

BACHELOROPPGAVE

«Tenk å få lønn for å passe barn» -en bacheloroppgave om barnehagens status

av

Kandidatnummer: 16
Christian S. Simonsen

«Imagine getting paid to watch kids»

- a bachelor thesis about norwegian kindergartens' reputation

Førskolelærerutdanning

SF 3-312

Mai, 2014



Avtale om elektronisk publisering i **Høgskulen i Sogn og Fjordane sitt institusjonelle arkiv (Brage)**

Jeg gir med dette Høgskulen i Sogn og Fjordane tillatelse til å publisere oppgaven «Tenk å få lønn for å passe barn- en bacheloroppgave om barnehagens status» i Brage hvis karakteren A eller B er oppnådd.

Jeg garanterer at jeg er opphavsperson til oppgaven, sammen med eventuelle medforfattere. Opphavsrettslig beskyttet materiale er brukt med skriftlig tillatelse.

Jeg garanterer at oppgaven ikke inneholder materiale som kan stride mot gjeldende norsk rett.

Ved gruppeinnlevering må alle i gruppa samtykke i avtalen.

Fyll inn kandidatnummer og navn og sett kryss:

Kandidatnummer: 16

Christian. S. Simonsen

JA NEI

1.0 Innledning.....	1
1.1 Avgrensing og begrepsavklaring.....	1
2.0 Metode	2
2.1 Valg av metode.....	2
2.1.1 Det kvalitative intervju.....	2
2.1.2 E- post intervju.....	3
2.2 Valg av informanter.....	3
2.3 Gjennomføring av undersøkelsen	4
2.4 Reliabilitet og validitet	4
2.5 Etske hensyn.....	5
3.0 Presentasjon av teori.....	6
3.1 Kompetanse og faglighet.....	6
3.2 Samfunn	8
3.3 Barnehagens struktur.....	9
4.0 Presentasjon av empiri.....	9
4.1 Kompetanse og faglighet.....	10
4.2 Samfunnet	10
4.3 Barnehagens struktur.....	12
5.0 Drøfting.....	12
5.1 Kompetanse og faglighet.....	12
5.2 Samfunnet	14
5.3 Barnehagens struktur.....	16
6.0 Avslutning	17
7.0 Veien videre.....	18
Litteraturliste	i
Vedlegg 1- Intervjuguide	ii

1.0 Innledning

Fra jeg jobbet som assistent i en barnehage har jeg vært opptatt av yrkets status sammenlignet med andre yrker. Jeg fikk kjenne på kroppen hvordan mine venner og familie så på yrket som lite utfordrende og faglig. Gjennom utdanningen har jeg beholdt denne følelsen, da jeg føler mine medstudenter på andre linjer ser på meg som lite ambisiøs som «bare» går på barnehagelærerutdanningen. Jeg har alltid følt at barnehageansatte ikke har den statusen de fortjener. Derfor er det interessant for meg og min framtid å finne ut hvordan pedagoger selv, styrere, kommunen som barnehagemyndighet og departementet sammen kan øke statusen til yrket.

Formålet med oppgaven er at jeg blir bevisst på hva jeg kan bidra med i det å øke status til mitt yrke. Jeg vil finne ut av dette for å bruke denne kunnskapen til å informere kollegaer hvordan vi kan øke status, og for å fremme yrket til utenforstående. Ut i fra dette vil jeg formulere problemstillingen min slik: *Hvordan kan en øke barnehageyrkets status?*

Denne bacheloroppgaven er en oppgave forankret i fordypningen pedagogisk ledelse. Jeg mener den handler mye om pedagogisk ledelse, da den svarer på hva pedagogiske ledere og styrere selv kan gjøre for å øke sin egen yrkesstatus.

1.1 Avgrensing og begrepsavklaring

Ut fra problemstillingen vil jeg finne ut hvordan en kan øke statusen til barnehageyrket. Det betyr at jeg indirekte sier noe om at statusen på yrket er lav. GLØD- prosjektet i regi av kunnskapsdepartementet har som mål å øke statusen for arbeid i barnehage, slik at det viktige arbeidet de ansatte i barnehagene gjør blir verdsatt (Meld. St. 24, 2012-2013). Dette bekrefter at statusen er lav. Jeg har lest at statusen må heves, men aldri hvordan dette kan gjøres i praksis. Min oppgave vil derfor omhandle hvordan en konkret kan øke statusen.

I problemstillingen har jeg brukt hvordan en kan øke barnehagens status. Status er et begrep som er mye brukt i oppgaven. Jeg snakker om status som *sosial* status. Generelt er dette en betegnelse på en persons eller en gruppes posisjon i det sosiale lagdelingssystemet (Korsnes, 2008). Status innebærer prestisje, det vil si at status er avhengig av andres vurderinger av de attributtene som kjennetegner en aktuell person eller gruppe (ibid.). I oppgaven snakker jeg om statusen til en gruppe mennesker som jobber i barnehage. I moderne tid blir status ofte koblet opp mot en bestemt sosial posisjon eller rolle. Professorer får for eksempel først og fremst status for sin yrkesrolle (ibid.).

Med *barnehageyrket* mener jeg status på arbeidet barnehageansatte gjør. Oppgaven vil omhandle alle grupper ansatte i barnehagen, mange av funnene omhandler likevel barnehagelærere. Jeg vil også gå inn i ulike faktorer som påvirker statusen til yrket for å tilslutt svare på hvordan en kan øke den.

2.0 Metode

Metoden er redskapet vårt i møte med noe vi vil undersøke. Metoden hjelper oss med å samle inn data, informasjon som vi trenger til undersøkelsen vår. Olav Dalland (2012) skiller mellom to ulike måter å hente inn denne informasjonen på, kvalitativ og kvantitativ metode. Ved hjelp kvantitativ metode får en data i form av målbare enheter (Dalland, 2012). Det kan være en spørreundersøkelse der en får svar på hvor mange som syntes barnehagens status er for lav. Kvalitativ metode tar sikte på å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måle (Dalland, 2012). Det kan være et intervju der en spør ulike mennesker om hvordan en kan øke barnehageyrkets status. Jeg vil nå presentere mitt valg av metode, gjennomføring av undersøkelsen, reliabilitet og validitet, og skrive om de etiske hensynene i undersøkelsen.

2.1 Valg av metode

Etter valg av problemstilling forsøkte jeg å finne det undersøkelsesdesignet som egnet seg best til min spesifikke problemstilling (Jacobsen, 2010). Med min problemstilling vil jeg finne ut **hvordan** en kan øke barnehagens status. Jeg mener det ville vært vanskeligere å få svar på dette spørsmålet ved hjelp av kvantitativ metode. Med den kvalitative metoden kan jeg gå dypere inn i problemstilling og tema (Dalland, 2012). Jeg har derfor valgt en kvalitativ metode. Innenfor den kvalitative metoden kan jeg blant annet velge mellom å gjøre enkeltintervju, gruppeintervju eller observasjon. Jeg har valgt å ha åpne enkeltintervju. Jeg vil at de individuelle oppfatninger og meninger skal komme klart fram. I et gruppeintervju må en ta hensyn til andre, og da kommer kanskje ikke disse meningene like fritt fram (Jacobsen, 2010). Tre av intervjuene ble utført ansikt til ansikt. Ett intervju ble gjennomført gjennom e- post.

2.1.1 Det kvalitative intervju

Denne datainnsamlingsmetoden kjennetegnes ved at en samtaler over et tema. De data som genereres, er i form av ord, setninger og fortellinger (Jacobsen, 2010). Partene samtaler om ulike forhold, og undersøkeren noterer hva den intervjuede sier. De resultatene undersøkeren sitter igjen med er notater og/eller lydbandopptak som så skal analyseres (ibid.)

Det kvalitative intervjuet bør ikke være helt ustrukturert (Jacobsen, 2010). Jeg utarbeidet en intervjuguide, der jeg hadde en oversikt over hvilke temaer som skal gjennomgås i løpet av intervjuet (se vedlegg 1). Dette ble gjort for å sikre at de viktigste temaene jeg ønsker å belyse ble diskutert (Jacobsen, 2010).

Intervjuguiden hjalp meg med å ha temaer som utgangspunkt for samtale. Jeg fikk belyst de tema, som jeg utfra teori og egne tanker, mente ville være med på å styrke barnehagens status. Jeg fikk informasjon som jeg ikke hadde tanker om på forhånd.

Jeg delte ut intervjuguiden til informantene på forhånd. Dette gjorde jeg fordi jeg mente at det var en fordel for oppgaven at informantene gjorde seg noen tanker om temaet ett par dager i forveien. Jeg tror informasjonen hadde vært mer begrenset om informantene ikke hadde forkunnskap om temaet.

Fordelen med å møtes ansikt til ansikt er at det øker muligheten til å etablere en personlig relasjon mellom intervjuer og informant. Det kan føre til en mer åpen samtale, da det er vanskeligere å snakke usant ovenfor et annet menneske (Jacobsen, 2010). Ved å observere den som blir intervjuet, kan en få en dypere forståelse ved å studere kroppsspråk og ansiktsuttrykk (ibid.). Ulempene med denne metoden er at det er kostnads- og tidskrevende. Om en skal intervju mennesker som er geografisk spredt, kan kostnadene bli svært høye. Situasjonen der to mennesker sitter ovenfor hverandre kan også oppleves som lite anonyme. Med det kan informanten bli mer forsiktig i sine uttalelser (ibid.).

Alle intervjuer er en interaksjon mellom to personer, noe som gjør at intervjueren blir en del av informantens kontekst. Dette kaller vi for intervjuereffekten (Jacobsen, 2010). Konteksten kan spille inn og påvirke informantens uttalelser. Intervjueren kan påvirke det informanten sier ved at informanten legger merke til ansiktsuttrykk og kroppsspråk hos intervjueren, og kan svare på spørsmålene med å finne på noe for å tilfredsstille intervjueren (ibid.). Jeg fokuserte på å være bevisst mine egne holdninger og reaksjoner etter hvert som svarene kom fram. Jeg satt avslappet, og var anerkjennende i kommunikasjonsform for å virke interessert.

2.1.2 E- post intervju

Det ene intervjuet mitt ble gjennomført gjennom e- post. Først og fremst måtte jeg velge dette fordi det ville kostet mye tid og penger å gjennomføre intervjuet ansikt til ansikt. I tillegg er det en travel informant som hadde vanskeligheter med å finne en tid som passet. E- post intervjuet skjer via et asynkront media, det vil si at det er en større avstand mellom spørsmål og svar. Denne formen for intervju mister derfor ofte noe av spontaniteten som forekommer i et intervju ansikt til ansikt. Fordelen med denne metoden er at svarene jeg får kan bli mer reflektert, fordi informanten får mer tid til å tenke seg om mellom hvert spørsmål (Jacobsen, 2010). Et slikt intervju kan virke anonymiserende. Det kan også minske intervjuereffekten ved at en selv ikke er personlig tilstede (ibid.). Mitt kroppsspråk er ikke noe informanten må ta hensyn til i et slikt intervju. Ved at jeg som intervjuer ikke er der, kan sjansen for at informanten svarer noe for å tilfredsstille meg minske.

2.2 Valg av informanter

Jeg valgte å intervju fire personer med barnehagefaglig bakgrunn. Jeg tenkte informantene kunne bidra med ulike innfallsvinkler på hvordan en kan øke barnehagens status. På forhånd tenkte jeg at disse fire informantene ville gi meg mye informasjon. Dette kan være mennesker med mye kunnskap om det vi er interessert i (Jacobsen, 2010). De fire jobber alle i barnehagesektoren, en styrer i barnehage, en i kommunal sektor, en i fylkessektor, og en i departement. Alle har barnehagelærerutdanning. Dette valgte jeg for å få fram barnehagefaglige perspektiv, da jeg mener at de kan ha flere tanker rundt temaet. Dette ser vi i oppvekstsektoren i kommunene at det ikke er gitt at det sitter personer med barnehagefaglig bakgrunn. Denne metoden sikrer at jeg får med en enhet fra hver av de gruppene jeg mener er relevant for

undersøkelsen (Jacobsen, 2010). Metoden sikrer og at jeg får bredde og variasjon i svarene (ibid.). Kjønn og alder var ikke faktorer som jeg tok hensyn til. Jeg tenker at kjønn og alder ikke er en faktor som er utslagsgivende på de svarene jeg er ute etter. Likevel kan en aldri være sikker på at en har fått et representativt utvalg (ibid.).

2.3 Gjennomføring av undersøkelsen

I forkant av intervjuene sendte jeg ut en e-post til informantene. Jeg informerte om meg selv, studiet mitt, oppgaven og problemstilling/tema. Jeg foreslo en dato og et tidspunkt for alle. Jeg opplyste om deres anonymitet, og avklarte om jeg kunne bruke båndopptaker eller ikke. Som sagt, så sendte jeg intervjuguiden ett par dager før intervjuet fant sted.

Før selve intervjuene presenterte jeg meg, og snakket med informantene om vær og vind for å løse litt opp stemningen mellom meg og informant. Det var bevisst fra min side for å få en behagelig situasjon. Jeg informerte på nytt om informantenes anonymitet, og spurte en gang til om lydopptak var greit for dem. Selv om jeg tok opp intervjuene ville jeg notere i tillegg. Dette for å sikre at jeg har noe informasjon om det skulle skje noe med opptakeren. Å ta notat kan også fungere som et signal til informanten om at jeg oppfatter det som blir sagt som interessant (Jacobsen, 2010).

Etter intervjuene transkriberte jeg lydopptakene, og sjekket de opp mot notatene. I etterkant tematiserte jeg funnene mine. I etterkant av intervjuet merket jeg meg de temaene som ble tatt opp. Tematisering innebærer at jeg reduserer en tekst til tematiske enheter (Jacobsen, 2010). Disse temaene la grunnlaget for hvilke tema jeg bruker i presentasjon av teori og empiri, og i drøftingsdelen. Temaene ble markert med ulike farger. Deretter begynte jeg å kategorisere, det vil si gruppere de ulike temaene. En kategori er noe som flere intervjuer belyser (ibid.). Dermed kunne jeg lettere få oversikt over og sammenligne de ulike intervjuene. Jeg fant da fort likheter og ulikheter i svarene.

2.4 Reliabilitet og validitet

Etter undersøkelsen må en kritisk drøfte om informasjonen en har fått er valide (gyldige) og reliable (pålitelige) (Jacobsen, 2010). Det betyr at jeg skal forholde meg kritisk til kvaliteten på de dataene jeg har samlet inn.

Mine fire informanter representerer det de mener er med på å øke statusen til barnehagen. Jeg kunne styrket validiteten ved å ha flere informanter. Det kan være vanskelig å generalisere funnene mine fordi jeg har valgt et bevisst skjevt utvalg, det vil si mennesker som har mye kunnskap om hvordan en kan øke barnehagens status. Å påstå at resultatene jeg kommer fram til gjelder for hele populasjonen vil da bli vanskelig (Jacobsen, 2010). Derfor kan ikke funnene generaliseres, men gi en pekepinn (ibid.). Det er vanskelig å generalisere kvalitative undersøkelser, da denne typen studie har i liten grad som formål å slå

fast omfanget eller hyppigheten av et fenomen (ibid.). Formålet med den kvalitative undersøkelsen er å utdype hvordan barnehagens status kan økes.

Reliabiliteten sier noe om funnene mine er pålitelige (Dalland, 2012). Jeg stiller meg følgende spørsmål: Er spørsmålene riktig oppfattet? Har intervjueren forstått svarene riktig? Er svarene notert riktig? Er lyden på lydopptakene god nok? Jeg transkriberte lydopptak som var gode kvalitetsmessig, og mener reliabiliteten styrkes gjennom dette. Om jeg har endret meningsinnholdet i en renskrivningsprosess, er det der reliabiliteten har blitt svekket (Dalland, 2012). Reliabiliteten kan bli styrket ved at jeg har brukt båndopptaker, for at svarene skal bli mest mulig korrekte.

Rundt reliabiliteten diskuteres også intervjuereffekten og konteksteffekten (Jacobsen, 2010). Den som blir intervjuet, blir påvirket av intervjueren. Svarene som kommer fra den som blir intervjuet kan altså være svar som de tror intervjueren vil ha (ibid.). Intervjueren kan også påvirke svarene ved å stille oppfølgings spørsmål som leder inn på svarene en selv ønsker (ibid.). Siden jeg sendte ut intervjuguiden på forhånd fikk jeg ikke fram spontane meninger og følelser (ibid.). Det ble en planlagt situasjon, noe som kan føre til planlagte og gjennomtenkte synspunkter (ibid.). Jeg var ute etter planlagte synspunkter, da jeg tenker det er et tema som kan være vanskelig å svare spontant på, og som kanskje inneholder flere faglige synspunkter kontra synspunkter med følelser.

Jeg gjennomførte et pilotintervju. En kvalitativ forundersøkelse kan øke gyldigheten til en kvalitativ hovedundersøkelse (Jacobsen, 2010). Dette kan gjøre at jeg ble sikrere på at jeg stiller de rette spørsmålene (ibid.). Jeg fikk testet spørsmålene for å se hvilke som ga meg svarene jeg var ute etter, og hvilke som ikke ga relevante svar. Jamfør teorien kan dette styrke gyldigheten i hovedundersøkelsene.

2.5 Etske hensyn

For å få kunnskap om og fra mennesker er en avhengig av å ha tillit (Dalland, 2012). Det betyr at de menneskene som skal gjennom undersøkelsesprosessen opplever å bli ivaretatt når de bidrar til forskningsprosessen (ibid.). Informantenes anonymitet i undersøkelsen er en del av det. Mange informanter ville sagt nei til å delta om en ikke anonymiserer svarene deres, det er derfor grunnleggende at det blir ivaretatt (ibid.). Før intervjuene opplyste jeg om at svarene ville bli anonymiserte. Jeg skrev aldri navnet på informantene i notater eller på lydopptak. Jeg informerte om at lydopptakene vil bli slettet etter fullført transkribering. I oppgaven skriver jeg ikke noe om hvilken kommune, fylkeskommune eller departement informanten kommer fra for å sikre anonymiteten. På den måten kan en ikke resonnerer seg fram til hvilke stillinger informantene har, ut i fra empirien de kommer med.

På forhånd hadde jeg informert om prosjektet mitt. Jeg spurte om de kunne tenke seg å være med. Når de sier ja kan jeg være mer trygg på at de er innforståtte med hva undersøkelsen går ut på, og at de svarer ja av fri vilje, og med et selvstendig grunnlag. Dette kaller Dalland for informert, frivillig samtykke (Dalland,

2012) En jeg spurte, ville ikke delta i undersøkelsen fordi hun mener vi kjenner hverandre for godt. Slike hensyn vil jeg respektere.

Problemstillingen min går på hvordan en kan øke status. Jeg ser ikke på det som en problemstilling der personer eller grupper vil føle seg støtt. I møte med representanter fra kommune, fylke, og departement har jeg spørsmål på hvordan de kan øke status. Jeg tenker at det mindre sjanse for å føle seg støtt når en skal gi en beskrivelse av hvordan det kan gjøres.

3.0 Presentasjon av teori

Teoridelen er delt inn i overskriftene kompetanse og faglighet, samfunn, og barnehagens struktur. Teorien vil belyse hvordan disse fire faktorene påvirker yrkets status. Temaene mener jeg belyser problemstillingen min. Første del handler om kompetanse og faglighet. Kompetanse er et begrep utledet av det latinske ordet *competentia*, som betyr sammentreff eller skikkethet, å være i stand til, og være skikket til å utføre et arbeide (Gotvassli, 2013). Linda Lai definerer det slik: «Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål» (Lai, 2013, s. 46). Kompetanse blir ofte sett på som en individuell ferdighet, men i barnehagen må en også se kompetanse i en organisasjonsmessig sammenheng. I barnehagen har en mange ulike typer kompetanse som en må hente fram og bruke (Gotvassli, 2013). I begrepet faglighet legger jeg det å ha fagpersoner, fagspråk, og å synliggjøre fag og kompetanse i barnehagen. Det å begrunne og forankre de handlingene en utfører i teori, rammeplan eller barnehageloven er noe jeg legger i det å være faglig.

Andre del handler om samfunn. Innenfor samfunn vil jeg gå innpå faktorene kjønn, lønn, media og hvilke holdninger og syn på barn og barndom som finnes i dag.

Tredje del handler om barnehagens struktur. Den delen handler om bemanning og ledelse i barnehagen.

3.1 Kompetanse og faglighet

«Kompetanseutvikling er avgjørende for å styrke både barnehagen som pedagogisk institusjon og de ansattes yrkesstatus» (Meld. St. 24, 2012-2013, s.64). Med utgangspunkt i dette sitatet skal jeg gå inn i begrepet kompetanse og framstille teoretisk hvordan det kan være med å løfte statusen på yrket.

Regjeringen satser på kompetanseutvikling for ansatte i barnehagen, og for å styrke barnehageeieres og barnehagemyndighetenes rolle i kompetanseutvikling (Meld. St. 24, 2012-2013). I de kommunene der en har laget egne planer for kompetanseutvikling, har det vist seg at personalet har blitt mer bevisst på hva de gjør og hvorfor de gjør det i samspill med barn. Det viser seg at refleksjonsnivået har økt (ibid.).

Kunnskapsdepartementet har lagt fram en ny og helhetlig kompetansestrategi for perioden 2014- 2020. Målet med strategien er å danne gode barnehager for å sikre en god start på barnas liv og rett til en god barndom i tråd med rammeplanens intensjoner. Strategien skal bidra til å rekruttere ansatte med relevant

kompetanse og til å heve kompetansen til alle grupper ansatte som jobber i barnehagen. Den skriver at flere ansatte skal ha et minimum av barnehagefaglig kompetanse (ibid.).

Satsingen på kompetanseutvikling i barnehagen bygger på en forståelse av det er en sterk sammenheng mellom kompetanse og kvalitet (Gotvassli, 2013). Gotvassli påpeker at det er vanskelig å måle effektene av kompetanseutvikling i barnehagen. Det kan være vanskelig å definere og måle hva som læres. Likevel mener arbeidsgivere i privat og offentlig sektor at kompetanseutvikling for arbeidstakere med lite utdanning bidrar til økt kvalitet på de tjenestene som leveres. I barnehagen kan det ha mye å si, da om lag to tredeler av de ansatte ikke har noen fagutdanning (ibid.).

Aasen (2001) skriver at barnehageansatte har ansvar for å synliggjøre det faglige utad, hvordan vi snakker om barnehagen og synliggjør faget. Hvis barnehagelærere krever lønn på et arbeid som framstår som beskyttelse og omsorg, blir det en utydelig veg å gå. Det kan gjøre at en ikke blir sett på som profesjonelle pedagoger. Hvis barnehagelærere skal få anerkjennelse for sin profesjon må de løse opp dette dilemmaet. Barnehagelærerne må avgrense og definere sin yrkeskompetanse med utgangspunkt i formell utdanning. De må kunne skille ut sin hva som er deres spesielle kompetanse og framstå som profesjonelle pedagoger. For å gjøre dette må barnehagelærere tørre å fagliggjøre sin yrkeskompetanse og med stolthet si at vi er profesjonelle pedagoger som må ha vår plass i utdanningssystemet (Aasen, 2001). For å beholde barnehagelærere må en praktisere den kunnskapen som er tilegnet gjennom utdanning. Dette krever at en har nok ressurser og kompetente kollegaer i et stimulerende fagmiljø (Meld. St. 24, 2012-2013).

Barnehagelærere er en profesjon som har fått i oppdrag av samfunnet å skape gode barnehager (Tholin, 2008). «Profesjoner må være nødvendige for andre enn seg selv, og det må eksistere en allmenn forståelse av en slik nødvendighet for å opparbeide seg status og anseelse» (Jansen, Pettersvold, & Tholin, 2007, s. 11). Mange på barnehagefeltet hevder at det er svært nødvendig at profesjonen selv setter ord på kunnskapen sin og de faglige begrunnelsene for handlingene i praksis (Bjerkestrand & Pålerud, 2014). På bakgrunn av den danske doktorgradsavhandlingen *Pædagoger i skyggen* til Nørregård- Nielsen (2006) kan det se ut til at barnehagelærere har vanskelig for å gjøre andre oppmerksom på at de kan noe mer enn for eksempel assistenter eller fagarbeidere (Nørregård- Nielsen, 2006). Bjerkestrand og Pålerud (2014) skriver at kunnskapen må vises fram og deles i et profesjonsfelleskap. Det er derfor viktig at utdannede barnehagelærere arbeider med å definere og formulere sitt fag (Bjerkestrand & Pålerud, 2014).

For å heve status mener Aasen at en må løsrive seg fra assistentrollen og tre inn i rollen som profesjonell pedagog. En barnehagelærer som kan klargjøre, avgrense og definere sin rolle og kompetanse fra den generelle omsorgs og beskyttelsesrollen får andre forventninger mot seg, og kan på den måten bidra til å øke status på yrket (Aasen, 2001). Det kan ligge en fare i at det faglige blir utvannet i en kultur der barnehagelærerne er i mindretall som faggruppe, og derfor må oversette sin fagkunnskap for å bli forstått. Dette kan føre til at barnehagelærere legger bort sin faglighet i dialog med foreldre og medarbeidere

(Jansen, 2014). Kunnskap om hvorfor en gjør noe, legger en mening til barnehagelærerens arbeid (Bø, 2011). Når barnehagelærere og foreldre får vite noe om hverandre, overføres kunnskaper, synspunkter, ideer, og interesser. Det kan føre til en felles forståelse mellom barnehagelærer og foreldre (ibid.).

3.2 Samfunn

Barnehagen er en foranderlig virksomhet. Den blir til gjennom hvordan et samfunn definerer og omtaler den. Gjennom loven og rammeplanens intensjoner og tekst, og gjennom hvordan dette tolkes, iverksettes og erfares. Hvordan barnehagen forstås, vil preges av de forestillinger om barn, barndom, og barnehage som til enhver tid råder (Jansen, 2014).

Barnehagen har en historie som er preget av at mange ikke forstod barnehagens betydning for barn (Jansen, 2014). Dette synet kan ligge i oss og prege hvordan politikere følger opp barnehagen. Fordi man har med seg dette tankegodset fra en annen tid, mener Jansen at det kan være en bremse for politiske handlinger (ibid.). Jansen mener at vi nå lever i en overgangstid når det gjelder syn på barn og barnehage, gamle og nye forestillinger lever side om side (ibid.). Jansen (2014) mener at når barns oppvekst også blir politikernes sak, får dette betydning for barnehagelærere og deres ønske om anerkjennelse som profesjon.

Barnehagen har vært preget av et kvinnelig arbeidsfellesskap, som ofte beskrives som et nettverk med flat struktur, der grensen mellom leder og ansatte kan være utydelig og uformell (Solberg, 1995). Denne likhetsideologien mellom kvinner, kan gjøre det vanskelig for kvinnene å hevde seg som leder (ibid.). Denne ideologien kan også bidra til å holde kvinner i en posisjon der en ikke aksepterer at noen kvinner er ulike seg selv. Det å fremheve seg selv med faglige argumenter kan bli møtt med negative reaksjoner fra andre kvinner (Bergersen, 2006). Det enkleste blir å ikke markere seg, og dermed undergraver en sin egen kompetanse (ibid.). Bergersen legger til at en for stor vektlegging av likhet i barnehagen, der de samme arbeidsoppgaver utføres av alle, kan føre til at faglighet hemmes. Barnehagelærerens vurdering av egen kompetanse kan over tid undergraves (ibid.).

Barnehagesektoren får en stadig større oppmerksomhet (Bjerkestrand & Pålerud, 2014). Barnehagen er en viktig del av utdanningssektoren, og interessen for hva som skal være barnehagens utdanningsbidrag har økt (ibid.). Bjerkestrand og Pålerud (2014) mener politikere og media nå er opptatt av barnehagens innhold, og det er en oppmerksomhet som er sunt for barnehagelærere da den utfordrer deres arbeid. De skriver at barnehagelærere har vært opptatt av hvor lite oppmerksomhet barnehagens innhold har fått i det offentlige rom, men at det ikke er slik lenger. Nå bryr flere seg om hva som skjer i barnehagen, noe som betyr at flere interesserer seg for barnehagelærerens arbeid (ibid.). Nå finnes det mer kunnskap blant folk om barnehagen, og forskning viser at barnehagen har en betydning for barna (Meld. St. 24, 2012-2013). Denne kunnskapen gir et godt grunnlag for debatter i det offentlige rom (ibid.). Rekrutteringskampanjen «Verdens fineste stilling ledig» har som mål å øke søkningen til barnehagelærerutdanningen og heve

statusen for arbeid i barnehage (Meld. St.24, 2012-2013). Denne kampanjen skal synliggjøre og løfte fram barnehagens faglighet og betydning (ibid.).

I undersøkelsen «*Hvordan få førskolelærere til å bli i barnehagene og hvordan bringe reservestyret tilbake?*» utført av TNS Gallup (2012) kommer det fram at lav lønn er en faktor for hvorfor barnehagelærere forlater yrket. I undersøkelsen kommer det fram at den lave lønnen er et tydelig tegn på manglende anerkjennelse på arbeidet barnehagelærere utfører (ibid.). For å beholde og for å få tilbake barnehagelærere som har forlatt barnehagen, forutsetter det konkurransedyktig lønn og karrieremuligheter (Meld. St. 24, 2012-2013).

3.3 Barnehagens struktur

Bemanningen i barnehagen, barnegruppens størrelse og personalets kompetanse er de viktigste strukturelle faktorene for barnehagens kvalitet. Bemanningen i barnehagen er vesentlig for å sikre kvalitet i barnehagene. Å få til gode strukturelle forhold er svært viktig for å sikre et likeverdig og godt kvalitetsnivå i barnehagene. En høyere bemanning i barnehagene gir bedre arbeidsforhold for de voksne, noe som kan føre til mindre stress. For de voksne er det lettere å bruke mer tid på positive og faglige interaksjoner seg imellom. Med en lav grunnbemanning vil personalet bruke mer tid på rutinemessig kommunikasjon (Meld. St. 24, 2012-2013). Et annet dilemma er ordningen med pedagogiske ledere på dispensasjon. Det vil si ufaglærte som får dispensasjon til å være pedagogiske ledere. Praktiseringen av den ordningen slik den er i dag kan bidra til å opprettholde lav kompetanse i barnehagene og lav status for barnehagelærerne (ibid.).

Aasen (2001) mener at ansatte på avdelingen utfører arbeidsoppgaver med utgangspunkt i turnusordninger og rutiner. Dermed blir arbeidsoppgavene fordelt likt mellom en utdannet barnehagelærer og ufaglærte assistenter. Det poengterer at det er liten forskjell på hva en barnehagelærer og en assistent gjør i barnehagen. Dette forbinder vi med en flat struktur, der lederen ikke kommer tydelig fram. I en slik struktur er ingen underordnet og ingen overordnet. Barnehagelæreren og assistenten tilpasser sin rolle i forhold til hverandre, noe som usynliggjør barnehagelærerens kompetanse og formelle rolle. For en utenforstående kan det derfor være vanskelig å få kjennskap til barnehagelærerens kompetanse og rolle atskilt fra assistenten. For å bryte ut av dette mønsteret bør barnehagelærere differensiere arbeids og ansvarsoppgaver med utgangspunkt i kompetanse og mandat. Aasen mener en bør frigjøre seg fra rutinearbeid og utføre sitt arbeid etter faglige prioriteringer (Aasen, 2001).

4.0 Presentasjon av empiri

Utfra mine empiriske funn vil jeg her presentere de svarene som er mest relevant for min problemstilling. Som i teorien har jeg delt funnene mine inn i fire kategorier. Funnene er rettet mot hvordan disse kategoriene påvirker barnehageyrkets status. I presentasjonen av empiri framstiller jeg informantene uten navn og koder for å sikre anonymitet.

4.1 Kompetanse og faglighet

Kompetanseheving er noe alle informantene snakket om under intervjuene. Den ene sier at: *«Styrking av faglighet og kompetanse er viktig for å øke status for arbeid i barnehage»*. Å skape en kultur for kompetanseheving i barnehagene er en av grunnene til at folk blir i yrket sier den ene informanten. Kartlegge hva en er god på og bruke det til det beste for organisasjonen. Ufaglærte som får tilbud om fagarbeiderutdanning, pedagoger som får videreutdanning og styrere som får styrerutdanning. Alle er enige i at det å ha kompetente ansatte som løfter fram fagligheten i barnehagen er en veldig viktig faktor for statusheving. Den ene informanten sier at det i senere år har blitt en større bevissthet rundt kompetansen barnehagelæreren besitter.

Når det gjelder utdanning nevner alle informantene at to av tre på en avdeling ikke har utdanning, og at dette kan ha noe å si på hvordan barnehagen blir sett på som faginstitusjon. To av informantene nevner at minstekravet til utdanning bør være en fagarbeiderutdanning, og at ufaglærte kan bidra til at synet på barnehagen og statusen blir svekket. De er enige om at dette skaper en myte om at alle kan jobbe der. Jeg siterer den ene informanten: *«Barnehagen blir sett på som en plass der en passer unger, og det har vært en allemannskompetanse som alle har»*, og legger til at denne myten kan ha negativ effekt på statusen. En av informantene nevner at en må bruke utdannelsen sin til å overbevise folk om barnehagens innhold, og knuse mytene om den.

«Det mest viktige for å øke statusen er å få opp fagligheten og vise den utad». Alle informantene snakket om fagligheten i barnehagen. En av dem uttalte at barnehagelærere må profesjonalisere seg og bruke fag i språket med foreldre, samarbeidsinstanser og i lokalsamfunnet generelt. Den samme informanten tilføyer at måten vi dokumenterer, snakker og viser fag til foreldre har mye å si for omdømmebygging. Foreldrene reiser ut igjen på arbeidsplasser, noen kan være politikere, noen prater med venner i lokalsamfunnet. På den måten kan de spre positive tanker og meninger om organisasjonen vår og yrket vårt, sier informanten.

To av informantene snakket en del om forskning. De sa at det før har vært lite forskning på barnehagebarn, og hvilken påvirkning og forskjell barnehagen kan utgjøre. Den ene informanten sier også at en bør bruke denne forskningen, og legger til at en har vært for snille i barnehagen, og basert mange meninger på synsing. Nå må vi støtte opp med forskning. Løfte fram hvorfor barnehagen er viktig. En annen informant uttaler at: *«Barnehagene kan selv bidra til statusheving gjennom aktiv omdømmebygging, det har stor betydning hvordan de ansatte omtaler sitt yrke og sin arbeidsplass»*. En annen informant sier at en kan lettere framstå som faglig sterke om en viser til litteratur og forskning. Den samme informanten sier at det blir mer og mer forskning på feltet. Hun sier det kommer til å styrke vår profesjon.

4.2 Samfunnet

Tre av informantene snakket om samfunnet, og at det finnes noen iboende holdninger hos folk når det gjelder barn og barnehage. En av informantene sier at det finnes en myte om at alle kan jobbe i barnehage.

En annen sier det samme og legger til at disse stereotypiene gjør det vanskelig å øke status. Den ene informantene sier og at det finnes en myte om at det blir folk av oss uansett. Hun sier den kan gjøre noe med synet en har på barns læring og utvikling.

«Politikere er viktige omdømmebyggere. Hvis ikke de ser barnehagens betydning, kan det virke hemmende», sa den ene informantene og la til at barnehagen må få plass i viktige kampsaker, for eksempel under valgkamp. En annen informant sa at det er viktig at barnehagelærere er med i samfunnsdebatten. Helst skulle barnehagelærere vært i politikken selv, for å kunne påvirke mer. Hun/han sa vi er for lite synlige, og for lite framme. En annen informant sier at barnehagefolk har vært preget av en snillisme, og at vi har vært redde for å bryte oss fram. Den samme informantene sier en i større grad må vise seg faglige ut mot politikerne.

Svarene fra informantene med tanke på lønn som faktor, var splittet. To av informantene sa at lønn i seg selv ikke er med på å heve status. *«Likevel vil lønn bety en del, men det er ikke avgjørende for å øke status»*. Disse to informantene sa begge at å synliggjøre faglighet og innhold er en viktigere faktor enn lønn. De to andre informantene sa på den andre siden at lavtlønnede yrker ikke har høy status. Den ene av de sa at lønn er direkte en faktor for statusheving. Den andre støttet dette ved å si: *«Hvis en hever lønna ville flere unge søkt seg til yrket. Ungdom i dag er opptatt av å tjene bra»*. Denne informantene sa også at flere menn ville hatt interesse av å søke, om en øker lønnen. Den ene sa og at minstelønnen må opp, slik at en ikke får store forskjeller fra kommune til kommune. Informantene sa at lønn kan gjøre barnehagen til en attraktiv arbeidsplass.

Alle informantene snakket om at hvordan barnehagen blir framstilt i media har en påvirkning på statusen til yrket. Alle sier at oppslag om barnehagen ofte handler om *«boller og brus, karneval, og pølsegrilling»*. Den ene informantene sier at en heller må bli flinkere på å få fram innhold og faglighet gjennom media. En annen informant legger til: *«Vi må ut av menigheten, og være aktiv i lokalpresse. Synliggjøre faget inn mot politikere, foreldre og media!»*. En annen informant sier at en er for lite faglig i møte med media, men at all god oppmerksomhet, er god oppmerksomhet, og legger til at negative oppslag om barnehagen vil feste seg hos folk og hindre omdømmebygging.

Rekrutteringskampanjene ble diskutert når vi snakket om medias påvirkning. Informantene sier det samme om at kampanjen *«verdens fineste stilling»* er god for å få oppmerksomhet rundt barnehagen. Den ene informantene sier og at kampanjen er med på å ta bort mytene om at barnehagen er bare lek og barnepass. Hun sier at kampanjen vil vise hvor viktig barnehagelærernes kompetanse er for barns læring og utvikling. Hun sier at kampanjen vil være med på å rekruttere kompetente folk til yrket, og heve status. To av de andre informantene sier de er usikre på om fagligheten og kompetansen en trenger kommer godt nok fram i kampanjen. Den ene informantene sier at: *«Jeg vet ikke om kampanjen hever status. Men barnehagen får*

en positiv oppmerksomhet, og mer plass i det offentlige rommet. På lang sikt kan det føre til at folk åpner opp øynene for yrket.»

4.3 Barnehagens struktur

Om barnehagens struktur snakket informantene mest om bemanning og lederskap. Om bemanning sa alle informantene at pedagogtettheten økes. To av informantene sa at for lav bemanning kan medføre at utdannede folk «flykter» fra yrket. De uttalte at høyere pedagogtetthet vil gjøre barnehagen til en mer attraktiv arbeidsplass. Den ene informanten sa: «*Bemanningsnorm er et synlig bevis på at en løfter status*». En annen informant snakket om muligheten ufaglærte har for å være pedagogiske ledere på dispensasjon, og at det kan gjøre til en ikke ser viktigheten av å ha utdannede folk som pedagoger. Informanten sa det kan føre til at profesjonen og statusen blir svekket.

Den ene informanten snakket spesielt om barnehagens lederskap, og at styrere og pedagoger må tørre å framstå mer som ledere. Informanten skulle ønske at det er klart og tydelig hvem som har de forskjellige rollene i barnehagen. Den flate strukturen og utydelig lederskap i barnehagen kan hemme omdømme. En annen informant hadde de samme uttalelsene om flat struktur og lederskap.

5.0 Drøfting

I drøftingsdelen vil jeg diskutere problemstillingen min; *hvordan kan en øke barnehageyrkets status*. Jeg vil presentere teoretiske perspektiver på hva som kan påvirke status opp mot empiriske funn. Jeg har delt inn drøftingen etter temaene som kommer fram i teori - og empiridelene. Jeg starter med å drøfte kompetanse og faglighet. Deretter drøfter jeg om samfunnet, og til slutt om barnehagens struktur.

5.1 Kompetanse og faglighet

Under intervjuene kom det fram at en må få opp fagligheten, og vise det utad for å kunne heve status. Det kom også fram at måten en snakker, dokumenterer og synliggjør faget for foreldre har mye å si for omdømmebygging. Aasen (2001) støtter dette ved å si at vi selv har ansvar for å synliggjøre det faglige utad. Hun mener at barnehagelærere må avgrense og definere sin spesielle kompetanse for å skille seg ut fra generell kompetanse med barnehagearbeid. For å gjøre dette mener Aasen (2001) at en må tørre å fagliggjøre yrkeskompetansen og være stolt over at vi er profesjonelle pedagoger. Jansen (2014) mener det er en fare for at det faglige blir utvannet i en kultur der barnehagelærere er i mindretall som faggruppe, og må derfor oversette sin fagkunnskap for å bli forstått. Det kan føre til at fagligheten blir lagt bort. Empirien støtter dette ved å si at barnehagelærere må profesjonalisere seg og bruke fag i språket i møte med andre. Bjerkestrad og Pålerud (2014) skriver at det er svært nødvendig at barnehagelærere setter ord på kunnskapen sin og de faglige begrunnelsene for handlingene i praksis. Hvis en leder bruker fagspråket i møte med personalet og foreldre tror jeg det kan føre til en større forståelse for barnehagelærerens kompetanse. Det kan også være med å øke kompetansen til andre ansatte i barnehagen.

I teoridelen nevner Gottvassli (2012) at to tredeler av ansatte i barnehagen ikke har noen fagutdanning. Han mener at kompetanseheving for arbeidstakere med lite utdanning er viktig for å bidra til økt kvalitet på tjenestene som skal leveres. De empiriske funnene mine støtter opp under dette. Her kom det fram at ufaglærte kan bidra til at synet på barnehagen som faginstitusjon blir svekket, noe som kan påvirke statusen i negativ retning. Ved at ufaglærte for eksempel får kurs eller fagkunnskap kan de tilegne seg en kompetanse som kan endre synet noe.

Kompetanseheving blant alle ansatte i barnehagen er noe som blir fremstilt som en viktig faktor i det å øke status, både teoretisk og empirisk. I stortingsmeldingen «*Framtidens barnehage*» viser en til at i de kommuner som har egne planer for kompetanseutvikling, har det vist seg at personalet er mer bevisst på hva de gjør og hvorfor de gjør det. Det viser seg at refleksjonsnivået har økt (St. meld. 24, 2012- 2013). Teorien sier at kompetanseheving er viktig for å bli bevisst på hvorfor en gjør som en gjør, noe som empirien støtter ved å si at kompetente ansatte kan løfte fram fagligheten. Informantene sa alle at kompetanseheving er viktig for å øke status for arbeid i barnehage. Teorien støtter dette ved å si at kompetanseutvikling er avgjørende for å styrke barnehagen som pedagogisk institusjon og den ansattes yrkesstatus (Meld. St.24, 2012-2013). Kanskje kan kompetanseheving styrke de ansatte i barnehagen, og gjøre til at ansatte som ønsker å utvikle seg faglig blir? Utfra meldingen til stortinget «*Framtidens barnehage*» tolker jeg at kompetanseheving er viktig for å få sterke fagpersoner i barnehagen, som igjen kan øke statusen. Mine empiriske funn sier også dette.

Under intervjuene diskuterte vi minimumskravene for å arbeide i barnehage. Mine informanter sa alle at en fagarbeiderutdanning bør være det minste utdanningskravet for assistentene. To av informantene knyttet dette har noe med synet en har på barnehagen som organisasjon, og på kvaliteten som foreldre møter i det daglige. Kompetansestrategien fra 2014- 2020 skriver at flere ansatte i denne perioden skal ha et minimum av barnehagefaglig kompetanse (Meld. St. 24, 2012-2013). Dette kan man se på som en satsing på kompetanseheving som faktor for å øke statusen til yrket. Det står ikke direkte at det er en faktor som hever status, men utfra teoretiske og empiriske funn kan det se ut som at kompetanseheving er kan være med på å øke statusen.

I teorien skriver Bø (2011) at kunnskap om hvorfor en gjør noe legger en mening til barnehagelærerens arbeid. Dette ser jeg i sammenheng med det informantene sa om foreldre. Informantene uttalte at måten vi dokumenterer på, og viser faget til foreldre er viktig for å øke status. For å koble dette sammen kan foreldre legge en mening i barnehagelærerens arbeid ved at de møter kompetente fagfolk som begrunner hvorfor de handler som de gjør. Bø (2011) understreker at når barnehagelærere og foreldre får vite noe om hverandre, overføres kunnskaper, synspunkter, ideer, og interesser. Det kan føre til en felles forståelse mellom barnehagelærer og foreldre. Denne felles forståelsen ble sett på som viktig fra mine informanter, der det ble sagt at foreldre kan være omdømmebyggere i arbeidsliv, politikk og i lokalsamfunnet generelt.

«Profesjoner må være nødvendige for andre enn seg selv, og det må eksistere en allmenn forståelse av en slik nødvendighet for å opparbeide seg status og anseelse» (Jansen, Pettersvold, & Tholin, 2007, s. 11).. De empiriske funnene støtter dette når det kommer fram at ansatte i barnehagen har vært for snille, og har basert for mange meninger på synsing. For å opparbeide en allmenn forståelse av at profesjonen er nødvendig sier informantene at vi må støtte opp våre meninger med forskning, og løfte fram hvorfor barnehagen er viktig. Bjerkstrand og Pålerud (2014) støtter dette når de skriver at mange på barnehagefeltet hevder det er svært nødvendig at profesjonen selv setter ord på kunnskapen sin og de faglige begrunnelsene for handlingene i praksis. Den ene informanten legger til at forskning er noe som kommer mer og mer, og at det kommer til å styrke vår profesjon. Jeg tenker det er veldig viktig at folk har en forståelse av hvorfor profesjonen er viktig, og det kan gjøre at man ser på utdanning som nødvendig når en skal jobbe med barn. For å sette det på spissen kan man ikke i legeyrket bare sette inn et menneske som vikar, uten den nødvendige kompetansen.

5.2 Samfunnet

Jansen skriver at barnehagen blir til gjennom hvordan et samfunn definerer og omtaler den (Jansen, 2014). Informantene snakket om myter i samfunnet som kan påvirke synet på barnehagen. En av mytene som blir nevnt er en forestilling om at alle kan jobbe i barnehage. En informant sa at mytene kan gjøre det vanskelig å øke status. En annen informant kom fram med myten om at det blir folk av oss uansett. Hun sier mytene kan gjøre noe med synet en har på barn, og deres læring og utvikling. Man kan finne støtte i Jansen (2014) som skriver at hvordan barnehagen forstås vil preges av de forestillinger om barn og barnehage som til enhver tid råder. Utfra teoretiske og empiriske funn kan måten samfunnet definerer og omtaler barn og barnehage på, påvirke statusen i både positiv og negativ retning.

Jansen (2014) sier at synet på barnehagen har vært preget av at folk ikke ser dens betydning for barn. Hun mener at vi nå lever i en overgangstid, der gamle og nye forestillinger om barn og barndom lever side om side. Politikere vil preges av disse synene når de følger opp saker om barnehagen (Jansen, 2014). Mine empiriske funn sier at barnehagen får for liten plass i viktige politiske kampsaker. Den ene informanten sa at politikere er viktige omdømmebyggere, og at det kan påvirke statusen negativt hvis politikerne ikke ser barnehagens betydning. Den ene informanten understreker at en i større grad må vise oss faglige ut mot politikerne. Slik kan politikerne følge opp saker om barnehagen på en god måte, og barnehagen kan få større dekning i politiske kampsaker. Jansen (2014) understreker at når dette skjer får det betydning for barnehagelæreres ønske om anerkjennelse som profesjon.

Er lønn en faktor som påvirker yrkets status? Meld. St. 24 (2012-2013) påpeker at for å beholde og få tilbake barnehagelærer må en ha konkurransedyktig lønn og karrieremuligheter. I denne meldingen som omhandler fremtidens barnehage, står det ingenting om at regjeringen vil øke lønnen for å rekruttere folk til yrket, eller heve statusen til yrket. Informantene virket å ha forskjellige syn på om lønn er en faktor som

påvirker statusen mye. To av informantene mente at lønn i seg selv ikke er med på å øke statusen. De sa at å synliggjøre faglighet og innhold er en viktigere faktor. De to andre informantene var på den andre siden opptatt av at lavtlønnede yrker ikke har høy status. Den ene sa at unge i dag er opptatt av å tjene bra, og av at flere kunne fått interesse for å søke om lønnen øker. I TNS Gallups (2012) undersøkelse kommer det fram at lav lønn er en faktor for hvorfor barnehagelærere forlater yrket. Om lønnen hadde vært høyere kan det hende en kunne beholdt flere barnehagelærere, og rekruttert flere.

Barnehagen har vært preget av et kvinnelig arbeidsfellesskap, som beskrives som et nettverk med flat struktur (Solberg, 1995). En av informantene sa at utydelig lederskap og flat struktur kan hemme omdømme til barnehagen. Solberg (1995) støtter opp under dette ved å si at kvinner har en likhetsideologi, som kan gjøre det vanskelig å hevde seg som ledere. Bergersen (2006) mener at det å framheve faglige argumenter kan bli møtt med negative reaksjoner fra andre kvinner, og dermed kan det være lettere å undergrave sin egen kompetanse. Bergersen legger til at likhetsideologien, der alle utfører de samme oppgavene, kan føre til at faglighet hemmes (Bergersen, 2006). Selv om teorien sier at det kan være vanskelig å hevde seg som ledere, mener to av informantene at styreere og pedagoger må tørre å framstå som ledere. En av informantene ønsket hun kunne se klart og tydelig hvem som var styreere og pedagogiske ledere i barnehagen. For å trekke dette sammen kan det kvinnelige arbeidsfellesskapet påvirke statusen til yrket ved at likhetsideologien undergraver de kvinnelige ledernes kompetanse og fagspråk. Mine funn i oppgaven sier at det å være faglig er viktig for å øke status, dermed kan undergraving av fagligheten påvirke statusen negativt.

Mediene gir barnehagen stadig større oppmerksomhet (Bjerkestrand & Pålerud, 2014). Bjerkestrand og Pålerud (2014) mener media nå er mer opptatt av barnehagens innhold, og er mer interessert i hva som skal være barnehagens utdanningsbidrag. Gjennom intervjuene kom det på en annen side fram at barnehagen bør synliggjøre seg enda mer igjennom media. Mine teoretiske og empiriske funn stemmer ikke overens her. Bjerkestrand og Pålerud (2014) mener barnehagelærere lenge har vært opptatt av hvor lite barnehagens innhold har fått i det offentlige rom, men de mener det ikke er sånn lenger. Utfra intervjuene kan jeg si at holdningene om at barnehagelærere er for lite i det offentlige rom fortsatt finnes. Det kan være tegn på at dette er forbedret de siste årene, men informantene virker enige om at vi må enda mer fram i media for å synliggjøre fag. En av informantene sa at faget og innholdet bør komme sterkere fram i mediene. Informantene sa at medieoppslagene om barnehagen ofte handler om «boller og brus», noe som er fint men som ikke blir begrunnet faglig. Teorien på sin side sier at det nå finnes mer kunnskap blant folk om barnehagen, og hvilken betydning den har for barna (Meld. St. 24, 2012-2013). Synene på om barnehagen er mer framme i media når det gjelder dens innhold er delte. Utfra teori og empiri vil jeg likevel si at ved å være framme i medier på barnehagens innhold, kan være en faktor i det å øke statusen til yrket. Det kan bidra til å gjenspeile kunnskap om barnehagen.

Under temaet media, skal jeg drøfte rekrutteringskampanjen «Verdens fineste stilling ledig» som kunnskapsdepartementet og GLØD har satt i verk (Meld. St.24, 2012-2013). Denne rekrutteringskampanjen har som mål å øke søkingen på yrket. Den har også som mål å heve statusen til yrket (ibid.). Om kampanjen hever statusen til yrket er to av informantene ikke så sikre på. De er ikke helt sikre på om fagligheten eller kompetansen kommer godt nok fram. En annen informant sier at kampanjen er med på å ta bort mytene om at barnehagen er bare lek og barnepass. Hun tilføyer at den vil vise folk hvor viktig barnehagelæreres kompetanse er for barns læring og utvikling. Dette er i tråd med det formålet GLØD ønsker. Kampanjen skal løfte fram barnehagens faglighet og betydning (Meld. St. 24, 2012-2013). Alle informantene sier at satsningen er positiv fordi barnehagen får mer plass i det offentlige rom, den ene informanten sier dette kan gjøre at flere åpner opp øynene for yrket.

5.3 Barnehagens struktur

Bemanningen i barnehagen er en viktig strukturell faktor for barnehagens kvalitet (Meld. St. 24, 2012-2013). En høyere bemanning gir bedre arbeidsforhold for de voksne, og kan føre til mindre stress. Mine empiriske funn støtter dette ved å si at en lav bemanningsnorm kan gjøre til at folk «flykter» fra yrket. En av informantene hevder en høyere pedagogtetthet vil gjøre barnehagen til en mer attraktiv arbeidsplass. Et interessant teoretisk funn var at lav bemanning kan føre til at kommunikasjonen mellom personalet vil være mer rutinemessig, og det kan bli vanskeligere å få til mer positive og faglige interaksjoner seg imellom (Meld St. 24, 2012-2013). Ved å få en høyere pedagogtetthet tror jeg en kan komme inn i en god sirkel, der det foregår faglige interaksjoner som kan føre til at barnehagelærere kommer tilbake til barnehagen, som kan skape større fagmiljøer, og få en høyere status som faginstitusjon.

Et annet dilemma med dagens bemanning, er ordningen med pedagogiske ledere på dispensasjon (Meld. St. 24, 2012-2013). Stortingsmeldingen peker på at praktiseringen av å ha ufaglærte som pedagogiske ledere kan bidra til å opprettholde lav kompetanse i barnehagene og lav status for barnehagelærere (ibid.). Interessant var det at bare en av informantene snakket om dispensasjoner, og hva det kan gjøre med hvordan folk ser på yrket. Denne informanten sa at ufaglærte i pedagogstillinger kan føre til at en ikke ser viktigheten av å ha utdannede folk i yrket, og at dette kan virke hemmende i det å øke statusen. Jeg tror dette kan være en faktor som gjør noe med hvordan folk ser på yrket, og sammen med andre faktorer kan det skape holdninger om at «alle» kan jobbe i barnehagen.

6.0 Avslutning

I denne oppgaven har jeg tatt for meg problemstillingen; *Hvordan kan en øke barnehageyrkets status?* Jeg valgte kvalitative metoder for å finne svar på dette. Gjennom samtale med fire informanter har jeg fått et innblikk i hva disse ser på som viktige faktorer for å øke statusen. Jeg har gjennom teoretiske og empiriske funn kommet fram til noen hovedlinjer som svarer på problemstillingen.

Funnene mine sier mye om at barnehageansatte selv må gjøre en innsats for å øke sin egen yrkesstatus. Gjennom å vise faglighet og å kommunisere med et fagspråk skriver Bø (2011) at barnehagelærerens arbeid får en dypere mening for utenforstående. Gjennom å være faglig i dokumentasjon og språk kan synet på barnehagens viktighet for barna endres. «*Barnehagene kan selv bidra til statusheving gjennom aktiv omdømmebygging, det har stor betydning hvordan de ansatte omtaler sitt yrke og sin arbeidsplass*», uttaler en av informantene. Utfra dette kan en si at kunnskap om barnehagens mandat og innhold kan føre til at folk ser viktigheten av yrket og hvorfor en trenger utdanning for å jobbe i en slik institusjon.

For å kunne anvende denne kunnskapen og for å være faglig har det kommet fram at barnehageansatte må ha nødvendig kompetanse. Kompetanseutvikling av ansatte nevnes som en viktig faktor for å utvikle seg faglig, som igjen kan være med på å øke statusen til yrket. Det blir drøftet rundt hva minimumskravene til en barnehageansatt bør være. For meg var det interessant å drøfte med informantene om minstekravet for utdanning bør være fagarbeiderutdanning. Jeg tror at ved en iverksettelse av et slikt tiltak kan synet på barnehagen endres fra å bli sett på som «barnepass» til en viktig del av utdanningsløpet. Regjeringens satsning på kompetanseutvikling av styrere, pedagoger og assistenter ser jeg på som viktig for at å sikre kvalitet i tjenestene som skal leveres, noe som kan gjøre til at utenforstående opplever kvalitet.

Synliggjøring av faget er noe som går igjen i samtale om hvilke samfunnsmessige faktorer som kan påvirke statusen. Myter, politikk, media og lønn er fire faktorer en finner i samfunnet som kan være med på en statusøkning. En finner, som sagt tidligere, flere myter knytt til barn og barnehage. Jeg mener at ved å møte folket med kunnskap og faglighet kan dette synet, og da også statusen, endres. Politikerne kan i større grad se viktigheten av barnehagen slik at den får plass i viktige partipolitiske saker. I møte med media kan statusen økes om barnehagens faglige innhold når ut til allmennheten. Lønn kan være en faktor som gjør at noen forlater yrket, og de kan som sitte på mye kompetanse. Gjennom mine funn er det likevel ikke sikkert at lønn er den faktoren som er avgjørende for at yrket i seg selv skal få høyere status. Jeg tenker at lønn er en form for ytre motivasjon som kan komme av at status blir hevet, og for å oppnå det tror jeg det er viktig at barnehageansatte selv er indre motivert for å gjøre et godt faglig arbeid med barn, personalet og foreldre. Disse fire faktorene svarer alle på hvordan statusen kan økes og da også på min problemstilling.

7.0 Veien videre

Om jeg skulle arbeidet videre med dette prosjektet ville jeg først og fremst gjort kvantitative undersøkelser for å kartlegge synet på barn og barnehage. Jeg ville gjort undersøkelser på hvor barnehagen står nå, og hva den er på veg mot. Vil barnehagen bli sett på som en like viktig utdanningsinstitusjon som skolen i fremtiden? Jeg håper og tror at barnehagen er på veg til å få status som en viktig del av utdanningsløpet til menneskets liv. Jeg tror det er viktig at barnehagelærere kan forklare hvorfor barnehagen er viktig for barn, og hvorfor det er viktig med utdanning for å få kunnskap om alt i fra barns lek til å lede utviklingsprosjekter. Jeg tror barnehagen er på veg mot å bli sett på som en viktig utdanninginstitusjon fordi forskning på barn er satt på dagsorden og hvorfor barnehagen er en viktig brikke i vårt kunnskapssamfunn.

Denne prosessen har vært lang og læringsrik. Jeg har blitt interessert i et emne som er viktig for barnehageansatte å ha kunnskap om. Jeg har fått en høyere forståelse om hvordan barnehageyrkets status kan økes, og har blitt svært interessert i barnehagesektoren og utdanningspolitikk gjennom oppgaveprosessen. For meg er det viktig å få kompetente folk ut i barnehagene. Regjeringen og departementet må satse på å beholde de dyktige barnehagelærerne ved å føre en bemannings- og lønnspolitikk som tiltrekker de dyktige barnehagelærerne. En høyere pedagogtetthet vil føre til at de dyktige tiltrekkes og fagmiljøene styrkes. Dette kan være vegen å gå for å få den statusen barnehagen fortjener.

Litteraturliste

- Aasen, W. (2001, Mai). Førskolelærernes streben etter status. *Barnehagen. Tidsskrift for barnehagefolk.*, ss. 23-25.
- Bergersen, A. (2006). Barnehagen - en kvinnekultur? I E. Befring, & S. Helland (Red.), *Barnehagepedagogikk* (ss. 126-143). Oslo: Det Norske Samlaget.
- Bjerkestrand, M., & Pålerud, T. (2014). Barnehagelærerens kunnskap- handling og refleksjon. I M. Bjerkestrand, & T. Pålerud, *Barnehagelærer- fag og politikk*. (2. utg., ss. 161-181). Bergen: Fagbokforlaget.
- Bjerkestrand, M., & Pålerud, T. (2014). Ny offentlighet- økt politisk oppmerksomhet. I M. Bjerkestrand, & T. Pålerud (Red.), *Barnehagelærer - fag og politikk* (ss. 47-78). Bergen: Fagbokforlaget.
- Bø, I. (2011). *Foreldre og fagfolk* (3. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving* (5. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Gallup, TNS. (2012). *Hvordan få førskolelærere til å bli i barnehagene og hvordan bringe reservestyret tilbake?* Oslo: Utdanningsforbundet.
- Gotvassli, K. Å. (2013). *Strategisk kompetanseutvikling i barnehagen*. Oslo: Cappelen Damm.
- Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring. Innføring i metode for helse- og sosialfagene*. (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jansen, T. T. (2014). Barnehagen- ved et veiskille. I M. Bjerkestrand, & T. Pålerud (Red.), *Barnehagelærer- fag og politikk* (ss. 21-46). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jansen, T. T., Pettersvold, M., & Tholin, K. R. (2007). *Har aldri lært så mye på ett år. En intern evaluering av videreutdanningsstudiet pedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen (PUB)*. Høgskolen i Vestfold.
- Korsnes, O. (2008). *Sosiologisk leksikon* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Meld. St. 24 (2012-2013). *Framtidens barnehage*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Nørregård- Nielsen, E. (2006). *Pædagoger i skyggen. Børnehavepædagogers kamp for anerkendelse*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Solberg, A. K. (1995). *Ledelse kvinners vis? Kvinnelig lederskap i omsorgssektoren*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Tholin, K. R. (2008). *Yrkesetikk for førskolelærere*. Bergen : Fagbokforlaget.

Intervjuguide

Problemstilling: *Hvordan kan en øke barnehageyrkets status?*

Status/ omdømme

- Kampanjen Glød /KD sier at en skal heve statusen til barnehageyrket. Hvorfor tror du mange ser på det som et yrke med lav status?
- Hvilken utvikling har barnehagen hatt med tanke på statusheving de siste årene?
- Hva kan ansatte i barnehagen gjøre for å styrke barnehagens status?
- Hva kan departementet gjøre for å styrke barnehagens status?
- Hva kan kommunen gjøre?
- Hva er det som kan være med på å senke barnehagens status?
- Hvordan kan en synliggjøre status og kompetanseheving i den nye rammeplanen?

Rekruttering

- Hvordan er rekrutteringskampanjene med på å styrke yrkets status?
- På hvilken måte bør man presentere barnehagelæreryrket i ulike rekrutteringsmateriale?

Kompetanse/ kvalitet

- Hvordan kan kompetanseheving bidra til å utvikle barnehagen som pedagogisk institusjon?
- Hvordan kan en synliggjøre fagligheten i barnehagen utad?
- Hva tror du kan gjøre barnehagen til en attraktiv arbeidsplass?

Profesjon/ organisasjon

- Hvordan kan en styrke barnehagelæreryrkets profesjon? (Hvordan få frem viktigheten av utdannede folk i yrket?)
- Hvordan tror du morgendagens barnehage og barnehagelærer ser ut?