



BACHELOROPPGAVE

Bemanningsopprøret: Barnehagelæreres
argumenter om bemanningsnormen.

The staffing revolt: Kindergarten teachers' arguments about the
staffing norm.

Kandidatnummer: 371 & 249

BLUBACH

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Veileder: Vigdis Foss

Innleveringsdato: 31.05.2021

Antall ord: 11946

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle
kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Engelsk sammendrag (Abstract)

In this study, we look at how kindergarten teachers argue to describe their experiences with the staffing norm that was enacted in May 31st 2018. The staffing norm is a current debate that is prominent in the media and is an important part of kindergarten. We use resources from rhetoric and discourse theory when we analyze the kindergarten teachers' argumentation. The material on which the study is based is texts written anonymously by kindergarten teachers at barnehageoppror.com. These texts were written as part of a revolt against the staffing norm enacted in 2018. The main finding of the study is that the argument used in the texts is emphasized on the kindergarten teachers' feelings. Academic arguments are not emphasized in the selected texts. If kindergarten teachers want to have a real impact on the staffing norm, the academic arguments must be strengthened in order to get an equal response from the intended audience.

Forord

Denne oppgaven markerer en avslutning på tre år som studenter ved barnehagelærerstudiet ved Høgskolen på Vestlandet. Det har vært tre spennende og lærerike studieår som har forberedt oss godt og gitt oss god kunnskap om yrket vi skal nå tre inn i.

Vi vil først og fremst takke veilederen vår, Vigdis Foss. Takk for den gode veiledningen og støtten du har gitt oss i veiledningene og utenom når vi har trengt råd og hjelp. Tusen takk for din kunnskap og ditt engasjement. Det har vært veldig givende å drøfte sammen med deg og vi har tilegnet oss mye kunnskap under dine veiledninger.

Vi vil takke familiene våre som har stilt opp for oss når vi har skrevet denne bacheloroppgaven. De har vært en stor hjelp med korrekturlesning, tips og råd, og de har vært støttende ved å tilrettelegge tid for at vi skulle få skrevet denne oppgaven.

Vi vil takke hverandre for det gode samarbeidet vi har hatt og setter pris på erfaringen vi har fått ved å skrive sammen. Vi har knyttet et godt vennskap vi håper varer og at vi fortsetter å hjelpe hverandre videre i de jobbene vi skal tre inn i.

Innholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| 1.0 Innledning..... | 6 |
| 1.1 Oppgavens struktur..... | 7 |
| 2.0 Relevant teori | 8 |
| 2.1 Diskurs..... | 8 |
| 2.2 Retorikk | 9 |
| 2.3 Retorisk situasjon | 11 |
| 3.0 Kontekstuell innramming | 11 |
| 3.1 Bemanningsnormen..... | 12 |
| 3.2 Barnehageloven | 12 |
| 3.3 Rammeplanen | 13 |
| 3.4 Kvalitet | 14 |
| 3.5 Barnehageopprøret | 14 |
| 4.0 Metode..... | 15 |
| 4.1 Kvalitativ metode | 16 |
| 4.2 Utvalg og metode | 17 |
| 4.3 Etikk | 18 |
| 4.4 Analyseverktøy..... | 18 |
| 4.5 Analyse kategorier..... | 19 |
| 5.0 Analyse..... | 19 |
| 5.1. Diskursen om de utslitte ansatte | 20 |
| 5.2 Diskursen om barna som ikke får det de trenger..... | 22 |
| 5.3 Diskursen om en utilstrekkelig bemanningsnorm | 24 |
| 6.0 Drøfting | 27 |
| 6.1 Tekstenes formål | 28 |
| 6.2 Overbeviser diskursene?..... | 28 |
| 6.3 De utslitte ansatte | 29 |

| | |
|---|----|
| 6.4 Barna som ikke får det de trenger | 30 |
| 6.5 Diskursen om bemanningsnormen | 32 |
| 6.6 Faglig argumentasjon | 33 |
| 7.0 Avslutning | 35 |
| 8. Litteraturliste | 37 |

1.0 Innledning

Bemanning i barnehagen er et tema som har vært debattert og diskutert lenge. Et kjapt søk på bemanningsnormen eller bemanning i barnehagen, gir treff på nettsider som barnehage.no, utdanningsnytt.no og ulike aviser som Aftenposten, Dagsavisen og lignende. Bemanning i barnehagen er også en del av politikken til partier som Høyre, Arbeiderpartiet, Rødt, FRP og Krf. Felles for disse partiene, er at de ønsker at 50 prosent av de ansatte skal være pedagoger eller barnehagelærere, og at grunnbemanningen skal være standard i alle barnehager. Selv om bemanningen er en viktig sak hos mange politiske partier, så er det mange i barnehagesektoren som ikke synes bemanningen er tilstrekkelig og jobber hardt for å få til en endring.

I 2017 var kunnskapsminister Jan Tore Sanner på God Morgen Norge i en debatt sammen med barnehagelærer Anniken Myrnes. Under denne debatten trakk Myrnes frem at grunnbemanningen i den nye bemanningsnormen er lik den uskrevne normen om bemanning som har vært siden 70-tallet. Hun fortalte også om praksiserfaringer der barn ikke får den omsorg og oppfølging som de trenger. Jan Tore Sanner sa at de barnehageansatte er «helter», og at foreldrene er fornøyd med den norske barnehagen, og han mente at den nye bemanningsnormen ville være med på å øke bemanningen i barnehagen (Tv2, 2018).

I løpet av 2020 ble landet stengt ned på grunn av Covid-19. Barnehagene og de ansatte i barnehagene ble sett på som et samfunnskritisk yrke. Barnehagene har vært åpne i løpet av pandemien og gjort en fantastisk jobb for samfunnet. I løpet av koronasituasjonen har de ansatte i barnehagen blitt kalt «superhelter» og «barnehagehelter» slik som Jan Tore Sanner kalte barnehageansatte «helter» i 2017. Kunnskapsminister Guri Melby ga en hilsen 12. mars 2021 til alle de ansatte i barnehagene i Norge på PBL sin facebook-side. Der sier hun at alle som jobber i barnehagene under pandemien fortjener en klapp på skulderen. Private Barnehagers Landsforbund – PBL lagde klær med sitat «å bry seg er også smittsomt», og det har vært diskutert om et klesplagg kan være motiverende eller provoserende for den jobben barnehageansatte har gjort i løpet av koronapandemien (PBL, 2021).

Å bli kalt en barnehagehelt eller superhelt har hatt ulike reaksjoner hos de ansatte i barnehagene. Barnehageassistent Terje Johansen har laget en facebook-side der han hyller barnehageansatte og viderefører «heltebegrepet» og har 11 000 medlemmer (Sillesen, 2021). Et motsvar på å bli kalt «helter» kommer fra pedagogisk leder Nicolai Paul Celdran-

Johannessen som skriver et innlegg på barnehage.no (Celdran-Johannessen, 2021). Der skriver han at han er så utrolig lei av å bli kalt en superhelt og føler seg ekstremt dårlig ivaretatt i et det han tenker er et av de viktigste yrkene vi har. Celdran-Johannessen legger også frem at barnehagene fra og med 16.02.2021 ikke lenger har en samfunnskritisk funksjon, men bare er en viktig samfunnsfunksjon. I løpet av pandemien har ønsket om økt bemanning i barnehagene blitt forsterket.

Mange som har ytret seg om bemanningsnormen har gjort det gjennom barnehageopprøret.com. Barnehageopprøret er en aksjonsgruppe som lenge har engasjert seg for bedre bemanning i barnehagene, blant annet ved å be foreldre og ansatte å skrive om sine erfaringer med bemanningsnormen. Vi ble nysgjerrige på hvordan barnehagelærere argumenterer for bedre bemanning og vil i denne studien analysere argumentasjon i tekster som handler om bemanning i barnehagen og er publisert via barnehageopprøret.com. For å gjøre dette vil vi benytte oss av faglige ressurser om retorisk analyse og diskursanalyse.

Som barnehagelærerstudenter har vi fått erfaring i hvordan hverdagen i barnehagen er under praksisperiodene vi har hatt i utdanningsløpet vårt. Vi har erfaringer fra ulike barnehager der vi har kjent på kroppen hvordan det er når det er mangel i bemanningen, men vi har også gode erfaringer fra når bemanningen er tilstrekkelig. Da vi skulle velge tema for bacheloroppgaven valgte vi å skrive om bemanningsnormen, for vi ønsker å fordype oss i debatten om bemanningsnormen. Bemanningen i en barnehage har mye å si på hvordan barna og de ansatte har det i barnehagen og det er det vi skal se videre på i denne oppgaven.

Oppgavens problemstilling lyder som følgende:

Hvilke argumenter bruker barnehagelærerne for å beskrive sine erfaringer med bemanningsnormen?

Vi har valgt å benytte oss av kritiske ressurser fra teori om retorikk og diskurs for å se nærmere på argumentasjon om bemanningsnorm.

1.1 Oppgavens struktur

I **kapittel 1** har vi en innledning med aktuell debatt for å gi en bakgrunn for valg av tema og problemstilling.

I **kapittel 2** legges frem relevant teori og teoretiske perspektiver.

I **kapittel 3** gis det ytterligere innføring av det kontekstuelle rammeverket knyttet til barnehagen og bemanningsnormen.

I **kapittel 4** presenteres det metodiske valget som er tatt, og refleksjoner rundt hvordan valgene er med å svare på forskningsspørsmålet best mulig.

I **kapittel 5** kategoriseres utdrag fra tekstene i diskurser og utdragene blir analysert med retorikk som kritisk ressurs.

I **kapittel 6** drøftes funnene fra analysen knyttet opp mot den aktuelle debatten, teorien og metoden som er knyttet til funnene.

I **kapittel 7** avsluttes oppgaven ved å oppsummere funnene og en utforskning om problemstillingen er besvart. Etter avslutningen ser vi på hva som kunne vært aktuell som videre forskning.

2.0 Relevant teori

Vi vil i det følgende legge fram teoretiske perspektiver fra retorikk- og diskursfeltet som en innramming for å studere argumentasjon om bemanningsnormen.

2.1 Diskurs

Diskurs betyr tale, samtale og drøftelse, og er et begrep som blir brukt på forskjellige måter. Foucault sitert i Neumann (2001, s. 17) sier at diskurser er «practices that systematically form the objects of which they speak. Jørgensen og Phillips (1999, s. 17) forklarer diskurs som en ide at språket er strukturert i forskjellige mønstre som ulike utsagn følger når vi handler innenfor sosiale områder. For å kunne si at noe er en diskurs sier Renkema referert i Cohen, Manion og Morrison (2018, s. 687) at det må være en grammatisk relasjon mellom de ulike delene av teksten eller samtalen. Det må være struktur i teksten for å at det skal gi mening og teksten må være skrevet med intensjon. Den må være akseptert av den intenderte publikum og den må gi ny informasjon. Konteksten og omstendighetene må være tydelig og til slutt må teksten gå videre til virkeligheten leseren, tolkeren, forskeren og andre intenderte aktører forholder seg til. Diskurs er altså en bestemt måte å tale om og forstå verden på, og ved hjelp av språket skaper vi representasjoner av virkeligheten. Språket som barnehagelærerne bruker i

sine tekster vil skape en representasjon for virkeligheten om hvordan bemanningsnormen erfares av barnehagelærerne.

2.2 Retorikk

Lloyd F. Bitzer mener at en retorisk ytring er en ytring som har hensikt å frambringe en handling eller forandring i verden. På norsk snakker vi om å overbevise og overtale (Aksnes, 2007, s. 11). Disse to ordene har ulik betydning, der overbevise er en frivillig endring av tankesettet sitt, mens overtalelse blir sett på som en motvillig måte å gå med på noe mens man gjerne fremdeles er uenig (Bitzer referert i Bakken, 2014, s. 17). Ifølge Jensen og Ulleberg (2019, s. 40) var retorikk i antikken knyttet til det muntlige språk og en talekunst, men i moderne tider er det også knyttet til skriftlige og sammensatte tekster (Bakken, 2014, s. 18). Begrepet retorikk kan deles inn i tre ulike fenomener. Den første som tidligere nevnt er den muntlige og skriftlige måten å overbevise og overtale noen. Den andre handler om faget der man forsker og underviser i språkbruk, og den siste som lærebok i retorikk (Bakken, 2014, s. 18). Bakken (2014, s. 19) trekker også frem den dagligdagse bruken av retorikk som en fjerde betydning. Denne formen for retorikk kan ofte bli brukt som språklig manipulasjon, sleipe argumenter og tomme ord. Selv om retorikken kan bli brukt negativt, så må man være klar over det positive med retorikken også. For retorikken kan hjelpe oss med å bli mer bevisst over vår egen overtalende språkbruk, og gi oss bedre verktøy for å oppdage negative overtalelsesstrategier hos andre (Bakken, 2014, s. 19).

For å se videre på om en overtaler eller overbeviser noen gjennom sitt skriftlige språk og retorisk bruk, må vi se på retorikkens bevismidler. Bevismidlene er delt inn i teknisk og ikke-teknisk. I kategorien ikke-teknisk bevismiddel regnes bevisene man ikke finner i selve teksten, og de tekniske er bevismidlene man finner i teksten (Bakken, 2014, s. 49). I disse tekniske bevismidlene finner vi ethos, logos og pathos. Ethos handler om å gi bevis for sin troverdighet og taleren/forfatterens autoritet er sentralt (Jensen og Ulleberg, 2019, s. 404). Bakken legger frem at en persons troverdighet ikke er konstant, så han deler ethos inn i tre kategorier: innledende, avledet og endelig ethos (Bakken, 2014, s. 53). Relevant for vår oppgave er avledet ethos og det handler om å finne troverdigheten til forfatteren på grunnlag av teksten. Et tydelig eksempel på dette vil være hvis forfatteren av teksten skriver eksplisitt «jeg er barnehagelærer» eller «med lang erfaring som både barnehagelærer og pedagogisk leder».

I en tekst som skal overtale sitt publikum, må en ta i bruk en følelsesmessig affekt og den retoriske appellformen *pathos* (Bakken, 2014, s. 62). Avsenderen må vekke et følelsesmessig engasjement for å opprettholde oppmerksomheten hos mottakerne. Hvis teksten ikke vekker følelser eller engasjement hos mottakerne, så kan det ende i at mottakeren slutter å lese teksten. Når en vekker følelser hos mottakeren vil disse følelsene påvirke hvordan mottakeren vurderer saken, og følelsene kan bli brukt som en motivator for å overbevise. For å gripe følelsene og motivasjonen hos leseren, blir det anbefalt å legge en sterk følelsesappell i den avsluttende delen av en tale/ tekst for å overtale mottakerne enda mer (Bakken, 2014, s. 62). I et debattinnlegg om barnehageansatte er superhelter på agendamagasin.no, har vi et eksempel på hvordan en sterk følelsesappell kan brukes.

Vi må ta forskning på alvor og begynne å jobbe på en måte som gagnar barn og ansatte i barnehagene. Skal det være mulig å stå i dette yrket frem til pensjonsalder må noe gjøres. For det tærer. Og hvis vi er superhelter, så er late, feige politikere med null innsikt i barnehagedrift, viktigheten av tidlig innsats og hvor umulig det faktisk er å gjøre jobben vi er pålagt å gjøre under de forutsetningene vi opererer under, vårt kryptonitt. Hva skal til for at noe blir gjort? (Dale, 2021).

Den retoriske appellformen *logos* innebærer at mottakerne har blitt overbevist av sanne eller sannsynlige resonnement eller argumenter (Bakken, 2014, s. 69). Logos er orientert mot sakens innhold og man appellerer til fornuft og logiske resonnementer, overbevisning og argumentasjon (Jensen og Ulleberg, 2019, s. 404). Teksten kan deles inn i to elementer som inneholder beskrivelsene og argumentasjonen. I beskrivelsene vil personer, gjenstander, utsagn og verden bli beskrevet på en slik måte at mottakerne kan være enige og kjenne seg igjen i utsagnene og akseptere disse. Argumentasjonen og påstandene man legger frem i teksten sin må fremstå som sanne eller sannsynlige for å ha en overbevisende kraft (Bakken, 2014, s. 69). Et eksempel på dette kan være:

Det ville vært tilnærmet full bemanning ved å redusere åpningstiden til åtte timer og 15 minutter. [...] Skjønt, selv ikke da ville det ordinært ha vært mulig med full bemanningstetthet på grunn av pauser, møter og plantid som ansatte i stor grad ofret under gjenåpningen april 2020 med stramme kohorter (Johansen, 2021).

2.3 Retorisk situasjon

For å bli god til å overbevise er det ikke nok å vite hva man skal si og hvordan man skal si det. En må velge *det rette øyeblikket* eller *kairos* som det heter på gresk (Bakken, 2014, s. 85).

Et av de viktigste forskningsområdene innenfor moderne retorikk, er forholdet mellom teksten og situasjonen (Bakken, 2014, s. 86). Bitzer referert i Bakken (2014, s. 86) mener at for å se på forholdet mellom teksten og situasjonen, må en se på begrepet *retorisk ytring* og en slik ytring har et formål å frambringe handling eller forandring i verden. I en retorisk ytring ønsker man å endre mottakerens tankemønster slik at de skal endre mening og handle eller tenke på en spesiell måte (Bakken, 2014, s. 86).

En retorisk situasjon defineres som en situasjon der man ved hjelp av språklige ytringer prøver å få frem forandring, og retorisk situasjon består av tre bestanddeler: et påtrengende problem, et publikum og tvingende omstendigheter (Bitzer, referert i Bakken, 2014, s. 86). For at en retorisk ytring skal få muligheten til å forandre noe, må det være et påtrengende problem som kan løses ved hjelp av en språklig ytring, og det er dette problemet som avgjør hvilke situasjoner som kan kalles for en retorisk situasjon (Bitzer, referert i Bakken, 2014, s. 86). Det påtrengende problemet i denne studien er bemanningssituasjonen og hvordan den erfares av barnehagelærere. Den retoriske situasjons publikum definerer Bitzer referert i Bakken (2014, s. 87) som personer som lar seg påvirke av språklige ytringer og som kan bidra til forandring slik at problemet løses. I konteksten til vår oppgave, så er det politikere, eiere og andre som har en reell innvirkning på bemanningsnormen, blir ansett som publikum til barnehageopprørets tekster. Andre som leser disse tekstene og som ikke er en del av publikummet, vil kalles mottakere eller lesere. Bitzer referert i Bakken (2014, s. 87) definerer alle personer, hendelser, gjenstander og relasjoner som finnes i situasjonen og som regulerer hva som er mulig å gjøre for å løse problemet, for *tvingende omstendigheter*. De tvingende omstendighetene i denne studien er tekstene skrevet til barnehageopprøret for å gi et innblikk på hvordan bemanningsnormen erfares.

3.0 Kontekstuell innramming

I det følgende vil vi presentere viktige bestanddeler i den retoriske situasjonen i denne sammenheng. En retorisk situasjon defineres som en situasjon der man ved hjelp av språklige ytringer prøver å få frem forandring, og en trenger tre bestanddeler: et påtrengende problem, et publikum og tvingende omstendigheter (Bitzer, referert i Bakken, 2014, s. 86).

3.1 Bemanningsnormen

Det påtrengende problemet bemanningen i barnehagene og den bemanningsnormen som ble vedtatt. Bemanningsnormen er et lovfestet minimumskrav om grunnbemanning i barnehagen. I barnehageloven (2005, § 25) står det at grunnbemanningen i en barnehage skal være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet. I innstillingen til Stortinget fra utdannings- og forskningskomiteen (2017-2018 s. 1) begrunner Kunnskapsdepartementet at barnehagens bemanning og samlede kompetanse har stor betydning for hvor godt barnehagetilbudet er. Det er viktig med et tilstrekkelig antall voksne i barnehagen for at barnas behov for omsorg, lek og læring skal ivaretas. Bemanningsnormen baserer seg på antall barn per ansatt i ulike aldre. Det skal være minst én ansatt per tre barn under tre år og én ansatt per seks barn over tre år. I august det året barnet fyller tre år, blir barnet regnet som tre år (Utdanningsdirektoratet, 2018).

Bemanningsnormen ble lovfestet 31.mai 2018. Barnehagene fikk ett år på seg for å innfri kravene. Hvis disse kravene ikke ble innfridd innen 1.august 2019, må barnehageeier søke om dispensasjon (Utdanningsdirektoratet, 2018).

For å få finansiert kravene om bemanning i barnehagen, vedtok Stortinget 15. juni i det reviderte nasjonalbudsjettet en ekstra finansiering på 100 millioner. 60 millioner skulle fordeles til de private barnehagene og 40 millioner skulle fordeles til de kommunale barnehagene (Utdanningsdirektoratet, 2018).

For å kunne se bemanningsnormen i sin helhet, må vi også se på pedagognormen.

Pedagognormen ble vedtatt året før bemanningsnormen. Den ble vedtatt i august 2017. Denne normen krever at det skal være minst en pedagogisk leder per syv barn under tre år og en pedagogisk leder per 14 barn over tre år.

3.2 Barnehageloven

Barnehageloven og rammeplanen er en del av de tvingende omstendighetene, for de kan ha en reell innvirkning på bemanningsnormen hvis bemanningen i barnehagene ikke klarer å følge opp kravene fra barnehageloven og rammeplanen.

Loven om barnehagen gir forskrifter og lover som barnehagene skal følge. Det er i barnehageloven at kravene om bemanning blir lagt frem. Her vil vi trekke frem de delene av barnehageloven som er relevant for vårt utvalg av tekster som skal analyseres og drøftes.

I kapittel VI (2005, § 24) står det:

Barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse. Barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som barnehagelærer eller annen høyskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse.

Departementet kan gi forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon og forskrift om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner fra utlandet.

Videre i barnehageloven står det om det psykososiale barnehagemiljø og hva dette innebærer. § 41 handler om nulltoleranse og forebyggende arbeid mot mobbing i barnehagen. Krenkelser slik som utestengning, diskriminering og trakassering er ikke godtatt og alle som arbeider i barnehagen skal gripe inn når de ser et barn utsettes for slike krenkelser. § 42 handler om plikten de ansatte i barnehagen har for å sikre at barna har et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø og hvilke tiltak som skal iverksettes om man oppdager et barn bli krenket i barnehagen (Barnehageloven, 2005).

3.3 Rammeplanen

Rammeplanen trådte i kraft august 2017, og er en forskrift om barnehagens innhold og oppgaver. I rammeplanen har barndommen egenverdi og barnehagen skal ha en helhetlig tilnærming til barnas utvikling. Barnehagens samfunnsmandat skal i samarbeid med hjemmet, ivareta barnas behov for omsorg og lek. Den skal fremme læring og danning som grunnlaget for allsidig utvikling og sørge for at barna blir anerkjent og får medvirke i sin hverdag. Alle disse verdiene skal gjenspeiles i barnehagen og det skal fremmes demokrati, mangfold og gjensidig respekt, bærekraftig utvikling, livsmestring og helse (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 7).

Alle i personalet skal bidra til å oppfylle målene og kravene i rammeplanen med utgangspunkt i sine erfaringer og sin kompetanse. Pedagogiske leder har ansvar for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet med godt faglig skjønn (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 16).

Rammeplanen sier at planlegging og dokumentasjon er viktig for å gjennomføre det pedagogiske arbeidet og skal bidra til kontinuitet, der fagområdene, refleksjon, barnas utvikling og utvikling av virksomhet står sentralt (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 25).

Tilrettelegging av det allmennpedagogiske tilbudet handler om at alle barnehager skal legge til rette og sørge for at barn som har behov for ekstra oppfølging og støtte, får det tilbudet de har krav på i korte eller lengre perioder (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 26).

Progresjon er en del av pedagogiske arbeidet, der personalet skal legge til rette å tilby barn utfordringer passet deres erfaringer, interesser, kunnskaper og ferdigheter. Progresjon i barnehagen handler om at personalet skal bidra til at alle barn får mestningsopplevelse og har noe å strekke seg til. Progresjon skal også gjennomføres av personalet gjennom bevisst bruk av ulike materialer og gjøre dem tilgjengelig for barna (Utdanningsdirektoratet, 2017, s. 28).

3.4 Kvalitet

Argumentene om bemanningen knyttes ofte til kvalitet. Vi vil derfor si noe kort om kvalitetsbegrepet og hva som menes med kvalitet i barnehagene her.

Kvalitet stiller spørsmål til hvordan noe er, hvilke egenskaper et fenomen har og hva som er typisk for dette fenomenet (Kvistad og Sjøbstad, 2005, s. 26). Mange forbinder ordet kvalitet til noe som fungerer godt og noe som er bra. Men hvem er det som kan si om noe om kvaliteten? I barnehagen kan vi snakke om en spesifikk form for kvalitet og Kvistad og Sjøbstad (2005, s. 29) legger frem begrepet barnehagekvalitet. Det ble satt en definisjon i prosjektet om *Den norske barnehagekvaliteten*, der det er barna, foreldre og de ansattes oppfatninger og erfaringer med barnehagen og i hvilken grad barnehagen oppfyller faglige og samfunnsmessige kriterier på hva en god barnehage er, og det er disse aktørene som primært blir spurt når kvaliteten skal diskuteres (Kvistad og Sjøbstad, 2005, s. 29). Faglige vurderinger og forskning kan også si noe om hva som har god kvalitet og ikke (Kvistad og Sjøbstad, 2005, s. 27). I en barnehagesammenheng må vi se på hva rammeplanen og barnehageloven sier om hva som kvalifiserer som kvalitet i barnehagen. Det er altså barna, foreldrene, de ansatte og de faglige instansene som kan uttrykke hva som ligger til grunn for kvaliteten i barnehagen.

3.5 Barnehageopprøret

Barnehageopprørets språklige ytringer for å fremme sin mening om bemanningsnormen og deres ønske om å ha reell innvirkning er en del av de tvingende omstendighetene.

I februar 2016 begynte «barnehageopprøret». Opprøret startet etter at regjeringen la frem sine visjoner for barnehagefeltet. Disse visjonene omhandlet læringsmål, der blant annet at alle 5-åringer skulle språkstestes- og kartlegges og en språknorm skulle innføres.

«Barnehageopprøret» mener at disse visjonene ikke passer sammen med

barnehagetradisjonen med lek i sentrum. Etter et fellesmøte bestående av barnehageansatte, ble aksjonsgruppen «barnehageopprøret2016» opprettet. Grunnet sterk mobilisering støttet stortinget barnehageopprørets krav, og høsten 2017 kom rammeplanen hvor leken står som barnehagens kjerneaktivitet og var uten språknorm.

Aksjonsgruppen begynte et nytt opprørt kalt «barnehageopprøret2018» som tok for seg bemanningen i barnehagene og den lovfestede bemanningsnormen som skulle vedtas mai 2018. I denne aksjonen eller kampanjen er det vekt på hva barnehageopprøret mener om bemanningsnormen. De mener den er mangelfull og ikke tar hensyn til åpningstider, pedagogenes arbeid, møter, pålagte praktiske oppgaver, HMS-oppfølging, kurs, ferier og alt det som tar de ansatte bort fra det direkte arbeidet med barna. De opprettet en emneknagg kalt #Uforsvarlig der barnehageansatte og foresatte ble oppfordret til å dele historier fra barnehagehverdagen. Disse historiene ga et innblikk i hvordan personellressursene blir brukt og hvordan barnehageansatte og foresatte erfarer bemanningen i barnehagen. Da bemanningsnormen kom til høring, la Utdanningsforbundet frem krav om at grunnbemanningen skal gjelde i hele åpningstiden for hele uken, forslag om dispensasjon fra grunnbemanningen må strykes, og at det bør innføres bestemmelser om gruppestørrelser i barnehageloven (Utdanningsforbundet, 2018). Barnehageopprøret støttet Utdanningsforbundet i dette, men da bemanningsnormen ble vedtatt, ble ikke disse punktene ivaretatt. Derfor startet barnehageopprøret nye kampanjer som #egentlig og #faktisk.

#faktisk brukes for å kartlegge hvor stor del av dagen det er bemanning i henhold til normen som krever seks barn over tre år per ansatt og tre barn under tre år per ansatt. Hensikten med #faktisk er for å se om normen er reell.

#egentlig brukes for å undersøke hvordan hverdagen i barnehagen egentlig er etter innføringen av bemanningsnormen.

Opprøret har 25 861 medlemmer på facebook-gruppen *barnehageopprøret*. De får tilsendt fortellinger som omhandler bemanningsnormen og hvordan barnehagehverdagen er (Hentet fra barnehageopprøret.com)

4.0 Metode

Da vi startet på vår prosess for å finne metode til vår bacheloroppgave, måtte vi sette oss inn i hva metodebruk er. Christoffersen og Johannessen (2012, s. 16) skriver at samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan en går fram for å skaffe seg

informasjon. Ordet metode er opprinnelig av ordet *methodos* som betyr å følge en bestemt vei mot et mål. Videre forklarer Christoffersen og Johannessen (2012, s. 16) at en også bruker samfunnsvitenskapelig metode når en skal analysere informasjonen og hva informasjonen kan fortelle oss om samfunnet. De viktigste kjennetegnene for metode er åpenhet, systematikk, grundighet og dokumentasjon.

En metode velges på grunn av at den egner seg best til sitt spørsmål eller problemstilling (Dalland, 2017, s 51), og valget av metodebruk står mellom kvantitativ og kvalitativ metodebruk. En av disse metodene blir brukt som et redskap i sin undersøkelse (Dalland, 2017, s. 54).

4.1 Kvalitativ metode

Kvalitativ metode er mer fleksibel i måten en tilegner seg informasjon og data på. Her brukes det åpne spørsmål og det tillater større grad av tilpasning av hvordan spørsmålene stilles fra deltaker til deltaker (Christoffersen og Johannessen, 2012, s. 17). Denne metoden går i dybden og får mange opplysninger om få enheter. Det vil si at en får mer informasjon av en informant enn den kvantitative metoden. Intervju er ofte et verktøy i den kvalitative metoden og intervju er preget av fleksibilitet uten faste svaralternativer (Christoffersen og Johannessen, 2012, 77). Forskeren får også ustrukturerte observasjoner og datainnsamlingen forholder seg til direkte kontakt med feltet. Innsamlet data prøver å få frem en sammenheng og helhet, og målet med fremstillingen av dataen er forståelse. Forskeren er delaktig og har mulighet til å påvirke datainnsamlingen og det er et jeg-du forhold mellom forskeren og undersøkelsespersonen (Dalland, 2017 s. 53).

Kvalitativ metode tar også for seg hvordan en skal analysere datainnsamlingen en har samlet inn. Kvalitativ dataanalyse involverer å ta dataen inn i formater og dokumenter, og lage et system for analysen. Videre skal dataen presenteres og beskrives. For å analysere dataen må en utforske og lage mening av dataen. Dataen må settes inn i kategorier for å få frem de viktige punktene. I disse kategoriene må en finne sammenhengene, temaene, finne begreper, mønstre og sammenligning. Så kan en videre bruke diskursanalyse for å bearbeide dataen enda mer (Cohen, Manion & Morrison, 2018, s. 644).

Validitet er et begrep som tar for seg i hvilken grad et resultat er av et forsøk er gyldig. En tydeligere beskrivelse av validitet er gyldighet i slutninger om det som er satt som et mål å

undersøke (Christoffersen og Johannesen, 2014, s. 24) Begrepet blir brukt for å understreke hvor godt eller relevant data representerer fenomenet og hvor valide beslutninger av det forskeren ønsker å måle er. Christoffersen og Johannesen (2014, s. 24) hevder at validitet ikke må oppfattes som noe absolutt, men at det heller er et kvalitetskrav som kan være tilnærmet oppfylt. Videre skriver Christoffersen og Johannesen (2014, s. 24) at begrepet er et typisk målingsfenomen hvor samsvar mellom det generelle fenomenet som skal undersøkes og målingen eller operasjonalisering står i fokus.

Reliabilitet er et begrep som betyr pålitelighet. Dette begrepet er knyttet opp mot spørsmål i all forskning om hvor pålitelig data er. Det betyr at reliabilitet handler om nøyaktigheten av dataen som blir undersøkt. Dette innebærer hvilke data som brukes, måten de samles inn på og hvordan de bearbeides (Christoffersen og Johannesen, 2014, s. 23.) Videre hevder Christoffersen og Johannesen (2014, s. 23) at dersom en undersøkelse blir gjennomført to ganger helt identisk og resultatet blir det samme, er kalles dette for et tegn på høy reliabilitet.

4.2 Utvalg og metode

Vi har tatt i bruk kvalitativ metode i vår bacheloroppgave, og det er fordi denne metoden gir deltakerne muligheten til å svare mer utfyllende enn i en kvantitativ metodebruk. I denne oppgaven valgte vi å ta i bruk data som allerede var innsamlet av barnehageopprøret. Databasen består av et stort utvalg tekster skrevet av barnehagepersonell som argumenterer for hvordan de erfarer bemanningsnormen i sin jobbhverdag. På grunn av Covid-19 situasjonen i Norge ønsket vi å være sikker på at vi ville få samlet inn data, og gjorde derfor et strategisk valg om å bruke allerede innsamlet data som kunne fortelle oss om fenomenet bemanningsnormen (Dalland, 2017, s. 57). Vårt utvalg består av tekster skrevet av barnehagelærere eller pedagogisk ledere fordi vi vil undersøke hvordan bemanningsnormen erfares fra deres faglige synsvinkel og hvilken argumentasjon de bruker. (Christoffersen og Johannesen, 2012, s. 25). Ved å bruke deres teoretiske perspektiv får vi undersøkt hvilke spørsmål som ligger til grunne for tekstene, hva barnehageopprøret ønsker å oppnå og vi får et tydelig syn på hvordan bemanningsnormen erfares i hverdagen av barnehagelærere og pedagoger.

Tekstene som ligger på barnehageopprøret.com er anonymisert, og det er mange tekster som ligger på nettsiden. På nettsiden er tekstene fordelt med ulike emneknagger og vi har valgt å bruke tekstene med emneknaggen #Egentlig. Vi har valgt å bruke tekstene #egentlig 1, 5, 18,

21, 34 og 35. For å finne ut hvilke tekster som er skrevet av en barnehagelærer eller pedagog, har vi lest igjennom tekstene og valgt ut de tekstene der forfatteren tydelig beskriver sin stillingstittel og vektlegger sin ethos. Eksempel fra #egentlig 34: «eg er ped-leiar».

I emneknaggen #egentlig på nettsiden barnehageopprøret.com er det tilgjengelig 35 tekster. Ut fra disse 35 tekstene, er det 6 tekster der stillingstittelen er tydelig beskrevet og det er disse 6 tekstene vi bruker i vår analyse. For å styrke studiens reliabilitet, har vi vært tydelig på å beskrive hvordan vi har valgt ut tekstene våre (Thurén 2009, s. 31).

4.3 Etikk

Dataen som er samlet inn er anonymisert på barnehageopprøret.com og vi har ikke tilgang til informantenes identitet. Barnehagelærerne har skrevet om en situasjon som åpenbart berører dem dypt og vi har respekt for dette selv om vi har et strategisk blikk på tekstene. Siden vi ikke har hatt tilgang til informantenes identitet, er ikke vår bacheloroppgave og vår datainnsamling meldt inn til NSD. Vi vurderer datainnsamlingen vår som etisk holdbar. (Dalland, 2017, s. 237).

4.4 Analyseverktøy

Vi vil benytte oss av elementer fra diskursanalyse og retorisk analyse når vi skal analyserer argumentasjonen i tekstene. En diskursanalyse handler om å studere mening, og studere mening der den oppstår i språket (Neumann, 2001, s. 18). I en diskursanalyse må en avgrense det som skal studeres, og en viktig del av diskursen er avgrensningene informantene i diskursen gjør selv (Neumann, 2001, s. 56). Vår jobb som analytikere er å finne forskjellene og likhetene i diskursene som blir lagt frem, og det gjør en ved å se om diskursene dukker opp i tekstene (Neumann, 2001, s. 57). En tekst kan legge frem mange diskurser og en tekst kan bli dekonstruert inn i flere meninger (Cohen, Manion, og Morrison, 2018, s. 687).

Retorisk analyse av en skriftlig tekst handler om å stille en serie av spørsmål til teksten. Spørsmålene sorteres i fem kategorier: 1) den retoriske situasjonen, 2) til tekstens bestanddeler, 3) tekstens høvelighet, 4) tekstens overbevisende kraft og 5) vurdering av teksten (Bakken, 2014, s. 74). Disse spørsmålene tar utgangspunkt i begreper fra retorikkfaget og er forslag til en bestemt rekkefølge en kan strukturere arbeidsprosessene og oppbyggingen av analyseteksten. Den retoriske situasjonen tar for seg hvilket formål eller problem avsenderen vil løse, hvem er publikum og hva er de viktigste tvingende omstendighetene som regulerer hva avsenderen kan gjøre (Bakken, 2014, s. 74).

Tekstens bestanddeler spør om hva de viktigste innholdsmomentene i teksten er, hvilken rekkefølge kommer innholdsmomentene, og hvilken stil har avsenderen valgt (Bakken, 2014, s. 75). Tekstens høvelighet handler om tekstens interne høvelighet, og om det er et høvelig forhold mellom innhold, komposisjon og stil. Det handler også om tekstens eksterne høvelighet og om det er et høvelig forhold til avsenderen, mottakerne, saken og omstendighetene (Bakken, 2014, s. 75).

Tekstens overbevisende kraft tar for seg hvordan avsenderen forsøker å overbevise mottakerne. Ethos, pathos og logos er viktige aspekter ved tekstens overbevisende kraft og tar for seg hvordan teksten er troverdig, hvilke følelser avsenderen ønsker å vekke hos mottakerne, og hvilke typer argumentasjoner som blir brukt i teksten (Bakken, 2014, s. 75). Vurdering av teksten handler om i hvilken grad teksten virker overbevisende på publikummet og hva som kunne vært gjort annerledes for at teksten skal virke mer overbevisende (Bakken, 2014, s. 75).

I retorisk analyse av en konkret tekst, vil man finne temaer en synes er mer interessante enn andre og vil da vektlegge spørsmålene som kommer frem i de fem kategoriene ulikt. Vi har tidligere sagt noe om den retoriske situasjonen, og i analysen av argumentasjonene vil vi legge vekt på tekstenes overbevisende kraft og vurdering av teksten. Siden vi bruker elementer fra diskursanalyse og retorisk analyse, har vi valgt å fokusere på argumentasjonen og vurdering av tekstene.

4.5 Analysekategorier

Vi presenterer funnene våre i følgende tre kategorier som beskriver diskurser vi har identifisert i tekstmaterialet: (1) Diskursen om de utslitte ansatte, (2) diskursen om barna som ikke får det de trenger, og (3) diskursen om den utilstrekkelige bemanningsnormen. Diskursene som blir analysert innfrir Renkema sine kriterier for hva en diskurs skal være og vi vil legge frem disse diskursene som kategorier. Fra disse kategoriene vil vi trekke frem sitater fra tekstene som vi analyserer ved hjelp av verktøy fra retorisk analyse.

5.0 Analyse

Tidligere i denne oppgaven har vi lagt frem relevant teori og gitt grunnlag for vår metode. I dette kapittelet vil vi legge frem våre funn fra tekstene vi har analysert. Her legger vi frem de ulike kategoriene vi har satt tekstene inn i. Først vil vi presentere tekstene for å gi et innblikk i hvordan tekstene er skrevet.

De utvalgte tekstene er skrevet i en politisk kontekst, der det er politikere, eiere og andre som har påvirkning på bemanningsnormen som er det intenderte publikum. Som en del av barnehageopprøret har tekstene et politisk mål og det er å fortelle hvordan bemanningsnormen er i praksis og hvordan denne erfares av barnehagepersonell. Barnehageopprøret har også et ønske om å ha en reell innvirkning på bemanningsnormen.

Tekstene er skrevet i ulike lengder. Tekst 1, 21 og 34 har tre eller flere avsnitt, mens tekst 5, 18 og 35 har to eller færre avsnitt.» Tekst 34 bruker nynorsk som skriftspråk og de resterende tekstene har bokmål som skriftspråk. Alle sitatene som blir lagt frem, er direkte sitat fra tekstene.

5.1. Diskursen om de utslitte ansatte

Nå vil vi vise til ulike utdrag fra tekstene der ansattes arbeidssituasjon er diskursen.

Det er ikke bare barna denne hektiske hverdagen går utover, men også oss ansatte, vi blir slitne. (#egentlig 1)

Etter 7 år som barnehagelærer og pedagogisk leder har jeg nå begynt å se meg om etter en annen arbeidsplass enn barnehagen, for jeg er utslitt.

(#egentlig 5)

Hjå meg vert folk sjukemeldt no fordi dei er utslitt.

(#egentlig 34)

Forfatterne bruker pathos i tekstene sine for å overbevise mottakeren om hvordan de erfarer bemanningsnormen og gjør dette ved å bruke følelsesuttrykk som «Vi er utslitt» og «folk blir sykemeldt fordi de er utslitt». Forfatterne prøver å vekke følelsesmessig og engasjement for å påvirke mottakeren. #egentlig 1 bruker også barna for å understreke sitt poeng om at den hektiske hverdagen ikke bare påvirker de ansatte, men også barna.

Som en videreføring av diskursen om de ansatte, har et tema i denne diskursen vært sykemeldinger og vikarbruk. I #egentlig 1, 34 og 35 har vi funnet disse sitatene:

Hadde vi fått denne bemanningsnormen HELE dagen, hadde vi også hadde en bedre jobbhverdag. Jeg er sikker på at sykefraværet i barnehagen hadde gått ned.

(#egentlig 1)

Eg er ped.leiar og tidlig i september vart min bhg.lærer sjukemeldt og eg har vore aleina med alt det pedagogiske sidan. Pga sterk masing frå meg fekk vi vikar etter 16

dager. Det er TRE VEKER!!

(#egentlig 34)

Eg kan ikkje vere sjuk, er eg vekke frå jobb får eg 98% av gongane mail frå ein el
anna foreldre om eit kritikkverdig forhold og ein av assistentane sier alt er kaos

(#egentlig 34)

Kommunane kan ikkje berre sjå på antal ansatt, dei må sjå på sjukefråvær og
vikarbruk i tillegg. Hjø meg vert folk sjukemeldt no fordi dei er utslitt.

(#egentlig 34)

Fra jeg kom til jeg gikk har jeg ikke rukket å gå på do, spise mat eller få pause som et
resultat av bemanningen i barnehagen når det ikke settes inn vikar ved sykdom.

(#egentlig 35)

#egentlig 34 inneholder en diskurs om sykemeldinger og vikarbruk i barnehagen. Forfatteren bruker ethos, logos og pathos for å fremme sine synspunkter og refleksjoner. Ethos brukes for å vektlegge stillingstittelen og troverdigheten ved å være veldig tydelig i ordbruken om at forfatteren er «ped.leiar». Det brukes påstander om at «kommunene kan ikkje berre sjå på antal ansatt, dei må sjå på sjukefråvær og vikarbruk i tillegg», og dette handler om statistikken som omhandler bemanningsnormen og antall ansatte i barnehagen. Her brukes det logos ved å appellere til fornuft, logiske resonnementer, overbevisning og argumentasjon ved å legge frem påstandene sine som sanne for å kunne overbevise mottakerne. Det forfatteren vil belyse er at det trengs økt forståelse for sykefråvær i barnehagen, og at det må brukes flere vikarer hvis fast ansatt personell er borte fra jobb. Forfatteren av #egentlig 34 mener også at ansatte blir sjukemeldt på grunn av at det ikke kommer inn nye vikarer hvis noen er syke. «Pga sterk masing frå meg fekk vi vikar etter 16 dager. Det er TRE VEKER!!». #egentlig 34 legger også stor vekt på at forfatteren selv ikke kan være syk for da blir det kaos på avdelingen og foreldre og ansatte ikke er fornøyd med forholdene på avdelingen. #egentlig 1 argumenterer for at hvis bemanningsnormen hadde vært gjeldene hele dagen, så hadde sykefraværet gått ned og jobbhverdagen blitt bedre. Dette utsagnet blir forsterket i sammenheng med #egentlig 35 som viser til at når det er sykefråvær på avdelingen, får ikke pedagogen tilfredsstilt sine egne primærbehov som spise, gå på do og ha pause.

Videre skal vi se på utsagn om hvordan de ansatte opplever å ikke strekke til når det er sykefråvær i barnehagen.

Fordi jeg strekker verken til for barna, foreldre eller mine medarbeidere.

(#egentlig 5)

Med bare to hender strekker jeg ikke til.

(#egentlig 21)

Eg strekker ikkje over.

(#egentlig 34)

Disse utsagnene må sees i en kontekst der forfatterne allerede har tatt for seg sykefraværet på avdelingen eller i barnehagen. Når barnehagelærerne eller pedagogene er alene med de resterende barna på avdelingen eller har mangel i bemanningen, forteller de om en følelse av å ikke strekke til. Denne måten å uttrykke seg på handler om hvordan de skal få utført arbeidet sitt, se alle barna og gi barna det de har krav på.

#egentlig 34 og #egentlig 35 bruker begrepet kvalitet i sammenheng med sykefravær.

#egentlig 34 trekker frem at når det er fravær på avdeling, går det utover kvaliteten. Det blir ikke gjort rede for hva forfatteren legger i ordet kvalitet. #egentlig 35 bruker også begrepet kvalitet i sammenheng med sykefravær, men gjør heller ikke rede for hva som legges i begrepet kvalitet.

5.2 Diskursen om barna som ikke får det de trenger

En diskurs som kommer tydelig frem i tekstene er diskursen om barna som ikke får det de trenger. Diskursen blir sett fra de ansattes perspektiv og hvordan de erfarer at bemanningsnormen påvirker barna i barnehagen.

En voksen klarer ikke å være tilstede og se alle barna, og gi de den tryggheten de trenger, når de er to voksne igjen.

(#egentlig 1)

Da jeg tar treåringen på fanget og spør hva som har skjedd begynner tårene å renne, og han forteller at «ingen vil leke med meg». Hjertet mitt brister. «Det hjelper ikke at du gjør noe heller, de slutter å leke med meg med en gang du har gått. Og noen ganger så bare leker de med meg fordi de føler at de må». Hjertet mitt knuser.

(#egentlig 21)

For hvis eg er vekke i tillegg så kjem det jo ikkje vikar og vi må sende born vekk til andre avdelinger. Vi har gjort dette til noko positivt så borna syns det er stas, men vi får jo ikkje gjennomført planer, eller sørge for progresjon i det vi gjør når borna er rundt på andre avdelingar??

(#egentlig 34)

Barna har ikke fått det de har krav på, hverken gjennom rammeplan, meg som trygghetsperson eller av rettigheter til å bli sett, hørt, og medvirke i dagen sin.

(#egentlig 35)

I sitatene ovenfor legger forfatterne frem at barna ikke får det de har krav på. Vår tolkning av disse sitatene, er at kravene barna har rett på, er fra rammeplanen og barnehageloven.

Barnehageloven blir ikke eksplisitt nevnt i tekstene, men når barnet blir utsatt for utestenging strider dette med § 41 i kapittel VIII Psykososialt barnehagemiljø (Barnehageloven, 2005).

Videre blir det ikke eksplisitt sagt hvilke krav fra rammeplanen barna ikke får tilfredsstilt.

Rammeplanen dekker flere områder og områdene blir ikke tydelig nevnt i tekstene.

Forfatterne har ikke brukt logos for å fremme sine meninger og få appellert til overbevisende argumenter, men heller lagt vekt på bruk av pathos for å vekke følelsene hos mottakerne og prøver å engasjere på den måten. Når det er snakk om trygghet, rettigheter, og medvirkning hadde det vært mer kraftfullt å legge vekt på logos og det faglige for å fremme sine erfaringer og synspunkt.

#egentlig 21 handler mest om barna og hvordan bemanningen i barnehagen påvirker barna og de ansatte. Denne forfatteren har en struktur i teksten sin der det først blir beskrevet hvordan pedagogen er alene med 15 barn ute. Dette er under pauseavviklingen og den andre ansatte sitter sovevakt. Videre blir situasjonen beskrevet med mye detaljer og et sterk bruk av pathos for å forklare hvordan barnet har det. Barnet det er snakk om, blir utsatt for utestenging og sier at «ingen vil leke med meg og det hjelper ikke at du gjør noe heller, de slutter å leke med meg med en gang du har gått. Og noen ganger så bare leker de med meg fordi de føler at de må». Forfatteren sier at «hjertet mitt knuser» og forteller videre om sin egen rolle som pedagog og at hendene strekker ikke til. «For samtidig ser jeg ett barn som har falt av sykkelen og gråter, ett barn som biter ett annet, og ett tredje som roper at hun trenger hjelp til å gå på do. Med bare to hender strekker jeg ikke til». Det er flere «småbranner» og konflikter som oppstår samtidig og dermed må forfatteren velge hvem som skal hjelpes. I denne fortellingen avslutter forfatteren med en følelsesmessig appell «som menneske vet jeg virkelig ikke hva jeg skal gjøre!». Det vi analyserer her er at pedagogen har kunnskap og evner til å hjelpe barna og være en tilstedeværende pedagog, men på grunn for lite bemanning blir det ikke mulig å gjøre den jobben en skal.

#egentlig 34 beskriver forfatteren en tydelig bekymring for barna som trenger ekstra oppfølging, men ikke får det på grunn av for begrenset kapasitet i bemanningen for å følge opp barnas behov. Barna som trenger ekstra oppfølging «hiver eg på ein fungerandre vikar», og får vikaren til å spille spill med barna eller gå på et rom egnet for fysisk aktivitet. Det forfatteren gjør er å gi et godt bilde på hvordan barna som trenger oppfølging ikke får det av utdannende barnehagelærere på grunn av bemanningsnormen ikke er tilstrekkelig. «At det er nok folk pr. born på huset har inga betydning for oss på avdelinga kor det er kaos og borna som treng ekstra oppfølging ikkje får det. Det føres kun tilsyn». Oppfølging inngår også i rammeplanen og barnehageloven om tilrettelegging og omsorg.

Videre brukes begrepet progresjon fra rammeplanen spesifikt ved at de ansatte «ikkje gjennomført planer, eller sørge for progresjon i det vi gjør». Her bruker forfatteren et faglig begrep for å vise til rammeplanen og den kunnskapen barnehagelæreren har om barnas krav på faglig innhold i barnehagehverdagen. Når et faglig begrep som progresjon blir brukt, ser vi at det er logos som er bevismiddelet for å overbevise publikummet. Forfatteren forklarer ikke hva progresjon er, men siden progresjon er en del av rammeplanen, kan det være at forfatteren forventer at publikummet har kjennskap til rammeplanen og hva progresjon innebærer.

5.3 Diskursen om en utilstrekkelig bemanningsnorm

En annen diskurs som er hovedfokuset i tekstene vår er den utilstrekkelige bemanningsnormen. I tekstene er denne diskursen tydelig lagt frem som avgjørende for hvordan en barnehagehverdag erfares i praksis.

Vi er 9 barn og 3 voksne. Akkurat innenfor bemanningsnormen. Når jeg har tidligvakt er jeg ferdig på jobb 13.15. Da er det to ansatte som er igjen på de 9 små barna. De første barna blir hentet i 15-tida. I 13-tiden, begynner de første barna å våkne fra duppen sin. Nå starter en hektisk tid for de to som er igjen på jobb.

(#egentlig 1)

Hadde vi fått denne bemanningsnormen HELE dagen, hadde vi også hadde en bedre jobbhverdag.

(#egentlig 1)

Forfatteren av #egentlig 1 skriver i starten av teksten en statistikk over tidspunkter for hvor ansatte og barn befinner seg i avdelingen til spesifikke tider, og uttrykker dermed at bemanningen er akkurat innafor bemanningsnormen for å dekke behovet i avdelingen.

Videre i teksten legges det frem hvordan statistikken påvirker ansatte og barn, men også der barn under overgangssituasjoner opplever utfordringer og manglende oppfølging. Forfatteren erfarer at disse situasjonene oppstår på grunn av bemanningsnormen ikke er tilstrekkelig og at den bør gjelde hele dagen. Denne teksten har to retoriske bevismidler der logos og pathos blir brukt for å overbevise mottakeren for hvordan bemanningsnormen erfares i barnehagen. En tolking vi har gjort oss ved å analysere disse tekstene er at ansatte opplever at normen påvirker hverdagen og innsatsen for hver enkelte i barnehagen. Bemanningsnormen kan føre til mer uforutsigbar hverdag for barna og ansatte, men det blir ikke tydelig beskrevet hva som legges i begrepet bedre hverdag og dermed bruker pathos for å understreke argumentet. Som videreføring av argumentet legges det frem at hverdagen erfares som hektisk, og forfatteren mener at det er fordi bemanningsnormen ikke er gjeldende hele dagen. Barnehagelæreren mener at hverdagen er preget av begrensninger og forstyrrelser da det er ofte få voksne sammen med barna.

I #egentlig 5 står det at bemanningen ikke er tilstrekkelig, og at de ansatte føler seg overbelastet. Denne overbelastning kommer av at ansatte jobber overtid flere dager i uken og dette oppleves som en overbelastning. Forfatteren, som er barnehagelærer, drar ofte hjem med dårlig samvittighet og har en følelse av å være utslitt etter en endt arbeidshverdag.

«Etter 7 år som barnehagelærer og pedagogisk leder har jeg nå begynt å se meg om etter en annen arbeidsplass enn barnehagen, for jeg er utslitt.»

Vi tolker det slik at forfatteren har et ønske om tilstrekkelig bemanning for å dekke behovene avdelingen har og at bemanningen må gjelde i de periodene på dagen der det er mangel på ansatte. Videre i teksten uttrykker forfatteren om at det er ikke tilstrekkelig med tid til barna, foreldrene og medarbeidere. Det er begrenset med tid for hva som kan oppfylles i forbindelse med arbeidsoppgaver av ansatte i avdelingen. I tillegg opplever denne barnehagelæreren mye overtid på grunn av mangel for bemanningsnormen i avdelingen. Disse hendelsene denne barnehagelæreren gir inntrykk for har ført til at denne forfatteren ønsker å bytte jobb etter 7 år som barnehagelærer.

Bemanningsnormen har vært den samme siden jeg ble ferdig utdannet i 1986.

(#egentlig 18)

Planleggingstid og møter tar konstant vekk 2 årsverk i vår barnehage. Fra kl 09.10 til 14.10 har vi grunnbemanningen på plass hvis der ikke er møter eller planleggingstid –

med andre ord – bemanningsnormer er kun ett tall – ikke reell.

(#egentlig 18)»

I #egentlig18 hevder forfatteren at bemanningsnormen vi har i dag er den samme bemanningsnormen som har vært i de siste 30 årene, og at det ikke ble noe endring i bemanningen når bemanningsnormen kom. I tillegg blir det beskrevet en tydelig økning i arbeidsoppgaver som ikke lar seg dekke på grunn av mangel på bemanning. Denne mangelen går ut på bemanningstettheten og eventuelle regler bør holdes i forbindelse med overtid og avspasering. Dessuten kan denne mangelen ha påvirket systemene innen internettkontroll og HMS. Videre i #egentlig18 kommer det tydelig frem hva forfatteren ønsker å formidle i sin tekst. Bemanningsnormen slik ansatte opplever i denne teksten, er kun et tall og ikke reell. Denne teksten har ikke et fokus på å bruke det retoriske virkemiddelet pathos, men ved å bruke ordet «eksplovert», får teksten likevel vekket følelser i mottakeren for å overbevise. «Åpningstiden har økt, oppgavene har økt, systemene innen administrasjon, internkontroll og HMS har eksplovert». Her kan følelsene vekkes ved at mottakeren får sympati og empati for forfatteren. #egentlig 18 handler mest om statistikk og en klargjøring om hvordan bemanningsnormen erfarer i barnehagen. Den trekker frem at de faglige kravene til de ansatte har økt, men forklarer ikke hva de økte kravene fra høyere instanser slik som rammeplanen og barnehageloven gir til barnehagelærerne.

I #egentlig 34 skriver forfatteren at bemanningsnormen har gjort ting enda vanskeligere i barnehagen og praksisen er ikke slik den bør være. Fokuset skal ikke bare rettes mot hva som står på papiret, men også på sykefravær og behovet for vikarer når det ikke er tilstrekkelig med faste ansatte. Videre i samme tekst forklares det hvordan det oppleves i avdelingen når en ansatt er borte grunnet redusert stilling, og hvorfor bemanningen bør bli bedre i denne barnehagen.

For oss har pedagognormen og bemanningsnormen gjort det verre for så lenge det ser bra ut på papiret så er det greit i praksis. Kommunane kan ikkje berre sjå på antal ansatt, dei må sjå på sjukefravær og vikarbruk i tillegg.

(#egentlig 34)

Kvar fredag har ein ansatt fri grunna redusert stilling og vi er alltid 4 på fredager. Det er nok folk på huset sies det, men kvar fredag merkar ikkje vi det. Vi har i år ei særskilte krevande bornegruppe og at det er nok folk pr.born på huset har inga betydning for oss på avdelinga kor det er kaos og borna som treng ekstra oppfølging ikkje får det. Det føres kun tilsyn. Forrige veke var ein person på ferie og vi gjekk 4 heile veka, ein

ansatt i minus altså. I tillegg er barnehagelæreren fortsatt sjukemeldt så tre av dei dagane var tre faste og ein vikar.

(#egentlig 34)

Her utdyper forfatteren at det er gjerne nok folk på huset slik at bemanningsnormen teknisk sett skal være oppfylt. Når en person er på ferie får de ikke inn vikar og hver fredag er de alltid 4 ansatte istedenfor 5 på avdelingen på grunn av reduserte stillinger. Barnehagelæreren er også sykemeldt på denne avdelingen, så bemanningen består bare av tre faste og en vikar. Barnehagelærerstillingen blir gitt til vikar og da kan det tolkes at det pedagogiske tilbudet ikke er tilstrekkelig og at barna ikke får den ekstra oppfølgingen de har krav på.

#egentlig 35 starter med en tydelig bruk av ethos der stillingstittelen til forfatteren kommer i første setning, men det er i en følelsesladd pathos stillingstittelen blir lagt frem i. «I dag har jeg vært en dårlig pedagog». Videre brukes begreper som utålmodig, brå og frustrert og pathos blir vektlagt i denne teksten.

I teksten blir rammeplanen tatt frem for å vise til hvilke krav barna har, men slik som i tekst #egentlig 34 blir det ikke utdypet hvilke deler av rammeplanen det er snakk. Andre begreper slik som trygghetsperson og rettigheten til å bli sett, hørt og medvirkning blir også tatt frem uten at disse blir utdypet.

Videre fortelles det hvordan dagen på jobb har vært når det ikke settes inn vikar ved behov. Jobben blir ikke gjort på en god nok måte og kvalitet kan det sees langt etter. Ved å argumentere ved hjelp av de retoriske bevismiddelene pathos og logos kommer synspunktene frem og det kommer tydelig frem hvordan forfatteren mener mangel på bemanningsnormen har forårsaket frustrasjon hos ansatte. Som resultat blir det et begrenset arbeid som går ut over ansatte der de ikke får tilfredsstillt sine primær behov, som å spise, gå på do og ha pause.

6.0 Drøfting

I analysen har vi sett at tekstenes formål er å overbevise publikum om at bemanningsnormen ikke er tilstrekkelig. Vi vil vurdere i hvilken grad tekstenes overbevisende kraft klarer å overbevise publikum i henhold til formålet sitt, og drøfte retorikkens bevismidler som er brukt i tekstene. Vi drøfter funnene fra diskursene i analysen og drøfter barnehagelærernes faglige argumentasjon.

6.1 Tekstenes formål

Barnehageopprøret startet innsamlingen av tekster i 2018 under #uforsvarlig. Etter denne innsamlingen fikk de ikke gjennomslag på sine krav for bemanningsnormen og startet ny tekst innsamling i 2019 med #egentlig og #faktisk. Disse tekstene skulle ha fokus på hvordan den nye bemanningsnormen erfares i barnehagene og hvilke utfordringer som oppstår. Det vi kan legge merke til er hvordan navnene på emneknaggene har endret seg. Da opprøret startet brukte de et kraftfullt ord som uforsvarlig, men etter at bemanningsnormen ble vedtatt har de brukt ord som egentlig og faktisk som gjerne er mer direkte på hvordan bemanningsnormen erfares, men som kanskje ikke har like stor overbevisningskraft som uforsvarlig. En tolkning er at #egentlig og #faktisk har et formål med å bruke mer logos og ethos for å fremme sine meninger og synspunkt, men når vi ser nærmere på vårt utvalg av tekster, så har vi analysert at bruken av pathos står sterkt. Bruk av pathos trenger ikke nødvendigvis å være noe negativt, men når pathos overskygger muligheten til å argumentere med logikk og fornuft og legge frem faglige synspunkt, mener vi at budskapet til tekstene ikke treffer det intenderte publikum.

Formålet til disse tekstene er at politikerne, barnehageeierne og andre skal få et innblikk i hvordan hverdagen i barnehagen er etter at bemanningsnormen ble vedtatt. Forfatterne av tekstene mener veldig tydelig at bemanningsnormen ikke er tilstrekkelig og at de ønsker mer bemanning i barnehagene for å kunne få en bedre kvalitet i jobbhverdagen og kvalitet for barna. Vi analyserer at forfatterne av disse tekstene i liten grad har vektlagt faglige begreper og fokus på de faglige utfordringene som oppstår når bemanningsnormen ikke gjelder hele dagen. Det er ikke lagt vekt på hvordan man skal arbeide for å finne løsninger, men fokuset er på at de føler seg utslitt.

6.2 Overbeviser diskursene?

I tekstene vi har analysert, kom vi frem til 3 ulike diskurser som er felles i tekstutvalget. Vi har sett på diskursene (1) de utslitte ansatte, (2) barna som ikke får det de trenger, og (3) en utilstrekkelig bemanningsnorm. Nå vil vi se på hva som trekkes frem under disse diskursene og drøfte hva som kommer frem.

6.3 De utslitte ansatte

En viktig del av diskursen “de utslitte ansatte” var sykefraværet og bruk av vikarer i barnehagene. #egentlig 1 mener at sykefraværet hadde gått ned hvis bemanningen hadde gjeldt hele dagen og #egentlig 34 mener at folk blir sykmeldt fordi de er utslitt. Hva er det som gjør at de ansatte i barnehagene er utslitt? Begrepet sliten eller utslitt er brukt i flere av tekstene. Dette viser til at de ansatte er sliten av hvordan jobbhverdagen deres er, og hvordan de blir påvirket av fraværet eller hvordan bemanningen er lagt opp deler av dagen. Det er trukket frem at når det er sykemeldinger i barnehagen, så kan det ta tid før det blir satt inn vikarer. #egentlig 34 bruker teksten sin for å gi en forståelse av hvordan det er når de har fravær på sin avdeling, og forfatteren må mase om å få vikar inn på avdelingen. Forfatteren som selv er pedagogisk leder, mener at det ikke er mulig å være syk selv, for pedagogisk leder får meldinger om kritikkverdige forhold fra foreldre og ansatte. I vår analyse kommer det frem at når en pedagogisk leder eller barnehagelærer blir syk eller borte fra avdelingen, er det ikke sikkert at det kommer inn vikar med tilsvarende utdanning som er stedfortreder for pedagogene. Hva skjer hvis det ikke kommer inn en ansatt med tilsvarende utdanning eller avdelingen ikke får vikar i det hele tatt? Vi tror det vil føre til at de gjenværende ansatte i barnehagen vil erfare ekstra press og stress som igjen kan føre til overbelastning og sykefravær på de gjenværende i barnehagen. Denne overbelastningen på de ansatte kan føre til et dårligere arbeid eller som #egentlig 35 framstilte det som “I dag har jeg vært en dårlig pedagog”. Videre forteller #egentlig 35 at når det er sykefravær på avdelingen, så blir primærbehovene den ansatte har ikke ivaretatt, og muligheten til å utføre det pedagogiske arbeidet på en god måte er ikke mulig. #egentlig 21 forteller også hvordan forfatteren som pedagog vet hva som skal og bør gjøres, men har ikke hender som strekker til eller midlene til å gjennomføre det pedagogiske arbeidet.

Hva vil dette gjøre med kvaliteten på arbeidet i barnehagen? I to av tekstene ble rammeplanen trukket frem som en indikator på hva kvaliteten i barnehagen innebærer. Da kan man se på den pedagogiske ledelsen i barnehagen og hvordan en får arbeidet med de ulike fagområdene og progresjonen rammeplanen vektlegger. Kvalitet er et bredt begrep som er vanskelig å definere, men i barnehagen er det barna, foreldre og de ansattes erfaringer og oppfatninger som primært skal bli spurt når kvaliteten skal drøftes (Kvistad og Søbstad, 2005, s. 29). I tekst #egentlig 34 og 35 blir ordet kvalitet spesifikt nevnt i den sammenheng at på grunn av sykefravær blir kvaliteten på arbeidet til pedagogen dårligere. Her er det pedagogen selv som diskuterer kvaliteten på sitt eget arbeid og er da i følge Kvistad og Søbstad (2005, s. 29) en

primær aktør for å diskutere kvalitet. Som den primære aktøren for å diskutere kvaliteten, mener vi at det burde vært mer fokus på en faglig diskusjon om hva kvalitet i barnehagen er og hvordan kvaliteten blir dårligere av sykefraværet. Når #egentlig 34 og 35 bruke ordet kvalitet ville det vært veldig givende om de hadde satt begrepet i en kontekst. Hvilke områder i rammeplanen eller paragrafer i barnehageloven er indikatoren på kvalitet? Forfatterne viser ikke til kunnskapen de har om barnehageloven og rammeplanen via tekstene sine, for de har fokus på hvordan de føler seg i løpet av arbeidsdagen når bemanningen ikke er tilstrekkelig. For andre barnehagelærere som leser disse tekstene, kunne det vært berikende og lærerikt å lese tekster med fokus på faglig innhold fra utdannede pedagoger og barnehagelærere som har lang erfaring i barnehagene. Disse erfaringene kunne vært en god støtte for nye pedagoger som erfarer tilsvarende utfordringer med bemanningsnormen og som ønsker å uttrykke sin kunnskap og erfaringer i tekster til barnehageopprøret for å engasjere seg i opprøret om bemanningsnormen.

Tekstene kunne vært en veldig fin inngangsvinkel for barnehagelærerne og pedagogene for å vise sin kunnskap og utdannelse. Ved å utdype kravene fra rammeplanen og barnehageloven og vise til hvilke krav barna har rett på, men ikke får, så er det mulig at tekstene ville lettere hatt en reell endring på bemanningsnormen. Når man viser til hvordan kravene fra barnehageloven og rammeplanen ikke blir oppfylt, ville det krevd en respons fra det intenderte publikummet som omhandler endring i bemanningsnormen.

6.4 Barna som ikke får det de trenger

Diskursen om barna som ikke får det de trenger er skrevet fra de ansattes perspektiv.

#egentlig 1, 34 og 35 trekker frem at barna ikke får det de har krav på i henhold til trygghet, rammeplan og barnehageloven. I tekstene blir denne diskursen om barna som ikke får det de trenger vag. Hvilke deler av rammeplanen og barnehageloven blir ikke fulgt opp i barnehagene når bemanningsnormen ikke er tilstrekkelig? Det er lite fokus i tekstene på hva barna faktisk har krav på og hva de trenger i barnehagehverdagen. Forfatterne burde bruke mer plass i tekstene på å utdype hvilke krav rammeplanen og barnehageloven legger frem. Ved å skrive inn spesifikke deler av rammeplanen og bemanningsnormen ville de forsterket sine faglige argumenter og forsterket tekstens overbevisende kraft.

#egentlig 34 bruker logos som et bevismiddel når ordet progresjon brukes. Ordet progresjon brukes for å vise sin kunnskap og faglighet mot mottakerne, men hvis mottakeren eller det

intenderte publikum ikke vet hva progresjon er, så vil det ikke ha stor overbevisningskraft. En kan forvente at politikerne som jobber i kunnskapsdepartementet eller utdanningssektoren skal ha kunnskap om rammeplanen, og det kan være en forklaring på hvorfor #egentlig 34 ikke utdyper hva som menes med progresjon. Progresjon er arbeidsmåter der personalet skal legge til rette for at barna skal utvikle seg og få utfordringer som passer barnets erfaringer, interesse, kunnskaper og ferdigheter. Det skal være tilrettelagt for progresjon i tråd med det pedagogiske arbeidet og alle i personalet skal bidra til at alle barn får mestringsopplevelse og noe å strekke seg til. Progresjon er altså en viktig del av rammeplanen og viktig for barnas utvikling, men hvis det ikke er tilstrekkelig med ansatte på en avdeling, vil ikke barna få den hjelpen de trenger for å utvikle seg slik det blir beskrevet i rammeplanen. Hvis personalet ikke legger til rette for barnas utvikling ved hjelp av pedagogisk arbeid på grunn av bemanningsmangel, så er det et viktig poeng å få frem i teksten.

Barnehageloven og rammeplanen blir nevnt i tekstene og i følge barnehageloven § 41 er det nulltoleranse for mobbing i barnehagen. I #egentlig 21 møter vi et barn som opplever utestenging og at de andre barna ikke vil leke med han. Dette er en av krenkelsene som inngår i begrepet mobbing og nulltoleransen for mobbing i barnehagen. I § 42 blir de ansatte pliktige til å iverksette tiltak når de ser at et barn utsettes for krenkelser, men hva hvis det ikke er nok ansatte tilstede? Forfatteren av #egentlig 21 skriver om at når dette barnet tar kontakt og sier at “de vil ikke leke med meg”, så oppstår det samtidig flere konflikter mellom andre barn. En faller av sykkelen sin, en biter et annet barn og en roper om hjelp fra toalettet. Når denne barnehagelæreren er alene med alle disse barna må det tas et valg om hvem som skal hjelpes først. Det blir en rekke med prioriteringer som må tas, og det er ikke sikkert at barnet som har krav på tiltak når det utsettes for mobbing eller krenkelser, får den hjelpen det trenger når det er et barn som gråter eller er på do. Hvis tiltakene ikke iverksettes så brytes § 42 i barnehageloven og rettighetene barna har blir ikke fulgt opp. Dette er veldig alvorlig og hvis forfatteren hadde vært tydeligere på hvilke krav barna har og hva de ansatte er pliktige i å gjøre, så ville teksten hatt et sterkt budskap som det intenderte publikum måtte respondert på.

Under diskursen om barna som ikke får det de trenger, forsvinner fokuset fra barna og hvordan den ansatte føler seg kommer i fokus. I #egentlig 21 møter vi et barn som gråter fordi ingen vil leke med barnet, og barnet sier til barnehagelæreren at «det hjelper ikke at du gjør noe heller, de slutter å leke med meg en gang du har gått». Etter dette skriver forfatteren at «Hjerte mitt brister» som tar fokuset vekk fra barnet og videre på forfatterens følelser. Videre

sier barnet «og noen ganger så leker de med meg fordi de føler at de må. Hjerter mitt knuser». Igjen går fokuset fra barnet og på hvordan forfatteren blir påvirket av barnets situasjon og hvordan denne opplevelsen setter tydelige spor hos forfatteren. I denne teksten kunne barnas følelser og behov blitt utdypet og en kunne sett på hvilke konsekvenser den gjeldende bemanningen har for dette barnet. Dette blir ikke vektlagt for fokuset er på hvordan de ansatte blir påvirket av bemanningsnormen. I tekstene skrives det om hvordan de ansatte ikke gjør en god nok jobb og hvordan de ikke strekker til. De adresserer ikke hvordan en tilstrekkelig bemanning kan gi bedre kvalitet for barna.

6.5 Diskursen om bemanningsnormen

#egentlig tekstene ble innsamlet av barnehageopprøret sammen med #faktisk tekstene for å gi publikummet et innblikk i hvordan bemanningsnormen erfares etter at den ble vedtatt 31.mai 2018. Diskursen om bemanningsnormen er essensen i de utvalgte tekstene og formålet til tekstene er å fortelle om hvordan bemanningsnormen erfares i barnehagelærernes perspektiv. For å avgrense diskursen om bemanningsnormen, har vi sett på sitatene som ser på det grunnleggende rundt bemanningsnormen. Disse sitatene forteller oss en form for statistikk om hvor mange ansatte som er på jobb under ferie, sykdom eller reduserte stillinger.

Det er brukt en form for statistikk i tekstene for å vise hvordan bemanningsnormen ikke tar hensyn til pauseavvikling, sykefravær, planleggingstid og møter. Statistikken som blir vektlagt i #egentlig 1, 5, 18 og 34 legger frem hvor få timer bemanningsnormen egentlig gjelder i løpet av en dag og at flere jobber overtid flere dager i uken. Når de ansatte jobber ulike vakter som overlapper andres vakter, møter og planleggingstid, så er det ikke mange timene der grunnbemanningen er reell. Når vi har analysert tekstene har det vært utfordrende å finne ut hvor mange timer grunnbemanningen faktisk er reell for tekstene har ikke et stort fokus på tallene. #egentlig 1, 5 og 34 bruker pathos som bevismiddelet for å fremme budskapet om hvordan de ansatte har det når ikke grunnbemanningen gjelder hele dagen. #egentlig 18 er et unntak i disse tekstene. Denne teksten skiller seg ut ved at den ikke har pathos som hoved bevismiddel for å fremme argumentene sine, men heller har fokuset sitt på ethos og logos for å fremme sine erfaringer. Når vi leser #egentlig 18 får vi likevel et innblikk i hvordan barnehagelærerne erfarer bemanningsnormen, og vi blir tydelig informert om hvilke utfordringer bemanningsnormen fører med seg når planleggingstid og møter skal gjennomføres i barnehagen. Når åpningstidene har økt, føringene fra de øvrige instansene om

rapportering, dokumentasjon har økt, og planleggingstiden og møtene skal gjennomføres, så blir det færre ansatte inne på avdelingen som er tilstede med barna. De gjenværende ansatte får da utfordringer ved å opprettholde kvaliteten og følge kravene som er satt fra øvrige instanser.

Tekstene vi har analysert er enige om at bemanningsnormen ikke er tilstrekkelig.

#egentlig 18 forteller at bemanningsnormen ikke har endret seg siden 1986, da forfatteren var ferdig utdannet. Under debatten mellom Jan Tore Sanner og Anniken Myrnes på God morgen Norge, sier Myrnes at den bemanningsnormen som skal vedtas, har vært som en uskreven norm i barnehagen siden 70-tallet. Jan Tore Sanner mener at bemanningsnormen skal øke antall ansatte og at det er derfor den nye bemanningsnormen skal vedtas. Sanner sier også at eierne av barnehagen kan oppbemanne hvis de ønsker, men dette kan føre til økonomiske utfordringer som gjør at det bare er grunnbemanningen som blir fulgt.

Når tekstene forteller om statistikken kommer det frem at bemanningsnormen som skal være en voksen per tre barn under tre år, og en voksen per seks barn over tre år ikke gjelder hele dagen. #egentlig 18 skriver at bemanningsnormen ikke er reell og den er bare ett tall.

Barnehagelærerne mener at kvaliteten i barnehagen blir dårligere på grunn av at bemanningsnormen ikke gjelder hele dagen og at det ikke er nok ansatte som er tilstede. I denne debatten kan vi se på ulike forståelser om hva bemanningsnormen er. Politikerne mener at bemanningsnormen skal gi flere ansatte, men de som arbeider i barnehagen mener det bare er en videreføring av normen som allerede er brukt. #egentlig 34 mener at så lenge bemanningen ser grei ut på papiret, så settes det ikke inn vikarer når fast bemanning er borte fra avdelingen og dette er med på å forsterke den ulike forståelsen om bemanningsnormen. Når bemanningsnormen bare blir et tall og en ikke ser på de ulike faktorene som antall barn, voksne og utfordringer en har med arbeidskrav, møter og planleggingstid, vil ikke bemanningsnormen være til hjelp, men heller et hinder for å øke bemanningen og videre øke kvaliteten på arbeidet som blir utført.

6.6 Faglig argumentasjon

Når forfatterne bruker pathos og følelsesladde situasjoner som eksempler, får en kjenne på frustrasjonen forfatterne har og en kan sympatisere med dem. Bruk av pathos trenger ikke å være en svakt ledd i en argumentasjon, med mindre man bare bruker pathos og ikke vektlegger logos som et bevismiddel. En kombinasjon av pathos og logos der

barnehagelærerne får frem sine følelser, men også får vist sin faglige kunnskap kan ha bedre dybde og større makt i diskursen om bemanningsnormen. Det vil også få større makt og mulighet til å overbevise det intenderte publikum.

Som i tekst #egentlig 34, viser barnehagelæreren til at hun er alene pedagog på avdelingen i lang tid da barnehagelærer på avdelingen er sykemeldt. Da kommer det vikarer eller ansatte som ikke har barnehagelærerutdanning eller tilsvarende faglig utdanning inn på avdelingen. Vi lurer på om dette kan ha en sammenheng med at barnehagelærerne ikke bruker fagkunnskapen sin og uttrykker seg på en faglig sterk måte i tekstene sine for selv på jobb får de ikke brukt fagkunnskapen sin, da de har ikke likt utdannede pedagoger å samarbeide med. Bemanningsnormen og pedagognormen tilsier at det skal være 50 % pedagoger i barnehagene. Hva skjer da hvis en pedagogisk leder eller barnehagelærer blir sykemeldt? Vil en eier eller styrer i barnehagen sette inn en vikar med barnehagelærerutdanning eller tilsvarende utdanning. Eller vil eiere og styrerne se på det totale antall pedagoger på huset, og ansatte en vikar som ikke har barnehagelærerutdanning eller tilsvarende? Slik som i #egentlig 34 blir det ansatt en vikar uten barnehagelærerutdanning som stedfortreder for barnehagelæreren, og den pedagogiske lederen blir alene med det pedagogiske arbeidet på avdelingen. En konsekvens av at barnehagelærerne blir alene med det pedagogiske arbeidet trekker forfatteren av #egentlig selv frem. Det er at barna som trenger ekstra oppfølging ikke får tid sammen med pedagogen, men «blir hivd på en fungerande vikar» og får ikke til rette lagt et pedagogisk tilbud.

Tekstene er skrevet for å overbevise og overtale de som kan ha innvirkning på bemanningsnormen og kan sees på som “et rop om hjelp” for å gjøre bemanningsnormen og jobbhverdagen bedre for alle ansatte i barnehagen. Dette er formålet til tekstene, men en kan lure på om budskapet appellerer til den delen av publikum som har makt og myndighet til å endre situasjonen. Diskursene som kommer frem i tekstene appellerer i større grad mot andre barnehageansatte som kan kjenne seg igjen i hva tekstene beskriver, men er det rett strategi for nå formålet tekstene er laget for? Med de argumentasjonene som blir brukt, står pathos sterkt. Som vi kunne se innledningsvis til denne oppgaven, ser vi hvordan kunnskapsministrene henvender seg til barnehageansatte. Kunnskapsministeren Jan Tore Sanner bruker pathosbegreper som “helter” og Guri Melby bruker pathosbegrepet “klapp på skulderen” som en respons på hvordan barnehageansatte legger frem sine synspunkt og den jobben de har gjort under pandemien. Hvis barnehageansatte hadde henvendt seg ved å for

eksempel å trekke frem at § 41 fra Barnehageloven blir brutt ved at det ikke er nok bemanning til å kunne utføre oppgavene, så vil det ikke passe at responsen de får fra politikerne eller barnehageeierne er slik: “dere er superhelter” eller “dere fortjener en klapp på skulderen”. Når barnehageansatte sier at de er utslitte, så inviterer man til å få «en klapp på skulderen» i respons. Hvis barnehageansatte bruker logosargumenter, så tvinger de frem logosargumenter i respons.

7.0 Avslutning

I dette siste kapittelet skal vi oppsummere hvorvidt problemstillingen er besvart og skissere forskningsspørsmål som kan være aktuelt for videre forskning.

Problemstillingen vi har forsket på lyder som følger:

Hvilke argumenter bruker barnehagelærerne for å beskrive sine erfaringer med bemanningsnormen.

Det er en enighet blant forfatterne av #egentlig tekstene at bemanningsnormen ikke er tilstrekkelig og burde gjelde hele dagen i barnehagen. De ansatte får ikke utført arbeidsoppgavene de er satt til å gjøre, barna får ikke det de har krav på fra rammeplanen eller barnehageloven, og kvaliteten blir dårligere. Det er mye sykefravær og det tar tid før det blir satt inn vikarer på avdelingene. Vikarene som blir satt inn, har ikke nødvendigvis den kunnskapen eller utdanningen til den ansatte som er sykemeldt. Det pedagogiske arbeidet eller, det planlagte pedagogiske arbeidet, blir ikke fulgt opp og barna får ikke det de har krav på gjennom rammeplanen eller barnehageloven. Hvilke krav barna har rett på, drøftes ikke i tekstene.

Retorikken som brukes for å overbevise om hvordan bemanningsnormen erfares, er stort sett pathos, men ethos og logos brukes også for å understreke argumentene tydeligere. Følelser blir vektlagt i tekstene, og det faglige kommer ikke tydelig frem. Det intenderte publikum er politikere, eiere og andre som kan ha innvirkning på bemanningsnormen, og tekstene er skrevet med et ønske om å ha en reell innvirkning for å endre bemanningsnormen. I den aktuelle debatten som omgår bemanningsnormen, blir barnehageansatte kalt for “superhelter” og at de “fortjener en klapp på skulderen”. For å unngå å få slike pathosrespons, burde barnehageansatte som engasjerer seg i barnehageopprøret bruke sine faglige begreper og kunnskaper og ta i bruk logos og ethos for å argumentere sterkere for sin sak.

Dette forskningsprosjektet vårt om bemanningsnormen har vært veldig interessant og lærerikt. Vi har kommet over flere spørsmål som vi ikke har kunne besvart i vår oppgave, men som hadde vært spennende å forske videre på. Spørsmål om hva som skjer med avdelingen over tid når bemanningen ikke er tilstrekkelig eller hvilke konsekvenser å ha utskiftende vikarer og få faste ansatte på avdelingen vil ha for barna? Hvilke konsekvenser ser vi fremover i tid hvis bemanningsnormen ikke endrer seg og blir mer tilrettelagt for antall barn og gjøremål de ansatte/ barnehagelærerne skal utføre på jobb? Hva vil skje med barnehagelærerprofesjonen hvis en ikke får arbeidet pedagogisk i barnehagen? Dette er spørsmål vi tenker kunne vært større fokus på og vært mer forsket på for å gi mer kunnskap om bemanningsnormen og utfordringene den gir. Videre hadde det også vært veldig interessant å se dypere på debatten mellom politikerne og barnehageansatte for å se på hvordan de responderer på hverandres argumenterer.

8. Litteraturliste

- Aksnes, L.M. (2007). *Tid for tale* (2.utg.). Oslo: J.W Cappelens Forlag AS.
- Bakken, J. (2014). *Retorikk i skolen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Barnehageloven. (2005). *Lov om barnehager* (LOV-2005-06-17-64). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Christoffersen L., og Johannesen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Oslo: Abstrakt forlag
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8.utg.). New York: Routledge.
- Celdran-Johannesen, N.P. (2021). «Superhelt? Nei. Jeg er et helt vanlig menneske som føler meg ekstremt dårlig ivaretatt i et av de viktigste yrkene vi har». Barnehage.no. Hentet fra <https://www.barnehage.no/korona/superhelt-nei-jeg-er-et-helt-vanlig-menneske-som-foeler-meg-ekstremt-darlig-ivaretatt-i-et-av-de-viktigste-yrkene-vi-har/218146>
- Dale, J. K. (2021). *Sinte, slitne og glemte*. Hentet fra <https://agendamagasinet.no/debatt/sinte-slitne-og-glemte/>
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Barnehageopprøret (2018). Hentet fra <https://barnehageoppror.com/om-barnehageoppror-2018/>
- Kvistad, K & Søbstad, F. (2005). *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Oslo: J. W. Cappelens Forlag AS
- Jensen, P. & Ulleberg, I. (2019). *Mellom ordene*. (2.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Johansen, K. T. (2021). *Voksnetthet i et nøtteskall*. Barnehage.no. Hentet fra <https://www.barnehage.no/bemannings/voksnetthet-i-et-notteskall/218901>
- Jørgensen, M. W. & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag
- Neumann, I.B. (2001). *Mening, materialitet og makt: En innføring i diskursanalyse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS
- Private Barnehagers Landsforbund. (10.03.2021). «Å bry seg er også smittsomt». Hentet fra <https://www.pbl.no/sider/bry-seg/>
- Prop. 67 L (2017-2018). *Innstilling til Stortinget fra utdannings- og forskningskomiteen*. Kunnskapsdepartementet.

https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2017-2018/inns-201718319l.pdf?fbclid=IwAR0WA2JGP8fMm3l6bRdSfOexFU9yCZ24lse7cJgzGSla_pvnqw7LMCNCOg8k

Sillesen, M. (15.01.21). *Terje hyller barnehageheltene under pandemien*. Hentet fra <https://www.utdanningsnytt.no/barnehagelaerer-forste-steg-korona/terje-hyller-barnehageheltene-under-pandemien/269700>

Thurén, T. (2009). *Vitenskapsteori for nybegynnere* (2.utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

TV2 God Morgen Norge (2018). Hentet fra <https://www.tv2.no/v/1303444/>

Utdanningsdirektoratet. (2019). *Bemanningsnorm i barnehager*.

Hentet fra: <https://www.udir.no/om-udir/tilskudd-og-prosjektmidler/midlerkommuner/bemanningsnorm-i-barnehager/>

Utdanningsdirektoratet. (2018). *Bemanningsnorm og skjerpet pedagognorm – hvordan ligger barnehagene an?* Hentet fra <http://www.udir.no/tall-og-forskning/finnforskning/tema/Statistikknnotat-bemanningsnorm-barnehage/>

Utdanningsdirektoratet. (2018). *Ny bemanningsnorm for barnehager: – Ikke tilstrekkelig*.

Hentet fra <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2018/bemanningsnorm-barnehage/>

Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Innhold og oppgaver*. Hentet fra <https://www.udir.no/rammeplan>