



Universitetet i Stavanger

SYKEFRAVÆR I BARNEHAGEN

Master i endringsledelse

Masteroppgave (30)

Siv Heidi Møller Hegre

15.06.2017

Institutt for medie-, kultur og samfunnsfag

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

**MASTERGRADSSTUDIUM I
ENDRINGSLEDELSE**

MASTEROPPGAVE

SEMESTER: Vår 2017

FORFATTER: Siv Heidi Møller Hegre

VEILEDER: Åse Dagmar Knaben

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Sykefravær i barnehagen

EMNEORD/STIKKORD:

Sykefravær, økonomi, arbeidsmiljø, barnas beste

SIDETALL: 94 + 3 vedlegg

STAVANGER
DATO/ÅR

Innholdsfortegnelse

FIGURLISTE	V
SAMMENDRAG	VI
FORORD.....	VIII
1.0 INNLEDNING	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål	4
1.3 Begrepsavklaring.....	4
1.3.1 Sykefravær	4
1.3.2 Barnehage.....	5
1.3.3 Arbeidsmiljø.....	5
1.3.4 Barnas beste.....	5
1.4 Oppgavens oppbygning.....	5
2.0 TEORETISK TILNÆRMING	7
2.1 Innledning.....	7
2.1.1 Sykefravær	7
2.1.2 Barnehage.....	8
2.1.3 Arbeidsmiljø.....	8
2.1.4 Barnas beste.....	9
2.2 Tidligere forskning.....	9
2.3 Økonomi – i et politisk perspektiv	10
2.4 Arbeidsmiljø – behov og motivasjon	14
2.4.1 Behov og motivasjon i barnehagen	15
2.5 Barnas beste.....	18
2.5.1 Tilknytning og relasjonskompetanse.....	19
2.6 Sammendrag.....	23
3.0 METODE	26
3.1 Innledning.....	26
3.2 Datatyper og kilder.....	28
3.3 Forskningsstrategi	29
3.4 Datagenerering og tidsperspektiv	30
3.4.1 Datagenerering	30
3.4.2 Utvalg av informanter	30
3.4.3 Intervju	31

3.4.4 Observasjon	33
3.4.5 Tidsperspektiv	34
3.5 Datareduksjon og analyse.....	35
3.6 Reliabilitet, validitet og generaliserbarhet	36
3.6.1 Reliabilitet	36
3.6.2 Validitet	38
3.6.3 Generalisering	38
3.7 Etikk og forskerrollen.....	39
3.8 Styrker og svakheter	40
4.0 PRESENTASJON OG DRØFTING AV RESULTATER	43
4.1 Innledning.....	43
4.2 Presentasjon og drøfting av organisatoriske faktorer	44
4.2.1 Krav fra stat og kommune	46
4.2.2 Organisering av hverdagen.....	47
4.2.3 Betydningen av vikarbruk	48
4.2.4 Hvordan kan samarbeid påvirke et sykefravær	49
4.2.5 Går IA-arbeidet ut over kvaliteten i barnehagen og prinsippet om barnas beste	52
4.2.6 Hvordan få ned sykefravær	56
4.2.7 Muligheter til sykemelding	57
4.2.8 Sammendrag	58
4.3 Presentasjon og drøfting av fysiske faktorer	61
4.3.1 Forutsetninger for å jobbe i barnehage.....	62
4.3.2 Tilgjengelige hjelpemidler og forebygging av støy	64
4.3.3 Størrelse på barnehage og sykefravær.....	66
4.3.4 Sammendrag.....	68
4.4 Presentasjon og drøfting av psykososiale faktorer	70
4.4.1 Ledelsens håndtering av sykefravær	71
4.4.2 Arbeidsmiljø og sykefravær	73
4.4.3 HMS-arbeid og arbeidsmiljø	74
4.4.4 Sammendrag	78
4.5 Andre årsaker til et lavt sykefravær som informanter mener er viktige.....	81
5.0 KONKLUSJON	83
LITTERATURLISTE	86
VEDLEGG	95

Vedlegg 1 – Intervjuguide til informanter.....	95
Vedlegg 2 – Informasjonsskriv og skriftlig samtykke	99
Vedlegg 3 – Tall fra KS	102

FIGURLISTE

Figur 1. Trygghetssirkelen (Powell, Cooper, Hoffman, Marvin, 2015, s. 47)	21
Figur 2. Stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI), (Tjora, 2012, s. 174)	35
Figur 3. Egen modell sykefravær	43

SAMMENDRAG

Innledning: Barnehagesektor har høyere sykefravær enn andre sektorer i kommunen. Et sykefravær tar mye av ledernes tid, påvirker arbeidsmiljøet og er en økonomisk belastning for norske kommuner. Regjering og parter i arbeidslivet vil bedre situasjonen til arbeidstaker, arbeidsplassen og samfunnet gjennom IA-avtalen (Regjeringen 2014-2018). Denne studien viser til ulike faktorer som kan være viktige å belyse. Både i arbeidet med å fremme et godt arbeidsmiljø, og i arbeidet med å senke sykefraværet i barnehagen. Studien viser til innsatsområder til forbedringsarbeid i barnehagen, og til tidligere forskningsprogram hvor tema er sykefravær, arbeid og helse.

Formål: Formålet med studien er å øke forståelsen for sykefravær i barnehagen. Det gjøres ved å bringe inn nye perspektiver og styrke kunnskapsgrunnlaget, hvor den opplevde praksisen til informantene i barnehagen står sentralt.

Studien bygger på følgende problemstilling:

Hvordan kan vi forstå sykefravær i barnehagen, og hvordan kan sykefraværet påvirke barnehagens innhold og oppgaver?

Følgende forskningsspørsmål er utarbeidet for å besvare problemstillingen:

- *Hvordan kan økonomi påvirke barnehagens innhold og oppgaver?*
- *Hvordan kan sykefravær påvirke arbeidsmiljøet i barnehagen?*
- *Hvordan blir prinsippet om barnas beste ivaretatt under sykefravær i barnehagen?*

Metode: Studien har en kvalitativ tilnærming, hvor intervju og observasjon benyttes som metode for å belyse problemstillingen. Det er totalt fem informanter, hvor alle er kvinner. En informant er styrer, to er pedagogiske ledere (omtales i oppgaven som pedagogisk leder 1 og pedagogisk leder 2), en er fagarbeider og en er assistent.

Funn: Informantene opplever stadig flere krav fra stat og kommune, hvor opplevelsen hos de fleste informantene er at kravene ikke samsvarer med rammene som er satt i barnehagen.

Bemanningstetthet og bruk av vikar har stor betydning for informantene for å kunne utføre godt pedagogisk arbeide i barnehagen. Informantene opplever IA-arbeidet med muligheten til å jobbe redusert, som utfordrende ved mangel på vikar. Lav bemanningstetthet påvirker stabilitet og forutsigbarhet både for personalet og barna i barnehagen. Alle informantene er enige om at det bør være høye krav til både fysisk og psykisk helse for å arbeide med barn i barnehagen. Det er også enighet blant informantene om sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsmiljø. Motivasjonen til informantene i det daglige arbeidet i barnehagen er først og fremst barna, og resultatene av det pedagogiske arbeidet.

Konklusjon: Studien viser informantenes behov for vikar ved sykefravær i barnehagen, hvor det kan se ut som sykefravær skaper nytt sykefravær. Det er kommunepolitikeres økonomiske prioriteringer som får konsekvenser for både ansatte og barna i barnehagene. Tilretteleggingsplikt for arbeidsgiver i IA-avtalen bør kanskje være avhengig av de reelle mulighetene i barnehagen. Informantene opplever sykefraværet i barnehagen som utfordrende for samarbeidet i personalgruppen. Det stilles spørsmål ved praksisen av HMS i barnehagen ved sykefravær og lav bemanningstetthet. Informantene opplever fravær og lav bemanning påvirker kvaliteten på relasjonene mellom personalet og barna.

FORORD

Jeg vil takke veileder *Åse Dagmar Knaben*, førsteamanuensis ved Institutt for barnehagelærerutdanning ved UiS, for god og konstruktiv veiledning fra første dag.

Kjell Arne Røvik, professor ved Universitetet i Tromsø, i tillegg til professor II i endringsledelse ved UiS. Han inspirerte gjennom interesse for tema og ved å gi nyttige tips.

Min søster *Irene Møller Erga* som har inspirert gjennom diskusjoner og refleksjoner.

Min svigerdatter *Hilde Trodal Øksnevad* for uvurderlig teknisk hjelp.

Jeg vil også benytte anledningen til å takke *informanter, forskningsenhet og kommune* som fra første henvendelse var imøtekommende og positive til mitt prosjekt.

*Står man ved målet,
angrer man ikke
reisens møye og besvær.
Aristoteles*

Siv Heidi Møller Hegre

Voll, 15.06.2017

1.0 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Jeg skal i denne studien undersøke hvordan sykefravær kan påvirke arbeidsmiljøet i barnehagen. Temaet er relevant da sykefravær i Norge er en stor utfordring for arbeidslivet. Helse- og omsorg- og barnehagesektorer har et høyere fravær enn for eksempel administrasjon og teknisk sektor (KS, 2017). Sykefravær tar mye av ledernes tid, er dårlig for arbeidsmiljøet, og koster kommunesektoren 11,5 milliarder kroner årlig (KS, 2016). Høyt sykefravær er en utfordring for arbeidsgiver, og KS og Nav har inngått et samarbeid for å gi kommuner hjelp til å redusere fraværet. Arbeidet er spesielt rettet mot helse-, omsorg- og barnehagesektor hvor fraværet er høyest. Regjering og parter i arbeidslivet arbeider for et mer inkluderende arbeidsliv gjennom IA-avtalen. Intensjonen med avtalen er å gjøre det bedre for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplassen og samfunnet. Utgangspunkt for avtalen er at deltakelse i arbeidslivet kan virke helsefremmende for den enkelte arbeidstaker, ved å komme raskere tilbake etter sykdom og forhindre uførhet (Regjeringen 2014-2018). Det er kommunene som organiserer de ulike sektorene, hvor deres økonomiske prioriteringer får konsekvenser både for ansatte og barna i barnehagene (Seland, 2011, s. 23).

Norske barnehager er i endring, og frem til midten av 1990- tallet var barnehagene hovedsakelig et tilbud for barn mellom 3-6 år. Barnehagene var små enheter og skulle være et supplement til hjemmet hvor det ble lagt vekt på omsorg, oppdragelse og fri lek. Barns opplæringspliktige alder ble senket til seks år høsten 1997, noe som medførte flere yngre barn i barnehagen. Ansvaret for barnehagene ble i 2006 flyttet fra Barne- og familiedepartementet til Kunnskapsdepartementet (KD). Med flytting til nytt departement kom ny nasjonal rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, og ny barnehagelov som trådte i kraft samme år. Barnehagene ble en pedagogisk virksomhet med et større fokus på læring og danning, og flere krav fra myndigheter. Man kan si at barnehagene ble en del av utdanningsforløpet til barna (Gotvassli, 2006, s. 204; Seland, 2011, s. 19, 21). Danningsbegrepet ble et nytt og sentralt begrep i rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, hvor danning kan sies å være en livslang prosess (KD, 2011, s. 15). Dette innebar at

barnehagen skulle være en arena hvor barna kunne lære i samspill med andre. Læringen i samspillet med andre skulle sette barna i stand til å mestre livet, ved å forholde seg til omverden og se seg selv som en del av et større fellesskap (KD, 2011, s. 15). Man kan si at barna skulle dannes til gode samfunnsborgere. Det var en politisk målsetting om full barnehagedekning i 2007. Det ble imidlertid ikke en realitet før i 2009, da det ble en lovfestet rett til barnehageplass for alle barn fra fylte ett år. Denne retten førte til en nasjonal utbygging av flere nye barnehager som var større og mer fleksible (Seland, 2011, s. 34-35).

Som pedagogisk leder i en kommunal barnehage, har jeg erfart hvordan sykefravær kan påvirke et arbeidsmiljø og det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Valg av tema i studien er et ønske om å rette fokus på hvordan sykefravær kan påvirke arbeidsmiljøet i barnehagen, kvaliteten på barnehagetilbudet, og prinsippet om *barnas beste*. Barnas beste er et prinsipp som er nedfelt i FNs barnekonvensjon, norsk barnevernslov, og kommer til uttrykk i den nasjonale rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Barnas interesser skal prioriteres i alle situasjoner (KD, 2011, s. 4). Jeg ønsker å øke min forståelse for hvordan prinsippet blir ivaretatt ved sykefravær i barnehagen. I tillegg til hvordan fraværet kan påvirke forutsigbarheten og stabiliteten både for barna og de ansatte i barnehagen. Forskning viser det aller viktigste for de yngste barnehagebarna er nære, varme og tilgjengelige voksne som er stimulerende og engasjerende å være sammen med. Dette kan være avgjørende for barnas trivsel i barnehage (Sandgrind, 2017, 23.03). Gode relasjoner til omsorgsfulle voksne påvirker alle barns utvikling, spesielt de yngste barna som er en sårbar gruppe. Dette er et fokus som ikke kan understrekes nok, da det kan virke forebyggende mot senere helse- og utviklingsproblemer hos barna. Barnehagen har derfor en stor og viktig rolle i forebyggingsarbeidet ved å skape og opprettholde gode tilknytningsforhold til alle barn (Abrahamsen, 2015, s. 24-25). Stabile voksne som passer på barnas behov skaper trygghet og tilknytning, som er viktig for alle barna i barnehagen. Hos de yngste barna formes utviklingen av den følelsesmessige og sosiale evnen hos barna, også kalt *sosioemosjonell utvikling*. De eldre barna trenger også omsorg og å bli sett av voksne. I tillegg til leken hvor behovet for sosiale samhandlinger med hverandre blir dekket (Brandtzæg, Torsteinson, Øiestad, 2013, s. 16, 20).

Utgangspunkt for denne undersøkelsen er en kommune som har gjort mye for å forstå sykefraværet i barnehagene. Medarbeidere har deltatt i undersøkelser for blant annet å kartlegge

det psykososiale arbeidsmiljøet i barnehagene. Barnehagene i denne kommune er IA-bedrifter, som vil si Inkluderende Arbeidslivsbedrifter. Heretter vil det benyttes IA-bedrift i oppgaven. IA-avtalen er en treparts-avtale mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og lege. Gjennom gradert sykemelding får arbeidstaker mulighet til å arbeide redusert ved å kombinere jobb med sykepenge. Avtalen er et virkemiddel i oppfølgingsarbeidet av sykemeldt (Nav, 2014). Det samlede sykefravær i norsk kommunesektor var på 8,4 prosent da IA-avtalen ble inngått 2001 mellom regjering og parter i arbeidslivet. Målet med avtalen var å redusere fraværet. Imidlertid har sykefraværet økt jevnt mot 2016 til 9,6 prosent, noe som tilsvarer en økning på 15 prosent. På min forespørsel til KS kommer tallet frem som vist i vedlegg (vedlegg 3).

Til tross for verdens raueste sykelønnsordning, har Norge ifølge OECD (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling) det høyeste sykefraværet. Sykefraværsordningen og IA-avtalen med økt bruk av gradert sykemelding, har blitt omtalt som en «dyr, fredet elefant». (Grinde, 2016, 16.09).

Denne studien har en kvalitativ tilnærming hvor intervju og observasjon benyttes som metode i generering av data. Forskningsenheten er en kommunal barnehage på sør-vestlandet, og er liten etter dagens målestokk. Dagens barnehager består ofte av 80-100 barn, og noen steder kan det være flere hundre barn i samme barnehage (Seland, 2011, s. 35).

Formålet med oppgaven er å utvide forståelsen for sykefravær i barnehagen ved å bringe inn nye perspektiver og styrke kunnskapsgrunnlaget. Gjennom kvalitativ tilnærming settes det søkelys på den opplevde praksis til informantene i barnehagen. Dalland hevder dette kan bidra med noe tilbake til informantene som deltar (Dalland, 2012, s. 97).

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Gjennom dette forskningsprosjekt, ønsker jeg å studere *organisatoriske, fysiske, og psykososiale* faktorer som kan påvirke arbeidsmiljø og sykefravær i barnehagen. Faktorer som ifølge Utdanningsforbundet er avgjørende for et godt arbeidsmiljø i barnehagen (Utdanningsforbundet). I tillegg til å se nærmere på innsatsområdene til forbedringsarbeid som kommer frem i AFI (Arbeidsforskningsinstituttet) sin studie. Jeg ønsker å belyse prinsippet om barnas beste i barnehagen, og utvide forståelsen for hvordan sykefravær kan påvirke forutsigbarheten og stabiliteten for barna i barnehagen.

Med bakgrunn i valg av tema vil problemstillingen i prosjekt være:

Hvordan kan vi forstå sykefravær i barnehagen, og hvordan kan sykefraværet påvirke barnehagens innhold og oppgaver?

Følgende forskningsspørsmål er utarbeidet for å besvare problemstillingen:

- *Hvordan kan økonomi påvirke barnehagens innhold og oppgaver?*
- *Hvordan kan sykefravær påvirke arbeidsmiljøet i barnehagen?*
- *Hvordan blir prinsippet om barnas beste ivaretatt under sykefravær i barnehagen?*

1.3 Begrepsavklaring

Sentrale begrep som sykefravær, barnehage, arbeidsmiljø, og barnas beste er gjennomgående i denne studien. Det vil her gis en kort definisjon av begrepene. Begrepene får en fylligere redegjøring i del 2 hvor teoretisk tilnærming blir presentert.

1.3.1 Sykefravær

Sykefravær er fravær fra lønnet arbeid på grunn av sykdom (Store norske leksikon, 2014, 20.11).

1.3.2 Barnehage

Barnehagen er en pedagogisk virksomhet med tilbud til alle barn som er under skolepliktig alder (Store norske leksikon, 2012, 21.02).

1.3.3 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø er forhold på en arbeidsplass som berører arbeidstaker. Det kan være forhold som er relatert til sikkerhet, helse og velferd (Store norske leksikon, 2013, 29.10).

1.3.4 Barnas beste

Barnas beste er et prinsipp som bygger på en anerkjennelse av at barn er sårbare og å sikre at deres interesser blir ivaretatt i møte med andre hensyn og interesser (Store norske leksikon, 2015, 23.12).

1.4 Oppgavens oppbygning

Oppgaven består av fem deler:

Del 1: I prosjektets innledningsdel gjøres det rede for valget av sykefravær i barnehagen som et aktuelt tema. Jeg gjør rede for hvorfor jeg anser det som viktig å belyse i en kvalitativ studie.

Problemstillingen presenteres, i tillegg til forskningsspørsmålene som er utarbeidet for å kunne besvare problemstillingen. Sentrale begreper som er gjennomgående i prosjektet gis i denne delen en kort definisjon.

Del 2: Teoretisk tilnærming.

Sentrale begreper som er gjennomgående i prosjektet gis en fyldigere redegjøring. Jeg viser til tidligere forskning om sykefravær, arbeid og helse. Til slutt blir fenomenet sykefravær i barnehagen belyst i tre perspektiver: *økonomi*, *arbeidsmiljø* og prinsippet om *barnas beste*. Det gjøres med relevant teori og begreper.

Del 3: I denne del gjøres det rede for bakgrunnen for valg av metode, og de ulike pragmatiske hensyn som påvirker et metodevalg. Det vises til reliabilitet, validitet og generaliserbarhet som

indikatorer på kvaliteten i forskningsarbeid. Det gjøres rede for forskningsetikken, og til slutt vises det til styrker og svakheter til kvalitativ forskningsmetode.

Del 4: Denne delen presenterer både resultatene fra intervjuene og drøftingen av disse. Det er benyttet tabeller i presentasjonen, hvor resultatene blir drøftet fortløpende under tabell med utfyllende tekst og direkte sitater fra informantene. Drøftingen er i lys av teoretiske perspektiver og tidligere forskning, i tillegg til observasjoner gjort i barnehagen. Siste tabell presenterer resultatet fra spørsmål til informantene om *andre årsaker til sykefravær* som det ikke har blitt stilt spørsmål om. Det er utfyllende sitater fra informantene under tabell.

Del 5: I siste del trekkes det konklusjon og sammenfatning av det som kommer frem i undersøkelsen. Jeg vurderer om resultatene svarer på problemstillingen og forskningsspørsmålene som er utarbeidet i studien.

2.0 TEORETISK TILNÆRMING

2.1 Innledning

I oppgavens innledningsdel er det foretatt en kort definisjon av sentrale begrep som er gjennomgående i denne studien. Begrepene er *sykefravær*, *barnehage*, *arbeidsmiljø* og prinsippet om *barnas beste*. I denne del gis en fyldigere redegjøring av samme begreper. Jeg viser deretter til tidligere forskning som er relevant for tema og problemstilling i oppgaven. Til slutt blir sykefravær som fenomen i barnehagen, belyst i tre ulike perspektiver: *økonomi*, *arbeidsmiljø* og prinsippet om *barnas beste*. Perspektivene presenteres med relevante teorier og begreper.

2.1.1 Sykefravær

Sykefravær i Norge er høyt sammenlignet med andre land, og fagfeltene har ulike perspektiver på årsaker og tiltak til fraværet. Medisinere er opptatt av *helseperspektivet*, og hevder det i all hovedsak er legitime, medisinske grunner til de fleste sykefravær. Ifølge perspektivet er godt organisert helsevesen, god medisinsk oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplassen nødvendige tiltak for å redusere sykefraværet. Ifølge perspektivet kan ikke leger ha oversikt over alle forhold som påvirker helsetilstanden til en pasient, og kan derfor ikke nekte sykemelding (Hansen, 2014, 07.02). *Arbeidsmiljøperspektivet* er opptatt av forholdene på arbeidsplassen, og viser til arbeidsplasser med fokus på arbeidsmiljøet som gir lavt sykefravær. Ifølge dette perspektivet er sykefravær først og fremst et tegn på hvordan arbeidsplassene fungerer og ikke hvordan sykelønnsordningen fungerer (Becker, 2014, 07.02). Det *sosiologiske perspektivet* er opptatt av andre sosiale forhold som kan påvirke et sykefravær (Ellingsen, 2009, 03.12). Det kan være forhold som kjønn, hvor flere av dagens kvinner er i arbeid, og hvor kvinner har et høyere fravær enn menn. Det er også flere med helseutfordringer og funksjonshemninger i arbeidslivet gjennom IA-avtalen. Ifølge perspektivet vil sykefraværet være vanskelig å redusere uten sosiale endringer som er knyttet til disse forholdene. Det *økonomiske perspektivet* er opptatt av hva sykepengene gjør med oss. Ifølge perspektivet vil sykefravær endres om sykelønn blir lavere enn arbeidstakers lønn. Å kutte i sykelønnen vil kunne senke sykefraværet, i tillegg til holdningsendringer på lengre sikt (Gimmestad, 2011, 12.10). *Bloggerperspektivet* representerer folk flest fra nettsider, i leserinnlegg og hos representanter for publikum i tv-debatter. Ifølge

perspektivet handler sykefravær om folks arbeidsmoral, livsstil og legers holdning til utsteding av sykemeldinger (Gimmestad, 2011, 12.10). Grasdahl hevder økt sykefravær siste tjue år kan tolkes som en holdningsendring som både hos arbeidstakere og leger til hva som er akseptable grunner til sykefravær. Det kan være livshendelser som samlivsbrudd, sykdom og død i familie, eller problemer på arbeidsplass. Grasdahl hevder også arbeidsgiver kan senke sine pålagte sykelønnsutgifter ved å ivareta det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Tilrettelegging ved helseutfordringer hos arbeidstakere vil også senke utgiftene (Grasdahl, 2016, s. 108). I følge *IA-rådgiverens perspektiv* kan virksomheter senke sykefravær ved oppfølging av sykemeldt gjennom rutiner. Ifølge perspektivet vil også oppfølgingen styrke samarbeid og arbeidsmiljø i virksomheten (Nav, 2016).

2.1.2 Barnehage

Kunnskapsdepartementet fastsatte en forskrift i 2006 om nasjonal rammeplan for barnehagens retningslinjer for verdigrunnlag, innhold og oppgaver, med en revidert utgave i 2011 (KD, 2011). Retningslinjene er fastsatt i den norske barnehageloven og i internasjonale konvensjoner som FNs barnekonvensjon, hvor barnas beste skal være et grunnleggende hensyn i alle handlinger. Planen skal gi en forpliktende ramme for styrer, pedagogiske ledere og det øvrige personalet i deres pedagogiske arbeid i barnehagen. Et arbeid som innebærer planlegging, gjennomføring og evaluering. Rammeplanen skal gi informasjon til foreldre, eier, men også til kommuner som er tilsynsmyndighet. Rammeplanen redegjør for barnehagens samfunnsmandat. Samfunnsmandatet kan forstås som en fullmakt fra samfunnet til barnehagen om å bestyre, påvirke eller forvalte noe som samfunnet ønsker skal forvaltes. Barnehagens mandat er å ivareta barn under opplæringspliktig alder, og deres behov for omsorg og lek. Barnehagen skal fremme læring og dannelse i samarbeid og forståelse med hjemmet. Den skal være både en pedagogisk virksomhet og et velferdstilbud for småbarnsforeldre (KD, 2011, s. 8).

2.1.3 Arbeidsmiljø

Utdanningsforbundet hevder et godt arbeidsmiljø skal gi arbeidstaker en meningsfylt arbeidshverdag. Arbeidshverdagen skal være uten fysiske og psykiske belastninger, og forbundet fremhever ulike faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet. Den *organisatoriske arbeidsmiljøfaktoren*, handler om alt fra tilrettelegging og organisering av arbeidsdagen, til

arbeidstakers innflytelse over egen arbeidssituasjon. Ansvarsforhold, størrelse på enheter og team og arbeidstid er også viktige elementer i denne faktoren. Den *fysiske arbeidsmiljøfaktoren*, hvor arbeidsmiljøloven er tydelig på at virksomhet skal innredes og utformes slik at ansatte får minst mulig fysiske belastninger. Inneklima, lysforhold, støy, stråling og lignende skal være fullt ut forsvarlige ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, miljø, sikkerhet og velferd. Den *psykososiale arbeidsmiljøfaktoren*, kan forstås som de faktorer som kan påvirke en arbeidstakers psyke og dermed subjektive opplevelse av velferd eller belastning. Det kan være forhold som konflikter, mobbing, stress og utbrenthet, og følelsen av utrygghet på jobben. Det er arbeidsgivers ansvar å innføre et systematisk HMS arbeid, hvor medarbeidere har medvirkningsplikt til at bestemmelser overholdes (Utdanningsforbundet).

2.1.4 Barnas beste

Prinsippet om barnas beste gjelder alle samfunnsområder og på tvers av alle rettsområder, både nasjonalt og internasjonalt. Det kommer til uttrykk i den norske barnevernloven og FNs barnekonvensjon. Prinsippet om barnas beste ble inntatt i den norske Grunnlov i mai 2014 for å synliggjøre viktigheten av prinsippet i Norge. Prinsippet om barnas beste skal være et grunnleggende hensyn ved alle handlinger og avgjørelser som berører barn (Store norske leksikon, 2017, 05.04).

2.2 Tidligere forskning

Utdanningsforbundet er fagforening for pedagogisk personalet. Forbundet fremhever spesielt tre faktorer som kan påvirke fysisk og psykisk belastning hos arbeidstaker. De er:

Det organisatoriske arbeidsmiljø, som kan være tilrettelegging og organisering av arbeidsdagen, og innflytelsen arbeidstaker har over egen arbeidssituasjon. Det kan også være ansvarsforhold, størrelse på enheter og team og arbeidstid.

Det fysiske arbeidsmiljø, som vil si den tekniske utformingen av barnehagen og hvordan dette kan påvirker den enkelte i arbeid. Faktoren sier noe om i hvor stor grad arbeidstakerne eksponeres for ulike fysiske påkjenninger.

Det psykososiale arbeidsmiljø, som påvirker en arbeidstakers psyke og dermed subjektive opplevelse av velferd eller belastning på arbeidsplassen.

Utdanningsforbundet hevder disse faktorene er viktige å belyse for å få et godt arbeidsmiljø og senke sykefravær på en arbeidsplass (Utdanningsforbundet). Forbundet engasjerte i 2008 AFI (Arbeidsforskningsinstituttet) til å utføre en kvalitativ casestudie, hvor målet var å belyse arbeidsrelatert sykefravær hos barnehagelærere. Studien viser til noen innsatsområder til forbedringsarbeid i norske barnehager, hvor disse er blant annet:

Systematisk fokus på *arbeidsmiljø* som omhandler arbeidsmiljøproblemstillinger og *HMS-arbeid* hos ansatte. Aktiv bruk av *BHT* (bedriftshelsetjeneste) i forebyggingsarbeid.

Ledelse bør heve sin *kunnskap om arbeidsmiljøarbeid*. Det bør være økt fokus på *høyere bemanning og bedre vikarordning*. *Inngangskravet* i ansettelsesprosesser bør heves for å få en bedre rekruttering. Det bør være en bevisstgjøring av hva som kreves av *fysiske utfordringer og intensitet i yrke* til framtidig personell (Enehaug, Gamperiene, Grimsmo, 2008, s. 66-68).

Tidsskriftet for velferdsforskning viser til forskningsprogram hvor tema er sykefravær, arbeid og helse. Sentrale spørsmål i forskningen har blant annet vært: *hvilke forhold fører til sykefravær, hvem blir sykemeldt, endres atferd med fravær og nærvær over tid, tiltak som kan hindre uønsket høyt fravær* (Askildsen et al., 2016).

2.3 Økonomi – i et politisk perspektiv

Dagens mange ulike virksomheter involverer de fleste menneskers liv. Virksomhetene kan framstå som kompliserte både å forstå og lede. Bolman og Deal hevder virksomheter blant annet kan sies å være *komplekse*, i den forstand at de består av mennesker hvor deres atferd kan være vanskelig å forstå. I tillegg må virksomhetenes åpne systemer forholde seg til omgivelser som kan være både skiftende, utfordrende og vekslende. Virksomheter kan også sies å *overraske* og

være *uforutsigbare*, hvor det man forventer ofte ikke er det man får. Man kan prøve å forhindre uønskede situasjoner ved å innføre regler, men reglene kan skape nye utfordringer. Virksomheter kan også sies å *bedra* ved å dekke over feilgrep og overraskelser. Ved innføring av nye tiltak som ikke er nøye gjennomtenkt eller planlagt, kan det være lettere å forklare feilgrepene og overraskelsene med individuelle årsaker. Komplekse, overraskende/uforutsigbare og bedrageriske virksomheter er særegenheter som kan gjøre dem *uklare* (Bolman og Deal, 2014, s. 55-57). Uklare virksomheter kan gjøre det utfordrende for ansatte å vite hva som skjer fra dag til dag. Det kan være vanskelig å vite hvordan man skal håndtere situasjonene når de dukker opp, og forstå hva de ulike situasjonene betyr. Noen av kildene til klarhet er relevante for tema og problemstilling i denne oppgaven: *Det er ikke nok ressurser*, hvor mangel på vikarer i barnehagen påvirker både ansattes og barnas forutsigbarhet i hverdagen. Denne kilden påvirker dermed andre kilder som Bolman og Deal fremhever. Det er kilder som *usikkerhet til hvem som skal gjøre hva*, *usikkerhet til hvordan man oppnår mål*, og *usikkerhet rundt vurdering om man har lyktes i arbeidet* (Bolman og Deal, 2014, s. 57).

Bolman og Deal viser til samfunnsvitenskapene som siste to hundre år har forsøkt å finne ut hvordan virksomheter fungerer, hvordan de burde fungere og hvorfor de ikke fungerer. Det har vokst frem ulike tankeretninger, hvor disse påberoper seg vitenskapelige grunnlag. En virksomhet kan forstås ut fra et *strukturelt perspektiv*, *menneskelig ressurs perspektiv*, et *politisk perspektiv* eller et *symbolsk perspektiv*. De ulike perspektivene kan sammenlignes med et kart som kan benyttes som et verktøy for å ta seg frem i de ulike situasjonene som oppstår i en virksomhet. Et verktøy som har sine styrker og begrensninger, hvor det derfor kan være gunstig å skifte mellom perspektivene. Ved å skifte mellom perspektivene vil man få et bedre overblikk over de ulike situasjonene og en bedre håndtering av disse (Bolman og Deal, 2014, s. 36-37).

Innenfor det politiske perspektivet framstår virksomheter som koalisjoner bestående av enkeltmennesker og grupper. Virksomhetene ses på som arenaer hvor det stadig er kamp om knappe ressurser, hvor makt og konflikter står sentralt i beslutningsprosesser. Bolman og Deal hevder perspektivet kan ses i fem grunnsetninger:

1. Virksomheter er koalisjoner av ulike individer og interessegrupper. Det vil si at i alle virksomheter finnes både eksterne og interne individer og interessegrupper, som vil benytte sin innflytelse og makt for å få gjennomslag for synspunkter og ønsker. Det kan gjøres ved å danne koalisjoner med andre med samme interesse hvor en kan oppnå mer i fellesskap.
2. Det vil være varige motsetninger mellom koalisjonsmedlemmene på grunn av ulike verdier, kunnskaper, interesser, tro og hva som oppfattes som virkelighet.
3. Viktige avgjørelser omfatter ofte fordeling av knappe ressurser som tid og penger, og hvem som skal få hva.
4. Makt blir det viktigste virkemiddel hvor fordeling av knappe ressurser og varige motsetninger fører til konflikter i virksomheter.
5. Gjennom kjøpslåing og forhandlinger mellom interessegruppene, vokser mål og beslutninger frem. Det fastsettes ikke som direktiver fra toppen (Bolman og Deal, 2014, s. 220-221).

Disse grunnsetningene fremhever hvorfor virksomheter må være politiske. I følge det politiske perspektivet handler politikk om prosessen med å ta viktige beslutninger, fordeling av knappe ressurser og avveie ulike interesser (Bolman og Deal, 2014, s. 215, 222).

Makt har en viktig rolle i fordeling av knappe ressurser, om hvem som får hva av tid og penger. Martinsen forklarer hvordan begrepet makt virker, og viser til fem ulike kilder:

1. Belønningsmakt hvor man kan bestemme hvem som får ulike typer belønninger. Metaforen «gulrot» kan benyttes, hvor belønning i barnehagen kan være politisk støtte, ulike tjenester eller andre former for belønning.

2. Tvangsmakt er det motsatte av belønningsmakt, hvor metaforen «pisk» kan brukes. Denne type makt skaper frykt. I barnehagen kan tvangsmakt være kritikk, eller mangel på støtte og vennskap.
3. Legitim makt har to kilder: den første med sosiale forhold hvor vi fra barndommen er vant å bli ledet av autoritetspersoner som blant annet barnehagelærere/lærere, og senere i arbeidslivet av formenn og ledere. Den andre kilden er tittel eller stilling, som kan være styrer i barnehagen som i kraft av sin utdanning og kompetanse leder barnehagen på vegne av kommune. Det kan også være barnehagelærer hvor ansvar og tillitt er offentlig i kraft av formell stilling.
4. Referansemakt kan utøves av karismatiske personer med tiltrekkende personlighet eller andre spesielle kvaliteter. I barnehagen kan det påvirke tildeling av knappe ressurser som tid og penger.
5. Ekspertmakt er kunnskap og talent på bestemte områder. I barnehagen kan det være barnehagelærer som planlegger, gjennomfører og evaluerer det pedagogiske opplegget i en barnehage i samarbeid med styrer. Annet fagpersonell kan også påvirke fordeling av knappe ressurser til barnehagesektor (Martinsen, 2015, s. 319-321).

Gotvassli viser hvordan noen av disse kildene kommer frem i barnehagen som virksomhet, og hevder det må være en bevissthet om hva makt kan brukes til. Slik som å fremme likeverd og rettferdighet, åpenhet og trygghet, hvor man da kan si at makt har med etikk å gjøre (Gotvassli, 2006, s. 87).

Fordeling av knappe ressurser som tid og penger, gir grunnlag for konflikt. Det politiske perspektivet anser derimot ikke konflikter som et problem, men heller noe som er normalt og uunngåelig. Perspektivet fremhever måten konflikter blir håndtert på som viktigere enn antall konflikter. God konflikthåndtering kan stimulere til kreativitet og nytenkning som vil gjøre en virksomhet mer tilpasningsdyktig, livskraftig og effektiv (Bolman og Deal, 2014, s. 234-235).

2.4 Arbeidsmiljø – behov og motivasjon

Forhold mellom mennesker og virksomheter kan ses i ulike perspektiver. Perspektivet om HR (menneskelige ressurser) fokuserer på en gjensidig avhengighet mellom ansatte og virksomheten. Virksomheter trenger ideer, talent og energi, mens ansatte trenger lønn, mulighet for karriere og utsikter for en god framtid. En god tilpasning mellom virksomhet og ansatte er viktig da det gagnar begge parter. Menneskelige behov kan være både essensielt og omstridt i denne sammenheng, da begrepet er en del av dagliglivets psykologi. Et behov kan være biologisk, psykologisk eller sosialt, og påvirker menneskers intensjoner og handlinger. Mat, drikke og søvn er universelle biologiske behov som alle mennesker har. Mens psykologiske og sosiale behov hos mennesker kan være påvirket av arv og miljø, og kan dermed være individuelle. Det vil derfor være individuelle variasjoner for å bli motivert (Bolman og Deal, 2014, s. 146-148; Martinsen, 2015, s. 272, 277). I organisasjonspsykologien er det ulike teorier om motivert atferd i arbeidslivet. Jeg vil rette fokus mot behovsteori, som viser hvordan grunnleggende behov påvirker motivert atferd hos arbeidstaker.

Motivasjon kan sies å være drivkraften som ligger bak en viljebestemt handling, hvor mennesker blir motivert når deres følelsesmessige drivkraft blir tilfredsstilt. Psykologisk kontrakt er et sentralt begrep i motivasjonsteorien, hvor virksomhet gjennom å tilfredsstille ansattes behov kan forvente lojalitet, motivasjon og engasjement tilbake (Gotvassli, 2006, s. 133-134). Moderne motivasjonsteori ble grunnlagt av den amerikanske psykologen Abraham Maslow (1908-1970), som delte de menneskelige behovene inn i fem kategorier og stilte dem opp i en pyramide (Gotvassli, 2006, s. 135). Hans teori ble videreutviklet av en annen amerikansk psykolog, Frederick Herzberg (1923-2000), som gjennomførte en av de mest kjente trivsel- og motivasjonsundersøkelsene i 1957. Hans konklusjon etter undersøkelsen var at bestemte faktorer øker motivasjonen til arbeiderene, og disse kalte han motivasjonsfaktorer. Han fremhevet imidlertid ytre forhold som knyttet til arbeidsmiljø som må være tilstede før motivasjon oppstår. Forholdene kalte han hygiene- eller trivselsfaktorer. Konklusjonen ga grunnlag for hans utvikling av «tofaktorteori», som kan sies å være en utdypning av Maslows behovspyramide (Gotvassli, 2006, s. 136-137; Bolman og Deal, 2014, s. 180). Nedenfor vises Herzbergs inndeling av de ulike faktorene (Steiro og Torgersen, 2011, s. 115):

MOTIVASJONSFAKTORER

1. Prestasjoner og tilfredshet ved å gjøre en god jobb.
 2. Anerkjennelse fra andre for vel utført arbeid.
 3. Arbeidsoppgavenes karakter, at de er utfordrende, interessante og varierte.
 4. Ansvar for eget arbeid, og kontroll over egen arbeidssituasjon.
 5. Muligheter for karriere og vekst.
- Disse faktorene øker motivasjon.

HYGIENE/TRIVSELSFAKTORER

1. Virksomhetens personalpolitikk og administrative systemer.
 2. Lønn og sikkerhet i jobben.
 3. Ledelsens kompetanse og måte å lede på.
 4. Arbeidsforhold rundt oppgaver som skal løses.
 5. Mellommenneskelige forhold mellom overordnede og underordnede.
- Hygiene/trivselsfaktorene bidrar til sunt arbeidsmiljø, men ikke tilstrekkelig for motivasjon.
 - Fravær av hygiene/trivselsfaktorene reduserer motivasjon.

Herzberg framhevet disse faktorene som de viktigste årsakene til motivasjon/mangel på motivasjon eller trivsel/mistrivsel på en arbeidsplass. Faktorene viser menneskers behov for trygghet, sosial tilhørighet og anerkjennelse på arbeidsplassen, men også menneskers behov for utfordringer, ansvar og mulighet til selvrealisering (Gotvassli, 2006, s. 137).

2.4.1 Behov og motivasjon i barnehagen

I barnehagen utgjør menneskene den viktigste ressursen for virksomheten, hvor motivasjon hos personalet kan anses som en viktig faktor for arbeidsmiljø, og for å oppnå fastsatte mål. Det krever kunnskap fra ledelse om hva som motiverer til arbeidsinnsats og hva som er de viktigste faktorene til motivasjon. Motivasjon kan som nevnt tidligere kalles en følelsesmessig drivkraft

bak en viljestyrt handling, og også i barnehagen kan det sies å være en psykologisk kontrakt. Gjennom psykologisk kontrakt forventes at ledelse i barnehagen viser hensyn til personalets personlige og sosiale behov, og at behovene blir tilfredsstilt. Det kan gjøres gjennom medvirkning fra personalet som vil skape moralsk engasjement i det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Barnehagen som virksomhet vil på sin side kunne forvente en større grad av lojalitet, forpliktelse og identifisering av barnehagens mål fra personalet. Det kan kalles et gjensidig moralsk engasjement, som baseres på gjensidige forventninger og normer for atferd hos ledelse og personalet (Gotvassli, 2006, s. 133-134).

Gotvassli viser til tre belønningssystemer i barnehagen, hvor den ene hovedgruppen er *økonomiske midler*. Det viktigste økonomiske middel som betyr mye for de fleste, er de ansattes lønn. I kommunale barnehager er den regulativ, og kan derfor ikke nyttes som insentiv for å øke ansattes motivasjon. Lønnen påvirkes heller ikke av den enkeltes innsats eller ytelse. Lønnen bør imidlertid være rettferdig og stå i forhold til ansattes utdanning, ansiennitet og ansvar. I barnehagen vil det i hovedsak gjelde styrer, pedagogisk leder, fagarbeider og assistent. I mangel på kvalifisert personalet, har kommuner tildelt ansatte rekrutteringsstipend som tiltak for å utdanne flere barnehagelærere. Noen kommuner gir direkte opprykk i lønnstrinn for å rekruttere flere barnehagelærere. Dette kan sies å være tilleggsgoder som benyttes som økonomiske motivasjonsmidler for å heve kompetanse og kvalitet i barnehagen (Gotvassli, 2006, s. 139-140).

Den andre hovedgruppen i barnehagens belønningssystem er de *sosiale midler*. Det kan være gunstige pensjonsordninger, permisjonsordninger, barnehageplass, studieturer og andre sosiale arrangement. Noen av disse midlene kan styrke organisasjonskulturen i barnehagen og samholdet i personalgruppen.

Den tredje og siste hovedgruppen i belønningssystemet er de *psykologiske midlene*. Det er ulike midler som kan sies å basere seg på teoriene til Maslow og Herzberg. Konkrete mål med spesifikke krav, vil skape forutsigbarhet og øke personalets motivasjon om å nå målet. Samtidig som det vil være lettere å evaluere resultatene av arbeidet i etterkant. Konkrete mål med spesifikke krav krever tydelig og åpen kommunikasjon hvor alle vet hva som skal gjøres, hvordan og hvorfor (Gotvassli, 2006, 139-140). Opplæring er nødvendig for å heve kunnskaps- og

kompetansenivået i barnehagen, og ses på som et psykologisk middel. Det vil kunne gi en trygghet og skape engasjement som fører til et ønske om å lære mer. Opplæring kan være internt i barnehagen som styrker kommunikasjon og samarbeid, eller eksternt hvor nye ideer og tanker tas inn i barnehagen. En bedre HR ledelse (menneskelige ressurser) vil legge vekt på barnehagen som en lærende organisasjon i det daglige arbeidet. Det kan foregå gjennom gode mentorer som lærer opp andre ansatte/vikarer, det kan være gjennom god ledelse som lar ansatte være i endring og utvikling. Det kan også være å skape gode forhold mellom barnehagen og omgivelsene som kan være eiere, foreldre eller samarbeidspartnere (Bolman og Deal, 2014, s. 175). Barnehagen kan sies å være en lærende organisasjon da kunnskap deles kontinuerlig. Det skapes ofte nye dynamiske læringsprosesser i inngåelse av nye læringsforhold mellom ansatte. Læringsforhold er basert på tillitt, og krever at ansatte i barnehagen har motivasjon til å lære og til å motivere hverandre. Å la seg motivere kan være krevende da ansatte må sette seg inn i andres initiativ og handlinger. Organisering av små team i barnehagen innebærer tette læringsforhold, hvor alle har læringsforhold til hverandre (Wadel, 2002, s. 18, 46).

Konstruktiv tilbakemelding er et av de viktigste virkemiddel for å øke motivasjon hos ansatte i barnehagen. Den påvirker ansattes arbeidsmoral, produktivitet og arbeidsinnsats positivt, men konstruktiv tilbakemelding viser seg ofte å være et oversett virkemiddel i barnehager (Gotvassli, 2006, s. 140-141).

Ansattes trivsel øker effektiviteten i en virksomhet, noe som er et fremtredende syn i *human relation* (mellommenneskelig teori). Denne tradisjon legger vekt på tilfredsstillelse av ansattes sosiale behov. Forskning viser imidlertid at trivsel og godt sosialt arbeidsmiljø kan bli et mål i seg selv i en virksomhet. Som et motstykke til dette kan man se ytelse, eller effektivitet, som en faktor for trivsel. Ved individuell behandling i fordeling av ansvar og utfordringer som står i forhold til ansattes ferdigheter og forutsetninger, vil motivasjon og trivsel kunne økes på arbeidsplassen. Dette er i tråd med motivasjonsfaktorene Herzberg hevder vil fremme trivsel på en arbeidsplass (Gotvassli, 2006, s. 146; Bolman og Deal, 2014, s. 180).

2.5 Barnas beste

FNs internasjonale barnekonvensjon ble vedtatt i 1989. Den ble godkjent av Norge i 1991 og innlemmet i norsk lov i 2003. Norges godkjenning av barnekonvensjonen innebar en godkjenning av alle sider ved konvensjonen, og en forpliktelse til å følge avtalen i ett og alt.

Barnekonvensjonen fremhever barnas beste *skal* være et grunnleggende hensyn i alle handlinger som angår barn. Konvensjonen viser til myndigheters ansvar for å sikre fastsatt standard på institusjoner og tjenester som gir omsorg eller beskyttelse til barn. Det gjelder særlig forhold som sikkerhet, helse, antall personalet og deres kvalifikasjoner, i tillegg til kvalifisert tilsyn. FNs barnekonvensjon vektlegger også barnas rett til å uttrykke seg. Gjennom barnehageloven av 2005 har Stortinget fastsatt overordnede bestemmelser om barnehagens formål og innhold.

Kunnskapsdepartementet fastsatte i 2006 forskriften om nasjonal rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Rammeplanen gir retningslinjer for verdigrunnlaget, innholdet i og oppgavene til barnehagene. Både barnehagelov og nasjonal rammeplan bygger på internasjonale konvensjoner Norge har sluttet seg til, slik som blant annet FNs barnekonvensjon (KD, 2011, s. 4).

Seland hevder barnehagen som virksomhet kan ses i et institusjonsperspektiv, da den er en offentlig institusjon for barn under skolepliktig alder. Barnehagen er et velferdstilbud til foreldre, hvor barna tilbringer store deler av sin barndom. Barnehager er styrt av barnehageloven og nasjonal rammeplan som kan sies å være samfunnets forståelse av hvordan en god barnehage skal være. Samtidig ser samfunnet stor nytteverdi av barnehagen, blant annet gjennom fokusering på læring og utdanning ved å vektlegge fagområdene i rammeplanen. Barnas individuelle behov for omsorg, nærhet, hvile og aktivitet, kan være utfordrende å omsette i praksis i barnehagen. En forklaring kan være byråkratisk organisering av barnehagene som institusjoner, hvor barna blir behandlet som en gruppe i stedet for enkeltindivider (Seland, 2011, s.28). Seland hevder også hverdagen i barnehagen preges av rutiner og regler, og det derfor kan være lite rom for individuelle hensyn til barna. Det er få ansatte som skal ha ansvar for mange barn, og det vil være et behov for å opprettholde institusjonell orden. Det vil si organisering av hverdagen for å skape ro og opprettholde orden. Dagsrytme er et eksempel på institusjonell orden, hvor gruppen med barn deles opp, forflyttes og plasseres i forhold til ulike aktiviteter og rutiner. Institusjonslogikk kan sies å være logiske praksiser i barnehagen, som skal være i tråd med føringer som ligger til

grunn for virksomheten. Det kan for eksempel være å fokusere på prinsippet om barnas beste i alle handlinger og avgjørelser i barnehagen (Seland, 2011, s. 32-33).

2.5.1 Tilknytning og relasjonskompetanse

Abrahamsen hevder tilknytningsteori kan sies å beskrive den psykiske utviklingen hos barn. Teorien beskriver prosessene i de livsnødvendige følelsesmessige båndene barna har til sine primære tilknytningspersoner, som ofte er foreldrene eller andre nære omsorgspersoner. Teorien beskriver hvordan tilknytningene former barnas identitet og påvirker deres personlighetsutvikling. I tillegg til hvordan barna kan utvikle et positivt selvbilde, hvor de ser på seg selv som en person som er verdifull og som andre kan bli glad i. Trygg tilknytning vil være en beskyttelse for barnas psykiske helse, mens utrygge tilknytninger fungerer som en risikofaktor for barnas psykiske helse (Abrahamsen, 2015, s. 43-44). Man kan si tilknytningsteorien er en måte å forstå barnet på (Hansen, 2016, s. 8).

Utvikling av tilknytningsteorien var sentral rundt andre verdenskrig hvor forskere undersøkte familier som ble splittet og hvor barn ble adskilt fra sine foreldre under evakuering. Den gang trodde man fysisk pleie, renslighet og god oppdragelse hadde en større betydning for barna enn følelsesmessige bånd til omsorgspersoner (Hansen, 2016, s. 10).

Tilknytningsteorien ble grunnlagt av den engelske barnepsykiater og psykoanalytiker John Bowlby som levde 1907-1990 (Hart og Schwartz, 2009, s. 63). I perioden 1946-1968 ledet Bowlby en barneavdeling i London. Under denne perioden ønsket han å studere hvilken betydning mors fravær/forhold mor-barn hadde for barnas utvikling. Han opprettet en forskningsenhet hvor prosjektet var å undersøke hva som kunne påvirke personlighetsutviklingen til barn. Han var opptatt av hvordan savn eller tap av mors omsorg kunne påvirke denne utviklingen, og det var i dette arbeidet Bowlby utviklet tilknytningsteorien. En teori som beskriver prosessen hvor barnet knyttes til omsorgspersonen og hvordan prosessen påvirker dannelsen av personlighet (Hart, Schwartz, 2009, s. 63-64). Med sine undersøkelser utviklet Bowlby også en teori om sorg hos barn, som viste barns karakteristiske reaksjoner ved separasjon fra sine omsorgspersoner. Reaksjonene går i tre faser: *protest*, hvor barnet med sinne og gråt prøver å komme tilbake til tilknytningspersonen. Så inntrer *fortvilelse* når barnet forstår

omsorgsperson ikke kommer tilbake. Barnet kan bli apatisk, inaktivt, få angst eller panikk. Til slutt inntre *frakobling* hvor barnet kan bli følelsesmessig tilbaketrukket, noe som gjør barnet i stand til å fungere uten tilknytningspersonen (Hart og Schwartz, 2009, s. 91).

Bowlby så lite til sine egne foreldre under oppveksten, hvor oppfatningen på den tiden var at barn ble bortskjemt av for mye oppmerksomhet fra foreldrene. Han opplevde selv smerte ved to separasjoner. Den første var fra sin faste barnepike som plutselig sluttet da han var fire år, og den andre da han ble sendt til kostskole som åtteåring. Det er grunn til å tro disse separasjonene påvirket hans forskningsområde i voksen alder (Abrahamsen, 2015, s. 46-47). Etter Bowlbys oppfatning er tilknytning en prosess som varer livet ut. Uansett alder, vil mennesker ha behov for en trygg base. Den trygge basen kan være personer man stoler på og kan regne med, som vil gi en følelse av å være tilpasset i livet og kunne utnytte sine evner (Hart, Schwartz, 2009, s. 67).

Barnas første leveår blir regnet som særlig kritisk i utvikling av trygghet og tilknytning. Foreldre er som oftest barnas første omsorgspersoner, og oppleves som den trygge basen hvor barna kan utforske verden fra. Hvor det er trøst og trygghet å få når de føler seg utrygge og redde. Samspillet og tilknytningen som utvikles mellom barnet og omsorgspersonene, er avgjørende for hjernens utvikling og hvordan barnet ser på selv og omverdenen (Killén, 2012, s. 21). Barnas tilknytningssystem kan sies å være en overlevelses mekanisme som er genetisk bestemt. Det kan sies å være universelt, og både teorien og forskning viser barna knytter seg til sine omsorgspersoner om disse er gode eller dårlige, for å overleve. Det vil si barna kan utvikle både trygge og utrygge tilknytninger. Barn med utrygge tilknytninger til sine nærmeste omsorgspersoner vil ta med sine opplevelser til barnehagen. Barnehagepersonalet vil ha en ekstra viktig funksjon hos disse barna (Killén, 2012, s. 15, 17; Abrahamsen, 2015, s. 52).

Det ble det en lovfestet rett til barnehageplass i 2009, for alle barn fra fylte ett år. Dette medførte et økt antall av de yngste barna i barnehagene, hvor personalet i barnehagene fikk et større omsorgsansvar. Man kan si de fikk flere viktige følelsesmessige foreldrefunksjoner som krever en forståelse for de yngste barns behov for tilknytning (Killén, 2012, s. 16).

Alle barn har behov for tilknytning og trygghet i barnehagen. Behovet kan være ulikt, avhengig av barnas alder. De yngste vil trenge voksnes nærhet og trøst nesten hele tiden. De eldre barna

trenger omsorg og oppmerksomhet fra voksne, samtidig som de har behov for lek med andre barn. Barnas tilknytning til omsorgspersoner handler ikke bare om nærhet og trygghet overfor voksne som er tilstede, det handler også i stor grad om hjelp til å håndtere ulike følelser og oppleve støtte i utforsking og lek (Brandtzæg et al., 2013, s. 15, 20).

Trygghetssirkelen nedenfor viser oss hvordan barn beveger seg mellom tilknytning og utforsking:



Figur 1. Trygghetssirkelen (Powell, Cooper, Hoffman, Marvin, 2015, s. 47)

Øverste del av sirkelen handler om barnas nysgjerrighet til å utforske verden og menneskene rundt seg. Nysgjerrigheten er både grunnleggende og en viktig del av barnas søken etter nye erfaringer og gleden av å mestre nye situasjoner. Barna trenger voksne som stimulerer og ikke begrenser nysgjerrigheten deres til å utforske. Nysgjerrigheten til å utforske gir barna en opplevelse av å være aktør i eget liv, en opplevelse som vil gi indre trygghet. Barna trenger å kjenne at voksne passer på dem, men også at de blir sett når de er i utforskermodus. Å glede seg sammen med barna er en del av grunnmuren i trygghet, i tillegg så viser forskning at glede helt konkret gjør hjernen klar for læring ved å utløse nyttige signalstoffer (Brandtzæg et al., 2013, s. 24-28).

Når barna er nede på trygghets sirkelen, har de behov for å lades opp av tilknytningspersoner. Det kan gjøres ved å få et varmt smil, sitte på et fang, bli holdt rundt eller få en medfølende kommentar. Det er ulike grunner for barnas behov til å bli ladet opp, hvor det hos de yngste barna kan være å roe ned en indre uro som kan oppstå av umodent nervesystem. Kontakt og nærhet med tilknytningspersoner vil også gi et emosjonelt påfyll som gir barna ro og trygghet (Brandtzæg et al., 2013, s. 29). Trygghetssirkelen kan brukes som et kart av personalet i barnehagen for å forstå barnas behov, og som et verktøy i møte med barna som støtter deres utvikling og som sikrer god kvalitet i barnehagen (Brandtzæg et al., 2013, s. 121).

Abrahamsen hevder de yngste barna opplever lettere stress som kan utløses innenfra ved savn av foreldre, eller utløst utenfra av nye og skremmende situasjoner. Barnehagepersonalets muligheter til å hjelpe barna og dempe stresset kan ha stor betydning for barnas videre psykiske og fysiske helse. Når personalet i barnehagen må ha ansvar for flere enn tre barn under to år, reduseres sensitiviteten på samspillet betraktelig. Det fordrer at kommunalpolitikere og fagfolk innen barnehagesektor ser nødvendigheten av økt personaltetthet, hvor prinsippet om barnas beste ikke går på bekostning av økonomi. Og det fordrer kvalifiserte ansatte i barnehagen som ser og forstår tilknytningsbehovene til barna, og som får det til å bli en del av det pedagogiske arbeidet i barnehagen (Abrahamsen, 2015, s. 30-31).

Barnehageforsker Solheim viser til ulike internasjonale barnehagestudier som vektlegger varme, støttende og omsorgsfulle voksne når kvalitet i barnehagen skal defineres. Voksne som responderer på barnas verbale og non-verbale språk, som stimulerer deres nysgjerrighet og som lærer dem om verden. I Trygghetssirkelen kan man si at personalet i barnehagen ser barnas behov og er støttende både oppe og nede i sirkelen. Det er relasjonskvaliteten som er det viktigste for at barna skal ha det godt og trives i barnehagen. Relasjonskvaliteten mellom barna og personalet i barnehagen kan imidlertid påvirkes av strukturelle forhold. Det kan være forhold som størrelsen på barnegruppene, antall barn per voksen, utdanningsnivå til personalet, og stabilitet i personalgruppen. Studier viser at høy relasjonskvalitet i barnehagen påvirker barns utvikling positivt. Både for språk, kognisjon og læring på kort og lang sikt. Barna viser bedre hukommelse, språk, lese- og matematikkferdigheter ved skolestart, enn barn som ikke opplever høy relasjonskvalitet i barnehagen (Brandtzæg et al., 2013, s. 120-121). Høy relasjonskvalitet

påvirker også barnas sosiale og følelsesmessige utvikling, hvor studier viser til barn med bedre sosiale ferdigheter og mindre atferdsproblemer. Særlig viktig er dette for risikoutsatte barn som viser engstelse eller atferdsvansker. For disse barna kan kvaliteten på relasjonen med personalet i barnehagen være avgjørende. Kvaliteten på relasjonen kan også være avgjørende for barnas utvikling av nye sosiale ferdigheter, å kunne bygge relasjoner til andre barn og oppnå bedre sosial kompetanse. Som nevnt tidligere kan særlig de yngste barna oppleve stress i barnehagen, hvor forskning viser at disse barna ofte har et forhøyet nivå av stresshormonet kortisol i kroppen. Studier viser at kvaliteten på relasjonene med personalet i barnehagen kan dempe eller øke stressnivået til barna (Brandtzæg et al., 2013, s. 122-123).

Resiliens er et psykologisk begrep, som beskriver barns motstandsdyktighet mot påkjenninger og evne til å håndtere disse på en positiv måte. Trygg tilknytning til personalet i barnehagen kan sies å være en resiliensfaktor, særlig for barn som opplever utrygg tilknytning til sine nære omsorgspersoner i oppveksten. Man kan si det er god samfunnsøkonomi å fokusere på relasjonskvaliteten i barnehager, hvor barnas følelsesmessige behov for omsorg blir ivaretatt (Killén, 2012, s. 209).

2.6 Sammendrag

Oppgaven handler om sykefravær i barnehagen og hvordan fraværet kan påvirke arbeidsmiljøet. I denne del har ulike gjennomgående begrep fått en fyldigere redegjøring. Begrepet sykefravær er sett i lys av ulike fagfelters perspektiver på årsaker og tiltak til fraværet. Medisinere er opptatt av *helseperspektivet*, *arbeidsmiljøperspektivet* er opptatt av forhold på arbeidsplassen, det *sosiologiske perspektivet* er opptatt av andre sosiale forhold som kan påvirke et sykefravær. *Bloggerperspektivet* representerer folk flest fra nettsider, leserinnlegg og publikum i tv-debatter, og hevder sykefravær blant annet handler om folks arbeidsmoral og livsstil, og legers holdninger til utskrivning av sykemeldinger. *IA-rådgivers perspektiv* er opptatt av IA-arbeidet i virksomheter.

Det gjøres rede for hvilken type virksomhet barnehagen er, og hva som skal være retningslinjene for dens innhold og oppgaver. Hvem som har fastsatt retningslinjene, og hva disse retningslinjene betyr i praksis i det daglige arbeidet i barnehagen.

I redegjøring av begrepet arbeidsmiljø, er det tatt utgangspunkt i faktorer som Utdanningsforbundet fremhever som viktige for å sikre et godt arbeidsmiljø i barnehagen. Det er *de organisatoriske, de fysiske, og de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene*.

Siste begrepsredegjøring er prinsippet om barnas beste. Det gjøres rede for betydningen av prinsippet, og hva prinsippet betyr i praksis.

Det vises til tidligere forskning, hvor AFI (Arbeidsforskningsinstituttet) har undersøkt arbeidsrelatert sykefravær hos barnehagelærere. Studien viser til innsatsområder til forbedringsarbeid i barnehager. Tidsskrift for velferdsforskning viser til forskning hvor tema er sykefravær, arbeid og helse.

Til slutt i denne del er sykefravær som fenomen i barnehagen sett i lys av tre ulike perspektiver. Disse presenteres med relevante teorier og begreper. Det første perspektivet er *økonomi*, hvor det vises til Bolman og Deals ulike måter å forstå virksomheter på. En virksomhet kan blant annet forstås i et politisk perspektiv, hvor virksomhetene er koalisjoner og arenaer med kamp om knappe ressurser. Makt og konflikter står sentralt i beslutningsprosesser.

Det andre perspektivet er *arbeidsmiljø*. Hvor det ses på forholdet mellom menneske og virksomhet, som kan forstås i Bolman og Deals HR perspektiv (menneskelige ressurser). Hvor det er en gjensidig avhengighet mellom ansatte og virksomheten. Herzbergs «tofaktorteori» viser ulike behov som kan skape motivasjon og trivsel hos ansatte på en arbeidsplass. Han kaller faktorene motivasjonsfaktorer og hygiene/trivselsfaktorer. Motivasjon i barnehagen er en viktig faktor for arbeidsmiljøet, hvor motivasjon kan sies å være en psykologisk kontrakt. Kontrakten påvirker forventninger og normer for atferd, hos personalet og ledelse. Gotvassli fremhever tre belønningssystemer i barnehagen som benyttes som motivasjonsmiddel. Det er økonomiske, sosiale og psykologiske motivasjonsmidler. For å øke ansattes effektivitet i barnehagen, hevder

Gotvassli det er viktig å se på både motivasjonsfaktorene og hygiene-/trivselsfaktorene til Herzberg.

Det tredje perspektivet er prinsippet om *barnas beste*. FNs barnekonvensjon viser blant annet til myndigheters ansvar for å sikre standarden på institusjoner og tjenester som skal gi omsorg eller beskyttelse til barn. Barnehagen er en institusjon for barn under skolepliktig alder. Med lovfestet rett til barnehageplass for alle barn fra fylte ett år, begynte flere av de yngste barna i barnehagene. For barnehagepersonalet innebar det et større omsorgsansvar for de yngste barnas behov for tilknytning. Trygghetssirkelen viser hvordan barn beveger seg mellom tilknytning og utforskning. Den kan benyttes i barnehagen for å forstå barnas behov, og sikre god kvalitet i barnehagen. Relasjonskvaliteten er det viktigste for at barn skal ha det godt og trives i barnehagen, men relasjonskvaliteten kan påvirkes av ulike strukturelle forhold. En trygg tilknytning i barnehagen kan sies å være en resiliensfaktor, særlig for barn med utrygge tilknytninger til sine nære omsorgspersoner. I et samfunnsøkonomisk perspektiv kan man si det er lønnsomt å fokusere på relasjonskvalitet i barnehagen.

3.0 METODE

3.1 Innledning

Fenomener kan sies å være meningsfulle ved at de uttrykker en mening eller har en betydning. Gilje og Grimen hevder fenomener kan være i form av tekster, språklige uttrykk, menneskelige handlinger, men også kunstverk, trosoppfatninger og arkitektur. De hevder at meningsfulle fenomener må fortolkes for å forstås, og at det er noe vi mennesker gjør hele tiden som sosiale aktører. (Gilje og Grimen, 2013, s. 142). I samfunnsvitenskap studeres sosiale fenomener, som sykefravær i dette forskningsprosjekt. Hvor jeg genererer datamaterialet gjennom mine sanser og baserer på min erfaring. Hermeneutikken, som betyr forklaringskunst på gresk, er relevant for samfunnsvitenskapen. Gilje og Grimen hevder hermeneutikken kan sies å være en tolkningsmetode for hvordan vi kan forstå sosiale fenomener som sykefravær på en vitenskapelig måte. Det kan være å studere adferdsmønster, normer, regler, verdier og sosiale rollemønster (Gilje og Grimen, 2013, s. 144). En grunntanke i hermeneutikken er at vi aldri møter verden uten forutsetninger, og Gilje og Grimen viser til begrepet *forforståelse* som den tyske filosofen Hans-Georg Gadamer laget om slike forutsetninger. Det er også dette begrepet jeg vil benytte i oppgaven. Det er vår forforståelse som avgjør hva som blir forståelig eller uforståelig for oss (Gilje og Grimen, 2013, s.148). Min forforståelse i dette prosjektet sier meg noe om hva jeg skal se etter og hva jeg må rette min oppmerksomhet mot. I utvalg av forskningsenhet og informanter, i utformingen av intervju spørsmålene og hvilke situasjoner som bør observeres. Metodologien, som betyr læren om metoder brukt i ulike vitenskaper, sier noe om de grunnleggende måtene jeg kan tilegne meg kunnskap på. I dette prosjektet hvor mitt genererte datamaterialet er handlinger og muntlige ytringer, vil fortolkningen være sentral i denne tilegnelsen.

For å forstå sykefravær i barnehage, anses det som mest hensiktsmessig å benytte en kvalitativ forskningstilnærming for å tilegne meg kunnskap om fenomenet. Å kunne utvikle forståelse som er knyttet til informantene og situasjoner i deres sosiale virkelighet (Dalen, 2004, s. 16). Det gjøres gjennom kunnskapsproduserende semistrukturerte intervju. Det er en planlagt og fleksibel samtale hvor formålet mitt er å innhente relevant informasjon som kan gi svar på problemstillingen. Sammen med passiv interaktiv observasjon, hvor jeg studerer hva

informantene gjør i tillegg til det de sier, kan jeg få innblikk i deres opplevelse av et sykefravær i barnehagen. Begrepet ontologi kan sies å være læren om hvordan virkeligheten ser ut. Den oppleves ulikt hos mennesker, og Jacobsen hevder derfor det er umulig å ha bare én forståelse av virkeligheten. Det er vanskelig å si at en oppfatning er riktigere enn en annen. Han viser blant annet til et spørsmål om et menneske er rasjonelt ved å handle ut fra nytte og kostnad, eller på grunn av normer, følelser og omgivelser (Jacobsen, 2015, s. 22). Det ene perspektivet er ikke nødvendigvis mer riktig enn det andre. Det ontologiske utgangspunktet vil dermed ha betydning for hva jeg søker etter i undersøkelsen og analysen, som kan utvide forståelsen av sykefravær som fenomen. Ontologi brukes ofte sammen med begrepet epistemologi i samfunnsforskning. Epistemologi sier noe om hvordan vi kan tilegne oss kunnskap, og om kunnskapens gyldighet. Kvale og Brinkmann hevder en epistemologisk oppfatning av intervjuprosessen, blant annet er kunnskapsinnhenting i et konstruert samspill mellom informant og intervjuer. Kunnskapen i dette samspillet produseres i fellesskap gjennom spørsmål og svar, og produksjonsprosessen fortsetter gjennom transkribering, analyse og rapportering (Kvale og Brinkmann, 2009, s. 72).

En del av planleggingsfasen i forskningsprosjektet, er å vurdere mulighetene for å bringe nye perspektiver inn i praksisfeltet. Det kan være et inntrykk av avstand mellom teori og opplevd praksis i feltet, en avstand mellom kravene fra myndigheter/kommune og informantenes forutsetninger for gjennomføring av de ulike kravene. Dalen fremhever at et overordnet mål i kvalitativ forskning, er å få en forståelse av fenomener som er knyttet til menneskers opplevelser i situasjoner og deres virkelighet (Dalen, 2004, s. 16). Ulike faktorer som er relevante for tema i prosjektet belyses gjennom *semistrukturerte intervju*. Det er til en viss grad en fri samtale som fokuserer på områder som er forhåndsbestemt av meg (Tjora, 2012, s. 104). Som en utfyllende metode til intervjuene er det benyttet det som Tjora kaller *passiv interaktiv observasjon*. Under observasjonssituasjonene vil det alltid være en sosial interaksjon mellom meg og menneskene jeg studerer (Tjora, 2012, s. 56).

I tillegg til mitt syn på verden og hvordan jeg kan tilegne meg kunnskap på bakgrunn av dette synet, hevder Tjora det er pragmatiske hensyn i forskning som vil påvirke valget av metode. Forskningsarbeid vil preges av begrensede ressurser som også vil begrense den metodiske mangfoldigheten. I en kvalitativ intervjustudie som denne må jeg kartlegge muligheten til å

rekruttere et utvalg og gjennomføring av intervju. Intervju som er både tidkrevende og produserer store mengder data, kombinert med observasjon som i dette prosjektet (Tjora, 2012, s. 30, 32). I oppgaven brukes begrepet datagenerering, som har samme betydning som innsamling av data. Tjora definerer begrepet med empiriske data som konstrueres i forskningsarbeidet, de er ikke noe som bare er der ute i felten (Tjora, 2012, s. 219). I god tid før forskningen startet opp, ble det utarbeidet en forskningsdesign. Blaikie hevder det kan være et arbeidsredskap som skal begrunne valgene av tema, problemstilling og forskningsstrategien som benyttes. Den begrunner valg av metode, og sier noe om ulike begreper og teorier (Blaikie, 2010, s. 43-44). En forskningsdesign er en plan for hvordan forskningsprosjektet skal komme fra spørsmål til svar, en plan hvor det kan være nødvendig med noen justeringer underveis i prosessen.

3.2 Datatyper og kilder

Kvalitative data kan være generert gjennom tekst, lyd, eller bilder fra observasjon og intervju, hvor hensikten er å belyse et sosialt fenomen (Aase, Fossåskaret, 2015, s. 11). Kvalitative data kan deles inn i tre typer, hvor Blaikie viser til; *primær-, sekundær* og *tertiærdata*. Typene forteller noe om hvordan rådataene er generert. I dette forskningsprosjektet er det benyttet primærdata hvor jeg har stått for genereringen selv (Blaikie, 2010, s. 160-161). Det er gjort ved bruk av semistrukturerte intervju og passiv interaktiv observasjon som kan gi svar på problemstillingen. Blaikie hevder primærdata med fordel kan kombineres med sekundærdata hvor rådata er generert av andre til ulike formål. Det kan være forskningsarbeid fra andre forskere eller tall og statistikker fra SSB (Statistisk Sentral Byrå) som kan være nyttig for forsker i et forskningsprosjekt (Blaikie, 2010, s. 160-161). I dette prosjektet er det benyttet statistikk fra ledelse i kommunen med oversikt over barnehagers sykefravær i utvelgelsesprosessen. Det er tatt utgangspunkt i tall fra KS (Kommunenes Sentralforbund) som viser sykefraværet i kommunesektor på landsbasis. Det vises også til tidligere forskning av sykefravær, arbeid og helse. Kildene til genererte data har ingen betydning om de er primære, sekundære eller terciære. Blaikie fremhever fire ulike kilder til genererte data, hvor *semi naturlig setting* er den mest brukte formen i samfunnsforskning. Det er også kilden i dette prosjektet. Rådata genereres ved at

informanter får fortelle om egne eller andres motiver, aktiviteter, holdninger i sosiale prosesser eller institusjonaliserte organisasjoner (Blaikie, 2010, s. 166-167). Kilden benyttes i forskningsprosjektet i form av semistrukturert intervju og passiv interaktive observasjoner av utvalgte informanter og enhet, for å besvare problemstillingen.

3.3 Forskningsstrategi

En problemstilling kan inneholde ulike spørsmål for å belyse et fenomen. Spørsmålene er avgjørende for hvilken teori som benyttes med kilder til begreper og skjema for analyse. De ulike spørsmålene er også avgjørende for hvilken forskningsstrategi det vil være nødvendig å benytte. Min forskningsstrategi vil påvirkes av problemstillingen som er:

Hvordan kan vi forstå sykefravær i barnehagen, og hvordan kan sykefraværet påvirke barnehagens innhold og oppgaver?

Følgende forskningsspørsmål er utarbeidet for å besvare problemstillingen:

- *Hvordan kan økonomi påvirke barnehagens innhold og oppgaver?*
- *Hvordan kan sykefravær påvirke arbeidsmiljøet i barnehagen?*
- *Hvordan blir prinsippet om barnas beste ivaretatt under sykefravær i barnehagen?*

Strategien til denne problemstillingen vil være induktiv hvor jeg jobber fra data mot teori. Det er dataene som gir meg kunnskap og leder meg til teorien. Forskningsstrategien som nyttes vil også være deduktiv, som kan sies å være det motsatte av induktiv ved at kunnskapen ligger i å finne data som kan testes mot teorien (Blaikie, 2010, s. 84). De genererte data gir kunnskap om *hvordan* noe er. Dataene vil avdekke årsaker, noen mønster eller sammenhenger til valgte tema, og Blaikie hevder strategien egner seg til å beskrive fenomener, mønster og sammenhenger. Ved å jobbe induktivt så jobbes det empirinært (Blaikie, 2010, s. 83). Forskningsstrategien viser

hvordan et sykefravær i barnehage kan påvirke noe annet, eller hvordan fraværet kan endre seg over tid. I mitt arbeid søker jeg en forståelse på handlinger og prosesser som retter seg mot dette.

3.4 Datagenerering og tidsperspektiv

3.4.1 Datagenerering

I arbeidet med datagenerering ble intervju benyttet. Det er den mest brukte formen i samfunnsforskning hvor samtalen mellom informant og forsker står i fokus (Aase, Fossåskaret, 2015, s. 103). Intervjuene var semistrukturert, hvor samtalene fokuserer på ulike faktorer som er utformet av meg på forhånd. Faktorer som kan belyse tema sykefravær i barnehage (Dalen, 2004, s. 29). I tillegg til intervju ble det benyttet kvalitativ observasjon til generering av data. Dalland kaller bruk av mer enn én metode for triangulering. Han hevder disse to metodene kan utfylle hverandre på en god måte ved at alle sanser brukes og det dannes et mest mulig fullstendig bilde av fenomenet som studeres (Dalland, 2012, s. 185, 190).

3.4.2 Utvalg av informanter

Innen kvalitativ intervjuforskning er utvalget av informanter særlig viktig. Tjora hevder som hovedregel skal informantene kunne uttale seg reflektert og gi grunnlag for gode data til tema som undersøkes. Utvalget blir da strategisk og ikke tilfeldig (Tjora, 2012, s. 145). Barnehagen i prosjektet ble valgt ut fra kommuneledelsens oversikt over sykefravær i barnehagene. I utvelgelsesprosessen var det viktig for meg å ha lite eller ingen forkunnskaper om barnehagen og informantene. Jeg utførte en bakgrunnssjekk av barnehagens hjemmeside på internett, for å begrense muligheten for bekjenskaper som kunne påvirke forskningsarbeidet. Dalen fremhever utvalget av informanter bør være overkommelig da gjennomføring av intervju og behandling av generert datamaterialet kan bli både stort og tidkrevende. Samtidig skal utvalget kunne gi tilstrekkelig grunnlag for det videre arbeidet (Dalen, 2004, s. 51). For å få variasjon ble utvalget fem informanter med ulike profesjoner og roller. Med disse ulikhetene er det viktig å fange opp informantenes nyanser og mangfold, ved å belyse deres opplevelser og erfaringer av de samme situasjonene (Dalen, 2004, s. 56). Informantene er alle kvinner, hvor en informant er styrer, to er

pedagogiske ledere (omtales i oppgaven som pedagogisk leder 1 og pedagogisk leder 2), en er fagarbeider og en er assistent. Både kommune, barnehage og informanter er anonymisert i denne oppgaven.

3.4.3 Intervju

Innenfor kvalitativ forskning er semistrukturerte intervjuer, også kalt dybdeintervjuer, den mest anvendte metoden for datagenerering. Også i dette forskningsarbeid er denne metode benyttet. Det er til en viss grad en fri samtale som fokuserer på områder som er forhåndsbestemt av meg. Tidsrammen på disse intervjuene er ofte ca. 1 time, hvor informant kan reflektere over egne erfaringer og opplevelser som er knyttet til temaet i forskningen. Tjora hevder det i refleksjonen må være fokus på hvordan informant skaper en forståelse eller mening av sin virkelighet (Tjora, 2012, s. 104, 106).

I forkant ble det utarbeidet en intervjuguide som strukturerte intervjuene, og hvor spørsmålene fokuserte på tre ulike faktorer som jeg ønsket mer kunnskap om i forhold til valgt tema.

Intervjuguiden kan være i stikkord form. Som uerfaren intervjuer og med mål om å generere gode data, ble spørsmålene utformet som åpne og ferdig formulert (vedlegg 1). Det er anbefalt å gjennomføre et pilotintervju før intervju av informantene starter (Dalen, 2004, s. 34). Dette ble gjort, og var nyttig da jeg fikk teste meg selv ut som intervjuer, og hvordan antall spørsmål var i forhold til å overholde tidsrammen for intervjuet. Jeg ble kjent med bruken av nyinnkjøpt båndopptaker, og intervjuguiden kunne justeres noe i etterkant.

Etter foretatt valg av barnehage, ble styrer i barnehage kontaktet av meg pr. telefon. Det ble informert om prosjektet med en forespørsel om barnehagens deltakelse. Styrer stilte seg positiv til deltakelse, og jeg kom med ønske om et utvalg av informanter med ulike profesjoner og roller. Det ble sendt et informasjonsskriv om prosjektet til styrer som ble formidlet videre til informantene. I tillegg til skriftlig samtykke til deltakelse (vedlegg 2). I samråd med styrer ble det satt opp tidspunkter for intervjuene, hvor disse ofte ble om morgenen når informant startet på jobb. Jeg opplevde stor vilje fra styrer om å legge til rette for det videre arbeidet i prosjektet.

Observasjonene ble gjennomført først, hvor intervjuene deretter ble gjennomført fortløpende. Observasjonsdagene var en anledning til å presentere meg og informere informantene om

forskningsprosjektet. Informant kan oppleve en presentasjon som både opplysende og avklarende, og Aase og Fossåskaret hevder det kan invitere til en åpen og likestilt samtale. Det kan ha en større betydning for informasjonen som kommer frem i intervjuet (Aase, Fossåskaret, 2015, s. 106). Det var umulig for meg å møte helt blank uten forhåndskunnskaper til intervjuet. Med egen erfaring til yrket måtte jeg erkjenne mine forhåndskunnskaper av tema og se mulighetene til å bruke kunnskapen i intervjusituasjonen. Andersen hevder forhåndskunnskap kan gi en bedre forståelse og vurderingsevne i intervjusituasjonen. Med egen erfaring som relevant forhåndskunnskap var jeg mindre avhengig av grunnleggende informasjon fra informant. Relevant faglig innsikt bør også være til stede i etablering av referanseramme (Andersen, 2006, s. 286).

Tidspunkt for alle intervju var satt opp og skulle vært gjennomført i løpet av uken. Men på grunn av sykdom ble det femte og siste intervjuet utsatt og gjennomført mandag uken etter. Intervjuene ble gjennomført i barnehagens lokaler, noe som var både praktisk men også hensiktsmessig da forskningsprosjektet omhandlet faktorer på arbeidsplassen. Tjora hevder trygge omgivelser kan ha stor betydning for informant som blir intervjuet for første gang, og som blir bedt om å reflektere om personlige erfaringer (Tjora, 2012, s. 122). På intervjudagen møtte jeg opp litt før avtalt tidspunkt for å gjøre klart til intervjuet på et tildelt rom som egnet seg godt til formålet. Det inneholdt et romslig bord, stoler, klokke på veggen og det lå til rette for god gjennomføring av intervju uten forstyrrelser. Alle informanter møtte presist, var imøtekommende og positive til prosjektet. Informant og jeg plasserte oss overfor hverandre ved bordet. Jeg satt vendt mot klokke på veggen, noe som var gunstig med tanke på tidsrammen for intervjuet.

Det anbefales bruk av tekniske hjelpemidler i gjennomføring av kvalitative intervju, da opptak vil fange opp informantens uttalelser. Det kan fokuseres på informasjonen som kommer frem gjennom samtalen, og det er mulighet å stille oppfølgingsspørsmål der det trengs (Tjora, 2012, s. 137). Det ble benyttet en liten og diskret båndopptaker under intervjuene. Bruken av denne kom tydelig frem i informasjonsskriv til informanter, hvordan opptakene ville bli oppbevart i etterkant og tidspunkt for når de ville bli slettet. Ingen hadde motforestillinger til dette, og det var heller ingenting som tilsa at bruken av båndopptaker skapte en større avstand mellom informant og meg. Båndopptaker var i forkant testet under pilotintervjuet, og det viste seg å være overraskende

god lyd kvalitet på opptaket. Ekstra batteri var tatt med til intervjuene for å sikre god gjennomføring. Tidsrammen på intervjuene var satt til 45 – 60 minutter. Ett intervju varte 45 minutter og tre intervju varte 60 minutter. Det siste intervjuet varte 90 minutter og informant ble gjort oppmerksom på tiden da det var gått 60 minutter. Det var enighet mellom informant og meg at det var praktisk mulig å fortsette.

Intervjuene ble transkribert fortløpende, som i praksis vil si at det muntlige intervjuet ble omgjort til skriftlig av meg. Det er både tidkrevende og møysommelig arbeid. For å utdype det litt nærmere var det ca. seks timer skrivearbeid i etterkant av et intervju med en varighet på 60 minutter. Noe som utgjorde ca. 14 skrevne sider i et word dokument. Arbeidet ble gjort manuelt i den forstand at båndopptaker ble spilt av, stoppet, for så å skrive i dokumentet på datamaskin. Det ble ikke benyttet databaserte analyseprogrammer, hvor tekst kan lastes inn i program og kommenteres og ordnes på ulike måter (Jacobsen, 2015, s. 202). Det anbefales at transkriberingsarbeidet blir utført av forsker. Opptakene blir sett på som rådata, og det vil skje en reduksjon av disse under transkriberingsprosessen. Det vil selvsagt være avhengig av mengde data om det lar seg gjennomføre av forsker (Dalen, 2004, s. 61). Det finnes ikke bare én sann og objektiv oversettelse fra muntlig til skriftlig språk som øker validiteten på transkriberingsarbeidet. Det ble ikke ansett som nødvendig å utføre en streng ordrett transkripsjon, og valget ble derfor å formidle meningen med informantenes historier i en litterær stil (Kvale og Brinkmann, 2009, s. 194-195). Det ble transkribert på bokmål. Under arbeidet med transkribering av intervjuene, opplevde jeg intervjusituasjonen med den enkelte informant på ny. Det var både spennende og en mulighet til å gå dypere inn i rådataene.

3.4.4 Observasjon

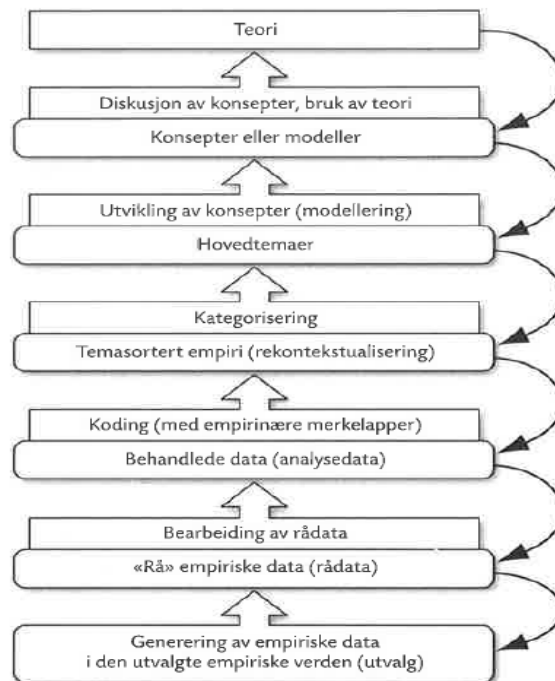
Observasjon og intervju er to metoder som henger nøye sammen. Tjora hevder at ved bruk av observasjon studerer forsker det menneskene gjør, mens i intervju studerer forsker det menneskene sier de gjør. En pragmatisk grunn til å velge observasjon er at informantene ikke behøver å tas ut av sitt arbeide (Tjora, 2012, s. 46-47). I forskningsarbeid kan det derfor være gunstig å kombinere disse metodene i generering av data. Observasjonsøktene ble fordelt over tre dager og varte fra 2 til 2,5 time daglig. Jeg var tilstede på daglige møter i tillegg til å være på avdelinger i barnehagen, for i hovedsak sitte å se og høre etter hva som skjer. Tjora kaller denne

formen for observasjon for *passiv interaktiv observering*, da det alltid vil finne sted en sosial interaksjon mellom forsker og menneskene som studeres (Tjora, 2012, s. 56, 85). Alle i barnehagen var informert om observasjonene. Når mennesker blir observert kan deres atferd endres og vi får det som Dalland kaller forskningseffekten. De observerte opptre og handler annerledes enn de normalt ville gjort. Dette kan påvirke observasjonens gyldighet, og jeg må gjøre rede for i hvilken grad jeg mener mine observasjoner påvirket informantene (Dalland, 2012, s. 207). Det kan være litt vanskelig å si hvor stor grad observasjonene påvirket informantene, men mitt inntrykk og min opplevelse var at det påvirket informantene i liten grad. Observasjonene ble notert ned i tillegg til egne refleksjoner av det som var sett og hørt, også kalt feltnotater (Tjora, 2012, s. 62). Feltnotatene kan være grunnlag for justeringer av intervju spørsmålene, og i drøftingsdelen av resultatene vil jeg komme nærmere inn på disse notatene.

3.4.5 Tidsperspektiv

I all samfunnsforskning benyttes et tidsrom i genereringsprosessen av data. Der er en før-og-nå utvikling som vil påvirke denne genereringen. Blaikie (2010, s. 201-203) introduserte tidsbegrepet og hevder der er ulike typer studier som vil påvirke et forskningsprosjekt. *Tverrsnitt studie* kan sies å være en nåtids studie med fokus på blant annet nåtidens verdier og holdninger. Den egner seg i studie av atferd, sosiale interaksjoner, aksept i sosiale grupper, organisasjoner og institusjoner. Dette er den vanligste studietypen i samfunnsforskning, og anses også som den mest relevante studietypen i dette prosjektet for å gi svar på problemstillingen.

3.5 Datareduksjon og analyse



Figur 2. Stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI), (Tjora, 2012, s. 174)

SDI (stegvis-deduktiv induktiv metode) er en skjematisk modell for kvalitativ forskning. Figuren viser prosesser hvor jeg kan jobbe stegvis fra rådata til konsepter eller teorier. Den oppadgående prosessen er induktiv, og går fra data til teori. Den nedadgående prosessen er deduktiv, og går fra det teoretiske til empiriske. Modellen kan se fullstendig lineær ut, noe den ikke behøver å være. Tjora hevder modellen kan være et utgangspunkt for systematikk og framdrift i et kvalitativt forskningsprosjekt (Tjora, 2012, s. 175-176).

Ved bruk av båndopptaker er det anbefalt at forsker foretar transkriberingen selv, da informasjon fra rådata kan gå tapt under dette arbeidet. Som nevnt tidligere ble det gjort av meg tett opp til avsluttede intervju. I tillegg til båndopptak og transkribering, ga intervjuene også andre typer rådata. Dalen kaller det faktaopplysninger, og i dette forskningsprosjektet er det alder, yrkestittel og utdanning, tidligere arbeidserfaring og antall år informant har jobbet i barnehagen. Feltnotatene fra passiv interaktiv observasjon gir meg også informasjon som kan ha betydning for forskningen. Notatene bør være datert og tidfestet (Dalen, 2004, s. 61-63).

Etter gjennomføring av semistrukturerte intervju med informanter, vil noe generert data være utover det som omfatter problemstillingen, og prosessen med datareduksjon kan begynne. Etter datareduksjonen sitter forsker igjen med behandlede data, også kalt analysedata (Tjora, 2012, s. 179). I analysearbeidet ligger mye av potensialet i kvalitativ forskning, og Tjora hevder det kreves både intellektuell kapasitet og kreativitet i dette arbeidet (Tjora, 2012, s. 174). Han hevder også det i starten av kodingsarbeidet er hensiktsmessig å jobbe empirinært, blant annet med intervjutranskripsjoner og feltnotater (Tjora, 2012, s. 179). Første steg i analysearbeid er koding av analysedata. I SDI modellen kan dette sies å være en detaljert merkelapp som kan beskrive en setning, et avsnitt eller en del av et avsnitt i analysedata. Målet med SDI modellen er å generere tekstnære koder, som vil si koder kun fra analysedata (Tjora, 2012, s. 179). Som nevnt tidligere vil analysedataene i dette prosjektet, være transkriberte intervju og feltnotater fra observasjonene. Tekstnære koder har en beskrivende form av intervjuene og observasjonene. Ved tekstnær koding vil en sitte igjen med et kodesett i tillegg til analysedata. Ved bruk av dataprogrammer for analyse vil det utgjøre en liste med koder (Tjora, 2012, s. 184). Som nevnt tidligere er det ikke benyttet dataprogrammer for analyse i dette prosjektet.

Etter kodingen i analysearbeidet, skal kodene som er relevante for problemstillingen sorteres i større grupper av temaer. Dette er kategorisering. Målet med kategoriseringen er å komme frem til noen temaer som tar utgangspunkt i empirien og som enten svarer på, eller justerer problemstillingen (Tjora, 2012, s. 186).

3.6 Reliabilitet, validitet og generaliserbarhet

3.6.1 Reliabilitet

I følge Tjora kan det benyttes tre kriterier som indikatorer på kvaliteten i et kvalitativt forskningsarbeid. Den første kvalitetsindikatoren som ønskes å fremheves i dette forskningsarbeidet, er kriteriet om reliabiliteten (Tjora, 2012 s. 202). I et forskningsintervju hvor data blir generert i samhandling med informant, vil det tre frem et behov for å stille spørsmål om de genererte datas reliabilitet. Reliabiliteten sier noe om dataenes troverdighet (Andersen, 2006,

s. 291). Ved bruk av båndopptaker slik som i denne kvalitative intervjustudien, hevder Tjora det vil styrke troverdigheten ved bruk av sitater fra informantene slik det er gjort i presentasjonen av resultatene. Informantenes stemme blir synliggjort helt frem til leser (Tjora, 2012, s. 205). Tjora hevder også utvalget av forskningsenhet og informanter kan ha betydning for troverdigheten til generert data. Interne relasjoner vil kunne påvirke genererte data og det vil være hensiktsmessig å beskrive disse (Tjora, 2012, s. 205). Som nevnt tidligere var det viktig for meg å ikke ha bekjentskap i barnehagen slik at generert data ville ha mest mulig troverdighet.

Troverdigheten i et forskningsprosjekt gis gjennom argumentasjonen for arbeidet. Det kan være ønske om å bringe frem noe nytt som ikke er utforsket før. Det kan gjøres ved å gå inn i et materiale som ikke er utforsket, eller å kritisere et tidligere synspunkt ved å tillegge noe nytt til tidligere forskning (Brodersen et al, 2007, s. 27). Argumentasjonen for mitt forskningsarbeid er som nevnt tidligere å øke min forståelse for sykefravær i barnehage. Dette gjøres ved å sette søkelys på den opplevde praksis til informantene i prosjektet gjennom en kvalitativ tilnærming. På denne måten kan også mitt prosjekt bidra med noe tilbake til informantene som deltar. For å skape troverdighet over generert data, hevder Brodersen et al det er verdt å merke seg argumentasjonsanalysens tre hovedprinsipper:

Hovedsynspunktet, det som jeg ønsker å overbevise om gjennom en problemstilling som kan være en hypotese/påstand. Hovedsynspunktet er den viktigste påstanden i en tekst som jeg vil ha aksept for. Problemstillingen i dette prosjektet er som nevnt:

Hvordan kan vi forstå sykefravær i barnehagen, og hvordan kan sykefraværet påvirke barnehagens innhold og oppgaver?

Et hovedsynspunkt må støttes opp av to typer argumenter:

Holdbarhetsargumentet som jeg skal overbevise med, altså belegg, data (empiri). Oppgavene til disse er å holde hovedsynspunktet oppe. I denne forskningen er data generert gjennom kvalitativ metode i form av semistrukturert intervju og passiv interaktiv observasjon. De genererte dataene må ha en argumentativ (underbyggende) relasjon til hovedsynspunktet. *Relevansargumentet* gjør forbindelsen mellom holdbarhetsargument og hovedsynspunkt fullstendig gjennom relevant teori. Teorien skal vise hvordan holdbarhetsargument henger sammen med hovedsynspunkt. I følge

Brodersen et al vil det ved bruk av disse tre hovedprinsipper skapes en akademisk tekst som er i dialog med andre akademiske tekster. Dette skiller vitenskap fra hverdagstanker. Når prinsippene samsvarer med hverandre vil det gi forskningsarbeidet verdi og troverdighet (Brodersen et al, 2007, s. 28-29).

3.6.2 Validitet

Den andre kvalitetsindikatoren Tjora fremhever i et forskningsarbeid, er kriteriet om validitet (Tjora, 2012 s. 202). Kvale og Brinkmann hevder validitet i samfunnsvitenskap viser til om en valgt metode i et forskningsprosjekt er egnet til å finne svar på en gitt påstand (Kvale og Brinkmann, 2009, s. 326). Det handler om min tolkning og forståelse og har betydning for de genererte datas overførbarhet og gyldighet. Det sier noe om muligheten de genererte data i forskningsprosjektet har til å kunne gi svar på den antatte hypotesen. I følge Andersen kan båndopptaker eller detaljerte notater være nødvendig dokumentasjon for å sikre at generert data fra intervju er riktig oppfattet og forstått (Andersen, 2006, s. 291). Tjora hevder at validiteten i et forskningsprosjekt kan styrkes ved at det er en åpenhet om hvilke metoder som er benyttet til generering av data og ulike teoretiske innspill. Validiteten vil også styrkes ved at der er faglighet og en forankring i annen relevant forskning (Tjora, 2012, s. 207). Som nevnt tidligere vises det i dette prosjektet til tidligere forskning av sykefravær, arbeid og helse, og arbeidsmiljø i barnehage.

3.6.3 Generalisering

Den tredje og siste kvalitetsindikatoren Tjora mener en forsker bør fremheve i forskningsarbeidet, er kriteriet om generaliserbarhet (Tjora, 2012 s. 202). Det sier noe om i hvilken grad forskningsresultatene har gyldighet utover informanter og situasjoner enn de som har vært med i prosjektet. I kvalitativ forskning fremheves tre former for generalisering, hvor det i dette prosjektet fokuseres på at generaliseringen er *konseptuell*. Det vil si at forskningen kan utvikle konsepter, teorier eller typologier som kan ha relevans for andre. SDI metoden som vist i modellen er relevant i denne formen for generalisering. Tidligere forskning eller teorier kan støtte opp om en større gyldighet og generaliserbarhet (Tjora, 2012, s. 175, 207-215). Mitt datamateriale kommer fra én barnehage og fem informanter, og anses derfor å være for lite til at forskningsresultatet kan generaliseres. Selv om en liten studie ikke kan sies å være generaliserbar,

hevder Seland den allikevel kan være overførbar til andre barnehager. Jeg kan altså forvente å finne de samme erfaringene, opplevelsene og praksisene i barnehager med lignende kontekster og situasjoner som min forskningsbarnehage (Seland, 2011, s. 14). Tjora hevder det kan benyttes tidligere forskningsarbeid og teori for å støtte opp om gyldigheten og generaliserbarheten i et prosjekt (Tjora, 2012, s. 215). Min forskning kan gi en økt forståelse av sykefraværet som fenomen i barnehagen, og informantenes opplevelse av fenomenet. Funnene forsterkes ved å benytte teori og tidligere forskningsarbeid.

3.7 Etikk og forskerrollen

I følge Dalland er forskningsetikk et område i etikken hvor forsker ivaretar personvernet og sikrer troverdighet i resultatene i forskningsarbeidet. Det kan oppstå etiske spørsmål og utfordringer som går fra planleggingen til gjennomføring og formidlingen av resultatene (Dalland, 2012, s. 96). I intervjuforskning genererer forsker data fra menneskers private refleksjoner og erfaringer, hvor resultatene blir offentliggjort. Dette kan være komplekse forhold og by på etiske problemer (Birch et al, 2002, s. 1). Kvale og Brinkmann hevder det er en asymmetrisk maktrelasjon mellom intervjuer og informant hvor intervjuer er den sterkeste parten. Det vil i praksis ikke være en åpen og likestilt dialog mellom to parter. Det bør derfor reflekteres over maktens rolle i produksjonen av intervjukunnskap, og håndteringen av asymmetriske maktforhold. Avgjørende faktorer for kvaliteten på vitenskapelig kunnskap er forskers integritet, kunnskap og erfaring, ærlighet og rettferdighet (Kvale og Brinkmann, 2009, s. 52-53, 92).

Det finnes lovverk og institusjoner som ivaretar hensynet til informantene i forskningsarbeid. Slik som Datatilsynet, NSD (Norsk senter for forskningsdata AS) i tillegg til regionale etiske komitéer. Tjora hevder i tillegg at tilliten mellom forsker og informant er en viktig faktor, og der er en forventning om at forsker ivaretar hensynet til informant og andre impliserte i et forskningsprosjekt (Tjora, 2012, s. 201). Personopplysningene i dette forskningsprosjektet er meldepliktige, og prosjektet ble derfor meldt inn til Personvernombudet for forskning og NSD for godkjenning. Prosjektet måtte godkjennes før jeg kunne ta kontakt med barnehagen.

Ved valg av tema i planleggingsfasen av prosjektet kan det oppstå etiske spørsmål som må tas stilling til. I følge Dalland bør det stilles spørsmål ved hvem som kan ha nytte av den nye kunnskapen og perspektivene som kan komme frem i forskningsarbeidet (Dalland, 2012, s. 97). Valg av tema i dette prosjektet er begrunnet i informasjonsskriv til barnehage og informanter. I tillegg kommer det tydelig frem i informasjonsskrivet hva det innebærer å være med i studien. Hva som skjer med informasjonen som kommer frem og hva det vil si med frivillig deltakelse. Informantene må gi skriftlig samtykke om deltakelse i studien (Kvale og Brinkmann, 2009, s. 81).

3.8 Styrker og svakheter

Jacobsen hevder kvalitativ forskningsmetode gir en stor grad av nærhet ved at det kan oppstå en naturlig relasjon mellom forsker, enhet og informanter. Kunnskapen blir skapt mellom forsker og informanter gjennom nærhet og åpenhet og dette vil ofte ha høy grad av relevans for fenomenet som studeres. Men nærhet og åpenhet til enhet og informanter kan også redusere evnen til kritisk refleksjon hos forsker. Jacobsen hevder den kvalitative tilnærmingen er fleksibel, ved at problemstillingen i et prosjekt kan endres underveis i prosessen med datagenering. Imidlertid kan fleksibiliteten bli en utfordring om det stadig dukker opp ny informasjon og det oppstår en usikkerhet hos forsker om når prosjektet kan avsluttes (Jacobsen, 2015, s. 129-132).

Jacobsen hevder også kvalitativ metode er en tidkrevende forskningsmetode, ved bruk av inngående intervjuer og observasjoner. Prosjektets tidsperspektiv kan begrense utvalget av representative enheter og informanter, og kan få konsekvenser for den eksterne gyldigheten. Etter gjennomførte intervju kan generert data være svært komplekse, og man kan miste oversikten i tolknings- og analysearbeidet (Jacobsen, 2015, s. 129-132). Min studie med én barnehage og fem informanter er for liten til å kunne generaliseres. Seland hevder imidlertid denne type studie hvor utvalg av barnehage og informanter er strategisk, så kan det forventes å finne samme erfaringer, opplevelser og praksiser i andre barnehager. Dersom kontekst og situasjoner ligner dem som er i min studie (Seland, 2011, s. 14). I tillegg kan min studie gi en økt forståelse av sykefraværet som

fenomen i barnehage, og informantenes opplevelse av fenomenet. Studien styrkes med teori og tidligere forskning.

Det ble utarbeidet en forskningsdesign som ble nyttet som et arbeidsredskap. Den begrunner valg av tema, problemstilling, og forskningsstrategien som benyttes i prosjektet. Blaikie hevder forskningsdesign bør begrunne valg av metode, og si noe om ulike begreper og teorier for at prosjektet skal komme fra spørsmål til svar (Blaikie, 2010, s. 43-44). I forskningsarbeidet er det en styrke å ha en rettesnor å forholde seg til. Samtidig som det kan være en svakhet om den følges for strengt og ikke korrigeres underveis i arbeidet. Som nevnt tidligere har jeg vært nødt til å foreta noen justeringer underveis i forskningsarbeidet.

Pilotintervju ble gjennomført før intervju av informantene startet. Dette kan styrke selve gjennomføringen av intervjuene (Dalen, 2004, s. 34). Jeg testet meg selv ut som intervjuer. Hvordan antall spørsmål var i forhold til å kunne overholde tidsrammen, og jeg ble kjent med bruken av nyinnkjøpt båndopptaker. Intervjuguiden ble også noe justert i etterkant. Tjora hevder det ved bruk av båndopptaker kan fokuseres på informasjonen som kommer frem gjennom samtalen, og det kan stilles oppfølgingsspørsmål der det trengs (Tjora, 2012, s. 137). Bruken av dette tekniske hjelpemidlet kan imidlertid skape en større avstand mellom informant og intervjuer slik at viktig informasjon ikke kommer frem (Aase, Fossåskaret, 2015, s. 106).

Intervjusituasjonen er avhengig av min fleksibilitet til å tilpasse meg informantenes måte å kommunisere på, for å oppnå et godt samspill. Informantene er forskjellige, og dermed også fremgangsmåten for å få frem deres refleksjoner og erfaringer rundt et fenomen. Jeg opplevde imidlertid god dialog med informantene, og årsakene til dette kan være presentasjonen som inviterte til åpen og likestilt samtale slik som Aase og Fossåskaret anbefaler. Samtalene var interaktive ved at de var frie rundt tema og med tydelige spørsmål, og lignet ikke et avhør (Aase, Fossåskaret, 2015, s. 124-125). Jeg var bevisst på å lytte til informantene og la dem få snakke ferdig.

Transkriberingsarbeidet bør utføres av forsker da viktig rådata kan gå tapt under denne prosessen (Dalen, 2004, s. 61). Transkribering ble gjort fortløpende av meg etter intervjuene, noe som styrker bevaringen av rådata. Det ble ikke benyttet databaserte analyseprogrammer, hvor tekst

kan lastes inn i program og de kan kommenteres og ordnes på ulike måter (Jacobsen, 2015, s. 202).

Som nevnt tidligere vil det alltid tas med en forforståelse inn i en intervjusituasjon med informant. Dalen sier dette er meninger og oppfatninger som en har på forhånd til et fenomen. Det kan brukes slik at det åpner for en størst mulig forståelse av informantens opplevelse og erfaringer. I forskerrollen er det naturlig å se på forforståelsen og intersubjektivitet (Dalen, 2013). Det bør gjøres rede for min forforståelse til fenomenet som skal studeres, og som tas med inn i studien (Dalland, 2012, s.117). Det gjort i begrunnelse for valg av tema i prosjektet i del 1.1.

4.0 PRESENTASJON OG DRØFTING AV RESULTATER

4.1 Innledning

Jeg skal i denne del presentere og drøfte resultatene fra intervjuene gjort i barnehagen. Jeg har ansett det som naturlig å slå delene sammen, hvor resultatene blir kort presentert i tabeller med utfyllende tekst under. Jeg mener det gir en god oversikt over resultatene. Bruk av tabeller er nevnt i *Retningslinjer for masteroppgaver* som en mulig presentasjonsform. Drøftingen er gjort i lys av teoretiske perspektiver, tidligere forskning og feltnotater fra observasjonene. Informantene er alle kvinner, hvor en er styrer, to er pedagogiske ledere (omtales som pedagogisk leder 1 og pedagogisk leder 2), en er fagarbeider og en er assistent. Som nevnt tidligere i oppgaven, er generert data resultat av intervjuer som omhandler *organisatoriske faktorer*, *fysiske faktorer* og *psykososiale faktorer* i barnehagen. Utdanningsforbundet hevder faktorene kan påvirke et arbeidsmiljø og sykefravær (Utdanningsforbundet).



Figur 3. Egen modell sykefravær

Modellen viser faktorene som Utdanningsforbundet hevder kan påvirke arbeidsmiljø og sykefravær i barnehagen. I tillegg til faktorene er intervju spørsmålene utformet med utgangspunkt i tidligere forskning. AFI studien viser til innsatsområder i forbedringsarbeidet i

norske barnehager som kan senke sykefravær. Disse er blant annet: Systematisk fokus på arbeidsmiljø som omhandler både *arbeidsmiljøproblemstillinger* og *HMS-arbeid* hos ansatte. Aktiv bruk av *BHT* (bedriftshelsetjeneste) i forebyggingsarbeid. En *høyere bemanning* og en *bedre vikarordning*. Rekruttere kvalifiserte arbeidstakere ved å *heve inngangskrav* til arbeidssøkere. *Bevisstgjøre framtidig personell* hva som kreves i fysiske arbeidsmiljøutfordringer og intensiteten i yrket.

Intervju spørsmålene og informantenes svar er forkortede setninger i tabellen, med utfyllende tekst under. Slik mener jeg presentasjonen i oppgaven gir best oversikt over resultatene. Det siteres fra informantene for å tydeliggjøre deres stemme frem til leser. Resultatene drøftes fortløpende etter presentasjonen. Det gjøres i lys av teoretiske perspektiver og tidligere forskning hvor tema er *sykefravær*, *arbeid* og *helse*. Feltnotatene fra observasjonene gir grunnlag for kommentarer til intervjuene. Etter hver faktor gjøres en oppsummering over presentasjonen og drøftingen.

4.2 Presentasjon og drøfting av organisatoriske faktorer

Organisatoriske faktorer handler om alt fra tilrettelegging og organisering av arbeidsdagen, til innflytelse arbeidstaker har over egen arbeidssituasjon. Det innbefatter også ansvarsforhold, størrelse på enheter og team og arbeidstid.

Intervju spørsmål	Styrer	Pedagogisk leder 1	Pedagogisk leder 2	Fagarbeider	Assistent
Hvordan oppleves krav fra stat og kommune?	<i>Mer og mer, kan være litt mye krav-</i>	<i>Mer krav enn tid, stadig flere krav-</i>	<i>Samsvarer ikke med bemanning-</i>	<i>Stadig nye krav, er overkommelig-</i>	<i>Mye dokumentasjon-</i>
Hvordan er hverdagen organisert?	<i>Morgenmøte er viktig-</i>	<i>Er greit og fleksibelt-</i>	<i>Bra i forhold til rammene vi har-</i>	<i>Dagen blir satt på morgenmøte-</i>	<i>Mye møter, pedagogiskleder mye borte fra avdeling-</i>
Hvordan oppleves vikarbruken i barnehagen?	<i>Dilemma å få tak i gode vikarer-</i>	<i>Ikke lett å få tak i, økonomi-</i>	<i>Lite brukt på grunn av budsjett-</i>	<i>Ikke økonomi-</i>	<i>Latterlig, ikke vikarer-</i>

Hvordan er samarbeidet i barnehagen?	<i>Utfordrende ved sykefravær men folk stiller opp-</i>	<i>Kjempegreit, lav terskel for å hjelpe hverandre-</i>	<i>Bra, hjelper hverandre, bruker møtene-</i>	<i>Greit, hektisk ved sykefravær, har blitt flinkere å avhjelpe-</i>	<i>Veldig bra på avdeling, men ikke alltid på tvers av avdelingene, «Mine/dine» barn-</i>
Hva er viktige elementer i godt samarbeid?	<i>Være ydmyk, lojal, fleksibel, å bidra, gode planer som skaper forutsigbarhet-</i>	<i>Bli sett, positivt framsnakk, tørre å ta opp ting-</i>	<i>Gjensidig respekt, åpenhet, felles forståelse og mål, felles barnesyn, ansvarlige voksne, positivt fokus, løfte hverandre-</i>	<i>Bli involvert, meningsfull jobb Se barna, være villige til å samarbeide, være lydhøre, kunne kommunisere-</i>	<i>Styrer se oss, pedagogisk leder mer tilstede på avdeling-</i>
Hva er viktige faktorer i sammensetting av team?	<i>Ulik kompetanse og erfaring, ulike helseforutsetninger Rullering av personalet-</i>	<i>Være løsningsorientert, humor og lojalitet, være på jobb for barna-</i>	<i>Ulike kvaliteter som utfyller hverandre-</i>	<i>Kunnskap og ferdigheter som utfyller og bygger hverandre opp-</i>	<i>Komme overens, god kommunikasjon, varm grensesetting, ikke rullere av prinsipp-</i>
Hvordan kjenner du til IA-avtalen?	<i>Tilrettelegging, rettigheter og plikter, har liste over alle arbeidsoppgaver i barnehagen. Legens ansvar-</i>	<i>Ikke egen erfaring. Har ikke brukt det så mye i barnehagen, hjelpemidler, hva som trengs for å tilrettelegge-</i>	<i>Har hørt om den, diffuse regler, ikke alltid lett å tilrettelegge-</i>	<i>Ja har vært verneombud. Viktig med gradert sykemelding for å komme tilbake-</i>	<i>Kjenner ikke til den men hadde vært vanskelig for meg å jobbe gradert-</i>
Hvordan vil du si det er fokus på barnas beste i IA-arbeidet?	<i>Har fokus men utfordrende når mye skjer-</i>	<i>Kan være negativt i en barnegruppe med utfordringer-</i>	<i>Ikke nok. Må ha vikarer, mye dårlig samvittighet-</i>	<i>Må tidlige grep, personalet blir slitne, opplever press-</i>	<i>Barna blir forvirret, mye uro, mye utskiftinger-</i>
Hvordan kan samarbeidet påvirke et sykefravær?	<i>Kan lett påvirke et sykefravær-</i>	<i>Påvirker veldig mye-</i>	<i>Tror det har mye å si-</i>	<i>Ja, holdninger og kommunikasjon-</i>	<i>Ja helt klart-</i>
Noen årsaker til lavt sykefravær?	<i>God struktur, forutsigbarhet, samarbeid, kommunikasjon, være gode rollemodeller-</i>	<i>Trivsel, dyktig styrer-</i>	<i>Vikarbruk for å unngå slitasje-</i>	<i>Meningsfull jobb, føle seg velkommen, et godt sted å være-</i>	<i>Unngå slitasje over lengre tid-</i>
Hva tenker du om sykemelding?	<i>For lett hvis en vil ha sykemelding-</i>	<i>Får sykemelding hvis jeg vil-</i>	<i>Vil påstå det er for lett-</i>	<i>For lett i noen tilfeller-</i>	<i>Det er for lett-</i>

4.2.1 Krav fra stat og kommune

Informantene opplever stadig flere *krav fra stat og kommune* hvor kravene blant annet er læring og dokumentasjon i det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Erfaringene hos de fleste informantene er at kravene ikke står i forhold til rammene som er satt i barnehagen. Dette gjelder blant annet bemanningsnormen. I følge begge pedagogiske ledere er det sjelden en avdeling er fullt bemannet gjennom en hel dag, og de opplever dette går ut over kvaliteten på det pedagogiske arbeidet i barnehagen. De uttrykker det slik:

«-vi skal være mer synlige på gulvet og tilgjengelige for barna, men allikevel så er det stadig flere krav. Det er det som er det største problemet, og det tærer på en og det tror jeg gjelder de fleste som jobber i barnehagen.

-gå med en dårlig samvittighet for at en ikke når over og mestrer og klarer å bli den gode som du ønsker å være».

Styrer er opptatt av tidlig innsats, og mener det viktigste i dette arbeidet er at barna behersker det sosiale, språket og leken. Hun fremhever viktigheten av å tenke i et lengre tidsperspektiv der dette kan være et forebyggingsarbeid for resten av barndommen og ungdomstiden. Det å kunne mestre dagens krav fra samfunnet. Styrer tror ikke stat og kommune tenker slik.

Barnehageforskning støtter opp om styrer sitt syn på tidlig innsats. Barn som opplever god bemanningstetthet og god kvalitet på relasjonene i barnehagen, vil ha en positiv utvikling i språk, kognisjon og læring. I tillegg fremmer dette barnas sosiale og følelsesmessige utvikling (Brandtzæg et al. 2013, s. 121-122). De yngste barna kan oppleve stress i barnehagen som kan utløses av savn etter foreldre eller nye skremmende situasjoner som oppstår. Ved god bemanningstetthet vil barnehagepersonalet ha større mulighet til å hjelpe barna å redusere stresset, noe som kan ha stor betydning for barnets senere psykiske og fysiske helse (Abrahamsen, 2015, s. 30). At barn har trygg tilknytning til personalet i barnehagen kan være en resiliensfaktor, spesielt hos barn som opplever utrygge tilknytninger til nære omsorgspersoner. Resiliens er et psykologisk begrep, og beskriver barns motstandsdyktighet og evne til å takle påkjenninger. Det vil derfor i et samfunnsøkonomisk perspektiv være fornuftig å fokusere på god bemanningstetthet og relasjonskvalitet i barnehagen (Killén, 2012, s. 209). FNs barnekonvensjon er tydelig på myndighetenes ansvar, som skal sikre fastsatt standard på institusjoner og andre

tjenester som skal gi omsorg eller beskyttelse til barn (KD, 2011, s. 4). Å sikre standarden vil kreve både nasjonale og lokale politikere, i tillegg til fagfolk som ser utfordringene til barnehagene. Slik kan prinsippet om barnas beste bli ivaretatt (Abrahamsen, 2015, s. 31).

Nasjonale politikere legger opp til at den enkelte kommune får bestemme hvor mye den vil satse på barnehagene sine. Praksisen med antall ansatte og kompetanse kan dermed bli ulik fra kommune til kommune, hevder Berget som er daglig leder i en barnehage. Han mener bemanningsnormen må være på plass samtidig med kravene i ny nasjonal rammeplan som trer i kraft august 2017 (Jonassen, 2017, 28.04). Utdanningsforbundet har som mål å lovfeste en barnehagelærernorm. En norm hvor én barnehagelærer kan ha ansvaret for inntil seks barn under tre år, og inntil tolv barn over tre år. Det må være minst en ansatt per tre barn under tre år, og en ansatt per 6 barn over tre år (Solheim og Sæther, 2017, 27.03).

Lokale kommunepolitikere skal fordele knappe ressurser som penger til ulike sektorer, deriblant barnehagesektor. Det er viktige avgjørelser som tas for hvem som får hva, hvor politisk makt og innflytelse blir et viktig virkemiddel i fordelingen. Årsaker til uenighet og konflikter i fordeling av knappe ressurser, kan være ulike verdier, ulike kunnskaper og interesserer blant interessegrupper og enkeltindivider (Bolman og Deal, 2014, s. 220-221). Opplevelsen av mangel på støtte beskrives av Martinsen som en form for *tvangsmakt* (Martinsen, 2015, s. 319). Opplevelsen av mangel på støtte i sitt arbeide kan gå ut over moralen og effektiviteten til de ansatte i barnehagen. Arbeidsgiver kan også risikere oppsigelser og dermed gjennomtrekk av ansatte i barnehagen (Martinsen, 2015, s. 319-320).

4.2.2 Organisering av hverdagen

På morgenmøte blir *dagen organisert* i barnehagen, og dette oppleves som både viktig og nyttig og skaper forutsigbarhet i hverdagen for informantene. I forhold til møter, plantider og pauseavvikling opplever de fleste informanter at dette er organisert greit i forhold til de rammene som er. Assistent opplever imidlertid at pedagogisk leder er mye borte fra avdelingen på grunn av ulike møter, kurs og verv hun har påtatt seg.

Barnehagen har praktisert morgenmøter kun siste årene, og feltnotatene mine viser at de er en viktig start på dagen. Møtet starter kl. 0900 når alle har kommet på jobb, og varer ca. 15 min. Det

er i hovedsak pedagogiske ledere og styrer som deltar, og jeg opplever dem som løsningsorientert. Det skriftlige referatet som etterpå tas med til alle avdelinger, gir hele personalgruppen oversikt over hvordan dagen organiseres. I forhold til sykdom, aktiviteter, møter, plantider og pauseavvikling.

4.2.3 Betydningen av vikarbruk

En stor utfordring for barnehagens drift og informantenes hverdag er mangel på *bruk av vikarer* ved sykefravær. Det er vanskelig å få tak i faste, gode vikarer med erfaring, og de som er dyktige får raskt tilbud om å gå inn i stillinger i barnehager. Det er heller ikke alt som blir dekket med vikarer, som for eksempel ferier og avspasering. Da er en ofte en person mindre på avdeling enn det bemanningsnormen tilsier. Styrer har også et vikarbudsjet som skal overholdes. Over tid opplever alle informantene det sliter på dem, spesielt siste halvåret da de har opplevd en oppgang i sykefraværet. Flere av informantene mener bruken av vikarer kan forebygge nytt sykefravær ved at man ikke overbelaster de som er igjen i barnehagen. Assistent uttrykker det slik når hun får spørsmål om hvordan hun opplever vikarbruken i barnehagen ved sykefravær:

«-skal jeg si det rett ut så er det latterlig! Vi kaver og sliter for det er ikke vikarer sier de. Spesielt i høst så har det vært ekstremt! Jeg sier det at det er vi gamle garvede som går her, men det er jo vi som får belastningen da. Så lenge vi ikke har noen å ta av så kommer vi inn i en sirkel som vi ikke kommer ut av. Så det går jo ut over oss som er igjen når det ikke er hjelp å få».

Følelsen av å ikke strekke til kan være både helsenedbrytende og gi farlig stress, hevder forsker Grimsmo. Ansatte i barnehage bruker egne ressurser og følelser i sitt arbeid med barna, og dette kalles relasjonelt arbeid. De bruker seg selv for å skape god stemning i barnehagen, noe som kan beskrives som et usynlig arbeid. Det kan oppleves som belastende om man ikke er helt frisk selv. Om man da velger å gå på jobb eller ligge syk hjemme, kan være avhengig av arbeidsmiljøet i barnehagen. Men hovedkilden til sykefravær er sannsynligvis smitte fra barna, sier Grimsmo (Antonsen, 2015, 30.01). Dette er også hva *helseperspektivet* fremhever, at det i all hovedsak er legitime, medisinske grunner til de fleste sykefravær (Hansen, 2014, 07.02).. Lundestad viser til egen undersøkelse hvor mangel på vikarer er en slitafaktor som kan føre til nytt sykefravær. Det er forhold som kan resultere i at barnehagelærere slutter i yrke (Lundestad, 2012, s. 142).

Bolman og Deal hevder virksomheter kan framstå som uklare ved blant annet *mangel på ressurser* (Bolman og Deal, 2014, s. 57). I barnehagen kan ressurser sies å være vikarer, hvor mangel på denne ressurs skaper uforutsigbarhet for personalet og barna i barnehagen. Det kan medføre en usikkerhet til hva som skjer fra dag til dag, og en usikkerhet til hvordan man gjennom det pedagogiske arbeidet skal oppnå satte mål i barnehagen. I den psykologiske kontrakten, hevder Gotvassli det forventes at arbeidsgiver innfrir ansattes personlige og sosiale behov. Når behovene blir innfridd oppstår moralsk engasjement hos ansatte, hvor arbeidsgiver kan forvente lojalitet, forpliktelser og en identifisering av barnehagens mål tilbake. Dette kaller Gotvassli et gjensidig moralsk engasjement, som baseres på gjensidige forventninger og normer for atferd hos arbeidsgiver og ansatte (Gotvassli, 2006, s. 134).

4.2.4 Hvordan kan samarbeid påvirke et sykefravær

Informantene opplever *samarbeidet i barnehagen* som utfordrende ved sykefravær, spesielt på tvers av avdelingene. Assistent mener det lett blir «mine og dine barn». De fleste opplever at folk har blitt bedre til å stille opp og at terskelen for å hjelpe hverandre er lavere. Informantene mener *viktige elementer i et godt samarbeid* er ydmykhet, lojalitet overfor det som er bestemt, og det å være en aktiv bidragsyter ved å komme med idéer. Det må utarbeides gode planer, spesielt ved sykefravær, slik at hverdagen blir forutsigbar for personalet. Det må være en bevissthet rundt positivt framsnakk i personalet og at en tør å ta opp det som kan være vanskelig. Det er viktig med gjensidig respekt, man må se på barnas lek som en egenverdi, og barnesynet må være på plass. Det må være en åpenhet for forslag hvor ingen sitter med fasiten. For å styrke et samarbeid må en ha fokus på det positive og det som er bra, og løfte hverandre spesielt i tunge tider med høyt fravær. Assistent fremhever viktigheten av at styrer ser og vet hvordan det er på avdelingene. Ved høyt fravær er det viktig at hun finner årsakene til fraværet, det ville vise at hun bryr seg om de ansatte. I samarbeidet med sin pedagogiske leder fremhever assistent som viktig:

«-at hun er på avdelingen, at hun er inne hos oss, for når hun er der så har vi det kjempe greit. Det fungerer jo når hun ikke er der også men det er travlere, men jeg skulle ønske at hun var litt mer til stede».

På spørsmålet om et *godt eller dårlig samarbeid påvirker sykefraværet* i barnehagen, er alle informantene enige om at det er en sammenheng. De fremhever viktigheten av å prioritere samarbeidet, og hver og en må ta ansvar. Hvilke holdninger personalet har og hvordan man kommuniserer til hverandre. Informantene opplever trivsel som en viktig faktor i et godt samarbeid.

Feltnotatene fra et pedagogisk ledermøte viser at pedagogiske ledere i enkelte situasjoner må bli bedre å veilede sine medarbeidere for å mestre stress i travle dager. Personalet må finne gode løsninger på informasjonsflyten slik at samarbeid mellom avdelingene fungerer best mulig. Observasjon fra en bakeaktivitet viser god organisering, ro og fordeling av arbeidsoppgaver.

Et samarbeid kan sies å være det som Kristensen kaller en virksomhets sosiale kapital, som kan ha stor betydning for å sette de ansatte i stand til å løse kjerneoppgaver i fellesskap. Den styres av tre elementer: *rettferdighet*, som vil si en opplevelse av å bli hørt og rettferdig behandlet. At prosesser og fordeling av oppgaver og goder oppleves rettferdig. *Samarbeidsevne*, som kan sies å være en kompetanse, hvor det kan utvikles ferdigheter, normer og gjensidige forpliktelser. Det er avgjørende at man har klarhet rundt oppgaver, ansvar og roller, og hvordan de ulike mål på arbeidsplassen best kan nås. Det siste element er *tillitt*, som innebærer både forhold mellom ledelse og ansatte, og de ansatte seg imellom. Det handler om å få og gi tillit og ansvar.

Kompetanse og forutsigbarhet er viktig for tillitsrelasjoner ved at arbeidsoppgaver utføres slik de skal. Det skal kunne forventes velvilje, innsats og gode hensikter fra både ledelse og ansatte.

Godt samarbeid betyr ikke nødvendigvis at alle er enige, men at synspunkter kan deles på en god og konstruktiv måte slik at virksomheten kan utvikles videre (Kvam, 2007, 28.02).

Ansatte i virksomheter med høy grad av sosial kapital er mer tilfredse, har lavere sykefravær, stresser mindre og har bedre helse. Kristensen hevder årsaken til dette er ansattes innflytelse over egen arbeidssituasjon, og de blir hørt og sett i beslutningsprosesser. Virksomhetene er ofte mindre preget av konflikter og mobbing, og ansatte er i større grad positive til omstilling og fleksibilitet. I en virksomhet med lav grad av sosial kapital vil dette være omvendt med liten grad av involvering og engasjement hos ansatte. Tilfredsheten vil være mindre, stressnivået høyere, dårligere helse og et høyere sykefravær (Kvam, 2007, 28.02). Datamaterialet mitt viser at både styrer, pedagogiske ledere, fagarbeider og assistent opplever et godt samarbeid i barnehagen. De

opplever imidlertid samarbeidet blir utfordret ved sykefravær når bemanningstettheten er for lav. Barnehagen som pedagogisk virksomhet er en lærende organisasjon, hvor det må være tilstede en kultur som verdsetter læring. Wadel beskriver en lærende organisasjon som et sted hvor mennesker lærer å lære sammen, og å dele kunnskap med andre. Forutsetninger som må være tilstede er læringsforhold, hvor personalet med sine sosiale relasjoner knytter ulike erfaringer sammen. Det fører ofte til nye erfaringer og personalet i barnehagen lærer av hverandre. Avgjørende forhold som skaper læringsforhold er gjensidig tillitt, gjensidig aktelse og gjensidige følelser. Læringsforhold krever også motivasjon fra arbeidstakere til å lære og motivere hverandre (Wadel, 2002, s. 13, 16-17). Disse læringsforhold kan føres over til neste spørsmål som omhandler godt samarbeid og sammensetting av team.

I *sammensettingen av et team* for å oppnå et godt samarbeid mener alle informantene det er viktig å tenke på variasjon av kompetanse og erfaring, ved å sette sammen nyutdannede med noen som har erfaring. Styrer fremhever også flere ansatte med helseutfordringer ikke bør settes sammen, for å unngå sårbare team som kan øke sykefraværet. Pedagogiske leder 1 mener teamet må ha et felles fokus på barna, dialogen må være god og en må være løsningsorientert. Personalet er forskjellige og fagarbeider synes det er viktig at en utfyller hverandre både kunnskapsmessig og med ulike ferdigheter. En må ha de samme grenser og regler overfor barna. Det er et inntrykk blant informantene at dette kan prioriteres når personalkabalen skal legges til et nytt barnehageår. Det er noe uenighet om hvorvidt det skal settes sammen nye team hvert år, altså en rullering av personalet. Styrer mener dette er bra for at alle skal kunne jobbe sammen og for å unngå dannelse av ulike kulturer og mål, slik at barnehagen forblir en helhet. Assistent er uenig i rullering av personalet når det foretas av prinsipp, mens pedagogisk leder 2 hevder det kan ta et år før et team er godt innarbeidet. Derfor bør det gå to år før det dannes nye team, og hun mener det er feil om rulleringen gjøres av prinsipp. Assistent argumenterer også for at det må tas hensyn til personalet som har et stort ønske å jobbe med en bestemt aldersgruppe. Det handler om å kunne være der en føler en utfører jobben best, om trivsel, som igjen kan påvirke et sykefravær. Styrer benytter det som Martinsen kaller *legitim makt*, hvor hun i kraft av sin formelle stilling tar avgjørelsen om personalet skal rullere hvert år. Styrer er imidlertid avhengig av støtte fra personalet for å opprettholde denne makten (Martinsen, 2015, s. 320).

Et team i barnehagen kan også sies å være et lag eller en arbeidsgruppe. Et team i barnehage har flat struktur hvor arbeidsoppgaver ofte blir knyttet til hver vakt og ikke ut fra rolle og kompetanse. Det vil i praksis si at pedagogisk leder utfører samme praktiske oppgaver som rydding og vasking, som både fagarbeider og assistent gjør. Graden av avhengighet til hverandre er høy i et team. Alle må bidra og vise engasjement både i involvering med barna, og i praktiske og faglige oppgaver. For å unngå konflikt og dårlig arbeidsmiljø er det viktig å uttrykke forventninger man har til hverandre i et team (Lundestad, 2012, s. 60-62). Om nødvendig kan det vises til stillingsinstruks hvor ansattes arbeidsoppgaver og forpliktelser er beskrevet. Det er tett samspill på et begrenset fysisk område som på en avdeling eller base. Man kan være nødt til å jobbe sammen med personer som har ulike verdier og holdninger enn seg selv, eller til og med vært i konflikt med. Noen informanter i Lundestad sin undersøkelse hevder et sosialt fellesskap utenom arbeidstid kan styrke et team, mens andre har behov for å skille jobb og privatliv (Lundestad, 2012, s. 54). Et barnehageteam skal jobbe for å skape den gode barnehagen sammen. Klare og definerte mål som gir mening, og som utfordrer hver enkelt i teamet. Det vil kunne virke motiverende på arbeidsinnsatsen. En god lagånd er et kriterium for et godt team, hvor medlemmene liker å jobbe sammen uten å være omgangsvenner. En lagånd hvor det jobbes mot satte mål og hvor man knyttes sammen i det pedagogiske arbeidet med barna. Å føle stolthet og identitet for teamet er også et kriterium for et godt team (Aasen, 2013, s. 100, 108-109). Barnehagepersonalet må ha kunnskap om de yngste barnas sorgreaksjoner ved oppstartperioden i barnehagen. Reaksjoner som er karakteristiske ved separasjon fra sine foreldre (Hart og Schwartz, 2009, s. 91). Barnehagen er det som Wadel kaller en lærende virksomhet. En virksomhet hvor det skapes dynamiske læringsprosesser og hvor kunnskap deles hele tiden. Læringsforhold er basert på tillitt og motivasjon fra ansatte til å lære og motivere hverandre. I barnehagen er teamene små, hvor læringsforholdene er tette og alle medlemmene i teamet har læringsforhold til hverandre (Wadel, 2002, s. 18, 46). I et relasjonelt perspektiv bruker Wadel delferdigheter som begrep for å beskrive enkeltindividers ferdigheter og kompetanse. I sammensetting av team kan man si arbeidstakeres delferdigheter blir komplementære når de samsvarer med hverandre og blir gode sammen (Wadel, Wadel, 2012, s. 103, 109).

4.2.5 Går IA-arbeidet ut over kvaliteten i barnehagen og prinsippet om barnas beste

Ikke alle informantene har *kjennskap til IA-avtalen*, men styrer som har kjennskap til avtalen sier:

«føler det handler mye om tilrettelegging, rettigheter men også plikter. Barnehagen har en liste over alle arbeidsoppgaver hvor en ser på hva den sykemeldte kan klare. Noen er veldig gode på å se hva de kan klare, mens andre må jobbes mer med».

«noen tror når de er sykemeldt så skal de være hjemme fordi legen har sagt det».

De fleste informantene tror det har positive effekter å kunne kombinere jobb med sykepenges. At sykemeldt er med og bestemmer hvilke arbeidsoppgaver som kan utføres, og at det kan gi en følelse av å få bidra med det en klarer. Det kan være en psykisk belastning å være sykemeldt over lengre tid, og er derfor positivt å kunne komme tilbake til arbeidsplassen gradvis. Pedagogisk leder 2 og assistent mener derimot det kan bli både utfordrende og negativt om det ikke er satt inn vikar for den som er sykemeldt. Det vil gjøre det vanskeligere å tilrettelegge på arbeidsplassen. Den sykemeldte kan strekke seg mer enn det som godt er og situasjonen blir vond for alle, det kan oppstå et krysspress. Assistent uttaler det slik:

«jeg tror det kan være så som så. En må være ærlig med seg selv og kunne gå hjem når timene har gått, jeg hadde nok vært en som var på arbeid hele dagen hvis der var behov for meg. Jeg hadde kjent på ansvaret hvis det var lite folk og kaos».

Alle informantene opplever at det er vanskelig å ha nok fokus på barnas beste hvor sykemeldt jobber gradert, spesielt ved mangel på vikar. Ekstra utfordrende kan det være om flere i personalgruppen er syke. Det kan være i forhold til stabilitet i barnegruppen eller den sykemeldtes psykiske utfordringer som et langtidsfravær kan forårsake. Pedagogiske leder 2 viser stort engasjement i dette spørsmålet og sier det slik:

«-det er ikke barnas beste å mangle folk, og heller ikke når en kommer tilbake gradert og det ikke er vikar inne. Det vil gå ut over barna til syvende og sist, og det er spesielt det en kjenner på – at en ikke kan stå inne for driften som er. Kan ikke alltid forsvare det, og det er ikke kjekt. Samtidig så har en ikke mulighet til å gjøre noe med det!»

Ved spørsmål om hun kan utdype det svarer hun:

«det tærer på meg, spesielt på stor avdeling hvor barna trenger deg ekstra og du vet de egentlig hadde trengt enda en hånd. Og når de rundt deg har vært syke lenge så blir du så sliten at når de kommer tilbake så blir du syk. -vond sirkel med konstant mye dårlig samvittighet».

«- for alle ønsker å yte sitt beste og at barna skal ha det greit, og så ser man at tilbudet en ønsker å gi ikke samsvarer med det man gir. Hadde noen spurt meg nå om det er lurt å utdanne seg til barnehagelærer så vet jeg jammen ikke hva jeg hadde svart! Det har noe med at jeg synes vi blir litt lite verdsatt rett og slett...».

IA-avtalen er en intensjonsavtale og et politisk samarbeidsprosjekt som ble inngått mellom regjering og hovedorganisasjonene i arbeidslivet første gang i 2001. Den har blitt forlenget flere ganger, og den nåværende avtale gjelder fra 2014 -2018. Avtalen fokuserer på et mer inkluderende arbeidsliv, og bygger på et samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgiver og arbeidstaker. Med fokus på arbeidsplassen som den viktigste arena for et inkluderende arbeidsliv, skal IA-arbeid ha helsefremmende effekter ved blant annet bruk av gradert sykemelding. Den sykemeldte får tett oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplass, med mulighet til delvis å være i jobb i tillegg til å motta sykepenger. Intensjonen er å forhindre varig frafall fra arbeidslivet. Tilretteleggingsplikt for arbeidsgiver avhenger av de reelle mulighetene på arbeidsplassen og gjelder så langt det er mulig (Regjeringen, 2017, 25.01).

De fleste informanter mener det er positivt å kunne jobbe gradert under sykemeldingsperiode. Dette er også i tråd med *IA-rådgiverens perspektiv*, hvor sykefraværet vil synke ved oppfølging av sykemeldt på en god og systematisk måte gjennom rutiner (Nav, 2016). At en barnehage er en IA-bedrift betyr blant annet at den sykemeldte får tett oppfølging og tilrettelegging ved bruk av gradert sykemelding. Sykemeldt får mulighet til delvis å være i jobb i tillegg til å motta sykepenger. Tilretteleggingsplikten for arbeidsgiver avhenger av de reelle mulighetene på arbeidsplassen og gjelder så langt det er mulig. I barnehagen skal barnas beste være et grunnleggende hensyn ved alle handlinger og avgjørelser. Grasdahl viser til de helselaterte trygdeytelsene med blant annet IA-arbeidet og muligheten til å jobbe gradert i kombinasjon med sykepenger. Det kan bidra til redusert sykemeldingsperiode, men Grasdahl viser til usikkerheten rundt størrelsen på effekten. Med gradert sykemelding beholder arbeidstaker kontakt med arbeidsplass, samtidig som arbeidsplassen er redusert for å gjenvinne arbeidskapasiteten. Grasdahl

gjør oppmerksom på faren ved bruk av gradert sykemelding kombinert med full lønn. Det kan framstå som attraktivt for noen som ser mulighet til å jobbe redusert, motta full lønn og ha mer fritid. Dette kan imidlertid motvirkes ved et disiplinierende oppfølgingsregime (Grasdal, 2016, s. 113, 119). Dette samsvarer med *bloggerperspektivet*, som representerer «folk flest». I følge perspektivet handler det om folks arbeidsmoral og livsstil (Gimmestad, 2011, 12.10). Ifølge det *sosiologiske perspektivet*, vil sykefravær øke gjennom IA-avtalen ved at flere kvinner, og andre med helseutfordringer og funksjonshemminger har større mulighet til å komme ut i arbeid (Ellingsen, 2009, 03.12). Barnehager har flest kvinnelige ansatte, og forskning viser at kvinner har høyere sykefravær enn menn, men ikke noen klare holdepunkter for hvorfor det er slik. Det kan imidlertid ikke utelukkes at arbeidsforhold og dobbeltarbeid (jobb og hjem) kan være en forklaring på kvinners fravær. Kjønnforskjeller i sykefravær finner man også før kvinner og menn går ut i yrkeslivet eller får barn (Mastekaasa, 2016, s. 142-143).

Lundestad viser til sin undersøkelse hvor hennes informanter er bekymret over nedskjæringer i budsjett og begrenset økonomi. De opplever det påvirker kvaliteten på det pedagogiske tilbudet til barna, hvor fokuset blir rutiner og dekke barnas primærbehov som mat, bleieskift, lek og soving. (Lundestad, 2012, s. 143). Søbstad definerer kvalitet i barnehagen som de oppfatninger og erfaringer både barn, foreldre og ansatte har med barnehagen. Hvilken grad barnehagen oppfyller kriteriene på hva som er god barnehage både faglig og samfunnsmessig (Søbstad, 2002, s. 17). Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, omtaler kvaliteten på det daglige samspillet mellom menneskene som den viktigste forutsetningen for læring og utvikling hos barna (KD, 2011, s. 56). Kvalitet er et sosialt konstruert begrep som består av to perspektiver. Det ene er opplevelsen av kvalitet, som handler om de nevnte aktørers subjektive erfaringer og oppfatninger med barnehagen, og hvordan de opplever disse. Det andre perspektivet kan sies å være den normative delen for kvalitet, hvor fagfolk eller samfunnet har satt kriterier for hva som er god barnehage. Fagfolk og samfunnet kan sies å ha *ekspertmakt* i sitt syn på kvalitet i barnehage, hvor de har kunnskap og kompetanse på området. De er imidlertid avhengig av blant annet barnehageansattes erfaringer og opplevelser i sin vurdering av hva som er kvalitet i barnehagen. Ulike barnehagestudier fremhever relasjonskvaliteten mellom personalet og barna som det viktigste for at barna skal ha det godt og trives i barnehagen. Relasjonskvaliteten er en viktig faktor for barnas utvikling. Det pedagogiske grunnsynet bør ligge til grunn for vurdering

av kvaliteten i barnehagen. Grunnsynet består av virkelighetsoppfatninger, kunnskaper, verdier og holdninger og skal være en felles plattform som ligger til grunn for barnehagen som pedagogisk virksomhet (Kvistad, Søbstad, 2005, s. 29-31; Brandtzæg et al., 2013, s. 121; Martinsen, 2015, s. 321).

4.2.6 Hvordan få ned sykefravær

Styrer mener noen av årsakene til å få ned et sykefravær kan være god struktur i forhold til god organisering og gode planer som gir en forutsigbarhet i personalgruppen. Sykefravær som fenomen er viktig å jobbe med hele tiden. Det kan være et fokus på personalmøter, i lys av kommunikasjon og godt samarbeid. Noen av informantene mener trivsel og godt psykososialt miljø er noen av årsakene til at flere av de ansatte har jobbet i barnehagen fra 17-22 år. Pedagogisk leder 2 fremhever vikarbruk ved sykefravær som et viktig element for å unngå slitasje og holde et fravær lavt. Hun sier det slik:

«folk må ikke gå på akkord med seg selv. Det er ikke behov for å forlenge vaktene hele tiden, og en kan bruke personalet på hele huset på en god måte. Det å ha vikarer slik at ingen mangler folk over lengre tid for da blir folk slitne og kan få en følelse av å mislykkes».

Fagarbeider mener at det å føle seg velkommen, at det er meningsfullt å være på arbeidsplassen og å glede seg til å gå på jobb er viktige faktorer for å holde fraværet lavt.

Kommuner som har lyktes med å få ned sykefravær og godt arbeidsmiljø, er blant annet Lesja kommune som hevder at de gjennom IA-arbeid har fått legemeldt sykefravær ned til to prosent. Kommunen har solid økonomi, noe økonomi- og personalavdeling tror er en avgjørende faktor. Med *god bemanning* behøver de ikke slite ut ansatte, og tror resultatene hadde vært annerledes med strammere bemanning (Kvernes, 2012, 23.02.). Os og Tolga kommune har positiv erfaring med å gi de ansatte *større tillitt og mer ansvar* ved at de kan være borte fra jobben i 16 dager før arbeidsgiver krever sykemelding. Korttidssykefraværet er stabilt men langtidssykefraværet er betydelig redusert. Kommunen hevder årsakene til nedgangen er tilrettelegging på arbeidsplassen med mulighet for å jobbe gradert allerede i egenmeldingsperioden (Dåsnes, 2013, 27.02). *Tett samarbeid om reglene* for oppfølging av sykefravær er oppskriften for Tana kommune i

Finnmark. Det krever positivt bidrag fra ansatte i tillegg til at Nav og leger forstår sin rolle i dette samarbeidet. Det er større fokus på forebyggingsarbeidet nå enn før, hvor både tillitsvalgt og verneombud er aktive (Petersen, 2014, 04.09). Hamarøy kommune har jobbet systematisk med sykefraværet ved at de *tillitsvalgte ble ansvarlige deltakere* for å skape et godt arbeidsmiljø gjennom IA-avtalen. Kommunen, lederne, legene, frisklivssentralen og Nav satte mål og rutiner og ble enige om hvor veien skulle gå videre i arbeidet. På tre år var sykefraværet halvert (Hegg, 2012, 12.04).

4.2.7 Muligheter til sykemelding

På spørsmål om hvordan de ser på muligheten til å sykemelde seg, mener alle informantene det er *for lett å sykemelde seg*. Fagarbeider sier det slik:

«-jeg tenker nok det er for lett å sykemelde seg i noen tilfeller og at det er noen som ødelegger for alle. Det er jo ikke alle du kan se på at de er syke, at de har andre problemer, og da må vi akseptere det og. Klart det!».

Pedagogisk leder 2 sier det slik:

«-ja jeg vil jo påstå det, men så tror jeg ikke alle vet hvor krevende det er å jobbe i barnehage. -det kan jo også skade et arbeidsmiljø hvis en skal gå og mistenke at folk er syke uten å være syke, så en må kanskje være litt mer raus og ha tillitt til dem en jobber sammen med. En mister mye hvis en ikke har tillitt til dem en jobber sammen med altså!»

Svarene som gis om mulighetene til sykemelding kan ses i de ulike perspektivene. Ifølge *bloggerperspektivet*, som representerer «folk flest», er sykefravær sammensatt og handler blant annet om ansattes arbeidsmoral, livsstil og legenes holdning til utsteding av sykemeldinger (Gimmestad, 2011, 12.10). Ifølge *IA-rådgiverens perspektiv* vil virksomheter gjennom oppfølging av sykemeldt gjennom rutiner, kunne styrke samarbeid og arbeidsmiljø i virksomheten (Nav, 2016). Ifølge *helseperspektiv* er det legitime og medisinske årsaker til legemeldt fravær. En lege kan ikke ha oversikt over alle forhold som påvirker helsetilstanden til en arbeidstaker og kan derfor ikke nekte sykemelding (Hansen, 2014, 07.02). En allmennlege har roller både som behandler og sakkyndig, noe som innebærer ulike oppgaver og ulikt ansvar. I

behandlerrollen har de ansvar for utredning, diagnostisering, behandling og oppfølging. I sakkyndighetsrollen skal de forvalte velferdsstatens trygdeordninger. Allmennleger skal altså være både pasientens advokat samtidig som de skal vokte fellesskapets ressurser. Man kan ikke se bort fra at det kan oppstå rollekonflikt. Aamland viser til funn i studier som sier at legene ser på behandlerrollen som viktigere enn sakkyndighetsrollen (Aamland, 2016, s. 149, 156). I Norge er blant annet sykelønnsordningen en av grunnpilarene i velferdsstaten, hvor arbeidstaker har full lønn fra første sykedag og inntil et år. I andre land, som blant annet Sverige og Tyskland, blir arbeidstakere belastet med en egenandel og/eller karensdager under sykefravær. Studier viser at disse land har lavere sykefravær enn Norge. Nyere økonomisk forskning kan tyde på en holdningsendring både i den norske befolkning og hos leger på hva som er akseptabel grunn for sykemelding. Holdningsendringene kan være i forhold til samlivsbrudd, graviditet og ved sykdom og dødsfall i familie. Det kan også se ut som arbeidsplasser kan danne ulike sykefraværskulturer (Grasdahl, 2016, s. 104,108, 119).

Hvilket syn og perspektiv arbeidstaker har på sitt arbeide i barnehagen kan også være en påvirkningsfaktor til holdningene for å sykemelde seg. Det kan være avgjørende om man ser på arbeidet som et nødvendig onde, hvor arbeidet handler om å skaffe penger til livet utenom jobben. Fokuset kan være å jobbe mindre og ha mer fritid. Arbeidet i barnehagen kan også ses på som et nødvendig gode, noe som gir livet mening og innhold. Arbeidstakere ser på arbeidsplassen som et sted hvor man kan realisere mål i fellesskap og oppleve tilfredshet ved å yte (Velten, Ackerman, Hallsten, Tengblad, 2008, s. 66).

4.2.8 Sammendrag

De fleste informantene opplever stadig flere *krav fra stat og kommune*. Kravene knyttes til områdene læring og dokumentasjon i det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Barnehagen som en lærende organisasjon, kan sies å være et sted hvor ansatte lærer å lære sammen og deler kunnskap med hverandre (Wadel, 2002, s. 13). Erfaringene til styrer, pedagogiske ledere, fagarbeider og assistent, er at dagens krav fra stat og kommune ikke står i forhold til rammene som er satt i barnehagen. Styrer sitt syn på tidlig innsats er i tråd med forskning som viser at god bemanningstetthet og god kvalitet på relasjonene i barnehagen, vil være en positiv faktor for barnas utvikling. Både faglig og sosialt (Brandtzæg et al. 2013, s. 121-122). Bemanningstetthet

og relasjonskvalitet kan også hjelpe de yngste barna å redusere stress, og kan ha stor betydning for barnets senere psykiske og fysiske helse (Abrahamsen, 2015, s. 30). Trygg tilknytning til personalet i barnehagen kan være en resiliensfaktor hos barn som opplever utrygge tilknytninger til nære omsorgspersoner. Det kan sies å styrke barns motstandsdyktighet og evne til å takle påkjenninger. I et samfunnsøkonomisk perspektiv vil det være fornuftig å fokusere på god bemanningstetthet og relasjonskvalitet i barnehagen (Killén, 2012, s. 209). Nasjonale og lokale politikere, i tillegg til fagfolk må se på utfordringene til barnehagene, slik at prinsippet om barnas beste blir ivaretatt (Abrahamsen, 2015, s. 31).

Antall ansatte og ansattes kompetanse, kan variere i barnehagene når hver enkelt kommune gis myndighet til å bestemme hvor mye de vil satse på barnehagene sine. Bemanningsnorm bør være lovfestet før krav fra ny rammeplan trer i kraft fra august 2017 (Jonassen, 2017, 28.04). Ansatte i barnehagen sin opplevelsen av mangel på støtte fra arbeidsgiver, beskrives av Martinsen som en form for *tvangsmakt* (Martinsen, 2015, s. 319).

Organiseringen av hverdagen er viktige for informantene for å skape oversikt og forutsigbarhet, noe feltnotatene mine fra morgenmøtene bekrefter. *Bruk av vikarer* i barnehagen har stor betydning for informantene, hvor mangel på faste vikarer med erfaring er en stor utfordring i hverdagen. Noen informanter mener stadig nye vikarer som kommer og går kan virke mot sin hensikt, og i noen tilfeller er det bedre å være uten vikar. Informantene fremhever økonomi og mangel på vikarer som årsaker til lite vikarbruk. Ved mangel på ressurser slik som vikarer, hevder Bolman og Deal virksomheter kan framstå som uklare (Bolman og Deal, 2014, s. 57). Det kan skape usikkerhet hos de ansatte. Mangel på vikarer kan virke både helsenedbrytende og gi farlig stress viser forskning, noe som kan øke et sykefravær i en virksomhet (Antonsen, 2015, 30.01). Ved innfrielse av ansattes behov, oppstår et moralsk engasjement. Engasjementet baseres på gjensidige forventninger og normer for atferd, hos arbeidsgiver og ansatte. Det kan kalles den psykologiske kontrakten (Gotvassli, 2006, s. 134).

Alle informanter er enige om at *godt eller dårlig samarbeid påvirker sykefraværet* i barnehagen, og at samarbeidet kan bli ekstra utfordret under fraværperioder. Spesielt på tvers av avdelingene. Det er viktig med gode planer, slik at hverdagen blir forutsigbar for personalet. Et samarbeid kan

sies å være virksomhetens sosiale kapital hvor rettferdighet, samarbeidsevne og tillitt er viktige elementer (Kvam, 2007, 28.02).

I *sammensettingen av team* mener informantene det er viktig med ulik kompetanse og erfaring, som kan bety unge og eldre personer med ulik bakgrunn. Enkeltindividets ferdigheter og kompetanse sett i et relasjonelt perspektiv, beskrives av Wadel som delferdigheter. Når delferdighetene til de ansatte i barnehagen samsvarer med hverandre, blir de komplementære (Wadel, Wadel, 2012, s. 103,109). Det vil si de ansatte i barnehagen utfyller hverandre og blir gode sammen. Barnehagen er en lærende virksomhet med små team. Læringsforholdene er tette, hvor medlemmene i teamet har læringsforhold til hverandre (Wadel, 2002, s. 18). Det kommer også frem av datamaterialet viktigheten av å unngå sammensetting av flere med helseutfordringer, for å unngå sårbare team. Organisering av team i barnehage har flat struktur, hvor arbeidsoppgaver ofte er lagt til de ulike vaktene og ikke til den enkeltes kompetanse. Det betyr at pedagogisk leder har de samme praktiske oppgaver som fagarbeider og assistent. Det er høy grad av avhengighet i et team, hvor alle må bidra i involvering med barna og praktiske og faglige oppgaver. Ved å uttrykke forventninger man har til hverandre klart og tydelig, kan konflikter og dårlig arbeidsmiljø unngås i et team (Lundestad, 2012, s. 60-62). Styrer benytter sin *legitime makt* i kraft av sin formelle stilling i avgjørelsen om personalets rulling i team hvert år (Martinsen, 2015, s. 320).

De fleste informantene mener det er positivt med gradert sykemelding, hvor man kan jobbe redusert i tillegg til å motta sykepenger. Utfordringen for den sykemeldte kan være opplevelsen av belastning å jobbe redusert ved mangel på vikar. Det kan gi en opplevelse av at IA-arbeidet går ut over kvaliteten i barnehagen, hvor prinsippet om barnas beste ikke blir ivaretatt. Kvalitet i barnehagen kan defineres med kvaliteten på relasjonene mellom ansatte og barna (Brandtzæg et al. s. 121). For å holde sykefravær lavt i barnehagen hevder informantene viktige faktorer er god struktur, god organisering og gode planer, noe som gir forutsigbarhet i personalgruppen. I tillegg til økt bruk av vikar ved sykefravær slik at fraværet ikke skaper nytt fravær. Noen kommuner lykkes å holde sykefravær lavt ved å fokusere på godt arbeidsmiljø gjennom IA-avtalen. Systematisk IA-arbeid med mulighet til å jobbe redusert i utvidet egenmeldingsperiode, og god vikarbruk. Alle informanter hevder det kan være *for lett å sykemelde seg*. Det kan ses i

bloggerperspektivet som representerer «folk flest», hvor det handler om ansattes arbeidsmoral, livsstil, men også legenes holdning til utsteding av sykemeldinger (Gimmestad, 2011, 12.10). Ifølge *IA-rådgivers perspektiv* vil oppfølging av sykemeldt redusere sykefravær, som igjen kan styrke samarbeid og arbeidsmiljø i virksomheten (Nav, 2016). En allmennleges dobbeltrolle som både behandler og sakkyndig, kan være problematisk når det må prioriteres mellom ulike oppgaver og ulikt ansvar (Aamland, 2016, s. 149, 156). Studier viser at full lønn fra første sykedag kan være en av årsakene til høyere sykefravær i Norge sammenlignet med andre land som har egenandel og karen dager for arbeidstakere (Grasdahl, 2016, s. 104,108, 119). Arbeidstakers syn på arbeidet i barnehagen, kan også være en påvirkningsfaktor til holdningen om å sykemelde seg. Arbeidstaker kan se på arbeidet i barnehagen som et nødvendig onde, eller som et nødvendig gode (Velten et al., 2008, s. 66).

4.3 Presentasjon og drøfting av fysiske faktorer

Fysiske faktorer vil si barnehagens tekniske utforming og hvordan dette påvirker den enkeltes arbeid. Det sier noe om i hvor stor grad arbeidstakerne eksponeres for ulike fysiske påkjenninger, og betydningen av å ha god fysisk helse.

Intervju spørsmål	Styrer	Pedagogisk leder 1	Pedagogisk leder 2	Fagarbeider	Assistent
Hvilke krav til fysiske helseforutsetninger for å jobbe i barnehage?	<i>Må ikke være store helseutfordringer, det er store forskjeller-</i>	<i>Må kunne løpe med barna-</i>	<i>Ganske god fysisk helse, være med i lek-</i>	<i>Må følge barna og gi dem utfordringer-</i>	<i>Bør ha god helse, sitte på gulv, kunne reise seg opp-</i>
Hva vil du si til påstand om at «alle kan jobbe i barnehage»?	<i>Ikke i det hele tatt, må være visse krav-</i>	<i>Nei-</i>	<i>Ikke riktig, må ivareta barnas behov, bør være en standard-</i>	<i>Blir litt mer på de andre når noen har helseutfordringer-</i>	<i>Helt feil-</i>
Hvordan vil du si det forekommer feilansettelser i barnehagen?	<i>Har opplevd det selv-</i>	<i>Har ikke opplevd i denne barnehagen-</i>	<i>Ikke så mye her, men noen som var utplasserte-</i>	<i>Tror ikke det i denne barnehage-</i>	<i>Ja jeg tror det skjer-</i>

Hvilke hjelpemidler til forebygging i barnehagen?	<i>Utstyr som kan søkes på i tilrettelegging, stullebord med heis, påkledningsbenker, ulike massasjeputer, ryggbelter, puter til gulv-</i>	<i>Klesbenker, puter til gulv, varmebelter/puter, stullebord med heis-</i>	<i>Stullebord med heis, stiger, skostativ, benk, krakker-</i>	<i>Benker, stullebord med heis-</i>	<i>Stige til stullebenk, påkledningsbenker, puter til gulv-</i>
Hvordan forebygge støy i barnehagen?	<i>Med lydplater, mindre barnegrupper støymåler på avdeling-</i>	<i>Personalet har sjekket hørsel, bruk av støymåler avdeling, innestemme-</i>	<i>Bruke innestemme, mindre barnegruppe-</i>	<i>Mindre barnegruppe, ikke skrike inne-</i>	<i>Bruke innestemme-</i>
Hvordan er utforming av bygg/avdeling tilrettelagt for barnehagearbeid?	<i>Er utdatert, behov for flere møterom/arbeidsrom lite tørkemuligheter-</i>	<i>Ikke opp til standard, gjør det beste ut av det-</i>	<i>Ikke helt optimalt-</i>	<i>For så vidt greit, fellesrom er «ekkorom»-</i>	<i>Liten barnehage og veldig trangt innimellom-</i>
Hvordan vil du si barnehagens størrelse kan påvirke et sykefravær?	<i>Det tror jeg nok, nærhet, oversikt, fellesskapsfølelse-</i>	<i>Denne er liten og er drømmeplassen-</i>	<i>Tror kanskje ikke det. Viktigere med type barnehage, antall relasjoner-</i>	<i>Trygt og godt her, avhengig av ledelsen-</i>	<i>Ja, påvirker samholdet-</i>

4.3.1 Forutsetninger for å jobbe i barnehage

Alle informantene mener det kreves god fysisk helse for å jobbe i barnehage, og ved store helseutfordringer så er ikke barnehagen rette arbeidsplass. Viktige *fysiske helseforutsetninger* er å kunne løpe sammen med barna, være aktiv i lek, man må kunne følge barna og gi dem utfordringer. Man bør kunne sitte på gulvet og reise seg opp igjen. Styrer hevder det kan være store forskjeller i hvordan personer håndterer sykdom, det handler mye om hvordan en har det med seg selv, om motivasjonen og viljen.

I påstanden om at «*alle kan jobbe i barnehage*» var samtlige informanter tydelige på at det ikke er riktig. Man må kunne være i endring, kunne reflektere og planlegge, være god på omsorg, være en god person som møter barnet med det gode blikket. Man må ha evne til å se det gode i menneske, og ikke være en person som lett lar seg stresse. Pedagogisk leder 2 syns det ble en endring da barnehagene ble flyttet til Kunnskapsdepartementet, og det ble satt en standard for kunnskap om barn og deres utvikling. Hun sier:

«-en må ha glede av å jobbe med barn og være i stand til å ta vare på dem. Da hjelper det ikke å være så tung i kroppen at en ikke klarer å ivareta barnas behov. Da passer en ikke i barnehage. Syns det skulle være en standard på det».

Assistent tror mange av de unge tenker slik. Unge mennesker får jobb i barnehager på grunn av behov hvor de nødvendige helseforutsetningene ikke blir tatt hensyn til. I spørsmålet om *feilansettelser* svarer informantene ulikt. Styrer har opplevd feilansettelse, og det gjaldt både i forhold til fysisk og psykisk helse. Hun opplever det vanskelig å veilede noen ut av yrket. Hun tror ikke alle innser sine helseutfordringer, og i slike situasjoner må man ha fokus på barnas beste og handle ut i fra det. I noen tilfeller kan nok oppsigelsesvernet oppleves for sterkt og prosessen for lang. Pedagogisk leder 1 sier det er vanskelig å avgjøre om en person egner seg til å jobbe i barnehage ut i fra en søknad og et intervju. Hun savner en lengre prøveperiode hvor en kunne gjort en midtveisvurdering, og til slutt tatt en avgjørelse om ansettelse.

I følge *det sosiologiske perspektivet*, kan det være andre sosiale forhold som kan påvirke et sykefravær på en arbeidsplass. For eksempel at flere kvinner og personer med nedsatt funksjonsevne er i arbeidslivet nå enn tidligere (Ellingsen, 2009, 03.12). Kvinner har et høyere sykefravær enn menn, og Mastekaasa hevder dette også gjelder i andre europeiske land. Det kan tyde på at kjønnsforskjellene utvikles før familieetablering og yrkeskarriere. Avgjørende faktorer kan være biologi eller den tidlige sosialisering av gutter og jenter. Forskning avkrefter at kvinner har større belastninger i yrkeslivet, men at kjønnsforskjellene i sykefravær i stor grad skyldes forhold utenfor arbeidsliv (Mastekaasa, 2016, s. 125, 142-143). Ifølge *helseperspektivet* som representerer medisinere, er det sentralt at leger ikke kan nekte sykemelding når de ikke har oversikt over alle forhold som kan påvirke helsetilstanden til en pasient (Hansen, 2014, 07.02). AFI studien viser til innsatsområder i forbedringsarbeid som omhandler rekruttering av kvalifiserte arbeidstakere. Dette kan gjøres ved å heve inngangskrav til ansettelse av personalet, og en bevisstgjøring av framtidig barnehagepersonell om hva som kreves av fysisk helse og intensiteten som er i yrket (Enehaug et al., 2008, s. 66-68). Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere en verneperiode mot oppsigelse de første tolv månedene av sykefraværet. Arbeidsgiver kan ikke si opp arbeidstaker på grunn av sykdom eller sykefravær i verneperioden, men kan gi oppsigelse i nedbemanningssituasjoner på lik linje med andre ansatte. Etter verneperioden må en oppsigelse

være saklig begrunnet. Arbeidsgiver er forpliktet å tilrettelegge for syke arbeidstakere. Om den ansatte ikke blir frisk eller om det er stor usikkerhet omkring sykdomsbilde, så kan arbeidsgiver ha saklig grunn til oppsigelse (Hagen, 2015, 11.12). Tillitsvalgt på arbeidsplass skal ivareta medlemmenes interesser overfor ledelsen, også i oppsigelsesvernsaker. Både norske og svenske studier kan tyde på at det er sammenheng mellom jobbsikkerhet og stillingsvern, og sykefravær. Sykefraværet er lavere ved høyere risiko for arbeidsløshet og ved bruk av midlertidige kontrakter. Studier viser også at sykefravær øker etter prøvetid har gått over til fast ansettelse (Grasdal, 2016, s. 112).

4.3.2 Tilgjengelige hjelpemidler og forebygging av støy

Alle informantene kan fortelle om ulike *konkrete hjelpemidler som er tilgjengelige* for å forebygge fysiske helseplager. Det er stellebord med stige og heis hos de yngste barna, påkledningsbenker og skostativ i garderobe, sitteputer til gulv, ulike massasjeputer, ryggbelter og krakker å sitte på. Stort sett blir hjelpemidlene benyttet av personalet, spesielt ved helseplager. Styrer mener det kunne vært en større bevissthet rundt forebygging av fysiske helseplager hos personalet, ved økt bruk av de ulike hjelpemidlene. Pedagogisk leder 2 sier de ansatte bør ta seg tid i rutinesituasjoner som av- og påkledning. Man bør ikke ha hastverk, men la barna få prøve selv og få hjelp der de trenger hjelp. Det tas jevnlig opp på personalmøter hva arbeidstakere selv kan gjøre for å forebygge helseplager, hvor alle har ansvar for egen helse.

Lundestad sin undersøkelse viser også at hjelpemidlene fins i barnehagen, men blir for lite brukt. Hun hevder årsakene kan være at det tar noe lengre tid eller at barna bruker hjelpemidlene til å leke med, noe som kan medføre mer støy. Lundestad fremhever også, slik som pedagogisk leder 2, muligheten til å se på rutinesituasjonene som gode lærings situasjoner for barna. I stedet for at de skal være mest mulig effektive for å spare tid. Det bør kreves et større fokus hos personalet om læringsmulighetene i rutinesituasjoner som av- og påkledning, måltid og stell. Ved å la barna prøve selv, vil det være større mulighet til å benytte ulike hjelpemidler. Lundestad sin undersøkelse viser at 3 av 10 informanter har ryggproblemer som følge av arbeidet i barnehagen, noe som blir forklart med uheldige bøye- og løftstillinger (Lundestad, 2012, s. 88, 90). Arbeidstilsynet viser til rutiner slik at hjelpemidler er tilgjengelig og kan brukes ved behov. Både arbeidsgiver og arbeidstaker må tenke forebygging ved å ta hensyn til hva som er god ergonomi,

som vil si å tilpasse arbeidsmiljø/teknikk og mennesket. Belastning og bevegelse er både sunt og nødvendig, men disse må være riktige slik at det ikke blir feil- og overbelastninger.

Tilrettelegging for de som allerede har muskel- og skjelettplager er nødvendig for å unngå sykefravær og uførhet. Arbeidstaker har selv et ansvar for å påpeke utbedringer ved behov, og si fra når kroppens grense er nådd (Arbeidstilsynet).

I spørsmålet om hvordan det jobbes med *forebygging av støy* i barnehagen er alle informanter enige om at støynivået er for høyt, spesielt hos de eldste barna. Det er også enighet om at det bør jobbes mer med dette. Bygget er utfordrende med høy takhøyde inne, hvor det er hengt opp lydplater for å dempe lydnivået. Ett av rommene blir beskrevet som «ekkorom» av fagarbeider. De deler barna opp i mindre grupper når dette lar seg gjøre, har fokus på å bruke «innestemme», og det er mulighet for å bruke en støymåler som lyser rødt eller grønt på lydnivået. Pedagogisk leder 1 forteller at alle i personalgruppen har fått sjekket hørselen sin en gang. Pedagogisk leder 2 sier dette om støynivået:

«-barna leker jo av og til høylytt, så en må se det litt an om det er støy eller lek. På enkelte rom er det mer støy, for eksempel på bilrommet og i kjøkkenkroken. Det er jo ikke kjekt å nekte barna å leke, men en merker det på hørselen ved å bli tett og få hylelyd i ørene så det er jo noe jeg tenker på. Er jo redd for å få satt ned hørsel».

Bygget og avdelingens utforming er ikke optimal i forhold til dagens standard til barnehagearbeid. Informantene opplever det som trangt, det er behov for flere møterom og arbeidsrom. Det er liten tørkemulighet av våte klær. Men til tross for dette, så mener de fleste informantene at de er vant til det og gjør det beste ut av det. Fagarbeider uttrykker det slik:

«-jeg har godtatt at den er som den er, den er jo mange år. Men det er en veldig trivelig barnehage å jobbe i. Du kjenner den ut og inn, folk som har jobbet her tidligere sitter omtrent igjen i veggene her, men der er veldig trangt innimellom».

Nye diskurser om barn som både kompetente, nysgjerrige og robuste rettighetssubjekter endret nye barnehagebygg utover 2000 tallet. Med et tverrpolitisk mål om full barnehagedekning ble

byggene større og mer fleksible, hvor tidligere avdelinger ble erstattet med baser for å gi barna et variert læringsmiljø med allsidige utfordringer. Barnegruppene ble også større. (Seland, 2011, s. 35). Lundestad sin undersøkelse viser at støy er en utfordring i hverdagen for hennes informanter. Støynivået blir høyt i rom med mange barn, og kan bli et stressmoment og en slitasjefaktor som påvirker arbeids- og lekemiljøet (Lundestad, 2012, s. 94). Arbeidstilsynet anbefaler å ta støyproblematikken på alvor da hørselskader er uhelbredelige. Tilsynet gir eksempler på forebyggende tiltak under måltid, i garderobe og korridorer som kan redusere støy i barnehage. Blant annet ved å dele barna opp i mindre grupper, ha klare og tydelige regler for høye lyder og løping inne, god voksentetthet og fokus på den gode samtalen (Arbeidstilsynet). Det krever god planlegging og organisering av ledelsen i barnehagen. BHT (bedriftshelsetjenesten) kan kontaktes for hvordan det kan utarbeides tiltak som kan forebygge støyskader. VO (verneombud) skal blant annet ivareta arbeidstakers arbeidsmiljø, og kan kontaktes dersom saken ikke løses ved å gå til ledelse.

4.3.3 Størrelse på barnehage og sykefravær

På spørsmålet om *størrelsen på en barnehage kan påvirke et sykefravær*, svarer fire av informantene at det nok kan påvirke. De tror at i en mindre barnehage blir samarbeidet ofte nært og oversiktlig og det er lettere å få en fellesskapsfølelse. For de fleste av disse informantene har denne barnehagen vært deres eneste arbeidsplass i 17-22 år. Pedagogisk leder 1 hevder barnehagens størrelse gjør den til et bra sted for både barna, foreldre og ansatte. Fagarbeider bruker «fabrikk» som metafor for store barnehager og at man er veldig avhengig av ledelsen for at alle barn og alle i personalgruppen skal bli sett. Pedagogisk leder 2 derimot har jobbet i barnehagen i tre år, og dermed kortest tid av alle informanter, hun sier det slik:

«-tror kanskje ikke størrelsen på en barnehage påvirker et sykefravær. Jeg har jobbet i stor barnehage tidligere der det var 136 barn, men som var en avdelingsbarnehage. Sykefraværet var høyt første året men så begynte en ny styrer som satte inn vikarer og da gikk sykefraværet ned. Da var det nok personal og det ordnet seg. Så jeg tror ikke nødvendigvis at størrelsen har så mye å si. Fordelen med avdelingsbarnehage er at barna er i et eget rom og det er alltid plass til dem, jeg syns jo at avdelingsbarnehage er best! Antall relasjoner blir mindre og det er best, spesielt

for de yngste barna. I denne barnehagen har vi mye fellestid sammen i løpet av en dag, det blir flere barn per voksen og støynivået blir høyere. Så jeg slår et slag for avdelingsbarnehager».

Arbeidet i barnehager preges av tette arbeidsforhold. Denne tettheten kan gi trygghet og arbeidet kan gi familiemessig karakter som kan gjøre det vanskeligere å forholde seg til kollegaer på faglig grunnlag. Det kan oppstå faste mønstre og roller slik at det er mindre mulighet for utvikling. En forandring kan da oppleves som trussel for harmonien på arbeidsplassen (Gotvassli, 2006, s. 36). Ved stort fokus på de ansattes sosiale behov for å skape trivsel, kan dette bli et mål i seg selv i barnehagen. Ansvar og utfordringer som står i forhold til ansattes ferdigheter og forutsetninger vil også fremme motivasjon og trivsel i barnehagen (Gotvassli, 2006, s. 146; Bolman og Deal, 2014, s. 180).

Framveksten av store barnehager krever administrasjon som takler kompleksiteten som oppstår i store virksomheter. God administrasjon handler om rutiner og prosedyrer som sikrer kvalitet og økonomi, slik at planer kan gjennomføres ved hjelp av organisering og bemanning. Uten god administrasjon kan det oppstå kaos som svekker barnehagen som pedagogisk virksomhet. Samfunnet er i stadig endring med ny teknologi, ny konkurransesituasjon også for barnehager, og med flere krav fra kommune og myndigheter. Dette krever en barnehageledelse som håndterer endringene, og som kan lede personalet gjennom disse (Martinsen, 2015, s. 58-59). Seland hevder organisering, koordinering og informasjonsflyt kan bli en utfordring både for barn og ansatte i store barnehager. Praktisk organisering og koordinering vil ta stor plass på møter for å opprettholde og utvikle kvaliteten i barnehagen. Mange mennesker skal samarbeide om omsorg, relasjoner, utvikling og læring for små barn. I tillegg til å ta hensyn til blant annet bemanningssituasjonen, vaktssystem, møter, og aktiviteter som er i barnehagen. Avgjørelser, planer og vurderinger fra møter skal nå ut til alle og flyten av informasjon må derfor være god. Store barnehager har ofte store barnegrupper, som fra et økonomisk perspektiv forsvares med flere i personalgruppen som kan gi rasjonell og effektiv drift. I et pedagogisk perspektiv legitimeres det med større valgmuligheter for barna, men Seland hevder det vil øke behovet for felles planlegging og koordinering, mer struktur, oversikt og kontroll (Seland, 2011, s. 106-107, 110). Seland er opptatt av den store relasjonelle kompleksiteten som kan oppstå i store barnehager og barnegrupper. Hun viser til relasjonsformelen

$$n(n-1)/2$$

hvor «n» er antallet mennesker i en barnegruppe som skal forholde seg til hverandre og summen er antall relasjoner. Ved å øke antall barn og ansatte med seks stykker i en barnegruppe blir antall relasjoner over dobbelt som vist her:

$$\text{barnegruppe } 9/3 = \frac{12(12-1)}{2} = 66 \text{ relasjoner}$$

$$\text{barnegruppe } 14/4 = \frac{18(18-1)}{2} = 153 \text{ relasjoner}$$

Denne økningen i antall relasjoner kan gjøre det utfordrende for ansatte å tolke, forstå og følge opp det som skjer i barnegruppen. Det kan oppstå nye utfordringer i det pedagogiske arbeidet med relasjoner, sosial kompetanse, konflikter og inkludering (Seland, 2011, s. 103, 104).

4.3.4 Sammendrag

Alle informanter er enige om at det må være en standard på fysiske helseforutsetninger for å jobbe med barn i barnehage. Man må være i stand til å løpe, leke og gi barna utfordringer. Alle hverken kan eller bør jobbe med barn, og styrer opplever det vanskelig å veilede ansatt ut av yrke ved feilansettelser. Hun stiller spørsmål ved oppsigelsesvernet og gjeldende prosesser i lys av perspektivet om barnas beste. Pedagogisk leder 1 mener det burde vært en lengre prøveperiode før ansettelse i barnehagen. *Det sosiologiske perspektiv* (Ellingsen, 2009, 03.12) og *helseperspektivet* (Hansen, 2014, 07.02) har ulike syn på sykefravær og helseforutsetninger. Med flere kvinner og personer med helseutfordringer i yrkeslivet, vil et sykefravær øke i en virksomhet. Det kan skape utfordringer for barnehager hvor det er flest kvinnelige ansatte, hvor yrket krever god fysisk og psykisk helse. Ifølge *helseperspektivet* kan en lege ikke nekte sykemelding da det er mange forhold som kan påvirke helsetilstanden. Kvinner har høyere sykefravær enn menn, og forskning avkrefter myten om at de har mer belastende yrker enn menn (Mastekaasa, 2016, s. 125, 142-143). Det er mange hjelpemidler i barnehagen. Selv om det tas opp på personalmøter, mener styrer det kunne vært litt større fokus på forebygging ved bruken av hjelpemidlene. Dette er i tråd med Arbeidstilsynets anbefalinger, i tillegg til arbeidstakers eget ansvar for å gi beskjed ved behov for utbedring eller sette grenser for egen kropp. Det må tilrettelegges for de som allerede har muskel- og skjelettplager slik at man unngår sykemelding

eller uførhet (Arbeidstilsynet). Pedagogisk leder 2 mener bedre tid og mindre hastverk i rutinesituasjoner som av- og påkledning, vil føre til større bruk av hjelpemidler og mindre belastning. I tillegg til at det blir en læresituasjon for barna ved at de får øvelse i å kle på/av seg. Lundestad hevder også alle rutinesituasjoner som måltid, stell og av- og påkledning bør ses på som gode læresituasjoner for barna. Det er enighet blant informantene om mye støy i barnehagen, og nødvendigheten av å jobbe mer med denne problematikken. Det er utfordrende med et eldre bygg og barns lek, som ofte medfører høy lyd. Lundestad hevder høy lyd kan være et stressmoment og en slitasjefaktor som påvirker både arbeids- og lekemiljøet i barnehagen (Lundestad, 2012, s. 90,94). Arbeidstilsynet anbefaler å ta støyproblematikken på alvor da det kan gi varige hørselsskader. Tilsynet gir eksempel på støyreducerende tiltak i situasjoner som måltid, i garderobe og i korridorer (Arbeidstilsynet). Både BHT (bedriftshelsetjeneste) og VO (verneombud) kan kontaktes for tiltak og forebygging. De fleste informantene tror størrelsen på en barnehage påvirker et sykefravær. Pedagogisk leder 2 som har jobbet kortest tid er mer opptatt av type barnehage enn størrelse. Hun hevder avdelingsbarnehage med fysiske vegger som skiller avdelinger fører til færre relasjoner, noe som er bedre for de yngste barna. Seland's relasjonsformel viser hvor raskt antall relasjoner øker ved å øke med et lite antall mennesker. Hun hevder også informasjonsflyten blir utfordret i store barnehager, hvor det vil kreve en større organisering og koordinering for å opprettholde og utvikle kvaliteten (Seland, 2011, s. 103-104,110). Også i en liten barnehage er det viktig å ikke bare fokusere på de ansattes personlige og sosiale behov, da det kan bli et mål i seg selv. For å fremme motivasjon og trivsel i barnehagen, er det også viktig de ansatte får ansvar og utfordringer. Men ansvaret og utfordringene må stå i forhold til ansattes ferdigheter og forutsetninger (Gotvassli, 2006, s. 146; Bolman og Deal, 2014, s. 180).

4.4 Presentasjon og drøfting av psykososiale faktorer

Psykososiale faktorer kan forstås som de faktorer på en arbeidsplass som påvirker en arbeidstakers psyke og dermed subjektive opplevelse av velferd eller belastning.

Intervju spørsmål	Styrer	Pedagogisk leder 1	Pedagogisk leder 2	Fagarbeider	Assistent
Hvordan håndteres sykefravær på arbeidsplass?	<i>Stort sett greit, viser at jeg ser og setter pris på-</i>	<i>Oppfølging av sykemeldt, kan tære, en strekker seg-</i>	<i>Gjør så godt de kan, tilrettelagt, bryr seg, er oppfølging, fleksible-</i>	<i>Saklig og god måte, styrer mer tilstede på avdeling-</i>	<i>Strekker oss og strekker oss, savner en takk og oppbakking-</i>
Hva er styrers rolle i lavt sykefravær?	<i>God organisering, alle ha det greit, ta innspill på alvor, foreldre dele ved egne syke barn-</i>	<i>Være varm og omsorgsfull, se, framsnakke og veilede oss, tilrettelegge, bygge lojale team-</i>	<i>Vikarbruk viktigste, tilrettelegge-</i>	<i>Tilrettelegge og lytte-</i>	<i>Finne årsaker til sykefravær, oppbakking-</i>
Opplevelse av åpenhetskultur eller fryktkultur i barnehagen?	<i>Redd for uvennskap, viktig å snakke, ønsker gode refleksjoner, er en positiv utvikling-</i>	<i>Tørre å si hva en tenker og mener, være ærlige-</i>	<i>For det meste åpenhet, tørr ikke alltid å si mening og være ærlige, vanskeligere i et lite arbeidsmiljø, mer personlig-</i>	<i>Vil si åpenhet, rom for å ta opp ting-</i>	<i>Begge deler, noen mer åpne enn andre, redd for å såre, vanskeligere i et lite arbeidsmiljø, sykefravær påvirker-</i>
Hvordan vil du si sammenhengen er mellom arbeidsmiljø og sykefravær?	<i>Har alt å si-</i>	<i>Ja det vil jeg tro, er mer mottakelig for sykdommer ved mistrivsel-</i>	<i>Ja, lettere å bli syk ved følelsen av å ikke mestre-</i>	<i>Ja vi er jo bare mennesker-</i>	<i>Ja der er sammenheng-</i>
Hvordan er det en bevissthet rundt HMS-arbeid rettet mot ansattes arbeidsmiljø?	<i>Har HMS plan, har alltid et punkt på personalmøter-</i>	<i>Inngår i hverdagen, blir evaluert på personalmøter-</i>	<i>Usikker, har hatt HMS-møter, opplever ikke utlevd i praksis i barnehagen-</i>	<i>Er på plass, tas opp i fellesskap på personalmøter men litt liten tid på andre møter-</i>	<i>Jobber jo hele tiden med det, tenker ikke så mye over det-</i>
Hvordan er det aktiv bruk av BHT i barnehagen?	<i>Kunne brukt tjenesten mer, vil benytte den i arbeidet med tilbakemeldingskulturen-</i>	<i>Litt usikker på hva de tilbyr av tjenester, styrer vet om mulighetene-</i>	<i>Vet om tjenesten men ikke om den blir brukt-</i>	<i>Vet ikke, har ikke vært noe tema-</i>	<i>Kjenner ikke til bruken av det-</i>
Hvordan vil du si VO og tillitsvalgt er	<i>Har ikke tillitsvalgt, mest brukt i ansettelser,</i>	<i>Alle vet hvem som er VO, kan være litt</i>	<i>VO er synlig men er også pedagogisk leder</i>	<i>VO nokså synlig, mer fokus på</i>	<i>Vet hvem som er VO, burde ikke</i>

synlig eller usynlig i barnehagen?	<i>pedagogisk leder er VO og blir mye brukt-</i>	<i>vanskelig verv i lite arbeidsmiljø-</i>	<i>og HMS-ansvarlig-</i>	<i>rollen nå, ikke så synlig tillitsvalgt-</i>	<i>vært pedagogisk leder-</i>
Hva kan være årsaker til kvinners høye sykefravær?	<i>Litt mer sammensatt enn menn, får lettere fysiske plager, stress, bekymrer seg mer-</i>	<i>Bryr seg mer om alt og alle, menn er på en annen måte-</i>	<i>Er i omsorgsyrker, fysisk/psykisk sliten, eksponert for smitte-</i>	<i>Har omsorgen for egne barn, holdninger-</i>	<i>Hjemme med egne syke barn, deler ikke med far-</i>
Hvordan vil du si det er informasjonsflyt og åpen kommunikasjon i barnehagen?	<i>Opplever det, morgenmøte, formidler beskjeder, kommuniserer med ansatte, bevisstgjøring for å unngå misforståelser-</i>	<i>Funnet gode løsninger, jeg har selv ansvar for å lese info fra kommune på mail-</i>	<i>Gjør forbedringer, morgenmøte, viktig å notere alt-</i>	<i>På morgenmøte blir dagen organisert, skaper forutsigbarhet-</i>	<i>Må lese all informasjon selv, åpen kommunikasjon er alt etter hva det er-</i>
Hva er motivasjon i det daglige arbeid?	<i>Det faglige, måten vi jobber på, gode refleksjoner, utvikling, god kvalitet, stort ansvar for barna-</i>	<i>Barna, mulighet til endring og utvikling-</i>	<i>Være sammen med barna, gjennomføre aktiviteter, bygge relasjoner, samtaler med medarbeidere, faglig utvikling-</i>	<i>Barna, synlige resultater i arbeidet-</i>	<i>Kjekk avdeling med kjekke folk og deilige barn-</i>
Hvilken betydning har denne barnehages størrelse for deg?	<i>Veldig viktig, tett på ansatte, godt samspill, vet om alt av utfordringer-</i>	<i>Det jeg ønsker, er barnas beste-</i>	<i>Ikke nødvendigvis veldig mye, type barnehage er viktigere-</i>	<i>Se alle og bli sett-</i>	<i>Veldig mye-</i>

4.4.1 Ledelsens håndtering av sykefravær

Informantene har ulike opplevelser i håndteringen av sykefraværet på arbeidsplassen. Noen opplever at det stort sett går greit med god planlegging av dagene på morgenmøtene. Det brukes tid til samtaler på personalmøtene, og ledelsen gjør sitt beste ut i fra rammene som er. Styrer har kjøpt inn gaver til personalet som en takk for god innsats den siste tiden med høyt sykefravær. Informantene opplever omsorg, oppfølging og tilrettelegging ved eget sykefravær. Assistent som selv har lite fravær opplever det slik:

«-viktig at ledelsen viser oss at vi gjør en god innsats og det beste vi kan, sette pris på oss som går her uten vikarer. Personalet er stresset og det blir negativt snakk når det er de samme som er

syke, og det er heller ikke bra, men vi får det jo til – alt går. Men vi strekker oss og strekker oss og til slutt så går det jo ut over barna. Det merker jeg jo».

I styrers rolle for å holde sykefraværet lavt i barnehagen svarer informantene at det er viktig med god organisering i hverdagen. Innspill må tas på alvor, og ansatte må minnes på å dele fraværsdagene med far når egne barn er syke. Det er viktig å lytte og tilrettelegge, for som syk er en i en sårbar situasjon. Pedagogisk leder 2 fremhever et av de viktigste tiltakene slik:

«-å sette inn vikarer så langt det lar seg gjøre. Jeg tenker at det er egentlig det eneste en kan gjøre for å passe på at de som er igjen ikke blir slitne. Da skaper man trivsel også, samtidig som man passer på at folk ikke blir tappet noe som kan gjøre dem mer mottakelige for sykdommer. Det er egentlig det viktigste tiltaket».

Gotvassli hevder konstruktiv tilbakemelding er et av de viktigste virkemidlene for å øke motivasjonen hos de ansatte i barnehagen. Det vil påvirke arbeidsmoralen, effektiviteten og innsatsen positivt. Men viktigheten av konstruktiv tilbakemelding viser seg imidlertid å være oversett i barnehagene (Gotvassli, 2006, s. 141).

Det er ulike faktorer som påvirker barnehage som virksomhet. Nasjonale rammeplaner og stortingsmeldinger kan sies å være samfunnets mål og ambisjoner for barnehagene. Som nevnt tidligere i oppgaven, er det kommunene som har ansvar for organisering av barnehagesektor. Hvor økonomiske prioriteringer får konsekvenser både for ansatte og barna i barnehagene. Kommunene stiller store krav til utnyttelse av ressursene og kontrollen med dem, og har forpliktende avtaler med ledelsen i barnehage og rapportering av resultater. Denne organiserings- og styringsform for offentlig virksomhet kalles New Public Management (NPM). Det fokuseres på mål og resultat ved høyere effektivitet og produktivitet, og strammere økonomistyring. Ved fjerning av ett nivå i det kommunale hierarkiet, har styrere fått et større ansvar for økonomi, administrasjon og utvikling i barnehagene. Med større ansvar og flere oppgaver vil deres mulighet til å være tilstede på avdeling sammen med barna og personalet, være redusert (Seland, 2011, s. 23-24, 118).

Riksrevisjonen gjorde en undersøkelse av styring og forvaltning av barnehagetjenester, og overleverte dokumentet til Stortinget 16. juni 2009. Undersøkelsen viser blant annet til at mange barnehager har høyt sykefravær og lav grunnbemanning, noe som svekker målet om høy kvalitet på barnehagetilbudet. Riksrevisjonen anbefaler Kunnskapsdepartementet å opprettholde fokus for å sikre kvaliteten. Riksrevisjonen gjør også oppmerksom på forskjeller som kan oppstå mellom barnehager ved at enkelte barnehager har lav bemanningstetthet (Riksrevisjonen, 2008-2009). NOU 2012:1 viser til grunner for å tydeliggjøre regelverk for barnehagers totale bemanning. Det hevdes at dagens regelverk kan forårsake store forskjeller og ulike tilbud i barnehagene, hvor økonomi kan veie tyngre enn hensynet til barnas beste. Personalkostnadene er den største økonomiske kostnaden, og bemanning er ofte første post å kutte ved kostnadsreducerende tiltak i barnehager (NOU 2012:1, 2012, kap.16.2.2). Lundestad sin undersøkelse viser også til at økonomi påvirker kvaliteten. Ved lav bemanningstetthet kan barnehager bli et oppbevaringstilbud med fokus på rutiner og kontroll, i stedet for en pedagogisk virksomhet med planlagte aktiviteter og gode samspill (Lundestad, 2012, s. 143).

4.4.2 Arbeidsmiljø og sykefravær

I spørsmålet om informantene opplever en *åpenhetskultur eller fryktkultur i barnehagen* så svarer noen at en ikke alltid tørr å være ærlig på grunn av frykten for å såre og uvennskap. Dette oppleves som en ekstra utfordring i et lite arbeidsmiljø hvor det er færre personer å spille på. Andre informanter opplever en åpenhet for å ta opp saker og at det er rom for å si hva en tenker og mener. Det blir også nevnt at dette kan være litt personavhengig. Det er fokus på tilbakemeldingskultur i barnehagen, hvor det er en enighet i personalgruppen om å gå til den det gjelder. Der er en positiv utvikling, men allikevel så er det vanskelig for noen. Ved å se på kulturuttrykkene i barnehagen slik som blant annet samhandlingsmønstrene, hevder Gotvassli ledelsen kan identifisere tilbakemeldingskulturen. Samhandlingsmønstre som bruk av åpen dialog, kan være synlig da det er enighet i personalgruppen om hvordan man skal opptre overfor hverandre. I praksis kan det bety at man går til den det gjelder og ikke andre i personalgruppen. Det kan også være muligheten til å kunne uttrykke følelser som sinne og frustrasjon, eller om det er viktigere å bevare harmonien i barnehagen. Disse uttrykkene kan være viktige kilder til deler av barnehagens kultur (Gotvassli, 2006, s. 194-195).

Alle informantene tror det er en *sammenheng mellom arbeidsmiljø og sykefravær*. Pedagogisk leder 2 svarer slik:

«-det tror jeg nok er sant! Tror nok det er lettere å bli syk når en har følelsen av å ikke mestre. Det å gå på akkord med seg selv for å yte enda mer, så går en til slutt på en smell».

Å mestre krevende utfordringer i det pedagogiske arbeidet i barnehagen vil kunne gi arbeidsglede hos de ansatte. Arbeidsglede oppleves når det er god balanse mellom ferdigheter og utfordringer, og hvor en kan oppleve indre motivasjon og personlig utvikling. Arbeidsglede knyttes til både eget engasjement og egen innsatsvilje, hvor man klarer å strekke seg for å mestre utfordringer. Er man derimot overdrevent pliktoppfyllende og har urealistiske forventninger til hva man skal klare, kan det gi destruktive følelser av utilstrekkelighet. Indre stress og irritasjon kan skape utmattelse og fravær av arbeidsglede (Velten et al., 2008, s. 67–70). Man har derfor selv et ansvar for å finne rette balanse eller melde fra til ledelse når utfordringer blir for store.

4.4.3 HMS-arbeid og arbeidsmiljø

De fleste informantene opplever at det er *en bevissthet rundt HMS-arbeidet* som er rettet mot de ansattes arbeidsmiljø i barnehagen. Der er en HMS-plan, og på personalmøtene er det som oftest et punkt som fokuserer på HMS. Pedagogisk leder 2 stiller imidlertid spørsmål ved praksisen av HMS på småbarnsavdeling:

«-føler kanskje ikke at HMS arbeidet blir levd ut i praksis når vi er to voksne på 13 av de yngste barna, sant? En kjenner jo at det er på kanten, det grenser til uforsvarlighet. Skal det byttes bleie så er den andre igjen med 12 barn».

Barnehageloven viser til bemanning i barnehagen som skal være tilstrekkelig slik at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet (Barnehageloven, 2016). Det er altså ingen konkrete regler for hvor mange barn en voksen kan ha ansvar for. Det kan prege samspillene i barnehagen hvor fokuset blir å ha kontroll og oversikt til enhver tid. Utdanningsforbundet ønsker en lovfestet barnehagelærernorm hvor én barnehagelærer kan ha ansvaret for inntil seks barn under tre år, og inntil tolv barn over tre år. I tillegg til en lovfestet bemanningsnorm hvor det må

være minst en ansatt per tre barn under tre år, og en ansatt per 6 barn over tre år (Solheim, Sæther, 2017, 27.03). Sensitiviteten på samspillet reduseres betraktelig når ansatte har ansvar for flere enn tre barn under to år (Abrahamsen, 2015, s. 30).

Det er lite *aktiv bruk av BHT* (bedriftshelsetjeneste). De fleste av informantene vet ikke om, eller kjenner ikke til hva tjenesten kan tilby. Styrer har planer om å benytte tjenesten når personalet skal jobbe med tilbakemeldingskulturen i barnehagen, hvor BHT kan gi innspill til ulike måter å jobbe på. Det er tenkt at BHT skal komme til barnehagens lokaler.

Ett av innsatsområdene til forbedringsarbeid i AFI studien, er aktiv bruk av BHT. BHT er en betalende tjeneste, som skal bistå virksomheter i arbeidet med å skape sunne og trygge arbeidsforhold slik det framgår av forskriften. Om barnehagen ønsker deres tjenester, bør det innhentes informasjon om hvilke tjenester BHT kan tilby. Sammen bør det utformes en handlingsplan som kan omhandle forebyggende arbeidsmiljøarbeid, eller andre arbeidsmiljøforhold. BHT kan bistå ved kartlegging av arbeidsmiljøet, både de organisatoriske, fysiske, og psykososiale faktorene. De vurderer mulige årsaker og kommer med forslag til tiltak (Arbeidstilsynet). At dette er en betalende tjeneste kan være en medårsak til at det er lite bruk av BHT i barnehagen, hvor det i utgangspunktet er stramme økonomiske rammer.

På spørsmål om *tillitsvalgt og VO (verneombud) er synlig eller usynlig i barnehagen*, svarer informantene at tillitsvalgt blir mest brukt i ansettelsesprosesser. Alle informantene vet hvem som har vervet som VO. Ansatte som ikke er organisert får tilbud om å ta med VO om en sak skal tas opp. Styrer forteller VO er aktivt med i drøftinger av for eksempel sykefraværet, hvor det fokuseres på å finne gode løsninger. VO kommer også med innspill til hva som bør tas opp på personalmøte i forhold til HMS-planen som barnehagen har. Pedagogisk leder 1 opplever det som litt uheldig om en pedagogisk leder har vervet som VO. Årsaken er at i et lite arbeidsmiljø så kan terskelen bli høy for å ta kontakt med ombudet om det også sitter i lederteamet i tett samarbeid med styrer. Pedagogisk leder 2 og assistent mener at assistent eller fagarbeider burde hatt dette vervet. Assistent og fagarbeidere er ikke en del av lederteamet og terskelen for å ta kontakt vil antakeligvis bli lavere. Et annet argument er at pedagogisk leder som allerede er mye borte fra avdelingen, ikke burde hatt verv eller ansvar som er utover sitt pedagogiske arbeid. VO skal velges ut blant de ansatte og skal ivareta arbeidstakers interesser som omhandler arbeidsmiljø på

arbeidsplassen. Ombudet skal bare benyttes i de tilfeller hvor saker ikke kan løses mellom partene det gjelder. Arbeidsgiver er ansvarlig for at VO får nødvendig opplæring for å ivareta sitt verv på en god måte. Ved flere ansatte enn 10 stykker skal det velges VO i alle virksomheter. Det er ikke lovpålagt å ha tillitsvalgt på arbeidsplass. Oppgavene til tillitsvalgt er å ivareta arbeidstakers rettigheter når det gjelder kontrakter, tariffavtaler og lignende. Også ved oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter bør ansatte ta kontakt med sin tillitsvalgt, om det finnes. En arbeidstaker kan ha verv både som VO og tillitsvalgt, hvor det blir viktig å skille de ulike rollene (Arbeidstilsynet). Jeg har forståelse for informantens synspunkt om at pedagogiske ledere ikke bør påta seg verv som VO. Rollen som pedagogisk leder innebærer en del møtevirksomheter, kurs, plantider, foreldresamtaler og annet pedagogisk arbeid, som gjør at bemanningstettheten blir mindre på avdeling. Ved å ha vervet som verneombud i tillegg, må det settes av tid som er nødvendig for å utføre oppgaven på en forsvarlig måte. Vervet består av rutinemessige oppgaver, eller tilfeller hvor det må gripes inn i farlige situasjoner på arbeidsplassen.

Informantene synes det er vanskelig å gi noe konkret svar på årsakene til at *kvinner har et høyere sykefravær enn menn*. Noen mener kvinner er mer sammensatte og kompliserte enn menn. Kvinner kan være mer utsatt for å få fysiske plager enn menn, og bekymrer seg lettere for egne barn og familien. Det nevnes også kvinner lettere utvikler stressplager. Fagarbeider tror det gamle kjønnsrollemønsteret fortsatt henger igjen med at kvinner skal være hjemme med egne barn, og at det kan handle litt om holdninger. Pedagogisk leder 2 mener det har mye å si at kvinner ofte jobber i omsorgsykker. I disse yrkene bruker man seg selv på en annen måte i tillegg til å være ekstra utsatt for smitte. Det er liten støtte i forskning for at kvinners sykefravær skyldes kombinasjonen ansvar for egne barn, hjem, og jobb. De har heller ikke større belastning på arbeidsplass enn menn har. Det kan se ut som kjønnsforskjellene utvikles tidlig, både før etablering av familie og starten på yrkeslivet. Mastekaasa gjør imidlertid oppmerksom på svakheter ved studier om kjønnsforskjeller og sykefravær. Opplevelser på arbeidsforhold er subjektive og kan dermed bli overvurdert i en undersøkelse. En arbeidstaker med fysiske helseutfordringer kan for eksempel oppleve arbeidstempoet på arbeidsplassen som for høyt, og en annen med psykiske utfordringer kan føle det nødvendig å skjule dette i samhandling med kollegaer eller andre. Slik kan kjønnsforskjeller i en studie få en større betydning enn det som er

fakta. En annen svakhet kan være om spørsmålene i en undersøkelse avdekker flere sider ved arbeidsforhold som påvirker sykefravær. Spørsmålene bør belyse flere områder ved for eksempel det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, for å øke dataenes reliabilitet (Mastekaasa, 2016, s. 125, 129-130).

I opplevelsen av *informasjonsflyt og åpen kommunikasjon i hverdagen*, sier informantene at morgenmøte er viktig. Der blir dagen organisert og alle vet hva som skal skje, og dette skaper forutsigbarhet for personalet. Det er viktig at annen informasjon blir notert en fast plass og at alle har et personlig ansvar for å tilegne seg informasjonen. Der er et fokus og en bevisstgjøring på at personalet må snakke sammen for å unngå misforståelser. Gotvassli definerer begrepet kommunikasjon som *overføring av informasjon*, som en viktig faktor i alle virksomheter. I barnehagen kan en si at strømmen av informasjon går i fire hovedretninger:

1. mellom overordnede og underordnede
2. mellom ansatte på samme nivå
3. mellom ledelse og styret
4. mellom barnehage og omgivelser (som kan være eiere, foreldre eller samarbeidspartnere)

Informasjon kan formidles muntlig, skriftlig eller ved bruk av kroppsspråk. I noen situasjoner kan alle disse formene brukes, som for eksempel på foreldremøter (Govassli, 2006, s. 158-159).

Retning på kommunikasjonen kan påvirkes av de ulike rollene og statusene i barnehagen.

Informasjon kan lettere gå fra øverst i hierarkiet og nedover, enn nedenfra og oppover om det ikke er åpenhetskultur mellom alle nivå. Det kan føre til misnøye og kritikk hos ansatte som ikke når opp til ledelsen. Ved stort arbeidspress, liten tid og sykefravær kan ofte kommunikasjon bli nedprioritert, noe som kan gå ut over arbeidstakeres evne til både å gi informasjon og motta informasjon. For å skape forutsigbarhet og bedre arbeidsmiljø for ansatte, bør barnehagen utarbeide en plan for å sikre at løpende og tilstrekkelig informasjon når ut til barnehagepersonalet (Gotvassli, 2006, s. 164, 166).

Det som *motiverer informantene i det daglige arbeidet i barnehagen* er først og fremst samværet med barna, og at man kan se resultater av det pedagogiske arbeidet som er gjort i forhold til dem.

I tillegg syns noen det er viktig med mulighet til endring og faglig utvikling. Dette er i tråd med hva rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver stiller som krav til barnehagens personal. Rammeplanen fremhever personalets yrkesetiske plikt til å være omsorgsfulle overfor alle barna i barnehagen. Leken er en grunnleggende uttrykksform for barna, og personalet skal være støttende, inspirerende og oppmuntrende i barnas lek. Leken har en egenverdi og er en viktig del av barnekulturen. Personalet i barnehagen må også være bevisste på barnas læringsprosesser, og hvordan barna på ulike måter kan uttrykke sin nysgjerrighet. Læring preges av kvaliteten på relasjonen mellom personalet og barna (KD, 2011, s. 29, 32). Gotvassli viser til tre belønningssystemer i barnehagen som kan skape motivasjon hos de ansatte. Det ene systemet er de psykologiske midlene, som kan gi forutsigbarhet og motivasjon (Gotvassli, 2006, s. 139-140). God informasjonsflyt og tydelig kommunikasjon er avgjørende i det pedagogiske arbeidet med konkrete mål og spesifikke krav.

I spørsmålet om *betydningen av å jobbe i en barnehage som har denne størrelsen*, svarer fire av informantene at det betyr veldig mye. De begrunner dette med at en kjenner alle barna og personalet, det er til barnas beste å få være i en barnehage med denne størrelsen. Disse informantene har jobbet lengst i denne barnehagen og kan ikke se for seg å jobbe i en «stor» barnehage. Pedagogisk leder 2 har annen erfaring, og mener det er viktigere hvilken type barnehage det er. For henne er det avdelingsbarnehage som er best, hvor barna er omgitt av færre relasjoner. Gotvassli hevder godt samarbeid i barnehagen er et viktig element for et godt arbeidsmiljø. Det kan være avgjørende for det pedagogiske arbeidet, og om personalet i barnehagen blir værende i sitt yrke. Han viser til forskning hvor for stort fokus på sosiale behov som trivsel og godt sosialt miljø, kan skygge over effektiviteten og barnehagens målsetninger som pedagogisk virksomhet (Gotvassli, 2006, s. 145-146). Gotvassli viser også til Herzbergs motivasjons- og trivselsfaktorer på en arbeidsplass. Faktorene viser menneskers behov for trygghet, sosial tilhørighet og anerkjennelse, men også menneskers behov for utfordringer, ansvar og mulighet til utvikling (Gotvassli, 2006, s. 137).

4.4.4 Sammendrag

Informantene har ulike opplevelser av ledelsens håndtering av sykefraværet, hvor noen synes det går greit med god organisering på morgenmøtet. Noen opplever omsorg og tilrettelegging ved

eget sykefravær, mens andre savner en oppmerksomhet fra ledelse når det ytes ekstra i perioder med sykefravær. Som tiltak for å holde fraværet nede fremheves bruk av vikar som det viktigste tiltaket. I en undersøkelse av styring og forvaltning av barnehagetjenester, konkluderte Riksrevisjonen i 2009 med at høyt sykefravær og lav grunnbemanning svekker kvaliteten på barnehagetilbudet. Ved kostnadsreducerende tiltak i barnehager er det ofte personalkostnadene som blir kuttet, hvor økonomi veier tyngre enn prinsippet om barnas beste. Ifølge Riksrevisjonen kan dagens regelverk forårsake store forskjeller på barnehagetilbudet (Riksrevisjonen, 2008-2009). Informantene opplever stort sett en åpenhetskultur i barnehagen, men i et lite arbeidsmiljø kan det være vanskeligere å være ærlig og si sin mening. Gotvassli kaller dette kulturuttrykk som kan være kilder til noe av barnehagens kultur (Gotvassli, 2006, s. 194-195). Alle informantene er enige om sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsmiljø, hvor pedagogisk leder 2 fremhever opplevelsen av å mestre som en viktig faktor for å hindre sykefravær. Velten et al. hevder mestring av krevende utfordringer gir arbeidsglede. Arbeidsglede oppleves med god balanse mellom ferdigheter og utfordringer, og vil skape engasjement og innsatsvilje hos arbeidstakere. Ved motsatt kan arbeidstakere oppleve utmattelse og fravær av arbeidsglede (Velten et al., 2008, s. 67-70).

Pedagogisk leder 2 opplever ikke HMS arbeid i praksis i barnehagen når bemanningstettheten er for lav, hvor ansatte har ansvar for flere barn enn det hun opplever som forsvarlig. Barnehageloven sier bemanningen skal være tilstrekkelig, men ingen konkrete regler om antall barn per voksne (Barnehageloven, 2016). Utdanningsforbundet jobber for en lovfestet barnehagelærernorm og en lovfestet bemanningsnorm i barnehagene (Solheim, Sæther, 2017, 27.03). Det er liten aktiv bruk av BHT (bedriftshelsetjeneste) i barnehagen, men styrer ønsker å benytte seg av tjenesten i arbeidet med tilbakemeldingskultur blant personalet. BHT er en betalende tjeneste som gjennom kartlegging kan avdekke mulige årsaker, og komme med forslag til tiltak for å skape et godt arbeidsmiljø (Arbeidstilsynet). Alle informanter vet hvem som har vervet som VO (verneombud) i barnehagen, og flere mener det er uheldig om pedagogisk leder som tilhører lederteamet har dette vervet. I tillegg er pedagogisk leder mye borte fra avdeling på grunn av sin lederrolle. Styrer benytter VO aktivt i blant annet drøftinger som gjelder sykefravær, og hvilke punkter i HMS planen som bør tas opp på personalmøter. Informantene har ulike svar på hvorfor kvinner har høyere sykefravær enn menn, hvor forskning viser det kan tyde på

forskjeller som utvikles før starten på yrkesliv og etablering av familie (Mastekaasa, 2016, s. 125, 129-130). Informantene opplever morgenmøte som viktig for god flyt av informasjon og kommunikasjon som skaper forutsigbarhet i hverdagen. Gotvassli anbefaler en god plan for å sikre informasjon til barnehagepersonalet. Det viser seg ofte å bli nedprioritert, særlig ved stort arbeidspress, liten tid og ved sykefravær (Gotvassli, 2006, s. 164,166). God informasjon og kommunikasjon kan sies å være et psykologisk middel i belønningssystemet i barnehagen, som kan skape motivasjon hos ansatte. Det er avgjørende i det pedagogiske arbeidet med konkrete mål og spesifikke krav (Gotvassli, 2006, s. 140). Motivasjonen til informantene i det daglige arbeidet er først og fremst barna, og å se resultater av det pedagogiske arbeidet. Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver viser til personalets plikt til yrkesetisk omsorg for alle barn, å se egenverdien i barnas lek, og viktigheten av gode relasjoner mellom barn og personalet (KD, 2011, s. 29, 32). For informantene som har jobbet lengst i barnehagen betyr det mye å jobbe i en barnehage som har denne størrelse. Informant med kortest erfaring vektlegger type barnehage som viktigst. Hun hevder avdelingsbarnehager er til det beste både for personalet og barna, hvor det er færre relasjoner. Gotvassli fremhever samarbeid som et viktig element for et godt arbeidsmiljø. Samtidig advarer han mot for stort fokus på trivsel og sosiale behov, da det kan gå på bekostning av effektivitet og barnehagens målsettinger som pedagogisk virksomhet (Gotvassli, 2006, s. 145-146). Faktorene i Herzbergs motivasjons- og trivselsmodell viser menneskers behov for trygghet, sosial tilhørighet og anerkjennelse, men også menneskers behov for utfordringer, ansvar og mulighet til utvikling (Gotvassli, 2006, s. 137).

4.5 Andre årsaker til et lavt sykefravær som informanter mener er viktige

Til slutt får informantene mulighet til å fremheve andre faktorer som de mener kan være viktige for å holde sykefravær nede i barnehagen. Resultatene presenteres kort i tabell, med utfyllende sitater fra informantene under.

Styrer	Pedagogisk leder 1	Pedagogisk leder 2	Fagarbeider	Assistent
<i>Å styrke samholdet ved å gjøre sosiale ting sammen, ha fokus på det vi får til, det positive-</i>	<i>Kommunens ledelse bør ha mer kontakt med de ansatte, er ingen dialog, de er lite synlige ute i barnehager-</i>	<i>Tydlig og god styrer, må tørre å være upopulær-</i>	<i>Tror vi har vært innom det meste-</i>	<i>Styrer må finne årsaker når sykefravær er høyt-</i>

Styrer sier: *«-jeg tenker det er viktig å gjøre ting sammen, studieturer, kurs, julebordet har vi hatt i barnehagen for at det skal være mer personlig og samlende i forhold til å besøke en restaurant. Flere går tur sammen på tirsdagene, og det er for alle som vil være med. Dette løser ikke alt, men styrker samholdet. Ha fokus på det vi får til – det positive.»*

Pedagogisk leder 1 sier: *«-en ting jeg savner er kommunens kontakt med barnehagen. Kontakten er mellom styrer og kommune og that's it. Vi som er under styrer har ingenting med kommune å gjøre for alt går gjennom styrer. Jeg tenker av og til om de ser alle som jobber i barnehagene, for vi er jo ansatt i kommunen, eller er det bare styrer de ser? Det er ingen dialog mellom meg og kommunen, så kommunen vet ikke mer enn det styrer formidler. Kanskje de kunne vært litt mer synlige i barnehagen. Tenker du det for at de skal få med seg hva som røre seg i barnehagene og hvordan det er på gulvet? -ja jeg tenker at egentlig så vet de det men kan ikke gjøre noe med det, men da kan de komme ut og si det til oss.*

- Men kommunen stiller når der er problem, da er de mannsterke og skal belære oss. Alle burde vite hvem barnehagesjefen er slik at hun ikke trenger å presentere seg.»

Pedagogisk leder 2 sier: *«-det er veldig viktig å ha en tydelig og god styrer som ikke kommuniserer dobbelt. At de tørr å være upopulære for da vil du få den respekten som en styrer behøver til å ta beslutninger og stå i dem. Kreve at medarbeidere går til nærmeste leder. Det er*

ikke alltid like lett, men jeg tenker det er kvaliteter en må ha. Hvis en har en god styrer med gode hensikter så vil det si mye for en barnehage.»

Fagarbeider sier: *«nei jeg tror vi har vært innom det meste, syns det er fint det du gjør!»*

Assistent sier: *«- det vet jeg ikke, syns du har stilt ganske mange gode spørsmål. Jeg syns det er viktig at styrer finner årsaker til fraværet som er nå, det må hun gjøre. Har du gjort deg noen tanker om hvordan hun kunne gjort det? -kanskje samtaler med hver enkelt som har fravær og ikke vente til medarbeidersamtalene for det er for lenge til. Altså en ekstra samtale for å få et bilde av situasjonen og ikke vente, må ta tak i det nå syns jeg».*

5.0 KONKLUSJON

I siste del av oppgaven skal jeg trekke konklusjon og sammenfatte det jeg har kommet frem til i denne studien. Tema for oppgaven er sykefravær i barnehagen, hvor problemstillingen er:

Hvordan kan vi forstå sykefravær i barnehagen, og hvordan kan sykefraværet påvirke barnehagens innhold og oppgaver?

Følgende forskningsspørsmål er utarbeidet for å besvare problemstillingen:

- *Hvordan kan økonomi påvirke barnehagens innhold og oppgaver?*
- *Hvordan kan sykefravær påvirke arbeidsmiljøet i barnehagen?*
- *Hvordan blir prinsippet om barnas beste ivaretatt under sykefravær i barnehagen?*

Informantene opplever stadig flere krav fra stat og kommune. Krav som ikke står i forhold til rammene som er satt i barnehagen. Informantene fremhever bemanningstetthet og vikarbruk som særs viktig for å kunne drive et godt pedagogisk arbeid med barna i barnehagen. Det er vanskelig å rekruttere gode og faste vikarer. Sykefravær over lengre perioder fører til mindre midler til vikarbruk i barnehagen. Informantene opplever sykefravær avler nytt sykefravær ved lavt vikarbruk. Informantene har mye dårlig samvittighet overfor barna når de ikke klarer å ivareta barnas behov for omsorg og nærhet. Det er lokale kommunepolitikere som fordeler penger til de ulike sektorene, hvor økonomiske prioriteringer får konsekvenser både for ansatte og barna i barnehagene (Seland, 2011, s. 23). Bolman og Deal kaller penger knappe ressurser, hvor makt og innflytelse blir et virkemiddel når ressursene skal fordeles (Bolman og Deal, 2014, s. 220-221). Informantene opplever mangel på støtte og forståelse fra kommune for situasjonen med sykefravær i barnehagen. Martinsen hevder dette er en form for tvangsmakt, som kan gå ut over moral og effektivitet til ansatte. I tillegg kan det forårsake en gjennomtrekk av ansatte i barnehagen (Martinsen, 2015, s. 319-320). Abrahamsen hevder god bemanningstetthet vil gi personalet i barnehagen en større mulighet til å ivareta barnas behov for fysisk og psykisk omsorg, noe som kan ha stor betydning for barnas senere fysiske og psykiske helse (Abrahamsen,

2015, s. 30). Sett i et samfunnsøkonomisk perspektiv vil det være fornuftig å ha fokus på bemanningstetthet og relasjonskvalitet i barnehagen (Killén, 2012, s. 209).

Informantene opplever sykefraværet i barnehagen utfordrer samarbeidet når bemanning er for lav, spesielt på tvers av avdelingene. De fremhever hver enkelt sin holdning til å ta ansvar for kommunikasjon og flyten av informasjon, som viktig for å bevare et godt samarbeid under perioder med sykefravær. Kristensen kaller samarbeid for en virksomhets sosiale kapital, og hevder sosial kapital styres av tre elementer: rettferdighet, samarbeidsevne og tillitt. Elementer som kan ha stor betydning for ansattes mulighet til å løse kjerneoppgaver i fellesskap. Kristensen hevder virksomheter med høy grad av sosial kapital har lavere sykefravær enn virksomheter med lav grad av sosial kapital (Kvam, 2007, 28.02). Alle informantene hevder det er for lett å sykemelde seg. De ser imidlertid faren ved å mistenke kollegaer for misbruk av sykemelding, noe som kan svekke tillitten i personalgruppen. Forskning viser en holdningsendring siste tjue år, som kan være en årsak til økt sykefravær i Norge (Grasdal, 2016, s. 108). De fleste informantene mener det er positivt å kunne ha mulighet til å jobbe redusert under sykemeldingsperioder. Det oppleves imidlertid som belastende uten vikar, både for den som jobber gradert og resten av personalet. Tilretteleggingsplikt for arbeidsgiver bør da kanskje være avhengig av de reelle mulighetene som er på arbeidsplassen, og gjelde så langt det er mulig (Regjeringen, 2017, 25.01).

Alle informanter mener det kreves god fysisk og psykisk helse av ansatte i det pedagogiske arbeidet med barna i barnehagen. Det bør være høyere inngangskrav i ansettelsesprosesser med økt fokus på helse en for bedre rekruttering i barnehagen. Det samsvarer med innsatsområdene til forbedringsarbeid i norske barnehager. Blant annet ved en bevisstgjøring hos fremtidig barnehagepersonell av hva som kreves av fysiske og psykiske utfordringer (Enehaug et al., 2008, s. 66-68).

Det som motiverer informantene i det daglige arbeidet i barnehagen, er først og fremst barna. Å få være sammen med dem og se resultater av det pedagogiske arbeidet. For noen av informantene er det også viktig med mulighet til endring og faglig utvikling. Motivasjon kan defineres som drivkraften som ligger bak en viljebestemt handling. Hvor man blir motivert når den følelsesmessige drivkraft blir tilfredsstilt. Ved å tilfredsstille ansattes behov, kan virksomhet

forvente lojalitet, motivasjon og engasjement tilbake (Gotvassli, 2006, 133-134). I følge Herzberg må også ytre forhold som knyttes til arbeidsmiljø være tilstede for å få motivasjon hos ansatte. Disse kaller han hygiene-/trivselsfaktorer (Gotvassli, 2006, s. 137).

Barnehagen er en IA-bedrift, hvor informantene opplever det som vanskelig å ha nok fokus på barnas beste ved gradert sykemelding og lav bemanning. Det påvirker stabiliteten og forutsigbarheten til ansatte og barna, og informantene opplever en maktesløshet til å endre situasjonen. De stiller spørsmål ved intensjonen til gradert sykemelding. Ved mangel på vikar vil den sykemeldte strekke seg lenger enn det som er helsemessig forsvarlig. Ved kutt i bemanning som et kostnadsreducerende tiltak i barnehager, kan man si at økonomi veier tyngre enn prinsippet om barnas beste (NOU 2012:1, 2012, kap. 16.2.2). Riksrevisjonen hevder høyt sykefravær og lav grunnbemanning vil svekke målet om god kvalitet i barnehagetilbudet (Riksrevisjonen, 2008-2009). Kvaliteten på relasjonen mellom ansatte og barna i barnehagen er det viktigste for at barna skal ha det godt og trives i barnehagen (Brandtzæg et al., 2013, s. 120-121).

Informant stiller spørsmål ved praksis av HMS i barnehagen ved sykefravær og lav bemanningstetthet, hvor antall barn per voksen grenser til det uforsvarlige. Barnehageloven viser til bemanning som skal være tilstrekkelig for å drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet (Barnehageloven, 2016). Utdanningsforbundet ønsker imidlertid en lovfestet barnehagelærernorm og bemanningsnorm som sikrer forsvarlig bemanning i barnehagen (Solheim, Sæther, 2017, 27.03).

Sykefravær som fenomen i barnehagen er vanskelig å forstå og forklare. Funnene i studien viser økonomi som en viktig faktor for å gi svar til problemstillingen i oppgaven. Økonomi påvirker sykefravær, arbeidsmiljø, og prinsippet om barnas beste i barnehagen. Man kan si økonomi i stor grad påvirker barnehagens innhold og oppgaver.

LITTERATURLISTE

Abrahamsen, G. (2015). *Tilknytningsbaserte barnehager*. Oslo, Universitetsforlaget.

Andersen, S., S. (2006). *Aktiv informantintervjuing*. Oslo, Universitetsforlaget.

Antonsen, F. (30.01.2015). *Lettere å være syk dersom arbeidet krever for mye*. Hentet fra <http://barnehage.no/pedagogikk/2015/01/lettere-a-vare-syk-dersom-arbeidet-krever-for-mye/>

Arbeids- og sosialdepartementet (2014-2018). *Inkluderende arbeidsliv*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/id947/

Arbeidstilsynet (10.05.2017 kl. 1400). *Ergonomi*. Hentet fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78183>

Arbeidstilsynet (03.05.2017 kl. 1135). *Støy og helse*. Hentet fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78245>

Arbeidstilsynet (28.04.2017 kl. 1245). *BHT (Bedriftshelsetjeneste)*. Hentet fra http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78175#Hvordan_bruke_bedriftshelsetjenesten

Arbeidstilsynet (28.04.2017 kl. 1315). *Verneombudets oppgaver og rolle*. Hentet fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78516>

Askildsen, J. E., Grasdahl, A. L., Maastekaasa, A., Aamlund, A., Mæland, S., Knardahl, S. (2016). *Tidsskrift for velferdsforskning* 2-2016, årgang 19. DOI: 10.18261/issn.2464-3076

Barnehageloven (sist endret 2016). *Lov om barnehager*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64?q=bemanning%20i%20barnehage>

Becker, C., L. (07.02.2014). *Lett å stemple folk som snyltere*. Hentet fra <https://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2010/01/12/-lett-a-stemple-folk-som-snyltere>

Blaikie, N. (2010). *Designing Sosial Research*. Cambridge, Policy Press.

Birch, M., Miller, T., Mauthner M. & Jessop, J. (2002). *Ethics in Qualitative Research*. London, SAGE.

Bolman, L., G., Deal, T., E. (2014). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Brandtzæg, I., Torsteinson, S., Øiestad, G. (2013). *Se barnet innenfra. Hvordan jobbe med tilknytning i barnehagen*. Oslo, Kommuneforlaget AS.

Brodersen, R., B., Bråten, F., J., Reiersgaard, A., Slethei, K., Ågotnes, K. (2007). *Tekstens autoritet. Tekstanalyse og skriving i akademia*. Oslo, Universitetsforlaget.

Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Oslo, Universitetsforlaget AS.

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo, Gyldendal Akademiske.

Dåsnes, R. (27.02.2013). *Tillit er medisin*. Hentet fra <http://www.idebanken.org/inspirasjon/artikler/tillit-er-medisin>

Ellingsen, B. (03.12.2009). *Sykefravær som sosial rolle*. Hentet fra <http://forskning.no/helsepolitikk-menneskekroppen-sykdommer/2009/11/sykefravaer-som-sosial-rolle>

Enehaug, H., Gamperiene, M., Grimsmo, A. (2008). *Arbeidsmiljøet i barnehagen*. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI Notat 2008:9). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Arbeidsmiljoet-i-barnehagen>

Gilje N., Grimen H. (2013). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger*. Oslo, Universitetsforlaget

Gimmestad, J. (12.10.2011). *Slappere holdninger gir mer sykefravær*. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/norge/Slappere-holdninger-gir-mer-sykefravar-217940b.html>

Gotvassli K., Å. (2006). *Barnehager organisasjon og ledelse*. Oslo, Universitetsforlaget

Grinde, E. (16.09.2016). *Dyr, fredet elefant*. Dagens Næringsliv. Hentet fra <http://www.dn.no/meninger/2016/09/12/2145/P-innsiden/dyr-fredet-elefant>

Hagen, T. (11.12.2015). *Oppsigelsesvern mot sykdom*. Hentet fra <https://www2.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Lonn-og-arbeidsvilkar/Tema-A-A/Fagartikler/Opphor-av-arbeidsforhold/Oppsigelsesvern-ved-sykdom/>

Hansen, H. (07.02.2014). *Slakter syketiltak*. Hentet fra <https://www.dn.no/nyheter/2010/02/01/slakter-syketiltak>

Hansen, O., H. (2016). *Dette vet vi om barnehagen: betydningen av voksen-barn-kommunikasjon*. Oslo, Gyldendal Akademisk

Hart, S., Schwartz, R. (2009). *Fra interaksjon til relasjon*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Hegg, K. (12.04.2012). *Samhandling reduserer fråværet*. Hentet fra <http://www.idebanken.org/inspirasjon/artikler/filmer/samhandling-reduserer-fravaeret>

Jonassen, T. (28.04.2017). *Flere krav uten flere hender*. Hentet fra <http://barnehage.no/politikk/2017/04/-flere-krav-uten-flere-hender/>

Killén, K. (2012). *Forebyggende arbeid i barnehagen. Samspill og tilknytning*. Oslo, Kommuneforlaget.

Kvam, B. (28.02.2007). *Sosial kapital - kriterium for suksess*. Hentet fra <http://www.arbeidslivinorden.org/i-fokus/tema-2007/tema-arbetsmiljoen-foeretagens-dolda-kapital/sosial-kapital-kriterium-for-suksess>

Jacobsen, D., I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo, CAPPELEN DAMM AS.

KS (27.09.2016). *KS og Nav samarbeider om sykefraværprosjekt*. Hentet fra <http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/analyse-og-statistikk/fravar/ks-og-nav-samarbeider-om-sykefravarsprosjekt/?id=54146>

KS (24.01.2017). *Sykefravær varierer mellom sektorer*. Hentet fra <http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/analyse-og-statistikk/fravar/sykefravaret-ned/>

Kunnskapsdepartementet (2011). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Hentet fra https://www.udir.no/Upload/barnehage/Rammeplan/rammeplan_bokmal_2011nett.pdf?epslanguage=no

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo, Gyldendal Akademiske.

Kvernes, O. (23.02.2012). *Se på Lesja!* Hentet fra <http://www.idebanken.org/inspirasjon/artikler/se-pa-lesja>

Kvistad, K., Søbstad, F. (2005). *Kvalitetsarbeid i barnehagen*. Oslo, Cappelens Forlag AS.

Lundestad, M. (2012). *Barnehagen som arbeidsplass*. Bergen, Fagbokforlaget.

Martinsen, Ø., L. (2015). *Perspektiver på ledelse*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Nav (01.07.2014). *Gradert sykemelding*. Hentet fra
<https://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/8-6-gradert-sykmelding>

Nav (12.02.2015). *Nav Arbeidslivssenter for et inkluderende arbeidsliv*. Hentet fra
<https://www.nav.no/no/Bedrift/Inkluderende+arbeidsliv/Kontakt+NAV+Arbeidslivssenter>

NOU 2012:1 (2012). *Til barnas beste*. Hentet fra
https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-1/id669113/sec17?q=bemanningstetthet#match_3

NTB (05.03.2012) *Bjurstrøm: Fjerner usikkerhet om sykmeldinger*. Hentet fra
<https://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2012/03/05/bjurstrom-fjerner-usikkerhet-om-sykmeldinger>

Petersen, H. M. (04.09.2014). *Slik senket samarbeid fraværet i Hamarøy kommune*. Hentet fra
<http://www.idebanken.org/inspirasjon/artikler/slik-senket-samarbeid-fravaeret-i-hamaroy-kommune>

Powell, B., Cooper, G., Hoffman, K., Marvin, B. (2015). *Trygghetssirkelen - en tilknytningsbasert intervensjon*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Regjeringen (25.01. 2017). *IA-avtalen 2014-2018*. Hentet fra https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-2014-18/IA-avtalen-2014-2018/id752432/

Riksrevisjonen (2008-2009). *Riksrevisjonens undersøkelse om styring og forvaltning i barnehagetjenestene*. Hentet fra <https://www.riksrevisjonen.no/SiteCollectionDocuments/Dokumentbasen/Dokument3/2008-2009/Sammendrag/Sammendrag%203%2013%202008%202009.PDF>

Sandgrind, S. W. (23.03.17). *Nære og varme voksne er det viktigste for de yngste*. Hentet fra <http://barnehage.no/pedagogikk/2017/03/hva-er-viktigst-for-toddlere-i-barnehagen/>

Seland, M. (2011). *Livet i den fleksible barnehagen*. Oslo, Universitetsforlaget AS.

Solheim, M., Sæther, S. K. (27.03.2017). *Hvordan bør en ny barnehagelærernorm innrettes*. Hentet fra <https://www2.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Barnehage/Barnehagenyheter/Hvordan-bor-en-ny-barnehagelarernorm-innrettes/>

Steiro, T., J., Torgersen, G., E. (2011). *Bedre motivasjon*. Stjørdal, Læringsforlaget DA.

Store norske leksikon (21.02.2012). *Barnehage*. Hentet fra <https://snl.no/barnehage>

Store norske leksikon (29.10.2013). *Arbeidsmiljø*. Hentet fra <https://snl.no/arbeidsmilj%C3%B8>

Store norske leksikon (20.11. 2014). *Sykefravær*. Hentet fra <https://snl.no/sykefrav%C3%A6r>

Store norske leksikon (05.04. 2017). *Barnas beste*. Hentet fra https://snl.no/Barnets_beste

Søbstad, F. (2002). *Den norske barnehagekvaliteten*. Trondheim, DMMH

Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Utdanningsforbundet (18.05. 2017 kl. 1320). *Arbeidsmiljø*. Hentet fra <https://www2.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Lonn-og-arbeidsvilkar/Tema-A-A/Arbeidsmiljo/>

Velten, J., Ackerman, C., Hallsten, F. & Tengblad, S. (2008). *Medarbeiderskap – fra ord til handling*. Oslo, Universitetsforlaget.

Wadel, C. (2002). *Læring i lærende organisasjoner*. Flekkefjord, SEEK a/s

Wadel, C., Wadel, C. C. (2012). *Den samfunnsvitenskapelige konstruksjon av virkeligheten*. Kristiansand, Høyskoleforlaget AS.

Aase, T. H. og Fossåskaret E. (2014). *Skapte virkeligheter: Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo, Universitetsforlaget AS.

Aasen, W. (2013). *Teamledelse i barnehagen*. Bergen, Fagbokforlaget.

VEDLEGG

Vedlegg 1 – Intervjuguide til informanter

INTERVJUGUIDE

Litt generelt:

Alder:

Yrkestittel/Utdannelse:

Tidligere arbeidserfaring:

Jobbet hvor lenge i denne barnehage:

Organisatoriske faktorer

som handler om alt fra tilrettelegging og organisering av arbeidsdagen, til innflytelse arbeidstaker har over egen arbeidssituasjon. Det innbefatter også ansvarsforhold, størrelse på enheter og team og arbeidstid.

*Hvordan opplever du kravene fra stat og kommuner (eks RP, kommunens satsingsområder, mnd plan, årsplan, progresjonsplan) i det pedagogiske arbeidet i barnehagen?

*Hvordan opplever du at hverdagen i barnehagen er organisert i forhold til møter, plantider og pauser?

*Hvordan opplever du vikarbruken ved sykefravær og reduserte stillinger?

*Hvordan opplever du fleksibiliteten på arbeidsplassen med mulighet til å ta ut opptjent avspasering når du ønsker det?

*Hvordan vil du si at ledelse drar nytte av dine initiativer og kompetanser (eks. innspill/forslag)?

*På hvilken måte vil du si at du får du ta ansvar for ditt eget arbeid?

-For arbeidsmiljøet?

*Hvordan vil du si at medarbeiderne og ledere tar et felles ansvar for å skape en god og effektiv arbeidsplass?

*Hvordan opplever du samarbeidet innad i teamgruppen på avd.?

-På tvers av avdelingene?

-Mellom ledelse og medarbeidere?

-Hva mener du er viktige elementer i dette samarbeidet?

*Hvilke faktorer vil du si er viktige i sammensettingen av et team for å oppnå godt samarbeid?

-Hvordan opplever du at dette kan prioriteres når personalkabalen skal legges?

* Hvordan kjenner du til IA-avtalen?

-Hvordan opplever du bruken av gradert sykemelding (jobb + sykepenger) i barnehagen?

-Hvilke positive effekter kan det være å kunne kombinere jobb med sykepenger?

-Hvordan opplever du fokuset på hva som er barnas beste i slike situasjoner?

-Hvilken rolle og ansvar mener du legen har i denne avtalen?

-Hvilket personlig ansvar og innflytelse har du som arbeidstaker i forhold til IA-avtalen?

*Hvordan kan samarbeid påvirke et sykefravær i barnehagen?

*Hvordan vil du si at IA-arbeidet fungerer i praksis?

*Hva mener du kan være årsaker til lavt sykefravær på din arbeidsplass ift de organisatoriske faktorene?

*Hva tenker du om mulighet til å sykemelde seg?

Fysiske faktorer

som vil si barnehagens tekniske utforming og hvordan dette påvirker den enkeltes arbeid. Det sier noe om i hvor stor grad arbeidstakerne eksponeres for ulike fysiske påkjenninger.

*Hvilke fysiske helseforutsetninger vil du si er viktige for å jobbe i barnehage?

*Hva tenker du om påstanden at «alle kan jobbe i barnehage» og hvordan blir de nevnte helseforutsetningene tatt hensyn til?

*Hva tenker du om feilansettelser i forhold til disse helseforutsetningene?

* Hvilke konkrete hjelpemidler er tilgjengelig for å forebygge fysiske helseplager?

-Hvordan opplever du disse blir benyttet av personalet?

* Hvordan jobbes det med forebygging av støy?

*Hvordan vil du si at byggets og avdelingens utforming er tilrettelagt for barnehagearbeid?

*Hvordan tenker du størrelsen på en barnehage kan påvirke et sykefravær?

Psykososiale faktorer

som kan forstås som de faktorer på en arbeidsplass som påvirker en arbeidstakers psyke og dermed subjektive opplevelse av velferd eller belastning.

*Hvordan opplever du sykefraværet blir håndtert på din arbeidsplass?

*Hva vil du si er viktig i styrers rolle for å holde sykefraværet lavt i barnehagen?

*Opplever du at det er åpenhetskultur eller fryktkultur i barnehagen?

Kan du si noe mer om hvorfor du opplever det?

*Hvordan vil du si det er en sammenheng mellom arbeidsmiljø og sykefravær?

*Hvordan vil du si det er en bevissthet om HMS arbeid som er rettet mot de ansattes arbeidsmiljø?

Hvordan vil du si det er aktiv bruk av BHT (bedriftshelsetjeneste)?

*På hvilken måte vil du si at VO (verneombud) og tillitsvalgt er synlig/eller usynlig i din barnehage?

*Forskning viser at kvinner har høyere sykefravær enn menn, hva tror du årsakene kan være til dette?

*Kan du si noe om hvordan du opplever informasjonsflyt og åpen kommunikasjon i hverdagen?

*Hva motiverer deg i det daglige arbeidet i barnehagen?

*Hva betyr det for deg å jobbe i en barnehage som har denne størrelse?

Til slutt:

Er det noe du mener er viktig å belyse i forhold til dette tema som jeg ikke har stilt spørsmål om?

Forespørsel om deltakelse i mastergradsprosjekt våren 2017

«SYKEFRAVÆR I BARNEHAGE»

Bakgrunn og formål:

Jeg er masterstudent i endringsledelse ved UiS, og skal i løpet av dette vårsemesteret skrive min mastergradsoppgave om sykefravær i barnehage. Etter flere års erfaring i barnehage, med de siste som pedagogisk leder, synes jeg sykefravær i barnehage er et interessant fenomen.

Jeg ønsker å gjøre studien i en barnehage for å se nærmere på hvilke faktorer som kan påvirke et sykefravær. Disse vil være:

Organisatoriske, som handler om alt fra tilrettelegging og organisering av arbeidsdagen, til innflytelse arbeidstaker har over egen arbeidssituasjon. Det innbefatter også ansvarsforhold, størrelse på enheter og team og arbeidstid.

Fysiske, som vil si barnehagens tekniske utforming og hvordan dette påvirker den enkeltes arbeid. Det sier noe om i hvor stor grad arbeidstakerne eksponeres for ulike fysiske påkjenninger. Og til slutt *psykososiale faktorer* som kan forstås som de faktorer på en arbeidsplass som påvirker en arbeidstakers psyke og dermed subjektive opplevelse av velferd eller belastning.

Dette er faktorer som Utdanningsforbundet mener er viktige for å få et godt arbeidsmiljø på en arbeidsplass. Ifølge forbundet vil et godt arbeidsmiljø sikre gode vilkår for utvikling, læring og profesjonell yrkesutøvelse (Utdanningsforbundet).

Hva innebærer deltakelse i studien?

Studien er kvalitativ hvor jeg vil ta i bruk observasjon og semistrukturerte intervju til innhenting av data. Jeg ønsker å intervjuere styrer, 2 pedagogisk ledere og 2 fagarbeidere/assistenter, altså totalt fem informanter.

Datainnsamlingen vil bli gjennomført i februar. Først med 3 observasjoner (fordelt på 3 dager med varighet på 2-3 timer) hvor jeg vil fokusere på de nevnte faktorene som er viktige for et godt arbeidsmiljø. Gjerne ved å delta på ulike møter, og i overgangssituasjoner på avdelinger i barnehagen. Deretter vil jeg gjennomføre intervjuene som vil vare ca. 45 min – 1 time hver. Vi blir enige om tid og sted i fellesskap. Spørsmålene i intervjuet vil være ferdig utformet, åpne og rettet mot de tidligere nevnte faktorene.

Jeg vil bruke båndopptaker for å sikre at all informasjon som kommer frem i intervjuet blir ivarettatt. Jeg vil også ved bruk av båndopptaker lettere kunne fokusere på eventuelle oppfølgingsspørsmål i intervjuet. Det kan være nødvendig å ta notater i tillegg. Intervjuene blir nedskrevet av meg, og lydopptak vil bli slettet ved prosjektets slutt.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun meg som student som vil behandle datamaterialet, men det kan være nødvendig å diskutere funn med min veileder.

Båndopptaker vil bli oppbevart og låst ned på et egnet sted som kun er tilgjengelig for meg som student.

Alle personopplysninger i datamaterialet anonymiseres og vil ikke kunne gjenkjennes.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.06.2017, personopplysninger og opptak av intervju vil bli slettet etter gjeldende regelverk.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle innsamlede data bli slettet ved prosjektets slutt.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Dersom du ønsker å delta er det fint om du skriver under på Skriftlig samtykke skjema og sender det til meg.

Har du spørsmål, ta kontakt med

Siv Heidi Møller Hegre
sivheidi.mollerotmail.com
mob.nr. 938 77 746.

Veileder Åse Dagmar Knaben
Førsteamenueensis ved Institutt for
barnehagelærerutdanning ved UiS
ase.d.knaben@uis.no
mob.nr. 95841172

Skriftlig samtykke til deltakelse i studien.

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

Navn/dato -----
(Signert av prosjektdeltaker)

Yrkestittel -----

Mob.nr. -----

Vedlegg 3 – Tall fra KS

KS (kommunenes sentralforbund) sine tall på økt sykefravær etter IA-avtale 2001:

Målet var en reduksjon i fraværet med 20 prosent ifølge IA-avtalen. Sykefraværet har derimot øket jevnt mot 2016 til 9,6 prosent, noe som tilsvarer en økning på 15 prosent. KS viser de til tallet som fremkommer slik:

Sykefraværet har økt fra 8,4 til 9,6 prosent, altså en økning på 1,2 prosentpoeng (ikke 1,2 prosent). 1,2 utgjør noe under 15 prosent av 8,4: $\frac{1,2 \times 100}{8,4} = 14,28$

8,4

