

# Implementering av digitale verktøy i barnehagen

*«Hvilke erfaringer har styrere med implementering av digitale verktøy i  
barnehagen?»*

**Eivind Brækkan Engstad**  
kandidatnummer: 33

Bacheloroppgave  
Emnekode: BDBAC4900

Trondheim, april 2022

Bacheloroppgaven er et selvstendig studentarbeid gjennomført ved Dronning Mauds Minne Høgskole for Barnehagelærerutdanning og er godkjent som en del av barnehagelærerutdanningen. Under utarbeidelse av oppgaven har studenten fått veiledning ved DMMH.



**DronningMaudsMinne**  
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

## FORORD

I arbeidet med denne oppgaven, har jeg fått muligheten til å utforske mye om et av de temaene jeg er mest engasjert og interessert i, og som mest sannsynlig vil få tildelt en større interesse fra både meg og sektoren generelt i tiden framover.

Oppgaven har vært utfordrende og tidskonsumerende, samtidig som det har vært engasjerende og positivt å kunne arbeide i dybden med dette temaet. Kunnskapen jeg har tilegnet meg gjennom arbeidet med prosjektet, vil være nyttig i min utøvelse av barnehagelærer-profesjonen etter endt studie. Kunnskap om barnehagen som en lærende og utviklende digital organisasjon ansees av meg som nyttig i forbindelse med den digitale omstillingen norske barnehager nå gjennomgår.

Ut fra en ekstensiv interesse ovenfor digitaliseringen av samfunnet, digitale løsninger og digitale verktøy, har det vært utfordrende å finne en problemstilling som er både interessant for meg å utforske, samtidig som den skal være konkret nok til at oppgaven skal være håndterbar og relevant. Dette medfører at det har vært mange revisjoner av problemstillinger og intervjuguide. Jeg skulle gjerne utforsket den digitale tilstanden i barnehagen i en langt videre kontekst en det denne oppgaven omhandler.

Det har blitt viet utallige timer til å ferdigstille oppgaven, og det å ha vært i full jobb samtidig som jeg har skrevet bacheloroppgaven har vært tidvis utfordrende. Jeg ønsker derfor å takke arbeidsgiver og styrer for å være til stede for både faglige spørsmål, og tilrettelegging/bistand under prosjektperioden.

Oppgaven hadde heller ikke hatt den kvaliteten den har i dag, uten mine veiledere i prosjektet:

*Gro Anita Kamsvåg og Arnt Nordli*

Gro og Arnt har bidratt til å veilede meg i den krevende fasen med problemstilling og intervjuguide, samt. Rettledning av oppgaven i sin helhet, da et eksternt blikk på oppgaven oppdager andre negative/positive aspekter ved oppgaven, en det skribenten selv absorberer. Oppgaven hadde heller ikke hatt særlig mye data å analysere uten de tre informantene som deltok, jeg ønsker derfor å takke disse tre styrerne for deres deltakelse og tid.

Til slutt vil jeg takke Dronning Mauds Minne høgskole for Barnehagelærerutdanning for fire fine og lærerike studieår. Høgskolen har bidratt med varierte ressurser som bibliotek, lesesal og god lærerstab som stort sett har vært tilgjengelig for alle henvendelser jeg har overrakt dem.

# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>Forord .....</b>	<b>2</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>5</b>
<b>Innledning.....</b>	<b>6</b>
<i>Begrunnelse for valg av tema.....</i>	<i>6</i>
<i>Problemstilling.....</i>	<i>7</i>
<i>Oppgavens oppbygning.....</i>	<i>7</i>
<b>Begrepsavklaringer og teori.....</b>	<b>8</b>
<i>Begrepsavklaringer.....</i>	<i>8</i>
Digitale verktøy .....	8
<i>Teori.....</i>	<i>8</i>
Digitale immigranter og digitalt innfødte .....	8
Digitale skiller.....	8
Implementering.....	9
Digitalisering.....	11
Barnehagens digitale tilstand og praksis.....	12
<b>Metode .....</b>	<b>13</b>
<i>Forskningsdesign.....</i>	<i>13</i>
<i>Semi-strukturert intervju.....</i>	<i>13</i>
<i>Oppsett av Intervjuguide.....</i>	<i>14</i>
<i>Rekruttering av informanter.....</i>	<i>15</i>
<i>Gjennomføring av intervju.....</i>	<i>16</i>
<i>Analysemetode.....</i>	<i>16</i>
<i>Analyseprosessen.....</i>	<i>16</i>
Fase 1: Fordypning og transkribering .....	17
Fase 2: Generering av initiale koder .....	17
Fase 3: Søking etter tema og kategorisering av informasjon.....	17
Fase 4: Vurdering av tema .....	18
Fase 5: Definerings og navngivning.....	18
Fase 6: Produksjon av oppgaven.....	18
<i>Metodekritikk.....</i>	<i>19</i>
Notering for hånd.....	19
Kritikk av intervjuprosessen .....	19

Kritikk av analysemetode .....	19
<i>Etiske retningslinjer</i> .....	20
<b>Resultater</b> .....	<b>20</b>
<i>Temaer</i> .....	20
Digitale verktøy bidrar til samarbeid og fellesskap .....	20
Digitale verktøy krever omstilling .....	21
Fra hinder til ressurs.....	22
<b>Diskusjon</b> .....	<b>23</b>
Digitale verktøy bidrar til samarbeid og fellesskap .....	23
Digitale verktøy krever omstilling .....	24
Fra hinder til ressurs.....	25
Hvilke erfaringer har styrere med implementering av digitale verktøy i barnehagen? .....	26
<b>Avslutning</b> .....	<b>27</b>
<b>Referanseliste</b> .....	<b>28</b>
<b>Vedlegg</b> .....	<b>29</b>
<i>Vedlegg 1 – Samtykkeerklæring</i> .....	29
<i>Vedlegg 2 - Intervjuguide</i> .....	32

## SAMMENDRAG

Norges barnehager er i endring, og gjennomgår nå en form for digital omstilling (Bølgan, 2018, s. 20). Dette innebærer at barnehagene benytter seg av varierte digitale verktøy og løsninger. De digitale verktøyene og løsningene har som hensikt i å forenkle og effektivisere det administrative arbeidet i barnehagen, samtidig som de digitale verktøyene kan brukes i pedagogisk sammenheng. Den pedagogiske bruken er forankret i rammeplanen, mens bruk av digitale verktøy med hensyn til administrativt arbeid, samarbeid og utvikling av organisasjonen ikke er belyst i rammeplanen. Det legges dermed kun føringer for at disse verktøyene skal benyttes for og med barn.

Forskningen på dette området er varierende, da det eksisterer lite forskning på barnehagens digitale praksis i forbindelse med organisasjon og ledelse, men mye om hvordan man skal arbeide med digitale verktøy for/med barn. Det er disse momentene, i tillegg til generell interesse for digitaliseringen av samfunnet, digitale løsninger og digitale verktøy som har påvirket valg av problemstilling. Problemstillingen lyder da: ««Hvilke erfaringer har styrere med implementering av digitale verktøy i barnehagen?»», og det er denne problemstillingen som er blitt besvart i denne oppgaven.

Data til prosjektet ble samlet inn via semi-strukturerte intervjuer fra tre styrere, fra tre forskjellige barnehager. I forbindelse med bearbeidingen av materialet, ble det benyttet tematisk analyse. Resultatene av den tematiske analyseprosessen brakte frem tre temaer: «Digitale verktøy krever omstilling», «Digitale verktøy bidrar til samarbeid og felleskap», og «Fra hinder til ressurs».

I resultatene fra analysen, kommer det frem at informantene har varierte erfaringer med implementering av digitale verktøy i barnehagen. Informantene opplever at ansatte kan ha negative holdninger til implementering i oppstartsfasen, men at medarbeidere med mere kompetanse bidrar med kompetanseutveksling i deres favør. Ansatte med kompetanse fungerer som kompetansestøtte i implementeringen, og blir derfor en del av implementeringsdriveren. Når brukerne er trygge på verktøyene oppleves de som ressurser.

# INNLEDNING

## Begrunnelse for valg av tema

I temaet for min bacheloroppgave har jeg valgt å fokusere på implementering av digitale verktøy i barnehagen. Det at barnehagen som organisasjon kan dra nytte av digitale verktøy, er noe jeg har sett og erfart gjennom mange års yrkespraksis. Digitale verktøy kan bidra til økt samarbeid, effektivisering og bedre oversikt for ansatte og foreldre. Samtidig krever digitale verktøy kompetanse og erfaring, og dette må derfor tilegnes for å kunne benytte disse digitale verktøyene optimalt. De digitale verktøyene oppstår heller ikke av seg selv, og må derfor implementeres inn i praksisfeltet - opprettholdelse og vedlikehold av implementeringsprosessen er essensielt for at nye løsninger skal «sette seg», og dermed endre bruksmønstre i organisasjonen. Bruken av digitale verktøy er forankret i rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017, ss. 44-45,47), men bruken og fokuset som omtales er med hensyn til barn; i denne oppgaven ligger fokuset på erfaringene som styrerne har med implementering av digitale verktøy ifm. organisasjonen.

Selv om bruk av digitale verktøy med hensyn til barn kan være viktig, ønsker jeg herved å utforske andre perspektiver av digitale verktøy i barnehagen. Det oppleves som at det ligger et manglende fokus på implementeringen av digitale verktøy med hensyn til organisasjonen, og at det også er svakt fokus på å skrive om digitale verktøy og teknologi hos bachelorstudenter:

Bente Forsbakk (2020) har gjennomført en studie om temavalg i forbindelse med bacheloroppgaver, og avdekket at få studenter skriver om teknologi og digitale verktøy i sin bacheloroppgave på barnehagelærerutdanningen. Dette får følger i form at det ikke gjennomføres FoU-arbeid på emnet, og at denne kunnskapen heller ikke oppstår eller tilegnes i prosessen med bacheloroppgaven, og dermed ikke bringes inn i en framtidig arbeidsplass. Studenter som er nyutdannede sitter på fersk kunnskap som kan gagne barnehagene på ulike vis, og kan derfor være en ressurs ifm. faglig og organisatorisk utvikling.

Jeg oppfatter derimot temaet som relevant og interessant, og ønsker derfor å utforske det mere. Kunnskapen som tilegnes i oppgaven skal bringes med inn i en framtidig arbeidsplass, og ta sikte på å bidra til å utvikle barnehagen som organisasjon.

## Problemstilling

Norges barnehager gjennomgår en digitaliseringsprosess, barnehagene benytter seg i økende grad av digitale løsninger for å utvikle administrative og pedagogiske oppgaver (Bølgan, 2018, s. 20). I SINTEF Digitals rapport Monitor 2019 (Olsen Fjørtoft et al, 2019) har det blitt utarbeidet en rapport på bestilling fra utdanningsdirektoratet, denne har som hensikt i å kartlegge norske barnehager og skolars digitale tilstand. Rapporten avdekker at ansatte i barnehagen ikke føler seg trygge på digitale verktøy, og at ansatte opplever et behov for kompetanseheving (Olsen Fjørtoft et al, 2019, s.10), likevel benytter flesteparten av seg av helhetlige administrative systemer som er digitale (Olsen Fjørtoft et al, 2019, s.121).

Ettersom styreren er den personen i barnehagen med størst beslutningsmyndighet etter eieren (Larsen & Slåtten, 2019, ss. 31,34), kan styreren påvirke hvilke beslutninger som tas rundt innkjøp, implementering og kompetanseheving i forbindelse med teknologi og digitale verktøy. Hvilke erfaringer skapes hos styrerne i disse situasjonene, hva vektlegges i implementeringen? det virker derfor hensiktsmessig å undersøke hvilke erfaringer styrere har med nettopp implementering av digitale verktøy i barnehagen, Slik kom jeg fram til problemstillingen: «Hvilke erfaringer har styrere med implementering av digitale verktøy i barnehagen?»

## Oppgavens oppbygning

Oppgaven er bygget opp i seks hoveddeler, disse hoveddelene er innledning, teori, metode, resultater, diskusjon og konklusjon.

I innledningen ligger en begrunnelse ovenfor valg av tema før problemstillingen presenteres. Etter dette følger en teoretisk redegjørelse, Her gjøres det begrepsavklaringer, deretter presenteres teori som er relevant for problemstillingen. I metodedel begrunnes først valg av metode, deretter følger en redegjørelse ovenfor datainnsamling, rekrutering av informanter og gjennomføring av semi-strukturert intervju. Etter dette begynner en gjennomgang av analyseprosessen før det fremlegges metodekritikk og opplyses om etiske retningslinjer.

I resultatdelen legges resultatene fra analysen frem med tilhørende sitater og deretter de tre temaene fra analysen. I Diskusjonsdelen tar jeg utgangspunkt i resultatene fra analysen som er blitt lagt frem. Først diskuteres hvert tema enkeltvis opp mot problemstillingen og den presenterte teorien, før en felles oppfatning av temaene drøftes. I avslutningen blir oppgaven rundet av, og det blir gjort en konklusjon.

# BEGREPSAVKLARINGER OG TEORI

## Begrepsavklaringer

### Digitale verktøy

Digitale Verktøy er et samlebegrep som benyttes i barnehagesektoren og i rammeplanen. Begrepet omhandler mange forskjellige teknologiske redskaper – som f.eks. datamaskin, nettbrett, apper, skyløsninger, kamera etc. Grunnen til at det presiseres at begrepet benyttes i barnehagesektoren, er at andre sektorer (som skole) tidvis omtaler dette som «digitalt utstyr» (Olsen Fjørtoft et al, 2019, s.13). Begrepet digitale verktøy omhandler også derfor det som andre sektorer kan kalle for «digitalt utstyr». Begrepet digitale verktøy er mest gjenkjennbart for sektoren, og dermed mest forenelig med problemstillingen. Det kan også oppleves at informanter og teori benytter begrepet digitale løsninger i forbindelse med f.eks. skybaserte løsninger, disse skyløsningene inngår under begrepet Digitale verktøy.

## Teori

### Digitale immigranter og digitalt innfødte

For å beskrive det digitale generasjonsgapet mellom dem som er født før 1980 og de som er født etter, har Prensky (2001) (referert i Bølgan, 2018, s. 102) skapt to uttrykk: Digitale immigranter, og digitale innfødte. Digitale immigranter er født før 1980, og er derfor ikke født inn i den samme digitale tidsalderen som de som er født etter (digitalt innfødte). Digitale immigranter har vokst opp uten digital teknologi, og har lært seg å fungere i det digitaliserte samfunnet som er i dag. Digitale innfødte er født inn i et digitalisert samfunn, og ser på eksistensen av digital teknologi som en selvfølge. Denne gruppen har følgelig blitt eksponert ovenfor digital teknologi siden de var små, og kan derfor ha større kompetanse og ha helt andre holdninger en digitale immigranter. Det kan likevel være digitale immigranter som er langt mere kompetente enn digitalt innfødte, begrepet er kun til for å skildre det digitale generasjonsgapet.

### Digitale skiller

Digitale skiller et omfattende og sammensatt begrep som omhandler de sosiale, kulturelle eller økonomiske skillene som oppstår når ulike individer eller grupper har ulik tilgang og kompetanse innenfor digitale ressurser (Kelentrić et al, 2017, s. 16). Samtidig kan de ulike skillene i begrepet påvirke hverandre. Disse skillene kan oppstå og eksistere på mange varierte plan, for å vitalisere begrepet bedre, utdyper jeg de ulike skillene i forskjellen mellom to fiktive barnehager:

*Barnehage A:*



Barnehage A har et personale som er læringsvillig og kompetent innenfor digitale ressurser, de har mye godt utstyr som de anvender effektivt. Personale med kompetanse lærer bort kunnskap som er tilegnet, noe som bistår til et jevnere kompetansenivå i organisasjonen. Gjennom bruk av digitale verktøy har de fått et bedre samarbeid i ledergruppa, og de har implementert nye løsninger som gjør det lettere ha oversikt over administrativt arbeid. De ansatte er fornøyde med arbeidsplassen, og måten digitale ressurser bidrar til fellesskap.

#### *Barnehage B:*

Barnehage B har et personale med et ambivalent forhold til digitale ressurser. Flere av de ansatte ønsker at barnehagen skal benytte seg av digitale ressurser på en bedre måte, men ledergruppen og hos noen av de eldre oppfattes det negative holdninger, de ønsker heller ikke at barnehagen ta del i noe slags «digitalt skifte», og har lavere kompetanse innenfor digitale ressurser. Mye av det administrative arbeidet krever lengre tid, da det meste av arbeidet gjennomføres skriftlig og lagres fysisk. Barnehagen har en dårligere økonomi en barnehage A, og har heller ikke budsjettert for investeringer til digitale verktøy.

I disse eksemplene oppstår digitale skiller på ulike vis, for eksempel er det et sosialt skille i hvor varierende de ansatte opplever velstand i forbindelse med tilgangen og bruken av digitale ressurser, deres kompetanse bidrar også til at de kan arbeide raskere og ha bedre oversikt over administrative oppgaver, til forskjell fra barnehage B som ikke har den samme tilgangen på variert grunnlag. Samtidig kan den ulike tilgangen og kompetansen bidra til å skape sosial ulikhet i forbindelse med at digitale ressurser kan bidra til økt velstand, sosial ulikhet og status.

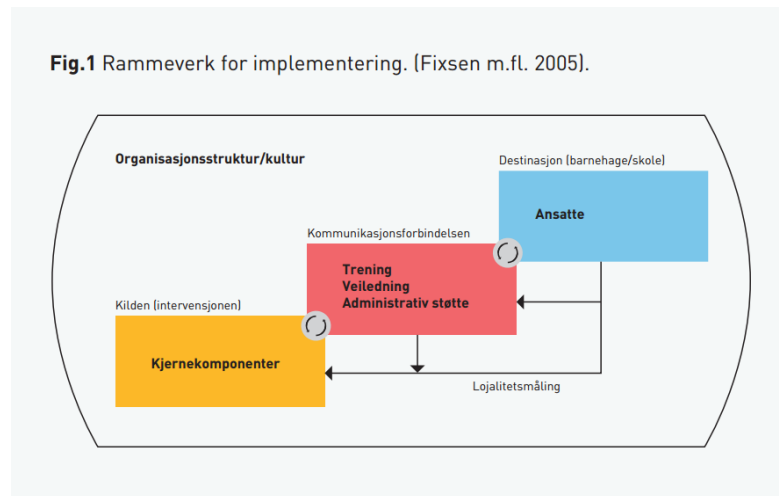
Den ulike læringskulturen opprettholder et kulturelt skille – her har barnehage A) en annen kultur i forbindelse med digitale ressurser, og deler gjerne sin kunnskap for å øke andres, mens barnehage B) har et ambivalent forhold til digitale ressurser. Forskjellen mellom kulturen i de to fiktive barnehagene, er et kulturelt (digitalt) skille.

Eksemplet viser også det økonomiske aspektet ved digitale skiller: barnehage B har dårligere råd, og har derfor en annen tilgang til ressurser en barnehage A. Det økonomiske skillet går her litt inn i det sosiale skillet, da økonomi er en faktor som spiller inn i den sosiale ulikheten man finner i samfunnet. Anskaffelser av digitale ressurser krever økonomiske ressurser, og vil derfor bidra til å opprettholde et økonomisk (digitalt) skille.

#### **Implementering**

Implementering er en komplisert prosess som involverer å omsette forskning, visjoner og ideer til den virkelige verden (Oddvarsdotter Øvregård, 2016). Dette kan innebære tilpasningen av programmer, systemer, læreplaner o.l. som videre skal omsettes inn i sitt praksisfelt, hvilket i dette tilfellet er digitale verktøy.

Implementering er et endringsarbeid, og omfatter en intervensjon(ending) og en implementeringsdriver (framgangsmåte) (Roland & Ertesvåg, 2018, ss. 56-57). Intervensjonen er selve innholdet i hva som skal implementeres, mens implementeringsdriveren er metoden vi implementerer på, altså hvordan det arbeides for å implementere intervensjonen.



Figur 1: Rammeverk for implementering (Fixsen m.fl. 2005) nevnt i (Oddvarsdotter Øvregård, 2016)

Hentet fra: <https://utdanningsforskning.no/artikler/2016/hva-er-implementering/>

I figur 1 kan man se hvordan de ansatte i for eksempel barnehage benytter seg av trening, veiledning og administrativ støtte i kommunikasjonsforbindelsen(implementeringsdriveren) for å tilegne seg de nødvendige erfaringene og/eller kompetansen som skal til for å fullverdig implementere kjernekomponentene i intervensjonen. Alle de tre hoved variablene i denne figuren vil variere ut etter hvilke kjernekomponenter som skal implementeres, samt. Hvilke implementeringsdrivere og målgrupper det angår. I forbindelse med problemstillingen (som angår styrernes erfaring med implementering av digitale verktøy i barnehagen) så vil det være relevant å se på Roland & Ertesvågs (2018, ss. 126-128) tre hovedgrupper av ledere i implementeringsprosesser.

**Initiativtakeren:** Dette er en gruppe ledere som har høye mål og stiller store forventninger til seg selv og sine ansatte. Legger sterk vekt på implementering i forbindelse med nyere forskning og kunnskap. Gruppen kjenner til hva som kjennetegner organisasjoner med god kvalitet, og er villig til å iverksette tiltak for å oppnå dette. Initiativtakeren håndterer evt. Motstand i personalgruppen i forbindelse med de kommende endringene.

**Administratoren:** Gruppen kjennetegnes ved at den har god organisatorisk oversikt, dette innebærer oversikt over budsjett/økonomi, ressurser, samarbeidspartnere o.l. Administratoren er også nøye med å følge regler i organisasjonen, og at alle steg i prosessen går riktig for seg. Forholder seg til kravene som er spesifisert, og endrer lite utover det.

*Respondenten:* Respondenten kjennetegnes ved å mestre small talk, være vennlig ovenfor sine ansatte og at det tilstrekkelige organisasjonsnivået er det «nåværende». Utvikler i liten grad organisasjonen videre, og har derav heller ikke særlig fokus på implementering.

## Digitalisering

Digitalisering handler om å bruke digital teknologi til å fornye, forbedre og forenkle allerede analoge oppgaver og prosesser. Begrepet sees i sammenheng med innovasjon og verdiskapning, og kan samlet sett bidra til utvikling og omstilling i en organisasjon eller sektor. Det finnes ulike definisjoner på digitalisering, man kan omtale digitaliseringen rent praktisk som at man legger til rette for digital bearbeiding av informasjon, og bruken av den (Store norske leksikon, 2022), men det finnes også definisjoner som går nærmere inn på hvordan digitaliseringen er en form for digital transformasjon: «*changes in ways of working, roles, and business offering caused by adoption of digital technologies in an organization, or in the operation environment of the organization*» (Parviainen et al, 2017, s. 64). Denne definisjonen vinkler digitalisering som en form for digital transformasjon, da adopsjonen av digital teknologi endrer måten vi arbeider på. Digital teknologi kan innta ulike roller i en organisasjon, samtidig som den digitale teknologien i seg selv kan frembringe ulike roller og stillinger i organisasjonen, i sammenheng med tjenester blir vi enten tilbydere, eller forbrukere av en eller annen form for digital teknologi.

Parviainen et al. 2017 viser videre til de fire forskjellige stegene innenfor digitalisering. Dette prosjektet omhandler i størst grad de to første.

- 1) *Prosessnivå: Handler om å automatisere, effektivisere eller strømlinje prosesser ved hjelp av digital teknologi.*

Prosessnivået er det laveste nivået, og omhandler den enkleste bruken, likevel kan variasjonen av prosesser på dette nivået være enorme – det kan f.eks. omhandle bruk av digital vekkerklokke, kalkulator og kamera, men også skriveprogrammer, pc, apper, og andre former for digital teknologi som bidrar til en forenkling eller utskiftning av tidligere manuelle prosesser. Nivået omhandler i all hovedsak den prosessuelle effektiviseringen ved hjelp av digital teknologi, altså at man gjør en prosess enklere.

- 2) *Organisasjonsnivå: Endring og utskiftning av tidligere analog praksis, benytte digital teknologi til å tilby nye tjenester samt. Tilby eksisterende tjenester på en ny måte.*

I prosessnivået over ble det nevnt bruk av PC/iPad til å notere på møter, dette er benyttelse av digital teknologi til å endre/skifte ut analog praksis. Samtidig kan ansatte i organisasjonen samskrive på dette digitale dokumentet, dele det, og sende det til foreldre digitalt. I tillegg benytter mange barnehager nå helhetlige digitale løsninger som resulterer i at man blir en form for «digital tilbyder» til foreldrene i tjenesten. Man benytter her digital teknologi til å levere nye tjenester, samtidig som man sørger for at eksisterende analoge tjenester og prosesser blir digitalisert og tilgjengelige.

3) *Forretningsdomene nivå(bransjenivå): Rolleendringer og endringer i verdikjeden/økosystemer*

Omhandler hvordan digitalisering påvirker rollene og verdikjeden/økosystemet i f.eks. barnehagebransjen eller sektoren. Mens en verdikjede fokuserer på samarbeid/deling av ressurser i kjeden og hvor aktørene har klart definerte roller, karakteriseres et økosystem av at aktørene inntar komplementære roller som bistår hverandre.

4) *Samfunnsnivå: Endring i samfunnsstrukturer (f.eks. arbeidsmetoder/beslutningstaking)*

Digitalisering påvirker samfunnet vi lever i – Vi har kan nå gjennomføre legetimer via videosamtaler, se hele helsejournalen vår ved hjelp av BankID, Feide eller MinID. Vi leverer skattemelding via internett, samtidig som skattemeldingen automatisk henter inn gjeldsinformasjon og formue via andre registre som gjeldsregister og Brønnøysundregistrene. Slik påvirker digitaliseringen livene våre på samfunnsnivå.

I denne oppgaven kommer de to første stegene til å være av særlig betydning, da prosjektet er vinklet inn mot barnehageorganisasjonen, styrernes erfaringer med implementering, og det individuelle grunnlaget de ulike barnehagene-styrerne måtte ha for å implementere nye digitale systemer for å utvikle organisasjonen.

## Barnehagens digitale tilstand og praksis

Som resten av samfunnet, står den norske barnehagen står ovenfor en digitaliseringsprosess som påvirker barnehagesektoren i både administrativ og pedagogisk sammenheng (Bølgan, 2018, s. 20). Ulike tjenester, programvare og digital teknologi utvikles og implementeres med ulike hensikter. For eksempel utvikles det apper som skal bidra til språkstimulering hos små barn på iPad, samtidig som man kan anskaffe omfattende systemer som eksplisitt er utviklet med tanke på barnehage (f.eks. *Visma Flyt Barnehage*, *KidPlan*, *BarnNett*). Disse systemene eller løsningene fungerer derimot ikke alene – de benyttes i kombinasjon med nettbrett/smarttelefon som verktøy for registrering av opplysninger i sitt respektive system. Over halvparten av informantene i *Monitor 2019* svarte at de benyttet et slikt system, mens svarene nei, og vet ikke, sammenslått var på 46,5 (Olsen Fjørtoft et al, 2019, s. 121). Slike løsninger kan ha en positiv effekt, å bidra til at den digitale tilstanden og praksisen i orske barnehager endres og videreutvikles. På den andre siden kan implementeringsarbeid innenfor digitale verktøy og teknologi være omfattende og avansert, man kan også oppleve varierte holdninger og motstand (som nevnt i kapittelet *Implementering*).

Barnehagegens digitale praksis kan sees fra forskjellige vinkler, jeg ønsker derfor å dele barnehagens digitale praksis inn i to hovedkategorier.

- a) *Digital praksis i forbindelse med organisasjon og ledelse*
- b) *Digital praksis med hensyn til Barn*

Slik problemstillingen for prosjektet lyder, omhandler dette prosjektet den digitale praksisen som angår *a) digital praksis i forbindelse med barnehagen som organisasjon*, fremfor den profesjonsfaglige pedagogiske bruken tilhører kategori *b)*. I Rammeplanen ligger det flere føringer for hvordan barnehagen skal arbeide digitalt i pedagogisk sammenheng (Kunnskapsdepartementet, 2017, ss. 44-45,47), men lite i forhold til hvordan barnehagens ledelse skal arbeide i forhold til det «digitale skiftet» den nå står under (Bølgan, 2018, s. 20). Rammeplanen sier derimot at barnehagen er en lærende organisasjon, og at «hele personalet skal reflektere rundt faglige og etiske problemstillinger, oppdatere seg og være tydelige rollemodeller» (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 15).

Det kan derfor være både interessant og hensiktsmessig å se på hvordan/hvorfor/om de ulike barnehagene i prosjektet, implementerer og arbeider med digitale verktøy i sine barnehager – samlet sett kan man dermed få en konsensus om eierens erfaringer med implementeringen.

## METODE

### Forskningsdesign

Denne oppgaven omhandler styrerens erfaringer og opplevelser, og det vil derfor være hensiktsmessig å benytte et forskningsdesign som tillater for at informantene i prosjektet kan få uttale, formulere og forklare seg i et videre omfang – derfor brukes kvalitativ metode, fremfor å begrense intervjuobjektets responser til harde tall, slik som i et kvantitativt forskningsdesign. Ulempen med kvantitativ forskning i denne sammenhengen, er at det legger for store føringer for objektets mulighet til å formidle sine tanker og erfaringer, og at det dermed oppstår en distanse mellom objektets intensjonelle svar, og dataen som genereres (Dalland, 2021, s. 54). Det kvalitative forskningsdesignet kjennetegnes ved at det skaper «myke» data, som fortolkes og derav skaper en nærhet og forståelse for de dataen som informantene i prosjektet gir (Dalland, 2021, s. 54). En god og enkel forklaring på kvalitative metoder, kan være at de anvendes i situasjoner hvor man ønsker å komme nærmere datamaterialet, og tallene ikke kan brytes ned til tall eller statistikk (Grenness, 1997, s. 154).

### Semi-strukturert intervju

Jeg valgte å benytte meg av et semi-strukturert intervju som datainnsamlingsmetode. Ved å benytte denne intervjumetoden, kan jeg sikre noen rammer rundt selve intervjuprosessen, uten at disse blir til hindring for intervjuobjektets skildringer og nyanser. Dersom jeg hadde benyttet meg av et ustrukturert intervju, ville jeg hatt mindre sjanse til å danne sammenlignbare svar, mens at jeg ved bruken av et strukturert intervju ville mistet informasjon som for eksempel en åpnere form for intervju ville gitt. Derfor produserte jeg en intervjuguide med hensikt i å regulere intervjuet inn mot den informasjonen som var ønsket mht. Problemstillingen. Denne ble sendt til informantene noen dager før selve intervjuet,

slik at intervjuobjektet kunne få tid til å studere spørsmålene i god tid, og tenke gjennom sine ord og formuleringer i en hastighet som var komfortabel for intervjuobjektet, som igjen bidro til en bedre tilnærming og fortolkning av de dataene som ble frembrakt. (Grenness, 1997, ss. 142-143).

## Oppsett av Intervjuguide

I utarbeidelsen av intervjuguide, har jeg fokusert på det som Tjora (2017, ss. 159-160) omtaler som dybdeintervjuets struktur, denne strukturen baserer seg på å dele inn intervjuguiden i tre faser: en oppvarmingsfase, en refleksjonsfase, og en avrundningsfase..

Intervjuguiden er inndelt i fire overordnede tema, med overskriftene: «bakgrunnsinformasjon», «informasjon om bruk», «erfaringer ved implementering» og «avrunding»

### 1) *Bakgrunnsinformasjon*

Denne fasen er omtalt som «oppvarmingsfasen» (Tjora, 2017, s. 159), da denne fasen (eller temaet) ikke krever større refleksjon, og er med på å sette stemningen og gi informanten en følelse av trygghet. Under dette temaet ble det stilt enkle spørsmål som omhandler informantens bakgrunn. I tillegg ble det lagt inn enkle spørsmål som kunne bidra til å skaffe en større forståelse ovenfor informantens benyttelse av digitale verktøy her, fordi det kunne gi en indikasjon på nivået av bruk hos informanten.

Dette temaet inngår i Tjoras «*refleksjonsfase*» (2017, s. 160), og danner kjernen i intervjuet. Her starter de større refleksjonsspørsmålene som kan bidra til å skaffe en dypere forståelse i temaet. I dette temaet ble det fokusert på bruken av digitale verktøy i barnehagen. Spørsmålene var formulert med hensikt i å fange opp hvilke verktøy som benyttes, hvorfor, når og om de benyttes – men også om prosessene og arbeidene kunne vært gjennomført uten digitale verktøy.

### 2) *Erfaringer ved implementering*

En fortsettelse av «*refleksjonsfasen*» (Tjora, 2017, s. 160). Her ble spørsmålene rettet mot hvilke erfaringer og opplevelser styreren har med implementering av digitale systemer i barnehagen. Under temaet finner man også spørsmål om hvordan andre mennesker reagerer eller opplever bruken og implementeringen. Dette er nyttige nedtegnelser for å skape et sammensatt bilde rundt implementeringen, da styrerens beslutninger vil påvirke personalgruppen og foreldre.

### 3) *Avrunding*

Avrundingsfasen (Tjora, 2017, s. 160) har med hensikt i å lede oppmerksomheten bort fra refleksjonsnivået på de andre fasene, og normaliserer forholdet mellom meg som intervjuer, og styrerne som deltar i prosjektet(informantene).

## Rekruttering av informanter

Ifølge Thagaard (2016) baserer kvalitative studier seg på *strategiske utvalg*. Dette betyr at man velger deltakere etter hva som er strategisk formålstjenlig i forhold til problemstillingen. Det var ønskelig å intervjuere styrere i barnehager, da det er disse personene som har mest beslutningsmyndighet etter eieren (Larsen & Slåtten, 2019, ss. 31,34). Styreren har et stort ansvar i barnehagen, og er tillagt dette på flere plan: styreren har det daglige ansvaret i barnehagen, og har både administrativt ansvar og personalansvar, samt. Ansvar for å følge opp det pedagogiske arbeidet på avdelingene (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 16). Det er derfor relevant å høre om styrerens erfaringer rundt implementering av digitale verktøy, fremfor noen med mindre ansvar og myndighet.

Det er naturlig å anta at det er ulikheter mellom privat og offentlig eierskap ifm. styringsressurs (Haugset, 2018) og beslutningsmyndighet, og det var derfor ønskelig å intervjuere styrere i både kommunal og private barnehager - dessverre har svar fra kommunen uteblitt, da de ikke svarer eller ønsker å delta. ble det sendt ut intervjuguide til hele syv barnehagestyrere i både kommunale og private barnehager, selv om antallet informanter som var ønsket var fire. Dette var noe jeg gjorde for å sikre nok informanter – dette viste seg derimot til å ikke være tilstrekkelig, da jeg etter flere ukers ventetid, fortsatt ikke har fått et klart svar fra den siste informant. Det ble derfor bare tre deltakende informanter til intervju.

Alle informantene har blitt tildelt ulike fiktive navn, som skal gjøre det enklere å differensiere mellom hvilken informasjon som kommer fra de ulike informantene i dataen.

Informant 1): Kvinne, 45 år (Karin) utdannet seg først som førskolelærer, bygget deretter på med. Arbeider i dag i en friluftsbarnehage som styrer.

Informant 2): Mann, 65 år (Martin) er også utdannet som førskolelærer, har styrerutdanning og arbeider som styrer i friluftsbarnehage.

Informant 3): Kvinne, 43 år (Lena) har førskolelærerutdanning og styrerutdanning. Arbeider i dag i en gårdsbarnehage.

Disse tre informantene jobber alle i forskjellige private barnehager, og ble valgt på bakgrunn av at de har stilling og utdanning som styrer i barnehager, hvilket er et kriterium for å besvare problemstillingen. Av de tre informantene, kjenner jeg til Karin og Lena gjennom tidligere praksis, mens «Martin Johan» ikke er bekjent av meg.

## Gjennomføring av intervju

Etter rekruttering av informanter og akseptert deltagelse, sendte jeg over intervjuguide og samtykkeskjema til informantene som ønsket å delta. Deretter ble intervjuene gjennomført over telefon grunnet Covid-19 pandemien, selv om personlig oppmøte opprinnelig var planlagt. Dette påvirker intervjuet på både positivt og negativt vis.

Det positive er at informantene kan oppleve økt grad av anonymitet, da de ikke trenger å vise ansikt. På den andre siden ser man at intervju som er gjort over telefon, er nokså kortere enn de intervjuene som gjennomføres ved personlig oppmøte (Tjora, 2017, s. 184). Dette kan tyde på at stemningen er endret ved personlig oppmøte, og at vi bruker lengre tid i hverandres selskap.

I forkant av planlagt oppstart åpnet jeg dokumentet og leste gjennom intervjuguiden for å memorere den slik at jeg kunne dirigere intervjuet ved behov. Etter at informanten svarte hilste vi på hverandre over telefonen, så informerte jeg om bakgrunnen for intervjuet og hvorfor jeg har valgt dette temaet. Deretter startet vi forsiktig med intervjuet. Samtalene varte imellom 30-45 minutter.

## Analysemetode

Som analysemetode av datamateriale har jeg valgt tematisk analyse, dette er en kvalitativ forskningsmetode som er både tilgjengelig og fleksibel i sin bruk, samtidig som den kan bidra til å gi betydelige og fyldige belysninger av all dataen som er samlet inn. Tematisk analyse benyttes til å identifisere, analysere og rapportere mønstre (temaer) som dukker opp i datamaterialet (Braun & Clarke, 2006, ss. 6-7). Disse mønstrene (eller temaene) fanger opp vesentlig informasjon i datamaterialet i forbindelse med problemstillingen, som igjen representerer de mønstrene av svar eller meninger som er å finne i datamaterialet.

Et viktig moment i tematisk analyse, er å fastslå hva som skal være tema, og hvor stort det skal være. Størrelsen på et tema defineres ikke ene og alene gjennom hvor ofte ordene dukker opp i datamaterialet, men størrelsen fastsettes heller i relasjon til problemstillingen (Braun & Clarke, 2006, s. 10).

I forbindelse med valg av analysemetode, har jeg valgt å følge Braun & Clarke (2006, ss. 16-23) sin seks-steps veiledning. Denne gir en helhetlig tilnærming innenfor tematisk analyse, som igjen kan benyttes i min analyse av datamateriale. Arbeidet rundt dette vil komme inn under overskriften «Analyseprosessen».

## Analyseprosessen

Her har jeg arbeidet etter Braun & Clarkes (2006) seks-fasers metode:



### Fase 1: Fordypning og transkribering

Denne fasen gikk ut på å få kjennskap til dybden og bredden i datamaterialet: dette ble gjort ved å lese dataene «aktivt» flere ganger, og ved å lete etter mønstre eller tema. Dette arbeidet var tidskonsumerende, og det var derfor fare for å være «selektiv» i lesingen. Dette unngikk jeg ved å ta små pauser, slik at jeg fikk gjennomgått materialet tilstrekkelig. Selektiv lesing i materialet ganger ikke dataanalysen, da man kan gå glipp av aktuelle mønstre eller tema.

Deretter startet jeg med en transkribering av dataene, dette var et viktig og nødvendig steg for å bli bedre kjent med dataen. Under intervjuet hadde jeg ingen mulighet til å notere ned alt som ble sagt, derfor fikk som sagt informanten muligheten til å se over intervjunotatene, slik at jeg kunne korrigere eller legge til de momentene som manglet. Etter dette ble dataene transkribert videre på den måten at de ble korrigert fra notatstil og over til en fyldigere tekst, noe som gjorde at jeg fikk en større sammenheng ut av informasjonen, og ble bedre kjent med dataen.

### Fase 2: Generering av initiale koder

Kodingsprosessen er en del av analysearbeidet, og bidrar til å organisere dataene i meningsfulle tema etter hva de handler om. Denne fasen startet opp etter at jeg hadde gjennomgått alle dataene, og generert en innledende liste over tanker og ideer som eksisterte i dataene, og hva som gjorde den «utvalgte» dataen interessant. Deretter startet genereringen av innledende koder fra dataene. Kodene identifiserte semantiske eller latente trekk ved dataene som virket interessant for meg mht. problemstillingen. I mitt tilfelle dannet jeg koder som for eksempel: «tilgjengelighet», «digitalisering», «samarbeid», «positiv erfaring med digitale verktøy», «tilbakemelding fra foreldre» og «endring og utviklingsarbeid».

### Fase 3: Søking etter tema og kategorisering av informasjon

Søking etter tema og kategorisering av informasjon startet etter at all data ble sortert og kodet, og etter at jeg hadde anskaffet meg en oversikt over de forskjellige kodene som ble identifisert på tvers av datasettet. Denne fasen ble gjennomført ved å bearbeide analysen videre inn i et nivå i temaer. Dette betydde at jeg måtte analysere kodene og vurdere hvordan de forskjellige kodene kunne kombineres ved å flette de inn i et overordnet tema. Ved å benytte programvare som Excel/Word, notatprogrammer og fysiske tankekart/skjema, kunne jeg se forholdet mellom koder og de ulike temaene. Noen ganger opplevde jeg at innledende koder kunne danne hovedtemaer, mens andre bidro til å danne undertemaer, mens andre ble totalt forkastet. Fasen ble avsluttet med en samling av kandidattemaer tilhørende alle datautdrag og koden i forhold til dem.

I mitt tilfelle mente alle tre informantene at digitale verktøy endret deres måter å arbeide med administrativt arbeid på, et kandidattema ble derfor opprettet under tittelen «Digital omstilling», her ble kodene «Digitalisering», «behovsendring» og «endrings og utviklingsarbeid» ansett som relevante.

#### Fase 4: Vurdering av tema

Data innenfor temaer bør henge sammen meningsfullt, samtidig som det burde være det klare og identifiserbare skiller mellom temaer. I forbindelse med dette oppdaget jeg at enkelte kandidattemaer kunne flettes inn i hverandre, og at noen måtte fjernes på grunnlag av mangel på relevans, data eller teori til å understøtte dem, mens andre temaer måtte deles opp fordi de var for brede eller omfattende.

Denne fasen involverte to nivåer av gjennomgang og avgrensning:

Nivå én innebar en gjennomgang på nivået til de kodede datautdragene: Dette betyr jeg måtte lese alle de sammenstilte utdragene og kodene for hvert tema. Videre vurderte jeg om disse bidro til å danne et sammenhengende mønster, og om de fungerte beskrivende for temaet. Dette var noe jeg fikk til ved å sortere og revidere alle utdrag, koder og tema i tematiske tankekart, deretter Word med tekstbokser.

Nivå to ble gjennomført i en lignende prosess, men her undersøkte jeg relevansen og validiteten av tema opp mot hele datasettet, i tillegg til at jeg vurderte om det tematiske tankekartet reflekterte de meningene som var i datasettet. Da dette var tilfellet, var jeg klar til å gå videre til fase fem av seks.

#### Fase 5: Definerings og navngivning

I denne fasen definerte og avgrenset jeg temaene som skulle benyttes i analysen. Her gjennomgikk alle temaene en prosess hvor jeg raffinerte og definerte temaene med hensyn til deres innhold. For eksempel ble temaet «digital omstilling» omdannet til «Digitale verktøy krever omstilling», da det ble oppfattet at informantenes erfaringer viste at implementeringen av digitale verktøy påvirker måten vi arbeider på, og at vi må omstille oss for å dra nytte av den. Denne prosessen ble repetert på de andre temaene, slik at disse også ble «raffinert og definert» på nytt. Alle temaene ble så sett i sammenheng med problemstillingen, og om deres innhold og navn virker relevant for den.

Dersom noen temaer overlappet andre, kunne de slås sammen: for eksempel ble «Samarbeid i administrativt arbeid» og «Felleskap» slått sammen til temaet «Digitale verktøy bidrar til samarbeid og fellesskap» fordi det ble oppdaget at begge temaene nevner hvordan informantene opplever digitale verktøy og digitaliseringsprosessen som en funksjon for bedre samarbeid, oversikt og fellesskap i administrativt arbeid.

#### Fase 6: Produksjon av oppgaven

Den siste fasen innebar å produsere selve oppgaven, og å benytte den tematiske analysen ved å vise de frembragte temaer, hva som er essensen i dem og datautdragene som tilhører. Datautdragene (sitatene) har som hensikt i å identifisere temaet, og å bidra til å vise at den analytiske prosessen skildret mere en bare en beskrivelse for temaet, men også fremme et argument relatert til problemstillingen. Et nyttig verktøy for å frembringe denne skildringen, var derfor å benytte sitater. Et kriterium var at de måtte identifisere og representere temaet sitt på en klar måte samtidig som de fanget opp poenget i temaet, uten at de ble for komplekse eller for mange i antall. Bruk av dette vil aktiveres i resultatdelen.

## Metodekritikk

Avsnittet er bygget opp i den rekkefølgen som de ulike prosessene ble gjennomført i.

### Notering for hånd

Ettersom det ikke ble søkt til NSD i forkant av intervju, ble det ikke tatt lydopptak under intervjuene. Dette fører til at informasjonen som informantene delte under intervjuet, ble skrevet ned for hånd. En negativ konsekvens av dette, er at deler av det informantene har sagt, ikke ble skrevet ned eller oppfattet av meg som intervjuer. Ved å fokusere så godt som det lot seg gjøre, forsøkte jeg å notere ned alt som var relevant for oppgaven. I etterkant fikk informanten referert hele notatet, og muligheten til å legge til ny informasjon, dersom enkelte detaljer skulle uteblitt.

### Kritikk av intervjuprosessen

Det er også kritiske aspekter ved selve intervjuprosessen, både i form av gjennomføring, og valg av metode. Selv om få informanter kan være tilstrekkelig (Dalland, 2021, s. 81), hadde det nok vært fint med flere informanter til denne oppgaven. Flere informanter kunne bidratt til større variasjon i datagrunnlaget, samtidig som jeg kunne ha endret mitt strategiske utvalg til å intervjuere styrere i barnehager med godt implementerte digitale løsninger vs. barnehager med få eller ingen digitale løsninger. Det ble derimot arbeidet så godt som mulig for å innhente så mye relevant informasjon som mulig mht. Problemstillingen og tema.

Av praktiske årsaker (Covid-19/sykdom hos informanter) ble intervjuene gjennomført over telefon, dette har negative konsekvenser i form av at man ikke kan benytte seg av mere visuelle former for kommunikasjon som kroppsspråk og mimikk for å kommunisere, samtidig som intervju over telefon fort kan få et mere formelt preg, og at man forholder seg tettere til intervjuguiden (Tjora, 2017, s. 184). Jeg kunne derimot bedt om intervju over videosamtale via Teams/Zoom etc. Men dette ble ikke gjort, da det ikke var ønskelig å komplisere intervjusituasjonen med informantene, da flere var hjemmeværende og syke. Samtidig bidrar telefonintervjuer til at informanter føler seg langt mere anonyme i situasjonen, da man ikke må vise ansikt. Dette kan som sagt bidra til at informantene opptrer annerledes, som f.eks. kan sensitive tema bli lettere å snakke om.

### Kritikk av analysemetode

Ved bruk av tematisk analyse er det den som analyserer dataen som utgjør seleksjonen av hvilke data som skal analyseres videre, og hvilke data som skal forkastes pga. Mangel på relevans mht. problemstillingen. Med andre ord blir kun deler av informantenes utsagn med i selve sluttproduksjonen av oppgaven. Målet med analyseprosessen er å bearbeide og prosessere all dataen, slik at man til slutt kommer fram til temaer som belyser problemstillingen. Ettersom det er forskeren som utgjør seleksjonen ovenfor hvilke data som skal inkluderes, vil det også være et spørsmål om subjektivitet ifm. utvalget. Dette betyr at seleksjonen vil variere ut fra hvem som bearbeider dataene i prosjektet – en annen ville

kanskje vektlagt andre perspektiver i dataen, en det jeg har gjort. Braun & Clarke (2006, ss. 16-17, 27) viser til at den tematiske analysen også har svakheter i form av at den kan bli for «vid» i omfanget og bearbeidelsen av dataen, og at det derfor kan bli omfattende å bearbeide. Dersom bearbeidelsen oppleves som utmattende, kan dette gi resultater i form av at forskeren begynner å lese dataene selektivt, og at man dermed ikke bearbeider all data som er innsamlet. Dette har negative konsekvenser ifm. å oppdage nye tema og relevante sammenstillinger av data.

## Etiske retningslinjer

Ettersom det ikke ble søkt til NSD, ble det heller ikke benyttet lydopptaker, kamera e.l. som kunne identifisere informantene. Derfor ble all intervjudata samlet inn anonymt og skriftlig. I forkant av dette har alle informantene fått tilsendt intervjuguide og samtykkeerklæring, slik at de kunne opplyses om deres anonymitet i prosjektet, samtidig som de har fått muligheten til å forberede seg til intervju. For å sikre informantenes anonymitet ble alle tildelt fiktive navn og nummer på dokumenter som omhandler deres data. Informantene ble også opplyst om at de hadde mulighet til å trekke seg både før og etter intervju.

## RESULTATER

Under ligger resultatene av analysen som er gjort for de tre intervjuene. I resultatdelen vil det presenteres tre temaer som i analyseprosessen kom frem som relevante og betydningsfulle for å besvare problemstillingen: «Hvilke erfaringer har styrere med implementering av digitale verktøy i barnehagen?».

### Temaer

Det ble bragt frem tre ulike temaer som resultater av den tematiske analysen: «*Digitale verktøy bidrar til samarbeid og fellesskap*», «*digitale verktøy krever omstilling*», «*Fra hinder til ressurs*». Alle de tre temaene beskriver informantenes felles erfaringer og opplevelser i forbindelse med implementering av digitale verktøy i barnehagen. Etter at temaene og deres tilhørende sitater er lagt fram, vil disse drøftes opp mot teorien som er presentert tidligere.

#### Digitale verktøy bidrar til samarbeid og fellesskap

Alle informantene sier at implementeringen av digitale verktøy har bidratt til økt samarbeid og fellesskap. Selve implementeringsprosessen har krevd at man har samarbeidet, samtidig som verktøyene i seg selv har bidratt til at ansatte har større eierskap og oversikt i administrativt arbeide når dokumenter blir mere tilgjengelige og at man kan skrive sammen.

«Vi opplever at implementeringen av digitale løsninger samler personalet, alle må lære noe nytt, og flere av oss har hatt like store behov for å bli kjent med de nye løsningene. Vi opplever selve innlæringsprosessen med verktøyene har lært oss å samarbeide på en ny og bedre måte» - *Martin*

«I forbindelse med å implementere digitale verktøy i barnehagen, har vi måttet samarbeide om hvordan vi skulle benytte oss av verktøyene, vi har også måtte utnevnt personale i barnehagen med mest kompetanse til å lære opp de med mindre kompetanse.» - *Karin*

«Vi har sett at det (Digitale verktøy) legger til rette for f.eks. samskriving og økt deltagelse. Ansatte har ikke opplevd slikt tidligere, og opplever det som nyskapende. Dette er noe vi ser fungerer som igjen kan føre til at personalet har et større eierskap til det administrative arbeidet.» - *Lena*

Alle tre Informantene nevner at implementeringen fører til positive tilbakemeldinger i forbindelse med samarbeid eller fellesskap. Foreldrene opplever en enklere og bedre kommunikasjon, samtidig som de opplever at samarbeidet mellom barnehagen og hjemmet styrkes på bakgrunn av mulighetene for inkludering med de digitale verktøyene.

«Etter at vi implementerte KidPlan har vi fått positive tilbakemeldinger fra flere foreldre, da de opplever bedre oversikt og en enklere kommunikasjon med barnehagen.» – *Karin*

«Vi har fått mange gode tilbakemeldinger på dette, spesielt med tanke på at informasjonen nå blir tilgjengelig for foreldrene til enhver tid. Foreldrene har jo også mulighet til å legge inn og dele informasjon de selv ønsker, sånn sett bidrar jo verktøyene med inkludering fra foreldrene sin side, samtidig som det kan lette vårt administrative arbeid» – *Lena*

«Vi opplever at foreldrene er mere «på ballen» med å dele opplysninger om barnet som er relevante for barnehagen, samtidig registrerer de gjerne denne informasjonen selv i systemet. vi opplever derfor at foreldrene inkluderer seg i større grad en det de har gjort tidligere, når alt blir så tilgjengelig og enkelt» – *Martin*

Informantene nevner at de erfarer foreldrene som positive i forbindelse med implementeringen av digitale verktøy. Informantene opplyser om at de positive tilbakemeldingene omfatter bedre oversikt og enklere kommunikasjon. Det nevnes også at foreldrene har muligheten til å inkludere seg selv i større grad.

### Digitale verktøy krever omstilling

Informantene trekker fram at digitale verktøy krever at personalet omstiller seg til å benytte verktøyene, og at de dermed deltar i implementeringsarbeidet. De opplever at personer kan ha motstridende holdninger til implementeringen og bruken, og at de digitale verktøyene krever ressurser i form av tid, kompetanse og erfaring for bruk.

«Man kan ikke forvente at ansatte bare trenger en dag på å omstille seg, man må gi de tid til å respondere på endring. Man må legge til rette til at folk kan øve seg på bruk og bekrefte at de har sett informasjonen» - *Karin*

«Ansatte trenger tid på å øve seg på bruk av digitale verktøy.» - *Martin*

«Ansatte kan være negative til bruken av digitale verktøy på grunn av de har liten kompetanse og opplever bruken som utfordrende. Andre ansatte er på hugget og vil at vi skal utvikle oss digitalt i et langt større omfang» - *Lena*

Alle informantene opplever at implementering og digitale verktøy krever ressurser i form av tid og kompetanse. Det nevnes også at man ikke kan forvente at ansatte omstiller seg på en dag, og at de trenger tid til endring. Det kommer også fram at enkelte ansatte har negative holdninger til bruken av digitale verktøy, og at dette er på bakgrunn av mindre kompetanse og at de opplever bruken som tidkrevende og unødvendig. Samtidig opplever informantene at enkelte ansatte ønsker økt digital utvikling i barnehagen.

«Det er de eldre som er vanskeligst å omstille til bruken. Ansatte som er yngre er stort sett mere kompetente og positive til bruken av digitale verktøy, og disse bidrar med dette under implementeringsprosessen» - *Lena*

«Tidligere har vi ikke benyttet oss av digitale verktøy i noen særlig grad, men etter pandemiens ankomst, måtte vi omstille oss. Vi vet at digitale verktøy kan være ressurskrevende, vi var derimot så heldige at vi fikk inn en yngre ansatt som kunne lære oss opp» - *Karin*

«Vi som er noe eldre er langt fra like dyktig med digitale verktøy som de yngre i bedriften, vi ser at vi henger bakpå, men får hjelp fra de yngre ansatte» - *Martin*

Samtlige informanter opplyser om at det er variasjon i kompetanse i forhold til alder. Alle tre nevner at de yngre ansatte er mere kompetente, mens de eldre har behov for kompetanseheving. De tre informantene erfarer at det er interne ressurspersoner som lærer opp de med mindre kompetanse.

### Fra hinder til ressurs

Informantene nevner at barnehagene har sett behovet for digitale verktøy på variert grunnlag. Det nevnes blant annet at de så behovet for å skifte ut tidligere skriftlige eller fysiske oppgaver med digitale løsninger.

«Tidligere har vi ikke sett behovet, men etter hvert skjønnte vi at vi hadde behov for bedre oversikt over barnegruppa og bedre informasjonsflyten, derfor bestemte jeg meg for å anskaffe KidPlan» - *Lena*

«Jeg besluttet at vi skulle benytte oss av, og lære oss om Googles programpakke når ped lederen min viste meg hvor bra det kunne være. Det lar oss dele filer og samskrive uten kostnad. Derfor ble terskelen veldig lav for å sette i gang.» - *Karin*

«Vi ønsket å få bedre oversikt over barn og foreldre, i tillegg til å bedre kontakten med dem. Nå har vi verktøy som gjør at vi kan samle inn samtykker, gjennomføre HMS o.l. samtidig som vi sparer tid»

Informantene vektlegger at det er interne ressurspersoner i personalet som bistår i veiledningen og implementeringen. Slik har de gjort tiltak for å heve kompetansen og realisert sitt behov.

«Den nye ansatte fikk ansvar i å lære oss opp. Etter dette har jeg fått et helt nytt syn på digitale verktøy. jeg har også sett etter andre løsninger som kan fungere som ressurser» - *Karin*

«Når pandemien kom så vi behovet, og implementerte flere løsninger. Vi hadde flere i bedriften med kompetanse som fikk ansvar i å bistå.» - *Martin*

«Ettersom vi har blitt trygge på dette nå fordi vi fikk hjelp, så synes vi virkelig det er en ressurs for barnehagen. Jeg vil gjerne ha mere av dette»

## DISKUSJON

Denne bacheloroppgaven har som formål i å gi en innsikt i hvilke erfaringer styrere har med implementering av digitale verktøy i barnehagen. Dataene i prosjektet er basert på tre semi-strukturerte intervjuer med ulike styrere i forskjellige barnehager. Data fra disse intervjuene er blitt analysert ved hjelp av tematisk analyse. I den følgende diskusjonsdelen bringes resultatene fram, og her tas det utgangspunkt i de resultatene som er blitt framlagt. Alle tema vil drøftes enkeltvis opp mot problemstillingen, og teorien som er presentert tidligere. Til diskuterer en samlet forståelse av teamene opp mot problemstilling og den presenterte teorien.

### Digitale verktøy bidrar til samarbeid og fellesskap

Alle informantene trekker fram at implementering av digitale verktøy har medført samarbeid og fellesskap i organisasjonene. De vektlegger at dette er på bakgrunn av den varierende graden av kompetanse, og at kompetente kollegaer har videreført deres kunnskap til de med mindre. En fellesnevner i resultatene er at yngre ansatte ofte har økt kompetanse i forhold til de eldre, dette kan knyttes til Prenskeys (2001) (referert i Bølgan, 2018, s. 102) «digitale immigrant», hvor de eldre i organisasjonen ikke er født i den samme «digitale alderen», og dermed har vært mindre eksponert for digital teknologi. Dette kan medføre mindre kompetanse og erfaring med digitale verktøy, og derfor kan også yngre ansatte (digitalt innfødte) inneha større kompetanse og erfaring med de digitale verktøyene.

Denne uformelle kompetansehevingen kan bidra til å redusere såkalte «digitale skiller» (Kelentrić, Helland, & Arstorp, 2017, s. 16). De digitale skillene oppstår på bakgrunn av ulik tilgang og kompetanse på digitale ressurser, men når denne tilgangen distribueres likt over hele organisasjonen, samtidig som det gjennomføres tiltak for å heve kompetanse personalets kompetanse, så reduseres disse skillene. Rammeplanen sier at barnehagen skal være en lærende organisasjon, og at personale skal oppdatere seg og være tydelige rollemodeller (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 15). Atferden som skildres, viser at både den kompetente og den læringsvillige ønsker å bidra til barnehagen som en «lærende organisasjon».

Informantene nevner at bruk av digitale verktøy i seg selv har hatt en positiv funksjon for samarbeid og fellesskap. Her vektlegges samskriving og tilgjengelighet av filer og dokumentdeling. Det virker til at de ansatte opplever dette som nyskapende, og at de ikke har gjort dette før. De ansatte samarbeider derfor innenfor «organisasjonsnivået» i en digitaliseringsprosess (Parviainen et al. 2017. s. 64), samtidig som de gjennomfører enkle tiltak på prosessnivå, som gjør endringer i forbindelse med utskiftning av fysisk til digital overlevering/samskriving av dokumenter.

### Digitale verktøy krever omstilling

Informantene vektlegger at implementeringen av digitale verktøy krever omstilling. Informantene erfarer at denne omstillingen krever tid og kompetanse, og at personalet kan ha negative holdninger på grunn av dette. Alle informantene har nå digitale løsninger som KidPlan, BarnNett eller Visma på plass, men før opplevd at de negative holdningene stort sett oppstår på bakgrunn av at digitale verktøy er kompliserte og eller tidkrevende å lære seg, og en lengre prosess i forbindelse med implementeringen av den. De nevner at ansatte ikke kan omstille seg på dagen, og at omstillingen krever tid. Det er varierende IKT/digital kompetanse i barnehagene hos informantene, og det er stort sett de eldre som har mindre kompetanse, og disse negative holdningene. Også her trekkes Prenskeys (2001) (referert i Bølgan, 2018, s. 102) «digitale immigranter» inn.

For at de ansatte skal bli trygge på bruken av digitale verktøy, er det nødvendig med erfaring og kompetanse. Dette kan tilegnes ved at den hovedansvarlige for implementeringen setter sammen en komplett «kompetansepakke» hvor kjernekomponenter først fastsettes, før man vurderer hvordan man skal arbeide/hvilke metoder(implementeringsdrivere) man skal bruke for å nå destinasjonen(ansatte). Implementeringsdriverne (eller kommunikasjonsforbindelsen) må fastsettes på grunnlag av hver personalgruppes behov for å kunne tilegne seg den erfaringen eller kunnskapen som skal til for å nå destinasjonen. Derfor vil implementeringsprosessen fungere best når den er tilpasset spesifikt iht. de ulike barnehagene og deres ansatte. Bølgan (2018, s. 73) nevner at systematisk kompetanseheving krever at hver enkelt barnehage utvikler sin egen plan, og at man bør stille krav til at kompetanse som er tilegnet spres innad i personalet, slik at flere kan dra nytte av den – til det beste for barnehagen.



Informantene oppgir ikke at de har noen spesifikk plan eller struktur på implementeringsarbeidet, og at trening og veiledning tilbys fra kollegaer. Dette er en form for intern kompetanseheving, hvor den kompetente medarbeideren fremstår som en intern ressursperson. Å benytte seg av denne ressursen, har flere positive faktorer, for eksempel bidrar det til å holde de økonomiske kostnadene ved en slik kompetanseheving nede Bølgan (2018, s. 74). Informantene nevner omstillingen og implementering som to ulike prosesser, selv om selve omstillingsprosessen kan forstås som en uformell implementeringsprosess. I denne konteksten kan man se på barnehagens ansatte er destinasjonen eller målgruppen for intervensjonen(endringen) i et implementeringsarbeid, mens veiledning fra kollegaer og administrativ støtte fungerer som implementeringsdrivere (Roland & Ertesvåg, 2018, ss. 56-57). Barnehagene vil ha ulike kjernekomponenter i intervensjonen, men det ser ut til at kompetanseheving, trening og veiledning vil være gjengangere som implementeringsdrivere.

### Fra hinder til ressurs

Informantene trekker fram at de tidligere ikke har følt behov for digitale verktøy, og at det derfor ikke har vært noe særlig fokus på implementeringen av dem. Lederrollen som skisseres i forbindelse med implementering og utviklingen av organisasjonen, kan assosieres med Roland & Ertesvågs (2018, ss. 126-128) ledertype «respondent». «Respondenten» kjennetegnes ved å mene at organisasjonsnivået som er tilstrekkelig er det «nåværende», og at man dermed ikke har behov for å utvikle organisasjonen ifm. digitale verktøy videre.

Men ved pandemiens ankomst er det flere som har følt behovet, og derfor er det også viktig å trekke fram at informantene nå har opplevd endring av kurs og holdning til digitale verktøy, og at de dermed har gjort tiltak i form av kompetanseheving. Styrerne har iverksatt tiltak for å få på plass en digital «basis», med hensikt i å dele filer, samskrive og kommunisere. Denne tiltakskraften gjenspeiler Roland & Ertesvågs (2018, ss. 126-128) ledertype «initiativtakeren». «initiativtakeren» kjennetegnes som en leder som ser behov og legger sterk vekt på implementering i forbindelse med kompetanseheving og kunnskap, og som er villig til å iverksette tiltak for å oppnå dette. I SINTEF-rapporten Monitor 2019 (Olsen Fjørtoft et al, 2019, s. 12) finner man at barnehageansatte ønsker å få hevet sin digitale kompetanse, men at den andelen som blir tilbudt opplæring er lav.

Flertallet i rapporten oppgir også kollegaveiledning og «prøving og feiling» som største kilde til kompetanseøkning (Olsen Fjørtoft et al, 2019, s. 12), dette viser også resultatene i dette prosjektet, altså at personalet mottar veiledning fra hverandre. Som sagt tidligere er denne kollegiale atferden imellom medarbeiderne ifm. kunnskapsutveksling positiv for organisasjonen, da det bidrar til økonomiske besparelser, samtidig som det kan øke samholdet på arbeidsplassen.

Slik benytter barnehagene deler av sitt eget personale som verktøy eller ressurser for å tilegne seg den kunnskapen de trenger i forbindelse med å bruke andre ressurser: de digitale verktøyene. Personalet har et variert grunnlagsbehov for å anskaffe og implementere digitale verktøy, men en gjenganger er at de

ønsker bedre oversikt, en mere effektiv hverdag, bedre foreldrekontakt, digitalt samarbeid etc. Selv om digitaliseringen av samfunnet er noe som foregår rundt oss til enhver tid, starter ikke digitaliseringen i barnehageorganisasjonen før ledelsen eller eiere gjør tiltak.

Behovene som er nevnt her, går inn under Parviainen et als. (2017, s.64) firestegsmodell for digitalisering: Barnehagene ønsker å effektivisere og skape seg bedre oversikt ved hjelp av å endre manuelle trinn i *prosessnivået*, disse trinnene blir digitalisert på *organisasjonsnivå*, og man benytter dermed digital teknologi til å levere nye tjenester til organisasjonens ansatte, og foreldrene som brukere. Samtidig går man bort fra en horisontal organiseringsstruktur, og organisasjonen arbeider mere som et økosystem hvor de interne ressurspersonene inntar komplementære roller ovenfor ansatte som søker kompetanse.

### Hvilke erfaringer har styrelser med implementering av digitale verktøy i barnehagen?

Informantenes erfarer at implementering av digitale verktøy kan møte motstand på bakgrunn av manglende erfaring eller kompetanse, dette kan skyldes det digitale generasjonsgapet mellom de ansatte, eller negative holdninger i frykt av at det skal kreve for mye ressurser som f.eks. tid. Alle informantene har opplevd at deler av personale har vært negative til implementering på grunnlag dette. Dette kan være på grunnlag av manglende struktur og støtte i implementeringsdriverne, og at ansatte dermed opplever en bekymring for at verktøyene er for avanserte og tidkrevende å ta i bruk. Informantene har heller ikke alltid sett eller opplevd behovet for digital utvikling i barnehagen i organisasjonssammenheng. Når behovet først oppstår (eller oppdages) så viser det seg at det er flere i organisasjonene med kompetanse som kan bidra i implementeringsarbeidet.

Informantene erfarer at digitale verktøy kan være en ressurs for organisasjonen og at implementeringen kan være kompleks ut fra hvilken kompetanse de ansatte innehar fra før. Yngre ansatte som er «Digitale innfødte» (Bølgan, 2018) inntar en komplementær rolle i forhold til ledelsen ved å gi veiledning og støtte til andre ansatte med mindre erfaring eller kompetanse. I denne konteksten opplever ansatte hos informantene at implementeringen, veiledningen og støtten bidrar til noe positivt – at personalet opplever fellesskap i samarbeid. Det kan tenkes til at ansatte opplever samarbeid og fellesskap på grunnlag av rollen som medarbeideren går inn i – veilederen er både en kollega og en kompetent ressursperson som kan bidra til å redusere de digitale skillene (Kelentrić et al, 2017, s. 16), og bidra til økt kompetanse og bistand i barnehagens digitaliseringsprosess.

Informantene nevner også at digitale verktøy kan bidra til å styrke samarbeidet og fellesskapet i organisasjonen. Fordelene kommer på bakgrunn av økt tilgjengelighet ovenfor filer og dokumenter som de ansatte har behov for, samtidig som at alle får lik mulighet til å delta i utviklingen av dokumenter og filer. Det kommer også fram at de ansatte har opplevd samarbeidet under kompetanseutvekslingen som styrkende for samarbeidet i organisasjonen. I forbindelse med samarbeid så har også foreldrene reagert positivt på implementeringen av digitale verktøy. I forbindelse med dette nevnes det at ansatte opplever

at foreldrene nå kan inkludere seg selv mere ved å holde seg oppdatert ved hjelp av å benytte seg av de digitale plattformene til å formidle/registrere informasjon som kan være av relevans for barnehagen.

## AVSLUTNING

I SINTEF Digital's rapport Monitor 2019 (Olsen Fjørtoft et al, 2019) avdekkes det at ansatte i barnehagen ikke føler seg trygge på digitale verktøy, og at ansatte opplever et behov for kompetanseheving (Olsen Fjørtoft et al, 2019, s.10), likevel benytter flesteparten av seg av helhetlige administrative systemer som er digitale (Olsen Fjørtoft et al, 2019, s.121). Dette går også igjen i datamaterialet og resultatene som nå er blitt fremlagt. Her ser man at informantene erfarer implementering av digitale verktøy som noe positivt, men at prosessen og implementeringsdriverne trenger tid, erfaring og kompetanse for at det skal sette seg hos personalet. Man kan dermed konkludere med at informantene erfarer at implementering krever ressurser, men også at digitale verktøy gir ressurser. Det kommer fram at erfaring og kompetanse er viktige faktorer for å lykkes med implementeringsarbeidet, og at det dette må støtte implementeringsdriverne slik at de ansatte i organisasjonen kan få tilegnet seg den erfaringen og kompetansen som kreves for at barnehagen skal lykkes med sitt digitale skifte.

Ressurspersonene som blir skildret i oppgaven bidrar med sin erfaring og kunnskap i kompetanseutvekslingen, og bistår dermed organisasjonen med sin digitaliseringsprosess. Norges barnehager er under en digital omstilling, og det er vanskelig å forutsi hvordan framtidens barnehage vil se ut eller erfares. Det er derimot viktig at barnehagene ser framover i forbindelse med digitaliseringen, og ser på hvilket nyttenivå barnehagen kan ha av en slik omstilling. Vi må legge bak oss den «antikverte oppfatningen av digitale verktøy som noe teknisk og farlig» (Bølgan, 2018, s. 138), dette er noe informantene opplever at ansatte mener, og det blir derfor desto viktigere å vise at digital teknologi kan være en venn; ikke en fiende.

## REFERANSELISTE

- Bølgan, N. B. (2018). *Digital praksis i barnehagen*. Fagbokforlaget.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006, 01 01). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*(3).
- Dalland, O. (2021). *Metode og oppgaveskrivning*. Gyldendal.
- Forsbakk, B. (2020). En studie av temavalg i barnehagelærerens bacheloroppgave i lys av barnehagens samfunnsmandat. *Nordisk tidsskrift for pedagogikk & Kritikk*(6), ss. 17-31.
- Grenness, T. (1997). *Innføring i vitenskapsteori og metode*. Universitetsforlaget.
- Haugset, A. S. (2018, April 18). Institusjonelt eiermangfold og et likeverdig barnehagetilbud. *Nordisk barnehageforskning*(17(1)), ss. 1-14.
- Kelentrić, M., Helland, K., & Arstorp, A.-T. (2017). *Rammeverk for lærerens profesjonsfaglige digitale kompetanse*. Senter for IKT i utdanningen.
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver*. Oslo: Utdanningsdirektoratet.
- Larsen, A., & Slåtten, M. V. (u.d.).
- Oddvarsdotter Øvregård, M. (2016, September 01). *Utdanningsforskning*. Hentet fra Hva er implementering?: <https://utdanningsforskning.no/artikler/2016/hva-er-implementering/>
- Olsen Fjørtoft, S., Thun, S., & Pettersen Buvik, M. (2019). *Monitor 2019: En deskriptiv kartlegging av digital tilstand i norske skoler og barnehager*. SINTEF Digital.
- Parviainen, P., Tihinen, M., Kääriäinen, J., & Teppola, S. (2017, 3 13). Tackling the digitalization challenge: how to benefit from. *International Journal of Information Systems and Project Management*(5(1)), ss. 63-77. doi:10.12821/ijispm050104
- Roland, P., & Ertesvåg, S. (2018). *Implementering av endringsarbeid i barnehagen*. Gyldendal.
- Store norske leksikon. (2022, 3 28). *Store norske leksikon*. Hentet fra digitalisering: <https://snl.no/digitalisering>
- Thagaard, T. (2016). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Gyldendal Akademisk.

# VEDLEGG

## Vedlegg 1 – Samtykkeerklæring

### Vil du delta i bachelorprosjektet

#### «Implementering av digitale verktøy barnehagen?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et bachelorprosjekt hvor formålet er å se *Hvilke erfaringer ledere i barnehagen har med implementering av digitale verktøy i barnehagen?»*.

I dette dokumentet finner du informasjon om formålet for prosjektet, og hva en evt. deltakelse vil innebære for deg.

### Formål

Formålet med min bacheloroppgave er å undersøke hvilke erfaringer ledere i barnehagen har med implementering av digitale verktøy. Prosjektet vil hovedsakelig angå forholdet mellom styrere og personalet i implementeringen, og hvilke erfaringer som skapes hos lederen i forbindelse med dette.

Med bakgrunn i den økende bruken av digitale løsninger, og personalets kompetanse, kan det være interessant å se på hvordan de ulike barnehagene i prosjektet arbeider for å implementere sine løsninger, hvordan de brukes, og hvordan det mottas.

Problemstillingen for prosjektet er:

«Hvilke erfaringer har ledere i barnehagen med implementering av digitale verktøy i barnehagen?»

**Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning er ansvarlig for prosjektet.

**Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta på dette prosjekter vil du på forhånd få tilsendt en intervjuguide. Jeg vil intervju deg rundt disse spørsmålene etter du har hatt tid til å se på dem noen dager i forveien. Jeg noterer ned dine svar anonymisert på PC. Intervjuet er estimert til å vare om lag 30-45 minutter.

**Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du vil ikke delta eller senere velger å trekke deg.

**Hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har omtalt i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og alle navn anonymiseres.

**Veiledernes kontaktinformasjon:**

Gro Anita Kamsvåg,

Mail: [gak@dmmh.no](mailto:gak@dmmh.no)

Arnt Nordli,  
Mail: ano@dmmh.no

Studentens kontaktinformasjon:

Navn: Eivind Brækkan Engstad,  
Mail: Eivind@barnehage1.no,  
Mob: 991083999

Prosjektet skal avsluttes 22.04.2021

Med vennlig hilsen: Eivind Brækkan Engstad

Prosjektansvarlig

Student

Gro Anita Kamsvåg og Arnt Nordli

Eivind Brækkan Engstad

---

### Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet (tittel)

Jeg samtykker til

X å delta i intervju

Dato: \_\_\_\_\_ 24.03.22 \_\_\_\_\_

Siden prosjektet ikke er behandlet av NSD, kan jeg ikke innhente din underskrift. Samtykket blir derfor gitt ved at du krysser av i boksen ovenfor.

## Vedlegg 2 - Intervjuguide

### Bakgrunnsinformasjon

1. Kan du fortelle litt om deg selv, din utdanning og arbeidsplassen din?
2. I hvor stor grad benytter du digitale verktøy i hverdagen?
3. Er det noen du ikke klarer deg uten, hvorfor/hvordan?

### Informasjon om bruk

1. Hvilke typer digitale verktøy bruker du som styrer i barnehagen?  
i hvilke tilfeller benyttes disse?  
Hvor ofte benyttes de?
2. Hvorfor er verktøyene tatt i bruk?
3. Kunne man gjort det samme i barnehagen uten digitale verktøy?

### Erfaringer ved implementering

1. Hvordan reagerer ansatte og foreldre på bruken?
2. Har du noen gang implementert nye digitale verktøy i organisasjonen?  
Fortell gjerne om behovsgrunnlaget, og hvordan det blir benyttet i dag.
3. Kan du gi meg eksempler på noen episoder hvor personalet i organisasjonen har uttrykt at de fornøyd med implementeringen av slike verktøy? Hvorfor?
4. Har du/dere noen gang reflektert ovenfor behovet for et digitalt verktøy, for så å undersøke om det eksisterer, og deretter implementere det?
5. Kan du gi noen eksempler på positive erfaringer ved digitale verktøy i barnehagen?
6. Kan du gi noen eksempler på negative erfaringer rundt digitale verktøy i barnehagen?