



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

BACH301-OBE-2024-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato:	09-05-2024 09:00 CEST
Sluttdato:	23-05-2024 14:00 CEST
Eksamensform:	Bacheloroppgave - Bergen
Termin:	2024 VÅR
Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Flowkode:	203 BACH301 1 OBE 2024 VÅR
Intern sensor:	(Anonymisert)

Deltaker

Kandidatnr.:	210
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	9619
----------------------	------

Egenerklæring *:

Ja

Jeg bekrefter at jeg har registrert oppgavetittelen på norsk og engelsk i StudentWeb og vet at denne vil stå på vitnemålet mitt *:

Ja

Gruppe

Gruppenavn:	(Anonymisert)
Gruppenummer:	24
Andre medlemmer i gruppen:	237

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Jobbrotasjon og kvalitet i barnehagen

Job rotation and quality in early childhood care and education

Kandidatnummer: 210 & 237

Veileder: Kristine Hjelle

Innleveringsdato: 23.05.2024

Antall ord: 9619

Høgskulen på Vestlandet – Avdeling Bergen

Barnehagelærerutdanningen

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

Innholdsfortegnelse

Abstract	4
1.0 Innledning	5
1.1 Rammeverk og tidligere forskning.....	5
1.2 Problemstilling.....	6
1.3 Begrepsavklaring.....	6
1.4 Oppgavens oppbygning.....	6
2.0 Teori	8
2.1 God kvalitet – Lærende organisasjon.....	8
2.2 Strukturkvalitet og prosesskvalitet.....	9
2.3 Jobbrotasjon og flat struktur.....	9
2.4 Team og teamstruktur.....	10
2.5 Kompetanse og motivasjon.....	11
3.0 Metode	13
3.1 Valg av forskningsmetode.....	13
3.2 Utvalg av informanter.....	14
3.3 Etske hensyn.....	15
3.4 Validitet og reliabilitet.....	15
3.5 Gjennomføring.....	16
3.6 Analyse.....	17
4.0 Empiri	18
4.1 Kvalitet.....	18
4.2 Jobbrotasjon.....	19
4.3 Kommunikasjon og relasjon.....	20
4.4 Ansvar.....	21
4.5 Motivasjon og ekspert.....	22
4.6 Kunnskapsdeling og kompetanseheving.....	24

5.0 Drøfting	25
5.1 <i>Oppfatninger av begrepet kvalitet i barnehagen</i>	25
5.2 <i>Hva mener informantene om jobbrotasjon?</i>	26
5.3 <i>Teamledelse</i>	26
5.4 <i>Jobbrotasjonens mulige påvirkning av kvalitet</i>	28
5.5 <i>Barnehagen som lærende organisasjon</i>	29
6.0 Oppsummering	31
7.0 Litteraturliste:	32
Vedlegg 1 – Informasjonsskriv	34
Vedlegg 2 – Intervjuguide	39

Abstract

In this thesis, we have researched the topic of job rotation and quality in early childhood care and education. The thesis statement we have worked on is **What perceptions do kindergarten teachers have about the impact of employee job rotation on quality in early childhood care and education?** We have interviewed kindergarten teachers who work in early childhood care and education, as they will have the same theoretical basis for answering our questions. We have used a qualitative method, more specific interviews with a semi-structured flexible interview guide. The interviews were recorded using a dictaphone and then transcribed. We have made these choices to ensure that we get a correct picture of what the informants think and mean. To investigate this phenomenon, we have used several theories, including Aasen, who writes a lot about job rotation from her own research, and Peter Senge's learning organization. We have had conversations about job rotation, division of labor, being an expert, what creates motivation and what all this can mean for quality in early childhood care and education. By looking at the totality of the informants' thoughts on the topic, it may seem that the ideal distribution of work uses job rotation where routine tasks not including the children are determined and distributed, while the pedagogical work should be more dynamic and distributed based on employees' strengths and interests, without giving one person the exclusive rights to this skill. In this way, we can ensure that all routine tasks get done, while focusing on ensuring that the quality we deliver to the children is the best possible.

1.0 Innledning

Som barnehagelærerstudenter har vi etter snart tre år fått besøke flere kommunale og private barnehager, med mange forskjellige type mennesker og ledere. Vi har fått kjenne på hvordan det er å være en del av deres personalgruppe og avdeling, og har rukket å gjøre oss mange tanker om hva vi synes fungerer og ikke med tanke på samarbeidet og arbeidsfordelingen mellom de ansatte. På noen avdelinger har hver ansatt sin rolle utfra personlige kvaliteter, mens andre avdelinger har tydelige og avklarte roller til hver vakt. Vi har møtt barnehagelærere som fortviler over å stå med oppvasken istedenfor å være til stede med barna, pedagoger som snakker om flat struktur og at skillet mellom utdannet og ufaglært sklir ut. Dette har gjort oss nysgjerrig på hvordan de ansatte i barnehagen organiserer seg ved fordeling av arbeidsoppgaver.

1.1 Rammeverk og tidligere forskning

I *Meld. St. 19 Tid for lek og læring* ((2015-2016), s.27-28), kommer det frem at kvaliteten i barnehagen avhenger av flere faktorer, som for eksempel personalets kompetanse, organisering og ledelse. Kvalitet er altså ikke bare det pedagogiske innholdet i hverdagen, men og det strukturelle og organisatoriske som ligger til grunn for alt øvrig arbeid i barnehagen.

I stortingets nasjonale barnehagestrategi frem mot 2030, legges det frem tiltak for bedre kvalitet. Ett av disse er å arbeide med å få nye erfaringer med hvordan man kan organisere personalgruppen og barnehagen på (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.34). Dette er ett av tiltakene vi som nye barnehagelærere skal arbeide med de neste årene, og er derfor et felt vi trenger mer kunnskap om i barnehagen.

Ved søk etter tidligere forskning på temaet, viser det seg at de fleste resultatene legger vekt på barnehagens areal eller pedagogisk ledelse i organiseringen. Vi har ønsket å se nærmere på personalgruppen som helhet og hvordan de som team organiserer arbeidet. Dette er noe vi ikke finner like mange treff på innenfor barnehageforskning. Funnet som utmerker seg er Aasen (2018, 2019) som skriver om organisasjonsstruktur, team og jobbrotasjon. Videre har vi valgt å spisse fokuset inn på jobbrotasjon, da dette er en form for organisering vi har observert flere benytte seg av i barnehagen. Denne avgrensningen kan dermed være med på å skape mer kunnskap om et tema som er veldig relevant i barnehagen, men som vi opplever at det

reflekteres lite rundt.

1.2 Problemstilling

I barnehagene vi har besøkt, har vi som sagt sett forskjellige versjoner av arbeidsfordeling, og det er ofte annerledes både fra barnehage til barnehage, men og innad i den samme barnehagen. Disse erfaringene har gjort oss nysgjerrige på hvordan pedagoger der ute forholder seg til jobbrotasjon, hva slags tanker de har om denne organiseringsformen, samt hva slags påvirkning de tenker den har for kvaliteten. Dermed har vi endt opp med problemstillingen:

Hvilke oppfatninger har barnehagelærere om hvordan de ansattes jobbrotasjon kan påvirke kvaliteten i barnehagen?

1.3 Begrepsavklaring

Ut fra valgt problemstilling er det noen begreper som vil være sentrale gjennom hele oppgaven. Disse er kvalitet og jobbrotasjon. Vi vil her gi en kort definisjon av begrepene, og videre utdype disse under teori.

I barnehagen jobber vi hele tiden med kvalitetsutvikling med målet om en god kvalitet. Begrepet «kvalitet» er meget komplekst, og tolkes forskjellig fra person til person. Derfor har vi valgt å støtte oss til Jernes og Alvestad (2022, s.44), som skriver at «Barnehagekvalitet er de strukturelle og prosessuelle faktorer som hver for seg eller til sammen gjør at barna i barnehagen får et tilrettelagt tilbud i tråd med barnehageloven og rammeplanen».

Jobbrotasjon går ut på at en gruppe ansatte i team bytter på arbeidsoppgavene. Dette for å unngå at man skal ha de samme arbeidsoppgavene over lang tid (Aasen, 2018, s. 79). I barnehagen kan dette for eksempel utspille seg ved at diverse oppgaver, enten praktiske eller pedagogiske er tildelt forskjellige vakter eller dager.

1.4 Oppgavens oppbygning

Vi har nå gitt en introduksjon til hva oppgaven vår handler om, hva formålet med prosjektet er, samt definert noen sentrale begreper. Videre vil vi gå dypere inn i teorien vi har valgt koblet til

jobbrotasjon, kvalitet, team og teamstrukturer, som vi igjen vil ta i bruk i drøftingen senere i oppgaven. I metodedelen vil vi presentere valgt metode, valg av informanter, samt hvordan vi har analysert funnene. Funnene vil så bli presentert ved hjelp av kategorier, der vi presenterer relevante sitater fra hver informant. Avslutningsvis vil vi drøfte funnene opp mot teori og problemstilling, samt gi en oppsummering av prosjektets resultat.

2.0 Teori

Vi vil i denne delen av oppgaven legge frem teori som går nærmere inn på sentrale begreper og temaer som er nødvendig for å svare på problemstillingen vår: Hvilke oppfatninger har barnehagelærere om hvordan de ansattes jobbrotasjon kan påvirke kvaliteten i barnehagen? Denne teorien vil vi senere i oppgaven benytte for å drøfte funnene i prosjektet.

2.1 God kvalitet – Lærende organisasjon

For at kvaliteten skal sikres i dag eller i fremtiden, kreves andre tiltak enn for fem eller ti år siden. Vi får stadig endringer i barnegruppe, personalgruppe, forskning, foreldre og samfunnsmandater. Derfor er vi helt avhengig av å utvikle oss og å tørre å se på eget arbeid med et kritisk blikk til det beste for fremtiden. For å klare dette, må vi være en lærende organisasjon. Senge (ref. i Jernes & Alvestad, 2022, s.17) omtaler den lærende organisasjonen som et sted der «mennesker videreutvikler sine evner til å skape de resultater som de egentlig ønsker, der nye og ekspansive tenkemåter blir oppmuntret, der kollektive ambisjoner er frigjort og hvor menneskene blir flinkere til å lære i fellesskap».

I Rammeplanen fra 2017 kommer det frem at «Barnehagen er en lærende organisasjon der hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger, oppdatere seg og være tydelige rollemodeller. De skal ivareta relasjoner mellom barna i grupper, mellom barn og personalet og mellom personalet og foreldre» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.15). Rammeplanen legger her tydelig fokus på det at hele personalgruppen skal reflektere og oppdatere seg. Det holder ikke at pedagogisk leder alene har fokus på dette, da pedagogen som regel er i mindretall og det er personalet i sin helhet som kan skape god kvalitet.

Ifølge Senge (ref. i Jernes & Alvestad, 2022, s.17) finnes det fem disipliner personalet bør jobbe med for å bli en lærende organisasjon. Disse er «personlig mestring, mentale modeller, felles visjon, gruppelæring og systemtenkning». Ved å arbeide med disse disiplinene, vil vi kunne styrke personalgruppen og organiseringen, samt bli et sterkere team som kan lære sammen og av hverandre, til det beste for barna og fremtiden. Ikke bare vil vi kunne heve kvaliteten, men og skape et miljø der de ansatte trives på jobb og får mulighet til å utvikle seg og medvirke i arbeidet. En lærende organisasjon har en leder som mestrer systemtenkning, noe som betyr at lederen klarer å se at alt henger sammen og påvirker hverandre i organisasjonen (Jernes &

Alvestad, 2022, s.31). Eksempelvis kan organiseringen påvirke de ansattes trivsel, noe som videre kan påvirke deres motivasjon for arbeidet, og kanskje igjen påvirke kvaliteten.

Skjæveland (2019, s.52.) mener at utvikling av en lærende organisasjon ikke direkte knyttes til barnas læring og utvikling, men heller til personalets læring. Indirekte knyttes den lærende organisasjonen til barnas læring, ved at de ansatte, pedagoger og assistenter, øker sin kompetanse til det beste for barna. Personalet blir altså bedre rustet til å utvikle egen praksis og tilrettelegge bedre for barnas leke- og læringsmiljø.

2.2 Strukturkvalitet og prosesskvalitet

Strukturkvalitet er den kvaliteten som kan måles konkret i barnehagen, for eksempel barn per ansatt eller formell utdanning blant personalet (Gotvassli, 2020, s.40-41). Prosesskvalitet derimot, handler om det pedagogiske arbeidet vi utfører med barna, basert på rammeplanen og barnehagelovens føringer. Det handler om barns trivsel og opplevelse av barnehagetilbudet (Gotvassli, 2020, s.40-41). Det er i følge Lekhal et al. (ref. i Gotvassli, 2020, s.54) liten sammenheng mellom strukturkvalitet og barns utvikling. Eksempelvis vil det å ha høyere utdanning eller et større antall pedagoger, ikke nødvendigvis resultere i bedre kvalitet. Det er først når pedagogen tar aktivt i bruk fagkunnskapen, at kvaliteten kan heves. Med dette synet på barnehagekvalitet, vil vi i denne oppgaven ha fokus på sammenhengen mellom prosess- og struktur, da disse vil ha en påvirkning på hverandre.

2.3 Jobbrotasjon og flat struktur

Jobbrotasjon kan vi si er flat struktur i praksis. Tanken bak jobbrotasjon er at de ansatte skal få større variasjon i arbeidsoppgavene, større muligheter til å utvikle seg, og å bruke flere sider av seg selv. Jobbrotasjon er utbredt i bedrifter med mange ansatte med samme funksjonsnivå, som kan veksle mellom ulike oppgaver av likeartet karakter. Helgøy, Homme og Ludvigsen (ref. i Aasen, 2019, s.256) skriver at jobbrotasjon har blitt brukt i 51% av barnehager, som metode for å organisere de ansattes arbeidsoppgaver. Når vi ser på jobbrotasjon i barnehagen, handler dette i stor grad om fordeling av praktiske og pedagogiske oppgaver basert på hvilken vakt man har. På denne måten blir man ikke like avhengig av individet fordi man har andre som også kan utføre de samme arbeidsoppgavene (Aasen, 2018, s. 79). Dette gjør at man ved for eksempel sykdom har andre som allerede er kjent med ansvaret og oppgavene, og dermed enkelt kan ta

over oppgavene denne dagen.

Aasen (2018, s. 79) tar opp at et av problemene med denne type organisering er at teamlederen, som i dette tilfelle er den pedagogiske lederen, havner på samme nivå som de andre ansatte uten utdanning. Det blir derfor lite differensiering i kompetansene når alle gjør det samme. I praksis kan dette bety at en ufaglært assistent kan overta ansvar og arbeidsoppgaver til den pedagogiske lederen hvis hun er borte fra arbeidet. Aasen (2018, s.80) sier videre at «jobbrotasjon i barnehagen utfordrer den pedagogiske autoriteten til barnehagelæreren, fordi hun arbeider i jobbrotasjon med assistenter som ikke er på samme kompetansenivå». Dette ser vi i liten grad i andre organisasjoner som kan sammenlignes med barnehagen, for eksempel skolen, der lærerne og assistentene ikke benytter jobbrotasjon. Resultatet av dette ville blitt at nivået på kvaliteten hadde blitt senket. Denne nivåsenkingen skjer i barnehagen mener Aasen (2018, s. 80).

Det er vanlig å bruke flat struktur i team. Flat struktur betyr at alle på teamet er mer likestilt med hverandre når det kommer til oppgaver, beslutninger og myndighet. Dette som et tiltak for å bryte med mer hierarkiske organisasjonsmodeller (Aasen, 2018, s. 70). I den flate strukturen er det de demokratiske prinsippene som er oppskrift for suksess. Man kan delegere ansvar, forpliktelser og oppgaver fritt mellom teammedlemmene. I den flate strukturen jobber man som et lag og alle er likeverdige (Aasen, 2018, s. 71).

Team i barnehagen har lang tradisjon for å benytte seg av flat struktur. Sterke følelser om solidaritet og demokrati er i fokus. Denne strukturen blir ofte tatt som en selvfølge i norske barnehager og gir personalet stor autonomi. I den flate strukturen er ofte stillingstitlene opphevet, og ansvarsroller og oppgaver blir likt fordelt på teammedlemmene. Denne type organisering mangler en koordinering som gjør at man unnytter det faktum at man er et team (Aasen, 2018, s. 72).

2.4 Team og teamstruktur

Det finnes en rekke forskjellige måter å definere begrepet team på. En definisjon er at et team er «et mindre antall mennesker med komplementære ferdigheter, forpliktelser til en felles hensikt, felles resultatmål og felles tilnæringsmåte som man holder hverandre gjensidig ansvarlig overfor» (Katzenbach & Smidt, ref. i Aasen, 2018, s. 32). Det finnes mange forskjellige måter å organisere team på i ulike organisasjoner. Organiseringen avhenger av

teamets formål og oppgaver. Å jobbe i barnehage er et relasjonsbasert yrke hvor det er viktig at man møtes ansikt til ansikt, i tette relasjoner til hverandre og til barna.

Ifølge Gotvassli (ref. I Aasen, 2018, s.67) er god organisering en forutsetning for utvikling av kvalitet i barnehagen. For å kunne nå målene man har som team, må man ha en teamorganisering som er hensiktsmessig for at den skal gi mulighet for trivsel, læring og kompetanseutnyttelse. Teamstrukturen har også en betydning for relasjonen mellom teammedlemmene, samt hvordan man best kan utnytte de forskjellige kompetansene man har i teamet. Teamstrukturen i barnehagen er vanligvis satt gjennom rutiner og regler som finnes i barnehagen. Det går på hvem som har de forskjellige arbeidsoppgavene og ansvaret i en hektisk barnehagehverdag, og hvordan man fordeler dette i forhold til roller og stillinger.

Når man skal danne en teamstruktur er det viktig å finne en struktur som gjør det mulig å spille på hverandres sterke sider. Dette vil i større grad utnytte den kompetansen som er i teamet, og la ansatte få arbeidsoppgaver de mestrer. Dette vil være med på å få maksimalt ut av temaet, ut fra de ressursene som er til rådighet (Aasen, 2018, s. 70).

2.5 Kompetanse og motivasjon

Ansatte i en barnehage er en differensiert gruppe. Personalet kommer fra forskjellig bakgrunn, ulik alder, variert ansiennitet, ulik utdanning og dermed ulik kompetanse. Kartlegging av denne kompetansen er viktig i barnehagen. I tillegg er det viktig å kartlegge hva slags type hver ansatt er. Personale vil ha forskjellige interesser, holdninger, verdier og personligheter. At den ansatte får arbeidsoppgaver som harmonerer best med disse, vil gagne hele barnehagen (Skogen, 2021, s. 47).

Følelse av kompetanse kan komme om vi opplever mestring i jobben vi utfører. Jo mer mestring man føler, jo større blir følelsen av kompetanse. Begrepet kompetanse handler om evnen og kapasiteten til å mestre omgivelsene (Skogen & Haugen, 2021, s. 126). Sagt på en annen måte, hvor godt egnet individet er til å utføre arbeidsoppgaven sin, for eksempel en samlingsstund i skogen, basert på individets kunnskaper, personlighet, holdninger og verdier. Hvis personen som skal gjennomføre denne arbeidsoppgaven ikke har evnen eller kapasiteten, vil han føle at han kommer til kort og dermed ikke oppleve mestring. Denne følelsen av å komme til kort henger tett sammen med følelsen av å ikke ha tilstrekkelig kompetanse.

En annen faktor som er viktig å belyse er motivasjon. Dette blir ofte omtalt som *drivkraft* eller *å brenne for noe*. Helt presist kan vi si at «Motivasjon er en prosess som iverksettes av drivkrefter inne i oss, eller av forhold i miljøet, og som resulterer i målrettet atferd» (Skogen & Haugen, 2021, s. 113).

Det er også vanlig å snakke om indre og ytre motivasjon når man snakker om motivasjon. Den indre motivasjonen er den som kommer fra indre faktorer som interesser, verdier og holdninger. Hvis en ansatt får være med på å bestemme arbeidsoppgaver, vil han få mer lyst til å gjøre en god jobb. Dette henger sammen med kompetanse og følelsen av mestring. Indre motivasjon kommer fra menneskets behov for å føle seg kompetente og selvbestemmende (Deci & Ryan, ref. I Skogen & Haugen, 2021, s. 129). Ytre motivasjon kommer fra ytre faktorer, dette kan være for eksempel lønn, eller forventinger fra andre.

3.0 Metode

For å kunne svare på en problemstilling behøves det en metode. I denne delen av oppgaven vil vi presentere hva slags type metode vi har tatt i bruk og gi informasjon om informantene for å enklere forstå hva som ligger til grunn for funnene. Videre vil vi gjøre rede for etiske hensyn vi har tatt, samt validitet og reliabilitet knyttet til denne metoden. Avslutningsvis vil vi gå inn på gjennomføringen av metoden, samt legge frem hvordan vi analyserte funnene.

3.1 Valg av forskningsmetode

Ut fra problemstillingen «Hvilke oppfatninger har barnehagelærere om hvordan de ansattes jobbtotasjon kan påvirke kvaliteten i barnehagen?» har vi valgt en kvalitativ metode, da vi har ønsket å få grundige beskrivelser, mulig diskusjoner og et dypere innblikk i hva barnehagelærere tenker om dette i sin arbeidshverdag. Problemstillingen plasserer oss innenfor det fortolkende paradigmet, og har ført oss til valget av intervju som forskningsmetode. Ved å gjennomføre et fysisk intervju, har informantene kunnet snakke friere, vi har kunnet sikre at det ikke oppstår misforståelser underveis, samt at de har hatt muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål (Larsen, 2017, s.29).

Den typen intervju vi har sett som mest relevant er semistrukturert intervju med fleksibel intervjuguide (Larsen, 2017, s.99). Dette innebærer at vi har skrevet en ferdig intervjuguide (Se vedlegg 2) med alle spørsmålene vi ønsket å stille, men at vi har vært åpne for å endre rekkefølge, stille oppfølgingsspørsmål eller ta initiativ fra informanten underveis. Dette har vi gjort for å skape et trygt miljø der vi kan ha en faglig men naturlig samtale hvor informanten kan medvirke, samtidig som vi får de funnene vi er avhengig av. Intervjuguiden består innledningsvis av enkelte bakgrunnsspørsmål for å få et bilde av hva slags grunnlag informanten vil svare ut fra. For eksempel antall års erfaring som barnehagelærer, eller hvordan avdelingen organiserer de ansattes arbeid. Videre stilles det enkelte kunnskapsspørsmål, holdningsspørsmål og adferdsspørsmål, noe vi gjør fordi vi er nysgjerrige på informantens tanker om temaet (Løkken & Søbstad, 2017, s.110). Utover dette har vi vært bevisste på å stille åpne spørsmål som ikke legger føringer for hva som er rett eller galt, samt definert sentrale begreper på forhånd slik at informanten har lik forståelse som oss, for hva vi legger i for eksempel begrepet jobbtotasjon (Løkken & Søbstad, 2017, s. 112-113).

I vårt intervju har vi valgt å benytte oss av lydopptak. Dette valget er tatt for å sikre at vi får med oss alt informanten sier, på den måten informanten sier det. Ved å eventuelt bare notere underveis, ville vi gått glipp av mange viktige detaljer og hadde ikke kunnet benytte oss av sitater, da det ikke finnes noen måte å bekrefte at sitatene er korrekte på i etterarbeidet. Når lydopptak blir brukt i intervju, blir man nødt til å ta ekstra hensyn, da informantens stemme blir spilt inn, lagret og brukt i løpet av forskningsprosjektet. Dette handler om å ta vare på informantens personvern. Vi har dermed søkt tillatelse fra Sikt, og fått godkjent å kunne behandle personopplysninger frem til prosjektets slutt. For å ivareta informantens anonymitet, omtaler vi dem som «Barnehagelærer 1», «Barnehagelærer 2» og «Barnehagelærer 3».

Lydopptakene har vi transkribert i etterkant, med hjelp av Word sitt eget innebygde transkriberingsverktøy. Dette har vi valgt å benytte oss av etter avtale med veileder. Denne funksjonen lager et utkast med det materialet den klarer å hente ut selv, som vi har lyttet gjennom, etterarbeidet og kvalitetssikret. Ved bruk av dette verktøyet, kan tiden brukes på å lytte og gjennomgå materialet på en annen måte enn om tiden ble brukt til å transkribere selv. Dette gjør oss mer oppmerksomme på det faktiske innholdet, slik at vi kan få en bedre forståelse for hva informanten mener.

3.2 Utvalg av informanter

I utvelgelsen av våre informanter har vi benyttet skjønnsmessig utvelgelse. Dette går ut på at vi som forskere velger informanter på bakgrunn av spesifikke kriterier, for eksempel utdanning, kjønn eller lignende, for å sikre et variert utvalg (Larsen, 2017, s.90). Informantene er valgt på grunnlag av at de alle sammen er utdannet barnehagelærere eller førskolelærere, samt at de jobber i barnehage. Informantene er personer vi har kommet i kontakt med i løpet av utdanningen vår, som vi opplever som kunnskapsrike, erfarne og reflekterte mennesker. Andre faktorer skal ikke ha noe å si for kvaliteten på funnene, da de alle sitter på den samme grunnkunnskapen fra utdanningen, som er det vi verdsetter i utvelgelsen.

Våre informanter representerer et stort spekter av kjønn, arbeid, avdeling og sektor. Dette gir oss mulighet til å få forskjellige innfallsvinkler på spørsmålene, samtidig som det gir oss mulighet til å se hva som er felles hos informantene. Informantene vi har valgt å intervjuer har alle lang erfaring fra arbeid i barnehage. I tabellen under vil vi presentere informantene, og hvilken erfaring disse har.

Hvem	Erfaring	Avdeling
Barnehagelærer 1 Kvinne	7 års erfaring som barnehagelærer.	Småbarnsavdeling, i privat barnehage.
Barnehagelærer 2 Mann	8 års erfaring som barnehagelærer.	Storbarnsavdeling i privat barnehage.
Barnehagelærer 3 Mann	15 års erfaring som barnehagelærer.	0-6 års avdeling i kommunal barnehage.

3.3 Etiske hensyn

Når man skal intervjuer eller forske på andre mennesker er det en del etiske hensyn vi er nødt til å ta stilling til. Alle informantene som deltar, deltar basert på frivillighet og informert samtykke (Se vedlegg 1). Dette vil si at informantene er informert om hva det innebærer å delta, at de kan trekke seg, hva materialet vil bli brukt til og hva formålet med prosjektet er (Kvale & Brinkmann, 2017, s.104). Informantene har og fått informasjon om hvem de kan kontakte ved spørsmål om deltakelsen. For at informantene skulle ha muligheten til å forberede seg til intervjuet, sendte vi ut et informasjonsskriv med intervjuguiden vedlagt, på forhånd (Se vedlegg 1 og 2). På denne måten fikk informantene mulighet til å gjøre seg noen tanker om temaet eller stille spørsmål i forkant, om det var noe de ikke forstod.

3.4 Validitet og reliabilitet

I en intervjusituasjon, vil det om vi vil eller ei, være et asymmetrisk maktforhold mellom intervjuer og informant. Det er vi som forskere som legger føringene for hva intervjuet skal inneholde, hvor fritt informanten skal få snakke, og det er vi som skal tolke intervjuet i etterkant (Kvale & Brinkmann, 2017, s.52-53). Vi har derfor prioritert å være bevisst på de asymmetriske maktforholdene under intervjuet, noe som kan bidra til å sikre informantenes tillit til vår etiske behandling av materialet som forskere. Til tross for at det er vi som har fortolkende makt, snakker vi likevel med barnehagelærere som har lang erfaring fra yrket, og som har mer kunnskap enn oss om temaet. Vi er derfor ute etter å innhente deres kunnskap om temaet, og er opptatt av at alle informantenes meninger og erfaringer er verdifulle.

Reliabilitet handler om at noe er pålitelig. I kvalitative undersøkelser kan vi styrke påliteligheten ved å være åpen om prosessen hele veien, og beskrive tydelig hvordan vi har gått fram (Kvale & Brinkmann, 2017, s.256). For å være sikker på at vi tolket informantenes svar rett, stilte vi ofte spørsmålet «Tolker jeg deg rett da, hvis jeg har forstått det som at ...». På denne måten fikk informanten mulighet til å utdype, omformulere eller bekrefte svaret. Vi har og vært opptatt av å ikke stille ledende spørsmål, og å gi eksempler som ikke legger føringer for at vi ønsker et spesifikt svar. Som et kvalitativt forskningsintervju, vil det ikke være mulig for en annen forsker å produsere de samme funnene, da hver forsker har sin egen bakgrunn, som vil prege tolkningen (Johannessen et al., 2021, s.256). Derfor er det viktig å beskrive prosessen i forskningsprosjektet, slik at det er tydelig hvordan nettopp vi har jobbet.

Til forskjell fra kvantitativ metode, vil ikke den kvalitative metoden kunne føre til generaliserte funn, altså ekstern validitet (Larsen, 2017, 89). Intern validitet handler om hvor vidt metoden og funnene i forskningen, representerer virkeligheten (Johannessen et al., 2021, s.256). Vi har i dette prosjektet valgt å intervju tre barnehagelærere. Vi vil ikke kunne hevde at funnene gjelder for de fleste barnehagelærere, men dette er heller ikke hensikten. Individuelle erfaringer og meninger vil dominere funnene, og disse beskriver den virkeligheten som finnes i akkurat disse barnehagene. Dette er kunnskap og forskning vi mener bidrar til ny innsikt om temaet, spesielt da det frem til nå er lite forskning på jobbrotasjon i barnehagen. Spørsmålene vi har stilt informantene er åpne spørsmål som utforsker forskjellige sider ved organiseringen av de ansatte, samt hvordan kunnskap og kompetanse tas i bruk i fordelingen av arbeidet.

Problemstillingen vår legger vekt på å undersøke hva slags oppfatninger barnehagelærere der ute har angående jobbrotasjon og dens påvirkning på kvaliteten. Derfor mener vi at vår fremgangsmåte er gunstig for å undersøke dette, da informantene har fått mulighet til å snakke fritt, legge til, omformulere seg, samt stille spørsmål til intervjuet underveis. Dette styrker den interne validiteten, da funnene representerer virkeligheten, altså informantenes tanker og meninger. Ved en spørreundersøkelse ville vi ikke fått mulighet til å se informantenes ansiktsuttrykk, legge merke til tonefall, eller stille spørsmål om vår tolkning stemmer overens med deres mening. Lydopptakene som er gjort underveis, styrker validiteten, da vi har mulighet til å få nøyaktige sitater fra hver informant, heller enn å stole fullt på eget minne fra intervjuet.

3.5 Gjennomføring

Vi gjennomførte totalt tre intervjuer. Disse foregikk enten hjemme hos informanten eller på

arbeidsplassen, alt ettersom hva de selv ønsket. Dette gjorde vi for at informantene skulle føle seg trygge i sitt eget miljø, samt at det ga oss bedre tid til å gjennomføre intervjuet da informanten slapp å reise noe sted. Hvert intervju startet med en gjennomgang, samt signering av samtykkeerklæring, før vi definerte begrepet jobbrotasjon, for å bygge en felles forståelse. Vi delte på å observere og notere eventuelle tanker underveis, samt å være leder av intervjuet og føre samtalen på rett vei utfra intervjuguiden.

Underveis i intervjuene var det enkelte steder vi hoppet over spørsmål eller endret litt fokuset på spørsmålet, fordi vi allerede hadde beveget oss videre på neste spørsmål naturlig i samtalen. Vi var allerede forberedt på at dette kunne skje på flere måter, da vi hadde valgt en fleksibel intervjuguide, noe som passet intervjuene godt.

3.6 Analyse

«Å analysere betyr å dele noe opp i biter eller elementer» (Kvale & Brinkmann, 2017, s.219). Vi har valgt å ta i bruk innholdsanalyse for å analysere intervjuene. Denne metoden består av flere faser, der en deler opp og trekker ut enkelte deler av materialet ved bruk av koder og kategorier. Dette gjøres for å enklere kunne få oversikt over funn hos de forskjellige informantene (Larsen, 2017, s.113-114). Larsen (2017, s.113) sier at «analyse handler om å studere teksten for å se etter mønstre og sammenhenger». Ved bruk av koder og kategorier vil vi kunne se sammenhenger, likheter og ulikheter som vi ellers ikke hadde lagt merke til, da kun det relevante materialet er hentet ut. Kategoriene vi kom frem til er kvalitet, jobbrotasjon, kommunikasjon og relasjon, ansvar, motivasjon og ekspert, samt kunnskapsdeling og kompetanseheving,

4.0 Empiri

I denne delen av oppgaven vil vi presentere empirien fra gjennomførte intervjuer. Empirien har framkommet ved hjelp av innholdsanalyse. Dette gjør det enkelt å se sammenhenger eller ulikheter i informantenes tanker og oppfatninger, noe som er nyttig for å svare på problemstillingen.

4.1 Kvalitet

Informantene våre hadde litt forskjellig tilnærming til begrepet kvalitet og hva dette innebærer.

Barnehagelærer 1 sa blant annet at «Min oppfatning av kvalitet er hvem som jobber i barnehagen, og hvordan de på en måte, hva skal jeg si, utfører jobben sin, hvordan de møter barn».

Barnehagelærer 2 var litt mer konkret og utdypet at kvalitet gikk på barns trivsel og erfaringene man får i barnehagen:

Jeg tenker det viktigste å koble det opp mot er jo barns trivsel og deres erfaringer, og deretter kan du jo knytte det opp mot de målene man får fra rammeplanen [...] barns trivsel og hva barn lærer, og hvordan de får utvikle seg i løpet av sin tid i barnehage.

Barnehagelærer 3 utdypet av kvalitet også handlet om hvem man er som person og kompetansen og erfaringene man har for å yte kvalitet ovenfor barna:

Min oppfatning er jo, at det ligger i det arbeidet som de voksne utfører ovenfor barna. Da er det på en måte deres handlinger og aksjoner da basert mye på kunnskap og kompetanse og erfaringer [...] ja, så handler det også mye om at holdninger og verdier spiller godt inn.

Det som var felles for alle tre var at de var innom jobben de ansatte gjør ovenfor barna. Ellers var de innom både rammeplan og kompetanse som viktige faktorer for kvalitet i barnehagen.

4.2 Jobbrotasjon

På spørsmål om hvordan informantene våres praktiserer jobbrotasjon, fikk vi konkrete og utfyllende eksempler på dette.

Barnehagelærer 1 forteller at de har delt rutineoppgaver til vaktene, og at samlingsstunden er fordelt etter hvilken uke det er.

Altså du har liksom sovevakten og så har du matlagningen og ryddingen etter måltider som vi hadde til de ulike vaktene. Og sånn tidligvakten hadde sovevakten og senvakten hadde vel matlaging og rydding. Det var vel det som stod på papiret da at vi skulle gjøre.

Men vi hadde vært fast i forhold til samlingsstund hver sin uke, altså hver sin dag. Vi hadde en stor samlingsstund i uken, og da skulle alle gjennomføre det, og vi hadde laget en plan på hvilken uke som var din uke. Så du trengte ikke å være pedagogisk leder for å på en måte gjennomføre det da.

Barnehagelærer 2 forteller om den samme inndelingen av rutineoppgaver.

Altså, det er jo ganske greit fordelt. Noen ting blir jo gjort, altså ta opp brød på morgenen av tidligvakten og den slags ting. Så det er enkelte rutiner som kan være knyttet opp mot vakter. Det er jo klart at det er sånn i forhold til ja som jeg sa, tidligvakt gjør sånn og sånn, mens senvakten tar stengerutiner og alt det greiene der med å rydde oppvaskmaskiner og trekke ut støpsler.

Barnehagelærer 3 legger større vekt på arbeid som inkluderer barna, eksempelvis turer og grupper på tvers av avdelinger. Han trekker og frem at han har et overordnet ansvar.

Ja arbeidet på vår avdeling er jo strukturert sånn at liksom pedagogisk leder har jo på en måte det overordnede ansvaret. Vi deler jo avdelingen inn igjen i ulike grupper, sånn noen går på tur en dag, noen går på tur en annen dag. Vi har gjerne grupper på tvers med naboavdelingen, og da er det gjerne at det er relativt faste voksne som er på de gruppene sant, og da har vi et ansvarsområde innenfor den gruppen også. Ja. Og så har vi og andre type ting, hvis vi må ha en morgensamling, så har vi på en måte lagt den litt til vaktene sånn at vi vet litt på forhånd hvem som har den, at vi ikke må ta en samtale på det, hver dag, for eksempel.

Til tross for at informantene har litt forskjellige tilnæringer her, ser en og likheter ved at enkelte rutineoppgaver eller samlingsstunder er fordelt til vaktene. Informantene poengterer det praktiske med å ha enkelte oppgaver langt på vaktene.

4.3 Kommunikasjon og relasjon

I intervjuene våre er alle informantene innom det relasjonelle blant personalet. Informantene har litt forskjellige prioriteringer og belyser ulike sider av dette. Barnehagelærer 1 sier at:

Men sånn at den flate strukturen har jo vært i, føler jeg i alle år sant, og den er veldig vanskelig å komme vekk ifra. Du har noen som respekterer det at en har noen over seg, og så er det noen som ikke gjør det, og det kan jo og komme an på hvor lenge du har jobbet i barnehagen, hvor gammel er du? De type tingene der da.

Barnehagelærer 2 trekker frem relasjoner blant personalet som en viktig faktor når det kommer til trivselen til de ansatte i barnehagen. Hvis noen gjør samme arbeidsoppgave for mye, kan dette gå utover trivselen og skape konflikt i personalgruppen:

For eksempel bleieskift er jo det klassiske i enkelte avdelinger der du har veldig mange bleiebarn, og det blir en veldig stor del, mye arbeid å skifte på absolutt alle. Hvis du har en som gjør det veldig ofte, så kan det gå ut over den personens trivsel, og det går ut over kvaliteten tenker jeg. [...] Det er veldig lett for at det skaper sånne lille splitter.

Videre trekker han også frem den flate strukturen og ser det i sammenheng med klasseforskjeller og likestilling i barnehagen og sier følgende: «Nei, jeg tror det at det må være åpen eller flat struktur på mange ting. For å passe på det at vi ikke skaper sånn elite og klasseforskjeller i barnehage, for det er allerede nok av det».

Barnehagelærer 3 snakker om de ansattes følelser ovenfor hverandre og at dette kan komme i konflikt med hva som er barns beste, han sier:

Og så litt av den utfordringen ligger jo i det at vi voksne, vi har en tendens til at vi er veldig opptatt av at vi vil hverandre vel, og det er jo fint. Men man blir ofte mer opptatt av at man skal ivareta de voksne sine følelser fremfor å gjøre det som er bra for barna. Og det tenker jeg godt ofte kan gå utover barna, at man ikke får gjort det man ønsker, for man tenker at for en annen så kan det bli mye å ha igjen de barna som er der eller en

krevende oppgave og så lar man være å gjøre det man egentlig vil.

Videre snakker han om de ansattes medvirkning og at alle skal få sine tanker og meninger hørt, men og viktigheten av å gjøre noe mer med dem enn bare å høre de.

Jeg er jo selvfølgelig åpen for den medvirkningen fra medarbeiderne sant, at jeg skal være en autoritær leder, men er helt avhengig av de medarbeiderne, og at for at de skal være med, så må de og få sin stemme hørt og sine tanker og meninger, at vi må ikke bare høre de, men man må la de få innflytelse og kunne, ja, gjøre noe som de ønsker, fordi at det gir de og, opplever jeg, grunn for å komme med sine tanker og ideer i større grad.

Informantene våre belyser viktigheten av gode relasjoner og kommunikasjon på arbeidsplassen. Det blir tatt opp at den flate strukturen har vært til stede i barnehagen i lang tid og at denne er vanskelig å komme bort fra. Videre blir det også tatt opp at hvis man vil de andre voksne i barnehagen for godt, kan det gå på bekostning av barna.

4.4 Ansvar

Under intervjuene kommer alle informantene innom temaet ansvar, knyttet til deres rolle som barnehagelærer, kollega og voksenperson for barna.

Barnehagelærer 1 trekker frem ansvarsfølelsen de voksne bør ha ovenfor barna, og at det er barnas beste som skal være i fokus.

Jeg tenker ihvertfall det har mye å si med de voksne som er i barnehagen og hvordan de forstår det å jobbe i barnehagen og det å kjenne på ansvarsfølelsen for den jobben jeg skal utføre for barns beste, ikke alltid at det skal være til beste for de voksne.

Barnehagelærer 2 legger vekt på at han ikke er mer viktig enn de øvrige ansatte, utenom hans lederansvar. Han føler et ansvar for å likestille stillingene.

Uansett så tenker jeg det at det vil være en massiv stor problematikk i det å sette meg separat for det å ikke kunne ta oppvasken fordi at jeg er pedagog. Jeg vil ikke ha den. Jeg vil miste så mye mer på det i forhold til godt samarbeid, likestilling, det altså vi er likestilt. Vi er like viktig i min jobb som deres jobb. Det er bare at jeg har større

lederansvar.

På spørsmål om informantene får gjøre det de liker best i barnehagen, kommer barnehagelærer 3 og inn på ansvaret han har som pedagogisk leder og sier at:

Ja i stor grad føler jeg, at jeg kan få gjort det, så er det litt opp til meg selv i og med at jeg er en pedagogisk leder, som kommer til å styre litt av hva jeg selv ønsker å være med på, samtidig så har jeg ansvar for ikke bare de barna jeg eventuelt ville være med, men hele barnegruppen, personalet og foreldrene.

Informantene våre ser viktigheten av ansvarsfølelsen og ansvarsrollen i barnehagen. Denne er viktig for at de voksne skal kunne utføre en best mulig jobb for barna.

4.5 Motivasjon og ekspert

På spørsmål til informantene om det å kunne være ekspert innenfor et felt vil kunne gi utslag for kvaliteten, hadde informantene litt ulike svar.

Barnehagelærer 1 trekker frem motivasjon og det å brenne for noe. At et ekstra engasjement vil være positivt og sier:

Kvaliteten hadde nok vært bra hadde du hatt hver enkelt som kunne bare kjøre på med det de virkelig mestrer og brenner for, for da har jo du et ekstra engasjement, en ekstra motivasjon til å gjennomføre de tingene der sant, sånn at du merker det hvis ikke du brenner veldig for det, så er jo motivasjonen njee, altså litt lavere på en måte.

Barnehagelærer 2 fokuserer på at det kan være et problem med denne type eksperter innenfor egne felt og at det bare blir de som får jobbe med den arbeidsoppgaven. Han sier «Problemet er at når noen er flinke til ting, så er det alltid de som gjør den tingen og ingen andre kan få den opplevelsen».

Videre fokuserer han på at det å være ekspert vil være veldig sårbart med tanke på sykdom i barnehagen, da man har et ansvar for å stå for kvaliteten uansett hvordan det står til med bemanningen. Han sier:

Det å kunne være ekspert innenfor sitt eget felt vil være veldig sårbart og veldig lite praktisk i barnehagen. Det er veldig mye sykefravær i barnehage, og vi er nødt til å

kunne sørge for det at man får gjort det arbeidet man er pålagt å gjøre, sikre den kvaliteten, for det er samfunnsmandatet uavhengig av om jeg eller mine andre to folk er vekke fra jobb.

Barnehagelærer 2 ser likevel hvordan det kan fungere i praksis med noen som er litt mer spesialisert innenfor egne felt, men at dette ikke nødvendigvis vil være til det beste med tanke på kvaliteten som blir levert, han sier:

Jeg tenker det at man blir spesialisert på enkelte ting sant, hun ene hun har jo gått på Stend på landbrukslinja såne ting og har mye kunnskap derfra og er veldig spesialisert da når det kommer til gård. Men det er ikke dratt til det ekstreme der at hun ikke heller har andre kunnskaper som en generalist, at det er liksom, det er ingenting annet de andre kan gjøre.

I likhet med barnehagelærer 1 så trekker barnehagelærer 3 frem motivasjonen til den ansatte som en viktig faktor. Ved at man kan få jobbe med det man har som sitt interessefelt vil man kunne gjøre jobben sterkere, han sier:

Ja altså det går jo på kunnskap og kompetanse og så går det jo og på interessefelt sant, for jeg tenker at hvis man kan få jobbe med noe som man på en måte brenner litt for, så kan det være drivkraften og motivasjonen for å gjøre jobben sterkere.

Videre trekker han frem viktigheten av å spille på hverandres styrker. Mennesker er forskjellig og kommer med forskjellig kunnskap og kompetanse, og denne er viktig og prøve å utnytte for at kvaliteten skal bli best mulig. Likevel ser han nytteverdien i at ansatte skal få prøve seg innenfor nye ting da dette kan være den beste måten å lære på, han sier:

Det betyr ikke at den andre ikke ville mestret eller klart å gjennomføre oppgaven, men. [...] så handler det om at for at ting skal være best mulig, så må vi og spille på hverandres styrker sant? Noen kan være veldig kreativ, veldig god med forming, og da tenker jeg det kan være fint at de får holde på med det. Også er det de som ikke har det som sitt fremste interessefelt eller, ja, de kan også gjøre på en måte det som de har som sin styrke, for eksempel. Sånn at jeg prøver jo på en måte å utnytte den kompetansen som er til det fulle. Samtidig så er det viktig at man må komme ut av komfortsonen og gjøre ting som på en måte kan være ukomfortabelt og kan være vanskelig, for jeg tenker at det gjerne er den beste måten å lære på.

Informantene våre snakker alle om hvordan vi er forskjellige og har forskjellige styrker, samt hvordan man kan få det beste ut av hverandre. Videre blir motivasjon og drivkraft sett på som viktige faktorer for de ansatte når det kommer til å utføre jobben.

4.6 Kunnskapsdeling og kompetanseheving

Flere av spørsmålene i intervjuene handler om kompetanse, samt å tilegne seg ny kunnskap.

Barnehagelærer 1 trekker frem at det er viktig at barnehagelærerne tar ansvar for at øvrig personell har den kunnskapen og kompetansen som skal til for å gjøre en god jobb for barna.

Men da er det jo til syvende og sist tenker jeg barnehagelæreren sitt ansvar at de som er ufaglærte blir lærte da, altså de kan ikke bli faglært, for da må de gå på skole, men hvis ikke de går på skole så er det barnehagelærer og pedagogisk leder som har ansvar for at de blir veiledet, blir opplært da og da tenker jeg at, har han tatt det ansvaret og fått det til, så skal jo det ikke ha noe å si på kvaliteten på enkeltsituasjoner.

Barnehagelærer 2 forteller om at selv i jobbrotasjonen kan enkelte ansatte noen ganger få dra på diverse kurs, og at disse ansatte videre kan berike personalgruppen og barnehagen med ny kunnskap.

Men det hindrer oss ikke for å spesialisere oss, eller bli flinkere i noen ting fordi at av og til så er det noen som er på kurs og blir flink i den biten der for å kunne ta den vitenskapen eller viten tilbake og berike personalgruppen eller avdelingen. For eksempel at noen reiser ut på tegn til tale for å ta det med tilbake igjen, og kanskje deler på kurs og lærer andre.

Tilegnelse av ny kunnskap og deling av denne blir sett på som viktig hos flere av informantene våre.

5.0 Drøfting

I denne delen av oppgaven vil vi benytte oss av funnene, til å drøfte problemstillingen «Hvilke oppfatninger har barnehagelærere om hvordan de ansattes jobbrotasjon kan påvirke kvaliteten i barnehagen». Vi vil først komme inn på kvalitetsbegrepet, hva informantene legger i dette, samt knytte dette opp mot teori. Videre vil vi se nærmere på informantenes praktisering av jobbrotasjon og hva som ligger bak dette valget. Det å benytte seg av den enkeltes kompetanse og styrker, kan være en alternativ måte å organisere de ansatte på. Vi vil se nærmere på om dette kan påvirke de ansattes motivasjon, og deretter ha en betydning for kvaliteten. I en klassisk jobbrotasjon, gjør alle ansatte alle oppgaver. Vi vil derfor videre drøfte hva dette kan ha å si for kvalitet i barnehagen.

5.1 Oppfatninger av begrepet kvalitet i barnehagen

Kvalitet er som tidligere nevnt et komplekst begrep, og bare innenfor barnehagesektoren finnes det mange måter å tolke begrepet på, basert på hvilken kunnskap man innehar. Det viser seg likevel at informantenes forhold til begrepet har flere likheter ved seg. Barnehagelærer 1 trekker blant annet frem at det handler mye om de ansatte i barnehagen, hvordan de er og hvordan de utfører arbeidet sammen med barna. Barnehagelærer 2 trekker og frem at det handler om barnas utbytte av tilbudet, samt rammene som ligger til grunn for arbeidet i barnehagen knyttet til rammeplanen. Disse faktorene stemmer godt overens med definisjonen vi støtter oss på fra Jernes og Alvestad (2022,s.44), som trekker frem at kvalitet handler om blant annet det tilbudet vi gir barna utfra barnehagens rammeverk.

Barnehagelærer 3 trekker frem at barnehagekvalitet handler om de voksnes handlinger ovenfor barna, basert på kunnskap, kompetanse og erfaringer. Dette kan knyttes direkte opp til de «strukturelle og prosessuelle faktorene» som ligger til grunn for hvordan arbeidet blir utført i barnehagen (Gotvassli, 2020, s.44). I tillegg gjenspeiler dette Stortingets krav om personalets kompetanse, organisering og ledelse, for å oppnå god kvalitet (Kunnskapsdepartementet, 2016, s.27-28). Uten å bruke begrepene direkte, trekker informantene både frem prosesskvalitet og strukturkvalitet i defineringen av begrepet. Kvaliteten avhenger både av målbare faktorer som utdanning, kompetanse og kunnskap, men og av mer umålbare faktorer, som hvordan arbeidet utføres ved hjelp av rammeplanen, for å skape en trygg og god hverdag for barna.

5.2 Hva mener informantene om jobbrotasjon?

I forkant av intervjuene fikk informantene våre tilsendt en intervjuguide der vi beskrev hva vi mente med jobbrotasjon (se vedlegg 2). Jobbrotasjon er en måte og fordele arbeidsoppgaver på slik at alle gjør alt. Dette så vi igjen i funnene våre hvor informantene beskriver at enkelte arbeidsoppgaver roteres basert på hvilken vakt du har. Barnehagelærer 1 trekker frem sovevakt, matlaging og rydding som eksempler på dette. Selv om Barnehagelærer 1 er pedagogisk leder, er hun med i roteringen. Barnehagelærer 2 og 3 kommer også med eksempler på rutineoppgaver som er lagt til vaktene, slik som å ta opp brød om morgenen, stengerutiner, og morgensamlinger. En av informantene trekker også frem en stor samlingsstund de hadde hver fredag. Her var det fordelt etter person, slik at det ble laget en plan der alle hadde hver sin uke, uavhengig av om man var pedagogisk leder eller ikke. Barnehagelærer 3 argumenterer for at det å legge noen av oppgavene på vaktene kan være et godt utgangspunkt, fordi alle vet hva de skal gjøre. Man trenger ikke ha en samtale mellom personalet på alt som skal gjøres.

Dette finner vi igjen i Aasen (2018, s. 79) som snakker om at på denne måten blir man ikke like avhengig av individet. Slik at ved for eksempel sykdom eller møter vil det fremdeles være andre som er i stand til å gjennomføre arbeidsoppgavene. Det vil også gi de ansatte flere muligheter til å utvikle seg, muligheter de kanskje ikke hatt fått, hvis de bare hadde jobbet med det de allerede mestrer veldig godt.

Etter gjennomgang av funnene våre har vi fått mye innsikt i hvordan arbeidet fordeles i de forskjellige barnehagene vi har vært i. Noe stemmer godt overens med det vi selv har observert i praksis, mens andre ting var nytt for oss. Noen barnehager har veldig mange av oppgavene lagt til vaktene, mens andre er mer bevisst på å fordele etter andre kriterier, som for eksempel kompetansen og trivselen til de ansatte. Det vi merket oss etter å ha snakket med barnehagelærerne var at de i liten grad skilte på hva som var rutineoppgaver og hva som var pedagogisk arbeid, når det kom til fordelingen.

5.3 Teamledelse

Flere av informantene våre er inne på det de kaller å «spille på hverandres styrker». Barnehagelærer 1 nevner at kvaliteten hadde vært god hvis alle fikk jobbe med det de brenner for og føler at de mestrer. Videre trekker hun frem at hvis man ikke får drive med det man brenner for kan motivasjonen bli lavere. Barnehagelærer 3 kommer inn på det samme og sier

at motivasjonen og drivkraften man får av å gjøre det man brenner for, kan få en til å gjøre jobben sterkere. Barnehagelærer 2 sier at det kan være problematisk at det er de samme voksne som gjør de samme arbeidsoppgavene, siden dette kan føre til at ingen andre får den opplevelsen.

Dette harmonerer med det Skogen (2021, s.47) skriver, at det er viktig å kartlegge kompetansen de ansatte i barnehagen eller teamet har. Alle mennesker er forskjellige og vil naturlig ha forskjellige interesser og forskjellige ting de brenner for. Det vil være positivt for hele barnehagen hvis ansatte får drive med arbeidsoppgaver som harmonerer best med hvem de er og hvilke holdninger, personligheter og verdier de har.

Barnehagelærer 2 tar opp problemstillingen med at det er høyt sykefravær i barnehagen og at det derfor ville vært veldig sårbart og lite praktisk og ha «eksperter» innenfor sitt eget felt. Man har et samfunnsmandat som skal følges og man er pålagt å sikre kvaliteten uavhengig om man har sykdom eller ikke. Videre sier han at man gjerne naturlig blir spesialisert på enkelte ting hvis man for eksempel har gått en landsbrukslinje på videregående. Det er dog viktig at det ikke blir tatt til det ekstreme slik at den ansatte ikke kan gjøre andre arbeidsoppgaver også.

Barnehagelærer 3 tar opp at selv om noen er ekspert innenfor et felt, betyr ikke det at man ikke ville mestre eller klart andre oppgaver. Videre nevner han at ansatte er ulike og har forskjellige interesser og at han derfor prøver å utnytte den kompetansen til det fulle, slik at de ansatte kan drive litt ekstra med det som de har som sitt fremste interessefelt.

Dette passer godt med Skogen & Haugen (2021, s.126) som sier at følelse av kompetanse kan komme av om vi opplever mestring i jobben vi utfører. Det å fordele arbeidet slik at ansatte får drive med det de føler seg kompetent til å gjennomføre vil kunne øke motivasjonen hos de ansatte. Hvis det kun blir tatt hensyn til de ansattes vakt i arbeidsfordelingen, vil man kunne stå ovenfor en arbeidsoppgave man hverken har evne eller kapasitet til å gjennomføre og vil derfor føle at man kommer til kort og ikke opplever mestring. Dette henger sterkt sammen med å føle at man ikke har tilstrekkelig kompetanse.

Alle informantene våre er innom det å få jobbe med noe de brenner for, eller noe som gir en ekstra motivasjon. At man på denne måten hever kvaliteten ved at ansatte vil gjøre jobben sterkere. Hvis man utelukkende følger en arbeidsfordeling der jobbrotasjon benyttes kan dette være til hinder for at man får jobbe med det man trives best med og på denne måten kan kvaliteten senkes. Likevel kom det og frem at jobbrotasjonen gir en form for stabilitet i teamet,

da det er enklere å fylle inn i andres arbeidsoppgaver ved sykefravær.

5.4 Jobbrotasjonens mulige påvirkning av kvalitet

Ved en delvis eller fullstendig jobbrotasjon, vil det i mange barnehager føre til en flat struktur, der alle kan gjøre «alt». Her kan assistentene få stor innflytelse i arbeidet på bakgrunn av lang erfaring eller god kompetanse. Det er pedagogisk leders ansvar at kvaliteten på arbeidet som blir gjennomført er god, i alle ledd fra planlegging til gjennomføring og vurdering (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.16). Dette innebærer å selv delta, observere og veilede personalet. Barnehagelærer 1 trekker frem nettopp dette, at kvaliteten på arbeidet ikke har noe med hvem som utfører det, så lenge pedagogen har lyktes med å lære opp eller veilede de ansatte.

Barnehagelærer 2 ser verdien i at vi har en flat struktur, og forteller at den er nyttig for å «passe på at vi ikke skaper sånn elite eller klasseforskjeller i barnehagen, for det er det allerede nok av». Videre gir han eksempelet med at det vil være problematisk for han å ikke skulle ta oppvask fordi han er pedagog, da det vil skape mindre likestilling. Han trekker og frem at det å gjøre samme oppgave flere ganger, over lenger tid vil kunne prege personens trivsel og gå utover kvaliteten. Han vektlegger at han er like viktig i hans rolle, som assistentene er i deres rolle, utenom hans ekstra lederansvar.

Utfordringen med flat struktur i barnehagen er ifølge barnehagelærer 3, at de voksne er mer opptatt av hverandres følelser, heller enn hva som er best for barna. Likevel ser han viktigheten av å la de ansatte medvirke og å få sin stemme hørt, da dette er det som skaper et team der de ansatte ønsker å samarbeide med lederen.

I intervjuene kommer det frem at informantene er opptatt av både barn og voksne for god kvalitet. Likevel er det barnas trivsel, barnas opplevelser og det tilbudet vi som voksne kan gi barna, som er det som kjennetegner god kvalitet ifølge informantene. Når det gjelder jobbrotasjon, virker det som informantene er opptatt av de ansatte og deres trivsel eller kompetanse. Dette stemmer likevel godt overens med Skjæveland (2019, s.52) som mener at utviklingen av en lærende organisasjon indirekte henger sammen med barnas beste. Å finne en organisasjonsform som skaper fornøyde ansatte som føler på medvirkning, mestring, kompetanse og utvikling, vil kunne bidra til å skape bedre kvalitet for barna.

Årsaken til at klassisk jobbrotasjon blir benyttet i mange barnehager fremdeles, er ifølge Aasen (2018, s.80), at vi i barnehagen har stort fokus på relasjoner mellom ansatte, og assistentenes trivsel. Dette fenomenet viser seg tydelig hos flere av informantene som er opptatt av likestilling, heving av assistentenes kompetanse, og godt samarbeid der alle får medvirke.

Aasen (2018, s.81) legger frem at et av problemene jobbrotasjonen kan føre til, er at skillet mellom pedagog og ufaglært blir visket ut. Barnehagelæreren blir nødt til å forenkle sin egen fagkunnskap for at assistentene skal ha tilstrekkelig kunnskap og kompetanse til å gjennomføre alle oppgavene i jobbrotasjonen. Det pedagogiske nære arbeidet med barna kan bli utført av en assistent, mens pedagogen lager maten. Ved en slik inndeling kan kvaliteten på arbeidet ovenfor barna bli mer tilfeldig, da pedagogen ikke er til stede og kan kvalitetssikre (Aasen, 2018, s.81-82).

Differensieringen mellom de ulike utdanningsnivåene blir i mindre grad tatt opp av informantene våre. Dette kan være en av årsakene til at jobbrotasjon blir benyttet i så stor grad og den flate strukturen som er i barnehagen, sjeldent blir utfordret. Jobbrotasjon er en tradisjonell organiseringsform, som viser seg å være praktisk i barnehagen. Likevel er det ikke sikkert at en fullstendig jobbrotasjon er den optimale organiseringsformen for å sikre best mulig kvalitet i en lærende organisasjon. Dette er noe som kommer frem spesielt hos en av informantene som selv bekrefter at den flate strukturen jobbrotasjon fører til, kan bidra til å viske ut skillet mellom faglig leder og assistent.

5.5 Barnehagen som lærende organisasjon

Jobbrotasjon er en tradisjonell og enkel måte å organisere hverdagen i barnehagen på. Det er naturlig at mange benytter seg av jobbrotasjon da det kan lette en del av lederarbeidet, da alle ansatte til enhver tid vet hva de skal gjøre, utfra hvilken vakt de har. Aasen (2018, s.81) oppfatter jobbrotasjonen som såpass «innarbeidet i barnehagekulturen at den sjelden blir tatt opp til vurdering». Likevel er vi barnehagelærere pliktig å følge rammeverket, som fremover fokuserer på å finne gode måter å organisere hverdagen og personalet i barnehagen på (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.34). Dette henger tett sammen med å være en lærende organisasjon og se hvordan alt henger sammen, i arbeidet mot god kvalitet.

Barnehagelærer 1 trekker frem nettopp dette med at det har vært flat struktur i barnehagen i alle år, og at denne er vanskelig å komme bort fra. Noen ansatte respekterer det å ha ansatte over

seg, mens andre ikke gjør det. Hun mener dette kan henge sammen med hvor lenge en har arbeidet i barnehagen. Dette er mentale modeller som kan ha satt sitt preg på barnehagens praksis og som hindrer nytenkning i organiseringen (Jernes & Alvestad, 2022, s.22). Hvis strukturen i personalgruppen blir for flat, kan det bli vanskelig å arbeide effektivt mot en bedre praksis, noe vi som barnehagelærere eller pedagogiske ledere er pliktig å gjøre. I barnehagen er det barnehagelæreren som skal ha det faglige ansvaret, samt ansvaret for at kvaliteten er tilstrekkelig.

Barnehagelærer 2 mener jobbrotasjonen ikke hindrer de ansatte å spesialisere seg eller bli flinkere i enkelte ting, og at en likevel kan arbeide med personlig mestring gjennom denne organisasjonsformen. Han legger frem at enkelte ansatte innimellom drar på kurs for å kunne ta denne vitenskapen tilbake til personalgruppen og dermed drive gruppelæring hvor personalgruppen sammen tilegner seg ny kunnskap. En lærende organisasjon er «en organisasjon som evner å skape ny forståelse og bruke denne til å gjøre noe den ikke var i stand til tidligere» (Jernes & Alvestad, 2022, s.17). Barnehagelærer 2 ser stor verdi i at personalet videreutvikler kunnskapen de allerede har, da dette både er bra for personlig mestring via spesialisering, men og gruppelæring som kan heve kvaliteten totalt på avdelingen.

Ved spørsmål om hvordan arbeidsoppgavene fordeles i personalgruppen, svarer barnehagelærer 3 at enkelte oppgaver kan fordeles utfra interesse og at han verdsetter den enkeltes kompetanse. Likevel legger han vekt på at det er viktig å komme ut av komfortsonen og gjøre vanskelige ting, fordi det er der læring skjer. Senge (ref. I Jernes & Alvestad, 2022, s.17) har et sterkt fokus på «kontinuerlig læring, både individuelt og kollektivt». Uavhengig av hvilken organisering vi driver og hvor godt vi opplever at denne fungerer, er vi ikke frikjøpt fra å arbeide med utvikling og kompetanseheving blant de ansatte. For å være en lærende organisasjon må du dermed endre hele tankesettet rundt organisasjonen og hva målet er, da målstreken hele tiden vil flytte seg i takt med samfunnet. Prosessen er alltid i fokus, og vi må tørre å stille spørsmål til om dette påvirker kvaliteten på en hensiktsmessig måte. Vi som ledere må strebe etter å mestre systemtenkning, slik at vi klarer å fange opp hvordan de forskjellige valgene vi tar, påvirker kvaliteten i resten av organisasjonen (Jernes & Alvestad, 2022, s.28).

6.0 Oppsummering

I denne oppgaven har vi gjennom en kvalitativ undersøkelse prøvd å finne ut hvordan ansatte i barnehagen fordeler arbeidsoppgaver seg imellom, og om dette kan ha en påvirkning på kvaliteten som blir levert. Dette har vi gjort ved å intervjuer barnehagelærere som jobber i barnehage for å besvare problemstillingen vår: Hvilke oppfatninger har barnehagelærere om hvordan de ansattes jobbrotasjon kan påvirke kvaliteten i barnehagen?

Det har vist seg i løpet av prosjektet, at jobbrotasjon både har styrker og svakheter. Dette er noe informantene gir tydelige eksempler på. Ved å forske på dette feltet ønsker vi å bidra med kunnskap om hva barnehagelærere mener om dette temaet, og hvorfor man eventuelt kan gjøre det annerledes i fremtiden. Fram mot 2030 skal vi som sagt arbeide med å få erfaringer med nye organiseringsformer i barnehagen, noe som krever kunnskap om organiseringens påvirkning av kvaliteten i barnehagen. Derfor mener vi at dette bachelorprosjektet er særlig relevant i barnehagefeltet de neste årene.

I løpet av dette prosjektet har vi blitt presentert for flere forskjellige synspunkter på hvordan jobbrotasjon kan påvirke kvaliteten i barnehagen. Ved å se på helheten av informantenes oppfatninger innenfor dette feltet, kan det virke som at den ideelle organiseringsformen er en kombinasjon av jobbrotasjon, og det å være ekspert innenfor sitt felt. Rutineoppgaver som ikke omhandler barna, behøver gjerne en fast organisering som flyter av seg selv, ved at alle vet hvem som skal gjøre hva til enhver tid. Det pedagogiske arbeidet med barna derimot, bør være mer dynamisk, da dette blir beriket av individets ekstra engasjement og kompetanse. Arbeidsfordelingen her bør være mer åpen for å verdsette den enkeltes kompetanse, til det beste for barna og kvaliteten, uten at dette skal gi personen enerett på å inneha denne kompetansen. Som barnehagelærer 1 sier «Kvaliteten hadde nok vært bra hadde du hatt hver enkelt som kunne bare kjøre på med det de virkelig mestrer og brenner for».

7.0 Litteraturliste:

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

Aasen, W. (2019). Vilkår for utvikling av en lærende barnehage – teamledelse og teamlæring i barnehagen. I S. Mørreaunet, K. Gotvassli, K.H. Moen, E. Skogen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage* (2.utg, s.255-276). Fagbokforlaget.

Gotvassli, K.A. (2020). *Kvalitetsutvikling i barnehagen: Fra vurdering til ny pedagogisk praksis*. Universitetsforlaget.

Jernes, M & Alvestad, M. (2022). *Barnehageutvikling*. Universitetsforlaget.

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (6.utg). Abstrakt forlag.

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir. <https://www.udir.no/contentassets/7c4387bb50314f33b828789ed767329e/rammeplan-for-barnehagen%E2%80%9494bokmal-pdf.pdf>

Kunnskapsdepartementet. (01/2023). *Barnehagen for en ny tid* (Nasjonal barnehagestrategi mot 2030, F-4481). Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/5bf0d0ed9f7442cdb630c749abb8959/no/pdfs/barnehagen-for-en-ny-tid.pdf>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utg). Gyldendal Akademisk.

Larsen, A.K. (2017). *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig metode* (2.utg). Fagbokforlaget.

Løkken, G. & Søbstad, F. (2017). *Observasjon og intervju i barnehagen* (4.utg).

Universitetsforlaget.

Skjæveland, Y. (2019). Barnehagen som lærende organisasjon i ein politisk kontekst. I S.

Mørreaunet, K. Gotvassli, K.H. Moen, E. Skogen (Red.), *Ledelse av en lærende barnehage* (2.utg, s.41-62). Fagbokforlaget.

Meld. St. 19 (2015-2016). *Tid for lek og læring: Bedre innhold i barnehagen*.

Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-20152016/id2479078/?ch=1>

Skogen, E. (2021). Ledelse i barnehagen. I E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen* (s. 23-54). Fagbokforlaget.

Skogen, E. & Haugen R. (2021). Motivasjon og selvbestemmelse. I E. Skogen (Red.), *Å være leder i barnehagen* (s. 113-147). Fagbokforlaget.

Vedlegg 1 – Informasjonsskriv

Vil du delta i bachelorprosjektet

«Hvordan kan de ansattes jobbrotasjon påvirke kvaliteten i barnehagen?»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å undersøke hva barnehagelærere tenker om jobbrotasjon i barnehagen, og hvordan dette kan påvirke kvaliteten. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I barnehagen arbeides det kontinuerlig med kvalitetsutvikling. Foreldre, barn, samfunnet og personalet har forskjellige behov og kriterier for hva som kan kalles god kvalitet. I dette forskningsprosjektet ønsker vi å undersøke hvordan jobbrotasjonen på avdelingen kan påvirke kvaliteten vi tilbyr barna. Denne informasjonen vil vi analysere og bruke i utformingen av vår bacheloroppgave i barnehagelærerutdanningen.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Det er vi som studenter Eirik Ullensvang Hartvedt og Andrea Strandhus Karlsen som gjennomfører prosjektet med veiledning fra Kristine Hjelle.

Høgskulen på Vestlandet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ønsker i dette prosjektet å intervjuer barnehagelærere, tidligere kalt førskolelærere, for å

høre deres tanker om jobbrotasjon og arbeidsfordeling i forhold til kvaliteten barnehagen tilbyr barna. Du har fått tilbud om å delta fordi du er utdannet barnehagelærer/førskolelærer og jobber i barnehage. Vi har valgt å intervju barnehagelærere fordi de har det samme teoretiske grunnlaget for å faglig sette seg inn i problemstillingen. Ved å intervju barnehagelærere i forskjellige barnehager, ønsker vi å få et nyansert syn på hvordan dette fungerer i praksis. Mange barnehager benytter jobbrotasjon som en måte å fordele både rutineoppgaver og pedagogisk arbeid. Selv om din barnehage ikke skulle gjøre det på denne måten, er vi interesserte i å snakke med deg, både for å høre hvordan deres løsning fungerer, samt dine tanker om jobbrotasjon generelt.

Hva innebærer det for deg å delta?

I dette prosjektet vil vi ta i bruk semistrukturert intervju med fleksibel intervjuguide. Dette innebærer at vi har en intervjuguide vi følger, men at vi kan stille oppfølgingsspørsmål eller ta innspill fra deg som intervjuobjekt om det skulle bli relevant.

I dette forskningsprosjektet vil du motta et infoskriv om prosjektet, samt en intervjuguide som inneholder spørsmålene vi ønsker å stille deg. På denne måten kan du forberede deg om du ønsker dette. Du kan velge å ikke svare på enkelte spørsmål om du ønsker det, og du kan stille spørsmål om det du lurer på når som helst.

Under intervjuet vil vi gjøre lydopptak. Dette er gunstig fordi vi slipper å notere underveis og dermed risikere å ikke få med oss all informasjon. I etterkant av intervjuet vil lydopptaket bli transkribert og alle navn eller andre opplysninger som kan føre til identifisering vil bli anonymisert. Korte sitat kan bli gjenbrukt i oppgaven. Ved å benytte lydopptak slipper vi å tolke egne notater, men kan heller lytte til dine direkte sitater. Det vil ikke hentes inn noen personlige opplysninger om deg utenom din stillingstittel i barnehagen, samt ca. hvor lenge du har jobbet som barnehagelærer.

Hvis bacheloroppgaven blir vellykket og vi får en god karakter, kan den bli publisert på HVL Open. Det vil ikke være mulig å identifisere deg i denne oppgaven, da alt anonymiseres.

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 skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- *Det er kun Kristine Hjelle (veileder), Eirik Ullensvang Hartvedt (student) og Andrea Strandhus Karlsen (student) som vil ha tilgang til disse opplysningene. • Navnet ditt vil ikke bli brukt på noen som helst måte i denne oppgaven og du vil omtales med stillingstittel og antall års erfaring. F.eks. «barnehagelærer 1 (8 år)».*

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 23.mai 2024. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger slettes fra alle våre enheter. Dette inkluderer lydopptak. Det eneste som vil stå igjen er deler av det transkriberte intervjuet som er skrevet i bacheloroppgaven, men dette vil være helt anonymisert.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskulen på Vestlandet har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet lydopptak med deg

- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- *Høgskulen på Vestlandet ved Kristine Hjelle (veileder)*, Kristine.Hjelle@hvl.no.
- 600313@stud.hvl.no – Eirik Ullensvang Hartvedt, student
- 600140@stud.hvl.no – Andrea Strandhus Karlsen, student

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Kristine Hjelle

(Veileder ved HVL)

Eirik U. Hartvedt & Andrea S. Karlsen

(studenter ved HVL)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*sett inn tittel*], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i *intervju med lydopptak*.
- *at dette lydopptaket oppbevares frem til prosjektets slutt og deretter slettes.*
- *at det transkriberte intervjuet kan benyttes i bacheloroppgaven og ev. publiseres på HVL open i etterkant.*
- *at mine personopplysninger oppbevares til prosjektets slutt og deretter slettes.*

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2 – Intervjuguide

Intervjuguide

«Hvordan kan de ansattes jobbrotasjon påvirke kvaliteten i barnehagen?»

1. Hvor lenge har du arbeidet som barnehagelærer i barnehage?
2. Hva er din oppfatning av hva kvalitet i barnehagen er?
3. Hvordan er avdelingen din strukturert? Base, avdeling, antall barn og voksne.
4. Hvordan er arbeidsfordelingen til de ansatte strukturert på deres avdeling?
 - a. Blir jobbrotasjon benyttet i denne arbeidsfordelingen?
 - b. Hvordan vil du i så fall beskrive jobbrotasjonen på deres avdeling?
 - c. Hva påvirker/avgjør hva som gjøres av hvem, på avdelingen/basen?
 - d. Blir den enkeltes kompetanse og erfaring avgjørende for arbeidsfordelingen?
 - e. Hvis ja, hvordan vil du beskrive hvordan arbeidsoppgavene fordeles på avdelingen/basen?
5. Hva tenker du om arbeidsfordeling og kvalitet? Kan arbeidsfordeling påvirke kvaliteten, i så fall hvordan?
 - a. Burde arbeidsfordelingen være mer stillingsbasert? F.eks. pedagogen er med barna, gjennomfører pedagogiske oppgaver som samlingsstund og aktiviteter, mens assistenten tar oppvask, lager mat, vasker border?
 - b. Som barnehagelærere kan vi være enige i at pedagogikk finnes overalt, hvis vi vil. Oppvask kan være en pedagogisk aktivitet hvis vi tar med barna. Er det tid til dette? Fungerer dette egentlig i praksis?

6. Har det noe å si for kvaliteten på avdelingen om det er en assistent, fagarbeider eller barnehagelærer som er på jobb mener du?

7. Føler du at du får drive med det du er best på i barnehagen sammen med barna? Eksempler kan være, natur & friluftsliv, kunst aktiviteter eller andre prosjektarbeid.
 - a. Isåfall, hvordan legges det til rette for at du får drive med det? Hvis ikke, hva hindrer det.

 - b. Tenker du at dette påvirker den kvaliteten du tilbyr barna? Blir kvaliteten best av at alle må gjøre alt utfra vakt eller tildeling av oppgaver, eller at man får være «ekspert» innenfor eget felt?

8. Er det noe vi ikke har spurt om som du ønsker å ta opp eller tilføye?