

Masterutdannede barnehagelærere – mellom myndighetenes intensjoner og barnehageeierens ansvar

VETENSKAPLIG ARTIKEL

DOI: <https://doi.org/10.58714/ul.v18i1.20212>

Kristina Axelsen Ivarson

ABSTRACT

Based on individual interviews with six representatives of kindergarten owners, the author describes the owners' reflections on increased investment in master-educated kindergarten teachers and how they work to accommodate this investment. What emerges from the interviews is a desire for increased expertise, and owners express a need for the heightened competence. However, the way owners work to facilitate the use of this expertise for the benefit of children and the kindergarten varies. There seems to be a mismatch between what the owners desire and the realistic possibilities within the economic framework of kindergartens. There is also an apparent gap between the owners' aspirations and their willingness to take measures to fulfill these aspirations.

Keywords: Master's degree, leadership, profession, kindergarten teachers, policy

KRISTINA AXELSEN IVARSON

PHD student

*Fakultetet for lærerutdanning og internasjonale studier,
institutt for barnehagelærerutdanning (BLU). OsloMet*

E-post: ivarson@oslomet.no

INNLEDNING

I denne artikkelen undersøker jeg hvordan økt satsing på barnehagelærere med masterutdanning i barnehagen oppleves og vurderes fra barnehageeiers perspektiv. Barnehagelærere med masterutdanning er «[ø]nsket, men ikke satset på», skriver Kasin og Gulbrandsen i oppsummeringen av rapporten *Barnehagelærere med mastergrad, omfang, rekruttering og tilrettelegging i barnehagen* (2022, s. 98). Rapporten baserer seg på registerdata og en spørreskjemaundersøkelse sendt til styrere i barnehager. Utsagnet viser til at det er et gap mellom politiske intensjoner om flere barnehagelærere med masterutdanning i barnehagen og mulighetene for å realisere intensjonene. Kasin og Gulbrandsen sin rapport representerer én av flere undersøkelser som er gjort på barnehagelærere med masterutdanning innenfor den norske barnehagekonteksten: Ivarson (2023), Naper et al. (2021), NOU (2022 :13), Pettersvold et al., (2023), Pettersvold & Østrem (2018). Felles for disse studiene er at tematikken er belyst ut fra styrernes og barnehagelærernes perspektiv. Barnehageeiers perspektiv på temaet er det mindre forskning på. Et unntak er *Spørsmål til barnehage-Norge*, en rapport der resultatene fra Utdanningsdirektoratets årlige spørreundersøkelse presenteres (Naper et al., 2021). I rapporten inkluderes eiere i spørsmål som handler om mastergradsutdanning. Spørsmålene som stilles i undersøkelsen, handler blant annet om rekruttering av barnehagelærere med masterutdanning. Svarene synliggjør at eierne i noe større grad enn styrerne etterspør denne kompetansen, men det er likevel kun et fåtall av barnehageeierne som arbeider aktivt for å rekruttere barnehagelærere med masterutdanning. Det finnes også en masteroppgave der barnehageeiernes refleksjoner rundt anvendelse av masterkompetanse i barnehagen undersøkes (Shabani, 2021). Undersøkelsen viser at eierne ser en rekke positive konsekvenser av å ha masterutdannede barnehagelærere i barnehagen. I antologien *Akademisk kunnskap og pedagogisk faglighet* etterspør redaktørene innledningsvis mer kunnskap om eierleddet og hvilke tanker representanter for barnehageeier har om hvordan masterutdannede barnehagelærere kommer barnehagen til gode (Pettersvold, Rothuizen & Østrem, 2023).

Lov om barnehager tildeler barnehageeiere¹ en tydelig rolle og et hovedansvar når det i §7 står: «Barnehageeieren har ansvaret for at barnehagen drives i samsvar med gjeldende lover og forskrifter» (Kunnskapsdepartementet, 2005). I rammeplan for barnehagen (Utdanningsdirektoratet, 2017) tydeliggjøres ansvaret ved at det der presiseres at barnehageeier har det juridiske ansvaret for kvaliteten på barnehagetilbudet. Eiers rolle beskrives også i strategi for barnehagekvalitet (Kunnskapsdepartementet, 2021) og revidert kompetansestrategi (Kunnskapsdepartementet, 2022). I strategiene fremheves eiers ansvar for kompetanseutvikling hos alle ansatte i barnehagen, samt ansvaret for å sikre at barnehagelærere med masterutdanning blir i barnehagen, og at kompetansen kan brukes aktivt. Selv om eiernes ansvar er fremtredende, vet vi ifølge Børhaug (2021, s. 11) fortsatt lite om hvem barnehageeierne er, på hvilken måte de påvirker barnehagen, og hva de står for. Børhaug (2021, s. 53) påpeker eierbegrepets kompleksitet og mangfoldigheten som finnes i eierstrukturene. Barnehageeierne er ikke en ensartet gruppe. Dette synliggjøres også i bruken av ulike titler. De som representerer barnehageeier, kan være alt fra rådmannen i kommunen, til en enhetsleder, barnehagesjef eller virksomhetssjef (Larsen & Slåtten, 2023, s. 134). Dette mangfoldet i eierstruktur og titler er også å finne i mitt utvalg, noe jeg kommer tilbake til. Det varierer også hvilken faglig bakgrunn de som representerer eierne, har. Os og Hernes (2023, s. 166) fremhever barnehagefaglig kompetanse i eierleddet som en forutsetning for utøvelse av forsvarlig eierskap. En spørreskjemaundersøkelse der eiere ble spurt om hvilken utdanning de ansatte som jobbet med barnehagesaker i eierorganisasjonen hadde, svarte 35 % at de ansatte hadde

barnehagelærerutdanning (Børhaug, 2021, s. 60). Det er altså ingen selvfølge at de som representerer barnehageeier, har en barnehagefaglig utdanning. En barnehagefaglig utdanning hos barnehageeier kan være av betydning, både ved at de har samme profesjonstilhørighet som barnehagelærerne i barnehagene, og når det gjelder utformingen av det faglige innholdet i organisasjonen (Larsen & Slåtten, 2023, s. 142). Flere studier (Børhaug, 2021; Børhaug & Lotsberg, 2019; Haugset, 2018) viser at eierne tar en mer aktiv rolle enn tidligere og involverer seg mer i barnehagen, dette gjelder også det faglige og pedagogiske arbeidet i barnehagen. Samtidig er det også her variasjoner når det gjelder graden av involvering. Et konkret eksempel synliggjøres i studien: *Evaluering av implementering av rammeplanen for barnehagen* (Ludvigsen et al., 2023). Resultatene fra undersøkelsen viser en spredning i graden av eierinvolvering mellom ulike typer eiere, og at eierskapsformen har større betydning for involvering enn størrelsen på organisasjonen (Ludvigsen et al., 2023, s. 258-259).

Med utgangspunkt i den tydelig tildelte rollen og ansvaret barnehageeier har, ønsker jeg å undersøke barnehageeiernes refleksjoner om masterutdannede barnehagelærere i barnehagen, hvordan de ser for seg at kompetansen kan brukes og hvordan de legger til rette for det. Spørsmålet jeg søker å svare på og som danner problemstillingen for artikkelen, er:

Hvilke ambisjoner har representanter for barnehageeier for masterutdannede barnehagelærere i barnehagen, og hva kan deres refleksjoner fortelle om eierleddets betydning for å styrke kompetansen i barnehagen?

I artikkelen presenterer jeg først de teoretiske perspektivene jeg legger til grunn for analysen og diskusjonen. Videre presenterer jeg den metodiske tilnærmingen og analysen av materialet, før jeg avslutningsvis diskuterer resultatene i lys av de teoretiske perspektivene og tidligere forskning.

TEORETISK PERSPEKTIV

Når kunnskap blir sett på som en ressurs i organisasjonen, kan den karakteriseres som en kunnskapsorganisasjon (Gotvassli, 2020, s. 116). Masterutdannede barnehagelærere bringer inn et høyere udningsnivå i barnehagen, og de besitter på den måten en kunnskapsressurs. I denne artikkelen forstår jeg barnehageeier som en kunnskapsleder som har ansvar for ledelse av ansatte med høy utdanning, som på den måten besitter en sentral ressurs i organisasjonen. Kunnskapsledelse handler om å legge til rette for og å lede prosesser for identifisering, utvikling, lagring og deling av kunnskaper (Gotvassli, 2020, s. 115). I dette arbeidet vil man som kunnskapsleder måtte håndtere motsetninger og dilemmaer mellom for eksempel økonomi og fag (Gotvassli, 2020, s. 219). Gotvassli (2020, s. 219) fremhever at dilemmaene eller spenningene kan føre til utvikling og læring, og at man som leder selv må finne sin filosofi for hvordan man skal balansere motstridende interesser. Hvordan barnehageeiere påvirker og styrer barnehagens pedagogiske virksomhet, kan variere, og det finnes ulike måter å utøve sitt eierskap på. En sentral oppgave for eierne som kunnskapsledere blir å holde profesjonsutøverne som besitter en kunnskapsressurs, motiverte, slik at de over tid vil bidra i organisasjonens arbeid (Gotvassli, 2020, s. 118).

I denne artikkelen anlegger jeg profesjonsteoretiske perspektiver for å forstå arbeidet til de masterutdannede barnehagelærerne og barnehageeiernes kunnskapsledelse. Kjennetegn på en profesjon er blant annet at man er gitt tillit til å forvalte et samfunnsmandat på vegne av samfunnet. Tilliten er gitt basert på fagkunnskap tilegnet gjennom høyere utdanning. Det profesjonelle arbeidet

er preget av kompleksitet, og mer eller mindre grad av ubestemthet, arbeidsoppgavene lar seg derfor ikke standardiseres (Hennum & Østrem, 2016, s. 10; Molander & Terum, 2008, s. 20). Når ubestemthet preger arbeidsoppgavene, er det behov for skjønn, og det profesjonelle arbeidet må derfor kunne utøves med en viss grad av autonomi. Autonomi og skjønnsmyndighet er gitt basert på tillit til at profesjonsdeltakerne har den kunnskapen som trengs for å løse de spesifikke oppgavene profesjonen er tildelt (Grimen, 2008, s. 180; Molander & Terum, 2008, s. 20-22).

METODE OG UTVALG

Jeg har i denne undersøkelsen vært opptatt av, og hatt ambisjoner om, å få frem barnehageeiers refleksjoner om barnehagelærere med masterutdanning, og det har derfor vært nærliggende å velge intervju som metode. Jeg har vært opptatt av fleksibiliteten som intervjuer kan gi, og valgte derfor semistrukturerte individuelle intervjuer. Semistrukturerte intervjuer er ifølge Kvale og Brinkmann (2015, s. 162) en type intervju som tar utgangspunkt i en fleksibel intervjuguide med temaer og forslag til spørsmål, og har på den måten ikke noen fast struktur. Fleksibiliteten var særlig relevant i mitt arbeid fordi det forelå lite forskning på temaet. Ved å ta utgangspunkt i semistrukturerte intervjuer og en temabasert intervjuguide har det vært mulig å gi rom for deltakernes refleksjoner, og for at temaer som jeg på forhånd ikke har forutsett som relevante, kan belyses. Metoden gir også muligheter for meg som forsker til å gå i dybden ved å stille oppfølgingsspørsmål. Intervjupersonene i denne undersøkelsen representerer noe mer enn seg selv, de representerer eierne og en organisasjon, og jeg har intervjuet dem i kraft av rollen og stillingen de har som eier. Intervjuene er gjennomført digitalt. Digitale intervjuer ble valgt både på grunn av en usikker situasjon med pandemi, og fordi jeg enklere kunne intervjuer deltakere fra ulike deler av landet uten at det innebar lange reiser. I forkant av intervjuene fikk deltakerne som ønsket det, tilsendt spørsmålene og temaet for intervjuet. Deltakerne valgte selv hvilken digital plattform de ønsket å benytte. Digitale intervjuer kan ha noen utfordringer, særlig mindre tilgang til kroppsspråk, og for eksempel dårlig internettilkobling, som kan føre til brudd i samtalen eller forsinkelser, slik at man ender opp med å snakke samtidig. I et forsøk på å minske utfordringene brukte jeg småord som anerkjennelse og respons, det bidro til å opprettholde kontakten og sikre felles fokus i samtalen. Det er gjort opptak, og intervjuene er transkribert av meg i etterkant. Sitatene som gjengis, er anonymisert, og alle deltakerne er gitt fiktive navn².

Jeg har intervjuet seks representanter for barnehageeier. Jeg bruker benevnelsen representanter fordi ingen av de seks er eiere alene, men det som kan beskrives som forvaltere av eierskapsforpliktelser. De er på den måten en del av en større gruppe i eierleddet, og det er ikke de som har det juridiske ansvaret. Den som forvalter det juridiske ansvaret i barnehagesektoren, kan være et ansvarlig selskap, kommunestyret, eller for eksempel et aksjeselskap (Børhaug, 2021, s. 52). Deltakerne jobber i organisasjoner som består av flere barnehager med én felles administrasjon med flere ansatte. Eierorganisasjonene deltakerne representerer, har ulik struktur, og representantene jeg har intervjuet, har ulike titler: seksjonsleder, leder for kompetanse, kommunalsjef for barnehager, regionleder, enhetsleder og barnehagesjef. De seks deltakerne er rekruttert ved at jeg aktivt har søkt opp nettsidene til den enkelte barnehageaktøren. Noen av de private barnehageorganisasjonene har nettsider der det var enkelt å finne frem til en representant for eiersiden, flere hadde organisasjonskart som tydelig synliggjorde de ulike rollene i organisasjonen. I de kommunale barnehagene var det vanskeligere å finne frem til hvem som var ansvarlig for barnehagene. Jeg

kontaktet da bekjente innen fagmiljøet, som igjen satte meg i kontakt med andre som hadde informasjon om hvem som kunne være aktuelle deltakere, dette er i tråd med den såkalte snøballmetoden (Johannessen et al., 2010, s. 109)³. Ut over at jeg ønsket å snakke med personer som representerte eiersiden i barnehagen, hadde jeg flere utvalgsriterier. Jeg hadde et ønske om å rekruttere deltakere fra både kommunale og private barnehageorganisasjoner, og jeg ønsket å snakke med eiere fra ulike deler av landet. Jeg endte opp med et utvalg bestående av både kvinner og menn, og alle deltakerne har barnehagelærerutdanning. To av intervjupersonene har masterutdanning i ledelse, mens de resterende har ulike videreutdanninger. En barnehagefaglig utdanning var ikke et kriterium for utvalget, men noe jeg spurte om i lys av det som kom frem i intervjuene. At alle deltakerne har en barnehagefaglig utdanning, kan gi en skjevhet i utvalget. Det kan hende grunnen til at de takket ja til deltakelse, er at de er barnehagelærere og at de derfor er mer opptatt av tematikken enn kollegaer uten en slik bakgrunn.

ANALYSE AV MATERIALET

I arbeidet med analysen har jeg gjennomført flere gjennomlesninger av det empiriske materialet. I de første rundene var jeg opptatt av å få oversikt over helheten, slik at jeg kunne danne meg et inntrykk av hva materialet forteller. Artikkelens problemstilling har spilt en avgrensende rolle i analysen og har hatt betydning for hva blikket mitt har rettet seg mot. I arbeidet med å forstå hva det hele kan handle om, har det empiriske materialet vært drivende, men jeg har også lest og anlagt teoretiske perspektiver. Analyseprosessen kan beskrives som abduktiv (Schmidt, 2024, s. 113), der prosessen har vært dynamisk, og sirkulær. Etter de første rundene med gjennomlesning satt jeg igjen med et inntrykk av at barnehagelærere med masterutdanning var noe eierne ønsket, men at det å rekruttere og beholde de masterutdannedes kompetanse i barnehagen opplevdes vanskelig. De uttrykte det jeg forsto som en ambivalens. Dette inntrykket ble styrende for de teoretiske perspektivene jeg valgte, og teoriene fikk betydning når jeg gikk tilbake til det empiriske materialet igjen. Vekselvirkningen mellom det empiriske materialet og teoretiske perspektiver har hatt betydning for hva oppmerksomheten min er rettet mot, og på den måten hva som pekte seg ut. Vekselvirkningen gjorde det også mulig å komme dypere ned i materialet, og de spenningene eller ambivalensene jeg syntes var fremtredende. Etter flere runder satt jeg igjen med tre temaer, som ble kategorier i den videre analysen: 1) behov for kompetanse, 2) å ha ansvar for en pedagogisk virksomhet og 3) rekruttering.

Behov for kompetanse

Innledningsvis spurte jeg deltakerne hva de tenker om barnehagelærere med masterutdanning som jobber i barnehagen. Tore sier: «Jeg tenker jo at kvalitet henger tett sammen med ansattes kompetanse, og jeg etterlyser jo kompetanse, jeg ønsker jo at vi skal ha det». Trude sier det slik:

Jeg tenker at det er veldig bra at barnehagelærerne har mer kompetanse enn bare grunnutdanningen som barnehagelærer. Vi ser det at det er flere og flere som tar denne masterutdanningen, og flere som søker stilling som pedagogisk leder og styrerstillinger, som har denne kompetansen, og det er selvfølgelig veldig nyttig for oss ute i barnehagene. Og det er viktig at vi også legger til rette for at denne kompetansen blir benyttet, da, og at de får lov til å bruke det de kan. Så da er det viktig at vi er oppmerksomme på hvilken kompetanse de har, og at de virkelig får brukt det

de kan i jobben sin. Høy kompetanse er uhyre viktig for at vi skal skape en god hverdag.

Det er tydelig at både Tore og Trude ser kunnskap og kompetanse ut over grunnutdanningen som en ressurs inn i barnehagens arbeid, og at de ser et behov for mer kompetanse. Det de sier om sammenhengen mellom kunnskap og kvalitet, og mellom kunnskap og en god hverdag, kan forstås som noe av det samme. Det Trude sier, synliggjør at hun ser det som sin oppgave og sitt ansvar å bidra i arbeidet med å sikre at kompetansen blir anvendt i barnehagen. Behovet for kompetanse er også Sandra opptatt av, hun sier:

Vi må se på hvordan vi kan rigge oss bedre inn i fremtidens barnehage, ikke sant, det å ivareta det, det å få den viktige kompetansen nærmest barna. Og dertil også ivareta det faglige perspektivet, da, så nærme barna som mulig.

Sandra reflekterer rundt hvordan kompetanse er en sentral faktor for utvikling av barnehagen. Hun er opptatt av kompetansens betydning i møte med barna, og at hun har et ansvar for at barna møter kompetente ansatte. Tore sier:

Og så må vi implementere den kompetansen og sørge for at den blir brukt, da, på en god måte. Sånn at den aktiveres, den kompetansen, at den er til glede for alle barna og de andre ansatte som er i den enkelte avdelingen, og den enkelte barnehagen.

Tore er også opptatt av at kompetansen må komme barn og barnehagen til gode. Beskrivelsen forstår jeg dithen at han påtar seg et ansvar for å sikre at barnehagelærerne med masterutdanning har mulighet til å bruke kompetansen sin. Han fremhever at «vi», som jeg leser som *barnehageeier*, har et ansvar for det jeg forstår som kunnskapsdeling, slik at kompetansen ikke forblir individuell.

Både Tore, Trude og Sandra beskriver økt kunnskap som en ressurs inn i barnehagens arbeid, de er opptatt av at det er et behov for kompetanse. Jeg tolker det dithen at barnehagen trenger den kompetansen de masterutdannede bringer inn. De masterutdannede med sin mer-kompetanse kan være et svar på utfordringene barnehagene står overfor. Deltakerne beskriver også hvordan de som eier må ta ansvar for at kompetansen de masterutdannede besitter, kan bidra til utvikling av barnehagen, og på den måten komme barna til gode.

Å ha ansvar for en pedagogisk virksomhet

Hvilken kunnskap og kompetanse barnehagen har behov for, og hvordan de masterutdannede kan innfri det behovet, tematiseres i intervjuene. Fernanda sier det slik:

De [masterutdannede] har med seg noen kompetanser kanskje særlig knytta til den evnen å både tenke mer analytisk, og gjennom sitt mastergradsarbeid så har de på en måte også fått en større kompetanse innenfor litteratur, teori. Så det er også en side av kompetansen som vi er veldig opptatt av, da, og som vi tenker kan være nyttig for barnehagens utviklingsarbeid og for at barnehagen skal lykkes som lærende organisasjon, egentlig.

Videre beskriver Fernanda hvordan de jobber med organisering, slik at kompetansen kan utnyttes:

De har fått ganske stor frihet til å løse måten å organisere seg på, da. Vi gikk faktisk inn i det arbeidet med en tanke at det skulle være litt sånn at styrer og den masterutdannede skulle være med og være litt medskaper også.

Fernanda beskriver det jeg forstår som teoretisk kunnskap, og fremhever det analytiske og de teoretiske perspektivene. Hun viser her at hun som representant for eier har tillit til de masterutdannedes kunnskap, og at kunnskapen kan bidra til utvikling av barnehagen. I beskrivelsen av hvordan de kan utnytte kunnskapen, er hun opptatt av frihet og det jeg forstår som handlingsrom. Ansvaret delegeres på den måten til styrer og den masterutdannede, slik at de sammen må finne ut hvordan kompetansen best kan anvendes. Trude og Sandra tematiserer også ambisjoner for kompetansen. Trude sier:

De med mastergradskompetanse kan heve det faglige nivået i barnehagene og at det er en åpenhet rundt det å gi hverandre tilbakemeldinger for å hele tiden etterstrebe å bli bedre, det er jo en kontinuerlig prosess det her med en lærende organisasjon.

Sandra beskriver noe av det samme når hun sier:

Først og fremst så tenker jeg at de [masterutdannede] kan tilføre pedagogiske eller faglige perspektiver som kan utfordre ulike universelle sannheter som kan ha etablert seg i barnehagen, blant annet. Eller at man tilfører perspektiver eller nyanser og så videre, eller pedagogiske refleksjoner, inn i diskurser som kanskje er rådende, som kan bidra til å øke bevisstheten, kunnskapen og kompetansen rundt faget i barnehagen og kan løfte det mer opp slik at vi blir mer faglig bevisste i arbeidet vårt. Jeg er innmari opptatt av at vi blir mer faglige bevisste, at vi må bort litt fra det der praktiske, det blikket.

Trude og Sandra beskriver hvordan de masterutdannede kan bidra til kompetanseheving. Sandra identifiserer ulike type kunnskap de masterutdannede kan bidra med, og hvilken kunnskap det er behov for. Hun fremhever særlig tilføring av teoretiske perspektiver og det jeg leser som kritikk, som et bidrag i utvikling av barnehagen. Også den analytiske kompetansen, det Sandra benevner som «blikket», blir fremhevet som en ressurs. Sandras beskrivelser bærer preg av tillit til kompetansen barnehagelærerne med mastutdanning har, og at de har det som skal til for å heve kompetansen og kvaliteten i barnehagen. Deltakerne peker på både den teoretiske og analytiske kompetansen som de masterutdannede kan bidra med for å heve det faglige arbeidet i barnehagen, men de er også opptatt av at de masterutdannede skal arbeide i relasjon til barna. Fernanda sier:

En tanke som vi har, er at vi ønsker at de masterutdannede skal være på gulvet, altså at de skal være sammen med barn og personale, at masterkompetansen kan komme til uttrykk ved å være rollemodell ved å være på gulvet.

Også Trude understreker ambisjonen om at de med masterutdanning skal være sammen med barna, og hvorfor:

Barna er jo det viktigste for oss, og vi mener jo, vi barnehagefolk, at det viktigste i hele verden er det arbeidet som gjøres i relasjon med barn, og da må man ha en viss kompetanse for å utøve arbeid av høy kvalitet. Altså det kvalitetsarbeidet mellom voksne og barn skapes i relasjon.

Refleksjonene Fernanda, Trude og Sandra gjør seg, forteller noe om hvordan de som ansvarlige for det pedagogiske arbeidet er opptatt av å utnytte kunnskapsressursen de masterutdannede besitter. Sitatene synliggjør at de har ansvar for en pedagogisk virksomhet der både kompetanseheving, men også det daglige arbeidet, er av betydning. Slik jeg leser sitatene, ligger det en spenning mellom både et ønske og behov for mer kompetanse som kan styrke den faglige kvaliteten og kompetansen i hele barnehagen, og behovet for å ha de masterutdannede som en del av grunnbemanningen sammen med barna. Deltakerne fremhever den teoretiske kunnskapen som typisk følger med en masterutdanning, og ut fra beskrivelsene er disse kunnskapene noe de ønsker skal komme barnehagen konkret til gode. De masterutdannede skal både være pådrivere i den faglige utviklingen og samtidig dele kunnskap gjennom profesjonsutøvelsen sammen med barna. Denne spenningen mellom behovet for grunnbemanning og behovet for kompetanseheving i barnehagen trer også frem når deltakerne beskriver arbeidet med rekruttering.

Rekruttering

I intervjuet stilte jeg spørsmål rundt strategier for å rekruttere og beholde barnehagelærere med masterutdanning i barnehagen. Det som kom frem av svarene, var at det i varierende grad fantes en tydelig strategi hos den enkelte barnehageeier, og om de arbeider aktivt med å rekruttere ansatte med masterutdanning. Trude sier: «Å rekruttere flere, og å beholde de også, er veldig viktig, da, der har vi nok ikke en sånn veldig tydelig strategi, men det skulle jeg nok ønske at vi hadde». Fiona beskriver noe av det samme når hun reflekterer rundt hva hun ønsker: «En mer sånn håndfast og tydelig strategi for hvordan beholde pedagoger med eller barnehagelærer med mastergrad». Det er tydelig at Trude og Fiona etterspør en tydeligere strategi eller plan slik at de kan sikre masterkompetansen inn i barnehagen, og at de forblir der. Felles for de to er at de ønsker en strategi som kommer fra andre. Fiona forteller at de har tatt noen grep, og at det fører til at de får ansatte med masterutdanning: «Det at vi får de [masterutdannede] inn, det tror jeg vi gjør fordi at vi kan lokke med at de får kompensasjon i og med at de får litt høyere lønn». Lønn blir et virkemiddel som Fiona mener motiverer i rekrutteringsprosessen. Det varierer om barnehagene tilbyr høyere lønn for høyere utdanning, og dette, sammen med en manglende strategi, oppleves som et dilemma for flere av deltakerne. Tore sier:

Nå er jo dessverre ikke barnehagesystemet lagt opp til at det finnes, det finnes jo ikke noe system som ivaretar dem. Fordi vi er jo hele tiden avhengig av å ha ansatte på grunnbemanning, og vi har heller ikke noe system for å lønne dem utover det som er ordinære lønnsvilkår. Så altså det som er ønsket vårt, henger jo ikke helt sammen med hvordan sektoren er rigget, hvis man kan kalle det det, for masterkompetanse, da.

Einar er inne på det samme, han sier:

Det vi er opptatt av som barnehageeiere, det er jo å ha nok pedagoger, og gjerne med relevant videreutdanning. Det som er litt utfordrende for oss, det er jo at det ikke er spesielt attraktivt å søke jobb i barnehage med master, for vi har ingen stillinger som er dedikert til det. Så, det fortviler oss jo litt, for vi ønsker kompetanse. Vi har en lang vei å gå der med å ta vare på de her folka nå, som tar en master, å beholde de i barnehagen, mange ganger så forsvinner de over til andre ting. Jeg tenker nok at det starter med hovedutfordringen i selve systemet, og hvilken type stillinger vi er satt opp

med i barnehagen for å drive barnehagen og hva barnehageloven krever. Så vi har litt kompetanselekkasje ut av barnehagene.

Tore og Einar peker begge på dilemmaet de står i, mellom ønsket om kompetanse og hvordan systemet og rammene er. De understreker at de innfrir krav fra myndighetene, og peker på at det ikke er krav om masterkompetanse. Samtidig ønsker de kompetansen, men så lenge det mangler tydelige retningslinjer for de masterutdannede barnehagelærerne, kan det føre til at kompetansen forsvinner ut av barnehagen. Sitatene forteller lite om hva de konkret gjør for å endre de utfordringene de peker på, ansvaret deres synliggjøres ikke. Det kan fortelle noe om grad av eierinvolvering. Jeg blir nysgjerrig på nettopp dette, og hvilket ansvar de tar. Når jeg spør om masterutdannede barnehagelærere er et tema i ledergruppen Fiona er en del av, sier hun: «Ikke til nå. Men jeg tenker, at jeg er jo i et sånn storbynettverk, og at det vil komme som tema der og eventuelt her når etter hvert flere får den mastergraden». Sandra sier: «Foreløpig nå så er det på drøftingsnivå». Tore utdyper noe mer når han reflekterer rundt om tematikken blir diskutert:

Ikke annet enn at man diskuterer felles når man møtes over en kaffe, og da er det jo kjent det som jeg innledet med. Det at barnehagene ikke har det samme systemet for å ivareta utdanning som for eksempel skolen har, da. Det er jo noe vi synes er frustrerende.

Fiona, Sandra og Tore beskriver ikke bare en manglende strategi, men kanskje også en manglende vilje til å gjøre noe konkret. Fiona er avventende, og satser på at det vil bli et tema, Sandra forsøker å bringe temaet på banen, men slik jeg leser det, har ikke hun eller de andre som er del av eierleddet, noen plan. Denne litt nølende tilnærmingen, og mangelen på en strategi og retningslinjer synliggjøres også i det Tore sier. Når diskusjonene skjer i uformelle situasjoner, tyder det på at det blir tilfeldig og at det ikke tas et tydelig ansvar. Tore forteller videre hvorfor de ikke etterspør masterutdannede barnehagelærere: «Vi ønsker jo videreutdanning, men ikke nødvendigvis masterkompetanse. Fordi vi har jo ikke noen gulrot i andre enden». Hvorfor de ikke skriver om masterkompetanse i utlysninger, kommenterer han slik: «Jeg har tenkt det at det ikke er verdt å nevne siden vi ikke har den gulrota, men det kan hende jeg tar feil». Tores beskrivelser tyder på at han og eieren han representerer ikke satser eller tar noen grep fordi systemet er som der er.

Einar ser noen andre muligheter:

Jeg er ganske sikker på at vi som barnehageeier kan gjøre noen valg som er helt uavhengig av hva styringsdokumenter forventer av oss. Men jeg vet ikke helt hvordan vi skal tenke. Men jeg tror at det viktigste for oss er å vite, eller å sikre at vi ikke mister viktig kompetanse ut av barnehagen selv om de videreutdanner seg, at vi må være litt smarte og finne noen gode måter å utnytte kompetansen deres på og å gjøre det attraktivt for dem å jobbe i barnehagen.

Einar tematiserer en tro på at det finnes muligheter, men slik det er nå, står han i et spenningsfelt mellom rammer og fag og må finne løsninger som kan oppleves som motstridende interesser eller en ambivalens. Han uttrykker en usikkerhet knyttet til hvordan det kan løses, noe som tyder på at temaet masterutdannede kanskje ikke er gjennomarbeidet i alle ledd i organisasjonen. En av de andre deltakerne, Fernanda, forteller at de har tatt et grep for å få rekruttert kompetansen inn og for å beholde kompetansen i barnehagen, hun sier:

Vi opprettet jo egen stillingskategori for, nå er det vel tre år siden vi ansatte den første. Og vi har jo en tanke om å høyne status for sektoren og å skape karrieremuligheter innad i en barnehage slik at ikke de med masterkompetanse bare forsvinner ut av barnehagen. Det har vi jo ikke lyst til, vi har lyst til å beholde den kompetansen i barnehagen. Og så hadde vi en tanke om at den ikke skulle være knyttet fast til en avdeling.

Målet er tydelig, kompetansen må bli i barnehagen, men Fernanda begrunner også valget om egen stillingskategori med et større mål, å gi barnehagen og barnehageprofesjonen et statusløft. Fernanda er opptatt av at de ønsker at masterutdannede har en mer fleksibel stilling og kan bevege seg rundt, men slik jeg forstår det, betyr det ikke nødvendigvis noe annet enn at de inngår i grunnbemanningen. Sitatet viser at organisasjonen Fernanda representerer, har tenkt gjennom og laget en strategi for hvordan de masterutdannende kan utnyttes i barnehagen.

Oppsummert er det tydelig at det er variasjoner når det kommer til rekruttering og å beholde kompetanse. Noen gjør lite eller ingenting, og har ingen plan, mens andre tar konkrete grep. Når det i noen av intervjuene kommer frem at man kan ha en strategi, tyder det på at barnehageeier har et valg når det kommer til å rekruttere og å beholde de masterutdannede barnehagelærerne. Men samtidig virker det som at mangelen på klare retningslinjer og rammefaktorer fører til at det blir tilfeldig hvordan de gode intensjonene om mer kompetanse blir fulgt opp. Det kan også virke som om tradisjon og økonomi veier tyngre enn ambisjonen om faglig utvikling når det gjelder de masterutdannede barnehagelærerne i barnehagen.

DISKUSJON

Jeg vil her diskutere hvilke ambisjoner representanter for barnehageeier har for masterutdannede barnehagelærere i barnehagen, og hva refleksjonene deres kan forteller om eierleddets betydning for å styrke kompetansen i barnehagen. Diskusjonen er delt inn i tre: kunnskap som en ressurs, ambisjoner og tillit, og til slutt, manglende ansvar.

Kunnskap som en ressurs

Det er gjennomgående i det empiriske materialet at mer kunnskap og høy kompetanse verdsettes. Deltakerne ser positivt på at flere barnehagelærere tar en masterutdanning, og de mener at barnehagen har behov for denne typen kompetanse. Ressursperspektivet på kompetanse kan på den ene siden handle om deltakernes ansvar for en kvalitativt god barnehage, og at høy kompetanse hos personalet har sammenheng med kvalitet (Alvestad et al., 2019). På den andre siden kan det handle om styring fra nasjonalt nivå og forvaltningsorganer, for eksempel når Kunnskapsdepartementet i strategier fremhever masterkompetanse og et ønske om flere masterutdannede i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2021, 2023).

Beskrivelsene av kunnskap som en ressurs kan også handle om deltakernes utdanningsbakgrunn. De har alle barnehagelærereutdanning, noe som betyr at de har samme profesjonstilhørighet som de masterutdannede barnehagelærerne. At deltakerne også identifiserer seg med profesjonen, synliggjøres for eksempel når Trude sier: «Vi mener jo vi barnehagefolk at det viktigste i hele verden er det arbeidet som gjøres i relasjon med barn». Hun snakker om «vi barnehagefolk», og fremhever barna, noe som kan fortelle noe hvem man er der for, og hvem barnehagen er for. En felles

profesjonstilhørighet kan ifølge Larsen og Slåtten (2023, s. 142) ha betydning for den faglige retningen og vektlegging av det faglige innholdet i organisasjonen. Kjennskap til det barnehagefaglige blir også fremhevet av Os og Hernes (2023) i deres rapport om veiledning av barnehageeier. De skriver at barnehagefaglig kompetanse er av særlig betydning og en forutsetning for barnehagens kvalitet. I intervjuene synes jeg deltakernes barnehagefaglige kompetanse trer tydeligst frem når de reflekterer rundt en ambisjon om at de masterutdannedes kompetanse skal brukes i det pedagogiske arbeidet, sammen med barna. De er opptatt av høy kompetanse nær barna, og samtidig opptatt av at de masterutdannede med sin kompetanse kan være pådrivere for barnehagens faglige utvikling. Refleksjonene tyder på at deltakerne vet noe om det barnehagepedagogiske arbeidet og dets karakter. Arbeidet kan ikke standardiseres, men må stadig utvikles, som en av deltakerne sier: «...det er jo en kontinuerlig prosess det her med en lærende organisasjon».

Ambisjoner og tillit

Som nevnt har deltakerne ambisjoner om at kompetansen de masterutdannede har, skal komme barna og barnehagen til gode. De snakker om at «det er viktig at vi også legger til rette for at denne kompetansen blir benyttet, da», og de er opptatt av å sikre at kompetansen kommer «nærmest barna», som Sandra sier. Det at de peker på seg selv når de beskriver hvordan kompetansen kan utnyttes, forteller noe om at de ønsker noe for de masterutdannede i barnehagen. Refleksjonene rundt viktigheten av at kompetansen benyttes kan forstås som en måte å svare på eiers juridiske ansvar for kvalitet på, eller et svar på Kunnskapsdepartementets (2022, 2023; 2017) mål om barnehagelærere med masterutdanning i barnehagen. Det kan også fortelle noe om hvilke ambisjoner de har som kunnskapsledere. Sentrale trekk ved kunnskapsledelse handler ifølge Gotvassli (2020, s. 115) blant annet om å lede arbeid med å identifisere, lagre og dele kunnskap. Deltakerne beskriver hva det er med de masterutdannedes kompetanse som det er behov for i barnehagen, det tyder på at de har identifisert noen kunnskaper. De er også opptatt av at de som eiere må arbeide slik at kunnskapen kan komme barnehagen til gode, at kunnskapen skal være nær barna og deles i kollegiet. Beskrivelsene forteller noe om at deltakerne tar et eierskap og er bevisst sitt ansvar for kompetanseheving i hele barnehagen, men samtidig sier de lite konkret om hvordan de jobber for å få det til.

Det kommer frem liten grad av detaljstyring i intervjuene. Det kan handle om det en av deltakerne sier om at barnehagen ikke er «rigget» for kompetansen. De peker på en ambivalens eller spenning mellom de ambisjonene og behovet de har for høy kompetanse i barnehagen, og mangelen på rammer og retningslinjer, altså handlingsrom for å tilrettelegge. Gotvassli (2020, s. 219) fremhever kunnskapslederens evne til å håndtere ulike interesser mellom for eksempel fag og økonomi, politikk og policy som sentral. Det kan virke som deltakerne jeg har intervjuet, forsøker å balansere og håndtere spenningen de beskriver ved å gi de masterutdannede tillit. Tilliten er gitt med utgangspunkt i de masterutdannedes kunnskaper, og deres evner til å utøve kunnskapen, altså til profesjonsutøvelsen. Tilliten kan forstås som anerkjennelse av kunnskapen og kompetansen. Når deltakerne uttrykker stor grad av tillit er det grunn til å tro at det også gir rom for autonomi, som er av betydning når en profesjon skal utøve sitt profesjonelle arbeid (Molander et al., 2008).

Tilliten som kommer til uttrykk, kan også ha betydning for ambisjonen deltakerne har om kunnskapsdeling, og at barnehagen skal være en lærende organisasjon. Deltakerne har ambisjoner om deling av kunnskap ved at de med masterutdanning kan være faglige rollemodeller og øke det

faglige nivået, slik at kunnskapen kan gå fra å være individuell til å bli lagret og del av organisasjonen. Kasin og Østrem (2023, s. 119) ser i sin studie at tillit er et vilkår som har betydning for om de masterutdannedes kompetanse kan bli en del av det faglige felleskapet i barnehagen. Det fordi tillit kan bidra til et handlingsrom slik at de masterutdannede kan justere stillingen sin slik at den kan komme andre ansatte til gode.

Refleksjonene deltakerne har rundt hvordan kompetansen til de masterutdannede kan komme barnehagen til gode, bærer preg av et *både og*. De masterutdannede skal både være faglige pådrivere, veilede, samt bidra til utvikling av barnehagen, og de skal være rollemodell og utøve sin kunnskap i relasjon med barn, som en del av grunnbemanningen. Dette kan handle om at eierrepresentantene har delegert ansvaret til styrene, slik en av deltakerne beskriver, og at de derfor ikke har konkret innsikt i hvordan kompetansen utnyttes. Det kan også handle om måten deltakerne snakker om masterkompetanse på, som noe som er direkte anvendbart. De snakker om at kompetansen må «implementeres», eller at de masterutdannede skal dele kunnskap ved å være rollemodell. Det sier noe om en forståelse av at kunnskapen de masterutdannede besitter, er noe som kan kobles direkte på profesjonsutøvelsen. Beskrivelsene tyder på at de masterutdannede skal gjøre samme arbeidsoppgaver som barnehagelærerne, men at de i tillegg skal være blant annet faglige pådrivere.

Når deltakerne har en lite konkret plan for hvordan det kan være plass til de masterutdannede ved siden av de andre barnehagelærerne, kan det være utfordrende å få til kunnskapdeling og faglig utvikling. Det kan være utfordrende fordi det er ulike vilkår som kan virke inn på arbeidet med å kunne utnytte kunnskapsressursen, og det er ikke sikkert at tillit og handlingsrom holder. Som profesjonsutøver er man avhengig av tillit og en viss grad av autonomi i arbeidet, men tillit kan i denne sammenheng også forstås som en måte å fraskrive seg ansvar på. Deltakerne har som nevnt tillit til kompetansen de masterutdannede besitter. I tillegg gir de barnehagelærere med master tillit til å finne ut av hvordan de kan bruke kompetansen deres selv, men uten konkrete beskrivelser av hvordan de som barnehageeier legger til rette for at det skal skje – de har tillit til at de masterutdannede finner ut av det selv. Når det blir gitt tillit uten noen plan for hvilket mandat de masterutdannede skal ha, kan blant annet barnehagens kultur spille inn og være en utfordring når de masterutdannede skal dele og anvende sin kunnskap. Det å være den ansatte som har en annen kompetanse og som er gitt tillit til å dele kunnskap, kan være utfordrende. Kasin og Østrem (2023, s. 122) finner i sin studie at det finnes andre vilkår enn de strukturelle som har betydning for utnyttelse av kompetansen til masterutdannede. Det generelle kompetansenivået i barnehagen og en svak kultur for faglige refleksjoner opplever de masterutdannede i studien som en hindring for å kunne bruke kompetansen slik de ønsker. Barnehagens kultur blir også fremhevet som en utfordring for bruk av kunnskap i en intervjustudie der jeg selv har intervjuet barnehagelærere med master (Ivarson, 2023). Eierrepresentantene i denne studien sier lite om kulturen, men beskrivelser som for eksempel «utfordre ulike universelle sannheter som kan ha etablert seg» kan tyde på at kulturen som har satt seg i barnehagen, er noe som deltakerne også forholder seg til. Når det ikke finnes tydelige retningslinjer, rammer eller økonomi for hva de masterutdannede skal være i barnehagen kan det virke som flere av eierne ikke tar grep for å skape rom, eller tildele de masterutdannede ansvar og arbeidsoppgave. Dette kan være noe av grunnen til at rollen til barnehagelærere med masterutdanning forblir tilfeldig og diffus.

Manglende ansvar?

Deltakernes refleksjoner rundt rekruttering og det som handler om å beholde kompetansen i barnehagen, bærer preg av en motsetning. Deltakerne beskriver at de står i en spenning mellom ønsket om faglighet og økonomi, mellom politiske intensjoner om masterutdannede barnehagelærere i barnehagen og barnehagens behov og rammer. Denne spenningen kan fortelle noe om hvordan eierne tar ansvar og deres betydning for kompetanseheving i barnehagen. Det varierer hvordan deltakerne håndterer spenningene. Noen gir en lønnskompensasjon, og noen gir en egen stilling, eller stillingstittel, begge deler kan bidra til å sikre det faglige hensynet ved at det kan motivere barnehagelærere med masterutdanning til å ta en jobb i barnehagen. Slik det kommer frem i intervjuene, er deltakerne opptatt av at de må ta vare på kompetansen, og anerkjenne den, de snakker om å unngå «kompetanselekkasje og sikre at vi ikke mister viktig kompetanse». De er på den måten klar over risikoen ved å ikke ha noe plan for å få de masterutdannede inn i barnehagen. Høyere lønn, eller egen stillingstittel kan forstås som en motivasjonsfaktor, fordi det er en form for anerkjennelse av kompetansen. Utfordringen flere peker på, er at barnehagene har økonomiske rammer, eller systemer, som gjør at slike former for anerkjennelse ikke er aktuelle. Noen av barnehagene får til å ta grep, så man kan spørre seg om de utfordringen andre peker på er reelle, eller om det er en ansvarsfraskrivelse. Det er tydelig at behovet for grunnbemanning veier tungt, og det gjør det krevende å ivareta og ta grep for å få inn de masterutdannede. Sett i lys av ønsket om kompetanse slik deltakerne beskriver det, virker det som de organisatoriske rammene, eller systemene veier tyngre enn faglige hensyn. Ambivalensen mellom økonomiske rammer og behovet for grunnbemanning, tematiseres i Kasin og Østrem (2022, s. 114) sin studie om masterutdannedes vilkår i barnehagen. De ser det som en grunn til at barnehagelærere med masterutdanning ikke blir satset på. Man kan spørre seg hvorfor viljen til å ta grep for å få rekruttert, men også beholde de masterutdannede, er så nølende.

I intervjuene kommer det frem hos flere at det er i uformelle settinger at temaet blir diskutert, og det fremstår derfor rent tilfeldig hva de gjør for å få kompetansen inn i barnehagen. Tre av deltakerne beskriver som nevnt at de kan tilby høyere lønn. Kun én av deltakerne viser i tillegg til konkrete tiltak både ved at de rekrutterer, og har egen stillingstittel. Resten uttrykker en frustrasjon over manglene strategi og tiltak. En av dem uttrykker det slik: «det fortviler oss jo litt, for vi ønsker kompetanse». Beskrivelsene deltakerne gir tyder på ulik grad av eierinvolvering, og ulike posisjoner i eierorganisasjonen. Mangfoldet som finnes i eierleddet, kan være en utfordring og kan påvirke hva som blir satset på. Eierrollen i barnehageorganisasjonen kan være en vanskelig rolle, og kanskje særlig i organisasjoner der det kan være flere personer som er en del av barnehageeier. Deltakerne i min undersøkelse representerer barnehageeier i slike organisasjoner, og det er ikke entydig hvilket mandat de har til å ta avgjørelser. Flere av de som representerer de kommunale barnehageeierne, er i ledergrupper der de må forhandle med andre i oppvekstsektoren som for eksempel skole og barnevern. Det kan kanskje være et vanskeligere forhandlingsbord enn i organisasjoner der eier kun har ansvar for barnehager. Deltakere i Os og Hernes (2023, s. 145) sin studie tematiserer spenningsfeltet en eierrepresentant kan stå i. De beskriver at de arbeider i en mellomposisjon mellom de juridiske eierne og styrene i barnehagene, og må forhandle oppover og nedover. En slik mellomposisjon kan føre til en vingeklippet lederrolle. Denne vanskelige mellomposisjonen synliggjøres også i mitt materiale, for eksempel når Tore sier: «Så altså det som er ønsket vårt, henger jo ikke helt sammen med hvordan sektoren er rigget». I de mellomposisjonene som flere eierrepresentanter har, er det ikke klart hvilke handlingsrom de har, og hvilke ansvarsområder som

er deres. Det er usikkert hvem som tar ansvar for kompetanseheving når det hverken finnes rammer eller økonomi som gir velvillige eierrepresentanter handlingsrom til å gjøre noe med ambisjonene sine. Når barnehageeier består av flere representanter, kan det være en av grunnene til at satsning på de masterutdannede ikke er enkelt, fordi det ikke er de alene som bestemmer. Rollen som barnehageeier er på den måten utfordrende posisjon å stå i, og deltakerne må balansere mellom å innfri de juridiske krav om for eksempel bemanningsnorm og ønsket om barnehagelærere med masterutdanning. Deltakerne som forteller om en lønnskompensasjon og/eller stillingstittel for de masterutdannede, representerer barnehageorganisasjoner som har nedskrevet denne satsningen (enten lønn og /eller tittel), og det er på den måten noe som er forankret i organisasjonen. En gjennomarbeidet strategi og forankring kan synes som et nødvendig grep for å kunne tilrettelegge for kompetansen. Dersom det ikke finnes i barnehagens organisasjon, virker det mer tilfeldig om de får ansatte med masterutdanning, og om disse i så fall får uttelling i form av lønnskompensasjon, eller i det hele tatt kan bruke kompetansen sin i barnehagen.

AVSLUTNING

I denne artikkelen har jeg undersøkt hvilke ambisjoner representanter for barnehageeier har for masterutdannede barnehagelærere i barnehagen, og hva refleksjonene deres kan fortelle om eierleddets betydning for å styrke kompetansen i barnehagen. Det er tydelig at deltakerne har store ambisjoner for de masterutdannede barnehagelærerne, og ønsker å få kompetansen inn i barnehagen. Kompetansen ses som en kunnskapsressurs i barnehagens pedagogiske arbeid og i barnehagens arbeid med å være en lærende organisasjon. Deltakernes beskrivelser bærer preg av tillit, noe som kan gi stor grad av autonomi til de masterutdannede. Både tillit og autonomi er to sentrale verdier som er viktige premisser i en profesjonsutøver sitt profesjonelle arbeid. Når det kommer til deltakernes refleksjoner rundt mer konkrete tiltak, eller strategier, og hvordan de satser på kompetanse, er flere av beskrivelsene mer diffuse. De som ikke har en tydelig strategi, beskriver dilemmaet de står i når de snakker om rekruttering, og utfordringer i rammene og systemet de har. «Ønsket, men ikke satset på», er en passende beskrivelse også i denne studien. Det som kommer frem av mine analyser og diskusjoner, er at barnehageeier kan ha stor betydning for satsningen på kompetanseheving i barnehagen. Setter barnehageeier i gang tiltak, eller legger til rette for masterutdannede barnehagelærere er det grunn til å tro at det får ringvirkninger utover den enkelte barnehagelæreres kompetanseheving, og motsatt. Strategiene (Kunnskapsdepartementet, 2021, 2023) der satsing på masterutdannede blir fremhevet kan forstås som myke styringsmekanismer, noe som også ser ut til å påvirke hvor stort ansvar barnehageeier tar for å følge opp satsingen. Ambisjonene er store, men når det ikke finnes tydelige krav eller retningslinjer, er det ingen automatikk i at barnehageeier tar, eller har handlingsrom til å ta, et aktivt ansvar for kompetanseheving i barnehagen. Et tydelig ansvar og en plan for de masterutdannede innad i den enkelte barnehageorganisasjon vil være av betydning for å kunne styrke kompetansen i barnehagen. Slik situasjonen er nå, bærer satsingen på masterutdannede barnehagelærere i barnehagen preg av et uforløst potensial for kompetanseheving og kvalitet i barnehagen.

LITTERATURLISTE

- Alvestad, M., Gjems, L., Myrvang, E., Storli, J. B., Tungland, I. B. E., Velde, K. L., & Bjørnstad, E. (2019). *Kvalitet i barnehagen: rapport fra dybdestudien i det longitudinelle forskningsprosjektet Gode barnehager for barn i Norge (GoBaN)* (Vol. nr. 85). Universitetet i Stavanger.
- Børhaug, K. (2021). *Barnehageeigarar mellom stat, marknad og sivilsamfunn*. Universitetsforlaget.
- Børhaug, K., & Lotsberg, D. Ø. (2019). *Barnehageleing i praksis*. Samlaget.
- Gotvassli, K. A. (2020). *Kunnskap, kunnskapsutvikling og kunnskapsledelse i organisasjoner* (2. utgave). Fagbokforlaget.
- Grimen, H. (2008). Profesjon og tillit. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 197-215). Universitetsforlaget.
- Haugset, A. S. (2018). Institusjonelt eiermangfold og et likeverdig barnehage tilbud. *Nordisk barnehageforskning*, 17(1). <https://doi.org/10.7577/nbf.2410>
- Hennum, B. A., & Østrem, S. (2016). *Barnehagelæreren som profesjonsutøver*. Cappelen Damm akademisk.
- Ivarson, K. (2023). Masterutdannede profesjonsutøvere i barnehagens kollegiale fellesskap. I M. Pettersvold, J. J. Rothuizen, & S. Østrem (Red.), *Akademisk kunnskap og pedagogisk faglighet* (s. 149-168). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.23865/noasp.55>
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utgave). Abstrakt.
- Kasin, O., & Gulbrandsen, L. (2022). *Barnehagelærere med masterutdanning : - omfang, rekruttering og tilrettelegging i barnehagen*. OsloMet - storbyuniversitetet.
- Kasin, O., & Østrem, S. (2023). Masterutdannede barnehagelæreres vilkår i barnehagen. I M. Pettersvold, J. J. Rothuizen, & S. Østrem (Red.), *Akademisk kunnskap og pedagogisk faglighet i barnehagen* (s. 97-124). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.23865/noasp.55.ch5>
- Kunnskapsdepartementet. (2005). *Lov om barnehager (barnehageloven)*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Kunnskapsdepartementet. (2021). *Barnehager mot 2030.Strategi for barnehagekvalitet 2021–2030*. Oslo Retrieved from. <https://www.regjeringen.no/contentassets/c35eef3580af4a66898a5314b4be3f90/no/pdfs/barnehager-mot-2030.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2022). *Kompetanse for framtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2023–2025*. Oslo Retrieved from. <https://www.regjeringen.no/contentassets/60cb8cea7014464a9cbd22bbb2e3664e/no/pdfs/kompetansestrategi-barnehage.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2023). *Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030*. Oslo: Kunnskapsdepartementet Retrieved from <https://www.regjeringen.no/contentassets/5bf0d0ed9f7442cdbc630c749abb8959/no/pdfs/barnehagen-for-en-ny-tid.pdf>
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utgave). Gyldendal akademisk.
- Larsen, A. K., & Slåtten, M. V. (2023). *Fellesbarnehagen : styring, ledelse og samarbeid* (1. utgave). Fagbokforlaget.
- Ludvigsen, K., Kvilhaugsvik, H., Homme, A. & Rydland, H.T. (2023). Ny styringsstruktur og styrket eierolle. I Homme, A., Danielsen, H. & Ludvigsen, K. (red.), *Fra «bør» til «skal». Rammeplan for barnehagen i et implementeringsperspektiv* (s. 227–262). Fagbokforlaget.

- Molander, A. & Terum, L. I. (2008). Profesjonsstudier – en introduksjon. I Molander, A. & Terum, L. I. (Red.) *Profesjonsstudier*. (s.13-26). Universitetsforl.
- Naper, L. R., Myhr, A. R., & Haugset, A.-S. (2021). *Spørsmål til Barnehage-Norge 2020 - Analyse og resultater fra Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse til barnehagesektoren*.
<https://www.udir.no/contentassets/dd07a8045e70456d93dd31f64ce33d9e/rapport-sporsmal-til-barnehage-norge-2021.pdf>
- NOU. (2022 :13). *Med videre betydning. Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole*. Hentet fra
<https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/sites/486/2022/09/NOU-22-13.pdf>
- Os, E., & Hernes, L. (2023). Pilotprosjekt – veiledning til barnehageeiere for å styrke kvaliteten i barnehagen. In: Seksjon for oppdragsadministrasjon, fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier.
- Pettersvold, M., Rothuizen, J. J., & Østrem, S. (Red.), (2023). *Akademisk kunnskap og pedagogisk faglighet i barnehagen*. Cappelen damm akademisk
- Pettersvold, M., & Østrem, S. (2018). Barnehagelærere med masterutdanning-potensial for å styrke profesjonen og ivareta barnehagens samfunnsmandat? *Nordisk tidsskrift for pedagogikk og kritikk*, 4.
- Schmidt, C. H. (2024). *Videnskabsteori og professionell dømmekraft*. Samfundslitteratur.
- Shabani, N. (2021). *Barnehagelærere med masterutdanning* University of South-Eastern Norway].
<https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/bitstream/handle/11250/2766293/no.usn%3awiseflow%3a2663248%3a43969282.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagen. Innhold og oppgaver*. Hentet fra
<https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/rammeplan-for-barnehagen-bokmal2017.pdf>

¹ Kommunen regnes som barnehageeier av kommunale barnehager, og i overkant av 50 % av barnehagene eies av private aktører.

² Artikkelen inngår i et phd-prosjekt som søker å utvikle kunnskap om barnehagelærere med masterutdanning, deres kunnskap og hvordan kunnskapen kommer barn og barnehage til gode. Prosjektet er meldt til NSD, meldeskjema: 301905.

³ I forkant av intervjuene mottok alle intervjupersonene informasjonsskriv og undertegnet samtykkeerklæring.

Vol 18, nr 1 2025

Utbildning & Lärande

Introduktion: Samarbete och frihet i lärande. Perspektiv på skolutveckling och pedagogisk praxis

Iris Ridder

Speciallärares och specialpedagogers relationskompetens i arbete med elevers kamratrelationer och med relationer till elevernas föräldrarektors rörlighet i Sverige: En kunskapsöversikt

Jonas Aspelin, Daniel Östlund & Anders Jönsson

Kunskapsbildning för professionellt lärande genom kollegiala samtal

Jaana Nehez, Katina Thelin, Veronica Sülau, Eva Kane & Karin Rönnerman

STREAM-didaktik i förskola med litteracitet(er) i fokus – mellan att öppna för det okända och söka efter det kända

Helena Hansen & Ann-Christine Vallberg Roth

A School Improvement Project about Digital Technology and Differentiated Instruction: Outcomes and a Project Model

Johanna Lundqvist, Margareta Sandström, Karin Franzén, Gun-Marie Wetso, Ulrika Larsdotter Bodin & Petra Runström Nilsson

Erbjudanden om barns meningsskapande i lärarledda aktiviteter i fritidshem

Sanna Hedrén & Maria Hjalmarsson

Risk eller frisk? Tvärprofessionell samverkan för att förebygga att barn i förskola och skola hamnar i svårigheter

Maria Olsson

Masterutdannede barnehagelærere – mellom myndighetenes intensjoner og barnehageeierens ansvar

Kristina Axelsen Ivarson