

Masteroppgave

Juni 2022

«Det handler jo bare om antall voksne fysisk tilstede i bygningen»

**En kritisk refleksjon over dagens vikarordning og hvordan den påvirker
kvaliteten i barnehagen**

Helga Jona Gudbrandsdottir

Masterstudium i barnehagekunnskap



OsloMet – storbyuniversitetet

**Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier Institutt for
Barnehagelærerutdanning**

Forord

Og plutselig var fire år med eksamensangst et fjernt minne.

Det har vært fire lærerike år. Jeg har hatt gleden av å bli kjent med engasjerte medstudenter som skapte rom for gode diskusjoner under forelesningene. Jeg har truffet kunnskapsfulle forelesere som alle på sin måte har inspirert og motivert. Og ikke minst har jeg fått muligheten til å utvikle meg selv.

Først og fremst vil jeg takke Olav Hovdelien som på rekordkort tid har veiledet meg gjennom et kaos av tanker og tekst. Takk for at du har svart på mailer og for oppmuntring til tross for ganske dårlige prognoser. Uten deg er jeg ganske sikker på at jeg hadde gitt opp!

Jeg må rette en stor takk til mine informanter. Takk for at dere stilte opp på kort varsel og for at dere var engasjert og ga meg mye materiale å jobbe med. Jeg håper jeg har fått frem budskapet deres og at dere finner stemmen deres i oppgaven.

Ida og Ingvild! Mine største støttespillere og egen private heiagjeng! Takk for at dere har stilt opp som korrekturlesere og motivatorer og for at dere har hatt troen når jeg har mistet den selv. Takk!

Takk til Ragnar. Min kjære ektemann som gjennom fire år har tatt på seg rollen som alenepappa i perioder og hatt en noenlunde kontroll på hjemmesituasjonen når jeg har mistet den. Takk for at du alltid har hatt troen på at jeg skulle få det til, selv om du egentlig ikke har fått med deg hva jeg har studert. Som du har sagt når jeg har begrunnet mitt fravær; Bare si hvilke dager du blir borte, resten trenger jeg ikke å vite.

Takk til mine barn som gjennom studiet gikk fra to til tre. Dere dytter meg fremover på så mange måter og på grunn av dere gir jeg aldri opp! Takk for at dere er så glad i Grandiosa med pappa når mamma har tilbrakt tiden sin på biblioteket. Takk for at dere ikke har

kommentert at julepynten ikke alltid har vært oppe til 1. desember og for at dere har akseptert at livet har vært litt kaos i perioder.

Takk til mamma, pappa, Herdis og Stefania for all hjelp og for oppmuntring og forståelse for at jeg til tider har vært oppgitt og sliten.

Kjære kollegaer i Hammersborg barnehage som gjennom fire år hørte på meg sutre og klage over eksamen og arbeidskrav. Takk for tilrettelegging slik at jeg kunne gjennomføre studiet og for gode diskusjoner og innspill til siste slutt! En spesiell takk til Kjersti som dyttet meg ut i studiet når jeg nølte!

Sammendrag

Tema for masteroppgaven er bruk av ukjente vikarer i barnehagen. Kjernen i oppgaven er hvordan kvaliteten i det pedagogiske arbeidet påvirkes når en fast ansatt byttes ut med en fremmed person, med særlig fokus på personalets kompetanse, barnas behov for omsorg og samarbeid for barnets beste. Jeg retter søkelyset på Rammeplanen for barnehagen og føringer for bemanning for å se om dette samsvarer med pedagogisk leder sine opplevelser når de skal veilede ukjente vikarer gjennom dagen.

Oppgavens vitenskapelige utgangspunkt er fenomenologi og hermeunetikk med kritisk refleksjon. Jeg har benyttet fokusgruppeintervju som metode for å svare på forskningsspørsmål. Alle valg som er tatt i prosessen er presentert og forklart. Funnene er presentert og drøftet gjennom en tematisk analyse.

Funnene viser at for de informanter som deltok, kan det settes spørsmålstegn ved dagens vikarordning. Informantene beskrev en stressende hverdag hvor de følte at de ikke gjør den jobben de har blitt ansatt til. Det kom frem at barnas behov ikke blir tilstrekkelig ivaretatt og at bruk av ukjente vikarer vil svekke barnehagens kvalitet.

Abstract

The theme for the master's thesis is the use of unknown substitutes in kindergarten. The core of the thesis lies in how the quality of the pedagogical work is affected when a full time employee is replaced by a stranger. The main focus is on the staff competence, young children need for care and cooperation for the best interest of the children. I put "Rammeplanen for barnehagen" in focus as well as various guidelines for staffing to see if this holds up to the experiences of the educational leader when they are to guide an unknown substitute through the day.

The master's theoretical basis is within the phenomenological and hermeneutics with a critical reflection. I have used focus group interviews as a method to answer my research questions. All choices made throughout the process is presents and explained. My findings are presented and discussed through a thematic analysis.

My findings show that for these informants, there can be asked some questions about the substitute arrangement we use today. The informants described a stressful workday where they felt they do not do the job they were hired to do. The findings also show that the children need for care were not met, and that the use of unknown substitutes will weaken the quality of the kindergarten.

Innholdsliste

1.0 Innledning	8
1.1 Personlig begrunnelse for valg av tema	8
1.2 Problemstilling	10
1.2.1 Forskningsspørsmål.....	11
1.3 Studiens oppbygning	12
1.4 Studiens vitenskapelige forankring	13
1.5 Studiens avgrensing	14
2.0 Teoretisk rammeverk	16
2.1 Tidligere forskning	16
2.2 Bemanning	17
2.3 Relevante føringer om kvalitet i barnehagen fra Rammeplanen	17
2.2.1 «Et kompetent personale»	18
2.2.2 «Omsorg».....	19
2.2.3 «Barnets beste»	20
2.4 Pedagogisk leder	22
2.5 Relevante begrep	23
2.4.1 Kvalitet	23
2.4.3 Trygghet	24
2.4.2 Tilknytning.....	24
3.0 Metode	26
3.1 Studiens vitenskapelige tilnærming	27
3.1.1 Fenomenologi	27
3.1.2 Den hermeunetiske sirkel og kritiske refleksjoner	28
3.2 Det kvalitative forskningsintervju	29
3.2.1 Fokusgruppeintervju	29
3.2.2 Utvalg	30
3.2.3 Gjennomføring av intervjuene	30
3.2.4 Kritikk av metoden	31
3.3 Forskerens rolle	31
3.4 Forskningsetikk	32
3.5 Tematisk analyse	33
4.0 Resultat	35
4.1 Vurderinger	35
4.2 Forventninger	39
4.3 Informasjon	42
4.4 Arbeidsoppgaver	44
4.5 Reaksjoner	48
4.5.1 De minste barna.....	50
4.5.2 De store barna.....	51
4.5.3 Barn med spesielle behov	53

4.6 Pedagogiske arbeidet.....	53
5.0 Konklusjon	61
5.1 Hvordan kan kravet om et kompetent personale opprettholdes ved bruk av ukjente vikarer?	61
5.2 Hvordan kan barnehagen ivareta barnas behov for omsorg ved bruk av ukjente vikarer? ...	63
5.3 Hvordan kan barnehagen jobbe for barnets beste når de bruker ukjente vikarer?	64
6.0 Avsluttende kommentar	65
Litteraturliste.....	66
Vedlegg	

1.0 Innledning

Å skrive denne masteren har vært en krevende prosess. Gjennom studiet har vi studenter alltid fått utdelt spørsmål vi skal svare på i form av ferdige eksamensoppgaver.

Forventningene har vært klare og vår største oppgave har vært å finne teori til å svare på en problemstilling som allerede er gjort klar for oss. Men nå skal vi selv presentere en problemstilling og skape våre egne forventninger. Det finnes et rammeverk for hva som kreves av oss masterstudenter, men vi skal selv stå for innholdet vi leverer fra oss og kunne gjøre rede for hvorfor vår oppgave er relevant for barnehageyrket.

Gjennom innledningen vil jeg presentere oppgaven og ta deg som leser gjennom beslutningsprosessen. Jeg vil presentere problemstillingen og gjøre rede for hvorfor jeg ønsker å se nærmere på akkurat dette emnet. Jeg vil også redegjør for studiens vitenskapelige forankring, oppbygging og avgrensing slik at du som leser kan få en forståelse for hva du kan forvente av denne oppgaven.

1.1 Personlig begrunnelse for valg av tema

Samspillet mellom voksne og barn fungerer på mange ulike måter, det de har til felles er at samspillet bygger på relasjoner som tar tid å bygge. Jeg har hørt fra mange kolleger at de trer inn i en rolle når de går på jobb, en rolle hvor de har mye tålmodighet og forståelse for barns undring. En rolle hvor de lever seg inn i barnas verden og forstår leken på en annerledes måte en hva de gjør utenfor barnehagens vegger. Barna går også inn i sine roller, men kanskje ikke bevisst. De forstår at det er annerledes i barnehagen en hjemme. De vet at det er de voksne som skal passe på dem men de voksne er ikke de samme som passer på dem hjemme. De forstår at det er andre sett med regler de skal forholde seg til og at de ofte må vente på tur i barnehagen. Rundt de voksne i barnehagen kan barna bli litt annerledes. Noen barn synes det går helt greit, mens andre bruker lang tid å bli vandt til sin nye hverdag og kan oppleve situasjonen utfordrende; ulike situasjoner byr på ulike samspill og de voksne i barnehagen må tilpasse sine roller til barna.

Jeg jobbet i mange år som assistent i barnehage på Island. Barna rundt meg ble en del av hverdagen min, de ble gjengen som jeg var med hver dag. De ble glade når de så meg i

barnehagen, og jeg kjente på en glede når jeg så dem. Det var til og med en glede å treffe tilfeldig på de i byen. Denne relasjonen mellom meg, en voksen, og barna oppstod naturlig når jeg var sammen med dem hver mandag til fredag. Relasjonen tok naturligvis tid å bygge, men tiden var vår venn. Gjennom naturlige samspill i lek og hverdagslige situasjoner ble barna trygge på meg og jeg ble kjent med dem og deres behov. Dagene i barnehagen var ikke lengre så skumle når de var blitt trygge rundt meg, den voksne som skulle passe på.

Når tiden kom for meg å ta en utdanning, valgte jeg å studere barnevernspedagogikk. Jeg ønsket mer kunnskap om relasjoner mellom voksne og barn. Jeg ble fort inspirert av Vigdis Bunkholdt og hennes kunnskap om barns utvikling. Hennes bøker var gjengangere på referanselistene mine og hun fortsetter å inspirere meg den dag i dag. Etter endt studie fortsatte jeg å jobbe i barnehage, men denne gangen som pedagogisk leder i kommunal barnehage i Oslo. Overgangen fra assistent på Island til pedagogisk leder i Norge var spennende og lærerik, men også skummel. Jeg hadde nå mer kunnskap om barn og barns behov og skulle nå vise at jeg hadde nok kunnskap og erfaring til å utøve den rollen jeg ble ansatt til. Man fra å ha størsteparten av min erfaring med meg fra Island var det naturligvis enkelte ting jeg ikke var forberedt på. Mat for eksempel, på Island har barnehagene egen kokk og kjøkkenhjelp. Nå var jeg selv plutselig både kokk og kjøkkenhjelp. Det var mye ekstraarbeid i tillegg til alle andre oppgaver jeg skulle utføre hver dag. Men som pedagog så jeg mulighetene i det og brukte mine ressurser til å bli en god kokk med mange små kjøkkenassistenter. En annen stor forskjell var oppfølgingen av barn med spesielle behov. I Oslo fikk de mye tettere oppfølging fra fagpersoner og individuelle planer. En gledelig overraskelse, ti av ti! Men ingenting kunne forberede meg på bemanningssituasjonen og det høye antallet vikarer som var innom barnehagen i løpet av en uke. Første gangen jeg ble bedt om å «bestille vikar» trodde jeg det var en spøk. De kunne da ikke for alvor mene at jeg skulle at jeg skulle ringe et byrå som sendte en vikar hverken jeg eller barna før hadde møtt? På Island er vikarene fast ansatt som nettopp det, en vikar som kan fylle rollene til de ansatte som mangler. De er i barnehagen hver dag og barna blir kjent med dem. Men det viste seg at det ikke var en spøk. Jeg bestilte en vikar på samme måte som jeg ville ha bestilt en pizza og jeg har siden 2016 undret meg over om dette faktisk er en forsvarlig praksis.

Jeg har lett etter forskning som Oslo kommune, og øvrige byer i Norge, hadde festet sin lit til men det var lite å finne på dette temaet. Jeg har siden jeg startet på denne utdanningen i 2018 vært ganske bestemt på at jeg ville se nærmere på denne problemstillingen. Jeg har ønsket å prate med andre pedagoger om hvordan de opplever ordningen med å sette inn ukjente vikarer når det mangler en fast ansatt. Kanskje satt de med kunnskap jeg ikke hadde eller hadde perspektiv som jeg selv ikke hadde tenkt over.

1.2 Problemstilling

Som det kommer frem i punkt 1.1 har jeg lenge hatt lyst å utforske bruken av ukjente vikarer nærmere. Det finnes mange sider å belyse når det gjelder dette temaet; Hvordan startet denne praksisen? Hvordan oppleves det for vikarene å være nye i barnehagene? Hvordan opplever foreldrene å gi fra seg barnet sitt til en fremmed? Hvilken opplæring får vikarene når de kommer i barnehagen? Å finne min vei i denne jungelen av spørsmål har vært en lang prosess, selv om jeg tidlig visste at det var barnas behov som skulle være hovedfokus. Som det kommer frem i Barneloven § 30 (1982) skal et barn være ivaretatt av en trygg omsorgsperson i livets første fase. Dette kan være mor, far eller en annen person som skal gi de varme, trygghet og nærhet. I tillegg til å krav på det, er det også slik at det er et grunnleggende behov hos barn å ha stabile og tilgjengelige voksne rundt seg som både forstår og bekrefter barnas signaler (Bunkholdt, 2000, s. 61). Som utdannet barnevernspedagog står trygghet og tilknytning høyt i mitt arbeid med barn. For at barna skal føle på trygghet, må også de voksne som tar vare på dem hver dag føle seg trygge i sin rolle i barnets liv.

Barnehagens historie i Norge starter i 1837 i Trondheim når det første barneasylet åpnet. Hundre år senere endres navnet til daghjem og det ble en mer pedagogisk skoleforberedende institusjon. Det var ikke krav til utdanning for å jobbe i et daghjem, men det var riktig nok krav til at de ansatte skulle inneha moderlig omsorg (Balke, 1995, s. 243). Vi har gått fra å se på barnehage som en forlenging av hjemmet til å se på den som en institusjon for lek og læring og det er nå krav om utdanning for å jobbe som pedagogisk leder. Det er ikke krav om utdanning for å jobbe som assistent eller kjøkkenhjelp, eller vikar.

I januar 2019 ble det avholdt en konferanse i forbindelse med Goban-prosjektet; Norges største forskningsfelt innenfor barnehagefeltet hvor de presenterte sine funn i studien «Blikk for barn» (goban.no, 2019). Gjennom dette prosjektet ble det sett nærmere på hvordan norske barnehager påvirker barnehagebarn, hva karakteriserer en god barnehage og hvilke faktorer påvirker barnas trivsel. Prosjektet tok sikte på å studere kvaliteten i norske barnehager og de fant at kvaliteten på samspillet mellom voksne og barn har forbedringspotensiale (Os & Winger, 2019, s. 2). Jeg ble overrasket over mangel på forskning på vikarbruk da de hevder at samspillet mellom voksne og barn er det aspektet ved kvalitet har størst betydning for barnas trivsel. Det er tilsynelatende økt fokus på å utvikle barnehagen som en pedagogisk virksomhet og lærende organisasjon og derav økt krav og forventinger til ansatte. Med det undrer jeg meg over at det ikke foreligger mer konkret forskning på vikarordninger i norske barnehager.

Med utgangspunkt i manglende informasjon om dette emnet, og sammensetningen av barns rettigheter, barns behov og barns utvikling at følgende problemstilling presenteres:

«Det handler jo bare om antall voksne fysisk tilstede i bygningen»

En kritisk refleksjon over dagens vikarordning og hvordan den påvirker kvaliteten i barnehagen.

1.2.1 Forskningsspørsmål

Hvordan kvaliteten i barnehagen påvirkes når det kommer inn ukjente vikarer er et stort spørsmål, og ikke noe en kan svare på i en masteroppgave. Kvaliteten i barnehagen kjennetegnes av mange faktorer og samspillet mellom disse. Det er derfor relevant å bryte ned problemstillingen til mindre forskningsspørsmål som kan hjelpe meg å belyse de temaene jeg ønsker å vite mer om, og etterhvert informere deg som leser om. Som det kommer frem hos Kvale og Brinkmann (2018, s. 164) er det forskjell på problemstilling, forskningsspørsmål og intervju spørsmål. Her velger jeg å bruke en pyramide som eksempel; På toppen finner man problemstillingen. Den gir oss en idé av hva oppgaven handler om. Under problemstillingen kommer forskningsspørsmålene som skal hjelpe oss å finne svar på problemstillingen. Forskningsspørsmålene er selve kjernen i oppgaven, det er de vi ønsker svar på for å kunne forme et svar på den overordnede problemstillingen. På bunnen finner

man intervju spørsmålene som går i dybden på forskningsspørsmålene. Intervju spørsmålene er en del av metoden som blir brukt i studien.

Jeg startet med ca. 15 forskningsspørsmål som alle var relevante og interessante, og jeg kunne uten tvil ha formulert flere spørsmål. Men på grunn av masteroppgavens omfang måtte jeg begrense meg. Gjennom analysen fikk jeg egentlig flere spørsmål enn svar men jeg valgte til slutt tre spørsmål som jeg mener kan gi meg en grunnmur for senere drøfting av innsamlet data. Spørsmålene er inspirert av Rammeplanen for barnehagen da dette er barnehagens viktigste verktøy til å legge opp sitt pedagogiske arbeid.

De tre forskningsspørsmålene er:

- 1 *Hvordan kan kravet om et kompetent personale opprettholdes ved bruk av ukjente vikarer?*
- 2 *Hvordan kan barnehagen ivareta barnas behov for omsorg ved bruk av ukjente vikarer?*
- 3 *Hvordan kan barnehagen jobbe etter barnets beste prinsippet når de bruker ukjente vikarer?*

1.3 Studiens oppbygging

Innledningsvis gjør jeg rede for hva du som leser kan forvente av denne oppgaven. Jeg har hittil gjort rede for både personlig og teoretisk begrunnelse for studiens problemstilling og relevans. Jeg har presentert problemstillingen og forskningsspørsmålene som vil ligge til grunn i oppgavens drøfting av funn. Videre i innledningen vil jeg informere om studiens vitenskapelige tilnærming og studiens avgrensing.

I kapittel to skriver jeg om oppgavens teoretiske rammeverk. Her belyser jeg relevante føringer fra Rammeplanen for barnehagen og stortingsmeldinger knytt til bemanning i barnehagen. Jeg vil videre belyse pedagogisk leder rolle i barnehagen. Dette fordi jeg har valgt pedagogiske ledere som informanter til studien og det er relevant å få frem hvilket ansvar de har i den daglige driften i barnehagen. Til slutt i kapittel to vil jeg gjøre rede for viktige begreper som vil komme igjen i drøftingen, begreper som kan ha ulik betydning i

ulike situasjoner. Begrepene som er sentrale for denne studien er kvalitet, trygghet og tilknytning.

Metode blir forklart i kapittel tre. Her vil jeg gå nærmere inn på valg av metode og oppgavens vitenskapelige tilnærming. Jeg har valgt fokusgruppeintervju som er en form for kvalitativt forskningsintervju. Jeg vil forklare dette nærmere i kapittel fire og gjøre rede for hvorfor jeg valgte dette for å samle data til studien.

I kapittel fire presenterer jeg mine funn og drøfter problemstillinger som har kommet i lys av analysen. Jeg har brukt tematisk analyse og vil dele opp kapittelet i de ulike temaene jeg har kommet frem til.

Jeg skriver en oppsummering i kapittel 5. Jeg vil da svare på de tre presenterte forskningsspørsmålene ut i fra det som har kommet frem i analysen.

Til slutt i kapittel seks skriver jeg en avsluttende kommentar.

1.4 Studiens vitenskapelige forankring

Det vitenskapelige språket kan være vanskelig å forstå og jeg har ved flere frustrerte anledninger spurt meg selv hvorfor jeg må bruke tiden min på dette. Men så er det slik at forskning er ikke forbeholdt tyske filosofer født på 1800-tallet. Alle har en mulighet til å stille spørsmål og tilegne seg ny kunnskap. Som studenter er vi ferske i dette feltet, men det betyr ikke at våre funn ikke vil være av betydning (Dalland, 2017, s. 38). Det er her vitenskapen kommer inn. Studien i seg selv er vitenskapelig i den forstand at jeg både benytter eksisterende kunnskap i form av bøker og artikler, i tillegg til at jeg studerer nærmere dette temaet om vikarbruk i barnehager. Hensikten er således å finne en forklaring eller en ny forståelse på spørsmålene jeg stiller. Vi kan med dette si at jeg selv blir en forsker og må da plassere meg innenfor en vitenskapelig teori som blir studiens forankring.

Et kvalitativt forskningsprosjekt vil ha et ontologisk og epistemologisk utgangspunkt (Postholm, 2017, s. 34). Hvor ontologi handler om virkeligheten som den er og hvordan denne virkeligheten kan belyses, dreier epistemologi seg om forholdet mellom forskeren og

deltakere og forskningen selv. Enklere sagt er ontologien det vi allerede vet og epistemologi metoden vi bruker for å tilegne oss mer kunnskap. Deltakerne, eller informantene, i denne studien er pedagogiske ledere, og oppgavens formål er belyse deres opplevelser i deres virkelige verden; barnehagen. I denne studien er jeg forskeren, men jeg er også en pedagog. Jeg sitter med kunnskap innenfor barnehagefeltet og kan som forsker la min kunnskap påvirke hvordan studien utføres.

Det å forske kvalitativt innebærer å forstå deltakernes perspektiv på en viss sak. Men, en kvalitativ forsker tar med seg sitt syn på sin virkelighet inn i prosjektet. Forskeren vil derfor ha med seg et sett av antagelser som kan styre deres forskning (Postholm, 2017, s. 33). Om dette nevner Postholm (2017, s. 21) at kunnskap er i stadig endring og fornyelse. Kunnskap kan oppfattes som en konstruksjon av forståelse og mening skapt mellom mennesker i sosial samhandling. På grunnlag av dette vil jeg plassere meg innenfor en konstruktivistisk forskertradisjon; jeg ønsker å tilegne meg ny kunnskap i tillegg til å utvikle min eksisterende kunnskap innenfor barnehagefeltet.

Den konstruktivistiske teorien hører blant annet hjemme i fenomenologien. Som det kommer frem hos Postholm (2017, s. 41) beskriver fenomenologiske studier en mening mennesker legger i en opplevelse. Dette er en kvalitativ studie hvor de pedagogiske ledernes syn på vikarbruk skal komme frem, altså hvordan de opplever forandringer i sin virkelighet når de må tilkalle ukjente vikarer. Det ontologiske utgangspunktet ligger sådan i fenomenologien. Mitt epistemologiske utgangspunkt derimot, ankrer seg i hermeunetikken; jeg tolker intervjuene med en forforståelse om at det som blir sagt har en kontekst og en bakgrunn (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 74).

1.5 Studiens avgrensing

Studiens hensikt er å se nærmere på hvordan miljøet i barnehagen påvirkes når faste ansatte erstattes med ukjente vikarer. Det kan være mange ulike grunner til at vikarer tilkalles; sykdom, ferie, uventet trafikkstans som hindrer ansatte å møte på jobb. Uansett hva fraværet skyldes vil det påvirke hverdagen i barnehagen. Det er derfor ikke relevant for denne oppgave å vite hva fraværet skyldes.

Det kan tenkes at det er relevant å vite hvor mye fravær det er i norske barnehager. Jo oftere en må tilkalle vikar, jo mer ustabil og usikkert kan det bli for barna. Men, miljøet vil påvirkes om det er ukjent vikar en dag i uka eller hver dag. Jeg har derfor valgt å ikke gjøre rede for hvor mye fravær det er i barnehager i Norge. Statistikk over fravær vil heller ikke vise om det har blitt satt inn vikar, om det har blitt tilkalt en tidligere medarbeider som vikar eller om det har vært mulig å løse det med hjelp fra andre avdelinger. Statistikken blir sådan ikke riktig til denne oppgaven.

Jeg har valgt å intervju pedagogiske ledere da de er ansvarlige for avdelingen, både personalet, barna og samarbeid med foreldre. De er også til dels ansvarlige for å vurdere behovet for vikar. Pedagogisk leders rolle i barnehagen vil jeg gjøre nærmere rede for i kapittel to. Jeg har med dette utelatt styrere og assistenter. Selv om deres synspunkt og stemme er viktig i det som omhandler barnehagens organisering, er deres ansvarsområder begrenset. Styrer har i hovedsak kontakt med personalet og ser ikke hvordan barna reagerer på ukjente vikarer. Assistenter ser muligens best hvordan det er for barna å ha ukjente vikarer rundt seg, men de har ikke ansvaret som følger en lederrolle og det kan ikke forventes at de har kunnskapen om hva som forventes fra organisasjonen.

Det er mange individer i barnehagen, og noen barn trenger ekstra oppfølging av ulike grunner. På grunn av oppgavens lengde har jeg i hovedsak hatt fokus på barn uten ekstra oppfølging. Dette er også basert på informasjon som kom frem under intervjuet hvor pedagogene fortalte at de skjermet barn med spesielle behov for vikarer. Dette var på grunn av sterkere reaksjoner hos barna og konsekvenser av å endre en nødvendig dagsrutine. Barn med spesielle behov vil også ha oppfølging av støttekontakter og fagpedagoger, og informantene fortalte at de la rammene rundt dagen ut i fra dette. Jeg kommer tilbake til dette når jeg presenterer resultatet. Med dette vil jeg ikke gå nærmere inn på hvilke rammer og rutiner barn med spesielle behov har da dette også vil variere etter individuelle behov. Mitt utgangspunkt vil være ut i fra generelle teorier om barns behov og utvikling.

2.0 Teoretisk rammeverk

Hva jeg og andre pedagogiske ledere tenker og mener om hvordan barnehagene burde organiseres og styres er en ting. Hva slags føringer og forventninger er satt gjennom lover og planer fra regjeringen er en annen. Hvilken forskning finnes om dette temaet? Samsvarer pedagogers opplevelser med Rammeplanen for barnehagen når det kommer til forventninger til personalet? Hva forventes av en pedagogisk leder og hvilke oppgaver ligger i rollen? Hva legger jeg i ordet kvalitet i denne oppgaven? I dette kapittelet ønsker jeg å belyse rammene rundt personalet i barnehagen og fremheve relevante føringer som forventes at barnehagens personale skal følge, i tillegg til å få frem tidligere forskning på vikarbruk i barnehagen. Videre vil jeg gjøre rede for viktige begreper for senere drøfting.

2.1 Tidligere forskning

Enehaug, Gamperiene og Grimsmo (2008) skrev en rapport om *Arbeidsmiljøet i barnehagen* som hadde som mål å finne ut om årsakene til høyt sykefravær i barnehagesektoren er å finne i de ansattes arbeidsmiljø. Du studerte ulike faktorer som fysisk arbeidsmiljø, status, lønn, faglig oppfølging og utvikling. I deres funn kom det frem at i en av barnehagene var det stort sett alltid en vikar på grunn av fravær. Informantene fortalte at vikarer som oftest blir leid inn, de har ikke tilstrekkelig kompetanse og ble en belastning på grunn av opplæring. Studien hadde som formål å studere arbeidsmiljøet nærmere og se hvilke faktorer kunne bidra til å minske sykefraværet.

Nergaard, Alsos, Bråten og Jensen (2015) gjorde en kvantitativ studie om tilkallingsvikarers rolle i arbeidslivet. Der fant de at flertallet som innehar disse jobbene er unge mennesker uten utdanning. Mange tar på seg vikarjobber for å tjene litt ekstra penger ved siden av studie, og flere oppgir at de ønsker den fleksibiliteten en slik ordning gir. Denne studien hadde utgangspunkt i vikarenes synspunkter og det var ikke forbeholdt vikarer i barnehager.

GoBan (2019) har gjennom sitt prosjekt «Blikk for barn» forsket på kvaliteten i norske barnehager for barn under 3 år. Som nevnt innledningsvis fant de blant annet at samspillet mellom barn og voksne hadde forbedringspotensialet. I en studie om barns «well-being» i barnehagen fant Eide, Winger, Wolf og Dahle (2017, s. 33) at samspillet mellom voksen og

barn i periodevis ble hindret av ytre faktorer. De så at krevende logistikk i barnehagen kunne føre til tilfeldige møter og med mange mennesker tilstede kunne situasjoner være preget av uro og uoversiktighet.

2.2 Bemanning

Barnehagen har lover og regler å følge om antall voksne tilstede med barna i løpet av barnehagens åpningstid. Jeg har valgt å se nærmere på hva som kommer frem om bemanning og hvilke krav stilles til bemanning i barnehagen.

Det følger av Barnehageloven § 26 første ledd (2005) at bemanningen skal være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet. Dette gjelder i hele barnehagens åpningstid og betyr at barnehagen må innkalle vikarer når det er nødvendig for at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet. Barnehageloven har således bare en føring for å tilkalle vikarer når det er behov for flere voksne, ikke en føring for hvilke krav det stilles til vikarer.

I Prop. 67 L (2017-2018) heter det at «... grunnbemanningen skal omfatte årsverk som er avsatt til det ordinære- og direkte arbeidet med barna i barnehagen. Personer som er i barnehagen i praksis eller arbeidstiltak, lærlinger, spesialpedagoger og andre som er å anse som ekstra personale i barnehagen skal holdes utenfor beregningen.»

En barnehage skal ha en forsvarlig pedagogisk bemanning. Det skal være minst én pedagogisk leder per syv barn under tre år og per 14 barn over tre år (Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager, 2017). Det fremkommer også at styrers tid til administrasjon og ledelse ikke skal inngå i beregningen og det er barnehageeiers plikt å sørge for at dette oppfylles.

2.3 Relevante føringer om kvalitet i barnehagen fra Rammeplanen

Rammeplanen er barnehagens viktigste verktøy til å vite hva som forventes av de ansatte og jobben de gjør. Det blir ofte henvist til Rammeplanen når det settes opp årsplaner og månedsplaner. Rammeplanen kan gi foreldre et innblikk i hvordan barnehagen skal jobbe

med og for barna, og hva de kan forvente at barna skal lære gjennom sine år i sin første pedagogiske institusjon.

2.2.1 «Et kompetent personale»

«Et kompetent pedagogisk personale er en forutsetning for et barnehagetilbud av god kvalitet.»

(Rammeplanen, 2017, s. 15)

«Rammeplanens øvrige kapitler inneholder plikter for barnehagens personale og omfatter alle som arbeider i barnehagen.»

(Rammeplanen, 2017, s. 15)

«Barnehagen skal jevnlig vurdere det pedagogiske arbeidet»

(Rammeplanen, 2017, s. 38)

Barnehageeier og alle som arbeider i barnehagen skal, ifølge Rammeplanen (2017, s. 15) bidra til å oppfylle alle mål og krav med utgangspunkt i sine erfaringer og sin kompetanse. Rammeplanen fremhever med dette viktigheten av barnehagens personale og deres kompetanse for at barn skal oppleve en god hverdag i barnehagen.

Men hva er egentlig et kompetent personale? Det er som Gotvassli (2004, s. 74) skriver, ordet kompetanse er sammensatt og komplekst. Jeg lener meg videre på Gotvassli (2004, s. 74) når han referer til en veileder fra familie- og forbrukerdepartementet fra 1990; Kompetanse er summen av kunnskap, ferdigheter, holdninger og erfaringer den enkelte ansatte har. Ut i fra denne definisjonen kan en tolke at det ikke er nok å ha teoretisk kunnskap dersom en ikke har ferdigheter til å anvende kunnskapen i praksis. Ordet erfaring kommer også frem, altså at en person har jobbet en stund i barnehage og fått ulike inntrykk og mulighet til å reflektere over egen praksis.

Gotvassli (2004, s. 73) nevner at engasjerte medarbeidere som tar arbeidet på alvor er nøkkelen til å kunne utvikle en god barnehage. Personalet skal tørre å ta i bruk seg selv og

ønske å oppnå noe med sitt arbeid i barnehagen. Personalet er den viktigste ressursen i barnehagen, og nærmest en nødvendig forutsetning for å sikre barnehagens kvalitet (Gotvassli, 2004, s. 11). i Rammeplanen kommer det tydelig frem at den gjelder alle som arbeider i barnehagen, jeg tolker at dette innebærer også vikarer.

FNs barnekonvensjon, artikkel 3 (1989) fastslår at de institusjoner som har ansvar for barns omsorg eller beskyttelse, skal rette seg etter de standarder satt av de kompetente myndigheter, særlig med hensyn til sikkerhet, helse, personalets antall og kvalifikasjoner samt kvalifisert tilsyn. Jeg tolker ut i fra dette at vikarer ansatt gjennom vikarbyrå også faller under denne paraplyen.

2.2.2 «Omsorg»

«Omsorg er en forutsetning for barnas trygghet og trivsel. Barnehagen skal aktivt legge til rette for omsorgsfulle relasjoner mellom barna og personalet.»

(Rammeplanen, 2017, s. 19)

«Personalet skal legge til rette for at barna kan knytte seg til personalet og til hverandre.»

(Rammeplanen, 2017, s. 20)

Det kan legges mye i begrepet omsorg. Tillit, respekt, glede, nærhet, mestring og trygghet er stikkord som nevnes i Rammeplanen for barnehagen.

Tholin (2003) mener at det er vanskelig å definere begrepet omsorg. Det er, på lik linje med kompetanse, et sammensatt ord. Ordet omsorg er i vår dagligtale og forbindes med noe positivt. I en barnehage kan det være omsorg å gi barn en klem for å trøste, men det kan også være å sette grenser for et barn for å forebygge at det skader seg. Å gi en klem er en varm handling, mens grensesetting kan anses å være en kald handling hvor et barn blir stanset i egen lek. Men begge deler er former for omsorg.

Det er den voksne i barnehagen som er ansvarlig for å bli kjent med barnet og bygge relasjoner, dette blir slått fast av Rammeplanen hvor det heter at personalet skal legge til

rette for at barn kan knytte seg til personalet. Drugli (2011, s. 38) skriver at det er en forutsetning at den ansatte har som utgangspunkt å skape nære relasjoner med barna som starter i barnehagen. Det kan kreve hardt arbeid fra den ansatte og stor personlig innsats. Da det er vanskelig å definere selve begrepet omsorg, ønsker jeg å belyse det som kjennetegner god omsorgskompetanse hos en person. Bunkholdt og Sandbæk (2012, s. 106) tar frem følgende kjennetegn som skaper et akseptabelt omsorgsmiljø;

- *Å være tilgjengelig og lære barn tillit*
- *Å være sensitiv for barns signaler og å svare slik at barnet føler seg ivaretatt og får hjelp til å mestre følelser og atferd*
- *Å akseptere barnet – å bygge egenverd*
- *Å støtte barnet i å utforske og å oppleve seg selv som kompetent og mestrende*
- *Å gi barnet opplevelsen av å høre til*

Selv om dette er skrevet med utgangspunkt i foreldre som omsorgspersoner, mener jeg at det i all grad kan overføres til barnehagen. Disse kjennetegnene kommer også frem i Rammeplanen for barnehagen hvor det beskrives hva som forventes av personalet i barnehage.

Omsorg er et vidt begrep, men kjernen i ordet er at barna skal føle seg ivaretatt. De skal være trygge på omgivelsene og oppleve mestring i hverdagen.

2.2.3 «Barnets beste»

«Barnehageeier plikter seg til å bemanne barnehagen med styrer, pedagogiske ledere og øvrige ansatte som alle jobber med barnets beste som grunnleggende hensyn jfr. Grunnloven § 104»

(Rammeplanen, 2017, s. 8)

«Gjennom den daglige og nære kontakten med barna er barnehagen i en sentral posisjon til å kunne observere og motta informasjon om barnas omsorgs- og livssituasjon.»

(Rammeplanen, 2017, s. 11)

FNs barnekonvensjon har barnets beste som en grunnleggende målsetting (Normann, 2000, s. 55). Barn skal betraktes som mer sårbare enn voksne og skal derfor beskyttes og støttes. Samtidig skal de respekteres som kompetente og ressurssterke individer som har rett til å delta i beslutninger som angår dem selv.

«Barnets beste» hører man ofte i sammenheng med barnevernet. Når en beslutning om hvor barnet skal bo for eksempel, har barnet rett til å uttrykke sine ønsker og barnets ønsker skal vektlegges. Men hva betyr «barnets beste» i barnehagen? Glemmer vi at de har en rett til å bli hørt i beslutningsprosessen, som for eksempel når det blir bestemt at det skal settes inn en ukjent vikar? Å skrive dette om barnehagebarn tenker jeg også umiddelbart er urimelig, de er ikke i stand til å ta slike beslutninger. Men, i barnevernsloven § 6-3 står det tydelig at et barn som er fylt 7 år, og *yngre barn som er i stand til å danne seg egne synspunkter*, skal gis anledning til å uttale seg. Med dette til grunn kan vi se annerledes på barns rett til å uttale seg.

Det er vanskelig å finne litteratur som direkte beskriver hva barnets beste i barnehagen innebærer. Glaser (2016) for eksempel, skriver om viktigheten av foreldresamtalen i barnehagen. Den røde tråden i boken er samarbeid mellom barnehage og foreldre til barnets beste. Som Glaser (2016, s. 10) skriver; Det er viktig at foreldre og barnehagen i fellesskap søker etter kunnskap om hva som er til beste for barnet. Vi kan trekke tråder til samarbeid innad i barnehagen. På en avdeling er det flere voksne som jobber sammen, og når alle blir kjent med et barn vil de lettere kunne se og oppfatte om et barn trenger tettere oppfølging eller om barnet for eksempel lever under omsorgssvikt. Ved å se barnet og dets behov kan de jobbe sammen med barnets beste som utgangspunkt. Glaser (2016) trekker frem samarbeid som det viktigste verktøyet til å kunne jobbe for barnas beste.

Barnehagen er i en posisjon til å kunne avdekke omsorgssvikt hos barn. Barna er i barnehagen i mesteparten av sin våkne tid i løpet av dagen og personalet har mulighet til å prate med barna og se eventuelle fysiske merker som kan indikere svikt i omsorgen. I Barnehageloven § 46 (2005) heter det; «*Enhver som utfører arbeid etter denne loven, skal uten hinder av taushetsplikt melde fra til barneverntjenesten når det er grunn til å tro at et barn blir eller vil bli mishandlet.*» Det fastslås dermed at personalet i barnehagen har

opplysningsplikt dersom de mistenker at et barn kan leve under omsorgssvikt. For å kunne oppdage omsorgssvikt forutsetter dette at barnet blir sett og at de ansatte i barnehagen blir kjent med barnet og dermed kan se for eksempel endringer i atferd.

2.4 Pedagogisk leder

I Rammeplanen for barnehagen (2017, s. 16) heter det;

«Pedagogisk leder er gitt ansvaret for å iverksette og lede det pedagogiske arbeidet, i tråd med godt faglig skjønn. ... Den pedagogiske lederen leder arbeidet med planlegging, gjennomføring, dokumentasjon, vurdering og utvikling av arbeidet i barnegruppen eller innenfor de områdene de er satt til å lede.»

For å få en bredere forståelse av ansvaret en pedagogisk leder har må en bryte ned sitatet ovenfor. Når en pedagogisk leder skal vurdere det pedagogiske arbeidet, innebærer det vurdering av de ansattes innsats? Har pedagogisk leder bare ansvar for å følge opp det pedagogiske arbeidet, eller skal de også følge opp de ansatte, inkludert vikarer som kommer innom i kort tid? Og hva ligger i begrepet faglig skjønn?

Det kan oppstå spørsmål rundt pedagogisk leders rolle og det kan avhenge av barnehagens størrelse hvilke oppgaver pedagogisk leder får. Dette kommer frem hos Larsen og Slåtten (2014, s. 72) hvor de nevner at jo større barnehagen er, jo mer delegering av oppgaver nedover forekommer, og den pedagogiske leders rolle blir en annen en hva den er i mindre barnehager. Grunner til dette kan være at større bygg og kanskje flere bygg gjør organisasjonen mer uoversiktlig og at det derfor trengs flere ansatte som kan følge opp prosedyrer og sikre en helhet i barnehagen, samt ivareta strukturen som er satt av ledelsen. Men det er ikke dermed sagt at pedagogiske ledere i mindre barnehager har mindre ansvar.

I Rammeplanen for barnehager (2017, s. 16) kommer det frem at det er et klart skille mellom ansvar hos styrer og pedagogisk leder; hvor styrer sitter på det administrative, det pedagogiske og personalansvar, har pedagogisk leder ansvar for det pedagogiske arbeidet på sin avdeling. Men i mange barnehager kan pedagogisk leder få en større rolle i lederteamet en hva Rammeplanen for barnehager (2017) tilsier. Gotvassli (2006, s. 39) nevner at en

pedagogisk leders ansvarsområder kan være det pedagogiske arbeidet, å veilede personalet på avdelingen, kontakt med foreldregruppen og være en del av å utvikle barnehagens pedagogiske tilbud. Den pedagogiske lederen har således et viktig ansvar for å sikre kvaliteten på avdelingen og de vil ha en viktig rolle i vurderingen av behovet for vikarer samt oppfølgingen av vikarene som kommer innom.

Faglig skjønn er en intuitiv bruk av kompetanse (Børhaug, Helgøy, Homme, Lotsberg & Ludvigsen, 2011) og hviler på at en kan resonnerer seg frem til en riktig handling gjennom tause kunnskap og erfaring. Garbo & Raugland (2017, s. 41) beskriver skjønn som en handling i møte med det ubestemte. Det er ikke gitt at løsninger eller handlinger i ulike situasjoner er åpenbare, men de kan ha stor betydning. De nevner videre at dersom en er i tvil i en situasjon, bør en konsultere andre før en tar en avgjørelse (Garbo & Raugland, 2017, s. 42). Ut i fra dette kan en tolke at en pedagogisk leder aldri er alene om skjønnsmessige beslutninger som gjelder avdelingen eller enkeltbarn.

Føringene fra Rammeplanen som er nevnt i dette kapittelet har det til felles at de uttrykker store forventninger til personalet i barnehagen, og den pedagogiske lederen. Avgjørelser og beslutninger skal bli tatt med utgangspunkt i barnets beste og den pedagogiske lederen skal ha kunnskapen og erfaringen til å anvende faglig skjønn i sine vurderinger når det gjelder barnegruppen de har ansvaret for.

2.5 Relevante begrep

I Store norske leksikon (snl.no, 2019) kan en lese at begreper kjennetegnes gjennom definisjoner og kan forstås eller tolkes noe ulikt fra person til person. Jeg ser det derfor relevant for denne studien å gjøre rede for hva jeg legger i de ulike begrepene som vil gå igjen i denne teksten.

2.4.1 Kvalitet

Enkelt sagt er kvalitet på en tjeneste, evnen den tjenesten har til å tilfredsstille brukerens krav og forventninger (snl.no, 2018).

Begrepet kvalitet i denne sammenhengen er knyttet opp til praksis i barnehagen. Det er et stort begrep sådan, og det kan innebære forskjellige faktorer som ligger til grunn; den pedagogiske kvaliteten blir synliggjort gjennom målene barnehagene har og pedagogiske intensjoner i tillegg til personalets arbeid med barna (Manning, Garvis, Fleming & Wong, 2017). Manning et. al. (2017) fant i sin studie at det var et direkte bånd mellom barnehagelærernes utdanningsnivå og kvaliteten i barnehagen. Jo høyere utdanning barnehagelærerne hadde, jo bedre var tilbudet for barna i barnehagen.

I Stortingsmelding 41 (2008-2009, s. 21) kan en lese at kvaliteten i barnehagen er avhengig av de menneskelige ressursene, deriblant barnehagens personale. En kan også lese at samarbeid mellom barnehage og hjem er grunnleggende for kvaliteten i barnehagetilbudet. Med bakgrunn i selve ordets betydning er det ikke overraskende at forskning viser at det kommer ned til personalet for å synliggjøre kvaliteten. Det er personalet som forvalter den tjenesten barnehagen byr på.

2.4.3 Trygghet

Ordet trygg kan brukes om blant annet person og sted. På naob.no (2022) kan en lese at ordet *trygg* blir brukt om person innebærer at den personen er en man kan stole på, som ikke utsetter en for fare eller ubehageligheter. Om *sted* nevnes det også at en ikke utsettes for fare og kan oppholde seg og bevege seg fritt.

Trygghet er et av våre grunnleggende behov for å utvikle oss. Tar vi utgangspunkt Maslows behovspyramide kommer behov for trygghet rett etter fysiologiske behov (snl.no, 2021). Under trygghet er det første nivået; fysiologiske behov. Over trygghet finner vi sosiale behov. Maslows behovspyramide tilsier at vi ikke kan nå det neste nivået i pyramiden, før grunnmuren er lagt; altså for å kunne tilfredsstille de sosiale behovene våre, må vi først ha tilfredsstilt behovet for trygghet.

2.4.2 Tilknytning

John Bowlby og Mary Ainsworth har begge vært sentrale figurer i forskning på tilknytning (Smith, 2017, s. 140). Hvor Bowlby fokuserte på de generelle beskyttelsesfaktorer ved tilknytning, har Ainsworth siktet inn på de individuelle forskjellene hos barns

tilknytningsmønster. Jeg har valgt å ta utgangspunkt i Bowlby når jeg skal redegjør for begrepet tilknytning da han har en mer generell forståelse av begrepet. Bowlby presenterte tilknytning som et emosjonelt bånd som kommer over tid og forsvinner ikke selv om omsorgspersonen forlater barnet en liten stund (Smith, 2017, s. 140). I sin tilknytningsperson finner barnet trygghet når det møter utfordringer, være en trygg base når barnet opplever stress og hjelpe med selvregulering når følelsene tar overhånd. Jeg finner denne teorien om tilknytning som relevant for barnehagepersonale da de ikke er med barna hver dag. Barna kommer og går i barnehagen og som nevnt i punkt 2.2.2 er det personalet som har ansvar for å bygge relasjoner med barna og dermed gi de en mulighet til å skape en tilknytning som ikke forsvinner selv om den voksne gjør det.

I boka «Se barnet innenfra» beskriver Brandtzæg, Torsteinson og Øiestad (2018) hvordan de ansatte i barnehage kan jobbe med tilknytning. Boka tar utgangspunkt i Trygghetssirkelen, en metode som tar sikte på å fremme trygg tilknytning mellom voksne og barn, basert på Bowlbys teorier om en trygg base. De skriver at tilknytning handler om fysisk trygghet og overlevelse, det er det automatiske søket etter beskyttelse og omsorg fra nære voksne. Helle og Fløgstad (2019, s. 76) skriver at en tilknytningsperson i barnehagen må vise på ulike måter over tid at de er der for barnet og de må være til å stole på.

Tetzchner (2016, s. 541) nevner to forskjellige tilknytningsatferder; signalatferd og tilnærmingsatferd. Begge disse er relevante for barnehagepersonale å være oppmerksomme på da begge er barnas måter å kommunisere sine behov på. Signalatferd er basert på uttrykk som smil eller gråt, det gir signaler som vekker en reaksjon hos andre. Tilnærmingsatferd er bevegelse som fører barnet nærmere tilknytningspersonen. I begge tilfellene forutsetter det at barnet er trygt på personen som skal tolke atferden de viser.

3.0 Metode

Som tidligere nevnt har vi alle muligheten til å stille spørsmål og tilegne oss ny kunnskap. Vi tilegner oss hele tiden ny kunnskap på skolen, på jobb og gjennom kommunikasjon med andre mennesker. Gjennom intervjuer, samtaler og utallige timer med lesing har jeg tilegnet meg mye kunnskap innenfor barnehagefeltet. Men forskjellen på å være nysgjerrig i hverdagen og tilegne seg ny kunnskap gjennom forskning er valg av metode og hvordan vi bruker materialet, i tillegg til hvordan vi kombinerer denne nye kunnskapen med eksisterende kunnskap. Olav Dalland (2017, s. 51) siterer sosiologen Vilhelm Aubert når han beskriver hva en metode er; «*En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap.*» En metode blir forskerens verktøy til å innhente informasjon, organisere innsamlet data og til slutt analysere materialet. Det er ikke dermed sagt at alt som presenteres i et forskningsprosjekt er korrekt eller feilfritt. Jacobsen (2015, s. 19) nevner at poenget med å bruke metoder er ikke for å unngå feil, men heller for å kunne gjøre rede for eventuelle feil og svakheter ved en undersøkelse.

Det er mange hensyn en må ta i prosessen med å velge forskningsdesign og metode. For å velge riktig metode må en ta utgangspunkt i problemstillingen og vurdere hva formålet med prosjektet er (Johannesen, Tufte og Christoffersen, 2011, s. 32) Mitt mål med denne studien er å belyse et tema innenfor barnehagefeltet og tilegne meg ny kunnskap om bruk av ukjente vikarer og hvordan dette oppleves av pedagogiske ledere. Jeg vil gjennom kapittel tre gjøre rede for og begrunne mitt valg av metode. Aller først gjør jeg rede for studiens vitenskapelige tilnærming. Innledningsvis skrev jeg om studiens vitenskapelige forankring, og i hvilke teorier jeg plasserte meg som forsker. I dette kapittelet vil jeg gå nærmere inn på de nevnte teoriene.

Videre vil jeg presentere metoden som ble brukt til innhenting av informasjon før jeg deretter begrunner mitt valg av informanter, samt gjør rede for gjennomføringen av intervjuene og analyseprosessen.

I og med at jeg er en pedagog selv finner jeg det relevant å skrive om forskerrollen i studien. Som Postholm (2017, s. 127) nevner er forskeren selv det viktigste forskningsinstrumentet:

At forskerens teoretiske ståsted og utgangspunkt bør komme frem samt at forskeren bør beskrive sine yrkeserfaringer. Jeg vil også gjøre rede for hva en forskers rolle egentlig innebærer, fra begynnelse til slutt i et prosjekt.

3.1 Studiens vitenskapelige tilnærming

Som nevnt i punkt 1.4 er denne studiens grunnmur hentet fra både fenomenologien og hermeunetikken. For å forklare dette må en sette det i sammenheng med studiens formål. Denne studien har som mål å belyse hvordan bruken av ukjente vikarer påvirker kvaliteten i barnehagen. Det blir altså spurt hvordan og hensikten er å se nærmere på fenomener som oppstår når det kommer ukjente vikarer på en avdeling. Zahavi (2018, s. 21) skriver om fenomenologiens grunnlegger Edmund Husserl, og hans tanker om at man skal spør *hvordan* i stedet for *hva*. Ved å spør *hvordan* åpner en for å lære mer i motsetning til når man spør *hva* – da er en gjerne på jakt etter et konkret svar.

I min tolkning av denne studien lener jeg meg på den hermeneutiske sirkel og den tyske filosofen Hans-Georg Gadamer. Hermeunetikk har en tredelt betydning; uttrykk, fortolkning og oversettelse (Lægreid & Skorgen, 2006, s. 9). Sammen gjenspeiler disse tre betydningene den hermeneutiske sirkel; arbeid med forståelse som mål. Det er ikke holdbart å se en hendelse og gjøre en antakelse ut i fra den ene opplevelsen (Johannesen et. al, 2010. s. 365). En må ha hele historien for å tolke hendelsen og deretter kunne forstå hva det handlet om. Slik foregår den hermeneutiske sirkel, alt henger sammen og det er ingen vei ut av den.

3.1.1 Fenomenologi

Innenfor kvalitativ forskning er fenomenologi et begrep som omhandler en interesse for å forstå fenomener ut fra aktørenes perspektiver og beskrive verden slik informantene oppfatter den (Kvale & Brinkmann, 2012, s. 45). Denne studien er basert på informasjon fra pedagogiske ledere i ulike barnehager. Det er ut i fra deres synspunkt og meninger et denne masteroppgaven har blitt skrevet. Hensikten med intervjuene var ikke å skape nye teorier, heller lære mer om fenomener og teorier som allerede eksisterer i vårt samfunn.

Påvirkningen av å få ukjente vikarer i barnehagen er et fenomen som må undersøkes gjennom kvalitativ forskning. Satt i et slikt perspektiv er det logisk å tenke at oppgaven vil

være preget av fenomenologien da dette bokstavelig talt betyr «vitenskapen om fenomener» (Zahavi, 2018, s. 21). Som det ble fastsatt i punkt 2.4.3 trenger barn trygghet for å utvikle seg, denne teorien er allerede forsket på og etablert. Med utgangspunkt i dette letes det etter forståelse av det som skjer når denne tryggheten ikke er tilstede. Hensikten med oppgaven er altså å forstå et fenomen i en gitt teori.

Dahlberg (2019, s. 32) bruker begrepet livsverden, et begrep som i følge forfatteren er både enkelt og komplisert å forstå. Livsverden enkelt sagt, ifølge Dahlberg (2019, s. 32), er den verdenen vi befinner oss i og hvordan vi oppfatter det som skjer rundt oss. Dette er likt prinsipp som jeg var innom i punkt 1.4 hvor jeg tok frem at det var de pedagogiske ledernes virkelighet vi skulle forholde oss til.

3.1.2 Den hermeunetiske sirkel og kritiske refleksjoner

Sentralt i hermeunetikken er den tankegang at vi er preget av historien fra fødsel av. Våre forutsetninger er basert på historien før vi kan endre og påvirke våre egne omstendigheter. Det er gjennom denne dannelsesprosessen det individuelle, det subjektive, det objektive og det allemenne blir formidlet (Mårtensson & Puggard, 2016, s. 208). Hans-Georg Gadamer (Krogh, 2009, a. 47) mener at en vitenskapelig metode ikke er tilstrekkelig for at vi skal oppnå forståelse av et emne. Vitenskap har behov for en metode men med hermeneutikken i grunn, blir vår forforståelse en del av konteksten og vår medbragte kunnskap inn i et prosjekt blir mer vesentlig en den enkelte metode. Ingen forståelse kan starte fra et nullpunkt, enhver forståelse har en forutgående forståelse. Dette kaller Gadamer fordommer, og han mener det er umulig for oss å kvitte oss med våre fordommer i våre tolkninger (Krogh, 2009, s. 49).

Når jeg som forsker samler inn data til min studie er en del av min jobb å transkribere intervjuer. Jeg ender da opp med en tekst jeg skal tolke. Jeg kan ikke tolke en setning i teksten for å forstå hva det handler om, den hermeneutiske sirkelen forteller meg at jeg må se helheten i det som blir sagt. Og dette gjør jeg ved hjelp av mine fordommer.

Målet med kritisk refleksjon er ifølge Askeland (2011, s. 25) å utvikle kunnskap ved å lære av praksis. Gjennom forskning og tolkning av data kan en utvikle en felles profesjonell

kunnskapsbase. Med kritisk refleksjon er tanken at det alltid ligger grunnleggende kunnskap og teori bak våre handlinger, og praksis og teori er to sider av samme sak (Askeland, 2011, s. 25). Når jeg tolker innsamlet informasjon, ligger mine egne erfaringer til grunn i prosjektet.

3.2 Det kvalitative forskningsintervju

Vi mennesker har alltid kommunisert gjennom samtaler, det er en vesentlig del av vår livsverden og språk eller tegn har vært et hjelpemiddel til gi uttrykk for noe og oppnå forståelse (Postholm, 2017, s. 68).

Et kvalitativt forskningsintervju har som mål å forstå sider ved informantenes dagligliv, fra deres eget perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2012, s. 42). Et slikt intervju kan på mange måter ligne på en vanlig hverdagslig samtale, men det profesjonelle intervjuet følger en bestemt metode og spørreteknikk.

3.2.1 Fokusgruppeintervju

En fokusgruppe består av opptil ti personer og ledes av en moderator eller intervjuer (Kvale & Brinkmann, 2012, s. 179). I motsetning til en-til-en intervjuer, kjennetegnes fokusgruppeintervju av en ikke-styrende intervjutill. Det er først og fremst en samtale mellom deltakerne og alle forskjellige synspunkter skal komme frem. Det er ikke en hensikt å komme frem til en løsning eller enighet. Intervjueren, i dette tilfellet meg, presenterer et tema som skal drøftes og legger til rette for at alle skal komme til ordet. Videre nevner Kvale og Brinkmann (2012, s. 180) at gruppesamspillet som oppstår kan gjøre det lettere for deltakerne å åpne seg om for eksempel temaer som er vanskelige å snakke om.

Jeg ønsket å få pedagogenes synspunkter og meninger frem og la samtalen finne en naturlig flyt. Jeg merket at det ikke tok lang tid før alle var komfortable, og pedagogene pratet seg imellom med noen spørsmål og påminnelser fra meg. Det var utfordrende for meg som intervjuer å ikke bli med i samtalen da jeg opplevde pedagogene som engasjerte og opplyste om temaet. Det var tydelig for meg at de selv hadde reflektert over denne problemstillingen ved tidligere anledninger.

En gruppesamtale vil styre seg selv dersom alt ligger til rette for det (Kvale & Brinkmann, 2012, s. 180). Det kan derfor være vanskelig for intervjuer å ha kontroll over intervjuforløpet som igjen kan medføre at transkriberingen blir noe kaotisk. Som nevnt ønsket jeg selv en naturlig og saklig drøfting mellom pedagogene og selv om det ble litt mer jobb med å hente ut data, føler jeg at metoden var den riktige for denne studien.

3.2.2 Utvalg

Tjora (2017, s. 130) skriver at man velger informanter som av ulike grunner kan gi reflekterte svar på det forskeren spør om. For denne studien har jeg valgt å intervju pedagogiske ledere. Dette fordi de har en stilling som innebærer at de må vurdere behovet for vikar og veilede vikarene gjennom dagen. I motsetning til styrer som også innehar disse rollene, forventes det at den pedagogiske leder følger opp barna på avdelingen og det pedagogiske arbeidet. En pedagogisk leder har mange roller i barnehageorganisasjonen og de kan ha verdifull informasjon om dagens virkarordning i norske barnehager.

Informantene bestod av seks pedagogiske ledere, 5 kvinner og 1 mann, som alle jobber i mellomstore barnehager i Oslo, både private og kommunale. De har alle bachelor i barnehagelærer og jobber i 100% stilling. Pedagogene var mellom 26 og 35 år og hadde mellom 2-10 års erfaring som pedagogisk leder. 2 av pedagogene hadde videreutdanning innen pedagogikk.

3.2.3 Gjennomføring av intervjuene

Det skulle ta tid før jeg faktisk kunne gjennomføre intervjuene. Det var en pandemi og strenge begrensinger i samfunnet. Barnehagene var også under samfunnskritisk definisjon. Det var vanskelig å få møte opp i barnehage på grunn av koronarestriksjoner, og det var utfordrende å få tak i informanter på grunn av redsel for både smitte og karantene.

Nå jeg først fikk samlet seks pedagoger var det lett å få de i prat fra første sekund. Allerede før jeg spurte spørsmål begynte de å drøfte dette seg i mellom. Jeg oppfattet tidlig at de var engasjerte og hadde mange meninger rundt temaet. Ved flere anledninger gikk de vekk fra selve spørsmålet og ga meg informasjon om problemstillinger jeg selv ikke hadde tenkt over.

Gjennom pandemien har det vært mye bruk av vikarer og informantene hadde kjent ekstra mye på dette. Jeg måtte ved et par anledninger minne dem om at vi ikke skulle ha fokus på vikarbruk under pandemien da dette ikke kan sammenlignes med vikarbruk i normale tider.

3.2.4 Kritikk av metoden

Som nevnt er det ikke selvsagt at en studie er feilfri, selv om man bruker en vitenskapelig metode. Ved hjelp av metoden kan en være oppmerksom på eventuelle feil og mangler i studien. I denne studien har jeg forsket på mitt eget felt og mine egne kollegaer, noe som Postholm (2017, s. 140) nevner kan være en ulempe. Dette kan medføre at jeg ikke er objektiv og kan påvirke informantene med mine synspunkter. På en annen side kan det sees hensiktsmessig å ha kunnskap innen feltet en forsker på for å kunne gi troverdige gjenfortellinger av det som blir sagt (Postholm, 2017, s. 141).

På grunn av min kunnskap om barnehageyrket og kjennskap til hva det innebærer å være en pedagogisk leder som tar imot vikarer, ser jeg nå i ettertid at tidspunktet for denne studien var noe uheldig. Vi har akkurat kommet ut av en pandemi hvor livet i barnehagen var preget av stadig nye retningslinjer, skjerpede arbeidsforhold og mye vikarbruk. Det kan tenkes at pedagogene var påvirket av denne tiden og at de under intervjuet var ekstra oppgitte over situasjonen de hadde stått i de siste to årene.

3.3 Forskerens rolle

Å være forsker er ikke bare å intervju og tolke innsamlet data. Jobben til en forsker starter i det en tanke om å se nærmere på et bestemt tema kommer. En må da spesifisere hva en ønsker å vite om det gitte temaet, finne den riktige og mest hensiktsmessige metoden som kan bidra til å samle inn data, legge til rette for utføring av metoden og deretter analysere materialet som er samlet inn. I denne studien har jeg valgt kvalitativt intervju som metode. Det blir da mitt ansvar som forsker å sørge for at rammene rundt intervjuet er satt (Postholm, 2017, s. 82). Med rammene menes det hvor intervjuet skal foregå, hvem skal intervjues, hvilken informasjon må deltakerne ha på forhånd og hvordan skal intervjuet foregå. Det er også forskerens ansvar å sørge for at lovverket rundt forskning blir fulgt, og at deltakernes integritet og anonymitet blir ivaretatt (Postholm, 2017, s. 151).

Min rolle som forsker strekker seg over flere plan. I tillegg til å ha et ansvar for å tilrettelegge for selve samtalen med informanter, har jeg også et ansvar ovenfor samfunnet. Mine presentasjoner av funn skal være så nøyaktige som mulig og ta hensyn til informantenes anonymitet og integritet. Min integritet som forsker spiller også en stor rolle i et prosjekt. Den er avgjørende for kvaliteten på det som blir lagt fram. Forskeren er det viktigste redskapet til innhenting av kunnskap, og forskningsområdet, altså barnehageyrket, skal ha en sikkerhet om at jeg har tatt etisk riktige valg i min formidling av mine funn (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 108).

Som nevnt tidligere vil mitt syn og mine meninger som pedagog påvirke mitt arbeid og hvordan jeg tolker informasjonen jeg samler inn. Objektivitet er et ideal som jeg som forsker skal strekke meg etter, men som ikke er fullt ut oppnåelig.

3.4 Forskningsetikk

De fleste etiske problemstillinger kommer opp i forbindelse med presentasjon av data, for eksempel ved anonymisering (Tjora, 2017, s. 175). Men det finnes flere etiske problemstillinger en forsker skal ta hensyn til. Norsk personverntjenester fastslår at deltagelse i forskning er frivillig (Personverntjenester [NSD], 2018, 1. avsn.). Dersom en informant ønsker å gå midt under intervjuet, kan ikke jeg som forsker hindre dette selv om det betyr at jeg ikke vil kunne samle inn ønskelig mengde data. En etisk problemstilling som dukker opp i forbindelse med intervjuer er de ansattes taushetsplikt. Norsk personverntjenester tar frem at ansatte er taushetsbelagte og kan derfor ikke utlevere sensitiv informasjon om barna i barnehagen (NSD, 2018). Da har det ingenting å si at De Nasjonale Forskningsetiske Komiteene, NESH (2009, 3. avsn.) fastslår at all forskning skal være konfidensiell og all data skal behandles deretter, forskeren har ingen rett til å be informantene om å uttale seg om noe de har signert en taushetsavtale på. Dette er lovpålagte føringer for en forsker må ta hensyn til.

Kvale og Brinkmann (2018, s. 111) nevner at enhver forsker er selv ansvarlig for å gjøre seg kjent med etiske retningslinjer. En forutsetning for å kunne utføre eget forskningsprosjekt er at forskeren selv lærer etisk forskningsatferd, og kan selv se etiske problemstillinger som kan oppstå.

Selv om objektivitet ikke er fullt ut oppnåelig, har jeg som intervjuer et ansvar å være nøytral under intervjuene og ikke påvirke informantene med mine synspunkter. Det er heller ikke på sin plass at jeg skaper en situasjon hvor informantene føler seg tvunget å dele sine historier. Som nevnt er dette valgfritt, og det er informantene selve som velger hvor mye de vil dele. Under intervjuet brukte jeg båndopptak for å kunne transkribere intervjuet senere. En båndopptaker kan påvirke situasjonen og føre til at informantene ikke får frem all den informasjon som er nødvendig.

3.5 Tematisk analyse

Howitt (2016, s. 100) anbefaler å bruke en tematisk analyse når en skal bearbeide data fra fokusgruppeintervju. Dette fordi fokusgruppeintervju kan oppfattes som «rotete» da det er mange som prater og det kan oppfattes vanskelig å skille folk fra hverandre. Tematisk analyse kan gjøre bearbeidingen av materiale mer oversiktlig, og ved å sortere det som blir sagt ned i tema vil en lettere få en forståelse av hvordan informantene opplever situasjoner innenfor et gitt tema.

Enkelt sagt er tematisk analyse akkurat det – en analyse hvor en sorterer det som blir sagt inn i forskjellige tema. Det er en nyttig metode å lene seg på når en skal gjøre det for første gang da det er få krav som stilles ved metoden (Howitt, 2016, s. 162). Kort fortalt går metoden ut på å samle inn tekst eller transkribere i dette tilfelle, analysere eller kode ut i fra ord og viktige poenger som har blitt sagt, og til slutt identifisere de ulike temaene teksten har.

Temaene kom ganske naturlig ut i fra intervjuguiden og for å gjøre det lettere for deg som leser har jeg valgt å dele teksten i ulike temaer for å gjøre det oversiktlig. Jeg har kommet frem til følgende temaer:

- *Vurderinger*
- *Forventninger*
- *Informasjon*
- *Arbeidsoppgaver*

- *Barnas reaksjoner*
- *Pedagogiske arbeidet*

Jeg opplevde at ved å bruke tematisk analyse kom jeg raskt frem til de ulike temaene og det ble lettere for meg å få en oversikt over flere titalls sider med tekst. Jeg mener at dette også er med på å framheve hva informantene sa.

4.0 Resultat

Som jeg nevnte innledningsvis formet forskningsspørsmålene seg underveis i analysen. Ut i fra det pedagogene fortalte kom jeg frem til de spørsmålene om barnas behov, det pedagogiske arbeidet og barnas reaksjoner. Gjennom transkriberingen dukket det også opp drøftingsspørsmål hos meg, og ulike konsekvenser som kunne oppstå ved å bruke ukjente vikarer.

Jeg har valgt å implementere drøftingen sammen med analysen og vil bruke pedagogenes utsagn som utgangspunkt i drøftingen. Jeg har, som tidligere nevnt, brukt tematisk analyse og vil presentere resultatene med tidligere presenterte temaer.

Jeg referer til informantene som «pedagogene» for å ikke bruke navn eller andre kjennetegn for å bevare anonymiteten. Som nevnt har de alle samme utdanning og har den samme arbeidskategori i sin barnehage, og jeg ser det derfor ikke som relevant å skille ut hvem sier hva. Sitatene som blir gjengitt er ikke nødvendigvis i rekkefølge slik det ble sagt, dette på grunn av den tematiske sorteringen under analysen. Gjennom analysen har jeg hentet ut sitater og plassert de i ulike kategorier som til slutt ble temaene jeg listet opp. Sitatene er også renskrevet med tanke på dialekt og fjerning av navn der det med uhell dukket opp i samtalen.

4.1 Vurderinger

Innledningsvis i intervjuet spurte jeg pedagogene om hvilke vurderinger de gjorde før de satt inn vikar. Jeg spurte om dette for å vite hvor stor rolle de hadde i den prosessen, eller om det var en beslutning som ble tatt av styrer. En pedagogisk leder har et stort ansvar på sin avdeling og det kan sees hensiktsmessig at de er med på denne prosessen og kunne gjøre egne vurderinger om det trengs vikar. Jeg ville også få mer innsyn i prioriteringene deres; var det barna de tok størst hensyn til, eller var det de voksnes behov for flere hender?

Det var forskjellige svar på dette, ikke overraskende da det er forskjellig praksis i barnehagene i Norge. Å sette inn en vikar er en forutsetning for å kunne gjennomføre dagen med tilfredsstillende antall voksne, men det er også en skjønnsvurdering. Ingen dager er like i barnehagen. Jeg oppfattet at alle pedagogene var med i denne prosessen. De var kjent med

rutinen rundt det å bestille vikar og de hadde gode refleksjoner rundt temaet. Pedagogene svarer:

Jeg vurderer først og fremst om vi kan bruke folk fra andre avdelinger. Deretter ser jeg om noen av de vi kjenner er ledige. Hvis det da er nei på begge disse, så vurderer vi å ringe et byrå.

Vi tar en vurdering på morgenmøte på hvordan dagen ser ut, om vi kan låne ansatte fra andre avdelinger og hvor mange barn vi blir. Vi prøver å unngå å ringe etter vikar, men når vi trenger flere voksne så må vi jo. Det er nesten litt flaut for det handler ikke om barna. Det handler om antall voksne mennesker fysisk tilstede i bygningen.

Nå har vi ikke en fysisk sjekklister over hvilke vurderinger vi skal gjøre, men hadde vi hatt det så tror jeg neppe det hadde stått at vi skal tenke på hvordan barna opplever situasjonen eller om barna føler seg trygge. Det hadde heller vært en type kryss-av-liste for oss voksne. Og hvis det er flest kryss på ja, så blir det vikar.

Vi vurderer ut fra hvor mange barn det er. Rett og slett. Er barna i overtall, så må vi sette inn vikar. Enten det eller sende de hjem.

Ut i fra det pedagogene forteller tolker jeg at det i mange tilfeller ikke handler om barna men heller barnehagens behov for flere voksne tilstede. Dette er i tråd med Barnehagelova § 26 og kravet om tilstrekkelig bemanning. Men pedagogene nevner også at de prøver å se andre muligheter først. Dette kommer også frem hos flere pedagoger:

Vi vurderer først størrelsen på barnegruppene på alle avdelinger og hvor mange voksne vi er. Når vi har fått en oversikt over hvor mange barn det er, og hvor mange voksne vi er, tar vi en avgjørelse om det blir vikar eller ikke. Noen ganger kan vi komme oss gjennom dagen med å «låne vekk» barna til andre avdelinger.

Jeg sier ofte at været er den tredje pedagogen og er det fint vær så foreslår jeg heller at hele barnehagen samles ute og hjelper hverandre, fremfor å tilkalle vikar. Det er bedre for barna at vi er ute og alle er avslappet en å ha en anstrengt stemning på avdelingen.

Pedagogene snakker i «vi» form og jeg tenker at dette handler om samarbeid med resten av personalet om å vurdere bemanningssituasjonen. Som nevnt i punkt 2.2.3 er samarbeid sentralt for å kunne jobbe med barnets beste til grunn. Det jeg også la merke til i gjennomgangen av materialet var at den ene pedagogen sier at han foreslo å samle barnehagen dersom det var fint vær. Jeg tolker da at det blir nærmest en demokratisk prosess hvor flertallet bestemmer om det skal komme vikar eller ikke. Det jeg ikke har informasjon om er hvem pedagogen foreslår det til, om det er styrer, resten av de pedagogiske lederne eller assistentene på avdelingen. Et spørsmål som kommer da er om pedagogen kan stole på at de som mottar forslaget forstår hvordan man kan bruke omgivelsene som den tredje pedagog? Eller velger de heller å velge vikar fordi det er en vane? Det blir mye synsing rundt dette, men det er interessant i forhold til pedagogisk leders lederrolle. Når en tar på seg en jobb med lederansvar kan det forventes at personen har kompetansen til å kunne lede sitt team gjennom vanskelige beslutninger. I dette tilfellet er det pedagogen som sitter på kunnskapen om hvordan en skal bruke omgivelser og miljøet rundt seg i en pedagogisk sammenheng. Pedagogen selv mener at det er til det beste for barna, men i stedet for å ta den beslutningen, blir det lagt frem som en mulighet. Men da kommer vi tilbake til dette med samarbeid og barnets beste. I dette tilfellet var det et forslag om å være ute sammen med resten av barnehagen og få hjelp fra voksne fra andre avdelinger. Selv om pedagogisk leder i denne sammenhengen sitter på nyttig pedagogisk kunnskap om å bruke omgivelser som den tredje pedagog, kan det være at en annen ansatt på avdelingen har bedre kunnskap om barna og deres behov. Kanskje det er et barn i barnegruppa som ikke vil ha en positiv opplevelse av å være ute? Og det er muligens et annet barn som trenger fred og ro inne med sin avdeling i stedet for å ha alle barna i barnehagen rundt seg. Dette blir skjønnsmessige vurderinger som hver barnehage må ta når situasjonen kommer. Men det forutsetter at de som foretar vurderingen innehar kompetansen til å bruke skjønn, at de har erfaring og kunnskap om det å sette inn vikar.

Jeg vil også trekke frem det første sitatet. Pedagogen nevner at det blir vurdert om de kan bruke folk fra andre avdelinger eller ringe en vikar de kjenner. Ved første øyekast viser det oss at vedkommende tenker på barna først. Men så er det slik at selv om en vikar er kjent for de voksne, så kan de være nye for barna. Til og med ansatte fra andre avdelinger, barna omgås ikke alle voksne i barnehagen hver dag, så det kan fortsatt komme en situasjon hvor man har en ukjent vikar på avdelingen og barna kan fortsatt reagere på dette. Forskjellen her er at de voksne som tar vurderingen vet om de som skal være vikar klarer å ta på seg voksenrollen eller ikke.

Det kommer frem at alle pedagogene jeg pratet med var involverte i vurderingen av å tilkalle vikar, og at vurderingen ble helst tatt ut i fra barnehagens behov for flere voksne. Men det kom også frem at de også kunne vurdere situasjonen ut i fra egne behov:

Selv om vi er korrekt antall mennesker, så føles det som om vi har fått inn et ekstra barn av og til. Det blir så mye ekstra arbeid å følge opp en vikar som aldri har vært der før. Jeg tar det alltid med i vurderingen, om jeg orker å ha en ukjent person rundt meg.

For min del så er «vikar = man vet ikke ha man får». Man kan være heldig men det er kanskje ikke det man forventer. Man er forberedt på at det skal komme noen som ikke er en ressurs da. Og da er det ikke fordi de er dårlige personer, man at de liksom ikke gjør så mye. Og da blir det jo mer jobb på oss andre. Altså, det blir jo bare å komme seg gjennom dagen. Og det er ikke kjekt å gå på jobb når det er slik.

Jeg blir veldig sliten når vi får inn personer som aldri har vært der før. Å bli kjent med en ny person er ikke så slitsomt, men dagen blir hektisk. Jeg må ofte ta på meg to roller, både min egen og den andre ansatte som er vekke. Det er dager jeg ikke kan ta pause fordi det ikke er rom for det. Så selv om det er mange nok voksne på avdelingen går vi på en måte i minus. Og det er noe jeg alltid tar med meg. Som (pedagog) sa i sted, orker jeg det?

Det kommer tydelig frem at ingen av pedagogene nevner hvordan det kan være positivt å få inn vikar, men heller at det blir en byrde. Og som det blir sagt, handler det ikke om

personene som kommer, men heller hvordan dagen blir, og eventuelle problemstillinger det kan føre med seg. En pedagog nevner også foreldre:

Jeg kjenner at jeg kan bli umotivert rett og slett. At jeg ikke orker å ha en vikar. Og så er det foreldrene da. Det blir så uprofesjonelt å si «Dette er Kari, dere har aldri møtt henne før, men hun skal passe på barna deres i dag.» Å si til foreldre at vi skal ha vikar er flaut og jeg mister motivasjonen når jeg gjentatte ganger må introdusere vikarer for foreldrene.

Dette blir snakket om i den konteksten at pedagogen vurderer ut i fra egne behov, at det er flaut å si til foreldre at det kommer vikar og at de helst ikke vil være i den situasjonen. Burde foreldre være en større del av vurderingen? Eller er det slik at foreldrene burde i det hele tatt få ta del i vurderingen? At det da blir en måte å samarbeide for barnets beste? I praksis kunne det innebære at foreldrene tok et valg om å sende barnet i barnehagen eller ha barnet hjemme hos seg selv eller kanskje hos besteforeldre. De fleste foreldre er i jobb og har ikke mulighet til å ha barnet hjemme, men burde de kanskje uansett ha det valget? Som det har kommet frem forteller pedagogene at de blant annet vurderer behovet for vikar på morgenen. Det er ikke alltid de vet dagen før at en ansatt blir syk eller av en annen grunn vil være vekke fra jobb. Det kan da tas i betraktning at foreldrene ikke har mulighet til å gjøre om dagen sin på så kort varsel, men det oppstår et spørsmål om de i alle fall skal ha muligheten. Men på en annen side kan det fort bli for mange kokker på kjøkkenet ved å involvere foreldrene, og barnehagen burde få ta egne avgjørelser på dette uten innblanding fra andre.

4.2 Forventninger

Som vi kan se kommer det frem at pedagogene er negativt innstilt på å tilkalle vikar. Ut i fra sitatene er det tydelig at det er en belastning å få inn vikar i det vi kan tenke oss allerede er en krevende jobb. Når de nevner at de blir slitne og umotiverte, kan det tenkes at dette kan gå utover jobben de utfører. Et spørsmål som dukker opp er om de ville hatt en annen innstilling dersom de visste hva de kunne forvente av vikarene. Er det mulig å ha forventninger til personer man ikke vet noe om? Eller er det ikke individbundet, men heller en generell forventning til hvordan de jobber og hva de kan? Jeg spurte pedagogene om hvilke forventninger de hadde:

Man har jo ikke forventninger til noen man ikke kjenner eller vet hvordan ser ut. Vi aner jo ikke hvem det er som skal komme den dagen.

Jeg har vel egentlig forventninger til at de skal gjøre en jobb de blir betalt for å gjøre. Men jeg forventer ikke at de skal kunne alle rutinene våre og vite hvordan vi gjør ting på vår avdeling. Da er forventningene mer at de skal være villige til å lære hvordan vi gjør ting. Og det varierer jo, altså hvor engasjerte de er.

Dette temaet med forventninger sparket i gang en diskusjon hos pedagogene, og jeg merket at de var tydelig engasjerte. De hadde meninger om dette, og jeg undret over om de hadde ønsket seg en slik samtale lenge uten å ha muligheten til det. Spørsmålene de stilte var reflekterte og jeg kan ikke annet en å anta at de har hatt dette i tankene lenge. Jeg gjengir diskusjonen:

Jeg forventer at de tar initiativ. At de tar til seg informasjon som blir gitt. Jeg skal liksom ikke leie de gjennom dagen. De må være interesserte og kunne ha blikket på barnegruppa. Og så klart at det er barna som kommer først og at de klarer å jobbe fra det utgangspunktet da. At vi andre faste må heller fokusere på barnegruppa, og ikke vikarene.

Ja, jeg er enig med det du sier. Det blir litt sånn «du er her for å hjelpe oss – gjør som du får beskjed om.

Nettopp, det blir jo bare å gi beskjed om hva de skal gjøre. Jeg har absolutt ikke store forventninger til dem. Men jeg forventer som (pedagog) sa, at de skal gjøre den jobben de blir betalt for å gjøre. Men for mange så handler det kanskje om at de ikke helt vet hva det innebærer å jobbe i barnehage. Jeg tenker de må få opplæring i den grunnleggende voksenrollen – liksom hvilket ansvar har man og hvilke oppgaver er det de voksne gjør i barnehagen. De trenger å få en forståelse for de forbindelsene som er i hver oppgave man gjør som voksen i barnehage.

Jeg tenker at hvis jeg var vikar og skulle til en barnehage for første gang, så kunne jeg nok hatt samling, eller tatt litt ansvar. Jeg vet jo hva det vil si å jobbe i barnehage. Men vi aner jo ikke hvilken utdanning disse personene har eller hvilken erfaring de har med seg. Så det blir feil å forvente at de skal kunne alt om barnehage, og i alle fall at de skal vite noe om hvordan vi gjør ting i akkurat vår barnehage.

Men burde ikke det være et krav til å kunne jobbe som vikar i barnehage at de vet hva det innebærer? De trenger nødvendigvis ikke å ha en utdanning innenfor feltet, men som (pedagog) sa i sted, at de har en grunnleggende kunnskap om voksenrollen i barnehagen.

Men si da at de har de grunnleggende kunnskapene og ferdighetene i voksenrollen, er det fortsatt greit at barna skal godta at en fremmed person overtar en rolle som en fast ansatt har? Kan vi gi de mer ansvar hvis de har erfaring?

Som sitatene viser, var det stort engasjement blant pedagogene. De stiller spørsmål ved kravene som blir satt til vikarer, og hva som kan forventes at de kan. De har selv ikke store forventninger, mer rimelige vil jeg si. Det er ikke mye å forvente at en person som tar på seg en jobb, tar dette seriøst og er villig til å lære. Pedagogene selv stiller spørsmålet om erfaring er avgjørende for hvor mye ansvar vikarer kan få. Men kan de forvente at vikarene som kommer inn har erfaring med å jobbe med barn? På nettsiden til Pedagogisk VikarSentral, som er ifølge dem selv «landets ledende bemanningsløsning for pedagoger» (pvs.no, 2022) kommer det frem at det ikke er krav om utdanning innen faget eller om du har erfaring. Det kreves derimot at de som søker jobb er blant annet omsorgsfulle, aktive og engasjerte (pvs.no, 2022). Mangel på utdanning betyr ikke at de vil gjøre en dårlig jobb, men det kan bli dess viktigere at de innehar de kvalitetene som kreves av arbeidsgiver.

Et annet spørsmål som kommer opp hos meg er hvorvidt de går under «et kompetent personale» når de ikke har erfaring eller utdanning innen barnehageyrket. Hvis vi går tilbake til punkt 2.2.1 finner vi at et kompetent personale innehar både kunnskap og erfaring, noe som ikke kreves av vikarbyråene. Men igjen kan vi spør om Rammeplanen ikke inkluderer vikarer i sin betegnelse av «et kompetent personale». Er det bare forbeholdt de faste ansatte? Dersom det er tilfellet, at vikarene er unntatt fra denne forventningen, er det noe

en må se nærmere på? Det kan tenkes at det ville være lettere å få vikarer dersom en var trygg på at de hadde med seg den ryggsekken av kompetanse som kreves av resten av personalet. Rammeplanen fastslår også at dens føringer omfatter alle som arbeider i barnehagen. FNs barnekonvensjon artikkel 3 tar heller ikke frem om det gjelder alle som jobber med barna, eller bare de som jobber fast i barnehagen. Men, som den ene pedagogen påpekte; *«er det fortsatt greit at barna skal godta at en fremmed person overtar en rolle som en fast ansatt har?»*

4.3 Informasjon

Det har hittil kommet frem at forventningene ikke er store, men at det forventes at de som jobber som vikarer skal ha kunnskap om hva jobben innebærer. Som den ene pedagogen sa; *«De trenger å få en forståelse for de forbindelsene som er i hver oppgave man gjør som voksen i barnehage.»* Jeg spurte pedagogene om hvilken informasjon de ga til vikarer og hvilke arbeidsoppgaver de fikk. Arbeidsoppgaver kommer jeg tilbake til, men for at vikarene skal ha en mulighet til å vite hva som forventes av dem, må de få informasjon om dette. Hva trenger de å vite om avdelingen og barna? Hva mener pedagogene er nødvendig informasjon, og hva er sensitiv informasjon? Pedagogene har forskjellige svar på hvilken informasjon de deler, og hvordan de møter vikarene som kommer:

Det er bare det helste da. Og så enkelt som mulig. Vi passer på at de ikke får informasjon som de ikke trenger. Og så føler jeg at det kommer veldig an på vikaren, hvordan innstilling de har og om de spør mye.

Vi har alt liggende klart og en liste over hva vi skal informere om. Da spiller det ingen rolle hvem av oss andre som må ta imot. De får et informasjonshefte om barnehagen og avdelingen. Vi forteller om allergier og andre viktige ting, dette står på listen. Og så kan de stille spørsmål om de ønsker.

«Vi tar det gjennom dagen egentlig. Det er så vanskelig å gå vekk fra avdelingen i en halvtime for å gå gjennom alt det. Så da tar vi det litt etter hvert.»

“Hvis det er rolig og få barn tar vi gjerne en prat med en gang. Men er det mye å gjøre så blir det litt og litt gjennom dagen. Vi har en liste som vi går gjennom men for å være ærlig så er det veldig sjelden vi har tid til å gå brannrunden med dem eller gi de annen informasjon om HMS på arbeidsplassen. Vi har det kanskje litt i bakhodet at de bare er der for en dag.”

Fra å ha en fast liste med nødvendig informasjon, til å ta en prat i ny og ne over dagen, vi ser at det er forskjellig praksis på hvordan vikarene blir møtt. Jeg kan ikke unngå å tenke at dette skyldes dårlig kommunikasjon og informasjon fra høyere hold. For på lik linje som det settes få krav til de som vil jobbe som vikar, kan det tolkes at det settes få krav til hvordan barnehagene skal møte vikarene og hva som anses som viktig informasjon. På pvs.no (2022) kan en lese at de som blir ansatt som vikar hos dem har gått gjennom referansesjekk, fremvist gyldig politiattest og skrevet under taushetserklæring. Burde en ikke da forvente å kunne stole på en vikar? Burde ikke dette være nok til at de skulle ha fått all informasjon som de trenger? Spørsmålet blir da hvilken informasjon anses å være nødvendig. Dette kan være en skjønsmessig vurdering som en pedagogisk leder må ta. Livsviktig informasjon om allergier og sykdommer burde kanskje være obligatorisk å informere om, mens personlig informasjon om barnet og familien kan utelates. Hvis vi tenker oss at en vikar kommer i en situasjon hvor barnet trenger trøst. Vil vikaren handle ut i fra en standardtekst om hvordan en skal trøste barn fordi de ikke sitter med kunnskap om hvilke behov det barnet har? Det kan tenkes at all informasjon er nødvendig informasjon slik at også vikarer kan handle med barnets beste til grunn. Som nevnt er samarbeid en sentral forutsetning for å kunne jobbe for barnets beste. Kommunikasjon kan være en viktig faktor innen samarbeid. Dersom de som er involverte i barnets liv har lik informasjon om barnets behov og ønsker, kan dette være med på å øke barnets trygghetsfølelse. Her vil jeg også ta frem Drugli (2011) som skriver at det er den voksnes ansvar å bli kjent med barnet. Med det som utgangspunkt, og det faktum at det kreves at man er engasjert for å få jobb som vikar, kan vi med rette også legge litt ansvar på vikarene å søke etter informasjon. En pedagog fortalte at det kom an på vikaren, hvilken innstilling de hadde og om de spurte mye. Det blir litt som ordtaket «broen går begge veier», for at barna skal bli best mulig ivaretatt kreves det at begge parter tar del i kommunikasjonen og informasjonsdelingen.

I Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler m.v. § 14 (1995) fastslås det at sikkerhetsrutiner og utstyr skal være kjent for alle. I § 15 kan vi lese at alle ansatte skal være kjent med hvor førstehjelpsutstyret oppbevares og hvordan førstehjelp ytes. Er vikarer å anse som «alle ansatte»? Eller er de unntaket fra regelen? En pedagog sier at de kanskje har det litt i bakhodet at vikarene bare skal være der i en dag. Men som vi blir fortalt på alle førstehjelpskurs og brannkurs, så vet vi aldri når en ulykke oppstår. Å unnlate å gi slik informasjon kan være et avvik, men igjen når skal det være tid for pedagogen å gi et grundig grunnkurs i brann og førstehjelp? Vi kan anta at de får en slik opplæring fra arbeidsgiver, altså sitt vikarbyrå, men det kan ikke forventes at de vet hvor et brannslukkingsapparat eller førstehjelpsskrin er i de forskjellige barnehagene. Vikarene er således avhengige å få denne informasjonen fra de faste ansatte.

Når vi ser at det er stort sett pedagogisk leder som informerer vikarene, blir det spørsmål om hvordan det blir å få inn vikar når det er pedagogisk leder som er syk. I forbindelse med daglige rutiner forteller en pedagog:

... og jeg vet ikke om det blir gjennomført når jeg ikke er tilstede. Jeg føler ofte at jeg bærer alt ansvar, også når det kommer vikarer. At det er alltid jeg som må ta imot og informere de om dagen vår. De andre på avdelingen lener seg litt tilbake da. På slike dager er jeg ekstra sliten etter jobb.

Jeg tolker at de øvrige ansatte på avdelingen ikke tar ansvar for å følge opp vikaren. Om det er fordi de er redd for å gi feil informasjon, eller redd for å ta styring fra pedagogisk leder vet vi ikke. Det kan være mange grunner til det. Men i slike situasjoner kan vi se hvor viktig det kan være med felles kjøreregler for å ta imot vikarer.

4.4 Arbeidsoppgaver

Det er ikke til å unngå at det kommer vikarer innom barnehagen og jeg ønsket å vite mer om hvilke arbeidsoppgaver de ble utdelt. Er vikarene der for å rydde og vaske opp etter maten, eller er de der for å jobbe på lik linje med resten av personalet? Det kan tenkes at de selv ønsker å jobbe med barn og det er nettopp derfor de har søkt jobb som vikar. Men som det har kommet frem har pedagogene sådd tvil om vikarer faktisk vet hva det vil si å jobbe med

barn. Forstår de hvorfor det er viktig å bruke lunsjtiden til å prate med barna, eller hvorfor det er viktig å være på gulvet med de minste barna? Jeg spurte pedagogene om hvilke arbeidsoppgaver de ga til vikarer for å få et innblikk i hvordan hverdagen med vikarer på avdelingen kan være.

Et par pedagoger nevner hvordan det har vært å få inn vikarer i forbindelse med koronapandemien:

Vi bruker vikarer til jobb som ikke innebærer kontakt med barna. Før (korona) var det kanskje annerledes men i det siste har det vært så mange vikarer innom at vi orker liksom ikke å sette de inn i rutine på avdelingen.

Det kommer jo an på dagen. Er det stor mangel på faste ansatte, som det har vært i det siste, så må de få oppgaver på lik linje med oss. Men det er noe med det at de skal ha ansvar for samling for eksempel, jeg føler ikke at det er riktig.

Pedagogene referer her til forskjellen før og under pandemien. Som det har kommet frem i for eksempel media de siste to årene, var det mye fravær generelt i arbeidslivet under pandemien. Jeg ønsket ikke at pedagogene skulle ha fokus på vikarbruk under pandemien da det temaet er en egen masteroppgave. Jeg tok dette opp under samtalen og noen nevnte da at det ikke var forskjell på hvilke arbeidsoppgaver vikarene fikk før og under pandemien.

Jeg har aldri latt vikarer ha ansvar for samling, uansett. De får alltid oppgaver som har som minst å gjøre med barna. Det er jo for å beskytte barna. Og når de tar seg av matlaging, oppvask og rydding, så får jo vi faste mer tid med barna og kan fokusere på dem.

De får jo alltid litt mer ansvar når det er måltider eller pauser for oss ansatte. Da har de vært der i noen timer og det er kanskje ikke så skummelt for barna lengre. Men jeg har opplevd at barn gråter når jeg går på pause, og det var ikke en god følelse.

Jeg ser at barna, spesielt de minste, blir skeptiske til en ny person. Så jeg foretrekker at de holder seg litt i bakgrunnen på begynnelsen av dagen og nærme seg barna etter hvert.

Som det kommer frem får vikarene stort sett oppgaver som ikke innebærer mye kontakt med barna, i alle fall ikke med det første de kommer på jobb. Jeg har også notert meg det som ble sagt om samling, at vikarer ikke får et slikt ansvar. Samling i barnehage er som oftest satt til faste tider og inneholder faste gjøremål som for eksempel god morgen sangen, dagens værmelding, å velge ut dagens assistent. Uansett hvordan barnehagen bruker samling kan vi tenke oss at barna har store forventninger til denne stunden. Samling kan også være med å bidra til et fellesskap hvor både voksne og barn samles for å oppleve noe sammen (Moe, 2014, s. 15). Det viser også at pedagogene ser på dette som en viktig stund sammen med barna med tanke på at de ikke vil at vikarer skal bære ansvaret for samling. Det å få oppmerksomheten hos en barnegruppe mener jeg krever talent. Det skal lite til før de mister tålmodigheten, eller at et barn blir forstyrret av andre elementer og kan ødelegge samling for resten av gruppa. En ansatt med erfaring vil da vite når og hvordan man skal avslutte samlingen og fortsette med neste aktivitet. Men her kommer vi tilbake til temaet informasjon, dersom vikarene ble fortalt om samlingsstunden og hva denne inneholdt, kunne de da ha tatt ansvar og holdt en samling med barna? Samling trenger ikke å vare lenge eller inneholde noen av de nevnte aktivitetene, en samlingsstund kan være like verdifull om det bare synges en sang. Det kan virke som en oppgave til og med en uerfaren vikar kan ta på seg med litt veiledning fra pedagogisk leder. Det kan til og med være med å gjøre vikaren mer kjent for barna og gi vikaren en mestringsfølelse. Dette innebærer at den pedagogiske lederen veileder vikaren gjennom oppgaven, noe som ligger i jobbeskrivelsen til pedagogisk leder. Med mindre veiledning av personale er forbeholdt de faste ansatte.

Bare én pedagog snakker om det som kan være en fordel med å sette vikarer til oppgaver som rydding og vasking; at de faste ansatte da får mer tid sammen med barna. Å kunne sitte på gulvet sammen med barna uten å bli forstyrret av andre gjøremål er nærmest luksus å regne i barnehagesammenheng. For at dagen skal gå rundt må alltid én ansatt regne med å miste tid sammen med barna for å vaske av bordene, gå ut med søpla eller rydde uteklær etter utetiden. Selv om det er positivt at barna får mer tid sammen med sine faste voksne når de får en vikar som kan ta seg av praktiske gjøremål, er i grunn vondt å tenke på at barna samtidig må akseptere at det kommer inn en fremmed i sitt trygge miljø. Innledningsvis skrev jeg om Goban-prosjektet Blikk for barn og hvordan de gjennom sin forskning fant at

samspeilet mellom barn og voksne hadde forbedringspotensiale. Når et slikt funn er gjort, basert på en normal dag i barnehagen med faste ansatte, kan det tenkes at dette samspeilet ikke styrkes når det i tillegg er en ukjent person rundt barna. For som det ble nevnt i punkt 4.1 ble pedagogene slitne og umotiverte når de tenkte på en dag med ukjent vikar fordi de ble stresset av å ha enda en oppgave å utføre.

Nå er denne studien om hvordan de pedagogiske lederne oppfatter å få ukjente vikarer på avdelingen, men i tiden etter har jeg undret meg over hvordan vikarene opplever å være nye på jobb hver dag, og om de tar med seg det de har lært i de forskjellige barnehagene. Kanskje har de også med seg erfaringer av hvordan de blir fulgt opp av faste ansatte, og de merker at det varierer mellom barnehager. I forbindelse med hvilke arbeidsoppgaver vikarer ble tildelt ble det også et tema hvordan vikarer kan reagere når de blir bedt om noe:

Jeg føler litt at uansett hva jeg ber de om å gjøre så er det på en måte et ork da. De legger ikke all sin innsats i det, de vet at de bare skal være der i en dag. Det er sjelden at de kommer med egne bidrag. Som for eksempel at de kunne selv sett ulike situasjoner eller delta i leken.

Noen gjør det, men det er langt i fra alle.

En pedagog kommer med eksempel fra egen praksis:

Vi fikk en klage fra byrået en gang. Vikaren var ikke fornøyd med å vaske bord og rydde og hadde gitt klar beskjed om at hun ønsket å jobbe med barn. Vi kunne jo sikkert ha gitt henne oppgaver med barna og sånn, men det passet seg ikke. Barna var skeptiske til henne, de blir jo som regel det til nye folk som kommer inn. Da følte jeg ikke det var riktig at hun skulle skifte bleier, eller ha samlingsstund alene.

Flere pedagoger har refleksjoner rundt dette. Personlig egnethet er ofte et ønske fra fremtidig arbeidsgiver og i gjennomgangen av intervjuet hørte jeg ofte at det var avhengig av vikarens personlighet. En pedagog sier:

Det kommer jo også veldig an på hvordan innstilling vikaren har. Altså, hvis de har en passiv innstilling når de kommer, så er de neppe villige til å ta initiativ til å bli kjent med barna selv.

Og så har jeg i mange tilfeller opplevd at de er passive til de oppgavene de får. Men hvis de har en åpen innstilling, at de vil være med barna og viser at de vil leke så er det lettere å gi dem oppgaver som involverer barna.

Min tolkning av dette er at i mange tilfeller legger pedagogene ansvaret for hvilke arbeidsoppgaver de gir på vikarene. Det blir personlighetsbundet og en blir nesten avhengig av et godt førsteinntrykk. Pedagogene drøfter dette seg imellom. De nevner at de ikke opplever å få inn aktive vikarer så ofte. Men det kommer frem at det også kan gå den andre veien, altså at en vikar er for aktiv og nærgående. En pedagog forteller da en opplevelse fra et møte med vikar:

Vi fikk en gang en vikar som nesten var for aktiv. Jeg tenkte jo at det var en fin forandring og at de aktivitetene som var planlagt den dagen kunne gå som normalt. Men for barna ble det nesten for mye. Vi merket at vikaren var så ivrig at det skremte barna. Da ble det plutselig vanskelig å gi denne vikaren oppgaver med barna.

I gjennomgangen av materialet var min første tanke rundt dette at vikarene var enten for passive, eller for aktive ut i fra det pedagogene fortalte og en kunne oppfatte at pedagogene aldri var fornøyde. Men ved videre tolkning så jeg på det som viktige refleksjoner fra pedagogene; det finnes en mellomvei og det kan tenkes at vikarene som reiser rundt i de forskjellige barnehagene var de som satt på kunnskapen om hvordan man skal tilnærme seg både ansatte og barn. At de med tiden lærte hvordan gi best mulig første inntrykk. En annen tolkning er at barna reagerer uansett. Dersom vikaren er passiv, kan de gjøre det vanskelig for barna å søke kontakt, men er de for aktive kan de også trekke seg tilbake.

4.5 Reaksjoner

I og med at barna er hovedpersonene i barnehagen og vi voksne er der for dem, ønsket jeg å få vite mer om hvordan pedagogene opplevde barnas reaksjoner og samspillet med vikarene. Er det forskjeller på hvordan de store barna reagerer vs. de minste? Hvordan uttrykker barna sine reaksjoner? Hvordan reagerer vikarene på barna? Pedagogene hadde mange meninger rundt dette og gjentatte ganger i samtalen kom det informasjon om hvordan barna reagerer på vikarer og hvordan vikarene reager.

Nå har det kommet frem at dagene blir hektiske når det er vikar på avdelingen og at tiden ikke alltid strekker til. Noen nevner at de ikke alltid har tid til å registrere hvordan barna reagerer:

Dagene er så hektiske så man har ikke alltid tid til å stoppe opp for å se hvordan barna egentlig har det for å være ærlig. Jeg for eksempel, jeg ber jo vikarene om å trøste et barn som gråter fordi jeg selv er opptatt. Jeg tenker jo selv om det er vikaren som er voksenkontakten så er det bedre en ingen kontakt. Men i ettertid tenker jeg at barnet vil jo helt sikkert ikke at denne personen som de akkurat har møtt skal gi dem en klem – eller blåse på såret. Men hvem skal ellers gjøre det?

Jeg har vært i samme situasjon. Man prøver kanskje å løse det på andre måter men det går ikke alltid. Jeg tenker jo at jeg selv ikke ville ha tatt imot en klem fra en person jeg nettopp har møtt, men så forventer jeg at barna skal gjøre det. Det gir jo ikke mening når jeg tenker på det nå.

Jeg må til tider be de om skifte bleie. Der og da tenker jeg ikke så mye over det, men nå tenker jeg at det er uheldig da kan man si. De har jo akkurat møtt disse personene og jeg vet ikke om hverken barna eller vikaren er komfortable med det.

Min tolkning er at i kampens hete så kan det være vanskelig å ta beslutninger. Når et barn gråter har vi en innebygd trang til å trøste og det vil være naturlig å be noen andre om å gjøre det når vi selv ikke kan. Det jeg ønsker å framheve er at pedagogene forteller på hver sin måte at de må be vikarene om å reagere på barnas signaler. Barn merker fort om vi voksne er tilgjengelige for dem eller ikke (Brandtzæg et. al, 2018, s. 33). Dette kommer igså under en pedagogisk leders ansvar å sørge for at det alltid er en tilgjengelig voksen i nærheten av barnas lek for å være tilgjengelige, dette kan være avgjørende for om barna søker hjelp eller ikke når de møter situasjoner de ikke klarer å styre selv (Brandtzæg et. al, 2018, s. 33). En pedagogisk leder kan i en slik situasjon få et etisk dilemma; å be en ukjent person gi barnet trøst eller la barnet gråte til en selv er ledig? Slike situasjoner er ikke uvanlige i barnehagen, og de voksne må hele tiden ta skjønnsmessige valg i løpet av dagen.

Dette er følger av å ha ansvar for en stor barnegruppe hvor alle har forskjellige behov på samme tid (Brandtzæg et. al, 2018, s. 23).

Det kom frem at det var forskjeller på reaksjoner ut i fra alder og jeg har derfor sortert svarene for store barn, små barn og barn med spesielle behov. Dette for å tydeliggjøre de ulike behovene barn har.

4.5.1 De minste barna

De minste barna får en mer fysisk reaksjon når det kommer ukjente vikarer kommer det frem. Pedagogene forteller at de kan gråte, bli mer oppsøkende mot de faste ansatte og trekke seg unna det området vikaren er:

Jeg får ganske vondt av de små som må bare finne seg i det. Plutselig står det en person foran dem og de vet ikke hva som skjer. Da blir de veldig stille og holder seg i nærheten av oss.

Det er alltid mye gråt når det kommer vikarer. Ikke så mye direkte på grunn av vikarene kanskje, men de merker at det er annerledes og at vi plutselig ikke har så mye tid til dem.

Jeg har lagt merke til at barna stopper litt opp. De er ikke så utforskende som de vanligvis er. Og så søker de mer til oss.

Det er klart at de store barna reagerer annerledes, de kan til en viss grad forstå det som skjer. De kan bli informert om at de skal få besøk av en ny voksen og sånn sett være forberedt. De minste skjønner ingenting liksom.

Jeg tolker at ingen barn reagerer likt og det finnes heller ingen oppskrift på hvordan et barn skal reagere på det fremmede. Men pedagogene som kjenner barna ser en endring i deres atferdsmønster og konkluderer dermed at de har en reaksjon. Skal man ta utgangspunkt i Eriksons faseteori (Bunkholdt, 2010, s. 197) så ser man at de ikke får den stabiliteten og forutsigbarheten de trenger for å utvikle trygghet til seg selv og miljøet rundt seg. De blir

ikke kjent med menneskene som kommer og går og lærer ikke hva de kan forvente av reaksjoner på egne handlinger. Som den ene pedagogen sa; «*De minste skjønner ingenting*».

4.5.2 De store barna

Det kom frem at de eldste barna i barnehagen ofte er nysgjerrige på de nye menneskene som kommer inn. De spør gjerne mange spørsmål og pedagogene opplever at barna ofte synes det er spennende:

De mest utadvendte tar ofte kontakt med vikarer, og peprer de med spørsmål. Da spør de som regel hva de heter, hvor gamle de er, om de liker Batman eller liker å perle.

... og så er det egentlig litt festlig å se reaksjonen til vikaren når de blir pepret med spørsmål. Når barna spør om de har kjæreste eller om de er forelska, og vikaren ikke helt vet hvordan hun skal svare.

Jeg tolker at de store barna synes det er spennende når det kommer vikarer de ikke har møtt før. De vil prate med dem og finne ut hvem de er og hva de liker. De kan også tilpasse seg til situasjonen og selv fortelle vikarene hva de forventer og ønsker. Som nevnt i punkt 2.2.3 skal barn etter barnevernsloven § 6-3 ha rett til å uttale seg om saker som berører dem selv. En kan spør om det er noe som kan implementeres i vurderingen av vikarer? Skal barna komme med ønsker av hva de forventer av en vikar, og det blir satt inn deretter? Det er nok ikke fullt ut en realistisk tanke, men det ligger noe i å se på barna som selvstendige individer som tar egne beslutninger. I våre dager vurderer vi ikke lenger barn som passive mottakere av vår oppdragelse, men som aktive individer som tar beslutninger og former sin egen barndom (Bunkholdt & Sandbæk, 2012, s. 16). Og sammen med barnehagens mandat om å la barna få delta i beslutningsprosesser og utvikling av felles innhold (Rammeplanen, 2017, s. 21) kan vi utforme et nytt syn på barnas synspunkter ved vikarbruk.

Min erfaring er at de eldste er nysgjerrige og de minste er skeptiske og utrygge. Men jeg opplever at både store og små søker seg heller til de faste hvis de trenger hjelp eller trøst. De er liksom ekstra oppmerksomme på hvor vi voksne er, og spør ofte om hva vi skal og hvor vi

skal. De mest sjenerte vil for eksempel bli med oss når vi skal vekk fra avdelingen, noe de ikke ber om til vanlig.

En problemstilling som en pedagog nevner er at de mister den såkalte sunne blygheten de skal ha:

Det er nesten som om vi lærer dem opp til å snakke med fremmede. De blir fortalt hjemme at de aldri skal prate med fremmede, og så kommer de i barnehagen og da er det rett på sak.

De mister den sunne blygheten de skal mot fremmede.

Ligger det noe i det pedagogen forteller? Er det slik at barna blir ukritiske til fremmede og tenker at det er trygt å prate med alle? Det er jo ingen som stopper dem når de gjør det i barnehagen. Det er såklart forskjell på å møte fremmede i barnehagen og ute på gata, men det kan være mye å forvente at barna skal gjøre det skillett. Igjen kan man trekke fram Eriksons faseteori (Bunkholdt, 2010, s. 199) og ta utgangspunkt i grensesetting som de trenger i denne fasen som de er i på denne alderen. Jeg tolker pedagogenes utsagn dithen at de ikke selv klarer å sette grenses for hva som er greit og ikke. Om en tar dette med fremmede som eksempel, vil de tro at det er lov å prate med fremmede, for deretter å få beskjed om det motsatte av foreldrene. Det kan skape en indre forvirring i en allerede frustrerende alder hvor de ikke forstår konsekvenser av sine handlinger. Grensesetting er også en form for omsorg; for å ivareta barnas psykiske og fysiske trygghet er trygge rammer helt nødvendig (Brandtzæg et. al, 2018, s. 46).

Det nevnes også at de utadvendte barna drar med seg flere barn til vikarene. Dette fikk meg til å tenke på jevnalderorientering, et begrep jeg lærte om på barnevernsstudiet. Neufeld & Maté (2011) skriver om dette fenomenet i forhold til ungdommer og foreldre, hvordan ungdommer søker til kompiser for råd og veiledning når foreldrene ikke klarer eller har tid til å vise vei. Selv om dette er skrevet til foreldre med ungdommer, er prinsippet det samme; barna søker til sine jevnaldere for å få en form for veiledning til hvordan de skal møte de nye voksne på avdelingen. De mangler den voksenstøtten de trenger for å håndtere denne nye situasjonen. Dette kan føre til at de ikke får den støtten de trenger for å håndtere denne nye situasjonen og kan igjen føre til at de ikke forstår egne følelser rundt det som skjer.

4.5.3 Barn med spesielle behov

I all hovedsak er denne studien gjort med utgangspunkt i barn som ikke trenger ekstra oppfølging av fagpersoner. Dette gjorde jeg også klart for pedagogene før intervjuet startet når jeg informerte om selve prosjektet. Under samtalen kom det naturligvis noen tanker om barn med spesielle behov og deres reaksjoner på vikarer, mest fordi det falt seg naturlig der og da. Jeg oppfattet at pedagogene i den grad det lar seg gjøre, skjermet barn med spesielle behov for vikarene og heller brukte faste ansatte eller fagpedagoger til å følge dem opp. Dette kom frem når jeg spurte hvilke vurderinger de gjorde før de satt inn vikar. Jeg oppfattet at det var en større bekymring rundt barn med spesielle behov da de er avhengig av en fast rutine for å ha en god dag i barnehagen.

Vi har to på avdelingen som blir fulgt opp av fagpedagog. Vi prioriterer å skjerme de fra vikarene. De har litt annerledes reaksjoner når rutinen blir forstyrret da, og vi kan bruke mange dager å komme tilbake til normalen.

Jeg tenker på det (pedagog) sa i sted, om hun orker det. Det tenker jeg ofte når jeg vet at fagpedagogen ikke skal komme den dagen. Da vet jeg at de neste dagene kan bli vanskelige for barnet. Da velger jeg heller at vi er 3 i stedet for 4, det er ikke verdt det for å ha noen der å vaske bordene.

Jeg oppfatter at det blir en langtidskonsekvens av vikarbruk, det er ikke bare den ene dagen vikaren er innom det blir endringer, men det går mye tid til å finne tilbake til den gode rytmen i dagene etterpå. Jeg tolker at dette kan gå ut over resten av barnegruppa. Selv om de faste ansatte er tilbake, går det mye tid til å finne roen på avdelingen.

4.6 Pedagogiske arbeidet

Som nevnt i punkt 2.4.1 viser forskning at personalets arbeid med barna er en stor del av barnehagens kvalitet. Det kom frem at jo høyere utdanning barnehagelærerne hadde, jo bedre var tilbudet for barna i barnehagen. Når det kommer inn en ukjent vikar uten erfaring eller utdanning kan vi tenke oss at dette drar ned kvaliteten på arbeidet, med tanke på mangel av kompetanse. Men hvordan vil det påvirke selve arbeidet? Nå er det pedagogisk

leder, og øvrige ansatte, som har ansvar for hverdagens innhold, det er ikke vikarene som skal planlegge dagen.

Når vi snakket om barnas reaksjoner kom det frem at det er ikke bare selve vikaren de kan reagere på, de kan også uttrykke skuffelse om planlagte aktiviteter må avlyses:

Det er kjipt ikke sant – når man ikke får fullført prosjekter. Eller når vi ikke kan gjøre noe som kanskje har planlagt lenge. Vi merker jo at barna blir skuffet. Som for eksempel når vi har vært ute og plukket blader og så snakker vi med barna om hva vi skal gjøre med bladene. Da skal vi bruke tegnerommet vår og lage fine høstbilder og de elsker når vi bruker andre rom. Men så får vi vikar og kan ikke dele opp i grupper slik som planlagt. Barna blir skuffet eller så blir de gående hele dagen og spør når vi skal gå på tegnerommet.

Pedagogen forteller om en skuffelse hos barna når forventningene deres ikke kan innfris på grunn av vikar. Dagene i barnehagen er som regel planlagt fra start til slutt. Noen jobber med månedsplaner, andre med ukesplaner i tillegg til at vaktlister er satt opp frem i tid og mange har oppgavelister knyttet til vaktene. Med tanke på dette skal dagene i barnehagen være ganske forutsigbare. Men når det er fravær i personalgruppa og det kommer inn en ukjent vikar må en ofte gjøre om på planene.

Vi har flere ganger måttet avlyse turdagen. Barna elsker å gå på tur og hos oss er turdagen noe de selv er med på å planlegge. De er med og bestemmer hvor vi skal og hva vi skal gjøre. Og det er jo klart at de blir skuffa når vi ikke kan gå allikevel.

Det er litt vanskelig, spesielt rundt juletider. Da er det ganske stramt program og store forventninger hos barna. Julegaver skal være klare og så er det mange aktiviteter som skal gjennomføres. Og dette er jo ting vi ikke kan avlyse, men det kan fort skje at vi må endre på gjennomføringen. Og jeg vil jo alltid gjøre det beste for barna, ikke gi dem et halvferdig produkt.

Det er ikke bare vår avdeling som gjøre om på planene sine, det går liksom litt utover alle. Når vi har vikar trenger vi av og til at de andre avdelingene er ute sammen med oss slik at

vikaren ikke er alene med barna når vi skal på pause eller om vi har møter. Og ofte må vi avlyse møtene våre.

Jeg tolker at arbeidet blir påvirket i den grad at de må gjøre om på planlagte aktiviteter. Forventningene til barna blir ikke møtt, og da er det snakk om forventninger som barnehagen selv har skapt ved å legge planer for dagen. En tanke rundt dette er om det da er lettere å ikke ha noen planer. Hadde det vært mer gunstig å ta hver dag som den kommer, og på den måten ikke skuffe barna eller foreldrene?

En pedagog nevner at det er hele barnehagen som blir påvirket, både at andre avdelinger må avlyse sine planer men også at personalet må avlyse møter. Å få til møter i løpet av barnehagedagen kan være vanskelig og det er mye som må ligge til rette for å kunne forlate avdelingen i en time eller to. I Rammeplanen for barnehagen (2017, s. 15) heter det at barnehagen er en lærende organisasjon hvor hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger. Å reflektere sammen på møter kan være med å forsterke samholdet i personlagruppa og bidra til å øke kompetansen til de ansatte. Det kan også fungere som en arena hvor de ansatte kan drøfte problemstillinger som direkte berører barna, og således få en mer helhetlig vurdering av konkrete situasjoner. Gjennom veiledning, felles samtaler og refleksjon kan problemstillinger løftes fram og drøftes innad i gruppa, og dermed bidra til utvikling av barnehagen (Ødegård, Nordahl & Røys, 2017, s. 38). På spørsmål om hvilke vurderinger pedagogene gjorde før de avgjorde om de trengte vikar, spurte en pedagog om de andre drøftet slike ting på ledermøtene:

Men er dette noe dere kan prate om på ledermøter? Jeg synes det er ubehagelig, jeg føler at det heller blir kritikk over hvor mye fravær vi har. Men jeg tenker at det er viktig å få frem hva vikarbruk kan gjøre med barna.

Vi drøfter det ikke så mye på møter. Vi har ikke tid til det, det er så mye annet vi må snakke om. Jeg skulle ønske vi kunne tatt opp dette med vikarer på møtene våre, men det havner nederst på lista uansett.

Vi har av og til drøftet det, spesielt i perioder med mye vikarbruk. Men det er litt ubehagelig og da, siden ingen skal føle på skam for å være vekke fra jobb. Og så lenge det er en slik ordning så må vi jo bare jobbe med det, det er ikke opp til meg å endre det, selv om jeg gjerne skulle ha gjort det.

Jeg oppfatter at pedagogene vegrer seg for å ta opp dette temaet med sine kollegaer. De ønsker ikke å henge ut noen for å være syke, men samtidig så ønsker de å få til en endring og kunne være med å påvirke og utvikle barnehagen. Når de skal være en del av ledergruppa og ha mer ansvar, må pedagogene også snakke høyt og lede de ansatte mot en endring. Jeg støtter meg på Gotvassli (2006, s. 133) når han skriver at å skape en arbeidsplass med motiverte ansatte er en viktig faktor når en skal utvikle barnehageorganisasjonen. Når de faglige og etiske problemstillingene ikke blir tatt opp på for eksempel møter, kan dette svekke motivasjonen hos de ansatte da barnehagen kan bli stående fast i en negativ sirkel med sykdom, fravær og vikarer. Motsetningen er å ha rom til å drøfte viktige problemstillinger for å finne løsninger og således utvikle barnehagen videre. I sin rapport skriver Enehaug et. al (2008, s. ii) at det var lite rom for refleksjon over egen praksis – noe som påvirket hvordan barnehagepersonalet i liten grad fikk muligheten til å forbedre sin egen arbeidsutøvelse og rutiner.

Et annet aspekt av hvordan arbeidet påvirkes, er hvordan pedagogene selve reagerer på vikarer. For som nevnt er personalet en stor del av barnas barnehagedag og det er, som nevnt i punkt 2.2.1, personalet som kan anses å være den viktigste ressursen i barnehagen. Når personalet blir slitne eller stresset kan vi tenke at dette igjen vil påvirke barna:

Det er noe med å finne tiden til omrokninger. Å legge opp en ny plan for dagen tar tid og selv om jeg gjør jobben på avdelingen så er jeg ikke direkte til stede, jeg må konsentrere meg om dagsplanen. Hvis planen er at vi skal på lang tur for eksempel, så kan det hende vi må korte ned turen og da må jeg finne en ny plass og finne ut hva vi kan gjøre der. Eller da avlyse turen og legge opp til en dag i barnehagen. Og så må jeg opplyse foreldre om endringer i appen og det tar tid. Og samtidig kjenner jeg på at jeg burde være med barna, det blir en veldig stressende situasjon. Og dette skjer som regel i starten av dagen når barna kommer i barnehagen så dagen begynner ikke akkurat på de beste notene.

En annen pedagaog nevnte også at det er stressende når det er vikarer på avdelingen, men mer på et generelt grunnlag:

Barna kan ofte merke at vi er usikre eller stressa. Jeg blir veldig usikker selv når vi har vikarer. Og så er det slik da, at når jeg er stressa så blir barna stressa.

En studie utført av Bratterud (2012) om barns trivsel og medvirkning i barnehagen, kommer det frem at kvaliteten på samspillet mellom voksen og barn hadde stor betydning for barnas trivsel i barnehagen. Med utgangspunkt i det pedagogene forteller om hvor slitne og umotiverte de blir, tolker jeg at dette vil ha en påvirkning på samspillet mellom de voksne og barna på avdelingen. Det kom frem at det til tider bare var å komme seg gjennom dagen og gå hjem:

Jeg er så sliten etter arbeidsdagen. Når vi egentlig skal være 3 voksne med 9 barn men med vikar blir vi egentlig 2 voksne med 10 barn. Det tar på og jeg kjenner at jeg ikke gjør jobben min. Det blir bare å komme seg gjennom dagen.

Det er russisk rulett hvordan dagen blir da. Å skulle lede en avdeling når du selv ikke aner hvordan dagen blir, det er slitsomt. Jeg vegrer meg ofte for å gå på jobb dagen etterpå for jeg orker ikke å stå i det en gang til.

Når det har vært mye fravær og jeg er sliten tenker jeg av og til at jeg vil slutte. Ikke bare i barnehagen, men yrket. Var det dette jeg gikk på skole i 3 år for? Å føle at jeg ikke gjør jobben min og at jobben ikke er noe verdt.

Det kom frem at det var flere i gruppa som hadde kjent på dette. Pedagogene nikket og sa seg enige med utsagnet. I gjennomgangen kom jeg til å tenke på uttrykket *turnover* i arbeidslivet. Kort sagt handler det om hyppig utskiftning av ansatte (Groth, 1982, s. 7). Konsekvenser av turnover er at organisasjonen ikke fungerer som den skal, og den mister de kunnskaper og ferdigheter som den enkelte ansatte har. Groth (1982, s. 6) nevner også at en ansatt må være en stund i organisasjonen for å bli kjent med den og være med å

videreutvikle den. Både smidighet og kunnskapsnivå svekkes, og de ansatte som er igjen blir påvirket av dette. Jeg tar dette med fordi jeg tolker at pedagogene prater om at mye vikarbruk og uforutsigbarhet kan føre til at barnehagelærere og øvrige ansatte velger å forlate yrket. Barnehagene vil dermed befinne seg i en situasjon med mye turnover og i stedet for å ha en personalgruppe med kompetanse, altså kunnskap og erfaring på ryggen, vil det stadig vekk komme nye ansatte som må lære seg alt fra start. Å ha en slik uforutsigbarhet vil påvirke arbeidet på en slik måte at barnehagen ikke får bygget opp en pedagogisk plan. Det vil stadig komme nye idèer og tanker rundt hvordan barnehagens rammer skal være og det kan gjøre det vanskelig for både barn og foreldre å hele tiden få nye rutiner å forholde seg til.

Når jeg skriver at det kan bli vanskelig for både barn og foreldre å forholde seg til nye rutiner, er dette med utgangspunkt i foreldrenes rolle i barnehagen. Som nevnt i punkt 2.2.3 kan det sees hensiktsmessig for pedagogene å samarbeide med foreldrene om barnets beste. I punkt 4.1 spør jeg om foreldre skal være med i vurderingen av behovet for vikar. Dette var med utgangspunkt i sitat fra en pedagog om at det var flaut å si til foreldre at det skulle komme vikar. I løpet av intervjuet kom det frem hos pedagogene at de opplevde at foreldrene også hadde meninger om vikarordningen:

Jeg forstår at foreldrene ikke liker det når de ikke sier så mye om det. Stillheten sier alt egentlig. Jeg tror de prøver å la være å si noe om det foran barna for å ikke legge sine meninger over på dem.

Jeg har ofte opplevd at foreldrene venter med å levere fra seg barnet til de er helt sikre på at det ikke er vikaren som skal ta imot. Og vi sørger jo alltid for at det er en fast ansatt som møter barna, men det kan jo være at tilliten svekkes da.

(...) Alternativet er jo å stenge avdelingen. Og det vil ikke foreldrene. Så da må vi bruke vikarer som hverken barna eller foreldrene kjenner. Det må jo bare bli sånn og jeg har aldri tenkt over om foreldrene liker det eller ikke.

Pedagogene nevner at det er misnøye blant foreldrene når det kommer inn ukjente vikarer. Det kommer ikke frem om det er på grunn av manglende informasjon, om det er på grunn av høyt bruk av vikarer, eller om det skyldes usikkerhet for at en fremmed skal være med barnets deres den dagen. I en beskrivelse av hva omsorgssvikt innebærer, skriver Kvello (2015, s. 213): «*Mangelfullt tilsyn: å forlate barnet uten tilsyn, eller med kvalitativt dårlig dårlig tilsyn, eller ikke i rimelig grad ta rede på hvor barnet er, hvem det er sammen med, og hva det holder på med, når det er borte fra foreldrene og ikke kan forventes å ivareta seg selv godt nok*». At foreldrene blir utrygge og skeptiske er egentlig å forvente, det er deres rett å vite hvem som skal passe på barnet deres. Men dersom misnøyen kommer på grunn av dårlig informasjon, kan dette rettes opp i. Igjen kommer det frem at det handler om samarbeid, og en del av samarbeid er kommunikasjon mellom barnehage og foreldre. Dette står også i Rammeplanen (2017, s. 29) hvor det heter at «*Barnehagen skal legge til rette for foreldresamarbeidet og god dialog med foreldrene.*» Barnehagen har således en plikt å informere foreldrene om personalsituasjonen. I punkt 4.3 skrev jeg om informasjon, og hvilken informasjon vikarene fikk når de kom til barnehagen. Jeg tok frem ordtaket «broen går begge veier» når jeg skrev at vikarene også hadde en plikt å innhente det de mente er nødvendig informasjon. Jeg tar dette opp igjen da dette gjelder også foreldrene. Samtidig som Rammeplanen skal legge til rette for et godt samarbeid med foreldre, må foreldrene også sørge for å ha nødvendig informasjon om sitt barn jamfør Kvello (2015, s. 213). Foreldre skal vite hvem barnet er sammen med, hvor det er og hva det gjør.

Et annet aspekt med foreldrenes utrygghet kommer frem i forbindelse med tillit. De skal forlate barnet sitt med en ukjent person og ha tillit til at barnet blir ivaretatt. I punkt 4.3 spurte jeg om det ikke var nok med at vikarene hadde gjennomgått referansesjekk, fremvist gyldig politiattest og skrevet under taushetserklæring for å kunne stole på dem. Det er ikke nødvendigvis slik at gyldig politiattest er enstemmig med tillit.

Det siste sitatet er interessant for meg. Jeg tolker at pedagogen vil frem til at selv om foreldrene er misfornøyde med en slik ordning, så ønsker de heller ikke å holde barna hjemme. De må på jobb og har behov for å ha barnet i barnehagen. Det interessante ligger i motsetningen; hvis de ikke sier noe om det, hvordan kan de forvente at det skjer en

endring? Det blir et spørsmål om hvor kritiske de egentlig er til situasjonen, eller kanskje har de ikke nok informasjon om det til å kunne uttale seg?

Det kommer også frem at foreldre har uttalt seg om vikarsituasjonen. I samtale om morgensituasjonen og barnas reaksjoner fortalte en informant om et barn som ikke ville slippe mor og gråt:

Det er ofte at barn ikke vil komme i barnehagen, vi kan ikke alltid sette det på vikarbruk. Hun (mor) fortalte at barnet hadde grått i noen dager og ville ikke i barnehagen. I den perioden var det mange vikarer på grunn av korona så da kom vi frem til at det sikkert var derfor.

Jeg oppfattet en bekymring hos pedagogen. Jeg er usikker på om det var bekymring for selve barnet eller situasjonen, eller begge. Å oppleve at barn gråter når de kommer i barnehagen er en vond følelse og det kan i noen tilfeller gjenspeile en manglende kvalitet i arbeidet. Brandtzæg et. al (2018, s. 32) skriver at det er grunnleggende utrygt for barn å kjenne seg ubeskyttet. Når barnet viser at det ikke vil i barnehagen, er dette som oftest på grunn av at barnet føler seg utsatt og savner beskyttelse. Et spørsmål som da kan stiller er om det er foreldrene som skal beskytte barnet, eller om det er barnehagen? Jamfør Rammeplanen skal det være et gjensidig samarbeid mellom barnehage og hjemmet, og med det i bakgrunn blir ansvaret lagt på begge parter. I pedagogens utsagn kommer det frem at mor forteller om barnets opplevelser i ettertid. Dette kan skape frustrasjon når barnehagen og personalet ikke har fått beskjed tidligere og fått en mulighet til å endre på situasjonen.

5.0 Konklusjon

Som det kom frem i begynnelsen av oppgaven var jeg selv skeptisk til dagens vikarordning. Jeg har lenge hatt lyst å studere dette nærmere for det er ofte at jeg har tenkt at det må ligge en begrunnelse for hvorfor det er slik. Jo mer jeg lette, jo mer forvirret var jeg. Det var ingenting å finne, bortsett fra artikler hvor barnehagelærere uttalte seg. Når jeg begynte på dette prosjektet var det med oppriktig nysgjerrighet. Jeg ønsket å finne ut om det var noe jeg rett og sett hadde gått glipp av; kan det være positivt å få inn ukjente vikarer i barnehagen?

Etter å ha pratet med seks pedagogiske ledere ble det klart for meg at jeg ikke var alene om å tenke at det ikke var forsvarlig. Ingen av de jeg pratet med kunne gi meg en pedagogisk begrunnelse på hvordan denne ordningen kunne være en positiv part av barnas utvikling. Under intervjuet noterte jeg meg frustrasjon hos informantene og når de var vel ut i samtalen ble de mer oppgitte. De hadde også lenge hatt lyst å drøfte dette med sine kollegaer og noen påpekte at praksisen må endres.

5.1 Hvordan kan kravet om et kompetent personale opprettholdes ved bruk av ukjente vikarer?

Et kompetent personale i denne studien innebærer ansatte som har kunnskap og erfaring i barnehageyrket. Som det kom frem, både fra informantene og hos pvs.no, stilles det ikke krav om utdanning eller erfaring til vikarer. Og som den ene forskningen viste, er de som regel unge mennesker som ønsker å tjene penger uten store forpliktelser og vi kan ut i fra dette anta at vikarene selve ikke har ønsker om å utvikle sin kompetanse innen faget.

Det er uklart for meg hvor vi skal plassere vikarer? Føringen satt av regjeringen gir oss forskjellige signaler over hva vi kan forvente. Hvor de på den ene siden ikke telles som grunnbemanning, er de på den andre siden ansatte som jobber direkte med barn. Hvis de ikke telles som grunnbemanning, og de har ikke de samme kravene å oppfylle, vil dette da påvirke det pedagogiske arbeidet i en negativ retning? Informantene ga tydelig uttrykk for at de ikke hadde de samme forventningene til vikarer som var innom i en dag, som de hadde til faste ansatte. Dette førte til at vikarene ikke fikk oppgaver direkte knyttet til barna, og at

planlagte aktiviteter måtte flyttes eller endres. Dette gjør det vanskelig å jobbe etter en pedagogisk plan, og ha struktur og rutine i arbeidet. Dette kan da i lengden hemme pedagogisk leder i utføre sine arbeidsoppgaver som er å planlegge det pedagogiske arbeidet på avdelingen.

Når det kommer en ukjent vikar, kan dette ramme hele barnehagen. Andre avdelinger må være tilgjengelige og det kan hende at møter må avlyses. Møter er en arena hvor de ansatte får mulighet til å utvikle sin kunnskap og fremme samarbeid med sine kollegaer. Å avlyse et møte eller to trenger ikke å ha en stor betydning, men ved hyppig bruk av vikarer kan det gå lange stunder mellom hvert møte og barnehagen kan med dette stagnere i oppfølging av ansatte og barn i tillegg til å ikke få mulighet til å utvikle seg videre. Med dagens krav satt til barnehagen og forventninger om en lærende organisasjon, vil barnehagen slite med å holde følge.

Et personale som tar jobben på alvor er en nødvendighet for barnehagens kvalitet. En kan ikke forvente at en ungdom som bare vil tjene litt penger skal legge sin sjel i sitt arbeid og forstå hvor viktig den voksnes rolle i barnehagen er. Det krever tid å bli kjent med barna og skape en trygghet og tilknytning som gjør at barna ønsker selv å utforske omverdenen rundt seg, og med vikarer innom kan det synes å hemme barnas utforskning. Som nevnt må planer endres, og rammene i barnehagen blir litt mindre. Personalet kan således ikke bruke sin kunnskap til å legge opp til lek og læring som barna har krav på. Barna kan miste litt av sin frihet, og i noen tilfeller sin autonomi i leken.

Informantene nevner også stress og hvordan de selv blir usikre når det kommer inn ukjente vikarer. Dette kan påvirke arbeidet således at de ansatte blir slitne og i noen tilfeller selv bli syke. Det kom frem at de til tider tenkte på å forlate yrket på grunn av mye uforutsigbarhet på jobb. Om det er slik at forutsigbarheten blir for stor og det fører til ansatte slutter, vil dette igjen føre til at barnehagene opplever turnover. Det vil bli mye utskiftning av personale, og barnehagen kan ikke få en tilstrekkelig pedagogisk flyt i sitt arbeid.

5.2 Hvordan kan barnehagen ivareta barnas behov for omsorg ved bruk av ukjente vikarer?

Jeg velger å ta utgangspunkt i de rammer som skaper et aksepterende omsorgsmiljø for å reflektere over dette spørsmålet.

Å lære barn tillit i en barnehagesammenheng vil si at de skal skape relasjoner med de voksne og andre barn. De skal stole på at miljøet de befinner seg i ikke er farlig og at de kan bevege seg fritt innenfor trygge rammer. Jeg fant at når det kommer ukjente vikarer vil rammene bli utrygge, både i form av at det er en ukjent person i deres private sfære, og at de faste voksne som de har relasjoner med er opptatt med andre ting. Et annet interessant funn er at de mister sin sunne blyghet, det som stopper de i å prate med fremmede. De lærer i barnehagen at de skal ha tillit til fremmede, bare for å få motsatt beskjed fra foreldre.

Informantene nevnte at det blir en kamp om fanget når det er få faste de kan forholde seg til. De er ikke tilgjengelige for barna og må til tider be en fremmed person om fylle sine roller. Dette kan føre til at barna blir utrygge og de faste ansatte må muligens bygge opp relasjoner på nytt. Ved hyppig vikarbruk kan barna oppleve at de ikke blir hørt og sett, da de faste ansatte er presset og slitne. Barna får ikke den hjelp de trenger til å håndtere de følelser rundt det å få inn en ukjent vikar. Informantene fortalte at de barn som var mest frempå søkte seg til vikarene og syntes det var spennende. De andre barna fulgte etter og således søker til sine jevnaldrede for veiledning til hvordan de skal møte vikarer.

Jeg fant at vikarene fikk lite informasjon når de kom på jobb. Informasjonen de fikk var generell og kan ikke gi de den kunnskapen de trenger om hvert enkelt barn. Det blir vanskelig for vikarene å forstå hvilke signaler barna sender ut når de ikke har tilstrekkelig informasjon om barnet, og kan gi utfordringer med å akseptere barnet for dets reaksjoner.

Som nevnt i punkt 5.1 må planer endres når det kommer inn ukjente vikarer, og rammene barna skal forholde seg til kan bli strammere. Konsekvens kan bli at barnet mister sin frihet i barnehagen og får ikke den støtten det trenger til å utforske. Det blir nærmest en samlebåndoperasjon hvor det handler om å gå fra det ene til det andre og få ting gjort. Som en pedagog sa: *Det blir bare å komme seg gjennom dagen.*

5.3 Hvordan kan barnehagen jobbe for barnets beste når de bruker ukjente vikarer?

Jeg fant at pedagogene hadde opplevd tilfeller hvor foreldrene viste misnøye dersom det var vikarer. Noen nevnte at foreldrene ikke snakket høyt om det og andre opplevde foreldre som uttrykte sin frustrasjon. Samarbeid og kommunikasjon er viktige faktorer for å jobbe mot barnets beste. Det kan derfor tenkes at samarbeidet svekkes når kommunikasjonen ikke er til stede. Det kom også frem at pedagogene ikke alltid sørget for tilstrekkelig informasjon til foreldre. Ut i fra det informantene sa, kan det tenkes at mangel på krav til personalet gjør det vanskelig for dem å vite akkurat hva de skal informere om. Det finnes ikke føringer for hva foreldrene har rett på å vite.

Barnehageeier plikter å bemanne barnehagen med ansatte som jobber for barnets beste. Lovverket fastsetter at det alltid skal være tilstrekkelig bemanning uten å stille krav til bemanningen. Føringer forteller oss at det skal stilles krav til ansatte i barnehagen, men det er usikker på om vikarer faller under denne paraplyen. Jeg fant at informantene ikke opplevde vikarer som en del av grunnbemanningen. De hadde ikke faste rutiner for å inkludere vikarer i arbeidet, og de unngikk å gi vikarene oppgaver som direkte berørte barna. De øvrige ansatte blir slitne ved hyppig vikarbruk og det kan ut i fra dette tenkes at barna ikke blir sett og hørt som de har behov for, og rett på.

Barnehagepersonalet er i en sentral posisjon for å oppdage omsorgssvikt. De ansatte er avhengige av godt samarbeid med hverandre for å kunne se barna og oppdage om et barn endrer sin atferd. Ved hyppig bruk av vikarer kan det tenkes at pedagogene mister oversikten som igjen får utover den oppfølgingen hvert enkelt barn har behov for. Som nevnt kan hyppig vikarbruk gå utover møtetider og de ansatte vil således miste muligheter for å utveksle nødvendig informasjon og drøfte bekymringer rundt barna. Jeg fant også at informantene var nølende til hvilken informasjon de skulle dele med vikarene. Det kan da tenkes at det kan være hemmende for personalet å ha vikarer rundt seg i den forstand at de ikke kan drøfte saker på avdelingen.

6.0 Avsluttende kommentar

I skriveprosessen opplevde jeg at jeg mistet min profesjonelle stemme. Jeg ble opptatt av å fokusere på forventningene samfunnet måtte ha, i stedet for å formidle det informantene sa og mener er viktig. Skrivningen skulle vise seg å bli mye lettere så fort jeg skiftet fokus og når det nærmet seg slutten visste jeg at jeg ville levere fra meg et sluttprodukt jeg kunne stå inne for.

Jeg undrer meg over hvordan vi har gått gjennom en enorm utvikling innen barnehageyrket med egen utdanning og krav for å jobbe med barn, for å finne større krav til bemanning for 100 år siden. I den tid det var daghjem skulle de ansatte ha moderlig omsorg for å kunne jobbe med barna. I vår dager er det tilstrekkelig at de har ledig tid. Vikarene er ofte unge mennesker som ønsker en jobb uten store forpliktelser. Det blir en stor motsetning til hva det innebærer å jobbe i barnehage, nemlig forpliktelse til å gjøre det du kan for at barna skal være ivaretatt og oppleve glede.

Når jeg jobbet meg gjennom side etter side med tekst noterte jeg meg at litteraturen ikke er banebrytende. Jeg måtte ikke bruke flere måneder å lete etter litteratur for å få en sammenheng i det jeg hadde lært. Lovverket var grunnleggende og bøkene likeså. Jeg kan ikke annet en tenke det fordi det henger sammen; når litteraturen er så grunnleggende, burde vi ikke ta en ekstra runde rundt bordet og spør oss selv om det vi gjør er forsvarlig?

Foreldre som etterlater barna sine med kvalitativt dårlig tilsyn uten å vite hvem barnet er sammen med kan bli kontaktet av barnevernet på grunn av omsorgssvikt. Barnehagene i Norge gjør dette på daglig basis uten at noen gir det en tanke. Det er for meg et paradoks.

Litteraturliste

- Askeland, G. A. (2011) Teorigrunnlag for kritisk refleksjon. | G. A. Askeland, *Kritisk refleksjon i sosialt arbeid* (s. 25-41) Oslo: Universitetsforlaget
- Balke, E. (1995) *Småbarnspedagogikkens historie – Forbilder for vår tids barnehager* Oslo: Universitetsforlaget
- Barneloven (1981) Lov om barn og foreldre LOV-1981-04-08-7. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1981-04-08-7>
- Barnehageloven (2005) Lov om barnehager LOV-2005-06-17-64. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64?q=barnehageloven>
- Barnevernloven. (2005). Lov om barneverntjenester (barnevernloven). (LOV-1992-07-17-100). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100>
- Bunkholdt V. & Sandbæk, M. (2008) *Praktisk barnevernsarbeid* Oslo: Gyldendal Akademisk
- Bunkholdt, V. (2010) *Utviklingspsykologi* Oslo: Universitetsforlaget
- Bratterud, Å., Sandseter, E. B. H. & Seland, M. (2012) *Barns trivsel og medvirkning i barnehagen – Barn, foreldre og ansattes pespektiver* (Rapport 21/2012 Skriftserien fra Barnevernets utvikingscenter i Midt-Norge) NTNU Samfunnsforskning AS Hentet fra <https://www.ntnu.no/documents/10293/e209a87f-58a4-4fb5-8be6-9b3d5f458462>
- Brandtzæg, I., Torsteinson, S. & Øiestad, G. (2013) *Se barnet innenfra – Hvordan jobbe med tilknytning i barnehagen* Oslo: Kommuneforlaget
- Børhaug, K., Helgøy, I., Homme, A., Lotsberg, D. Ø. & Ludvigsen, K. (2011) *Styring, organisering og ledelse i barnehagen* Bergen: Fagbokforlaget
- Dalland, O. (2017) *Metode og oppgaveskriving* Oslo: Gyldendal Akademisk
- De Nasjonale Forskningsetiske Komiteene (2009, 1. september) Barn. Hentet fra <https://www.etikkom.no/fbib/temaer/forskning-pa-bestemte-grupper/barn/>
- Det norske akademis ordbok (2022) *Trygg* Hentet fra <https://naob.no/ordbok/trygg>
- Det store norske leksikon (2018) *Kvalitet* Hentet fra <https://snl.no/kvalitet>
- Det store norske leksikon (2019) *Begrep* [https://snl.no/begrep - filosofi](https://snl.no/begrep-filosofi)
- Det store norske leksikon (2021) *Abraham Maslow* Hentet fra [https://snl.no/Abraham Maslow](https://snl.no/Abraham_Maslow)

- Drugli, M. B. (2010) *Liten i barnehagen* Oslo: Cappelen Damm
- Eide, B. J., Winger, N., Wolf, K. D. & Dahle, H. F. (2017) Ei linerle vet at hun er ei linerle. *Barn* 35(1) Norsk senter for barneforskning
- Enehaug, H., Gamperiene, M., & Grimsmo, A. (2008) *Arbeidsmiljøeti barnehagen – En casestudie av 4 barnehager i offentlig og privat sektor. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet*
- Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler m.v. (1995) *Forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler m.v.* (FOR-1995-12-01-928) Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1995-12-01-928>
- Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager. (2017). *Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager* (FOR-2017-06-22-1049) Hentet fra <https://lovdata.no/forskrift/2017-06-22-1049>
- FNs barnekonvensjon. (1989) FNs konvensjon om barnets rettigheter av 20. november 1989. Hentet fra <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/barnekonvensjonen>
- Garbo, J. & Raugland, V. (2017) *Den brysomme profesjonaliteten – Om skjønnsutøvelse og styring* Oslo: Universitetsforlaget
- Glaser, V. (2016) *Foreldresamtalen i barnehagen – til barnets beste* Oslo: Pedlex
- goban.no (2019) *Gode barnehager for barn i Norge*. Hentet fra <https://goban.no>
- Gotvassli, K. A. (2004) *Et kompetent barnehagepersonale: om personal- og kompetanseutvikling i barnehagen*. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Gotvassli K. Å. (2006) *Barnehager – organisasjon og ledelse* Oslo: Universitetsforlaget
- Groth, L., (1982) *Personell-turnover – Analyse og tiltak* Oslo: Norsk institutt for personaladministrasjon
- Helle, G. & Fløgstad, T. R. (2019) *Alt jeg kan!* Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Howitt, D. (2010) *Introduction to Qualitative research methods in psychology* United Kingdom: Pearson education limited
- Johannesen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2011) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* Oslo: Abstrakt forlag
- Krogh, T. (2009) *Hermeneutikk – om å forstå og fortolke* Oslo: Gyldendal Akademisk
- Kvale, S & Brinkmann, S. (2018) *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk

- Kvello, Ø. (2015) *Barn i risiko – Skadelige omsorgssituasjoner*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Larsen A. K. & Slåtten M. V. (2014) Mot en ny pedagogisk lederrolle og lederidentitet? *Tidsskrift for nordisk barnehageforskning*, 7 (5) 1-19 Hentet fra <https://oda.hioa.no/en/item/mot-en-ny-pedagogisk-lederrolle-og-lederidentitet>
- Lægreid S. & Skorgen T. (2006) *Hermeneutikk – en innføring* Oslo: Spartacus Forlag
- Manning, M., Garvis, S., Fleming, C. & Wong, G. T. W. (2017) *The relationship between teacher qualification and the quality of the early childhood education and care environment* (2017:1) Campbell Collaboration Hentet fra <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.4073/csr.2017.1>
- Meld. St. 41 (2008-2009). *Kvalitet i barnehagen* Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-41-2008-2009-/id563868/?q=stortingsmelding%2024%20barnehage>
- Mårtensson, B. D. & Puggaard . L. (2016). *Videnskap og pædagogik – En grundbog i pædagogisk videnskapsteori*. København: Akademisk Forlag.
- Nergaard, Alsos, Bråten og Jensen (2015) *Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv* (Fafo-rapport 2015:10) Fafo Hentet fra: <https://www.fafo.no/images/pub/2015/20415.pdf>
- Neufeld, G. & Maté, G. (2011) *Vær til stede i ditt barns liv* Namsos: Pedagogisk psykologisk forlag
- Normann, A. B. (2000) Barnehagen – En del av «barnets beste» | Bleken, U., Larsen T. H., & Røtnes, K. (red) *Barnehagepolitikk – for barn?* (s. 55-67) Oslo: Pedagogisk forum
- Pedagogisk VikarSentral (2022) *Bli vikar* Hentet fra <https://pvs.no/vikar/bli-vikar/>
- Pedagogisk Vikarsentral (2022) *Våre tjenester* Hentet fra <https://pvs.no/ompvs/#tjenester>
- Personverntjenester (2018, 28. juni) Barnehage og skole. Hentet fra http://www.nsd.uib.no/personvernombud/hjelp/forskningstema/barnehage_skole.html
- Postholm, M. B. (2017) *Kvalitativ metode – En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudie*. Oslo: Universitetsforlaget
- Prop. 67 L (2017-2018) *Barnehageloven* Kunnskapsdepartementet Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-67-l-20172018/id2595870/>
- Smith, L. (2017) Tilknytning: Teori og forskning | Gulbrandsen, L. M. (red) *Oppvekst og psykologisk utvikling* (s. 55-67) Oslo: Universitetsforlaget
- Tetzchner, S. v. (2012) *Utviklingspsykologi* Oslo: Gyldendal Akademisk

- Tholin, K. R. (2003) *Etisk omsorg i barnehagen og skolen: En utfordring for profesjonelle omsorgsarbeidere?* Oslo: Abstrakt forlag
- Tjora, A. (2013). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Utdanningsdirektoratet (2017) *Rammeplan for barnehager- innhold og oppgaver* Oslo: Direktoratet
- Winger, N. & Os, E. (2019) Blikk for barn *Tidsskrift for nordisk barnehageforskning* 18 (Special issue), 1-5
- Zahavi, D. (2018) *Fænomenologi – en introduktion* København: Samfundslitteratur
- Ødegård, E., Nordahl, J. & Røys, H. (2017) *Alle skal med! - Veiledning i den lærende barnehage* Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Hvordan påvirkes kvaliteten i barnehagen når en fast ansatt byttes ut med ukjent vikar?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se nærmere på hvordan bruken av ukjente vikarer påvirker kvaliteten i barnehagen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Jeg ønsker å få rede på hvordan miljøet og kvaliteten i barnehagen påvirkes når ukjente personer skal fylle rollen til en fast og trygg ansatt. Gjennom samtaler med pedagogiske ledere ønsker jeg å belyse temaet som få har tid til å reflektere i en hektisk hverdag i barnehagen. Hvilke vurderinger gjør pedagogiske ledere før de tar en beslutning om å ringe vikarbyrå? Hvordan fungerer det i praksis når det kommer en ukjent person på avdelingen og skal være en del av personalet? Hva forventes det av vikaren? Hvordan forholder barna seg til vikarer? Og hvordan forholder pedagogene seg til vikarene? Spørsmålene er mange og med denne masteroppgaven ønsker jeg å sette ord på hvordan de pedagogiske lederne opplever denne løsningen når det er fravær i personalgruppa.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

OsloMet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å prate med deg som er pedagogisk leder i barnehage. Dette fordi du er både i ledergruppa og en del av miljøet på avdelingen. Du har kanskje i flere situasjoner tatt valg om å ringe vikar eller ikke. Du, som pedagogisk leder, er ansvarlig for å følge opp vikarene og gjennomgå avdelingens rutiner. Du er også personen foreldrene henvender seg til for mer informasjon om personalsituasjon på avdelingen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du stiller deltar i et fokusgruppeintervju med oppfølgende en til en samtale dersom det er behov for det. Samtalene vil bli tatt opp med lydopptaker.

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.

Å delta i dette prosjektet vil ikke påvirke ditt forhold til din arbeidsplass/arbeidsgiver.

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.

Jeg, Helga Jona Gudbrandsdottir (masterstudent), og min veileder Olav Hovdelien, professor ved OsloMet, vil ha tilgang til lydopptakene. Lydopptakene vil bli oppbevart i låst skap frem til sletting.

Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 31.05.2022. Etter prosjektslutt vil lydopptakene slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra OsloMet har Personverntjenester 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 personopplysninger om 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:

- Helga Jona Gudbrandsdottir, masterstudent ved OsloMet, tlf. 92053019, e-post: helgajonag@icloud.com eller veileder Olav Hovdelien, e-post: olho@oslomet.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Olav Hovdelien
(Forsker/veileder)

Helga Jona Gudbrandsdottir
(Masterstudent)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Hvordan påvirkes kvaliteten i barnehagen når en fast ansatt byttes ut med ukjent vikar?*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i fokusgruppeintervju
- å delta i individuelt intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Intervjuguide

Fokusgruppe

Inngang

1. Hvor lav/høy er terskelen for å sette inn ukjent vikar?
2. Hvilke vurderinger gjør dere før dere setter inn ukjent vikar?

Hoveddel 1 – Pedagogisk leder og vikarer

1. Hvordan tar dere imot vikarer?
2. Hvilke forventninger har dere til vikarer?
3. Hva slags arbeidsoppgaver gir dere til vikarer?
4. Hvilke opplysninger gir dere til vikarer?

Hoveddel 2 – Barna og vikarer

1. Hvordan opplever dere barnas reaksjoner på ukjente vikarer?
2. Hvordan opplever dere vikarene i møte med barna?
3. Hvordan opplever dere samspillet mellom barna og vikarene?
4. Setter dere vikarer til å skifte bleier? Hvis ja, hvordan opplever dere barnas reaksjoner på dette?
5. Respekterer dere barnas reaksjoner på vikarer?

Avslutning

1. Hvordan vurderer dere om dere skal be vikaren komme igjen (eller ikke)?
2. Reflekterer dere over dagen når dere har hatt en ukjent vikar?
3. Drøfter dere bruk av ukjente vikarer på møter?