



# BACHELOROPPGÅVE

Arbeidsfordeling mellom barnehagelærar  
og pedagogisk leiar på småbarnsavdeling  
Work distribution between  
kindergardenteacher and team  
educational leader in toddler´s group

**Kandidatnummer 411**

BLUBACH 2020

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Barnehagelærerutdanning

Rettleiar: Svein-Erling Greiner

Innleveringsdato: 01.06.2020

Eg stadfestar at arbeidet er sjølvstendig utarbeida, og at referansar/kjeldetilvisingar til alle kjelder som er brukt i arbeidet er oppgitt, *jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10*

## Forord

Bacheloroppgåva er skriven i løpet av våren 2020 ved Høgskulen på Vestlandet i Bergen, og er ein del av barnehagelærerutdanninga. Det har vore svært spennande å jobba med dette, og eg har lært mykje nytt om emnet eg valte. Sjølv om eg no avsluttar bachelorarbeidet, vil eg framleis vera engasjert og opptatt av dette viktige emnet innafor barnehagelæreryrket.

Min familie har heile tida vist omsut for at bachelorarbeid er både tidkrevjande og engasjerande. Med deira velsigning har eg også kunna setja pris på den lærerike prosessen dette arbeidet har medført.

Alle dei ulike barnehagefolka eg har møtt på min veg har vore hovudinspirasjonen for dette arbeidet. Og hadde eg ikkje fått sett kor ulikt ting kan gjerast, hadde eg heller ikkje sett at her er det noko å forska på.

Takk til min rettleiar Svein-Erling Greiner for veldig god hjelp og støtte. Til tross for Korona-tiltak vart rettleiing både effektiv og nyttig.

Takk også til min lærar Dag Øyvind Lotsberg. Han oppmoda og inspirera meg til å velja dette spennande temaet. Og gav meg den fyrste rapporten om emnet som satt meg på sporet av anna forskning som var publisert .

Til sist vil eg også takka informantane som tok seg tid til å svara på spørjeskjemaet på internett, utan dei hadde eg ikkje kunna gjennomført denne oppgåva med eit tema som er lite utforska.

## Abstract

This study examines how kindergarten teachers experience the work distribution between her and team educational leader, in toddler's groups, in the Norwegian kindergardens.

Traditionally most kindergarten teachers work as a team educational leader, a single leader for groups of children and multiple assistants.

As of August 2018 the National law changed and kindergardens were obliged to have an increased number of kindergarten educated staff.

Many kindergardens now organised the teams with one team educational leader, and one kindergarten teacher together.

This new situation raises questions on how tasks are being distributed and how this is experienced by the people employed in this relatively new job category as a kindergarten teacher without leader responsibility.

A survey with ten open questions about work distribution was completed by 5 different kindergarten teachers.

They all experienced the work distribution differently, two appreciated not having leadership responsibilities, two felt their work was so similar to the team educational leaders that there should not be a difference in pay. And one felt that she was not given enough work suited a kindergarten teacher.

The team educational leader's leadership style, the culture in the kindergarten, how the kindergarten as a whole organised the work and the kindergarten teachers' background experience was given as reason for different experience with the work distribution.

## Innholdslista

<b>FORORD</b> .....	<b>2</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>3</b>
<b>INNLEIING</b> .....	<b>5</b>
1.1 BAKGRUNN FOR VAL AV TEMA .....	5
1.2 OPPGÅVAS OPPBYGNING .....	5
<b>2.0 BAKGRUNN OG TIDLIGARE FORSKING</b> .....	<b>7</b>
2.1 BAKGRUNNEN FOR AT ME HAR 2 ULIKE STILLINGAR FOR «BARNEHAGELÆRARAR» I DAG. ....	7
2.2 KVA SEIER RAMMEPLANEN OM BARNEHAGEPEDAGOGAR .....	7
2.2 TARIFFAVTALER.....	8
2.3 TIDLEGARE UTGJEVE FORSKING .....	9
2.4 PROBLEMSTILLING .....	11
<b>3.0 METODE</b> .....	<b>12</b>
3.1 VAL AV METODE.....	12
3.1.1 <i>Kvalitative intervju</i> .....	13
3.1.2 <i>Spørreskjema og Korona</i> .....	13
3.2 PILOTSTUDIE .....	14
3.3 VAL AV INFORMANTAR .....	15
3.4 GJENNOMFØRING AV SPØRREUNDERSØKINGA.....	16
3.5 KATEGORISERING, ANALYSE OG FORTOLKNING AV DATA .....	17
3.6 METODISK REFLEKSJON .....	17
3.6.1 <i>Validitet, reliabilitet og generaliserbarheit</i> .....	17
3.6.2 <i>Betraktningar om forskarrolla</i> .....	18
3.7 ETISKE OMSYN.....	18
<b>4.0 FUNN</b> .....	<b>20</b>
4.1 SPØRSMÅL OM STILLINGSINSTRUKS .....	20
4.2 SPØRSMÅL OM ARBEIDSFORDELING GENERELT .....	20
4.3 SPØRSMÅL OM ARBEIDSFORDELING AV ARBEID SOM GJERES I PLANTIDA. ....	23
4.4 SPØRSMÅL OM ARBEIDSFORDELING SETT I LYS AV STILLING OG LØNN. ....	24
4.5 SPØRSMÅL OM KORLEIS TING KUNNE VORE LØYST PÅ EIN ANNAN MÅTE. ....	24
4.6 SPØRSMÅL OM DEI HAR NOKO PÅ HJARTA. ....	25
<b>5.0 DRØFTING</b> .....	<b>26</b>
5.1 FORVENTNINGAR OM LEIARSKAP OG VERTIKAL DIFFERENSIERING .....	26
5.2 HORIZONTAL ARBEIDSFORDELING .....	27
5.3 ADMINISTRATIVE OPPGÅVER OG FAGLEGE OPPGÅVER .....	28
5.4 POSITIVT Å VERA TO SOM ER UTDANNA BARNEHAGELÆRAR .....	28
5.5 PLANTID .....	29
<b>6.0 KONKLUSJON</b> .....	<b>30</b>
6.1 VIDARE FORSKING .....	31
<b>KJELDELISTE</b> .....	<b>32</b>

## Innleiing

### 1.1 Bakgrunn for val av tema

Då eg byrja å jobba i barnehage for seks år sida treivst eg veldig godt. Sidan eg jobba som ringevikar, og etter det på ulike avdelingar, fekk eg sjå at det var mange ulike måtar å organisera og fordela arbeidet på. Men med min bakgrunn frå butikk, vart eg forbløffa og overraska over den flate strukturen eg opplevde mange stader, der det tilsynelatande var liten forskjell i arbeidet barnehagelærarar og assistentar gjorde. Då eg seinare i barnehagelærerstudiet fekk læra om barnehagens historie, leiing og organisering, skjøna eg betre kvifor barnehagen er som den er. Men eg fekk også lyst til å vera med på å ta stilling til, og påverka, korleis profesjonen skulle utvikla seg vidare inn i framtida.

Som ei følge av innføringa av pedagognorma i 01.08.2018 vart arbeidskvardagen min som barnehageassistent endra mykje. Eg måtte jobbe i ei gruppe med fleire barn og vaksne, samt forholde meg til både ein pedagogisk leiar og ein barnehagelærer.

Barnehagelærerstudiet ved Høgskulen på Vestlandet lærte meg berre om korleis eg kunne jobbe som pedagogisk leiar i ein «gammal barnehagekontekst», der vår profesjonsgruppe var i mindretal. Eg lurte difor på korleis det ville vera å koma ut i jobb, i denne nye typen stilling, som «barnehagelærer». Det verka som ein litt annan type jobb enn den eg hadde sett for meg då eg byrja på barnehagelærerutdanninga i 2016.

I desember 2018 kom ei ekspertgruppe nedsett av Kunnskapsdepartementet med ein rapport om barnehagelærarrolla (Børhaug). Dei slår fast at ein treng meir kunnskap om korleis det er å vera barnehagelærer, no som fleire i barnehagen har barnehagelærerutdanning. Og det trengs kunnskap om korleis barnehagelærarane fordeler oppgåver og leiar arbeidet (s. 164- 165). I denne konteksten vart det meningsfullt å utforska temaet arbeidsfordeling mellom tilsette med barnehagelærerutdanning i barnehagen. Kanskje kan denne oppgåva vera eit lite bidrag til å finna ut av korleis barnehagelærerprofesjonen på ein god måte kan organisera og fordela arbeidet i barnehagen.

### 1.2 Oppgåvas oppbygning

Etter ei innleiing som gjer greie for bakgrunnen for val av tema, presenterer eg relevant bakgrunnsinformasjon og tidlegare forskning. Bakgrunnsinformasjonen og tidlegare forskning

belyser problemstillinga som vert presentert etter dette, og dannar også grunnlag for diskusjon rundt funna. Etter bakgrunnsinformasjon og tidlegare forskning kjem eit metodekapittel der eg gjer greie for val av metode og gjennomføring av spørjeundersøking. Her grunngjev eg val med omsyn til utval, rekruttering av informantar og datainnsamling. Og eg reflekterer over validitet, reliabilitet og forskarrolla før eg til slutt gjer eg greie for etiske omsyn eg har tatt i arbeidet med oppgåva.

Etter metodekapittelet kjem presentasjon av funna frå spørjeundersøkinga og deretter drøfting av funna. Eg avsluttar med å prøva å fanga dei viktigaste poenga frå diskusjonsdelen før eg skriv nokon ord om vegen vidare.

## 2.0 Bakgrunn og tidligare forskning

### 2.1 Bakgrunnen for at me har 2 ulike stillingar for «barnehagelærarar» i dag.

Det er brei fagleg einigheit, både nasjonalt og internasjonalt, om at fleire barnehagelærarar er bra for kvalitet i barnehagen (Hals Kolsrud, 2015, s. 11). Difor vart det med bakgrunn i eit ynskje om å styrke kvaliteten i barnehagane 01.08.2018 innført ei pedagognorm der det vart pålagt barnehagane å ha fleire pedagogar enn tidlegare. Tidlegare hadde krava vore at ein skulle ha maks ni barn under tre år og maks 18 born over tre år per pedagogisk leiar. No skulle ein ha minst ein pedagogisk leiar per sju born under tre år og per 14 born over tre år. Dette gjer at ein no ofte har meir enn ein person med barnehagelærarutdanning pr. team eller avdeling i barnehagen. Tradisjonelt har det våre ein pedagogisk leiar med 2 eller fleire assistentar under seg.

I «rundskriv F-04-11: *Veileder om kravene til pedagogisk bemanning i barnehageloven og forskrifter*» (Utdanningsdirektoratet, 2015) kjem det fram kva intensjonen er med å omtala barnehagelærarar som pedagogisk leiar i rammeplan og lovtekst:

Barnehagelovens bruk av begrepet "pedagogisk leder" er ikke lovfesting av en formell stillingskategori i barnehagen. Intensjonen med begrepsbruken er å lovfeste krav til pedagogisk utdanning hos deler av personalet i barnehagen, krav som er direkte formulert i barnehageloven og tilhørende forskrifter (s. under fanen «3.3 oppgaver»).

Av dette kan ein trekkja at bruk av to ulike stillingskategoriar, «barnehagelærar» og «pedagogisk leiar», som no er vanleg i barnehagen, er innafor lovverket, så lenge dei er fylt av tilsette med rette pedagogiske utdanningsbakgrunn. Den rette utdanninga er, jamfør same rundskriv (2015, s. under fana 3.2 utdanningskravet), førskulelærarutdanning/barnehagelærarutdanning og anna treårig pedagogisk utdanning på høgskulenivå med vidareutdanning i barnehagepedagogikk.

Heretter vil eg nytta omgrepet «barnehagepedagogar» når eg viser til tilsette med «den rette utdanninga» som difor er kvalifisert til å jobba under stillingskategoriane «barnehagelærar» og «pedagogisk leiar».

### 2.2 Kva seier Rammeplanen om barnehagepedagogar

Rammeplanen er ei tilhøyrande forskrift til barnehageloven, som gjev føringar for korleis ein skal tolka barnehagelova, og utøva barnehagens samfunnsmandat i barnehagen

(Utdanningsdirektoratet, 2017). Sidan det er ei forskrift til loven nyttar difor også denne omgrepet «pedagogisk leiar», men viser då også til barnehagepedagogar som forklart over. I rammeplanen vert ansvaret og arbeidsoppgåvene til barnehagepedagogar, det vil sei både «barnehagelærarar» og «pedagogiske leiarar», omtala slik:

Pedagogisk leder er gitt ansvaret for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet, i tråd med godt faglig skjønn. Den pedagogiske lederen skal veilede og sørge for at barnehageloven og rammeplanen oppfylles gjennom det pedagogiske arbeidet. Den pedagogiske lederen leder arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen eller innenfor de områdene han/hun er satt til å lede (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 16).

Dersom barnehagen skal kunna sei at dei har nok barnehagepedagogar tilsett, presiserer rundskrivet til barnehagelova at desse også i realiteten må utføre oppgåver som ligg innafør ansvarsområdet til ein pedagogisk leiar (Utdanningsdirektoratet, 2015, s. under fana 3.2 Utdanningskravet).

## 2.2 Tariffavtaler

Tariffavtalane mellom partane i arbeidslivet er minimumsavtalar, som regulerer kor mykje som er minimum av til dømes arbeidstid, planleggingstid og lønn hjå tilsette i barnehagen. Barnehagepedagogar som jobbar i barnehagar som høyrer inn under Private Barnehagers Landsforbund (PBL) og KS har, jamfør tariffavtala, rett til minimum 4 timar plantid i veka (PBL, Utdanningsforbundet, Fagforbundet & Delta, 2018; Utdanningsforbundet, 2020). PBL er den største arbeidsgjevarorganisasjonen blant private barnehagar, og KS (heitte tidlegare Kommunenes Sentralforbund) er den største arbeidsgjevarorganisasjonen i kommunale barnehagar. Retten til minimum 4 timar «plantid» må difor seiast å vera vanleg i barnehagen. Tidlegare var denne plantida «ubunden» slika at barnehagepedagogane sjølv bestemte om dei ville sitje på jobben eller i sin private heim å jobbe, no er dette noko ein må komme fram til i samråd med arbeidsgjevar. Kor lang plantid, kva ein skal gjere i denne, arbeidsgjevars styringsrett over denne, kor ein skal vere og når ein skal ta den ut, har vore eit vanskeleg punkt å bli einige om i tarifforhandlingar (KS & Utdanningsforbundet, 2018).

I tariffavtalane er det vanleg at ein har to ulike stillingskategoriar «barnehagelærar» og «pedagogisk leiar». I gjeldande tariffavtale for PBL er det 18.200 kr meir i lønn som pedagogisk leiar enn som barnehagelærar utan ansiennitet. Og det stig opp til 30 000 kr meir



for pedagogisk leiar enn barnehagelærer ved maks ansiennitet (PBL et al., 2018). I Bergen Kommune er lønnsforskjellen 20 000 kr meir som pedagogisk leiar enn barnehagelærer uavhengig av ansiennitet (Utdanningsforbundet, 2020).

Tariffavtalane skil dei ulike stillingstypene ved å setja dei i kategoriar der forskjellen er at pedagogisk leiar har leiaransvar og barnehagelærer er utan leiaransvar, og difor gjev ein ulik løn. I det fylgjande vil eg nytta omgrepa barnehagelærer og pedagogisk leiar når det er snakk om stillingskategoriane som forklart over.

### 2.3 Tidlegare utgjeve forskning

Hanne Berit Myrvold (2015) ved institutt for barnehagelæruddanning ved Høgskolen i Oslo og Akershus, skreiv ein rapport på oppdrag frå Kanvas, ein ideell barnehageeigar med 66 barnehagar i Noreg. Rapporten heite «Fra pedagogiske ledere til likestilte barnehagelærere» og er ei kvalitativ undersøking om økt mengde pedagogar og omorganisering av roller og funksjonar i Kanvas-barnehagane. Dette var ei undersøking med fem fokusgrupper med til saman 23 deltakarar. Det var elleve pedagogar, seks assistentar og seks styrarar som kom frå til saman 15 ulike Kanvasbarnehagar rundt om i Noreg. Kanvas ville blant anna finna ut kva effekt det hadde hatt på barnehagane når dei auka andelen med barnehagelærarar opp til 50% og etter ei stund definerte alle pedagogane som likestilte pedagogar der begge vart lønna som pedagogisk leiar. Myrvold finn at det trekkjes fram som positivt at dei etter omorganisering har meir tid til det faglege og til borna. Det trekkjes fram at det er positivt å sleppe personalleiing og kunna fordela ansvaret på fleire, men at dei framleis er i ein endringsprosess. Det kjem også fram at pedagogane tykkjer det er positivt å kunna samarbeida i plantida.

Halvor Hals Kolsrud (2015) ved Høgskolen i Oslo og Akershus skreiv ei masteroppgåve i barnehagepedagogikk, der han forsøkte å belysa tema som ansvarsfordeling, plantid, medråderett og løn. Oppgåva heite «Morgendagens barnehager» og var ei fortolkande, metodetrianglerande undersøking av organisering av barnehagar med høg del barnehagelærarar. Han gjennomførte ei kvantitativ undersøking av 13 barnehagar, med 50 % barnehagelærararutdanna i Oslo kommune. Og han intervjuar fire utvalde barnehagepedagogar som hadde jobba lenge i barnehagar med 50 % barnehagepedagogar. Alle barnehagane han undersøkte hadde likestilte pedagogar der alle vart lønna som pedagogisk leiar. Han hevder blant anna at likestilling av barnehagelærarar kan vera ti tråd

med barnehagens likskapskultur og samtidig styrka barnehagelærar som profesjon. Og at tilstrekkeleg bemanning vert utfordrande når den totale mengda plantid aukar som følgje av fleire barnehagepedagogar i barnehagen.

Berit Marie Brennum Røsnes (2019) skreiv ei masteroppgåve i styring og leiing ved OsloMet – Storbyuniversitetet. Oppgåva heiter «Hvordan påvirker skjerpet pedagognorm ledelse i barnehagen?». Det er ei kvalitativ studie av tre forskjellige barnehagar. Med individuelle intervjuar med ein styrar, pedagogisk leiar og assistent/fagarbeidar i kvar barnehage, forsøker studien å få innsikt i kva erfaringar alle tre yrkeskategoriane sit igjen med etter skjerpinga av pedagognorma 01.08.18. Her jobba alle pedagogiske leiarar sidestilt med ein annan pedagogisk leiar på same avdeling. Her fann ein blant anna at auka i barnehagepedagogar gav dei pedagogiske leiarane eit større fagmiljø, og ein tryggleik i å ha nokon å dela ansvaret med. Ho fann at plantida var det som opptok informantane mest under intervjuet. Og at det totale timetalet med vaksne tilgjengeleg i direkte arbeid med borna var blitt vesentleg mindre etter innføringa av pedagognorma. Og det var blitt vanskelegare å få til møter på dagtid.

Eide og Homme (2019) ved NORCE Samfunn og Universitetet i Bergen i samarbeida med Kanvas ein rapport. Rapporten presenterte resultatane frå forskingsprosjektet «Forskningsprosjekt om implementering av økt pedagogtetthet i barnehagen. Den undersøkinga av Kanvas- barnehager og kommunale barnehager i Bergen». Rapporten byggjer på ei intervjuundersøking utført i fire Kanvas-barnehagar og fire kommunale barnehagar i Bergen, samt resultat frå ei brukarundersøking i 2019. Rapporten såg blant anna på ansvar og oppgåvefordeling i barnehagen, dei nye pedagogrollane, og korleis økt del pedagogar påverka arbeidet til andre tilsette. Dei fann bant anna at barnehagane varier i ansvars- og oppgåvefordeling mellom pedagogane og mellom pedagogar og andre tilsette. Dei fann at etablering av faggrupper og/eller ein pedagog som er ansvarleg for eit fagområde, gjev moglegheit for å nytta kompetansen til dei tilsette innanfor bestemte områder. Dei fann også at pedagogane blir tekne bort i frå borna på grunn av møteverksemd, planlegging og dokumentasjon. Samt at forhold som ulik størrelse, organisering, barnegrupper og ulike bygningar/lokalar, er forhold som gjev ulike vilkår for å nyttegjera seg ei auke i pedagogressursen.

## 2.4 Problemstilling

Nesten alle tidlegare studiar har hovudsakleg undersøkt sidestilte pedagogiske leiarar. Fleire av studiane som er publisert før pedagognorma i 2018, viser at i fleire av dei undersøkte barnehagane er barnehagepedagogar ofte meir nøgd med å vera likestilte, framfor å vera vertikalt delt i pedagogisk leiar og barnehagelærer (Hals Kolsrud, 2015, s. 97; Myrvold, 2014, s. 56).

Men korleis opplever barnehagepedagogar tilsett som barnehagelærer å jobbe i lag med ein pedagogisk leiar i den nye banehagekvardagen etter pedagognorma i 2018? Arbeidsfordeling er eit tema som går igjen i studiane som vanskeleg å få til mellom to barnehagepedagogar på ei avdeling (Brennum Røsnes, 2019; Eide & Homme, 2019; Hals Kolsrud, 2015; Myrvold, 2014) , og er som tidlegare nemnd eit tema som ekspertgruppa etterlyser meir forskning på (Børhaug, 2018, s. 164-165). Eg valde difor å snevre ned problemstillinga til arbeidsfordeling mellom pedagogisk leiar og barnehagelærer. Sidan det er ganske ulike vilkår på storbarn- og småbarnsavdelingar, ville eg berre undersøka småbarnsavdeling. Fordi då vart ikkje arbeidsvilkåra og svara veldig forskjellige. Eg kom difor fram til følgande problemstilling:

**Korleis opplever barnehagelærer<sup>1</sup> arbeidsfordelinga mellom pedagogisk leiar og barnehagelærer på småbarnsavdeling?**

---

<sup>1</sup> Under kapittelet «Bakgrunn og tidligere forskning» kjem eg inn på forskjellen mellom barnehagelærer og pedagogisk leiar, Og kva som er meint med desse betegnelseane i denne oppgåva

### 3.0 Metode

Barnehagen er ein del av samfunnet. Skal ein forska på samfunnet og på samhandlinga mellom menneska i barnehagen, lyt ein bruka samfunnsvitskapleg forskingsmetode.

Samfunnsvitskapeleg metode «*dreier seg om hvordan vi skal gå fram for å få informasjon om den sosiale virkeligheten, hvordan denne informasjonen kan analyseres, og hva den forteller oss om samfunnsmessige forhold og prosesser*» (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 16).

#### 3.1 Val av metode

Sosiologen William Haubert vert ofte sitert når ein skal seia noko om kva metode er. Han seier «*En metode er en framgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener formålet, hører med i arsenalet av metoder*» (Aubert, 1985; Dalland, 2012).

Metode skal fungerer som eit reiskap når ein skal undersøkje noko, det hjelp oss med å få den informasjonen me treng (Dalland, 2012).

I forskning er det vanleg å nytta seg av både kvalitativ og kvantitativ metode. Her treng ein ikkje velja enten eller, men ein kan nytta seg av begge deler, alt ettersom kva ein ynskjer å finna ut av (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 17).

Ein av hovudskilnadane mellom kvalitativ og kvantitativ metode, er at kvantitative metodar er mindre fleksible. Kvalitative metodar er meir fleksible og tilet meir spontanitet og tilpassing mellom forskaren og den som vert undersøkt (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 17).

Eg ville fyrst og fremst nytta kvalitativ metode. I følge Dalland (Dalland, 2012) er kvalitativ metode å fanga opp meiningar og opplevingar som ikkje kan målast og talfestast. Denne tilnærminga er open og fleksibel, slik at ein kan gå i djupna og utvikla ny kunnskap. Sida det var publisert lite forskning omkring temaet, ville eg vera open for å finne ut av kva problemstillinga gav av svar.

Eg ynskte også eit vist mangfald av erfaringar frå barnehagelærarane. Difor ville eg nytta kvantitativmetode ved å intervjuja fleire barnehagelærarar med ulik bakgrunn for å få eit fleirfaldig bilete.

### 3.1.1 Kvalitative intervju

Ulike former for intervju er den mest utbreidde datagenereringsmetoden innanfor kvalitativ forskning (Tjora, 2012, s. 104). I pedagogikkfaget har det «kvalitative forskingsintervju» i lang tid vore ein vanleg forskingsmetode (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 28). Målet med eit kvalitativt intervju er i følge Kvale og Brinkmann (2015) å «få frem betydningen av folks erfaringer og å avdekke deres opplevelser av verden» (s. 20).

Sidan mi problemstilling ville belysa den subjektive opplevinga til barnehagelærarar tykte eg at det var lurt å nytta meg av kvalitativt intervju. Med kvalitative intervju ville det truleg vera lettare for meg å gjera tilpassingar undervegs. Eg kunne tilpassa spørsmåla til dei ulike barnehagelærarane, avklara undervegs dersom noko var uklart. Og eg kunne gå meir i djupna med oppfølgingsspørsmål, fordi denne metoden er fleksibel og tilet meir spontanitet, og slik egna til å få fram erfaringar og opplevingar.

Kvale & Brinkmann (2015) skriv at å intervju er ein ferdigheit en må læra seg og som krev øving (s. 84). Sidan eg hadde lite erfaring og tid til å øva meg, fann eg ut at det var best å ha ein god intervjuguide med gode nøkkelspørsmål. Eg brukte Kvale & Brinkmanns si bok, «Det kvalitative forskingsintervju» (2015) og Christoffersen og Johannesens bok «forskningsmetode for lærerutdanningene» (2012) for å laga gode spørsmålsformuleringar, med opne spørsmål. Døme på intervjuguide og kunnskap om temaet, fekk eg ved sjå på to masteroppgåver og ein rapport med same tema (Brennum Røsnes, 2019; Eide & Homme, 2019; Hals Kolsrud, 2015). Intervjuguide vart laga etter ei pilotstudie. Denne og eit informasjonsskriv, etter mal frå Norsk senter for forskingsdata (NSD), vart sendt inn til NSD. Sidan eg skulle innhente personopplysningar ved bruk av intervju, måtte eg sende inn søknad om godkjenning for behandling av personopplysningar til NSD.

### 3.1.2 Spørreskjema og Korona

Då eg skulle i gang med å intervju vart det satt i verk strenge smittevern-tiltak på grunn av utbrot av den smittsamme sjukdomen Korona. Smitteverns-tiltaka og tida tilgjengeleg for å skrive bacheloroppgåva gjorde at eg i staden for intervju brukte det nettbaserte verktøyet «SurveyXact» til å lage ei spørjeundersøking basert på spørsmåla i intervjuguiden.

SurveyXact registrerer ikkje personopplysningar og eg trong difor ikkje å søka til NSD om godkjenning av datainnsamlinga. Sjølv om eg ikkje fekk moglegheit til oppfølgingsspørsmål,

slik at eg kunne gå i djupna, ville eg truleg også få inn svar via spørjeundersøking som kunne svara på problemstillinga.

Christoffersen og Johannesen (2012) gjev ei rekke råd om kva som er lurt ved utarbeiding av eit spørjeskjema. Det er det viktig å ha god kjennskap til temaet en undersøkje, noko eg hadde fått når eg arbeida med intervjuguiden. Klare spørsmål som ikkje kan mistolkast er viktig, sidan ein ikkje er der og kan forklara. Det er også viktig å utarbeide en struktur i spørjeskjema der ein startar med sentrale spørsmål og stiller sensitive spørsmål til sist, og at det har eit enkelt og tiltalende fyrste inntrykk. Desse siste grepa aukar sannsynet for at folk deltar og gjennomfører undersøkinga (s. 129-138). Eg tok omsyn til Christoffersen og Johannesens råd, og omforma intervjuguiden til eit spørjeskjema. Men sidan tilbakemeldingane frå forstudiet til intervjuguiden var at det var lett å forstå spørsmåla, og intervjuguiden var godt strukturert også som eit spørjeskjema, førte det berre til at eg kutta ut eit spørsmål som kunne være litt vanskeleg å forstå. Samt at eg kutta ut avslutningsspørsmåla og erstatta dei med ei oppmoding om å skriva meir om temaet dersom ein hadde noko på hjarta.

### 3.2 Pilotstudie

Før ein sender ut ei spørjeundersøking, bør ein gjennomføra ei forstudie som ein test (Christoffersen & Johannesen, 2012, s. 137). Med ei forstudie kunne eg få innsikt i kva som er gode eller dårlege spørsmål. Eg arbeida med spørsmåla for å få til gode og opne spørsmål som famna vidt. Samstundes var eg usikker på om nokon av omgrepa som til dømes «barnehagelærar» ville bli tolka riktig, og usikker på korleis spørsmåla ville fungera. Eg ville difor gjennomføra ei forstudie. Først sendte eg spørsmåla skriftleg til min rettleiar, og etter hans råd omarbeida eg spørsmåla slik at dei vart endå meir opne og færre.

Etter omarbeiding sendte eg spørsmåla til to kollegaer som jobbar som barnehagelærarar på småbarnsavdeling i barnehagen eg jobbar i. Eg spurde om tilbakemeldingar, og spesifikt om spørsmåla var gode, om det var noko som var uklart og kunne mistolkast. Mine kollegaer meinte at spørsmåla var opne, enkle og klare å forstå. Ein av mine kollegaer meinte at eg kanskje kunne utfordra den som blei intervjuet til å komma med eigne idear om korleis arbeidsfordelinga eventuelt kunne ha blitt betre. Etter gjennomgang av spørsmåla enda eg opp med 11 relevante spørsmål for å komma i djupna på problemstillinga.

Eg testa også ut spørsmåla på ein kollega som ikkje arbeida som barnehagelærer på småbarnsavdeling. Her var tilbakemeldinga at spørsmåla kanskje var litt sensitive fordi det gjekk inn på den einskilde sin «arbeidsinnsats», og at det kanskje kunne være vanskeleg å være ærleg.

Etter omarbeiding av intervjuguiden til eit spørjeskjema, sendte eg også ut link til spørjeskjema til ein ven som jobbar som barnehagelærer på småbarnsavdeling. Ho svara og rapporterte at linken og spørjeskjemaet var enkel å bruka. Ho tykte det var gode spørsmål, og truleg lettare å svara ærleg skriftleg enn om ein vart intervjuet. Tida ho brukte var omlag 30 min. Då eg såg på svara hennar såg eg at dei var korte og ho skjøna spørsmåla.

### 3.3 Val av informantar

Arbeidsfordelinga vil truleg opplevast ulikt for kvar einskilde person. For å kunne kome med generaliseringar hadde eg måtta intervjuet så mange at eg etterkvart kunne sjå at nokon svar og tilbakemeldingar gjentok seg. Det vert hevda at ein bør gjennomføra datainnsamling til ein ikkje får noko ny informasjon, då har ein nådd eit mettingspunkt der det ikkje er noko hensikt å henta inn meir data (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 49). Men på grunn av bacheloroppgåva si tidsavgrensing måtte eg avgrense til eit antall personar eg kunne rekke å intervjuet og behandle data frå. Eg valde difor å intervjuet fire barnehagelærarar. Fire barnehagelærarar vil ikkje gje nok data til at eg kan kome med data som viser korleis barnehagelærarar som gruppe opplever arbeidsfordelinga. Men eg kan belyse ulike opplevingar som større studiar seinare kan seie noko om er vanlege eller ikkje. For å svare på oppgåvas problemstilling var det opplagte kriteriet at informantane var barnehagelærarar som jobba på småbarnsavdeling, slik at eg kunne få fyrstehandsinformasjon om problemstillinga.

Doktorgradsstipendiat Solveig Marie Borgund intervjuet barnehagelærarstudentar om kvalitet i utdanninga som ein del av sitt forskingsprosjekt. Ho opplevde at alle studentane som responderte var svært misnøgd, til tross for at studentbarometer som målar studenttilfredsheit viser at barnehagelærarstudentar generelt er ganske nøgd. Ho råda meg til å tenke på at det lett kunne bli eit skeivt utval som responderte<sup>2</sup>. Då dette truleg er et ømtolig tema, frykta eg at barnehagelærarane som følte at dei gjorde ein dårleg jobb, ikkje

---

<sup>2</sup> Solveig Marie Borgund i privat samtale med meg etter underviskningstime den 2. Mars 2020

ville tore å la seg intervju. Eller at berre svært misnøgde informantar ville stille. Kanskje ville nokon være redd for anonymiteten. Dersom heile barnehagen eller kollegar fekk vita at dei skulle intervjuast ville det være vanskeleg å bevare anonymiteten. Eg fann ut at det difor truleg var lurt å rekruttera respondentar gjennom mitt eige nettverk, i staden for å senda ut generelle førespurnader til mange barnehagar. Eg var redd for at eg då ville få eit skeivt utval barnehagelærarar der kanskje alle var veldig nøgde, eller veldig misnøgde.

Christoffersen og Johannessen skriv at det kan være ein fordel å bruka eksisterande sosialt nettverk og personlege kontaktar, som kan gå god for deg når ein skal rekruttera til kvalitativ forskning der personleg tillit er viktig (2012, s. 53). Sidan temaet mitt var sensitivt tok eg høgde for at tillit til anonymitet, og sikring av personleg integritet, ville vera viktig. Dette var nok ein grunn til at eg ville nytta eg meg av kjenningar, som sendte lenka mi til respondentar som passa kriterier, og oppmoda dei til å delta.

Eg ynskja å få inn ulike opplevingar, difor meinte eg at det var viktig å foreta ei strategisk utveljing. I ein rapport av Homme og Eide (Eide & Homme, 2019) om organisering og arbeidsdeling i åtte barnehagar med økt del pedagogar, fann dei at organisering og leiing påverka pedagogrolla og arbeidsfordelinga. Børhaug og Lotsberg fann at leiing og arbeidsoppgåver ofte heng saman med størrelse på barnehagen. Dette var ein variabel som ofte var utslagsgjevande i deira forskning på barnehageleiing (Børhaug & Lotsberg, 2016). Eg ynskta difor å intervju barnehagelærarar som jobba i ulike barnehagar med ulik størrelse og organiseringsform, sidan dette truleg er variablar som legg rammevilkår for arbeidsfordelinga mellom pedagogisk leiar og barnehagelærar.

Gjennom mitt nettverk fekk eg også informasjon om dei ulike barnehagane, og sikra meg slik at eg fekk sendt ut førespurnad til informantar med ulik bakgrunn med omsyn til både størrelse og organisering. Informantane var frå Innlandet og Vestland fylke.

### 3.4 Gjennomføring av spørreundersøkinga

SurveyXact-linken vart formidla til seks personar frå meg sjølv og tre kjenningar. I løpet av fire dagar fekk eg inn fem svar. Sidan svara var korte og ganske ulike, valde eg å ta med alle fem svara og ikkje fire, som opphavleg tenkt.



### 3.5 Kategorisering, analyse og fortolkning av data

I følge Larsen vil koding og katterisering av intervju gjera at ein lettare få auge på mønster og tendensar, samt avgrensa datamengda til det relevante (2017, s. 114). Sidan eg brukte ei spørjeundersøking var svara godt kategorisert under dei ulike spørsmåla. Eg katteriserte spørsmål som omhandla same tema, og forsøkte å kategorisera svara under kvart spørsmål litt meir ved og fortolka og forkorta svara noko. Larsen skriv også at «Analyse av dei kvalitative dataene handler om å finne mønstre, se tendenser og finne eksempler» (2017, s. 116). Dette var ein prosess som eg nytta både på svara frå spørjeundersøkinga og i diskusjonsdelen.

### 3.6 Metodisk refleksjon

Resultata ein får etter at ein har gjort ei undersøking vil vera påverka av ulike forhold. Blant anna forskaren sjølv (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 22). Dette lyt ein vera seg bevist før ein trekkjer ei konklusjon.

#### 3.6.1 Validitet, relibilitet og generaliserbarheit

Reliabilitet er eit forskingsuttrykk for kor påliteleg dataene er. I høve forskning kan ein stilla spørsmål om reliabilitet i høve til; kor nøyaktig data er, kva type data som vert brukt, måten dataene vert samla inn på, og korleis dei vert handsama (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 23) .

Måten data vart samla inn på via ei spørjeundersøking, og måten den vart formidla på, gav tryggleik for anonymitet. På denne måten gjorde eg det kanskje lettare å vera ærleg, slik at det vart pålitelege svar. I ein intervjusituasjon vil også intervjupersonane bli påverka i ulike retningar av intervjuaren og situasjonen. Dette vart ikkje eit problem ved spørjeundersøkinga, og slik sett er det grunn til å tru at respondentane var truverdige og ærlege i si framstilling. Spørjeundersøkinga gjekk derimot lite i djupna og slik sett fekk ein lite nøyaktige data.

Svara, og handsaminga av svara i dataprogrammet surveyXact, gjev også ei nøyaktig gjengjeving av respondentanes svar, med lite feil, som til dømes notatskriving eller transkribering kan gje. Men ved handsaming av dataene, vart dei tolka og analysert av meg. Denne tolkinga bil påverka av min situasjon, kunnskap og erfaring. Eg har avgrensa kunnskap, lite erfaring med analysing og tolking, og lite positiv erfaring med arbeidsdeling

mellom pedagogisk leiar og barnehagelærar. Dette kan gjera at reliabiliteten i funna vert mindre.

Dersom fleire forskarar som undersøker same fenomen finn liknande resultat tyder dette på høg reliabilitet, noko som kallast «interreliabilitet» (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. s.23). Det finnes lite tidlegare publisert forskning om temaet, men nokon av funna kan ein finna igjen i to masteroppgåver og to forskingsrapportar (Brennum Røsnes, 2019; Eide & Homme, 2019; Hals Kolsrud, 2015; Myrvold, 2014), noko som viser ei viss interreliabilitet.

Validitet er eit forskingsuttrykk for dataene sin gyldigheit eller relevans, om ein har grunnlag for å trekke slutningar frå det datamaterialet ein har. Då eg har nytta meg av barnehagelærarar som alle møtte kriteria for utvalet, har dei opplagt førstehandskjennskap og informasjon som gjev ein god validitet til dataene. Sidan eg ikkje fekk moglegheit til å intervju personane og stille oppfølgingsspørsmål i denne undersøkinga, vert svara eg fekk avgrensa, lite nyanserte og i djupna. Dette avgrensar validiteten i svara.

### 3.6.2 Betraktningar om forskarrolla

Alle tolkar ein situasjon og eit problem utifrå sin eigen førforståing og det vil prega eins oppfatning av ein situasjon (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 22). Følgeleg vil eg aldri vera heilt fri for førehandsoppfatningar. Min bakgrunn og tolking av teamet er basert på seks år med arbeid i ein barnehage. Eg jobba fyrst som assistent på ulike avdelingar i lag med berre ein pedagogisk leiar, før eg jobba eit år på avdeling med pedagogisk leiar og barnehagelærar. Dei forutinntatte haldningane og forventningane mine kan sjølvsgt ha prega både kva eg valde å belyse gjennom spørsmåla mine, og korleis eg tolkar funna mine. Det kan vera vanskeleg å halde ein nødvendig distanse, når ein sjølv er personleg engasjert i problemstillinga.

### 3.7 Etiske omsyn

Lydopptak av stemme er ein personopplysning som kan brukast til å identifisera ein informant og er difor meldepliktig (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 45). Eg sende difor ein søknad til NSD og la ved ein intervjuguide og ein informasjonsskriv etter mal frå NSD. Då eg bruka SurveyXact som spørjeundersøking i staden var ikkje lenger prosjektet

meldepliktig, men eg nytta meg likevel av informasjonsskrivet som utgangspunkt for informasjon til dei som skulle svare på spørjeskjemaet.

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora har vedtatt forskningsetiske retningslinjer, dei seier kva omsyn ein forskar må ta i sitt arbeid (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 44). Eg arbeida etter desse retningslinjene og måtte då særleg ta omsyn til informantens rett til sjølvbestemming og autonomi, og respektera informantanes privatliv. Dette gjorde eg ved at det var eit godt informert og frivillig samtykke til å delta. Omsynet til informantane sin rett til privatliv sikra eg ved, i alle ledd, å vera nøye med informantanes anonymitet, både under rekruttering og omarbeiding. Informantane vert difor omtala som informant 1, 2, 3, 4 og 5. Sjølv om det hadde vore interessant å kopla svara til bakgrunnsinformasjon om størrelse på barnehage, gruppe, alder og organisering, var dette informasjon som eg medviten ikkje tok med for å sikra informantane sin anonymitet.

## 4.0 Funn

I denne delen vil eg legge fram funna frå svara i spørjeundersøkinga.

### 4.1 Spørsmål om stillingsinstruks

Det fyrste spørsmålet i spørjeskjemaet var : «Kva er forskjellen på din og pedagogisk leiar stillingsinstrukser?». Her kom det inn ulike svar, og forskjellane mellom pedagogisk leiar og barnehagelærer varierer. To stykk, informant 3 og 4, har tilsynelatande få og lite konkrete forskjellar i stillingsinstruks. Informant 3 skriv, «Pedleder har lederansvar for personalet og for å lede det pedagogiske arbeidet.» Informant 4 skriv «Pedleder har overordnet ansvar, bhglærer er stedfortreder.». Også informant 1 meiner at det er få forskjellar «Vi deler i utgangspunktet alle de pedagogiske oppgåvene med nokon få unntak. Pedleder skal ordne med: vaktrotering, lede avdelingsmøtene, gå på ped.ledermøter og ha medarbeidarsamtalar».

Dei to siste informantane, informant 2 og 5 beskriv at pedagogisk leiar har mange ansvarsområde. Informant 2 skriv at pedagogisk leiar har mange ansvarsområde med tilhøyrande arbeidsoppgåver; oppstartssamtalar, foreldresamtalar, planlegga månadsplan/vekeplan, medarbeidarsamtalar og leiarmøte. Ho sjølv har lite ansvar og oppgåver, men ho ynskjer seg fleire oppgåver. Informant 5 skriv at pedagogisk leiar har overordna ansvar på avdelinga, ansvar for dei tilsette på avdelinga, ansvar for fordeling av oppgåver, skriva månadsplan, ansvar for gruppefordeling, har medarbeidarsamtalar og har det siste ordet når det kjem til avgjersler.

### 4.2 Spørsmål om arbeidsfordeling generelt

Det fyrste spørsmålet om arbeidsfordeling var: «Korleis er arbeidsfordelinga mellom deg og pedagogisk leiar? Knytt til dømes til planlegging, gjennomføring, vurdering og dokumentering?».

Her kom det inn tre korte svar frå informant 1, 3 og 4, om at arbeidsfordelinga relatert til eksempla fordelte dei likt, og informant 3 utfyller med å skrive at dei «begge har ansvar for pedagogiske oppgåver som krev planlegging og vurdering». I seinare spørsmål kjem det fram hjå informant 3 og 4 at pedagogisk leiar gjer oppgåver som ikkje barnehagelærer gjer, som er relatert til leiing. Informant 3 skriv at pedagogisk leiar tar seg av personkonfliktar og leier møter. Informant 4 skriv at pedagogisk leiar tar seg av vaktlister,

månadsplan, info til foreldre og leiar teamsamarbeid med dei andre avdelingane. Ho seier også at dei utfylte kvarandre og at dei hadde «dokumenter lagra på eit fellesområde, slik at begge kunne gå inn og redigere, tilføye og oppdatere planer» .

Informant 1 utfylte med at dei skulle gjere halvparten kvar, og det kjem fram i seinare svar at dei skriv månadsplanen annakvar månad og har ansvar for gjennomføring den månaden dei sjølv har planlagd. Dei deler ofte opp gruppa slik at dei har ansvar for kvar si gruppe og assistent, og dei går motsette vakter slik at det alltid er ein pedagog på avdelinga som har ansvar.

To informantar, informant 2 og 5, beskriv at arbeid er relatert til grupper eller ansvarsområde. Informant 2 beskriv at arbeidsfordelinga relaterer seg til kva møter og ansvarsområde ein har. På grunn av at ho ikkje har fått noko ansvarsområde, arbeider ho først og fremst relatert til borna på avdelinga, og små praktiske avtalte oppgåver. Pedagogisk leiar har mykje arbeid relatert til møter, planlegging og evaluering. Informant 5 seier at når dei har aldersgrupper i barnehagen har ho sjølvstendig evaluering og dokumentering knytt til si gruppe. Informant 5 er veldig nøgd med samarbeidet. Ho skriv «Vi samarbeider veldig bra. Snakker sammen hele tiden om gruppene og fordelingen og om vi eventuelt må endre noe for å gjøre det som er best for barna.»

Det andre spørsmålet var: «Kva oppfattar du er bakgrunnen for fordelinga av arbeidet?». Her kom det inn mange ulike svar.

Informant 4 og 5 nemner utnytting av ulike kompetanse/styrker. Informant to nemner ulike utdanning som grunn.

Informant 5 seier at «Vi jobber som et team og da skal man også fordele arbeidsoppgaver slik at det ikke blir veldig mye for en person»

Flat struktur vert oppgitt som grunngeving av informant 1. Ho seier også at dette kombinert med «ingen krav til ledelse» og at «det er lønnsomt å ha to pedagoger som gjør pedagogisk leder arbeid enn å ha kun en som gjør det. De slipper å lønne etter pedagogisk ledersatser, men gir i utgangspunktet like arbeidsoppgaver». Slik ymtar ho om at det også er barnehageleiinga og økonomi som ligg bak arbeidsfordelinga.

At ein fordeler arbeidsoppgåver etter stillingsinstruks og løn, blir trekt fram hjå informant 3 som skriv at «Det står klart at den ene har lederansvar og blir lønnet for det.».

Det tredje spørsmålet var: «Korleis planlegg og koordinerer ein arbeidsfordelinga mellom pedagogisk leiar og deg?».

Her kjem det fram at lite tid vert satt av til planlegging og koordinering mellom berre pedagogisk leiar og barnehagelærarane, men informant 3 kjem ikkje inn på tid til eller møter til planlegging så her er det usikkert om dei har avsett tid.

To av informantane , informant 1 og 5, har møter i lag der dei koordinerer og planlegg saman; informant 1 bruker 30 min ein gong i veka i løpet av sovetida til borna, men det er ikkje alltid dei klarer å gjennomføra det. Informant 5 har møte ein gong i månaden, og meir om det er behov.

To informantar nemner andre typar møter og dialog i kvardagen; informant 2 er på arbeidsmøte i to timar kvar andre veke der alle pedagogiske leiarar og barnehagelærarar drøftar og diskuterer kva ein skal gjera framover, og at dei bruker team-møter.

Informant 3 kjem ikkje inn på korleis dei planlegg men seier at dei «Fordeler det som er begge ansvaroppgaver mellom oss. Så har vi ansvar for hvert vårt. Istedentfor å bruke tid på samarbeid om samme oppgave.»

Det fjerde spørsmålet om arbeidsfordeling generelt var: «Korleis tykkjer du arbeidsfordelinga fungerer?»

Her er det tre informantar som er nøgde. Dette gjelder informant 3, 4 og 5. Informant 3 tykkjer det er «helt greit», Informant 4 tykkjer det fungerer «bra» og informant 5 «veldig bra», men med ulike grunngjevingar. Informant 3 gjentar svaret på spørsmålet frå tidlegare, nemleg at dei har ansvar for kvar sitt slik at dei slepp å bruka tid på samarbeid om same oppgåve. Informant 4 skriv at pedagogisk leiar har meir ansvar og at det er naturleg på grunn av anna stilling og løn. Samtidig som ho fortsatt får delta og bruka sin kunnskap og kompetanse. Informant 5 skriv «Vi sammarbeider utrolig godt. Og vi er ikke redde for å si om vi ikke er enige. Det må være rom for det også.»

Informant 1 beskriver korleis arbeidet er fordelt og organisert slik at dei arbeider så å si likestilt i forhold til oppgåver og avgjersle, ho tykkjer at «i hverdagen blir rollene kanskje litt diffuse».

Informant 2 beskriv at det ikkje er noko godt sammarbeid og at pedagogisk leiar bestemmer mykje «kun det pedagogisk leder sier er det som gjelder.....Jeg ønsker meg mer ansvar på bakgrunn av at jeg også kan gjøre mye ledderroller, selv om jeg ikke er pedagogisk leder».

#### 4.3 Spørsmål om arbeidsfordeling av arbeid som gjerer i plantida.

Det fyrste spørsmålet om plantid var: «Korleis er arbeidsfordelinga av arbeid som gjerest i plantid?»

Her kjem det fram ulike erfaringar med plantid. Informant 1 seier at dei fordeler oppgåver, men ho saknar styring og tydelege ynskjer frå pedagogisk leiar. Ho seier «Vi klarer alltid å fordele oppgaver, men når man har en arbeidsstruktur hvor man har en pedagogisk leder og en ped 2 så hadde jeg kanskje ønsket meg en mer konkret styring og tydelige ønsker fra leder om hvordan jeg skal bruke min tid. Hele dynamikken mellom pedagogisk leder og ped 2 styrers av hvilke lederstil pedagogisk leder velger.».

Informant beskriver korleis pedagogisk leder har til saman 3 timar i veka av si ubunden tid lagt til arbeidsmøte eller ledermøte og administrasjonstid. Mens ho har to timar annakvar veke lagt til arbeidsmøte, men ho seier «jeg føler at det ikke er så mye å foreta seg i den ubundne tiden, da jeg ikke har så mye å planlegge/dokumentere».

Informant 3 skriv at ho tar seg litt meir av det dei har felles ansvar for i periodar, fordi pedagogisk leiar har meir leiaroppgåver.

Informant 4 seier at dei gjer det dei skal gjere og ting dei kjem på sjølv.

Informant 5 beskriver kva dei gjer i ubunden tid. Pedagogisk leiar skriv månadsplanar, skriv observasjonar, les fagstoff, evaluerer og planlegg. Mens ho skriv observasjonar, lagar eventuelt noko til samlingsstund, og les fagstoff. Deira samarbeidsmøte som dei også nytta til å planlegga og koordinera arbeidet blir også truleg gjennomført i ubunden tid. «Vi skriver hver vår evaluering, og deler informasjon når vi har møte en gang i måneden»

Det andre spørsmålet om ubunden tid var: «Kva føringar har dykk frå leiinga om plantid?» Her var det ingen føringar frå leiinga for informant 1, 2 og 3, mens informant 4 og 5 hadde føring på at den skulle tas i barnehagen. Informant 5 sa også at arbeidet ein gjer skulle kunne dokumenterast om leiaren i barnehagen etterspurde dette.

Det tredje spørsmålet om plantid var: Korleis tykkjer du arbeidsfordelinga av arbeid som skjer i plantida fungerer?»

Her var dei same informantane 3, 4 og 5 som var nøgde med arbeidsdelinga generelt som også var nøgde med arbeidsdelinga i plantid med høvesvis bra, bra og veldig bra.

Informant 1 saknar ein visjon som gjennomsyrrer året, i staden for at ein planlegg månad til månad.

Informant 2 tykkjer at plantida, som arbeidsdelinga generelt, fungerte dårleg, fordi ho følte ho ikkje fekk noko ut av denne tida.

#### 4.4 Spørsmål om arbeidsfordeling sett i lys av stilling og lønn.

Under dette temaet var det berre eit spørsmål: «Korleis opplever du arbeidsfordelinga sett i lys av at dykk har ulike stillingar og lønn?»

Her er informant 3 og 4 nøgde og tykkjer det er bra.

Informant 5 som har vært svært nøgd med arbeidsfordelinga, er her ikkje nøgd fordi ho føler ho har for lav løn i forhold til kor mykje ho gjer, «Jeg mener jeg har for lav lønn i forhold til hvor mye jeg gjør. Føler at jeg gjør ganske mye av det samme som pedleder.» . Informant 1 meiner også at arbeidsfordelinga er for lik til å kunne rettferdiggjere å ha ulik stilling og lønn.

Til samanlikning føler informant 2 seg for lite brukt ho seier: «Jeg føler meg ofte på lik linje som assistenter/fagarbeidere», og ho ville hatt meir ansvar fordi ho har same grunnutdanning som pedagogisk leiar. Men ho seier at arbeidsfordelinga er «reell» utifrå at dei har ulik lønn og stilling».

#### 4.5 Spørsmål om korleis ting kunne vore løyst på ein annan måte.

Under dette temaet var det eit spørsmål: «Korleis kunne ting vore løyst på ein annan og kanskje betre måte?»

Her var Informant 3 og 4 nøgde igjen. Informant 3 tykte det var «heilt greit slik det er» og informant 4 skriv «Jeg synest det fungerer veldig bra slik vi gjør det».

Betre løn er eit ynskje hjå informant 5. Ho skriv, «Lønn for det jeg gjør. Men vanskelig å endre det, da jeg føler at det bare er sånn...Tror dette løses etter hvert»

Krav til, og opplæring av pedagogisk leiar frå dagleg leiar, er eit forslag frå Informant 1. Ho seier blant anna «Selv en pedagogisk leder som ikke er medfødt leder kan bli flink dersom den blir gitt opplæring og det stilles direkte krav til personen om hvordan den skal lede» Ho grunnjev dette slik:

Jeg har jobbet under 3 forskjellige ped ledere. Mange som utdanner seg til dette yrket gjør det fordi de elsker å jobbe med barn og er flinke til dette. Det betyr ikke dermed at de er gode til å lede andre voksne, og dette tror jeg tradisjonelt har vært en svakhet med utdanningen også. Lite fokus på ledelse av voksne. Mange



førskolelærere er konfliktsky og har verken ønske eller evne til å lede andre voksne. De gjør det de kan (med de beste intensjoner) for å opprettholde "status quo". Barnehagene burde legge ned mer tid og krefter i å utruste ped ledere til å bli virkelige ledere. Bli kvitt den flate strukturen og få ledere som faktisk leder

Eit anna alternativ informant 1 kjem med er at dei vert likestilte i stillingsinstruks og løn som informant 5 også ynskjer.

At ein kunne ha delt meir på arbeidsoppgåver, meir skriftleggjing og møter der pedagogisk leiar og barnehagelærar diskuterer, blir foreslått av Informant 2.

#### 4.6 Spørsmål om dei har noko på hjarta.

Til slutt i spørjeundersøkinga kom det ei oppmoding: «Skriv gjerne her dersom du har noko meir på hjarta innafor detta temaet».

Informant 3 skriv her at ho tykkjer at det som nyutdanna, er veldig greitt å ikkje ha leiaransvar. Ho skriv også at det er greitt at det er ein som har kontroll. Då vert det ikkje «fleire kokkar og meire søl», og ein bruker ikkje mykje tid på å samkøyring.

At ein er to på avdelinga med barnehagelærarutdanning gjer at ein har ein støttespelar, sparringspartnar, og ein å dela arbeidsmengda med, skriv informant 4. Ho tykkjer det er supert å vera to på avdelinga med barnehagelærarutdanning.

Informant 1 gjentar at ho meiner at barnehagen burde likestilla henne og pedagogisk leiar, eller ta tak i pedagogisk leiar slik at ho arbeider som ein pedagogisk leiar. Men ho trur ikkje dette kjem til å verta gjort, fordi det vil enten krevja pengar eller tid og ressursar frå leiinga.

Informant 2 skriv at ho har tidlegare jobba som barnehagelærar i barnehagar der det var meir fordelte arbeidsoppgåver og dei vart sett meir på som likeverdige, og dette var ein stil ho lika betre.

## 5.0 Drøfting

I denne delen vil eg drøfta funna i lys av aktuell teori og anna forskning.

### 5.1 Forventningar om leiarskap og vertikal differensiering

Alle informantar er klare på at skilje i arbeidet er at pedagogisk leiar har leiar ansvar og oppgåver relatert til dette, sjølv om det ikkje kjem heilt klart fram kva dette inneber hjå alle. To av svara nemner også at pedagogisk leiar har ansvar for dei tilsette. Dette er ikkje overraskande då Slåtten og Larsen har funne at nokon pedagogiske leiarar har fått utvida personalansvar for tilsette på eiga avdeling og generelt meir administrativt arbeid (2014; 2012). Når pedagogisk leiar er delegert deler av personalleiinga, fører det til at forskjellen mellom dei og øvrig personale vert større (Børhaug, 2018, s. 163). Når informant 1 sin pedagogiske leiar har høgare lønn og har personalansvar, forventar barnehagelæraren også ein større forskjell, i form av styring og leiing. Men det opplever ho at manglar, og ho er difor misnøgd når ho tykkjer forskjellen i lønn ikkje står til forskjellen i styring og leiing frå pedagogisk leiar. Ho relaterer leiars manglande leiarskap til flat struktur på arbeidsplassen og ein pedagogisk leiar som ikkje har utdanning eller krav frå dagleg leiar til å leie vaksne.

Eit paradoks som ein kan sjå i samband med at pedagogiske leiarar no har fått meir personalansvar, er at barnehagelærer/førskulelærer tidlegare ikkje hadde mykje undervisning i leiing, mens det no er mange kunnskapsmål om «ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid» i dei nasjonale retningslinjene for barnahagelærerutdanninga (Bjørke & Melberg, 2018, s. 19). Dagens barnehagelærarar har minimum 15 studiepoeng i Ledelse, Samarbeid og Utviklingsarbeid (LSU), og eventuelt 45 studiepoeng tilsaman i LSU, dersom dei har tatt fagfordjuping i dette (Bjørke & Melberg, 2018, s. 5-6). Slik sett kan truleg mange nyutdanna barnehagelærarar no bli tilsett i stillingar som barnehagelærer der den som har personalansvar for dei har mindre utdanningskompetanse i leiing, enn det dei sjølve har.

I tråd med forventning om leiing, meiner informant 3 og 4 at pedagogisk leiar gjer fleire leiaroppgåver og at det er forventa utifrå stillingsinstruks og løn, og det er med på at dei tykkjer at arbeidsfordelinga fungerer bra. Informant 3 og 4 tykkjer det fungerer bra med ei vertikal deling der pedagogisk leiar har, og tar tydeleg leiaransvar. I kontrast til dette finn Myrvolds i sin rapport at ein pedagogisk leiar hevdar at det var lettare å utnytta kunnskapen hjå begge barnehagelærarane når dei er blitt sidestilte og fått lik lønn og stillingsinstruks

(2014, s. 22). Dette fordi den eine truleg følte at han «ikke fikk brukt seg selv» nok som underordna til pedagogisk leiar. Og ein dagleg leiar omtala stillinga førskulelærer to, som ein «godt betalt assistent» som ikkje fekk brukt kompetansen og kunnskapen sin. Av mine informantar er det informant 2 som tydeleg skriv at ho opplev det slik, at ho ikkje får brukt seg sjølv i stillinga som barnehagelærer. Ho har tidlegare jobba som barnehagelærer der det var meir fordelte arbeidsoppgåver og dei vart sett meir på som likeverdige, og dette var ein stil ho lika betre.

## 5.2 Horisontal arbeidsfordeling

Informant 2 og 5 relaterer arbeidet til ulike grupper. Faggrupper og ansvarsområde er ei arbeidsfordeling som ein finn igjen i forskinga på likestilte barnehagelærarar, og som vert satt i samanheng med forsøk på å få utnytta pedagogeresursane (Eide & Homme, 2019, s. 4; Myrvold, 2014, s. 24). Informant 2 får ikkje tildelt nokon grupper og seier at ho føler seg ofte på nivå med assistentane. Ho føler seg for lite brukt i forhold til at ho er lønna og utdanna som barnehagelærer. I tråd med dette opplever informant 5 at ho får brukt seg når ho er ansvarleg for si aldersgruppe, men ho tykkjer at ho får for lite betalt fordi ho gjer mykje av det same som pedagogisk leiar. Kanskje kan det vera vanskeleg å fordela og delegera passeleg mengde og type med arbeid? Ekspertgruppa for barnehagen meiner at horisontal spesialisering er vanskeleg fordi yrkesutøvinga berre i avgrensa grad lar seg dela opp og fordele på ulike personar (Børhaug, 2018, s. 270).

I Myrvolds rapport (2014) er vanskar med å fordela oppgåver mellom 2 barnehagepedagogar på same avdeling noko som blir sett på som utfordrande både då dei jobba som pedagogisk leiar og barnehagelærer og no som dei jobbar som likestilte pedagogiske leiarar. Og det kan verke som informant 3 er nøgd med arbeidsfordelinga fordi dei klarar å fordela arbeidet då dette i utgangspunktet ikkje treng å vera lett.

Ekspertgruppa for barnehagen hevdar at barnehagepedagogar tradisjonelt har vore ein generalistar, som har hatt eit totalansvar for ei barnegruppe. Og at ein fagleg spesialisering ikkje bør fortrenge generalisten (2018, s. 270). Dei meiner også at barnehagepedagogikken er basert på ei heilskapleg tilnærming der fagleg innhald, læring, lek og omsorg kan sjåast i samanheng (2018, s. 10). Kan det være at oppdeling i møter, ansvarsområde og faggrupper som informant 2 og 5 skriv om, gjer at ein utøver ein mindre

heilskapleg pedagogikk og mister den heilskaplege tilnærminga til arbeidet? Og dersom en ikkje har eit tildelt ansvarsområde som informant 2 skriv om, er det kanskje vanskelegare å setja i gang å gjera arbeid på eige initiativ? Kan dette vera medverkande til at informant 2 ikkje får utnytta plantida tida si og ofte føler seg på nivå med assistentane? At ho blir påverka av organiseringa og ikkje klarer å tenkja heilskapleg? Kanskje ho ikkje vil trø inn på andre sitt domene og heller ikkje starta på noko utan at det er organisert i ei gruppe eller ansvarsområde?

### 5.3 Administrative oppgåver og faglege oppgåver

Det kan verke som om informantane oppgjer at der er meir administrative oppgåver lagt til pedagogisk leiar fordi ho har leiaroppgåver. Dette er noko dei forventar, og informant 3,4, og 5 synest arbeidsfordelinga fungerer. Eide og Homme har også funne at pedagogane ofte skil mellom administrative oppgåver og oppgåver knytt til rammeplanens fagområder (2019, s. 86). Brennum Røsnes fann også ei arbeidsdeling der enkelte pedagogar tok seg av fleire oppgåver knytt til fag, mens andre vart tildelt meir administrative oppgåver (2019, s. 40). I tråd med dette skriv informant 3 at ho i periodar gjer ein større del av det dei har felles ansvar for i plantid, fordi pedagogisk leiar har meir leiaroppgåve. Men til tross for dette tykkjer ho plantida fungerer bra.

Hjå Myrvold trekker ein dagleg leiar fram at skilje i ansvarsområde, og arbeid som oppstod når dei hadde pedagogisk leiar og barnehagelærar, kunne omtalast som eit a- og b-lag (2014, s. 22). Berre Informant 2 opplever noko liknande, at ho ikkje får tildelt administrative eller faglege oppgåver slik at ho ikkje får "brukt seg" og opplever seg ofte på nivå med assistentane. Men dei andre informantane nemner ikkje noko om ein negativ lagdeling som til dømes a- og b-lag på grunn av arbeidsfordelinga.

### 5.4 Positivt å vera to som er utdanna barnehagelærar

To av informantane, 3 og 4, skriv at det er positivt å vera 2 som er utdanna barnehagelærar. Informant 3 tykkjer det er fint fordi ho er nyutdanna og då har ho ein pedagogisk leiar som ho kan læra av. Dette er forståeleg. Det er få yrker der ein trer rett inn i ei leiarstilling ved første tilsetjing.

Enerhaug, Gamperiene og Grismo gjennomførte ein arbeidsmiljøundersøking i fire barnehagar, der dei framhevar betydninga av å få utfordra sine kunnskapar og ferdigheiter (Enerhaug, Gamperiene & Grismo, 2008, s. 34). Dette gjev ei oppleving av utvikling og meistring. Den læringa som då skjer vil kunna påverka den einskilde si oppleving av seg sjølv, og truleg gje ei positiv sjølvbekrefting. I tråd med dette er det informant 4 og 5 som skriv at dei vert utfordra, som samtidig er dei mest nøgde. Informant 4 omtalar pedagogisk leiar som sparring-partner og ein å dela arbeidsmengda med. Informant 5 skriv at dei ikkje er redde for å sei ifrå om dei er ueinige.

Dei tre andre informantane, som ikkje opplevde same type samarbeid med pedagogisk leiar, var ikkje like nøgde med arbeidsdelinga og samarbeidet. Professor Linda Lai ved Institutt for ledelse og organisasjon ved BI, hevdar at forskning viser at dei som får makt, har ein tendens til å sjå på seg sjølv som meir ansvarsfulle og kompetente enn andre. Makt gjer ein meir sjølvsentrert og mindre medfølande, kombinert med mindre mottakeleg for råd og kritikk frå andre (Lai, 2014). Difor er kanskje makta til pedagogiske leiarar eit aspekt som gjer at det kan vera vanskeleg å få til ei god arbeidsfordeling, der ein kan utfordra kvarandre i eit fagleg-felleskap?

## 5.5 Plantid

I februar i 2018 gjorde Utdanningsforbundet ei undersøking om plantid blant sine medlemmer. Dei meinte at denne undersøkinga viste, at før pedagognorma vart innført, var det eit behov for auka mengde plantid i barnehagen. 26 % av pedagogane tok ut mindre enn 4 timar plantid, og 79 % svarar at dette skyldast at det var for få på jobb (Respons Analyse, 2018, s. 3). Dette er ikkje eit problem som vert tatt opp blant informantane i denne spørjeundersøkinga, og alle tykkjer dei får gjort det dei skal, eller at det fungerer bra med arbeidsfordelinga i plantida. Kanskje er det no nok plantid hjå pedagogar tilsett på småbarnsavdeling?

I ei nyare undersøking utført i Kommunale barnehagar i Noreg på vegne av KS, oppgjer 74 % av styrarane at dei legg til rette for samarbeid mellom dei pedagogiske leiarane og barnehagelærarane, i plantida (Rambøll, 2019, s. 3) Berre informant 5 oppgjer at dei har møter ein gong i månaden der det truleg er snakk om møte i plantida. Svara som blir gitt under plantid er korte og lite utdjupande.

## 6.0 Konklusjon

I denne oppgåva har eg sett på korleis arbeidsfordeling mellom barnehagelærar og pedagogisk leiar på småbarnsavdeling opplevast frå fem ulike barnehagelærars perspektiv. Funna må sjåast på som sonderande, og som ei utforsking av eit område me har lite kunnskap om. Funna visar veldig ulike opplevingar, og eg har fått belyst nokon ulike grunnar til dette. Både barnehagens organisering, dagleg leiars involvering, pedagogisk leiars leiarskap, barnehagelærars kompetanse og lønn, spelar inn på barnehagelærar si oppleving av arbeidsfordelinga.

Ein barnehagelærar beskriv at arbeidsfordelinga fungerer, men at han saknar leiarskap får dagleg leiar og pedagogisk leiar, og han opplever at forskjell i løn ikkje kan forsvarast utifrå arbeidsfordelinga. Ein annan barnehagelærar opplever å ikkje få tildelt arbeidsoppgåver som ho tykkjer er passande for ein barnehagelærar, eller å få brukt plantida si. Ho relaterer dette til at barnehagen er organisert i ulike ansvarsområde som ho ikkje får ansvar for, og at pedagogisk leiar ikkje delegerer arbeidsoppgåver. Den tredje barnehagelæraren opplever veldig bra samarbeid og arbeidsfordeling, men opplever at ho gjer mykje det same som pedagogisk leiar og difor burde hatt betre løn. Den fjerde barnehagelæraren opplever at arbeidsfordelinga fungerer heilt greitt. Ho tykkjer det er fint å ha mindre leiaransvar som nyutdanna barnehagelærar, og at det er fint å jobba med ein erfaren som ho kan læra av. Ho meiner også at det er positivt at det er ein leiar slik at ein slepp å bruke tid på å samkøyra. Den femte barnehagelæraren tykkjer forskjellen i arbeidsoppgåver og ansvarsområde rettferdiggjør ulik lønn. Ho tykkjer det er supert å vera to med barnehagelærarutdanning slik at ein har ein støttespelar, sparringspartner, og ein å dela arbeidsmengda med.

Heilt tentativ vil eg forsøka å dra nokre store linjer. Kan det vera slik at utprega horisontal arbeidsfordeling med til dømes veldig lik stillinginstruks og ansvar, eller deling i ulike ansvarsområde og grupper, kan vera vanskelegare å kombinera med ei vertikal arbeidsfordeling der ein har ein pedagogisk leiar som gjer meir leiaroppgåver? Funna i denne spørjeundersøkinga kan tolkast i retning av at dette kan vera vanskeleg. Barnehagelærarane i denne situasjonen opplev blant anna vanskar som manglande leiarskap og eller mangelfull arbeidsfordeling. Og barnehagelæraren som opplev at leiarskap og arbeidsfordeling

fungerer, tykkjer at forskjell i løn ikkje kan forsvareast, fordi ho gjer mykje av det same som pedagogisk leiar.

### 6.1 Vidare forskning

Det er behov for både meir kvalitativ og kvantitativ forskning på barnehagelærarrolla, og på korleis barnehagepedagogar fordeler arbeidet og leier (Børhaug, 2018, s. 164-165). Eg håpar mi oppgåve kanskje kan vera med på å belysa litt kva områder ein kan undersøkje. Truleg burde ein gå djupare inn på spørsmåla om horisontal og vertikal arbeidsfordeling.

Er det slik at nokon formar for organisering, både i barnehagen og mellom dei tilsette i barnehagen, som gjev betre kvalitet og gjer det lettare å fordela arbeid og ansvar mellom pedagogiske leiarar og barnehagelærar? Og er organisering i stillingskategoriane barnehagelærar og pedagogisk leiar ei hensiktsmessig organisering i barnehagen?

## Kjeldeliste

- Aubert, V. (1985). *Det skjulte samfunnet (B. Alstad, Trans.)* (Ny. utg.). Oslo: Universitetsforlaget (Originalt arbeid publisert 1965).
- Bjørke, S. & Melberg, J. (2018). Nasjonale retningslinjer for barnehagelærerutdanning. UHR-Lærerutdanning. Henta frå [https://www.uhr.no/\\_f/p1/i8dd41933-bff1-433c-a82c-2110165de29d/blu-nasjonale-retningslinjer-ferdig-godkjent.pdf](https://www.uhr.no/_f/p1/i8dd41933-bff1-433c-a82c-2110165de29d/blu-nasjonale-retningslinjer-ferdig-godkjent.pdf)
- Brennum Røsnes, B. M. (2019). *Hvordan påvirker skjerpet pedagognorm ledelse i barnehagen?* OsloMet - storbyuniversitetet, ODA Open Digital Archive. Henta frå [https://odahioa.archive.knowledgearc.net/bitstream/handle/10642/7715/R%c3%b8snes\\_BeritMarieBrennum.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://odahioa.archive.knowledgearc.net/bitstream/handle/10642/7715/R%c3%b8snes_BeritMarieBrennum.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Børhaug, K. (2018). *Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv : et kunnskapsgrunnlag*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Henta frå <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/barnehagelærerrollen-i-et-profesjonsperspektiv--et-kunnskapsgrunnlag/id2621274/>
- Børhaug, K. & Lotsberg, D. Ø. (2016). *Barnehageleing i praksis*. Oslo: Samlaget.
- Christoffersen, L. & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskrivning for studenter* (5. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Eide, H. M. K. & Homme, A. (2019). *"Jo flere vi er sammen..." En undersøkelse av organisering og arbeidsdeling i åtte barnehager med økt andel pedagoger*. Bergen Open Reserch Archive - UiB: NORCE Norwegian Reserch centre as. Henta frå <http://hdl.handle.net/1956/20759>
- Enerhaug, H., Gamperiene, M. & Grismo, A. (2008). Arbeidsmiljøet i barnehagen, en casestudie i 4 barnehager i offentlig og privat sektor. *AFI-notat*, (9). Henta frå
- Hals Kolsrud, H. (2015). *Morgendagens barnehager. En fortolkende, metodetrianglerende undersøkelse av organisering av barnehager med høy andel barnehagelærere*. Høgskolen i Oslo og Akershus, ODA Open Digital Arcive. Henta frå <https://oda.hioa.no/nb/morgendagens-barnehager-en-fortolkende-metodetrianglerende-undersokelse-av-organisering-av-barnehager-med-hoy-andel-barnehagelaerere>
- KS & Utdanningsforbudet. (2018). Kjennelse om SFS 2201 Protokoll for nemder. Henta frå [https://www.utdanningsforbundet.no/contentassets/f37a640a45e247a59c4ccaf8cc20057f/kjennelsen-sfs2201-\\_170418.pdf](https://www.utdanningsforbundet.no/contentassets/f37a640a45e247a59c4ccaf8cc20057f/kjennelsen-sfs2201-_170418.pdf)
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervjuet* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lai, L. (2014). *Makt og påvirkningskraft*. Oslo: Cappelen Akademisk.
- Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode: veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Larsen, A. K. & Slåtten, M. V. (2014). *Mot en ny pedagogisk lederrolle og lederidentitet?* Nordisk barnehageforskning 2014, Vol. 7
- Myrvold, H. B. (2014). *Fra pedagogiske ledere til likestilte barnehagelærere*. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus. Henta frå <https://docplayer.me/1591536-Fra-pedagogiske-ledere-til-likestilte-barnehagelaerere.html>
- PBL, Utdanningsforbundet, Fagforbundet & Delta. (2018). Hovedavtale og hovedtariffavtale mellom PBL (Private barnehagers landsforbund) på den ene side og



- Utdanningsforbundet Fagforbundet Delta på den annen side for perioden 1. mai 2018 - 30. april 2020. Henta frå <https://avtale.fagforbundet.no/files/agreements/5be94c42490a6193623454.pdf>
- Rambøll. (2019). *FOU-Prosjekt nr. 184005 Praktisering av barnehageavtalen SFS2201*. Henta frå <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/forskning-og-utvikling/fou-rapporter/Praktisering-av-plantid-i-barnehageavtalen.pdf>
- Respons Analyse. (2018, 5. mai). *Undersøkelse blant Utdanningsforbundets medlemmer som er pedagogiske ledere og barnehagelærere*. Utdanningsforbundet. Henta frå <https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/lonn-og-arbeidsvilkar/arbeidstid/undersokelse-blant-pedagogiske-ledere-og-barnehagelarere.pdf>
- Slåtten, M. V. & Larsen, A. K. (2012). Nye ledelsesutfordringer krever bedre utdannede ledere, *Første Steg 8 (3)*, 14-17.
- Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Utdanningsdirektoratet. (2015, 27. juli). *Rundskriv F-04-11: Veileder om kravene til pedagogisk bemanning i barnehageloven med forskrifter*. Oslo: Utdanningsdirektoratet. Henta frå <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/barnehage/bemanning/Veileder-om-kravene-til-pedagogisk-bemanning-i-barnehageloven-med-forskrifter/>
- Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagen. Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Utdanningsdirektoratet.
- Utdanningsforbundet. (2020). *SFS 2201 Arbeidstid barnehage*. Henta frå <https://www.utdanningsforbundet.no/lonn-og-arbeidsvilkar/tariffavtaler/ks/sfs-2201---arbeidstid-barnehage/>