



BACHELOROPPGAVE

Omsorg og Veiledning – En studie om hvordan veiledning kan bidra til å styrke de ansattes omsorgsarbeid i barnehagen.

Solicitousness and Counseling – A study of how counseling can contribute to strengthening the employees solicitous work in the kindergarten.

Kandidatnummer: 400 & 434

BLUBACH 2020/21

Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett

Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Veileder: Åsta Birkeland

Innleveringsdato: 31.05.2021

Antall ord: 12209

Forord

Så var vi der. I enden av tunellen, helt ved målstreken. Denne oppgaven er avslutningen på vår bachelorgrad og snart er vi ferdig utdannede barnehagelærere.

Det har vært en annerledes prosess, spesielt på grunn av Corona og restriksjonene som har fulgt med. Dette har gjort til at vi har mistet verdifull tid på skolen. Til tross for dette, sitter vi igjen med et resultat vi er stolte av. Vi har hatt et godt samarbeid som har foregått for det meste digitalt via Zoom, men for oss har dette ikke vært en hindring. Det har vært en spennende, krevende og utfordrende prosess. Det har vært lærerikt, samtidig som vi har fått tatt i bruk kunnskaper og erfaringer vi har tilegnet oss gjennom alle årene ved barnehagelærerutdanningen.

Vi ønsker å takke vår støttende og tilstedeværende veileder, Åsta Birkeland. Tusen takk for at du har hatt troen på oss, for all hjelp og gode råd gjennom denne prosessen. Dine gode ord og direkte fremtoning har hjulpet oss i havn. Vi setter stor pris på tiden du har lagt i veiledningen og at du alltid har vært tilgjengelig.

Vi ønsker også å takke vår nærmeste familie og venner, som har stilt opp og tilrettelagt for at vi skulle komme oss igjennom denne prosessen. Barnevakter, forståelse, oppmuntring og tålmodighet, det har nok ikke vært lett til tider. Vi er glad i dere og setter stor pris på dere.

Til slutt ønsker vi å gi en stor takk til informantene våre, som takket ja til å stille opp og dele tiden sin med oss. Uten dere hadde vi ikke hatt noen oppgave. Takk for at dere delte raust av deres erfaringer og engasjement.

Tusen Takk.

Høgskulen på Vestlandet

31 mai, 2021

Engelsk sammendrag (Abstract)

Title: Solicitousness and Counseling – A study of how counseling can contribute to strengthening the employees' solicitous work in the kindergarten.	
Candidates: 400 & 434	
Year: 2021	Pages: 49
Keywords: solicitousness, counseling, relations, development work	
<p>Summary:</p> <p>The word “care” or “solicitousness” is incorporated in the Framework Plan for Kindergartens (2017) and the Act regarding Kindergartens (2005) as an important point of matter. In the kindergarten “care” is described as a huge part of the employees' everyday life. It is alleged that everything the employees do during the day regarding children, consists of care. But what do they do in situations where the task of giving care becomes difficult to exercise? We wanted to research how counseling could help the employees strengthen their care work. As future kindergarten teachers, we see it as particularly important to be aware of our practice in the face of children. Throughout our education, we have used counseling as a tool to reflect on our own practice. This made us curious. How much space is given for counseling in the kindergarten's pedagogical practice? Through theory, experience, qualitative research interviews, analysis, and discussion we have worked towards finding answers to the problem: In what way, can counseling contribute to the strengthening of the employees' solicitous work in the kindergarten?</p> <p>Based on our findings, we see that the kindergarten staff are very concerned about being safe and caring adults. That they want to become better and more competent adults where they see challenges. In relation to counseling, all the informants wanted counseling to be a more prominent part of their development work. That they would be given the time and facilitation for implementation. In relation to the new laws on the psychosocial work environment, we see that counseling should have a more prominent place in the kindergarten's practice. It would be logical to link care to counseling more now than before. Now that kindergarten teachers are obliged to report abusive conditions among the staff towards children and other staff.</p>	

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	5
2.0 Retningslinjer og teoretiske perspektiver.....	7
2.1 Barnehagelærerens omsorgsansvar.....	7
2.2 Omsorg som begrep.....	7
2.3 Veiledningens formål.....	9
2.5 Omsorg som tema i veiledning	10
3.0 Metode	11
3.1 Bakgrunn for valg av metode	11
3.2 Kvalitativ metode.....	11
3.3 Intervjuprosessen	12
3.3.1 Intervju	12
3.3.2 Valg av informanter	13
3.3.3 Erfaringer fra gjennomføring av intervju	13
3.3.4 Transkribering	14
3.4 Analyse	15
3.4.1 Etske hensyn.....	15
3.4.2 Metodekritikk	16
4.0 Presentasjon av empiri	17
4.1 Karakteristiske omsorgssituasjoner	17
4.2 Utdfordrende omsorgssituasjoner.....	19
4.3 Kollektive omsorgsegenskaper for personalet.....	21
4.4 Personalets kollektive omsorgsarbeid.....	24
4.5 Veiledning som verktøy.....	25
5.0 Drøfting.....	29
5.1 Viktige omsorgssituasjoner	29
5.1.1 Omsorgssituasjon eller praktisk handling?	29
5.1.2 Ansaret for enkeltbarnet eller ansvar for kollektivet?	29

5.1.3 Ensidige eller gjensidige omsorgsrelasjoner?	30
5.2 Utfordrende omsorgssituasjoner	31
5.2.1 Vanskelig å gi omsorg ved utfordrende atferd	31
5.2.2 Utfordrende å kommunisere med flerspråklige barn og foreldre	32
5.3 Kan veiledning styrke omsorgspraksisen?	34
6.0 Avslutning	37
Litteraturliste	38
Vedlegg	41
Vedlegg 1: Informasjonsskriv	41
Vedlegg 2: Samtykkeerklæring	44
Vedlegg 3: Intervjuguide	45
Vedlegg 4: Vurdering fra NSD	47
Vedlegg 5: Praksisfortelling: «Smørelunsjen»	49

1.0 Innledning

Omsorg har alltid vært en del av barnehagens hovedoppgaver. Barnehagen som institusjon har sine røtter i barneasylene som etablerte seg i Norge på 1840 tallet. Barneasylenes formål var å ta vare på barn med særskilte tilsyns- og omsorgsbehov mens foreldrene var på arbeid (Sjøvik, 2008, s.19). Omsorgsbegrepet ble formulert for første gang i vedtektene til barneasylene i Trondheim i 1848, hvor det står at asylene skulle gi barn tilsyn, omsorg og oppdragelse. Omsorgen ble vurdert som en sentral verdi i barnehagens innhold og dermed en viktig forutsetning av personalets kompetanse. Det var derimot ikke et krav om utdanning blant personalet, “moderlig omsorg var nok” (Balke, 1995, s.243). I forløperen til rammeplanen, *Måltrettet arbeid i barnehagen* (FAD, 1982) en håndbok gitt ut av Forbruker-og administrasjonsdepartementet, står dette:

Omsorg inkluderer både fysisk og psykisk ivaretagelse av barnet. Den fysiske omsorgen har å gjøre med tilfredsstillende av det grunnleggende behov som sult, tørst og hvile/søvn, hygiene og sikkerhet. Omsorg innebærer også psykisk støtte - det vil si at barn opplever at noen ser dem, tar dem på alvor, er opptatt av det de sier og gjør, anerkjenner deres opplevelse og erfaringer (FAD 1982, s.74-75).

Videre kom omsorg inn som en paragraf i barnehagen, og nå ligger den som et viktig begrep i dagens rammeplan fra 2017. I januar 2021 kom det inn tre nye paragrafer i barnehageloven om psykososialt arbeidsmiljø. Dette endrer på mange måter hvordan man vurderer de voksnes kompetanse og holdninger i barnehagen. Satt opp mot omsorgsperspektivet, må barnehagen begynne å vurdere hvilke kvaliteter de ansatte har i større grad. I rammeplanen for barnehage (2017) står det at barnehagen jevnlig skal vurdere det pedagogiske arbeidet. Hvilket betyr at det pedagogiske arbeidet skal beskrives, analyseres og fortolkes ut fra barnehagens planer, barnehageloven og rammeplanen (s.38). Veiledning er et redskap som kan benyttes i denne sammenheng. Gjennom refleksjon og synliggjøring kan veiledning benyttes for å styrke de ansattes praksis.

Gjennom opplevelser og observasjoner fra utdanningens praksisforløp har vi vært vitne til stor variasjon av omsorgspraksisen som utføres av de ansatte i barnehagen.

Hva skjer når omsorgen, som skal være en av bærebjelkene i barnehagen ikke står til forventningene. Praksisfortellingen «Smørelunsjen» (vedlegg 5) ble observert, og transkribert i forbindelse med et utviklingsarbeid i praksistiden. Dette er på ingen måte en generalisering av vårt syn på barnehagene i Norge i dag, men det er en erfaring vi skulle vært foruten. En ting er hva barnet får høre, en annen ting er kroppsspråket, tonefallet og tilnærmingen barnet leser hos sin omsorgsperson. Dette er en av grunnene til at vi har satt spørsmålsteget ved hva som kreves av barnehageansattes praksis når det kommer til omsorg.

I praksisfortellingen «Smørelunsjen» kommer det frem at den voksne har en veldig negativ tilnærming til et barn i en måltidsituasjon. Den voksne roper til barnet og er tydelig frustrert over at hun tar for mye pålegg på skiven sin, og de har en «avtale» om at barnet kun får to skiver til lunsj. Barnet ønsker mer mat og forsyner seg selv. Det ender med at holdningen den voksne har ovenfor barnet smitter over på de andre barna. «Anne» strekker seg mot brødkurven og «Knut» skyver den vekk og sier du har fått nok. Den voksne snakker med en annen voksen om ferie og «Anne» prøver å bli med i samtalen, hvorpå den voksne svarer: «Spis skiva di du» (vedlegg 5).

Vi ønsket med denne bacheloroppgaven å gå i dybden på hva begrepet omsorg betyr for de ansatte i barnehagen, og hvilke tanker de gjør seg om å gjøre endringer i sin omsorgspraksis. Vi skal også undersøke i hvilken grad veiledning er en del av omsorgspraksisen, og hvordan dette verktøyet blir brukt for å styrke nettopp dette arbeidet. I denne bacheloroppgaven skal vi gjennom teori, intervju og drøfting svare på problemstillingen: *På hvilken måte kan veiledning bidra til å styrke de ansattes omsorgsarbeid i barnehagen?*

2.0 Retningslinjer og teoretiske perspektiver

I dette kapittelet skal vi ta for oss relevant teori om omsorg og veiledning.

Vi skal utdype begrepet omsorg og hva som forventes av barnehagelærere i praksis. Vi skal videre se på hvordan veiledning kan benyttes i individuelle og kollektive endringsprosesser.

2.1 Barnehagelærerens omsorgsansvar

Som barnehagelærere har man et ansvar for å ivareta enkeltbarnets behov for omsorg. Forsker og førstelektor Ingeborg T. Thoresen forklarer omsorgen som en grunnleggende oppgave for den voksne, fordi barnet ikke kan klare sitt liv på egen hånd. Videre påpeker Thoresen at omsorgen er delt mellom familien og det offentlige, og slik blir barnehagen en av velferdsstatens viktigste offentlige omsorgsinstitusjoner (2016, s.129). Omsorgsansvaret er også nedfelt i barnehageloven, allerede i den første formålsparagrafen:

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. (..)
Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi (Barnehageloven, 2005, §1).

Dette vil si at barnehagens ansatte, i tråd med lovverket og rammeplanen har et spesielt ansvar for barnas liv når barna er i barnehagen (Thoresen, 2016, s.131).

2.2 Omsorg som begrep

I barnehagen er det pedagoger og annet fagpersonale som har ansvaret for å verne om barnets livsverden. I rammeplan for barnehage står det at omsorg er en forutsetning for barnas trygghet og trivsel, og for utvikling av empati og nestekjærlighet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 19). Filosof og sykepleier Kari Martinsen (2005) beskriver det som menneskets grunnleggende verdiforutsetning, at mennesket er henvist til hverandre for å ta vare på hverandre. Denne forutsetningen er viktig i relasjonsarbeidet hvor også tillit er et fundamentalt, interaktivt og etisk fenomen (Thoresen, 2015, s. 133). Thoresen refererer til Martinsens omsorgsfilosofi som vektlegger omsorgen som at man er i beredskap til å se om noen skal tas hånd om, og at man har evnen til å være sansende i en situasjon.

Med det menes det at man forutser hendelser og har ferdigheter til å ta hånd om situasjoner som oppstår (2015, s.132). I følge Tholin, skal man som barnehagelærer innta en type følelsesmessig distanse for å kunne foreta faglige, riktige og rettferdige vurderinger. Dette fordi man skal balansere mellom enkeltpersoners og fellesskapets behov. «Det stilles store krav til at den profesjonelle inngår i sosiale relasjoner med og viser nærhet til barnet, samtidig som man er målrettet og effektiv i arbeidet» (Tholin, 2013 s. 64).

Berit Bae (2007) beskriver to sider av omsorg, den fysiske og den psykiske. Den fysiske omsorgen omhandler det å se at barn trenger fysisk omsorg i form av stell, hygiene, ernæring, og tilstrekkelig med søvn og hvile. Det kan være lettere å observere den fysiske enn den psykiske omsorgen. Men hvis man vil se barn som subjekt, må de også møte omsorg i forhold til de mentale, relasjonelle og følelsesmessige sidene. Ifølge Bae er psykisk omsorg like viktig som fysisk omsorg, om ikke viktigere. Den psykiske omsorgen innebærer å se at barn har behov for å forstå, skape mening og lære, slik at de får nødvendig støtte og ikke blir forvirret eller underernært mentalt sett. Det å bli møtt med forståelse når barn uttrykker egne intensjoner, er en viktig forutsetning for individers selvfølelse, mentale helse og relasjoner til andre (Bae, 2007). I rammeplanen for barnehagen står det: «Barnehagens verdigrunnlag skal formidles, praktiseres og oppleves i alle deler av barnehagens pedagogiske arbeid. Barndommen har egenverdi, og barnehagen skal ha en helhetlig tilnærming til barnas utvikling» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 7). Den helhetlige tilnærmingen som rammeplanen beskriver handler blant annet om at barnehagelærere skal finne løsninger på daglige utfordringer ut ifra situasjonene som oppstår. Tholin hevder at det ikke finnes teori, sannhet eller en løsning på hvordan man kan ta ansvar for, eller være utøvende i omsorgsrelasjoner. Intensjonen er å synliggjøre alternative væremåter og ferdigheter (2013, s. 96).

I barnehageloven har det kommet tre nye paragrafer om psykososialt barnehagemiljø. Paragrafene omhandler forebyggende arbeid rundt krenkelser. Alle som jobber i barnehagen er pliktige til å gripe inn og melde ifra til styrer dersom og når de får mistanke, eller blir vitne til at barn ikke har et trygt barnehagemiljø. Forebyggingen skal sørge for at barnehagemiljøet fremmer helse, trivsel, lek og læring for barna. Det forekommer også et krav om at det skal dokumenteres tiltaksplan for hvordan man skal løse slike saker (Barnehageloven, 2005 med tillegg i 2020, §41-43). Ordet psykososial er en fellesbetegnelse på psykiske og sosiale forhold for helse og mental fungering.

I et barnehagemiljø omfatter dette hvordan de som er en del av barnehagemiljøet samspiller med hverandre utfra psykiske forhold som oppvekstvilkår, forhold voksen til barn, barn til barn og så videre (Svartdal, 2020).

Virksomheten i barnehagen og praksis i hverdagen preges av det uforutsigbare og uventede. De voksne kan aldri komme det uforutsette i forkjøpet. Pedagogisk skjønn hos den voksne vil fremme dialogiske møter gjennom en lyttende pedagogikk og en undring i møte med barn (Biesta, 2009). Vår væremåte forbinder oss med omgivelsene og med hverandre. En anerkjennende væremåte skal være selvfølgelig og sentral i de voksnes samspill med barn (Heggvold, 2019, s. 86). Gunn Irene Heggvold (2019) refererer til Nordin-Hultman (2004), barn som viser motstand og opposisjon mot rammene som barnehagen tilbyr, kan tolkes til at barnet har et problem eller blir et problem. Barnet viser en problematferd og barnets problemer reflekteres av barnet selv. Nordin-Hultman presiserer at på denne måten blir barnet diagnostert på bakgrunn av sine uttrykk (2019, s. 89). Videre henviser Heggvold til Brinkmann (2010) som sier dette: Tolkninger av barnet og dets atferd stammer fra det som blir definert som barnets forventede atferd eller normale utvikling. Dette får oss til å tro at barnet har “mangler” når det ikke fungerer som forventet i barnehagens samspill (2019, s. 89).

2.3 Veiledningens formål

Gjennom veiledning setter man spørsmålstegn gjennom å vurdere våre handlinger opp mot profesjonens retningslinjer om grunnleggende verdier og etiske ansvar. Ved å søke veiledning settes det i gang en systematisk refleksjon for våre handlinger, holdninger, væremåte og tankeprosesser i møte med barn, foreldre og kollegaer (Birkeland & Carson, 2017, s.40-41). Rammeplanen for barnehagen vektlegger at barnehagen skal være en lærende organisasjon der hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger. De skal oppdatere seg og være tydelige rollemodeller. Personalet skal ivareta relasjoner mellom barn, mellom barn og voksne, og mellom personalet og foreldre (Kunnskapsdepartementet, 2017. s.15). I veiledningssituasjonen møtes veileder og veisøker til samtale der det deles tanker, opplevelser og følelser (Birkeland & Carson, 2017, s.41).

Organisasjonsforskeren Peter Senge (1999) påstår at for at et personale skal kunne utvikle seg i forhold til formålsparagrafen, avhenger dette av at ledelsen legger til rette for at personalet har noen felles visjoner og mentale modeller om hva deres omsorgskultur skal omhandle.

Individuell og kollektiv veiledning har som formål å endre eller forbedre praksis, i vår sammenheng omsorgspraksis. Veiledningen kan være til hjelp for å bevisstgjøre veisøkernes verdier. Det handler ikke bare om å bli mer bevisst seg selv, men også å lære nye holdninger eller avlære holdninger som står i strid med fagets krav (Birkeland & Carson, 2017, s.50-51). Et viktig mål med å gjennomføre en veiledning er at deltakerne skal få en mulighet til å reflektere over sin egen formelle kunnskap og den praktiske virksomheten de er en del av. Innen gruppeveiledning er hensikten å gjøre deltakerne mer bevisst på hva som kjennetegner den kompetente og skikkethetsorienterte yrkesutøver (Mørreaunet, 2019, s. 165). Det er viktig å belyse at veiledningen ikke skal knyttes til manglende kunnskaper eller erfaring. Det skal være et verktøy for å gjøre yrkesutøverne bevisst sin egen praksis (Johannesen, Kokkersvold & Vedeler, 2010). En måte å gjennomføre veiledning for en personalgruppe i barnehagen på kan være gjennom kollektiv veiledning. Sissel Mørreaunet (2019) henviser til Klemsdal og Sendstad (2012) da hun beskriver gruppeveiledning:

Gjennom refleksjon sammen med veileder eller i veiledningsgruppen kan både fokuspersonen og øvrige deltakere bli bevisst på egne ressurser og muligheter for både å se og forstå sammenhenger, bli i stand til å anvende kunnskapen på nye og andre måter. Å anvende eller ta i bruk veiledning som et ledelsesprinsipp vil være en mulig vei å gå i arbeidet med å styrke seg som lærende barnehage (2019, s.163).

2.5 Omsorg som tema i veiledning

Det er så vidt vi vet lite teori som direkte omhandler samspillet veiledning og omsorg. Det nærmeste vi kommer er veiledning som redskap i kompetanseheving og utvikling av praksis i barnehagen. Vi knytter veiledning til utvikling av barnehagens praksis fordi all kompetanseutvikling skal bidra til utvikling av barnehagens praksis (Birkeland & Carson, 2019, s.63). Barnehagelærere vil gjøre etiske begrunnelser som vil komme til syne gjennom arbeidet med barna og personalet. «Handlinger og holdninger skal ikke være tilfeldige, men være gjennomarbeidet og faglig godt fundert» (Tholin, 2013, s. 79). Når man tar utgangspunkt i omsorg som et grunnleggende fenomen, er det at omsorg er noe som angår mennesker i alle situasjoner, uansett graden av følelsesmessige bånd (Tholin, 2013, s. 78). Veiledning kan bli sett på som et redskap, både i planlegging, vurdering og dokumentasjon.

Der personalet skal reflektere rundt etiske og faglige problemstillinger, og dermed bygge sin kompetanse (Mørreaunet, 2019, s. 161). Veiledning som verktøy kan være med på å utvikle personalets kunnskap og kompetanse rundt begrepet omsorg. Det å gjøre seg mer bevisst på hva det vil si å være en god omsorgsperson.

3.0 Metode

I dette kapittelet skal vi gjøre rede for valg av metode. Valgene vi har tatt underveis har hele tiden blitt satt opp mot, og hvorvidt det vi har gjennomført har samsvart med problemstillingen.

3.1 Bakgrunn for valg av metode

«Vitenskapelig metode er fremgangsmåter eller teknikker for å gi svar på ulike typer forskningsspørsmål» (Bergsland & Jæger, 2014 s. 66). I forarbeidet med bacheloroppgaven har vi sett på hva som vil være relevant å bruke for å innsamle data. Den kvantitative metoden og den kvalitative metoden skiller seg fra hverandre på hvordan dataene samles inn og analyseres. Den kvantitative metoden innebærer avstand mellom forsker/informant og presenterer resultat i form av statistikk og diagrammer. Den kvalitative metoden er basert på et samarbeid mellom forsker og informant og resultatene presenteres i form av tekst og samhandling (Bergsland & Jæger, 2014 s.66-67).

3.2 Kvalitativ metode

I vårt forskningsprosjekt valgte vi å bruke den kvalitative forskningsmetoden fordi den, i kontrast til den kvantitative metoden gir forskerne direkte kontakt med informantene. Dermed får man undersøkt i dybden på menneskelige uttrykk, som språklige ytringer og handlinger. I forskningsprosessen vil vi kunne ha en samtale med informantene hvor begge parter kan være med å påvirke resultatet (Bergsland & Jæger, 2014 s.66). Det kvalitative intervjuet er en samtale mellom to personer om et tema som opptar dem begge. «Målet med samtalen er ikke å bare utveksle synspunkter rundt tema, men å skape mening og forståelse som igjen fører til kunnskap» (Dalland, 2020, s. 68). Ved bruk av den kvalitative metoden kommer vi mer i dybden ved å få mange opplysninger ved hjelp av få undersøkelsesenheter.

De kvalitative metodene har som hensikt å fange opp mening og opplevelser som ikke lar seg tallfeste og måle (Dalland, 2020, s. 54). Eksempler på kvalitative metoder er intervju, observasjon, gjennomføring av prosjekter, analyser av dokumenter, bilder, videoopptak og samtaler (Thagaard, 2013, s.11).

3.3 Intervjuprosessen

Det kvalitative forskningsintervjuet søker å forstå verden sett fra intervjupersonens side (Brinkmann & Kvale, 2019 s.20). Vårt forskningsintervju baserte seg på at informantene måtte reflektere over egen praksis under intervjuet. De hadde ikke anledning til å forberede seg på annet enn temaet som var veiledning og omsorg. Dataene vi samlet inn var tanker, refleksjoner og opplevelser av temaet som var fra informantens eget perspektiv, og kunne derfor ikke måles eller telles. Svend Brinkmann og Steinar Kvale (2019) beskriver Spielberg's (1960) semi-konstruerte livsverdensintervju. Hvor dataen som innsamles skal forstås ut ifra informantenes dagligliv. Det blir beskrevet som verken en helt åpen samtale eller lukket spørreskjema, men en krysning mellom de to. Det dreier seg om å innhente data som er fordomsfri og som beskriver informantens verden slik de opplever den i hverdagen (Brinkmann & Kvale, 2019, s.46).

3.3.1 Intervju

Hensikten med et kvalitativt forskningsintervju er å hente inn informasjon som skaper mening og forståelse rundt et gitt tema fra et subjekt, som er intervjupersonen (Brinkmann & Kvale, 2019, s.20). Brinkmann og Kvale (2019) beskriver subjektet i intervjusammenheng som mennesker som er underlagt diskurser, maktrelasjoner, ideologier og oppfatninger. For å foreta et intervju kreves det samtaleferdigheter, som mennesket i utgangspunktet innehar, men som Brinkmann og Kvale poengterer så er det å ha en kultivert samtale som er utfordringen. Formålet med et forskningsintervju er å ha en profesjonell samtale rundt dagligdagse tema og synspunkter som opptar begge parter. Intervjuet forklares som et vekselspill mellom deltakerne, hvor samtalen har en struktur og en hensikt som spiller seg ut ved at intervjueren stiller spørsmål og lytter. Det er ikke en samtale hvor deltakerne er likeverdige, da intervjueren er den som definerer og kontrollerer samtalen. Det er viktig at forskeren stiller spørsmålene uten å dele egne holdninger og at den intervjuede svarer (Brinkmann & Kvale, 2019 s. 20-23).

Et verktøy vi brukte i forbindelse med intervjuet, både i forarbeidet og i intervjusituasjonene var intervjuguide. Olav Dalland (2020) beskriver at intervjuguiden er samtaleformen som skal lede deg gjennom intervjuet. Intervjuguiden er der for å hjelpe til med å huske temaene som skal bli tatt opp i intervjuet (s.83). Vi utarbeidet og kategoriserte intervjuguiden (vedlegg 3) slik at den passet til vår problemstilling. De tre kategoriene i intervjuguiden ble: omsorg, veiledning og til slutt veiledning og omsorg. I starten av intervjuet stilte vi spørsmål som omhandlet typiske omsorgssituasjoner i barnehagen. Vi ønsket å starte intervjuene med å la informantene dele av sine gode erfaringer ved omsorg, og deretter gå inn på mer kritiske omsorgssituasjoner, som kan være vanskeligere å reflektere over. Så ba vi informantene om å reflektere over veiledning og omsorgssituasjoner, for å se hvordan de knyttet de to temaene opp mot hverandre. Helt på slutten av intervjuet valgte vi å spørre informantene om de hadde andre tanker rundt omsorgsperspektivet som vi ikke allerede hadde snakket om.

3.3.2 Valg av informanter

På bakgrunn av valget med å benytte kvalitativ metode, valgte vi å intervju to barnehagelærere og to fagarbeidere som vi har jobbet med i praksis under utdanningen. Vi så på det som relevant å intervju informanter som hadde forskjellige roller i barnehagen. Da informantene ville ha forskjellige funksjoner og arbeidsoppgaver, men også synlighet og tilstedeværelse i barnehagen. Vi planla å møte informantene og bruke lydopptak som verktøy under intervjuene. Gjennom personlig intervju får vi møtt informantene ansikt til ansikt, og fordelen med dette er at samtalen kan bli mer naturlig og vi kan observere den ikke-verbale kommunikasjonen, det vil si kroppsspråk og holdning (Løkken & Søbstad, 2013 s.106).

3.3.3 Erfaringer fra gjennomføring av intervju

I forkant av bacheloroppgaven hadde ingen av oss vært med på eller gjennomført forskningsintervjuer tidligere. I lys av Corona-pandemien måtte vi også forberede oss på at intervjuene måtte skje digitalt. Vi diskuterte hvordan dette kunne prege den innsamlede dataen. Hva ville skje dersom det oppsto tekniske problemer eller opptakene hadde dårlig lyd? Vi ble enige om å starte med det første intervjuet og deretter gjøre endringer om det var noe vi så ikke fungerte.

I intervjusituasjonen var vi begge til stede, den ene intervjuet mens den andre observerte. Det var et bevisst valg at vi skulle intervju de vi selv hadde rekruttert. På denne måten fikk vi byttet på å være intervjuer og observatør, samtidig som informantene ble intervjuet av noen de hadde en relasjon til. Etter hvert intervju møttes vi på Zoom¹ for å gå igjennom materialet vi hadde samlet inn og hvordan flyten mellom intervjuer og informant hadde vært. Deretter sammenliknet vi de ulike intervjuene opp mot hverandre. En ting vi erfarte var at vi, som intervjuere ble tryggere etter hvert på å stille oppfølgingsspørsmål og sette spørsmålstegn ved påstander som ikke kom tydelig frem. I det første intervjuet ble spørsmålene stilt slavisk og uten tilleggsspørsmål. Det var også tidsmessig det korteste intervjuet. Det siste intervjuet valgte vi å ikke begrense noe, og vi endte opp med et 62 minutter langt intervju og det ble mer en samtale med tema.

Det var et bevisst valg å intervju fagpersonale vi hadde en god relasjon til. Dette fordi vi forutså at samtalen ville få en naturlig flyt og at man er ofte mer ærlige og åpne når man snakker med mennesker man har en relasjon til. Informantene delte fra hjertet og gav oss ærlige og utfyllende svar om deres erfaringer fra barnehagen. Men hvordan ville svarene vært dersom vi ikke hadde en relasjon til informantene våre? Dersom vi skulle gjennomført intervjuene på nytt, kunne det vært interessant å se hva slags data vi hadde fått med tilfeldig fagpersonale til sammenligning. I forkant av intervjuene hadde vi en tanke om at barnehagelærerne ville komme til å forankre svarene sine i fagterminologi, mens fagarbeiderne ville svare ut fra erfaringsbasert kunnskap. Dette skulle vise seg å ikke svare til forventningene. Samtlige informanter koblet praksis til teori, samtidig som barnehagelærerne delte like mye fra erfaringskunnskapen. Den innsamlede dataen var kanskje mer basert på personlige følelser, som deretter ble koblet opp mot fag.

3.3.4 Transkribering

I forkant ble det bestemt at intervjuene skulle transkriberes. Kvale og Brinkmann beskriver transkripsjon som at man gjør om muntlig tale til skriftlig form. Ved å transkribere struktureres samtalene og gjør de mer oversiktlige for analyse (2019, s.206). Siden samtlige av våre informanter snakket dialekt, valgte vi å transkribere på bokmål.

¹ Zoom er en kommunikasjonsplattform, på lik linje med Skype og Teams. Det tillater folk å kommunisere via videosamtale, eller bare med lyd. Zoom blir brukt i undervisningssammenheng og møtevirksomhet.

Dette styrket også informantenes anonymitet. Vi valgte å ikke ta med nøliger og pauser i teksten, altså meningsfortetting. Kvale og Brinkmann forklarer dette som at man forkorter informantenes utsagn til kortere og mer presise formuleringer. Dette gjorde vi for at språket skulle være mer grammatisk i transkriberingen. Meningsinnholdet ble ikke endret som konsekvens av dette (2019, s.232+356). Etter gjennomføringen av intervjuene satt vi igjen med 162 minutter råmateriale. Vi mener at det var viktig å bruke tid på transkripsjonen. Da vi begynte med analysearbeidet fikk vi valuta for arbeidet vi hadde lagt ned, fordi det gjorde det lettere å kategorisere siden materialet var visuelt.

3.4 Analyse

Brinkmann og Kvale (2019) beskriver å analysere som at man deler noe opp i biter eller elementer (s.219). Formålet med vår analyse var å ta de transkriberte intervjuene og kategorisere empirien i ulike tema for å få en helhetlig oversikt. Dalland (2020) beskriver dette som en tematisk bearbeiding av de innhentede dataene. Tematisk bearbeiding karakteriseres av at prosessen består av flere intervjuer som dekonstrueres og sorteres inn i tema. Det kreves at man har fulgt intervjuguiden og stilt de samme spørsmålene til alle intervjupersonene (s. 98). Temaene ble til under sorteringen. Vi så hvilke hovedtema som gikk igjen i den transkriberte teksten og slik ble titlene på kategoriene definert. Intervjuguiden ble benyttet på samme måte gjennom hele intervjuprosessen (vedlegg 3).

3.4.1 Etske hensyn

Da vi skrev intervjuguiden, måtte vi undersøke om vi måtte melde prosjektet inn til datatilsynet (NSD). «NSD er personvernombudet for alle universiteter og høyskoler (..) De veileder og gir råd til institusjoner, forskere og studenter i personvernspørsmål» (Dalland, 2020, s. 169). Siden vi valgte å bruke kvalitativ metode og personlig intervju for å samle inn datamateriale så måtte dette meldes inn til NSD. Det tok 40 dager før vi fikk klarsignal for å begynne å samle inn data. Når man skal gjennomføre et kvalitativt forskningsintervju er det mye man må ta hensyn til. Informantene har krav på å få informasjon om hvordan prosessen skal foregå. Derfor sendte vi ut et informasjonsskriv og et samtykkeskjema til informantene ca. 1 uke før vi skulle gjennomføre intervjuene. Her gikk vi i dybden på prosessen om hvordan vi skulle samle inn og bruke dataene vi hentet inn. Dette var vi pålagt å gjøre, da det er viktig å bevare og respektere deres personopplysninger.

Det var viktig at vi gjennomførte intervjuet på en forsvarlig måte. Med dette menes at vi behandlet innhentet informasjonen og opplysninger med respekt og konfidensialitet (Bergsland & Jæger, 2014 s.83-85).

I forarbeidet med forskningsintervjuet jobbet vi med å gjøre spørsmålene så åpne som mulig. Dette for at informantene ikke skulle bli låst til ja/nei-svar. Vi så på det som særlig viktig at samtalen skulle ha god flyt. Med det mener vi at vi skulle være godt forberedt og var mottakelige for informantenes innspill uansett om de var positive eller negative. Vi drøftet frem og tilbake om hvorvidt informantene burde få tilsendt intervju spørsmålene i forkant eller ikke. Vi kom frem til at vi kun gav de temaet for intervjuet, slik at de kunne danne seg noen tanker rundt dette. Vi ønsket å få en spontan respons, og med dette mener vi svar som kommer fra hjertet, som ikke var planlagte eller konstruert på forhånd. Ved å gjennomføre intervjuet slik ville informantene få rom til å reflektere der og da, og vi kunne stille oppfølgingsspørsmål dersom det skulle være relevant. En konsekvens av et slikt intervju kunne være at resultatene ble uforutsigbare. Med det mener vi at det kunne forekomme at vi ikke fikk svar på spørsmålene vi stilte eller informantene ikke var komfortable med å dele erfaringer.

3.4.2 Metodekritikk

Når man gjennomfører et intervju så vil det alltid forekomme feilkilder, dette fordi informantene har egne meninger og synspunkter som vi tolker ut ifra våre forutsetninger. «Vi har alltid våre fordommer eller vår forforståelse med oss inn i en undersøkelse. Vi kan prøve å møte et fenomen så forutsetningsløst som mulig, men vi kan ikke unngå at vi har tanker om det» (Dalland, 2020, s.60). Gjennom intervjuet var det viktig for oss å skaffe materiale av god kvalitet. I et intervju kan det forekomme mulige feilkilder i selve kommunikasjonsprosessen. Det kan for eksempel være hvordan man oppfatter spørsmålene under selve intervjuet, eller dårlig lyd fra lydopptakene (Dalland, 2020. s.63). Under intervjuene så vi at informantene var engasjerte og åpne rundt temaene vi presenterte. Vi hadde en god dialog gjennom hele prosessen, og vi fikk svar på det vi etterspurte. Lydopptakene som vi brukte under intervjuene hadde god kvalitet, og dette gjorde at det ble enklere for oss når vi skulle transkribere materialet.

I ettertid, når vi har bearbeidet datainnsamlingen har vi sett at vi ikke fikk nok empiri på temaet som koblet omsorg med veiledning. Dette spørsmålet kom på slutten av intervjuet og ble ikke gitt den nødvendige tyngden. Hadde vi hatt anledning til å gjøre intervjuene om igjen, hadde vi vært mer “på” informantene for å få frem en grundigere refleksjon rundt koblingen mellom veiledning og omsorg.

Et viktig moment i analysen er kildekritikk opp mot problemstillingen. I kildekritikken må vi gjøre rede for valgene og vurderingene vi har gjort, og begrunne relevansen. Det er ikke nok at empirien i seg selv er relevant, den må være relevant for problemstillingen for at vi kan bruke den (Dalland, 2020, s.63). Etter gjennomføringen av intervjuene satt vi igjen med 42 sider transkribert materiale. Gjennom analysen måtte vi velge ut data som var relevant for å svare på problemstillingen. Dette indikerte at vi satt på empiri som vi måtte revidere. For eksempel i situasjoner hvor informantene snakket seg vekk fra spørsmålene eller gjentok seg selv. Vi måtte også ta vekk temaer som vi syntes var viktige, men som ikke svarte på problemstillingen. Blant disse temaene var bla.: Problematisk ledelse, kjønnsfordeling og sosiale forhold som påvirkning.

4.0 Presentasjon av empiri

I dette kapitlet skal vi presentere hovedfunnene fra intervjuene våre.

Vi har delt inn funnene i 5 hovedkategorier. Hovedkategoriene er de temaene som vi så på som særlig viktige og beskrivende for det innsamlede materialet. Disse temaene mener vi er mest relevant for problemstillingen vår. Intervjuguiden som ble brukt under intervjuene ligger som vedlegg 3. Informantene har fått de fiktive navnene: Ane, Siv, Berit og Kari.

4.1 Karakteristiske omsorgssituasjoner

Vi startet med å spørre informantene om hva de så på som typiske omsorgssituasjoner i barnehagen. Det var flere fellestrekk i svarene vi fikk.

Alle informantene var tydelig på at begrepet omsorg var stort, og det dreier seg i stor grad om alt det de gjør i barnehagen i løpet av en dag. Kari sier f.eks.: *Det ligger i alt fra de kommer om morgenen. De trenger et fang, måltid, stell og hjelp i lek.*

Det blir også påpekt av samtlige informanter at det er viktig at omsorgen er genuin, og at man har en empatisk grunnholdning. Siv sier dette på følgende måte:

Omsorg er jo kjempestort. Og jeg tenker det viktigste for meg er jo barna, om de er 10mnd eller 6 år. De må føle at jeg er her for dem, at jeg bryr meg genuint, har ekte empati og ekte kjærlighet for dem. Jeg er den voksne som er til stede, for de har jo ikke mamma og pappa i nærheten akkurat nå, og da må de være trygge på meg.

Her beskriver Siv omfanget av sin omsorgsrolle slik hun ser den. Det er tydelig at hun ser ansvaret sitt som mer enn en praktisk oppgave. Hun uttrykker hvor viktig det er å vise barna med hele seg, at barnehagen skal være et trygt sted å være.

Alle informantene nevnte levere og hente-situasjoner som typiske arenaer for omsorg. Ane uttrykker dette på følgende måte: *For noen barn så er dette en vanskelig overgang. Det å møte barnet på en sensitiv og omsorgsfull måte i slike situasjoner, tenker jeg er med på å sette standarden for hvordan barnet opplever å komme inn i barnehagen.*

Siv påpeker dette:

For barna kommer i barnehagen, og de har ikke valgt den plassen selv. De er der i alt fra en liten stund til flere timer på døgnet. Flere timer enn de er hjemme med sine foreldre. Og det er det ikke barna som har valgt. De har ikke den muligheten, de får ikke si nei og da fortjener dem det ABSOLUTT beste. Og det er bare sånn det er.

Dette er situasjoner som er tydelige oppbrudd mellom primær omsorgsperson og barnet. Måten barna blir tatt imot når de blir levert om morgenen blir ifølge informantene sett på som avgjørende for resten av dagen. Dette er situasjoner hvor informantene mente det var viktig at de ansatte var «pålogget» for å møte både barn og foreldre.

Siv er den eneste av de fire informantene som nevner foreldrene i denne sammenhengen. Hun påpeker dette:

Jobben vår er å se til barnets beste og barnets behov, men også foreldrenes behov. Hvordan møter jeg foreldrene? Hva slags omsorg trenger de? Ligger det behov hos foreldrene som gjør at jeg må vise ekstra respekt og oppmerksomhet? For viser jeg de respekt og oppmerksomhet så vet de at deres barn er trygt hos meg.

Det er tydelig at Siv mener at et godt foreldresamarbeid er med på å trygge foreldrene på at deres barn blir godt ivaretatt, og at de får den omsorgen de har rett på. Det er først og fremst foreldrene som kjenner barnet best. Siv påstår at det er viktig at vi har en gjensidig tillit til hverandre som omsorgspersoner i hjemmet og i barnehagen.

Et annet fellestrekk som blir nevnt er “det trygge fanget”. Siv uttrykker det på følgende måte: *Det flotte fanget. Det å kunne være en plass der barnet kan lande med store følelser, triste ting, man er sliten eller man er trøtt. Lande hos noen som viser med hele seg: Nå er jeg her med deg.* Her blir det beskrevet at fanget benyttes som en trygg plass for barna å søke trøst og nærhet, men også et sted der man kan få forståelse og hjelp i konfliktsituasjoner.

Et annet punkt som kommer frem under intervjuene er forskjellen på omsorgen man viser barna på småbarnsavdeling og barna på storbarnsavdeling. Berit forteller:

Jeg føler det blir mer omsorg på en småbarnsavdeling enn stor. På småbarnsavdeling viser man mer omsorg via kroppen, ved å klemme og holde rundt dem og gi de masse trøst. Men på avdeling med store barn gir man de bare et vink og viser at du har sett de, de får jo omsorg der også, men ikke så masse som på småbarn.

Her forteller Berit at hun ser en forskjell i omsorgen som utøves på de forskjellige avdelingene, og at barnas alder er en indikasjon på omsorgen de har behov for.

4.2 Utfordrende omsorgssituasjoner

Alle informantene påpekte at det kan være utfordrende å gi omsorg til barn som har en utfordrende atferd, og som kanskje ikke ønsker den omsorgen de voksne prøver å gi. Ane sier dette:

Det kan være vanskelig å se forbi utfordrende atferd og få tak i de følelsene som barnet egentlig gir uttrykk for. Jeg ser voksne som synes det har vært vanskelig å yte god omsorg for de barna som har vært mest krevende. Barnet er gjerne avvissende, og det kan være vanskelig for en del voksne å håndtere.

Her beskriver Ane en opplevelse hvor hun har erfart at det kan være vanskelig å gi omsorg til et barn som sårt trenger det. Dette på bakgrunn av den avvissende atferden barnet gir fra seg som blir tolket som uhåndterbar av de voksne.

To av informantene nevner at omsorg kan være utfordrende å utøve når det kommer til barn og foreldre som er flerspråklige. Kari sier:

Det er veldig utfordrende til tider med barn som ikke har norsken på plass, som ikke forstår hva vi vil eller sier. De trekker seg gjerne unna deg fordi de ikke kjenner deg. Så du må bruke hele deg og mer til for, og på en måte nå inn til de barna som ikke forstår.

Her blir det tydeliggjort at det finnes barnehager som ikke tilrettelegger for ressurser som kan hjelpe personalet å kommunisere med flerspråklige barn og deres foreldre. Det utelukkes at det finnes andre måter enn språk å kommunisere på.

Siv uttrykte frustrasjon over barnehager som ikke tilrettelegger for samarbeid med flerspråklige familier:

Jeg sier vi må gi ut informasjon fra barnehagen, på forskjellige språk. Og jeg får imot meg – nei, bor man i Norge så må de klare å lese norsk/nynorsk. Men det er jo ikke realiteten. Ordet «røynsler» for eksempel! Noen av mine kollegaer som bruker nynorsk kan jo ikke forklare det ordet en gang. Og hvordan kan du som tilflytter forstå et ord - som de som sier det ordet ikke engang forstår. Vi må møte mennesker bedre, forklare bedre. Ta hensyn, vise hensyn!

Siv forklarer at det er viktig å kunne tilpasse seg for å kommunisere med foresatte. Det blir tydeliggjort her at barnehagen må bli bedre på å tilpasse seg etter enkeltindividets behov og at barnehagen må vise mer hensyn. I norske barnehager har vi flere språk enn norsk, men likevel brukes det lite ressurser på å legge til rette for flerspråklige familier.

To av informantene kan fortelle om at de synes det er utfordrende å utøve omsorg når ikke rammene tillater det. Siv påpeker dette: *Barn er levende organismer, det er ikke alltid klokken tre de trenger noe. Og der har det endret seg, det er mye mer rigid (altså strengt) og at alle skal ha behov for samme ting på samme måte.*

Med dette tolkes det at Siv mener at rutinene styrer hverdagen i barnehagen, og rutinene kan komme i veien for barnas behov. Siv opplever at barna blir puttet i en felles bås, som har behov for den samme typen omsorg på samme tidspunkt.

4.3 Kollektive omsorgsegenskaper for personalet

Gjennom intervjuene så vi at informantene belyste viktige sider ved personalets omsorgsegenskaper. Vi har derfor samlet utsagn fra informantene som omhandler skikkethet og nødvendige egenskaper for et personal som jobber i barnehage.

Alle informantene påsto at for å utøve god omsorg er det avgjørende med et samkjørt personale. Siv påpeker dette:

Jeg synes vi prøver å diskutere og reflektere. Det er mye refleksjon. Noen av kollegaene er veldig åpne, det er mye dialog. Andre liker ikke det. Altså kommer man til meg, så prøver jeg alltid å tenke at konstruktiv kritikk skal komme fra kjærlighet. Det er ikke for å ta noen, ikke for å kritisere og ikke for å si at du er dum. Det er ikke alle som er mottakelige for det.

Her kommer det frem at Siv ser på det som viktig at man har en god kommunikasjon, og at det er en naturlig åpenhet både for å gi hverandre ros og konstruktive tilbakemeldinger.

Alle informantene nevner relasjonsbygging. De karakteriserer relasjonsbygging som en viktig egenskap både i voksen-barn relasjon, men også i samarbeid blant personalet. Ane påpeker dette:

Det har vi snakket mye om på avdelingsmøter, det har vært et gjennomgangstema. At vi er nødt til å ha fokus på å bygge disse relasjonene. At vi må sørge for at ungene får en god tilknytning til oss i barnehagen og at de opplever den anerkjennende omsorgen som de kanskje ikke får så mange andre steder.

Her gir Ane uttrykk for at relasjonsbygging er viktig for at barna skal føle seg trygge og anerkjent av de voksne i barnehagen. Det og ha en god relasjon knyttet til barna og personalet vil kunne være med på å styrke samholdet dem imellom.

Samtlige informanter nevner at det er viktig at personalet har selvinnsikt i krevende situasjoner. I relasjonsbygging mellom voksne og barn er det viktig at man som omsorgsperson kjenner sine begrensninger og sine styrker. Ane forteller:

Noen barn trigger noe i deg mer enn andre barn. Og det er helt naturlig. Vi går ikke like godt overens med alle mennesker. Og da er det viktig å være ærlig om at: jeg har litt utfordringer i samspillet med det barnet her. Så lenge man er ærlig om det, så kan vi jobbe med det. Men da må du være bevisst på deg selv og at det barnet her det trigger noe i meg

Dersom man havner i krevende situasjoner, må man ha en åpen dialog og verktøy man kan bruke for å tre inn og hjelpe hverandre. For de voksnes holdninger skal ikke gå på barnas bekostning. Her nevnes begrepene «Haimusikk» (COS) og «Ringe i bjellen». Kari forklarer begrepet «Å ringe i bjellen» slik:

Det er å si ifra at nå ser jeg at det trengs ekstra. Her må vi være tett på. Vi må luke ut hvorfor skjer dette, er det ting vi ikke har sett? Og det er jo ofte sånn at du klarer ikke være på alle plasser samtidig, selv om du har veldig lyst. Så har du gjerne de eldste som synes det er kjekt og være for seg selv, og det er ofte der det kan skje ting. Så må man inn og observere. Så kommer det kanskje frem at her har vi faktisk feilet, og her må vi ta tak.

Ane beskriver begrepet «Haimusikk» slik:

Haimusikk er et begrep som kommer fra Circle of Security (COS) som er det som skal tydeliggjøre at det er noen mennesker, uavhengig om de er barn eller voksne som kan trigge ting i oss. Man kan ha lenger tålmodighet med et barn enn hva man har med et annet og det er jo ikke rettferdig. Vi klarer ikke være helt nøytral i møte med alle. Uansett hvor gjerne vi vil det, og da må vi jobbe med oss selv.

Et annet viktig poeng som kommer frem i samtlige intervjuer, er at det er en misforståelse at hvem som helst kan jobbe i en barnehage. Siv kommer med denne påstanden: *Selv om man har gode karakterer fra skolen vil det ikke dermed si at man egner seg til å jobbe i barnehagen.* Ane har dette å si om samme tema: *Hvis ikke du kan være en omsorgsperson så har du faktisk ingenting i barnehagen å gjøre. Vi burde være tøffere på å si ifra til folk når de faktisk ikke egner seg. Rett og slett.* Med det sier informantene at det finnes personlige egenskaper som kreves for å jobbe i en barnehage. Informantene påstår at dette er egenskaper som ikke kan læres ved å ta høyere utdanning.

Siv refererer til Nuria O. Moe² som har sagt: *I norske barnehager har vi så mange gode tannpleiere, bibliotekarer og andre gode mennesker som er på feil plass. Disse hadde vært veldig bra å ha på andre steder, men ikke i barnehagen.* Siv legger til: *Det trengs utdannede mennesker. Jeg hadde jo aldri gått til en bilmekaniker og sagt: Du, jeg skal føde barn kan du hjelpe meg? Han har jo ikke peiling på det han. Han kan motorer, ikke fødsel.* Her forsterkes påstanden om at ikke hvem som helst kan jobbe i barnehagen. Siv påpeker at man må ha spesialister på sitt felt der de hører til. Det kreves profesjon i arbeidet i barnehagen i balanse med det å være egnet til å jobbe med barn.

Informantene nevner også at for å jobbe i barnehagen er det avgjørende som barnehagepersonale å være kunnskapstørste og være villige til å være i stadig utvikling. Siv sier:

Du kan ikke etter bachelor tenke at nå er jeg ferdig utlært. Du må kunne se foreldre og barn som en utrolig ressurs og verdi. Ikke se på de som et problem og at de er vanskelige. Dagens barnehage har utviklet seg de siste 20 årene, nå trenger vi fagfolk.

Siv poengterer at det er viktig å holde seg oppdatert på barnas interesser og at barnehagen skal være for barna. Samtidig er det viktig å følge med på lover, krav om hva barnehagen skal inneholde. Siv avslutter svaret sitt med: *Barnehagen skal ikke være en oppbevaringsplass, men en læringsarena.*

² Nuria O. Moe er utdannet lærer og barnehagelærer, senere kurs og foredragsholder. Hun er særlig opptatt av barns utvikling og vekst. Barnas perspektiv og barnets avhengighet av de voksenes nærvær og mottakelighet. Hentet fra: http://nuria.no/om_meg.html

4.4 Personalets kollektive omsorgsarbeid

Vi ønsket å finne ut hvordan informantene jobbet for å få til kollektive endringer i personalgruppen knyttet til omsorg. Derfor spurte vi informantene om hvordan deres avdeling jobber med endringsarbeid. Et fellestrekk hos informantene var at de hadde deltatt i større tiltak organisert av barnehagens ledelse eller kommunen.

Tiltakene som ble nevnt under intervjuene var COS³ (Circle of Security), DUÅ⁴ (De utrolige årene) og Være sammen⁵. Berit beskriver DUÅ på denne måten:

Det er sånn at vi skal bygge hverandre opp. Si at du har en imaginær sparegris. Hvis du tømmer den for positivitet så må du fylle den opp igjen. DUÅ er noe som kommunen har satt i gang og vi har valgt å ha voksne som vårt fokus. Vi jobber med å komme med positive tilbakemeldinger til hverandre, og skrive ned det vi er gode på. Det er ganske utfordrende, men også lærerikt.

Kari beskriver «Være sammen» slik:

«Være sammen» handler om å bygge relasjoner. Det er det samme som at du må bygge en relasjon med det barnet for at det barnet skal stole på deg. Og for at de skulle si «du er grei, du vil meg godt». Det er utrolig spennende å lære om konfliktløsning og kommunikasjon.

De ulike kompetanseløftene hadde ulikt mål og hensikt. Det fremstår som at informantene hadde en generelt positiv opplevelse av å ha jobbet kollektivt med endringsarbeid. Det kom også frem at de så at tiltakene hadde positiv endringseffekt.

To av informantene nevner det at det ikke alltid er like lett med endring når ikke hele avdelingen er med. Kari sier: *Jeg føler ikke at vi alltid står sammen, jeg føler gjerne at det er et par av oss som drar lasset.*

³ Circle of Security (COS) er et foreldreveiledningskurs hvor målet er at barnet skal bli trygt i samspill med voksne. Kurset benyttes blant annet av barnevernstjenesten, skole og barnehage. (Bufdir, 2019)

⁴ De utrolige årene (DUÅ) er en universalforebyggende opplæring for ansatte som handler om å utvikle gode relasjoner og forebygge håndtering av atferdsproblemer (<https://dua.uit.no/skole-barnehage/>).

⁵ Være sammen er et kompetanseløft hvor fokuset er og bedre samhandling mellom barnet og den voksne. (<https://sosempplan.no/modeller-og-verktoy/vaere-sammen/introduksjon-til-vaere-sammen/>)

Det nevnes at det er noen medarbeider som er veldig positive til endring og jobber hardt for det. Mens andre kan synes det er skummelt, og venter heller til de ser et resultat før de blir med. Videre nevner informantene at det er utfordrende å få til en endring når det er nøkkelpersonene i barnehagen, altså de med mest makt som er imot endringen. Siv forklarer:

Toget står på perrongen og er klar for avgang. De bakerste vognene med assistenter og fagarbeidere, pedagoger osv. er klare for å kjøre. Men når det er lokomotivet og første vognen som står stille, altså styrer og pedagogisk leder – så står jo resten av toget og bare stanger i veggen. Vi kommer ikke fremover. Vi gir ikke opp. Vi bakerst i toget er jo med på møter og setter spørsmål og roper høyt. Toget skal fremover, på en eller annen måte. Noen må ta ansvar, ta leder pinnen og si nå gjør vi det.

Her gir Siv uttrykk for at det er vanskelig å få til endring når man ikke er en del av lederteamet. Det kommer frem i samtlige intervjuer at informantene har opplevd å ikke bli hørt fordi ledelsen mener saker de presenterer ikke er et problemområde. Videre sier hun:

Er det ønskelig med endring for alle? Nei det er det ikke. Hadde vi kunnet endre praksis raskere om alle ville – absolutt. Hadde ikke lokomotivet hatt nøkkelroller hadde endringen vært gjort for mange år siden. Og det er det som er leit med et slikt hierarki.

Lokomotivet tolkes som en metafor for ledelsen i barnehagen og derfor avgjørende for å få gjennomslag for endringsarbeid.

4.5 Veiledning som verktøy

Vi ønsket å finne ut hva slags forhold informantene hadde til veiledning, og hvordan omsorg kan knyttes opp mot dette verktøyet. Informantene delte av sine erfaringer om veiledning fra sin praksis og om hvordan de ønsket at den kunne blitt brukt. De kunne fortelle om positive og negative sider fra veiledningssituasjoner. Det kommer frem at informantene ikke kobler veiledning opp mot omsorg, men vi ser at det de uttrykker er særlig viktig for å utvikle omsorgsrollen.

Alle informantene sier de vet hva veiledning er og hvordan man kan bruke det som et verktøy. Kari sier:

Altså vi har jo pedagoger som vi kan gå til hvis vi trenger veiledning på ting. Du håper jo å kunne løse det selv, men det spørs jo litt på hva situasjon det er, og hva erfaring du har. Sjefene våre er gode å prate med, slik at vi kan få veiledning og gjerne få bekreftelse på det vi har sett eller observert.

Ane forklarer:

Altså veiledning det fører til endring. Tror jeg, eller det kan det gjøre. Hos oss er det mer sånn hverdagslig veiledning. For eksempel at man ser at kollegaen sin løser en situasjon på en positiv måte, så sier man «Det der synes jeg du løste bra». At man gir sånne konkrete tilbakemeldinger i hverdagen det er en type veiledning.

Her kommer det frem at alle informantene svarte ulikt på hva veiledning er, selv om de er innom samme kjerne: At veiledning kan føre til endring.

Alle informantene nevnte at de skulle ønske det var mer veiledning i praksis, og at dette måtte løftes opp på dagsorden. De mente at det ikke ble satt av tid og at veiledning ble nedprioritert i hverdagen, på personalmøter og planleggingsdager. Ane påpeker:

Jeg tenker at vi burde hatt mer om det. Det burde vært mer, og det burde stått mer om det i rammeplanen, det burde vært løftet frem i diverse årsplaner og det burde vært mer fokus på det i det daglige arbeidet.

Det blir påpekt som viktig og løfte frem veiledning enda mer i hverdagen. Ane uttrykker at hun ønsker at det skal bli tydeliggjort i rammer og lover hvor viktig del av arbeidet veiledning egentlig utgjør.

To av informantene delte sine negative erfaringer rundt veiledning.

Siv fremhever: *Om man skal veilede noen så hjelper det ikke å rakke ned på, kritisere og mobbe den som søker veiledning. Da er det ingen som våger å si noe, eller søke hjelp.*

Det fremstår som viktig at for at man skal våge å søke veiledning så må veiledningssituasjonen være en trygg arena. Et sted hvor man blir møtt med respekt og forståelse for det man ønsker veiledning på.

På spørsmålet om hvordan din ideelle veiledningssituasjon ville vært svarer informantene at det å ha faste avtaler er viktig. Kari ønsker dette:

Om jeg søkte veiledning hos hun som er sjefen min, da vil jeg vite at hun har tid til å høre på meg. For ofte så er det tiden vi ikke har. Det er så mye annet som må gjøres eller venter på oss. Det skulle vært på dagsorden, kanskje hver fjortende dag. Da vet jeg at på fredag så er det min tur til å ha en halvtime veiledning.

Det Kari belyser er viktigheten for faste rammer rundt en veiledningssituasjon i en hverdag hvor tiden er begrenset. For å kunne gjennomføre veiledning bør den være på dagsordenen.

Da vi stilte spørsmål om hvem informantene ville søkt veiledning hos svarte noen at de først ville søkt spontan veiledning hos en kollega. Kari forteller:

Først ville jeg gått til en kollega, for jeg vil jo tro at den kollegaen har sett det samme som meg. Og derfor så kan den støtte meg i det jeg har sett. Så kan vi snakke sammen hva skjedde her? Hva kunne vi gjort annerledes. Vi har jo våres kvaliteter og styrker, der vi er.

Her poengterer Kari at kollegaene hun er på gulvet med mest sannsynlig kan ha observert det hun har vært igjennom, og derfor kan gi henne tilbakemelding på hennes opplevelse. Slik kan de ha en spontan veiledning med en gang en situasjon har oppstått.

En av informantene ønsker helst at veileder skal være en utenforstående. En som ikke har en nær relasjon til barnehagen og kan opptre upartisk i veiledningssituasjonen. Siv forklarer dette slik:

Jeg er vant med at du har en på arbeidsplassen som er utdannet veileder. Som har det faglige på plass, og er spesialisert og profesjonell. Man kan komme til den personen med en sak, en situasjon eller hva det skulle være å få hjelp. Det er en annen voksen som kan hjelpe meg å bli en bedre profesjonell. En profesjonell som er objektiv.

Siv belyser viktigheten med å bli tatt på alvor ved å få veiledning av en objektiv og ekstern veileder. Ved at veilederen kommer utenfra vil vedkommende kunne se på situasjonen med andre øyne og kan gi konstruktive tilbakemeldinger uten å ha kjennskap til verken barn eller personal.

Kari nevner at hun skulle ønske at det var rom for å ha en nærmere relasjon til foreldrene i enkelte situasjoner. Hun sier at det ikke er praksis å ta opp med foreldrene om de ansatte har utfordringer med deres barn. Kari utdyper dette slik:

Hvis du hadde hatt utfordringer med «Lisa». Så kunne man snakket med mammaen og spurt «Kjenner du dette igjen»? Så kunne vi satt av tid og rom, istedenfor å snakke i garderoben. For det er jo ingen ideell plass å snakke. Det hadde vært til stor hjelp og få høre foreldrenes erfaringer. Det er viktig og få vite hvordan de har det hjemme. Er dette et problem som de kjenner igjen, eller er det en utfordring som kun er i barnehagen?

Her belyser Kari viktigheten med å ha en god relasjon til foreldrene. I enkelte situasjoner kan det være vanskelig og ta opp ulike utfordringer med foreldrene om deres barn. Kari påpeker at det kan være med på å trygge både den ansatte og foreldrene dersom de kunne hatt en tettere dialog.

Da vi spurte informantene om hvordan de tenkte veiledning kunne hjelpe med å styrke de ansatte sin omsorgsrolle fortalte de om viktigheten for å bli bevisst sin egen praksis.

Berit forklarer: *Det er vel å bli mer obs på hvordan man jobber og gjør ting. Hvordan man behandler barnet eller kollegaene dine for eksempel. Kvaliteten blir jo selvfølgelig bedre når man blir bevisst på sin egen praksis.* Ane påpeker dette:

Ved å ha fokus på omsorg i veiledningen så tror jeg at det kan utfordre de ansatte til å reflektere over egen praksis. Hva legger jeg i begrepet omsorg? På hvilken måte viser jeg omsorg? At man er nødt til å bli mer kjent med seg selv og vite litt hvordan man fungerer, reagerer og handler.

Informantene kunne fortelle at for å kunne bli en bedre omsorgsperson så måtte de først bli kjent med seg selv. Det kom frem at veiledning som verktøy kunne hjelpe med å bedre personalets praksis.

5.0 Drøfting

I dette kapittelet skal vi drøfte hovedfunnene våre.

Vi har valgt å drøfte tre tema delt inn i tre kategorier som skildrer hovedfunnene for å skape struktur. *Viktige omsorgssituasjoner, utfordrende omsorgssituasjoner og kan veiledning styrke omsorgspraksisen.* Vi har valgt å trekke frem disse tre kategoriene i drøftingsdelen fordi vi ser på det som relevant for vår problemstilling: *På hvilken måte kan veiledning bidra til å styrke de ansattes omsorgsarbeid i barnehagen?*

5.1 Viktige omsorgssituasjoner

Som personal i en barnehage, uavhengig av utdanning og erfaring har man et ansvar å vite hva som forventes av oss i nære relasjoner med barn. I denne kategorien kom det frem tre påstander som vi ønsket å trekke frem.

5.1.1 Omsorgssituasjon eller praktisk handling?

En av påstandene som kom frem var at “alt” de ansatte gjør i barnehagen er omsorg. Er det positivt at informantene karakteriserer alle situasjoner og oppgaver som potensielle omsorgssituasjoner? Vi reagerte på påstander om at stell og måltidsituasjoner ble belyst som en omsorgssituasjon. Bae (2007) beskriver den fysiske omsorgen som at de voksne ser hva barna har behov for, f.eks. stell og mat. I følge Tholin (2018) kan det være en strategi å bruke *praktiske handlinger* om betegnelser som påkledning og bleieskift, og ikke omtale det som omsorgssituasjoner eller omsorgsarbeid (s.135). For eksempel: «Å skifte bleie på *Mari*» er en praktisk handling. «*Mari* må ha ny bleie og vi vet at hun har behov for faste personer i overgangssituasjoner. Da tilrettelegges det for at en i personalgruppen som *Mari* er trygg på blir med ut på badet». Dette er en omsorgssituasjon fordi man legger til rette for barnets behov i den gitte situasjonen. Ikke utfra den voksnes ståsted, at dette er å gi omsorg.

5.1.2 Ansvar for enkeltbarnet eller ansvar for kollektivet?

Et av fellestrekkene blant informantene var relasjoner til barn i ulike omsorgssituasjoner. Informantene trekker frem leveringssituasjon, altså når barna kommer i barnehagen som en situasjon som la en standard for resten av dagen. For noen barn var det helt avgjørende hvilken ansatt som møtte de når de kom i barnehagen om morgenen.

Vi mener at dette kan være en omsorgshandling i relasjon-sammenheng, men samtidig kan man undre seg over hvorfor barn er avhengig av å møte de samme menneskene når de blir levert. Burde man da rette blikket mot omsorgen i barnehagen som en kollektiv handling og ikke kun fokus på enkeltbarnet? «En barnehagelærer skal ha kunnskaper om å fremme omsorg som relasjon, men det innebærer et mangfold av tilnærminger og praksiser. Enhver relasjon eller situasjon er unik» (Tholin, 2018, s. 105).

Hvordan kan personalet jobbe for at leveringssituasjonene er kontinuerlige og forutsigbare? Med dette mener vi at dersom rutinen er lik uansett hvilken ansatt som tar imot barna om morgenen, kan trygge barna i at mønsteret er likt. Det kan være mer utfordrende for barnet og ha en nær tilknytning til kun én omsorgsperson. Dersom utgangspunktet for barnets opplevelse av en god barnehagedag er at «Lise» er den som tar imot barnet, hva skjer da når «Lise» ikke er på jobb? Burde man ikke da fokusere på hvordan man kan gjøre rutinen bedre, slik at den passer barnegruppen. At barna og foreldrene møtes på samme måte, som en rutine og at rutinen ikke fraviker selv om det er «Geir» som møter barna eller «Trine». Man ønsker å trygge barna i den sårbare overtakelsen mellom primære omsorgspersoner og barnehagen. I rammeplanen står det at «Personalet skal sørge for at alle barn opplever trygghet, tilhørighet og trivsel i barnehagen» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 20). Dersom man flytter fokuset vekk fra hvem barna møter til hvordan barna blir møtt, kan kontinuiteten i rutinen bli det som gjør overgangssituasjonene trygge.

5.1.3 Ensidige eller gjensidige omsorgsrelasjoner?

Fanget var også en fellesnevner blant informantene. Det ble karakterisert som en viktig arena for omsorg hvor de ansatte måtte være pålogget for å møte barnet. Fanget blir beskrevet som en trygg plass hvor barnet kan komme og lande med hele seg, for å få støtte og trøst. Samtidig er det viktig at barnet skal føle seg trygg hos den ansatte som tilbyr fanget sitt. Dersom ikke barnet er mottakelig for samhandlingen, så kan det ikke anses som en omsorgssituasjon. Barnehagelærere sitter på kunnskaper om hva som kan være bra for barnehagebarnet. Det kan også være en risiko fordi de definerer omsorgen ut ifra sitt eget ståsted og kan glemme å søke etter barnets opplevelse av situasjonen (Tholin, 2018, s. 109). En må se barnet som helt og komplekst, med egne oppfattelser og følelser. Det er viktig å vedkjenne forutsetningen om at en omsorgsrelasjon er tosidig (Noddings, 1984).

Dette tolker vi til at omsorg ikke er omsorg dersom bare en av deltakerne i relasjonen oppfatter det slik. Den personen eller barnet som er mottaker må vedkjenne interaksjonen for at det skal kunne kalles omsorg.

5.2 Utfordrende omsorgssituasjoner

Vi ønsket å undersøke om det fantes spesifikke omsorgssituasjoner som informantene syntes var utfordrende. Barnehageansatte er bare mennesker, hvilket vil si at i møte med andre vil det alltid være noen mennesker man ikke “klaffer” med. I privatlivet kan man velge selv, men i barnehagen må man ta tak i hvorfor man opplever enkelte relasjoner eller situasjoner som utfordrende. Her kom det frem to påstander som vi ønsket å se nærmere på.

5.2.1 Vanskelig å gi omsorg ved utfordrende atferd

Den første påstanden var at det kan være utfordrende å gi omsorg til barn med utagerende atferd. Det er jo tankevekkende at det skal være utfordrende å gi omsorg til de mest sårbare barna i barnehagen. Utgangspunktet for de voksne bør være å ønske gjensidig dialog med barn som man ikke helt forstår (Biesta, 2009). Informantene kunne fortelle at man kommer til kort i enkelte situasjoner der kunnskapen ikke strekker til, og man prøver med hele seg uten at man når frem til barnet. I rammeplanen står det at: «De ansatte skal være lydhør for barnas uttrykk og imøtekomme deres behov for omsorg med sensitivitet» (Kunnskapsdepartementet 2017, s. 20). Rammeplanen kommer med krav til hva barnehagepersonalet skal mestre, men i praksis forekommer det påstander om at dette er utfordrende. Det hjelper ikke å ha regler man skal følge om man ikke har verktøy for å bruke dem. Hvordan kan man så tilpasse seg selv, som omsorgsperson for å møte barnet? De voksne må møtes på et plan hvor barna føler seg trygge og høre hva de egentlig gir uttrykk for. En kan sette spørsmålstegn ved hvorfor fokuset ikke er på hvordan voksne kan lese situasjonen rundt barnet. Det kreves skjønn, altså en bevissthet og fleksibilitet i møte med barna som individ. En må være improvisatorisk og kreativ for å skape anerkjennende møter med barn (Heggvold, s.109).

I situasjoner hvor “Haimusikk” oppstår, som den ene informanten påpekte: *Vi klarer ikke være helt nøytral i møte med alle. Uansett hvor gjerne vi vil det, og da må vi jobbe med oss selv.* Personalet må ha fokuset på at det er de voksne som først må endres og tilpasse seg. Ikke barna som skal støpes i en form som passer inn i de voksnes ideale hverdagsbilde.

Personalet er rollemodeller og en viktig del av barnas livsverden i årene de er i barnehagen. I praksisfortellingen “Smørelunsjen” (vedlegg 5) smitter den voksnes negative holdning over på et annet barn. Thoresen (2015) refererer til Foss (2008) som sier: «Omsorg er holdninger som viser seg i måten en møter den omsorgstrengende på, ivaretakende eller krenkende når den omsorgstrengende er avhengig og prisgitt omsorgsgiveren slik små barn er» (s.132). Personalets holdninger blir veldig synlige i sårbare situasjoner, som f.eks. rundt et måltid. Barn former seg etter omgivelsene. Dersom de er vant med at et barn blir behandlet på en måte, er det lett for de å imitere mønsteret. Dette beviser at voksne må være bevisst sine handlinger. Det er de voksnes ansvar å fokusere på hvem de er og hvordan de opptrer i møte med barn.

5.2.2 Utfordrende å kommunisere med flerspråklige barn og foreldre

Den andre påstanden var at det kan være utfordrende å gi omsorg til flerspråklige barn og møte deres foreldre, som ifølge informanten ikke har “norsken på plass”. Det kom frem under intervjuene at det fremsto som vanskelig å tilrettelegge for ressurser som kunne hjelpe personalet å kommunisere med barn og foreldre på. I rammeplan for barnehage står det:

Barnehagen skal bruke mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeidet og støtte, styrke og følge opp barna ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger. Barnehagen skal synliggjøre variasjoner i verdier, religion og livssyn. Det skal være plass for en åndelig dimensjon i barnehagen som må brukes som utgangspunkt for dialog og respekt for mangfold. Barnehagen skal legge til rette for kulturmøter, gi rom for barnas egen kulturskaping og bidra til at alle barn kan få oppleve glede og mestring i sosiale og kulturelle fellesskap. (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.9)

Det vil si at utfra det som står i rammeplanen er ansatte i barnehagen pliktig til å legge til rette for og støtte barn med ulik bakgrunn enn norsk. Satt på spissen, kan man tolke at informanten sier at dersom barna ikke kan norsk, så er det dermed vanskelig å kommunisere med dem. Barna har uendelige måter å kommunisere på, så hvorfor fremstår det så hjelpeløst?

For at barnet skal trives og utvikle seg positivt i barnehagen er det viktig å møte voksne og barn som er anerkjennende og som viser respekt og interesse for den du er. Derfor er synliggjøring av språklig og kulturelt mangfold i barnehagens hverdag så betydningsfullt (Andersen, Bleka & Gjervan, 2014, s. 150).

Dette er også en type omsorg, å vise hensyn ved å tilrettelegge for å kommunisere på alternative vis. Det ligger jo i å være kreativ, se muligheter istedenfor utfordringer. Dersom problemet ligger i at språket ikke er der, så kan man gå i dialog med foreldrene. Det kan være det tar tid, men da må man også tilrettelegge for at det blir satt av tid til å finne ut hvordan man på best mulig måte kan samarbeide med foreldrene.

En idé kunne vært å lage bildekort av diverse gjenstander som er typiske i forskjellige rom i barnehagen og ha de i permer for de forskjellige språkene (Glaser, 2019, s. 121). For eksempel bilder av klesplagg med norsk og polsk beskrivelse under. Dersom man står i garderoben og vil formidle at barnet trenger mer ulltøy i kurven sin. Har man dette hjelpemiddelet kan man bare ta frem permen, finne riktig kategori og peke: Ulltøy - Odzież wełniana. På denne måten har man funnet et verktøy som kan hjelpe der den språklige kommunikasjonen kommer til kort. Det er viktig å bruke mangfoldet i hverdagen for å vise at ulikheter beriker samfunnet. Ikke bare når det kommer til spesielle anledninger, men som en del av den pedagogiske hverdagspraksisen. De barna som er i barnehagen med et annet opphav enn norsk, har sin trygghet i kulturen de har lært hjemme. På den måten er det å vise omsorg å legge til rette for at de barna kan møte denne kulturen i barnehagen også. Det kan være i eventyr og sanger, bøker kan leses på flere språk osv. Temaene som arbeides med i barnehagen danner ofte utgangspunkt for, f.eks. samlingsstunder og lek. Dette er også en gylden mulighet for å bruke foreldrenes medvirkning som ressurs for å innhente materiale. Dersom språklig, kulturelt og religiøst mangfold er en naturlig del av barnehagehverdagen vil det bli større romslighet for å inkludere forskjellighet, og dermed være et inkluderende felleskap (Andersen m.fl. 2014, s.157).

5.3 Kan veiledning styrke omsorgspraksisen?

I den siste kategorien som omhandler veiledning, har vi valgt å ikke dele inn i underoverskrifter. Dette fordi temaene går inn i hverandre og skaper sammenheng.

Vi ønsket å undersøke om veiledning kunne styrke omsorgspraksisen i barnehagen, og hvordan den kunne inkluderes i hverdagen. Da informantene fikk spørsmål om hvordan veiledning kunne bli brukt som et verktøy for å styrke de ansattes omsorg for barn, kom det frem flere interessante meninger rundt dette. I Rammeplan for barnehage står det:

Barnehagen skal jevnlig vurdere det pedagogiske arbeidet. (..) Vurderingsarbeidet skal bygge på refleksjoner som hele personalgruppen er involvert i (..) På denne måten kan personalet lære av egen praksis og bidra til å utvikle barnehagen som pedagogisk virksomhet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.38-39).

Som nevnt tidligere er det, så vidt vi vet lite teori om veiledning med omsorg som tema. Vi mener dette er merkverdig, i en institusjon hvor omsorg er et av hovedkriteriene for de ansattes ferdigheter. I sitatet over blir det poengtert at personalet skal vurdere det pedagogiske arbeidet, men lite om hvordan de skal vurdere seg selv. Under utdanningen lærer barnehagelærerstudenter at veiledning er et viktig redskap. Derfor mener vi det rart, at det ikke er nedfelt kraftigere i rammeplanen. Samtlige informanter nevner veiledning som et godt verktøy, men som det dessverre ikke blir lagt til rette for i den daglige praksisen.

I samtalene med informantene snakket vi om typiske omsorgssituasjoner og utfordrende omsorgssituasjoner som vi har nevnt tidligere i drøftingskapitlet. Et gjennomgående tema hos informantene er bevisstgjøring av egen omsorgspraksis, og at det er noe veiledningen kan hjelpe til med. Gjennom både individuell og gruppeveiledning kan personalet bruke dette verktøyet for å bli mer kompetente omsorgspersoner. Men bevisstgjøring i seg selv fører ikke til direkte endring. Det bør tilrettelegges for at kollegiet jobber sammen for å komme frem til en felles omsorgskultur (Senge, 1999). Personalet er en gruppe mennesker med en mengde ubevisst og taus kunnskap. «Kritisk arbeid med omsorg handler om å stille selvreflekterende spørsmål fra praksis. Det handler også om at kollegiet snakker sammen, deler tanker og stopper opp ved nettopp variasjonene i omsorg» (Ulla, 2011, s.75).

Ved å rette fokuset mot de omsorgssituasjonene som blir sett på som utfordrende og sammenlikne de områdene personalet føler seg særlig gode på, kan man se differansen og synliggjøre hva man må jobbe med. På denne måten kan man kartlegge og tilpasse veiledningen slik at den kan hjelpe personalet med å styrke omsorgspraksisen. Samtidig bør det være rammer for hvordan veiledningen skal foregå. En av informantene påpekte at veiledningen skulle være en trygg arena hvor man skulle bli møtt med respekt og forståelse. Det kreves tid og dedikasjon til omsorgsarbeidet for å få til en endring. En annen påstand som kom frem under intervjuene var at det var vanskelig å få til en endring når ikke hele teamet ønsket det. Dersom man ønsker å få til en endring i omsorgspraksisen, er det en fordel at det er etablert et godt fellesskap i personalet. Hvor personalet er samkjørt og stoler på hverandre. Hvor man er åpne for kritikk, men også åpne for å endre seg selv og fellesskapet til det bedre.

En av informantene var vant med å ha eksterne veiledere fra en tidligere arbeidsplass. En utenforstående som kom i barnehagen for å veilede. Vedkommende stilte seg upartisk til ansatte og rammene i den enkelte barnehagen. Men så vidt vi vet er ikke dette vanlig praksis i Norge. Fordelen ved ekstern veiledning er at makt rollene i barnehagen kan bli satt til side og barnehagen som helhet kan få veiledning. I stedet for at ledelsen i barnehagen skal "rettlede" personalet til sin fordel. Når man skal arbeide med å forbedre omsorgspraksisen nytter det ikke bare å endre deler av barnehagen. Veiledningen skal være til hjelp for å avdekke egne verdier sett i forhold til hvilke krav som ligger for de ansatte. Det krever tid og plass i arbeidet med å forbedre omsorgspraksis (Birkeland & Carson, 2017, s. 51). Hovedansvaret til personalet er å ivareta barnas behov for omsorg, og det stilles store krav til den profesjonelles sosiale relasjon og hvordan nærhet til barnet uttrykkes (Tholin, 2013 s. 64). Derfor er dette et tema som bør løftes opp i veiledningen, da det stilles store krav til hvordan personalet utvikler seg som omsorgspersoner. På denne måten kunne det vært en fordel å ha eksterne veiledere som kunne bistå med omsorgsarbeidet, slik at barnehagen som helhet kunne jobbet med omsorg.

For å jobbe i barnehage kreves det kunnskap, faglig kompetanse og personlige egenskaper. «Personalet skal møte barn med åpenhet, varme og interesse og vise omsorg for hvert enkelt barn» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 20). Veiledningen kan også bli brukt for å finne ut om personalet faktisk egner seg til å jobbe i barnehage. En påstand som kom frem under intervjuene var at det er ingen selvfølge at «hvem som helst» kan jobbe med barn.

Frem til 2020, har det vært barnehagens ansvar internt å vurdere skikkethet, nå har dette endret seg. Barnehagen må nå forholde seg til barnehageloven. Fra 01.01.2021 har barnehagen meldeplikt dersom de har personell som har en krenkende, urovekkende tilnærming og holdninger til barn, eller kolleger. «Dersom en som arbeider i barnehagen, får mistanke om eller kjennskap til at en annen som arbeider i barnehagen, krenker et barn (..) skal vedkommende straks melde fra til barnehagens styrer. Styreren skal melde fra til barnehageeieren» (Barnehageloven, 2005 med tillegg i 2020, §41-43).

Dette endrer med andre ord praksisen for å vurdere personalet, og veiledningen kan være et verktøy som kan anvendes for å vurdere de ansattes skikkethet. For eksempel, Atferden den voksne i praksisfortellingen “Smørelønsjen” utøvde (vedlegg 5), ville etter dagens lov vært en sak som burde blitt sendt videre til vurdering. Praksisstudenten som meldte denne saken til sin praksisveileder, fikk i respons: “ja, vi er klar over at hen kan være litt sånn”. En kan tolke det til at dette ikke var første gangen slik atferd ble observert, men studentens bekymring ble avfeid. Nå er barnehagen pliktig til å ta slike rapporteringer på alvor. Det må tilrettelegges for hvordan veiledning kan nyttes i situasjoner for å måle personalets skikkethet. Studenter har en forskrift de blir vurdert etter når de er i utplassert i praksisbarnehager. Vi ser at dersom man bytter ut ordet “student”, kunne denne forskriften også blitt brukt til å vurdere ansatte (Universitets- og høyskoleloven, 2005 med tillegg i 2016, §3). For eksempel: Den ansatte *viser manglende vilje eller evne til å kommunisere og samarbeide med barn, unge og voksne*. Veiledning skal systematisk igangsette refleksjon og tankeprosesser (Birkeland & Carson, 2017 s. 41). Veiledningen kan benyttes ved å ta den ansatte til side for å høre hvordan de selv reflekterer rundt egen praksis. Deretter presentere en case ut ifra innsamlet observasjon for å se om de kjenner igjen sin egen praksis. Satt på spissen, dersom de er kritiske til praksisen fra et objektivt ståsted kan man gjøre de oppmerksom på at dette omhandler dem. Videre kan man komme opp med en plan for å forbedre praksis for den ansatte. Dersom den ansatte ikke har selvinnsikt, eller forutsetning for å se konflikten som er rapportert, kan man jo vurdere hvorvidt den ansatte er skikket.

6.0 Avslutning

Gjennom teori, empiri og drøfting har vi i denne bacheloroppgaven svart på problemstillingen: *På hvilken måte kan veiledning bidra til å styrke de ansattes omsorgsarbeid i barnehagen?* Det har vært en interessant og lærerik prosess. Hvor vi har fått gå i dybden på omsorg og veiledning som begrep, og hvordan disse eksisterer i forhold til hverandre. Gjennom intervju med to barnehagelærere og to fagarbeidere har vi fått et innblikk i informantenes hverdagsliv, om hvordan de erfarer omsorg og veiledning i praksis. I funnene våre har det blitt tydeliggjort at informantene er opptatt av omsorg og karakteriserer den som altomfattende. Samtidig ytrer de også at det finnes aspekter ved omsorg de synes kan være utfordrende. Det er tydelig at informantene ser verdien i veiledning, men kan fortelle at de ikke får så stort utbytte av den i praksis. Da den ikke blir prioritert i hverdagen, planlegging og årsplaner. Vi synes det var interessant at informantene delte av det de syntes var utfordrende i hverdagen. Det viser selvinnsikt og et ønske om endring ved å ytre det de ser som mangelfullt. Det var også interessant å se at informantene delte så forskjellig, samtidig som andre svar var ganske sammenlignbare.

I tråd med de nye paragrafene i barnehageloven, som omtaler det psykososiale arbeidsmiljøet kan vi allikevel påstå at det arbeidet vi har gjort i denne bacheloroppgaven er viktig for barnehagens fremtid. Med de nye kriteriene for meldeplikt med hensyn til de ansattes skikkethet, kan det være avgjørende å få veiledning inn i den daglige praksisen. Da må den knyttes mer opp mot omsorg, og der har vi enda en vei å gå. Som vi sa innledningsvis så er omsorgen en av bærebjelkene i den norske barnehagen. For at vi skal bli bedre omsorgspersoner kan man påstå at vi er avhengige av veiledning for å sørge for at vi, som barnehagelærere og øvrig personal i barnehagen er innforstått med hva som forventes av oss i vårt arbeid med barn. At vi holder oss oppdaterte på rammeplanen og barnehageloven, og at vi ønsker å svære i stadig utvikling og tilegne oss nye kunnskaper. Det er viktig og være bevisst sin rolle i barnehagen som profesjonsutøver, men kanskje enda viktigere å være bevisst sin rolle som omsorgsperson. Som fremtidige barnehagelærere er dette noe vi kommer til å ta med oss ut i yrkeslivet.

Litteraturliste

Andersen, C.E., Bleka, M. & Gjervan, M. (2014) *Se mangfold! Perspektiver på flerkulturelt arbeid i barnehagen*. (2.utg) Oslo: Cappelen Damm AS

Bae, B. (2007) *Å se barn som subjekt - noen konsekvenser for pedagogisk arbeid i barnehage*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/artikler/a-se-barn-som-subjekt---noen-konsekvenser/id440489/>

Balke, E. (1995) *Småbarnspedagogikkens historie*. Oslo: Universitetsforlaget

Barne-, Ungdoms- og familiedirektoratet (2019, 13.Februar) *Circle of Security – foreldreveiledningskurs*. Hentet fra https://www.bufdir.no/familie/tilbud_regionene/circle_of_security/

Bergsland, M.D. & Jæger, H. (2014) *Bacheloroppgaven i barnehagelærerutdanningen*. Oslo: Cappelen Damm AS.

Biesta, G.J.J. (2009) *Læring retur: demokratisk dannelse for en menneskelig fremtid* (Vol. Nr. 100) København: Unge Pædagoger.

Birkeland, Å. & Carson, N. (2017) *Veiledning for barnehagelærere*. (4.utg) Oslo: Cappelen Damm AS.

Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015) *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utg) Oslo: Gyldendal Akademisk.

Dalland, O. (2020) *Metode og oppgaveskriving for studenter*. (7.utg) Oslo: Gyldendal Akademisk.

Familie- og forbrukerdepartementet (1982) *Måltrettet arbeid i barnehagen – en håndbok*. Oslo: Universitetsforlaget

Glaser, V. (2019). *Foreldresamarbeid. Barnehagen i et mangfoldig samfunn*. (2.utg) Oslo: Universitetsforlaget AS.

Heggvold, G.I. (2019). Det «atferdsproblematiske» barnet. I R.I. Skoglund & I. Åmot (red.), *Anerkjennelsens kompleksitet i barnehage og skole* (2.utg., s.85-111). Oslo: Universitetsforlaget.

Johannesen, E., Kokkersvold, E. & Vedeler, L. (2010) *Rådgivning: tradisjoner, teoretiske perspektiver og praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Kunnskapsdepartementet (2017) *Rammeplan for barnehagen - innhold og oppgaver*. Hentet fra <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

Lov for barnehage (2005) *Lov om barnehager* (LOV-2005-06-17-64). Hentet fra <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-64/§1>

Lov for barnehager (2005) *Lov om barnehager* (LOV-2005-06-17-64). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64#KAPITTEL_8

Lov om universiteter og høyskoler (2005) *Forskrift om skikkethetsvurdering i høyere utdanning* (LOV-2005-04-01-15-§4-10). Hentet fra <https://lovdata.no/forskrift/2006-06-30-859/§3>

Løkken, G. & Søbstad, F. (2013) *Observasjon og intervju i barnehagen*. (4.utg) Oslo: Universitetsforlaget AS.

Martinsen, K. (2005) *Samtalen, skjønnnet og evidensen*. Oslo: Akribe.

Mørreaunet, S. (2019). Ledelse av veiledning i en lærende barnehage. I K, Gotvassli, K.H. Moen, S. Mørreaunet & E. Skogen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage*. (2.utg., s.159-184). Bergen: Fagbokforlaget

Moe, N.O. (U.Å) *Om meg* hentet fra http://nuria.no/om_meg.html

Noddings, N. (1984) *Caring. A feminine approach to ethics and moral education*. Berkley: University of California Press.

Senge, P. (1999) *Den femte disiplin: kunsten å utvikle den lærende organisasjon*. Oslo: Egmont Hjemmets bokforlag.

Sjøvik, P. (2008) Tiltak for barn med særskilte behov i et historisk perspektiv. I P. Sjøvik (red.) *En barnehage for alle – Spesialpedagogikk i førskoleutdanningen*. (2.utg., s.17-33). Oslo: Universitetsforlaget AS

Svartdal, F. (2020, 12.juni) *Psykososial I Store norske leksikon*. Hentet fra <https://snl.no/psykososial>

Thagaard, T. (2013) *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget

Tholin, K.R. (2013) *Omsorg I barnehagen*. Bergen: Vigmostad & Bjørke AS.

Thoresen, I.T. (2015) *Barnehagelæreren – Profesjon, politikk og forskning*. Oslo: Cappelen Damm AS.

Ulla, B. (2011) Omsorgens omfattende områder- kritiske refleksjoner om omsorg i barnehagen. I Otterstad, A.M. & Rhedding-Jones, J. (2013) *Barnehagepedagogiske diskurser*. Oslo: Universitetsforlaget.

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

På hvilken måte kan veiledning bidra til å styrke de ansattes omsorgsarbeid i barnehagen?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan veiledning blir brukt i barnehagens praksis for å jobbe med omsorgsrollen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I denne bacheloroppgaven har vi valgt å ta for oss omsorg, og hvordan barnehagen jobber med å bruke veiledning for å styrke voksenrollens omsorgsarbeid. Vi har valgt å bruke kvalitativ forskningsmetode i forbindelse med oppgaven. Kvalitativ metode er mer personlig og går i dybden på menneskelige uttrykk som språklige ytringer og handlinger. Vi ønsker å intervju to barnehagelærere og to fagarbeidere, da vi tenker vi kan få ulike svar på bakgrunn av at de har forskjellige roller i barnehagen. Ved bruk av intervju vil vi få et mer strukturert oppsett på den informasjonen vi er interessert i å hente inn, da en samtale er mer direkte og personlig enn en spørreundersøkelse. Vi planlegger å møte informantene og bruke lydopptak som verktøy under intervjuene. Gjennom personlig intervju får vi møtt informantene ansikt til ansikt, og fordelen med dette er at samtalen kan bli mer naturlig og vi kan observere den ikke-verbale kommunikasjonen, det vil si kroppsspråk og holdning. På grunn av Coronasituasjonen tar vi høyde for at planen kan endre seg underveis og at noen intervju må gjennomføres digitalt. Informasjonen vi samler vil kun bli brukt i sammenheng med bacheloroppgaven.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Åsta Birkeland, dosent ved Høgskolen på Vestlandet er vår veileder og kontaktperson gjennom dette forskningsprosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ønsker å snakke med fagpersonale som jobber i barnehage, og vi velger derfor å spørre personal som vi har jobbet sammen med i løpet av studietiden med relevant bakgrunn.

Vi ønsker å intervjuer to barnehagelærere og to fagarbeidere, slik at vi kan få forskjellige synspunkter rundt samme tema. Da de har ulike roller og funksjoner i en barnehage, men jobber med samme fokus, nemlig “for barnets beste”.

Hva innebærer det for deg å delta?

I dette prosjektet vil vi ta i bruk kvalitativ metode, hvor vi gjennomfører intervju. I forkant av intervjuet vil du få tilsendt et skriv med spørsmål vi kommer til å stille. Disse dreier seg i hovedsak om hvordan du, som personal i barnehagen jobber med omsorg, hva du legger i ordet omsorg, din erfaring med veiledning i og hvordan veiledning kan benyttes i forhold til omsorgsarbeidet.

Intervjuet vil foregå som en samtale på ca.45 min, hvor vi snakker om spørsmålene du har fått på forhånd. Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet, slik at vi kan transkribere det for å bruke det i oppgaven. Opplysningene vi henter inn vil bli anonymisert i skriveprosessen.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- I dette prosjektet vil det være oss som studenter og veilederen vår som har tilgang til opplysningene som blir delt.
- Navnet, opptak og kontaktopplysningene dine vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

- Yrkestittel og fartstid i yrket er det eneste av de personlige opplysningene som vil bli brukt i oppgaven.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene slettes når prosjektet avsluttes og godkjennes, noe som etter planen er 21.06.2021. Når prosjektet avsluttes, vil lydopptakene og øvrige personopplysninger bli slettet/makulert.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen på Vestlandet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Prosjektansvarlig (personalia fjernet mht. Oppgavens anonymitet)
- Student 1 (personalia fjernet mht. Oppgavens anonymitet)
- Student 2 (personalia fjernet mht. Oppgavens anonymitet)
- Personvernombud ved HVL (personalia fjernet mht. Oppgavens anonymitet)
- Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med: NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på e post (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen *Prosjektansvarlig og studenter*

Vedlegg 2: Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring

Jeg bekrefter at jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *På hvilken måte kan veiledning styrke voksenrollens omsorgsarbeid i barnehagen*, og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i intervju i forbindelse med oppgaven
- at det blir gjort opptak av intervjuet og at dette blir transkribert og anonymisert

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: Intervjuguide

Intervjuguide

Informantene får tilsendt informasjonsskriv og samtykker skjema en uke i forveien. Dette for at informantene har anledning til å forberede seg litt på temaet og hvordan intervjuet vil foregå. Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet slik at det kan transkriberes og brukes i bacheloroppgaven. Formålet med intervjuet er å få informasjon fra informantene som kan belyse vår problemstilling.

Innledning

Først, vil vi takke for at du har stilt opp til intervju. Det setter vi stor pris på. Vi er to studenter som skriver bacheloroppgaven sammen. Derfor vil det være en som intervjuer og en som observerer. Observatør er til stede, men ikke delaktig. Det vil si at hun hører samtalen og gjør notater i forhold til analysen av intervjuene.

Som nevnt i forkant av intervjuet, så blir det gjort opptak av denne samtalen.

I etterkant av intervjuet vil opptaket vil bli transkribert og anonymisert, og deretter slettet.

I dette intervjuet vil vi stille deg refleksjonsspørsmål rundt to temaer: Omsorg og Veiledning. Først stiller vi spørsmål rundt de to temaene og til slutt vil vi stille spørsmål som binder de to temaene sammen. Da setter vi i gang :

Omsorg

1. Kan du beskrive noen omsorgssituasjoner i barnehagen?
2. Hvilke situasjoner oppstår i barnehagen der å gi omsorg er naturlig? (nevn gjerne flere eksempler, utdyp)
3. Er det situasjoner daglig i barnehagen hvor det er utfordrende å utøve omsorg, med enkelte barn eller i overgangssituasjoner? Hvis ja, hvilke og hvordan er de utfordrende? Gjerne utdyp.
4. Er det hverdagslige situasjoner i din barnehage hvor du ser at dere er særlig gode på å utøve omsorg? Hvis ja – Hvor og når? Hvis nei, hva tror du er årsaken til det?
5. Hva gjør dere for å forbedre omsorgspraksisen i deres barnehage?

Veiledning

1. Hva er dine erfaringer med veiledning i din arbeidskarriere?
2. Ser du på veiledning som et viktig verktøy for de ansatte, og på hvilken måte er det/ er det ikke?
3. Har de barnehagene du har vært ansatt i lagt til rette for veiledning? Hvis ja, hvordan? Hvis nei, hvordan kunne du ønsket at det kunne blitt brukt?
4. Hva kan være utfordrende med veiledning ?
5. Hvordan ville din ideelle veiledningssituasjon vært? Hvem ville du søkt veiledning hos? (Planlagt veiledning? Spontanveiledning?)

Så knytte de to temaene opp mot hverandre

1. Hvordan tror du veiledning kan hjelpe for å forbedre omsorgsarbeidet i barnehagen? Hvis du ikke tror veiledning kan hjelpe, hva ville vært en alternativ løsning?
2. Fokuserer avdelingen sammen mot endring? Kunne dere brukt veiledning, og hva må til for å få til en endring?
3. På hvilken måte tenker du veiledning kan bidra til å forbedre kvaliteten til de voksnes omsorgsrolle?

Annet: Er det noe du ønsker å tilføye som er relevant for omsorgsarbeidet i barnehagen som vi ikke har nevnt?

Avsluttende ord.

Tusen takk for at du har delt dine erfaringer med oss. Vi setter veldig pris på åpenheten og at du har tatt deg tid til å svare på spørsmål til vår bacheloroppgave.

Vedlegg 4: Vurdering fra NSD

15.03.2021 – Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 15.03.2021 samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke typer endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 21.06.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: · lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen · formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål · dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet · lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet! Tlf.

Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 5: Praksisfortelling: «Smørelunsjen»

Til lunsj sitter fire barn og to voksne ved et bord. Anne, 5 år, forsyner seg selv med skinkeost. Den voksne sier “Nå må du passe på at du ikke tar”. Anne klemmer hardt på tuben og en lang slange havner på brødsکیven og på fatet. Samtalen mellom de andre barna stopper. Den voksne sier høyt: “HVA HAR JEG SAGT OM Å TA SÅ MASSE PÅ, DU KAN TA FLERE GANGER”. Anne kikker bort på den voksne. “oops! Men vettu, jeg liker egentlig masse skinkeost jeg”. “Om det var meningen at du skulle ha så masse skinkeost” sier den voksne, “hadde du hatt ei mye større skive! Sånn da ble DET den siste skiven din”. Anne kikker ned i tallerkenen sin: “Jammen, jeg tenkte jo at jeg orket mer”. “Det skulle du tenkt på før”, svarer den voksne. Anne trykker hele skiven inni munnen, lener seg over bordet og får tak i en skive til. Den voksne rister på hodet. “Nå som du har tatt på den så må du nesten spise den, men det blir den siste. Du får ikke mer enn to skiver. Det har vi en avtale på”. Anne tygger raskt, så putter hun hele den neste halve skiven i munnen og strekker seg etter mer skive. Knut, 5 år skyver brødkurven vekk og sier: “Hørte du ikke hva den voksne sa? Du har fått nok”. Den voksne smiler til “Knut”, og henvender seg til en annen voksen og snakker om ferien de skal på. Anne sier “åh! der har jeg også vært!”. “Konsentrer deg om skiva di du” sier den voksne.