

Arbeidsmiljøet i barnehagen

En casestudie i 4 barnehager
i offentlig og privat sektor

av

Heidi Enehaug, Migle Gamperiene
og Asbjørn Grimsmo

AFI-notat 9 / 2008

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2008
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-230-1
ISSN 0801-7816

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan lastes ned fra: [www/afi.no](http://www.afi.no)



Temaområde
Organisasjon, utvikling og innovasjon (OUI)

Notat nr.:
9/ 2008

Tittel:
Arbeidsmiljøet i barnehagen

Dato:
Juni 2008

Forfattere:
Heidi Enehaug, Mige Gamperiene og Asbjørn Grimsmo

Antall sider:
77

Resymé:

Arbeidsforskningsinstituttet har på oppdrag fra Utdanningsforbundet gjennomført en kvalitativ arbeidsmiljøundersøkelse i fire barnehager i Østlandsregionen, to private og to kommunale. AFI har foretatt til sammen 29 intervjuer blant daglige ledere, barnehageassistenter og førskolelærere/pedagogiske ledere. I tillegg er det utført observasjon og gjennomført fokusgrupper/verksteder i alle fire barnehager. Sykefraværstatistikk fra Statistisk sentralbyrå blir også gjennomgått og lagt fram i dette notatet.

Utdanningsforbundet ønsket gjennom prosjektet å få belyst nærmere årsaker til det høye sykefraværet i barnehagesektoren. I analysene av datamaterialet er det søkt støtte i Vitaminmodellen (Warr, 2007). Til sammen 12 arbeidsmiljøfelter blir belyst og to ”helseløyper”, en helsehemmende og en helsefremmende, blir identifisert. I dette notatet blir det også foreslått flere tiltak som kan høyne arbeidsmiljøkvaliteten i barnehager.

Emneord:

Arbeidsmiljø, sykefravær, helse, mestring, unhealthy worker effect (UWE), vitaminmodellen



Forord

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) fikk i 2008 i oppdrag fra Utdanningsforbundet å se nærmere på arbeidsmiljøet i barnehagesektoren. Bakgrunnen for prosjektet var at Utdanningsforbundet ønsket å bedre sine kunnskaper om og engasjement i arbeidsmiljøarbeidet i barnehagen blant annet fordi sektoren over lengre tid har slitt med et relativt høyt sykefravær. Utdanningsforbundet ønsket derfor innspill knyttet til årsaker til det høye fraværet og mestringsbetingelser i arbeidssituasjonen blant de ansatte.

AFI har gjennomført casestudier i to private og to offentlige barnehager i østlandsregionen. Det er foretatt intervjuer med til sammen 29 barnehagestyrere, pedagogiske ledere, pedagog 2 og assistenter i tillegg til at det er foretatt observasjon og gjennomført fokusgrupper/verksteder i alle fire barnehager. Forskerteamet på AFI har bestått av Heidi Enehaug (prosjektleder), Migle Gamperiene og Asbjørn Grimsmo. Forskergruppen ble svært godt mottatt i feltet. Vi oppfattet ansatte i barnehager som åpne og med stort behov for å komme frem med sitt syn på den situasjonen de er i nå, og i hvilken retning barnehagesektoren bør bevege seg i fremtiden. Vi ønsker å rette en stor takk til alle dem som gjennom intervjuer har bidratt med sine synspunkter.

Vi vil også rette en stor takk til medlemmene av referansegruppen i Utdanningsforbundet: Karin Elizabeth Torp, Lasse Kolstad, Astrid Pia Stensaker og Einar Juell som har fungert som nyttige støttespillere og diskusjonspartnere underveis i prosjektprosessen. Vi takker også vår kollega, seniorforsker Hanne Heen, for nyttige innspill til kapittel 1. Vår konsulent Inger Negård har gjort den siste finpussen av rapporten.

Eventuelle feil og mangler i denne rapporten står forfatterne ansvarlige for.

Oslo, 26. juni 2008

Heidi Enehaug, Migle Gamperiene og Asbjørn Grimsmo



Innholdsfortegnelse

Forord

Sammendrag

1	Innledning	1
1.1	Bakgrunn.....	1
1.2	Aktuelle tema i undersøkelsen	3
1.3	Metoder og gjennomføring	5
1.4	Rapportens oppbygning	7
2	Barnehagens samfunnsmandat og rammebetingelser	8
2.1	Bemanning	9
3	Vitaminmodellen	13
3.1	Innledning til analyser av vitaminmodellens 12 domener	13
3.2	Variasjon i arbeidet	14
3.3	Bruk av kunnskap og ferdigheter	15
3.4	Krav i jobben	18
3.5	Kontroll i jobben	21
3.6	Sosiale relasjoner	23
3.7	Framtidsutsikter	24
3.8	Fysisk arbeidsmiljø/sikkerhet	28
3.9	Sosial posisjon	30
3.10	Lønn og lønnsforhold.....	32
3.11	Ledelsesstøtte.....	33
3.12	Rettferdighet	35
3.13	Relasjonelt arbeid.....	37
3.14	Oppsummering av Vitaminmodellen	41
4	Helse, uhelse og sykefravær	44
4.1	Sykefravær etter næring	44
4.2	Sykefravær etter sektor	45
4.3	Faktorer i arbeidsmiljøet som virker helsefremmende.....	48
4.4	Uhelse og arbeidsrelatert sykefravær	48
4.5	HMS og Bedriftshelsetjenester	57
4.6	Hypotetisk fraværsmodell	58
4.7	Oppsummering.....	60
5	Avsluttende kommentarer	62
5.1	Hovedfunn fra undersøkelsen	62
5.2	Diskusjon	63
5.3	Videre innsatsområder	66
	Litteraturliste.....	70



Sammendrag

Sykefravær har av mange årsaker vært på dagsorden i den norske offentlighet de senere år, og gjennom Avtalen om et inkluderende arbeidsliv mellom partene i arbeidslivet har det vært fokusert på hvordan man kan redusere et generelt høyt sykefravær i det norske arbeidslivet.

I dette forskningsprosjektet har vi sett nærmere på hvorvidt årsakene til et høyt sykefravær innen barnehagesektoren er å finne i de ansattes arbeidsmiljø. Utdanningsforbundet ønsket å bedre sin egen forståelse av det interessante paradokset at ansatte i norske barnehager generelt har høy trivsel i arbeidet samtidig som sykefraværet er høyt.

Det er generelt liten tvil om at sykefraværet blant ansatte i barnehagesektoren er høyere enn det gjennomsnittlige sykefraværet blant norske yrkesutøvere og at det fremdeles er slik at kvinner har et noe høyere sykefravær enn menn. Sykefraværet er også noenlunde likt fordelt mellom aldersgrupper og mellom ulike ansattegrupper innen barnehagesektoren (kilde: SSB).

I denne undersøkelsen har vi lagt vekt på at *affektive faktorer*¹ i tilknytning til helse skulle stå sentralt i våre analyser, og resultatene viser gir en avklaring av de affektive faktorenes rolle og har bekreftet våre utgangsansatkelser om at **det er ulike faktorer som hemmer og fremmer god arbeidshelse**. I designet av undersøkelsen og analysen av materialet søkte vi støtte i Peter Warrs *Vitaminmodell for arbeidsmiljø og helse* (Warr, 2007). Årsaken til dette valget er at Vitaminmodellen er en omfattende modell som integrerer andre arbeidsmiljømodeller og forskning på en helhetlig måte. Siden arbeidsmiljøet i barnehager er et relativt utforsket område, måtte vi være søkende og åpne for hvilke arbeidsmiljøforhold som påvirker de barnehageansattes helse. Warr deler inn arbeidsmiljøet i tolv domener eller felter som han hevder påvirker arbeidstakeres helse, spesielt den psykiske helsen.

Vi viser i denne studien at **de fleste av de viktige feltene innen Vitaminmodellen er noenlunde i balanse** og kan bidra til å forklare de barnehageansattes høye vurdering av egen trivsel. De to viktigste helsefremmende faktorene har vi identifisert som *arbeidet med barn i seg selv* og *kollegiale relasjoner*. Variasjonen i arbeidet er god - barnas spontanitet og forutsigbarhet gjør at ingen arbeidsdager ble like. Barna og deres utvikling står sentralt i forhold til faglig læring og egenutvikling. 'Her-og-nå'-situasjonene med barna kan gi de barnehageansatte spennende utfordringer, og mye latter og moro. Mange av informantene i denne studien trakk fram arbeidet som meningsfylt, nettopp på grunn av barna. I

¹ definert som *forhold som er knyttet til arbeidstakeres opplevelse, tolkning og vurdering av egen arbeidssituasjon, for eksempel jobbtilfredshet, psykososiale krav og selvbestemmelse*

intervjuene fikk vi mange beskrivelser av hvordan barna på den ene siden er aksepterende og tar en for den en er, og på den andre gir ubetinget kjærlighet og tillit.

Det er imidlertid også slik at flere av **faktorene på enkelte dimensjoner er i ubalanse** (for eksempel i forhold til fysisk arbeidsmiljø, status, lønn, faglig oppfølging og utvikling). Samlet sett kan ubalansen bidra til å forklare hvorfor sykefraværet er høyt innen en sektor hvor trivselen også er høy.

Det ser ut til å være det korte (1-5 dager) og mellomlange (under 2 uker) sykefraværet som i størst utstrekning kan ses i direkte sammenheng med arbeidsmiljøfaktorer i våre barnehagecase. Disse fraværene dreier seg stort sett om eksponering for smitte (omgangssyke, forkjølelse, influensa og lignende) i arbeidet. Vi har også fått indikasjoner på at det korte og mellomlange fraværet brukes som en buffer for den enkelte for å forebygge lengre sykefravær eller for å hindre at den generelle "slitenheten" som mange av de ansatte beskriver, utvikler seg til diagnostiserbar sykdom.

Det ser ut til at dette med å ha mange "baller i luften" samtidig, i kombinasjon med det relasjonelle og umiddelbare i arbeidet med barn og med manglende muligheter til å trekke seg bort, fører til en intensitet i arbeidet som igjen fører til en slitenhet både på kort og lang sikt. En av de store utfordringene i den barnehageansattes arbeid ligger i aldri å kunne "ha en dårlig dag". Barnas behov er umiddelbare, de kan ikke utsettes til i morgen.

En annen faktor som på sikt kan bidra til en økt slitsomhetsfølelse er at det i liten grad finnes rom for refleksjon over egen praksis – kollegene imellom. Dette kombinert med en opplevelse av manglende tilbakemeldinger (fra andre enn barna) og en veilednings-situasjon som kanskje foregår i arbeidets "hete" (eller ikke i det hele tatt, slik enkelte assistenter opplever det) vil på sikt kunne bidra til at man i altfor liten grad får anledning til å forbedre egen arbeidsutøvelse og rutiner, noe som igjen gjør at arbeidet kan oppleves mer slitsomt og intensivt enn det som kanskje er nødvendig.

Det lange fraværet ser ut til å være lite forbundet med forhold som direkte kan tilskrives forhold ved arbeidsmiljøsituasjonen - selv om det gis et par eksempler på at ryggmerter og lungebetennelse (som bare delvis kan skyldes arbeidsforhold) er årsak til langvarig sykefravær. Stort sett kan imidlertid det lange fraværet forklares med private anliggender, for eksempel vanskelig sosial situasjon eller alvorlig ikke-arbeidsrelatert sykdom. Det tas også til orde for at det rett og slett ikke er plass til arbeidstakere med store helseplager eller alvorlige sykdommer i barnehagen.

Barnehagedrift utgjør et mangefasettert samspill mellom eksterne og interne faktorer. Gjennom denne studien har vi fått inntrykk av at alle barnehagene vi besøkte lå opp mot, og i perioder over grensen av det tillatte og/eller forsvarlige med hensyn til bemanning. Når et system på denne måten yter maksimalt over tid, kan det bli både sårbart og utsatt for slitasje. Vi fikk også inntrykk av at HMS som begrep som oftest ble relatert til hygieniske rutiner og i større utstrekning var rettet mot brukerne (barna) enn ansattes arbeidsmiljø.

Den mangelfulle bevisstheten i forhold til de ansattes arbeidsmiljø og HMS-krav antas å bidra til sykefravær over tid.

1

Innledning

1.1 Bakgrunn

Utdanningsforbundet gjennomførte i 2007 en spørreskjemabasert arbeidsmiljøundersøkelse blant sine medlemmer (Utdanningsforbundet 2007). Resultatene av denne undersøkelsen danner utgangspunkt for den kvalitativt orienterte studien som presenteres i denne rapporten.

Barnehagen skal gi barn under skolepliktig alder gode utviklings- og aktivitetsmuligheter i nær forståelse og samarbeid med barnas hjem (Barnehageloven §1). Barnehagen skal både være en pedagogisk virksomhet og et velferdstilbud for småbarnsforeldre (Rammeplan for barnehager del 1). Barnehagene ses nå i større grad enn tidligere som en del av utdanningssystemet, noe som blant annet har gitt seg utslag i at ansvaret for barnehagene er overført fra Barne- og likestillingsdepartementet til Kunnskapsdepartementet. Målsettingen om full barnehagedekning er også en del av dette bildet; alle barn skal ha mulighet til å få plass i barnehage.

Kravene til kvalitet i barnehagene er store, og personalets kompetanse er den viktigste faktoren for å kunne gi et barnehagetilbud av høy kvalitet (Kunnskapsdepartementet 2006). Samtidig er det en relativt lav pedagogtetthet i norske barnehager (ibid), og andelen ansatte uten barnehagefaglig kompetanse er stor². Det har heller ikke vært tilstrekkelig tilgang på førskolelærere til å fylle opp alle stillinger der dette er et formelt krav, og i 2006 manglet 13 % av styrere og pedagogiske ledere godkjent utdanning (Strategi for rekruttering av førskolelærere til barnehagen 2007-2011). Både rekruttering av kvalifisert personale og kompetanseutvikling av de som allerede arbeider i barnehagene er derfor av sentral betydning for å sikre kvaliteten i barnehagene. Strategiplanen for kompetanseutvikling i barnehagene fra 2007 – 2010 er et av de statlige svarene på denne utfordringen.

Barnehagen er et sammensatt sosialt felt der ulike samfunnsmessige områder møtes, og der mange hensyn skal ivaretas samtidig. Barnehagen utgjør en svært viktig arena i barns hverdagsliv og har stor betydning for barnas trivsel, sosialisering og generelle vekst og utvikling samt for alle typer av læring. Sett fra *foreldrenes* side, er barnehagen både et velferdsgode, og det utgjør det første trinnet i barnets utdanningsløp. Fra *myndighetenes* side er barnehagene et politikkområde, og både styring av og bevilgninger til barnehagene er en del av den mer generelle utformingen av politikk i samfunnet. For de *barnehageansatte* er barnehagen en arbeidsplass, underlagt arbeidslivets retningslinjer og spilleregler.

² I følge tall fra Statistisk Sentralbyrå var det i 2006 i underkant av 70 000 ansatte i barnehagene. Av disse var rundt 37 000 assistenter (inkludert tospråklige assistenter) og ca 28 000 av disse hadde verken pedagogisk utdanning og/eller barne- og ungdomsfaglig utdanning. (http://www.utdanningsforbundet.no/upload/Excel-filer/Statistikk/Ansatte_etter_stilling_utdanning_og_kjonn_2003-2006.xls)

Ledelse

Barnehageloven § 17 sier at barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse. Den sier videre at barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som førskolelærer eller annen høgskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse. I følge rammeplanens § 1.7 har styrer og pedagogisk leder et særlig ansvar for planlegging, gjennomføring, vurdering og utvikling av barnehagens oppgaver og innhold. De er også ansvarlige for å veilede det øvrige personalet slik at alle får en felles forståelse av barnehagens ansvar og oppgaver, og styrers oppgave innebærer i tillegg å sørge for at de enkelte medarbeidere får ta i bruk sin kompetanse.

I moderne ledelses- og organisasjonsforskning understrekes ofte ledernes betydning for organisasjonen generelt (Sørhaug 2004; Bjørnholt and Heen 2007). Enkelte forskningsbidrag har vist at styrere og avdelingsledere har lite kunnskap om personalarbeid og konflikt-håndtering blant personalet (Neset, Moser et al. 2006). Som ledere i en virksomhet er de imidlertid likevel ansvarlige for utviklingsarbeid i barnehagen generelt, og de har et overordnet ansvar for arbeidsmiljøet. Enkelte forskere hevder at vi har fått en del barnehager som er fanget i *dårlige sirkler* med lite kvalifisert personale, mye gjennomtrekk, problemer med å mestre jobben og mye sykefravær. Å bryte slike dårlige sirkler er en klar ledelsesoppgave, og spesiell vekt på kompetanseheving når det gjelder ledelse fremstår som spesielt viktig i barnehager med denne type problemer. Det kan diskuteres om slike oppgaver entydig faller inn under begrepet pedagogisk ledelse, men de fremstår i hvert fall som sentrale når det gjelder å lede en pedagogisk institusjon.

Kompetanseutvikling og arbeidsmiljø

Det foregår allerede mange aktiviteter i og utenfor barnehagene som kan bidra til kompetanseheving. En studie viste at 84 % av barnehagene hadde tiltak for kompetanseheving. Planleggingsdager var det hyppigst brukte tiltaket med 84 %, deretter kom egne kursdager (57 %) og nettverksgrupper med 39 %. I tillegg er det relativt utbredt med deltakelse i eksterne etter- og videreutdanningstiltak. Rundt 60 % av førskolelærerne hadde deltatt i eksterne tiltak og rundt 50 % av fagarbeiderne og assistentene (Moser, Dudas et al. 2006).

Denne studien indikerer at det er stor forskjell på barnehager i arbeidet med kompetanseutvikling. I en av rapportene uttrykker informantene også en bekymring for en utvikling mot A- og B-barnehager der A-barnehager befinner seg i gode sirkler karakterisert ved kvalifiserte førskolelærere, stabilt personale og arbeidsgivere som bryr seg. De utvikler seg og blir stadig bedre, har kontakt med andre, lar seg inspirere og er ikke redde for å prøve nye ting (Neset, Moser et al. 2006), noe som er en forutsetning for å være en lærende organisasjon (Weick and Westley 1996; Heen et al., 1998) . De ser ut til å være i stand til å utnytte tilbud utenfra på en slik måte at det bidrar til kontinuerlig læring internt noe som igjen bidrar til godt arbeidsmiljø og økt jobbtillfredsstillelse.

B-barnehager derimot, er fanget i dårlige sirkler; de har ikke kvalifisert personale, de har stor gjennomtrekk og liten støtte fra arbeidsgiverne. Samarbeid med foreldre og andre er ofte problematisk og alt nytt er en trussel (Neset, Moser et al. 2006). I forhold til et ønske om kvalitet i barnehagen er det disse barnehagene som utgjør utfordringene. Dette vil være de barnehagene der behovet for kompetanseutvikling er størst, samtidig som tilbudet antagelig er lite, og de er kanskje også de som er vanskeligst å få med på kompetansehevende tiltak. Det krever antagelig en større grad av tilrettelegging for å få til interne ringvirkninger av eventuelle individuelle kompetansehevingstiltak, en tilrettelegging som samtidig er vanskeligere å få til.

1.2 Aktuelle tema i undersøkelsen

Barnehagebransjen har i de senere årene vært gjenstand for mye presseomtale hvor omtale av den politiske satsingen om barnehagedekningen har vært trukket frem. Da Arbeidsforskningsinstituttet i 2008 ble invitert til å bistå med å bedre Utdanningsforbundets kunnskaper om og engasjement i arbeidsmiljøarbeidet i barnehagen var antall barn i barnehage større enn noensinne. I 2007 hadde bortimot 250 000 barn plass i barnehage; over 60 000 flere enn i 1999. 116 000 av barna hadde i fjor plass i privat barnehage – rundt 40 000 flere enn i 1999 (Aftenposten 21.5.2008). Økning i utdanning av førskolelærere har ikke vært gjenstand for den samme utvikling. Arbeidsmiljøbetingelsene ser ut til å ha blitt tøffere og sykefraværet har steget betraktelig. Som en konsekvens av dette satte Utdanningsforbundet i gang arbeidet med å kartlegge situasjonen, og AFIs innsats må ses som et av flere konkrete ”tiltak” som ble iverksatt.

Betingelser for mestring og årsaker til sykefravær er komplekse problemstillinger som vanskelig kan besvares uten at man innhenter de ansattes egne erfaringer gjennom ”feite” beskrivelser av hva arbeidsdagen handler om, hvordan man takler spesielt utfordrende situasjoner, hva som gir arbeidsglede og ”hvor skoen trykker”, eller sagt på en annen måte hva som er nærværsfaktorer og hva som er fraværsfaktorer i arbeidssituasjonen. For å få frem slike beskrivelser valgte AFI å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse i utvalgte barnehager med henholdsvis høyt og lavt sykefravær. Dette har gitt grunnlag for få frem ulike typer case-beskrivelser samtidig som man fikk anledning til å vurdere hvorvidt ulike strukturelle betingelser kan forklare hvorfor de ansatte har et høyt sykefravær til tross for at de har høy trivsel, en faktor som ble påpekt i anbudsutlysningen. Vi kommer nærmere inn på mulige forklaringer på denne problemstillingen i avsnittene under.

Helse

I de fleste helseundersøkelser omtaler de aller fleste helsa si som god eller svært god. Vanligvis samvarierer ikke det å ha astma, halsbetennelse, allergi, influensa eller tilsvarende sykdommer med egenvurdering av helsen, noe som indikerer at dette ikke tas med når en vurderer sin generelle helsetilstand. Samvariasjonen mellom muskelskjelettplager, somatiske og psykosomatiske helseplager og egnevurderingen av helsa ser ut til å være kurvlineær, noe som kan tolkes som at helseplagene må være relativt alvorlige før en tar dem i betraktning i vurderingen av helsetilstanden.

Det å ha psykiske helseplager som for eksempel angst og depresjon ser ut til å ha sammenheng med det å vurdere egen helsetilstand som mindre god eller dårlig. En tolkning av denne sammenhengen mellom egenvurderingen av helsen og forekomsten av psykiske helseplager, er at positive emosjoner - for eksempel glede, lykke, trivsel, velvære, motivasjon, tilfredshet og tilsvarende følelser - må være tilstede før en vurderer helsen som meget eller svært god. En videre tolkning er at det opplevelsesmessige eller psykiske aspektet er den mest sentrale dimensjonen ved helse, helse da forstått som velvære og ikke bare fravær av sykdom og lyte.

En mer gjennomgripende forståelse og analyse av arbeidsmiljøet i barnehagene for å finne fram til de faktorer som hemmer og fremmer helse, må derfor ikke bare omhandle forhold som sliter på helsen, men også den delen av arbeidsmiljøet som understøtter eller fremmer den arbeidsrelaterede helsen blant de ansatte.

I denne rapporten har vi valgt en eudaimonisk tilnærming til begrepet velvære (Ryan & Deci, 2001). For oss er ikke velvære så mye en hedonistisk tilstand, men mer en vedvarende prosess hvor arbeidstakeren får utviklet sine potensialer og får bekreftelse på sin egenverdi gjennom meningsfylt arbeid. Filosofen Aristoteles, en eudaimoniker, ville vel kanskje ha sagt at velvære er å ha det godt i arbeidsmiljøet og å være god – både i det en gjør og mot andre. På en måte gjør vi et skille mellom det behagelige og det gode arbeidsmiljøet, og legger vekt på hvordan det gode arbeidsmiljøet fremmer helse.

Trivsels- og belastningsfaktorer i arbeidsmiljøet

I henhold til både gammel arbeidsmiljøteori (for eksempel Herzberg et al., 1959), og nyere, (for eksempel Schaufeli og Salanova, 2007) er trivsels- og belastningsfaktorer relativt uavhengige fenomener. De arbeidsmiljøprosessene som skaper trivsel og velvære ser ut til å være forskjellige fra de som leder til uhelse og sykefravær. I forhold til trivsel og velvære er faktorer som meningsfylt arbeid, måloppnåelse, tilbakemeldinger, rettferdig behandling, medvirkning, belønning, læring og sosial støtte identifisert som viktige (Kristensen, 2005). Rolleklarhet, tidspress, ensidige belastninger, manglende kontroll, stor arbeidsmengde, u hensiktsmessig ergonomisk tilrettelegging, konflikter, uforutsigbarhet og ansvar for andres ve og vel er blant de arbeidsmiljøfaktorer som bryter ned helsen (Kompier, 2003). En reduksjon av disse belastningsfaktorene vil redusere forekomsten av uhelse, men skaper nødvendigvis ikke trivsel på arbeidsplassen. For å skape trivsel må arbeidsmiljøet tilføres mestringsressurser (Schaufeli og Salanova, 2007).

De barnehageansattes oppgaver kan betegnes som relasjonelt arbeid, det vil si at de bruker sin atferd og sine emosjoner som verktøy for å påvirke barn og foreldre i henhold til barnehagens mål. Det relasjonelle arbeidet er både helsefremmende og helsehemmende. Mestring av relasjonene i forhold til barna og foreldrene gir arbeidsglede og pågangsmot. På den andre siden kan det å oppleve å komme til kort, spesielt i relasjonen til barna, ramme den psykiske helsen.

Seleksjonseffekter

I tillegg til arbeidsmiljøårsaker er også seleksjonseffekter beskrevet som en mulig årsak til høyt sykefravær i noen yrker (Gamperiene, 2006). Alle yrker er eksponert for frafall av syke personer. Andelen ansatte som må forlate arbeidsplassen pga helseproblemer, varierer i henhold til fysiske krav i ethvert yrke. Ansatte med redusert arbeidsevne kan forlate arbeidsplassen og bli sykemeldt, eventuelt bli uføretrygdet, andre kan bli ledet til yrker med lave ”inngangs-krav”. Noen stillinger i barnehagesektoren, som ikke krever formell utdanning (ufaglærte), kan regnes som stillinger med lave ”inngangs-krav”.

Arbeidstakere som ikke er friske, og som blir rekruttert inn i slike jobber kan ”ta med seg” helseproblemer ervervet i sine tidligere yrker. Personer med dårlig alminnelig helse kan bli rekruttert direkte inn i slike jobber på grunn av de relativt sett lave inngangskravene. Følgelig, slike yrker kan ha høyere forekomst av sykdom enn forventet. Av den årsak *kan* yrker med lave inngangskrav oppnå et ufortjent dårlig rykte, og risikofaktorer som er typiske for yrket kan være overvurderte.

Det vil i denne sammenheng være interessant å få innspill fra ansatte og ledere i barnehagesektoren på hvorvidt tidligere yrkeserfaring kan ha noen betydning for sykefraværet i sektoren. Det vil imidlertid ikke være mulig å foreta uttømmende/absolutte analyser i forhold til denne problemstillingen basert på det metodiske designet AFI legger opp til i denne omgang. Ved å stille spørsmål om tidligere yrkeserfaring, helse og sykefravær kan man likevel få *indikasjoner* på om dette er en problemstilling Utdanningsforbundet bør ta med seg i det videre arbeidet med arbeidsrelatert sykefravær i barnehagesektoren.

1.3 Metoder og gjennomføring

For å kunne belyse problemstillingene i dette prosjektet valgte AFI å gjennomføre en caseorientert studie i to private og to kommunale barnehager i Østlandsregionen. Barnehagene ble valgt ut i samarbeid med Utdanningsforbundet ut fra forskningsbestemte kriterier. Det ble lagt stor vekt på å få noe variasjon i utvalget av barnehager, men hovedkriteriet for utvalgelse var likevel at man både innenfor de private og de offentlige barnehagene skulle ha en barnehage med høyt sykefravær og en barnehage med lavt sykefravær. Videre befinner to barnehager seg i Oslo og to befinner seg på et mindre sted på Østlandet. Alle barnehagene har mer enn en avdeling og alle barnehagene har barn i alle alderskategorier. Barnehagene i utvalget er anonymisert i fremstillingen.

Informantene i utvalget innen hver barnehage er plukket ut i samarbeid med ledelsen i de forskjellige barnehagene. Det er lagt vekt på at tillitsvalgte og verneombud skulle være bidragsytere i prosjektet, enten gjennom individuelle intervjuer eller via deltakelse i fokusgruppe/verksteder. Intervjuundersøkelsen hadde som uttalt formål å skulle fungere både som datainnsamling for forskergruppen, men også å skulle bidra til at de ansatte skulle få anledning til å bli hørt og til å bearbeide sine erfaringer. For å få et balansert datatilfang ble det imidlertid lagt vekt på at det skulle foretas samtaler både med førskolelærere og assistenter.

En svakhet ved materialet er at det ikke er foretatt et strategisk utvalg av sykemeldte medarbeidere i barnehagene. Det ville imidlertid være forskningsetisk problematisk å oppsøke sykemeldte på hjemmebane når hovedtema for denne studien handler om arbeidsmiljøet. I avslutningsfasen av prosjektet valgte vi likevel å be om å få snakke spesielt med 2 ansatte som for tiden var ute i sykemelding. 1 av disse ønsket å delta i studien og er derfor inkludert i vårt datamateriale.

Verken i intervjuer eller på fokusgrupper/verksteder er det foretatt båndopptak av samtalene. Sitatene som benyttes i denne rapporten er derfor ikke å betrakte som nøyaktige transkriberinger av enkeltutsagn, men er basert på utskrifter av notater foretatt underveis.

Intervjuer med ledelse og ansatte

Det er gjennomført intervjuer med fire barnehagestyrere, 17 pedagogiske ledere og pedagog 2 og 8 assistenter i de fire barnehagene, til sammen 29 personer.

I intervjuene ble det lagt vekt på å kartlegge trivselsfaktorer som meningsfylt arbeid, mål-opnåelse, tilbakemeldinger, rettferdig behandling, medvirkning, belønning, læring og sosial støtte, så vel som belastningsfaktorer som rolleklarhet, tidspress, ensidige belastninger, manglende kontroll, arbeidsmengde, uhensiktsmessig ergonomisk tilrettelegging, konflikter og uforutsigbarhet. Aspekter ved det relasjonelle arbeidet, både i forhold til barn og foreldre ble også viet oppmerksomhet.

Intervjuene var også i stor utstrekning preget av å ha et fremtidsrettet og endringsorientert preg i tillegg til kartlegging av nåværende situasjon. Eksempler på spørsmål som ble stilt er:

- Hvis du kunne valgt hvilken utdanning og hvilken jobb du skulle ha på nytt i dag – ville du valgt det sammen om igjen?
- Har du anledning til å gjøre dine egne vurderinger i jobben/utøve skjønn?
- Kan du beskrive en arbeidsdag eller en arbeidssituasjon hvor du har følt at du har hatt det spesielt bra/dårlig? Hva skal til at du skal oppleve at du har hatt en god dag på jobben? (Intervjuguiden – se vedlegg)

Intervjuene hadde en gjennomsnittlig varighet på 1,5 til 2 timer.

Gruppeintervjuer etter en verksteds-/fokusgruppemodell

Det er gjennomført fire gruppeintervjuer etter en verksteds-/fokusgruppemodell i hver av barnehagene. Denne metoden ble valgt for å sikre at de deltakende barnehagene kan nyttiggjøre seg kunnskapen om hvilke faktorer som bidrar til sykefraværet hos dem og mer generelt umiddelbart. Gjennom denne tilnærmingen får forskerteamet også tatt opp foreløpige observasjoner og analyser med dem det gjelder. Dette virket også som fora for forskere for å bekrefte eller avkrefte hypoteser som ble dannet underveis i intervjuene I tillegg er det et vesentlig poeng at slike verksteder bidrar til mestring på den enkelte arbeidsplass ved at de ansatte sammen får frem den tause kunnskapen samt ulike typer mestringsstrategier. En slik

type metodikk kan også sies å være et bidrag til å øke de kollektive mestringsbetingelsene på arbeidsplassnivå.

Feltobservasjon

Det er gjennomført feltobservasjon i alle fire barnehager for å se nærmere på arbeidsbetingelsene og arbeidsflyten for de ansatte, med spesiell vekt på de fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøforholdene.

Analyser av eksisterende datakilder

AFI har gjennomgått eksisterende datakilder for å se hva som finnes av aktuell statistikk på sykefravær i barnehagesektoren, og har fått bistand fra Statistisk Sentralbyrå for å hente ut noen egne tabeller, se eget kapittel i rapporten.

Fra Arbeidsforskningsinstituttet deltok forskergruppen bestående av 3 personer i gjennomføring av intervjuene. I intervjuene med pedagogisk leder og gruppeintervjuene var som regel 2 forskere til stede, og enkeltintervjuene ble i hovedsak foretatt av en forsker. Undersøkelsen ble gjennomført i løpet av perioden februar til mai 2008.

1.4 Rapportens oppbygning

Kapittel 2 i denne rapporten ser på barnehagenes samfunnsmandat og rammebetingelser, og går spesielt inn på temaet bemanning.

I kapittel 3 legger vi frem en nyere modell innenfor arbeidsmiljøforskningen – Vitaminmodellen – som inkorporerer mye av den allerede etablerte kunnskapen innenfor arbeidsmiljøfeltet. Vi legger frem og diskuterer våre funn fra den foreliggende undersøkelsen i forhold til Vitaminmodellen.

I kapittel 4 kommer vi inn på helse, uhelse og sykefravær fra ulike vinkler. Det presenteres statistikk for barnehagesektoren og legges frem en hypotetisk sykefraværsmoell som tar for seg årsaker til ulike typer sykefravær. I tillegg kommer vi inn på betydningen av forebyggende arbeid og ser på HMS-arbeid og BHT i barnehagecasene.

I kapittel 5 diskuteres noen av hovedfunnene fra undersøkelsen, samt at det presenteres forslag til videre innsatsområder som kan bidra til et bedret arbeidsmiljø og en helsefremmende arbeidssituasjon.

2

Barnehagens samfunnsmandat og rammebetingelser

Barnehagedrift utgjør et mangefasettert samspill mellom eksterne og interne faktorer. *Rammeplanen for barnehager* gir retningslinjer for barnehagens verdigrunnlag, innhold og oppgaver og redegjør for barnehagens samfunnsmandat. Rammeplanen fastslår blant annet at:

Barnehagens innhold skal bygge på et helhetlig læringssyn, hvor omsorg, lek og læring er sentrale deler. I tillegg er sosial og språklig kompetanse samt sju fagområder viktige deler av barnehagens læringsmiljø. De sju fagområdene er: kommunikasjon, språk og tekst, kropp, bevegelse og helse, kunst, kultur og kreativitet, natur, miljø og teknikk, etikk, religion og filosofi, nærmiljø og samfunn, og antall, rom og form³

Som listen under viser er rammeplanen ambisiøs på barnehagenes vegne:

- Barnehagen skal hjelpe til med å gi barna en oppdragelse i samsvar med kristne grunnverdier.
- Omsorg, oppdragelse og læring i barnehagen skal fremme menneskelig likeverd, likestilling, åndsfrihet, toleranse, helse og forståelse for bærekraftig utvikling
- Barn i barnehagen har rett til å gi uttrykk for sitt syn på barnehagens daglige virksomhet.
- Barn skal jevnlig få mulighet til aktiv deltakelse i planlegging og vurdering av barnehagens virksomhet.
- Barnets synspunkter skal tillegges vekt i samsvar med dets alder og modenhet.
- Barnehagen skal gi barn under opplæringspliktig alder gode utviklings- og aktivitetsmuligheter i nær forståelse og samarbeid med barnas hjem
- Barnehagen skal bistå hjemmene i deres omsorgs- og oppdrageroppgaver, og på den måten skape et godt grunnlag for barnas utvikling, livslange læring og aktive deltakelse i et demokratisk samfunn.
- Barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet. Barnehagen skal gi barn muligheter for lek, livsutfoldelse og meningsfylte opplevelser og aktiviteter i trygge og samtidig utfordrende omgivelser.

³ Se for øvrig kapittel 1 i denne rapporten.

- Barnehagen skal ta hensyn til barnas alder, funksjonsnivå, kjønn, sosiale, etniske og kulturelle bakgrunn

Rammeplanen gir altså sterke føringer for det arbeidet som utføres i den enkelte barnehage daglig og må sies å illustrere det offisielle synet på betydningen av barnehagearbeid. Rammeplanen kan tolkes dit hen at den forutsetter en svært sammensatt kompetanseprofil blant de barnehageansatte, med stor vekt på blant annet pedagogikk, samfunnsforståelse, relasjonelle ferdigheter og læringsforståelse. Å arbeide i en barnehage er i henhold til en slik forståelse en krevende øvelse som også innebærer at den enkelte ansatte har god refleksjonsevne og evne til å lese komplekse sosiale situasjoner.

Barnehagen er i dag i endring. Det stilles stadig større krav til dokumentasjon av barnas utvikling og læringsevne, og det legges vekt på barns medvirkning, noe som igjen får konsekvenser for organiseringen av arbeidet i barnehagen. Det ligger ikke innenfor rammen av dette oppdraget å gå detaljert inn i hvorvidt barnehagenes drift er i tråd med Rammeplanen. Det er likevel interessant å dvele noe ved enkeltelementer fra Rammeplanen, slik våre informanter har reflektert rundt dette. Vi skal under gå nærmere inn i forhold knyttet til bemanningssituasjonen i barnehagene. I kapittelet om "Vitaminmodellen" kommer vi inn på flere elementer av betydning i forhold til rammeplanen.

2.1 Bemanning

I henhold til forskrift om pedagogisk bemanning, fastsatt av Barne- og familiedepartementet i 2005, skal det være minimum én pedagogisk leder per 14-18 barn når barna er over tre år og én pedagogisk leder per 7-9 barn når barna er under tre år og barnas daglige oppholdstid er over seks timer. Ut over dette skal bemanningen med antall voksne være forsvarlig.

Administrativt blir barn under 3 år regnet som 2 ekvivalenter, og barn over 3 år som 1 ekvivalent. I praksis ser det ut til at "forsvarlig bemanning" er tre voksne per 18 ekvivalenter, eller 6 ekvivalenter pr. voksen. I henhold til forskriften kan det være maks 18 ekvivalenter pr. pedagogisk leder.

Det vi har registrert som et diskusjonstema i samtlige barnehager vi har besøkt, har vært treåringenes status. Skal de regnes som en eller to ekvivalenter? Hvis en for eksempel regner et barn som under tre år hele året barnet fyller tre år, kan en småbarnsavdeling for barn fra 0-3 år ha maks 9 barn. Regner en derimot med barn som over tre år fra begynnelsen av det året de fyller år, kan antallet barn i en småbarnsavdeling i teorien økes til 12 barn.

Vi ser at Statistisk sentralbyrå i sine beregninger av KOSTRA-tall, regner 3-åringene som 1,5 ekvivalenter. Dette var ikke praksis i de barnehagene vi besøkte. I en såkalt utvidet småbarnsavdeling vi besøkte, med 14 barn fra 0 til 3 år, besto personalet av to pedagogiske ledere og to assistenter. Hadde alle barna blitt regnet som 2 ekvivalenter, dvs. til sammen 28 ekvivalenter, ville avdelingen ha vært klart underbemannet når det gjelder antall voksne. I snitt over året har bemanningen for denne avdelingen vært nært oppunder 6,4 ekvivalenter pr.

voksen. Avrundet er dette innenfor det som i praksis regnes for forsvarlig bemanning, men ett barn til i avdelingen ville ha ut utløst et behov for en voksen til.

I en annen barnehage var det på det tidspunktet vi besøkte dem, 6,33 ekvivalenter pr. voksen og 17,5 pr. pedagogisk leder. Disse tallene var regnet ut fra normerte stillinger. I praksis kan man regne med at den reelle bemanningen i perioder (blant annet med høyt sykefravær) ligger under det tillatte og/eller forsvarlige. For eksempel hadde de barnehagene vi besøkte en åpningstid på 9 ½- 10 timer. En pedagogisk leder har en 7,5 timers arbeidsdag. Av dette går ofte en halv time bort i spisepause og en trekvart time i ubunden tid, dvs. tid til planlegging og dokumentasjon av aktivitetene i avdelingen. Hvor mye tid en pedagogisk leder bruker på møter, foreldresamtaler, veiledning og annet borte fra avdelingen har vi ikke nøyaktig registrert, men det er antakelig ikke en ubetydelig del av tiden. Hvis en samtidig inkluderer sykefravær, er ikke fem timer tilstedeværelse i avdelingen pr. arbeidsdag for pedagogiske ledere et urimelig gjennomsnittlig anslag ut fra våre observasjoner. I denne beskrivelsen må man også ta hensyn til at det vil variere hvor mange barn som er i avdelingen, spesielt er det få barn ved barnehagedagens begynnelse og slutt. I tillegg vil også barnehagebarn, som de voksne ansatte, ha perioder med sykefravær. Vi mener likevel på grunnlag av våre observasjoner at det er grunn til å stille spørsmål om den reelle bemanningen er innenfor normen for pedagogisk bemanning?

Dette spørsmålet om pedagogisk bemanning er spesielt rettet mot barnehageavdelinger som er organisert med en pedagogisk leder og to assistenter. I de to kommunale barnehagene vi besøkte, var det to pedagogiske ledere som delte på det pedagogiske ansvaret i avdelingene, slik at bemanningsnormen sannsynligvis er oppfylt også i praksis. I de to private barnehagene var det en av ni avdelinger som var bemannet på denne måten.

Vi stiller et tilsvarende spørsmål når det gjelder forsvarlig bemanning, til tross for at vi ikke har et like sikkert grunnlag. Ved en anledning måtte et intervju med en barnehageassistent avbrytes fordi vedkommende på grunn av akutt sykdom i avdelingen ble alene om ansvaret for ni barn under tre år. I denne situasjonen ble flere barn forflyttet til andre avdelinger og to assistenter ”på huset” kom til, slik at forsvarlig bemanning ble gjenopprettet i løpet av en halv times tid. På kommentaren om at situasjonen ble løst på en rask og fleksibel måte, ble det svart at denne typen organisering var de vant til. En halv time hver morgen og ettermiddag, hadde en til to assistenter i henhold til vaktplanene ansvaret for tre avdelinger, uavhengig av når barna ble levert og hentet. Det vi observerte var at de barnehageansatte, gjennom fleksibilitet og samarbeid på tvers av avdelinger, stort sett klarer å holde en forsvarlig bemanning, dvs. 6 ekvivalenter pr. voksen.

Uten at vi har finregnet på tallene, med stillingsbrøker, vaktordninger og sykefravær inkludert, har vi inntrykk av at alle barnehagene vi besøkte i perioder (i løpet av dagen/uken/året) lå på grensen av det forsvarlige/tillatte med hensyn til bemanning. Når et system på denne måten yter maksimalt over tid, kan det bli både sårbart og utsatt for slitasje. En av pedagogene sa:

Hvis jeg skal fortsette så må det være færre barn i gruppen! Mer ansatte! (pedagog)

Vikarordninger

Denne sårbarhets- eller slitasjeproblematikken i en barnehage med maksimalt belegg, kunne vi registrere i samtalene blant annet gjennom at vikarordninger kom opp som tema i alle barnehagene. I en kommunal barnhageenhet med flere avdelinger, hadde de i perioden januar-april 2007 totalt brukt 118 månedsverk. I samme periode i 2008 hadde de brukt 106 månedsverk. Dette utgjør en innsparing på tolv månedsverk eller et helt årsverk. Noe av denne innsparingen tilskrev daglig leder at de ikke hadde hatt influensa ved den siste målingen. Det vesentligste tiltaket de hadde gjort i mellomtiden, var å forbedre vikarordningen gjennom å bygge opp en pool med faste vikarer. Videre hadde de en fast ordning som innebar at én vikar kom hver morgen uavhengig av om det i utgangspunktet var meldt inn sykefravær blant personalet eller ikke. "Eksperimentet" denne barnehagen hadde gjort, og som ifølge daglig leder langt på vei forklarte nedgangen i stillingsforbruket, var å ikke vente, men sette inn vikar før eller straks behovet meldte seg. Daglig leder mente at denne vikarordningen, eller "det lille ekstra", var trygghetsskapende og virket forbyggende på slitenhet i personalgruppa. Daglig leder kommenterte også at den faste vikarordningen var innført ut fra en erkjennelse om at det "nesten alltid" var noen av de ansatte som var syke eller borte av andre årsaker. Blant annet kunne personalet delta på kurs, være i møter og avspasere uten å få dårlig samvittighet for de som ble igjen i avdelingen. Den gjeldende vikarordningen ble i flere av intervjuene i denne barnehagen, trukket fram som et positivt, forebyggende arbeidsmiljøtiltak. En pedagogisk leder i barnehagen viste fram, litt stolt, sin egen liste med faste vikarer som hun kunne ringe til ved behov, og da uten daglig leders samtykke.

At god vikarordning på avdelingen har stor betydning for ansattes helse illustreres med følgende utsagn av en pedagog:

Hvis du er over en uke uten vikar – da blir man sliten... Jeg ser tendensen til at andre blir syke – det er en ond sirkel. Det er ikke små ting, men store helseproblemer som settes i gang i slike situasjoner (pedagog)

Det ble av personalet i alle barnehagene, den ovennevnte inkludert, hevdet at en vikar aldri er en fullgod erstatning for en fast ansatt. De fleste vikarene som blir formidlet internt i kommunen eller gjennom vikarbyrå, mangler barnehageerfaring og trenger derfor opplæring. Ifølge informantene er det flere årsaker til at en vikar ikke nødvendigvis kan erstatte en fast ansatt uten videre, og at dette kan bidra til å forringe arbeidsmiljøet eller til en opplevelse av økt arbeidsbelastning:

Altfor tilfeldig plukk av mennesker. Mangel på erfaring kan justeres, men grunnleggende verdier må være på plass før de kommer til barnehagen (assistent)

Ikke opplært vikar er lik 0, da blir det enda mer bry for oss ansatte! (assistent)

Veldig tilfeldig utvalg av vikarer fra vikarbyråer. Veldig mange uerfarne, mennesker som ble tvunget inn i barnehagen (pedagog)

Vikarer som har førskolelærerutdanning eller tilsvarende, er det så å si umulig å få tak i, blir det hevdet. Om en i de tentative regnestykkene ovenfor hadde lagt inn bruk av vikarer, for

eksempel i forbindelse med sykefravær og permisjoner, hadde det sannsynligvis blitt enda mer tydelig at barnehagene er på grensen til å være eller er underbemannet i henhold til lover og forskrifter. Selv om de eksisterende bemanningsnormene for barnehagene i utgangspunktet muligens ligger innenfor det som er sikkerhetsmessig forsvarlig utgjør de et minimum av det nødvendige dersom barnehagene skal nå sine mål med hensyn omsorg, oppdragelse og læring slik dette er fastsatt i Rammeplanen, slik flere pedagogiske ledere og enhetsledere i denne undersøkelsen ser det.

3

Vitaminmodellen

I utarbeidelsen av intervjuguide, innsamlingen av data og i analysene har vi søkt støtte i Peter Warrs *Vitaminmodell for arbeidsmiljø og helse* (Warr, 2007). Årsaken til dette valget er at Vitaminmodellen er en omfattende modell som integrerer andre arbeidsmiljømodeller og forskning på en helhetlig måte. Siden arbeidsmiljøet i barnehager er et relativt utforsket område, måtte vi være søkende og åpne for hvilke arbeidsmiljøforhold som påvirker de barnehageansattes helse. Vi skal i dette kapittelet komme inn på analyser av vårt datamateriale ut fra Warrs vitaminmodell.

3.1 Innledning til analyser av vitaminmodellens 12 domener

Warr deler inn arbeidsmiljøet i tolv domener eller felter som han hevder, med god støtte i både egen og andres forskning, påvirker arbeidstakeres helse, spesielt den psykiske helsen. Vi har omarbeidet Vitaminmodellen noe ved å slå sammen to arbeidsmiljødomener og lagt til et eget felt som vi har kalt *relasjonelt arbeid*. Disse tolv arbeidsmiljøfeltene skal gjennomgås for å se på hvordan de virker inn på helsen og hvordan de barnehageansatte har beskrevet dem. De tolv feltene er: Variasjon i arbeidet, bruk av kunnskap og ferdigheter, krav i jobben, kontroll, sosiale relasjoner, framtidsutsikter, fysisk arbeidsmiljø, sosial posisjon, lønn og lønnsforhold, ledelsesstøtte, rettferdighet og relasjonelt arbeid.

Vitaminanalogien i Warrs modell henspiller til at noen arbeidsmiljøforhold, som vitaminene A og D, er skadelige for helsa i både for små og for store mengder. For eksempel vil for lite variasjon i arbeidet, dvs. monotont eller ensformig arbeid, føre til kjedsomhet og mistriksel. Om variasjonen i arbeidet er for stor, for eksempel at arbeidsoppgavene ”spriker i alle retninger”, vil arbeidstakeren oppleve stress. For noen arbeidsmiljøforhold er det derfor snakk om et ”passende” nivå eller innenfor visse grenser.

Andre arbeidsmiljøforhold virker som vitaminene C og E, dvs. at mangel eller for lite er skadelig for helsa, mens store mengder ikke spiller noen rolle. For eksempel vil lav lønn føre til mistriksel og stress, mens forskjellen mellom høy eller svært høy lønn sannsynligvis spiller en uvesentlig rolle i forhold til helsa.

Ingen arbeidsmiljømodeller er perfekte, ei heller Warrs modell. Vi har derfor utvidet Vitaminmodellen ved å spørre de barnehageansatte om det relasjonelle arbeidet i forhold til barn og foreldre. Her passer ikke vitaminanalogien inn fordi det er mer innholdet i det relasjonelle arbeidet som virker inn på helsa og i mindre grad det Warr omtaler som kvaliteten og kvantiteten i de sosiale relasjonene på arbeidsplassen. Dette vil vi komme tilbake til senere.

3.2 Variasjon i arbeidet

Variasjon i arbeidet omfatter både variasjon med hensyn til arbeidsmiljøet arbeidet foregår i, variasjon mellom oppgaver og variasjon i arbeidsoppgavenes innhold. For lite variasjon, for eksempel repetitivt arbeid, gjerne i korte sykler, langs et samlebånd, rammer helsa av to grunner: For det første er liten variasjon ubehagelig og kjedelig, og leder derfor lett til mistriksel og stress. For det andre er liten variasjon ofte forbundet med lav kontroll og få utfordringer med hensyn til bruk av kunnskap og ferdigheter (to aspekter ved arbeidsmiljøet som vil bli omtalt senere). For mye variasjon i arbeidet betyr ofte at arbeidstakeren må ha oppmerksomheten sin rettet mot mange forhold samtidig og/eller stadig skifte på det en er konsentrert om. For stor variasjon kan gjøre at arbeidstakeren mister perspektivet på hva som er den helhetlige eller overordnede oppgaven. Arbeidsmiljøforskningen har i stor grad vært opptatt av de uheldige, helsemessige konsekvensene av for lite variasjon i arbeidet, men det er en økende evidens for at også for stor variasjon skaper uhelse.

De barnehageansatte beskrev på et nivå arbeidshverdagen som bestående av *rutiner* knyttet til tidspunkter. Arbeidsdagen starter med å ta imot barna, det er samlingsstund og frokost i nitiden, før og etter lunsj i tolvtiden er det ofte inne- eller utelek, i to-tretiden er det ny servering av mat og ved dagens slutt er det henting av barna. Inneflettet i dette ligger det rydding, bleieskift, tilrettelegging, plukking av leker, av- og påkledning av barn og andre ting som utføres daglig. I alle avdelingene vi besøkte var det utstrakt jobbrotasjon i og med at både pedagogisk personale og assistenter skiftet på hvem som gjorde hvilke oppgaver.

Arbeidsuka ble også på et nivå beskrevet som *gjentagende* i og med at to dager var satt av til frilek for barna og tre dager var såkalte temadager. Vi kunne her registrere en tilsvarende jobbrotasjon ved at det varierte hvem som for eksempel dro på tur med barna. Denne jobbrotasjonen i løpet av arbeidsdagen og –uka ser ut til å være en av årsakene til at både assistenter og pedagogiske ledere opplevde at variasjonen i arbeidet var ”passende”, dvs. verken for liten eller for stor. En av pedagogene sa:

Det skjer mye uforutsigbare ting. Man kjenner kun faste holdepunkter, men ikke detaljer (pedagog)

Av en del ble møtevirksomheten i barnehagene, for eksempel assistentforum og pedagogisk ledermøte, trukket fram som et moment som skapte *variasjon* i arbeidshverdagen. De pedagogiske lederne har dessuten fire timer pr. uke i såkalt ubunden tid til planlegging og dokumentasjon. Dette, sammen med jobbrotasjonen og temadagene, skaper variasjon både med hensyn til arbeidsmiljøet arbeidet foregår i, mellom oppgaver og i arbeidsoppgavenes innhold.

Alle de intervjuede trakk fram barna som den vesentligste årsaken til at ingen arbeidsdag ble lik en annen. Barna ble beskrevet fremfor alt som spontane, og ”*en må være en god sjonglør pga av stadige avbrytelser i arbeidet. Dette er en del av gamet og ikke belastende*”. For noen var barnas spontanitet kanskje på kanten: ”*Variasjonen i arbeidet er passende, til tross for mye ”herjing” med barna innimellom*”. Eller som en annen uttrykte det: ”*Det er travle dager,*

og "hurra-meg-rundt" hele tida". Barnas innvirkning på arbeidet og arbeidsmiljøet vil vi komme tilbake til; poenget i denne sammenhengen er at barna ser ut til å være viktigere kilde til *passende* variasjon i arbeidet, enn måten arbeidet er organisert på.

Oppsummering

Samlet sett ser vi at arbeidsmiljøet for de barnehageansatte sett i forhold til variasjon må sies å være på et passende nivå – det er verken for lite eller for mye variasjon, men heller et godt forhold mellom rutiner/gjentakelser i arbeidet og variasjon i arbeidsoppgavene.

3.3 Bruk av kunnskap og ferdigheter

Det finnes innen arbeidsmiljøforskningen mye dokumentasjon på at de som har begrensede muligheter til å bruke og å utvikle sine kunnskaper og ferdigheter mistrives i større grad i jobben enn andre. Læringen som ligger i at en på en adekvat måte får utfordret sine kunnskaper og ferdigheter, både fysisk og mentalt, understøtter en opplevelse av både mestring og utvikling. Læring i jobben gir en positiv selvbekreftelse, noe som er viktig, spesielt i forhold til den mentale helsen. I Vitaminmodellen blir arbeidsmiljøfaktorens bruk av kunnskap og ferdigheter sett på som parallell til vitaminene A og D - det skal verken for mye eller for lite bruk av kunnskaper og ferdigheter i jobben

Jeg lærer så mye av ungene – personlig er det en veldig utviklende jobb. Lærer mye hver dag (pedagog)

Blir utfordringene i jobben opplevd som for store, kan det hindre ny læring, gi nederlagsfølelse og gå ut over selvbildet. Om utfordringene overgår den ansattes kunnskaps- og ferdighetsmessige ressurser, kan mistrivsel og stress bli konsekvensene. En av pedagogene forklarte at rammebetingelsene for arbeidet kunne gå på bekostning av faglige standarder og kompetanse:

Faglig kompetanse ofres når daglig drift må prioriteres i kontinuerlige bemanningsproblemer, fraværproblemer og annet (pedagog)

Den enkelte barnehageansattes muligheter til faglig utvikling og kompetanseutvikling kan ses som en av flere vesentlige forutsetninger for å kunne møte Rammeplanens mål. Forskning viser at det foregår mange aktiviteter i og utenfor barnehagene som kan bidra til kompetanseheving (se Innledning, kapittel 1). En spørreundersøkelse foretatt blant drøyt 2000 av Utdanningsforbundets medlemmer i barnehagesektoren⁴ (Utdanningsforbundet 2007) viser at 76 prosent av respondentene hadde deltatt på eller fått tilbud om kompetanseutviklingskurs fra sin arbeidsgiver.

Barnehageutvalget i vår studie indikerer at tilbudet til de ansatte når det gjelder faglig utvikling og kompetanseheving er varierende. Vi finner ingen systematiske ulikheter mellom de private og de offentlige barnehagene i utvalget eller mellom pedagogisk personell og assistenter, men ser en tendens til at kompetanseheving adresseres på en mer systematisk og/

⁴ Innenfor kategoriene: "Styrere, pedagogiske ledere, førskolelærere, annet"

forpliktende måte i de to private barnehagene, som er tilsluttet den private barnehagestiftelsen Kanvas. (Dette kan komme av tilfeldigheter ved våre utvalg.) I Kanvassystemet forplikter de ansatte seg til å årlig delta i interne kurs – ”Kanvas-skolen” - rettet mot assistenter og pedagoger, og barnehagen forplikter seg til å legge til rette for at dette lar seg gjennomføre i praksis. Assistenter gis også muligheten til å ta deltidsutdanning innen pedagogikk (4 år). Det avholdes også faglige/sosiale fellessamlinger for alle ansatte i Kanvassystemet hvert annet år – for øvrig et populært tiltak som både pedagoger, assistenter og ledelse mener å ha godt utbytte av. Det er mye som tyder på at en systematisk innretting av kompetansehevende tiltak gir positive effekter både i forhold til den enkeltes behov for å bli verdsatt og i forhold til at den enkelte opplever at økte kunnskaper gir muligheter for å løse arbeidsoppgavene på nye måter. Eksempler på dette som nevnes av våre informanter er kursing i barns utvikling og hvordan drive barnehagen i forhold til læring (begge rettet mot assistenter).

Flere av assistentene vi intervjuet i de kommunale barnehagene hadde imidlertid også blitt oppfordret til å delta i studiekompetansegivende kurs ved Høgskolen i Oslo, som sammen med et halt års systematisk veiledning i avdelingen, ville gi innpass på førskolelærerstudiet. En av de fire assistentene vi intervjuet, hadde fått plass da vi var på gjenbesøk i barnehagen.

For førskolelærerne i de kommunale barnehagene virket mulighetene til å delta i kurs- og videre/etterutdanning relativt gode. Hver pedagogisk leder hadde et ”budsjett” på 1800 kroner i året til å kjøpe kurs utenfor kommunen. Det ble hevdet at det også var lett å få gjennomslag for søknader om videre- og etterutdanning ut over det ”budsjetterte”. Internt i de to kommunale barnehagene ble det arrangert jevnlig fag- og temamøter som ble ledet av fagkonsulentene, interne bidragsyttere eller eksterne.

Veiledning

En annen vesentlig variabel i forhold til faglig utvikling og kompetanseheving er den veiledning som skal foregå på hver enkelt arbeidsplass, og der de pedagogiske lederne har et særlig ansvar. En av pedagogene i vårt utvalg er også svært opptatt av verdien av det gjensidige samarbeidet og veiledning som finner sted mellom fagkonsulenter⁵ og pedagogiske ledere og omvendt (i en av de kommunale barnehagene) og sier:

Fagkonsulentene er veldig åpne for å få veiledning fra oss. Det er så viktig å vite at kunnskap og respekt flytter nedenfra og opp, og ovenfra og ned! (pedagog)

Vår studie gir lite direkte innspill på hvor gode muligheter den enkelte pedagogiske leder har for å gjennomføre en slik veiledning i praksis. Vi har imidlertid fått mer indirekte innspill fra noen av assistentene i utvalget på at de savner mer systematiske tilbakemeldinger på den jobben som gjøres. Selv om de fleste av informantene legger vekt på at de har et godt sosialt miljø seg i mellom, er det likevel en tendens til at behovet for tilbakemeldinger i stor grad må dekkes opp av barna. Vi finner få eksempler på at det jobbes systematisk med tilbakemeldinger på utført arbeid mellom kolleger eller i grensesnittet mellom ansatte og ledelse (avdelingsledere). Barna fungerer som en slags kontinuerlig og umiddelbar temperaturmåler

⁵ Se kapittel om ”Ledelsesstøtte” for utdyping av denne organisasjonsformen

for hvor god jobb man gjør. Dette er en viktig dimensjon ved arbeidet for de ansatte uavhengig av om de er pedagoger eller assistenter. Datamaterialet gir likevel indikasjoner på at det pedagogiske personellet i større grad har faglige funderte diskusjoner knyttet til arbeidet på planleggingsmøter osv.

I de to kommunale barnehagene hadde fagkonsulentene en aktiv veilederrolle både i forhold til pedagogiske ledere og assistenter. Alle nyansatte assistenter gjennomgår et kommunalt opplærings- eller introduksjonskurs. Internt i barnehagen får assistentene faglig oppfølging gjennom et assistentforum ledet av fagkonsulentene. Vårt inntrykk er at fagkonsulentene var mye ut i avdelingene og ga veiledning i 'her-og-nå'-situasjoner, og at de ellers var lett tilgjengelige for faglige spørsmål.

Pedagogiske ledere på dispensasjon

På grunn av mangel på førskolelærere, er det ansatt mange pedagogiske ledere på dispensasjon. Dette er hovedsakelig personer uten direkte relevant utdanning men gjerne med solid erfaring som pedagogisk leder (etter hvert) og relativt lang erfaring fra arbeid i barnehager. Samarbeid mellom "reelle" førskolelærere og de på dispensasjon beskrives som faglig innholdsrikt og uproblematisk. Likevel påpekte pedagogiske ledere i noen tilfeller at man merker de faglige mangler pedagoger på dispensasjon har. Det hevdes at det brukes mer tid på opplæring av de uten utdanning i stedet for å bruke tid på et kvalifisert samarbeid, og at dialog i løpet av møtene og faglig utbytte dem imellom kan bli skadelidende på grunn av dette. En av ledere sier:

De pedagogiske lederne som har førskolelærerutdanning har et annet [les riktig] syn på arbeidet. Ledere uten utdanning har ikke "skolesynet" på profesjonelle oppgaver og løser problemer på en "hjemmesnekret måte" (pedagog)

Denne ubalansen kan føre til at utdannede pedagoger blir frustrerte og demotiverte:

Føler ikke at noen kan mye mer enn jeg vet allerede. Jeg savner det! (pedagog)

Det må vises mer ansvar i ansettelsesprosessen, og stilles større krav til pedagogisk utdanning! (pedagog)

Oppsummering

Mulighetene for bruk av kunnskaper og ferdigheter i arbeidet er relativt gode både for assistenter og pedagoger, men vårt materiale gir likevel indikasjoner på at det fremdeles jobbes for lite systematisk med faglig utvikling og veiledning i barnehagene. De private barnehagene har dog en noe mer forpliktende tilnærming til dette gjennom at det kjøres obligatoriske kurs både for assistenter og pedagoger. I forhold til Vitaminmodellen er dette et felt man kan konkludere med at det er et utviklingspotensiale på, spesielt i forhold til intern oppfølging og veiledning av assistenter.

3.4 Krav i jobben

Arbeidsmiljøer varierer med hensyn til hvilke og hvor store krav som stilles til arbeidstakerne og det de gjør i arbeidet. Er kravene få eller små, dvs. at det er lite som driver eller motiverer den enkelte til å handle, blir kjedsomhet, mistriivsel og stress lett konsekvensene. For høye krav i jobben vil som oftest føre til at arbeidstakeren føler seg presset eller stresset. Sett i et helseperspektiv, bør derfor kravene i jobben verken være for høye eller for lave, men moderate og tilpasset arbeidstakerens mestningsressurser. Resultatet av moderate krav omtales noen ganger som et slags optimalt stressnivå; en er verken overbelastet eller understimulert.

Det er vanlig å dele inn jobbkravene i kvantitative og kvalitative krav. Kvantitative krav omhandler krav som ofte kan måles i mengde og/eller tid, for eksempel at en skal produsere et gitt antall enheter pr. dag. De kvalitative kravene går mer på vanskelighetsgraden i de arbeidsoppgavene en har. For eksempel sa alle barnehageansatte som hadde hatt med barnevernsaker å gjøre, at dette var vanskelige arbeidsoppgaver.

Kravene arbeidet stiller og de mål som skal nås i jobben er på mange måter to sider av samme sak. Mål kan i teorien være alt fra helt selvpålagte til fullt ut eksternt styrte, og de mer selvpålagte målene for arbeidet regnes ofte som mer motiverende enn de som er pålagt en utenfra. Hvis for eksempel Rammeplanen for barnehager blir mest opplevd som et påbud fra byråkrater og politikere, kan arbeidet i forhold til den avstedkomme stress blant de barnehageansatte. Om innholdet i Rammeplanen derimot oppleves som i overensstemmelse med ens egne faglige mål, kan arbeidet med å følge den være motiverende. Moderate krav, sammen med måloppnåelse, kan være selvforsterkende og gi pågangsmot. Ansvar i jobben blir innen rammen av Vitaminmodellen sett på som krav i jobben, og for lite eller for stort ansvar regnes for helsehemmende.

Inn under krav i jobben regnes også det som omtales som rolleforventninger. Som krav kan rolleforventninger komme i to former, som rolleklarhet eller som rollemotsetning. Rolleklarhet oppstår når arbeidstakeren får vite for lite om hva som skal gjøres i jobben og har få eller ingen holdepunkter for hvilke standarder som resultatene av arbeidet skal vurderes etter. Rollemotsetninger oppstår når arbeidstakeren får motstridende informasjon om hva som skal gjøres eller hvordan arbeidsoppgaver skal løses.

Høye krav i jobben er ikke udelt negativt. Hvis mestningsressursene er på plass, for eksempel kontroll i jobben eller god ledelsesstøtte, kan høye krav bidra til gode læringsbetingelser.

I intervjuene spurte vi om krav i jobben, for eksempel krav til tempo, tidspress, vanskelige oppgaver, mange oppgaver, ferdighetskrav og lignende. Vi fikk en del svar som var i løypa med det vi forventet, men i et annet mønster enn vi trodde på forhånd. For eksempel forventet vi at mange ville omtale ansvaret for barna på dette punktet. Rundt 5-6 av informantene nevnte ansvaret de hadde som et krav i jobben, men de fleste av disse sa at ansvaret var passende eller at det tyngende ansvaret var avgrenset i tid eller knyttet til spesifikke

situasjoner, for eksempel for barnas sikkerhet under utelek. Ingen mente at for mye eller for lite ansvar var en framtreddende faktor i arbeidsmiljøet.

Det er passende med ansvar, men jeg kan ikke sløve i jobben (pedagogisk leder)

Hvis en ser bort fra arbeidet med barnevernssaker, var det fire til seks av informantene som nevnte at de hadde vanskelige arbeidsoppgaver. Dette dreiet seg for eksempel om dokumentasjonskrav av barnas utvikling, arbeid med data og tekstbehandling uten opplæring, eller det å skrive dagsrapport for en som har norsk som tredjespråk. De som hadde vært involvert i barnevernssaker trakk dette fram som den vanskeligste arbeidsoppgaven de sto overfor som pedagogiske ledere. En ting er det at mange instanser er involvert og mye skal observeres, dokumenteres og tilrettelegges for. En annen ting er at relasjonen til barnet og foreldrene skal håndteres på en nennsom måte. I tillegg er sakene i seg selv emosjonelt belastende. I tre av de fire barnehagene vi besøkte hadde de hatt eller hadde en barnevernssak på gang. Den fjerde barnehagen var nystartet. Uten å antyde noe om hyppigheten i denne typen vanskelige arbeidsoppgaver, vil vi hevde at arbeidet med barnevernssaker er en slags markør for hvor belastende barnehagearbeidet kan være og som er med på å prege arbeidshverdagen for de som har vært involvert.

En del, kanskje så mange som 7-8, fortalte at de opplevde tids- eller arbeidspress, men mye forskjellig ble oppgitt som årsak, eksempelvis innkjøring av nye barn, sykefravær, mangel på tid til å gi alle barna nok oppmerksomhet, tilleggsoppgaver og ekstraarbeid, det å få tid til pedagogisk arbeid på toppen av de daglige rutineene, og det å rett og slett rekke alt det en skal gjøre. Dette med at årsakene til det opplevde arbeids- eller tidspresset er så forskjellig, gjør det vanskelig å identifisere en konkret arbeidsmiljøfaktor som helsebelastende.

Forholder en seg strengt til prototypiske rollekonflikter og -uklarheter, er det relativt få barnehageansatte som opplever dette i arbeidet, i alle fall i hyppighet. For eksempel var det noen pedagogiske ledere som av og til opplevde motsetninger mellom det foreldre forventer at barnepersonalet skal gjøre og det de har av ressurser til å gjennomføre. Men går en litt bort fra det prototypiske, var det over halvparten av de intervjuede som fortalte om forhold eller situasjoner som kan kategoriseres som rolleklarhet eller rollekonflikt i en eller annen form. Men igjen er det stor spredning i hvilke situasjoner eller forhold det ble referert til:

Barnehagen tilbyr musikk, gymnastikk og tur til barna. Men hva med de som holder på med å lage en fin togbane? Hva er viktigst, det å holde seg til planene eller få arbeidsdagen til å gå rundt? Det finnes forskjellige verdier på hva barna skal ha og har behov for (pedagogisk leder)

Noen ganger er det foreldre som spør etter for eksempel vottene til barnet. Jeg har ansvaret for barnet, og det kan være irriterende å bli konfrontert med slike små detaljer i en hektisk hverdag (pedagogisk leder)

Jeg opplever et krysspress mellom det at de topper avdelingene med antall barn, og det spesielt barna, men også foreldrene, skal ha (pedagogisk leder)

Jeg vet ikke på hvilket grunnlag arbeidsinnsatsen min blir vurdert, jeg bare møter opp og er blid. Jeg tror jeg blir vurdert som flink av de andre (assistent)

Det skal rapporteres og dokumenteres både til foreldrene, ledelsen og byråkratiet i bydelen, noe som skaper mye papirarbeid som går ut over tiden og kvaliteten i forhold til barna. Dette gjør at jeg opplever tidspress og rollekonflikt – hvem er jeg til for? (pedagogisk leder)

Over halvparten av de intervjuede opplevde rolleklarhet eller –konflikter i en eller annen form. Men her er det vanskelig å vurdere i hvilken grad dette er med på å prege arbeidshverdagen deres. Rollekonflikter og –klarheter kan være helsebelastende i form av hyppighet og alvorlighetsgrad. I intervjuene har vi for få holdepunkter til å trekke sikre konklusjoner angående dette.

I henhold til Vitaminmodellen er det et optimalt nivå for hvor store kravene i jobben skal være; for store eller små krav er helsebelastende. En foreløpig konklusjon fra vår side er ut fra det som blir presentert ovenfor, at kravene som ligger i arbeidet i barnehage, med unntak av arbeid med barnevernssaker, byr de ansatte på passende utfordringer helsemessig sett. Men er de kravene i jobben vi har sett på ovenfor den riktige målestokken? De fleste sa at de hadde mange oppgaver, og at de hadde en travel arbeidshverdag. ”Det er alltid noe å gjøre” er et gjengangersvar i mange av intervjuene. Denne travelheten ble ikke i særlig grad opplevd som tids- eller arbeidspress. Vi fikk mange beskrivelser av hvordan denne travelheten gjorde at de måtte prioritere mellom oppgaver, og det slitsomme var den dårlige samvittigheten de fikk for det de ikke fikk utrettet. Noen hevdet at det pedagogiske arbeidet ble skadelidende på grunn av alt det praktiske som måtte gjøres, og at dette ga dem dårlig samvittighet i forhold til barna.

Jobben er krevende, spesielt hvis en skal dekke alle barnas behov, bl.a. å se dem alle i løpet av dagen, og samtidig gjøre et godt stykke pedagogisk arbeid. Jeg må derfor prioritere og jeg får dårlig samvittighet for det jeg ikke får gjort (pedagogisk leder)

Nær alle beskrev jobben sin som krevende eller slitsom, uten at å være veldig konkrete på hva som gjorde jobben slitsom. Det var ikke så mye en god slitsomhetsfølelse som ble beskrevet, men mer det å være utkjørt, lei, utblåst eller tom i hodet. For oss ser det ut til at dette med å ha mange ”baller i lufta” samtidig, i kombinasjon med det relasjonelle og umiddelbare i arbeidet med barn, fører til en intensitet i arbeidet. En kan regne med denne intensiteten som en egen type krav i jobben, men det som da ikke kommer fram er at den barnehageansatte bruker seg selv og relasjonen til barna som et slags verktøy i arbeidet. På en måte er det et slags naturlig krav at den som jobber i barnehage skal stå i relasjon til barna, og det er disse relasjonene som er mer eller mindre krevende eller belastende.

Vi ser på denne intensiteten som et sentralt aspekt ved det å arbeide i barnehage, og som en viktig arbeidsmiljøfaktor i forhold til de barnehageansattes helse. Vi har derfor laget et eget kapittel om krevende barnehagearbeid og slitsomhet (se kapittel 4 for mer om dette). Diskusjonen om en skal se på intensiteten som et krav eller noe annet, får vente. Vår konklusjon er at det som vanligvis regnes som krav i jobben i Vitaminmodellen og andre

arbeidsmiljømodeller, er en mindre egnet målestokk i forhold til det som skjer i de barnehageansattes arbeidshverdag.

Oppsummering

I henhold til Vitaminmodellen har vi sett at de barnehageansatte har et bortimot optimalt nivå for hvor store kravene i jobben skal være: det var relativt liten utbredelse av alvorlige rollekonflikter og rolleklarheter, begrenset opplevelse av tidspress og arbeidspress. Til tross for dette så vi imidlertid at de fleste av informantene opplevde å ha en slitsom jobb fordi den var så intens. Dette ligger delvis på siden av det Vitaminmodellen adresserer. Vi skal derfor komme tilbake til intensitet i arbeidet i kapittelet om Helse og sykefravær.

3.5 Kontroll i jobben

I Arbeidsmiljøloven, § 4-2, heter det at i utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Begrepet kontroll i jobben har to fasetter: Den ene fasetten omhandler kontroll i selve arbeidet, for eksempel at en har tilstrekkelig informasjon eller nødvendige verktøy til å gjøre jobben med et ønsket resultat. Den andre fasetten omhandler kontroll over jobben i form av muligheter til å kunne gjøre valg, utøve skjønn, ha innflytelse i beslutninger og andre forhold som ligger i utøvelsen av faglig ansvar.

Innen forskningen om kontroll i jobben, for eksempel som "autonomy", "participation in decision-making" eller "Handlungsspielraum", finnes det mye empiri som viser viktigheten av å ha kontroll over forhold i arbeidsmiljøet. Det er vel dokumentert at liten kontroll i jobben, spesielt sammen med høye krav, fører til stress og belastninger på helsa. I belastende arbeidssituasjoner kan opplevelsen av å ha kontroll være nok til at en unngår negative helseeffekter. Mye kontroll kan på den andre siden gjøre jobben for forutsigbar med mistriivsel som resultat. Stor autonomi og / eller høy grad av innflytelse over jobben kan på mange måter være ensbetydende med at en er alene om jobben og det ansvaret som ligger i den. For liten eller for stor kontroll i jobben er derfor som oftest helsehemmende.

I forhold til den første fasetten av kontroll, kontroll i arbeidet, fant vi i intervjuene at barnas spontanitet og uforutsigbarhet kunne gi tilløp til manglende kontroll i arbeidet. Men siden dette ble omtalt i humoristiske vendinger, går vi ut i fra at denne formen for manglende kontroll ikke er helsebelastende.

Relativt få opplevde seg styrt av avdelingens og barnehagens planer og rutiner. Ut ifra det vi ble fortalt virket verken Rammeplan for barnehager eller Lov om barnehage særlig styrende inn på arbeidshverdagen for de ansatte. En del pedagogiske ledere trakk dog fram gjennomføringen av TRAS (Tidlig registrering av språkferdigheter) og ABC-123 (Kartlegging av barns språkferdigheter) som et irritasjonsmoment fordi dette hadde høy prioritet i ledelse og administrasjon, at det tok tid og hadde lite relevans i forhold til de pedagogiske ledernes arbeid.

I den grad Rammeplan for barnehage ble brukt, var det som en veileder for de pedagogiske lederne i arbeidet med års- og halvårsplaner. I dette planleggingsarbeidet mente de pedagogiske lederne at de hadde gode medvirkningsmuligheter:

Innen gitte rammer er det meget gode medvirkningsmuligheter, vi ordner det meste selv på avdelingsnivå. Jeg opplever meg likevel styrt, spesielt med hensyn til økonomi og innkjøp; da står jeg overfor et tungrodd og byråkratisk system som virker demotiverende i forhold til å sette i gang ting (pedagogisk leder)

Medvirkningsmulighetene i jobben og i barnehagen er gode. Jeg føler meg noe styrt av rutine, en del ting er låst som for eksempel maten, bleieskift osv. Men ellers er det stor frihet til å gjøre de tingene en vil og på den måten en finner det best (pedagogisk leder)

Utarbeidelsen av års- og halvårsplaner var de pedagogiske ledernes ansvarsområde. Assistentene ble i stor utstrekning trukket med i planleggingen av arbeidet på uke- og til dels månedsbasis.

Jeg kan uttrykke ønsker, men det er opp til pedagogisk leder å avgjøre hvilke ting jeg skal være med på. Jeg kan selv bestemme hvordan jeg skal gjøre de tingene jeg er med på eller blir satt til (assistent)

Jeg kan gjøre ting stort sett på min egen måte, men jeg konfererer bestandig med de pedagogiske lederne når jeg er i tvil. Jeg er med på å sette opp og bestemme ukeplanene i avdelingen (assistent)

Mulighetene til å kunne gjøre valg, utøve skjønn, ha innflytelse i beslutninger og andre forhold som ligger i utøvelsen av faglig ansvar, ser ut til å være verken for store eller for små for både pedagogiske ledere og assistenter.

Mulighetene til medvirkning og innflytelse er bra lokalt, men det kan være vanskelig å nå fram til administrasjonen sentralt. I jobben har jeg gode muligheter til å utøve skjønn og gjøre egne vurderinger (pedagogisk leder)

Jeg kan være både kreativ og ta initiativ i jobben; jobben blir mye det jeg selv gjør den til (pedagogisk leder)

I intervjuene var det ingen som uttrykte at de hadde så mye kontroll i jobben at arbeidet ble for forutsigbart eller kjedelig. Bare én pedagogisk leder påpekte en negativ side ved de barnehageansattes muligheter til kontroll i arbeidet:

Avdelingen har tre aktivitetsdager i uka, og det hender at vi innstiller noen på grunn av manko på folk ved sykefravær. Dette provoserer fordi det blir styring gjennom at folk ikke kan – og noen ganger at de ikke vil (pedagogisk leder)

Det er bare på et punkt vi stiller spørsmål ved de barnehageansattes kontroll i jobben, og det er i forhold til mulighetene til å ta pause eller på andre måter å kople ifra i arbeidet. Flere uttrykte at de hadde begrensede muligheter til å ta korte eller mellomlange pauser når

intensiteten i arbeidet ble for stor – ”det er det bare røykerne og dogjengerne som får til”. Dette med avbrekk fra arbeidet vil bli drøftet under overskriften ”Slitenhet”.

Oppsummering

Opplevelsen av kontroll i jobben er viktig for å unngå negative helseeffekter. Relativt få av informantene i denne undersøkelsen opplevde seg styrt på en negativ måte av barnehagens planer og rutiner. Mulighetene for å utøve skjønn, ha innflytelse i beslutninger osv ser ut til å være akkurat passe både for assistenter og pedagoger – det var heller ikke så stort innslag av kontroll i jobben at arbeidet ble opplevd som forutsigbart og kjedelig. Samlet sett mener vi ut fra intervjuene, at de barnehageansattes muligheter til kontroll i jobben ligger på et optimalt nivå. Graden av kontroll i jobben er verken for høy eller for lav, slik at det går ut over trivselen og helsa. Sett i forhold til Vitaminmodellen må vi likevel trekke frem manglende muligheter til å styre små pauser/”pustehull” i løpet av hverdagen som en faktor som bidrar til noe ubalanse i forhold til kontroll i jobben.

3.6 Sosiale relasjoner

I Vitaminmodellen omhandler faktoren sosiale relasjoner alle former for mellommenneskelige forhold - mellom de ansatte og eventuelt de ansattes forhold til mennesker som ikke er ansatt på arbeidsplassen, for eksempel kunder, elever, passasjerer, pasienter og liknende. I denne rapporten vil vi bare behandle de kollegiale relasjonene som sosiale relasjoner. Forholdet de barnehageansatte har til barn og foreldre vil bli drøftet senere under overskriften relasjonelt arbeid.

Som helsedeterminant har de sosiale relasjonene to viktige fasetter. Den ene fasetten, den kvantitative, omhandler slike forhold som antallet relasjoner, hyppigheten i kontakt med andre, mulighetene for å trekke seg tilbake og være privat, og den fysiske tettheten mellom ansatte. Laboratorie- eksperimenter har vist at trangboddhet fører til økt aggressiv atferd og vold. Tilsvarende har arbeidsmiljøforskningen vist at det å arbeide alene uten kontakt med andre, kan være belastende for den mentale helsa. Kvantiteten av de sosiale relasjonene på arbeidsplassen bør derfor ligge på et rimelig nivå; for mye eller for lite kan virke negativt inn på arbeidstakernes helse.

Den andre fasetten, den kvalitative, omhandler hvor gode de mellommenneskelige relasjonene på arbeidsplassen er, kvaliteten ved kommunikasjonen, den sosiale støtten som gis og tilsvarende forhold. ”Lav kvalitet” i de sosiale relasjonene, for eksempel i form av trakassering eller personliggjorte konflikter på arbeidsplassen, bryter fort ned helsa til de involverte. Det å oppleve seg som en del av et fellesskap på arbeidsplassen, er av avgjørende betydning for trivselen. Men også her kan det bli for mye av det gode; for eksempel har forskningen vist at mye sosial støtte kan gå ut over selvbildet og opplevelsen av seg selv som aktør i arbeidsmiljøet.

I de fire barnehagecasene i denne undersøkelsen har både ansatte og ledere i hovedsak en omforent forståelse av at samarbeidet fungerer godt, både innen avdelinger og stort sett også mellom ulike avdelinger og enheter. Vi finner ingen forskjeller mellom private og offentlige

barnehager eller mellom barnehager med høyt og barnehager med lavt sykefravær. Ingen har heller opplevd personkonflikter i den barnehagen de er ansatt nå, men et par stykker har opplevd dette i barnehager de tidligere har vært ansatt i. En av pedagogene forteller at hun opplevde en konflikt som var så vanskelig at hun ble sykemeldt og valgte å slutte i en barnehage hun hadde jobbet i tidligere.

Når det gjelder det sosiale fellesskapet på jobben er både pedagoger og assistenter enige om at dette fungerer svært bra: ”vi har det morsomt på jobben og ler mye sammen”. Det er ikke uvanlig med beskrivelser av sosiale sammenkomster utenom jobbsammenheng, og mange trekker frem verdien av å ha gode kolleger som også følger en opp i forbindelse med sykdom: ”da jeg var borte ett halvt år pga sykdom fikk jeg hele tiden henvendelser og oppfølging fra kolleger og daglig leder”. Det eneste som kan trekkes frem her som en form for ubalanse er et forhold som nesten alle våre informanter var opptatt av; at det var bortimot umulig å få anledning til å trekke seg tilbake i løpet av arbeidsdagen. Man måtte være på plass/på alerten til enhver tid utenom lunsjpause og eventuell møtevirksomhet. Dette bidro til at mange følte seg utkjørt når arbeidsdagen var over – man hadde rett og slett for liten anledning til å koble ut i små øyeblikk i løpet av arbeidsdagen. Med andre ord kan man si at de sosiale relasjonene overfor barna ble i overkant intense.

Det vi fikk inn av rapporter om konflikter, trakassering eller vanskelige samarbeidsforhold lå enten tilbake i tid, eller skjedde på andre avdelinger. På en måte er dette godt gjort fordi vi ut fra den generelle statistikken skulle forvente at en av de 24 intervjuede opplevde seg mobbet. Tilsvarende er det omtrent en av fire arbeidstakere som ofte eller av og til opplever vanskelige forhold mellom ansatte på arbeidsplassen. En mulig forklaring på at vi ikke fikk rapportert inn vanskelige kollegiale relasjoner i barnehagene kan selvsagt være at samarbeidet bare er ”fryd og gammen”. En annen kan være intervjusituasjonen og at ingen ville ”sladre” på sine kolleger. En tredje forklaring kan være at de barnehageansatte jobber så tett sammen at de ikke tør ta opp vanskelige samarbeidsforhold seg i mellom fordi dette kan eskalere til personkonflikter i et sårbart arbeidsmiljø. Ut fra totaliteten i intervjumaterialet heller vi mot den første forklaringen, men da med et forbehold om at de to andre kan være gjeldende. Det vi har sett i denne studien er arbeidsmiljøer preget av godt samhold og felleskap.

Oppsummering

Summa summarum ser vi at de barnehageansatte har bortimot optimale forhold når det gjelder sosiale relasjoner – verken for mye eller for lite kontakt med andre voksne, og kvaliteten i relasjonene ser ut til å være gode/til dels meget gode. Igjen må vi imidlertid peke på at manglende muligheter til småpauser i løpet av arbeidsdagen gjør at den totale mengden tid i relasjonell sammenheng med andre mennesker blir i overkant av det den enkelte kan klare.

3.7 Framtidsutsikter

I Vitaminmodellen er det en arbeidsmiljøfaktor kalt karrieremuligheter, og som omhandler ansettelsestrygghet og muligheter for forfremmelse eller til å skifte jobb. På grunn av dagens arbeidsmarkedssituasjon tonet vi ned spørsmål om ansettelsestrygghet. Spørsmål om

forfremmelse og muligheter til å skifte jobb om arbeidet vi noe og la inn under en annen arbeidsmiljøfaktor, framtidssikter. Inn under framtidssikter hører for eksempel informasjon om framtidssiktene for jobben og bedriften, om hvilke kvalifikasjoner som trengs for å beholde jobben eller få tilsvarende arbeid, om hva som er de framtidige forventningene til arbeidsrollen og om framtidssiktene i jobben er forenlig med en ønsket framtid. Uklare eller uønskede framtidssikter er i henhold til Vitaminmodellen helsebelastende. Helt klare eller upåvirkelige framtidssikter kan være demotiverende og ramme engasjementet og pågangsmotet i jobben.

De fleste av våre informanter i denne studien var erfarne medarbeidere med fast ansettelse. Både blant assistenter og pedagogisk personell fant vi også flere med erfaring fra andre barnehager enn den de jobbet i på intervjuetidspunktet. Dette gav gode muligheter til å reflektere rundt likheter og ulikheter i organisering av arbeidet mellom barnehager uavhengig av sektortilhørighet. Det gav også gode muligheter for å be de enkelte svare på spørsmål som: *Hvis du kunne valgt hvilken utdanning og hvilken jobb du skulle ha på nytt i dag – ville du valgt det samme om igjen? Hvor ser du for deg at du vil jobbe om 5-10 år fra i dag? Har du muligheter for stillingsmessig opprykk/avansement?*

Våre intervjuer gir indikasjoner på at det eksisterer flere ulike typer tilpasninger til og syn på hvorvidt det er mulig å ha en livslang karriere innenfor barnehagen, og at disse i noen grad varierer mellom assistenter og pedagoger.

Skulle ha valgt utdanning som er fysisk mer roligere (kontorarbeid), med mindre ansvar. Trives veldig med barn, men tenker å gå videre (pedagog)

Kunne tenkt meg en pedagogisk utdanning. Trives veldig (assistent)

Jeg skulle ikke valgt samme yrket igjen. Det er ikke feil, jeg trives... men skulle tatt utdanning som gir bedre lønn (pedagog)

Pedagogenes innspill

Vedi og Børve (1997) viser i sin studie *Søkelys på førskolelærermangelen i kommunale barnehager* at tidligere førskolelærere i stor grad har fått seg arbeid med bedre lønnsvilkår enn de hadde i barnehagen og at de *"har funnet seg jobber som i stor grad har likhetstrekk med tidligere arbeidserfaring og førskolelærerutdanning. Dette er yrker som spesialpedagog, pedagog og konsulenter. En tredjedel har jobber hvor det kreves videreutdanning"* (ibid:vi-vii).

Et gjennomgående trekk ved besvarelsene fra det pedagogiske personellet i denne undersøkelsen (både ledere og pedagog 2) var opplevelsen av å ha trivsel i jobben og at man ikke befant seg i en låst situasjon. Med utdannelsen på plass var de fleste bevisste på at det lå muligheter for å utvikle seg gjennom å gå veien fra pedagog til pedagogisk leder eller å ta skrittet ut av barnehagens operative drift og over i mer administrativt arbeid, kursvirksomhet, veiledning eller over i annet arbeid utenfor sektoren. De fire sitatene under illustrerer denne bevisstheten:

Det er mitt verdivalg å jobbe med barn – å jobbe med utvikling. Jeg har fått tilbud om andre jobber, men valgte likevel å jobbe i barnehage fordi jeg liker å jobbe med dette. Men, jeg vil ikke være her om 5-10 år. Jeg kommer ikke til å jobbe 100 % heller for jeg kan velge å jobbe med noe annet ved siden av. Jeg tror jeg har lært det meste som er å lære her om noen år. Jeg vet ikke hvor utfordrende jeg synes det er da. (...) Det går an å jobbe innen sektoren, for eksempel inn i administrasjon eller med veiledning (pedagog)

Tror jeg kommer til å jobbe i barnehage om 5-10 år, men ikke i akkurat denne barnehagen. Ønsker å bli pedagogisk leder i en småbarnsavdeling. Jeg ville nok valgt den samme utdanningen og karrieren om jeg skulle valgt på nytt (pedagog)

Jeg er fornøyd med yrkesvalget mitt. Jeg er nok i barnehage om 5-10 år men håper på et opprykk til en jobb med mer administrative utfordringer. Jeg ser på det å jobbe med ledelse som min faglige utvikling og progresjon i årene fremover (pedagog)

Skulle ha valgt utdanning som er fysisk mer roligere (kontor arbeid), med mindre ansvar. Trives veldig med barn, men tenker å gå videre... (pedagog)

En annen dimensjon knyttet til synet på egen stilling og fremtidsforventninger finner vi i de to første sitatene under, begge fra pedagogiske ledere med mellom 20 og 30 års ansiennitet.

Jeg har kommet så langt som jeg kan komme karrieremessig og jeg ønsker ikke opprykk fordi jeg valgte utdanning og barnehage for å jobbe med barn og pedagogikk. Det å være leder og ha personalansvar får jeg også i min nåværende stilling. Jeg regner med å kunne fortsette frem til pensjonsalder, men en 80 % stilling er en forutsetning for å kunne klare det (pedagog)

Jeg trives godt i jobben og med den utdannelsen jeg har. Men jeg kommer ikke til å fortsette frem til pensjonsalderen. Jobben er ikke slitsom, men det blir etter hvert mye det samme år etter år. Det er mye nytt, men likevel blir det rutine over det hele. Jeg får nye kolleger og overordnede hele tiden og blir på mange måter underordnet og likestilt med folk som har mindre kompetanse og erfaring enn det jeg har selv (pedagog)

Jeg vil være barnehageleder med veldig stor fokus på TRIVSEL på jobb. Hvis du oppnår det, kan du oppnå ALT! (pedagog)

Disse tre informantene gir uttrykk for trivsel i den jobben de har, blant annet gjennom at trivsel har en selvstendig verdi, at man har lederansvar og at man kan jobbe med barn og pedagogikk, noe som er i tråd med utdannelsen. Likevel ser vi at synet på mulighetene for å stå i jobb frem mot pensjonsalder vurderes ulikt; den ene ønsker redusert stilling for å kunne klare det, mens den andre opplever høy turnover og manglende anerkjennelse og rutinepreg over arbeidet som faktorer som ikke bidrar til å holde vedkommende i jobb.

Andre pedagoger er mer opptatt av barnehagens rammebetingelser – antall barn, ansatte og lønn:

Hvis jeg skal fortsette så må det være færre barn i gruppen! Mer ansatte! (pedagog)

Jeg ville ikke valgt samme yrket igjen. Det er ikke feil, jeg trives... men skulle tatt utdanning som gir bedre lønn (pedagog)

Det pedagogiske personellet som er sitert over bidrar til å belyse det som er hovedproblemstillingen for dette forskningsprosjektet – nemlig forsøket på å komme nærmere et svar på hvorfor man samtidig har høy trivsel og høyt sykefravær innen barnehagesektoren: Til tross for at man ikke opplever å være i en låst situasjon, (noe som i mange andre tilfeller kan bidra til et økt sykefravær) at man er stort sett tilfreds med egen utdanning og mulighetene for å anvende denne i jobben, er mange mentalt på vei ut av barnehagen eller videre i systemet. Innen arbeidsmiljøforskningen generelt sett er det stort sett enighet om at manglende muligheter for å utvikle seg i arbeidet, få avansementsmuligheter og det å befinne seg i en arbeidsmessig situasjon hvor man opplever at ens kompetanse ikke kan brukes andre steder er forbundet med frustrasjon og kan medvirke til dårligere arbeidshelse. Pedagogene i de undersøkte barnehagene gir uttrykk for høy bevissthet i forhold til sitt eget karriereforløp og sine muligheter. Vi kan stille spørsmål om hva et slikt ”midlertidighetsperspektiv” gjør med arbeidsplassstilkomsten for pedagogene? Bidrar det til å gjøre det lettere å akseptere foreliggende rammebetingelser fordi man anser det for å være en tilstand som ikke skal vare ved – eller kan det medføre at man ikke klarer å engasjere seg i den daglige arbeidsutførelsen på samme måte som man ville dersom man hadde et mer langsiktig perspektiv? Det er ikke mulig å besvare disse spørsmålene med bakgrunn i det foreliggende datamaterialet, men vi vil likevel peke på at både pedagoger og assistenter i liten grad ser ut til å problematisere barnehagenes rammebetingelser.

Assistentenes innspill

Assistentene i denne studien kan ikke sies å ha et vesensforskjellig syn på selve arbeidet dersom man sammenligner dem med pedagogene. Også blant assistentene ser vi en gjennomgående opplevelse av å trives i jobben. En av dem sier det slik:

Jeg ønsker å fortsette her i denne barnehagen fordi jeg liker området, kjenner folk her og føler meg integrert i miljøet. Bor i nærheten og trives veldig godt på jobben.

Den største forskjellen mellom pedagoger og assistenter ligger på et annet nivå; selv om heller ikke assistentene sier at de opplever å være i en låst situasjon er de mindre grad bevisst på egne karriereutviklingsmuligheter og kanskje noe mindre opptatt av fremtiden, selv om noen kommenterer at det ”ville jo være mulig å utdanne seg”. En av assistentene vi snakket med forklarte at dette likevel ville være et for stort lerret å bleke og at hun ikke egentlig opplevde dette som et reelt alternativ fordi det ville være for arbeidskrevende å ta opp slike studier på deltid. Dette ble blant annet begrunnet med at vedkommende følte at det var ”for seint” (informanten var mellom 35 og 40 år), og at man likevel ville komme til å utføre mange av de samme oppgavene.

Sitatene under viser at noen av assistentene gjerne skulle sett at de var utdannet til den jobben de har:

Ser det ikke som en umulighet å bli her frem til pensjonsalder, men da i redusert stilling. Trenger nok å ha fri 1-2 dager per uke. Tror jeg ville valgt barnehage på nytt, men da ville jeg tatt en utdanning som var relevant.

Jeg trives veldig godt, men kunne tenkt meg en pedagogisk utdanning.

Jeg kan ikke tenke meg noe annet enn å jobbe med barn. Jeg kan ikke videreutdanne meg fordi jeg mangler studiekompetanse.

Selv om de fleste gir uttrykk for å trives i jobben og ser for seg at de vil bli værende i yrket er det likevel enkelte som gir uttrykk for å ønske seg bort. Sitatet under er hentet fra en assistent med 20 års ansiennitet fra barnehagesektoren:

Ønsker ikke å bli her frem til pensjonsalder. Det er et slitsomt yrke både fysisk og psykisk. Tror nok kanskje at jeg ville valgt noe med interiør hvis jeg skulle valgt på nytt.

Oppsummering

Vi har vist at pedagoger i større utstrekning enn assistenter har et midlertidig perspektiv på sin arbeidstilknytning i barnehagene. Pedagogene opplever i større grad enn assistentene å ha karriereutviklingsmuligheter innen barnehagesektoren eller muligheter for annet arbeid. I forhold til Vitaminmodellen finner vi likevel at barnehageansatte i liten grad opplever å være i en innelåst posisjon i arbeidsmarkedet.

3.8 Fysisk arbeidsmiljø/sikkerhet

I Vitamin- modellen blir arbeid som medfører ulykkesrisiko og kjemisk eksponering trukket fram som mulige trusler mot arbeidstakernes helse. Siden vi antok at dette var lite relevante problemstillinger for de barnehageansatte, ble ikke dette i utgangspunktet vektlagt i våre intervjuer. I forhold til kjemisk eksponering medførte vår antakelser riktighet, men i den delen av intervjuet som omhandlet helse og sykefravær fikk vi flere bekreftelser på at lek sammen med barn, kan medføre ulykker med fysiske skader, for eksempel beinbrudd og forstuede halebein som følge.

I intervjuene ble de barnehageansatte bedt om å kommentere de fysiske arbeidsmiljøforholdene (støy, inneklime, lys, temperatur, rengjøring og liknende), den fysiske tilretteleggingen (romutforming, arkitektur, utearealer med mer), de ergonomiske forholdene (løft, fastlåste arbeidsstillinger, jobbe på huk osv) og beskaffenheten og tilgjengeligheten på utstyr og hjelpemidler, og om det eventuelt var forhold som påvirket helsa deres. Disse forholdene ble også viet oppmerksomhet under observasjonen av barnehagene.

I Vitamin- modellen blir de fysiske arbeidsmiljøforholdene sammenliknet med vitaminene C og E, det vil si at sett i forhold til helse spiller det en mindre rolle om disse er gode eller meget gode. En motforestilling mot dette fant vi i den nybygde barnehagen som var designet av arkitekter og barn i fellesskap. Her mer eller mindre oste de barnehageansatte av stolthet og glede over det lekke og funksjonelle bygget, med stillerom med blinkende diodelys i taket, bad med regndusj og gulv som kunne ta 20 cm vann, stort atrium med siste tv-teknologi, kjøkken med delvis hevet gulv slik at både barn og voksne har riktig arbeidshøyde under matlagingen, garderober med flatskjerm og påloggingsmuligheter og tilgang til dagsrapport for foreldrene med mer. Til tross for at de ansatte hovedsakelig var svært fornøyde med det fysiske miljøet i denne barnehagen kom det også her anmerkninger fra noen av de ansatte til forhold som kunne forbedres: de store vindusflatene slapp inn så mye sollys at det kunne bli

for varmt i deler av barnehagen, noen av skyvedørene av glass var for tunge og kunne utgjøre en viss fare for at de minste barna klemte fingrene, skyvedørene kunne ikke låses og lukkes, parketten på gulvene var lite egnet for barnehagedrift idet de kan ta skade av fuktighet. Sistnevnte medførte blant annet at det var nødvendig å legge plast på gulvene hver gang man skulle male sammen med barna. Det ble også fremhevet at bordene var tilpasset barnas høyde, noe som medførte mye bøying av rygg under vasking, tegning og i andre situasjoner hvor barna trengte hjelp.

Alt er bra med hensyn til luft, rengjøring, lys osv., men det kan være vanskelig med temperaturen når sola står på gjennom vinduene. Det var uvant med små stoler og andre knøttete ting i begynnelsen, men tenker ikke over det nå lengre. Alt er greit med hensyn til utstyr og hjelpemidler (assistent)

Casestudien av denne barnehagen viser at fysiske arbeidsmiljøforhold kan ha stor innvirkning på de ansattes trivsel og arbeidsglede. I de andre barnehagene så vi at fysiske forhold også kan ha en negativ innvirkning på arbeidsglede og trivsel. Vi skal gå nærmere inn på dette under.

Støy

Støy ble gjennomgående påpekt å være et problem. Det fører til at mange plages av hodepine, det reduserer tålegrensen for irritasjon på kort sikt, og en opplever å bli psykisk utmattet på langt sikt. Vi har registrert at støy er et velkjent problemområde blant barnehageansatte og at det er satt i gang og har blitt prøvd mange forskjellige tiltak, for eksempel ”støyøret”, som lyser i gult, grønt og rødt avhengig hvor høyt lydnivået i lokalene er. Informantene forteller at dette kan være et godt forebyggende tiltak i avdelinger med store barn, men overhodet ikke blant de små. Det er et stort oppdragelsesmoment som følger med ”støyøret” – det er helt nødvendig å gjennomføre opplæring av barna og sørge for at det gir konsekvenser for barna dersom det er for høyt støynivå. Hvis barna er for små kan et ”støyøre” medføre enda mer støy - da blir det gjerne konkurranse om hvem som kan skrike så høyt at det lyser rødt.

Lokaler og planløsning

Trange lokaler og dårlig planløsning var et annet stort fysisk arbeidsmiljøproblem for barnehageansatte. Noen av bygninger var i utgangspunktet ikke bygd for barnehagefunksjon, men måtte tilpasses underveis. I slike tilfeller ble dårlige planløsninger spesielt synlig. Selv bygninger med direkte barnehagefunksjon hadde mange mangler: trange og små garderober, dårlige tørkemuligheter, dårlig ventilasjon og for mange etasjeplan. Fuktskader på veggene som førte til plager i luftveisystemet blant ansatte var også et tilfelle. I tillegg til dette kommer dårlig rengjøring. Det gjøres rent kun en gang per dag (etter arbeidsdagen). Som regel er denne funksjonen ivaretatt av eksterne, noe som medfører at kommunikasjon mellom barnehageansatte og renholdere er veldig begrenset. Dette medfører at tilbakemeldinger om dårlig utført jobb eller mangler og om spesielle ønsker er vanskelig å få til. Det er ikke forskjell i renholdets hyppighet eller omfang i henhold til ulike årstider eller vær. På dager med mye snø, slaps eller regn må ansatte selv finne gulvkluter og bøtter, og denne innsatsen går på bekostning av barna.

Tilgang til datautstyr

I henhold til rammeplanen skal mange aspekter ved barnas hverdag og utvikling dokumenteres. Man skulle i utgangspunktet tro at alle ansatte har gode arbeidsvilkår for å utføre disse oppgavene. Likevel finner vi at det er et ulikt nivå på datautstyret i barnehagene både når det gjelder kvantitet, kvalitet og bruk av utstyr som arbeidsverktøy.

Kompleksiteten i det fysiske arbeidsmiljøet

Ansatte er ganske bevisste på utfordringer knyttet til de fysiske aspektene ved arbeidsmiljøet og ser ut til å takle situasjonen etter beste evne når det gjelder tunge løft, støy og dårlig luft. Kompleksiteten av mangler i det fysiske arbeidsmiljøet vil likevel kunne føre til frustrasjon, mistriivsel og helseplager, noe alle sitatene under illustrerer på ulike måter:

Det er mye støy i avdelingen og luften er dårlig, noe som bidrar til at jeg fort blir sliten. Stellebenken er bare for venstrehendte. Det er mange løft i løpet av dag, men jeg er ryggoperert og har godt av å være i aktivitet. Jeg har lært meg å være bevisst mht arbeidsstillinger (pedagog)

Det har vært fukt i veggene i barnehagen, og ventilasjonsanlegget er dårlig. Dårlig luft og mye støy gjør at jeg er plaget av hodepine. Lokalene, spesielt garderoben, er trange, og planløsningen for hele barnehagen er dårlig (pedagog)

Dårlig rengjøring, spesielt gulv (assistent)

Mye støy, tunge løft og trange lokaler/liten plass gjør at en blir sliten over tid (pedagog)

Rengjøringen har blitt avdelingens jobb, og de gjør det ikke ofte nok pga de andre tingene de har å gjøre. Rutinene rundt innkjøp og utstyr er for omstendelige og hun skulle ha hatt pc mer lett tilgjengelig (pedagog)

Det er mye støy i avdelingen, og vi har derfor jobbet bevisst med barnegruppa for å få støynivået så lavt som mulig (pedagog)

Oppsummering

I forhold til Vitaminmodellen er fysisk arbeidsmiljø den enkeltstående faktoren som i størst utstrekning viser negative utslag. Til tross for at de ansatte har en relativt høy bevissthet knyttet til nødvendigheten av et tilrettelagt fysisk arbeidsmiljø ser vi at flere opplever negative helsemessige utslag i tilknytning til dette. I den ene av de private barnehagene har vi også sett eksempel på at det er fullt mulig å lage et barnehagemiljø som i større utstrekning kan tilpasses både barnas og de voksnes behov. Når man ser alle barnehagene under ett er det likevel relativt store mangler i forhold til et optimalt fysisk arbeidsmiljø samlet sett, og støyfaktoren er en gjennomgående belastningsfaktor.

3.9 Sosial posisjon

I Vitaminmodellen omhandler sosial posisjon ikke bare jobbens status og prestisje, men også arbeidets viktighet i forhold til bedriftens kjerneoppgaver, rolleforpliktelses anseelse (f.eks. ansvar), jobbens meningsfullhet og resultatene av arbeidet som bidrag til samfunnet. Arbeidet

kan her være meningsfylt på to måter; det kan være personlig meningsfylt og givende, og det kan være meningsfylt i forhold til den sammenhengen det inngår. Innen arbeidsmedisinen har det lenge vært kjent at helsetilstanden til arbeidstakere i lavstatusyrker er dårligere enn andres.

De fleste av våre informanter er stolte av den jobben de har og opplever denne som meningsfylt og interessant for sin egen del. De er likevel opptatt av at barnehagens samfunnsmandat ikke gjenspeiles i form av økt status eller høy status for de ansatte, noe som kan være vanskelig å håndtere. Både pedagoger, ledere og assistenter setter ord på dette når de uttrykker frustrasjon over holdninger generelt i samfunnet, og mer spesifikt slik de opplever at de kommer til uttrykk gjennom NAV-systemets praksis med å sende arbeidsledige til barnehagene. Det hevdes at den generelle innstillingen er at "hvem som helst kan jobbe i barnehage". De ansattes praksiserfaring tilsier at dette er en sannhet med store modifikasjoner. I alle barnehagene gis det eksempler på at ikke alle som prøver seg ut i barnehagen er egnet til å jobbe der, og at terskelen for å få jobb i barnehagen på mange måter er for lav. Det er ulike og sammensatte årsaker til dette, noen miljørelaterte og noen som går mer i retning av personlig egnethet. De miljørelaterte årsakene handler ofte om at vedkommende ikke passer inn i det sosiale fellesskapet, at det er svært krevende å mestre arbeidet i en barnehage pga det ansvaret som ligger innbakt i å ivareta barnas behov og sikkerhet. Blant pedagogene møter vi på holdninger om at assistentene mangler den faglige ballast som skal til for å kunne utføre den delen av arbeidet som ikke handler om å yte omsorg overfor barna, men som er mer lærings- og utviklingsorientert. Assistentene selv er i liten grad kritisk til egen kompetanseprofil, selv om enkelte gir uttrykk for at de kunne tenkt seg å "lære litt mer om barns utvikling på ulike stadier". Fortellinger om manglende personlig egnethet dreier seg ofte om at den enkelte ikke klarer å relatere seg til barna, ikke takler støynivået pga alder eller manglende fleksibilitet eller at man rett og slett er ute av stand til å igangsette aktiviteter for barna, noe som ses som en helt vesentlig forutsetning for å kunne jobbe i en barnehage.

Det er et gjennomgående trekk i de ansattes beskrivelser at man ikke opplever å ha et arbeid som har høy status i samfunnet, og at man etterlyser større forståelse for hva arbeidet i en barnehage faktisk innebærer. Dette adresseres på ulike måter av de ansatte, noen opplever at dette virker ødeleggende for selvbildet, mens andre hevder ikke lenger å bry seg om hvordan andre definerer status for yrket deres. Flere påpeker også, i tråd med Rammeplanen, at deres arbeid handler om kunnskap og læring. Sitatene under viser hvordan pedagogene setter ord på dette:

Jobben er både givende og meningsfull for meg. Det er stor etterspørsel etter førskolelærere, men det er ikke det samme som at yrket har status. Jeg bryr meg ikke lengre om den lave statusen yrket og jobben min har (pedagog)

Men tenk på det ansvaret vi har, og den ubalanse ift lønn! Paradoksalt – mennesker tror og stoler på oss og gir oss deres mest dyrebare - barn. Men samtidig tror de at hvem som helst kan gjøre denne jobben (pedagog)

Samfunnet ser ikke kunnskapsfaktoren i jobben vi gjør. Foreldrene ser oss ofte bare som barnevakter... Dette er en ødeleggende faktor for oss. Dette ødelegger selvbildet (pedagog)

Vi er ikke en oppbevaringsinstitusjon, men læringsinstitusjon! (pedagog)

En av assistentene var opptatt av at hun gjorde et viktig arbeid både for samfunnet og for seg selv:

Jeg opplever at jobben er meningsfull, jeg føler at jeg bidrar i forhold til barnehagen og gjør en viktig jobb i forhold til samfunnet. Jobben gir meg også noe personlig, selv om assistentjobben har lav status (assistent)

Oppsummering

Sett i forhold til Vitaminmodellen ser vi altså at de ansatte opplever balanse i forhold til betydningen av arbeidet for egen del, men at det samtidig oppleves å være lite samsvar mellom deres egen forståelse av arbeidets betydning og samfunnets verdsetting av denne type arbeid. Status er med andre ord et av elementene ved Vitaminmodellen hvor barnehageansatte opplever en ubalanse mellom ønsket og reell situasjon.

3.10 Lønn og lønnsforhold

Det ikke å klare å oppfylle sine økonomiske forpliktelser kan avstedkomme mye stress og bekymring hos den det gjelder. Lønnen en får er ikke viktig bare i forhold til forbruk og livsførsel; den er også en indikator på samfunnsmessig anerkjennelse og på rettferdighet. Høy lønn er for mange ensbetydende med framgang og suksess i arbeidslivet.

Før årets lønnsoppgjør hadde assistenter en begynnerlønn på ca 220 000 kroner, og pedagogiske ledere ca 330 000 kroner. Nær alle, både blant assistentene og de pedagogiske lederne, mente at lønna deres var for lav. Bare tre pedagogiske ledere var tålelig fornøyd med lønna:

Jeg synes lønna er akseptabel hvis jeg sammenlikner meg med andre i omsorgssektoren, men førskolelæreyrket er et lavtlønnsyrke sammenliknet med arbeidslivet generelt (pedagogisk leder)

Som enslig uten barn, er det greit å tjene ca 315 000 kroner i året. Tanken på at dette ikke vil vare ved hjelper også. Jeg mener at pedagogiske ledere, med det ansvaret de har, burde tjene det samme som de som arbeider med økonomi og data i privat sektor (pedagogisk leder på dispensasjon)

Jeg kan ikke klage på det jeg tjener i året, men da er tillegget som øvingslærer innbakt (pedagogisk leder)

De pedagogiske lederne som mente lønna var lav brukte andre treårige høgskoleutdanninger som referanse, for eksempel ingeniører eller sykepleiere, eller de henviste til det ansvaret de hadde i jobben:

Jobben er ”utaknemlig” gjennom det at den ikke har status, og lønna er for lav i forhold til det ansvaret jeg har (pedagog)

Gjennom intervjuene fikk vi et inntrykk av at de fleste pedagogiske lederne hadde en lønn å leve av, dvs. at de hadde funnet en slags balanse mellom inntekt og forbruk og livsførsel. Men en del henviste til ektefellen og hans inntekt for denne balansen.

Ingen av assistentene var på noen som helst måte fornøyd med lønna:

Jeg tjener dårlig i forhold til det ansvaret jeg har for barna. Jeg får utbetalt 13 114 kroner i måneden, noe som går så lenge jeg bor hjemme (assistent)

Jeg synes lønna er lav, noe som er typisk i omsorgsykker.

Med bankenes tommelfingerregel om at en kan låne opptil to og en halv ganger inntekten, og med dagens boligpriser, kan en enslig assistent sannsynligvis kjøpe seg et krypinn på rundt 15 kvadratmeter. Ut fra dette antar vi at lønnsnivået for barnhageassistenter og barne- og ungdomsarbeidere setter begrensninger for hva slags liv de kan leve (assistent)

Oppsummering

Ingen av de barnehageansatte sa direkte at den lave lønna de mente de fikk, medførte stress og helsebelastninger. Dette hadde vi heller ikke forventet gitt intervjusituasjonen. Men mellom linjene kunne vi lese at den økonomiske situasjonen ikke var helt enkel for enkelte. Som sitatene viser var lønna for de fleste en indikator på lav samfunnsmessig anerkjennelse og på urettferdighet i sammenlikning med andre yrkesgrupper. Ingen brukte lønna som tegn på framgang og suksess i arbeidslivet.

3.11 Ledelsesstøtte

Arbeidsmiljøfaktoren ledelsesstøtte dreier seg om hvorvidt overordnede støtter og respekterer sine underordnede, om de viser omsorg og bryr seg om de ansattes velferd, om de gir tilbakemeldinger på og anerkjennelse for det arbeidet som gjøres, og om de er villig til å høre på sine underordnedes eventuelle problemer eller synspunkter i arbeidet. Som arbeidsmiljøvitamin virker ledelsesstøtte som vitaminene C og E, dvs. at lite ledelsesstøtte er belastende for helsa, og at mye ledelsesstøtte ikke har noen ”giftig” effekt.

De private og kommunale barnehagene vi besøkte, hadde ulik organisasjonsoppbygning. I de to kommunale hadde de daglige lederne, med stillingsbetegnelsen enhetsleder, ansvaret for henholdsvis 3 og 6 barnehager. Enhetslederne var nærmeste overordnede for omtrent 16-18 pedagogiske ledere hver. Under seg hadde enhetslederne også to fagkonsulenter som var sideordnet de pedagogiske lederne, og som skulle bistå personalet i pedagogiske spørsmål. I hovedsak var det to pedagogiske ledere som delte på avdelingsansvaret og ledet 2-4 assistenter.

Den ene private barnehagen hadde en mer tradisjonell organisering med en daglig leder med 3-4 pedagogiske ledere i linje under seg. Avdelingene var i hovedsak bemannet med en

pedagogisk leder med ansvaret for to assistenter. Den andre private barnehagen var delt inn i to baser bestående av grupper med en pedagogisk leder og 2-3 assistenter. Til sammen 6 pedagogiske ledere var i linje under daglig leder. Denne forskjellen i organisering mellom de private og de kommunale barnehagene slo på en måte igjennom da vi spurte de pedagogiske lederne om ledelsesstøtte. De fire daglige lederne ble av både assistenter og pedagogiske leder i sine respektive barnehager beskrevet i positive termer. Men i de kommunale barnehagene ble enhetslederne omtalt som organisatorisk fjerne, fraværende eller distanserte:

Jeg får støttende tilbakemeldinger fra daglig leder som er lyttende. Daglig leder er tydelig når det trengs og kan si ifra. ... Daglig leder synes jeg er flink til å følge opp personalet i barnehagen (pedagogisk leder, privat barnehage)

Jeg får tilbakemeldinger, både ros og ris, og veiledning fra daglig leder. Jeg har både tillit, støtte og fortrolighet til daglig leder (pedagogisk leder, privat barnehage)

Jeg har egentlig ikke noe forhold til ledelsen for enheten (enhetsleder og fagkonsulentene), til det har de vært for mye fraværende eller for distanserte. Jeg har tillit til ledelsen og jeg kan sikkert si ifra om eller spørre om ting hvis jeg skulle ha behov for det. ... Men egentlig bryr jeg meg ikke om hva ledelsen gjør så lenge avdelingen fungerer så godt som den gjør (pedagogisk leder, kommunal barnehage)

Enhetsleder er relativt fjern og kontakt blir det for det meste på mitt initiativ. ... Ellers er det greit med "avstanden" til ledelsen, sånn som den er i dag (pedagogisk leder, kommunal barnehage)

Den organisatoriske avstanden til enhetslederne i de kommunale barnehagene, ble på en måte kortet ned gjennom god faglig veiledning og støtte fra fagkonsulentene. De pedagogiske lederne i de kommunale barnehagene syntes å være fornøyd med de mulighetene til reguleringen av forholdet og den faglige autonomien som denne organisatoriske avstanden til enhetsleder gir. Denne formen for "manglende" ledelsesstøtte så med andre ord ikke ut til å være helsebelastende slik Vitaminmodellen tilsier.

I de to private barnehagene var relasjonen mellom daglig leder og de pedagogiske lederne tettere og mer personlig preget. De to daglige lederne ble langt på vei beskrevet som en slags gode matriarker som kunne ta og gi der det trengtes. Sett i forhold til helse er dette positivt, men dette åpner også opp for en slags sårbarhet i forhold til hvordan daglig leder fungerer i sin stilling. Et eksempel på dette så vi i den ene private barnehagen hvor en pedagogisk leder vikarierte for daglig leder på grunn av sykdom. I løpet av relativt kort tid utviklet det seg en konflikt mellom fungerende daglig leder og resten av personalet.

Pedagogiske ledere skal fungere som arbeidsledere og faglige veiledere i forhold til assistentene, og er på mange måter assistentenes nærmeste overordnede. Det vi har observert i barnehagene er at pedagogiske ledere og assistenter jobber tett sammen mange timer hver dag, og sammen med utstrakt jobbrotasjon, blir de derfor mer som kolleger enn over- og underordnede å regne. Spørsmålet om ledelsesstøtte er en helsehemmende eller helsefremmende faktor for assistenter og barne- og ungdomsarbeidere i forhold til pedagogiske ledere, blir derfor en mindre relevant arbeidsmiljøproblemstilling. Den mer kollegiale

relasjonen mellom pedagogiske ledere og assistenter, har vi drøftet i avsnittet om sosiale relasjoner.

Oppsummering

Vi har vist at ulike organisasjonsmodeller i forhold til ledelse av barnehager kan gi utslag for den enkelte ansattes opplevelse av nærhet og samarbeid med ledelsen. Samlet sett ser ledelse i form av støtte imidlertid ut til å være på et tilfredsstillende nivå helsemessig sett.

3.12 Rettferdighet

I Vitaminmodellen har arbeidsmiljøfaktoren rettferdighet to viktige fasetter – rettferdigheten som ligger i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og den som ligger i forholdet mellom bedriften og samfunnet. Den siste fasetten, ofte kalt ”Corporate social responsibility”, ble tonet ned i samtalene vi hadde med de barnehageansatte.

Den første fasetten har innen arbeidsmiljøforskningen fått overskriften organisatorisk rettferdighet, og omhandler rettferdigheten i fordelingen i organisasjonen (f.eks. av oppgaver, ressurser, lønn), i prosedyrene eller prosessene som leder fram til den aktuelle fordelingen (f.eks. informasjonsflyt, beslutningsprosesser), og i de mellommenneskelige relasjonene (f.eks. respekt, anerkjennelse).

Arbeidsmiljøfaktoren rettferdighet omhandler også moral og etikk i arbeidet. Det å oppleve urettferdig forskjellsbehandling og diskriminering på arbeidsplassen, det å måtte gå på akkord med faglige standarder i arbeidet, eller det å måtte gjøre oppgaver som er i strid med ens verdier eller moral, fører til mistriivsel og stress.

Ut fra intervjuene ser det ut til å være stor grad av organisatorisk rettferdighet i de fire barnehagene vi besøkte. Ingen hadde noen spesielt kritiske innvendinger til hvordan barnehagen og barnehageeier var som arbeidsgiver; vendinger som ”god”, ”positivt overrasket”, ”fair” og ”ryddig” ble brukt av de spurte i omtalen av arbeidsgiver.

Vi fikk heller ingen spesielle indikasjoner på urettferdighet med hensyn til fordelingen internt i barnehagene, eller at enkeltpersoner eller grupper blir holdt utenfor i viktige beslutningsprosesser. Det eneste vi fikk presentert var at det organisatoriske skillet mellom assistenter og pedagogiske ledere på en måte var unaturlig ut fra hvordan de jobbet på avdelingsnivå, med blant annet utstrakt jobbrotasjon.

Det er husmøte annenhver onsdag, bare for pedagogiske ledere, og her opplever jeg at jeg må kjempe for assistentene og deres situasjon (pedagogisk leder)

Oppgavefordelingen er rettferdig, men det er vanskelig å finne en god balanse mellom oppgående assistenter med lang erfaring og nyutdannede førskolelærere (pedagogisk leder)

Alle sa at de i stor utstrekning ble møtt med anerkjennelse og respekt på arbeidsplassen, både fra kolleger og overordnede. Det ble dog referert til episoder litt tilbake i tid, hvor kolleger hadde hatt det vanskelig på jobb på grunn av manglende anerkjennelse og respekt.

Jeg må svare både ja og nei på om jeg blir møtt med respekt og anerkjennelse. Det er mest ja, og da spesielt i forhold kolleger og arbeidsgiver. Men foreldre ser ikke alltid hvor mye arbeid som legges ned i barnehagen (pedagogisk leder)

Jeg blir møtt med respekt, også av ledelsen. Men jeg må fiske litt for å få anerkjennelse (pedagogisk leder)

Samlet sett ser det ut til at den organisatoriske rettferdigheten er godt ivaretatt i de fire barnehagene som vi besøkte. I alle fall fant vi ikke forhold som skulle tilsi belastninger på de barnehageansattes helse. Ingen hadde heller opplevd urettferdig forskjellsbehandling eller diskriminering på arbeidsplassen. Det nærmeste vi kom var følgende utsagn:

Det er litt "trynefaktor" i miljøet, og unge menn blir tatt bedre vare på i miljøet. Ellers er det ingen forskjellsbehandling (pedagogisk leder)

Siden formålsparagrafen sier at "barnehagen skal hjelpe til med å gi barna en oppdragelse i samsvar med kristne grunnverdier", antok vi at i alle fall noen barnehageansatte måtte gjøre oppgaver som var i strid med deres personlige verdier. Men analysen av intervjumaterialet gir oss ingen indikasjoner på at dette er en særlig aktuell problemstilling:

Jo, barnehagen har en kristen formålsparagraf, men dette forholder vi oss ikke til (pedagogisk leder)

Ingen ting av det jeg gjør er i strid med religionen min eller mine personlige verdier, jeg får til og med be i arbeidstida (pedagogisk leder)

Jeg, og en del av barna, er muslimer, og derfor må jeg passe på når det gjelder halal-kjøtt. Ellers kan jeg gjøre jobben i tråd med religionen og mine verdier (assistent)

Det eneste unntaket fra mønsteret ovenfor er det følgende utsagnet fra en pedagogisk leder:

Jeg er pålagt en skriftliggjøring av arbeidet jeg gjør, og det innbefatter også rapporter om barna. Dette strider mot min faglighet og mine verdier. Sannsynligvis bryter vi også med Datatilsynet, sånn som vi behandler personopplysninger på dataen (pedagogisk leder)

I intervjuene spurte vi de barnehageansatte om de måtte gå på akkord med faglige standarder i arbeidet. Her fikk vi noen svar som tyder på at det kan være vanskelig å gjennomføre arbeidet i henhold til den faglige standarden som en mener burde ligge i arbeidet.

Jeg opplever å måtte fire på fagligheten i og med at det administrative arbeidet går ut over tiden med barna. Sykefravær og det følgende tidspresset skaper stress, noe som barna legger merke til. For meg er det å jobbe med barn når jeg er stressa å gå på akkord med mine faglige standarder (pedagogisk leder)

Tidspress gjør at jeg må fire på kvaliteten i arbeidet. For eksempel er det et krav fra ledelsen at alle barna skal bli sett, noe som det kan være vanskelig å gjennomføre. Kravet om dokumentasjon gjør at det blir mye tid borte fra barna. Vi skal også drive med språkopplæring, noe vi burde ha hatt en bedre kvalitet på (pedagogisk leder)

Vi diskuterer ofte "den døde mus"- pedagogikken⁶, som er min preferanse, i forhold til alle de planene vi har, og her må jeg ofte gi meg (pedagogisk leder)

Oppsummering

Det som ligger i Vitaminmodellens forståelse av rettferdighet på arbeidsplassen ser samlet sett ut til å være godt nok ivarettatt i de barnehagene som vi har besøkt. Vi fikk ingen spesielle indikasjoner på urettferdighet med hensyn til fordelingen internt i barnehagene, eller at enkeltpersoner eller grupper blir holdt utenfor i viktige beslutningsprosesser. Alle sa også at de i stor utstrekning ble møtt med anerkjennelse og respekt på arbeidsplassen, både fra kolleger og overordnede.

3.13 Relasjonelt arbeid

I Vitaminmodellen er ikke relasjonelt arbeid en egen dimensjon eller fasett, men en finner aspekter ved det relasjonelle arbeidet på forskjellige steder innbakt i de andre arbeidsmiljøfaktorene. I vår undersøkelse har vi likevel valgt å framheve dette som et tema ut fra en forståelse av at dette er et spesielt viktig element ved den type omsorgsarbeid som utføres i en barnehage. Vitaminanalogien passer, som vi var inne på innledningsvis, ikke inn i forhold til relasjonelt arbeid, idet det mer er innholdet i det relasjonelle arbeidet enn kvalitet og kvantitet som er av betydning. For eksempel kan en situasjon med henting av et barn utspille seg etter alle kunstens regler, men hvor kommentaren "... men du har jo ikke unge selv, så ikke bland deg.." ødelegger gjensidigheten og det videre forløpet i relasjonen.

Arbeidet i en barnehage innebærer, både for assistenter og for pedagogisk utdannet personell, å fylle mange ulike funksjoner samtidig. Informantene i denne undersøkelsen har gitt mange illustrerende eksempler på ulike typer kompetanse som tas i bruk i løpet av en arbeidsdag. Vi skal komme nærmere inn på dette under.

De barnehageansattes oppgaver kan betegnes som relasjonelt/emosjonelt arbeid, det vil si at de bruker sin atferd og sine emosjoner som verktøy for å påvirke barn og foreldre i henhold til barnehagens mål. Det relasjonelle arbeidet har fire viktige dimensjoner. Den første er hyppigheten i ansikt-til-ansikt kontakten med barn og foreldre. Den andre dimensjonen er variasjonen i de følelsene en skal vise i relasjonene til disse. Den tredje dimensjonen dreier seg om hvor nøye en ansatt må overvåke hvilke følelser en viser. Den fjerde dimensjonen ved relasjonelt arbeid er det som kalles emosjonell dissonans. Emosjonell dissonans oppstår når det blir en forskjell mellom de følelsene en skal vise/ det er tillatt å vise og de følelsene en har inni seg; de autentiske følelsene.

⁶ Se innlegg på nettsiden til Forum Ny Skole for forklaring av denne pedagogikken: http://region.hive.no/lfl/ny_skole/forum/innlegg/dod_mus.html

Det relasjonelle arbeidet har potensiale i seg til å være både helsefremmende og helsehemmende. Mestring av relasjonene i forhold til barna og foreldrene gir arbeidsglede og pågangsmot. På den andre siden kan det å oppleve å komme til kort, spesielt i relasjonen til barna, ramme den mentale helsen.

Generelt sett viser denne studien at de ansatte har et lite bevisst forhold til hvordan de selv regulerer relasjonen overfor barna, hvordan de setter grenser for egeninnsatsen. Når det gjelder relasjonen overfor foreldrene ser det ut til at de ansatte i noen større utstrekning regulerer relasjonen ved å selektere tilbakemeldinger og sette dem inn i andre forståelsesrammer.

Forholdet til barna regulerer seg selv når vi har så mange barn å fordele omsorgen og oppmerksomheten på. Barna setter også grenser i forholdet til oss personale. (...) I barnevernssaker er det noe annerledes, der må vi gå over grensen fordi foreldrene svikter (pedagogisk leder)

Kontakten med barna

Barnehageansatte har generelt sett mye ansikt-til-ansikt-kontakt med barna. Arbeidets art tilsier at denne kontakten utgjør en hoveddimensjon i det daglige arbeidet hvor det meste av aktivitetene er organisert rundt barna. De ansatte i denne undersøkelsen beskriver kontakten med barna hovedsakelig som en kilde til arbeidsglede og som en meningsbærende aktivitet. Både pedagoger og assistenter gir uttrykk for at barnas ”umiddelbare følelsesuttrykk” eller kontinuerlige tilbakemeldinger er en vesentlig positiv bestanddel i arbeidet. Når vi ser alle våre intervjuer under ett er det lite som tyder på at de ansatte opplever at de i vesentlig grad må legge bånd på seg selv eller sine egne følelsesuttrykk i den daglige interaksjonen med barna:

Barna tar en for det en er, og gir ubetinget kjærlighet og tillit. Barna er takknemlige med hensyn til humor, det er mange morsomme episoder som skjer sammen med barn – mye moro og latter. Spennende å se at barna lærer, for eksempel har vi kroppen som tema nå, og det er belønnende å se at de nå vet hvor magen er, nesen er osv. Jeg og barnehagen skal formidle verdier og holdninger til barna og det er fint å se at de trøster hverandre. Det er belønnende i seg selv å observere barn (pedagogisk leder)

Det er klart at det er en positiv opplevelse når du har 10 barn som kommer løpende mot deg og er glade for å se deg når du kommer på jobb. De er takknemlig for det du gjør! (assistent)

Det er fascinerende å oppleve at barn begynner å snakke og det oppstår mange morsomme episoder i avdelingen (assistent)

Barna er det naturlige midtpunkt i arbeidshverdagen og utgjør en referanseramme for den enkeltes opplevelse av mestring. Ingen av våre informanter gav uttrykk for at de selv hadde problemer med å kontrollere sine egne følelsesuttrykk overfor barna. Samtidig var imidlertid flere opptatt av at det å forholde seg til barn med særskilte behov kunne utgjøre en belastning i arbeidssituasjonen:

Det er belastende å se barn som havner utenfor fellesskapet på avdelingen. Min oppgave er å lære bort strategier for samhandling, og det er både vanskelig og til tider litt belastende. (...) Foreldre som ikke ”ser” barna sine er belastende. Vi har flere ”7-5-unger” – unger som er i barnehagen hele dagen mens en eller begge foreldrene er hjemmeværende. Det er de samme foreldrene som sier at barna er slitsomme (pedagog)

Det er trist med barn med spesielle behov. Jeg blir lei meg når noen barn gråter mye. Og jeg kan bli ganske irritert over barn som ikke hører etter (assistent)

Flere av informantene var i tillegg opptatt av at ”*du kan ikke jobbe i en barnehage hvis du ikke klarer å forholde deg til barna på en riktig måte*” og at det ikke er mulig å være på jobb hvis man ikke var i stand til å forholde seg til arbeidsoppgavene [les: barna]. Slike utsagn kan tolkes i retning av at de ansatte likevel utvikler mestringsstrategier som innebærer at de kontrollerer sine egne følelser og følelsesuttrykk.

Det kom også innspill på at det kunne være vanskelig å forholde seg til barn under omsorg av barnevernstjenesten, som vi var inne på under overskriften Krav. Det var i forbindelse med disse få tilfellene at vi så de eneste eksemplene på emosjonell dissonans, at de ansatte opplevde situasjoner det var vanskelig å takle – både overfor barn og foreldre. Vi fikk i denne forbindelse eksempler på at ansatte følte at de måtte legge bånd på sine egne følelser og hente frem ”profesjonaliteten” sin ved å la være å gi uttrykk for sinne eller frustrasjon overfor foreldre eller tristhetsfølelser overfor barna. Samtidig ble det også knyttet kommentarer om arbeidsglede til slike ”tilfeller” idet det å kunne bidra til å få barn med atferdsvansker inn på rett spor var svært givende.

Foreldrekontakt

Beskrivelser av foreldrekontakten viser at det er noen forskjeller mellom assistenter og det pedagogiske personalet. I hente- og bringesituasjoner i det daglige arbeidet er begge disse ansattegruppene i jevnlig kontakt med foreldrene, men ansvaret for mer systematiske oppfølgingssamtaler er plassert hos pedagogene.

Vi ser få indikasjoner på at den generelle foreldrekontakten oppfattes som spesielt *belastende* av pedagoger og assistenter i vår studie. Kontakten med foreldrene kan likevel være utfordrende og få betydning for hvordan arbeidsdagen blir opplevd av den enkelte. Et tydelig trekk i de beskrivelser som gis både av assistenter og pedagoger er imidlertid at foreldrene utgjør en indirekte, men vesentlig faktor i arbeidet:

(..) å få gode tilbakemeldinger fra foreldrene er viktig (assistent)

Jeg får være med på å legge fundamentet for fremtiden! (...) Foreldresamarbeidet er belønnende når vi får til en dialog om barnet og det blir en god tone (pedagog)

Jeg har en dårlig dag når jeg har dårlig tid, har vært på møter og ikke har noe å fortelle til foreldrene om deres barn! Når jeg ikke kan gi svar på hvorfor Pål har kul i pannen...(pedagog)

Jeg går kontinuerlig med tanker i hodet om hva slags tilbakemeldinger jeg skal få fra foreldrene i dag... (pedagog)

Om en selv har en dårlig dag kan mange småting hos foreldrene bli en belastning (pedagogisk leder)

Enkelte pedagogiske ledere gir også uttrykk for at en viss avstandstaken er nødvendig, noe beskrivelsen under er en god illustrasjon på:

Når foreldrene skal prege barnehagetilbudet uten å ha peiling, og egentlig bare tenker på sitt eget barn, da blir det helt feil. Du må forstå at når du sender barnet ditt inn i en barnehage da overlater du ansvaret til de ansatte. Kritikken fra foreldrene er ofte veldig emosjonell. Ikke særlig saklig begrunnet faglig kritikk (pedagogisk leder)

Et annet element ved foreldrekontakten som ble tatt opp av informantene var muligheten for å gjøre en god jobb overfor foreldrene i situasjoner hvor flere av de ansatte var syke:

Pga av planer og informasjon foreldrene får fra oss, er de veldig bevisste hva de skal ha. Men i planene står det jo ikke noe om hva som skal skje når de ansatte blir syke. Det tar de ikke hensyn til (pedagog)

Relasjonelt arbeid som servicearbeid

Relasjonelt arbeid i barnehagene kan sies å ha flere dimensjoner. Vi har så langt i dette kapitlet vært inne på arbeidets omsorgsdimensjon i de ansattes relasjon til barna. I tillegg til dette har det relasjonelle arbeidet også en servicedimensjon – i forhold til foreldrene. Servicearbeid forbindes gjerne med mer direkte kunderettet arbeid og er mye omtalt i forskningslitteraturen blant annet med bakgrunn i alle de utfordringer den enkelte ansatte står overfor i møtet med kundene. Dette kan for eksempel handle om at man må legge føringer på egen atferd som ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med den følelsen man har inni seg, eller at man skal være blid og imøtekommende uavhengig av hvordan ”tjenestemottaker” ter seg.

Vi har flere ”7-5-unger”, dvs. unger som er i barnehagen hele dagen mens en eller begge foreldrene er hjemmeværende. Og det er de samme foreldrene som sier at barna er slitsomme. Vi har også en mor som er meget kravstor og aldri fornøyd på barnet sitt sine vegne. Derfor må jeg drive med mye ”emosjonelt arbeid” for å styre meg overfor disse foreldrene (pedagogisk leder)

Barnehagearbeidets omsorgsdimensjon ser ut til å ha en langt større vektning enn servicedimensjonen har, noe som ikke er til å undres over i en situasjon der arbeidet i all hovedsak foregår i et samspill med barna gjennom barnehagedagen. Det mest typiske i de ansattes relasjon overfor foreldrene er flyktigheten. Ansatte og foreldre forholder seg i hovedsak til hverandre gjennom korte, hektiske hente- og bringesituasjoner, og den service som skal ytes overfor foreldre foregår for mange barnehageansatte i fysiske omgivelser (trange garderober) med mange foreldre tilstede samtidig. Flere av informantene i denne undersøkelsen har gitt uttrykk for at dette ikke er en enkel situasjon for dem å forholde seg til. Man skulle så gjerne kunne hatt fullstendig oversikt over hvert enkelt barn til enhver tid, og følelsen som kommer

når man ikke kan yte denne servicen overfor foreldrene er ikke god. En av de pedagogiske lederne opplever at det er direkte pinlig ikke å kunne besvare foreldrenes spørsmål.

Det som kan gjøre en servicesituasjon vanskelig å håndtere, er at en som servicearbeider er ”pålagt” å handle ut fra at kunden alltid har rett. Vi finner ikke i intervjumaterialet vårt at denne typen handlingsregler er tydelig uttalt fra barnehagens side. Likevel ser det ut til at de barnhageansatte opplever begrensninger i forhold til hva de kan uttrykke overfor foreldrene:

Det er tabu å holde med foreldrene, uansett hva det skulle være. Gjør du det, kan det bli brukt mot deg senere (pedagogisk leder)

Flere av barnehagene har gjennomført brukerundersøkelser uten at dette i stor grad har medført at service er satt på dagsorden. Bevissthet om at barnehagearbeid også har en servicedimensjon er mer indirekte enn direkte, og det ser ut til å være uklare forventninger rundt hva som er god service/god nok service. I de ansattes terminologi diskuteres arbeidet mer i forhold til hva som er legitime krav fra foreldre og hva man kan gjøre for å i møtekomme disse, eller eventuelt avgrense foreldrenes innflytelse. En mulig forklaring på dette er at det ikke eksisterer en felles forståelse blant de ansatte av hva denne servicen skal dreie seg om. På bakgrunn av dette er det interessant å stille spørsmål om hva det vil innebære for barnehager å sette service og servicenivå på dagsorden? I henhold til Kvalitetskommuneprogrammet vil dette være et aktuelt tema fremover gjennom større brukerorientering/kundeorientering. Vi tror at man ved å sette problemstillinger knyttet til hva som er god service og hva som er god nok service på dagsorden vil man gjøre det lettere for den enkelte ansatte å forholde seg til foreldrene på en måte som ikke medvirker til en følelse av manglende mestring i arbeidsutførelsen.

Oppsummering

Det relasjonelle arbeidet som utføres i barnehagene er en vesentlig kilde til arbeidsglede, til opplevelse av mening og gir en følelse av å bidra på et vesentlig samfunnsområde. Relasjonen overfor barna beskrives i all hovedsak som positiv, givende og helsefremmende og relasjonen til foreldrene er også hovedsakelig en positiv og selvfølgelig del av arbeidsutførelsen. Gode tilbakemeldinger fra foreldre har betydning i den forstand at det bidrar til å skape en positiv ramme rundt arbeidsdagen. Det er lite i vårt materiale som tyder på at det relasjonelle arbeidet skaper uhelse for de barnehageansatte. På den annen side er det rimelig å anta at negative tilbakemeldinger fra foreldre – dersom de kommer for hyppig – vil kunne bidra til at den ansatte utvikler en dårlige mental arbeidsrelatert helse.

3.14 Oppsummering av Vitaminmodellen

Vi har vist at de fleste av de viktige feltene innen Vitaminmodellen er noenlunde i balanse og kan bidra til å forklare de barnehageansatte høye vurdering av egen trivsel. De to viktigste helsefremmende faktorene har vi identifisert som arbeidet med barn i seg selv og kollegiale relasjoner. Det viser seg imidlertid også at flere av faktorene på enkelte dimensjoner er i ubalanse (for eksempel i forhold til status, lønn, faglig oppfølging og utvikling). I forhold til hvert enkelt element i Vitaminmodellen har vi sett følgende:

Variasjon: Samlet sett ser vi at arbeidsmiljøet for de barnehageansatte sett i forhold til variasjon må sies å være på et passende nivå – det er verken for lite eller for mye variasjon, men heller et godt forhold mellom rutiner/gjentakelser i arbeidet og variasjon i arbeidsoppgavene.

Kunnskap og ferdigheter: Mulighetene for bruk av kunnskaper og ferdigheter i arbeidet er relativt gode både for assistenter og pedagoger. I forhold til Vitaminmodellen er dette et felt man kan konkludere med at det er et utviklingspotensiale på, spesielt i forhold til intern oppfølging og veiledning av assistenter.

Krav: I henhold til Vitaminmodellen har vi sett at de barnehageansatte har et bortimot optimalt nivå for hvor store kravene i jobben skal være: det var relativt liten utbredelse av alvorlige rollekonflikter og rolleklarheter, begrenset opplevelse av tidspress og arbeidspress.

Kontroll: Samlet sett ser vi at de barnehageansattes muligheter til kontroll i jobben ligger på et optimalt nivå. Graden av kontroll i jobben er verken for høy eller for lav, slik at det går ut over trivselen og helsa. Sett i forhold til Vitaminmodellen må vi likevel trekke frem manglende muligheter til å styre små pauser/"pustehull" i løpet av hverdagen som en faktor som bidrar til noe ubalanse i forhold til kontroll i jobben.

Sosiale relasjoner: Summa summarum ser vi at de barnehageansatte har bortimot optimale forhold når det gjelder sosiale relasjoner – verken for mye eller for lite kontakt med andre voksne og kvaliteten i relasjonene ser ut til å være gode/til dels meget gode.

Framtidsutsikter: Vi har vist at pedagoger i større utstrekning enn assistenter har et midlertidig perspektiv på sin arbeidstilknytning i barnehagene. Pedagogene opplever i større grad enn assistentene å ha karriereutviklingsmuligheter innen barnehagesektoren eller muligheter for annet arbeid. I forhold til Vitaminmodellen finner vi likevel at barnehageansatte i liten grad opplever å være i en innelåst posisjon i arbeidsmarkedet.

Fysisk arbeidsmiljø: I forhold til Vitaminmodellen er fysisk arbeidsmiljø den enkeltstående faktoren som i størst utstrekning viser negative utslag. Når man ser alle barnehagene under ett, er det relativt store mangler i forhold til et optimalt fysisk arbeidsmiljø, og støyfaktoren er en gjennomgående belastningsfaktor.

Status: Sett i forhold til Vitaminmodellen ser vi altså at de ansatte opplever balanse i forhold til betydningen av arbeidet for egen del, men at det samtidig oppleves å være lite samsvar mellom deres egen forståelse av arbeidets betydning og samfunnets verdsetting av denne type arbeid. Status er med andre ord et av elementene ved Vitaminmodellen hvor barnehageansatte opplever en ubalanse mellom ønsket og reell situasjon.

Lønn og lønnsforhold: Ingen av de barnehageansatte sa direkte at den lave lønna de mente de fikk, medførte stress og helsebelastninger. Likevel ble lønna en indikator på lav samfunnsmessig anerkjennelse og på urettferdighet i sammenlikning med andre yrkesgrupper. Ingen brukte lønna som tegn på framgang og suksess i arbeidslivet.

Ledelsesstøtte: Vi har vist at ulike organisasjonsmodeller i forhold til ledelse av barnehager kan gi utslag for den enkelte ansattes opplevelse av nærhet og samarbeid med ledelsen. Samlet sett ser ledelse i form av støtte imidlertid ut til å være på et tilfredsstillende nivå helsemessig sett.

Rettferdighet: Det som ligger i Vitaminmodellens forståelse av rettferdighet på arbeidsplassen ser samlet sett ut til å være godt nok ivaretatt i de barnehagene vi har besøkt.

Relasjonelt arbeid: Det relasjonelle arbeidet som utføres i barnehagene er en vesentlig kilde til arbeidsglede, til opplevelse av mening og gir en følelse av å bidra på et vesentlig samfunnsområde. Relasjonen overfor barna beskrives i all hovedsak som positiv, givende og helsefremmende og relasjonen til foreldrene er også hovedsakelig en positiv og selvfølgelig del av arbeidsutførelsen.

4

Helse, uhelse og sykefravær

I foregående kapittel så vi på arbeidsmiljøtilstanden i de fire barnehagene langs 12 dimensjoner. Vi har sett på de *affektive faktorene* - altså de forhold som er avgjørende for de barnehageansattes opplevelse, tolkning og vurdering av egen arbeidssituasjon (Mex 2002).

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hva konsekvensene av denne arbeidsmiljøtilstanden kan være i forhold til helse, uhelse og sykefravær. I tillegg skal vi komme inn på andre forhold, blant annet Bedriftshelsetjenestenes rolle og rekruttering, som kan bidra til å forklare sykefraværet i denne sektoren. Vi presenterer avslutningsvis en hypotetisk sykefraværsmoell.

De ikke-afektive/demografiske faktorene er karakteristika som beskriver arbeidstakerne, som for eksempel kjønn, alder, utdanning, sosioøkonomisk status, yrke, næring og tilsvarende. De ikke-afektive/demografiske faktorene finner en gjerne igjen i store registre og databaser som for eksempel Statistisk sentralbyrås sykefraværregister og arbeidskraftsundersøkelser. Som et ledd i dette prosjektet har AFI vært i kontakt med Statistisk Sentralbyrå (SSB) som på bakgrunn av sitt Sykefraværregister leverte data om følgende:

- Hvor høyt sykefraværet er i barnehagesektoren sammenlignet med andre sektorer innen kategorien 85.3 Sosial- og omsorgstjenester
- Forskjeller på sykefraværet i private og kommunale barnehager

Sykefraværregisteret omfatter ca 10.000 arbeidstakere og inneholder opplysninger om anslagsvis 300-400 barnehageansatte. Registeret gir opplysninger som gjør at en kan en skille blant annet egenmeldt og legemeldt sykefravær, og mellom private og kommunale barnehager.

4.1 Sykefravær etter næring

Det gjennomsnittlige sykefraværet i arbeidslivet i Norge er på 6,9 % (2007). Sykefraværet innen helse- og sosialtjenester (næringskode 85), som blant annet omfatter barnehager, er høyere enn gjennomsnittet og ligger på 9,6 % i 4. kvartal 2007. Det egenmeldte sykefraværet utgjør 1,4 % og det legemeldte sykefraværet 8,2 % (ikke vist i tabellen).

Sosial- og omsorgstjenester (næringskode 85.3) omfatter 16 forskjellige tjenester (se tabell 1). Hvis vi ser bort fra Institusjoner for rusmisbrukere og Hjemmehjelp, så skårer Barnehager høyest blant andre i sosial- og omsorgstjenester (henholdsvis 10,5 %, 9,5 % og 9,3 %).

Sykefravær for kvinner er høyere enn blant menn i arbeidslivet i Norge (8,7 % og 5,5 %). Sykefraværet blant kvinner og menn er høyere i helse- og sosialtjenester generelt (10,2 % og 6,5 %) og for barnehagenæringen spesielt (9,6 % og 6,2 %). Vi ser den samme trenden i forskjell på sykefraværet blant kvinner og menn her, men sykefraværet er gjennomsnittlig lavere i barnehagenæringen enn i helse- og sosialtjenester hvis vi ser det isolert på kjønn.

Tabell 1. Sykefraværspersent for sosial- og omsorgstjenester (85.3) etter kjønn for 4 kvartal i 2007 (SSB)

	Sykefraværspersent		
	Begge kjønn	Menn	Kvinner
85.311 Institusjoner for barne- og ungdomsvern	8,9	8,4	9,2
85.312 Institusjoner for rusmisbrukere	10,5	8,5	12,1
85.313 Omsorgsinstitusjoner for eldre og funksjonshemmede	8,9	5,8	9,4
85.321 Hjemmehjelp	9,5	6,8	9,8
85.322 Boliger/bokollektiv for eldre og funksjonshemmede med fast tilknyttet personell	8,9	5,9	9,6
85.323 Barneverntjenester	7,9	5,4	8,4
85.324 Sosialtjenester for rusmisbrukere utenfor institusjon	7,9	6,4	8,8
85.326 Kommunale sosialkontortjenester	7,8	5,9	8,3
85.327 Barnehager	9,3	6,2	9,6
85.331 Skolefritidsordninger	8,8	4,5	9,4
85.332 Fritidsklubber for barn og ungdom	7,1	5,2	8,6
85.333 Aktivitetssentra for eldre og funksjonshemmede	8,6	7,1	9,0
85.334 Arbeidstrening for ordinært arbeidsmarked	8,7	7,9	10,2
85.335 Varig vernet arbeid	5,3	4,2	6,7
85.336 Sosiale velferdsorganisasjoner	5,4	3,3	6,4
85.339 Andre sosialtjenester utenfor institusjon	6,8	4,9	8,0

4.2 Sykefravær etter sektor

Tabell 2 viser at sykefravær i barnehager er stabilt høyt og varierer mellom 8,1 % og 9,8 % i løpet av årene 2006 og 2007. Det er ingen vesentlig forskjell mellom barnehager i kommunal og privat sektor. Sykefravær i statlig forvaltning er litt høyere og varierer fra 8,9 til 11,3 % i løpet av årene 2006 og 2007.

Tabell 2 Sykefraværprosent for barnehagenæringen (85.327), etter sektor.

Legemeldt sykefravær for arbeidstakere 16-69 år i prosent (SSB).

År / Kvartaler	Totalt	Kommunal forvaltning	Privat sektor og offentlig næringsvirksomhet	Statlig forvaltning
2006K1	9,8	9,8	9,8	11,3
2006K2	8,8	8,7	8,8	10,1
2006K3	8,1	8,1	8,1	9,7
2006K4	9,3	9,1	9,4	10,7
2007K1	9,9	9,9	9,8	10,4
2007K2	8,9	8,9	8,9	9,2
2007K3	8,4	8,4	8,5	8,9
2007K4	9,3	9,2	9,5	10,1

Som vi ser av tabellene mangler det her opplysninger om ulike yrkesgrupper, helse- og arbeidsmiljøforhold. Dette innebærer at videre analyser ut over noen få ”nakne tall” ikke er mulig.

Arbeidskraftundersøkelsene (AKU)

Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) omfatter intervjuer med 24 000 personer. I 2007 gjennomførte SSB en tilleggsundersøkelse blant 6000 AKU-informanter om arbeidsmiljø, hvorav anslagsvis 200 er barnehageansatte. Strukturen i denne tilleggsdelen er slik at det bare er de som har hatt arbeidsrelaterte helseplager skal svare på spørsmål om sykefravær, samt hvilke arbeidsmiljøforhold som eventuelt er årsak til helseplagene. Opplysningene om det generelle arbeidsmiljøet vil derfor være begrenset. Siden utvalget barnehageansatte er lite, samt at frigivelsen av data til Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste (NSD) er kommet først våren 2008 (samtidig med avslutning av vårt prosjekt), er det ikke mulig for AFI å benytte AKU- undersøkelsene for 2007 i dette prosjektet.

Svakheten ved Sykefraværregisteret og Arbeidskraftundersøkelsene er at de sjelden eller i begrenset grad inneholder opplysninger om affektive faktorer.

Levekårsundersøkelsene

Det finnes ett unntak fra det ovennevnte, og det er Statistisk sentralbyrås Levekårsundersøkelser. Den siste ble gjennomført i 2006 og omfatter 373 barnehage- og SFO-ansatte, med 13 % ledere, 30 % førskole- og andre lærere og 57 % barne- og ungdomsarbeidere. I denne undersøkelsen finnes det bare ett sykefraværsmål; *om en har hatt et eller flere sykefravær på mer enn 14 dager det siste året, og tre trivselsmål; om hvor fornøyd en er med jobben alt i alt, om en har arbeidsoppgaver som gir arbeidsglede, og som gir en følelse av mestring.*

Resultatene viser at:

- 22 % av lederne, 25 % av førskolelærerne og 27 % av annet personale i barnehager og skolefritidsordninger har hatt et eller flere sykefravær på mer enn 14 dager sammenhengende siste året.
- Den totale gjennomsnittsandelen for alle er 18 %. I Levekårsundersøkelsen 2006 har en ikke opplysninger om annet type sykefravær.
- Når det gjelder det samme sykefraværet fordelt på aldersgrupper finner vi følgende fordeling:
 - Aldersgruppen 16-24 år: 24 %
 - Aldersgruppen 25-44 år: 27 %
 - Aldersgruppen 46-66 år: 24 %

En svakhet ved disse undersøkelsene er at det *ikke lar seg gjøre å skille mellom ansatte i barnehager og skolefritidsordninger*. Det er også sterke begrensninger med hensyn til analyser av sammenhenger mellom arbeidsmiljøforhold og helse i barnehagesektoren.

I Utdanningsforbundets rapport 1/2007 – Arbeidsmiljøet i barnehagen – ser det ut til at de statistiske analysene av Utdanningsforbundets egen undersøkelse blant førskolelærere er gjennomført på en uttømmende måte. Denne undersøkelsen viste at en femtedel av sykefraværet skyldes arbeidsmiljørelaterte plager og pekte særlig på økt arbeidspress og stress/utbrenthet som årsaker. Reanalyser av dette datamaterialet antar vi ikke vil gi vesentlig videre innsikt i hva som skaper helse og trivsel blant de barnehageansatte.

Eksisterende datakilder bidrar så langt vi kan se kun til overordnede oversikter over de affektive faktorer i arbeidslivet i Norge. Kobling av registrene med affektive og ikke-affektive faktorer på individnivå er kun mulig for godkjente forskningsprosjekter hvor de strenge personvernkravene er ivaretatt. Derfor er det ikke mulig å utforske mekanismene som står bak sykefravær i de forskjellige bransjer, for eksempel barnehager. Det er stort behov for å ha et nasjonalt dataregister som omfatter både affektive og ikke-affektive faktorer på individnivå. Kvalitative undersøkelser som denne kan være en inngangsport for å designe et slikt dataregister.

For å oppsummere, er det vanskelig å foreslå underliggende mekanismer for sykefraværet ved å basere kunnskapen kun på de nakne statistiske tall. Tallene taler for seg selv og vi konstaterer at ansatte i helse- og sosialtjenester har høyere sykefravær enn yrkesaktive generelt i Norge har, at barnehager skårer nest høyest og at kvinner har høyere sykefravær enn menn. Vårt prosjekt kan videre bidra noe mer ved å utdype disse mekanismene i form av kvalitative intervjuer.

4.3 Faktorer i arbeidsmiljøet som virker helsefremmende

I vår undersøkelse har vi søkt støtte i Vitaminmodellen for å identifisere helsefremmende forhold i arbeidsmiljøet til de barnehageansatte. Det som har slått oss i analysene i intervjumaterialet er at arbeidet med barna går igjen som et sentralt helsefremmende element i de fleste arbeidsmiljøfaktorene vi har sett på. For eksempel så vi under drøftingen av variasjonen i arbeidet at barnas spontanitet og uforutsigbarhet gjorde at ingen arbeidsdager ble like. Barna og deres utvikling sto sentralt i forhold til faglig læring og egenutvikling. 'Her-og-nå'-situasjonene med barna kunne gi de barnehageansatte spennende utfordringer, og mye latter og moro. Mange trakk fram arbeidet som meningsfylt, nettopp på barnas vegne. I intervjuene fikk vi mange beskrivelser av hvordan barna på den ene siden er aksepterende og tar en for den en er, og på den annen side gir ubetinget kjærlighet og tillit. Vi kunne ha gjort denne listen lengre enn lang, men følgende fire utsagn skulle være beskrivende nok for hvorfor vi ønsker å konkludere med at arbeidet med barn i seg selv er helsefremmende faktor nummer én i de barnehageansattes arbeidsmiljø:

Jeg blir ofte glad av å komme på jobb. Barna viser at de er glade for å se meg!
(assistent)

Jeg opplever stor arbeidsglede fordi jeg får jobbe med mennesker - jeg gir og tar av meg selv og får mye tilbake (pedagogisk leder)

Jeg opplever ofte arbeidsglede, og det som bidrar til det er de jeg jobber sammen med og at jeg får mye av ungene (pedagogisk leder)

Jeg opplever stor arbeidsglede – det å jobbe med barn er nok. Gode og hyggelige kolleger hjelper også (pedagogisk leder)

De to siste utsagnene ovenfor, er også illustrerende for det vi ønsker å trekke fram som helsefremmende arbeidsmiljøfaktor nummer to, de kollegiale relasjonene. Mange av de barnehageansatte sa at de følte seg som en del av et godt kollegafelleskap som ga dem både stolthet og glede.

Vi kunne sikkert her ha vært mer spesifikke med hensyn til hvordan variasjonen i arbeidet, det å mestre krav, de relasjonelle aspektene ved arbeidet osv., bidrar til "eudaimonisk" velvære. Men samlet sett forklarer de to ovennevnte faktorene, arbeidet med barn og kollegarelasjonene, det meste med hensyn de barnehageansattes helse, og da helse som noe annet enn fravær av sykdom og lyte.

4.4 Uhelse og arbeidsrelatert sykefravær

I denne studien har vi lagt vekt på affektive faktorer i tilknytning til helse. Disse har vi stort sett vært innom i punktene over. I det følgende skal vi derfor se litt nærmere på hva vi har sett i forhold til sykefraværet i de fire barnehagecasene.

Forskningen viser at nesten 60 % av arbeidstakerne relaterer en eller to helseplager til arbeidet (Mehlum, 2006). I kapittel 3 så vi at flere av de ansatte relaterte sine fysiske helseproblemer til arbeidssituasjonen. Likevel har vi registrert en vesentlig og spontan reaksjon blant våre informanter ved å stille spørsmål om sykefravær:

Det kan ikke være slik at alt sykefravær skyldes kun arbeidsmiljø! (assistent)

Sykdom handler mye om innstilling...jeg var borte i går og skulle egentlig ikke vært her i dag heller.. (pedagogisk leder)

Slitenhet, intensitet og manglende mestringslakk

Vi viste i kapittel 3.4 at krav i jobben kan ha både en positiv og en negativ side. Det vi vet fra arbeidsmiljøforskningen er at **for mye krav i jobben**, det være seg krav til tempo, tidspres, vanskelige oppgaver, mange oppgaver, ferdighetskrav og lignende, gir stress, og at stress over tid fører til helseplager og sykdom. Resultatene er omtrent som forventet, for eksempel svarte noen at de opplevde mye ansvar i jobben, noen svarte at det var mange oppgaver og alltid noe å gjøre. Vi har fått litt her og litt der- svar uten et tydelig mønster. De fleste sier det er passe med krav i jobben. Her er det imidlertid ett unntak – barnevernssaker.

Mange beskriver jobben sin som krevende eller slitsom uten at de blir konkrete hva som gjør jobben slitsom. Det er ikke så mye en god slitsomhetsfølelse som beskrives, men mer det å være utkjørt eller utblåst. Noen har sagt at de ikke ville ha orket jobben hvis de skulle ha hatt full stilling. Dette kan bety at slitenheten er noe som også bygger seg opp over tid.

Det som fører til denne slitenheten kan betegnes som en slags intensitet. Som en pedagogisk leder sa det:

Jobben begynte i dag med at ei jente sto i vinduet og vinket til meg idet jeg gikk av bussen. Før jeg hadde kommet meg ordentlig inn døra hadde jeg fått flere forespørsler om lesing og eventyrfortelling....” Historien fortsatte med at jenta måtte avvises på en nennsom måte fordi to barn som kranglet trengte en voksens inngripen. En gutt som nettopp hadde blitt storebror og var sjalu, meldte seg også med sine behov for oppmerksomhet rett etterpå. Mens den pedagogiske lederen forsøkte å gå igjennom listen med beskjeder fra foreldrene, ringte telefonen samtidig som en gutt falt og slo seg. Under sårstellet sto jenta fra vinduet med boka og spurte om de skulle lese snart. ”Det er liksom alt på en gang, og lite av det kan legges på vent. ..Og oppi det hele skal jeg organisere både barna og assistentene i avdelingen.

For oss ser det ut til at dette med å ha mange ”baller i luften” samtidig, i kombinasjon med det relasjonelle og umiddelbare i arbeidet med barn og med manglende muligheter til å trekke seg bort, fører til en intensitet i arbeidet som igjen medfører en slitenhet både på kort og lang sikt. En av de store utfordringene i den barnehageansattes arbeid ligger i aldri å kunne ”ha en dårlig dag”. Barnas behov er umiddelbare, de kan ikke utsettes til i morgen, noe også historien over illustrerer. Flere aspekter ved denne tematikken er for øvrig

diskutert i kapittelet om Vitaminmodellen, spesielt under overskriftene *Krav, Relasjonelt arbeid og Kontroll*.

En annen faktor som på sikt kan bidra til en økt slitsomhetsfølelse er at det i liten grad finnes rom for refleksjon over egen praksis – kollegene imellom. Dette kombinert med en opplevelse av manglende tilbakemeldinger (fra andre enn barna) og en veilednings-situasjon som kanskje foregår i arbeidets ”hete” (eller ikke i det hele tatt, slik enkelte assistenter opplever det) vil på sikt kunne bidra til at man i altfor liten grad får anledning til å forbedre egen arbeidsutøvelse og rutiner, noe som igjen gjør at arbeidet kan oppleves mer slitsomt og intensivt enn det som kanskje er nødvendig.

Kortidsfravær og mellomlangt fravær

Det ser ut til å være det korte (1-5 dager) og mellomlange (under 2 uker) sykefraværet som i størst utstrekning kan ses i direkte sammenheng med arbeidsmiljøfaktorer i våre barnehagecase. Disse fraværene dreier seg blant annet om eksponering for smitte (omgangssyke, forkjølelse, influensa og lignende) i arbeidet. Vi har også fått indikasjoner på at det korte og mellomlange fraværet brukes som en buffer for den enkelte for å forebygge lengre sykefravær eller for å hindre at den generelle ”slitenheten” som mange av de ansatte beskriver, utvikler seg til diagnostiserbar sykdom.

Når man begynner å bli sliten, for å få hente seg igjen - lager man naturlige pauser – sykefravær! (pedagog)

Det er kun tre av informantene som gir uttrykk for å ha brukt sykedager med et slikt formål. Men tre intervjuer av 24 (lederne ble ikke intervjuet om sitt sykefravær) er ikke mye. Det er lavere enn forventet og utgjør kun 12,5 %. Her er det kanskje snakk om at vi ikke har fått frem realitetene eller eventuelt at vi har en skjevhet i utvalget. Det kan også komme av at den enkelte informant i vårt utvalg var bekymret for at det skulle være mulig å identifisere vedkommende i etterkant av undersøkelsen.

På den annen side er det flere av informantene som forteller at de går på jobb selv om de ikke føler seg helt friske. Dette kan handle om ulike typer plager og sykdom, for eksempel ryggplager eller forkjølelser og lignende. Forklaringen på dette er som regel at man føler et ansvar for de som blir igjen og at man har opplevd å være syk med dårlig samvittighet tidligere. En annen variant av dette kommer fra assistenter som jobber deltid, og som forteller at ”jeg strekker meg litt lengre siden jeg jobber deltid. Jeg vet jo at jeg skal ha fri i morgen eller om to dager, og da er det liksom litt lettere å holde ut”.

Langtidsfravær

Det lange fraværet ser så langt ut til å være lite forbundet med forhold som direkte kan tilskrives forhold ved arbeidsmiljøsituasjonen - selv om det gis et par eksempler på at ryggmerter og lungebetennelse (som muligens kan skyldes arbeidsforhold) er årsak til langvarig sykefravær. Stort sett kan imidlertid det lange fraværet forklares med private anliggender, for eksempel store omsorgsbehov eller alvorlige sykdommer. Det tas også til

orde for at det rett og slett ikke er plass til arbeidstakere med store helseplager eller alvorlige sykdommer i barnehagen:

Det er rom for små ”skavanker” men ikke for store helseproblemer(...). Bransjen har ikke plass for dem. Bemanningen er for lav for å inkludere de med skavanker (pedagog)

Flere av informantene gir også eksempler på at helsepåkjenninger fra tidligere arbeidsplasser kan forklare langtidsfravær, eller forteller at de kjenner andre barnehageansatte som har hatt lange sykefravær pga konflikter på jobben, langvarig slitasje eller slitasje som kommer som en reaksjon på at barnehagene har vært gjennom perioder der man har vært i underskudd på bemanning. Sistnevnte blir et eksempel på det vi kunne kalle ”sykefraværets dominoeffekt”; fravær hos noen kan medføre fravær hos andre pga økt arbeidspress på dem som blir igjen.

For de langtidssykemeldte blir terskelen å komme på tilbake på jobb enda høyere – de orker ikke stress mer! (pedagog)

For å forebygge langtidsfravær og å motivere/hjelpe for langtidssykemeldte til å komme raskere tilbake i jobb, brukes ofte aktiv sykemelding. De sykemeldte får mulighet til å være noen dager på jobb, eller komme tilbake med noen særavtaler for å forebygge forverring av helseplager. Det er et positivt initiativ for vedkommende, forteller de ansatte, men utgjør en ekstra belastning for friske ansatte. Det ble av en av pedagogene kalt ”Harmonisynet” – tilrettelegging som er effektiv men kun i en retning:

Langtidssykemeldte er en belastning for oss. Administrasjon ønsker at de er på jobb noen dager i uken for å holde kontakt med arbeidsplassen, men for oss er det bare ekstra belastning (pedagog)

Alle (langtidssykemeldte) skal ha det koselig, alle skal ha særavtaler (for eks ikke sitte i sandkasse eller skifte bleier pga rygg problemer). Men noen må jo gjøre jobben. Og til slutt går det ut over oss, friske ansatte! (pedagog)

Styrerperspektiver på sykefraværsproblematikken

En av de store utfordringene i forhold til sykefravær sett fra et barnehagestyrerperspektiv er oppfølging av personer med gjentatte sykefravær. Alle barnehagene i denne studien er IA-bedrifter. Dette innebærer et særskilt ansvar i oppfølging av dem som er borte fra jobben enten dette er korte, mellomlange eller lange sykefravær. Alle er opptatt av at man bør jobbe forebyggende for å unngå sykefravær: ”Forebygging er kostnadskreven, men vi snakker mye om barnehagens ansvar og den enkeltes ansvar i oppfølgingssamtaler i forbindelse med sykefravær” som en av dem sa det.

For barnehagestyrerne ligger det utfordringer i det å stå i situasjonen sammen med de sykemeldte og å tenke muligheter fremfor begrensninger. En av styrerne beskriver sykefraværsproblematikken og utfordringene hennes i forhold oppfølgingen slik:

Det er samtale med de sykemeldte som er det vanskeligste: når folk ikke er interessert i å legge inn noe ekstra... Du er sykemeldt fra de vanlige arbeidsoppgavene, men ikke nødvendigvis fra arbeidsplassen. Du kan jo komme inn og lage bursdagshatter eller lignende. Men det ER lite muligheter for tilrettelagt arbeid. Det er vanskelig når du jobber med mennesker.. men har du for eksempel dårlige skuldre – da kan du slippe det tunge arbeidet med påkledning. (...) Det er en stor utfordring for meg å bygge tillitsrelasjoner overfor de ansatte slik at de kan si ifra i tide – og at de er åpne nok til at det er mulig å jobbe forebyggende..

Oppfølging av sykemeldte kan være utfordrende på flere nivåer:

Det er ganske mye rettighetstankegang i forhold til sykefravær, og noen føler det nesten som et overgrep når de blir ringt opp eller jeg prøver å snakke med dem (styrer)

En av de andre styrerne var opptatt av at den sykemeldte ikke alltid er like realitetsorientert i forhold til sin egen arbeidsevne og sine muligheter for å kunne komme tilbake i jobb i barnehagen:

Jeg har en sak akkurat nå. Hun er veldig forvirret. Blir mer forvirret jo mer man snakker. Hun er ikke innstilt på uføretrygd eller atferd. Vil tilbake igjen. Jeg VIL ha folk tilbake i jobb – selv om det ikke betyr at de kan komme tilbake til barnehagen. Men min fokus som leder er at alle som kan skal tilbake hvis det er fysisk og psykisk mulig.. (styrer)

Det er jevnt over enighet blant barnehagestyrerne i dette utvalget om at man ikke kan se systematiske ulikheter mellom assistenter og pedagoger når det gjelder sykefravær:

Det er ingen forskjeller mellom assistenter og førskolelærere når det gjelder sykefravær. Det er mye viktigere hvilken kultur som sitter i veggene. Jeg er også veldig nøye ift nye ansettelser. Assistentene er svært viktige. De fleste steder utgjør de jo 2/3 av arbeidsstokken. Vi er helt avhengig av at disse fungerer. De har masse ansvar – mye hviler på dem (styrer)

To av styrerne stiller seg selv spørsmål om det kanskje kan være ulikheter i forhold til sykefraværet blant yngre og eldre arbeidstakere:

Lurer på om de unge er mer rettighetsfokuset enn pliktorientert? (styrer)

Når det gjelder langtidsfraværet er det jevnt over enighet blant barnehagestyrerne om at dette i hovedsak handler om forhold som ikke kan tilskrives arbeidssituasjonen, men heller private forhold eller sykdom som ikke er arbeidsrelatert. Når vi går mer inn i problemstillingene viser det seg likevel at noe av det langtidsrelaterte sykefraværet kan skyldes utvikling av belastningslidelser som kan ses i sammenheng med det arbeidet som er utført i barnehagen (se avsnittene om fysisk arbeidsmiljø i kapittel 3 for mer om dette).

Angående langtidsfraværet: det som ofte går igjen er muskulære lidelser, slitasje, depresjoner, en kronisk lidelse, yrkesskade (en arm som røyk på jobb), og en av våre

langtidssykemeldte har oppgitt arbeidsmiljø som årsak. Men det vanlige er kombinasjonsfaktorer – blandingen av det fysiske og det psykiske (styrer)

Seleksjonseffekter

Noen arbeidstakere får helseproblemer og den sviktende helsa gjør at de må slutte i jobben. For enkelte blir den videre arbeidskarrieren attføring, rehabilitering og kanskje uføretrygding. Andre skifter arbeidsplass og begynner i ”lite krevende” jobber hvor den generelle belastningen ikke er så stor. Disse arbeidstakerne har på en måte med seg helseproblemer inn i den nye jobben. Om det blir en slags opphopning av arbeidstakere med høy sykkelighet på enkelte arbeidsplasser, innen yrker eller i bransjer, kan disse arbeidsplassene få et rykte på seg for å være mer uhelseskapende enn det de fortjener.

En del jobber har det vi kan kalle lave inngangskrav, hvor nær sagt ”plettfri vandel” er det eneste som trengs for å begynne. Arbeidssøkere og arbeidstakere som stiller svakt på arbeidsmarkedet, for eksempel på grunn av sykdom, kan bli rekruttert inn i jobber med lave inngangskrav. I et arbeidsmarked hvor det er mangel på arbeidskraft, kan arbeidstakere med dårlig helse bli selektert inn i jobber med lave inngangskrav, og det vil derigjennom bli en høyere forekomst av sykdom enn forventet i disse jobbene eller yrkene.

De to formene for ”arbeidsmarkedsvandring” eller seleksjon som er nevnt ovenfor, benevnes innenfor arbeidsmiljøforskningen som ”Unhealthy worker effect” - UWE (Gamperiene, 2008). UWE kan være en delforklaring på et forhøyet sykefravær på enkelte arbeidsplasser eller innen noen yrker.

Jobber med lave inngangskrav, for eksempel jobber som ikke krever utdanning, er ofte lavstatusjobber med lav lønn. I barnehageassistentyrket, et yrke med lave inngangskrav, kan det være rekruttert inn mennesker som i utgangspunktet hadde svakere helse.

Vi har fått indikasjoner på at UWE er å finne blant de barnehageansatte. Det er flere av de ansatte og spesielt blant barnehageassistenter som forteller at de har hatt andre arbeidsforhold før de begynte i barnehage. De har jobbet i andre ufaglærte yrker som for eksempel som kjøkkenassistenter, diverse små industribedrifter, butikker, kiosker og lignende. En av assistentene fortalte at:

Jeg hadde plager før jeg begynte her. Ingen har spurt om det, jeg har aldri tenkt på det... (assistent)

Denne studien kan ikke sies å bekrefte UWE idet utvalget er for lite, men det er likevel rimelig å tolke våre data dit hen at vi ser indikasjoner på at dette fenomenet finner sted og at det muligens kan bidra til en forståelse av det høye sykefraværet innen barnehagesektoren.

IA som forklaring på et forhøyet sykefravær?

De to kommunale barnehagene vi besøkte var deler av to større barnehageenheter. I begge barnehageenheterne var det rundt ti personer, hovedsakelig barnehageassistenter, som hadde vært langtidssykemeldte i flere perioder, og/eller som var på attførings- eller

rehabiliteringstiltak andre steder kommunen. På grunn av de lange fraværene fra arbeidsplassen, en hadde ikke vært i barnehagen på seks år, ble ikke disse barnehageansatte betraktet som tilhørende personalgruppa. Men formelt sett var de fortsatt ansatt i barnehageenhetene, side dette var deres siste faste arbeidsplass. Dette formelle gjorde at for eksempel eventuelle sykefravær under attføring ble registrert på barnehageenhetene til tross for at den foregikk andre steder i kommunen.

Vi har ikke innen rammen av prosjektet hatt anledning til å gå grundigere inn i dette, men for oss virket det som kommunen, en IA-bedrift, holdt på eller lot en del arbeidstakere med svak helse være innenfor "systemet". Muligens tar vi feil her, men inntrykket vårt er at kommunen i sitt arbeid med delmål 2 i IA-avtalen, det å gi arbeidstakere som stiller svakt på arbeidsmarkedet muligheter, har fått et forhøyet sykefravær – et negativt resultat med hensyn til delmål 1 om lavere sykefravær. Vi har ikke et godt nok datamateriale til å forfølge denne problemstillingen, men stiller spørsmålet om ikke det forhøyede sykefraværet i barnehagesektoren kan henge sammen med at barnehager er en slags siste mellomstasjon før uføretrygding for en del arbeidstakere?

Makro-økonomiske faktorer og holdninger som forklaring på økt sykefravær

Sykefravær som fenomen reflekterer sykdom og sykdomsoppfatninger i befolkningen og er blitt kalt "a measure of social functioning" (Alexanderson K, 2004). I sykefraværskforskningen har en sett at sykefraværet svinger med de økonomiske konjunktorene. Flere hypoteser om denne sammenhengen har vært lansert, blant annet at stor etterspørsel etter arbeidskraft gjør at arbeidstakere får en mer lemfeldig holdning til bruken av den sykefraværsordningen vi har. Påstanden i denne såkalte disiplineringshypotesen er at i tider med lav arbeidsledighet er det lettere å finne ny jobb om en skulle miste jobben på grunn av fravær, og at fraværet vil derfor være høyere enn i dårlige tider.

25 intervjuer gir oss ikke noe grunnlag til å gå inn i diskusjonen om sammenhengen mellom sykefravær og økonomiske forhold, men i materialet vårt ser vi tendenser til at holdninger kan bidra til et ikke-arbeidsrelatert fravær. Flere utsagn fra barnehageansatte illustrerer slike forhold:

Kommer an på hvordan folk er sykmeldt. Det er jo ikke alle årsaker som har sammenheng med arbeidet vi gjør...(assistent)

Det er veldig sjelden at folk er sykemeldt fordi de ikke trives. Det er alltid andre årsaker (assistent)

Jeg går på jobb hvis jeg ikke er helt frisk. Det er alt for lett å bli sykemeldt i Norge (pedagog)

Det er lettere å bli sykmeldt i barnehagen fordi man vet at jobben blir gjort uansett. Det er avhengig av hvilket moralsk forhold man har til jobben (pedagog)

Det er gjennomgående for de svarene vi har fått om lemfeldige holdninger til sykefravær, at det dreier seg om andre barnehageansattes fravær. Tar vi for oss det de intervjuede sier om sitt eget sykefravær, tegner det seg et ganske annerledes bilde:

Jobben sliter på ryggen og jeg får vond rygg på grunn av løftingen. Jeg har også stive skuldre på grunn av stress. Men jeg har aldri vært borte fra jobben på grunn av dette. Jeg går på jobb til tross for at jeg ikke føler meg helt frisk på grunn av ansvarsfølelse i forhold til de andre – er jeg borte går det ut over kollegene mine (pedagogisk leder)

Jeg har i perioder vært plaget med vondt i ryggen på grunn av jobbingen med småbarn, men jeg ikke hatt sykefravær (assistent)

Jeg har ingen helseplager og derfor ikke arbeidsrelatert fravær (pedagogisk leder)

Intervjumaterialet vi sitter med, er tvetydig med hensyn til sammenhengen mellom holdninger og sykefravær. På den ene siden har vi fått svar som tyder på at noen har en mindre disiplinert holdning til bruken av sykelønnsordningen vi har. På den andre siden har vi fått inn svar som peker i retning av at barnehageansatte har en høy terskel for å ta ut sykefravær.

Gravide - det moderne arbeidslivets kanarifugl?

Det store flertallet av gravide i Norge er arbeidstakere. En stor andel av disse tar ut sykefravær i løpet av graviditetsperioden. De tilhører den friskeste delen av befolkningen – men fraværet deres utgjør en tredel av alle fraværsdager blant kvinner i aldersgruppen 20 til 39 år (Wergeland, 2006). De fleste er ikke borte på grunn av sykdom, men fordi arbeidsmiljøet "ikke har plass" til dem.

Helt inntil 1980-tallet ble kanarifugler brukt i engelske kullgruver som indikator for at det var gass i lufta - sluttet kanarifuglene å synge, gjaldt det å komme seg ut. Vi har fortsatt bruk for arbeidsmiljøindikatorer, men kanarifugler kan ikke gjøre nytten i denne sammenhengen. Det kan imidlertid være nyttig å se på hvor mange gravide som slutter å synge - eller blir sykmeldt.

Graviditet kan i seg selv være et krevende fysisk arbeid som legger beslag på en stor del av den normale arbeidsevnen. Dette kan gjøre det vanskelig å mestre et støyfullt og aktivt arbeidsmiljø i barnehagen. En av våre informanter forteller om sin egen graviditet:

I tillegg til den fysiske slitenheten, kom det psykiske også. Det er dette som tok knekken på meg så jeg måtte sykmelde meg (pedagog)

Om lag to av tre gravide trenger tilrettelegging av jobben, men bare en av tre får konkrete tilbud om dette (Wergeland, 2006).

I de fleste tilfellene er det ganske opplagte justeringer som skal til: lettelser i fysisk tungt arbeid, fleksible oppmøtetider, lettere adgang til variert arbeidet og til å ta pauser. Dette er langt på vei de samme behovene for tilrettelegging som mange andre har når de av en eller annen grunn får begrenset arbeidsevne. En arbeidsplass som ikke greier å tilrettelegge for

gravide vil også ha problemer med å tilrettelegge for andre (Morland, 2002). På denne måten kan gravide være det moderne arbeidslivets kanarifugler.

Små arbeidsplasser kan ha utfordringer i tilretteleggingsarbeidet fordi de har få alternative arbeidsoppgaver. Men hvis de i det hele tatt skal følge tilretteleggingsplikten overfor arbeidstakere med ”nedsatt arbeidsevne”, kan det være lurt å begynne med å øve seg når noen blir gravide i og med at dette er arbeidstakere som i utgangspunktet er friske og også snart vil ha vanlig arbeidsevne inntakt (Wergeland, 2006). Til tross for at barnehagebransjen består av en dominerende del av kvinner, indikerer vårt materiale at det er begrenset åpenhet mellom arbeidsgiver og de ansatte knyttet til graviditet som tema. Ledelsen tar ikke graviditet opp før det er synlig og ansatte selv kan oppleve at det er et for privat tema å diskutere:

Det er ingen åpenhet mellom oss og gravide, da er det ikke mulig å jobbe med tilrettelegging... (pedagog)

Man vet aldri når de (gravide) blir sykmeldt, aldri noen klarhet (...) det er vanskelig (pedagog)

Samtidig er flere av informantene samstemte i at åpenhet og avklaring av handlingsalternativer så tidlig som mulig i løpet av graviditetsperioden kan bidra til et bedre arbeidsmiljø for alle:

Man må ha møte om dette med en gang det er mulig, så man kan planlegge neste seks måneder... (pedagog)

Det er fullt mulig å beregne hva en normalforekomst av graviditeter betyr for bemanningsplaner og avlastningsbehov i for eksempel en barnehage. Formelen er enkel: Hvis N er antall kvinnelige ansatte under 40 år, vil det til enhver tid gjennomsnittlig være $N \times 0,07$ gravide med et behov for tilrettelegging (Wergeland, 2006).

Fravær i kommunale vs private barnehager

Barnehagecasene i vårt utvalg viser at sykefraværet er noe høyere i de kommunale enn i de private barnehagene. Deler av det forhøyede fraværet i det kommunale tror vi kan være knyttet til kommunens ansvarsforståelse og/eller regelfortolkning i tilknytning til en eventuell atferds- og rehabiliteringsprosess. Folk med dårlig helse eller som får dårlig helse beholder ansettelsesforholdet så lenge de er sykemeldt, under atferds eller går på rehabiliteringsmidler. Fraværet blir registrert på barnehagen selv om de er på tiltak, og dette kan muligens forklare hvorfor de kommunale barnehagene i vårt utvalg har et høyere langtidsfravær enn de private.

I kommunen beholder man jobben så lenge man er sykemeldt. De er aldri på jobb, men vi kan ikke fristille stillingen (pedagog)

Datamaterialet gir imidlertid ikke bakgrunn for bestemte konklusjoner når det gjelder forskjeller i sykefraværet i private og kommunale barnehager.

4.5 HMS og Bedriftshelsetjenester

Paragraf 3 i Arbeidsmiljøloven omhandler krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Der står det blant annet at *”For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivarettatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomhet. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte”*.

Sørensen og Grimsmos studie fra 1996 rapporterte at kun 46 prosent av førskolelærere oppga at de hadde et internkontrollsystem. Utdanningsforbundets rapport (2007) viser at hele 85 % av førskolelærere kjenner til rutiner for HMS-arbeid. I tolkningen av denne talløkningen må man ta hensyn til to forhold. For det første er det ti år som skiller disse to undersøkelsene og at den økte fokus på arbeidsmiljø i tiårsperioden kan ha hatt betydning. I tillegg er det en vesensforskjell mellom undersøkelsene: 1996-studien stilte spørsmål om HMS relatert til arbeidsmiljø, mens 2007-undersøkelsen kun stiller spørsmål om generelle HMS-krav. Dette betyr at den positive utviklingen i tallmaterialet ikke direkte kan tilskrives reelt forbedret kunnskap om HMS-rutiner.

Våre intervjuer i den foreliggende undersøkelsen (2008) gir indikasjoner på at det ofte er misforstått hva som menes med HMS-rutiner i barnehage. Respondentene assosierte umiddelbart dette spørsmålet med HMS-rutiner rettet mot hygienekrav for leker, baderom, matlaging, matlagring, avkrysningsskjemaer for å tørke støv, brannøvelser, inne/ute sikkerhet osv. Forsker teamet måtte spesifisere spørsmålet og forklare at her menes krav til det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet – for eksempel hjelpemidler som kan bidra til at de ansatte unngår tunge løft, for høyt støynivå og hvordan man for eksempel håndterer konflikter mellom de ansatte. En av pedagogene sa:

Vi kjenner til masse regler for renhold, medisiner, vask av leker og liknende – alle rettet mot kunde, dvs barna. Aldri hørt om HMS-rutiner rettet mot ansattes arbeidsmiljø! (pedagog)

Vi har fått inntrykk at det er relativt liten forståelse av Bedriftshelsetjenestens (BHT) og HMS sin rolle i arbeidsmiljø sammenheng. Det tas ofte for gitt at helseplager, spesielt muskel- og skjelettsykdommer, kan tilskrives arbeidsmiljøforhold. Likevel er konsultasjon eller rådgiving hos fysioterapeut i barnehagens bedriftshelsetjeneste sjelden benyttet:

Vondt i ryggen, men det er jo slik jobb vi har (assistent)

Jeg sliter med kroniske muskelplager og tar kun kontakt med fastlege. Hvorfor har ingen sagt at jeg kan få råd hos bedriftshelsetjeneste? (assistent, kommunal barnehage med BHT)

Det var også lite kunnskap om forebyggende tiltak. Ansatte kjente til at påkledningsbenker i garderobes og trapper for bleieskifte på baderom kunne virke forebyggende på fysiske helseskader, men savnet andre tiltak (f.eks kort trim og gymnastikk i arbeidstiden med

fysioterapeut, rådgiving og veiledning i løftteknikker og generelt i arbeid med "lavt" miljø og lignende ergonomiske utfordringer, rådgivning i konflikt- og mobbesituasjoner).

Noen av barnehagene vi har besøkt består av flere bygninger. Dette innebærer at den tekniske delen av HMS - å sikre sikkerhet og branninstruksjoner - innebærer langt mer arbeid for ledelsen i barnehagen. Arbeidet kan oppleves for omfattende for den enkelte og kan gå på bekostning av de primære arbeidsoppgavene:

Det burde opprettes en enkel stilling for HMS-ansvarlig. Hvis det er mange bygninger, blir det ikke mye tid til overs til å jobbe med de "myke" HMS-sidene (pedagog)

Det er mange tospråklige assistenter i to av de barnehagene vi har besøkt. Til tross for at vi observerer kun positive holdninger og stor toleranse for mulige kommunikasjonsutfordringer i form av misforståelser, kan dette føre til vanskeligheter i faglige møter. Spesielt klart kommer det fram når vi snakker om HMS-arbeidet med informantene:

Vi må bruke mye tid å snakke om "hva" vi snakker om. Det er et stort behov for å forklare begreper i utgangspunktet (pedagog)

Det er stor utfordring for å få med alle inn i samme prosessen. Det er veldig tidkrevende... (pedagog)

Kommunikasjon i denne sammenhengen er et viktig tema å ha på agendaen i alle daglige møter og aktiviteter. Informantene etterlyste dette som en selvstendig og prioritert tema i forhold til fremtidig utvikling:

Man må lære seg å være raus og å ha en høy terskel for å unngå språkmisforståelser (pedagog)

Der er klart det er enklere å jobbe med bare ett språk. Kommunikasjon burde vi ha jobbet mer med! (pedagog)

Ved å kontakte daglige ledere i de kommunale barnehagene og Hovedverneombudet i Kanvassystemet fikk vi opplyst at BHT-ordningen er organisert svært ulikt. Avtaler om BHT-tjenester for kommunale barnehager inngås av bydelens administrasjon. Private barnehager har ikke BHT-ordning men fast avtale med Psykologbistand, hvor hver enkelt ansatt skal kunne få time hos psykolog i løpet av toppen en uke. I begge tilfeller handler disse tjenestene/avtalene mer om en type "brannslukking" enn om systematisk forebygging eller "brannvern".

4.6 Hypotetisk fraværsmodell

På bakgrunn av våre observasjoner i denne studien vil vi foreslå følgende hypotetiske modell for arbeidsrelatert sykefravær blant barnehageansatte:

		Fraværslengde		
		Kortidsfravær	Mellomlangt fravær	Langtidsfravær
Årsaker	Arbeidsrelaterte	Smittsomme sykdommer, forkjølelse, slitenhet	Ulykker (forstuing, brudd), utmattelse,	Belastningsskader Muskel-&skjelett Psykiske problemer
	Ikke-arbeidsrelaterte årsaker	Barns sykdom	Graviditet	Rekruttering (UWE), sosial situasjon, omsorgs-ansvar og lignende Psykiske problemer Graviditet Muskel-&skjelett

Smittsomme barnesykdommer og slitenhet er vanlige fraværårsaker blant barnehageansatte og vi relaterer dem direkte til arbeidsmiljø. Disse faktorene er oftest årsaker til kortidsfravær. Arbeidsmiljø i barnehagene krever mye fysisk aktivitet i form av lek og bæring, og utgjør derfor risiko for ulykker. Informantene forteller at oftest dreier det seg om forstuing av fot eller hånledd, eller for eksempel bruddskader. Ansatte som blir slitne (f eks pga bemanningsmangel) og ikke får avlastning i løpet av kort tid, risikerer å utvikle mer alvorlige helsemessige påkjenninger i form av utmattelse. Vi har registrert at det allerede etter 2 uker uten vikarer eller annen tilrettelegging i arbeidsorganisering kan forekomme slike plager. Tilrettelegging er også en av de viktigste forebyggende faktorer for å unngå langtidsfravær blant gravide. Kronisk/langvarig slitenhet, ulykker og manglende tilrettelegging for gravide kan bidra til arbeidsrelatert langtidsfravær blant barnehageansatte. Med arbeidsrelaterte mener vi at årsakene er direkte relatert til arbeidsplassen og kunne vært forebygget der.

Den andre årsaken til langtidsfravær finnes ikke på arbeidsplassen idet den er mer situasjonsbetinget enn hendelsesbetinget. UWE er et av eksemplene på dette (se kapittel om Seleksjonseffekter). I tillegg kan familiesituasjon eller den mer generelle sosiale situasjonen bidra til at vedkommende ikke mestrer arbeidslivet midlertidig. Dette kan for eksempel dreie seg om omsorgsbehov på hjemmebane; man kan ha gamle og syke foreldre eller andre familiemedlemmer som tar mye fysisk tid og mentale krefter. Livsstil, som alkohol eller rusmisbruk, kan også bidra til langvarig fravær som ikke direkte kan knyttes til et arbeidsmiljø.

Det kreves forskjellige tiltak for de forskjellige årsaksgrupper. Dersom arbeidsrelatert fravær hovedsakelig kan forhindres av arbeidsgiver, vil det ikke-arbeidsrelaterte fraværet være vanskeligere å håndtere. Dersom antagelsen om “unhealthy worker effect” blant barnehageansatte er riktig, vil forsøk på å tilpasse arbeidsoppgaver for bedre å tilpasse dem til ansattes arbeidsevne muligens hjelpe dem til å bli i arbeidsmarkedet. For å oppnå målene i IA-avtalen og for å imøtekomme HMS-kravene er det viktig at arbeidsgiver/leder er godt informert om helsestatus til egne ansatte. Ansatte som ikke er friske, og også

ansatte med høy turnover fra andre ufaglærte yrker, kan ha spesifikke tilpasningsbehov i arbeidsmiljøet, for eksempel ergonomiske tiltak eller endringer i arbeidsorganisering.

I denne undersøkelsen valgte vi å undersøke årsaker til arbeidsrelatert sykefravær i barnehager med henholdsvis lavt og høyt sykefravær. Denne metoden ble valgt for om mulig å få frem systematiske forskjeller i arbeidsmiljøet som kunne bidra til å forklare ulikhetene. Resultatene viser at sykefraværsmenningen er så kompleks at det blir ikke er mulig å finne slike systematiske forskjeller i disse casene. Arbeidsmiljøfaktorene i de 4 barnehagecasene var ikke vesensforskjellige, selv om vi fant et noe bedre fysisk arbeidsmiljø i en av barnehagene. Tvert i mot ser vi at arbeidets art fremstår som relativt likt. Tallene viser at langtidsfraværene gjør store utslag på sykefraværstatistikken. Som vi har sett i denne undersøkelsen er store deler av langtidsfraværet imidlertid ikke relatert til arbeidsmiljøforhold. Det er sannsynligvis på bakgrunn av dette at vi ikke har funnet vesentlige forskjeller i arbeidsmiljøet i de fire barnehagene vi har besøkt.

Det ser videre ut til at – i hvert fall i våre 4 case-virksomheter – sykefraværet har en mer fluktuerende karakter, spesielt i relasjon til det korte og det mellomlange fraværet. Dette innebærer at høyt sykefravær på et tidspunkt eller over en periode rett og slett kan skyldes smittsomme sykdommer – som gjerne kommer igjen i flere omganger og som går på omgang blant personalet. Alle barnehagene i vårt utvalg hadde hatt et varierende nivå på sykefraværet. Høyt sykefravær på noen steder ble også forårsaket av for eksempel sykdom på ledelsesnivået, sammensetning og alderstrukturen i arbeidstokken.

Den hypotetiske fraværmodellen er basert på en mer helhetlig vurdering av potensielle årsakssammenhenger i barnehagesektoren og er uavhengig av enkelte case.

4.7 Oppsummering

Sykefraværet er nest høyest blant barnehageansatte hvis vi sammenligner det med alle tjenester innen sosial- og omsorgstjenester. Kvinner skårer høyere enn menn. Det er ingen vesentlig forskjell i sykefravær i mellom barnehager i kommunal og privat sektor. Statistikken kan bare delvis forklare underliggende mekanismer for sykefravær.

Denne undersøkelsen bidrar til en større avklaring av de affektive faktorenes rolle for sykefraværet. Resultatene viser at spesielt langtidsfraværet kan være forårsaket av ikke-arbeidsrelaterte faktorer. Dette kan skape spesielle utfordringer i det forebyggende arbeidet fordi slike årsaker er vanskelige å gjøre noe med fra arbeidsgivers side. Det korte og det mellomlange sykefraværet kan muligens være av en mer fluktuerende karakter, noe som innebærer at alle barnehager potensielt sett vil kunne ha et høyt sykefravær innimellom pga smittsomme sykdommer som ”går på omgang” blant barn og voksne. Vi har også vist at sider ved det fysiske og/eller ergonomiske miljøet kan bidra til sykefravær dersom man ikke jobber godt nok med det forebyggende arbeidet.

I tillegg har vi vært inne på at en del av sykefraværet antakelig kan tilskrives en generell slitenhet blant de ansatte – noe som blant annet kommer av intensiteten i det relasjonelle

arbeidet, og mangelfulle muligheter til å ta små pauser i løpet av arbeidsdagen og manglende muligheter for refleksjon over egen praksis.

HMS som begrep relateres som oftest til hygieniske rutiner og er i større grad rettet mot brukerne (barna) enn ansattes arbeidsmiljø. Den mangelfulle bevisstheten i forhold til de ansattes arbeidsmiljø og HMS-krav antas å bidra til sykefravær over tid.

5

Avsluttende kommentarer

Vi skal i dette siste kapittelet diskutere noen av de viktigste funnene fra denne studien. Vi vil også avslutningsvis foreslå noen områder hvor tiltak bør iverksettes dersom man innenfor barnehagesektoren ønsker å jobbe systematisk med arbeidsmiljøarbeidet og forhåpentlig på den måten bidra til å redusere sykefraværet.

5.1 Hovedfunn fra undersøkelsen

Det er liten tvil om at sykefraværet blant ansatte i barnehagesektoren er høyere enn det gjennomsnittlige sykefraværet blant norske yrkesutøvere, og at det fremdeles er slik at kvinner har et noe høyere sykefravær enn menn. Vi har også sett at sykefraværet er noenlunde likt fordelt mellom aldersgrupper og mellom ulike grupper innen barnehagesektoren (Levekårsdata). Utdanningsforbundets egne undersøkelser viser at omkring en femtedel av sykefraværet blant førskolelærere skyldes arbeidsmiljørelaterte plager (særlig arbeidspress og stress). Det er imidlertid flere svakheter knyttet til eksisterende datakilder idet det ikke lar seg gjøre å få et uttømmende bilde av kombinasjonen affektive- og ikke-affektive faktorer på individnivå.

Vitaminmodellen

I denne studien har vi gått inn i ulike forklaringer på hvorfor de barnehageansatte på den ene siden opplever å ha høy trivsel i jobben og samtidig har et gjennomsnittlig høyt sykefravær. Vi har tatt utgangspunkt i en nyere arbeidsmiljømodell kalt Vitaminmodellen for å se nærmere på dette paradokset. I våre analyser har vi anvendt et utvidet helsebegrep, det vil si at vi har forsøkt å få frem hvilke faktorer som understøtter (eudaimonisk) velvære og ikke bare de forhold i arbeidsmiljøet som skaper uhelse og sykdom.

Denne undersøkelsen bidrar til en større avklaring av de affektive faktorenes rolle og har bekreftet våre utgangsantakelser om at det er ulike faktorer som hemmer og fremmer god arbeidshelse. Vi har vist at de fleste av de viktige feltene innen Vitaminmodellen er noenlunde i balanse og kan bidra til å forklare de barnehageansattes høye vurdering av egen trivsel. De to viktigste helsefremmende faktorene har vi identifisert som arbeidet med barn i seg selv og kollegiale relasjoner. Som vist i kapittel 3 viser det seg imidlertid også at flere av faktorene på enkelte dimensjoner er i ubalanse (for eksempel i forhold til status, lønn, faglig oppfølging og utvikling). Samlet sett kan ubalansen bidra til å forklare hvorfor sykefraværet er høyt innen en sektor hvor trivselen også er høy.

Sykefravær

Resultatene viser også at spesielt langtidssykefraværet kan være forårsaket av ikke-arbeidsrelaterte faktorer som for eksempel helseproblemer pga tidligere arbeidserfaring eller omsorgsansvar som den enkelte har på hjemmebane. Dette kan skape spesielle utfordringer i det forebyggende arbeidet fordi slike årsaker er vanskelige å gjøre noe med fra arbeidsgivers side.

Det korte og det mellomlange sykefraværet kan muligens være av en mer fluktuerende karakter, noe som innebærer at alle barnehager potensielt sett vil kunne ha et høyt sykefravær innimellom pga smittsomme sykdommer som "går på omgang" blant barn og voksne. Ser man på den rene statistikken som ble presentert viser det seg at sykefraværet ikke ser ut til å variere i løpet av året. Men, i og med at dette er samlemål for sykefraværet innen denne sektoren vil vi likevel våge påstanden om at det kan skjule seg fluktuerende eller periodevise høye sykefravær på enkeltbarnehagenivået (som slår ut på totalen), selv om totalen viser at det er et jevnt nivå på sykefraværet innen sektoren som helhet.

Vi har også vist at sider ved det fysiske og/eller ergonomiske miljøet kan bidra til sykefravær dersom man ikke jobber godt nok med det forebyggende arbeidet. I tillegg har vi vært inne på at en del av sykefraværet antakelig kan tilskrives en generell slitenhet blant de ansatte – noe som blant annet kommer av intensiteten i det relasjonelle arbeidet og mangelfulle muligheter til å ta små pauser i løpet av arbeidsdagen og manglende muligheter for refleksjon over egen praksis.

HMS som begrep relateres oftere til hygieniske rutiner og er i større grad rettet mot bruker (barna) enn ansattes arbeidsmiljø. Den mangelfulle bevisstheten i forhold til de ansattes arbeidsmiljø og HMS-krav antas å bidra til sykefravær over tid.

5.2 Diskusjon

Vi skal i det følgende diskutere noen av resultatene fra denne undersøkelsen mer uttømmende enn det som ble gjort tidligere i rapporten.

"Kvinnekulturens ansvarsrasjonalitet"

Vi har i denne rapporten vært inne på at de barnehagene vi besøkte, hadde en bemanning som lå på grensen av det tillatte eller anbefalte. Vi presenterte også en liste som viste at Rammeplanen er ambisiøs på barnehagenes vegne. Gjennom mange intervjuer fikk vi beskrevet en hektisk og travel arbeidshverdag hvor de barnehageansatte måtte velge bort oppgaver for å komme igjennom dagen. En del svarte også at de fikk dårlig samvittighet for de tingene de ikke fikk gjort. Samlet ut ifra dette, skulle det ha vært flere som svarte at de måtte gå på akkord med sine faglige standarder i arbeidet, enn det vi fikk inn.

En mulig forklaring på at relativt få sa at de måtte fire på sine faglige standarder i arbeidet, kan være det som blir kalt "kvinnekulturens ansvarsrasjonalitet" (Sørensen, 1981). I korthet går dette ut på at om rammebetingelsene for arbeidet blir opplevd som proble-

matiske, vil oppmerksomheten bli dreid mer mot ”her-og-nå-situasjonen” og det som fungerer bra i forhold til at den andre part skal for eksempel kunne utvikle seg. På en måte blir det helhetlige arbeidet og det ansvaret som ligger i det, stykket opp i overkommelige deloppgaver og delmål slik at arbeidstakeren kan få en følelse av at ”jeg gjør noe riktig, jeg gjør en forskjell, selv om alt rundt meg er problematisk”. Med en slik måte å tenke på vil den barnehageansatte langt på vei kunne se helt bort fra de målene som ligger i Rammeplanen eller den fagligheten vedkommende har fått gjennom utdannelsen.

Satt på spissen blir den faglige standarden operasjonalisert og vil for eksempel handle om: effektive bleieskift, matserving til rett tid, rolig samlingsstund, god konfliktløsning, nok utetid og annet knyttet til mer konkrete ”her-og-nå-situasjoner” i barnehagen. Det å ta inn over seg det reelle ansvaret som ligger nedfelt i Rammeplanen kan være truende for integriteten. Vi tror de barnehageansatte som svarte at de ikke trenger å gå på akkord med sine faglige standarder i arbeidet. Det vi setter et spørsmålstegn ved, er om de svarte ut i fra de mål som ligger i Rammeplanen og de faglige standardene de har fra utdanningen, eller på bakgrunn av en omdefinert tolkning av hva den faglige standarden dreier seg om i praksis? I følge Oldman og Hackman (1980) må man heller ikke undervurdere menneskers tilpasningsdyktighet når man skal tolke resultater av arbeidsmiljøundersøkelser. Vi har i denne undersøkelsen vært inne på mange elementer ved de ansattes aksepterende holdninger i forhold til rammebetingelser og arbeidsmiljø. Vi har også sett at det ser ut til å være relativt lav bevissthet i forhold til helse-, miljø- og sikkerhetsaspekter og arbeidsmiljøet for de voksne. Det ser ut til at de ansatte tar disse forholdene for gitt og er lite kravfokuserende i sin tilnærming til egne arbeidsbetingelser.

A- og B-barnehager

I kapittel 1 var vi inne på annen forskning som viser at det er en tendens til at det er i ferd med å utvikle seg to ulike sjikt med barnehager – A- og B-barnehager. De første karakterisert ved kvalifiserte førskolelærere, stabilt personale, arbeidsgivere som bryr seg. Disse barnehagene er i stadig utvikling på en slik måte at det bidrar til kontinuerlig læring internt, noe som igjen bidrar til godt arbeidsmiljø og økt jobbtilfredsstillelse.

B-barnehagene derimot ser ut til å være fanget i dårlige sirkler; de har ikke kvalifisert personale, de har stor gjennomtrekk og liten støtte fra arbeidsgiverne. Samarbeid med foreldre og andre er ofte problematisk og alt nytt er en trussel. Dersom vi antar at sykefraværet vil være høyere i B-barnehager enn i A-barnehager burde vi finne tegn til at barnehagene i vårt utvalg var vesensforskjellige fra hverandre: at de to barnehagene med det høyeste sykefraværet hadde vesentlig dårligere situasjonsbeskrivelser av arbeidsmiljøet enn de to barnehagene med det laveste sykefraværet. I vår studie finner vi imidlertid liten støtte for denne beskrivelsen. De fire case-barnehagene ble, uavhengig av om sykefraværet var høyt eller lavt, karakterisert ved utfordringer langs de samme dimensjoner av vitaminmodellen, dersom vi ser bort fra at den ene private barnehagen hadde bedre resultater med hensyn til det fysiske arbeidsmiljøet.

Hvor mye for høyt er sykefraværet?

Når det gjelder det relativt sett høye sykefraværet blant ansatte innen barnehagesektoren finner vi det betimelig å stille spørsmål ved om man ikke er nødt til å akseptere at det vil være et høyt samlet sykefravær for sektoren som helhet? Det vil antakelig skjule seg barnehager i denne statistikken som også har et jevnt høyt sykefravær over lange perioder – og ikke et fluktuerende høyt sykefravær, og det er mulig at det er i forhold til slike barnehager at det virkelig vil være noe å hente på å jobbe systematisk med å redusere sykefraværet. Dette innebærer naturlig nok ikke at vi mener å kunne konkludere med at det ikke er et betydelig forbedringspotensiale også i den type barnehager som inngikk i vårt utvalg.

Hva er så svaret på det tilsynelatende paradokset med at de barnehageansatte på den ene siden opplever å ha høy trivsel i jobben, og samtidig har et gjennomsnittlig høyt sykefravær? Vi vil hevde at vi i denne barnehagestudien har sett to relativt uavhengige ”helseløyper”. Den negative helseløypa har sitt utgangspunkt i det fysiske og ergonomiske arbeidsmiljøet, og med bidrag fra arbeidsmiljøet knyttet til status, lønn, faglig oppfølging og utvikling, skaper uhelse og sykdom over tid. Den helsefremmende løypa har sitt utgangspunkt i selve arbeidet med barn, og med gode kollegiale relasjoner som ramme, skaper dette trivsel og velvære. Det vi har forsøkt å få fram i denne rapporten er at dette er to helseløyper som eksisterer parallelt i de barnehageansattes arbeidsmiljø. Siden de to helseløypene er relativt uavhengige, blir det ikke et paradoks at de barnehageansatte opplever å ha høy trivsel i jobben og samtidig har et gjennomsnittlig høyt sykefravær.

UWE-effekten (seleksjon) og rekruttering

Assistentjobber i barnehagesektoren representerer en lett inngang til arbeidsmarkedet, med minimale krav til utdanning eller språkforståelse og med muligheter for deltidsarbeid. Dersom antagelsen om UWE i barnehagesektoren (i assistentkategorien) er riktig, vil forsøk på å tilpasse arbeidsoppgaver til de ansattes reduserte arbeidsevne muligens hjelpe dem til å forbli på arbeidsmarkedet - i stedet for å sykmelde seg eller søke uførepensjon. For å oppnå målene i Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA – avtalen) og for imøtekomme HMS-kravene er det viktig at arbeidsgiver er godt informert om sine ansattes helsestatus. Den delen av assistentene som ikke er ved god helse når de starter arbeidet i barnehagen og også ansatte fra andre ufaglærte yrker med høy turnover, kan ha behov for spesielle tilpasninger for å kunne mestre arbeidet på et tilstrekkelig nivå. Disse tilpasningene kan variere, alt fra ergonomiske tiltak til forandringer i arbeidsorganisering. Ett enkelt eksempel på dette er at personer med ryggproblemer jobber på avdelinger med barn over 3 år for på den måten å kunne unngå mye/eller tunge løft.

Her kan det imidlertid også ligge noen utfordringer på den enkelte arbeidsplass. Ved å være IA-bedrift og ved å jobbe aktivt med delmål 2 i avtalen (inkludering av ansatte med redusert arbeidsevne) påtar barnehagebransjen seg et samfunnsansvar som kan resultere i at bransjen får en større andel av personer med nedsatt arbeidsevne sammenlignet med andre næringer hvor inngangskravene er høyere. For noen personer er en slik arbeidsplass den primære, og kanskje den eneste mulighet til å få innpass i arbeidslivet. Dette er en

ønsket utvikling for den ”marginale arbeidskraften” og samfunnet generelt, men ikke nødvendigvis for bedriften. Slik kan seleksjonseffekter føre til høyere sykefravær, og arbeidsmiljøproblemer blir feilaktig tilskrevet barnehagen. Dette kan også føre til et dårligere omdømme for bransjen som helhet og enkeltbarnehager som enhet.

Det mest effektive forebyggende tiltaket rettet mot den potensielle UWE-effekten er muligens å heve inngangskravene i slike yrker. Barnehagene har de senere år på mange måter fått et endret samfunnsmandat, blant annet gjennom en stadig økt fokus på barns langsiktige læring og utvikling – og at barnehagene nå skal ha en skoleforberedende funksjon. Dette kan bidra til å heve inngangskravene på sikt. Men også i en slik situasjon møter man et dilemma - vi får en motsetning mellom IA-avtalen har som mål å inkludere og beholde personer i arbeidslivet, og kanskje økende tendens til å heve inngangskravene i enkelte segmenter av arbeidsmarkedet, i yrker som tradisjonelt har stilt lave utdanningskrav.

5.3 Videre innsatsområder

Vi har delvis vært inne på tema det er nyttig å jobbe videre med i gjennomgangen av datamaterialet i kapitlene 3 og 4. Vi har sett at godt tilrettelagt fysisk arbeidsmiljø og faste vikarordninger kan ses i sammenheng med ansattes helse og hvorvidt de vurderer sitt arbeidsmiljø som trygt og forutsigbart.

Vi vil trekke frem noen av de innsatsområder som bør prioriteres i det kontinuerlige forbedringsarbeidet i norske barnehager i dag. Hver barnehage kan utarbeide et ”eget” tiltaksprogram, men anbefales å ta hensyn til de generelle problemene fordi problemene henger sammen!

Systematisk fokus på arbeidsmiljø

- **Bevisstgjøring av arbeidsmiljøproblemstillinger og HMS-arbeidet blant de ansatte.** God forståelse og fokus på HMS-rutiner rettet mot hygienekrav og sikkerhet blant barnehageansatte kan bidra til å redusere det korte og mellomlange sykefraværet. Likevel bør det fokuseres mer på de HMS-rutinene som rettes mot fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for de ansatte og systematisk tilrettelegging for god arbeidshelse gjennom aktiv bruk av hjelpemidler som kan forebygge skader, slitasje og sykdom.
- **BHT.** Bedriftshelsetjenesteordninger er enten fraværende eller lite benyttet. Et fellestrekk når det gjelder BHT er at disse tjenestene handler mer om en type ”brannslukning” enn om systematisk forebygging. Det ligger et stort potensiale i å forebygge helseproblemer ved hjelp av individuell veiledning og tilpasning av arbeidsstillinger. Opplæring i å forebygge plager i muskel- og skjelettsystemet før man begynner å jobbe kan gi gevinster. Det bør imidlertid også legges vekt på ulike former for etterutdanning, både til ansatte og ledelse i regi av BHT. Det er viktig at

det blir inngått avtaler med BHT og at det gis større fokus på systematisk kartleggings-, forebyggings- og rådgivingsarbeid både for de ansatte og ledelsen.

Ledelse

- **Bedre innsikten om koblingen mellom arbeidsmiljø og helse.** Ansvarlige ledere bør øke sine kunnskaper om arbeidsmiljøarbeidet – både i forhold til det fysiske, det psykososiale og det organisatoriske arbeidsmiljøet, samt konflikthåndtering. Disse faktorene er av vesentlig betydning for samarbeid og trivsel i hverdagen, og bidrar til å forebygge sykefraværet, både på kort og lang sikt.
- **Bedre lederkompetansen.** God ledelse er noe mer enn bare fokus på pedagogisk kompetanse. Det er viktig at fremtidige ledere får tilbud om profesjonell lederopplæring før de får personalansvar. Sykefraværsoppfølging er et av flere eksempler på at lederkompetanse i seg selv er minst like viktig som pedagogisk kompetanse.

Assistentene som satsningsfelt

- **Kompetanseheving av assistentene.** To tredjedeler av de barnehageansatte er i assistentstillinger. Kravene til kvalitet i barnehagene er store, og personalets kompetanse kanskje den viktigste faktoren for å kunne gi et barnehagetilbud av høy kvalitet. Kompetanseheving av assistentene på det pedagogiske feltet anses for å være av vesentlig betydning dersom man skal nå Rammeplanens ambisiøse målsetninger.
- **Tettere relasjoner mellom assistenter og pedagogiske ledere.** Fokus på læring og utvikling er nødvendige både av hensyn til kvalitet i barnehagearbeidet og til barnehagepersonalets trivsel og velvære. Mer systematisk veiledning av assistenter ser ut til å være et viktig element for å heve assistentenes kompetanse. For de pedagogiske lederne vil det antakelig også være nødvendig å sette seg inn i vanlige utfordringer knyttet til samarbeidsrelasjoner mellom faglærte og ufaglærte.
- **Nyttiggjøre seg assistentenes kompetanse.** Mange av de nåværende assistentene i barnehagesektoren kommer inn i kategorien ”erfarne medarbeidere”. I bestrebelsene på å kvalitetsutvikle barnehagetilbudet vil anerkjennelse og bruk av sektorens eksisterende kunnskaper være av vesentlig betydning. Rom for refleksjon og å få hentet ut ”den tause kunnskapen” mange assistenter er i besittelse av er viktig, ikke minst for å kunne nyttiggjøre seg denne i opplæring av nye assistenter. Dette kan for eksempel gjøres ved at erfarne assistenter får en type ”fadder-funksjon” for nyansatte, ved at pedagoger, pedagogiske ledere og assistenter i større grad jobber utviklingsrettet med arbeidsmiljøet i egen barnehage og at alle medarbeideres erfaring kommer til sin rett.

Bemanning

- **Høyere bemanning.** Barnehager ligger antakelig i perioder over grensen av det tillatte og/eller forsvarlige med hensyn til bemanning. En høyere bemanningsnorm og en reell normdekning kan virke forebyggende for slitenhet på kort sikt og for utbrenthet og muskel- og skjelett plager på langt sikt.
- **Bedre vikarordning.** Det er utstrakt bruk av vikarer i barnehager. Det er viktig at vikarer som formidles til barnehager har tilstrekkelig/egnet kompetanse for å unngå at disse utgjør en tilleggsbelastning for barnehageansatte som i utgangspunktet trenger likeverdige kolleger eller avlastning.

Rekruttering

- **Heve inngangskrav.** På grunn av lave inngangskrav er det sannsynlig at UWE (seleksjon) bidrar til høyere sykefravær i barnehagene, på den måten at bransjen rekrutterer ansatte med nedsatt arbeidsevne fra andre ufaglærte yrker. Heving av inngangskrav for lavt utdannede og bevisstgjøring av fremtidig personell om arbeidsmiljøutfordringer i barnehager (for eksempel når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet og intensiteten i yrket) kan bidra til reduksjon av sykefravær.

Kompetanseutvikling

- **Videre- /etterutdanning med lønn.** Det finnes per i dag en rekke tilbud barnehageansatte kan benytte i kompetansehevingsøyemed. Et bedret (mer variert) tilbud om kurs og annen kompetanseutvikling er likevel påkrevet. Det er også av vesentlig betydning at barnehageledelsen legger til rette for og oppmuntrer til at alle ansatte deltar i slike aktiviteter.

Gravide

- **Tilrettelegging for gravide.** Små arbeidsplasser har ofte utfordringer i tilretteleggingsarbeidet fordi de har få alternative arbeidsoppgaver. Likevel kan det være hensiktsmessig å øve seg når noen blir gravide. Denne ”øvelsen” bidrar til erfaringsutvikling for tilretteleggingsarbeidet overfor arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne generelt.

Et barnehageeksperiment

Denne studien indikerer at de barnehageansatte har et noe distansert forhold til Rammeplanens mål og barnehagens samfunnsmandat. ”Kvinnekulturens ansvarsrasjonalitet” og de barnehageansattes ”tilpasningsdyktighet” forklarer antakelig dette. Det ser ut til at de ansatte tar de eksisterende arbeidsmiljøbetingelsene og måten arbeidet er organisert på for gitt. De har langt på vei vært mer opptatt av hvordan de skal komme seg gjennom arbeidshverdagen, enn måloppnåelse i forhold til rammeplaner og samfunnsmandat.

I en av barnehagene vi besøkte så vi vellykkede resultater av et ”eksperiment” hvor barn, fagpersonell og arkitekter hadde jobbet sammen for å skape den ideelle barnehagen bygningsmessig sett. Vi tillater oss å foreslå et tilsvarende ”eksperiment” når det gjelder det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet - Hvordan ser den ideelle barnehagen ut, dvs. den barnehagen som oppfyller samfunnsmandatet og målene i Rammeplanen? Sett fra barnas, foreldrenes og barnehageansattes ståsted – hva må være på plass for at barnehagene skal nå sine viktige mål?

I disse dager bygges mange nye barnehager. En kunne ha valgt ut en av de som er under planlegging og latt barn, foreldre og barnehageansatte planlegge den ideelle barnehagen fra grunnen av. Dialog mellom alle ”partshavere” om mål og midler vil gi både realistiske og viktige innspill til tiltak for en bærekraftig utvikling i barnehagesektoren.

I våre intervjuer kom det også opp andre forslag til forbedringstiltak. Eksempler på slike tiltak var:

- Pedagogiske ledere får personalansvaret for assistentene (fordi disse i utgangspunktet jobber sammen)
- En ekstra ferieuke
- Trening i arbeidstiden
- ”Hørsels-øret”
- I stedet for å regne treåringer som én ekvivalent fra årets begynnelse, burde denne grensen settes ut fra barnets reelle funksjonsnivå.

Litteraturliste

- Alexanderson K, Hensing G. (2004): More and better research needed on sickness absence. *Scand J Public Health*. 32(5):321-3.
- Barne- og familiedepartementet (2005): Klar, ferdig, gå! Tyngre satsing på de små. Rapport fra arbeidsgruppe om kvalitet i barnehagesektoren.
- Barnehageloven "Lov om barnehager 2005-06-17 nr.64."
- Bjørnholt, M. and H. Heen (2007): (Fjern)ledelse i Statens vegvesen. Oslo, AFI
- Gamperiene, M., J. F. Nygard, et al. (2006): The impact of psychosocial and organizational working conditions on the mental health of female cleaning personnel in Norway. *J Occup Med Toxicol* 1 (1):24.
- Gamperiene, M. (2008): Health and work environment among women in unskilled occupations. Doctoral thesis. Faculty of Medicine. Oslo, University of Oslo.
- Heen, H., G. M. Johansen, et al. (1998): NORAD - en lærende organisasjon? Rapport fra et prosjekt om institusjonell læring i NORAD. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet: 77.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959): The motivation at work. New York: John Wiley
- Holte, H. og A.Grimsmo (2006): Arbeidsmiljø i skole og barnehage, en bibliografi for perioden 1995-2006. AFI-notat 2006:5. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Jex, S. M. (2002): Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach E-book: John Wiley and Sons.
- Kompier, M. (2003): Job Design and Well-Being. I: Schrabracq, M.J., J.A.M. Winnubst and Cary Cooper (eds.): The Handbook of Work and Health Psychology. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Kristensen, T. S. (2005): Psykisk arbeidsmiljø. Stress, søvn og trøthet Foredrag holdt ved FOA's arbeidsmiljøkonferanse, 03.10.2005
http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/TSK_FOA_03102005.pdf
- Kunnskapsdepartementet (2006): "Strategi for rekruttering av førskolelærere til barnehagen 2007-2011."
- Levekårsdata: www.ssb.no/emner/06/02/arbmiljo/
- Mehlum, I.S., H. Kjuus, et al. (2006): Self-reported work-related health problems from the Oslo Health Study." *Occup Med (Lond)* 56(6):371-379.
- Morland, Berit (2002): Gravid og hva så, Idebanken for sykefraværarbeid, Oslo.

- Moser, T., B. Dudas, et al. (2006): Styreres (daglige lederes) vurderinger av kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning Tønsberg, Høgskolen i Vestfold.
- Neset, G., T. Moser, et al. (2006): Betraktninger om kompetanseutvikling, etter- og videreutdanning blant nøkkelpersoner som arbeider for og med barnehager. Tønsberg, Høgskolen i Vestfold.
- Hackman J.R. & Oldham, G.R. (1980): Work Redesign. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Palmerus, K., I. Pramling, et al. (1991): Daghem for små barn. En utviklingsstudie av personalens pedagogiska och psykologiska kunnskap. Gøteborg, Institutionen for metodik, Gøteborgs universitet,
- Rammeplan for barnehager Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. FOR-2006-03-01.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001): On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. Annual Reviews 52: 141-66
- Schaufeli, W. and M. Salanova (2007): Work engagement, an emerging psychological concept and its implications for organizations. Managing Social and ethical Issues in Organizations. S. Gilliland, D. Steiner and D. Skarlacki. London, Information Age Publishing: 135-177.
- SSB: <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>
- Strategi for rekruttering av førskolelærere til barnehagen 2007-2011.
- Sørensen, B.A.: (1981): Ansvarsrasjonalitet: om mål - middeltenkning i kvinnekulturen. I Harriet Holter (red. "Kvinner i felleskap"). Universitetsforlaget
- Sørensen, B.A. & A. Grimsmo (1996): Arbeidsmiljø og arbeidshelse i barnehagesektoren: arbeidsmiljø fra perspektivet "på huk". AFI-rapport 1996:8. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Sørhaug, T. (2004): Managementalitet og autoritetens forvandling. Oslo, Fagbokforlaget.
- Utdanningsforbundet (2007): Hva sier levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljøet i utdanningssektoren? Temanotat 2007:1, Utdanningsforbundet
- Utdanningsforbundet (2007): Arbeidsmiljøet i barnehagen – en undersøkelse om førskolelærernes arbeidsmiljø. Rapport 2007: 1. Utdanningsforbundet
- Vedi, C og H.E. Børve (1997): Søkelys på førskolelærermangelen i kommunale barnehager. SINFEF-rapport 38 A97504. Trondheim: Sintef Teknologiledelse
- Warr, P. (2007): Work, Happiness, and Unhappiness. London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Weick, K. E. and F. Westley (1996): Organizational learning: Affirming an Oxymoron. Handbook of Organization Studies. S. Clegg, C. Hardy and N. North. London, Sage: 440-458.

Wergeland, E. and P. Norberg (2006): Verneombudet, Gyldendal Norsk Forlag AS

Intervjuguide – barnehageansatte

Bakgrunnsspørsmål

- Kjønn
- Alder
- Utdanning (spesialisering,....)
- Tidligere yrkeserfaring
- Ansiennitet i denne barnehagen/i andre barnehager
- Fulltid/deltidsarbeidende? Hvilken ordning?

Variasjon

- Hvordan vil du beskrive arbeidet ditt, hvilke typer arbeid gjør du i løpet av en vanlig arbeidsuke?
- Synes du at det er en passe variasjon i de arbeidsoppgavene du har? Innholdsmessig? I ulike typer oppgaver? Hvis nei, er det for mye eller for lite variasjon i arbeidsoppgavene?

Bruk av kunnskap og ferdigheter

- Lærer du stadig noe nytt i jobben din?
- Får du bruk for dine faglige ferdigheter og kunnskaper/deg selv i ønsket grad?
- Får du utviklet deg faglig på de områder du ønsker?
- Svarer jobben din godt til den utdanning og erfaring du har?
- Har du anledning til å være kreativ eller initiativrik i arbeidet ditt?
- Hvordan ser du på framtidsutsiktene dine med hensyn til jobbutvikling eller karriere?
- Er jobben din personlig utviklende?

Krav i jobben

- Synes du jobben din er passe krevende? Hvis nei, hva er det som er for store/lave krav?
- Opplever du tidspress i jobben?
- Opplever du å ha for mye å gjøre
- Har du arbeidsoppgaver du synes er (faglig) vanskelige?
- Stiller arbeidet store krav om stadig å mestre nye oppgaver?
- Har du det verktøyet, utstyret eller den hjelpen du trenger for å gjøre en god jobb?
- Er de kravene som ligger i jobben din, samlet sett overkommelige?
- Er det krav i jobben din som det er vanskelig å oppfylle samtidig/uforenlige krav?
- Synes du du har passe med ansvar i jobben, verken for lite eller for mye? Hvis nei, hva slags ansvar er det du har for mye/lite ansvar for?
- Rollekonflikt: Rolleklarhet oppstår når arbeidstakeren får vite for lite om hva som skal gjøres i jobben og har få eller ingen holdepunkter for hvilke standarder som resultatene av arbeidet skal vurderes etter. Rollemotsetninger oppstår når arbeidstakeren får motstridende informasjon om hva som skal gjøres eller hvordan arbeidsoppgaver skal løses. Er det satt klare mål for det du skal gjøre i jobben din? Er det avklart på en tydelig måte hva som er og ikke er dine arbeidsoppgaver? Har du fått tydelig beskjed om på hvilket grunnlag arbeidsinnsatsen din blir vurdert? Opplever du motsetninger mellom forventninger eller krav fra dine kolleger eller overordnede, og det som er barnas behov eller foreldrenes ønsker?

- Arbeid-familiebalanse: Er det lett eller vanskelig å kombinere jobben din og det familie- eller privatlivet du ønsker å ha?

Kontroll i jobben

- Har du innflytelse på hvilke konkrete aktiviteter/oppgaver du er involvert i?
- Kan du velge på hvilken måte du skal gjøre arbeidsoppgavene dine?
- Kan du påvirke mengden av arbeid som du får?
- Har du innflytelse på tidsfrister og tidsbruk i forhold til arbeidsoppgavene du har?
- Kan du påvirke avgjørelser om hvilke personer som du skal samarbeide med?
- Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?
- Har du anledning til å gjøre dine egne vurderinger i jobben/utøve skjønn?
- Opplever du deg på noen måte styrt av overordnede, regler, formålsparagrafer, budsjetter osv?

Framtidsforventninger

- Hvis du kunne valgt hvilken utdanning og hvilken jobb du skulle ha på nytt i dag – ville du valgt det samme om igjen?
- Hvor ser du for deg at du vil jobbe om 5-10 år fra i dag?
- Hva skal eventuelt til for at du skal ønske å fortsette i akkurat denne jobben?
- Er du godt informert om det som skal skje med arbeidet ditt og barnehagen? Hvis ja, er det noe i framtiden som du er bekymret over/gleder deg til?

Sosiale relasjoner

- Beskrivelse av samarbeidsforholdene i barnehagen (møteplasser)
- Hvordan er forholdet mellom de ulike gruppene ansatte? Har disse ulike måter å løse arbeidsoppgavene på?
- Samarbeid mellom avdelingene: hvordan fungerer det? Hva er eventuelle barrierer mot gode samarbeidsrelasjoner
- Kvantitet i sosiale relasjoner. Det å arbeide sammen med andre eller i forhold til mennesker ses ofte på som et gode i jobben. Men enkelte ganger kan det bli for mye av en god ting. Har du mulighet til å trekke deg tilbake fra kolleger, barn eller unngå kontakt med foreldre om du skulle ha behov for det (kan du regulere hvor mye kontakt du skal ha)?
- Opplever du deg som en del av et fellesskap på arbeidsplassen? Føler du tilhørighet til arbeidsplassen?
- Kvalitet i sosiale relasjoner. Har du noen blant kollegene dine som du kan snakke fortrolig med om du skulle oppleve vanskeligheter i jobben? Eventuelt, også om private forhold? Har du noen blant dine overordnede som du kan snakke fortrolig med om du skulle oppleve vanskeligheter i jobben? Eventuelt, også om private forhold?
- Har du opplevd vanskelige personkonflikter på arbeidsplassen? Eventuelt, har du vært involvert?
- Har du opplevd at noen har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen? Eventuelt, har du selv blitt utsatt for mobbing?

Relasjonelt arbeid

- Relasjoner til barn og pårørende
- Innhold i relasjoner til barn/pårørende

- Kan du gi eksempler på noen situasjoner som har vært vanskelig å takle? (ift barna eller foreldrene)
- Eksempler på spesielt gode/vellykkede situasjoner ift barn eller foreldre?
- Emosjonell dissonans: Opplever du ofte situasjoner hvor du må undertrykke negative følelser, for eksempel at du ikke kan vise at du er sint eller lei deg? Opplever du ofte situasjoner hvor du må mane fram positive følelser, for eksempel vise at du er glad eller fornøyd når du egentlig ikke er det?
- Følelsesmessige belastninger: hvilke situasjoner i arbeidet ditt gjør at du føler at du har hatt en dårlig dag/når er det du ønsker deg en annen jobb?
- Følelsesmessige belønninger: kan du beskrive en arbeidsdag eller en arbeidssituasjon hvor du har følt at du har hatt det spesielt bra? Hva skal til for at du skal oppleve at du har hatt en god dag på jobben?

Fysisk arbeidsmiljø

- Har du noe å bemerke når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet som støy, inneklima, lys, temperatur, rengjøring og liknende? Hvis ja, påvirker dette helsa di (i vid forstand)?
- Har du noe å bemerke når det gjelder den fysiske tilretteleggingen, arkitekturen, utearealene, arbeidsrom med mer? Hvis ja, påvirker dette helsa di (i vid forstand)?
- Har du noe å bemerke når det gjelder de ergonomiske forholdene, dvs. løft, fastlåste arbeidsstillinger, det å jobbe på huk osv? Hvis ja, påvirker dette helsa di (i vid forstand)?
- Har du noe å bemerke når det gjelder utstyr og hjelpemidler i barnehagen, og tilgjengeligheten av dette? Hvis ja, påvirker dette helsa di (i vid forstand)?

Sosial posisjon

- Meningsfylt arbeid: Er arbeidsoppgavene dine meningsfulle?
- Gir arbeidet ditt deg noe personlig?
- Opplever du at du gjør en viktig arbeidsinnsats? – i forhold til barna, barnehagen, samfunnet?
- Har jobben din/arbeidet du gjør anseelse eller status i barnehagen, blant familie/venner, i samfunnet
- Arbeidsinnsatsen som bidrag til avdeling, barnehage, barn, pårørende osv.

Lønn og lønnsforhold

- Har du fast lønn? Eventuelle tillegg?
- Lønnsnivå

Ledelsesstøtte

- Hvilken type tilbakemeldinger får du fra lederen din? Form? Innhold? Noe du savner?
- Får du god faglig veiledning og hjelp fra dine overordnede?
- Emosjonell støtte
- Er din nærmeste overordnede villig til å lytte til dine problemer i arbeidet?
- Får du den hjelp og støtte som du har behov for fra din nærmeste overordnede?
- Spør din nærmeste overordnede om hvordan du har det?
- Snakker din nærmeste overordnede med deg om kvaliteten på arbeidet du utfører?

Karriere

- Har du fast ansettelse? Har du skriftlig ansettelseskontrakt?
- Har du muligheter for stillingsmessig opprykk/avansement?

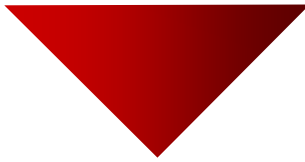
Rettferdighet

- Psykologisk jobbkontrakt
- Forskjellsbehandling – både av grupper og enkeltindivider
- Forekommer det noen form for forskjellsbehandling eller diskriminering i arbeidsmiljøet?
- Er det en rettferdig fordeling av arbeidsoppgaver i din avdeling?
- Får alle berørte parter sagt sin mening før beslutninger tas i din avdeling?
- Er det noen som får urettmessig stor innflytelse på det som skjer/beslutninger som tas i din avdeling?
- Synes du du får anerkjennelse for det arbeidet du gjør? Blir du behandlet med respekt og verdighet på arbeidsplassen?
- Inneholder jobben din oppgaver som er i strid med dine personlige verdier?
- Må du kjøpslå eller gå på akkord med dine faglige standarder for å få arbeidet gjort?
- Moral og etikk – både på barnehagenivå og som enkeltmenneske.

Helse/sykefravær

- Har du helseplager som du knytter til forhold i arbeidsmiljøet eller arbeidssituasjonen din? Hvis ja, hva i arbeidsmiljøet eller arbeidssituasjonen dreier det seg om?
- Har du hatt et eller flere sykefravær som du knytter til arbeidsmiljøet eller arbeidssituasjonen? Hvis ja, hva i arbeidsmiljøet eller arbeidssituasjonen dreier det seg om?
- Har det hendt at du har gått på jobb til tross for at du ikke har vært frisk og egentlig burde ha holdt deg hjemme? Hvis ja, hvorfor?
- Har du arbeidsoppgaver som gir deg arbeidsglede, eventuelt hvilke?
- Har du arbeidsoppgaver som er spesielt motiverende, inspirerende eller engasjerende, eventuelt hvilke?
- Er du stolt over jobben din eller det å jobbe i barnehage? Hvis ja, hva mer konkret bidrar til stolthetsfølelsen?
- Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?

Hovedtema	Deltema
Variasjon	Variasjon i jobbinnhold Variasjon i oppgaver
Bruk av kunnskap og ferdigheter	Krav til kunnskaper/ferdigheter Utnyttelse av kunnskaper/ferdigheter Læring Egenutvikling
Krav i jobben	Krav i jobben Kvantitativ/kvalitativ overbelastning Oppmerksomhetskrav Uforenlige krav Ansvar Rollekonflikt Arbeid-familiebalanse
Kontroll i jobben	Skjønnsutøvelse Valgmuligheter Selvbestemmelse Deltakelse i beslutninger Styring fra overordnede
Framtidsforventninger	Informasjon om framtiden Framtidige rolleforventninger Forenlighet med ønsker om framtiden
Sosiale relasjoner	Kvantitet i sosiale relasjoner Kvalitet i sosiale relasjoner Samarbeidsforhold Konflikter og trakassering
Relasjonelt arbeid	Relasjoner til barn og pårørende Innhold i relasjoner til barn/pårørende Emosjonell dissonans Følelsesmessige belastninger Følelsesmessige belønninger
Lønnsforhold	Lønnsystem Lønnsnivå
Fysisk arbeidsmiljø	Fysisk tilrettelegging Ergonomi Tilgjengelighet på utstyr og hjelpemidler
Sosial posisjon	Meningsfylt arbeid Status i samfunnet Arbeidsinnsatsen som bidrag til avdeling, barnehage, barn, pårørende osv.
Ledelsesstøtte	Faglig veiledning og hjelp Emosjonell støtte Lederstil
Karriere	Ansettelsesforhold Vertikal og horisontal avansement
Rettferdighet	Psykologisk jobbkontrakt Forskjellsbehandling Moral og etikk
Helse/sykefravær	



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Se www.afi.no

Publikasjoner kan lastes ned eller bestilles fra AFIs hjemmeside eller direkte fra instituttet.

Postboks 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no

