intervjua en enhetschef och sju förskollärare från olika avdelningar på en kommunal förskola om arbetet med mångfald och integration. Förskolan ligger i ett socioekonomiskt svagt område och består av fem avdelningar. För bekvämlighets skull valde jag en förskola som jag tidigare har haft kontakt med och där jag vet att det går barn med olika bakgrund. I förskolan är både förskollärare och barnskötare verksamma, men eftersom det är förskollärarna och enhetschefen som har det övergripande pedagogiska ansvaret för verksamheten och för att läroplanens mål genomförs, valde jag att intervjua dessa. Jag anser att båda dessa grupper har en stor betydelse i min studie och det är de som kan ge svar på mina frågor.

För att få svar på mina forskningsfrågor genom observationer behöver man observera under mycket längre tid än vad jag har haft till mitt förfogande för uppgiften. För att observera pedagogernas arbete i praktiken krävs dessutom att föräldrarna ger sitt samtycke. Utöver detta ger inte observationer svar på alla mina forskningsfrågor t ex vad pedagogerna anser om läroplanens mål o s v. Vid en observation finns heller inget utrymme för pedagogernas reflektioner kring frågorna, därför avgränsades studien genom att förskollärare och chef på en förskola intervjuades om arbetet med mångfald utifrån läroplanens mål.

Eftersom svenska inte är mitt modersmål kommer jag, för att undvika missförstånd, bad jag informanterna om lov att spela in intervjuerna.

Datainsamlingen skedde med hjälp av semistrukturerade intervjuer. Metoden valdes för att jag ville få veta hur de intervjuade beskriver och upplever sitt arbete med mångfald och

integration. Via mejl informerade jag förskolan om syftet med studien. Det insamlade intervjumaterialet har jag sedan analyserat för att få svar på mina forskningsfrågor.

3.3 Semistrukturerade intervjuer

För att kunna ta reda på hur någon upplever ett fenomen behöver man samla data genom intervjuer med de människor vars beskrivningar om något man är intresserad av. Intervjun är en speciell form av samtal mellan människor där målet är att forskaren samlar information kring forskningsområdet.

I min studie skedde datainsamlingen med hjälp av semistrukturerade intervjuer, som kan liknas vid ett samtal kring ett visst ämne där deltagaren har möjlighet att påverka samtalets gång. De är mer flexibla än strukturerade intervjuer, vilket innebär att situationen styr intervjun och vilka följdfrågor som ställs, men ställer högre krav på respondenterna. Kvale, (1997) menar att inom samhällsvetenskaperna används kvalitativa forskningsmetoder för att fånga erfarenheter och innebörder ur undersökningspersonernas vardagsvärld.

Semistrukturerade intervjuer möjliggör att ta emot intervjupersonernas beskrivningar med intentionen att tolka deras mening och få svar på forskningens frågeställningar. Intervjuer är ett lämpligt sätt när man vill studera människors syn på meningen, beskriva deras upplevelser och förklara deras eget perspektiv på sin livsvärld. Ofta används intervjuer i fallstudier som ett hjälpmedel för att utveckla kunskap om en specifik person, institution eller för att belysa mer generella fenomen. Genom att skapa en intervjuguide kan man fånga de viktigaste aspekterna inom ett område. Intervjuer fungerar som bakgrundsmaterial där intervjuare inhämtar kunskaper under hela undersökningen. Därför ansåg jag att semistrukturerade intervjuer var en lämplig metod för att ta reda på vad personalen i förskolan anser om läroplanens målsättning, vilka svårigheter de upplever och hur arbetet går till i praktiken samt hur cheferna stödjer personalen i arbetet. Genom intervjuer samlade jag information, kom nära intervjupersonernas åsikter, upplevelser och uppfattningar och beskrivningar.

En annan aspekt som är viktig att lyfta upp är att det är en kvalitativ studie där jag studerade berättelser, mänskligt beteende, upplevelser och attityder genom intervjuer och tolkade personalens mening utifrån mina kunskaper, erfarenheter och uppfattningar vilket kan påverka studiens trovärdighet. Eftersom jag har en bakgrund som förskollärare kan detta påverka tolkningen av intervjusvaren. Mina egna kunskaper och värderingar kan omedvetet ligga till grund för tolkningar. Studiens trovärdighet kan också bli påverkad av om pedagogerna känner sig obekväma med att besvara intervjufrågor. Dessutom beror studiens trovärdighet på i

vilken utsträckning intervjufrågorna har besvarats samt att intervjuerna är noggrant genomförda. En ytterligare aspekt att uppmärksamma är i vilken utsträckning respondenterna svarat tillförlitligt på frågorna och inte svarat som de trodde att de borde svara eller vad jag ville höra.

3.4 Intervjugenomförande

För att genomföra min studie kontaktade jag först personligen några av förskollärarna och frågade om de hade möjlighet att ställa upp för min studie. Jag fick ett positivt svar.

Insamlingen av datamaterial började med att jag formulerade en intervjuguide relaterad till studiens syfte och forskningsfrågor. Jag numrerade och delade upp intervjuguiden efter teman som jag tyckte skulle underlätta analysen av innehållet. Sedan skickade jag mejl till förskollärarna och chefen och informerade om syftet med min studie. (Se bilaga 2.)

Sex av sju pedagoger blev intervjuade och en enhetschef. En av pedagogerna tackade nej till att delta i studien på grund av personalbrist på avdelningen. Samtliga som deltog i studien var kvinnor. Intervjuerna utfördes enskilt med pedagogerna för att få fram deras tankar, åsikter och upplevelser. De blev intervjuade på sina arbetsplatser och fick själva bestämma både dag och tidpunkt. Två intervjuer genomfördes på samma dag med kort mellanrum och de andra intervjuerna utifrån personalens möjlighet att kunna ställa upp. Chefen hade däremot svårt att delta av olika anledningar och den intervjun genomfördes ungefär fyra veckor efter de andra. Varje intervju tog mellan 30 och 60 minuter. Samtliga informanter gav sitt muntliga samtycke till att jag spelade in samtalen för att inte missa någon viktig information. Intervjuerna dokumenterades med hjälp av mobilen. En fördel med ljudinspelningar är att de ger möjlighet att lyssna och gå igenom svaren flera gånger. Detta underlättar för en noggrannare analys, men å andra sidan kan respondenterna känna sig lite nervösa inför att bli inspelade. Samtidigt tog analysen längre tid eftersom som jag lyssnade flera gånger på ljudinspelningarna och transkriberade. Transkriberandet kräver mycket koncentration och tid, men fördelen är att man inte missar något viktigt. Jag lyssnade på varje intervju, ibland flera gånger på grund av att jag har svenska som andraspråk och att lite brus på inspelningarna gjorde det svårt att uppfatta respondenternas utsagor. Jag transkriberade allt som pedagogerna sade och därefter kodade jag, sammanställde och kategoriserade relevanta data.

3.5 Forskningsetiska aspekter

Det är viktigt att reflektera över ett antal etiska aspekter vid intervjuer. Vetenskapsrådet (2002) presenterar fyra etiska principer inom humanistiska-vetenskaplig forskning som man måste tänka på i en studie. Dessa krav är *informationskrav*, *samtyckeskrav*, *konfidentialitetskrav* och *nyttjandekrav*. *Informationskravet* innebär att deltagarna informeras om studiens syfte och *samtyckeskravet* att forskaren ska kunna få respondenternas samtycke till studien. *Konfidentialitetskravet* innebär att deltagarna ges största möjliga Enligt *nyttjandekravet* får insamlat material endast användas för forskningens syfte.

Enligt dessa krav informerade jag förskollärarna om syftet med studien, att all medverkan är frivillig samt att det insamlade materialet enbart kommer att användas för studiens syfte. Alla inspelade intervjuer kommer att raderas efter examinationen. Dessutom fick samtliga pedagoger i min studie fiktiva namn för att skydda deras identitet.

4. Analysresultat av intervjuerna

Avsnittet inleds med läroplanens mål när det gäller mångfald och integration eftersom det är temat för min studie. Därefter ges kritik av målstyrning som managementteknik, sedan presenterar jag respondenterna och analysen av intervjuerna med förskollärarna och enhetschefen, där respondenterna har uttryckt sina åsikter, tankar och upplevelser.

4.1 Presentation av förskolans läroplan

Förskolans läroplan är uppdelade i två delar. I första delen beskrivs förskolans *värdegrund och uppdrag* och i andra delen presenteras *mål och riktlinjer* under olika kapitel. Enligt riktlinjerna har förskollärarna ansvar för att arbetet sker i enlighet med målen i läroplanen och följer de normer och värden som anges och medverkar till att förskolans uppdrag genomförs. Under *mål och riktlinjer* beskrivs i olika kapitel normer och värden, utveckling och lärande, barns inflytande, förskola och hem, samverkan med förskoleklassen, skolan, och fritidshemmet, uppföljning, utvärdering och utveckling och sist förskolechefens ansvar. I de första tre kapitlen tas ett flertal målsättningar upp, men med hänsyn till uppsatsens syfte och forskningsfrågor har jag valt att fokusera enbart på de målsättningarna under normer och värden, utveckling och lärande och barns inflytande eftersom jag anser dessa målsättningar lyfter upp mångfalds- och integrationsproblematiken.

De utvalda målsättningarna är att förskolan ska sträva efter att varje barn:

- utvecklar förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av social bakgrund och oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning,
- utvecklar sin identitet och känner trygghet i den,
- känner delaktighet i sin egen kultur och utvecklar en känsla och respekt för andra kulturer,
- som har ett annat modersmål än svenska utvecklar sin kulturella identitet och sin förmåga att kommunicera såväl på svenska som på sitt modersmål,
- utvecklar sin förmåga att förstå och att handla efter demokratiska principer genom att få delta i olika former av samarbete och beslutsfattande.

Att sätta upp mål för förskolan är ett sätt att styra verksamheten utifrån den målstyrningsidé eller managementteknik, som har blivit mer och mer populär under de senaste decennierna. Syftet med att införa målstyrning inom offentlig sektor är att styra verksamheten till att bli mer resultatinkriktad. Läroplanens mål för förskolan sätts av politikerna och av den högsta ledningen och ska sedan följas av verksamheterna utan att de som i praktiken arbetar med dessa mål har varit med och kunnat påverka beslutsprocessen. Det betyder att målstyrning är en teknik som politiker använder för att styra offentlig sektor mot målen. Om målen är otydliga, flummiga och tolkningsbara så tolkas och genomförs de utifrån individernas egna antaganden, upplevelser, erfarenheter, kulturella skillnader, normer och värderingar mm. Då blir det svårt införa målstyrning i praktiken och att uppnå ett önskvärt resultat.

Dagens samhälle ställer höga krav på alla institutioner och på varje nivå att arbeta aktivt med olikheter och likheter för att skapa en gemenskap och demokratisk grund för alla samhällsmedborgare. Genom studien har jag fått möjlighet att ta reda på vad mina respondenter anser om läroplanens mål om mångfalds- och integrationsarbete.

4.2 Introduktion av respondenter

Här presenterar jag de respondenter som deltog i min studie och som jag tidigare nämnt är namnen på mina respondenter påhittade. I tabellen nedan redogör jag för vilken utbildning respondenterna har, vilka åldrar de arbetar med samt hur länge de har arbetat inom förskolan.

Fiktiva namn	Utbildning	Åldrar på barnen	År arbetat inom förskolan
Pia	grundskollärare	2 ½ -6 år	ca 8 år
Maria	förskollärare	2 ½ -6 år	drygt 2 ½ år
Eva	förskollärare	2 ½ -6 år	ca 38 år
Hanna	förskollärare/lärare i yngre åldrarna upp till årskurs 5 år	2 ½ - 5 år	ca 8 år
Anna	förskollärare	1–3 år	ca 9 år
Sofia	förskollärare	2 ½ -6 år	har tidigare arbetat 7 år som barnskötare i verksamheten och är nyexaminerad förskollärare
Britta	enhetschef har rektorsutbildning och har tidigare arbetat inom förskoleverksamhet, som fritidspedagog och som verksamhetsutvecklare. Har arbetat inom pedagogiken mer än 40 år	Har tre enheter under sig. (En enhet kan bestå av flera förskolor).	Som enhetschef har hon arbetat 6 år

Respondenternas beskrivning av en arbetsdag

Förskollärarna

Respondenterna beskrev kort en arbetsdag, där deras dag börjar kl. 06:00 på morgonen och slutar kl. 18:00 på kvällen. Inom varje avdelning arbetar tre personal utifrån schema i olika skift. De berättade att dagen börjar med bland annat rutinsituationer som t ex att ta emot barn med olika bakgrund och olika åldrar. Pedagogerna är med när barnen äter frukost, lunch och mellanmål samt genomför olika pedagogiska aktiviteter både inom- och utomhus under dagen. Personalen som börjar kl. 06:00 slutar kl. 13:30 enligt sitt schema och två personal är

kvar till mellanmål sedan går några barn hem före mellanmål, vid kl.15:30 slutar den andra personal och då är en personal kvar med resten av barnen till kl. 17:00 eller till kl. 18:00 beroende på schemat. Samtliga respondenter verkade engagerade och hängivna när de berättade om sitt arbete.

Enhetschefen

Britta, som är enhetschef, berättade att som förskolechef har man ett komplext uppdrag. Hon förklarade att hon arbetar på flera olika enheter. Hon förklarade att det inte finns en normal dag för henne utan alla hennes dagar ser väldigt olika ut men hon strävar efter att kunna vara tillgänglig för medarbetarna på förskolan så gott hon kan. Dessutom försöker hon möta föräldrarna som pedagogerna ber henne att möta för att kunna hantera olika situationer som kan ha uppstått i det vardagliga arbetet. Utöver detta är hon involverad i många möten med olika aktörer gällande olika projekt. Hon tyckte att det är för mycket administrationsarbetet som upptar hennes tid. Hon upplever att det statliga uppdraget inte alltid harmoniserar med det kommunala uppdraget. Hon påstod att det statliga uppdraget i skollagen är mycket tydligt med vad förskolechefens uppdrag är, men det kommunala uppdraget är mycket komplext och det tar alldeles för mycket tid. Hon konstaterade att efter all den pedagogiska utbildning som hon har skaffat genom åren vill hon sätta fokus på utveckling och kvalitet i förskolan, men hon upplever att tiden inte alltid räcker till på grund av för mycket administration.

4.3 Respondenternas uppfattningar om "mångfald"

Överlag ansåg respondenterna att mångfald på förskolan är positivt, som något som berikar och är spännande. Det är också tydligt i svaren att mångfald är viktigt för samhället och att man ska respektera varandras olikheter. Respondenterna i min studie har uppfattat mångfald på följande sätt:

"Mångfald är rikedom, det kan vara på alla sätt. Alla sätt är normen, mångfald är att allt kan vara precis som det är, så länge det är förenligt med mänskliga rättigheter. Mångfald är att man berikar varandra, att man är olika men lika bra" (Pia).

"Alla kan ha olika hemkulturer, två personer som är födda i Sverige kan ha två olika kulturer och sedan också olika funktionsvariationer. Det är bra med mångfald, det gynnar oss" (Maria).

Alla respondenter menade att mångfald berikar, att mångfald inte enbart är när man har olika kulturell, etnisk eller religiös bakgrund, utan att även synliga och osynliga funktionsvariationer bidrar till mångfald. Samtliga betonade att man ska vara öppensinnad, nyfiken på varandra och respektera varandra oavsett vem man är och hur man är.

4.4 Respondenternas svar på frågor om kompetens

Det framkom i intervjuerna att respondenterna skaffar kompetens både på formellt och informellt sätt. Med formell kompetens menas t ex en utbildning från högskolan, speciella seminarier och föreläsningar för förskollärare samt konferenser för chefer. Informell kompetens kan vara egen erfarenhet från olika länder, två- eller flerspråkighet och kunskap man fått genom möten med andra människor.

Respondenterna om formell och informell kompetens

Samtliga respondenter berättade att de har skaffat kompetens på olika sätt genom åren.

Förutom under utbildningen har de fått kompetens genom yrkeserfarenhet, föreläsningar och inte minst genom ett eget intresse för andra kulturer och språk. Det var tydligt i respondenternas uttalande att kompetens är viktig i deras arbete med mångfald. De flesta av respondenterna kopplar oftast mångfaldsarbete till människor som kommer från andra länder och kulturer och nämner inte den mångfald som finns inom den svenska kulturen.

Pia, som är gift med en man från ett annat land, förklarade att hon är väldigt intresserad och nyfiken och har lätt för att lära sig språk och ser mångfald som något positivt. Hon berättade att genom hälsningsfraser, födelsedagssånger på olika språk och genom att skriva ord på olika språk väcks intresse och nyfikenhet hos barnen för andra kulturer. Pia menade att det är viktigt att visa intresse och glöd för de andra språken och därför uppmärksammas både muntligt och skriftligt de språk som talas på avdelningen och även lite till. ”Jag har en fot i varje kultur och det är min stora kompetens.” Hon betonade att det är bra att visa på olika sätt för barnen.

”Jag har ett genuint intresse av att saker inte måste vara på det svenska sättet. Genom att visa på olika sätt att till exempel äta: med kniv och gaffel, pinnar eller med handen, lär sig barnen att allt är naturligt och inget är rätt eller fel” (Pia).

Till skillnad från Pia uttryckte Hanna att ”Det är många olika kulturer som har samlats i Sverige, men det är svårt att få kunskap om alla man träffar.” Det behövs mycket kunskap om andra kulturer och det är viktigt att få den från källan, betonade Hanna. Hon menade att hon har teoretiska kunskaper men att det är svårt att omsätta dem in i praktiken.

”Jag vill gärna uppleva och delta, då blir det lättare att ta det till sig.” Jag har läst kurser på universitetet om mångfald och integration. Första delen av kursen handlade om familjecentrerat arbetssätt. Hur man integrerar barn och familjer och hur man hjälper till.” (Hanna).

Sofia som är nyutbildad förskollärare och tidigare arbetat som barnskötare inom verksamheten nästan 7 år, tyckte att hon har skaffat sig kompetens och erfarenhet genom arbetet med barn med andra etniciteter och i väldigt mångkulturella miljöer. Hon påstod att hon genom att arbeta med barn från olika kulturer, har större erfarenhet än dem som föreläste på universitet under hennes utbildning.

Britta ansåg i likhet med de andra respondenterna att mångfaldsarbete handlar om människor som kommer från andra länder och kulturer. Hon berättade att under åren som hon arbetade i en socioekonomisk stark stadsdel arbetade hon inte med mångfald, men när hon fick arbete i förskolan i en förort, gav den tiden henne mycket kunskap och förståelse av mångfald, eftersom där fanns mångfald tyckte hon.

”... där det nästan inte fanns svenskar huvud taget, så jag vet inte om det är mångfald, alltså ursprungliga svenskar om man säger så... ...jag har inte pluggat mångfald men jag har praktisk erfarenhet, så väldigt mycket av mitt interkulturella förhållningssätt vaknade där. ... att det handlar inte bara om språket utan det handlar om att stärka individen i sin identitet” (Britta).

Respondenternas kompetens om att möta barn och föräldrar från andra kulturer

På frågan om respondenternas kompetens för att möta barn och föräldrar med andra kulturer beskrev de att eftersom de har ett stort antal barn och föräldrar med andra kulturella tillhörigheter är det viktigt att vara normkritiskt att ha ett öppet sinne och medvetenhet i arbetet eftersom man själv är bärare av en kultur och en uppväxt. Vissa av respondenterna tyckte att människor som är födda i Sverige också kan ha två kulturer. Det framkom att en del av respondenterna tyckte att man måste ha särskild kompetens för att bättre kunna hjälpa de som har flyttat från krigsdrabbade länder att integreras. Genom att ha kontakt med både föräldrar och kollegor som har annan kulturell bakgrund eller ett annat modersmål håller man verksamhetens arbete med mångfald levande.

Eva menade att det dessutom är viktigt för mötet med barn och föräldrar från andra kulturer att ta vara på den information och kunskap man kan få från föräldrarna. Som ett verktyg för att uppmärksamma mångfald används en mångfaldsalmanna ”Där finns mycket man kan läsa och alla olika datum när alla andra firar olika saker”, menade Eva.

Anna beskrev: ”Här har vi väldigt många nationaliteter, individer, så man har byggt på den kompetensen och erfarenheten att jobba med mångfald och att alla får samsas intill varandra.”

Hon uttrycker att ett öppet sinne och den svenska värdegrunden, som tillåter olikheter, är viktigt för att möta barn och föräldrar från andra kulturer.

Maria påstod också att kompetens är en av de viktigaste sakerna som man måste ha när man jobbar med barn:

”... Dels behöver man tänka på personligheten, att man är öppen som person, att man är inkluderande. Dels att man genom utbildning och yrkeserfarenhet upptäcker saker som man inte har tänkt på innan” (Maria).

Britta menade att en medvetenhet hos en själv är väldigt viktig eftersom man själv är bärare av en kultur och en uppväxt. Man måste vara normkritiskt och förändra först sitt eget förhållningssätt, menade hon. ”... det flesta tror att man är medveten och att man inte är bärare av fördomar, men jag tror inte att det är så, fast man ser inte detta själv” (Britta).

Respondenterna om kompetenser som saknas

De flesta respondenterna uttryckte att de saknar viss kompetens och de önskar att de har mer kompetens. Kompetenser som de saknar var t ex hur man ska arbeta med familjer som genomgått någon sorts trauma och hur man kan lotsa in dem i det svenska samhället, kompetens om olika funktionsnedsättningar och kunskaper om ett normkritiskt sätt att tänka, till exempel att familjer kan se annorlunda ut än den traditionella kärnfamiljen.

En av respondenterna uttryckte att de inte fått några föreläsningar om mångfald på länge och önskade att det skulle finnas fler föreläsningar och forskning som man kan ta till sig. En annan respondent tyckte att hon upplever att de saknar kompetens om av vilka anledningar människor flyttar till Sverige, olika traditioner, seder, kulturer och andras sätt är att leva. Respondenten tyckte att det är viktigt att en pedagog har en bredare och djupare kunskap om detta för att kunna möta barn och föräldrar från andra kulturer. Många ansåg att de saknar olika typer av kompetens och anser att det är pengar som sätter stopp många gånger. En del tyckte att för flera år sedan när förskolan började arbeta med mångfald hade de fler föreläsningar, men inte nuförtiden.

Istället för att besvara frågan om vilken kompetens som saknas i arbetet med mångfald svarade Britta att hon inte kunde prata specifikt om det och nämnde istället ”att man kan utveckla och uppdatera sig med ny forskning hela tiden”. Hon sade att det inte räcker att uppdatera sig en gång per år, men tyvärr har hon inte tid att uppdatera sig som hon borde, men tyckte att man lär sig av erfarenhet. Hon berättade att hon har pratat med pedagogerna om att

visualisera läroplanen och vill på något sätt översätta den så att föräldrarna får en ökad förståelse av förskolans uppdrag. Min tolkning av hennes synpunkt är att hon ser en översättning av läroplanen på olika språk som en lösning för att ge föräldrarna en ökad förståelse för förskolans uppdrag.

Olika sätt att skaffa kompetens

På frågan om respondenterna känner till några andra sätt att arbeta på, berättade de att det finns flera olika sätt som man kan arbeta och bli bättre på. För att hämta inspiration i arbetet framkom att många uppdaterar sig genom Facebookgrupper, genom kollegiet, föreläsningar och genom lär-grupper, studiebesök. En del pedagoger som är inspirerade av Reggio Emilia-filosofin tyckte att det sättet är ett väldigt demokratiskt sätt att arbeta och på det sättet får alla möjlighet att ses och höras. Några pedagoger plockar ut intressanta delar från den pedagogiken och arbetar med det. Ett samarbete med andra förskolor, stadsdelar, städer och länder är också med på önskelistan. Vissa pedagoger gör studiebesök på äldreboende med lite äldre barn eftersom kanske inte alla barn har möjlighet att få träffa äldre, berättade respondenterna. Sådana besök var uppskattade av både barnen och de äldre vilket är ett sätt att integrera, involvera och uppmärksamma olika skillnader, enligt respondenterna. En av respondenter lyfte även upp vikten av flerspråkiga pedagoger och önskar att man gärna fick tillgång till språkstödsresurser på förskolan som hjälper barn som inte alls förstår svenska språket. Pedagogen menade att genom att visa intresse för barnets språk kan man sätta igång barnet att börja både prata och leka med andra barn i gruppen. Familjecentrerat arbetssätt är ytterligare ett sätt som verksamheten arbetar på för att integrera familjer.

Det som har kommit fram är att de flesta av respondenterna skaffar kompetens genom föreläsningar och litteratur och genom att arbetskamrater delar med sig av sina kunskaper. Facebook-grupper och föräldrar bidrar också väldigt mycket till ökad kunskap. En av respondenterna förklarade att ofta får hon skaffa information på sin fritid, eftersom det inte finns tid till det på arbetstid. Respondenten berättade att hon precis nyligen hittat en kurs som handlar om språkstörningar och flerspråkiga barn, som hon har anmält sig till.

4.5 Reflektioner kring läroplanens målsättningar

På frågor rörande läroplanens målsättningar kommer pedagogernas olika uppfattningar fram. Flera av respondenterna uttryckte t ex att målsättningarna är bra och baserade på demokratiska värderingar men samtidigt var de flesta kritiska till att målen är breda, otydliga och luddiga och att man kan tolka dem lite som man vill. Flera av respondenterna tyckte att

målsättningarna i läroplanen lämnar stort tolkningsutrymme och att det saknas formuleringar kring mångkulturalitet vilket gör att man anpassar den efter hur man själv vill arbeta. Respondenterna menade, att eftersom läroplanen inte ger tydliga direktiv och att man kan anpassa målen efter egna tolkningar blir det motsägelsefullt ibland. En del respondenter menade att läroplanen är ett bra styrmedel. Det har framkommit att flera av dem tyckte att det skulle vara bra om målsättningarna var enkla och tydligt formulerade så att de blir lättare arbeta med.

”... läroplanen är så pass öppen så den går att tolka som man vill och man kan anpassa den efter hur man själv vill arbeta och så sedan lite motsägelsefull ibland också, men jag tycker det är bra styrmedel även om det går att lägga till saker” (Maria).

”... Att tolka målen hur man vill är inte bra då kan det vara lite svårt och då kan man läsa in och tolka vad man vill ofta och hur man vill. Jag tycker att det vore bra om målen var enkla, tydliga och lättare att följa” (Hanna). ”...jag tycker att målsättningarna lämnar stort tolkningsutrymme, jag tycker dock i vårt mångkulturella samhälle att det saknas formuleringar kring mångkulturalitet” (Sofia).

En av respondenterna menade, till skillnad från de andra, att målsättningarna ger henne stöd och riktlinjer i arbetet och att man känner sig trygg med att det finns styrmedel som man kan arbeta utifrån. ”Man vet vad man ska göra och föräldrarna vet vad de kan kräva också. Det är viktigt att veta vad som ingår i yrket, det är yrkesstolthet också” (Eva).

Britta tyckte i likhet med de flesta respondenter att läroplansmålen är kloka men otydliga och att det behövs betydligt mer kunskap för att tolka målen. Hon betonade att politiker borde satsa mer på att förtydliga läroplanens mål så att de blir lättare att implementera. Hon uttryckte att:

” det gläder mig att vi har en läroplan och sedan kommer min kritik in att vi får en läroplan men den ska implementeras av sig själv. Jag tycker man inte har tillräcklig kännedom om läroplanen. Man har inte de förutsättningarna att reflektera eftersom man inte har tid. De andra förväntar sig att vi ska göra det på vår fritid” (Britta).

Hon lyfte även upp att när hon arbetade på en förskola i en förort märkte hon att personalen där hade den gamla 70-talsutbildningen och många av dem hade inte kompletterat sin utbildning och då lever man fortfarande kvar i ett föråldrat sätt vilket gör att det blir svårt att implementera läroplanen i verkligheten. Hon menade att 4 studiedagar per år och några föreläsningar inte räcker för att höja kompetensen, utan det behövs mer tid för kompetenshöjande på arbetstid.

Under intervjun fick jag uppfattningen att Britta många gånger pratade om andra saker som var viktiga för henne vilket gjorde att hon fler gånger tappade tråden.

Svårigheter att uppnå mål i läroplanen

Britta betonade att barnen inte har några mål att uppnå medan de går i förskolan. Hon tyckte att ”det är en svår balansgång med att det är verksamhetens mål som ska utvärderas inte barnens. ... Det viktiga är att barn utvecklas och stimuleras efter deras bästa förmåga och att vi ger varje enskilt barn vad det behöver.” Hon påpekade även att enligt skollagen har alla barn, oavsett i vilken skola eller förskola de går, samma rätt till utbildning. Hon berättade att hon upplever det frustrerande att inte kunna hitta och rekrytera personal med rätt kompetens och behörighet. De flesta respondenterna reflekterade kring vikten av att arbeta utifrån läroplanens mål, men de upplevde att det är svårt att ge alla barn vad de behöver, till exempel att ge barn som har ett annat modersmål än svenska det språkstöd de behöver.

Flera av respondenterna upplevde att det är svårt att nå målen på grund av stora barngrupper med stort åldersspann. De tyckte att det är viktigt att ge varje barn trygghet och att varje barn blir sett och hört men som kritik uttryckte de att det inte går att ge varje enskilt barn kvalitetstid. Orsakerna till de svårigheter som respondenterna lyfte upp i intervjun var både tidsbrist och att det saknas pedagoger i huset, oftast på grund av sjukdom, vilket enligt dem är det som skapar svårigheter att uppnå målen. Det innebär att brist på personal och tid anses vara en anledning som kan påverka barnens identitet och känslan av trygghet och blir även ett hinder i pedagogernas arbete med mångfald och integration i enlighet med läroplanens mål.

”... Förr kom det en modersmålslärare och läste sagor och bekräftade barnens identitet, det gör vi också med de ord som vi kan, men det blir inte på samma sätt som med en som kan barnens språk flytande. De har dragit in pengarna för det, annars var det en jättebra insats, så där vill jag verkligen ha mer” (Pia). ” ...det är svårt att integrera barn med andra språk utan extra stöd. För det krävs det andra resurser än de vardagliga” (Hanna). ”... stora barngrupper, otillräckliga resurser och budgeten gör svårt att ge varje barn vad det behöver” (Britta).

Respondenter om mål som är lättast att uppnå

De flesta respondenter tyckte spontant att de mätbara målen är lättare att arbeta med, eftersom barnen är intresserade. de får bekräftelse på barnens kunskaper. En del lade också till att naturvetenskap, teknik, rytmik samt grov- och finmotorik är lätta. De tyckte att för att uppnå alla mål i läroplanen behöver man arbeta under lång tid. Däremot tyckte många av respondenterna att de upplevde att det är svårt att mäta och se att varje barn har utvecklat så

långt som möjligt. Till skillnad från de andra ansåg två av pedagogerna att trygghet, att se varje individ varje dag och allas lika värde är det som är viktigast men också lättast att arbeta med. Britta, som arbetat i 44 år inom pedagogiken kopplade inte frågan till läroplanen utan till institutionen och uttryckte att hon inte har arbetat på den förskolan så länge, därför det är svårt att säga vilka mål som är lätta att arbeta med.

En av respondenterna uttryckte att målen med klassiska skolämnen där resultaten går att mäta som t ex naturvetenskap, matematik och läs- och skrivkunskaper har blivit tydligare sedan de har blivit reviderade och det är bra att förskolan har mål att sträva efter, men barnen har inte samma krav på att uppnå resultat som de har i skolan. Respondenten betonade att faktamålen är lättare att arbeta med jämfört med de mjuka målen.

”Att garantera och ge alla barn förutsättningar att utvecklas efter sin förmåga så mycket som möjligt är svårt, speciellt när man har ett stort antal barn på förskolan” (Anna). ”De konkreta målen är lättare att mäta, där kan vi lätt se att här har vi jobbat med matematik, naturvetenskap osv men det är svårt att mäta att varje individ har utvecklats så långt som möjligt” (Sofia).

Samverkan mellan förskola och hem

På frågan om hur man gör om föräldrarna har en annorlunda syn än den svenska värdegrunden, berättade pedagogerna att de respekterar föräldrarnas åsikter och försöker hjälpa dem på olika sätt att förstå.

”Vi försöker vara extra tydliga om föräldrarna har begränsade kunskaper i svenska, vi försöker förklara på ett mjukt sätt istället för att tillrättavisa”, säger Pia och fortsätter: ”Vi försöker tipsa och förklara på olika sätt för att hjälpa dem. När vi skriver information till föräldrar är det viktigt att låta någon som inte har svenska som modersmål korrekturläsa för att få reda på hur informationen uppfattas.”

Några av respondenterna betonade att de har stor tillit till förskolans läroplan och skollagen, det är styrdokument som de anser att de måste följa och förklara för föräldrarna. Pedagogerna tyckte att föräldrarna har stort förtroende för förskolan och litar på att det som görs är bra, men om föräldrarna skulle ha en annan syn som strider mot styrdokumentet, skulle de vända sig till chefen för att lösa problemen. Men samtidigt uttryckte de att det är viktigt att lyssna på föräldrarna, visa respekt och försöka komma fram till en kompromiss.

Anna och Maria tyckte att samtal och dialog med föräldrarna naturligtvis är viktigt men svensk lagstiftning, förskolans läroplan och den svenska värdegrunden är det som styr verksamheten.

Eva uttryckte ett liknande synsätt och yttrade att det är bra att ha en öppen kommunikation med föräldrarna och kompromissa, men eftersom vi lever i Sverige kan de inte få allting som *de* kanske vill. ”...För *vi* har ju våra traditioner och sådant som *vi* tycker är viktiga och det är viktigt att få in *deras* också då”. Det är viktigt att kunna ge och ta men Evas omedvetna kategorisering när hon pratar om traditioner skapar en känsla av ”Vi och De” trots att hon har en vilja att hitta en gemensam punkt där man kan mötas.

Hanna sade att hon inte har råkat ut för kulturkrockar, men om det skulle hända skulle hon vända sig till arbetslaget, till chefen och ha ett möte med föräldrarna. Hon anser att föräldrarnas åsikter är viktiga och att man visar varandra respekt och har tålamod för varandras åsikter, eventuellt skulle hon ta in en tolk så att det inte blir missförstånd.

”Det är föräldrarnas upplevelser kanske att han/hon inte gillar något och det är viktigt att komma överens om något gemensamt. Man kanske inte behöver komma överens om, men åtminstone tåla och visa respekt för varandra är viktig. Det är ingen indoktrinering här, vi ger inte extrema kunskaper eller filosofier här på förskolan, utan vi försöker att alla barn får lära sig svenska språket så mycket som möjligt” (Hanna).

De flesta av respondenterna berättade att de vänder sig till chefen, diskuterar med arbetslaget vid veckoplaneringen för att lösa problem om föräldrarnas normer krockar med den svenska värdegrunden. Men det är av stor vikt att man har en öppen kommunikation med föräldrarna för att kunna hjälpa barnet bättre och uppnå målen. Vid behov tas en annan personal som kan barnets språk eller en tolk in om föräldrarna inte förstår svenska.

Anna lade även stor vikt på pedagogernas medvetenhet samt att man pratar med kollegorna i arbetslaget och i lär-grupperna för att alla barn ska få möjlighet att utvecklas så mycket som möjligt. Däremot uttryckte Hanna sig så här:

”Själv skulle jag inte göra så jättemycket, för det krävs ju ett arbetslag och team kring oss.” säger Hanna och fortsätter ”Vi diskuterar väldigt mycket i arbetslaget vad vi har för mål och hur vi ska uppnå dem. Vi vänder oss också till barnhälsoteam, men jag skulle gärna vilja ha bättre tillgång till en specialpedagog och kanske mer regelbundet.”

Pia berättade att på hennes avdelning används olika metoder för att lösa språkliga problem som t ex kroppsspråk och att använda digitala hjälpmedel som internet.

Britta däremot berättade att det händer ibland att föräldrarna har en annan syn som strider mot skollagen och förskolans regler på grund av olika kulturella eller religiösa skillnader. Hon ansåg att det kan vara svåra saker men utifrån hennes övergripande ansvar pratar hon med

föräldrar och förklarar för dem vad som är förskolans uppdrag och att hon måste ta hänsyn till detta. Hon berättade att även om hon försöker lyssna in föräldrarnas åsikter och respekterar detta måste hon ändå ta vissa beslut. Hon tog upp ett par exempel för att förklara: ” ... många föräldrar vill inte att manliga anställda ska byta blöja eftersom föräldrarna anser att det är kvinnans ansvar”, då menade hon att hon förklarar för dem att det är både manlig och kvinnlig personal och det ingår i deras arbete. Ett annat exempel som hon tog upp var om familjen som inte ville fira barnets födelsedag på grund av att familjen tillhörde Jehovas vittnen. Enligt Brittias perspektiv hittade hon en lösning på problemet genom en överenskommelse att familjen höll barnet hemma den dagen det fyllde år.

Ovanstående visar att pedagogernas olika personligheter, erfarenheter och kunskaper och deras eget synsätt är avgörande för hur de hanterar olika situationer. Det visar också att en del vill att arbetslaget eller chefen ska lösa problem, andra försöker i första hand lösa dem själva. Exempelen som Britta tog upp visar att många av metoderna som valts av personalen eller besluten som tas för att lösa problem sker utifrån de värderingar, uppfattningar, kunskaper som man känner sig van vid samt att läroplanens mål ger stort tolkningsutrymme vilket kan skapa kulturkrock.

4.6 Pedagogerna om det praktiska arbetet med mångfald och integration

Arbetet med mångfald i praktiken och utifrån läroplanen beskrivs olika av respondenterna. Hur de arbetar i praktiken beror i stor utsträckning både på det egna och barnens intressen, utifrån barnens behov, kunskaper, erfarenheter, nyfikenhet samt utifrån de resurser som finns tillhands. Några av respondenterna berättade, att eftersom förskolan är berikad med många barn och vuxna som har olika kulturell bakgrund, arbetar de mycket med språk, plockar in barnets kultur genom att prata om olika högtider och då används även mångfaldsalmanackan som hjälpmedel. De sjunger på olika språk vid samlingen samt försöker sjunga födelsedagssånger på barnets språk när något barn fyller år.

Till exempel berättade Hanna att de har många barn från andra kulturer och med ett annat modersmål på deras avdelning och de arbetar medvetet med att prata, sjunga och titta i böcker som visar andra kulturer. Barnen uppmuntras att prata sitt eget språk med kompisar och med de vuxna som pratar samma språk. Hon berättade att de har funderingar på att det ska bli firande av olika festligheter med olika sorters maträtter som föräldrarna kan bjuda varandra på ”... så att det blir en kulturell mötesplats i praktiken, men vi har inte kommit så långt än.”

Pia är t ex mycket intresserad av språk och arbetar hela tiden med alla de språk, både muntligt och skriftligt, som finns på avdelningen. För att synliggöra mångfalden använder både Pia, Eva och Sofia mångfaldsalmanacka i sitt arbete. De visar vilken bokstav namnet på högtiden börjar på och sätter upp bilder om den aktuella högtiden som firas. Det pratas om hur man firar och vad man äter för att få en koppling till barnens olika kulturer. På det sättet väcks intresse och nyfikenhet hos andra barn för andra kulturer, tyckte dem. ”Vi arbetar med mångfald hela tiden så att alla blir sedda varje dag.”

Under intervjun med Maria beskrev hon att pedagogerna i sitt arbete lyfter upp att alla är olika och att det är en tillgång. Arbetet läggs upp utifrån varje barns behov, så att alla får samma chans.

”... alla barn har olika behov och att arbeta utifrån varje barns behov går inte mäta med millimeterrättvisa. Men att alla ska ha det lika betyder inte att alla ska ha exakt lika mycket av något utan man ska se utifrån personens behov. En del kanske behöver mer stöd eller mer av tid att kunna nå lika långt som andra barn...” (Maria).

Anna tyckte att när barn är 2–3 år då börjar de bli medvetna om varandras likheter och olikheter och pedagogerna pratar mycket med dem om att man är lika även om man ser olika ut. ”...Vi pratar om olika saker t ex hårfärg, ögonfärg, olika längd och så.”

Enligt Britta är ett interkulturellt förhållningssätt viktigt i mångfaldsarbetet för att man ska känna sig trygg i sin identitet. Hon lade stor vikt på arbete med likabehandlingsplan och mot diskriminering. Hon betonade att det inte ska bli ”Vi och Dom” utan det ska bli ”vi” tillsammans. Hon betonade även att ”vi ska ha material och annat så att integrationen ska bli naturlig. ”För barnen föds ju inte fördomsfulla utan är väldigt fria i sitt tänkande, det är vi vuxna som fyller dem med det och många gånger är det okunskap, en rädsla av någonting som är lite annorlunda.” menade Britta. Hon menade att istället för att sätta särskilt fokus på mångfaldsarbete och språkutveckling bör arbete med mångfald ske hela tiden och på ett naturligt sätt och för detta behöver vi mycket kunskap och vara normkritiska.

Det har framkommit i samtliga svar att det nästan dagligen pratas i arbetslaget och regelbundet vid planeringar om att verbalt och skriftligt involvera barnen och deras föräldrar/vårdnadshavare i mångfaldsuppdraget. Hur man ska involvera alla diskuteras även på APT (Arbetsplatsträffar), veckoplaneringar, vid veckoreflektioner, i lär-grupper och på studiedagar. Pedagogerna tyckte att det är viktig att nå så många som möjligt så att alla ska få

chans och möjlighet att kunna hänga med. Genom diskussioner utifrån allas lika värde försöker pedagogerna hitta sätt för att integrera barn och vuxna.

Respondenternas syn på kulturella skillnader

På frågorna om vilka skillnader respondenterna ser mellan olika kulturer svarade de olika. De tyckte att det finns skillnader hur och vad folk äter, hur folk lever, hur man ser på män och kvinnor, hur man ser på barn, hur man pratar, hur man beter sig, hur man klär sig, vilken musik man lyssnar på, vilken religion man har, att en man som får gifta sig med fler kvinnor än en o s v.

Flera av respondenterna var mycket positiva till olikheter och tyckte att det är mycket som man kan ge och ta av varandra. Enligt en del åsikter är det bra att prova allt och alla sätt genom att delta och uppleva det som man har i sin omgivning, så att allt blir normalt och andra tyckte att skillnader är bra så länge de inte stör andra.

”vi måste egentligen ta bort ordet normalt, allt är ”normalt” för mig. Vi kanske borde använda ordet ”vanligt” istället, för då blir alla vana vid och inget ska kännas konstigt då. Det är bra att träna barnen så mycket som möjligt inför skolan eller när de reser utomlands, ska barnen inte uppleva att det är konstigt i andra länder utan då har de redan skaffat sig kunskaper om det”(Pia).

Maria t ex tyckte att det finns stora kulturella skillnader och det är olika från person till person. Hon tyckte att i vissa kulturer betraktas barn som en tillgång och som viktiga och i andra kanske de inte får så mycket plats i samhället ”...eftersom de är små och inte förstår”.

Eva däremot sade att hon inte har varit i många länder och anser att ”det är säkert stora skillnader i vissa områden men det beror på, det är svårt att förklara. ... Man får till sig vissa saker som man hör och ser.” Trots att Eva har arbetat längst av dem jag intervjuat, upplever jag att hon hade svårt att förklara hur hon arbetar med mångfald och vilka kunskaper hon har.

Enligt Hanna är skillnader intressanta men samtidigt påfrestande. Hon tyckte t ex att människors beteende kan vara helt normalt i ett land men helt konstigt och annorlunda eller till och med förbjudet i ett annat land. Hon sade att vissa människor t ex är vana att prata högt eller pratar liksom med hela kroppen vilket kan vara konstigt och irriterande i ett annat land. Hon menade att om man inte har tillräckligt med tålmod kan andras beteenden bli mycket irriterande för en som inte är van med det. ”Jag är inte van med det men jag försöker att ha tålmod för vissa saker som jag inte själv gör.” Hon tyckte att ”det är bra att kolla upp noggrant när man kommer till ett annat land att vilka seder och traditioner som finns i landet

så att man inte råkar ut för något obehagligt.” Trots att Hanna i intervjun berättade att hon gillar och vill uppleva olika kulturella skillnader i praktiken upplever hon samtidigt att det blir konstigt och hon känner sig obekvämt när saker i hennes omgivning inte sker så som hon är van vid jämfört med Pia som tyckte att det är bra att prova och uppleva olikheter så att det blir vanligt för alla och att inget ska kännas annorlunda eller konstigt.

Anna lyfte upp en annan aspekt som verkade vara problematiskt för henne. Hon menade att nyanlända t ex har ett annat förhållningssätt till tid och inte är lika styrda av klockan som man är van vid i *svensk kultur*. För Anna är det viktigt att människor som kommer från andra länder ska vänja sig vid de svenska samhällsreglerna. Sofia lägger, till skillnad från Anna, mer fokus i intervjun på de nyanländas ekonomiska situation, till exempel att barnen har olämpliga kläder för utevistelse i förskolan, och de nyanländas tankar om att barnen är ute oavsett väder. Jämfört med Pia, som tyckte att man inte ska använda ordet *normalt* utan *vanligt*, och att det är bra att man vänjer sig vid alla olikheter så att ingenting ska kännas ovanligt, konstigt eller annorlunda, reagerar både Anna och Sofia utifrån de normer och den verklighet som de är vana vid. Även om de är välmenande upplever pedagogerna det som ett problem när saker och ting ser annorlunda ut än det ”vanliga”, svenska. Detta visar att man har svårt att förstå det som är avvikande och främmande och man jämför medvetet eller omedvetet med sina egna eller andras värderingar och då kan det bli kulturkrockar.

”...förskolan ska vara öppet för alla, och det ska vara lika för alla men tyvärr märker man hur barn är klädda på grund av ekonomiska skäl. Föräldrarna blir förskräckta, speciellt de som kommer från varmare länder, när vi går ut med barnen när det regnar eller när det är minusgrader” (Sofia).

Britta lyfte utifrån kulturella skillnader upp att många kvinnor från andra kulturer som har bott länge här i Sverige är isolerade eftersom mannen i deras kulturer anser att det är kvinnans ansvar att ta hand om barnet och inte hans. Om kvinnor kommer ut i samhället för att lära sig språket eller för att arbeta lämnas deras barn långa dagar på förskolan vilket enligt henne är en stor utmaning och ett problem utifrån jämställdhetsperspektiv.

Respondenternas arbete för att minska kulturella skillnader

Respondenterna hade olika synpunkter när jag ställde frågan om att vad de gör för att minska kulturella skillnader. En del tyckte att det är bra att göra studiebesök på andra förskolor speciellt de förskolor som har mycket homogena barngrupper och förskolor som ligger i socioekonomisk starka områden för att minska dessa skillnader. Barnen som bor i socioekonomiskt starka områden har inte sett dessa olikheter och ska lära sig att alla inte bor

och lever på samma sätt och att alla inte har samma levnadsstandard. Vissa tyckte att man inte behöver göra mycket eftersom folk är olika. En av respondenterna tyckte att det är bra att samtala och förklara hur det fungerar här i Sverige och hur samhället är uppbyggt så att det inte blir missförstånd. De olika synpunkterna visar att deras arbetsmetoder för att minska, eller inte minska, kulturella skillnader är baserade på deras egna tolkningar av målsättningar utifrån egna intressen och uppfattningar.

För att minska skillnader har Pia funderat på att samarbeta med en förskola som ligger i ett socioekonomiskt starkt område och har mycket homogena barngrupper. Hon tyckte att barn som går på förskolan är vana vid de olikheter som de har på förskolan. De har förståelse för de olikheter som finns i omgivningen och då blir det lättare att arbeta med mångfaldsmål. Som exempel nämnde hon att alla äter olika t ex att någon äter vegetarisk mat och någon inte äter griskött och barnen känner inte att det är konstigt. Även om Pia nämner att hon vill minska skillnader, arbetar hon själv med att visa på att olikheter mellan olika kulturer inte är något konstigt eller ovanligt. Det är hennes sätt att förbereda barnen för framtiden. Som hon nämnde tidigare har hon en fot i två olika kulturer.

”...De förskolor som inte har barn med olika kulturell bakgrund har svårare att arbeta med skillnader på ett naturligt sätt som vi har här. För att få deras barn att uppleva detta sättet är det bra att börja med vänskapsförskolor” (Pia).

Maria tyckte att det är bra att vara normkritiskt men man behöver inte minska skillnader utan ”ta in det som man kan använda för att berika sina kunskaper”. Hon betonade att folk kan vara olika men det viktiga är att alla får samma rättigheter och får chans att utbilda sig.

För att minska skillnader tyckte Sofia är viktigt att ha en dialog och förklara att ”vi fungerar tillsammans och att det spelar ingen roll hur man ser ut och hur man är.” Hanna tyckte till skillnad från Sofia att det inte går att minska skillnader någonstans däremot kan hon visa tålmod eller låtsas att hon inte bryr sig.

”Behöver man minska skillnader? Man behöver inte ta bort, utan snarare uppmärksamma och prata om det”, tyckte Eva. Hon betonade att det är viktigt att alla får vara sig själva. Man behöver inte ta bort någonting från någon, däremot är det viktigt att det finns en ömsesidig acceptans både från de inflyttade och inhemska.

” vi kan inte ta bort någonting från något land eller så utan man får acceptera när någon kommer hit och vissa saker får de acceptera som kommer hit också om man gör på en bra nivå” (Eva).

Britta ansåg att det är viktigt att föräldrarna förstår förskolans uppdrag och att både pojkar och flickor får möjligheter att leka med olika lekmaterial. Hon tog upp det klassiska exemplet med flick-eller prinsesskläder, om föräldrarna reagerar på detta då tar hon samtal med dem om att pojkar får klä ut sig och leka i flickkläder. Hon menade ”att pojkarna inte får gå i Prinsesskläder är också i för sig okunskap och en obefogad rädsla hos föräldrarna men då är det bara säga till föräldrarna att i förskolan får de göra det.”

Respondenternas syn på och tolkningar av kulturella likheter

Flera av respondenterna lyfte upp olika saker på frågan om vilka likheter de ser mellan olika kulturer. Deras beskrivningar visar att de upplever och tolkar likheter utifrån sina intressen och erfarenheter samt de bilder av verkligheten som de har. Några tyckte att det finns gemensamma saker, även om man kommer från olika länder eller olika kulturer som att alla har ett grundbehov, att alla blir glada när någon har varit snäll mot en, att människor vill varandra väl oavsett kulturell tillhörighet, att alla har känslor mm och det är bara olika sätt att uttrycka sin glädje eller sin sorg. Däremot tyckte en del av respondenterna att det är olika från person till person och utifrån människors religiösa synsätt.

Pia menar att alla dansar, sjunger, gillar att äta god mat, ler och har samma grundläggande behov, medan Maria ser likheter inom grupper: ”... när man är muslim så gör man på ett sätt och när man är kristen så gör man på ett sätt.” Eva som har jobbat längst av alla i verksamheten blev flera gånger osäker under intervjun och tyckte att:

”... Jag tror inte att det är så mycket olika egentligen men man gör bara på olika sätt tex vi firar födelsedagar ju... det gör de säkert i andra länder också... jag vet inte riktigt... men det har ju med religion att göra...” (Eva).

Hanna visar också en viss osäkerhet och menade att ”... att respektera varandra finns i de flesta kulturer, i alla kulturer kanske, fira högtider görs i alla kulturer eller gemensamma högtider med andra kulturer.”

Anna och Sofia delade liknande åsikter och tyckte att ”... alla vill varandra väl oavsett varifrån man kommer och vilken kultur man har och vad man är van vid.” (Anna) ”... vi är människor, vi alla har känslor, vi alla har värderingar, sedan spelar det ingen roll var du kommer ifrån” (Sofia).

Alla respondenter berättade att det pratas nästan dagligen i arbetslaget och regelbundet vid olika tillfällen att hur man ska arbeta med mångfaldsuppdraget och läroplanens mål. Men när de beskriver sin syn har det visat sig att de inte är eniga och har samma sätt att se på saker.

Britta uttryckte en annan åsikt än de andra respondenterna på frågan om vilka likheter hon ser i olika kulturer:

”vi alla är människor med samma rättigheter och skyldigheter men däremot tror jag att det är väldigt viktigt att familjer som är i utanförskap ska ha en sysselsättning, ha ett arbete, lära sig språket. Jag tror att barn som ser sina föräldrar sysselsatta med något blir både stolta och motiverade och får en förståelse för varför de är på förskolan än de barnen som ser sina föräldrar sysslösa, det föder bara ohälsa.”

Citaten ovan tolkar jag som att Britta menar att alla människor oavsett vem man är och ska ha rättigheter och skyldigheter, språk och en sysselsättning för att kunna vara en del av samhället. Däremot reflekterar hon inte över vilka likheter hon ser mellan olika kulturer.

En kulturell mötesplats för respondenterna

En kulturell mötesplats innebär för många respondenter en plats som är tillåtande, en plats där man får vara den man är och hur man är. En plats där människor får möjlighet att visa upp sin kultur, får umgås med varandra oavsett vilken bakgrund man har. Samtliga respondenters svar visade att de har olika områden som de anser vara viktiga för att skapa möjligheter för individer för att få vara sig själva och på så sätt skapa en kulturell mötesplats för alla oavsett bakgrund.

”Där alla kan känna sig hemma, bidrar och berikar varandra med sin kultur, vi försöker berika varandra med språk” (Pia).

”Att det är en öppen plats och tillåtande atmosfär. Förskolan hoppas jag är ett sådant ställe där många olika kulturer möts och man gör något bra av det” (Maria).

Sofia, i likhet med Maria, uttryckte att:

”En kulturell mötesplats där det inte spelar någon roll om man har slöja eller om man har kommit från Kina eller om man är svensk.”

”Ett ställe där möte sker mellan människor och man kan ge och ta ömsesidigt” (Eva).

En plats där man inte behöver skämmas alls för sin kultur och man kan visa upp vad man står för, man får uppmärksamhet och får möjlighet att lära de andra” (Hanna).

Enligt Britta är en kulturell mötesplats en plats där olika kulturer möts. I musik, i mat och allt som ger henne glädje och njutning och det är därför hon reser utomlands för att prata med andra härliga människor, berättade hon. Det berikar henne jätte mycket, tyckte hon. ”...jag tror på sådana mötesplatser och jag tror att Sverige alldeles är för segregerat.” Hon uttryckte

att ”vi måste ha kvarterskrogar, men jag menar inte med alkohol, där vi går ut och vågar mötas istället för att sitta bakom gardinerna och vara rädda för de ungdomar eller människor som kommer från en annan kultur eller från andra länder.”

Respondenternas syn på integration i förhållande till läroplanens mål

På frågan om vad integration innebär utifrån läroplanens mål beskrev respondenterna att det har en stor betydelse i deras arbete att lära alla de sociala koderna, hur det fungerar i Sverige. En del respondenter berättade att de försöker integrera föräldrarna genom samtal och förklarar för både barn och föräldrar den svenska synen på demokrati och allas lika värde. För att skapa en möjlighet för alla föräldrar att lära känna varandra samt engagera och integrera föräldrarna verkade fester också vara en bra insats, svarade en pedagog.

Pia menade t ex att många föräldrar kanske har sina egna sätt att uppfostra barn, som att flickor inte får leka med pojkar eller barnen inte får leka med vissa leksaker. Men genom dialog försöker hon visa att här får de leka med alla och med alla leksaker. ”Allas lika värde på demokratiska grunder oavsett kön, och att alla får göra sin röst hörd oavsett kulturell bakgrund” lägger Pia stor vikt på.

Maria och Hanna delar också en liknande åsikt och menar att ”det är viktig att alla får lika chans och lika möjlighet oavsett språk, beteende, utseende och vilken bakgrund man har för att kunna börja i skolan med en bra start”.

Eva lade stor vikt på föräldrarnas engagemang flera gånger i intervjun och menade att det blir lättare att integrera föräldrarna genom fester eftersom föräldrar har olika lämnings- och hämtningstider. ”Föräldrarna kan bjuda varandra på olika maträtter. Det blir både roligt och det blir en lättare stämning där man kan få föräldrarnas åsikter och idéer.”

Integration för både Sofia och Anna var att ”alla måste utifrån sina möjligheter och innanför den värdegrunden som vi har, kunna delta”. Anna lägger stor vikt på integration i svenska sammanhang.

Integration för Britta är att ingå i ett sammanhang i det samhället som man lever i. Hon betonade att framförallt är det viktigt att man ska lära sig lagar och språket, men samtidigt att man får behålla sitt ursprung också och känner en otrolig stolthet över det.

Citaten ovan illustrerar respondenternas olika tankar om hur man kan arbeta för att integrera alla. Vissa respondenter ansåg att det är viktig att bjuda in föräldrarna för att skapa en lättare stämning och att kunna få föräldrarnas idéer och tankar och andra tyckte att genom att lära sig

språk, föra dialog om vilka regler som finns kan allas lika värde respekteras oavsett kulturell bakgrund.

Respondenternas syn på integration och mångfaldsarbete

Respondenterna förklarade olika tankar och åsikter om hur de kopplar ordet integration till mångfaldsarbetet. För en del pedagoger verkade vara viktig att vara lyhörd och lära känna föräldrarna först för att ta reda på hur de tänker om andra kulturer och sedan försöka lotsa in dem i det svenska samhället. Att visa respekt och att visa att deras kultur har stort betydelse och att den berikar alla är ett sätt att involvera. Samtidigt ska man förklara och informera om att vissa saker får man inte göra här i Sverige. Det framkommer i intervjuerna att samtliga respondenter vill ha en bra och nära kontakt med föräldrarna med syftet att barnen ska bli trygga och både barn och familjer integreras i samhället. Alla respondenterna har olika tankar om integration men lyfter fram att det är viktigt att introducera människor från andra länder för det svenska samhället, så att det blir lättare för dem att anpassa sig efter svenska lagar och ramar och på så sätt kan integrationen ske smidigt.

Pia tyckte att det är viktig att hjälpa och lotsa in föräldrar i samhället. Hon tyckte att integration är öppenhet för olik tänkande och där man kan berika varandras kulturer. Hon berättade att ”att här gör vi en stor insats att de kan lära känna det svenska samhället, man pratar med dem om ”du ska söka jobb, gå till medborgarkontoret o s v.” Samt skapa en medvetenhet hos föräldrarna om hur svenska samhället fungerar. Vilka ramar som finns och vad lagen säger.

”... Visst du duger som du är, men vissa ramar finns det ändå, t ex vi får inte slå våra barn. Det finns andra kulturer där det är helt okej att ge en örfil, så gör man där men inte här. Men samtidigt inte så att nu är ni i Sverige och nu ska ni vara som svenskar utan de får vara som de är” (Pia).

Anna lutar sig mycket mot svenska lagar i sitt synsätt och menade att:

”Jag tycker att olikheterna måste hitta ett sätt att existera bredvid varandra och att man måste få vara olika och på sitt sätt, men så att det fungerar inom det svenska samhället, utifrån svenska lagar.”

För Maria är integration och mångfaldsarbete ihopkopplade eller nästan synonyma ord. Hon tyckte att för att integrera måste man jobba med mångfald så att alla individer får en plats i samhället och alla får göra sin röst hörd.

”...och inte bli tillsagda att här får ni vara och då slipper vi vara med er, utan man integrerar så att alla typer av människor får vara på alla ställen i samhället” (Maria).

En del respondenter uttryckte att genom att involvera både barn och föräldrar i mångfaldsarbetet ges möjlighet att kunna delta på lika villkor och lika förutsättningar oavsett vem man är. De menade att det är viktigt att acceptera varandras skillnader och likheter och visa respekt för varandra, då är man på väg till integration.

Vissa respondenter kopplade integration till mångfaldsarbete genom att lyfta vikten av föräldrarnas deltagande i verksamheten och ansåg att det är viktigt att ”bjuda in föräldrar för att få in deras åsikter, om de känner att det är något viktigt och vill dela med sig.” En ömsesidig integration där både svenska och invandrarfamiljer accepterar varandras levnadssätt var också önskemål hos en del pedagoger. De uttryckte att det är viktigt att bjuda in familjer till förskolan och menade att man måste vara öppen för andra kulturer och för andra synsätt för att kunna leva tillsammans trots alla olikheter som finns. Man måste vara lite mer modern i sitt tänk och öppna förskolan och skolan så att de blir en plats för hela familjen och inte bara för barnen eller eleverna. En av respondenterna uttryckte att det inte bara är invandrarfamiljer som måste anpassa sig efter svenska sättet utan det svenska sättet också måste anpassa sig till andra kulturer. Respondenten upplever att förskolan ännu är en sluten plats, där föräldrarna inte är inkluderade som de borde vara. Citaten nedan visar, att trots respondenternas vilja att integrera alla och deras påståenden om hur de arbetar i praktiken kommer det fram förklaringar som visar att föräldrarna inte är lika mycket inkluderade i den dagliga verksamheten som respondenterna hade påstått i intervjuvaren.

”Förskolan idag är fortfarande för pedagoger och barn. Föräldrarna lämnar, hämtar och kommer på föräldramötet men de är inte involverade i den dagliga verksamheten. Traditionellt har det varit så att förskolan och skolan anses som en institution där det bara är pedagoger och barn” (Anna).

Sofia upplever det på ett liknande sätt som Anna och menade att:

”...vi är inte så breda. Jag skulle önska att vi var bredare i vårt mångfaldsarbete och i våra interkulturella arbeten för att få bredare kunskaper om olika kulturer” (Sofia).

Britta uttryckte att det är tragiskt att många svenska familjer söker sig till andra förskolor och inte låter barnen gå kvar i en mångkulturell förskola. ”...jag tycker vi bygger osynliga murar ibland av rädsla och okunskap och fördomar.” Hon tyckte att om man inte möter varandra och

ställer frågor kring de saker som man inte förstår kan man inte få något svar och lever kvar i fördomar. Man kommer aldrig att upptäcka vad som finns bakom det yttre som man ser. Hon betonade även att "...många familjer bor isolerade och förskolan är kanske den enda myndighet som de har kontakt med..." och då är det viktigt att de lär sig språket för att komma i kontakt med samhället. Hon ansåg att människor som bor i de socioekonomiskt starka områdena inte alls är mångkulturella. "Det är enbart svenskheten..., ... vi pratar inte med varandra och vi möts inte, ... hemskt att folk lever i Sverige och inte kan ingå i samhället, i ett sammanhang", menade hon. Utifrån hennes svar kan man resonera att hon upplever svårigheter i arbetet med mångfald och integration dels på grund av att många svenska familjer flyttar sina barn från den förskolan på grund av att de har ett stort antal barn med en annan kulturell bakgrund än svensk och dels för de socioekonomiska skillnaderna som finns i samhället.

4.7 Chefens roll

De flesta jag har intervjuat svarade att de får ledningens stöd och får gå på föreläsningar. Dessutom, om man själv är intresserad och kommer med förslag och vill gå på någon föreläsning och om chefen godkänner, får man gå på fortbildning. En respondent menade att chefen är tydlig med att man ska jobba normkritiskt och ger chans att fortbilda sig. En annan respondent sade att de har fixat mesta delen själva och inte har fått stöd av chefen. De flesta pedagoger menade att det oftast krävs ekonomiska eller andra resurser för att gå på föreläsningar eller fortbildningar, men att chefen stödjer dem genom att uppdatera och uppmuntra dem att titta efter kurser och föreläsningar, köpa in litteratur men att ekonomin oftast sätter stopp. Detta kan tolkas som pedagogernas tysta överenskommelse med ledningen att man inte kan påverka situationen på grund av ekonomin och låta mångfaldsarbete ske utifrån de förutsättningar som råder inom förskolan.

Några respondenter förklarade, istället för att gå in på hur chefen ger dem stöd, att eftersom det är många familjer och barn och en del personal från andra länder, så arbetar förskolan utifrån kulturellt mångfaldssynsätt och självklart kommer stödet från ledningen också. Chefen stödjer också personalen i arbetet med de prioriterade målen, där språket är den viktigaste faktorn för integration.

Ingen av respondenterna förklarade hur och på vilket sätt chefen stödjer dem utan förklarade att de genom olika källor skaffar kunskaper. Den som själv hittar någon kurs kan få gå efter

chefens godkännande, men en del tyckte att de uppdaterar sig oftast själva genom olika idéer från andra källor.

På frågan om vilket stöd hon får av sina chefer svarade Britta att det inte är mycket. Hon berättade att hon känner sig frustrerad och sa att:

”Jag har kommit fram till att en enhetschef är en väldigt liten chef. Det är ju mycket jag inte är utan jag har huvudman över mig. Jag är enhetschef med områdeschef och sedan sektorchef över mig osv. Det är inte mycket stöd jag får av chefer och jag måste använda de resurser som jag har. Det var lättare att jobba i en stadsdel där det var homogent. Då fick man betydligt mer resurser för att kunna göra satsningar. Nu är vi i en välmående stadsdel där det är lite för lite förståelse för hur vi har det här. Vi har för få specialpedagoger och andra resurser. Även om vi har fått sänkt antal barn i grupperna än tidigare, är det inte tillräckligt stöd. Jag skulle vilja ha ännu färre barn i grupperna och ännu mer resurser än vad vi har idag. Vi har tidigare haft en chef som brann för detta, men hon är inte kvar nu.”

Det framkom i intervjun att Britta försöker stödja sin personal i kompetenshöjandet genom att uppdatera och motivera sin personal utifrån de resurser som finns, så att de ska kunna göra ett gott arbete. Pedagogerna ges möjligheter och förutsättningar för självreflektion i lärgrupper och kollegiet, genom föreläsningar, studiebesök, erfarenhetsutbyte o s v. Hon berättade att stadsdelen även har satsat på språkpiloten och interkulturella samordnare som är ett forum för språkutveckling.

Några svårigheter som Britta lyfte upp var, att trots att alla anställda får samma förutsättningar och hjälp med motivation till att ta eget ansvar för kompetenshöjande aktiviteter, går det inte alltid. Hon förklarade att på individnivå stödjer hon dem genom en handlingsplan vid utvecklingssamtal och att pedagogerna ska kunna gå på föreläsningar, men eftersom barngrupperna är så stora kan pedagogerna inte gå på föreläsningar på sin arbetstid. Detta gör att vissa går efter arbetstid och andra, trots att de får lägga detta på personec¹ timme för timme, orkar de inte att gå på kvällen efter en lång dags arbete.

Utöver detta framkom i intervjun att frånvaro på grund av sjukdom och den begränsade budgeten som inte tillåter att ta in vikarier, hindrar pedagogerna från att kunna gå på föreläsningar under arbetstid.

¹ Personec P rapporterar medarbetaren själv in sina avvikelser, som chefen sedan får attestera.

Övriga frågor om mångfaldsarbetet

Respondenterna tillfrågades i slutet av intervjun om det var något särskilt som de ansåg av vikt och samtliga respondenter sade att det var svårt att arbeta utifrån varje individs behov, att det inte kunde ge språkstöd, när det är både stora barngrupper och stort åldersspann. De saknar tid att kunna ge varje barn kvalitetstid. Flera av respondenterna uttryckte att det behövs extra resurser för att ge barnen språkstöd för att kunna hjälpa dem, men att ekonomin är ett stort hinder.

Citaten nedan visar även att en del av pedagogerna är oroliga över hur människor delas in i grupper och att samhället påverkas av ökande segregation, trots att Göteborg har som mål ett "Jämlikt Göteborg". Det betonas även i respondenternas svar att man bör satsa redan nu på framtidens medborgare medan de är små, för att få ett jämlik Sverige i enlighet med skollagen och läroplanens mål.

"...Staten borde se till att det finns mer pengar, både till modersmålsstöd och även för färre barn i grupperna. Det är stora barngrupper och stort åldersspann vilket påverkar arbetets kvalitet. Göteborg har som prioriterat mål nu "Jämlikt Göteborg" och var satsar man? ...det är nu kan vi lägga grunden när de är små, då har vi vunnit jättemycket så där bör de verkligen satsa. Titta noga på vilka områden, hur stor andel utländskt barn är där. Det är verkligen mer resurser hit!" (Pia, Eva och Hanna).

"...Det känns som samhället är på väg att bli delat i dem som tycker att det är bra med mångfald och mångkulturalitet och dem som inte tycker att det är bra och tycker att vi måste stänga Sverige och det ska vara igenbommat. Jag tror det påverkar, tyvärr!" (Sofia).

Britta uttryckte att "någonstans har något gått snett, någonstans gör vi fel att de har hamnat utanförskap, de bränner bilar, protesterar, och då måste vi fundera, och analysera varför. Berövar vi föräldrarna på något?" Hon tyckte att många människor som kommer från andra länder och är uppvuxna med andra kulturer och traditioner kanske blir av med sina traditioner och berövade sätt att uppfostra som de är vana vid. Det är viktigt att man stöttar föräldrarna i att vara föräldrar i ett nytt samhälle, så att de blir positiva förebilder för sina barn tyckte Britta.

5. Diskussion

I det avslutande kapitlet kommer jag att besvara mina forskningsfrågor i tur och ordning genom att presentera teoretiska tolkningar och reflektioner samt summera. Därefter ger jag förslag på vad man kan forska vidare på när det gäller kulturell mångfald och integration.

Syftet med uppsatsen var att ta reda på pedagogernas syn på läroplanens mål när det gäller det praktiska arbetet med mångfald och integration på förskolan. Jag ville genom mina frågeställningar ta reda på vad de anser om målen, vilka målsättningar i läroplanen pedagogerna upplever som svårast och vad de gör för att uppnå dem samt vilket stöd de upplever att de får från sin chef.

I studien har det framkommit olika synpunkter på *vad respondenterna tycker om läroplanens målsättningar*. Det intressanta är att de flesta av pedagogerna tycker att målsättningarna är bra, baserade på demokratiska grunder och ger pedagogerna stöd och riktlinjer om vilka mål de ska arbeta med. Att läroplanen är ett bra styrmedel och att det finns regler och ramar som man kan luta sig mot, gör att de känner sig trygga i sin yrkesutövning. Samtidigt uttrycker de flesta av dem sin oro med att målsättningarna inte bara saknar tydliga formuleringar, utan är luddiga, motsägelsefulla och så pass öppna att det ger stort tolkningsutrymme. Man får olika budskap i respondenternas svar att ”målsättningarna är kloka, bra men tolkningsbara”. Om målsättningar är kloka och bra betyder det att pedagogerna har förstått syftet med målsättningarna och målen och att pedagogerna får stöd i sitt arbete. Men problemet är att pedagogerna upplever svårigheter med att tolka målsättningarna eftersom de upplever att de inte har tillräckligt med kunskap och tolkar och anpassar målsättningarna som de själva känner sig bekväma med. Vilket innebär att det blir svårt att implementera målen i praktiken. Pedagogernas påståenden om att målsättningarna är kloka, bra och används som styrmedel i verksamheten, visar att målstyrning används som managementteknik inom verksamheten. Tolkningsutrymmet möjliggör för pedagogerna att använda sitt eget sunda förnuft och ger dem trygghet att de följer riktlinjerna och läroplanens målsättningar. Resultatet visar, som Rombach (1991) har beskrivit, att målstyrning används som en managementsteknik för att styra verksamheter där medarbetarnas handlingar i första hand är reglerade av normer, vanor och rutiner för att lösa problem. Resultatet styrker även, precis som i Lunneblad (2006), Björk-Willéns, Gruber och Puskas (2013) studier, att förskolans läroplansmål och uppdrag ger otydlighet i praktiken och att människor tolkar och arbetar med målsättningar utifrån sunt förnuft, egna antaganden, föreställningar och utifrån de erfarenheter, och kunskaper som de är

vana vid. Det visar att läroplanen för förskolan uppfattas av många som styrmedel och att personalen är skyldiga att följa styrdokumentet, trots att de upplever att målsättningarna är oklara. Att översätta eller tolka en läroplan med oklara målsättningar för att engagera föräldrarna, som en respondent förslog, kan knappast göra att målen blir tydliga.

Förskolan presenteras i läroplanen (1998, rev. 2016) som en kulturell mötesplats och flera av teoretikerna i min studie lyfter också upp förskolans betydelse för att förbereda framtidens samhällsmedborgare. Det har visat sig att några av respondenterna ansåg att förskolan är en mötesplats och tyckte att alla måste få möjlighet att visa upp sig och utveckla sina kunskaper, oavsett vilken bakgrund man har och andra tyckte att Sverige är mycket segregerat och människor är mycket isolerade och ansåg inte förskolan vara en kulturell mötesplats. Det innebär att förskolan som arena för mångfald och integration tolkas och uppfattas mycket individuellt och utifrån vilket synsätt man själv har.

Det har också framkommit i studien att man vid olika möten diskuterar allas lika värde för att hitta sätt att arbeta med mångfald och integration utifrån målsättningarna. Målsättningarna anses så pass öppna att de går att tolka och anpassa efter hur man själv vill och detta överensstämmer med de teorier som Björk-Willéns, Gruber och Puskas beskriver, att läroplanen ger mål och uppdrag men inte ger några konkreta förslag på hur pedagogerna ska arbeta för att uppnå målen. Pedagogerna väljer därför de strategier och arbetssätt som fungerar bäst utifrån de normer och rutiner de är vana vid och gör praktiska överväganden. Vilket kan skapa värdekonflikter mellan ett demokratiskt och ett auktoritärt förhållningssätt. Pedagogerna sitter i en auktoritär position och kan omedvetet vara övertygade om att de arbetar utifrån allas lika värde och på ett demokratiskt sätt, men det kanske de inte gör i verkligheten eftersom det i intervjuvären har framkommit att arbetet sker i stor utsträckning av pedagogernas egna intresse, nyfikenhet, kunskaper, erfarenheter samt de resurser som finns.

Pedagogerna tyckte att nyfikenhet på olika kulturer, öppet sinne, kunskaper, erfarenheter och medvetenhet för att inkludera och integrera både barn och deras föräldrar i verksamheten är avgörande faktorer i arbetet med mångfald och integration. De tyckte att barnens olika kulturer, högtider, språk mm måste uppmärksammas lika mycket. För att hänvisa till Lorentz (2013) studie, så är det precis vid denna ålder det är som viktigast att arbeta med integration och förbygga fördomar och främlingsfientlighet. Eftersom de "*andras*" olika traditioner, religioner, beteende eller deras förhållningssätt upplevs annorlunda än vad man själv är van vid, blir det ett problem i arbetet med integration. Om man ser till intervjuvären hur

pedagogerna involverar sig i det praktiska arbetet med målsättningarna, får man uppfattningen att många av deltagarna i min studie, trots att de vill uppleva olika kulturer, har en känsla av att mycket är främmande och annorlunda. I Bozarslans (2001) och Lunneblads (2006) studier poängteras att när pedagoger upplever att det som är ”annorlunda” och ”osvenskt” är ett problem, kategoriserar och tolkar de, medvetet eller omedvetet, och jämför sitt eget förhållningssätt, vanor, beteende eller värderingar med andras. Att läroplanens mål är otydliga och, som Rombach (1991) säger, att människor har för vana att arbeta utifrån sina egna värderingar och har egna sätt att tolka målen, kan bli ett hinder för aktivt arbete med mångfald och integration.

Det framkom även i respondenternas utsagor att föräldrarnas kulturella och traditionella uppfattningar om t ex vad som är kvinnligt och manligt, om ansvar eller att religiösa skäl kan vara ett problem. Även om många av pedagogerna fokuserar mycket på mångfaldsarbete genom att t ex använda sig av mångfaldsalmanacka, genom att prata om olika högtider, om likheter och olikheter, upplever de svårigheter när det gäller t ex religiösa, traditionella eller kulturella skillnader i människors beteenden och vanor. En del pedagoger betonade att det känns konstigt och annorlunda än det som de är vana vid, vilket skapar en ”Vi och Dom”-känsla. Hur pedagoger, medvetet eller omedvetet, tolkar och förhåller sig till ”den Andre” kan skapa kulturkrockar i förskolan såväl som kulturmöten. Lorentz (2013) har beskrivit detta problem att människor, antingen de är inflyttade från ett annat land eller inhemska, har svårt att ändra på sina föreställningar och de bilder av verkligheten som de är vana vid.

Trots att det inte finns någon entydig definition av begreppet mångfald visar ändå resultatet av undersökningen att forskarna och mina respondenter definierar mångfald på ungefär liknande sätt. Tittar man tillbaka på de definitionerna anser jag, att det som jag har fått fram i min undersökning visar att mångfald för respondenterna är alla sätt som vi är olika på, både synliga och osynliga. Pedagogernas svar visar dessutom att, som Mlekov och Widell (2013) har beskrivit, egna erfarenheter och synsätt är avgörande för hur man tolkar begreppet. Samtliga respondenter är positiva till mångfald och tycker att mångfald är något som berikar och att man kan ha nytta av varandras erfarenheter och att det är viktig för samhället, samtidigt har det framkommit att de inte är medvetna om att deras egna värderingar kan påverka hur de tolkar läroplanens uppdrag och mål i praktiken. Intervjumaterialet visar att t ex brist på kunskap, begränsade resurser och oklara och tolkningsbara mål kan leda till segregation och främlingsfientlighet. Lorentz (2013) har uppmärksammat att om begreppet

mångfald inte förklaras, eller missuppfattas, leder det ofta till okunnighet och fördomar, som i sin tur kan leda till intolerans och främlingsfientlighet.

På frågan om vilka mål som upplevs som svårast och vad pedagogerna gör för att uppnå dem visar resultatet av min empiriska studie, precis som Rombachs (1991) teoretiska studie, att målsättningar som är mätbara och resultatnriktade ansågs av många respondenter lättare att arbeta med, än de målsättningar som är otydliga och inte är resultatnriktade. Till exempel ansåg många att mätbara mål ger en bekräftelse på att barnet har utvecklat sin kunskap. Däremot är det svårt att mäta och se att alla barn har utvecklats så långt som möjligt efter sina förutsättningar, men pedagogerna hade inga svar på hur de vet om de uppnår målen.

Respondenterna i min studie ansåg, i linje med Haraldsson Sträng, Lahdenperä och Lorentz, att språket är mycket viktigt i arbetet med integration. Många av respondenterna saknar själva kunskaper i barnens olika språk och menade att arbetet med barnens språk är en modersmålslärares uppgift, men begränsade resurser på grund av budgeten är ett hinder i att ge varje barn med annat modersmål än svenska det språkstöd de behöver. Pedagogerna upplever, på grund av tidsbrist och större barngrupper, svårigheter att integrera barn med annat språk än svenska utan extra stöd. Eftersom de flesta respondenterna kopplade kultur och mångfaldsarbete till människor som har en annan tillhörighet än svensk, arbetar och strävar pedagogerna efter att kompensera bristen på språkstöd genom att på olika sätt uppmärksamma kulturella likheter och olikheter genom olika aktiviteter. Man pratar om traditioner, högtider, sjunger sånger på olika språk och pratar om mat. Eftersom läroplanen inte ger några konkreta förslag, väljer pedagogerna arbeta utifrån de uppfattningar som de anser är bra för att uppnå målen. Lunneblad (2006) har uppmärksammat samma problem i sin studie och påpekar att kulturell mångfald bör ses ur ett annat perspektiv än bara traditioner, mat och sånger eftersom ett sådant arbetssätt, på grund av oklara och motsägelsefulla formuleringar, kan leda till en social, kulturell och ekonomisk uppdelning mellan vi och de andra.

En annan viktig målsättning för verksamheten är att ge varje barn trygghet och förstärka barnets identitet, men brist på personal, stora barngrupper med stort åldersspann och otillräckligt med tid, upplevs av flera av pedagogerna som orsaker till att målen inte kan uppnås. Liknande skäl till att pedagoger upplever svårigheter med att arbeta med läroplanens målsättning om kulturell mångfald i praktiken beskrivs också av Lunneblad (2006). Han pekar även på att pedagogerna betonar det gemensamma men undviker att prata om olikheter vilket osynliggör mångfalden. Man säger att man ska förstärka barnets identitet men genom att göra det, grupperar man samtidigt barnen utifrån kulturell och religiös tillhörighet. Går det att

uppnå läroplanens målsättning eftersom man inte samtidigt kan förstärka barnens identitet och behandla alla lika?

Respondenterna hade olika strategier för att uppnå målen trots svårigheterna som t ex personal- och tidsbrist innebar. En del ansåg att de för dialog med föräldrarna för att lösa de problem som uppstår, andra gick till chefen med problemen. Enligt utsagorna försöker chefen lösa de problem som hon blir ombedd av sina anställda att göra när det gäller om föräldrarna har en annorlunda syn som strider mot läroplanens mål och skollagen. Lorentz (2013) beskriver i sin studie att motsägelsefulla formuleringar av målen i olika styrdokument skapar problem för verksamheter i det praktiska arbetet t ex integrera jämställdhetsmål med samhällets integrationsmål utifrån mångfalden och diskrimineringslagen. Eftersom målsättningarna i förskolans läroplan ger stort tolkningsutrymme och bedömningarna sker utifrån människors egna uppfattningar, vanor, erfarenheter och kunskaper kan, istället för att man löser problem, kulturkrockar ske. Med hänvisning till Lahdenperä och Lorentz (2010) och Haraldsson Strängs (2016) studier så är det viktigt att påpeka att också forskarna uppmärksammar detta problem att bristande språkliga kunskaper, okunnighet om andra kulturer, religioner och könsbundna skillnader gör det svårt att lösa de problem som uppstår och svårt att uppnå målen.

Intervjumaterialet visar att möten mellan förskolan och hemmet sker väldigt individuellt, beroende på situationen. Oftast sker möten när det anses att det har uppstått ett problem av kulturellt eller religiöst skäl, annars är förskolan en sluten plats och föräldrarna är inte så involverade i verksamheten vilket gör det svårt att skapa en förståelse för varandras olikheter. Att uppmärksamma barn och utgå från föräldrarnas kunskaper och kompetenser på ett naturligt sätt, skulle kunna innebära att förskolan blir en verklig kulturell mötesplats. Lahdenperä och Lorentz (2010) har uppmärksammat det problemet i sin studie, att varken pedagoger eller föräldrar med en annan kulturell bakgrund har förståelse för varandras kulturbundna föreställningar, vilket påverkar människors beteende och handlande och leder till fördomar och segregation i samhället, vilket gör det svårt att uppnå målen.

För att uppnå målen krävs att pedagogerna får inspiration av goda förebilder och tid till reflektioner och diskussioner. En del påstod att de arbetar normkritiskt men i intervjusvaren var det inte tydligt hur. När det gäller respondenternas erfarenheter och kunskaper har det visat sig att t ex en av respondenterna, som har mer kontakt än de andra med en annan kultur, har större intresse, engagemang och förståelse för olikheter och försöker arbeta med språk, likheter och olikheter för att förbereda barnen för ett internationaliserat samhälle.

Haraldsson (2016) har i sin studie uppmärksammat att pedagogernas intresse för olika kulturer och språk skickar signaler till föräldrarna att deras kultur och språk respekteras samt att om man engagerar och involverar föräldrarna i verksamheten får barnen trygghet. Målen i läroplanen är otydliga men förståelse, medvetenhet och kunskap om andra kulturer kan underlätta en naturlig integration av barn och föräldrar.

Lorentz (2013) har tagit upp problemet att trots att läroplanen talar om att individen ska fostras till rättskänsla, tolerans och ansvarstagande förekommer dold rasism och mobbning i skolan. Min studie visar också att respondenterna anser att samhället är uppdelat socialt, ekonomiskt och kulturellt. Vissa respondenter tror att problemen kan lösas med mer personal, mindre barngrupper och modersmålsstöd samt rekrytering medan en sade att det är viktigt att tänka: "Vad har gått fel? och Vilka andra sätt behöver vi arbeta på?"

På frågan om *vilket stöd pedagogerna får från sin chef* för att kunna arbeta med mångfald och integration, framkom att de flesta får ledningens stöd för den nödvändiga kompetensutvecklingen. Men samtidigt sas att förskolans budget inte ger utrymme för att ta in vikarier så att pedagogerna kan delta i föreläsningar och annan fortbildning på arbetstid. Chefens närvaro, intresse och engagemang är enligt Haraldsson Strängs (2016) studie viktigt för att skapa harmoni i verksamheten och dessutom måste chefen lyssna av den pågående kunskapsutveckling som sker i det dagliga arbetet när pedagogerna arbetar med styrdokumentet. I min studie framkom att chefen har ansvar för fler enheter än en och känner sig väldigt frustrerad på grund av ansvar för många uppdrag och mycket administration. Det är inte bara förskollärarna som upplever att läroplanens mål är otydliga, även chefen upplever att otydligheten i hennes uppdrag gör arbetet komplext. Det verkar som att hon inte har mycket tid att själv delta i diskussioner kring läroplanens mål och uppdrag och detta kan påverka medarbetarna intresse och engagemang. Rombach (1991) belyser i sin studie, svårigheterna för medarbetare i alla led att uppnå mål som satts av politiker och tjänstemän utan att medarbetarna tillfrågats i beslutsprocessen. Lunneblad (2006), Haraldsson Sträng (2016), Jervik Steen och Johanssons (2015) och andra författare betonar dessutom vikten av både chefens och medarbetarnas kompetensutveckling för att kunna öka medvetenheten om integration och samhällsutveckling. Utan chefernas stöd och engagemang tappar anställda intresse och motivation och resultatet blir att integrationsarbetet försvåras. Det har visat sig att de praktiska problemen som är kopplade till ekonomin upplevdes av chefen som svåra att lösa, eftersom hon inte kan påverka den satta budgeten. Hon upplever dessutom att

svårigheter med att rekrytera personal med rätt kompetens och behörighet, vilket enligt Lorentz och Bergstedt (2016) är en viktig faktor i arbetet med mångfald och integration.

5.1. Slutsatser

För att summera allt som jag hittills har kommit fram till: Alla pedagogerna har goda intentioner när det kommer till mångfaldsarbete i förskolan och är positiva till mångfald. De tycker att mångfald berikar och att det är viktigt med integration. Integration, menade respondenterna, är att ingå i ett sammanhang i det samhället som man lever i och att det är viktigt att man lär sig lagar och språk, men att man samtidigt får behålla sitt ursprung. De anser att barnens språkliga utveckling är av stor vikt, men när de försöker kompensera bristen på språkstöd i praktiken görs det utifrån egna tolkningar av läroplanen samt de kunskaper och strategier de är vana vid. Studien har visat att pedagogerna upplever sig ha brist på kunskap om olika kulturella och religiösa traditioner, normer och värderingar. För att få ett positivt resultat av arbetet krävs ett öppet sinne, engagemang, kunskap samt acceptans och respekt för alla synliga och osynliga skillnader och respektera dem. För att kunna uppnå läroplanens mål måste man på arbetsplatsen diskutera kring bland annat vad kulturell mångfald är och vad det innebär för förskolan att vara en kulturell mötesplats. Det räcker inte att man får tid till diskussion och reflektion och har stor yrkeserfarenhet om man inte är medveten om sina egna värderingar.

Det har framkommit att mätbara målsättningar, där det går att få bekräftelse på att barnet har utvecklat sina kunskaper, är enklare att arbeta med jämfört med målen om normer och värdegrunder, som anses vara oklara, otydliga och mycket tolkningsbara. Detta leder till osäkerhet hos medarbetarna och när man inte vet *vad* man strävar mot är det svårt att veta *hur* man ska gå tillväga. Kan man uppfylla målen när man utgår utifrån sina egna uppfattningar, normer och värderingar? Man kanske tror att man arbetar utifrån läroplanens målsättningar och uppdrag, men eftersom man själv tolkar dessa målsättningar och utifrån det avgör hur arbetet ska genomföras, kan detta leda till att målen inte uppnås. Målsättningarna bestäms av politikerna. Om det saknas kunskap hos politiker och de tjänstemän som formulerar målsättningarna blir det svårigheter när verksamheter försöker genomföra dem i praktiken. Olika samhällsteoretiker har påpekat problemet med otydliga målsättningar och menar att beslutsfattare, chefer och pedagoger måste fortbilda sig och reflektera över sitt eget arbetssätt. Med tydliga mål, ett normkritiskt tänkesätt och en ständigt pågående diskussion kring läroplanen kommer vi närmare en verklig integration i förskolan.

Det har framkommit att en väldigt liten del av pedagogernas utbildning handlade om mångfald och integration. För att få ett jämlikt samhälle som är baserat på demokratiska grunder krävs det verkligen en stor satsning på mångfaldsarbete och integration i förskolan. Det är inte en uppgift som en ensam person, en institution eller en myndighet kan lösa. Dagens samhälle kräver att större fokus sätts på dessa frågor och att de som utbildas idag får större kompetens, men också att de redan utbildade får möjlighet till vidareutbildning under arbetstid eftersom stora barngrupper, brist på tid och begränsade resurser anses, enligt studiens resultat, vara ett hinder att fortbilda sig. Det innebär att pengar är ett viktigt verktyg för att skaffa kunskap och uppnå politiska målsättningar.

Chefens svar visar att de vardagliga problem som uppstår inom verksamheten, som t ex när föräldrars syn inte stämmer med läroplanens mål och skollagen, är enkla att lösa. Däremot är praktiska problem som kräver resurser kopplade till ekonomin svårare att åtgärda. Det är ledningens ansvar att se till att anordna eller föreslå utbildningar för sina medarbetare om de saknar kunskaper. Samtidigt har de anställda ansvar att lyfta upp problemet och fråga efter fortbildning istället för att vänta på att någon annan ska ge dem denna service. Chefen har en viktig roll i diskussionerna kring läroplanens mål och arbetet med integration och mångfald. Om engagemang och intresse saknas hos ledningen påverkar det medarbetarnas motivation och integrationsarbetet försvåras. För att alla medarbetare ska kunna delta aktivt i arbetet krävs resurser i form av tid och engagemang från pedagoger och ledning, men även att politikerna inser vilken samhällelig vinst man kan göra genom att integrationen börjar redan på förskolan.

Bland andra har Rombach och Lunneblad redan 1991 och 2006 visat att otydliga målsättningar skapar förvirring och att människor tolkar målsättningar utifrån sina egna antaganden, normer och värderingar. Studien har visat att lite, eller ingenting, har hänt och att läroplanens otydliga mål bara är tomma ord som inte går att förverkliga. Trots att jag har arbetat många år i förskolan har jag genom examensarbetets process fördjupat mina kunskaper inom ämnesområdet, vilket var både intressant och lärorikt och gav mig också en tankeställare. Genom studien har jag lärt mig hur pedagoger, eller en verksamhet, blint följer de mål som man ibland inte har tillräckligt med förståelse för eller kunskap om. Men eftersom dessa mål är ett måste och man är ansvarig att följa dem, genomför man arbetet utifrån egna tolkningar utan att vara medveten om att de egna tolkningarna styr. Det viktiga är att man har kunskap och förståelse för vad målen handlar om. Utan att ha kunskap och förståelse blir det självklart svårt att uppnå målen och då blir målsättningarna bara tomma ord utan verklighet.

Jag tycker att inte bara tydliga och klara mål behövs, utan ett öppet sinne och en diskussion om hur man ska kunna genomföra uppdraget också är nödvändigt.

Jag hoppas att min studie kan vara ett litet bidrag till en diskussion om hur viktig det är att förtydliga målen så att förskolans arbete med mångfald och integration sker på ett naturligt sätt samt att behovet av utbildning på alla nivåer uppmärksammas.

Slutligen vill jag påpeka att studien begränsas av att jag har intervjuat pedagoger och enhetschef på endast *en* förskola och resultatet är mina tolkningar av dessa intervjuer. Tolkningarna kan ha påverkats av att svenska inte är mitt modersmål och att jag gjort studien på egen hand.

Min forskning har visat att inom förskolan bedrivs arbetet kring mångfald och integration utifrån pedagogernas tolkningar av läroplanens otydliga målsättningar. Föräldrarna var inte del av min målgrupp men som ett förslag på vidare studier, vore det intressant att undersöka hur de upplever möjligheten till integration i samhället genom den kulturella mötesplatsen som presenteras i förskolans läroplan. En annan fråga att forska vidare på är om det är möjligt för förskolan att uppnå läroplanens mål om föräldrarna inte visar sitt engagemang och är positiva till integration. Ytterligare en intressant fråga är om det är annorlunda/enklare att bli integrerad genom kontakter med förskolan/skolan än vad det är för människor som inte har barn. För att ge ett annat perspektiv på mångfaldsarbete och integration, vore det dessutom intressant att se hur personalen på en förskola i ett socioekonomiskt starkt område svarar på samma frågor som jag har ställt i min studie.

6. Referenser

Att erövra omvärlden. Stockholm den 3 november 1997.

<http://www.regeringen.se/49b722/contentassets/c6efb6f855df4585b7f6504e937c8c7f/sou-1997157a> (Hämtad 2017-03-07)

Björk-Willén, Polly, Gruber, Sabine, Puskás, Tünde. (red). 2013. *Nationell förskola med mångkulturellt uppdrag*. Liber.

Bozarslan, Aycan. 2001. *Möte med mångfald, förskolan som arena för integration*. Runa Förlag.

De los Reyes, Paulina. 2001. *Mångfald och differentiering, Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: SALTSA/ Arbetslivsinstitutet.

Fägerlind, Gabriella. 2011. *Mångfald i praktiken - en handbok för verksamhetsutveckling*. Upplaga 2:1. Liber.

Haraldsson Sträng, Monica. (red.) 2016. *Värdegrund och mångkultur i handling- i förskola, skola och andra pedagogiska verksamheter*. Liber.

Kvale, S. 2009. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur, Lund.

Lahdenperä, Pirjo. (red.) 2011. *Forskningscirkel - Arena för verksamhetsutveckling i mångfald, Mälardalens högskola*, (elektronisk resurs)
http://www.su.se/polopoly_fs/1.84010.1333707376!/menu/standard/file/2003_2_Lahdenpera.pdf
(Hämtad 2017-01-24).

Lahdenperä, Pirjo, Lorentz, Hans. 2010. *Möten i mångfaldens skola*. Studentlitteratur, Lund.

Lorentz, Hans. och Bergstedt, Bosse. (red.). 2006. *Interkulturella perspektiv – Pedagogik i mångkulturella lärande miljöer*. Studentlitteratur, Lund.

Lorentz, Hans. 2013. *Interkulturell pedagogisk kompetens, Integration i dagens skola*. Studentlitteratur, Lund.

Lunneblad, Johannes. 2006. *Förskolan och mångfalden: en etnografisk studie på en förskola i ett multitekniskt område*. Diss. Göteborgs universitet.

Mlekov, Katarina & Widell, Gill. 2003, 2013 *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Studentlitteratur, Lund.

Nihlfors, E, Jervik Steen, L & Johansson, O. 2015. *Förskolechefen, En viktig länk i utbildningskedjan*. Gleerups.

Pollitt, Christopher & Dan, Sorin. (2011). *The Impacts of the New Public Management in Europe: A meta-Analysis (COCOPS working paper no.3)*. Brussels.

Prop. 1999/2000:135. *En förnyad lärarutbildning*. Tillgänglig:
<http://www.regeringen.se/contentassets/88d2a7b82c834a3790ee8d0751f65487/en-fornyad-lararutbildning> (Hämtad 2017-03-07).

Prop. 1997/98:16. *Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrarpolitik till integrationspolitik*. Tillgänglig:
<http://www.regeringen.se/contentassets/6cf1db3cc2254ab8a3e70038272f09e4/sverige-framtiden-och-mangfalden---fran-invandrarpolitik-till-integrationspolitik> (Hämtad 2017-03-10)

Skolverket. 2011. *Läroplan för förskolan 98. Reviderad 2017*,
http://www.skolverket.se/om-skolverket/publikationer/visa-enskild-publikation?_xurl=http%3A%2F%2Fwww5.skolverket.se%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwpubext%2Ftrycksak%2FBlob%2Fpdf2442.pdf%3Fk%3D2442 (Hämtad 2017-01-17).

Statistiska centralbyrån. 2016. *Från massutvandring till rekordinvandring*. Hämtad 2017-03-08. Från, <http://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/in-och-utvandring>

Vetenskapsrådet. 2002. [www.vr.se http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf](http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf) (Hämtad 2017-02-22).

Bilaga 1

Intervjuguide

Först presenterade jag mig själv och mitt syfte med studien.

Intervjuguide (personal / chef)

Uppvärmningsfrågor:

1. Hur länge har du arbetat som förskollärare/chef?
2. Kan du beskriva en arbetsdag?
3. Vilken utbildning har du?
4. Vilken kompetens har du/ni för att arbeta med mångfald?
5. Vilka kompetenser eller kunskaper behöver man /din personal/ för att möta barn och föräldrar från andra kulturer?
6. Vilka kompetenser känner du att du saknar i arbetet med mångfald?
7. Hur skaffar ni kompetens?

Några frågor om läroplanen

8. Hur gamla barnen är som du arbetar med?
9. Vad tycker du om Läroplans målsättningar?
10. Vilka mål är svåra att uppnå? Ge exempel, Varför det?
11. Vad gör du för att lösa problem eller uppnå målen?
12. Vilka mål från läroplanen är lättast att uppnå, Ge exempel..., Varför det?

Mångfalds- och integrationsarbete:

13. Vad innebär mångfald för dig?
14. Hur arbetar du/ni med mångfald utifrån läroplanen på din förskola?
15. Vid vilka tillfällen brukar ni diskutera kring mångfaldsuppdrag? Ge exempel...
16. Vilka skillnader ser du mellan olika kulturer? ge exempel
17. Vad gör du för att minska dessa skillnader? Ge exempel
18. Vilka likheter ser du mellan olika kulturer? ge exempel
19. Vad innebär en kulturell mötesplats för dig?
20. Vad innebär integration för dig i förhållande till läroplans mål?
21. Hur kopplar du ordet integration till mångfaldsarbete? Förklara!
22. Hur gör du/ni när föräldrar har annorlunda syn i situationer där andra kulturella värderingar eller normer krockar med den svenska värdegrunden?
23. Känner du till några andra sätt som ni kan arbeta på?

Chefens roll:

24. Vilket stöd får du från chefen /dina chefer/ för att arbeta med mångfald och integration? Ge exempel
25. Vilka förutsättningar skapar du som chef så att dina medarbetare kan uppnå läroplanens mål?
26. Är det något kring mångfald som vi inte har pratat om, som du känner att du vill ta upp?

Bilaga 2

Informationsbrev till Förskolan



Göteborgs Universitet

Hej!

Jag heter Uzma Ahmad. Jag studerar Masterprogrammet i offentlig förvaltning med inriktning ledning och styrning på Göteborgs Universitet.

Jag ska genomföra en studie om pedagogernas syn på läroplanens mål om mångfald och integration. I studien ingår även att få svar på vad pedagogerna upplever som svårast och hur man gör för att uppnå målen samt vilket stöd personalen får av ledningen.

För att få svar på mina frågor skulle jag vilja intervjua både enhetschef och minst sex förskollärare.

Jag kommer att ringa och boka tider med er under veckan. Jag skulle vara tacksam om ni kunde ställa upp för min uppgift samt att vi kan boka några tider snarast möjligt.

Enligt Vetenskapsrådets riktlinjer om god forskningssed kommer alla svar att behandlas konfidentiellt och alla svar blir anonyma.

Hör gärna av er via e-post om ni har några frågor! gusahmuz@student.gu.se

Med vänlig hälsning

Uzma Ahmad