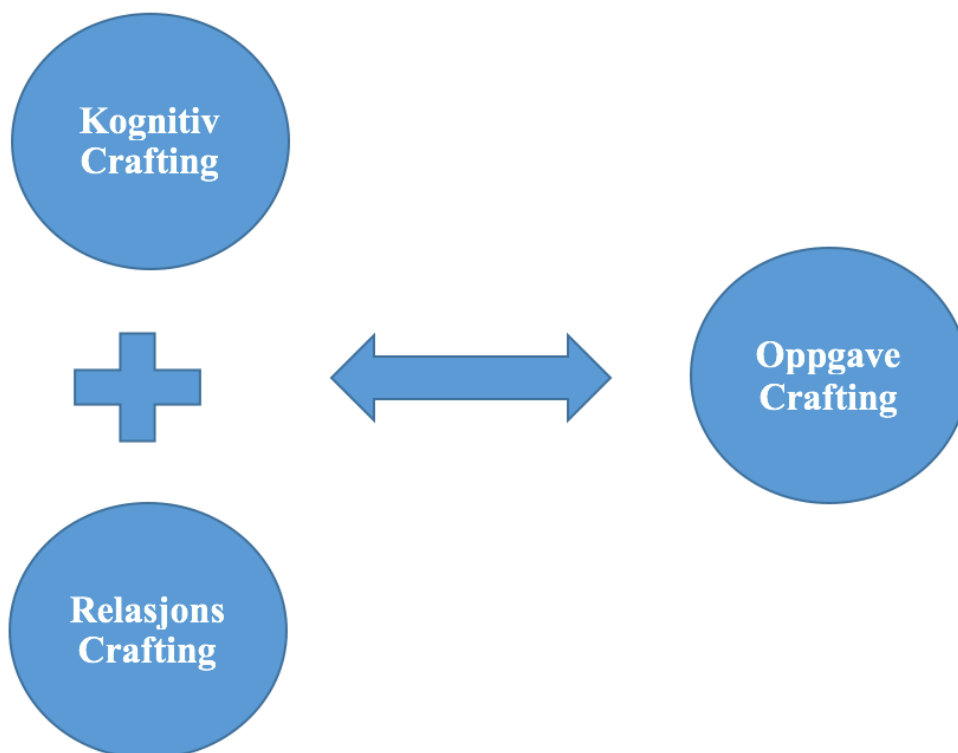


Bacheloroppgave vår 2018

333835

333188

332912



Styrk samholdet mellom dine ansatte gjennom
Job Crafting

Høyskolen Kristiania - BCR 3102
HR og Personalledelse

«Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.»

Forord

Med denne bacheloroppgaven avslutter vi vår treårige utdanning i HR og Personalledelse ved Høyskolen Kristiania. Årene ved høyskolen har bidratt til mye ny kunnskap og nye perspektiver. I denne forbindelse har det åpnet seg nye interesseområder for oss i gruppen. Det har blant annet bidratt til valg av tema for denne bacheloroppgaven.

Vi må først og fremst takke Susann Gjerde for å ha lagt føringer for denne oppgaven allerede i første semester. I tillegg var vi så heldige å få henne som veileder.

Vi har hatt en forskningsprosess som har vært lærerik og interessant. Det hadde ikke vært mulig uten støtten fra FUS Barnehager AS. Derfor retter vi en takk til Johnny Ruud og Marte Vikan som fant tematikken for oppgaven interessant og ga oss tilgang til barnehagene i FUS.

I tillegg må vi rette en stor takk til samboere, familie og venner som har støttet oss i prosessen gjennom tre års høyskole og skriving av denne oppgaven. Det har vært en berg-og dalbane med mye glede og frustrasjon, vanskelige oppgaver og inspirerende læring. Vi sitter igjen med mange opplevelser og nye gode vennskap.

God lesing!

333835, 333188, 332912

Oslo 4. Juni 2018

Sammendrag

I dagens samfunn er de fleste opptatt av hvordan lederen tilrettelegger og leder ansatte. Men hvilke krav har den ansatte selv for å forme sin arbeidsdag? I tillegg er det et krav i norsk arbeidsmiljølov at alle skal oppleve en grad av autonomi. Hvordan ser dette ut for ansatte som jobber i stillinger der dette ikke er en naturlig del av arbeidsdagen?

Målet med denne oppgaven er å senke presset til ledere gjennom å øke forståelsen av Job Crafting. Denne teorien handler om hvordan mennesker som har en stilling med lav grad av autonomi, *finner* autonomi. De former sin arbeidshverdag på eget initiativ og får mer eierskap til arbeidsoppgavene sine. Dutton og Wrzesniewski (2001) mener «Job Crafting skaper jobben du har om til jobben du *vil* ha». Dette gjøres ofte gjennom ubevisste handlinger og det kan gagne både en selv og organisasjonen.

I en barnehage antok vi at assistentene hadde lav grad av autonomi. Gjennom en kvalitativ undersøkelse, der vi benyttet en tematisk analyse, gjorde vi noen interessante funn. Det sterkeste funnet er at assistenter former sine arbeidsoppgaver gjennom relasjoner og dette er avgjørende for hvordan de Job Crafter. Samtidig påvirker relasjoner hvordan de tenker om jobben i en større sammenheng.

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
SAMMENDRAG	3
1.0 INNLEDNING	6
2.0 TEORI	7
2.1 UTGANGSPUNKTET FOR TEORIEN JOB CRAFTING	7
2.2 HVA ER JOB CRAFTING?	8
2.3 JOB CRAFTINGS TRE DIMENSJONER	10
2.3.1 <i>Oppgave Crafting</i>	10
2.3.2 <i>Relasjons Crafting</i>	10
2.3.3 <i>Kognitiv crafting</i>	10
2.4 VIDEREUTVIKLING AV FENOMENET JOB CRAFTING	11
3.0 METODE	14
3.1 PROBLEMSTILLING	15
3.2 UNDERSØKELSESDSIGN	15
3.3 INNSAMLING AV DATA	16
3.4 UTVALG	17
3.5 GJENNOMFØRING AV OBSERVASJONER	18
3.6 GJENNOMFØRING AV INTERVJUER	18
3.7 TRANSKRIBERING	18
3.8 FORSKNINGSETIKK	19
3.9 KVALITETSVURDERING AV EGEN METODE	19
4.0 VALG AV ANALYSE	20
4.1 GJENNOMFØRING AV TEMATISK ANALYSE	21
4.1.1 <i>Fase 1 – Bli kjent med dataene</i>	21
4.1.2 <i>Fase 2 – Generering av innledende koder</i>	22
4.1.3 <i>Fase 3 – Søk etter temaer</i>	22
4.1.4 <i>Fase 4 – Gjennomgå temaer</i>	22
4.1.5 <i>Fase 5 og 6 – Produksjon og ferdigstillelse av analysen</i>	23
5.0 ANALYSE	23
5.1 OPPGAVE CRAFTING	23
5.1.1 <i>Begrensninger og muligheter</i>	23
5.1.2 <i>Behov</i>	25
5.2 KOGNITIV CRAFTING OG RELASJONS CRAFTING	28
5.2.1 <i>Motivasjonsfaktorer</i>	28
5.2.2 <i>Kompetanse</i>	32
6.0 DISKUSJON	34
6.1 OPPGAVE CRAFTING	34
6.1.1 <i>Begrensninger og muligheter</i>	34
6.1.2 <i>Behov</i>	35
6.2 KOGNITIV -OG RELASJONS CRAFTING	36
6.2.1 <i>Motivasjonsfaktorer</i>	36
6.2.2 <i>Kompetanse</i>	39
7.0 MODELL FOR TEAMBASERT JOB CRAFTING I EN BARNEHAGE	41
8.0 KONKLUSJON	41
9.0 VIDERE FORSKNING	43
10.0 LITTERATURLISTE	45

Vedlegg:

Vedlegg I – Intervjuguide

Vedlegg II – Samtykkeerklæring

Vedlegg III – Refleksjonsspørsmål

Vedlegg IV – Sammendrag observasjon

Vedlegg V – Transkriberte intervju

Vedlegg VI – Utarbeidelser av temaer

1.0 Innledning

Jane Dutton og Amy Wrzesniewski (2001) gjennomførte en studie der de så hvordan ansatte i yrker med lav grad av autonomi, klarte å skape mening i jobben. De antydte at ansatte benyttet Job Crafting for å endre oppgaver, kognitive- og relasjonelle rammer, for å skape gode samhandlinger med sine kolleger på arbeidsplassen. Det handler om å la de ansatte i større grad være med på å bestemme hvordan arbeidsoppgavene skal løses. I vårt utdanningsløp har vi lært mye om hva som forventes av en god leder. Det er generelt et stort press på lederens rolle for å motivere, tilrettelegge og veilede de ansatte. Vi snudde på dette perspektivet og ble nysgjerrige på hvordan dette presset kunne reduseres. Hvordan kan de ansatte selv skape den jobben de ønsker å ha?

Vi ser at mye av forskningen på Job Crafting er fra USA. Det er store forskjeller mellom arbeidsforholdet på norske og amerikanske arbeidsplasser. Forskningen til Thorsrud og Emery har påvirket norsk arbeidsmiljølov allerede fra 1977 (Einarsen og Skogstad 2011). Dette kan innebære at presset på norske ledere er enda høyere enn i USA, med tanke på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Vi ser at det kan være noe sammenligningsgrunnlag mellom informantene til Dutton og Wrzesniewski og assistenter i barnehager i forhold til grad av autonomi. Vi har fått skrive vår oppgave gjennom FUS Barnehagene AS. Dette er en barnehagekjede bestående av 199 barnehager med totalt 3200 ansatte og omtrent 13000 barn. Barnehagene er spredt over hele landet.

Med dette utgangspunktet kom vi frem til følgende problemstilling:

Hvordan kan Job Crafting se ut i en barnehage?

I denne bacheloroppgaven vil vi benytte begrepet Job Crafting for å fange opp aktivitetene en ansatt utfører på eget initiativ, og da vil vi beskrive individet som en Job Crafter. Vi finner ikke et godt norsk begrep på fenomenet og benytter oss derfor av det opprinnelige begrepet til Dutton og Wrzesniewski. Det kan tenkes at uttrykket også blir noe fornorsket.

2.0 Teori

2.1 Utgangspunktet for teorien Job Crafting

I 1980 publiserte forskerne Hackman og Oldham jobbkarakteristikkmodellen (job design). Deres utgangspunkt var at for å øke den indre motivasjonen til den enkelte ansatte, måtte de ha kunnskap om resultatet til jobben, oppleve et ansvar av at deres jobb førte til dette resultatet og til slutt at det ga mening for den enkelte (Hackman og Oldham 1987, 72-73). De lagde en modell som fostret tre krav som var elementære for å skape motivasjon. Disse var ferdighetsvariasjon, oppgavens identitet og oppgavens betydning. Grad av autonomi ville påvirke hvordan den enkelte opplevde ansvar for egne resultater. Hackman og Oldham (sitert i Tims og Bakker 2010, 5) definerer autonomi som en jobbkarakteristikk hvor individet vil oppleve en frihet til å gjøre jobben til sin egen. Dette handler om i hvilken grad den ansatte kan velge metode for hvordan arbeidsoppgaven kan løses når de skal gjøre oppgaven og ta beslutninger. Tilbakemeldingen den enkelte får vil tilføre kunnskap om arbeidsresultater og læring. Dette kan igjen føre til at individer vokser og opplever høyere grad av indre motivasjon og trivsel, og dermed lavere fravær og grad av slutteintensjon på arbeidsplassen (Hackman og Oldham 1987, 77-80).

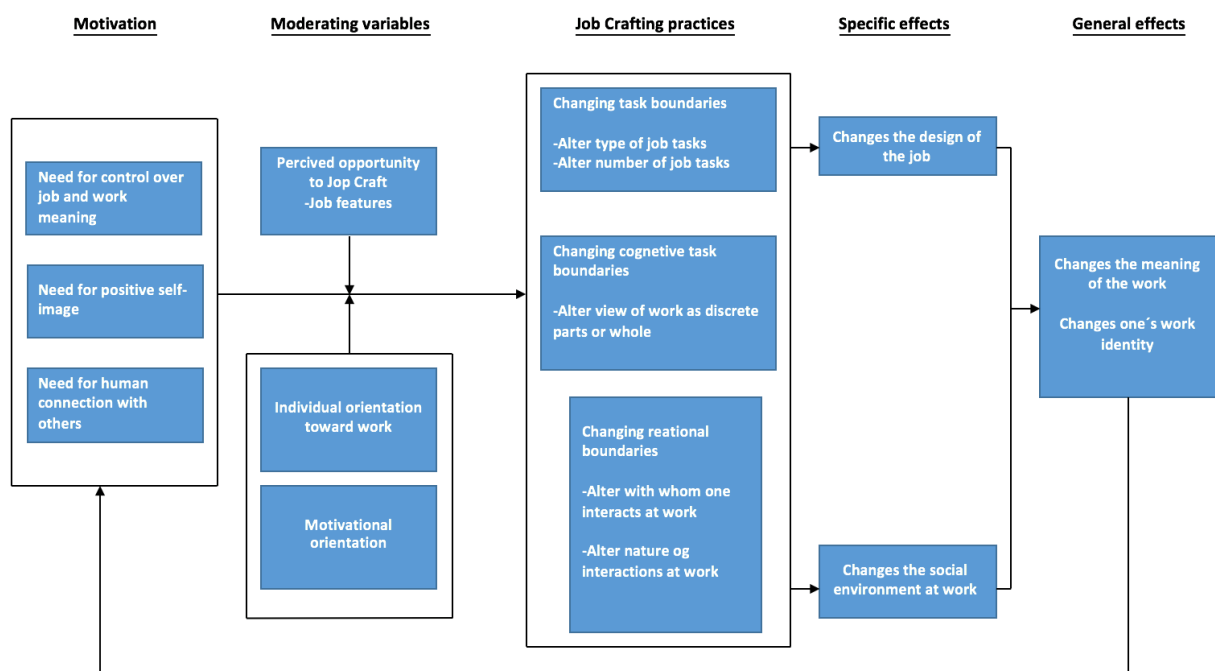
Modellen gir et objektivt bilde av egenskapene ved jobben som kan skape motivasjon og tilfredshet for den ansatte på en arbeidsplass. Den setter lederne i rollen som Job Crafters ved å endre egenskapene ved oppgavene for de ansatte. Dette gjaldt da særlig i stillinger med lav grad av autonomi. Dutton og Wrzesniewski (2001) snudde på dette perspektivet og søkte hvordan de ansatte selv fant mening og jobbidentitet på arbeidsplassen. Effekten av dette ville være at den enkelte følte verdi i jobben.

De grunnleggende behovene for oss mennesker er mat, sikkerhet og fysiske behov som husly. I følge Maslows behovshierarki måtte disse behovene være dekket dersom man skulle bevege seg oppover i hierarkiet (Maslow 1987, 57). Øverst i hierarkiet finner vi sosiale behov, behovet for anerkjennelse og selvrealisering. I Norge har de fleste av oss det bra, fordi vi har et velferdssystem som ivaretar oss (Christensen, Johan og Ole T. Berg 2018). Vi kan ta høyere utdanning, vi har ofte stor grad av autonomi og mulighet til selvrealisering. Dermed blir de grunnleggende behovene til Maslow noe vi kan ta for gitt og behovene lengst oppe i hierarkiet blir mer fremtredende.

2.2 Hva er Job Crafting?

Arbeidsoppgaver har en viktig funksjon i et organisatorisk perspektiv. Disse må utføres for å ha en funksjon. Oppgaver blir gruppert, navngitt og gitt en prioriteringsgrad. Disse aktivitetene blir byggeklossene som skaper innholdet i en bestemt stilling (Ilgen og Hollenbeck 1991). Hvordan disse arbeidsoppgavene skal utføres kan noen ganger inngå i en stillingsinstruks. Dersom dette ikke er tilfellet, blir det overlatt til den enkelte ansatt å gjøre arbeidsoppgavene på sin egen måte. Det blir en handling utført på eget initiativ. Dutton og Wrzesniewski kaller dette Job Crafting og de som utfører handlingen er Job Crafters. Slik skaper den enkelte forskjellige jobber innenfor samme stillingsinstruks (Dutton og Wrzesniewski 2001).

Dutton og Wrzesniewski (2001) definerer Job Crafting som de fysiske og kognitive endringer individer gjør i sine arbeidsoppgaver eller innenfor de relasjonelle rammene de har på sin arbeidsplass. Over tid kan dette ha stor påvirkning for trivselen og opplevelsen av å finne mening i jobben. Dutton og Wrzesniewski (2001) sammenfattet sine funn i en konseptuell modell. Forutsetningen for modellen var at organisasjonen kunne tilrettelegge for at den enkelte ansatt kunne Job Crafte. I tillegg måtte de ansatte være motiverte for å utføre Job Crafting.



Figur 1: A Model of Job Crafting (Dutton og Wrzesniewski 2001, 182)

1. Behov for kontroll og meningen med jobben

Å ha eller å ta kontroll over bestemte aspekter av arbeidet kan være et grunnleggende menneskelig behov. I følge Adler responderer individer positivt på selv den minste grad av kontroll. Ved å oppleve lav grad av kontroll over arbeidet, kan dette føre til en høyere grad av fremmedgjøring av arbeidsoppgavene. I tillegg til at individene ikke ser mening i selve jobben som skal utføres (sitert i Dutton og Wrzesniewski 2001, 181). Hamper og Roy mente at selv ansatte som opplever lav grad av autonomi, kan skape og forme egne arbeidsoppgaver slik at de føler mestring og kontroll over arbeidet (sitert i Dutton og Wrzesniewski 2001, 182).

2. Behov for positivt selvbilde

Mennesker har et behov for å fremtre på en positiv måte slik at andre oppfatter en positivt (Kaufmann og Kaufmann 2015, 328). Grunnsteinen i sosial identitetsteori er motivasjonen mennesker har for å skape et positivt bilde av seg selv. Å bygge opp selvfølelse er et viktig motiv for Job Crafters for å muliggjøre et mer positivt selvbilde, som både kan uttrykkes og bekreftes av andre medarbeidere (Dutton og Wrzesniewski 2001).

3. Behov for mellommenneskelige relasjoner

Baumaister og Leary skrev en artikkel i 1995 om menneskers behov for tilhørighet. De mener de har funnet bevis på at det mellommenneskelige båndet er en sterk fundamental motivasjonsfaktor for individer. Det er et menneskelig behov å ha affektive og positive interaksjoner med andre mennesker. I tillegg mener de at vi knytter sosiale bånd rimelig enkelt ved å finne eller bli utsatt for noe felles. Dette kan være at man jobber på samme arbeidsplass, har felles interesser eller deler felles erfaringer. Mangel på å føle tilhørighet kan føre til flere negative konsekvenser som påvirker følelser, tanker og atferd hos individene.

Videre i modellen mener Dutton og Wrzesniewski (2001) at det er tre variabler som vil påvirke Job Crafting; Egenskapene ved jobben som kan gi muligheter til Job Crafting, den individuelle orienteringen og grad av motivasjon og engasjement. Forskjellen ligger i om den ansatte ser på jobben som en del av en karriere eller som et kall.

2.3 Job Craftings tre dimensjoner

2.3.1 Oppgave Crafting

Dette handler om at den enkelte ansatte kan forme arbeidsoppgavene. Enten ved å legge til eller redusere oppgaver og tilpasse hvor mye tid og krefter en legger i de ulike oppgavene. På denne måten kan den ansatte forme jobben så den gir mening for en selv (Dutton og Wrzesniewski 2001). Dette kan også føre til at den enkelte føler en kontroll over arbeidsoppgavene. Kravene som ligger på den ansatte kan påvirke om Job Crafting vil oppleves som positivt eller negativt. Er det høye krav til stillingen, kan dette øke behovet for konkrete stillingsinstrukser og arbeidsveiledning. En annen påvirkningsfaktor kan være personlighetstrekk og evne til å forme arbeidsoppgaven selv. Personlighetstrekk refererer til noen konstante mønstre i hvordan individer opptrer, føler og tenker over tid. Bakdelen ved denne dimensjonen kan være at den enkelte Job Crafter en oppgave som er til ulempe for virksomheten, men til fordel for en selv. Andre ganger kan Job Crafters utføre arbeidsoppgaver som har store fordeler for virksomheten, uten at de vil få anerkjennelse for dette (Dutton og Wrzesniewski 2001).

2.3.2 Relasjons Crafting

Dette omhandler at man kan forme relasjoner ved å ta initiativ til nye bekjenskaper, eller tilbringe mer eller mindre tid med de du jobber med. Dutton og Wrzesniewski (2001) omtaler dette som en aktiv prosess som påvirker både hvordan den enkelte opplever sinnsro og trivsel i tillegg til hvordan det reelle arbeidsmiljøet er på arbeidsplassen. Rollen man tar på arbeidsplassen trenger ikke nødvendigvis være lik den man har privat. Hvem man jobber sammen med og hvilken atferd den enkelte har, kan påvirke både positiv selvtillit og jobbidentitet.

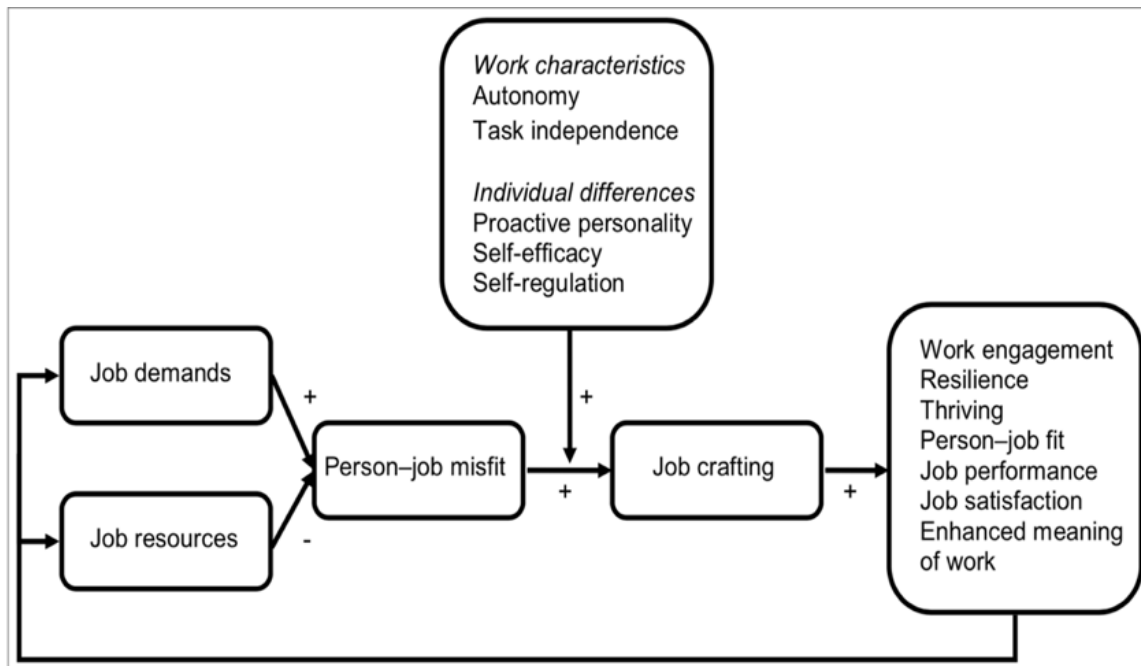
2.3.3 Kognitiv crafting

Dette handler om å velge og tenke på visse måter vedrørende sine arbeidsoppgaver, slik at det gir mening for en selv. Dette handler om å se på jobben sin i en større sammenheng. Denne prosessen er ikke statisk, men dynamisk der den enkelte tilpasser seg kognitivt etter tilbakemeldinger og hva som gir mening og motivasjon (Dutton og Wrzesniewski 2001). Man kan se på kognitiv crafting som en proaktiv aktivitet, fordi den enkelte gjør en jobb de har om, til en jobb de ønsker å ha.

Effekten av disse tre dimensjonene kan gi to utfall der den ansatte endrer jobbkarakteristikk ved selve jobben eller forandrer hvem de jobber sammen med. Dette kan igjen føre til at de ser verdien av jobben på en måte som også kan gi en styrket jobbidentitet. I følge Dutton og Wrzesniewski (2001) er ikke dette en statisk prosess, men tilbakemeldinger fra ledere eller andre ansatte kan være veiledende til at den ansatte fortsetter med Job Crafting.

2.4 Videreutvikling av fenomenet Job Crafting

I 2010 videreutviklede Maria Tims og Arnold Bakker modellen til Dutton og Wrzesniewski. De mente at den opprinnelige modellen var for generell. De tok også utgangspunkt i Oldham og Hackman sin modell som de mente hadde en top-down tilnærming. Ønsket var å utvikle en mer konkret modell slik at ledere kunne stimulere til Job Crafting på en bedre måte. I tillegg ønsket de å koble Job Crafting med job design teori (Tims og Bakker 2010). Målet med forskningen var å finne ut hvordan ansatte endret sitt job design for å forbedre sin egen motivasjon. For eksempel ved å endre de relasjonelle rammene og mobilisere en større grad av sosial støtte, kunne det øke jobb ressursene. Modellen de utarbeidet, kalte de Job Demand Resources model (heretter JD-R modellen). JD-R modellen antyder at ethvert yrke har noen egne spesifikke karakteristikk som kan bli delt inn i to kategorier; Jobbkrav og Jobbressurser. Jobbkrav kan defineres som de faktorene som er underlagt i medarbeiderens arbeidsoppgaver og arbeidsbetingelser. Dette kan eksempelvis være arbeidstid, fysisk arbeidsmiljø, status (leder, ansatt) og skiftordninger (Kaufmann og Kaufmann 2015, 306). Jobbressurser referer til de fysiske, psykiske og sosiale eller organisatoriske aspektene til en jobb. De kognitive og emosjonelle anstrengelsene som utgjør en kostnad for individet (Bakker og Demerouti 2007). For å forebygge stress og utmattelse, kan det være nødvendig og redusere jobbkrav (Kaufmann og Kaufmann 2015, 322). Samtidig, ifølge Meijman og Mulder (sitert i Bakker og Demerouti 2007, 312), er det ikke nødvendigvis slik at Jobbkrav er negativt, men de endres til stress når jobbkravene er høyere enn de ressursene den ansatte besitter.



Figur 2: JD-R modell etter Tims og Bakker 2010, 5

Jobbkravene har en positiv sammenheng med opplevelsen av en Job-misfit. Dette betyr at jo høyere kravene er i forhold til ressursene jo høyere vil opplevelsen av en misfit være. Når derimot jobbressursene er høye, og i større grad møter kravene, vil opplevelsen av en misfit være lavere og det er altså en negativ sammenheng (Bakker og Demerouti 2007). Det er når et individ føler en misfit Job Crafting kan finne sted, eksempelvis gjennom å lære av kolleger eller egne erfaringer. Forutsetningene til dette er at personen har de kunnskaper, ferdigheter og evner som jobben krever. Skille ligger mellom hva vedkommende ønsker og trenger mot kravene som er gitt i jobben (Tims og Bakker 2010).

For at et individ skal oppnå Job Crafting, mener Tims og Bakker to faktorer vil påvirke:

1. Jobbkarakteristikker som autonomi og oppgavens uavhengighet:

Arbeidsmiljøet og i hvilken grad dette gir de ansatte en styrke til å utføre autonomi vil påvirke i stor grad. Når autonomi blir oppnådd kan den enkelte oppleve mer engasjement, mer kunnskap og økte ferdigheter. Ved å ha muligheten til å bestemme selv hva og hvordan man kan gjøre jobben kan derfor være en forutsetning for Job Crafting. Dette forutsetter da at den ansatte føler en viss kontroll over arbeidet (Tims og Bakker 2010).

Job Crafting kan ofte oppnås når arbeidsoppgavene skal gjøres individuelt, fordi at man kan på enklere vis justere en arbeidsoppgave, enn når man skal samarbeide om den. Da bli man gjensidig avhengig av hverandre og dette er ikke nødvendigvis positivt. Dette forklarer Tims og Bakker (2010) ved at når man er avhengig av en annen, kan også mulighetene for en misfit justeres i mindre grad.

2. Individuelle forskjeller som proaktiv personlighet, mestringstro og selvregulering:

En ansatt med en proaktiv personlighet vil i større grad engasjere seg og vise et initiativ til å forbedre nåværende arbeidsforhold, enn de som ikke har denne egenskapen. Dette kan være å identifisere muligheter for forandring, iverksette tiltak og fortsette med dette til de ser en meningsfull forandring. Det vil forventes Job Crafting i høyere grad av disse personene og at de skal oppnå bedre resultater. De proaktive ansatte som kan være utsatt for utbrenthet grunnet stor arbeidsbelastning, kan oppleve en bedre arbeidssituasjon når belastningen minsker eller jobbressursene øker. De mindre proaktive individene må oppfordres eller stimuleres til å endre visse oppgaver eller aspekter ved sine jobber. Dette kan gjøres ved å gi den enkelte tilbakemeldinger og eksempler på hvordan de kan Job Crafte (Tims og Bakker 2010).

Mestringstro er et begrep innen psykologien for hvordan utførelse av en bestemt oppgave kan gjennomføres. Troen på at ansatte har evner til å engasjere seg i bestemte arbeidsoppgaver, eller å gjøre endringer i arbeidsmiljøet, vil trolig påvirke atferden mot Job Crafting (Tim og Bakker 2010). Ansatte som føler større grad av mestring vil sannsynligvis lykkes i å utføre denne atferden. Motsatte kan skje dersom de tviler. Det handler igjen om forventninger og krav og om vedkommende *tror* de vil klare oppgaven. Troen på at de ikke håndterer oppgaven, påvirker sannsynligheten for at de i det hele tatt forsøker. Egen mestringstro påvirker i tillegg hvor mye tid og innsats en vil bruke på en oppgave. De som tar tak i de subjektive utfordringene, kan gjenvinne sin egen mestringstro og eliminere deres egen defensive atferd (Bandura 1977, 193-194). Dette er det Tims og Bakker (2010) kaller Job-Redesign. Lykkes man med dette, kan individet igjen utføre Job-Redesign på et senere tidspunkt.

Selvreguleringsteori handler om i hvilken grad en ansatt ønsker forfremmelse og vekst fremfor sikkerhet og hvor mye ansvar de får. De som drives av vekst er mer sensitive for å få

positive resultater. Det innebærer at de tilnærmer seg situasjoner med en forventning om at det vil skape et positivt resultat. I tillegg vil de ha større mulighet til Job Crafting ved høy selvregulering (Tims og Bakker 2010).

Effektene av Job Crafting kan føre til to positive utfall både for den ansatte og organisasjonen.

1. Job Crafting kan føre til at arbeidet gir mening for den enkelte ansatt, og at det kan gi en positiv arbeidsidentitet. Ved å oppleve endringer i selve jobben, kan man oppdage en større hensikt med arbeidet. Dette kan resultere i en positiv spiral. Tilbakemeldinger og gode resultater kan føre til positive følelser og glede i selve jobben. Som igjen fører til positive tilbakemeldinger og resultater.

2. Job Crafting kan redusere en persons misfit og dette kan igjen føre til høyere grad av trivsel, lojale ansatte og lavere grad av turnover. Dette er noe som gagnar organisasjonen på sikt.

I følge modellen til Tims og Bakker (2010), kan Job Crafting føre til høyere jobbengasjement, større motstandsevne, positive drivere, bedre jobbprestasjoner, større jobbtilfredshet og en opplevelse av mening i arbeidet. Bakdelen til modellen og studien til Tims og Bakker er at de ikke vet hva de langsiktige virkningene av Job Crafting kan bestå av. I tillegg er det kommet kritikk til at Job Crafting ikke er mulig i alle yrker eller kontekster. Videre mener Sang-Hoon Lee et al (2017) at hverken JD-R modellen eller stressteorier tar høyde for kompleksiteten i dagens arbeidsmiljø. Til tross for kritikken, fant Sang-Hoon Lee et al (2017) at selv om kravene antok å forårsake negative konsekvenser, ga de faktisk positive utfall gjennom Job Crafting.

3.0 Metode

For å kunne svare på problemstillingen, må valg av metode være gjennomtenkt. Metode er strategien for å frembringe gyldig og troverdig kunnskap om virkeligheten. I praksis vil dette si at vi ønsker å finne empiri som best kan si noe om hvordan denne virkeligheten kan se ut (Jacobsen 2016, 15). Først skal vi forklare valg av problemstilling som setter føringer til resterende metode. Deretter beskriver vi vårt undersøkelsesdesign, der vi benytter en kvalitativ tilnærming. Videre vil vi forklare hvordan innsamling av dataene er gjennomført,

utvalg, gjennomføring av observasjoner, gjennomføring av intervjuer, transkribering, forskningsetikk og kvalitetsvurdering. Til slutt redegjør vi for valg og gjennomføring av analysen.

3.1 Problemstilling

Valget er tatt på bakgrunn av studiet til Dutton og Wrzesniewski (2001), der de så på Job Crafting i yrker med lav grad av autonomi. Studien baserte seg på ansatte som i stor grad jobber alene. Til forskjell fra studiet ønsket vi å få innsikt i et yrke der de ansatte jobber sammen og er gjensidig avhengige av hverandre. Med tanke på at vi ønsket å avdekke ny kunnskap om et fenomen, har vi endt opp med en eksplorerende problemstilling. Vi har valgt problemstillingen, "Hvordan kan Job Crafting se ut i en barnehage?"

3.2 Undersøkellesdesign

Undersøkellesdesign avhenger av problemstillingen. Gjennom et case-studie ønsker vi å få frem en troverdig beskrivelse av hvordan det er å jobbe i en barnehage, på bakgrunn av teorien vi har valgt. Vi håper på å få funn som kan gi ny forståelse og innsikt i Job Crafting. I følge Jacobsen (2016, 99) er case-studie da velegnet som design. Ettersom vi ikke visste hvilke data som ville fremkomme, ønsket vi å gå i dybden for å få tak i informantenes opplevelser og forståelse av virkeligheten. Dette for å fange opp mange nyanser og for å få en detaljert og grundig forståelse av hvordan Job Crafting kan se ut i en barnehage. I følge Jacobsen (2016, 90) er dette kjennetegnet på et intensivt undersøkelsesopplegg.

Kvalitativ forskningsprosess handler om å gi en fyldig beskrivelse av kontekst, aktiviteter og deltakernes oppfatninger (Gudmundsdottir 2011). Dette innebærer for vår del at vi ser på et relativt ensartet og geografisk begrenset felt, der vi ønsker å gå i dybden gjennom å observere og intervjuer i barnehager. Fordelene ved å velge kvalitativ metode er at det kan gi en grad av nærhet til den som skal intervjues. I tillegg kan det også fange opp det non-verbale. Ulempene kan være at det er ressurskrevende, med tanke på at intervjuer og observasjoner er tidkrevende. På bakgrunn av dette, kan man oppleve å rekke over et fåtall intervjuer. Dette kan igjen føre til generaliseringsproblemer og den eksterne gyldigheten i undersøkelsen. Med den eksterne gyldigheten menes i hvilken grad funn kan generaliseres til å gjelde i andre sammenhenger (Jacobsen 2016, 17). Vår undersøkelse har ikke som mål å generalisere uten kun å øke forståelsen av Job Crafting. Samtidig kan nyansene som fremkommer, gjøre

analysen og tolkningen av dataene komplekse. En kan sjelden forvente å sitte igjen med en fasit. Funn kan kun være gyldig for de personene vi har intervjuet (Jacobsen 2016, 132).

3.3 Innsamling av data

I vår oppgave hadde vi først tenkt å sette sammen fokusgrupper da vi ønsket å fange flere nyanser av Job Crafting. Denne innsamlingsmetoden er i følge Jacobsen (2016, 160-161) bedre egnet når man skal få fram *hvorfor* mennesker har et spesielt synspunkt. I tillegg forskyves fokuset fra den enkelte individ til relasjoner mellom individene. Vi ønsket ikke å få én gruppes tolkning av Job Crafting uten å få frem den enkeltes meninger, og eventuelle forskjeller/likheter.

Vi valgte observasjon og en-til-en intervju som mest hensiktsmessig for vår undersøkelse. Vi hadde en mistanke om at det ville bli relativt få informanter. Gjennom intervjuer ønsket vi å få mer kunnskap om de subjektive opplevelsene. Observasjoner valgte vi som et supplement for å se noe av informantenes faktiske atferd. Observasjoner kan gi detaljerte beskrivelser av menneskers handlinger, atferd og/ eller aktiviteter (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 127).

En kvalitativ studie er en intensiv prosess som ofte har få enheter. Fremgangsmåte for innsamling av data vil påvirke dataenes gyldighet og pålitelighet. (Jacobsen 2016,145). Vi ønsket å øke gyldigheten gjennom å få frem hva informantene sier at de gjør, i tillegg til å observere hva de faktisk gjør. Pålitelighet handler om hvorvidt vi kan stole på resultatene basert på de dataene vi har. Gjennom å tydelig beskrive hvordan vi samlet inn og bearbeidet data vil vi få et mer transparent datasett (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 231).

Dersom forskeren har en deltagende rolle under observasjonen, er forskeren en del av miljøet og informanten er klar over at de blir observert (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 133). Vi ønsket ikke å være deltagende i miljøet, men kun observere hva informanten gjorde. Hvordan utførte de Job Crafting? Derfor valgte vi en åpen observasjon som vi anså som mest relevant for problemstillingen. Dette innebærer at informantene vet at vi er tilstede, men at vi som forskere ikke gjør noe ut av oss. Vi blir mer som en «flue på veggen» (Gudmundsdottir 2011, 270). Til tross for dette må vi være klar over at informantene kan opptre annerledes enn de ellers ville ha gjort, fordi at de vet de er under observasjon (Johannessen, Tufte og

Christoffersen 2016, 419). For å kunne benytte observasjon som data, skrev vi sammendrag av aktiviteter, sanseinntrykk og atferd (vedlegg IV). På grunn av konteksten i barnehagen og jobben assistentene gjorde, noterte vi ikke underveis, men i etterkant av intervjuene.

Ved bruk av et strukturert intervju, ville vi stille de samme spørsmålene, i samme rekkefølge, til alle informantene. Da vi ønsket nyanser i svarene, ga denne formen lite rom for fleksibilitet (Postholm 2010). Av disse årsakene falt vårt valg på semi-strukturert intervju. Vi kunne ta utgangspunkt i en overordnet intervjuguide som til dels kunne fravikes i rekkefølge, tema og spørsmål. Slik kunne vi gå i dybden og stille oppfølgingsspørsmål på bakgrunn av det informanten faktisk fortalte, og som var av relevans for problemstillingen. Vi lagde en intervjuguide (Vedlegg I) med åtte spørsmål og en rekke oppfølgingsspørsmål, som ville gi intervjuet en varighet på omlag 30 minutter. I løpet av den tiden ville vi ha vært innom alle tematikker som var relevante. I tillegg kunne vi gå i dybden utfra hva som kom frem fra informanten.

3.4 Utvalg

Et utvalg må være stort nok for å kunne belyse problemstillingen. Ved begrensninger i tid og økonomi, kan det være nødvendig å begrense antall informanter. Det er da mer viktig å rekruttere et relevant utvalg, enn å skaffe mange (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 114). Rekrutteringsstrategien vi valgte var snøballmetoden. Dette innebærer at man tar kontakt med personer som har direkte kontakt med målgruppen man ønsker å intervju. Slik fikk vi tilgang og kontaktinformasjon for videre rekruttering av informanter (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 123).

Vi tok kontakt med administrasjonen i FUS Barnehagene AS. Vi fremmet et ønske om å få tilgang til ansatte på lavest nivå i kjeden og hadde en presentasjon av tema og problemstilling på deres kontor. Vi møtte positiv støtte umiddelbart og diskuterte mulige løsninger for innhenting av data. Fokusgrupper, intervjuer og observasjoner var mulighetene vi kom frem til. Av 199 barnehager, fikk vi i første omgang tilgang på åtte barnehager som vi kunne kontakte selv. Vi skrev en e-post som vi sendte ut til de daglige lederne i barnehagene. Her fremmet vi et ønske om å observere og intervju ansatte på lavest nivå i barnehagen. Vi fikk da tilbakemelding på at dette var assistenter og barne-og ungdomsarbeidere. Av åtte barnehager, var seks svært interessert i å delta. To barnehager til falt fra, grunnet høyt

sykefravær. De daglige lederne tok opp vår forespørsel i plenum og videresendte vår e-post til de aktuelle ansatte i barnehagen. Vi fikk til slutt to ansatte i tre barnehager og en ansatt i en fjerde som ønsket å delta av egen vilje.

3.5 Gjennomføring av observasjoner

Observasjonen startet da vi ankom barnehagen. Vi hadde ikke noe kjennskap om informantene i forkant av observasjon og intervju. Observasjonen foregikk på bakgrunn av noen utvalgte variabler. Disse var basert på oppgave-relasjon-og kognitiv crafting. Observasjonene foregikk på informantens avdeling. Vi var alle tre tilstede for å få med oss flest mulig inntrykk. Noen av assistentene hadde sovevakt, som vil si at de er tilstede når barna sover i vogner ute. Det gjaldt to av informantene og disse ble ikke observert.

3.6 Gjennomføring av intervjuer

Vi valgte å intervjuer i tre forskjellige barnehager med to informanter i hver og ett intervju i en fjerde barnehage. Intervjuene foregikk på informantenes arbeidssted under deres arbeidstid. Dette fordi det følte naturlig da intervjuet handlet om deres arbeidsrolle og for å skape en trygghet. For å effektivisere intervjuet og sette i gang informantenes tankeprosesser, sendte vi på forhånd ut tre refleksjonsspørsmål (vedlegg III). Under intervjuet var vi alle tre med i rommet, fordi én av oss stilte spørsmål og de andre noterte både ord og inntrykk. Vi tok også lydopptak for å få med alt ordrett. Vi fikk underskrevet samtykke i forkant av intervjuet (vedlegg II).

Siden vi hadde to intervjuer i tre av barnehagene, ønsket vi å ha mulighet for knytte to og to intervjuer mot hverandre i diskusjonen. I den fjerde barnehagen hadde vi bare ett intervju. Av den grunn valgte vi å se bort fra dette og ikke ta det med videre til analysen.

3.7 Transkribering

Det er ulike måter å dokumentere et intervju på. Det er vanlig å benytte lydopptak og vi valgte dette slik at transkriberingen av intervjuet ble korrekt gjengitt. Det som ikke fanges opp i et lydopptak er kroppsspråk, ansiktsuttrykk, mimikk og reaksjoner. Dette noterte vi underveis. Derfor er føring av notater underveis i intervjuet også sentrale data (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 155-156).

3.8 Forskningsetikk

I kvalitativ metode er de etiske retningslinjene særdeles sentrale, siden enkeltmennesker og forholdet mellom mennesker blir direkte berørt. Å ta etiske hensyn handler om at man som forsker tenker på hvordan en tematikk kan belyses, uten at det får uforsvarlige konsekvenser for enkeltmennesket. Informanten skal også ha muligheten til å delta frivillig i undersøkelsen. Dette bør fremgå gjennom et skriftlig samtykke der informanten har mulighet til å trekke seg uten ubehag eller konsekvenser (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 85-86). Vi hadde en skriftlig samtykkeerklæring som informantene skrev under på innen intervjuet startet (vedlegg II). Her fikk de mulighet til å trekke seg som informant helt frem til de hadde godkjent det transkriberte intervjuet. De fikk også muligheten under og etter intervjuet å trekke tilbake, korrigere eller legge til informasjon. Slik kunne eventuelle misforståelser også bli oppklart. For å ivareta informantenes integritet ville all informasjon som fremkom anonymiseres, slik at det ikke kunne spores tilbake til den enkelte.

For at informantene skal ønske å dele sine opplevelser og erfaringer med en utenforstående, bør det etableres et tillitsforhold. Ved å åpne opp for at informantene ønsker å fortelle den hele og fulle sannhet, bør det skapes et rom for at dette forblir mellom informant og intervjuer (Kaufmann og Kaufmann 2015, 482-483). Vi poengterte at all informasjon som blir samlet inn kun skal benyttes til formålet det er samlet inn for. Dette kan skape et fundament til et tillitsforhold. I praksis vil dette si at informantene vil bli anonymisert på bakgrunn av arbeidssted, navn, kjønn, alder mm.

3.9 Kvalitetsvurdering av egen metode

På bakgrunn av valgt undersøkelsesdesign har vi for få informanter med tanke på å kunne generalisere. Det er også et svært begrenset geografisk område undersøkelsen er gjennomført på, slik at eventuelle funn vil trolig kun gjelde for disse barnehagene. Ved en kvalitativ forskningsprosess må man ta hensyn til egen rolle i forhold til nærheten til informanten. Vi har vært bevisste på dette punktet og har ikke ønsket noe informasjon om hverken barnehagen eller informant i forkant. Dette for å redusere eventuelle forskereffekter. På den andre siden kan det absolutt ha forekommet intervju- og observasjonseffekter. Ved å være bevisste på disse effektene, kan vi ha redusert noe av de, men det er vanskelig å fjerne de helt. Dette kan påvirke undersøkelsens pålitelighet og gyldighet.

I utgangspunktet var intervjuguiden utformet med åpne spørsmål. Basert på svarene vi fikk og vår egen uerfarenhet, ser vi i etterkant at det ble stilt noen ledende spørsmål. Siden Job Crafting ofte er ubevisste handlinger, har ikke dette fått stor betydning. Det har heller vært en fordel, fordi det har skapt flere refleksjoner hos informantene.

Under observasjonene var det ikke alltid mulig å fungere som en «flue på veggen», fordi aktiviteten informanten utførte gjorde oss *for* deltagende. Andre ganger kunne vi observere fra mindre synlige og forstyrrende avstand. Det var også to informanter vi ikke fikk observert grunnet sovevakt. Basert på den hektiske hverdagen i en barnehage, ble de tidspunktene vi fikk de eneste som passet for barnehagen. Dermed har vi færre observasjoner enn intervjuer.

Utvalget vårt ble noe mindre enn ønsket. Dette fordi vi utgangspunktet kun fikk tilgang til åtte barnehager av FUS og flere av disse ønsket ikke å delta. På bakgrunn av at det skal være frivillig å delta i en undersøkelse, var det ikke flere informanter vi kunne rekruttere. Til tross for dette opplevde vi metningspunkt i flere av spørsmålene.

Vi har heller ikke tatt hensyn til alder, kjønn eller kulturell bakgrunn ved valg av informanter. Dette er noe som trolig kan påvirke hvordan man Job Crafter. Vi vet ikke forskjellen på hvordan menn og kvinner i forskjellig alder Job Crafter eller hvordan kulturell bakgrunn kan påvirke.

4.0 Valg av analyse

En kvalitativ tilnærming består av en rekke komplekse elementer og i følge Braun og Clarke (2006) kan tematisk analyse fungere som et godt fundament. Vi ønsket å benytte en metode som kunne identifisere, analysere og rapportere mønstre i vårt datamateriale. Forutsetningen for metoden er at man finner noen tema som kan være relevante å gå i dybden på. Dersom man ikke avgrenser datainnsamlingen, kan rekkevidden bli for omfattende (Braun og Clarke 2006). Teorien om Job Crafting består av tre dimensjoner som vi kunne gå i dybden på. Metoden kan gi en rekke ferdigheter som kan være nyttige og nødvendige som uerfarne forskere. Tematisk analyse sin største fordel er at den anses som fleksibel i tillegg til at den er uavhengig av teori og epistemologi. Samtidig mener Braun og Clarke at metoden fungerer godt innen forskning på det psykologiske feltet. Videre mener de at en god tematisk analyse

vil gjøre datamaterialet transparent. Med problemstillingen vi har valgt, anser vi denne metoden som mest egnet.

Poenget med analysen er å organisere datamaterialet slik at de viser mønstre i et semantisk innhold. Dette kan identifisere eller utforske de underliggende ideene, antagelsene og konseptualiseringene. De semantiske mønstrene formes etter teorien, som betyr at våre mønstre vil formes etter teorien om Job Crafting (Braun og Clark 2006).

Til tross for at tematisk analyse er forholdsvis enkelt å følge, er det noen fallgruver vi bør være klar over. Det kan for eksempel være mulig at man tar temaene fra intervjuguiden og bruker de direkte som temaer i analysen. Dermed gjennomføres det ikke en analyse av dataene. Til tross for at Job Crafting er delt opp i tre dimensjoner, som var utgangspunktet i intervjuguiden, hadde vi et åpent sinn da vi startet analysearbeidet. Det kan også være slik at temaene får for mye overlapp slik at skille mellom dem ikke blir tydelig nok. Dette kan svekke troverdigheten i eventuelle funn. I denne forbindelse kan det også bli en uoverensstemmelse mellom de faktiske dataene og analysen som er gjort (2006). Dette var noe vi var veldig bevisste på i analysen. Vi startet med 10 temaer og endte opp med 4 (vedlegg VI).

4.1 Gjennomføring av tematisk analyse

Ved å velge en teoretisk tilnærming i den tematiske analysen, ble vi drevet av en spesifikk teori mot analysen. Datasettet ble mindre omfattende og det var kun noen aspekter som ble belyst. Dette påvirket også hvordan kodingen av datasettet ble gjennomført. Braun og Clark (2006) foreslår i sin artikkel seks faser for gjennomføring av tematisk analyse. Disse har vi valgt å følge.

4.1.1 Fase 1 – Bli kjent med dataene

Braun og Clarke anbefaler først å lese gjennom hele intervjuet i sin helhet en gang innen kodingen starter. Siden vi alle tre var tilstede under intervjuene, i tillegg til transkriberingen, kjente vi dataene godt fra før. I den første fasen leste vi aktivt gjennom intervjuene med et formål å finne mening, mønstre og ideer. I intervjuguiden hadde vi delt opp spørsmålene teoretisk etter Dutton og Wrzesniewski sin tre dimensjoner for Job Crafting. Dette var

rammeverket da vi begynte å lete etter mulige koder. Vi skrev ned alt vi tenkte kunne være relevant for problemstillingen, slik at de dannet et stort tankekart.

4.1.2 Fase 2 – Generering av innledende koder

Den neste fasen starter når du er blitt kjent med dataene. Du har lagd den første listen over ideer om hva innholdet i dataene består av. Her startet arbeidet med å skape kodene for analysen. Vi jobbet oss systematisk gjennom tankekartet flere ganger og skapte tre nye tankekart basert på Oppgave- Relasjon- og Kognitiv Crafting. Vi fikk en bedre oversikt over hva vi skulle ha med og hva vi kunne fjerne. Vi benyttet fargekoder på ord som omhandlet omtrent de samme temaene.

4.1.3 Fase 3 – Søk etter temaer

Den tredje fasen starter når all data er gjennomgått og alle koder er blitt samlet. Istedenfor å fokusere på selve ordene, skal kodene i denne fasen belyse relevante temaer på bakgrunn av teorien. Etter å ha gjennomgått kodene i tankekartet en gang til, satt vi dem sammen i temaer som fikk hver sin farge. Her så vi at det var noen temaer som egentlig var to temaer og andre som overlappet hverandre. Etter å ha gjennomgått tankekartene ytterligere en gang til, fikk vi satt sammen rene homogene temaer. Her begynte vi å se noen potensielle funn og temaer som vi i utgangspunktet ikke hadde tenkt over.

4.1.4 Fase 4 – Gjennomgå temaer

Nå har vi skapt en samling av overordnede temaer. I denne fasen gjennomgås temaene på nytt og tilspisses. Etter å ha gjennomgått alle temaer og koder på nytt, sammenlignet vi dem på tvers av hverandre. Da så vi at noen temaer fortsatt overlappet hverandre og noen koder lå under feil tema. Nå kunne vi begynne å gi temaene navn etter den interne homogeniteten og den eksterne heterogeniteten. Dette betyr at alle koder innen ett tema tydelig er knyttet sammen, samtidig er det klare skiller mellom temaene. Vi har sett etter flere gjennomlesninger av intervjuene at Relasjonell og Kognitiv Crafting henger veldig tett sammen og påvirker hverandre. For at analysen skal ha mest mulig troverdighet, har vi valgt å slå disse to sammen (vedlegg VI). Vi kom frem til følgende temaer som stod igjen som en god representasjon av hele datasettet:

Dimensjonen Oppgave Crafting

- Belastninger og muligheter
- Behov

Dimensjonen Relasjons Crafting / Kognitiv Crafting

- Motivasjonsfaktorer
- Kompetanse

4.1.5 Fase 5 og 6 – Produksjon og ferdigstillelse av analysen

I den femte fasen skal det skrives en detaljert analyse for hvert tema slik at essensen blir identifisert. Historien som fortelles om dataene skal forsikre at det ikke er for mye overlapp mellom temaene. I slutten av denne fasen skal det være tydelig definert hva temaene er og hva de ikke er. I den sjetten fasen skal rapporten av analysen ferdigstilles. Denne presenteres under «Analyse».

5.0 Analyse

Den tematiske analysen genererte fire temaer som har betydning for hvordan Job Crafting kan se ut i en barnehage. De forskjellige temaene fortelles i narrativ form og på den måten skilles de fra hverandre (Braun og Clark 2006). Hver fortelling vil inneholde sitater og utdrag fra observasjonene og intervjuene, som er helt typisk for hva informantene har gjort og fortalt. Hver historie vil være vår tolkning og kan ikke sees som en samlet sannhet. Andre som vil lese historiene kan tolke de på andre måter. I sitatene er intervjuer markert med bokstaven *F* og informantens svar er markert med bokstaven *I*.

5.1 Oppgave Crafting

5.1.1 Begrensninger og muligheter

Under dette temaet fremkommer historier der informantene forteller om hvilke krav de opplever og hvordan mulighetene deres er til å forme deres egen arbeidsdag. De opplever mye rutiner som ikke kan endres. I tillegg kommer det stadig nye krav fra administrasjonen og i lovverket i forhold til kvalitet til innhold i barnehagen. Informant 1 kan synes dette kan være vanskelig.

F: Føler du at det er mer krav til hva dere skal prestere i løpet av en dag, hva dere skal gjøre?

I: Ja, men også ... ting som blir tredd ovenfra og ned på oss, på en måte...

Informant 1 hadde jobbet i barnehagen i fem år og merket en tydelig forskjell fra vedkommende startet og til nå. Det er tydelig at påvirkning og krav fra utsiden av barnehagen opplevdes som en påkjenning. I tillegg opplever informant 3 liten til ingen mulighet til å forme egen arbeidsdag.

F: Hvordan er mulighetene dine til å forme din egen arbeidsdag da?

I: Vel.. siden det er såpass styrt av rutiner, så er det ikke alltid det er like lett å gjøre som man vil.

Informanten uttrykker at rutinene begrenser mulighetene til å gjøre som man ønsker. Alle informantene snakker mye om vaktordninger, ansvar, rutiner, endring av rutiner, støy, mas, kaos og at det er en hel rekke oppgaver som må gjøres i løpet av en arbeidsdag. Det gir lite rom for fleksibilitet og de er enige om at dette er en begrensning. I tillegg forteller de at de ser nødvendigheten av disse rutinene. De eksisterer for barna og det gir trygge rammer for dem. Under intervjuene kom det frem at dette gjelder spesielt for de minste barna, mens det er noe større fleksibilitet når man jobber med de største barna i barnehagen. Dermed forteller informantene at rutinene og kravene både blir en begrensning og noe som gir en struktur som reduserer følelsen av kaos.

Når de i første omgang beskriver en dag full av rutiner, ble vi nysgjerrig på hvordan de Job Crafter. I hvilken grad har de mulighet for dette når arbeidsdagen er så styrt? Observasjonen av informant 1 ble gjennomført utendørs da vedkommende smeltet tinn med et og et barn. Senere under intervjuet fortalte vedkommende at aktiviteten ble gjennomført på eget initiativ. Informant 1 forteller;

F: Kan du komme med et eksempel på en ting som du kjenner er viktig for deg (...)?

I: Ehh ... kan ta det eksempelet med tinn da for eksempel. Jeg er en person som liker å jobbe med hendene og lage ting, da. Så for meg er det å komme med innspill på sånne ting, det liker jeg veldig godt. Med denne arbeidsplassen her så er det stor frihet til å gjøre, gjort ting en ønsker da.

Til tross for at vedkommende rett før har uttalt at det er et press som kommer ovenfra og ned eksternt i barnehagen, er det samtidig en stor frihet til å komme med innspill til aktiviteter. Informant 2 uttrykker også en stor frihet for å selv forme sin egen arbeidsdag;

F: I hvilken grad kan du selv velge hvilke arbeidsoppgaver du har?

I: Det velger vi veldig fint selv. Har du en dag du har vondt i ryggen så sier du ifra om det at du ikke orker å løfte barn i vogna. Det tar jeg. I dag er jeg sliten og vondt i hodet, kan jeg sitte og gjøre noen oppgaver på PC én. Det er helt greit vi er veldig fleksible alle sammen.

Historiene som går igjen, gjennom intervjuene, ligner på fortellingene fra informant 1 og 2. Alle forteller at begrensningene ligger i rutiner og krav som i svært liten grad kan endres. Til tross for dette beskriver informantene om store muligheter for å forme sine egne arbeidsoppgaver.

5.1.2 Behov

Under intervjuene forsøkte vi å få frem informantenes behov for kontroll, selvbestemmelse og påvirkning av egen arbeidsdag. Det fortelles fra alle informantene at dersom de har behov for det, kan de påvirke egen arbeidsdag i svært stor grad. De som uttrykker at de har et behov for kontroll, forteller at de kan påvirke egen arbeidshverdag slik at den blir meningsfull. Det er ikke alle som har like stort behov for å komme med innspill og påvirke egen arbeidsdag. Informant 6 forteller først at dette ikke er viktig. Samtidig beskriver vedkommende håndtering av kaos i ryddesituasjoner.

(...) Når vi har ryddetid så har vi slitt litt med at det kan bli litt kaos. Så da hadde jeg et innspill om at vi kjører fire grupper, hver eneste gruppe har en ryddeleder. Hver av de gruppene skal få forskjellige rom til å rydde i, det er ganske nytt det har jeg ikke sett før og det kom jeg på. Så da hentet jeg fire hatter. En kanin greie, kake hatt så var det noe doktor greie. Så det var noe forskjellig da, fire hatter. Så får lederen hatten så er han ryddeleder og får et eget rom som du passer på at alle rydder og sier i fra når du er ferdig. Det var et innspill for å prøve ryddetid. Eh, litt bedre.

Dette forteller oss at til tross for at informanten ikke føler et behov for å påvirke egen arbeidsdag, gjør vedkommende dette ubevisst. Det kan virke som at behovet for kontroll er tilstede. I observasjonen så vi også at dette med rydding er noe som informant 6 er opptatt av;

Da vi kom inn på avdelingen satt barna og lekte med plastelina. De var veldig opptatt av oss i starten, men etterhvert havnet fokuset tilbake på plastelinaen. Informanten var svært opptatt av at det ikke skulle falle små plastelinabiter på gulvet. Da ville det bli så mye å rydde opp.

Slik blir det enda tydeligere for oss at informant 6 har et behov for kontroll i situasjoner der det kan utvikle seg til kaos. Vedkommende fortalte at alle voksne blir glade når noen tar initiativ til en aktivitet, men føler selv ikke behov for dette. Som et nytt tiltak på avdelingen bestemte pedagogisk leder at alle assistentene skulle være ansvarlige for en samlingsstund hver i uken. Informant 6 virker ikke så begeistret til dette under intervjuet, men tar på seg ansvaret som blir tildelt. Informant 3 derimot forklarer sitt behov for å påvirke egen arbeidsdag på denne måten;

F: Men kan du påvirke i planleggingen av hva dere skal gjøre? Og hvem som skal gjøre hva og ...

I: Ja, altså jeg kommer jo med ... altså jeg er veldig glad i forming, så jeg prøver jo å komme med litt forslag til formingsaktiviteter vi kan gjøre og sånne ting da. (...)

Bare sånn å bruke kontaktplast og klistre på noe silkepapir for å henge på vinduet (...)

Informant 3 forklarer først i intervjuet at det ikke er lett å gjøre som man ønsker, fordi de er så styrt av rutiner. Samtidig forklarer vedkommende at det er fullt mulig å komme med innspill slik at egen arbeidsdag kan påvirkes. De fleste informantene virker først ikke å tenke over at behovet for å påvirke egen arbeidshverdag er tilstede. Informant 1 forteller;

F: Men føler du at du har et behov for å liksom å kontrollere din egen arbeidshverdag?

I: Ehh. Et behov for det.. nei.

F: Du føler ikke det ...?

I: Altså nei ... eller jo ...

F: Jo?

I: Ja til en viss grad, hvis jeg har innspill på ting og sånne ting. Så ville jeg jo det. (...). For at et arbeidssted.. for at arbeidet du gjør skal føle meningsfylt ... føle at en kan bidra, gjøre ting på sin egen måte.

Informant 1 forteller først at det ikke er et behov for å kontrollere egen arbeidshverdag, men blir usikker for så å endre mening. Vedkommende ønsker at arbeidet skal føles meningsfullt og muligheten til å bidra med egne ferdigheter. Informantene uttrykker en fleksibilitet i arbeidsfordelingen på avdelingene. Slik kan de tilrettelegge og avlaste hverandre med pauser i hverdagen. Om de føler et behov for å gjøre mindre belastende arbeidsoppgaver, kan det virke som at det er muligheter for det. Informant 4 forklarer;

(...) og jeg synes også at inne på vår avdeling og (...) det er så lett å si ifra.. som « I dag er jeg sliten» eller « I dag funker jeg ikke. «Kan jeg ta mer kjøkkenting». Gjøre klar tralla eller hente klær eller sånne type ting, som at man ikke er oppi barna da og må være tilstede. Så det er det veldig lav terskel for, som er kjempefint og som gjør at.. ja inne på avdelingen så er vi veldig.. hierarkiet er ganske flatt, da, sånn sett.

Informanten mener at på denne måten klarer de å skape en fleksibel og løsningsorientert arbeidsdag som i stor grad er styrt av rutiner. Informanten forteller videre at det gode arbeidsmiljøet påvirker i hvilken grad man velger å komme på jobb dersom man ikke er helt i form. Det tilbys alternative oppgaver som assistenten kan gjøre hjemme, på kontoret eller på avdelingen. Informanten forteller hvis en føler seg 80% syk, vil vedkommende velge å gjøre alternative arbeidsoppgaver hjemme.

Informant 5 jobber med små barn og beskrev sitt behov for å kontrollere sin arbeidsdag slik;

F: Men føler du at du har et behov for å kontrollere hvordan din arbeidsdag er da?

I: Ja, litt, for jeg er ... det har litt med å si hvor sliten man blir selv, da. Alle ønsker jo at arbeidsdagen skal være enklest mulig ... og best mulig både for seg selv og barna... og det er derfor jeg synes det med aktiviteter også er viktig, fordi... når de kjeder seg så blir det mye sånn.. brannslukking overalt da. Det blir mye krangling og dytting og alle skal ha samme leke og fordi de har liksom ikke noe å glede seg over sammen. Så det blir bare sånn kaos.

I tillegg til at informanten er opptatt av barnas hverdag, virker det som at vedkommende også har et behov for å styre vekk fra unødvendige belastninger for seg selv.

5.2 Kognitiv Crafting og Relasjons Crafting

5.2.1 Motivasjonsfaktorer

Under dette temaet har vi fått svært rikelig data på motivasjonsfaktorer som påvirker hvordan informantene tenker om jobben sin. Alle informanter var enige i at jobben de gjør er betydningsfull og at de har en viktig rolle for barna. I tillegg snakket informantene om hvor sentralt relasjoner på jobb er for arbeidsdagen. Det relasjonelle påvirker i stor grad hvordan assistentene tenker om jobben sin. I datamaterialet kom det frem at motivasjonsfaktorer er noe som er iboende i informantene. Samtidig henger relasjoner tett sammen med dette temaet da gode relasjoner er en sentral motivasjonsfaktor i arbeidshverdagen. Informant 3 forklarer det slik;

F: I hvilken grad er relasjonen til andre kolleger viktig for deg?

I: De er kjempeviktige. For det har mye å si for hvordan jeg utfører oppgavene mine. Så trives jeg med de jeg jobber sammen med, så er det lettere for meg ... altså da gjør jeg en bedre jobb. Føler jeg selv da.(...) Jeg har jobbet tidligere med folk jeg ikke har kommet godt overens med og det gjør noe med hele meg. Eh.. det er ikke ... altså ... Det er jo ikke da sånn at jeg gleder meg til å gå på jobb og jeg har jo ikke da samme gnisten om barna. Altså.. ja.. Og det ... Ja, altså jobber man med folk man ikke trives med, så gjør det mye med motivasjonen. For meg er det viktig å komme godt overens med de jeg jobber med.

I dette sitatet kommer det tydelig frem hvor sentralt relasjonene er for motivasjonen. Det påvirker blant annet trivsel, tanker om jobben og utførelse av jobben. I en barnehage kan det virke som at relasjonene blir ekstra viktige, fordi de ansatte jobber så tett sammen. De forteller at de er nødt til å ha et godt samarbeid og trives med sine kolleger. Alle forteller at de må ta opp uenigheter med hverandre på et tidlig tidspunkt, til tross for at de synes dette er vanskelig. Flere har uttrykt at de er konfliktskye, men de trosser dette for å kunne ha gode relasjoner på jobb. Informant 5 forteller;

F: Hvis det skjer noe jobben.. noen konflikter eller sånn da .. Er du veldig opptatt av å løse og forme relasjonene på jobb, da. For at det skal føles bra på jobb?

I: Ja, jeg er egentlig ganske konfliktsky.. hehe .. men jeg takler ikke at det ikke er god stemning heller, så da må jeg si ifra.

I de tilfellene uenigheter mellom kollegaer ikke kan løses gjennom en samtale mellom partene, forteller alle at de tar det opp med enten pedagogisk leder eller daglig leder. Informant 1 forklarer det slik;

F: Men kan du, hvis du føler at du samarbeider mye bedre med noen andre. Er det noe du kunne forandret på for at jobben skal kunne føles mer meningsfull for deg da?

I: Det har aldri ... eller faktisk det har jeg gjort en gang. Det er mange år siden da jobbet jeg nede på små barna sammen med en person. Denne personen jobber ikke her lenger, men den personen følte jeg overtrampet mine grenser. Da sa jeg i fra til daværende styrer om at jeg ville bytte avdeling og det gjorde jeg.

Informanten forteller videre hvilke refleksjoner vedkommende hadde i forkant av dette og hvilke følelser som dette trigget. Vi kan anta at informanten reflekterte over hva som faktisk skjedde og mulige løsninger for å kunne løse konflikten. Barnehagene har ikke en praksis der de ansatte kan velge hvem de jobber sammen med, men de kan komme med ønsker i noen barnehager. Ingen ser på dette som et problem, så lenge det ikke forekommer uoverensstemmelser som ikke kan løses. Ønsket om å løse dette er det sentrale som blir trukket frem av alle. Dersom det var uenigheter på avdelingen, fikk de enten ekstern hjelp eller så byttet de avdeling.

Det kommer tydelig frem i datamaterialet at dersom det er problemer på en avdeling, er det mulig å løse det på en eller en annen måte. Dersom det er problemer med relasjonen til en daglig leder, blir det en større utfordring. Den ansatte kan ikke påvirke hvem som er daglig leder, fordi dette er noe man som ansatt må forholde seg til. Informant 2 følte seg utfryst og degradert av daglig leder. Vedkommende trivdes på avdelingen, men relasjonen til daglig leder svekket motivasjonen gjennom følelsen av angst og opplevd press fra leder.

F: Hvordan er det å komme på jobb og føle at jobben en gjør er meningsfull?

I: Ja jeg føler jo det på avdelingen det går greit. Men som det er nå får jeg frysninger hver gang hun kommer ned og ser meg i øynene, det er ikke noe hyggelig.

Informanten forteller videre at før dette trivdes vedkommende meget bra, men søker nå andre jobber. Til tross for at vedkommende trives på avdelingen og føler seg betydningsfull i jobben, påvirker relasjonen til daglig leder for mye til å kunne fortsatt jobbe i barnehagen. Det kan vise at alle relasjoner på jobb er viktige for motivasjonen og hva du tenker om jobben.

En motivasjonsfaktor til som gikk igjen i intervjuene var at de kunne benytte egne ferdigheter og interesser i jobben. De kunne for eksempel lage ting hjemme på fritiden som de kunne bruke i barnehagen. Informant 5 liker å synge og lærer seg å spille gitar på fritiden.

Vedkommende forteller;

F: Har du interesser selv som du kan få bruk for i jobben? (...)

I: (...) Jeg liker og synge og jeg synger nok mye med barna og .. jeg driver å prøver og lærer meg gitar. Jeg har liksom lært noen grep så jeg kan barnesanger da. Så det bruker jeg mye i samlingsstunder og generelt når det er kaos. Da hjelper det ofte å sette seg ned og synge litt. Skape litt LIV! (...)

Informanten benytter seg av sin interesse for å skape et hyggeligere miljø for seg selv, kollegaer og barn. Vedkommende føler også at det er motiverende å bruke mer av seg selv enn det som forventes. Informantene har forskjellige interesser og ferdigheter som de kan benytte i jobben sin og dette fremkommer som motiverende.

En tredje motivasjonsfaktor som flere informanter har pekt på, er viktigheten av å gi og få tilbakemeldinger. De mener at tilbakemeldinger fra og til barn, foreldre og kollegaer har en positiv effekt på opplevelsen av jobben. De uttrykker at dette motiverer dem. Informant 2 forteller;

F: Hvordan ser du på deg selv og din arbeidsrolle i forhold til hva som motiverer og engasjerer deg?

I: Ehh ... jeg blir veldig motivert når jeg får tilbakemeldinger. Både ris og ros, hører jeg ingenting. Så blir jeg veldig skeptisk da blir man litt tafatt.

I tillegg til dette forteller informant 3 følgende;

F: Ser du at din rolle her i barnehagen er både viktig for foreldre og foresatte og samfunnet og gir det motivasjon for å gå på jobb?

I: Jeg har jo fått litt tilbakemeldinger av de jeg jobber med på at jeg er god på å gi tilbakemeldinger til foreldre om hvordan dagene har vært og sånt. Og det gir jo en ekstra motivasjon hvis man da altså ... okay, da føler jeg meg viktig.

Informant 3 føler seg av betydning når tilbakemelding gis til foreldrene. Det er altså ikke bare å gi tilbakemeldinger til andre kollegaer eller leder som er viktig, men også til foresatte til barn i barnehagen.

Ut fra datamateriale kan det virke som at de sosiale behovene er en fjerde motivasjonsfaktor. Informantene forteller at de sosiale behovene er viktige, i tillegg til at de endrer seg desto lengre informantene har jobbet på avdelingen. Informant 4 startet å jobbe i barnehagen som vikar, men har nå fast stilling som assistent. Vedkommende beskriver det økte sosiale behovet på arbeidsplassen slik;

F: I hvilken grad er relasjonene viktig for deg når du er på jobb?

I: Det er ... jeg føler det blir viktigere og viktigere i forhold til hva jeg har tenkt før. Da jeg jobbet litt mer som vikar, så blir det ikke noen relasjoner på en måte. (...) Men nå når jeg har vært her såpass lenge og begynner å kjenne folk, så ... ja, jeg merker hvor viktig det er for meg egentlig og hvor fin en arbeidsplass kan bli da.

Informanten forteller videre at vedkommende gleder seg til å gå på jobb hver dag for å høre hva kollegaene har å fortelle. Flere informanter forteller om lignende opplevelser.

I datamaterialet kommer det frem at det å være et forbilde for barna gjør at informantene tar jobben sin på alvor. Informant 3 opplever at maten ikke alltid smaker godt i barnehagen og at det kan være vanskelig å skjule hva vedkommende tenker om dette ovenfor barna. Til tross for at informanten forteller at dette er vanskelig og går imot egne preferanser, er det viktigere for vedkommende å være et godt forbilde.

5.2.2 Kompetanse

Under temaet som omhandler kompetanse forteller informantene om egen mestringstro. De beskriver hvordan deres opplevelse av mestring øker desto mer de lærer. Det kreves ingen faglig bakgrunn for å være assistent og informant 4 forteller at dette kan være utfordrende.

F: Føler du at du mestrer arbeidsoppgavene dine?

I: Ja, de fleste. Eh.. jeg synes det er vanskelig med mye av det pedagogiske ...

F: Som hva da?

I: (...) Jeg føler vel egentlig ikke at jeg har kompetansen til det. (...) men det er en sykt viktig jobb som gjøres og jeg føler det litt sånn at hvis man gjør feil og kan man ikke ... (...) Men.. ja, jeg føler at pedagogene ser ting på en annen måte enn hva jeg gjør og jeg vil veldig gjerne se ting på deres måte. Som jeg ikke gjør.

Ved å ha et ønske om lære mer, så uttrykker informanten også at forståelsen for barnas behov øker. Samtidig kan det virke som at de pedagogiske lederne er veldig opptatt av å sørge for en praktisk tilnærming for assistentene. De får mer opplæring, kan dele erfaringer, kunnskap og ferdigheter. Informant 6 forteller i tillegg at det holdes kurs jevnlig.

F: Men føler du at du har forbedret noen da?

I: Jaja. Det finnes mye. Fem år du lærer masse, ass (...) Vi har mye møter og kurs. Vi har møter hver måned. På de møtene har vi folk som kommer hit og snakker om ting om barn. Barnas sider og utvikling alt sammen(...) Så i løpet av fem årene så føler jeg at jeg har lært veldig mye.

Gjennom intervjuene virket det som at de informantene som var mest interessert i å søke ny kunnskap, var de som var yngst. Hvor lenge de hadde jobbet der, var ikke relevant. Noen hadde jobbet seks måneder, andre hadde jobbet i barnehage i mer enn 10 år. De eldste tenkte selv at de hadde så mye erfaring, slik at de ikke hadde behov for å lære mer. Deres uformelle kompetanse var på nivå med en pedagogisk leder og trengte ikke å forbedres, etter deres egen mening. Informant 2 svarer slik på spørsmålet om det er noe vedkommende føler en *ikke* mestrer;

F: Er det noe du opplever som du ikke mestrer?

I: (tenker litt) Jeg synes liksom ikke det, nei.

F: Nei, det er greit det. Hehe.

I: Høres ut som den verdensmesteren, men det er ikke sånn. Hehe (...) Jeg har erfaring, jeg har peiling på barn selv om jeg ikke er pedagog. Det blir liksom ikke tatt hensyn til!

Informanten mener at egen uformell kompetanse er like bra som en pedagogisk leder sin formelle kompetanse. Samtidig forteller informant 2 at det er vanskelig når dette ikke blir anerkjent av daglig leder.

Mange forteller om hvordan de går inn i seg selv og reflekterer over hvordan de kan endre sin atferd for å mestre jobben bedre. Informant 6 forteller;

F: Føler du at du mestrer jobben din?

I: Ja det gjør jeg.

F: Det er ingen gang du opplever at du ikke ... at noe du ikke mestrer?

I: Jo jo det også hver dag, ikke sant. Du mestrer ting hver dag og det er ting som ikke gå så bra.

F: Hvordan håndterer du det da?

I: Nei det er. Du går bare videre. Du prøver igjen og igjen. (...) På vei hjem prøver jeg å tenke litt på hva annet kan jeg prøve hvis jeg ikke klarte det. Eller hva funket hva funket ikke. Hva kan jeg prøve i morgen, hva kan være bedre?

Det virker som at informanten har et ønske om å forbedre seg i jobben og indirekte øke egen følelse av mestring. Flere informanter forteller også hvordan meningen med jobben blir større jo mer de lærer. De får et nytt bilde av hva arbeidet i en barnehage kan bety og informant 1 forteller dette slik;

F: Har du noen gang forandret tanker om jobben slik at det føles meningsfullt?

I: Ja, ja. Når jeg først begynte ... dette her var bare, ja et friår det var bare en jobb, men nå finner jeg mere mening med det jeg gjør.(...) Nå tenker jeg at jeg betyr mye for de barna her. Jeg gjør en viktig jobb og lærer de viktige ting for at de skal møte samfunnet på en fin måte. Jeg føler bare. Jeg har fått mere kunnskap og kompetanse.

Informanten forklarer hvordan økt kunnskap og kompetanse endrer tankene om jobben. Vedkommende belyser hvordan dette i tillegg øker følelsen av betydning, både for seg selv, barna og samfunnet.

6.0 Diskusjon

I denne diskusjonen skal vi se på de fire temaene i sammenheng med tidligere teori og forskning. Disse vil bli diskutert kronologisk etter hva som er presentert i analysen.

6.1 Oppgave Crafting

6.1.1 Begrensninger og muligheter

Hackman og Oldham sin teori (1980) omhandler karakteristikker ved selve jobben som påvirker hvordan den ansatte har det på jobb. Med autonomi som et jobbkjennetegn menes i hvilken grad den ansatte kan velge metode for hvordan arbeidsoppgaven løses, når de skal gjøre oppgaven og ta beslutninger. Dette er som regel styrt av lederen. Vårt utgangspunkt har vært at assistenter i barnehager har lav grad av autonomi. I analysen fremkommer det en sterk opplevelse av mye rutiner og krav tredd ovenfra og ned. Informant 1 forklarer dette helt tydelig i sitt sitat. Informant 3 forklarer at dagen er såpass styrt av rutiner slik at man ikke alltid kan gjøre som man vil. Gjennom dette kan man anta at graden av autonomi oppleves som lav i barnehagen.

Oldham og Hackmans teori bygger på at det er lederen som er den som kan forme jobben, altså Job Crafter, og ikke den enkelte ansatt. Dutton og Wrzesniewski (2001) mener at til tross for at en arbeidsplass har lav grad av autonomi, kan eller vil den enkelte selv innta rollen som Job Crafter. Vi ser gjennom informant 1 og 2 at det kan være muligheter for å forme arbeidsdagen. Vi skal videre i drøftingen se på om de ansatte Job Crafter, til tross for alle de krav og rutiner de opplever.

6.1.2 Behov

Teorien forteller at å ha eller ta kontroll over bestemte aspekter ved arbeidet kan være et grunnleggende menneskelig behov. I følge Adler responderer individer positivt på selv den minste grad av kontroll (sitert i Dutton og Wrzesniewski 2001,181). Dette behovet ser vi er tilstede i analysen. Informantene forteller om en hverdag som er styrt av rutiner og at det er liten grad av mulighet til selvbestemmelse. Samtidig forteller de om en fleksibel og interessestyrt hverdag, der de har store muligheter til å påvirke egen arbeidsdag. Slik kan det oppfattes at behovet for kontroll er ubevisst tilstede hos de fleste av assistentene. De ønsker en form for kontroll over arbeidsoppgavene og tar kontroll på forskjellige måter. Informant 1 er først ikke klar over at vedkommende har dette behovet, men ombestemmer seg. Informanten uttrykker at behovet finnes for å møte ønsket om å gjøre ting på sin egen måte. I tillegg mener vedkommende at dette bidrar til en mer meningsfull opplevelse av jobben.

Informant 5 har egne interesser som synging og gitarspilling. Vedkommende tar selv initiativ til å benytte dette i barnehagen for å skape litt liv for barna eller for å få kontroll i situasjoner som er kaotiske. Dette påvirker informantens arbeidshverdag og skaper en form for kontroll over arbeidsoppgavene. Dette er en form for Job Crafting.

Informant 6 jobber i samme barnehage som informant 5, men her fremkommer kontrollen på en helt annen måte. Vedkommende forteller at det ikke er noe behov for å komme med innspill til aktiviteter. Allikevel kan vi se at informanten Job Crafter. Informant 6 forklarer at i situasjoner som oppleves som kaotiske har vedkommende kommet med innspill for å påvirke til forbedringer. Vi oppfatter det slik at behovet for Job Crafting er mest fremtredende når informanten kan påvirke egen arbeidsdag, slik at den blir roligere. Vedkommende ønsket ellers å bli fortalt hva en skal gjøre, enn å selv måtte bestemme dette.

Tims og Bakker (2010) sin JD-R modell bygger på en antagelse om at når krav og ressurser ikke er i balanse, har man et utgangspunkt for Job Crafting. Man opplever en misfit. Videre i modellen fremkommer det at en ansatt med en proaktiv personlighet, vil engasjere seg og vise et initiativ til å forbedre nåværende arbeidsforhold. Mer enn de som ikke har denne egenskapen. Vi antar at det er en del individuelle forskjeller mellom informant 5 og 6. Det kan virke som at informant 5 har den proaktive personligheten, siden vedkommende prøver å forbedre hverdagen i barnehagen. Ikke bare for seg selv, men også for barna. Videre forteller teorien at de mindre proaktive individene må oppfordres eller stimuleres til å endre visse

oppgaver ved sine jobber. Informant 6 er et godt eksempel på dette. Vedkommende må stimuleres til å endre aspekter ved jobben. En ny rutine i forhold til samlingsstunden skulle på plass og den pedagogiske lederen ga vedkommende ansvar for en samlingsstund i uken. Det forutsatte at informanten selv planla denne samlingsstunden. Etter vår oppfatning er dette noe som informanten trolig ikke ville ha gjort på eget initiativ. Sannsynligheten for at informant 5 Job Crafter mer enn informant 6 er trolig. I dette tilfellet bekrefter våre funn teorien til Tims og Bakker.

En annen faktor Tims og Bakker nevner i sin teori er arbeidsmiljøets påvirkning til selvbestemmelse. Når de ansatte opplever høyere grad av selvbestemmelse, kan den enkelte oppleve mer engasjement, mer kunnskap og økte ferdigheter. Muligheten til selvbestemmelse er en forutsetning for Job Crafting. Dette forutsetter at den ansatte føler en viss kontroll over arbeidet (Tims og Bakker 2010). Informant 4 forteller at arbeidsmiljøet på avdelingen er slik at de viser en omsorg for hverandre. Slik får de til en fleksibel arbeidsdag dersom behovet for å gjøre andre oppgaver er tilstede. Informant 4 forteller om et flatt hierarki på avdelingen der de kommuniserer med hverandre. De har en lav terskel for å si i fra om egne behov og dagsform. Slik kan arbeidsmiljøet påvirke muligheten for selvbestemmelse blant de ansatte på avdelingen. Vi tenker at dette blir en form for Job Crafting som ikke fremkommer i teorien til Dutton og Wrzesniewski (2001). Relasjonene til hverandre på avdelingene bidrar til muligheten for Job Crafting av arbeidsoppgavene. Gjennom intervjuet med informant 4 forsto vi at vedkommende opplevde høy grad av selvbestemmelse. I tillegg så vi et ekstra engasjement. Informanten velger å jobbe hjemmefra dersom formen tilsier at arbeid i barnehagen ikke er mulig. Vi antar at dette henger sammen med den grad av selvbestemmelse og personligheten til vedkommende.

6.2 Kognitiv -og Relasjons Crafting

6.2.1 Motivasjonsfaktorer

I følge teorien til Dutton og Wrzesniewski (2001), handler Kognitiv Crafting om hvordan man velger å tenke om jobben sin. Dette gjelder fremfor alt arbeidsoppgavene. Denne prosessen er dynamisk og den enkelte tilpasser seg etter hva som er motiverende. Vi har sett i analysen at en stor motivasjonsfaktor er relasjoner på jobben. Disse påvirker også hvordan du velger å

tenke vedrørende arbeidsoppgavene. Informant 3 forteller at relasjoner på jobb er viktige og de påvirker hvordan vedkommende utføre sine arbeidsoppgaver. Dermed blir relasjonene en avgjørende motivasjonsfaktor for informantene under Kognitiv Crafting. Teorien forteller at formingen av relasjonene kan gi en opplevelse av sinnsro og trivsel. Informant 3 forklarer videre at når vedkommende ikke trives med de andre ansatte på avdelingen, så påvirker det negativt både på jobb og privat. Informanten blir demotivert. Dette styrker vår oppfatning av at Kognitiv- og Relasjons Crafting hører sammen når man jobber i en barnehage. Årsaken kan være at informantene ikke kan påvirke arbeidsoppgavene uten å inkludere sine kollegaer. Dermed kan relasjonene bli avgjørende for hvordan de tenker om jobben. Dutton og Wrzesniewski sin teori (2001) så kun på ansatte som jobbet alene, men i en barnehage jobber de tett sammen. Vi ser tydelig i datamaterialet at relasjoner i team er avgjørende for hvordan de Job Crafter i en barnehage.

I følge JD-R modellen opplever den ansatte en misfit når kravene oppleves høyere enn ressursene. Det kan være nødvendig å redusere jobbkrav ved en misfit eller for å forebygge stress og utmattelse (Kaufmann og Kaufmann 2015, 322). Ved for høye krav har man en forutsetning for Job Crafting. Tims og Bakker (2010) mener at Job Crafting kan oppnås i høyere grad når arbeidsoppgavene skal løses individuelt. De mener at når man ikke er avhengig av noen andre, er det enklere å justere en misfit og få senket kravene. Vårt datamateriale motsier teorien på dette punktet. Der fremkom det at når man endrer aspekter ved jobben, påvirker disse de andre i teamet. Videre kom det frem at relasjonene på jobb er avgjørende for hvordan arbeidsoppgavene løses. I en barnehage må man involvere kollegaer for å redusere grad av misfit.

En misfit kan også oppleves når ressursene har blitt redusert. Da kan man prøve å øke de, for å møte jobbkravene igjen. Når det oppstår uoverensstemmelser opplever informantene at ressursene deres reduseres. Flere informanter uttrykker at de er konfliktskye, men mener at uoverensstemmelser må løses. Informant 5 uttrykker dette og takler ikke at det dårlig stemning på jobb. Vedkommende trosser sin konfliktskyhet og forsøker å løse problemet. Informant 1 forteller at når uoverensstemmelsen ikke kunne løses direkte med personen det gjaldt, gikk vedkommende til leder. Ved å bytte avdeling, løste konflikten seg. Alle informantene forteller at dersom de opplever uoverensstemmelser er det sentralt å få de løst. Dette forteller oss at informantene former sine relasjoner. De Job Crafter.

Informant 2 forteller om en pågående konflikt med daglig leder. Vedkommende vurderer å slutte. I tilfellene til informant 1 og 5 var det mulig å løse en uoverensstemmelse ved å kommunisere eller bytte avdeling. Når informant 2 har en konflikt med daglig leder opplever vedkommende at relasjonen ikke kan omformes. Dette er en tydelig misfit som vedkommende har prøvd å Job Crafte, men har mislyktes. Det relasjonelle på jobb er så viktig at vedkommende vurderer å slutte etter mange år i samme barnehage. Selv om vedkommende trives veldig godt på avdelingen, overskygger en dårlig relasjon alle de andre gode relasjonene. Vår antagelse blir styrket av artikkelen til Baumaister og Leary (1995). De mener at de har funnet bevis på at det mellommenneskelige båndet er en sterk fundamental motivasjonsfaktor for individer.

Den andre motivasjonsfaktoren er at man kan benytte egne interesser og ferdigheter i jobben. Behovet for selvrealisering er det øverste punktet i Maslows behovspyramide (1987). De grunnleggende behovene til Maslow er noe vi i Norge ofte tar for gitt og behovene øverst i hierarkiet blir mest fremtredende. Et viktig motiv er å bygge opp selvfølelse i følge Dutton og Wrzesniewski (2001). Dette for å muliggjøre et mer positivt selvbilde som både kan uttrykkes og bekreftes av andre medarbeidere. Informantene har ulike ferdigheter og interesser de kan bruke i jobben. Gjennom dette får de gjøre noe de mestrer og sannsynligvis fører dette til et positivt selvbilde. Informant 5 forteller at det er motiverende å få bruke mer av seg selv i sin arbeidshverdag. Sannsynligvis klarer informantene, ved hjelp av sine egne ferdigheter og interesser, å Job Crafte slik at vedkommende oppnår selvrealisering og mestring. Denne motivasjonen kan vi anta også påvirker hvordan vedkommende tenker om jobben sin. Hamper og Roy mente at selv ansatte som opplever lav grad av autonomi, kan skape og forme egne arbeidsoppgaver, slik at de føler mestring og kontroll over arbeidet (siteret Dutton og Wrzesniewski 2001). Informant 5 utfører Kognitiv Crafting i tillegg til Oppgave Crafting med hjelp av egne ferdigheter. Vi antar også at jobben får en større betydning.

Betydningen av tilbakemeldinger er den tredje motivasjonsfaktoren som trer frem i analysen. En effekt av Job Craftings tre dimensjoner er, i følge Dutton og Wrzesniewski (2001), tilbakemeldinger. De forklarer at tilbakemeldingene fra leder eller en annen ansatt kan være veiledende til å fortsette Job Crafting. Vi antar at tilbakemeldingen også kan være en pådriver til å begynne å Job Crafte. Oldham og Hackman (1987) har også tilbakemeldinger som en jobbkaraktistikk i sin modell. Tilbakemeldingen den enkelte får kan tilføre kunnskap om arbeidsresultater og læring. Dette kan igjen føre til at individer vokser og opplever høyere

grad av indre motivasjon og trivsel. Informant 2 forklarer dette så enkelt ved at når det ikke gis tilbakemeldinger, blir vedkommende tafatt. Informanten forklarer videre at tilbakemeldinger er nødvendig for å kunne opprettholde motivasjonen. Informant 3 forteller at tilbakemelding som gis foresatte til barn i barnehagen, også er en motivasjonsfaktor. Slik kan vi anta at det ikke bare er tilbakemelding fra kollegaer og ledere som påvirker. Det kan i tillegg være tilbakemeldinger til og fra foresatte som kan øke sannsynligheten for Job Crafting. Gjennom å se mer av barnas liv får informantene et større perspektiv og jobben får en enda større betydning. Kognitiv Crafting er tilstede.

Den siste motivasjonsfaktoren handler om de sosiale behovene informantene føler. I følge Baumaister og Leary (1995) har mennesker et behov for tilhørighet. Mennesker trenger å ha følelsespreget og positive interaksjoner med andre mennesker. Informant 4 startet i barnehagen som vikar og fortalte at da ble det ingen relasjoner ettersom vedkommende vikarierte på flere steder. Nå har vedkommende fast jobb og har forstått relasjonens betydning og at dette øker mer og mer. Vedkommende gleder seg til å gå på jobb for å høre kollegaene fortelle om deres liv. Ved å få dekket de sosiale behovene gjennom positive interaksjoner i arbeidshverdagen, kan vi anta at jobben føles mer meningsfull for vedkommende. Informanten har kognitivt endret noen aspekter ved betydningen av jobben, vedkommende Job Craftet. Vi antar at jobben blir i høyere grad mer enn bare en jobb.

Informant 3 forteller også om viktigheten av å føle seg som et forbilde. Maten smaker ikke alltid godt, bæsjebleier lukter vondt og dette kan være vanskelig å skjule for barna. Til tross for dette ønsker informantene å fremstå som et godt forbilde for barna og trosser egne preferanser. Siden relasjoner betyr så mye når du jobber i en barnehage så antar vi at de ansatte Job Crafter i større grad for å opprettholde gode relasjoner. Dette gjelder også relasjonene til barna.

6.2.2 Kompetanse

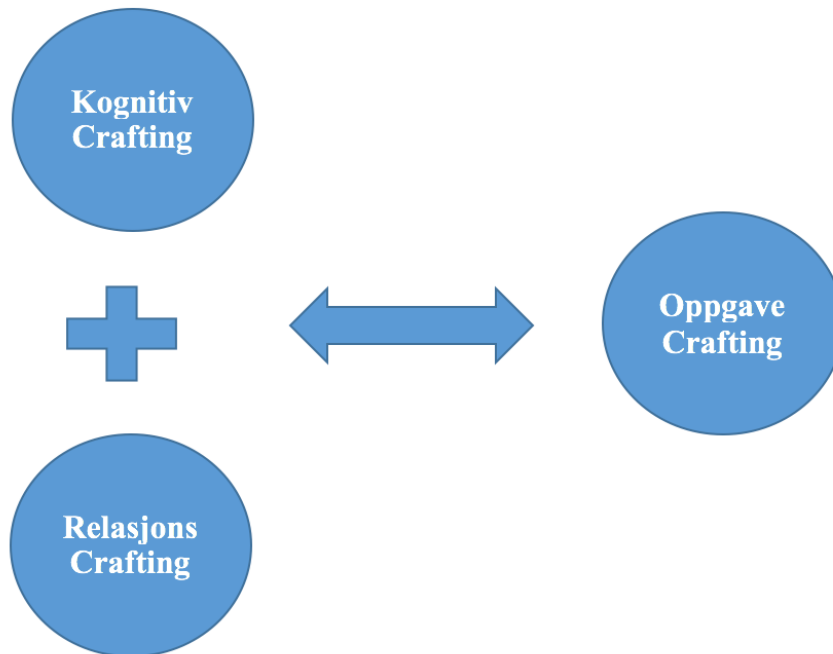
Mestringstro er et begrep innenfor psykologien som påvirker hvordan man utfører en bestemt oppgave. Troen på at man ikke mestrer øker sannsynligheten for at man ikke engang forsøker (Bandura 1977). Informant 4 forteller om en følelse av å ikke mestre innenfor den pedagogiske tilnærmingen mot barna. Informanten ønsker å lære mer og øke forståelsen, slik at vedkommendes tilnærming mot barna blir lik en pedagog sin. I stedet for å ikke engang

prøve, Job Crafter informanten for å øke kompetansen ved å være nysgjerrig og spørre. Slik lærer informanten mer og øker sannsynligvis egen mestringstro. Informant 6 har en annen tilnærming for Job Crafting og forteller om hvordan man lykkes og ikke lykkes i arbeidshverdagen. Vedkommende forsøker å tenke gjennom hva som kan forbedres hver dag når informanten går hjem fra jobb. Det er ingen som forventer at informanten gjør dette, men vedkommende velger allikevel å reflektere over egne handlinger for å mestre bedre.

Informant 2 opplever høy grad av mestringstro og føler samtidig at vedkommende besitter en kompetanse som samsvarer med en pedagogisk leder. På bakgrunn av dette burde vedkommende, i følge teorien, være en aktiv initiativtaker for å forbedre arbeidsmiljøet. Dette vet ikke vi noe om, men vedkommende føler ikke at egen uformell kompetanse blir tatt hensyn til. Sannsynligvis svekkes den høye graden av mestringstro gjennom mangel på anerkjennelse. Vi kan anta at informanten ønsker å bli forfremmet til pedagogisk leder på bakgrunn av mange års erfaring i barnehage. Selvreguleringsteorien forteller at de som drives av vekst er mer sensitiv for positive resultater. De tilnærmer seg situasjoner med en forventning om å skape et positivt resultat (Tims og Bakker 2010). Kan det være slik at når informant 2 ikke får denne anerkjennelsen, skapes det en frustrasjon? Det blir ubalanse mellom hva informanten forventer og hva som er lovpålagte krav til formell kompetanse i en barnehage. Informant 2 opplever en misfit som sannsynligvis kan Job Craftes gjennom å tilegne seg formell kompetanse. Dette viser informanten lite villighet til, fordi vedkommende forteller at behovet for å lære ikke er tilstede.

Generelt gjennom alle intervjuene fremkommer det at desto mer kunnskap informantene tilegner seg, desto mer meningsfull blir jobben. Informant 1 forteller at tankene om jobben har endret seg på de fem årene vedkommende har jobbet i barnehage. Først var det bare en jobb, mens i dag finner informanten mer mening i jobben. Vedkommende forteller at gjennom den økte innsikten og kompetansen informanten nå besitter, betyr jobben mer. Informanten føler at jobben er viktigere og at rollen i barnehagen bidrar til at barna vil møte samfunnet og verden på en fin måte. Dette er et fint eksempel på hvordan Kognitiv Crafting kan se ut i en barnehage.

7.0 Modell for teambasert Job Crafting i en barnehage



Figur 3: Egen modell om teambasert Job Crafting i en barnehage

Gjennom analysen og diskusjonen ble det mer og mer tydelig for oss hvordan Job Crafting i en barnehage fraviker fra teorien til Dutton og Wrzesniewski (2001). Her er dimensjonene likestilte, mens i en barnehage henger Relasjon-og Kognitiv Crafting så tett sammen at de ikke kan skilles fra hverandre. Samtidig indikerer funnene at det relasjonelle og kognitive i stor grad påvirker hvordan den enkelte kan utføre Oppgave Crafting. Når man har forandret arbeidsoppgavene påvirker dette hvordan man tenker. Det store kognitive bildet endres og setter noen føringer for hvordan den Relasjonelle Craftingen foregår. Det blir som en pendel der det igjen påvirker hvordan man kan Oppgave Crafte.

8.0 Konklusjon

Målet med denne undersøkelsen var å øke forståelsen av Job Crafting. Vi ønsket å finne ut av hvordan de ansatte selv kan forme jobben, og dermed senke presset til dagens og fremtidens ledere. Dette gjorde vi gjennom å se på hvordan Job Crafting kan se ut i en barnehage. I

utgangspunktet tenkte vi at assistenter i barnehager har lav grad av autonomi. Dette stemmer overens med våre funn. I tillegg forteller teorien at til tross for lav grad av autonomi, finner den enkelte muligheter får å Job Crafte. Våre funn bekrefter også dette, men relasjoner er avgjørende for hvilke muligheter den enkelte har for Job Crafting.

Gjennom analysen fremkom det fire temaer som er med på å forklare hvordan dette kan se ut; begrensninger og muligheter, behov, motivasjonsfaktorer og kompetanse.

For at Job Crafting skal skje, må vedkommende føle et behov for å påvirke egen arbeidshverdag. Disse fremstår ofte som ubevisste hos informantene. Selv om de tror *selv* at de ikke har behov for kontroll eller påvirkning av egen arbeidsdag, ser vi det motsatte. I både observasjoner og intervjuer fremkom det tydelig at informantene Job Craftet, for eksempel når det kunne oppstå kaotiske situasjoner.

Ut fra teorien er Job Crafting delt i tre dimensjoner, mens i en barnehage fant vi ut at disse blir til to. Relasjonell Crafting fant vi er en stor motivasjonsfaktor sammen med Kognitiv Crafting. Resultatene indikerer at negative relasjoner påvirker utførelse, motivasjon og betydning av jobben negativt. Alle informantene forteller at de gjør alt for å forme gode relasjoner på jobb. I en barnehage ser vi at relasjonene på avdelingen er avgjørende for hvordan de Job Crafter. Dette er et tydelig funn.

Som assistent samarbeider man tett med kollegaer på en avdeling og tidligere teori har fokusert på de som jobber individuelt. Dette betyr at våre funn fraviker noe fra teorien til Dutton og Wrzesniewski (se vår modell). Informantene forteller at gjennom tett kommunikasjon og lav terskel for å si ifra om egne behov, kan de Job Crafte på ulike måter fra dag til dag. Dette kan eksempelvis være at man en dag er sliten og har behov for mer distanse fra barna, eller at man kan på eget initiativ sette i gang en aktivitet. Det fremkommer tydelig at rutiner og krav preger store deler av arbeidsdagen, men informantene finner muligheter for å forme *sin* dag. Slik kan vår antagelse om at assistenter som har lav grad av autonomi, allikevel ha store muligheter for Job Crafting. Uten gode relasjoner reduseres muligheten for dette, slik at i en barnehage er de avgjørende for at Job Crafting finner sted.

For at assistentene skal oppleve egen mestring, øker de egen kompetanse ved å være nysgjerrige og spørre. I dette finner vi en form for Job Crafting. Ved å endre

arbeidsoppgavene gjennom å spørre om råd, og dermed øke innsikt, opplever informanten en større grad av mestring. Jobben får da en større betydning. Flere peker på at ved økt kompetanse, øker meningen med jobben. Dette blir både en form for Oppgave- og Kognitiv Crafting.

Det sterkeste funnet er at assistentene former relasjonene hele tiden. Gode relasjoner er en sterk drivkraft som påvirker hvordan man forandrer tankene om jobben, altså Kognitiv Crafting. I tillegg påvirker dette utførelsen av oppgavene, altså Oppgave Crafting. Dette resulterer i en positiv atferd der den enkeltes Job Crafting tilpasses de rundt seg. Dette antar vi er fordi de jobber i team med et tett samarbeid. Dette funnet påvirker i stor grad hvordan Job Crafting kan se ut i en barnehage.

9.0 Videre forskning

Etter våre funn ser vi en mangel på forskning innen Job Crafting og personlighet. Vi antar at personligheten til den enkelte påvirker i stor grad behovet for og utførelsen av Job Crafting. Teorien forteller om den proaktive personligheten som vi så i en av informantene. Denne tok selv initiativ til Oppgave Crafting for å forbedre arbeidsmiljøet i barnehagen. I samme barnehage opplevde vi at den andre informanten ikke hadde denne type personlighet. Vedkommende trengte å stimuleres til Oppgave Crafting for å endre aspekter i arbeidshverdagen. Det kan være interessant å vite mer om hvilke personligheter som utfører Job Crafting.

Videre forteller teorien om at en leders tilbakemelding vil påvirke grad av Job Crafting for den ansatte. Våre funn indikerer i tillegg at tilbakemeldinger til og fra kolleger, foreldre og barn også påvirker. Det gir en følelse av å være viktig som endrer hvordan de tenker om jobben. Ved å få bruke mer av seg selv i utførelsen av arbeidsoppgavene får jobben en større betydning. Det bør forskes videre på tilbakemeldingens rolle fra andre enn leder og kollegaer.

Ett av våre sentrale funn var at i en barnehage er ikke Relasjonell-og Kognitiv Crafting sidestilt, men de henger sammen (vår modell). Vi antar at dette er fordi assistentene jobber tett sammen i team. Forskningen ser kun på Job Crafting individuelt. Vi anbefaler videre forskning på Job Crafting i team.

Til slutt ser vi at det er flere faktorer som kan ha en påvirkning på Job Crafting enn det som fremkommer fra teorien. Dette kan samsvare med at de jobber i team, men vi anbefaler uansett videre forskning på påvirkningsfaktorer til Job Crafting.

10.0 Litteraturliste

Bakker, A.B, & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. Doi: 10.1108/ 02683940710733115

Bandura, Albert. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of behavioral Change. *Psychological Review*, 1977, Vol 84, No 2, 191-215. Doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. 1995. *The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation*. Vol 117, Nr 3. 497-522. Doi: 10.1037/033-2909.117.3.497

Braun, Virginia, and Victoria Clarke. 2006. *Using thematic analysis in psychology*." *Qualitative research in psychology*. Vol 3(2): 77-101. Doi: 10.1191/ 1478088706qp063oa

Christensen, Johan og Ole T. Berg. 2018. Velferdsstat. Lesedato 4. Juni 2018:
<https://snl.no/velferdsstat>

Einarsen, Ståle og Anders Skogstad. 2011. «*Det gode arbeidsmiljø: med krav og utfordringer*». 2. Utg. Bergen: Fagbokforlaget

Gudmundsdottir, Sigrun. 2011. «Den kvalitative forskningsprosessen». I Toril Moen og Ragnheidur Karlsdottir *Sentrale aspekter ved kvalitativ forskning*, s 266-279. Trondheim: Tapir akademisk Forlag

Hackman Richard og Greg R. Oldham. 1980. *Work redesign*. 1. Utg. Addison-Wesley Publishing Company Inc.

Ilgen, Daniel R. og John R. Hollenbeck. 1991. «The structure of Work: Job Design and Roles». *I Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. s 165-207. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc

Jacobsen, Dag Ingvar. 2016. «*Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*» 3. Utg. Oslo: Cappelen Damm AS

Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2016. «*Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*». 5. utg. Oslo: Abstrakt Forlag AS

Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5 Utg. Bergen: Fagbokforlaget

Lee, Sang-Hoon; Shin, Yuhyung; Baek, Seung Ik. The Impact Of Job Demands And Resources On Job Crafting. *Journal of Applied Business Research*, 2017, 33.4: 829-842. Doi: 10.19030/jadr.v33i4.10003

Maslow, Abraham H. 1987. "*Motivation and personality*". 3. utg. Addison-Wesley Educational Publisher Inc.

Postholm, May Britt. 2010. *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget

Wrzesniewski, A & Dutton J. E. 2001. "Crafting a job: Revisisioning employees as active crafters of their work." *Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201. Doi: <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>

Vedlegg I - Intervjuguide

Barnehage _____

Intervjuobjekt _____

Stilling _____

Ansiennitet _____

E-post _____

Spørsmål	Kommentarer
Oppgave crafting (har de behov for kontroll over jobben og meningen med den)	
1) Kan du fortelle litt om hvordan en vanlig arbeidsdag kan se ut for deg? - Hvordan er arbeidsfordelingen ut mellom deg og dine kolleger? - Rullering på oppgaver/ avdelinger - I hvilken grad kan du velge hvilke arbeidsoppgaver du har?	
2) Tenker du at du utfører dine arbeidsoppgaver likt nå som da du startet å jobbe i barnehagen? - Fortell/ kom med et eksempel - Gjør du andre arbeidsoppgaver enn det som forventes av deg?	
3) Hvordan er dine muligheter til å forme din egen arbeidshverdag? - På hvilken måte da? - Hva hindrer deg? - Kan du påvirke planleggingen av dine arbeidsoppgaver?	

<ul style="list-style-type: none"> - Velger du selv hvilke arbeidsoppgaver du vil gjøre med tanke på ferdigheter og interesser? - Er det arbeidsoppgaver du <i>må</i> gjøre? - Kan du velge bort noen arbeidsoppgaver? - Føler du at du har et behov for kontroll på utførelse av egne arbeidsoppgaver? - Er det noe du ønsker å forandre i måten du utfører dine arbeidsoppgaver på? - Føler du at du mestrer dine arbeidsoppgaver? - På hvilken måte/ hvordan da? - Når opplever du at du ikke mestrer? - Er det noen arbeidsoppgaver du prioriterer fremfor andre? - Hvilke arbeidsoppgaver opplever du som tyngre/ vanskeligere eller mindre meningsfylte? - Hvordan håndterer du disse? 	
<p>4) Hvilke muligheter har du til å påvirke innholdet i arbeidsoppgavene og hvordan du utfører dem?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forklar/ eksempler - Forsøker du å endre dine arbeidsoppgaver slik at du klarer å utføre dem på en bedre måte? 	

<p>Relasjons crafting (har de behov for kontakt)</p>	
<p>5) I hvilken grad er relasjonene til andre kolleger viktig for deg?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er arbeidslaget bestemt på forhånd, eller kan du selv velge hvem du jobber sammen med? - Hvilken betydning har relasjonene til kollegaene dine for deg? <ul style="list-style-type: none"> o Fortell o Gode/ dårlige relasjoner - På hvilken måte former du relasjonene med kollegene dine så jobben føles mer meningsfylt? 	
<p>Kognitiv crafting (har de behov for å øke positivt selvbilde)</p>	
<p>6) Hvordan ser du på deg selv og din arbeidsrolle i forhold til hva som motiverer og engasjerer deg?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortell/ eksempel - Har du noen gang forandret dine egne tanker slik at jobben oppleves som mer meningsfylt? 	
<p>7) På hvilken måte opplever du at din jobb og rolle har stor betydning for barn/ foresatte/ samfunnet?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Påvirker jobben deg på en positiv måte i forhold til mestring/ kapasitet? 	
<p>8) Er noe mer du ønsker å tilføre?</p>	

Vedlegg II - Samtykkeerklæring for intervju

I siste fase av vår bachelorgrad i HR og Personalledelse ved Høyskolen Kristiania har vi fått mulighet til å gjennomføre nødvendige intervjuer gjennom administrasjonen i FUS.

Bachelorgruppen består av Student 1, Student 2 og Student 3. Faglig veileder ved Høyskolen Kristiania er Susann Gjerde.

Gjennomføring

Vi vil gjennomføre et semi-strukturert intervju hvor vi har notert en del temaer og spørsmål på forhånd som vi ønsker å fokusere på.

All deltagelse er frivillig og du kan når som helst velge å ikke svare på et spørsmål, avslutte intervjuet eller trekke tilbake informasjon som er blitt gitt under intervjuet. Dette vil ikke få noen form for ubehag eller negative konsekvenser for deg som intervjuobjekt.

Taushetsplikt

All informasjon som blir samlet inn under undersøkelsen vil være konfidensiell. Svarene som fremkommer gjennom intervjuet vil være anonyme og vil ikke kunne knyttes opp mot deg som person. I tillegg vil informasjonen som fremkommer ikke bli benyttet til andre formål enn denne bacheloroppgaven.

Tillatelse

Det vil bli tatt lydopptak under intervjuet, dette for å sikre at sitater og uttalelser blir korrekt. Lydfilen blir slettet umiddelbart etter at intervjuet er blitt transkribert. Dersom du ønsker, kan vi sende deg det transkriberte intervjuet for gjennomlesing. Her kan du eventuelt komme med rettelser og tilbakemeldinger dersom vi har misforstått noe. Etter denne gjennomlesningen er det ikke lenger mulig å trekke seg som intervjuobjekt.

Sted og dato

Signatur

Tusen takk for din deltakelse. Ved spørsmål, vennligst kontakt Student 3; e-post ...

Vedlegg III – Refleksjonsspørsmål

Takk for at du er villig til å stille opp på et intervju. Ditt bidrag er til stor hjelp med tanke på vår bacheloroppgave.

Vi er klar over at arbeidsdagen i en barnehage er svært hektisk. For å bruke minst mulig av din tid, sender vi tre refleksjonsspørsmål. Fint om du kan gjøre deg noen tanker rundt dette i forkant av intervjuet.

Refleksjonsspørsmål

1. Føler du at din arbeidshverdag har forandret seg i løpet av arbeidsforholdet? Tenk over hva som forandret seg.
2. Er relasjonene til kollegaene viktige for deg og gjør du noe for å øke/redusere kontakt med dem?
3. Tenker du at jobben du gjør er meningsfull?

Vi gleder oss til å møte deg og høre mer om din arbeidshverdag.

Med vennlig hilsen

Student 1, Student 2, Student 3

Vedlegg IV - Transkriberte intervju

Transkribering intervju 1

Kan du fortelle litt hvordan en vanlig arbeidsdag kan se ut, bare litt kort?

En vanlig arbeidsdag?

Bare tenk arbeidsfordeling, rullering på oppgaver, avdeling bare litt kort hvordan dere arbeider her.

Ja sånn ja. Ehh. ok. inne hos oss har vi tre forskjellige vakter.

Mm.

Vi har en tidlig-vakt, mellom-vakt og en seinvakt, hver vakt har forskjellige oppgaver.

Ok...

Så en tidlig vakt har ansvaret for. ehh...samling f.eks.

Ja.

Har ansvar for å gå først ut i garderoben... sånne ting. Så har mellom-vakten ansvar for å dekke tralle, sånne ting. Også ja. Seinvaktene har ansvaret for hvilestund etterpå. Så vi har forskjellige ting som vi går igjennom hver dag da. Som vi alltid går igjennom

Mm, ja.

Så vi starter dagen med frilek på morgningen. Klokken 10 har vi enten grupper eller aktiviteter. Klokken 11 så spiser vi, så er vi ute i to timer, så kommer vi inn. Ehh. Så har vi ofte fri lek frem til vi spiser, så har vi hvilestund og så har vi frilek.

Ja...

så...

kan du styre noe selv om du jobber morgen vakt, mellom-vakt eller seinvakt? Eller kan du styre hvilken avdeling du jobber på? Har du noe å si om det eller har du bare ett satt skjema?

Åh sånn ja ok! Vi har noe... det er ganske fritt på en måte. mhmh. Man kan komme med innspill til aktiviteter og oppgaver på en måte. Kan du utdype litt mer, hva mener du?

Kan du, har du et fast skjema, du jobber enten tidlig vakt eller så jobber du kanskje mellom eller så jobber du seinvakt. Kan du styre dette selv?

Vi kan bytte vakter...

Så dere kan bytte vakter...

Ja ja.

Så du kan forme det litt sånn at det passer for deg da?

Ja til en viss grad absolutt.

Men er det ingen som kan bytte så skjønner jeg selvfølgelig at du ikke kan bytte.

Ja vi kan selvfølgelig bytte vakter...

Men du kan ikke velge bare at du vil jobbe seinvakter for eksempel?

Ehh... nei det må passe, for alle.

Skjønner.

Arbeidsoppgaver, kan vi bytte, vi kan delegere... så lenge ting blir gjort da

For dere har faste arbeidsoppgaver dere må gjøre, men sånn som dere gjorde i dag da.

Når vi observerte "tinn"..

Det er en del av gruppe.. ehh arbeid.. aktivitet. Det er ikke noe vanlig.

Det er ikke noe vanlig. Er det noen som har tatt initiativ til dette selv da?

Ja, vi som en gruppe der inne har funnet ut, at okey mmm. Ja dette hadde vært kult å gjøre la oss prøve... da planlegger vi hva vi skal gjøre i dag.

Ja... hvor lenge har du arbeidet her?

Fem år.

Fem år ja.. føler du at arbeidsoppgaven og jobben er likt nå som den var for fem år siden?

Ehh... nei. Jeg føler at det er mere ehh... jeg føler at det blir satt mere krav til oss

Mmm

Mye tror jeg er på grunn av... det skjedd mye på, på høyskolen, media det har blitt mye mer fokus på kvalitet i barnehage og sånne ting. Det gjør jo at vi må steppe opp og jobbe.

Føler du at det er mer krav til hva dere skal prestere i løpet av en dag, hva dere skal gjøre?

Ja, men også... ting som blir tredd ovenfra og ned på oss, på en måte. En ting er jo at hva vi vil vise frem til.

Regelverk, administrasjonen eller...

Ja administrasjonen og sånne ting ja.

Kan du komme med eksempler?

Mye sånne rutiner og sånn, på en måte, hva skal jeg.. det er litt, akkurat som at alt er mye mer organisert på en måte. ehh, enn det var tidligere.

Føler du at du kan styre mindre? Hvis du tenker en arbeidsdag for fire, fem år siden når du startet og når du ser på arbeidsdagen nå. Hva føler du er ulikt? Føler du at du kan ta mer egne initiativ nå eller mindre?

Ehh, jeg bare føler at det er på en annen måte.

Ok

Fokuset er litt mer rettet mot barna nå. På en måte. Jo rettet..

Ja jeg skjønner det at det har blitt større press på dere

Ja

Ja at barna skal lære ting. Barna skal kanskje få?

Jo, men fokuset er kanskje at vi skal jobbe mere for barna. Det er liksom det som er fokuset.

Men kan du komme med egne initiativ for hva som er bra for barna?

Ja det kan jeg.

Ja det kan du. Føler du at du kan gjøre det mer nå enn tidligere? Veldig vanskelig spørsmål, men viss du bare tenker om deg litt.

Ja jeg føler kanskje. (tenker litt). Det er det samme.

Litt det samme. Men føler du at du har et behov for å liksom å kontrollere din egen arbeidshverdag?

Ehh. Et behov for det? Nei.

Du føler ikke det...

Altså nei... eller jo

Jo?

Ja til en viss grad, hvis jeg har innspill på ting og sanne ting.

Ja

Så ville jeg jo det.

Ja skjønner det.

For at et arbeidssted.. for at arbeidet du gjør skal føle meningsfylt ... føle at en kan bidra, gjøre ting på sin egen måte.

Kan du komme med et eksempel, på en ting som du kjenner er viktig for deg og som du ofte kan komme med innspill på som gjør at du får en mer meningsfull jobb da?

Ehh... kan ta det eksempelet med tinn da for eksempel. Jeg er en person som liker å jobbe med hendene og lage ting da.

Mmm

Så for meg er det å komme med innspill på sanne ting, det liker jeg veldig godt. Med denne arbeidsplassen her så er det stor frihet til å gjøre, gjort ting en ønsker da.

Mmm

Det er ganske få.. en må bare tenke igjennom HMS.

mmm. ja så klart.

Men det er ganske så stor frihet og så er det en privat barnehage så det er ganske god økonomi og sånt, så da får en gjennomført ting.

Ville du kunne gjort det for fem år siden? Eller er det sånne ting du kjenner at du gjør mer av i dag enn når du startet.

for fem år siden var jeg ganske ung da, så jeg vet ikke om jeg hadde turt å dra i gang.

Men om vi ikke tenker fem år tilbake, har det forandret seg under tiden du jobber her?

Ehh... det kan tenkes at dette med kvalitet i barnehage har gjort at styrer og sånn er mer pågangsdriver til sånne prosjekter. Jeg vet ikke...

Nei... hvis jeg forstå deg rett så har du noen arbeidsoppgaver du må gjøre hver dag?

Ja

Kan du velge bort noen arbeidsoppgaver som du føler du ikke vil gjøre, kan du styre det med arbeidslaget eller?

Ja, ja.

Det kan du? I dag vil ikke være ute! Kan du styre deg unna det?

Man kan tilrettelegge for det ja. Vi er ganske gode på å tilrettelegge for ting.

Å det gjør dere?

Man kan komme til styrer så ordner man det.

Ja det er supert.

Er det noe nå du ønsker å forandre i måten du arbeider på. Flere egne interesser du har som du vil igjennom i jobben eller noen ferdigheter som du har bruk får?

Jeg føler at jeg er veldig god der.

Ja

For min del så har jeg ikke det.

nei...

Men jeg ser nok at det er flere andre her på huset som holder inne ting.

Ok. Føler du at du mestrer dine arbeidsoppgaver?

Ja

Er det noe du føler du ikke mestrer eller du fører som litt tyngre, vanskeligere?

Det er alltid ting man blir på en måte... det jeg liker ved denne jobben her er at det er ting som utfordrer meg som person som jeg må gjøre profesjonelt. Jeg må jo være profesjonell. Det er det jo. Men det er noe jeg tenker at man trenger da, man trenger å bli pusha litt.

Er det noe i jobben som føles litt mindre meningsfylt. Kanskje litt abstrakt spørsmål. Er det noen arbeidsoppgaver som føles litt...

Ja det vil alltid komme noen sånne arbeidsoppgaver.

Ja jeg skjønner det. Hvordan håndterer du disse da, hvis det kommer noen arbeidsoppgaver som du må gjøre og du bare ahh, hvorfor må jeg gjøre det her?

Tenker jo at vi, jeg er pålagt til å gjøre jobben vår uansett, så må en bare bite tennene sammen.

Ja, da tror jeg vi. Nei et spørsmål til. Vi har vært litt innom det det. Hvilke muligheter føler du har for å påvirke innholdet i arbeidsoppgavene. Vi har snakket litt om det.

Veldig god mulighet, ja

Hvordan du utfører dem jeg tenker sånn hvis du får en oppgave, kan du styre litt hvordan du velger å løse den?

Ja mm ja det får jeg.

Har du noe eksempel på det?

(tenker litt). Veldig enkelt eksempel hvis vi skal lage mat. Vi har en rett i uka som vår avdeling har ansvar for, så er det opp til oss hvordan vi griper fatt i den. Det er jo et eksempel, men det finns, det gjelder jo alt vi gjør.

Men du føler at du har den muligheten?

Ja ja, det er fritt.

Du føler selv at du tar initiativ?

Ja

Ja, supert.

Siste spørsmålet jeg vet ikke om vi har vært innom det før. Men om du forsøker å endre arbeidsoppgavene slik at du klarer å utføre dem på en bedre måte? den er litt abstrakt, skjønner du?

Ja det kan jo skje... det blir jo litt som de andre. Det går litt..

Ja det går litt inn i hverandre, ja det gjør det.

Men ja selvfølgelig. Om jeg mener at det er bedre å gjøre det på denne måten her så gjør jeg nok det.

Fint. Da synes jeg vi er ferdige med det som handler om oppgaver om det ikke er noe mer?

Nei.

Eh. Da skal vi snakke litt om relasjoner. Relasjoner til kollegaene på jobb.

Ja

Hehe. Det handler om å være tydelig. I hvilken grad er relasjonene til dine kollegaer viktige for deg?

Det er jo viktig, svært viktig. Ehh.(tenker litt). Når vi jobber så tett på mennesker som vi gjør så vil jeg jo si at det er viktig for å kunne trives, ha et godt samarbeide også videre.

Ja... du føler at relasjonene på jobben er bra?

Ja, ja det vil jeg si.

Kan du selv velge litt hvem du jobber med eller er arbeidslaget bestemt på forhånd?

Her kan vi komme med ønske hvor vi vil jobbe, men ikke hvem, nei.

Nei

Nå sitter jeg i den gruppa som, ja. Den gruppen som holder på med en kabalen da. Hmm så der kommer det bare inn ønsker som vi da ser på.

Da prøver dere å ta hensyn til hvem som utfyller hverandre på en best mulig måte da?

Ja

Ja så bra. Men kan du, hvis du føler at du samarbeider mye bedre med noen andre. Er det noe du kunne forandret på for at jobben skal kunne føles mere meningsfull for deg da?

Eh. Jeg tenker at. Det har aldri... eller faktisk det har jeg gjort en gang. Det er mange år siden da jobbet jeg nede på små barna sammen med en person. Denne personen jobber ikke her lenger, men den personen følte jeg overtrampet mine grenser. Da sa jeg i fra til daværende styrer om at jeg ville bytte avdeling og det gjorde jeg.

Det gjorde du. Når du har en arbeidsdag nå... og du føler at relasjonen ikke er helt bra under en periode. Tar du initiativ til å endre den relasjonen for at jobben skal føles litt lettere?

Eh... ja absolutt, da tar man jo det opp hvis man har et problem med en person så tar man det opp. Prøver å finne ut av det. Det største, det handler jo mye om seg selv da. Så man må bare gå i tenkeboksen litt hva er det som trigger meg her?

Ja

Så prøver man å finne ut av det.

Som du sa at relasjonene på jobb er viktig

Viktig

Da vil man jo på en måte holde relasjonene gode

mm.

da føler du at du tar tak i det hvis...

ja.

Da tror jeg at vi går til den siste delen som handler om tanker om jobben.

Ja.

Hvordan ser du på deg selv og din arbeidsrolle i forhold til hva som motiverer og engasjerer deg?

(tenker litt) en gang til

Hvordan ser du på deg selv og din arbeidsrolle i forhold til hva som motiverer, engasjerer deg? For å ta et lite eksempel, det her med tinn, det er kanskje en ting som motiverer deg som person som du kan ta inn i din jobbrolle.

Ja

Det har vi snakket om litt tidligere, mere om du føler. Kan du hjelpe med å forklare gjør du det ofte.

Ja, jeg tror jeg sa det i sted

Det går bare litt i hverandre her. Hehe.

Stor frihet og føler at jeg kan påvirke min hverdag ja og gjøre det jeg liker.

Opplever du at din jobb har stor betydning for barn, foresatte, samfunnet?

Ehh. Jeg føler absolutt at det har stor betydning for barna som er her. Jeg tror viss jeg ikke hadde følt det så hadde jeg sluttet.

Ja jeg ser den.

Har du noen gang forandret tanker om jobben slik at det føles meningsfylt?

Ja, ja. Når jeg først begynte ... dette her var bare, ja ett friår det var bare en jobb, men nå finner jeg mere mening med det jeg gjør.

Ja

så ja absolutt

kan du gi noe eksempel på hvordan du tenker da nå i forhold til tidligere, da tenkte du at det bare var en jobb og nå tenker du?

Ja nå tenker jeg at jeg betyr mye for de barna her. Jeg gjør en viktig jobb og lærer de viktige ting for at de skal møte samfunnet på en fin måte.

Mm

Jeg føler bare. Jeg har fått mere kunnskap og kompetanse.

Startet du rett etter videregående og bare til friår.

Nei, du jeg var et år på folkehøyskole. Så bare flyttet jeg til Oslo og begynte å jobbe i barnehage.

Mm

Ja

Føler du at jobben påvirker deg på en positiv måte i forhold til mestring?

Ja absolutt

Da tror jeg vi er ferdige. Er det noe du ønsker å tilføye, noe som du er usikker på om du har gitt.

Nei absolutt ikke. Det var ikke noe med at det var ubehagelig å sitte her assa

Hehe

Nei. Det går veldig bra.

Transkribering intervju 2

Din stilling er det barnehageassistent?

Ja

Hvor lenge har du jobbet her?

Jeg har jobbet her siden starten, så jeg har snart vært her i 11 år.

Ja det er spennende da. Vi starter med arbeidsoppgaver, kan du fortelle litt hvordan en arbeidsdag kan se ut for deg?

Ja. Vi starter på avdelingen med frilek med barna, så er det bleieskift, mat på kjøkkenet, ja. De fleste spiser selv. Vi prøver at de skal være så mest selvhjulpen som mulig. Ja så det blir litt tomatsuppe her og det. Hehe.

Hehe

Men det er bare gøy. Så sover barna ute i vogner, så da bytter vi på å stå vognavakt for barna ute. Bytte på halvtimes pause i løpet av dagen.

Rullerer dere på arbeidsoppgaver i løpet av dagen?

Ja det gjør vi i forbindelse med vakter og sånn da. Den vakten gjør det og den vakten gjør det.

Ok

Ja

I hvilken grad kan du selv hvilke arbeidsoppgaver du har?

Det velger vi veldig fint selv. Har du en dag du har vondt i ryggen så sier du ifra om det at du ikke orker å løfte barn i vogna. Det tar jeg. I dag er jeg sliten og vondt i hodet, kan jeg sitte og gjøre noen oppgaver på PC én. Det er helt greit vi er veldig fleksible alle sammen.

Ja så dere løser...

Mmm ja, ja.

Nå har du jobbet her ganske lenge...

Ja

Tenker du at du utfører arbeidsoppgavene likt nå eller har du forandret det underveis under den tiden her?

Det blir jo en del forandringer for det kommer stadig nye og nye måter å jobbe på. Selv om jeg snart er 50 år så prøver jeg å være litt åpen for nye løsninger.

Ja

Jeg har jobbet på et sted når jeg var yngre med mange eldre, ei skulle ha det som de har gjort i alle år liksom. Hehe

Hehe

Sånn skal ikke jeg bli! Hehe, nei.

Hehe. Føler du selv at du tar initiativ til å forandre på ting?

Ja

Kan du komme med et eksempel?

Ehh.

Det kan være en liten ting.

Nå begynte jeg på småbarna nå i høst, jeg har før jobbet med de store barna. Der hadde jeg jobbet så lenge og gjorde om avdelinger og fant løsninger på hvordan vi kunne ha det.

Nå har vi vært litt innom det, men hvordan er dine muligheter til å forme din egen arbeidsdag? Føler du at du har mulighet til å styre din arbeidsdag hvordan den ser ut med tanke på som snakket om oppgaver at dere kunne bytte på... føler du at du har stor mulighet til å påvirke hvordan dagen ser ut?

Ja det synes jeg. Mm. Kanskje ikke så impulsivt siden vi har rutiner som vi må følge. Så vi må liksom... vi kan ikke skli bort for en stund holdt jeg på å si for de for barna trenger disse rutinene. Men sier man et par dager i forveien, jeg har så lyst til å prøve det og det, så er alle åpne for å gjøre ting.

Supert. Føler du med tanker for dine ferdigheter og interesse, føler du at du kan velge arbeidsoppgaver ut i fra det?

Ja det er de veldig opptatt med her at en kan bruke ressursene sine.

Føler du at du har et behov for å gjøre det?

Ja helt klart.

Ehh. Da har du arbeidsoppgaver som du må gjøre hverdag. Er det arbeidsoppgaver som du kan velge bort?

Nei egentlig ikke

Nei

Nei

Kan du styre, hvis du får en oppgave kan du styre hvordan du løser denne oppgaven?

Ja det kan man

Ja det kan man gjøre. Føler du at du har et behov selv, få litt kontroll på din egen arbeidshverdag at du kan forme den litt selv?

Ja det synes jeg. Mmm

Er det noe du ønsker å forandre i måten du utfører dine arbeidsoppgaver på?

Kommer ikke på noe nå...

Nei, jeg skjønner det. Blir vanskelig å komme på, men vi har ikke dårlig tid heller, ta litt tid og tenk, det er ikke noe stress sånn.

- Føler du at du mestrer dine arbeidsoppgaver?

Ja det tar jo litt tid å komme inn i nye ting sånn som når i høst skulle komme i nye rutiner på småbarnsavdelingen og sånn og to av de faste var borte. Så meg og en som hadde vært vikar lenge og en som ikke hadde vært vikar så lenge, så det ble litt mye til å begynne med, men nå går det veldig greit.

Er det noe du opplever som du ikke mestrer?

(tenker litt)

Noe som får deg... får en oppgave som føles litt tyngre eller vanskeligere?

Jeg syns liksom ikke de, nei.

Nei, det er greit det. Hehe.

Høres ut som den verdensmesteren, men det er ikke sånn. Hehe

Ja, men det er helt greit det assa

Jaja.

Ehh. Føler du at du har mulighet til å påvirke, vi har vært litt innom det da. Påvirke innholdet i arbeidsoppgaver?

Ja det har jeg nok, men jeg føler at jeg har vært her for kort tid til å gjøre om på det foreløpig, jeg vil være der litt lengre bli litt mer kjent... føler at jeg trenger det.

Men du føler at du kan?

Ja, at jeg kan nok gjøre det.

Har du under de årene du har jobbet her tatt initiativ til å forandre dine arbeidsoppgaver?

Ja

Hvordan du løser de?

Ja

Jeg tenker sånn, skape litt mer mening i hverdagen?

Mm..ja

At jobben føles...

Jeg hadde egne prosjekter på store barn-avdelingen.

Kan du komme med et eksempel på et sånt prosjekt?

Ja vi hadde sånn førskoleavis

Mm kult.

Barna solgte til foreldrene og ga til Redd Barna. Det brukte vi et helt år på. Ja det var gøy.

Da tror jeg vi er ferdig med den delen om ikke dere har noe å tilføye... nei det ser bra ut.

Da går vi over til å snakke litt om relasjoner til kollegaer. Til hvilken grad er relasjonene til de som er på jobb viktige for deg?

Det er veldig viktig. Det er det.

Veldig viktig

Det betyr mye for arbeidssituasjonene. Når jeg har det bra på jobb er, når jeg har det bra sammen med kollegaene mine.

Jaja

Det er mye opp til meg selv hvordan jeg vil ha det. Jeg må jobbe for det selv holdt jeg på å si. Det er ikke bare sånn at jeg kan forvente at alle skal... barna har det bedre når de ser at vi har det godt sammen.

Mmm. Så du føler, hvis noe har skjedd med relasjonene eller at relasjonene ikke er så god eller noe har skjedd. Tar du initiativ til å forandre det da sånn at det føles bedre?

Ja, jeg klarer ikke å gå rundt sånn...oh nei, jeg må ta opp ting med en gang.

Kan du velge litt selv hvem du jobber med? Eller er arbeidslaget satt på forhånd?

Det er satt på forhånd, mm, så av og til finner man mennesker som en ikke har så god kjemi med, men jeg tenker man trenger ikke å være venninner med alle på jobben din. Men man må respektere hverandre.

Føler du at du former relasjonene slik at jobben føles mere meningsfylt?

Ja vi har mye humor, vi bruker mye humor på huset her i det hele tatt.

Ja det er et veldig bra eksempel på hvordan en kan få en bedre relasjon på jobb da. Jeg tror vi er fornøyde med relasjon da, om det ikke er noe forandre på?

Nei

Da skal vi snakke litt om tanker om jobben.

Mmm

Hvordan ser du på deg selv og din arbeidsrolle i forhold til hva som motiverer og engasjerer deg?

Ehh... jeg blir veldig motivert når jeg får tilbakemeldinger. Både ris og ros, hører jeg ingen ting så blir jeg veldig skeptisk da blir man litt tafatt.

Ja

Hva var det jeg skulle si nå. Ehh. Nå ble det litt stopp her holdt jeg på å si.

(ser ned på arket)

Er det noe du har der du har skrevet ned så får du bare komme med det..

Uff. Det ble bare litte grande tøft

Hva skjedde, vi kan ta en liten pause!

(tørker noen tårer i klinex) sier med litt svakere stemme

Har et anstrengt forhold til daglig leder

Å ja

Mm

Det var ikke meningen å...

Nei, nei... det går bra... Nå er det jo sånn at de vil jo ha inn så mange pedagoger som mulig og jeg har ikke noen pedagogisk utdanning.

ok

Som 50 åring så føles det litt som ut å drasse på en måte. og hun gjør det meste for å få meg ut!

Oi da!

Ja.

Det er ingen god følelse da

Nei selvfølgelig ikke.

Kan du snakke med henne om det?

Ja vi har snakket om det. Det er ikke bare jeg som reagerer på henne. Vi har hatt inn en HMS person som har snakket med alle.

Ok

Ting ble litt bedre etter det, men etter at han har vært her har hun gitt ut seks skiftelige advarsler. Eller seks skriftlige advarsler til seks personer. Du går på nåler for at du er så redd for å gjøre feil.

Det påvirker jo veldig hvordan man føler man har det på jobben da.

Vi har det veldig bra på avdelingen da, men vi støtter hverandre, men når du har jobbet så lenge så føler du at du skal ha litt "credit" for det da holdt jeg på å si da. At du har vært såpass lenge på en arbeidsplass.

Klart det

Jeg har erfaring, jeg har peiling på barn selv om jeg ikke er pedagog. Det blir liksom ikke tatt hensyn til.

Ja du har jo lang ansiennitet når du har jobbet her så lenge.

Ja jeg har jo jobbet i barnehage siden 1988

30 år det, det er en stund det.

Men barnehage har blitt mer og mer business..

Det blir mye mer press da.

Ja

Hvordan opplever du det presset? Hva tenker du... når du skal prestere med barn?

Ja jeg må prestere hele tiden... ved minste sykdom så blir du innkalt liksom. Og kanskje dette ikke er noe for deg siden du er syk igjen. Det er ikke noe hyggelig å være på en sånn arbeidsplass. Det blir veldig mye sykdom når en ikke føler seg bra.

Det er klart det. Pluss at det er mer basiller når en jobber med barn.

Ja sånn er det.

Hvordan håndterer du det, hvordan er det å komme på jobb og føler at jobben en gjør er meningsfull?

Ja jeg føler jo det på avdelingen det går greit. Men som det er nå får jeg frysninger hver gang hun kommer ned og ser meg inn i øynene, det er ikke noe hyggelig.

Ja, det skjønner jeg. Men er det noe... skal dere snakke om det igjen eller?

Ja hvis det ikke blir bedre så er jeg nødt til å gjøre det. Ta det opp igjen

Ja det er jo veldig viktig tenker jeg, du skal jo ikke føle at en er redd på arbeidsplassen, skal ikke gjøre noe feil.

Nei

Det påvirker kanskje hele stemningen på huset eller?

Ja det gjør det veldig. Jeg er ikke den eneste som har sittet her å grini for å si det sånn! Det er flere på min alder som hun helst vil ha ut. sånn at nye og unge som ikke sier noe... som hun kan forme som hun vil holdt jeg på å si.

Men føler du at det påvirker dine egne muligheter selv da til å forme din dag og hvordan du skal ha det på jobb?

Ja det gjør jo det da. Mmm

Men hvis du har noe som du føler ar du skulle ønske å gjøre med barna for eksempel, påvirker dette deg da? At du ikke tørr å gjøre ting?

Ja det gjør på en måte det da. Mmm

Har det vært sånn lenge?

Siden i høst. Hun har ikke jobbet her så lenge, hun har jobbet her i to år da.

Ok

Så ting var helt annerledes før hun kom. Da følte jeg at dette var mitt andre hjem, men nå søker jeg på andre stillinger.

Såpass ja

Søker butikk jobb og alt jeg orker ikke mer.

Skjønner det. Beklager om vi bare kom og...

Nei da det går helt greit. Greit for dere å tenker jeg... det var derfor jeg spurte om taushetsplikt og alt det.

Ja det skal du ikke være redd for. Dette vil ikke forlate dette rommet. Vi har tankene litt på jobb, men føler det blir kanskje litt vanskelig nå da.

Hva da?

Med tanke på at du er i den situasjonen du er. Det med meningen. Føler du at din jobb har betydning for barna, samfunn og foresatte?

Ja det gjør jeg. Jeg får masse ros fra foreldre. De synes at det er godt at det er en godt voksen der.

Har du alltid følt det sånn når du har jobbet her? At du gjør en meningsfull jobb?

Ja det har jeg.

Men som nå da. Klarer du å tenke at du fortsatt gjør en meningsfull jobb eller forstyrrer dette?

Ja det forstyrrer det gjør det selv om det er andre som... sier at jeg gjør en god jobb. Når en person presser deg ned så er det ofte det en tar til seg mest.

Ja klart det. Føler du at du får mye kritikk?

Ja

At hun ikke ser jobben du gjør, men at du bare skal prestere?

Ja

Hvordan klarer du deg når du går på jobb nå da? Hva tenker du nå på morgningen for at du skal klare deg å komme deg på jobb?

Jeg tenker jo på kollegaene mine og barna. Det er hyggelig å være der.

Det er det som får deg til å fortsette?

mm. ja.

Men selv om det er vanskelig påvirker jobben deg positivt når du vet at det betyr mye for foreldre og barn?

Ja

Selv om det er vanskelig å gå på jobb på grunn av dårlig relasjon med leder?

Men det er jo ikke det når jeg kommer dit, men det er vanskelig å ta det skrittet å komme seg ut av døra.

Men har det blitt noe bedre etter at det var tiltak her med...

Ja det ble en bedre periode... men så kom disse advarslene her.

Hva gikk de advarslene ut på?

Ehh. Jeg har jo en sånn greie med meg at en skal ringe når du er syk

Mm

Så hadde jeg en samtale med henne at... tidligere leder hadde jeg en avtale om at jeg kunne sende melding for jeg har X – antall barn hjemme, så når de hører at mamma er syk så skal de være hjemme også.

Ja vel. Ok

Et skjønte hun veldig godt og det sa jeg til henne. Ja den ser jeg. Da tok jeg det for gitt at det var greit. Neste gang jeg var syk så sendte jeg melding, så fikk jeg en innkallelse om at jeg ikke hadde fylt prosedyrene, da fikk jeg skriftlig advarsel.

Men jeg tenker nå med tanke på at du kanskje søker deg ut herfra..

Jeg har jo ikke lyst jeg har jo vært her i så mange år og trives så godt. Og en del av meg sier at hun skal faen meg ikke få presse meg ut.

Det høres jo ut om jeg tolker deg riktig så vil du ha det godt med deg og som du føler det på jobb nå så er det naturlig å komme seg vekk hvis man ikke håndterer dette her?

Ja absolutt

Men det er kjipt

Ja det er jo det. Hun som er ped-leder inne hos meg slutter nå, på grunn av henne.

Beklager at ikke vi kan gjøre noe.

Nei selvfølgelig, det kan jo vær greit for der å høre.

Absolutt.

Ja.

Er det høyt sykefravær her eller?

Ja det har vært det.

Trives man ikke på jobb så blir man jo ofte syk da bli man..

mm. litt sånn skremselspropaganda holdt jeg på å si. Er du syk så bør du kanskje finne deg en annen jobb!

mmm. oj da

Du må ha god helse for at du skal være mye på jobb når du jobber i barnehage. Sånn har det ikke vært før vi har ikke hatt noen leder som har vært sånn.

Det høres ut som du ønske å kjempe litt da...

Ja jeg har jo fagforeningen i ryggen også

Er det noe mer du ønsker å tilføye som du har notert fra før eller?

Nei det blir det vi har snakket om nå.

Mmm

Ja vi har en viktig rolle vi over 45 også, selv om vi ikke har utdannelse,

Jeg tenker jo hvert fall i en barnehage med forskjellig barn med forskjellig bakgrunn så må en ha menn og voksne mennesker og ikke bare de som 30 år og nyutdannede. Man trenger erfaringen også, som også foreldrene satte pris på.

Ja, jeg er ikke så gammel. Jeg er 50, men det er ikke så mange barn som har besteforeldre rundt seg så de ser kanskje det er godt å ha en voksen person rundt seg.

50 er det er vel ingen alder. Jeg hadde en tante som jobbet i barnehage til hun var 65 år ikke sant

det har jo med personlighet å gjøre tenker jeg. Hva de liker og interesse. Veldig godt at du er så ærlig og fin og deler.

Takk

Det setter vi veldig pris på. Det er tøft gjort

Takk

Transkribering intervju 3

Kan du begynne med å fortelle litt om hvordan en vanlig arbeidsdag ser ut?

Ja.. det er veldig forskjellig .. (hehe)

Ja.. Hehe..

Men, det starter med at jeg kommer inn på avdelingen og hilser på alle barna og setter meg ned ... ja ...også er det det at siden det er småbarn så er det mye rutiner

Mmm..

Det grå veldig mye på hva man gjør til de bestemte klokkeslettene. Det er ikke så veldig mye rom for fleksibilitet og spontanitet da.

Mmm.. Litt sånn.. hva kan de rutinene bestå i?

Altså, det er alt fra lek til da at man finner noe tjaa.. formingsaktiviteter eller fastsatte aktiviteter da. Også sånn 1015 begynner vi alltid med bleieskift. Det er litt sånn fast greie hver dag også er det måltid også er det legging også sover de da gjerne fra en time til sånn to og en halv. Også er det ja om man ikke står ute og passer på at de sover, så er det nesten litt sånn fritid der man kan gjøre litt sånn andre ting da. Sånn man ikke har tid til ellers

Mmm ... for dere har sovevakter også? Der dere bytter på eller?

Ja, en fra hver avdeling står ute for å passe på når de sover, for de skal jo aldri være alene.

Nei, men er det sånn at dere kan bytte på arbeidsfordelingen mellom dere? Hvor mange er dere på avdelingen?

Vi er fire på avdelingen.

Ja, hvordan er arbeidsfordelingen?

Vi har egentlig ikke noe sånn fast, for vi går jo vakter. Men vi har ikke noe sånne bestemte sånn at tidligvakta gjør det og det for eksempel ... bortsett fra at som regel sånn at når tidligvakta kommer ned fra pause så går den ut.. I dag skulle egentlig (navn) gå ut først, men (navn) ønsket å gå ut først. Og det var ikke noe ... problem, vi er veldig fleksible sånn sett. Og hvis man ikke er i form til å ta bæsjebleier, så er det greit.

Så da bytter dere litt sånn imellom dere utfra hvordan dag dere har da?

Ja, vi er veldig åpne mot hverandre og har man en dårlig dag så sier man i fra. Da får man ta de litt enklere oppgavene.

Hva kan de enkle oppgavene bestå i da?

Ja, altså bare det å sitte på gulvet med barna. Kan være noe så enkelt som det, men samtidig noe som er veldig viktig men som ikke er så veldig krevende fysisk. Men har man vondt i

hodet og ønsker å stå ute som vognvakt hele tiden, så er det også helt greit. Det er de andre bare glad for. He he ... For det er egentlig en ganske kjip jobb..

He he, ja sånn å bare så å vente liksom?

I hvert fall sånn når det regner

Ja, den ser jeg.. eller når det er 20 minus ute ...

Ja, altså da sover vi jo ikke ute. Vi har grense på 10 minus.

**Ja ja, selvfølgelig. Det har dere ... Det er kanskje greit for alle? (Ida: det tror jeg.. ler)
(alle ler litt)**

Det var en periode i vinter hvor det var 8 minus, men det kjentes ut som 15. Da var det fælt å stå ute.

Med vind og alt i tillegg, så ja.. skjønner ... Men tenker du at du utfører arbeidsoppgavene dine likt nå som da du begynte å jobbe i barnehage?

Egentlig ikke, for jeg var jo ikke ... jeg er litt sånn ... når jeg er ny på en arbeidsplass, så er jeg veldig usikker.. veldig forsiktig, tør ikke ta så mye plass. Prøver å gjøre meg så liten som mulig. Men nå sier jeg jo mer i fra og tar mer initiativ da ..

Hva kan de initiativene bestå i?

Tja.. bare noe så enkelt som å komme med forslag til ting vi kan gjøre.

Hva slags forslag kan det være?

(Tenker) Kommer ikke på noe konkret nå, men det er liksom bare å si hva jeg mener om ulike ting da.. Som jeg synes ikke vi skal gjøre det sånn.

Ja, skjønner. Sånn å forstå, ja.

Ja, for jeg jobbet, før jeg begynte på den avdelingen jeg er nå, for her har jeg jobbet siden februar. Så før dette jobbet jeg på storebarn-avdeling hvor jeg da jobbet med en leder som hadde veldig mye ideer. Men siden jeg hadde en del lenger erfaring i barnehage enn han, så var det veldig mange av de ideene jeg måtte trække litt på da .. eller sånn «dette funker ikke». Du kan ikke gjøre det sånn, for det blir bare kaos. Og da har han jo.. det var ikke alltid han ville høre på meg, men sånn i ettertid så «Ok, (navn) du har rett». (Ler) Så da ...

Hvordan opplevde han det? Ble han sur, skjønte han det, var han ...

Når han innså at han burde ha hørt på meg, så var han veldig ydmyk. Det var ikke noe sånn..

Ja, for jeg har jo jobba over 10 år i barnehage, så ...

Så du begynner å få litt erfaring?

Ja, litt mer erfaring. Sånn ... jeg vet litt ... begynner å skjønne litt om hva som fungerer og ikke fungerer. Men så er jeg også åpen for å prøve nye ting.

Gjør du andre ting som egentlig ikke forventes at du skal gjøre?

(Stille)

Er du den som tar ut av oppvaskmaskinen eller, på en måte, ting som ikke står konkret i arbeidsbeskrivelsen din?

Ja..

Som eksempel..

Nå er jo ... altså ... alt dette står jo arbeidsbeskrivelsen tror jeg ... vet ikke ... Jeg prøver å unngå å lage mat .. Hehe..

Hehe.. det er liksom ikke helt din greie?

Nei, det er absolutt ikke min greie ..!

Er det andre ting du gjør da isteden, som du kanskje vet ikke er andres greie?

Ja, jeg er veldig glad i å være ute. Så jeg går gjerne ut med barna. Så

Så bra! Hvordan er mulighetene dine til å forme din egen arbeidsdag da?

Vel.. siden det er såpass styrt av rutiner, så er det ikke alltid det er like lett å gjøre som man vil.

Hva tenker du om det da?

Tja Vel.. Det er en del av det å jobbe i barnehage. I hvert fall når man jobber på småbarn, så er det ... Man kan ikke utsette sovingen med en halv time for eksempel. For da blir det ... hehe.. da blir det mange slitne barn og det er ikke hyggelig for noen.

Nei, det er det jo ikke. Men kan du påvirke i planleggingen av hva dere skal gjøre?

Ja..

Og hvem som skal gjøre hva og ...

Ja, altså jeg kommer jo med .. altså jeg er veldig glad i forming, så jeg prøver jo å komme med litt forslag til formingsaktiviteter vi kan gjøre og sånne ting da.

Som å male og tegne og sånne ting?

Ja, bare sånn å bruke kontaktplast og klistre på noe silkepapir for å henge på vinduet så kan ... ja ...

Er det arbeidsoppgaver du *må* gjøre? Som er liksom sånn.. arbeidsoppgaver du *må* ... som er sånn må-ting?

Ja, det er veldig mye. Det er egentlig nesten alt. Det er jo det.. man må legge barna, man må kle på de, man må gi de mat, dekke tralla, rydde ...

Ja, jeg tenkte på .. dere satt jo og spiste da vi var nede nå. Det er vel kanskje en del som må gjøres etter at de er ferdig med å spise?

Det ER jo ryddinga. Da må det.. altså ... det ... eeeee når vi har spist matpakker, så er det ikke så mye å rydde. Men har vi hatt ris for eksempel eller suppe så er jo ryddinga et lite prosjekt til det sjøl..

He he.. ja den ser jeg. Føler du at du kan velge bort noen arbeidsoppgaver?

Ja, det er jo litt med det jeg nevnte ista. Hvis det er.. hvis jeg har en dårlig dag hvor jeg ikke orker å bytte bæsjebleier, ikke fordi jeg ikke vil, men fordi dagsformen ikke.. er helt med på det, så kan jeg jo det. Og hvis ... hvis jeg ikke ... kjenner at... at jeg ikke er i form nok til å være ute, kan jeg be om å få være inne med noen og drive med forming for eksempel eller...

At du er på en annen avdeling da eller?

Eller at jeg bare er inne ... det er alltid noen som kanskje ikke har rette dagsformen til å være ute av disse små. Det har i hvert fall vært litt sånn i vinter, hvor det har vært store dresser og

Store dresser og små føtter? Er kanskje ikke så lett å holde balansen da? He he

Nei, og hvis det har vært dager hvor jeg ... har kjent at ... beklager i dag orker jeg ikke å være ute, så pleier ikke det å være noe problem. Så vi prøver å være veldig fleksible og akkurat der.

Men er det noen arbeidsoppgaver du tenker at du har lyst til å forandre på? Hvorfor gjør jeg det sånn? Kanskje jeg kan gjøre det sånn her isteden?

Ja, blant annet dette med påkledning av barna. Nå har vi begynt å ta med dressene inn på avdelingen. Og kler på alle inne på avdelingen, men jeg har litt tenkt at ... altså, det er veldig effektivt, men det kan fort bli kaotisk av det også. Fordi ungene løper da rundt med alle andres dresser og ... det kan fort bli mer rot og mas enn kos. Enn hvis man tar med seg to og to ut i gangen og kler på de der Men dette er noe jeg har tenkt å ta opp. Jeg synes det med tanke på for barnas del også..

Ja, for nå så jeg jo.. det er det som er så fint med å være litt rundt deg før vi starter med intervjuet. For nå begynte den ene å ta smokken til en annen unge. Det blir litt... ja, jeg ser den.

Ja, det blir mer mas enn hygge, da.

Ja, det forstår jeg. Føler du at mestrer oppgavene dine?

Ja..... (tenker) Selv om jeg har jo også tenkt veldig ofte ... uff.. er dette det jeg har lyst til å drive med? Men sånn tror jeg det er i alle yrker.

Ja, det tror jeg også.

Det at man har en litt dårlig dag også tenker man «uff, jeg orker ikke barnehage mer».. he he

Er det noe du føler du ikke mestrer? Som du kjenner at.. sukk, dette kjenner jeg er vanskelig?

Nei, det var jo når jeg begynte å jobbe på den avdelingen her, for jeg jobbet jo på storebarn før. Og det å da plutselig jobbe med ett-åringer ... Jeg gledet meg, men gruet meg også, fordi jeg har jobbet på småbarn før, men da har det ikke vært ren ett-års avdeling. Så det var litt det og .. «oi, hvordan skal jeg klare dette?» Kommer jeg til å bli kjent med barna? Kommer de til å bli trygge på meg? Men ... det har jo gått veldig greit.

De er jo veldig tillitsfulle, stort sett da.

De er jo det som regel. Men det er jo noen det har vært vanskeligere å komme inn på. Men da har jeg måtte jobbe litt med meg selv og sånn, men det har ikke vært noe stort problem egentlig. Det er ikke sånn at de skriker når de ser meg, så det ... hehe så det er jo et godt tegn (ler)

Ja, det er jo positivt (ler). Men er det litt sånn.. Når du sier at du jobber med deg selv, er det fordi du kjenner at du ikke har noe kjemi eller at det krever mer tålmodighet av deg eller ... ?

Ja, det krever jo en helt annen tålmodighet og det er mye mer fysisk å jobbe med småbarn. For det er mye mer løfting. Også er det det når det oppstår konflikter med barna imellom, så kan du ikke sitte på den andre siden av rommet å si «stopp, du kan ikke slå den og den». For dem får det ikke med seg. Så det er det å huske på at man må gå ... fysisk gå bort til barna og si atte «nei, stopp du kan ikke gjøre sånn». Akkurat det var litt uvant i forhold til storebarn.

Ja, det er det jo. Er det arbeidsoppgaver du kjenner du prioriterer fremfor andre?

(Tenker) Ja, det er jo den daglige omsorgen av barna. Jeg synes den er viktigere enn å rydde tralla for eksempel. Det er jo barna vi er her for og om det står møkkete tallerkener på tralla en time, så gjør ikke det noe.

Nei, det gjør jo ikke det. Nå er vi litt inne på det jeg tenkte jeg skulle spørre om nå. Det at du opplever at jobben din er meningsfull?

Så absolutt! Det er jo det ...

Hva er det som gjør den meningsfull?

Nei, det er jo bare det når ... Som jeg har jo opplevd barn som har lært å gå og det er sånne ting som er.... kjempeglad for å få med seg da. Det når vi.. når barna lærer nye ord.. altså når de lærer noe og det å få med seg de små tingene de lærer.. bare det å ... når de lærer seg å dele med andre og.. ja ...

Hvordan håndterer du det da? Når du opplever noe som er veldig meningsfullt. Hva tenker du? Hva gjør du? Deler du det med foreldre? Altså ... hva gjør du?

Jeg deler det med alle jeg kan dele det med. Kanskje mest av alt barna, for det er dem det er viktig for.

Ja, for jeg la merke til at du.. det var et barn som hadde spist mer enn det pleide å gjøre og da opplevde jeg at du ble veldig glad da. Og at du kommenterte det og ble veldig glad umiddelbart. Er det en sånn opplevelse?

Ja, for da kan man fortelle dette til foreldrene. «I dag spiste han opp hele matpakken sin». Og ... ja... det er jo ikke en viktig ting for barna. De driter i egentlig hvor mye de spiser, men det er viktig for foreldrene. Så ... eh... he he..

Ja, det er jo det.

Barna spiser jo til de er mette, også er det det samme hva som skjer etter det liksom.

Ja, det med hull i agurken.. det er litt der. Eh.. Nå har jeg egentlig et spørsmål om hva som påvirker innholdet i arbeidsoppgavene, men du har egentlig svart på det synes jeg. Om du kan påvirke arbeidsoppgavene dine i forhold til hvordan du utfører dem? Det har du egentlig svart på. Føler du dette selv?

Ja, det har jeg jo vel egentlig det ...

Da kan vi gå over til relasjon. Eh ... I hvilken grad er relasjonen til andre kolleger viktig for deg?

De er kjempeviktige. For det har mye å si for hvordan jeg utfører oppgavene mine. Så trives jeg med de jeg jobber sammen med, så er det lettere for meg ... altså da gjør jeg en bedre jobb. Føler jeg selv da. Også ... Jeg har jobbet med tidligere med folk jeg ikke har kommet godt overens med og det gjør noe med hele meg. Eh.. det er ikke ... altså ... Det er jo ikke da sånn at jeg gleder meg til å gå på jobb og jeg har jo ikke da samme gnisten om barna. Altså.. ja.. Og det... Ja, altså jobber man med folk man ikke trives med, så gjør det mye med motivasjonen. For meg er det viktig å komme godt overens med de jeg jobber med.

Kan du bestemme hvem du jobber med selv eller er dette veldig bestemt?

Delvis....

Rullerer dere noe på avdelinger og sånt?

Ja, vi har rullert litt. Men.. eh

Er det da hvem du jobber med som er motivasjonen eller er det liksom eller er det litt sånn «nå har jeg jobbet med store barn så lenge, at nå vil jeg»

(avbryter) Det er ... jeg har byttet avdeling ganske mange ganger, men det er litt ... det er fordi... det har... jeg har hatt.. det har vært behov for meg andre steder enn der jeg har vært da. Av ulike årsaker. Men eh ... hos oss er det ikke sånn at dersom man ikke trives å jobbe

med noen, så blir man ikke omplassert umiddelbart. Man prøver da heller å jobbe med problemet.

Hva er det problemene kan bestå i? Kan det være kjemi eller kan det være konflikter?

Ja, altså.. bare sånn at man ikke synes noe om hvordan personen ... jobber. Vi har blant annet, det er noen år siden ... da hadde vi inne en coach, fordi det var en leder her som ikke var så god på å samarbeide. Så hele kjemien på avdelingen ... altså hele... Det var jo ikke noe bra i det heletatt! Så da ble det hyra inn en coach som skulle hjelpe oss med å samarbeide bedre og prate litt sammen og sånne ting da.

Hvordan synes du det fungerte?

Helt greit ...

Ble det bedre?

Eh ... Hun det var problemer med, hun sluttet etterhvert ... he he (ler høyt)

Det er vel ofte sånn det blir, at det ... det er noe med den fingeren som er lettere å sette på alle andre kanskje?

(Smiler og blir stille)

På hvilken måte former du relasjonene dine i forhold til at jobben din skal føle meningsfull?

(Stille)

Skjønnte du spørsmålet?

Nei (ler litt nervøst)

Hvordan du kan forme ... endrer du adferd med tanke på rollen du har? Endrer du atferd mot noen i forhold til andre for at det skal gi mer motivasjon og være bedre på jobben?

Ja, for det er noen som ... nå er vi ganske mange som jobber her og man kan ikke matche med alle. Så noen har man en bedre kjemi med. Noen kan jeg tulle med, mens andre blir det mer sånn «så fint å se at du er her, har du det bra». Det blir mer sånne korte ... korte samtaler da, mens andre har man lengre samtaler med. Møtes gjerne på fritiden og sånne ting da.

Hvordan er det på avdelingen nå da? Siden du byttet nå i februar, du har jo ikke vært her så lenge.

Det er veldig bra! Eh. (navn) har jeg jobbet sammen med før på avdeling, så han ... hehe.. .Det er noen år siden, så vi har jo en .. vi vet jo godt hvor

Hvor dere har hverandre rett og slett?

Ja! Så ja ... også er det (navn) som er (stillingstittel), så hun er jeg nær venn med på fritiden også. Så det er ikke noe.. ja så ... Så det går veldig greit.

Er du annerledes nå enn ... eller altså.. er det relasjonelle viktigere for deg nå enn det det var før da du begynte å jobbe i barnehage?

(tenker) Ja, for da hadde jeg jo ikke noe altså ... (tenker) Da jeg begynte å jobbe i barnehage, så hadde jeg jo ikke.. jeg visste ikke hvor viktig ... eller hvor stor del jobben kom til å ta av livet mitt da. Men når jeg var lærling fikk jeg jo kjenne på det hvordan det var å ikke trives ... på jobben. Da fikk jeg jo erfare hvordan det påvirket privatlivet mitt jeg har vel egentlig funnet ut at sånn skal jeg ikke ha det igjen. Det var ikke noe alright i det hele tatt! Men ... men det er jo sånn at når du jobber i barnehage, så jobber man veldig tett. Og det er ikke bare bare alltid. Man blir uenige og ... også er det det å klare å løse opp i floker før det blir noe stort da.

Synes du det er vanskelig?

Ikke nå lenger. Det var vanskeligere før. Men nå har jeg jo fått noen år på baken og ... he he ... Mye mer erfaring da og veit hvor viktig det er å si i fra når ... når det er noe som plager meg.

Ja, for du opplever at det er stor takhøyde her for å si ifra?

Ja

Eller er det vanskelig?

Det kommer an på hvem det er og hva og sånt.. Men som regel så går det ganske greit.

Er det lett å ta det opp videre, for eksempel ... Nå er du jo venn med (stilling), men hvis dere hadde hatt en greie da, kunne du tatt det opp med henne eller måtte videre oppover og tatt med andre da.

Det tror jeg komme litt an på hva ... eh.. saken hadde vært. (tenker) Og hvis det er sånne småting, som at jeg synes hvordan ting gjøres så er det ikke noe problem ... i hvert fall komme med forslag da om endringer eller si litt hva jeg mener. Men så er det også det at man må tenke på hvordan man sier i fra sjøl. Det er liksom det å prøve og si ting før ting koker over.

Ja, det er jo ganske elementært, men det kan kanskje være litt vanskelig noen ganger.

Eh.. da kan vi gå over til hvordan du tenker om arbeidsoppgavene. Vi har kanskje vært litt innom det. Men.. hvordan ser du på deg selv og din egen rolle i forhold til hva som motiverer og engasjerer deg?

(Ser forvirret ut)

He he.. tenk litt på det. Din egen rolle, altså din arbeidsrolle, hva er det du gjør i forhold til din rolle i barnehagen som gjør at du kan øke din motivasjon eller engasjerer deg enda mer?

(Stille noen sekunder) Eh.. Det var veldig vanskelig?

Det er lov å tenke litt altså (smiler). Er det ting som du kan som du.. Du snakket litt om forming ista. Er det ting som du synes det er gøy å gjøre.. eh .. prøver du å få til det i flere settinger her i barnehagen i forhold til din rolle? Som du kan gjøre mer av og som du synes er gøy. Er det åpenhet for det?

Ja, det synes jeg. Jeg synes det var lettere på storebarn. For de kunne man gjøre mer av, eller mere med. For der var det mer sånn ... «Oi, i dag er det snø! Klokka er bare 10 og det er egentlig ikke ute-tid, men vi går ut allikevel liksom». Så det er liksom ... jeg føler det er litt rom for at det kan gjøres ... ting man ønsker da. Altså... mye må jo... på småbarna må det jo planlegges litt mer. Det må settes mer.. Det må settes av tid ... og sånne ting.

Men kjenner du at når du kan gjøre sånne ting, at det motiverer og engasjerer deg mer?

Så absolutt! Eh.. sånn som i går så skulle vi egentlig på tur også hadde vi to barn som ikke var interessert i å sitte i turvogna og de var for små til å gå sjøl. Så da ble det bestemt at, ok, da kan de være igjen. Og.. jeg kjente at jeg var ikke helt klar for å gå på tur. Så jeg meldte meg frivillig til å være igjen med disse to. Og ... alle tre hadde det vel egentlig mye bedre i barnehagen enn vi ville hatt det på tur. Jeg hadde jo ikke gjort lekse mi og lest ukeplanen, så jeg hadde ikke fått med meg at det var tur, så jeg var ikke helt mentalt forberedt på det. Så da var det ...

Hva gjorde dere da?

Nei, vi satt i sandkassa. Det var litt av en jobb da, for å få muntre opp disse barna. De var jo egentlig helt hysteriske! De var veldig slitne og ikke klar for tur de heller og ... så vi satte oss.. jeg fant frem noen bøtter og spader og laget et par kaker. Altså at man putter sand i bøttene og snur de opp-ned. Det syntes de var ganske gøy også. Hun ene ville være med og spa oppi og hun andre syntes det var moro å bare trampe på dem. Så det ...

Har du noen gang forandret måten du tenker på i forhold til arbeidsoppgaver du skal gjøre? Si for eksempel bæsjebleier. For det merker jeg er en sånn der ...

(Ler)

Hva tenker du i forkant av en sånn oppgave som du egentlig ikke liker å gjøre?

Da er jo bare å gjøre det beste ut av det. Også er det jo sånn at man kan jo ikke vise for barna at man ikke synes dette er noe kult. Barna kan jo ikke noe for at de bruker bleier! Så det er det å gjøre den bleiesituasjonen så hyggelig som mulig da. Så noen ganger er det jo bleier som

lukter helt grusomt! Også er det det å ikke vise ovenfor barna at dette ikke er noe hyggelig. Man må heller gjøre det en hyggelig stund.

Synes du det er vanskelig?

Nei..

Klarer du liksom å tenke «nå gjør vi bare dette her. Dette er vår hyggestund»?

Ja, det liksom bare det å prate med barna og liksom ... okei... trenger jeg liksom å snu meg vekk på grunn av lukta, så prøver jeg liksom å gjøre det så ikke det blir synlig for barna hva jeg gjør da.

Synes du det var vanskeligere før enn det det er nå?

Ja.... Tja ... altså, bleieskift er aldri gøy. Eller at ... ja ... tja eller når vi har hatt suppe og barna har da sittet ... har da suppe fra topp til tå... he he

Hehe ... Og de spiser selv?

Ja, det går fint det. Men så er det det at ... eh... vi får catering levert en gang i uka. Og det er ikke alltid at maten derfra er supergod. Men så er det da og ... vi spiser jo litt sammen med barna, så da å ikke vise hva ... hehe... Ja, i dag spiser vi torsk! Hehe.. Her vet jeg det er flere som sliter litt og som viser litt for godt hva de synes om maten, og det har ingen.. det er ingen positiv virkning på det i det hele tatt. Vi er jo forbilde for barna og de ser jo på hva vi.. gjør og sier. De leser kroppsspråk veldig godt.

Ja ja, det vises jo på ansiktsuttrykk og alt. Eh.. Hvor stor.. altså hvilken betydning kjenner du at jobben har for deg? Hva tenker du hjemme før du skal gå på jobb? Betyr det mye? Er det bare en jobb?

Det er så absolutt ikke bare en jobb! Det påvirker jo meg både ... ja, altså både her og privat. Men så har det jo mye å si om jeg har.. hvordan jeg ... ja, hvordan morgenen har vært da! Også har jeg sovet dårlig, så kjenner jeg at det er litt tyngre å dra på jobb. Det ... men så er det.. ja, okay, jeg kan være i dårlig humør frem til jeg går inn porten, men da må jeg omstille meg. Da har jeg da en time på meg til å være sur og gretten og ... Men ...

Men er det sånn ... Føler du deg meningsfull? Har du lyst til å gå på jobb?

Ja (smiler), som regel.

Ja, selvfølgelig går dette opp og ned for alle.

Ja, dette går nok opp og ned for alle. Sånn er det bare. Men sånn som i dag, så.. Jeg hadde jo seinvakt og fikk sove lenge og hadde godt tid på morgenen. Rakk til og med å rydde litt hjemme og da var det sånn ikke noe problem å gå på jobben i det hele tatt. Hadde liksom så mye energi da. Så lenge jeg får kaffen min på morgenen, så.. he he..

Enig!

Så... skal det mye til for å snu det.

Tenker du det er litt sånn det er i barnehage?

Jeg tror at alle har det litt sånn i alle yrker ... men i hvert fall.. altså.. i barnehage som det er mye støy, det er mye fysisk. Men jeg merker at det er lettere å dra på jobb nå som det nærmer seg vår og sommer. Jeg vet jo.. vi kommer til å være mye ute og ... ja ... mye mer.. altså.. bare det å slippe å kle på barna så mye før vi går ut. For det er ... påkledning om vinteren er slitsomt så det gjør mye med humøret. For du bruker så mye energi på å ta på dresser og ... Bare det å trøste barn som gråter, fordi de er så kalde på henda fordi de nekter å ta på seg votter. Det er litt sånn hehe

Ser du at din rolle her i barnehagen er både viktig for foreldre og foresatte og samfunnet og ... ser du ... altså gir det motivasjon for å gå på jobb?

Så absolutt..

På hvilken måte da? Har du et eksempel som du har tenkt.. nå snakker vi om hva du tenker. Har du et eksempel på hva du har tenkt i forhold til det å være her, gå på jobb?

Jeg har jo fått litt tilbakemeldinger av de jeg jobber med på at jeg er god på å gi tilbakemeldinger til foreldre om hvordan dagene har vært og sånt. Og det gir jo en ekstra motivasjon hvis man da altså ... okay, da føler jeg meg viktig. I hvert fall når jeg får høre at jeg er så god på tilbakemeldinger. Så jeg er ... jeg har kanskje ikke akkurat tenkt dette sjøl ... Jeg har ikke tenkt at jeg selv er god på tilbakemeldinger, men det er det andre har observert så da... Ja det gjør noe med deg når andre har lagt merke til ting du egentlig ikke har lagt merke til selv.

Ja, det gjør jo noe med deg. Kjempebra! Er det noe annet du har lyst til å tilføre som du ikke har nevnt eller fått snakket om?

Ikke som jeg kommer på

Transkribering intervju 4

Kan du fortelle litt om hvordan en vanlig arbeidsdag kan være?

Ja, vanligvis har jeg jo en fast tid som jeg starter på. Det varierer fra dag til dag når denne tiden er. Vi ruller på dette så mye som mulig i min avdeling. Eh.. så da kommer jeg og det spør jo ut fra hvilken vakt jeg har.. vi følger jo ut i fra rutinene i barnehagen ut i fra klokkeslett vanligvis som gjør at om jeg har tidligvakt så blir min arbeidsdag veldig annerledes enn om jeg starter kl 10 og har seinvakt. Eh.. skal jeg fortelle om vaktene?

Ja, gjør gjerne det, for vi vet egentlig ikke hva slags oppgaver du har da.

Ja, det er sant.

Er det storebarns-avdeling du jobber på?

Nei, småbarn. Eller... to-års avdeling da. Også har vi en egen avdeling for ettåringene også har vi andre avdelinger for de som er større.

Ja

En tidligvakt da kommer jeg 0615, og da er det vanligvis.. vi har en del rutiner som vi går igjennom på huset. Eh.. sjekker kjøleskap, fyser for temperatur og slike ting. Sjekker telefonene om noen sykdom. Gjør klar listene og vi gjør klart stellerom. Gjør klar avdelingene, kanskje setter frem noen leker eller ... tar ned alt av stoler, smører mat eventuelt. Ja, også tar vi imot når de første kommer etterhvert. Så er vi sammen, altså de to småbarnsavdelingene er sammen fra starten av også deler vi oss når vi blir to på hver avdeling. Vaktene ... Eh mm.. da leker vi stort sett frem til 1030-tiden. Da begynner vi med bleieskift også begynner vi å spise i 1100-tiden. Eller vi har samling først, og jeg har også samlinger sånn som alle andre på avdelingen. Og spise ja ... 11-1130, leke litt, tar på klær, ut å sove, så inn, lek.. ja. Det som er forskjellen.. min dag er vanligvis ... eller den er jo ikke lenger da, men jeg har 7,5 timers arbeidstid, mens pedagogene har kortere tid kun på avdeling, for de har egne timer der de driver med pedagogisk arbeid. Så det er en dag.

Ja, så det er preget av mye rutiner når man jobber med små barn?

Ja ja, det er det absolutt!

Eh.. ruller dere litt på arbeidsoppgavene? Når dere kommer ... eller er det sånn at første vakt gjør alltid sånn og ...

Ja ja, men nei ... vi har noen ting som vi prøver å gjøre på den måten, sånn som eh ... den som har tidligvakt ofte går ut først og har vognvakt og tar de første barna og legger dem. Og den går også da først på pause. Mmm.. Men ellers så er det ... vi har den siste uka bare omtrent at den som har tidlig-mellom, altså den som kommer som nummer to, har oversikt og ikke..

fordi vi har funnet ut at for gruppa så er det bedre at en voksen sitter sammen med dem de ungene som de leker med og ikke må opp å reise seg for å hjelpe noen på andre plasser. Men at det er tre voksne som sitter og så er det en voksen som går henter ting og hjelper til og så videre. Så det er det den tidlige mellomvakta som gjør, men det bytter vi også på. Eh.. og jeg synes også at inne på vår avdeling og ... så har det vært.. så er det skikkelig fint med ... for folk.. det er så lett å si ifra.. som « I dag er jeg sliten» eller « I dag funker jeg ikke. «Kan jeg ta mer kjøkkenting». Gjøre klar tralla eller hente klær eller sånne type ting, som at man ikke er oppi barna da og må være tilstede. Så det er det veldig lav terskel for, som er kjempefint og som gjør at.. ja inne på avdelingen så er vi veldig.. hierarkiet er ganske flatt, da, sånn sett. Ja ...

Kan du velge litt, du har sagt det egentlig litt, kan du velge hva slags arbeidsoppgaver du har lyst til å gjøre?

Ja.. ja, til en viss grad, så. Innenfor en barnehage sine rammer selvfølgelig. Så ja, det synes jeg at også på en måte at hvis jeg har lyst til å være kreativ og sette i gang stor aktivitet eller at jeg vil at alle skal male, så gjør vi det. Jeg trenger ikke å gå til hun som er ped-leder og spør om jeg kan sette i gang med en male-lek nå. Det har jeg gjort i hvert fall.. hehe.. Hun har i hvert fall sagt at hun vil veldig gjerne at vi setter i gang med sånne ting ... at hun ikke føler at hun er den kreative og setter i gang med sånne aktiviteter og sånn at det er fint.. Vi har vært litt åpne på svakhetene våre slik at det er litt lettere for de andre å ta et tak, hvis de ønsker det selvfølgelig. Men ja, dagene våre er jo preget av mye leking og der kan man jo alltid velge sine egne arbeidsoppgaver, selv om når ungene vil leke med Duplo, så må det må du på en måte bli med på å leke med Duplo. Du kan ikke velge at ... nei, nå skal vi gjøre noe helt annet.. Hvis jeg ikke greier å overbevise dem om at det jeg vil er en bedre lek.. hehe

Hehe (alle ler litt) Tenker du at du, altså hvor lenge har du jobbet her?

Ikke så lenge. Siden slutten av november.

Ja, tenker du at du gjør arbeidsoppgavene dine likt nå som du gjorde da du begynte her?

Nei, det gjør jeg ikke. Mmm .. eh.. nei ... eller .. mye gjør jeg likt, mens en del gjør jeg annerledes. Altså, man lærer jo hele tiden og jeg er ikke utdannet nok innenfor dette, for jeg er egentlig utdanna økonom.

Jasså!

Ja, så jeg er veldig opptatt av å lære om det vi holder på med og spør masse som gjør at det hjelper litt... Det har vært en del ting som jeg har vært litt usikker på og ting man føler ikke gjør feil, men som man føler kunne blitt gjort bedre, så ... så er det fint å kunne lære av de

som har utdannet seg til det. Så ... hva jeg har gjort annerledes ... hmm.. Jeg tror jeg har endret litt synet på dette med lyd og sånt. Jeg har alltid tenkt at vi ikke skal ha høy lyd inne, det er slitsomt for mine ører, men lyd kan også være en læring for barn og det kan også være en god ting å ha høy lyd noen ganger. Så ... det er en ting jeg har tenkt ... embrace høy lyd liksom! Det er fint! Eller høy aktivitet, løping og det er også kjempefint. Men tenker du mer oppgaver eller tenker du ... For alt blir jo veldig knyttet opp mot barna for oss da. Og dere har jo gått inn i en barnehage, så det blir jo sånn. Men jeg vet ikke helt, i forhold til ...

Eh.. hvis du tenker oppgaver da.

Om jeg gjør oppgavene annerledes?

Ja

Vi har egentlig så lite oppgaver at det er hmmm

Snakker du med foreldrene annerledes for eksempel?

Nei, det tror jeg er ganske likt. Jeg prøver kanskje å komme noe mer konkret som har skjedd i løpet av dagen enn det jeg gjorde før. Da var det mer sånn «i dag har dagen vært fin» og ... ikke bare sånn «han har spist det» eller «i dag skjedde det her» og «han sa det» og «han gjorde det» og «viste empati» og sånne type ting. Det har jeg skjønnet er veldig viktig og det er litt vanskelig for jeg har ikke barn selv, mens det er andre på avdelingen som har det og som har fortalt meg at hvordan responsen virker for foreldrene ut i fra hva man sier. Og det har vært supert å ha noen som er foreldre for barn man jobber med. Så det har hjulpet.

Gjør du arbeidsoppgaver som ikke forventes av deg? Som du gjør ut fra du egentlig synes det er morsomt eller du liker det eller ...?

Eh ... nei... nei.. jeg gjør ikke det. Det kan være eventuelt at jeg tok med meg.. vel det var én dag ... og det var at jeg tok med noen sånne svarte papir for å klippe... hva heter.... ikke festival, men eh ... utkleddningsdager.. åååå ... hva heter det?

Karneval?

Ja, karneval! Sånne karnevalskatter. Jeg satt hjemme og gjorde det. Og det var ikke noe som ble forventet av meg, men jeg gjorde det. Og ja.. det var ikke noe tvang eller spørsmål.. mer en insh ...

Mm

Men ellers så.. nei. Det er ikke noe jeg føler i hver fall.

Men hvorfor gjorde du det? Hva tenkte du og hva var liksom tanken bak?

Vel, det var egentlig fordi ei annen som jeg jobber med sa at hun skulle ta det med hjem, men så sa hun «Uff, jeg rekker ikke det i dag. Jeg rekker ikke å gjøre dette til i morgen». Da tenkte jeg «men jeg har ingenting å gjøre, så jeg kan ta det med». Så sånn... det var det jeg tenkte.

Også var det det at det er bedre at det er forberedt til i morgen, fordi vi hadde vært litt trege. Dagen etterpå var karnevaldagen. Greit å ha det klart, selv om det ikke er noe problem å gjøre det på karnevaldagen heller. Det var litt sånn artig å ha det klart.

Eh.. Er du litt sånn som liker å forme litt å bruke hendene og .. du snakker om maling og klipping av katte-ører og..

Ja, nei jeg er veldig glad i å holde på med litt sånne kreative ting for meg selv også.

Ja, maler og..

Maler litt og strikker og lager sånne «makrame», sånn at man knyter tjukke tau..

Akkurat!

Ja, det er jeg glad i.

Hvordan er muligheten til å forme din egen arbeidsdag? Hva kan du påvirke? Du har snakket litt om det, sånn «nå har jeg en dårlig dag», men er det andre ting du kan gjøre som «i dag har jeg lyst til å gjøre sånn», «i dag har jeg ikke lyst til å gå på tur», «i dag orker jeg ikke skifte bleier».

Eh.. ja, jeg tror det, men det blir jo heller fordi man jobber med noen som har takhøyde for det. Men jeg føler jeg er litt utenfor å si, i hvert fall å skifte bleie eller ... Man kan sikkert si det og de andre går sikkert med på det, men da må man jo også vite at da blir dagen tyngre for alle de andre du jobber med da.

Mm...

Ikke gå på tur, det går jo selvfølgelig an, men sånn «i dag gidder jeg ikke gå på tur», den blir for tynn tenker jeg da. Også på en måte som jeg ser for meg at det kommer til å bli mottatt, men det er heller ikke noen pedagogiske ledere som sier det heller. Så, men ja, det er jo de som har bestemt hva vi skal gjøre. Så man må jo på en måte bare gjøre det. Eh.. Men vi har det sånn at om vi føler oss dårlig, noen form for sykdom eller noe, så kan man ... da har man en del alternativer der da.

Mm...

Så hvis du er skikkelig syk, så er du hjemme. Er du hjemme så kan du også være sånn.. er du 100% syk, er du 80% syk eller ... ja så kanskje du er 80% syk, så kanskje du kan finne frem noen sanger til neste samling eller kanskje du kan finne noe som hører til det temaet som vi jobber innenfor. Litt sånn hjemmejobbing. Eller ... hvis man er frisk nok til å komme hit, så kan man gjøre alt av kjøkkenarbeid, sitte på kontoret og printe ut ting eller gjøre noe. Bistå! Eller man kan på en måte være ganske frisk, men litt syk. Være på avdelingen også ha litt slakkere oppgaver på en måte.

Synes du det fungerer?

Jeg synes det fungerer kjempebra. Veldig fornøyd!

Mm... for det er liksom ikke enten eller. Det er litt sånn er jeg litt syk? Er jeg helt syk?

Har jeg feber?

Mmm

Kan du velge bort noen oppgaver? Vi har vært litt innom det, men.. føler du det? På en vanlig frisk arbeidsdag da.

Tja ... ja men ikke over tid. En dag går jo greit, men.. Mmm men jeg vet ikke ... Jeg føler ikke at man har så mange oppgaver heller. Så det er det å prøve å tenke «hva er egentlig oppgavene mine», for, jeg vet ikke, kanskje jeg begynner å ta ting som rutiner der alt bare flyter på en måte? Tenker ikke over at det MÅ jeg gjøre, så det er ingen sanne ting. Hmm.. så kan det selvfølgelig IKKE gå å orden tralla. Eller IKKE gå å hente klær. Men jeg vet ikke..

Jeg skjønner hva du mener. Føler du mestrer arbeidsoppgavene dine?

Ja, de fleste. Eh.. jeg synes det er vanskelig med mye av det pedagogiske ...

Som hva da?

Eh ja, eh.. det kan jo også være at i enkelte situasjoner med ungene. Da kan det være vanskelig å vite eh.. vite enten hvordan man skal håndtere det eller om man skulle ha håndtert det på en annen måte eller om man skulle ha.. mmm ... (tenker). Jeg føler vel egentlig ikke at jeg har kompetansen til det. Og det er en, vel dette kommer dere til senere, men det er en sykt viktig jobb som gjøres og jeg føler det litt sånn at hvis man gjør feil og kan man ikke ... Dette her er også sanne ting som skjer over tid som gjør at ... at om man føler at man gjør noe feil, så får man jo opplæring i det. Men.. ja, jeg føler at pedagogene ser ting på en annen måte enn hva jeg gjør og jeg vil veldig gjerne se ting på deres måte. Som jeg ikke gjør.

Mmm ... Så du har et litt sånt lærevillig mindset da egentlig?

Ja, det tror jeg. Ja, det tror jeg og det håper jeg at jeg har. For det vil jeg ha. Også med tanke på foreldrene, så kan jeg synes det er vanskelig å finne ut hvilke ting man skal dele med dem. Om ikke ting som de VIL høre, men ting som er viktig at de får vite som kanskje jeg ikke legger så godt merke til som andre, eller pedagoger da. Hva var spørsmålet igjen?

Eh.. føler du at du mestrer eventuelt hva du ikke mestrer? Du har vært veldig flink til å si hva du ikke mestrer.. hehe.. Hva mestrer du?

Hehe.. (ler). Nei, altså det blir jo litt samme svar, for det er helt avhengig av hvilken situasjon man kommer i. Jeg føler at jeg mestrer de fleste situasjonene. Det synes jeg.

Mm...

Det blir veldig vanskelig å komme med noen spesifikke situasjoner som er vanskelig og ikke. (tenker) Ja, alt sånt basic greier. Jeg kan skifte bleier og sånt, men det er pedagogiske som jeg synes ... ja.. som jeg føler at jeg mestrer til en ganske stor grad, men.. men ... ja... det er ikke alt. Ikke alt..

Nei, det skjønner jeg. Er det noen arbeidsoppgaver som du kjenner at du prioriterer fremfor andre?

Hmmm ... (tenker).

Er det noen ting du kjenner er mer morsomt? Det er ofte det det går på? Det er morsomt. Det er ikke morsomt. Jeg gjør det morsomme først. Det er litt sånn det går på.

Tja.. jo.. Det er noen ting. Jeg synes jo det er mer moro å få de til å leke enn å rydde opp for eksempel. Men begge ting må jo gjøres. Eh.. ja.. men det varierer også ut i fra dag. Jeg liker skifte bleier. Jeg liker å ... jeg liker å dekke tralla, hente klær og sånt. Man får jo disse fem minuttene med pause. Det er nok noe alle setter pris på, å få de fem minuttene der. Det er deilig. Men.. ja, jeg vil jo ikke si at jeg prioriterer det, for man må jo se an i forhold til de andre også. Hvem har størst behov for det. Om ingen har sagt noe, så hører vi bare høyt i rommet om hvem som har litt ekstra lyst i dag. Hmmm.. så ja.. det er ikke noe sånn.. det blir veldig sånn i sambestemmelse på avdelingen. Det er det beste vi gjør synes jeg. Så ja..

Mm... Opplever du jobben din som meningsfull?

Ja, det gjør jeg. Absolutt!

På hvilken måte da?

Det er jo bare helt sykt hvor forskjellig to-åringer kan være. Ett-åringer kan være. En enorm personlighet allerede i en alder av to år. Og det som kan være med å hjelpe til med å styre og skad selvfølgelig om man fucker det opp. Og det er.. jeg tenker ikke at det er så skjørt, men det er ganske skjørt allikevel. Det er måten man påvirker dem på i hvordan jeg er rundt dem og hvordan vi på avdelingen snakker sammen tenker jeg er veldig viktig når man er så mye rundt barn. Det er jo sånn at de hermer veldig mye i den her alderen og lærer på den måte da. Så da tenker jeg at da må man først og fremst snakke greit oss imellom også ... ja... de tar veldig etter ja.. det ... men ja.. det er absolutt meningsfullt! Mer enn mye annet tenker jeg.

Mm...

Jeg har jobbet med veldig mye forskjellig og det her er det mest meningsfulle som jeg har jobbet med.

Ja, det synes jeg forteller mye da.

Mm...

Hvilken mulighet har du for å påvirke innholdet i arbeidsoppgavene dine eller hvordan du utfører dem?

Mm... Sånn med arbeidsoppgavene som å være med på å styre det sammen med ungene, så har man en stor mulighet til å påvirke, tenker jeg. Siden du må bare være deg selv når du er rundt dem og mmm ... Og du kan jo.. ja.. om jeg lærer noe nytt, så kan jeg selvfølgelig implementere og endre måten jeg er med dem. Men at når rutineoppgaver og basic «ut på kjøkkenet-stuff» er litt sånn... Jeg vet ikke om man skal ha så behov for å endre så masse, som å dekke tralla.. jeg kunne sikkert ha dekt den på akkurat den måten jeg vil.. men hehe

Hehe.. Er det ting du gjør nå som du gjør annerledes enn før med tanke på arbeidsoppgavene. For eksempel, skifter du bleier på en annen måte nå enn du gjorde før. Er det noen ting du implementerer når du spiser, som du kanskje ikke gjorde før?

Mm... ja, jeg leker mer med ungene når vi skifter bleier og sånn. Det har jeg lært at kan være fint å gjøre. Eh.. og jeg tror at jeg har blitt mer tålmodig. Det er virkelig en stor dyd når du skal jobbe i barnehage. Eh..

Det tror jeg på.

Det har endret seg uansett. Andre ting jeg gjør annerledes ... jeg hører mer på ungene når vi har samling. Isteden for å ha en sånn her «nå skal vi synge den» eller «nå skal vi gjøre sånn her» eller «hør på meg», så har jeg en felles samling mer. Litt mer sånn «hva har *du* lyst til å synge», «hva har *du* lyst til å synge». Det blir bedre samlinger av sånt.

Mm..

Hmm.. annerledes ...

Nei, jeg synes du har svart godt på spørsmålet mitt jeg altså.

Ja?

Da er vi egentlig ferdig med arbeidsoppgaver og kan gå over til relasjoner. I hvilken grad er relasjonene viktig for deg når du er på jobb?

Det er ... jeg føler det blir viktigere og viktigere i forhold til hva jeg har tenkt før. Da jeg jobbet litt mer som vikar, så blir det ikke noen relasjoner på en måte. Siden man bare er der en dag også skal man videre neste dag også jobber man i fem forskjellige barnehager på fem dager. Og da har man ikke noen relasjoner, egentlig. Men nå når jeg har vært her såpass lenge og begynner å kjenne folk, så ... ja, jeg merker hvor viktig det er for meg egentlig og hvor fin en arbeidsplass kan bli da.

Mm...

Så det har blitt veldig viktig. Jeg synes også det har blitt både interessant og fint å få vite om livene til de jeg jobber med. Det er nesten ikke tid til å snakke om sånt i hverdagen. I hvert fall ikke.. Vi må jo snakke over barna og da blir det sånn.. ja..

Du tar ikke problemene med samboeren da liksom?

Nei ... hehe.. jeg tar ikke det. Jeg deler jo litt sånne ting også, men det blir mer sånn kjapt og det blir sånn «ja, det var det» og så får man ikke snakket på en halv time også blir det sånne elendige samtaler av det. Hehe.. Men det er veldig viktig og det er fint med de små dryppene vi får fra hverandre og det synes jeg er kjempeartig. Det er jo også noe som forsterker seg over tid og etter litt sosiale begivenheter.

Mm...

Det er vel sånn det blir etterhvert.

Føler du at du kan si fra om det er en relasjon som *ikke* er bra? Eller at du kan bytte avdeling om det ikke fungerer?

Det har jeg ikke prøvd enda i hvert fall. Men jeg skulle tru ... jeg kunne da ha sagt i fra. Det er jo folk her på huset som har bytta avdeling ut fra ønsker og behov. Og det har gått helt fint. Så det er flere som har bytta i løpet av de månedene jeg har vært her, så er det folk som har bytta avdeling. Så jeg skulle tru at det går ganske fint. Men det er jo ikke sånn at det lar seg gjør bare med en gang, for da er det også en annen person som må bytte. Og det må jo være greit for den også. Så hvor raskt endringene skjer, det vet jeg ikke. Å ytre et ønske, det.. det tror jeg går helt fint.

Mm...

Også med relasjoner til andre, så kan jeg ... jeg tror det.. jeg vet at det er flere som ikke har relasjoner som er helt der (viser med fingrene). Men det er blitt tatt opp med leder flere ganger. Men jeg har ikke hatt noe behov for det. For mer så funker alt veldig bra. Så.. Jeg hadde kommet til å si i fra i hvert fall hvis det hadde vært et problem for meg. Så får jeg bare håpe at sjefen hadde tatt tak... hvis jeg ikke hadde kunne gjort noe med det sjøl. Det har jeg for så vidt også gjort et par ganger om jeg har et problem med noe en annen person har gjort.

Mm...

Det er bare å ta det direkte. Det er jo vanligvis bare en misforståelse eller en liten ting og det kan diskuteres dem imellom. Så det har.. vel, det har vært min løsning hittil da.

Mm... Du tar det på et veldig tidlig tidspunkt om du kjenner..

Ja! Det har vært en liten ting, men kanskje noe jeg har tenkt på en liten stund og da er det bare å si ifra. Og da gikk det veldig fint. Litt sånn «åh.. det var kult at du kom til meg å..». Det har en tendens til å løse seg fortere og ikke bli så stort.

Mm... Opplever du at når du er nærmere kollegaene dine at det blir mer meningsfylt å gå på jobb?

Ja. Ja, det synes jeg. Ja, jeg synes ... jeg tenker at det er veldig åpenbart om hvorfor.. Jeg har mer å snakke om og dele med hverandre, man kommer nærmere folk. Heldigvis jobber jeg med ganske kule folk og det kunne vært motsatt tilfelle også selvfølgelig, men ... det kan jo være sånn at man blir kjent med folk som man kjenner at man liker personen så sykt lite.

Hehe..

(Ler)

Men det er ikke sånn her. Jeg liker dem. Jeg vet ikke helt hvordan jeg skal svare enn ... eh.. ja..

Veldig bra! Da er vi over på det du tenker, det kognitive.

Ah.. kult!

Eh.. og det er litt vanskelig å svar på det spørsmålet som kommer nå. Vi har prøvd å omformulere det, men.. Vi prøver igjen! Hvordan ser du på deg selv og din arbeidsrolle i forhold til hva som motiverer og engasjerer deg?

(Stille)

Hva er det du kan gjøre i jobben din som gjør at du kan motiveres og engasjeres mer? I din rolle som assistent.

Åh.. still spørsmålet en gang til (ler)

Hvordan ser du på deg selv i forhold til når du kommer inn på jobb her og som du vil gjøre mer av for at du skal bli mer motivert og engasjert. Du har jo den kreative bakgrunnen din. Er det noe du kjenner at du bruker mye? For det synes du er gøy, du kjenner at du blir motivert, engasjert..

Ja, ok.. Ja, det er en ting. Hva er det jeg egentlig skal svare? Skal jeg svare ...

Svar på hva som gjør deg engasjert og motivert etter hva du kan gjøre her.

Ja, det kreative er en ting. Det er noe som motiverer meg skikkelig at vi kan sitte og male og bare styre. Klipp og lim synes jeg også er veldig morsomt. Jeg tar ofte initiativ til sånne ting og det liker jeg veldig godt. Da slipper jeg også å høie og styre så mye hjemme. Men også det med .. Jeg har det så sykt artig med å ... de tenker så annerledes og jeg synes det er så interessant å bare høre hva de har å si. Jeg synes det er veldig interessant å lære om hvordan ... ikke bare hvordan barn tenker, men hvordan man tenker men også hvordan de lærer. Fordi

de er enormt lærings ... eh... på en plass i livet der de lærer enormt masse og det at man som voksen skal ta hensyn til det og hjelpe dem til å lære bedre og ved hjelp av å bruke seg selv. Og hjelpe dem å lære. Det synes jeg er sykt kult. Det liker jeg veldig godt og det motiverer meg veldig. Derfor synes jeg det også er veldig interessant å lære mer om ... ja, pedagogikk egentlig.

Mm... psykologien og pedagogikken ved det å jobbe med barn?

Ja! Ja! Også de voksne også. Det med å ha medarbeidere, det motiverer meg også det å lære om dem og hvordan de er også. Det synes jeg også er veldig.. ja.. Jeg håper at jeg får vite mer om dem hver gang de kommer på jobb. Eller lære noe om hvordan jobbe bedre.

Mm... jeg synes du svarer bra på spørsmålet, selv om det er dårlig formulert.

(Alle ler)

Har du noen gang forandret tankene dine, i forhold til at du ønsker å få jobben til å oppleves som mer meningsfull?

Hmmm...(tenker)

At du har hatt negative tanker for eksempel og så får du de til å bli positive.

Ja.. jaja... (smiler). Det er så mye.. ja... jeg føler noe man tenker daglig når det kommer til lyd og sånn. Eller unger som ikke vil eller når det er mye NEI eller det er mye rot og kasting av leker så kan man tenke «Uff, det er så fælt at det er sånn! Hvorfor kan ikke ... hvorfor er dere sånn!» Også må man bare endre tankene sine og tenke «Det her går bra, det er bra, det er artig». Det er jo bare å bli med på det, fordi det blir så slitsomt å jobbe i en barnehage om du skal tenke sånn. «Ikke gjør sånn» isteden for ... (tenker)

Akseptere det?

Ja, men man skal jo også lære dem og danne dem. Men det å tenke at det er flere måter å gjøre dette her på enn «hey! hey!» Man må liksom bli med litt også prøve litt sånn «kanskje vi kan putte den ned i her isteden»? Også er det jo det dem skal, men så blir de mer sånn «ja, det er kjempespennende» liksom. Man må bare endre måten man tenker på og jeg er ikke utdannet til det og vant med å forholde meg til voksne folk og si sånn «kan du rydde opp den» og så gjør de det. Men sånn er det ikke her og det gjør at ... ja, jeg har måtte gå inn i meg sjøl en del. I hvert fall på måten jeg sier ting på.

Mm... Opplever du at du har.. at jobben din er av betydning?

Ja, men hvordan blir dette spørsmålet annerledes fra det forrige spørsmålet?

Eh.. at den ikke bare er viktig for barna, men foresatte, samfunnet

Ja, sånn ja..

Om du tenker i litt større perspektiv? Hva du gjør på denne avdelingen her, at du sikker og maler og skifter en bleie. At du ser at du er av betydning.

Eh.. ja. Ja det tror jeg absolutt. Jeg tenker at ... for samfunnet... Ja, det er viktig at samfunnet får gode barn eller gode mennesker og det starter jo gjerne her. Eh.. og jeg tenker at det viktig å ha dem i barnehage i forhold til hjem. For da får de blitt sosialisert på en helt annen måte. Da kan de lære seg å dele. Det er jo flere.. selv om de har søsken, så kan det være flere som synes det er vanskelig og ... flere andre sånne goder som er viktig å lære seg. Tålmodighet også ... og enormt med sosiale kunnskaper som man lærer seg i en barnehage siden det er andre barn rundt deg. Man får testet seg på en helt annen måte enn om det kun var et forhold med en voksen da.

Mm...

Hmm.. og det å skaffe seg venner for eksempel. Det tror jeg også er en veldig... jeg tror barnehagen er en fin institusjon til å skaffe seg venner, da. Eh.. ja, sånne ting er viktige har jeg hørt (smiler).

Mm...

For foreldre så tenker jeg også at det er ... så får de jobbe da. Og det er vel fint for samfunnet og for dem. Hmm..

Tenker du over dette her når du er på jobb her?

Ikke så mye nei. Det føler jeg ikke at det er så mye tid til.

Da er vi egentlig ferdige. Hvis det er ikke noe du tenker er viktig at vi tar med videre for vår del?

Hmmm.. (tenker) ikke som jeg kommer på sånn umiddelbart.

Transkribering intervju 5

Kan du fortelle litt om hvordan en vanlig arbeidsdag kan se ut?

Eeeeh... Oi!

Bare kort, litt mer sånn...

Ja, sånn hva vi gjør.. Dagsrytmen på en måte?

Ja, har dere mye rutiner, kan dere gjøre mye ting selv..

Ja, vi har jo ... eeeeh.. vi har jo på morgenen frokost til de som ikke har spist hjemme frem til halv ni, så kan de komme å ha med matpakke og spise frokost her... eeeeh.. også etter frokost går vi ut fra sånn halv ni, så begynner vi å gå ut sånn i puljer da.. eeeh.. grupper. Også er vi ute til, nå på vinteren har vi vært ute til ti, eeeeh.. mens nå så er vi ute til sånn ca halv elleve. Eeeh.. også er det opp å skifte bleier også er det måltid kl elleve og etter måltidet er det legging. Da sover de fleste barna også er det noen som er oppe som er våkne. Også eeeeeeh ja.. sover de fra sånn halv tolv til to. Da tar vi opp alle sammen også eeeeh.. ja fra da kl to så eller ja, vi spiser fra kvart over to ca. Vi venter til de siste har fått våknet litt og sånn også prøver vi å skifte bleier på de som er våkne før måltidet også er det ... etter måltidet igjen da så er det litt lek og at vi prøver å dele oss i grupper da. Eeeeh så prøver vi å ha tre grupper. Vi har samlingsstund etter måltidet også prøver vi å dele oss opp. Ja, det er sånn ca en dag.. hehe..

He he, Men hvordan er arbeidsfordelingen mellom deg og dine kolleger? Rullerer dere på oppgaver og sånn?

Ja, vi har noen oppgaver som er vaktbasert, sååå eeeeh så vi har eeeeh..

Mmm

Senvakten starter med sovevakt for eksempel ute også er det mellom 1 som har samlingsstund...eeeeh. Jo, også ellers så har vi jo vakter på å rydde bordet og sånn.. egentlig, men vi er veldig flinke til å spørre hverandre... hva.. man .. vil. Så det er egentlig senvakt som rydder bordet etter første måltid, men så snakker vi ofte med hverandre og spør om det er noen som har lyst for ofte er det noen som synes det er deilig med å få litt tid alene med å rydde bordene.. hehe

Da har dere mulighet til å styre litt selv da?

Ja!

Hvor lenge har du jobbet her?

I ett år.

I ett år ja.

Ja, mhmm..

Tenker du at du utfører.. eeh.. arbeidsoppgavene likt nå som du gjorde når du startet?

Eeeh.. ja, jeg føler egentlig det. Sånn som ihvertfall det som er likt. Vi har jo endret på noen leggerutiner som er gjort om på fordi vi har hatt... eeh personalmøte om rygg og sånn og vi prøver å få ... sånn også... lære selv ... eller «gjøre selv-prosjektet» der barna skal gjøre mest mulig selv.

Ok!

Eeeh... mmmm.. så vi prøver å lære dem å ta på støvler og klatre opp i vognene også sånn selv. Både for deres mestring og for våres rygger..hehe..

Rygger ... ja..

Eeeh.. det er vel den største forskjellen fra da til nå, for da eeeh .. der har vi gjort en endring, da.

Ja

Men ellers så føler jeg at arbeidsdagen er sånn ca lik.

Ja

Siden jeg begynte.

Kan du påvirke eeeh... utformingen av hverdagen? Har du interesser selv som du kan få bruk for i ...i jobben?

Mmm... ikke sånn veldig...hmmmm...ikke sånn spesielt...noe spesielt...

Jeg tenker sånn om du liker å synge eller

Jeg liker og synge og jeg synger nok mye med barna og .. jeg driver å prøver og lærer meg gitar. Jeg har liksom lært noen grep så jeg kan barnesanger da.

Ja

Eeeh.. så det bruker jeg mye i samlingsstunder og generelt når det er kaos. Da hjelper det ofte å sette seg ned og ...hehe synge litt.

Hehe...

Skape litt LIV! Så det er liksom ... det er det... Jeg er veldig sånn aktiv og sprudlende med barna føler jeg. Ihvertfal sånn ute. Sitter ikke så mye stille da. Men det .. er vel det.

Ja, men gjør du andre arbeidsoppgaver enn det som forventes av deg?

Sukk.. ja, ikke sant det er et vanskelig spørsmål.

Ja, jeg forstår det.

Eeeh.. ja.. .eeeeh

Ta eksempelet med gitaren da, for eksempel. Er det fordi du ser det kan være nyttig i barnehagen eller er det kun av egen interesse? Eller er det begge deler?

Det er vel begge deler at jeg... det er ingen som har bedt meg om det på en måte. Jeg har jo... så sånn sett er det jo eget initiativ. Men... jeg er jo veldig glad i å dra i gang ting. Altså både aktiviteter og tegning og... jeg er ikke så glad i sånn... pauselek. At alle bare flyr rundt og ikke gjør noe. Eeeh.. Så jeg er veldig opptatt av å dele opp i grupper og...

Ja

Og dra i gang aktiviteter...

Ja

Mmmm... I hvert fall.. Det føler jeg at jeg gjør fordi jeg selv... vil... Jeg må jo ikke. Jeg kan jo bare sitte på rompa og velge og ... ha det litt roligere på en måte.

Ja

Og i noen.. sånn som når vi kommer inn før vi spiser, så rekker vi på en måte ikke å dele opp.... eeeh.. dele oss opp så lenge, så da blir poenget litt borte. For da får de liksom ikke roen til å ... sette i gang noen aktivitet da.. så..

Nei

Så fort jeg ser at vi har en tjue minutters tid så...eeeh.. så liker jeg å gjøre det.

Ja, for det var egentlig neste spørsmål. Hvordan er dine muligheter til å forme din egen dag da, men da gjør du egentlig det, da? Jeg skjønner at dere har rutiner og sånn..

Ja, det er jo... det er jo rutiner. Jeg synes jo noen ganger i nå i ett år at det er vanskelig å komme inn ny med nye innspill. Det er det jo alltid. At det er jo.. man opparbeider seg jo rutiner i en barnehage.

Ja, jeg skjønner det.

Og veldig mange er jo glad i de rutinene som er (snakker litt lavere) og da er det ofte vanskelig å komme og skulle snu på de.. synes jeg ihvertfall da. Eeeeh så, noen ting har jeg måttet jobbe lenge med og fordi at kanskje blir litt kaos i hodene til andre da. Før de ... før de har sett at det funker

He he.. ja..

Jeg føler at jeg kan komme med innspill med det er ikke alltid det blir tatt imot eller at det blir... at de andre er villige til å prøve, da.

Nei. Kan du komme med et eksempel?

Tur, for eksempel, har jeg jobbet veldig mye og hard med for å få alle barna...Nå jobber jeg med de minste. Så jeg har jobbet med å få lov til å ha alle med på tur, fordi jeg er vant med det fra tidligere barehage at ikke de minste... altså at de minste får ikke tur her. Eeeh.. og det

har jeg ønsket da. Og det har vært veldig vanskelig å endre og de... eeh.. og de har liksom ikke vært med på det. Og da har jeg eeh tilslutt...eeehh. Vi har hver vår dag med.. eller vi har tre turgrupper i uka da, hvor de tjuefire barna er eeh.. nei, tjueåtte, er delt inn i gruppene, men bare det at de minste er jo ikke med... ettåringene.. men på min turgruppe så har vi med en voksen ekstra og tre barn til. Tre av de minste da, for å prøve å se hvordan det fungerer. Men... Og jeg synes det fungerer, mens eeh.. mens de som ikke er med på den turgruppa kommenterer jo at de synes det er vanskelig og .. de har liksom vært med på en tur med de minste da. Så det ... eeh er ihvertfall det klareste eksempelet jeg har. Eller det er det jeg har prøvd på ett helt år å jobbe med da og det er ... har ikke vært så veldig vanskelig å snu... snu på. He he....

He he.. Men føler du at du har et behov for å kontrollere litt... eeh.. ja, hvordan din arbeidsdag er da?

Eeh.. Ja, litt, for jeg er eeeh.. det har litt med å si hvor sliten man blir selv, da. Alle ønsker jo at arbeidsdagen skal være enklest mulig, eeh og best mulig både for seg selv og barna. Eeeh.. ja.. og det er derfor jeg synes det med aktiviteter også er viktig, fordi... når de kjeder seg så blir det mye sånn.. brannslukking eeh overalt da. Det blir mye krangling og dytting og alle skal ha samme leke og fordi de har liksom ikke noe å glede seg over sammen. Så det blir bare sånn kaos.

Mhmm

Eeh, så... ja..

Ja. Føler du at mestrer dine arbeidsoppgaver?

Ja, jeg gjør vel egentlig det. Jeg føler jeg får til det.

Er det noen ganger du føler du ikke mestrer?

Hehe (ler usikkert)

Ja, det var ikke det.. ja..

He he, jeg vet liksom ikke.

Nei

Ikke som jeg kommer på.. noe eksempel nå..

Nei

Sånn egentlig... jeg blir stresset når andre voksne er stresset. Men det... det er vel bare da jeg føler at jeg ikke er med. Når det er mye stress rundt meg. Eller føler jeg at jeg får til.... får til det meste, men det kan alltid forbedres også. Jeg vil jo.... jeg har jo masse å lære. Jeg vil jo...

Ja ja!

Jeg vil jo det...

Men har du mulighet til å prioritere noen arbeidsoppgaver fremfor noen andre?

Mmmmm... Hvordan da?

Men kan du på en måte eeeeh... ja... på ... ønske at du ikke skal rydde bordet i dag, fordi du vil være med barna. Nå vet ikke jeg helt hvilke rutiner dere har, men at dere at dere imellom kan bestemme...

Ja, det synes jeg. Vi snakker jo sammen... ofte sånn at det er jo det er ofte det lar seg gjøre å bytte.... hvis det er noen noen som ... ja. Jeg føler at samlingsstund går som regel.. da er det som regel den som har det som gjør det. Men det er ofte ryddinga som byttes på. Fordi at det noen som synes det er digg å rydde og jeg bytter gjerne bort det om det er noen andre som har lyst til å ta den.. hehe

He he.. jeg tror vi nå er ferdig med arbeidsoppgaver hvis ikke dere andre har noe å tilføre? Nei, eeeeh.. da var det relasjoner. I hvilken grad er relasjonene på jobb med kolleger da, viktig for deg?

Det er veldig viktig. Eeeeh..... når.. for at jeg skal trives må jeg på en måte ha det bra med kollegaene mine. Hvis ikke så... så blir hverdagen veldig kjedelig og tung.

Kan du styre litt selv hvem du jobber sammen med?

Eeeh... nei, ikke egentlig. Vi er liksom fire voksne på hver base og det er liksom vi som er der. Men vi kan.. hver rett før sommeren.. det har vi akkurat gjort nå. Så kan alle ønske seg hvilken avdeling du vil være på da. Så du har muligheten til å ønske deg å bytte hvis du ikke trives på den avdelingen du er på og heller vil være et annet sted da. Såååå... Jeg har ikke lyst til å bytte, men.. men har muligheten da og jeg synes det er fint hvis man kjenner at man trenger å bytte..

Hva er årsaken til at du ikke vil bytte?

Jeg trives for det første best på småbarn, da. Men jeg er egentlig åpen for å jobbe på begge småbarnsavdelingene. Men... eeeeh.. men jeg trives veldig godt å jobbe sammen med de jeg jobber med på småbarn. Nå er det en som slutter, så da kommer det jo inn en ny som ikke er helt bestemt da. Så man vet jo ikke hvordan det blir, men akkurat nå så.. så liker jeg at jeg liksom har blitt kjent med foreldrene og at jeg liksom inn i deres rutiner og alle avdelinger gjør det jo litt... litt forskjellig, så... mmm... ja... det har jo litt å gjøre med relasjonene til barna også, for man har jo kommet tett innpå de etterhvert da. Såå.. derfor vil jeg nok bli der jeg er... Det blir jo alltid noe nytt når man bytter..

Hvis det skjer noe jobben.. noen konflikter eller sånn da.. Er du veldig opptatt av å løse og forme relasjonene på jobb, da. For at det skal føles bra på jobb?

Ja, jeg er egentlig ganske konfliktsky.. hehe .. men jeg takler ikke at det ikke er god stemning heller, så da må jeg si ifra.

Ja.

For det er veldig viktig for meg å trives på.. eller ja.. trives på jobb. Så hvis jeg går å har noe usagt med noen eller at... ja.. det orker jeg ikke. Så jegdet er jo hvis det skjer så løser det seg jo, men ... men... jeg synes det er vanskelig å ta opp ting.

Ja.

Eeeeh.. med kolleger. Jeg gruer meg alltid. Jeg er ikke noe glad i lage noen sak ut av ingenting. Men jeg vet jo.. jeg har jo i tidligere jobb.. at det har bygd seg opp veldig lenge over tid og da.. blir det plutselig en bombe som plutselig blir... hehe (ler usikkert)..

Hehe..

Det liksom greit å ta det med en gang noe skjer..

Tar du det da direkte med personen det gjelder? Går du til liksom til daglig leder?

Ped.leder?

Det kommer veldig an på hva det gjelder. Hvis det er liksom ... hvis noen snakker til meg på en måte jeg ikke synes er greit, så sier jeg det til den det gjelder at eeeh.. «Nå synes jeg ikke at du..» eller « Det der synes jeg ikke var greit»... Det har jeg ikke noe problemer med å si. Men hvis det er større ting eller ting med arbeidsoppgavene, som synes jeg er vanskelig, så har jeg tatt det med leder. For da har jeg syntes det har vært vanskelig å ta det selv. Også... ja.. jeg synes det er litt vanskelig hehe (ler usikkert). Men også fordi det ikke alltid blir tatt imot... det er liksom det jeg alltid er redd for og som jeg synes er vanskelig. Jeg har jo hatt en situasjon der jeg har måttet gå gjennom leder... og da... da er det fordi jeg har prøvd og siden jeg på en måte ikke er noe sjef, så får jeg ikke... jeg kommer ikke igjennom med det jeg sier da. Det betyr ikke noe det jeg sier og da har jeg måttet.. gå litt videre.. men så har det jo løst seg da. Så det var ikke noe problem, men da trengte jeg litt hjelp på veien (smiler).

Ja, men det viktigste er jo at man løser det.

Mhmm..

Jeg tror vi går videre på den siste delen.

Mhmm

Det handler om hvordan du tenker om jobben, da.. eeeh.. Opplever du at den jobben du gjør har stor betydning for deg og barna og samfunnet og...

Eeeh, ja, jeg synes jo det. Eeeeh.. Jeg elsker jo jobben min og vil på en måte ikke.. ville ikke gjort noe annet nå i hvert fall. Og det... det betyr veldig mye for meg og jeg har det veldig bra.. på jobb. Det er.. jeg kommer liksom inn i en sånn sone når jeg er der også føler jeg jo også at jeg har veldig godt forhold til alle barna og at de er veldig trygge på meg og at de henvender seg til meg og kommer til meg av seg selv som jeg føler at... Jeg føler jo at det er en grunn til at... at jeg føler at jeg betyr noe for dem at jeg er her, da. At jeg ikke kan byttes ut med hvem som helst hehe..

Ja, hehe

Så.. ja...

Har du noen gang forandret måten du tenker på jobben? Har du alltid følt at det er en meningsfull.. og....

Ja, det har jeg. Ja.. jeg er jo egentlig utdannet frisør og sluttet jeg med det for 5-6 år siden. Og da var det et helt naturlig valg for meg å begynne i barnehage. Jeg har alltid liksom.. brent veldig for barn.. og.. sittet mye barnevakt da jeg var liten og hatt en veldig interesse for det. Så.. jeg har aldri angret på det valget at jeg da.. Begynte å jobbe i barnehage da..

Nei

Det er liksom... eeeh.. ja, jeg har alltid liksom følt at jeg.. at det er en viktig jobb. Men kanskje det har forandret seg med årene at jeg har sett hvor viktig det er. Det første året så lærer man jo fortsatt så mye. Mens nå har jeg mer forståelse for alt vi gjør og... vært på kurs og skjønner liksom viktigheten ved å.. eeeh.. Hvor mye vi faktisk er med på å forme dem og utvikle dem og ... det er jo... mmmm...

Mhmmm.. Har du et behov for føle at du gjør en jobb som er meningsfull?

Ja. Det tror jeg.. eller jeg vet at jeg har det..

Ja, jeg bare spør i blant litt ekstra for ... bare for.. litt ekstra.. for..

Ja.

Bare for å få et «ja» eller «nei» i blant.. hehe.. Eeeeh.. jeg tror egentlig at det var... det var det.. har dere andre noe å tilføre? Nei.. har du noe å tilføre?

Nei.. jeg tror ikke det. Jeg vet liksom ikke helt hva dere vil, så.. .hehehe

Nei, hehehe

Transkribering intervju 6

Din stilling er barnehageassistent?

Ja.

Hvor lenge har du jobbet her?

Fem år.

Fem år, såpass ja. Ok. Vi starter litt med arbeidsoppgavene da, kan du fortelle litt hvordan en arbeidsdag ser ut?

Ja, eh... du kommer på jobb så. Du hilser på barna. Vi har jo en avdeling på Vann, en egen avdeling for oss, vi har jo fire avdelinger her. Og jeg er på Vann, så jeg kommer inn på Vann. Det er litt forskjellig vakter da.

Ja

Så hvis du har tidlig vakt da, så åpner du barnehagen da. Så da må du ha med deg nøkkel, skru av alarmen, kanskje rydde litt stoler og sette ned ting. Eh... så må du forberede dagen, kanskje snakke litt med kollegaene din om mat. For du må ta ut av fryseren. Så det er litt forskjellig da, det er ikke det samme hver dag. Eh... så jeg er ikke den som lager maten og sånn. For jeg er ikke noe flink til å lage mat, så jeg får litt frihet fra det da egentlig.

Så du kan velge litt selv eller?

Ja, men noen må ta maten da. Så det handler om det at noen er litt mer interessert i å lage mat og noen er flinkere til å lage mat. Nå har vi faktisk noen som heter XXX som er kjøkkenansvarlig, ikke hver dag, men veldig ofte.

Ok

Så han er kjøkkenansvarlig så da slipper vi å lage mat.

Ja ok.

Da lager han mat. Så da... barna kommer, ikke sant, du hilser på barna. Da er, ikke sant... da varierer det fra barn til barn hvordan den avskjeden blir. Noen er jo... synes det er vanskelig å si hade til mamma og pappa. Så du må være der og gjøre ditt beste for at barnet skal føle seg velkommen da.

Ja

Så det er det mye av på morgningen... så klokken 8 setter vi i gang frokost. Da setter du fram litt pålegg og brød på en tralle, tar den inn på avdelingen, setter i gang frokost for barna da.

Ja

Så da kommer det klokken 8 en ny voksen så da er man to. Fikser mat til barna, så er det en som er ute å leker.

Javel, kan man velge litt selv da?

Ja... da velger man selv. Er du sulten har du lyst... så vi spiser jo selv også. Jeg personlig spiser ikke hjemme så jeg tar meg en brødiskive på frokosten sammen med barna.

Ja

Da velger vi... kanskje frokosten varer en time så da hender det at vi bytter litt etter en halvtime. Så vil du sitte ved bordet da? Sånn at du slipper å sitte der i en time.

mmm. ja.

Andre voksne prøver å være opptatt med barna da, leke med barna. Det er liksom... vi prøver i barnehagen at vi ikke bare står og ser på, men at du prøver å delta i leken. Hjelper... kanskje få leken videre og kanskje får leken mer avansert så det er viktig å være i leken.

Ja

Så det er mye av jobben nesten hele dagen være med barna i leken ute eller inne.

Ja

Så... også..

Så dere ruller litt på oppgaver?

Ja

Føler du at det er mye rutiner, at du må gjøre samme sak?

Nei. Det synes jeg ikke.

Nei

Som... vi har jo da. Jeg er jo assistent også har vi da PED-lederne. PED-lederne er jo de som har planlagt litt mer.

Ja

Eh.. de har jo noe som heter ubunden tid hvor de får tid til å gå ned å planlegge dagen, foreldre møte, bursdager og alt som er da. De har mer en rolle... de planlegger dagen.

Føler at du har mulighet til å komme med innspill...

Ja ja ja.

Ja

Vi blir hele tiden oppmuntret” vi liker at dere også tar ansvar” ”vi liker at dere kommer med forslag til ting”. Det forteller de oss at de liker det da.

Føler du at du har behov for det da?

Ehh

Komme med innspill og påvirke litt selv?

Det er litt forskjellig fra person til person på huset. Jeg ser at noen elsker å snakke... så vi har jo møter hver måned.

Jeg tenker at deg, føler du at du har et behov og komme med innspill, påvirke litt?

Jeg er en... det var derfor jeg prøvde å fortelle deg at alle er litt forskjellig og jeg er en som. Jeg synes at det å være i leken er viktigst, så jeg er ikke så med på å planlegge. Så jeg er ikke så involvert der nei.

Nei

Men hvis jeg ville, så er det bare å kjøre på.

Ok. Føler du at du har egne interesser og behov som du på en måte du får bruk i jobben. Om du liker å synge eller spiller gitar, at du kan ta med sånt å gjøre det på jobben?

Eh. Det... Som jeg sa det er selv opptil. Hvis du vil så er det bare å kjøre på. Alle de voksne blir glade når noen tar initiativ til å gjøre noe. Som f.eks da, synge å gitar... vi har jo samlingsstund da hvor vi samler barna og synger sanger eller leser bøker, snakker om ting og tang. Vi voksne bli glade for... man må ha litt planlegging for den samlingsstunden da.

Ja

Kan ikke du... så vi blir glade om noen andre tar den egentlig. Hvis noen har planlagt noe så blir alle glade.

Ja. Men du pleier ikke å ta den rollen? Du liker at andre gjør det?

Eh, ja. Men det liksom.. vi har begynt med at vi har faste dager. Du tar samlingsstunden på mandag, du tar tirsdag, du tar onsdag osv. Kanskje noen har følt.. de PED-lederne jeg tror kanskje at de har følt at de ha måtte ta samlingsstunden hver gang, vi må dele litt på.

Ja. Hvilke temaer er det du kan ta opp da?

I samlingsstund?

Ja

Det er... hele greia er at å få en fin stund for barna, hvor barna er interessert. Gjerne noe som de kan leke med etterpå. Noe som de kan bli inspirert til å gjøre. Sånn som bøker, eventyr som de kan leke med etterpå. Men det som er med samlingsstund da, noen er veldig flinke til å ta det på sparket og har litt kunnskap som man kan gjøre i samlingsstund. Men jeg føler at jeg må ha litt planlegging da. Jeg vil gjerne planlegge, du kan gjøre hva du vil i samlingsstund, men er barna interessert eller ikke det er viktig.

Mmm

Så for meg jeg trenger å planlegge litt.

Men det er den som har samlingsstunden som planlegger hva man skal gjøre og bestemmer hva man vil gjøre?

Ja.

Tenker du at du utførere jobben nå som du gjorde som du startet her for fem år siden.

Føler du at du jobber likt, er arbeidshverdagen lik som da du startet her?

Eh... generelt ja. Du er med barna ikke sant, du er med barna. Men alt forandrer seg med rutiner. Vi er hele tiden på å prøve og gjøre alt bedre.

Ja

Du har forskjellig barn, forskjellige behov for barna så nå har jeg jobbet her lenge da, så de forandringene er ikke så store lenger da.

Nei

Men det er ja. Eh. Både ja og nei da. Det spørs litt hvordan du tenker på det.

Ja skjønner.

Generelt sett så er det ikke så mye forandring.

Nei. Men føler du at du har forbedret noen da?

Jaja. Det finns mye. Fem år du lærer masse ass.

Ja

Vi har mye møter og kurs. Vi har møter hver måned. På de møtene har vi folk som kommer hit og snakker om ting om barn. Barnas sider og utvikling alt sammen.

Ja

Så i løpet av fem årene så føler jeg at jeg har lært veldig mye.

Ja det er bra. Føler du at du gjør andre arbeidsoppgaver som forventes av deg?

Andre... (tenker litt). Det vet jeg ikke helt assa. Jeg vet liksom ikke helt. Forventa av hvem da?

Nei sånn, hva jobben innebærer da. At du tar egne initiativ til en aktivitet du kan gjøre den dagen da. Hvis du skal ta samling så tenker du "hvis jeg lager en sånn en så kan vi snakke om det i samling også kan vi tegne det etterpå"?

Ja ja, ja da er det masse. Ja

Ja. Har du noe eksempel?

Eh... det er jo noe nytt du gjør hver dag. eh. Nei vi har jo. Jeg kom jo med et innspill da. Når vi har ryddetid så har vi slitt litt med at det kan bli litt kaos. Så da hadde jeg et innspill om at vi kjører fire grupper, hver eneste gruppe har en ryddeleder. Hver av de gruppene skal få forskjellige rom til å rydde i, det er ganske nytt det har jeg ikke sett før og det kom jeg på.

Mmm

Så da hentet jeg fire hatter. En kanin greie, kake hatt så var det noe doktor greie. Så det var noe forskjellig da, fire hatter. Så får lederen hatten så er han ryddeleder og får et eget rom som

du passer på at alle rydder og sier ifra når du er ferdig. Det var et innspill for å prøve ryddetid. Eh, litt bedre. Det er et eget innspill.

Føler du at du mestrer jobben din?

Ja det gjør jeg.

Ja. Det er ingen gang du opplever at du ikke... at noe du ikke mestrer?

Jo jo, det også hverdag ikke sant. Du mestrer ting hver dag og det er ting som ikke gå så bra.

Hvordan håndterer du det da?

Nei det er. du går bare videre. Du prøver igjen og igjen.

Ja

Når jeg går hjem og sånn

Ja

På vei hjem prøver jeg å tenke litt på hva annet kan jeg prøve hvis jeg ikke klarte det. Eller hva funket hva funket ikke. Hva kan jeg prøve i morgen, hva kan være bedre.

Ja

Så når jeg tenker sånn og prøver ut nye ting ser om de funker, da utvikler jeg meg da. Ja da ser jeg at ting funker så kjører jeg på med det.

Ja

Da mestrer jeg ting. Hver dag... unger det er mye følelser.

Ja

Så det er ikke lett.

Nei. Så det er mer av det du synes er vanskelig å håndtere de forskjellige emosjonene til barna og hvordan du håndterte det hvordan kan du håndtere det neste gang?

Mmm jaja.

Så de praktiske tingene det er ting du føler at du mestrer?

Eh. Praktiske ting hva mener du da?

Som det vi så i sted da, drive med plastelina, rydde få dem til å...

Rydding det kan en dag være veldig bra og en annen dag skikkelig... nå var det flere barn som nekta å rydde, det var høy lyd, skriking, det var kaos. Det er også.. noen dager mestrer du andre dager mestrer du ikke.

Mmm

Det er ikke alltid at samme ting funker. Hvis du kjører en ting og det funka den dagen så kjører du den tingen neste dag, eller om en uke så funker det ikke lenger.

Ja forskjellige barn og forskjellige følelser.

Eeeh. Jeg tror vi går videre.. eeeh.. til relasjoner, da. Føler du at relasjoner til andre kolleger er viktig for deg?

Ja! Ja.. det gjør jeg. Veldig viktig..

Ja.

Så...

Gjør du noe for å forme dem?

Ja..

Hvis det er konflikter eller det er noe som skjer.. Er du opptatt av at.. ja.. ordne opp i det, da..

Hvis andre har konflikter, så nei...

Nei, men hvis du har konflikter?

Hvis jeg har konflikter med noen, så ... liksom.. vi har en sjef... så.. det er noen som føler at de må gå til sjefen å snakke om det..

Ja?

Og jeg er ikke en av de. Jeg løser det.... som for meg selv.

Men det er viktig for deg å ha gode relasjoner på jobben da og løse ting?

Ja. Men.. i hvert fall med de.. det er ... det er ... det viktigste er de du er på avdeling med.

Fordi du er, du... nærme.. hver dag. Så hvis du ikke har et godt forhold til der, så kan det være slitsomt eller vanskelig.

Ja

Fordi..... ja det er sånn det med mennesker ...

Ja, jeg forstår det. Eeeh.. mmm.. kan du bestemme litt mer hvem du jobber sammen med? Det er bare de som er på den avdelingen? Du kan ikke styre.. hvem du jobber med en dag?

Mmmm.. det som er ... når du har på en måte en avdeling, så kan du ikke velge. Da har du de. De på avdelingen.

Ja

Men, jeg jobbet på småbarn og jeg tenkte ikke så mye over det der at du liksom kan drive bytte og ... så .. jeg ... etter sånn fire år da.. hehe.. så fikk jeg.. så fikk vi sånn ark hvor vi kunne, hvor vil du egentlig jobbe? Hvilken avdeling?

Okei?

Store barn? Små barn? Eeeh.. så vi fikk et skjema og jeg skrev at jeg heller ville jobbe på store barn enn små barn.

Ja?

Så jeg tenkte bare at det var et sånt dumt ark. Jeg bare skriver det så får vi se.. jeg tenkte ikke det skulle skje noe mer med det. Så alle leverer det til sjefen, også... ja, du må også skrive hvorfor, da. Så de ser at du har.. en god grunn da.. så en måned senere ble jeg satt over til store barn.

Okei? Så digg! Men var det på grunn av at du heller ville jobbe på store barn eller handlet det om kolleger ...

Nei!

Bare om...

Bare om at jeg ville jobbe på store barn, ja. Men når vi snakker om det da, så har jeg hatt en kollega som jobbet på små barn på avdelingen min som havnet i konflikt med eeeh.. eller som havnet i en konflikt med en på samme avdeling. En voksen.

Okei?

Og han fikk bytte avdeling. For de skjønnte at de to bør ikke.. kan ikke jobbe sammen. Så han fikk bytte til en annen avdeling.. Så det har jeg sett, da. Det er mulig.

Det er mulig å styre litt, da. Det er bra. Eeeh... det siste handler litt om hvordan du tenker om din jobb, da. Eeeh.. Føler du at din jobb har stor betydning for deg og for barna og samfunnet generelt?

Ja... Ja! Jajaja... ehm.. ja! Barn er jo.. barn er barn ikke sant så... Jeg føler det har veldig mye å si for hvordan.. eeeh.. hvordan du er med dem, for hvordan de blir når de blir eldre og voksne.

Ja.

Det har veldig mye å si hvordan.. ja.. Du ser også at barn er helt forskjellig ikke sant fra barn til barn. Og du kan se det på foreldrene ... okei.. jeg ser at faren og moren er litt sånn.. jeg kan se at det er ungen deres.. fordi.. ikke sant.. så du former barna veldig mye, så...

Ja

Det er veldig viktig.. veldig viktig med barna... Men!

Men.. ja beklager, jeg avbrøt deg.

Men! Når det er sagt.. så.. har det litt med.. lønn å gjøre også.. som assistent. ...det er ikke beste lønna for livet hvis du skal få et hjem, en bil og barn.. så jeg har ikke noe.. jeg har ikke studert noe, ikke sant... så .. jeg får liksom beskjed da, fra andre ped.ledere at du burde gjøre det.

Ja.

Eeeh.. så det blir litt sånn «hei dette er bare en eeeh.. bare en jobb jeg.. det er bare en jobb jeg gjør for... fordi.... det er en lav lønns jobb da. Du føler.. du føler det ikke er så stort da. Du burde gjøre noe viktigere eller større da..

Okei?

Du burde studere litt sånn at du får en stilling som du får høyere lønn, ikke sant. Det er bare sånn det er..

Ja. Men du føler at jobben her er meningsfull?

Selve jobben her med barna? Ja! Veldig, veldig, veldig..

Har du alltid tenkt at det siden du startet her?

Ja, det er det.. Nei, når jeg startet her, visste jeg ikke så mye.

Nei?

Så, så... eeeh.. jo mer jeg har lært, jo viktigere har jeg skjønt at det er.

Ja. Kunne du tenke deg å studere noe innenfor pedagogikk og bli ped.leder eller er det noe annet du kunne ha tenkt deg?

Eeeh....

Eller er det sånn at når du er ferdig her, så er du ferdig med barnehage?

Jeg er egentlig litt der ja.. jeg er litt der faktisk, at jeg ikke har lyst til å bli ped.leder, nei..så jeg er litt der... så....

Ja. Jeg tror det var alt.. Hvis det ikke er noe mer du vil tilføye, så er vi ferdige her.

Nei, jeg har ikke noe mer.

Nei, strålende.

Vedlegg V – Observasjoner

Sammendrag observasjon 1 (informant 1)

Utenfor barnehagen møtte vi en person og vi spurte etter daglig leder. Vi ble informert om at vedkommende var syk denne dagen. Vi så en person til utenfor barnehagen som dreiv med en aktivitet sammen med et barn. Denne person presenterte seg som informant nummer én.

Vedkommende visste at vi var der for å observere før vi skulle foreta intervjuet. Vi presenterte oss og sa vi skulle observere i omtrent 30 minutter. Informanten fikk mulighet å styre det eksakte tidspunktet for intervjuet etter hva som passet avdelingen best.

Hele observasjonen foregikk utendørs der informanten smelte tinn sammen med et og et barn. Vedkommende virket trygg i sin rolle og hadde en god tone med barna. Når et barn var ferdig med å smelte en M i tinn fikk barnet hente neste som var på tur. Informanten hjulpet barnet med å få på vernebriller og hansker. Sammen holdt de i en kasserolle med flytende tinn og helte det over i en form som barnet selv laget. Noen av de minste barna trengte ekstra hjelp og informanten berømmet alle barn når de var ferdige. Når alle barn var ferdige med aktiviteten ga informanten beskjed om at det ville være fordelaktig å gjennomføre intervjuet på dette tidspunktet.

Vi skulle egentlig ha observert informant nummer to før dennes intervju, men vedkommende var sovevakt så dette lot seg ikke gjøres.

Sammendrag observasjon 2 (informant 3)

Vi fikk kun observert en av informantene i denne barnehagen på grunn av tidspress.

Vi ble møtt av pedagogisk leder som tok med oss inn for å møte informanten som var på sin avdeling. Alderen på barna var på var 1 år. Vi tok av oss skoene før vi hilste på informanten og satt oss i ett hjørnet. Vi observerte vedkommende under lunsj tid. Seks barn satt rundt et bord med matpakkene sine. Informanten satt på en stol i lik høyde med barna, slik at vedkommende kunne kommunisere med barna på deres nivå. Ett av barna ble nok litt «redd» da vi kom inn og søkte kontakt hos informanten. Der ble barnet møtt med omsorg og forståelse og ble forklart «at vi var der bare for å se hvordan de hadde det i barnehagen». Barnet roet seg etter denne forklaringen.

Matpakkene til barna ble delt ut av informanten, barna spiste og drakk selv. Under lunsjen viste informanten sin oppriktige glede da et av barna hadde spist opp matpakken sin. Dette barnet brukte vanligvis ikke å spise opp maten. Dette ble formidlet til pedagogisk leder som kom inn i rommet. Videre kommuniserte informanten med barna og spurte hva de hadde på matpakken og barna svarte tilbake. Når barna var ferdig å spise så ble matpakkene samlet inn på tralla og våte kluter ble delt ut for at barna selv kunne «vaske seg».

Noen av barna tok på seg skoene som vi hadde satt igjen da vi kom inn i rommet og gikk rundt i rommet. Informanten lo og fortalte barna at det var våre sko som de lekte med. Barna lekte litt videre, og informanten begynte etterhvert å kle på barna som skulle ut for å sove etter lunsj.

Vi takket for oss.

Sammendrag observasjon 3 (informant 5)

Da vi kom til barnehagen, møtte vi en stor gjeng barn som skulle ut på tur. Vi spurte etter daglig leder og ble vist vennlig innover i barnehagens lokaler.

Daglig leder var godt forberedt på vår ankomst og hadde to informanter som vi kunne observere før intervju. Daglig leder ga først litt informasjon om barnehagen. Den er forholdsvis stor med ca 70 barn og var definert som en basebarnehage. Den hadde fire avdelinger og vi skulle intervju en som jobbet med småbarn.

Vi ble vist til avdelingen og vi kunne sitte på noen stoler nederst i lokalet slik at vi ikke skulle bli en aktiv del av aktivitetene. Hele gruppen av barn hadde vært delt i grupper på 3-4 stykker og var nå på vei inn tilbake til avdelingen. Informanten vår satt midt på gulvet med et barn på fanget. En jente som skulle komme inn på avdelingen, merket at vi som fremmede var der og ble svært sjenert. Informanten måtte sette fra seg barnet som satt på fanget i utgangspunktet et annet sted for deretter å ta seg av barnet som var sjenert.

Nå løper det en liten jente rundt med en parykk (oransje Karius-parykk). En annen jente vil ha den og løper etter for å ta den fra gutten. Det blir litt uenigheter mellom barna. Informanten vår griper inn og forteller at de må dele på parykken, så om jenta snart er ferdig med den så kan hun gi den til gutten. Dette gjør jenta ganske raskt. Nå kommer det en ny jente til og vil også ha parykken. Da må igjen informanten gripe inn og fortelle at nå har gutten akkurat fått parykken, slik at hun må vente til det er hennes tur. Gutten gir fra seg parykken til jenta og får ros for at han er flink til å dele av informanten vår. Hele tiden mens uenigheten om parykken mellom barna har foregått, har informanten hatt den sjenerte jenta på fanget.

Det kommer flere barn og voksne til avdelingen. Alle voksne kommer bort og hilser på oss, og fortsetter direkte å passe på barna. De hverken spør oss om noe eller kommenterer noe. Barna finner raskt leker og begynner å dra til ut fra skuffer og skap. Det begynner å bli flere uenigheter mellom barn som vil ha hverandres leker. Da foreslår vår informant at de kan bygge togbane! Det kommer noen barn til og vil bli med på dette. Det kommer en annen voksen også som bidrar.

Det snakkes ikke så mye mellom barna, fordi de kun er ca ett år. Informanten vår derimot forteller hele tiden hva som gjøres. «Denne togvognen er blå». «Denne togvognen er gul». Også forteller vedkommende at det kan være lurt å ha noen svinger på togbanen også noen rette strekninger slik at man kan lage en runde der de kan kjøre togene rundt. Nå kjører flere barn med togene rundt, mens andre starter å lage egne togbaner.

Den sjenerte jenta som har vært rundt vår informant hele tiden, ønsker nå å se om de kan finne en dukke. Inne på avdelingen har de laget et provisorisk hus med en del skuffer og skap i. Informanten vår går sammen med henne hit og leter etter en dukke. De finner en sammen. Den har ikke klær og er tydelig godt brukt, men det virker ikke som at det er av betydning for jenta. Plutselig peker jenta på et bilde på veggen. Informanten vår forteller at det er mammaen til en annen gutt på avdelingen. Deretter peker jenta på et nytt bilde. Informanten vår forteller at det er pappaen til en jente på avdelingen. Det ser ut som at alle barna på avdelingen har ett A4-ark med noen bilder på av familiemedlemmer.

Sammendrag observasjon 4 (informant 6)

Da vi kom til barnehagen, møtte vi en stor gjeng barn som skulle ut på tur. Vi spurte etter daglig leder og ble vist vennlig innover i barnehagens lokaler.

Daglig leder var godt forberedt på vår ankomst og hadde to informanter som vi kunne observere før intervju. Informant som var forespurt i forkant var syk, men det var blitt funnet en erstatting for vedkommende. Denne personen hadde ikke fått refleksjonsspørsmålene vi hadde sendt ut i forkant slik den opprinnelige kandidaten hadde. Vi tenkte at det kom til å gå bra til tross for dette.

Barnehagen var stor, med ca 70 barn. Daglig leder fortalte at det var en basebarnehage. Den hadde fire avdelinger og vi skulle intervju én som jobbet med store barn.

Da vi kom inn på avdelingen satt de å lekte med plastelina. De var veldig opptatt av oss i starten, men etterhvert havnet fokuset tilbake på plastelinaen. Informanten var svært opptatt av at det ikke skulle falle små plastelinabiter på gulvet. Da ville det bli så mye å rydde opp.

Det var to barn som tydeligvis ikke hadde lyst til å leke med plastelina. En jente og en gutt. De fant frem noen spill som de brettet utover. De fant frem noen kort som de brukte for å lære ord og bokstaver. De var litt her og litt der. Informanten var veldig opptatt av at de ikke måtte dra alt utover, for da måtte de være flinke å rydde opp etterpå.

Rundt bordet satt de og småsnakket. De snakket om hva de skulle senere den dagen, hva de lagde og hva de syntes om det de andre lagde rundt bordet. De syntes informanten var veldig flink og alle ville at vedkommende skulle lage en sånn til dem også. Informanten sa da at de helt sikkert klaret å lage dette selv. Vedkommende viste hvordan og til alles overraskelse mestret de også.

Plutselig sier hun ene at hun vil ha så langt hår at det går helt ned til bakken. Informanten spør henne da hvordan hun tror det vil bli når hun skal på do og bæsje! Hun blir veldig rar før hun starter å le. Alle barna ler rundt bordet nå. Vi tolket det slik at hun muligens var usikker på om han tullet eller at det var et scenarium hun ikke hadde tenkt på innen.

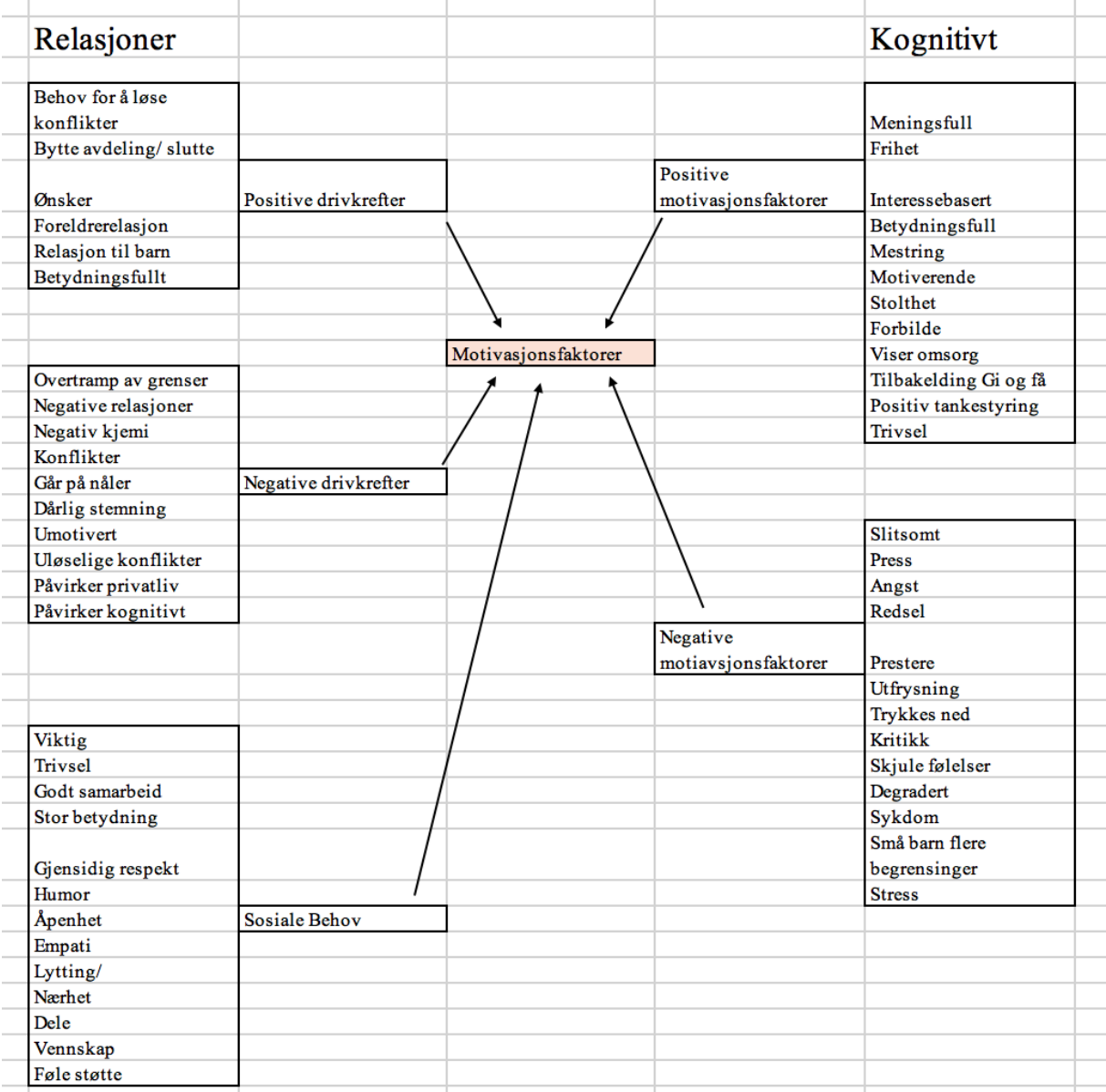
Informanten informerer alle sammen om at det er fem minutter de de skal rydde. Vedkommende forsøker å forsikre seg om at alle har forstått beskjeden. Det vises liten eller ingen respons. Informanten forsøker igjen med at det er fem minutter til det skal ryddes. Fortsatt ingen respons. Deretter endrer vedkommende på hva som fortelles fra «fem minutter» og til «snart». Dette var mer forståelig for alle barna og informanten får respons på at beskjeden er forstått.

Informanten venter i et par minutter innen vedkommende starter med å plukke opp plastelinabiter fra under bordet. I løpet av det neste minuttet har flere barn begynt å rydde sammen. Barna som ikke hadde lekt med plastelina begynner å rydde sammen kort og spill helt av seg selv. Informanten hjelper dem litt, men spør hele tiden hvor de har funnet de forskjellige tingene. Det kan virke som at informanten ikke helt vet hvor det var plassert selv.

Vedlegg VI – Utarbeidelser av temaer

Oppgaver	
Ansvar	
Krav	
Rutiner	
Begrensinger	
Må	
Struktur	
Planlegging	Krav
Organisert	
Press	
Top-Down	
Lite fleksibilitet	
Lite spontanitet	Muligheter og begrensinger
Pålagt	
Forventinger	
Mas	
Kaos	
Støy	Støy
Brannslukking	
Blir sliten	

Behov for kontroll	
Behov for pause	
Behov for å skape	Positive behov
Behov for for å skape mening i hverdagen	
Behov for selvbestemmelse	
	Behov
Ikke behov for påvirkning	
Ikke behov for initiativ	Negative behov
Ikke behov for endring	



Opplæring	
Læring	
Nysgjerrig	
Søke kunnskap	
Utfordringer	
Erfaring	
Åpenhet	Kompetanse
Tilbakemelding	
Praktisk tilnærming	
Forbedring	
Kurs/ møter	
Forbedringspotensiale	
Ferdigheter	