



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Hvordan har foreldre erfart profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis i barnehagen?

How does parents experience the professional teachers mandate, role and practice in the kindergarten?

Kandidatnummer 266, 282 & 420

BLUBACH

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Innleveringsdato: 31.05.2021

Antall ord: 11 910

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.

Summary

Title: How does parents experience the professional teachers mandate, role and practice in the kindergarten?	
Authors: 266, 282 & 420	
Date: 31.05.2021	Pages: 40
Keywords: Parents, kindergarten teacher's role, mandate, professional, work rotation	
Summary: <i>"How does parents experience the professional teachers mandate, role and practice in the kindergarten?"</i> This dissertation evaluates parents' opinions, experiences and knowledge of what a kindergarten's teacher mandate, role and practice is. We approached theory about the mandate, the parent's collaboration, the different roles, work ethics and work rotation in the kindergarten. The purpose of this survey was to get an insight of how much the parents know about our professional work, and to get an insight on how they see our role in the society. A critical view on the responses were key to the discussion of the responses, and to the conclusion of this dissertation. We concluded based on the 25 responses we received on our survey, that the professional teacher is an important role in the kindergarten. Many parents are meet with collaboration, guidance and advise on an everyday basis. The opinions, experiences and knowledges were mostly positive; however, we were also receiving answers from participant who did not have much experience with teachers in the kindergarten. We concluded that this is because of how the work rotation is managed, and how the work tasks often are based on shift, and not the formal role and education.	

Innholdsfortegnelse

SUMMARY.....	1
1. INNLEDNING.....	3
1.1 VÅR MOTIVASJON	3
1.2 PROBLEMSTILLING.....	4
1.3 OPPGAVENS OPPBYGNING.....	4
2. TEORIDEL.....	5
2.1 PROFESJONSTEORI	5
2.2 SAMFUNNSMANDAT	7
2.3 FØRELDRESAMARBEID	7
2.4 ROLLER.....	9
2.5 UTVIKLINGEN OG FORVENTNINGENE TIL BARNEHAGELÆRERROLLEN	12
2.6 YRKESETIKK	14
2.7 ARBEIDSDELING.....	15
3. METODE.....	16
3.1 TEORI.....	16
3.2 VALG AV METODE.....	16
3.3 RELABILITET OG VALIDITET.....	17
3.4 FORSKNINGSETIKK.....	18
4. RESULTAT PRESENTASJON.....	19
4.1 SPØRSMÅL 1.....	19
4.2 SPØRSMÅL 2.....	21
4.3 SPØRSMÅL 3.....	24
4.4 SPØRSMÅL 4.....	26
4.5 SPØRSMÅL 5.....	27
4.6 SPØRSMÅL 6.....	29
4.7 SPØRSMÅL 7.....	31
5. HVA KUNNE VI GJORT ANNERLEDES.....	32
6. KONKLUSJON.....	33
ETTERORD.....	34
LITTERATUR.....	35
VEDLEGG	38
VEDLEGG 1.....	38
VEDLEGG 2.....	39

1. Innledning

«Barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet som skal planlegges og vurderes. Barn og foreldre har rett til medvirkning i disse prosessene. Målet med barnehagen som pedagogisk virksomhet, er å gi barna et tilrettelagt tilbud i tråd med barnehageloven og rammeplanen. For å oppnå dette skal barnehagen være en lærende organisasjon, og det pedagogiske arbeidet skal være begrunnet i barnehageloven og rammeplanen.» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 24).

Foreldrenes rett til medvirkning og foreldresamarbeidet er helt sentralt i barnehageorganisasjonen. Vi har valgt å se nærmere på foreldres erfaring med profesjonsutøver, og vil studere hvordan foreldre erfarer profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis i møte med barnehagehverdagen. Vi har basert oppgaven vår på fagteori, en kvalitativ og kvantitativ spørreundersøkelse, så vel som egen erfaring fra barnehagefeltet i refleksjonen.

1.1 Vår motivasjon

Vi har valgt å studere barnehageprofesjonen i en samfunnskontekst. Dette gjør vi fordi vi synes det er et interessant og det er et mye diskutert tema i samfunnsdebatten. Profesjonen er under press fra ulike kanter. Regjeringen har skrevet en liste over virksomheter med kritisk samfunnsfunksjon og nøkkelpersonell, der er barnehage oppført som en viktig samfunnsfunksjon. (Regjeringen, 28.04.2021) Derfor er det viktig å diskutere hva samfunnet pålegger barnehagelæreren, og hvordan samfunnet generelt oppfatter de som arbeider i barnehagen. Selveste Barne- og familieministeren Kjell Inge Ropstad (16.mars 2020), bruker begrepet barnehage tante og barnehage onkel når han skal takke nøkkelpersonene som har stått i frontlinjen under korona pandemien. Er Kjell Inge Ropstad representativ i tanken om at vi er bare noen tanter og onkler i arbeidet vårt? Barnehagen blir ofte nevnt i media som en viktig aktør for at samfunnet skal gå rundt. Kommer profesjonsutøvelsen vår til synet for de som er barnehagens kunder, nettopp foreldrene?

Barnehagen består av en profesjon og ulike yrker. Rammeplanen poengterer de ulike rollene som barnehageeier, styrer og pedagogisk leder, det øvrige personalet blir i Rammeplanen kalt for personalet. Barnehagen består av utdannede barnehagelærere, der mange går inn i roller som pedagogisk leder. Barnehagen består også av assistenter/pedagogiske medarbeidere og fagarbeidere. Felles for de ulike rollene er at alle utøver daglig pedagogisk arbeid sammen med og for barna.

I rammeplanen for barnehagen (2017), står det «*Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som*

grunnlag for allsidig utvikling, jf. barnehageloven § 1» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). Det vil si at barnehagen har forpliktelser gjennom både barnehageloven og rammeplanen til å inkludere foreldre og foresatte i barnehagehverdagen, samt et felles ansvar for barns utvikling og trivsel. (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 29). I og med at foreldre og foresatte har en klar påvirkningskraft på det pedagogiske arbeidet i barnehagen, så ønsker vi å undersøke hva foreldre vet om profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis i barnehagen.

1.2 Problemstilling

«Hvordan har foreldre erfart profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis i barnehagen?»

Som snart ferdigutdannet barnehagelærere har vi erfart ulike tolkninger av profesjonsutøverens mandat, rolle og praksis i barnehagen. Vi har erfart å bli likestilt som lærere og referert til som «barnehagetanter». Dette bidro til at vi ble nysgjerrig på profesjonsutøverens status, og hvordan vi fremstiller arbeidet vårt i praksis. I starten av prosjektet vinklet vi det mer mot det store samfunnet, altså hva tenker samfunnet utenfor barnehagen om barnehagelærere og den pedagogiske lederens mandat, rolle og praksis. Med hensyn til tidsrammen vi har å forholde oss til, så endret vi til hvordan foreldre erfarer profesjonsutøverne yrkespraksis.

Barnehagen har de siste årene hatt mer søkelys på markedstenkning. Markedet påvirker barnehager, og de kjemper mot hverandre for å få inn nok søkere og fylle opp de ledige barnehageplassene. Dette har ført til at foreldre har fått en større innvirkning på barnehager, der de kan velge hvilken barnehage som passer deres ønske. Dette har en påvirkningskraft på barnehagens kvalitet og det pedagogiske arbeidet. (Kvistad & Søberg, 2005, s. 17-19). I og med at foreldre har en stor påvirkning på barnehagehverdagen, så ønsker vi å undersøke hva foreldre vet om profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis? Får de ett innblikk i de ulike rollene eller er barnehagen en innelukket institusjon, der fåtallet av utenforstående vet hva som foregår i en barnehage?

1.3 Oppgavens oppbygning

Denne oppgaven starter med et sammendrag etterfulgt av innledning bestående av vår motivasjon og problemstilling. Videre kommer et teoretiskapittel som gjenspeiler drøftedelen senere i oppgaven. Teoretikerne vi har referert til er følgende; Wenche Aasen, Frank Aleksander Bræin, Kjetil Børhaug, Dag Øyvind Lotsberg, Helene Berntsen Brennås, Hege

Fimreite, Anton Havnes, Øyvind Hornslien, Kari Hoås Moen, Thomas Moser, Anne Myrstad, Gerd Sølvi Steinnes, Marit Bøe, Olav Dalland, Liv Torunn Eik, Arve Gunnestad, Bernt Andreas Hennum, Solveig Østrem, Frode Søbstad, Kari Kvistad, Jens Christian Smeby, Kristin Rydjord Tholin, Elin Ødegård og Helge Røys. Videre i oppgaven kommer metode kapittelet, etterfulgt av resultat presentasjon, hva vi kunne gjort annerledes og konklusjon. Tilslutt i oppgaven kommer etterord og vedlegg.

2. Teoridel

2.1 Profesjonsteori

En profesjon er et yrke der utdanningen spesialiserer seg innen et spesifikt fagfelt, med monopol til å utføre det aktuelle faglige arbeidet. Som profesjonsutøver skal en alltid lete etter de beste løsningene for individet, samtidig ivareta samfunnets interesser. (Hennum & Østrem, 2016, s.17-24). Barnehagelæreryrket er i dag, definert som en profesjon. Profesjonsstatusen er under stadig debatt, Smeby er en av de fremste motstanderne til at barnehagelærere er en profesjon. I artikkelen fra 2014, *første steg*, poengterer han at arbeidsoppgavene er for like. Dette fører til at kunnskapsbasen framstår diffus, og forskjellen på de ulike rollene er for utydelige. (Smeby, 2014, s. 12). Smeby trekker frem arbeidsfordelingen som et hovedpunkt i profesjonsspørsmålet, den flate strukturen og et flertall av personale har lite til ingen formell utdanning. (Smeby, 2014, s. 12). På den andre siden skriver Liv Torunn Eik i sin doktoravhandling, at barnehagelæreres profesjonsutøvelse har spesielle kvaliteter som skiller de fra ufaglærte assistenter. (Hennum & Østrem, 2016, s. 22-23).

Profesjonsteori er teorien som ligger til grunn for en profesjon, i form av mandat, roller og yrkesetikk. Profesjonsutøver skal bruke profesjonsteori i tolkningen av ulike teoretiske perspektiv. I boken *Å dra lasset sammen* (2013) av Elin Ødegård & Helge Røys, legges det frem at for å drive barnehagepedagogikk er man avhengig av å samarbeide i arbeidet. Dette er pedagogisk leders ansvarsområdet, hvor utfordringen blir at den må etter rammeplanen (2017) involvere alle parter. Barnas behov vil alltid være første prioritert i barnehagen, men ansattes personlige egenskaper, kompetanser og erfaringer må komme til synet i den daglige driften. Det er sentralt at personalet har et eierskap og en refleksjon i arbeidet. Dette er en daglig pedagogisk utfordring for den pedagogiske lederen, fordi arbeidsvaktene nå handler mer om å utvikle teamet enn å være i møte med barna. (Ødegård & Røys, 2013, s. 100-101). En av de fremste samarbeidspartnere til barnehagen er foreldre. Profesjonsutøver har et ansvar for å

bygge et godt samarbeid mellom barnehagen, personalet og foreldre. Gjennom kommunikasjon, dokumentasjon, refleksjon og møter legger en til rette for å skape et godt samarbeid (Ødegård & Røys, 2013, s. 100). Foreldregruppen består av ulike mennesker med ulik erfaring i henhold til barnehagen. Vi ønsker å studere hvilke erfaringer foreldre har med profesjonsutøverens mandat, rolle og praksis i barnehagen.

I boken «*Å dra lasset sammen*» forklarer forfatteren Ødegård & Røys læring som begrep, og hvorfor det er aktuelt at en pedagogisk leder har innsikt i læringsteori. Dette er sentralt ettersom rammeplanen krever at barnehagen er en lærende organisasjon, dette fremheves i de syv ulike fagområdene i rammeplanen. En lærende organisasjon kjennetegnes ved at personalet har et felles kunnskapsmål, og innsikt blir forstått som et resultat av kompetanseutvikling. (Ødegård & Røys, 2013, s. 61-70). Det er pedagogisk leder sitt ansvar å drive kompetanseutviklingen i barnehage, og kvalitet sikre det pedagogiske arbeidet. Som pedagogisk leder skal en motivere og veilede personalet til å strekke seg etter nye mål og ferdigheter, samtidig som en jobber mot et felles mål. (Ødegård & Røys, 2013, s. 61-70).

Pedagogisk dokumentasjon handler om å synliggjøre og reflektere over den pedagogiske virksomheten i barnehagen. Det er her vi som barnehagelærere viser til samfunnet i dette tilfelle, foreldre at barnehagen er en pedagogisk virksomhet. Det omhandler hvordan vi som ansatte i barnehagen møter barna i samspill, barns medvirkning og hvordan vi arbeider. Vi gjør dette for å synliggjøre kvaliteten i arbeidet med og for barna, og for å gjøre det pedagogiske arbeidet helt konkret. Det handler om å kunne forstå og reflektere over samspillet rollene imellom. (Gunnestad, 2014, s. 165 – 169). Pedagogisk dokumentasjon er også noe vi kan vise til i foreldresamarbeidet, dette er med på å synliggjøre og gi foreldrene erfaringer fra barnehagen. Pedagogisk dokumentasjon er en profesjonell dialog man kan bruke i møte med blant annet foreldre. (Gunnestad, 2014, s. 165 – 169). Dette vil gi profesjon et grunnlag for å vise hvordan vi tenker og handler systematisk i arbeidet vårt. Mye av planleggingen som blir gjort i forkant er ikke så synlig for foreldre. Derfor er det viktige å synliggjøre arbeidet for refleksjon, og for å vise hvordan barnehagen fortolker rammeplanen i arbeidet. (Gunnestad, 2014, s. 165 – 169).

Rammeplanen for barnehagen (2017) forteller oss at barnehagen skal legge til rette for et nært samarbeid med foreldrene. Dette innebærer god dialog, foreldrenes rett til medvirkning, og pedagogisk dokumentasjon. Et særlig innblikk og ansvar ligger i profesjonsutøversrolle å

ivare ta partenes interesser. Pedagogisk dokumentasjon kan jevnlig utveksles mellom barnehagen og foreldre angående enkelt barns trivsel og utvikling. Foreldre samarbeidet skal skje gjennom både individuelle foreldre møter, samt gjennom felles gruppemøter.

Samarbeidet mellom hjemmet, foreldrene og barnehagen skal alltid ha barnets beste som prioritet og mål. (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 22-23).

2.2 Samfunnsmandat

Som profesjonsutøver har en fullmakt til å utføre definerte oppgaver som samfunnet har gitt oss gjennom styringsdokumenter. Det foreligger i samfunnsmandatet vårt at vi handler ut ifra det som er barnets beste, og i tråd med samfunnets forventninger. Mandatet en har i barnehagen er forankret i lover, forskrifter, ordninger og institusjoner. (Hennum & Østrem, 2019, s. 18-19). Å være profesjonsutøver innebærer at man utfører oppgaver på vegne av samfunnet. Vi skal arbeide etter rammeplanen for barnehagen som er forankret i loven om barnehagen og etter barnehageloven. Som barnehagelærer skal individets egne tanker, etiske ståsted og verdier vike for samfunnets mandater. (Hennum & Østrem, 2019, s. 18-19). En barnehagelærer skal gjennom utdanningen ha dannet et grunnlag som består av faglig kunnskap, etisk dømmekraft og moralsk ansvar. Ettersom en barnehagelærer er på oppdrag for samfunnet er det barnehagelærerens forpliktelse å realisere barnehagens formål. Det er disse nevnte rammene som utgjør, og definerer barnehagens samfunnsmandat. (Hennum & Østrem, 2019, s. 18-19).

Som profesjonsutøver blir vi vist tillit for profesjonsutdannelsen vår fra både foreldre og styresmakter, gjennom blant annet rammeplanen. Der står det skrevet at «pedagogisk leder er gitt ansvaret for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet.» (utdanningsdirektoratet, 2017, s. 16). Tillit og ansvar er nært knyttet, og profesjonsutøver tar på seg ansvaret for å utføre samfunnsmandatet, og samfunnet har tillit til at oppgavene blir gjennomført. (Hennum & Østrem, 2016, s. 127).

2.3 Foreldresamarbeid

Alle har et ansvar for barnets beste, og gjennom samarbeid mellom hjem og personalet skal vi oppnå dette målet. Rammeplanen viser til at foreldre og barn har rettigheter forankret i lover og forskrifter, som for eksempel rett til medvirkning. Dette betyr at både personalet og foreldre må forholde seg til barnehagens samfunnsmandat og de ulike verdigrunnlagene, men

det er personalet som står til ansvar for å forvalte oppgavene. Personalet har plikt til å informere foreldre om barnehagens virksomhet og begrunnelser for det pedagogiske arbeidet. Foreldre har i loven rett til medvirkning til barnehagens praksis (Tholin, 2018, s. 99). Profesjonsutøveren har et ansvar for at hele personalets verdisyn og holdninger. Foreldre skal møtes med respekt og på en anerkjennende måte. For å innfri målet om barnets beste, er det essensielt at barnehagen og foreldrene jobber sammen. En foreldregruppe er en gruppe mennesker med ofte en fellesnevner, at de har barn i samme barnehage. Som profesjonsutøver er det viktig å være lydhør ovenfor forventninger til barnehagen og ønsker rundt sitt eget barn. Konflikter og utfordringer rundt foreldresamarbeid vil kunne oppstå, i og med at personalet har en plikt til å ivareta alle barn. Det er viktig å skape en åpen dialog med foreldre, og gjøre de bevisst på det samfunnsmandatet en er pliktig til å utføre (Tholin, 2018, s. 99-101).

I barnehagen er foreldresamarbeid helt sentralt i arbeidet, foreldres opplevelse har stor påvirkning på barnehagen. Foreldre tolker barns trivsel ut ifra barns erfaringer og det konkrete foreldresamarbeidet, som f.eks. informasjon rundt hverdagen og foreldresamtaler. I boken *kvalitetsarbeid i barnehagen* (2005) skrevet av Kvistad og Søbstad beskriver de sitt eget forskningsprosjekt rundt foreldres opplevelse av barnehagen. I dette prosjektet kom det frem at 87% av foreldre er fornøyde med sitt barns barnehage. Noe av det foreldrene trakk frem i undersøkelsen til Kvistad og Søbstad var et stabilt og hyggelig personale, barnehagearealet og informasjon mellom barnehage og hjem. (Kvistad & Søbstad, 2005, s. 63-65). Denne undersøkelsen fra 2002, viser til at foreldre er over gjennomsnittet fornøyd med norske barnehager. Selv om undersøkelsen viser at foreldre er fornøyde, ønsker vi å se nærmere på om foreldre har kjennskap til mandatet og rollen en profesjonsutøver har, og inntrykket som kommer frem i praksis.

I en avhandling levert for Ph.d.-grad, *Ny i profesjonen En observasjons- og intervjustudie av førskolelæreres videre kvalifisering det første året i yrket* av Liv Torunn Eik blir 5 nyutdannede barnehagelærere intervjuet rundt foreldresamarbeid i barnehagen. Deltakerne i studien til Eik var ansatt som pedagogiske ledere. I intervjuer kom det frem at alle de nyutdannede pedagogiske lederne ønsket å bygge en god relasjon og oppnå foreldrenes tillit. Eik tolker dette som at deltakerne opplever legitimitet til deres pedagogiske arbeid gjennom foreldrenes tillit. I Eiks avhandling blir foreldresamarbeid delt inn i en uformell del, og en formell del. I den uformelle delen handler om kontakten til daglig og den informasjonsutvekslingen som skjer mellom foreldre og barnehage i hente/bringe situasjoner.

Den formelle delen av foreldresamarbeidet kommer planlagte foreldresamtaler og møter inn. Eik viser til utfordringer i både uformelt og formelt foreldresamarbeid. I det uformelle foreldresamarbeidet forteller deltakerne at råd og veiledning opplevdes som en utfordring. De ønsker å gi foreldre et godt inntrykk og få tillit, samtidig som at de er nye i yrket og har ikke opparbeidet seg en oversikt enda. I det formelle foreldresamarbeidet var utfordringer knytt til foreldresamtaler. Igjen ble råd og veiledning trukket inn, samt fagspråk. De nyutdannede barnehagelærerne fortalte at de ønsket å skape en dialog med foreldrene, men usikkerhet rundt spørsmål foreldre hadde som de ikke kunne svare på. Alle deltakerne syntes det var utfordrende med fagspråk i foreldresamtalene. Hvor mye fagspråk skal prege et foreldresamarbeid, en profesjonsutøver ønsker å fremheve sin kompetanse ved bruk av fagspråk, samtidig kan for mye fagspråk føre til at foreldre føler seg overkjørt. I etterkant av de intervjuene har de nyutdannede barnehagelærerne hatt foreldremøter og foreldresamtaler, alle sier at det gikk bedre enn forventet og at de føler mestring (Eik, 2013 s, 256 – 261).

Som nyutdannede barnehagelærere vil en møte på flere utfordringer i foreldresamarbeid. Foreldresamarbeidet er en stor del av profesjonen, derfor vil vi undersøke foreldres erfaringer rundt profesjonsutøvers mandat, de ulike rollene i barnehagen og barnehagens pedagogiske praksis. Er dette noe foreldrene i barnehagen får informasjon om, eller tar profesjonsutøvere det for gitt?

2.4 Roller

I barnehagehverdagen har vi ulike roller som legger føringer i hvordan man arbeider for å sikre at alle barn for et godt pedagogisk og lærende barnehagetilbud. Barnehagen har mange arbeidsmåter å oppfylle for å ivareta barnas behov for omsorg og lek, fremme læring og danning. (Ødegård & Røys, 2013 s.42-43) Barnehagen som helhetlig institusjon består av ulike roller og yrkesgrupper. I rammeplanen spesifiserer de noen av rollene og hva de innebærer. Barnehageeier, daglig leder, pedagogisk leder og personalet er roller som blir nevnt. (Kunnskapsdirektoratet, 2017). Videre vil vi nevne kort hva som står om de navngitte rollene. Barnehageeier har det overordnede ansvaret for driften i samsvar med gjeldene lover og regelverk. Videre beskrives styrers ansvar som det daglige ansvaret for driften, dette omhandler både det pedagogiske så vel som det administrative ansvaret. Pedagogisk leder har ifølge rammeplanen ansvaret for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet i tråd med godt faglig skjønn. Samtidig være en god teamleder for personalet og ha et bra foreldresamarbeid.

(Lotsberg & Børhaug, 2016 s.157). De andre yrkesgruppene og stillingstitlene vi finner i dagens barnehager går i rammeplanen under samle betegnelsen personalet.

(Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 14-15). Personalet er bestående av barnehagelærere, fagarbeider, barne- og ungdomsarbeidere og ufaglærte assistenter. Det kommer fram i rammeplanen at personalet skal arbeide ut ifra de syv ulike fagområdene, og alle rollene er forpliktet til å arbeide fokus på omsorg, lek, læring og utvikling. Alle rollene er viktig for barnehagen som helhet for å klare oppdraget de har fått fra samfunnet, og ut ifra rammeplanen så har barnehagen som organisasjonen et hierarkisk system. (Lotsberg & Børhaug, 2016 s.157).

I teksten ble det kort forklart ulike roller man har i barnehagen. Rammeplanen definerer roller på en hierarkisk metode med en forklaring på de ulike rollene. Pedagogisk leder er tydelig beskrevet og definert i rammeplanen. (Kunnskapsdepartementet, 2017). Rammeplanen nevner også «personalet skal», som peker på at alle yrker og individer som jobber med barn er beskrevet under samlet betegnelse. Dette er for sikre at kvaliteten i barnehagen blir hevet og for å ha en mal som sikrer at alle har et felles mål og en samlet kompetanse. (Ødegård & Røys, 2013, s. 100). I det daglig livet hvor det skjer ulike aktiviteter og må ansvaret fordeles slik at barnehagehverdagen går rundt. Her blir rolleavklaringen til pedagogisk leder tydeliggjort med at den har oppgaven til å samhandle og lede det pedagogiske arbeidet. (Ødegård & Røys, 2013, s.101). Her kan det oppstå en rollekonflikt om det øvrige personalet ikke aksepterer veiledning fra en pedagogisk leder. Slik kan skje i en organisasjon som barnehage hvor personalet ikke har fått innblikk i utbytte av veiledning fra en pedagogisk leder. I boken «*Å dra lasset sammen*» refererer forfatteren Ødegård og Røys (2013) til Teslo (2000) i forklarelsen. Teslo beskriver om hvordan pedagogisk leder kan bruke veiledning som et verktøy for å sette i gang utviklings -og læringsfelleskap i et praksisfelleskap. Riktignok må man ha en klar rolleavklaring på tittelen pedagogisk leder for å ha den tilliten. For å kunne sette i gang å ha meningsfulle veiledningsmøte som Teslo skriver må man ha tillit og klare roller på en pedagogisk leder. (Ødegård & Røys, 2013, s.114). Dette er et slik arbeid foreldre får se når hele personalet arbeider med, og driver en lærende barnehage. I ekspertrapporten «*barnehagerollen i et profesjonsperspektiv – et kunnskapsgrunnlag*» (2018) skrevet av en ekspertgruppe med Kjetil Børhaug i ledelsen, tar de for seg barnehagelærerrollen. Mandatet viser til barnehagelærerrollen som samlet, men også de ulike spesialiserte rollene som barnehagelæreren har. Mandatet beskriver barnehagelærerrollen som en profesjonsrolle. Roller blir definert ut ifra eksterne forventninger, og fortolkning av rollen ut fra egne

forutsetninger. Alle roller i barnehagen står i relasjon til hverandre, og er avhengig av klare forventninger. Barnehagelærerrollen som profesjonsrolle ligger i mandatet, med utgangspunkt i profesjonsteori. Som nevnt er roller knytt til en posisjon, og de forventningene som stilles til denne posisjonen, dette er det vi kaller formell rolle. Forventninger til roller kommer til uttrykk gjennom lover og forskrifter og kan knyttes til normer og verdier en forventer til den bestemte rollen. Som rolleinnhaveren kan også fortolke forventningene og velge selv hvordan en ønsker å utøve den bestemte rollen. Den uformelle rollen er basert på medarbeidere, foreldre og arbeidsgivers forventning til barnehagelærerrollen. De uformelle rollene vil ofte påvirke den formelle rollen. I ekspertrapporten påpeker de at de ulike relasjonene barnehagelærerrollen har må balansere mellom tillit, deltakelse, faglig autoritet, legitimitet og innflytelse. (Børhaug e.t al., 2018, s. 35).

Med alle de ulike forventningene, kan det oppstå rollekonflikter eller spenning mellom de ulike forventningene. Rollekonflikt som profesjonsutøver oppstår når en står i en spenning mellom flere hensyn, prioriteringer eller perspektiv. (Børhaug e.t al., 2018, s. 35).

Profesjonsutøver har flere forventninger å forholde seg til, og må ofte oppfylle flere roller samtidig. Forventninger fra styrer om å delta på møter, samtidig som resten av personalet og foreldre forventer en tilstedeværelse med barna. (Børhaug e.t al., 2018, s. 35).

I boken «*teamledelse i barnehagen*» (2018) skrevet av Wenche Aasen, blir personalet omtalt som et team, og pedagogisk leder som teamleder. I en slik teamtenkning er rolleinnndeling sentral, det å skille mellom funksjon og innhold i ulike roller. Her blir også skilt mellom formell og uformell rolle. Teamrollen blir definert som ei rolle en går inn i og former når man er yrkesaktiv. Teamrollen handler i hovedgrunn om handling og atferd i teamet. (Aasen, 2018, s. 58). I teamet er en avhengig av hverandre og at alle tar i bruk sine erfaringer og kompetanser i arbeidet, for å nå felles mål. Som teamleder har et ansvar for å tilføre teori til praksis, og å skape kvalitet på arbeidet. Teamleder står til ansvar for å velge en teamkoordinering og teamstruktur som fremmer teamarbeidet (Aasen, 2018, s. 16). Det er styreren og den pedagogiske lederen/teamleder som har mandat som leder, det er deres ansvar at barnehagen oppfyller krav og forventninger fra samfunnet. Som teamleder skal en veilede teammedlemmene for å heve kvaliteten på det pedagogiske arbeidet som utføres (Aasen, 2018, s 15-29).

2.5 Utviklingen og forventningene til barnehagelærerrollen

Fra midten 1980-tallet ble det satt fokus på ledelse i barnehage, før den tid var det tilsynelatende i liten grad ledelse. Avdelingslederen hadde som ansvar å delegere arbeidsoppgaver, ansvar og å organisere dagen. Personalet arbeidet ut ifra barnehagens daglige rutiner, uavhengig av utdanning, kompetanser og erfaringer. (Ødegård & Røys, 2013, s. 35-37). I da tidens barnehager var det fokus på demokrati, likhet og samhold.

Barnehagelærerne var opptatte av å ikke skape ulikheter mellom dem og assistentene, som en konsekvens av dette fremhevet ikke barnehagelæreren sin faglige kunnskap i møte med øvrig personalet. (Ødegård & Røys, 2013, s. 35-37).

Som nevnt ble ledelse en prioritet i barnehagen fra midten av 1980 tallet. Dette oppstod etter ønsker om å fornye og kvalitetssikre barnehagen som en lærende organisasjon. (Ødegård & Røys, 2013, s. 35-37). Målsettingsmodellen ble nå for alvor integrert i barnehageprofesjonen. Dette vil si at barnehagen fikk som en del av sitt samfunnsmandat konkrete mål for å kvalitetssikre det pedagogiske arbeidet. (Ødegård & Røys, 2013, s. 35-37).

Nå i nyere tid har barnehagene kommet inn som en markedsaktør. Det vil si at barnehagene er konkurranse styrt, med et fokus på tjenestetilbud hvor alle barn har rett på barnehageplass. Dagens foreldresamarbeid er svært tett og pedagogisk leder som profesjonsutøver må imøtekomme foreldrenes ønsker i samsvar med samfunnsmandatet. I tilfeller hvor dette ikke er mulig må en som pedagogisk leder ta i bruk fagkompetansen sin for å veilede foreldrene. Dette gjøres med barnas beste som hensikt. (Ødegård & Røys, 2013, s. 35-37).

I boken *Teamledelse i barnehagen* av Wenche Aasen (2018), blir det beskrevet at rollekonflikter gjerne oppstår i team som har gruppetenkning. Rollekonflikt er en konflikt ulike roller imellom, for eksempel konflikt mellom ufaglært og pedagogisk leder i barnehagen. Gruppetenkningen er basert på felles holdninger, felles bakgrunn og felles kompetanser i barnehagen. (Aasen, 2018, s.99). Det synes at fellesnevneren i gruppetenkningen er godt samhold. Gruppetenkning er hemmende for den hierarkiske strukturen da den baserer seg på felles evne i utførelsen av arbeidet. Når ulike roller jobber sammen i en teamstruktur oppstår en flokkmentalitet, her kommer gruppetenkningen til syne. En slik tenking kan være et hinder for rollestrukturen, dermed oppstår det rollekonflikt innad i teamet. (Aasen, 2018, s.99).

Som pedagogisk leder er en teamleder på sin avdeling, dette innebærer et kompetent og faglig ansvar for utviklingen av teamet en er satt til å lede. Det er pedagogisk leder som skal kvalitet sikre kompetanseutviklingen, det pedagogiske arbeidet og finne en teamstruktur som fremmer ledelsen av teamet. I teamarbeid må teamlederen utnytte på best mulig måte at en er et team, en er da avhengig av å utnytte de ulike kompetansene og erfaringene den enkelte innad i teamet har. I et team er en avhengig av hverandres kompetanser, man har en gjensidig avhengighet av hverandre. (Aasen, 2018, s.99).

Pedagogisk leder er en formell rolle som går ut på å oppfylle de tre forpliktelsene, utvikling av fagkunnskap, samfunnsmandatet og etiske verdier. En del av barnehagelærer rollen er å ta etiske valg, reflektere kritisk over egen praksis og å kunne knytte pedagogisk arbeid med barns utvikling, lek, læring og dannelse. (Hennum & Østrem, 2016, s. 129).

Lojalitet er en sentral del i rollen som barnehagelærer. I ordet lojalitet vektlegges det at arbeidet utføres i tråd med retningslinjene gitt for barnehager, hvordan vi arbeider og hvem vi arbeider for. Nemlig barnas beste for nettopp barna. (Ødegård & Røys, 2013, s. 79-83). Innad på en avdeling i barnehagen er det essensielt å jobbe mot et felles mål, med en felles forståelse. (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 10-11). For å kunne oppnå et felles mål er det sentralt med en god samhandling i personalgruppen. Grunnet for god samhandling i en personalgruppe er tillit, legitimitet og lojalitet. Dette er faktorer som må ligge til grunn, de må ivaretas og bygges over tid. (Ødegård & Røys, 2013, s. 79-83). Her har den pedagogiske lederen et særskilt ansvar. Dette innebærer at man må skape tillit i personalgruppen, for å oppnå dette må en som leder være tydelig og forutsigbar. Det er også helt sentralt at en er kompetent i arbeidet sitt. Videre innebærer det at en legger til rette for legitimitet. Med andre ord må en som pedagogisk leder være faglig legitim og ha en utdanning som gir en formell rett til å lede det pedagogiske arbeidet forankret i mandatet. Dette kan være ulikt i de ulike barnehagene hvordan de gir og vektlegger legitimitet. (Ødegård & Røys, 2013, s. 79-83). Videre er lojalitet en viktig faktor for å oppnå god samhandling i personalgruppen. (Ødegård & Røys, 2013, s. 79-83).

2.6 Yrkesetikk

I boken *Profesjonsetikk for barnehagelærere* (2018) av Kristin Rydjord Tholin redegjør forfatter Tholin for begrepene «yrkesetikk» og «profesjonsetikk». Det finnes ulike definisjoner på disse to begrepene, og de blir i noen tilfeller vektlagt forskjellig, men i denne sammenhengen vil de bli brukt om hverandre. I boken deler Tholin yrkesetikk inn i tre forskjellige baser, den første omhandler våre holdninger og verdier som profesjonsutøvere, og hvordan vi møter barna. Det andre temaet profesjonsetikken blir delt inn i handler om hvordan vi reflekterer rundt vårt eget handlingsmønster. Den tredje basen Tholin beskriver omhandler hvordan vi som profesjonsutøvere bruker den faglige kompetansen i praksis, og hvordan den faglige kompetansen forvaltes. (Tholin, 2018, s. 62-63).

Verdier og holdninger påvirker profesjonsutøvers handlinger i praksis. Gjennom utdanningen starter refleksjoner rundt ditt individuelle pedagogiske grunnsyn. En profesjonsutøver skal reflektere rundt arbeidet sitt i møte med barna ut ifra etikk, holdninger og verdier, forankret i fagkunnskaper og teori. (Tholin, 2018, s. 57). Verdier og holdninger vil komme til syne i møte med andre mennesker, for eksempel gjennom individets menneskesyn og barnesyntet en har utviklet gjennom en profesjonsutdannelse. Verdiorientering har som mål om å forbedre profesjonsutøvers danning, utvikling og personlig vekst, det skal bidra til en praksis basert på teori- og erfarings basert kunnskap. Uten en etisk refleksjon rundt verdier og handlinger, vil handlinger og verdier bære preg av rutiner og en taus kunnskap. (Tholin, 2018, s. 57).

I boken *Teamledelse i barnehagen* (2018) av Wenche Aasen blir taus kunnskap forklart som en subjektiv og personlig kunnskap, som baseres på tidligere erfaringer, magesfølelse og innsikt. Slik type kunnskap er ofte vanskelig å kommunisere og som regel ikke formalisert. Den tause kunnskapen er handlingsbåret, og kan videreføres gjennom læring. I en barnehagehverdag vil den tause kunnskapen komme til uttrykk gjennom rutiner og organisering. (Aasen, 2018, s. 169-171). Eksempler på taus kunnskap kan være hvordan personalet på en avdeling snakker sammen, typen språk og regler. En handling blir definert som taus kunnskap når den utføres uten refleksjon og/eller dialog. Ved skape dialog og reflektere rundt den tause kunnskapen, vil det bli begrepsfestet og delt. (Aasen, 2018, s. 169-171).

Fagspråk er et språk vi som profesjonsutøvere tilegner oss gjennom profesjonsutdannelsen for å kunne knytte teoretisk kunnskap til arbeidet i praksis. Fagspråk viser en fagterminologi, et

språklig repertoar og trygghet i faget, dette hjelper profesjonsutøver til å begrunne og beskrive det pedagogiske arbeidet i barnehagen. En trygghet i det faglige gjør profesjonsutøver i stand til å kunne kommunisere med foreldre, forvaltning, offentligheten og politikere om det pedagogiske arbeidet i barnehagen. En trygghet i det faglige og et godt utviklet fagspråk skaper tillit til profesjonsutøveren. (Hennum & Østrem, 2016, s. 26). Fagspråket fremhever profesjonsutøvers evne til kritisk tenkning, refleksjon og et analytisk perspektiv på sitt eget arbeid. Fagspråket mellom de profesjonelle, skal være med på å heve kvaliteten på det pedagogiske arbeidet. (Hennum & Østrem, 2016, s. 26).

2.7 Arbeidsdeling

Vi har valgt å skrive om arbeidsdelingen i barnehagen fordi vi mener det er en relevant påvirkning på hvordan foreldre erfarer profesjonsutøvers rolle, mandat og praksis i barnehagen. Arbeidsdeling er en fordeling av arbeidet, en fordeling mellom de ulike rollene som gir rom for deltakelse og medansvar i arbeidet. (Børhaug & Lotsberg, 2016, s. 117). Arbeidsfordelingen i barnehagen avgjør ofte om vi møter foreldre i garderoben under hente- og bringesituasjoner, det avgjør hvor tilgjengelige vi er for foreldrene i hverdagen. Arbeidsfordelingen vil også avgjøre hvor mye tid av arbeidsdagen vår som går til barna, hvor mye vi er «på gulvet» og utøver et pedagogisk tilbud. Flertallet av barnehagene i Norge i dag har et vaktsystem som baserer seg på en fordeling etter åpningstiden. (Børhaug & Lotsberg, 2016, s. 117). Det er ikke uvanlig at pedagogisk leder har kortere vakter enn øvrig personalet ettersom de har fire timer ubunden planleggingstid i løpet av en arbeidsuke. Sett bort ifra plantiden til barnehagelærere tar et slikt rullerende vaktsystem ikke høyde for om en er ansatt i en assistent stilling, eller i en pedagogisk leder stilling. Dagsrytmen innad på en avdeling skal være basert på barnas behov, logistikk og bemanningsnormen. (Børhaug & Lotsberg, 2016, s. 117).

Som tidligere nevnt ser man ofte flat struktur i jobbrotasjonen i barnehagen. Oppgavene er fordelt etter et vaktsystem, og det kan synes at en jobber mot en hensiktsmessig teamstruktur. En god og hensiktsmessig teamstruktur skal være på plass for å skape trygge rammer, definere roller, utnytte og ta i bruk de ulike kompetansene og erfaringene man finner innad i barnehagen. Målet med teamstrukturen er å legge til rette for en dynamisk struktur med godt samhold personalgruppen imellom. (Aasen, 2018, s. 69-71).

Jobbrotasjon i barnehagen er utviklet for å gi hverdagen forutsigbarhet, og for å skape klarhet i arbeidsoppgaver og i roller. Det synes at jobbrotasjonen er preget av rutiner og gjør det enkelt å delegere arbeidsoppgaver. (Aasen, 2018, s.81). I boken *Teamledelse i barnehagen* (2018) av Wenche Aasen blir det lagt frem at jobbrotasjonen er med på å bidra til at den pedagogiske autoriteten til barnehagelæreren blir utfordret. Profesjonsutøveren i barnehagen er i dag i mindre tall, og det er gjerne bare en utdannet barnehagelærer på avdelingen. Som en konsekvens av dette må fagarbeidere eller ufaglærte assistenter overta noe av ansvaret for det pedagogiske arbeidet når barnehagelæreren ikke er tilstede på avdelingen. Det er dette som omtales som flat struktur i praksis. (Aasen, 2018, s. 79-83).

3. Metode

3.1 Teori

I boken «*Metode og oppgaveskriving*» av Olav Dalland (2020), refererer forfatteren til Vilhelm Aubert. Vilhelm Aubert definerer begrepet metode som et verktøy, og en framgangsmåte en kan bruke til å komme fram til nye kunnskaper og til problemløsning. For å bruke ulike metoder vil sannheten og ærlighet være sentralt, samtidig vil det være et krav om å systematisere tankene sine. De ulike typer metoder innhenter ulik form for informasjon og utprøve påstander, der du som forsker må velge den metoden som passer best til å belyse din problemstilling og spørsmål (Dalland, 2020, s. 53). De er spesielt to ulike hovedtyper metode som står i fokus, kvantitative og kvalitative metoder. Begge metodene bidrar til innhenting av informasjon og bedre forståelsen av samfunnet vi lever i. Noen ulikheter mellom metodene er at den kvantitative gir data i form av målbare enheter (teller), mens den kvalitative er opptatt av mening og opplevelse som ikke utgir seg i tall eller kan måle (tolker) (Dalland, 2020, s. 55).

3.2 Valg av metode

Deltakerne vi ønsker skal svare på spørreskjemaet er foreldre med barn i barnehagen. Som foreldre til barnehagebarn har de nok mange ulike erfaringer med barnehagelærere og pedagogiske ledere. Ved å bruke begrepet profesjonsutøver, så ønsker vi å distansere foreldres erfaring med f.eks. den pedagogiske lederen på barnets avdeling. Dette kan være med på å gi oss reelle svar på spørsmålene vi har stilt, og respondentene opplever gjerne ikke spørsmålet for personlig.

Vårt forskningsprosjekt vil være basert på en anonyme spørreundersøkelser med åpne spørsmål. Valg av metode må også stå i sammenheng med de ytre rammene som tid og økonomi, en må og ta til etterretning for hvilken metode forskerne behersker og reflektere over hvilken metode som passer best til oppgaven, problemstillingen og spørsmål (Dalland, 2020, s. 56). I utførelsen av forskningsprosjektet har vi kombinert de to metodene ved å bruke både spørsmål som gir oss statistikk og åpne spørsmål, der deltakerne kan komme med sine egne svar. Vi har valgt å gjøre det slik fordi vi vil ha frem målbare enheter (prosent), men også for å få svar som gjenspeiler foreldrenes egne meninger. Derfor vil vi drøfte svarene ut ifra en kvalitativ metode.

Etter diskusjon rundt dagens forhold så fant vi ut at en anonym spørreundersøkelse uten faste svaralternativer var det beste alternativet. Etter som spørreundersøkelsen er anonym og de fleste spørsmålene er uten alternativer, så kan dette bidra til reelle svar om hvordan foreldre opplever en profesjonsutøver. Det kan gjøre det enklere for foreldre å utdjupe sine tanker og meninger når de sitter for seg selv. (Dallan, 2020, s. 80) For å få svar på problemstillingen, «hvordan har foreldre erfart profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis i barnehagen?», har vi valgt ut 7 spørsmål. I spørsmålet har vi bevisst valgt å bruke begrepet profesjonsutøver som samlebegrep for barnehagelærer og pedagogisk leder.

Alle spørsmålene skal gi oss et svar på problemstillingen vår, «hvordan har foreldre erfart profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis i barnehagen?». Vi ønsker å få en samlet forståelse av profesjonsutøvers spisskompetanse, er den synlig og tydelig i arbeidet, eller oppleves den som utydelig og uklar?

3.3 Relabilitet og validitet

Pålitelighet og relevans er essensielle for forskningsgruppen, derfor bør en være klar over de ulike faktorene som spiller inn på datainnsamlingen. En faktor som kan påvirke påliteligheten til forskningen er kommunikasjons feil i leddene. Forstår deltakeren spørsmålet og forstår forsker hva som blir sagt/svart? Kommunikasjonen kan være med på å skape en feilkilde, derfor vil planleggingsfasen (finne gode spørsmål som er relevant) være spesielt viktig for å få et så nøyaktig resultat som mulig (Dalland, 2020, s. 63).

En ulempe med en kvalitativ forskningsmetode er at det kan være vanskelig å analysere resultatene, i og med at personer svarer individuelt på åpne spørsmål. Et annen viktig faktor å ha i bakhodet er forskerens fordommer og førforståelsen (Dalland, 2020, s. 60). En forsker vil

alltid ha en mening eller tanke om det som skal forskes på, samtidig kan din førforståelse av et tema påvirke den dataen du samler inn og hvordan den tolkes. Samtidig vil det være viktig at forskeren er bevisst på sine egne verdier, for å klare å skille ut vitenskaps verdier og kunne forholde seg til dem (Dalland, 2020, s. 61). Her vil begrepet objektiv komme inn. Det å være objektiv blir definert som saklig eller upartisk (Dalland, 2020, s. 63). I en kvalitativ forskningsmetode kan det være utfordrende å praktisere objektivitet, i og med at forsker og deltaker vil ofte få et en-til-en forhold (f.eks. i intervju). Som forsker vil bevisstgjøringa på egne normer, verdier og tanker om temaet være viktig for å kunne få et resultat som er så objektivt så mulig (Dalland, 2020, s. 63).

3.4 Forskningsetikk

Etikk handler om normer for rett og god livsførsel. Etikk er ofte det som veileder oss i vanskelige dilemmaer og hjelper oss i vurdering av situasjonen. Forskningsetikk, yrkesetikk og personlig etikk omhandler den samme etikken, og Tranøy (1986) beskriver de som grunnlagsetikk (Dalland, 2020, s. 168). I forskningsetikk er det vurderinger av forskning opp mot normer og verdier i samfunnet. Forskningsetikk er viktig i alle prosessene i forskningsprosjektet.

Et viktig aspekt ved forskningsetikk er personvernet til de som deltar i et forskningsprosjekt. Personvern skal ivareta og sikre at deltakere ikke opplever unødvendige belastninger eller påføres skade (Dalland, 2020, s. 168). For at forskningsetikk blir opprettholdt av studenter har Norsk senter for forskningsdata (NSD), tilbud om veiledning rundt forskningsetikk. NSD er et personvernforbund alle høyskoler og universitet bruker. NSD gir råd og veiledning til studenter og institusjoner i forskning. (Dalland, 2020, s. 169).

I vårt forskningsprosjekt har vi brukt NSD aktivt. På NSD sin hjemmeside, tilbyr de en test om forskningsprosjektet skal meldes eller ikke. Etter å ha tatt en test på NSD sine hjemmesider, den 05.02.21 kom konklusjonen at prosjektet ikke trenger å meldes til godkjenning av NSD. (Se vedlegg 1). I dette forskningsprosjektet vil ingen personopplysninger bli hentet inn, HVL har et samarbeid med survey-xact.dk når det kommer til spørreskjema. Deltakere som svarer på spørreundersøkelsen, vil forbli anonyme i form av at IP-adressen ikke blir hentet inn. (NSD, 2021).

Etter å ha tatt testen, gikk vi videre til å offentliggjøre spørreskjema i survey-xact. For at spørreundersøkelsen skulle være så anonym som mulig, valgte vi å poste den på facebook, i gruppen idebroen debatt (<https://www.facebook.com/groups/idebroendebatt>). Gruppen består av 11 200 medlemmer, med ulik bakgrunn. Gruppen beskrives som en gruppe som skal skape dialog og debatt, skape bro mellom meninger og gode løsninger. Idebroen debatt består av foreldre, barnehagepersonell, lærere, studenter mm. Ved å gjøre spørreundersøkelsen tilgjengelig her, så vet vi ikke hvem som har svart, for å få et lite innblikk i hvem som har svart på undersøkelsen. I etterkant av at vi postet undersøkelsen ser vi at totalt 25 forskjellige har deltatt og svart på undersøkelsen. Ettersom omfanget av svarene er for minimalt, kan vi ikke generalisere svarene. Vår drøfting vil kun basere seg på svarene vi har mottatt.

4. Resultat presentasjon

4.1 Spørsmål 1.

«Hva er din kjennskap til samfunnsmandatet i barnehagen?» Åpent svar alternativ.

Vi starter spørreskjemaet med spørsmålet: hva er ditt kjennskap til samfunnsmandatet i barnehagen? Vi stiller spørsmålet for å få kjennskap til hva foreldre vet om barnehageinstitusjonen. Vi tok et bevisst valg om at svaralternativet skulle være åpent, slik at deltakeren skal kunne svare med egne ord. Siden problemstillingen vår spør om mandat, rolle og praksis i barnehagen, så er det naturlig å starte med spørsmålet om hva de vet om mandatet.

9 forskjellige respondenter har svart at det har enten god, eller meget god kjennskap til samfunnsmandatet i barnehagen. Noen eksempler på svar vi har fått inn under denne kategorien; «*Meget god. Øvrig personal kan gjøre mange av de samme arbeidsoppgavene, men pedagogisk leder har ansvaret. Man skal uansett dra lasset sammen. En god assistent kan gjøre en bedre jobb enn en dårlig pedagog.*» (Sitat 1). «*Jeg kjenner det slik; Alle barnehager i landet skal følge Lov om barnehage og forskriften Rammeplanen. Lovverket setter en ramme for hvordan man kan drive en barnehage.*» (Sitat 2). «*Meget god kjennskap*» (Sitat 3).

7 forskjellige respondenter har svart at de har middels god kjennskap til samfunnsmandatet i barnehagen. Eksempler på svar vi har fått inn under denne kategorien; «*Lover og regler ifølge norsk lov. Ikke lov å slå. Ta vare på barna.*» (Sitat 4).

9 forskjellige respondenter har svart at de lite eller ingen kunnskap til samfunnsmandatet i barnehagen. Eksempler på svar vi har fått inn under denne kategorien; «*Lite, burde kanskje forklart hva du mener med samfunnsmandatet. Har ikke vært borti begrepet før.*» (Sitat 5).

Ut ifra spørreundersøkelsen vår, synes det at samfunnsmandatet i barnehagen blir synlig for foreldre i ulike situasjoner. Flere av svarene vi fikk inn nevnte rammeplanen for barnehagen (2017), og lov om barnehager. Svarene viser til hvilken rammer vi som barnehagelærere har å følge, og hva som er vår oppgave som ansatte i barnehagen. Svarene bemerker at det er synlig hva vårt samfunnsmandat er blant annet i pedagogisk dokumentasjon, og i foreldresamarbeidet. Et av svarene vi fikk inn gjennom spørreundersøkelsen; «*Jeg kjenner det slik; Alle barnehager i landet skal følge Lov om barnehage og forskriften Rammeplanen. Lovverket setter en ramme for hvordan man kan drive en barnehage.*» (Sitat 2). Her viser respondenten at den har gode kunnskaper om barnehagens samfunnsmandat, og viser til hva vi arbeider etter. Barnehagens samfunnsmandat er jo nettopp loven om barnehage og forskriften rammeplanen. Respondenten er klar over at barnehagen skal ta i bruk ulike arbeidsmåter for å ivareta barnas behov, omsorg og lek, og for å fremme læring og danning. Barnehagen sitt helhetlige oppdra blir mer kvalitetssikret når foreldrene er klar over samfunnsmandatet. Dette fører til at vi som profesjonsutøvere må sikre at personalets arbeid er i henhold til samfunnsmandatet, og bruker fagspråket vårt til å sette ord på det pedagogiske arbeidet med barna.

På den andre siden har vi fått inn flere svar på at de ikke vet, har kjennskap til eller er usikker på hva samfunnsmandat er. Eksempel på svar vi fikk inn gjennom spørreundersøkelsen; «*Lite, burde kanskje forklart hva du mener med samfunnsmandatet. Har ikke vært borti begrepet før.*» (Sitat 5). Mulig dette er en konsekvens av hvordan vi som profesjonsutøvere arbeider, er vi gode nok på å bruke vårt fagspråk i møte med personalet og foreldre? Vi må sette ord på og begreper på den tause kunnskapen i barnehagen for å synliggjøre samfunnsmandatet, og for å kvalitetssikre vårt pedagogiske arbeid. Som tidligere nevnt er fagspråket et verktøy for profesjonsutøveren. Det er et verktøy som gir trygghet og legitimitet i det pedagogiske arbeidet en satt til å utføre. Det profesjonelle fagspråket til profesjonsutøver bidrar til å skape tillitt til blant annet foreldre og medarbeidere. (Hennum & Østrem, 2016, s. 26).

Et av svarene vi fikk inn er følgende; «*Meget god. Øvrig personal kan gjøre mange av de samme arbeidsoppgavene, men pedagogisk leder har ansvaret. Man skal uansett dra lasset sammen. En god assistent kan gjøre en bedre jobb enn en dårlig pedagog.*». (sitat 1).

Vedkommende som har gitt dette svaret poengterer at pedagogisk leder har ansvaret, videre kommer påstanden om at en god assistent kan gjøre en bedre jobb enn en dårlig pedagog. Vi mener at påstanden er problematisk da det er vanskelig for utenforstående å sammenligne de to ulike stillingsbeskrivelsene. Det blir et for stort spenningsforhold mellom de to ulike rollene. En barnehagelærers stillingsbeskrivelse og samfunnsmandat omhandler jurisdiksjon, faglige kunnskaper og et pedagogisk grunnsyn som er utviklet gjennom en profesjonsutdannelse. Det er altså mange formelle krav en må imøtekomme for å bli tildelt tittelen pedagogisk leder.

4.2 Spørsmål 2.

«Hvordan har du erfart profesjonsutøvers kompetanse?». Åpent svar alternativ.

På dette spørsmålet har vi valgt åpent svaralternativ for at deltakeren skal kunne formidle sine egne erfaringer rundt profesjonsutøvers kompetanse. Med dette spørsmålet så ønsker vi deltakerne sine erfaringer rundt profesjonsutøvers kompetanse, og hvordan foreldre opplever det pedagogiske arbeidet. Blir kompetansen fremhevet i arbeidet en profesjonsutøver utfører eller ikke?

18 ulike respondenter har svart at de har enten god erfaring eller meget god erfaring med profesjonsutøvers kompetanse i barnehagen. Noen eksempler på svar vi har fått inn i denne kategorien; «*Gode råd og veiledning. Spennende, nye og gode måter å løse utfordringer på.*» (Sitat 1). «*Det er klart det er en forskjell på en som har tatt barnehagelærer, og kanskje master, og en med fagbrev. Men man skal ikke undervurdere noe med lang arbeidserfaring. Man lærer nye ting hele tiden og ikke minst av å gå videre på skole.*». (Sitat 2). «*Det er med at barn kommer hjem med ulike ting, pedagogisk dokumentasjon.*» (Sitat 3). «*Får hjem månedsplaner med pedagogisk innhold. Får se bilder av gjennomførte aktiviteter og månedsbrev som viser hva som er gjort. Deltar på foreldremøter og utviklingssamtaler der kompetansen er synlig.*» (Sitat 4).

7 forskjellige respondenter har svart at de har middels god erfaring med profesjonsutøvers kompetanse i barnehagen. Eksempler på svar vi har mottatt; «*Er fornøyd med kompetansen til*

de ansatte, men skulle ønske jeg fikk mer info om hva de selv mener de gjør bra for alle barna.» (Sitat 5). «Varierende, men man er prisgitt de man møter på. I flere tilfeller er assistenter mer tilstede.» (Sitat 6). «Jeg har ulike erfaringer med kompetansen til de ansatte i barnehagen.» (Sitat 7). «Det er med at barn kommer hjem med ulike ting, pedagogisk dokumentasjon.» (Sitat 8).

Det er ingen respondenter som svarer at de har lite erfaring eller ingen erfaring med profesjonsutøvers kompetanse i barnehagen.

Deltakerne i spørreundersøkelsen har erfart kompetansen til profesjonsutøver i ulik grad. Flere svarer at de erfarer kompetansen gjennom pedagogisk dokumentasjon og foreldresamarbeid. Det synes ut ifra flere av svarene fra foreldre at de blir møtt med god kompetanse fra profesjonsutøver, et eksempel hentet fra spørreundersøkelsen er følgende; *«Gode råd og veiledning. Spennende, nye og gode måter å løse utfordringer på.» (Sitat 1).* Barnehagen er en pedagogisk virksomhet som bruker pedagogisk dokumentasjon for å synliggjøre det pedagogiske arbeidet, og for å legge til rette for en god strukturkvalitet for enkelt barnet og barnegruppen. (Gunnestad, 2014, s.165-169). Ved å iverksette et godt foreldresamarbeid, hvor gode råd og veiledning er sentralt, viser det hvor viktig profesjonsutøvelsen er i barnehagen. Foreldre ser til profesjonsutøver for å rådføre seg, og for å oppsøke veiledning og et godt samarbeid mellom hjemmet og barnehagen. I foreldresamarbeid er pedagogisk dokumentasjon et viktig verktøy for å fremme et godt sosialt samspill, og det legger til rette for en god psykososial kultur i samarbeidet. Pedagogisk dokumentasjon er helt essensielt i arbeidet til en pedagogisk leder, uten det er det utfordrende å skille mellom erfaringsbaserte- og kunnskapsbaserte kompetanser. Pedagogisk dokumentasjon er et viktig verktøy i arbeidet til en profesjonsutøver, som kan legge til rette for blant annet faglig refleksjon, og barn og foreldres medvirkning i hverdagen.

Vi har også fått inn svar hvor respondentene har varierende opplevelser med kompetansen til profesjonsutøvere. Det er flere av svarene som trekker inn alle ansatte på avdelingen i spørsmålet, og setter de ulike rollene opp mot hverandre. Mulig ordet profesjonsutøver ikke har vært klart for alle respondentene. Et eksempel hentet fra svarene er følgende; *«Er fornøyd med kompetansen til de ansatte, men skulle ønske jeg fikk mer info om hva de selv mener de gjør bra for alle barna.» (Sitat 5).* Flere av svarene er altså opptatt av den lærende

barnehagen, og måler kompetansen etter hva barna tilegner seg av nye erfaringer, og hva de har med seg hjem fra barnehagen, eksempelvis produkter fra formingsaktiviteter. Sitat hentet fra svarene; «*Det er med at barn kommer hjem med ulike ting, pedagogisk dokumentasjon.*» (Sitat 8). Barnehagen er en lærende organisasjon som har syv ulike fagområder i rammeplanen å arbeide ut etter, det er profesjonsutøvers ansvar å oppfylle kravene rammeplanen setter. Vi tolker dette slik at de daglige lærende oppgavene med barna ikke blir hovedfokuset, men heller det ferdige resultatet barnet bringer hjem. Som profesjonsutøver må en sikre at alle ansatte jobber etter et felles mål, og en må hele tiden systematisk vurdere det pedagogiske utviklings- og kvalitetsarbeidet i barnehagen, dette som følge av at barnehagen er en lærende organisasjon. Profesjonsutøveren har en viktig rolle for å legge til rette for at kommunikasjonen med barna og foreldrene er læringsfremmende og veiledende. Profesjonsutøver må ha et tydelig lederskap for å se sammenhengen mellom kunnskapsmålet og de læringsaktiviteter. Barnehagen bruker mye erfarings basert kunnskap i arbeidet, det er derfor viktig å ha profesjonsutøvere for å kvalitetssikre læringsprosessene og kunnskapsutviklingen. En barnehagelærer har innsikt i ulike læringsteorier som gir grunnlag til kritisk refleksjon i arbeidet.

I enkelte av svarene har det også blitt poengtert at assistenten er mer tilstede. Det er altså ufaglært ansatt foreldrene her stort sett blir møtt av i hente/bringe situasjoner. Eksempel fra svarene; «*Variierende, men man er prisgitt de man møter på. I flere tilfeller er assistenter mer tilstede.*» (Sitat 6). Vi tenker at dette kan ha en sammenheng med at profesjonen krever at vi som pedagogiske ledere har mye administrativt arbeid utenfor avdelingen. Vi må sørge for å opprettholde barnehageloven, rammeplanen og kvaliteten i det pedagogiske arbeidet. Vi som barnehagelærere har monopol i arbeidet vårt i barnehagen, dette resulterer i mye kontorarbeid, møter og planlegging. Som en konsekvens av dette har vi mindre tid på gulvet, altså mindre tid i møte med barna og foreldrene. Det blir videre poengtert at erfarings basert kunnskap er verdifullt, og at man ikke skal undervurdere noen med lang arbeidserfaring. Eksempel hentet fra svarene i spørreundersøkelsen; «*Det er klart det er en forskjell på en som har tatt barnehagelærer, og kanskje master, og en med fagbrev. Men man skal ikke undervurdere noe med lang arbeidserfaring. Man lærer nye ting hele tiden og ikke minst av å gå videre på skole.*» (Sitat 2). Barnehagen i dag består av team som er preget av gruppetenkning, det er en flokkmentalitet innad i barnehagene og på avdelingene. Dette baserer seg på en felles evne til å utføre det samme arbeidet. Barnehagen består riktignok av ulike yrkesgrupper og en profesjon. En fagarbeider eller pedagogisk medarbeider i barnehagen utøver et yrke, men en

pedagogisk leder, barnehagelærer og styrer utøver en profesjon etter å ha fullført en profesjonsutdanning. De ulike yrkesgruppene og profesjonsutøver skal utfylle hverandre og jobbe mot et felles mål. Dette kan gjøres ved hjelp av kompetanse utvikling, veiledning, felles refleksjoner og en felles forståelse for arbeidet en er satt til å utføre. Organiseringen i barnehagehverdagen er strukturert etter barnegruppen, daglige rutiner og jobbrotasjonen. Derfor kan man i større grad se personalet som ikke jobber med de administrative oppgavene på «gulvet» i barnehagehverdagen. Dette personalet er derfor mer synlig for foreldrene, og relasjonsbyggingen kan derfor være sterkere med en assistent/pedagogisk medarbeider, enn personalet med høyere utdanning og administrative oppgaver.

4.3 Spørsmål 3.

«Hvordan erfarer dere profesjonsutøvers rolle i barnehagen?» Åpent svar alternativ.

Hvordan erfarer dere profesjonsutøvers rolle i barnehagen? Vi spør om dette for å få et innsyn i erfaringer foreldre har med de ulike rollene i personalet. Opplever foreldre en synlig rollefordeling eller en flat struktur uten klare roller?

16 respondenter svarer at har meget god eller god erfaring med profesjonsutøversrolle i barnehagen. Eksempler på svar vi har fått inn i denne kategorien; «*Klart lederansvar og hovedansvar for barna, og det pedagogiske arbeidet.*» (Sitat 1). «*Viktig med tanke på at vedkommende har utdanning og kan masse om barns utvikling. Foreldre kan få veiledning og hjelp.*» (Sitat 2). «*Profesjonell, mye kunnskaper om barn og barns utvikling.*» (Sitat 3). «*Det bli med å se hva barna kan, lek og moro og hvordan det blir ordlagt. Pedagoger har ofte et hva, hvordan og hvorfor svar som er svært betryggende.*» (Sitat 4).

4 respondenter svarer at de har middels god erfaring med profesjonsutøversrolle i barnehagen. Eksempler på svar vi har mottatt i denne kategorien; «*Noen er tilbakeholden med informasjon. Andre er supre. Kommer an på personlige egenskaper, og eksisterende kultur i barnehagen.*» (Sitat 5). «*Erfarer at pedagogisk leder har ansvaret. Men at det i hverdagen er fordelt etter vaktssystemet.*» (Sitat 6). «*Jeg erfarer det som rettferdig, men noen ganger kunne det vært annerledes med tanke på kompetanse (arbeidsoppgaver).*» (Sitat 7).

3 respondenter svarer at de har liten eller mindre god erfaring med profesjonsutøversrolle i barnehagen. Eksempler på svar vi har fått inn i denne kategorien; «*Jeg ser ingen forskjell. Virker som om alle gjør alt.*» (Sitat 8). «*Jeg har erfart at noen pedagoger ikke har klart å leve*

opp til utdanningen sin, der du som forelder må forklare jobben de skal gjøre. Men jeg har også erfart mange flinke og godt utdannede arbeidere som gjør en strålende jobb. Så det går mye på kommunikasjon og relasjoner du skaper med oss foreldre.» (Sitat 9).

2 respondenter har svart at de er usikker eller ikke forstod spørsmålet.

Ut ifra svarene vi har fått inn fra spørreundersøkelsen erfarer foreldre profesjonsutøversrolle svært ulikt. Flere av svarene legger vekt på kunnskapen og lederansvaret til den pedagogiske lederen. Det legges frem at mye av fagkunnskapen og profesjonsutøversrolle kommer til syne i fagspråket, foreldresamarbeidet og i veiledningen. Enkelte svar poengterer et tydelig lederskap og ansvar for det pedagogiske arbeidet. Et eksempel fra spørreundersøkelsen; *«Klart leder ansvar og hovedansvar for barna, og det pedagogiske arbeidet.»* (Sitat 1). Vi tolker ut ifra svarene vi har mottatt av foreldrene som har svart på spørreundersøkelsen, at de ser den tydelige profesjonsutøvers pedagogiske kompetanse i rammeplanen, og kvaliteten på samarbeidet mellom foreldre og barnehagen. Det kan tyde på at dette har en omfangsrik betydning for et godt foreldresamarbeid. Barns trivsel har stor betydning i foreldrenes måling av barnehagens kvalitet, pedagogiske arbeid og det psykososiale miljøet i barnegruppen. Svaret vi har mottatt på spørreundersøkelsen kan gi en indikasjon på at ytre rammer og forventinger blir oppfylt i møte med foreldre i det daglige livet. Riktig nok vet vi ikke hvordan foreldresamarbeidet er i den enkelte barnehage, men på bakgrunn av svarene vi har mottatt viser profesjonsutøver klart lederansvar, fagkunnskaper og et godt foreldresamarbeid.

På den andre siden er det flere som melder om en flat struktur i praksis, dette kommer til synet i arbeidsfordelingen, og hvordan ansvaret og organiseringen av barnehagehverdagen er delt opp etter et vaktssystem. Enkelte av svarene som vi har mottatt på spørreundersøkelsen poengterer at det burde vært fordelt etter kompetanser. Et av svarene vi fikk inn er følgende; *«Jeg erfarer det som rettferdig, men noen ganger kunne det vært annerledes med tanke på kompetanse (arbeidsoppgaver)»* (Sitat 3). Eksempler på flere svar vi har fått på spørreundersøkelsen; *«Jeg ser ingen forskjell. Virker som om alle gjør alt.»* (Sitat 4). *«Erfarer at pedagogisk leder har ansvaret. Men at det i hverdagen er fordelt etter vaktsystemet.»* (Sitat 5). Vi har altså også på dette spørsmålet fått inn svar hvor respondentene igjen trekker alle ansatte inn i vurderingen. Igjen ser vi en sammenheng med at ordet profesjonsutøver ikke har vært tydelig for alle som har besvart spørreundersøkelsen. Dette viser til flat struktur i praksis.

Arbeidsfordelingen i barnehagen er fordelt etter et vaksystem, og det kan synes at det er utydlig for utenforstående. Tilsynelatende viser dette at pedagogiske ledere som organiserer dagen i en slik jobbrotasjon med flat struktur i praksis, er med på å undergrave og sin egen kompetanse og profesjonsutdanning. Et alternativ kan være å strukturere arbeidsdagen og jobbrotasjonen hvor profesjonsutøver er den som ofte møter foreldrene i garderoben. Dette vil bidra til at profesjonsutøver er mer tilgjengelig for foreldrene, med blant annet veiledning, rådføring, og kan bidra til et faglig og profesjonelt foreldresamarbeid.

4.4 Spørsmål 4.

«Hvilket yrke har du, og har du høyere utdanning?». Åpent svar med Ja/nei spørsmål.

I spørsmål fire og fem, så lurer vi på hvilket yrke deltakerne har, og hvilken utdanning de har. Videre i oppgaven vil vi samle spørsmål 4 og 5. Grunnen til dette er for at de handler om yrke og utdanningen. Vi stilte spørsmålene for vi var nysgjerrige på om yrke og utdanning har noe sammenheng med svarene vi får, og om det er et skille mellom kvinnedominerte- og mannsdominerte yrker.

Mat og restaurant sektor	2 svar
Offentlig sektor	3 svar
Utdannings sektor	5 svar
Helse sektor	6 svar
Bygg og anlegg sektor	6 svar
Varehandel sektor	4 svar
Høyere utdanning	12 svar – 47%
Ikke høyere utdanning	13 svar – 53%

Vi stilte det aktuelle spørsmålet da vi ønsker å se om det var en sammenheng mellom utdanning og svarene vi mottok på spørreundersøkelsen. Vi ønsket å se etter profesjonsmonopol i det daglige livet. Barnehagelærerprofesjonen er i høy grad påvirket av holdninger og verdier som skapes gjennom utdanningen og gjennom profesjonsutøvelsen. Som barnehagelærer må en ha en direkte profesjonalisering i yrkesetikk, i jurisdiksjonen og i fagkunnskap. Profesjonsetikken er en sentral del av arbeidet vårt i barnehagen, og det gjenspeiler seg i våre holdninger og verdier. Videre ønsket vi å se om vårt arbeid har legitimitet hos foreldre, og ikke bare basert på rammene barnehagen er pålagt. Ut ifra svarene vi har mottatt på spørreundersøkelsen, ser vi ikke en sammenheng mellom yrket til foreldrene og de øvrige svarene de har oppgitt.

4.5 Spørsmål 5.

«Hva vet du om arbeidsfordelingen er i barnehage?». Åpent svar alternativ.

Dette spørsmålet har vi stilt med et åpent svar alternativ for å få et innblikk fra foreldrene om hva de vet om barnehagehverdagen. Vi lurer på om de formelle rollene kommer mer til synet enn de uformelle rollene i barnehagen.

10 respondenter svarer at de har god kunnskap eller meget god kunnskap om arbeidsfordelingen i barnehagen. Eksempler på svar vi har fått inn i denne kategorien; *«Pedagogisk leder har ansvar for å lage planer som er i tråd med rammeplanen. Det er også dens ansvar at barnet mitt får et pedagogisk tilrettelagt tilbud. Assistentene er med på å gjennomføre planene som leder har lagt. Styrer har ansvar for tilrettelegging slik at avdelingen kan gjennomføre det planlagte (nok bemanning, økonomi, sikkerhet og lignende). Har ansvar for budsjett og ansvar for personalet og barna. (Sitat 1). «Alle de ansatte informerer godt ved henting. Alle har gode svar og er reflekterte. Pedagogene har foreldresamtaler, og sender info i foreldreapp.» (Sitat 2). «Jeg vet at arbeidsfordelingen er fordelt etter utdanning. Styrer og pedagogisk leder har hovedansvaret for at barnehagen utfører mandatet de er tildelt av oss som samfunn.» (Sitat 3).*

8 respondenter svarer at de har middels god kunnskap om arbeidsfordelingen i barnehagen. Eksempler på svar vi har mottatt i denne kategorien; *«Ikke må mye, opplever at de alle gjør litt av alt.» (Sitat 4). «Noen må ta av seg rydding, mat og vasking, mens pedagoger må passe på at barna lærer og blir klar for skole.» (Sitat 5). «Jeg jobber selv som assistent i barnehage. Hos oss er arbeidsfordelingen delt likt, alle gjør alt.» (Sitat 6).*

7 respondenter svarer at de har lite eller ingen kunnskaper om arbeidsfordelingen i barnehagen. Eksempler på svar vi har mottatt i denne kategorien; *«Ingenting annet enn titler.» (Sitat 7). «Lite. Barnehagen er veldig lukket når det gjelder informasjon.» (Sitat 8). «Lite. Tenker at alle må samarbeide for å utføre grovarbeidet som det hygieniske og mat/vann.» (Sitat 9).*

Basert på svarene vi har mottatt har flere foreldre en tanke om hvordan arbeidet i barnehagen er fordelt. Eksempel fra spørreundersøkelsen; *«Pedagogisk leder har ansvar for å lage planer som er i tråd med rammeplanen. Det er også dens ansvar at barnet mitt får et pedagogisk*

tilrettelagt tilbud. Assistentene er med på å gjennomføre planene som leder har lagt. Styrer har ansvar for tilrettelegging slik at avdelingen kan gjennomføre det planlagte (nok bemanning, økonomi, sikkerhet og lignende). Har ansvar for budsjett og ansvar for personalet og barna. (Sitat 3). Det viser her at respondenten har et godt innblikk i arbeidsfordelingen i barnehagen, og de praktiske arbeidsoppgavene som må utføres i det daglige. Svaret viser til den enkeltes formelle rolle sine arbeidsoppgaver. Pedagogisk leder har i sitt arbeid ansvar for å legge til rette for det enkelte barns læringsmiljø, trivsel, relasjoner, motivasjon og gi den en positiv opplevelse av barnehagehverdagen. Som profesjonsutøvere skal vi møte enkelt barnet og barnegruppen «der de er», vi skal møte barna med respekt og møte dem i følelsene deres. Pedagogisk leder sitt ansvar er å skape et så stabilt psykososialt miljø og læringsmiljø i barnehagen, at selv om kapasiteten forandres vil personalet kunne planlegge, gjennomføre og reflektere rundt arbeidet. Derfor er det viktig at profesjonsutøver har sosiale, profesjonelle og faglige kompetanser til å skape og legge til rette for et godt læringsmiljø, for både personalet og barna. Dette resulter i et godt foreldreinnblikk, og gjerne et godt foreldresamarbeid i barnehagen.

Det er igjen flere som poengterer den flate strukturen i praksis. Det kan synes at flere har et inntrykk av at alle gjør alt, og at arbeidsoppgavene er til dels fordelt etter vaktsystem. Eksempler fra spørreundersøkelsen; «*Ingenting annet enn titler*». (Sitat 1). «*Ikke må mye, opplever at de alle gjør litt av alt*». (Sitat 4). «*Jeg jobber selv som assistent i barnehage. Hos oss er arbeidsfordelingen delt likt, alle gjør alt*». (Sitat 6). Dette viser igjen at den flate strukturen i praksis undergraver profesjonsutøvers fagkunnskaper, utdanning og formelle rolle.

Videre er det på den andre siden flere som poengterer det overordnede ansvaret til pedagogisk leder. Eksempel fra spørreundersøkelsen; «*Noen må ta av seg rydding, mat og vasking, mens pedagoger må passe på at barna lærer og blir klar for skole*». (Sitat 5). Dette viser til de ulike stillingstitlene i barnehagen, og arbeidsoppgavene som følger med. I dette sitatet blir de formelle rollene tatt i betraktning. Respondenten viser her en forventning til rollefordelingen i barnehagen, det tydelig at det forventes at profesjonsutøver har en annen rolle enn øvrig personalet. Den formelle rollen til profesjonsutøver og stillingstittelen til profesjonsutøver er ulik fra de andre rollene vi finner i barnehagen. Som profesjonsutøver har et overordnet ansvar for det pedagogiske arbeidet, en har en utdanning som skal sikre god pedagogisk kvalitet i arbeidet med barn. Respondenten viser til forventningen om barnehagen som en

lærende organisasjon og faktorer som påvirker barna slik at de er klar for skolestart. Det vises til pedagogens ansvar i arbeidet med overgangen fra barnehage til skole, her kan vi se at barnehagen ikke bare er en sosial institusjon, men en lærings institusjon som er starten på utdanningsløpet. Rammeplanen (2017) krever at barnehagen er en lærende organisasjon som trenger personalet med en lærerutdanning som barnehagelærerutdanningen, for å skape og møte fagområdene til rammeplanen. Det fremstår fra respondenten, så vel som rammeplanen at det forventes at profesjonsutøver legger til rette for at barna skal ha et læringsutbytte av barnehagen.

Det synes at foreldre får innblikk i arbeidsfordelingen gjennom foreldresamarbeid, pedagogisk dokumentasjon og pedagogiske digitale plattformer. Etter egen erfaring med pedagogiske digitale plattformer, er det lettere å jobbe systematisk i det pedagogiske arbeidet, og vise dette til foreldrene. De digitale plattformene legger til rette for et tettere foreldresamarbeid med pedagogisk dokumentasjon og struktur i fokus. Et manglende innblikk i fordelingen av arbeid kan være på bakgrunn av et utydelig hierarkisk system, og en ikke autoritær ledelse. En pedagogisk leder har ikke enerett på lederstillinger i barnehagen til tross for formelt monopol på barns lek, læring, omsorg og danning. Den flate strukturen i jobbrotasjonen har gjennom tiden skapt demokrati, samhold og trygge rammer for personalet og barna i barnehagen. Men kan nå sees som en svakhet for profesjonens legitimitet. Vi har gjennom tiden gått vekk fra tanken om oppdragelses pedagogikk til å bli en lærende pedagogisk organisasjon. Dette har ført til at barnehagens funksjon må ta i bruk og er avhengige av profesjonsutøvers fagkunnskaper for å oppfylle mandatet vi er gitt av samfunnet.

4.6 Spørsmål 6.

«Hvordan tror du arbeidsfordelingen er i barnehage?». Åpent svar alternativ.

Her har vi også sett inn åpent svaralternativ. Vi ønsker at deltakerne skal få mulighet til å svare på hvordan de tror arbeidsfordelingen er i barnehagen. Vi ønsker også å få et innblikk i hvordan arbeidsfordelingen i barnehagen blir oppfattet, eller om den blir oppfattet fra utsiden.

15 respondenter svarer at de tror arbeidsfordelingen i barnehagen er fordelt etter stillingstitler eller roller. Eksempler på svar vi har fått inn i denne kategorien; «*Arbeidsfordeling blir etter utdanning og hierarki.*» (Sitat 1). «*Det varierer fra barnehage til barnehage, og handler en*

del om hvilken struktur man har. Hos oss tar assistentene det meste av rengjøring, matlaging og slikt, mens pedagogene bruker all sin tid med barna.» (Sitat 2). «Jeg tror assistenter gjør assistentarbeid. Som rydding, vasking og passer på. Jeg tror hovedpedagogen eller styrer kun gjør kontorarbeid. Bleieskift og daglig stell regner jeg med utføres av assistenter som er kjent med barna, men ikke nye assistenter.» (Sitat 3).

8 respondenter svarer at de tror at arbeidsfordelingen i barnehagen er fordelt utfra at alle gjør alt. Eksempler på svar vi har fått inn i denne kategorien; *«Tror alle gjør litt av hvert. Jeg forventer at barnehagelæreren tar ansvar og passer på det pedagogiske arbeidet. tror realiteten er annerledes.» (Sitat 4). «Ganske flat struktur, men pedagogene har ekstra ansvar for å skrive planer, ha møter, foreldresamtaler og gi informasjon. Fagarbeiderne har opplegg, lek og aktiviteter på lik linje med pedagogene så lenge det ikke er spesialpedagogisk opplegg.» (Sitat 5). «Arbeidsfordelingen kunne nok til tider vært bedre.» (Sitat 6).*

2 respondenter svarer at de er usikker eller ikke vet hvordan arbeidsfordelingen er i barnehagen.

Svarene vi har mottatt på dette spørsmålet er mye gjentakende fra spørsmål 5. Dette var forventet da spørsmålene er veldig like og diffuse sammenlignet med hverandre. Vi stilte to så like spørsmål for å få et innblikk i om det var forskjeller i hva foreldrene vet om arbeidsfordelingen i barnehagen, og i hva de tror om arbeidsfordelingen i barnehagen. Vi opplevde at flere respondenter gjenga svaret sitt fra spørsmål 5, eller at de skrev at dette var allerede svart på i spørsmål 5. Det er også noen respondenter som svarer at de tror arbeidsfordelingen kunne vært bedre, og mer basert på formelle roller og utdanning enn det som vises i praksis. Dette illustrerer igjen at en flat struktur i jobbrotasjonen er normen i barnehagene respondentene har erfaring med. Det er planleggingen av barnehagehverdagen som synliggjør hvordan barnehagen jobber med rammeplanen, progresjonsplaner for enkelt barn, arbeidsfordeling og ansvarsområder. Baksiden med dette ansvaret for profesjonsutøver er at en baserer seg på at øvrig personalet er med barna, og overtar ansvarsområder fra pedagogiskleder. Pedagogisk leder er derfor mindre «på gulvet», dette er et relevant eksempel på flat struktur i praksis.

4.7 Spørsmål 7.

«Mener du at øvrig personalet kan utføre de samme arbeidsoppgavene som en profesjonsutøver?». Åpent svar alternativ.

I besvarelsen her har vi satt inn svaralternativene ja, nei og vet ikke. Her ønsker vi å få et innsyn i foreldres ståsted rundt arbeidsoppgavene og fordeling av dette.

Ja	8 svar
Nei	16 svar
Vet ikke	1 svar

På dette spørsmålet er det et klart flertall som har svart at de ikke mener at øvrig personalet kan utføre de samme arbeidsoppgavene som en profesjonsutøver. Dette viser at foreldrene som deltok i spørreundersøkelsen verdsetter fagkunnskapene, utdanningen, yrkesetikken og profesjonaliteten en profesjonsutøver har. Det viser igjen at foreldrene er fortrolig og har tillitt til pedagogisk leder. Foreldrene anerkjenner her at barnehagen er en lærende organisasjon, og dermed hvor viktig pedagogisk leders rolle er for barnehage organisasjonen. Foreldrene i denne som svarte nei på det aktuelle spørsmålet i spørreundersøkelsen har en forventning til profesjonsutøvers rolle i barnehagen. Det forventes at barnehagelærere har en spesialisert kunnskap om barns utvikling, lek, læring og danning, og dermed kan tilby et god, kvalitetssikret pedagogisk tilbud.

Videre er det 8 respondenter som har svart ja på spørsmålet, det er med andre ord 8 ulike respondenter som mener at øvrig personalet i barnehagen kan utføre de samme arbeidsoppgavene som profesjonsutøver. Dette er mange ettersom vi har fått inn kun 25 svar på spørreundersøkelsen vi sendte ut, det er altså en høy prosent andel som har svart ja på dette svar alternativet. Ut ifra svarene kan vi tolke at foreldrene som har svart dette i spørreundersøkelsen, ikke ser barnehagen som en lærende organisasjon. Men en mer praktisk samfunnsinstitusjon som kan kjennetegnes av praktisk innhold og oppgaver for å ivareta barnas velgående. Videre forstår vi dette svaret som at de aktuelle respondentene ikke har innblikk i mandat og hverdag. Dette viser igjen at vi har en omfattende vei å gå i samfunnet for å få en forståelse og anerkjennelse for viktigheten av barnehagelærerprofesjonen. Vil vi se en utvikling av forståelsen og profesjonsstatusen må vi først og fremt starte innad i barnehagen. De formelle rollene må tydeliggjøres i arbeidsfordelingen også i hverdagen, til fordel for flat struktur i praksis. Vi som profesjonsutøvere må bruke fagspråket vi har utviklet

gjennom en treårig bachelorutdannelse, i møte med personalet, og foreldrene for å skape en god prosesskvalitet.

På den andre siden kan dette sees som at barnehagen er en lærende organisasjon for personalet i barnehagen. Mulig kompetanseutviklingen er i så stor grad i barnehagen at foreldrene ikke merker individnivået til pedagogisk leder, men en sterk flokk mentalitet med god kompetanseutvikling. For å oppnå en faglig sterk personalgruppe, må en som profesjonsutøver ha god personaltetthet. Dette forutser at pedagogisk leder motiverer, legger til rette for kompetanseutvikling og veileder, ved å være lyttende, omsorgsfull, reflekterende og en tydelig leder. Dette bidrar igjen til at alle ansatte er innforstått med det overordnede målet, som er samfunnsmandatet. Når personalgruppen har en felles forståelse for det overordnede målet får man en god strukturkvalitet som sikrer kvaliteten i det pedagogiske arbeidet i hverdagen.

5. Hva kunne vi gjort annerledes

I henhold til spørreundersøkelsen, så ser vi at spørsmål 6, hvordan foreldre tror arbeidsfordelinger er, gav oss ingen ny informasjon å implementere til oppgaven. Spørsmål 6 og 5 er svært like, dette medførte at respondentene henviste til spørsmål 5 i besvarelsen sin på spørsmål 6. Vi ser at spørsmål om yrke gav oss lite relevant informasjon. Til ettertanke, så hadde vi byttet ut spørsmål 6 og spørsmål 4 med andre spørsmål.....

En annen feilkilde vi erfarte er ordet profesjonsutøver. Ordet profesjonsutøver kan være ukjent for foreldre, og de vet nødvendigvis ikke at det er en samlebetegnelse for profesjonene pedagogisk leder og barnehagelærer vi sikter til. Ut ifra svarene så tolker vi at noen respondenter har definert ordet profesjonsutøver som hele personalet. Dette gir oss en feilkilde, i og med at problemstillinger omhandler profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis i barnehagen. Det vi kunne gjort var å definere ordet i starten av spørreundersøkelsen, slik at deltakerne har en klar definisjon før de starter undersøkelsen. Vi fikk tilbakemelding på spørreundersøkelsen på at ord som samfunnsmandat ikke er klart eller tydelig for alle. Her kunne vi også hatt en definisjon på ordet, for at respondentene skal forstå hva det er vi spør etter.

Vi ser også i ettertid at vi burde ha brukt en annen rekkefølge på spørsmålene vi stilte. Dette ville gitt en bedre flyt og rød tråd i selve oppgaven når vi satt sammen teorikapittelet og drøfte kapittelet.

Andre faktorer som spiller inn på undersøkelsen er antall respondenter. Vi fikk totalt 25 deltakere, dette fører til at vi ikke kan generalisere i tolkningen av svarene vi har mottatt fra respondentene på spørreundersøkelsen. Vi må tolke svar som vi har fått inn, det er en mulig feilkilde her i tolkningen vår. Vi går inn i svarene og tolker med vår egen forståelse for temaet og refleksjonen rundt spørsmålene. Vår subjektive forståelse for problemstillingen har kunnet snevret synet vårt under tolkningen av spørsmålene.

6. Konklusjon

I henhold til rammeplanen og loven om barnehagen, er barnehagen forpliktet til å skape et godt foreldresamarbeid. Et godt foreldresamarbeid vil påvirke barnehagen i konkurransemarkedet, og ha en positiv virkning på barns trygghet, lek, læring og danning i den aktuelle barnehagen. Med problemstillingen «Hvordan har foreldre erfart profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis i barnehagen», så ønsker vi å få et innblikk i hvordan profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis kommer til uttrykk for foreldre i barnehagehverdagen.

I spørreundersøkelsen så kommer det frem at over halvparten av deltakerne har et relativt godt innblikk i profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis i barnehagen. Flere av svarene påpeker pedagogisk dokumentasjon i formelle og uformelle situasjoner som indikator for hvordan de erfarer barnehagehverdagen og rollefordelingen.

Ut ifra teorigrunnlaget vi har referert til, og svarene fra deltakerne i spørreundersøkelsen, så kan vi konkludere med at profesjonens status har økt i en viss grad, men at vi har et stykke igjen å gå. Kunder av barnehagen, altså foreldre, har et relativt godt innsyn i profesjonsutøvers mandat, rolle og praksis i barnehagen. Deres kunnskap vil nødvendigvis ikke samsvare med resten av samfunnet.

Basert på svarene vi har mottatt på spørreundersøkelsen, tyder det på at den flate strukturen i praksis er med å undergrave barnehagelærerprofesjonen. Den flate strukturen i jobbotasjonen fremmer ikke profesjonsutøvers kompetanser, kunnskaper og rolle i barnehagen. Som nevnt innledningsvis er barnehagen som institusjon viktig for samfunnet, derfor er det sentralt at vi som profesjonsutøvere er bevisste vår rolle i en samfunnsorganisasjon.

Etterord

Dette har vært en svært spennende bacheloroppgave å skrive. Vi har fått refleksjoner og kunnskaper vi tar med oss videre ut i arbeidslivet. Vi takker hverandre for godt samarbeid i arbeidet med denne oppgaven. Og ikke minst en stor takk til vår dyktige bachelorveileder.

Litteratur

Aasen, W. (2018) *Teamledelse i barnehagen*. (2.utg.).

Fagbokforlaget.

Barnehageloven. (2005) Lov om barnehager (LOV-2005-06-17-64). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

Braein, F, A. (2020. 17 mars). *Om tanter og onkler – Debatt: Barne- og familieministeren bomma, men han sa unnskyld*. Utdanningsnytt.no. https://www.utdanningsnytt.no/barnehage-barnehagelaerer-frank-aleksander-braein/om-tanter-og-onkler/235190?fbclid=IwAR3revfJ27b4FNly_p9xOmQB8rkbmc51Yt8VK-j6tW41WoOfjhD4UBYQ77w

Børhaug, K. & Lotsberg, D. Ø. (2016) *Barnehageleing i praksis*.

Samlaget

Børhaug, K. Brennås, H.B. Fimreite, H. Havnes, A. Hornslien, Ø. Moen, K.H. Moser, T. Myrstad, A. Steinnes, G.S. Bøe, M. (2018). *Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv – et kunnskapsgrunnlag*. <https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/blogs.dir/233/files/2018/12/Barnehage1%C3%A6rrollen-i-et-profesjonsperspektiv-et-kunnskapsgrunnlag.pdf>

Dalland, O. (2020) *Metode og oppgaveskriving*. (7.utg.).

Gyldendal Akademisk

Eik, L. T. (2013). *Ny i profesjonen En observasjons- og intervjustudie av førskolelæreres videre kvalifisering det første året i yrket*. [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo].

Gunnestad, A. (2014) *Didaktikk for barnehagelærere – En innføring*.

Universitetsforlaget

Hennum, A. B. & Østrem, S. (2016) *Barnehagelæreren som profesjonsutøver*.

Cappelen Damm Akademisk

Kunnskapsdepartementet. (2017) *Rammeplan for barnehagen – innhold og oppgaver*.

Pedlex.

Kvistad, K. & Søbstad, F. (2005) *Kvalitetsarbeid i barnehagen*.

Cappelen Damm Akademisk

NSD. 2021.05.02. *Hvilke personopplysninger skal du behandle?* nsd.no.

<https://meldeskjema.nsd.no/test/?fbclid=IwAR134syqzgFKchbnO6xLgckwEVsooiHgpaQF2aFt9sWh788TdfU8NCr48Ug>.

NSD. 2021.05.02. *Personverntjenester*. nsd.no.

https://www.nsd.no/personverntjenester/?fbclid=IwAR2i72Ab6RnkWhAbVbBd8jEf_uqossWoP2OGWdCVt21jOmePEtDnKtm1x_0.

Regjeringen. 2021.28.04. *Liste over virksomheter med kritisk samfunnsfunksjon og nøkkelpersonell*. Regjeringen.no

https://www.regjeringen.no/contentassets/8da70b8196a24296ae730eaf99056c1b/liste-over-kritiske-samfunnsfunksjoner_oppdateret.pdf?fbclid=IwAR3GpWcBvhF5kU9QWdf0Rc8pPENjo8AFn_XVcBNyf6lEKmBoMl0a19_bY

Smeby, J.-C. (2014). *Førskolelæreryrket vil neppe utvikle seg til en profesjon Første steg: Tidsskrift for førskolelærere*, (1), 12-19. Hentet fra <https://cld.bz/bookdata/SnKurso/basic-html/page12.html>

Tholin, K. R. (2018) *Profesjonsetikk for barnehagelærere*.

Fagbokforlaget.

Ødegård, E. & Røys, H. (2013) *Å dra lasset sammen: Samhandling som strategi for pedagogisk ledelse i barnehager.*

Cappelen Damm Akademisk.

Vedlegg

Vedlegg 1.

Ja Nei

Genetiske opplysninger ?

Ja Nei

Biometriske opplysninger ?

Ja Nei

Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person ?

Ja Nei

Du har oppgitt at ingen personopplysninger skal behandles i prosjektet.

Dersom du kun skal behandle anonyme opplysninger, skal du ikke melde prosjektet. Et anonymt datamateriale består av opplysninger som ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner, hverken direkte, indirekte eller via e-post/IP-adresse eller koblingsnøkkel.

Vi gjør oppmerksom på at dette ikke er en formell vurdering, men en veiledning basert på svarene du har gitt over.

[Gå til innlogging](#)

b2abe8296

Chat med oss på hverdager fra 12-1

Vedlegg 2.

Spørsmål 1.

«Hva er din kjennskap til samfunnsmandatet i barnehagen?» Åpent svar alternativ.

Spørsmål 2.

«Hvordan har du erfart profesjonsutøvers kompetanse?». Åpent svar alternativ.

Spørsmål 3.

«Hvordan erfarer dere profesjonsutøvers rolle i barnehagen?» Åpent svar alternativ.

Spørsmål 4.

«Hvilket yrke har du, og har du høyere utdanning?». Åpent svar med Ja/nei spørsmål.

Spørsmål 5.

«Hva vet du om arbeidsfordelingen er i barnehage?». Åpent svar alternativ.

Spørsmål 6.

«Hvordan tror du arbeidsfordelingen er i barnehage?». Åpent svar alternativ.

Spørsmål 7.

«Mener du at øvrig personalet kan utføre de samme arbeidsoppgavene som en profesjonsutøver?». Åpent svar alternativ.