



Universitetet
i Stavanger

DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

MASTEROPPGAVE

Studieprogram: Endringsledelse

Vårsemesteret, 2023

Åpen

Forfatter: Sunniva Elise Tighe
Studentnummer: 247161

Sunniva E. Tighe

.....
(signatur forfatter)

Veileder: Elin Merethe Oftedal

Tittel på masteroppgaven: Sosial bærekraft i barnehagelæreryrket

Engelsk tittel: Social sustainability in the kindergarten teacher profession

Emneord: Sosial bærekraft
Arbeidsmiljø
Vitaminmodellen
HR
Barnehage

Sidetall: 70

+ vedlegg/annet: 10

Stavanger, 15.06.2023

.....
dato/år

Forord

Denne oppgaven markerer avslutningen på min mastergrad i endringsledelse ved Universitetet i Stavanger. Det har vært to lærerike år og jeg sitter igjen med mye ny kunnskap og erfaring som jeg kommer til å ta med meg videre.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder for både støtte, tilgjengelighet og nyttige innspill gjennom hele prosessen. Jeg vil også rette en stor takk til mine informanter som bidro med nyttig innsikt gjennom å fortelle om sine opplevelser og erfaringer. Ikke minst må jeg rette en takk til familie, samboer, venner og medstudenter for støtte både gjennom arbeid med masteroppgaven og gjennom hele studieløpets to år.

Sammendrag

Regjeringen ønsker å øke antall barnehagelærere i barnehagen. Samtidig ser vi høye sykefraværstall i barnehagesektoren, nedgang i antall søkere til barnehagelærerutdanningen og et stort antall pedagoger som ønsker seg bort fra yrket. Med andre ord mye som indikerer at det trengs grep både for å beholde allerede utdannede barnehagelærere, og for å rekruttere inn nye til yrket. Formålet med prosjektet var å finne innsikt i hvilke faktorer som fremmer barnehagelæreres trivsel, helse og velvære i arbeidet i barnehagen. Følgende problemstilling er formulert: *Hvordan fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket?*

For å besvare problemstillingen er det brukt kvalitativ forskningsmetode og gjennomført intervjuer med fem pedagoger som arbeider i barnehage. Studien tar utgangspunkt i faktorer i Peter Warr sin vitaminmodell. Faktorene blir brukt for å undersøke hvordan pedagoger i barnehage opplever arbeidsmiljø og arbeidsforhold og knyttes i drøftingen opp mot sosial bærekraft i yrket.

Gjennom å drøfte funnene opp mot oppgavens teoretiske rammeverk ble det formulert en konklusjon. Funnene viser at noen av faktorene i vitaminmodellen er av større betydning enn andre. Resultatene viser at pedagogene opplever høye jobbkrafter, store arbeidsmengder, rollekonflikt og lite fokus på HMS-arbeid rettet mot ansatte. Samtidig viser funnene at enkelte faktorer kan veie opp for andre. Blant annet er barna og arbeidets betydning svært viktig for pedagogenes motivasjon i yrket. Kompetanseutvikling og sosial støtte viser seg å være viktig for pedagogene. Funnene støtter opp om at disse to faktorene er knyttet tett sammen, da pedagogene legger stor vekt på å ha et faglig fellesskap, både som kompetanseutvikling og sosial støtte.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	ii
Sammendrag.....	iii
1 Innledning.....	1
1.1 Utfordringer i barnehagesektoren	1
1.2 Problemstilling.....	2
1.3 Tidligere forskning	3
1.4 Oppgavens oppbygning	5
2 Teorikapittel	6
2.1 Arbeidsmiljø	6
2.2 Bærekraft	8
2.2.1 Sosial bærekraft	9
2.3 Vitaminmodellen	11
2.3.1 Autonomi (Opportunity for personal control)	12
2.3.2 Mulighet for å bruke sin kompetanse (Opportunity for skill use)	13
2.3.3 Jobbkraft (Externally generated goals)	14
2.3.4 Variasjon i oppgaver (Variety).....	14
2.3.5 Miljøklarhet (Environmental clarity).....	15
2.3.6 Sosial støtte (Contact with others).....	16
2.3.7 Lønn (Availability of money).....	16
2.3.8 Sikkerhet (Physical Security)	17
2.3.9 Oppgavenes betydning (Valued Social Position)	17
2.4 Test av vitaminmodellen.....	18
2.5 Oppsummering teorikapittel	19
3 Metode.....	21
3.1 Forskningsstrategi.....	21
3.2 Metodisk tilnærming.....	22
3.3 Kvalitativt intervju	22
3.4 Utvalg av informanter	24
3.5 Rekruttering av informanter.....	25
3.6 Ethiske vurderinger.....	26
3.7 Datareduksjon og analyse	27
3.8 Styrker og svakheter ved forskningsdesignet	28
4 Funn.....	32
4.1 Autonomi	32
4.2 Kompetanse	34
4.3 Jobbkraft	35
4.3.1 Arbeidsmengde	35
4.3.2 Administrativt arbeid	37
4.3.3 Bemanning	37
4.3.4 Praksissjokk	39
4.3.5 Foreldresamarbeid	39
4.3.6 Størrelsen på barnegruppa	40

4.4	Variasjon	42
4.5	Miljøklarhet	43
4.6	Sosial støtte	44
4.6.1	Faglig felleskap og samarbeid	45
4.6.2	Ledelse	47
4.6.3	Synlig og tilstedeværende ledelse.....	48
4.6.4	Størrelsen på virksomheten.....	49
4.7	Sikkerhet	50
4.7.1	Arbeidsmiljø	51
4.7.2	Fysisk arbeidsmiljø.....	52
4.7.3	Avviksrapportering	52
4.8	Oppgavens betydning.....	53
4.9	Oppsummering av funn	54
5	Drøfting	56
5.1	Sosial bærekraft	56
5.2	Autonomi	57
5.3	Kompetanse	57
5.4	Jobbkrav.....	58
5.5	Variasjon.....	60
5.6	Miljøklarhet	60
5.7	Sosial støtte.....	61
5.8	Sikkerhet	62
5.9	Oppgavens betydning.....	64
5.10	Oppsummering.....	64
6	Konklusjon	68
6.1	Teoretiske bidrag	68
6.2	Praktiske bidrag	68
6.3	Begrensninger ved prosjektet.....	69
6.4	Forslag til videre forskning.....	70
7	Litteraturliste	71
	Vedlegg	75
	Vedlegg 1 – Samtykkeskjema.....	75
	Vedlegg 2 – Intervjuguide.....	77
	Vedlegg 3 – Godkjenning fra Sikt	79

Figurliste

Figur 1	– Bærekraftens tre dimensjoner (FN-Sambandet, 2021).	9
Figur 2	– Visualisering av oppgavens teoretiske rammeverk.....	20
Figur 3	– Grader av strukturering av et intervju, rekonstruksjon av figur i Jacobsen (2015, s.150).	23
Figur 4	– Visualisering av vitaminer som kan tippe vektskåla og vitaminer som kan bidra til å oppretholde noenlunde balanse på vektskåla.	67

Tabelloversikt

Tabell 1	– Oppsummering av vitaminmodellen.....	18
Tabell 2	– Bakgrunnsinformasjon informanter.....	25
Tabell 3	– Kategorisering - utdrag.....	28
Tabell 4	– Oppsummering av hovedfunn knyttet opp mot vitaminmodellen.	55
Tabell 5	– Oppsummering av forslag til tiltak.	66

Vedleggsliste

Vedlegg 1 – Samtykkeskjema.....	75
Vedlegg 2 – Intervjuguide.....	77
Vedlegg 3 – Godkjenning fra Sikt	79

1 Innledning

Oppgavens første kapittel vil ta for seg prosjektets bakgrunn og relevans. Deretter presenteres problemstilling og avgrensninger ved prosjektet. Tidligere forskning blir presentert før kapittelet avsluttes med å presentere oppgavens oppbygning.

1.1 *Utfordringer i barnehagesektoren*

«7 av 10 barnehagelærere svarer at de har vurdert å søke seg bort fra yrket det siste året» (Slørdahl, 2022). Det viser en undersøkelse Utdanningsforbundet Trøndelag gjennomførte i 2022. 25 prosent svarer at de er i en reell søkeprosess. Det er kun 23 prosent som ifølge undersøkelsen ville valgt yrket om igjen om de skulle tatt valget i dag (Slørdahl, 2022).

En rapport fra SSB viser at en av tre barnehagelærere slutter i løpet av ti år. Leder i Utdanningsforbundet Steffen Handal påpeker at det ikke bare er mange som velger seg bort fra barnehagelæreryrket, det er også færre som søker seg til barnehagelærerutdanningen. I 2022 var det 25 prosent nedgang i antall søkere til barnehagelærerutdanningen, sammenlignet med året før. Utdanningsforbundet spør seg om dette kan være et symptom på at det står dårlig til i barnehagen (Rognerød, 2022). Samtidig la regjeringen i januar 2023 frem en ny barnehagestrategi ved navn «Barnehagen for en ny tid». Strategien legger frem et mål om å ytterligere heve kompetansen i barnehagen frem mot 2030. Regjeringen ønsker nå at minst 60 prosent av de ansatte i barnehagen skal være utdannet barnehagelærere (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.32).

«Når vi også vet at søkningen til barnehagelærerutdanningen har stupt dramatisk, ser vi at regjeringens ambisjoner om å øke andelen barnehagelærere i barnehagen er helt utopiske», sier Handal (Rognerød, 2022).

En artikkel på barnehage.no belyser belastningen arbeid med mennesker kan føre med seg. Artikkelen viser til KLPs nyeste arbeidslivsrapport som anslår at hele 30-40 prosent av

sykefraværet i offentlig førstelinje kan knyttes til nettopp belastningen det er å arbeide med mennesker. Arbeid med mennesker trekkes i artikkelen frem som en motivasjonsfaktor i arbeidet, men det kan også være en belastning. Hele 38 prosent av barnehageansatte opplever høye emosjonelle krav i arbeidet ifølge tall fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt. Dette er mye høyere prosentandel enn snittet for arbeidstakere som ligger på 19 prosent. «Vi ser en sviktende rekruttering i barnehagelæreryrket – og når arbeidskraft er den knappeste ressursen i tiden framover må vi ta innover oss at vi ikke kan risikere at vi ikke har folk nok til å skape velferd» sier Tuva Moflag, som er medlem i Arbeids – og sosialkomiteen på Stortinget. Hun sier at det blir viktig å ta arbeidsbelastningen i sektoren på alvor, og at dette handler om rekruttering og god nok bemanning. Hun trekker også frem avlastning av de krevende situasjonene gjennom god ledelse, tilrettelegging og å øke fokuset på HMS-arbeid (Bergundhaugen, 2022).

Barnehageansatte ligger langt over landsgjennomsnittet når det kommer til sykefravær. Tall fra Nav viser at norske barnehager har legemeldt sykefravær på totalt 8,0 prosent, et sykefravær som er over 60 prosent høyere enn gjennomsnittet for alle arbeidstakere (Spence, 2023). Sykefraværstallene i kombinasjon med rekrutteringsutfordringer kan tyde på at barnehagesektorens menneskelige ressurser tappes. Noe som kan være en indikator på lav sosial bærekraft i barnehagesektoren. Et høyt sykefravær, rekrutteringsutfordringer og et høyt antall pedagoger som ønsker seg bort fra barnehageyrket, indikerer at det trengs grep både for å beholde allerede utdannede barnehagelærere, og for å rekruttere inn nye til yrket. For at fremtidens barn skal ha kompetente ansatte i barnehagen, må barnehagens menneskelige ressurser forvaltes på en bærekraftig måte, altså på en måte som tar vare på de eksisterende menneskelige ressursene.

1.2 Problemstilling

Med tanke på utfordringene i barnehagesektoren som presentert over ønsker jeg i denne oppgaven å utforske hvordan barnehagens menneskelige ressurser kan forvaltes på mest hensiktsmessig måte. Prosjektet søker å finne innsikt i hvilke faktorer som fremmer barnehageansattes trivsel, helse og velvære. Følgende problemstilling er dermed formulert:

Hvordan fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket?

For å avgrense oppgaven er det fokusert på pedagoger i barnehagen. Det er som beskrevet over er et stort antall pedagoger som ønsker seg vekk fra yrket, og det er en stor nedgang i antall søkere til barnehagelærerutdanningen, samtidig som regjeringen har et mål om å øke andelen pedagoger i barnehagen. Jeg ser det derfor som vesentlig å finne ut hva som kan bidra til å styrke denne ansattgruppens trivsel og helse i arbeidet.

Videre avgrenses oppgaven ved å utelukke økonomiske aspekter ved utfordringene slik som økt bemanning og høyere lønn. Ottesen (1993) er opptatt av å ta hensyn til utfordringers omverden og skiller mellom avhengig og uavhengig omverden. Den avhengige omverden er den delen som blir påvirket av handlinger en foretar seg. Den uavhengige omverden er den delen av omverdenen som ikke vil bli påvirket av ens handlinger, men som vil påvirke handlingsrommet. Lover og regler kan være en del av virksomhetens uavhengige omverden. For barnehagene kan også økonomiske aspekter, slik som lønn og bemanning ses på som virksomhetens uavhengige omverden. Den enkelte virksomhet har i liten grad mulighet til å påvirke de økonomiske rammene for driften eller lønnsnivå for de ansatte. Lønnen forhandles i sentrale oppgjør og barnehagene får tildelt en ramme for driften i årlige budsjettildelinger etter vedtak i kommunestyrene. Jeg ser det dermed som mer interessant å se nærmere på faktorer som ligger innenfor den enkelte virksomhets handlingsrom og vil avgrense oppgaven til å se på faktorer og tiltak som er innenfor den enkelte virksomhets avhengige omverden, altså den delen av omverden som det er reelt for virksomheten å kunne påvirke.

1.3 Tidligere forskning

Det er forsket mye på arbeidsmiljø og psykologiske arbeidsmiljøfaktorer som påvirker ansattes helse. Det er derimot forsket mindre på samme felt spesifikt innen barnehagesektoren. Arbeidsforskningsinstituttet gjorde i 2008 en studie av arbeidsmiljøet i barnehagen på oppdrag fra utdanningsforbundet. Rapporten hadde som mål å belyse årsaker til høyt sykefravær i barnehagen. I denne studien ble Peter Warrs vitaminmodell brukt som teoretisk rammeverk. Faktorene studien har fokusert på er variasjon, kunnskap og ferdigheter, krav, kontroll, sosiale relasjoner, framtidsutsikter, fysisk arbeidsmiljø, status, lønn og arbeidsforhold, ledelsesstøtte

og rettferdighet. Rapporten har også gjort noen tilpasninger ved å slå sammen noen av faktorene i Warrs modell og inkludert «Relasjonelt arbeid» som en faktor, da det er en stor del av det å jobbe med mennesker (Enehaug, et al., 2008).

Rapporten trekker frem at arbeidet med barna er en helsefremmende faktor i barnehageansattes arbeidshverdag og at arbeidet med barna er verdifullt i seg selv ved at det skaper variasjon i arbeidet, mye latter og spennende utfordringer. Rapporten peker på at sykefraværet i barnehagesektoren er høyere enn det gjennomsnittlige sykefraværet generelt blant arbeidstakere i Norge. Det pekes også på at store deler av sykefraværet skyldes plager relatert til arbeidsmiljøet, slik som stress og arbeidspress. Samtidig påpeker rapporten at det er flere svakheter ved disse datakildene (Enehaug, et al., 2008).

Rapporten peker videre på at det er lite fokus på helse, miljø og sikkerhet (HMS) rundt psykososialt og fysisk arbeidsmiljø for de ansatte. Funnene i studien viste at HMS-rutiner stort sett gikk på rutiner rettet mot barna, men at det i svært liten grad var fokus på HMS knyttet til de ansattes arbeidsmiljø. Rapporten antar at mangelfull bevissthet rundt systematisk HMS-arbeid og arbeidsmiljø bidrar til sykefravær. Rapporten anbefaler at barnehager bør fokusere mer på både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø og at det legges større vekt på systematisk forebygging. Det anbefales samtidig at ledere bør få økt kunnskap om både psykososialt og organisatorisk arbeid med arbeidsmiljø, i tillegg til kunnskap om konflikthåndtering (Enehaug, et al., 2008).

En annen studie har undersøkt seniorer i barnehagen og konkluderer med at arbeid i barnehagen er variert, og at det dermed er gode muligheter for å bruke sine evner og interesser, i tillegg til gode utviklingsmuligheter gjennom karrieren. Få av senioren påpekte at jobben var fysisk utfordrende, men at man burde ha alminnelig god fysisk form. Av utfordringer knyttet til arbeidsmiljø, ble støy trukket frem som den største utfordringen, og det å alltid måtte være tilgjengelig. Det pekes på få muligheter for å ta pauser, trekke seg tilbake eller «ha en dårlig dag». En svakhet som påpekes ved studien er at den har undersøkt nettopp seniorer og dermed undersøkt de som har «tålt» jobben godt. Ansatte som har syntes arbeidet i barnehage har vært

for belastende, vil mest sannsynlig ha sluttet tidligere og ikke rukket å bli en «senior» (Midtsundstad, et al., 2016).

En rapport utgitt av Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) peker på at barnehageansatte generelt trives godt i jobben. Samtidig viser studien at assistenter og barne- og ungdomsarbeidere er mer fornøyd i jobben sin enn pedagoger i barnehagen. Rapporten mener det kan være hensiktsmessig å se nærmere på funnene som ble gjort angående pedagogers opplevelse av stress og lavere trivsel. Videre pekes det også på funn som viser at større barnehager har betydning for økt stress for personalet, men at det fortsatt er et behov for å se nærmere på dette (Gjerustad, et al., 2020).

Artikkelen «Perspektiver på kvalitet i barnehagen» ser på organiseringens betydning for kvalitet i barnehagen for barn og voksne. Det fokuseres i større grad på kvalitet for barna, men også noe på de ansattes muligheter for faglig utvikling. Det kommer frem at mellomstore barnehager i større grad enn små og store barnehager klarte å kombinere trygghet og trivsel sammen med faglig utvikling. Artikkelen sier derimot mindre om hva barnehagens størrelse gjør med ansattes trivsel og helse utover den faglige utviklingen, men at store barnegrupper har negative konsekvenser for både voksne og barn når det kommer til samspill og emosjonell oppmerksomhet (Abrahamsen, et al., 2012).

1.4 Oppgavens oppbygning

Oppgaven er bygget opp på tradisjonell måte og er delt inn i 6 hovedkapitler. Kapittel 1 er innledning, her har bakgrunn for valg av tema, problemstillingen, avgrensninger og tidligere forskning blitt presentert. Kapittel 2 tar for seg prosjektets teoretiske rammeverk. Her presenteres begrepene arbeidsmiljø, bærekraft og sosial bærekraft og Peter Warr sin vitaminmodell, samt studier som tester modellen. I kapittel 3 blir prosjektets metode og bakgrunn for valg som er gjort presentert. Kapittel 4 presenterer datainnsamlingens funn. Kapittel 5 diskuterer og drøfter funnene som er gjort. Til slutt vil oppgavens siste kapittel, kapittel 6, ta for seg konklusjon og forslag til videre forskning.

2 Teorikapittel

Dette kapittelet vil ta for seg oppgavens teoretiske forankring. Prosjektet søker kunnskap om hva som fremmer sosial bærekraft i arbeidslivet, og nærmere bestemt i barnehagelæreryrket. For å undersøke dette er det nødvendig å skaffe innsikt i hvordan arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene oppleves av de ansatte. Begrepet arbeidsmiljø vil derfor redegjøres først, før begrepet sosial bærekraft presenteres. Til slutt vil kapittelet ta for seg Peter Warr sin vitaminmodell. Funnene vil senere bli presentert og knyttet opp mot faktorene i vitaminmodellen, før de blir drøftet opp mot øvrig teori fra dette kapittelet.

2.1 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1) slår fast at arbeidsmiljøet skal være meningsfylt og helsefremmende. Store norske leksikon (Innstrand, et al., 2021) forklarer begrepet arbeidsmiljø som forholdene på en arbeidsplass. Det pekes på at disse forholdene kan påvirke både effektiviteten i organisasjonen og ansattes helse og velvære. Forholdene kan deles opp i fysiske forhold og psykososiale forhold. I fysiske forhold inngår blant annet støy, inneklima og temperaturer. Psykososiale forhold handler om relasjoner på arbeidsplassen, organisering, organisasjonskultur og arbeidsform. De psykososiale forholdene påvirker i stor grad de ansattes helse og trivsel.

Arbeidsmiljøforskning har i stor grad vært fokusert på hvilke faktorer i arbeidsmiljøet som er sykdomsfremkallende og hvordan unngå eller redusere disse faktorene. I senere tid har utviklingen gått mer i retning av positiv psykologi, med fokus på faktorer som er helsefremmende for arbeidsmiljøet. I dag er det mer fokus på hvilke faktorer som skaper helse, engasjement og motivasjon. Noe som igjen øker organisasjonens produktivitet og bærekraft. Det er fastslått av Verdens helseorganisasjon (WHO) at både sykdomsforebygging og helsefremming ligger til grunn for en sunn arbeidsplass. Altså handler det om mer enn bare fravær av sykdom, men også om at organisasjoner må fremme helse og velvære (Innstrand, et al., 2021).

«Helsefremmende arbeid» kan ses fra ulike perspektiver. På den ene siden kan arbeidsplassen være arena for generell forebygging av helseplager, mens i mange land handler helsefremmede arbeid om å forebygge alvorlige helseskader. I Norge har vi generelt gode arbeidsforhold. De siste årene har fokuset flyttet seg fra å forebygge helseproblemer til å skape helsefremmende arbeidsplasser. Hva som menes med dette kan derimot være noe uklart. Verdens helseorganisasjon omtaler helse som mer enn fravær av svakhet og sykdom, nemlig som opplevelse av velvære både fysisk, psykisk og sosialt. Denne definisjonen har mottatt noe kritikk for å være overflødig ved å sidestille helse med lykke og velvære. Det påpekes at med mindre man definerer helse som engasjement og motivasjon, er det vanskelig å gjøre friske personer med god arbeidsevne, enda friskere. Helse har også innen positiv psykologi blitt brukt som engasjement og motivasjon. Dermed kan helse være både fravær av sykdom, men samtidig omhandle engasjement og motivasjon (Knardahl, 2021a, s. 352-353).

Karlsen (2021, s.444) trekker frem at det er lite fokus på begrepet «arbeid» i forbindelse med bærekraftdebatten. Ansatte i dagens arbeidsliv blir fortere ubrent og utslitt, noe han mener kan unngås ved å utvikle bærekraftige rytmer i arbeidslivet. Karlsen trekker frem innflytelse på eget arbeid gjennom felleskap av læring og utvikling. Det hevdes at ansatte trenger rytmene for å utvikle seg og at for mye fleksibilitet kan forstyrre rytmen i arbeidslivet. Dette krever en ledelsespraksis som er reflekterende og deltakende. Samtidig må arbeidsmønsteret gi mestring og innflytelse til de ansatte, og arbeidet må være meningsfylt for den enkelte.

Bærekraftig ledelse blir av Karlsen (2021, s.439-440) trukket frem som et begrep som handler om å ha effektive måter å skape resultat på samtidig som man tar vare på enkeltindividet og organisasjonen. Karlsen legger vekt på at begrepet bærekraft i større grad bør bli diskutert i sammenheng med arbeidsliv og arbeidsformer og i større grad knyttes til organisering og utforming av arbeidet. Det påpekes videre at bærekraftbegrepet sjelden blir brukt i forbindelse med arbeidsliv og arbeidsformer. Begrepet bør ifølge Karlsen knyttes sterkere til arbeidets utforming og organisering. Dette prosjektet søker å gjøre nettopp det ved å se nærmere på hvordan pedagoger i barnehage opplever bærekraften i arbeidslivet. Videre vil begrepet «bærekraft» og «sosial bærekraft» redegjøres for.

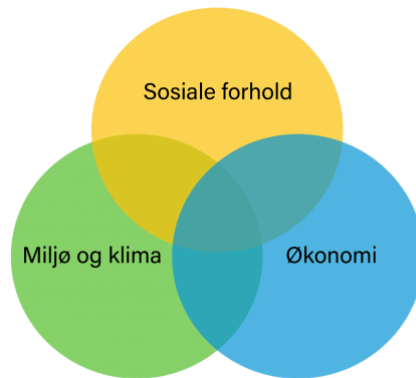
2.2 Bærekraft

For å kunne besvare problemstillingen om hvordan fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket, er det av betydning å definere begrepene bærekraft og ikke minst sosial bærekraft. Bærekraft er et tidsaktuelt og mye brukt begrep. Tidligere ble ordet bærekraft brukt som *bæreevne*, altså noes evne til å bære noe annet. Store norske leksikon (Tjernshaugen, 2022) trekker frem isens bærekraft som eksempel. Altså om isen var trygg å gå på, om isen var tykk nok og hadde bærekraft til å tåle vekten av å bli gått på. I dag vil ordet *bæreevne* bli brukt på denne måten og bærekraft har fått en ny betydning. Begrepet bærekraft kobles i dag opp mot det engelske ordet *sustainability*, som går ut på å ha evnen til å opprettholde noe over tid. Vanligvis brukes begrepet bærekraft nå i sammenheng med bærekraftig utvikling som handler om en utvikling som både dekker behovene til menneskene som lever nå, men ikke minst behovene til menneskene som kommer etter oss. Begrepet innebærer altså at utviklingen går i en retning som kan opprettholdes over tid.

Begrepet bærekraftig utvikling fikk først internasjonal oppmerksomhet i 1987 da Brundtland-rapporten «Vår felles framtid» ble publisert. Rapporten var et forsøk på å finne løsninger på utfordringer knyttet til fattigdom og miljø og ble en milepæl i arbeidet med dette. FN (FN-Sambandet, 2021) definerer bærekraftig utvikling slik: «En utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov». De trekker frem både det menneskelige aspektet ved å peke på at definisjonen handler om grunnleggende rettigheter, mulighet for bedre liv for fattige, samt det miljømessige perspektivet med at naturen har begrensede ressurser. FN (FN-Sambandet, 2021) trekker frem tre dimensjoner innen bærekraftig utvikling; klima og miljø, økonomi og sosiale forhold.

Det blir lagt vekt på at det må være balanse mellom de tre dimensjonene for at noe skal være bærekraftig. Likevel påpekes det at balanse ikke er uproblematisk. Særlig blir økonomisk vekst av flere sett på som uforenelig med en bærekraftig utvikling. Det er noe skepsis rundt hvordan skape økonomisk vekst uten å skade natur og klima. Samtidig pekes det på at økt befolkning skaper negativt press på naturressurser, noe som videre kan skape mer fattigdom. Fattigdom fører ofte til økt befolkningsvekst, dermed kan fattigdom være både årsak til og konsekvens av befolkningsvekst. Å investere i utdanning kan være med på å redusere fattigdom. Kvinner med utdanning og inntekt fører til lavere befolkningsvekst, noe som videre bidrar til mindre

fattigdom. En balanse mellom dimensjonene er dermed ansett som viktig (FN-Sambandet, 2021).



Figur 1 – Bærekraftens tre dimensjoner (FN-Sambandet, 2021).

2.2.1 Sosial bærekraft

Til tross for at det legges vekt på en balanse mellom de tre dimensjonene «miljø og klima, økonomi og sosiale forhold, viser Zeiner (2022, s.7) til at elementet som omhandler sosiale forhold er lite utviklet i forhold til de to andre elementene i bærekraftbegrepet. Sosial bærekraft har i liten grad blitt definert som et selvstendig element innenfor bærekraftbegrepet. Det pekes videre på at det mangler en definisjon av sosial bærekraft som går på tvers av fagfelt og ulike sektorer, noe som kan oppleves som lite håndfast.

I utgangspunktet handler sosial bærekraft om å sikre alle mennesker et godt og anstendig liv og FN legger vekt på anstendig arbeid, utdanning, likestilling, kulturelt mangfold og et godt helsetilbud (FN-Sambandet, 2021). Dette prosjektet lener seg spesielt på definisjonen fra United Nations Global Compact (United Nations Global Compact, u.å.) som forklarer sosial bærekraft som å identifisere og håndtere organisasjoners både negative og positive påvirkning på mennesker og legge til rette for å ikke utnytte menneskelige ressurser.

Karlsen (2016, s.13) trekker frem bærekraftig utvikling som et mangetydig begrep som handler om at man ikke må høste mer enn det som kan opprettholdes over tid. Han forklarer begrepet med et eksempel på lagerressurser og at man må ha alternativer til den samme ressursen klar før det er tomt på lager. Videre at bærekraftig utvikling handler om menneskelig velferd og at ressursbruk må begrenses til tålelige grenser.

Vallance et al. (2011) beskriver litteratur om sosial bærekraft som kaotisk, motstridende og forvirrende. Begrepet sosial bærekraft blir delt opp i tre aspekter: utvikling, vedlikehold og brobygging. Når det kommer til vedlikeholds-aspektet, legges det frem et eksempel om bærekraftige byer. Det pekes på at for at en by skal være bærekraftig, må det være en by folk har lyst å bo i. Om folk ikke ønsker å bo i byen, vil de som har mulighet flytte bort, og bare de mest vanskeligstilte vil bli igjen. Dette eksempelet om bærekraftige byer kan ha en viss overføringsverdi til organisasjoner. For at en arbeidsplass skal være bærekraftig, må folk ha lyst å jobbe der, da organisasjoner i likhet med byer er avhengige av menneskelige ressurser.

Rapporten skrevet av Zeiner (2022, s.7), gitt ut av By- og regionsinstituttet NIBR ved OsloMet, har som «formål å operasjonalisere sosial bærekraft». Det blir pekt på at begrepet sosial bærekraft er lite utviklet og Zeiner (2022, s. 20) avslutter med å rette fokus blant annet mot at begrepet bør utvikles og tilpasses til ulike kontekster og nivåer i samfunnet, for å gi mening både for det globale, nasjonale og lokale. I denne oppgaven vil jeg fokusere på sosial bærekraft i en lokal kontekst innenfor barnehagesektoren.

For å svare på problemstillingen om hvordan fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket, er det valgt å ta utgangspunkt i at begrepet sosial bærekraft dreier seg om at menneskelige ressurser skal kunne opprettholdes over tid, altså at ressursene må holdes innenfor tålelige grenser (Karlsen, 2016, s.13). Forhold rundt individet skal unngå å svekke dets fysiske, emosjonelle eller mentale helse. God helse vil styrke menneskers kapasitet og tilpasningsdyktighet (Zeiner, 2022, s.17). Med denne definisjonen kan man si at en organisasjons sosiale bærekraft kan ses i sammenheng med sykefravær og turnover. Altså at arbeidsplassen må legge til rette for at de ansatte opprettholder god helse og trivsel, og dermed ønsker å bli værende i jobben og på den måten opprettholde god sosial bærekraft.

Videre vil denne oppgaven ha fokus på det Zeiner (2022, s.14-15) forklarer som et systemteoretisk perspektiv på sosial bærekraft der det legges frem fem faktorer:

1. Helse: Et sosialt bærekraftig system legger til rette for at mennesker unngår skade eller sykdom.
2. Innflytelse: Et sosialt bærekraftig system legger til rette for at individene tar del i utformingen av det.
3. Kompetanse: Et sosialt bærekraftig system legger til rette for at individene skal tilegne seg og utvikle kompetanse individuelt eller sammen med andre.
4. Likeverd: Et sosialt bærekraftig system legger til rette for inkludering.
5. Meningsskaping: Et sosialt bærekraftig system legger til rette for kollektiv eller individuell mening (Zeiner, 2022, s.14-15).

Videre vil vitaminmodellen, som presenterer en rekke faktorer som er viktige for ansattes arbeidsmiljø, bli presentert. Vitaminmodellen har store likheter med de fem faktorene for sosial bærekraft som er presentert over og ses derfor som en god modell for si noe om en organisasjons sosiale bærekraft.

2.3 Vitaminmodellen

Skogstad og Harris (2021, s.28) konstaterer at det finnes et stort utvalg av ulike modeller om sammenhenger mellom påvirkningsfaktorer og mellomliggende individuelle faktorer som påvirker helse og trivsel. De påpeker at det er tydelige likheter i hvilke faktorer som vektlegges. De (Skogstad & Harris, 2021, s. 21-22) trekker blant annet frem jobbkjennetegnmodellen, jobbkrav-kontroll-modellen og jobbkrav-ressursmodellen, som kjente modeller. Skogstad og Harris (2021, s.40) peker videre på at modellene har noe ulikt fokus, men at et av fellestrekkene handler om balanse mellom ressurser og belastning. Peter Warrs vitaminmodell blir trukket frem som forskning med fokus på positive nærværsfaktorer, og disse faktorenes betydning for helse og velvære. Vitaminmodellen skiller mellom faktorer som må være i balanse for å fremme helse og faktorer man ikke kan få for mye av (Skogstad og Harris, 2021, s.16-22). Muskel- og skjelettplager og stressrelaterte plager trekkes frem som plager som påvirkes av psykososiale

faktorer. Noe som kan påvirkes av blant annet støtte, kontroll og konflikter i arbeidet. Virksomheter kan dermed redusere forekomsten av slike plager ved å tilrettelegge for at ansatte skal oppleve kontroll og støtte, samt ha gode rutiner for konflikthåndtering (Skogstad og Harris, 2021, s.40).

Som nevnt er det tydelige likheter i faktorer som vektlegges i ulike modeller innen psykososialt arbeidsmiljø. Vitaminmodellen som ble utviklet av Peter Warr, har også visse likhetstrekk med andre modeller. Vitaminmodellen hevder at det er 9 faktorer, kalt vitaminer, som i jobbsammenheng har betydning for arbeidstakeres helse. Autonomi, jobbkrav, sosial støtte, mulighet for å bruke sin kompetanse, variasjon i oppgaver, og tilbakemelding på arbeidsutførelse legges frem som faktorer som kan ha negative konsekvenser om arbeidstaker får enten for mye eller for lite av. Det må altså være en balanse i disse seks faktorene for å fremme helse og velvære på arbeidsplassen. Mens de siste tre faktorene, lønn, sikkerhet og oppgavens betydning, kan arbeidstakere derimot ikke få for mye av (Skogstad og Harris, 2021, s.22).

Denne oppgaven vil i hovedsak fokusere på åtte av faktorene i modellen. Modellens syvende faktor, lønn har ikke blitt tillagt noe vekt, da lønnen for barnehagelærere settes i sentrale lønnsoppgjør mellom partene i arbeidslivet. Jeg har også valgt å avgrense oppgaven til sosiale aspekter ved arbeidsmiljøet som virksomhetene har mulighet for å påvirke. Warr (2007, s.114) presenterer i tillegg til ni vitaminer, tre «ekstra» vitaminer. I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på åtte av «hoved-vitaminene» og legger ikke vekt på de tre «ekstra-vitaminene».

2.3.1 Autonomi (Opportunity for personal control)

Vitaminet autonomi handler om muligheten til å ha innflytelse i beslutninger i arbeidet og mulighet til å ta selvstendige valg i arbeidshverdagen. Warr mener lite kontroll i arbeidet fører til stress og har negative innvirkninger på helsa. Dette er et av vitaminene eller faktorene som bør være i balanse. Både for mye og for lite autonomi kan i følge Warr være negativt for helse og velvære (Warr, 2007, s.83-84).

Hetland og Hetland (2021, s. 94-95) beskriver autonomi som et av tre basale psykologiske behov og skriver at det handler om å være delaktig og ha mulighet til medvirkning og medbestemmelse. Opplever de ansatte autonomi i arbeidet vil det føre til en høyre indre motivasjon, altså interesse for det man driver med. Knardahl (2021a, s. 360) mener autonomi eller kontroll i arbeidet kan handle om flere ting. For eksempel fleksitid og det å kunne arbeide når det passer best. Å ha innflytelse på beslutninger og hvordan man selv ønsker å utføre arbeidsoppgaver.

2.3.2 Mulighet for å bruke sin kompetanse (Opportunity for skill use)

Vitaminet som omhandler kompetanse, handler ikke bare om muligheten til å løse utfordringer og nå mål ved hjelp av kompetansen. Det handler også i stor grad om de kreative, utfordrende og kjente aspektene ved å ta i bruk sin kompetanse. Utfordringer i arbeidet vil legge til rette for utvikling og læring. Fravær av dette kan føre til mistriivsel på jobb. Kompetansevitaminet er et av vitaminene Warr mener man ikke bør ha verken for mye eller for lite av. Utfordringene i arbeidet bør føre til mestring og ikke være for store slik at det fører til stress og mistriivsel. Å ikke ha muligheten til å bruke sin kompetanse og lære og utvikle seg, kan også føre til mistriivsel i arbeidet (Warr, 2007, s.84-85).

Kompetanse blir også trukket frem av Hetland og Hetland (2021, s.96) som et av de tre basale psykologiske behovene. *Kompetansebehovet* handler om å oppleve mestring i arbeidet og få brukt ens ferdigheter og evner. Følelsen av å mestre og utvikle oss i det vi gjør er svært viktig. Ifølge Hetland og Hetland (2021, s.96) kan det å ikke få brukt kompetansen og våre sterke sider i arbeidet kan være negativt for helse og trivsel. De trekker frem et eksempel på en situasjon som kan dekke kompetansebehovet, nemlig det å diskutere problemer med kollegaer og på den måten oppnå økt forståelse som deretter fører til en løsning på problemet. Videre påpeker de at det viktigste er at ledere forstår hvor viktig det er at ansatte opplever mestring i jobben.

2.3.3 Jobbkraav (*Externally generated goals*)

Jobbkraav er et av vitaminene som må være i balanse. Altså et av vitaminene ansatte ikke bør få verken for mye eller for lite av. Jobbkraav handler om at kravene som stilles til de ansatte ikke må være for høye, da det kan bli *for* krevende. De må heller ikke være for lave da det vil være umotiverende. Altså kan både for mye og for lite jobbkraav kan være belastende og føre til stressreaksjoner (Warr, 2007, s.85-86).

Skogstad og Harris (2021, s.29-30) skiller mellom kvalitative og kvantitative krav. Kvalitative krav beskriver de arbeidsoppgaver som er for utfordrende og komplekse å håndtere for den ansatte. Kvalitativ understimulering beskrives på den annen side som at den ansatte får for få utfordringer eller ikke får brukt sin kompetanse i arbeidet. En jobb som oppleves lite meningsfullt beskrives også som en type kvalitativ understimulering. Kvantitative krav handler om tunge eller for mange arbeidsoppgaver. Å jobbe skift eller å ha ansvar for veldig syke personer, er også eksempler på kvantitative belastninger. Kvantitativ understimulering kan på den annen side handle om å ha for få arbeidsoppgaver eller være overtallig i bedriften.

2.3.4 Variasjon i oppgaver (*Variety*)

Warr (2007, s.85-86) postulerer at liten variasjon og repeterende oppgaver i arbeidet ofte oppleves mindre attraktivt. Warr (2007, s.184) legger frem to grunner for hvorfor lite variasjon vil føre til opplevelse av lavt velvære. Det første handler om at lite variasjon kan oppleves som ubehagelig i seg selv. Den andre grunnen henger sammen med at lite variasjon som regel henger sammen med lave nivåer av de andre faktorene eller *vitaminene*, slik som autonomi og mulighet for bruk av kompetanse og utvikling. Variasjon er et av vitaminene som Warr (2007, s. 186-187) mener må være i balanse. Det vil si at jo mer variasjon jo større opplevd velvære, ikke stemmer. Både for lite og for mye variasjon kan være negativt. For mye variasjon i arbeidet kan føre til for mange avbrytelser og svekke konsentrasjonen.

2.3.5 Miljøklarhet (*Environmental clarity*)

Vitaminet som omhandler miljøklarhet handler om å ha forutsigbare omgivelser. Det å ha fremtiden noenlunde klart for seg og på den måten ha mulighet til å planlegge og sette i gang ulike tiltak. Om ikke kan det føre til manglende mestring. Et aspekt ved dette vitaminet er å ha klare rollekrav og forventninger. Tilbakemeldinger på arbeidsutførelse er også et viktig element i dette vitaminet (Warr, 2007, s.86).

Skogstad og Harris (2021, s.30-31) beskriver rollekonflikt som motstridende krav i ulike relasjoner. De presenterer ulike rollekonflikter: personrollekonflikt handler om konflikt mellom hvordan personen selv ønsker å gjøre jobben sin og hvordan instruksjoner og forventninger sier at jobben skal gjøres. Intrasenderkonflikt innebærer å oppleve ulike forventninger som er i konflikt med hverandre, fra samme person. Intersenderkonflikt handler om at krav og forventninger fra ulike personer eller grupper er motstridende. Interrollekonflikt handler om ulike roller et individ har som oppleves utfordrende å kombinere. For eksempel kan det i små samfunn oppstå utfordrende situasjoner ved å ha kombinerte roller som for eksempel arbeidstaker og venn eller å være leder for personer som er bekjente utenfor arbeidsplassen.

Videre nevner Skogstad og Harris (2021, s.31) rolleklarhet og deler inn i oppgaveklarhet og sosioemosjonell klarhet. Oppgaveklarhet beskrives som at den ansatte ikke har fått klare instruksjoner om usikkerhet rundt arbeidsoppgaver og manglende klarhet i hva som forventes i den aktuelle stillingen. Ledelse som ikke er tydelig eller en utydelig stillingsbeskrivelse kan være grunner for oppgaveklarhet. Sosioemosjonell klarhet handler på den andre siden om i hvilken grad nåværende arbeidsoppgaver vil føre til ønsket karriereutvikling. Van de Vliert (1998, referert i Saksvik og Vedlog 2021, s.215) peker på rollekonflikt som en av de vanligste årsakene til problemer i arbeidsmiljøer og kan skape store mellommenneskelige konflikter. Knardahl (2021b, s. 289) påpeker at rollekonflikt er en av de mer dominerende årsakene til sykdom, slik som høyt blodtrykk og mageblødninger. Videre peker han på at en stor norsk undersøkelse viser at nettopp rollekonflikt er en stor risikofaktor for hodepine og nakkesmerter, psykisk distress og uførepensjon.

Tilbakemeldinger på arbeidsutførelse eller feedback blir også trukket frem som et vesentlig aspekt ved miljøklarhet. Tilbakemelding regnes som vesentlig både for å ha kontroll på og samhandle omgivelsene, samt å kunne utvikle ferdigheter.

2.3.6 Sosial støtte (Contact with others)

Sosial støtte blir av Warr (2007, s.86-87) omtalt som både emosjonell støtte, slik som hjelp til å håndtere følelser og instrumentell støtte, altså hjelp til å finne løsningen på problemer. Motiverende støtte blir også trukket frem som positivt, og blir beskrevet som støtte og oppmuntring til å løse problemer for eksempel ved å gi trygget til valgene man tar. Det at man sammenligner seg med andre i form av å tolke seg selv og sine handlinger i møte med andre trekkes også frem, samt at man lærer normer og rutiner gjennom kontakt med andre. Ikke minst at et sosialt felleskap kan få til mer sammen, enn hva som er mulig å oppnå alene.

Hetland og Hetland (2021, s.96-97) trekker frem tilhørighet som det tredje basale psykologiske behovet. Tilhørighetsbehovet handler om behovet for sosial tilknytning. Lagånd og det å jobbe i team kan styrke følelsen av tilhørighet. Sosial støtte fra ledere eller kollegaer vil ha stor på innvirkning på prestasjonen på jobb. Å få dekket tilhørighetsbehovet kan føre til bedre helse, velvære og produktivitet. Hetland og Hetland (2021, s.96-97) peker på mistriksel, helsefare og lav produktivitet som konsekvenser av å ikke få oppfylt tilhørighetsbehovet. Knardahl (2021a, s.360-361) trekker frem at både motivasjon og helse ifølge undersøkelser påvirkes av sosial støtte. Hjelp til å utføre arbeidsoppgaver, hensiktsmessig informasjon, tilbakemeldinger og emosjonell støtte, er ulike typer av sosial støtte.

2.3.7 Lønn (Availability of money)

Vitaminet lønn handler om å ha nok inntekt til å leve et godt liv. Warr (2007, s.88) påpeker at for lite lønn kan ha negativ innvirkning på individers helse og velvære. Samtidig vil ikke store mengder lønn ha negativ innvirkning på helse og velvære. Store mengder utover et visst punkt, vil heller ikke ha videre positiv effekt på helse og velvære. Dette vitaminet vil ikke bli tillagt vekt videre i denne oppgaven.

2.3.8 Sikkerhet (*Physical Security*)

Dette vitaminet går på faktorer som gir fysisk sikkerhet. Warr (2007, s.88-89) trekker frem tilstrekkelig oppvarming, plass og fasiliteter for hverdagsaktiviteter. Med tanke på at oppgaven tar utgangspunkt i norske arbeidsforhold, er HMS-arbeid og ergonomiske aspekter ved dette vitaminet mest relevant for denne oppgaven.

2.3.9 Oppgavenes betydning (*Valued Social Position*)

Denne faktoren handler om sosial posisjon, altså verdien som tillegges stillingen i en sosial kontekst. Det trekkes frem at eksterne indikatorer, ikke alltid sammenfaller med vurderingen av verdien personen selv gjør. Denne faktoren handler i størst grad om hvordan den ansatte selv opplever betydningen av oppgavene eller arbeidet (Warr, 2007, s.89).

En kort oppsummering av vitaminmodellen gis i tabellen under:

Vitaminer	Kort forklaring
1. Autonomi	Mulighet for innflytelse og beslutninger i arbeidet.
2. Kompetanse	Mulighet for å ta i bruk sin kompetanse og mulighet for utvikling og læring.
3. Jobbkraav	Kravene bør være balansert for å verken bli for krevende eller for kjedelig og umotiverende.
4. Variasjon	Variasjon i arbeidet må være i balanse, da for mye variasjon kan føre til for mye avbrytelser og for lite kan også oppleves negativt.
5. Miljøklarhet	Å ha forutsigbare omgivelser og rolleklarhet.
6. Sosial støtte	Støtte, både emosjonell og instrumentell, og tilhørighet.
7. Lønn	Blir ikke vektlagt i denne oppgaven, men handler om å ha et lønnsnivå som tillater å leve et godt liv.
8. Sikkerhet	Fysisk sikkerhet. Ergonomiske aspekter ved vitaminet blir vektlagt i denne oppgaven.

9. Oppgavenes betydning	Ansattes egen oppfattelse av betydningen av arbeidsoppgavene.
Tre ekstra vitaminer	Vektlegges ikke i denne oppgaven.
10. Støttende ledelse	Innspill og støtte fra ledelsen. Henger tett sammen med vitamin 1: autonomi (Warr, 2007, s. 114).
11. Karriereutsikter	Jobbsikkerhet og mulighet for forfremmelse (Warr, 2007, s. 114).
12. Rettferdighet	Rettferdige arbeidsforhold og fravær av diskriminering (Warr, 2007, s. 114).

Tabell 1 – Oppsummering av vitaminmodellen

2.4 Test av vitaminmodellen

De Jonge og Schaufeli (1998) testet Warrs vitaminmodell gjennom sin studie av helsearbeidere. Studien gir delvis støtte til de påståtte sammenhengene i modellen. De viser til at det ser ut til å være sammenheng mellom jobbkrav og jobb-relatert depresjon, slik som yrkesutbrenthet. Det pekes på at helsearbeidere jobber tett i team og at sosial støtte dermed spiller en viktig rolle. Samtidig pekes det på at helsearbeiderne har lav grad av jobbautonomi sammenlignet med andre yrker og at sosial støtte dermed blir ekstra viktig. Samtidig som sosial støtte kan fungere som en buffer for påvirkningen av jobbkrav og føre til lavere nivåer av angst og følelsesmessig utbrenthet.

Et interessant funn De Jonge og Schufeli (1998) gjorde var at høyere sosial støtte viste sammenheng med lavere jobbtillfredshet og høyre følelsesmessig utbrenthet. Noe de forklarer med annen forskning som påstår at ved høy sosial tilhørighet vil teamets mindre utbrente kollegaer ta til seg en del av problemene til sine mer utbrente kollegaer. Det påpekes at studien er noe begrenset med tanke på at utvalget kun består av helsearbeidere, en sektor hvor det generelt er opplevd høye jobbkrav. De trekker også frem at viktige personlige egenskaper kan være oversett i studien. For eksempel at ansattes ulike behov for autonomi, vil påvirke hvordan autonomi vil påvirke helse og velvære. De Jonge og Schufeli (1998) mener at disse funnene tyder på at justeringer av noen av variablene i vitaminmodellen kunne vært nyttig.

En senere studie gjort av en gruppe nederlandske helsearbeider søker også å teste vitaminmodellen, studien konkluderer med å finne begrenset støtte. Studien foreslår at noe av grunnen kan være den homogene gruppen de har undersøkt og at ulike grupper vil oppleve påvirkninger ulikt (Jeurissen og Nyklíček, 2001). Warr (2007, s.327-328) påpeker selv at en persons trivsel og velvære også handler om personlige faktorer. Ulike personer vil håndtere situasjoner ulikt. Personer vil også ha ulike preferanser og ulike handlingsmåter.

Borkowska og Czerw (2022) viser gjennom sin studie av jobbtilfredshet i et bilselskap de ulike vitaminenes innvirkning på jobbtilfredshet ikke nødvendigvis er universelle, men at de ulike vitaminenes effekt vil variere fra bransje til bransje. Det stilles spørsmålsteget ved om noen av vitaminene som Warr mener bør være i balanse kanskje kan inngå i gruppen av vitaminer som man ikke kan få for mye av, altså at sammenhengen mellom at vitaminene må være i balanse ikke alltid vil stemme. Til tross for at modellen ikke anses for å være helt universell, konkluderes det med at faktorene, eller vitaminene, i modellen uten tvil har sammenheng med jobbtilfredshet. Dermed anses faktorene vitaminmodellen, som gode faktorer å ta utgangspunkt i når det skal undersøkes jobbtilfredshet og sosial bærekraft i barnehagelæreryrket.

2.5 Oppsummering teorikapittel

I teorikapittelet er det gjort rede for teori som vil brukes for å undersøke prosjektets problemstilling. Det er blitt gjort rede for begrepene arbeidsmiljø, bærekraft og sosial bærekraft. Deretter er vitaminmodellen blitt presentert. Figur 2 presenterer en visualisering av oppgavens teoretiske rammeverk. Vitaminmodellen brukes for å undersøke faktorer ved arbeidsmiljø og arbeidsforhold, som videre vil gi svar på hvilke faktorer som kan være viktig for sosial bærekraft i barnehagelæreryrket.



Figur 2 – Visualisering av oppgavens teoretiske rammeverk

3 Metode

I denne delen av oppgaven presenteres forskningsprosjektets metodiske valg. Først presenteres prosjektets forskningsstrategi. Deretter forklares oppgavens metodiske tilnærming. Prosjektets datainnsamling gjennom kvalitativt intervju blir gjort rede for. Deretter presenteres utvalg og rekruttering av informanter. Etske vurderinger gjøres rede for, før fremgangsmåte for datareduksjon og analyse presenteres. Avslutningsvis belyses styrker og svakheter ved forskningsdesignet.

3.1 *Forskningsstrategi*

Det finnes tre ulike fremgangsmåter som kan benyttes ved forskning, induktiv, deduktiv og abduktiv fremgangsmåte. En induktiv fremgangsmåte går ut på å gå «fra empiri til teori». Den induktive fremgangsmåten går ut på å gjennomføre datainnsamling med et helt åpent sinn, uten forutinntatte holdninger og forventninger. På denne måten er målet å unngå at noe skal begrense forskerens datainnsamling (Jacobsen, 2022, s.31). En deduktiv fremgangsmåte går ut på å gå «fra teori til empiri». Den deduktive fremgangsmåten går ut på å danne seg noen forventninger basert på tidligere teorier før man samler inn empiri, for deretter å se om forventningene stemmer med virkeligheten (Jacobsen, 2022, s.27).

I denne oppgaven er det brukt en abduktiv fremgangsmåte, som er en mer pragmatisk tilnærming, en kombinasjon av induksjon og deduksjon. Denne tilnærmingen til kunnskapsutvikling handler både om det induktive som man observerer samtidig som man undersøker om det man observerer har støtte eller ikke i empiri, altså det deduktive. Gjennom en abduktiv og pragmatisk fremgangsmåte vekslet analysen mellom teori og empiri, for å lete etter forklaringer og beskrivelser av de ansattes opplevelser knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsforhold. Både gjennom datainnsamling og analyse, ble det tatt utgangspunkt i teori, samtidig ble det brukt en åpen tilnærming, hvor det også ble lett etter ny og mer overraskende informasjon (Jacobsen, 2022, s.37-38).

3.2 Metodisk tilnærming

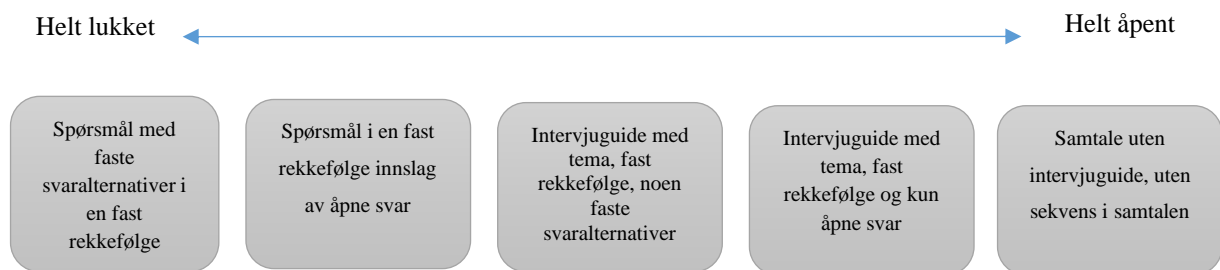
Metode er måten som benyttes for datainnsamling og tilegning av kunnskap om virkeligheten. (Jacobsen, 2022, s.23). Ulike metoder egner seg til ulike typer prosjekter og det vil alltid være både styrker og svakheter ved en metode (Jacobsen, 2022, s. 37). I dette prosjektet undersøkes et knippe individers opplevelse av et fenomen, altså er det en fenomenologisk metode som blir brukt. Gjennom fenomenologisk metode søkes det å få en dypere forståelse av et fenomen ved å undersøke individers forståelse av det aktuelle fenomenet. Arbeidet som pedagog i barnehage vil i dette tilfellet være fenomenet som undersøkes. Utvalget av informanter er gjort på bakgrunn av at de alle har opplevd det samme fenomenet; å arbeide som pedagog i barnehage. Prosjektet søker å finne mening i hva disse individene har til felles og forsøker å gi en beskrivelse av de mest essensielle faktorene som pedagogene er opptatt av i forbindelse med trivsel, helse og velvære i jobben i barnehagen (Creswell, 2007, s.60-61).

3.3 Kvalitativt intervju

Ettersom det var av stor interesse å få informantens egne erfaringer, opplevelser og meninger om temaet, ble det valgt å gjennomføre individuelle kvalitative intervjuer. Det ble ansett som hensiktsmessig å benytte kvalitative intervjuer for å få en dypere forståelse av hvordan best fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket. Ved bruk av kvalitativt intervju var målet å gå i dybden av temaet og innhente innsikt i informantens livsverden med tanke på oppgavens problemstilling; *Hvordan fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket?* (Tjora, 2012, s.104-105).

Kvale og Brinkmann (2017, s.36-37) beskriver forskningsintervjuet som en samtale der det skapes ny kunnskap i møte mellom to parter. Studiens formål er å undersøke hva som fremmer bærekraft i barnehagelæreryrket. For å besvare studiens problemstilling er det valgt å intervju barnehagelærere, for å få kunnskap om hva som oppleves som viktig for den sosiale bærekraften i deres yrke. Det er valgt kvalitativ metode og intervju da dette er best egnet for å hente inn informasjon om individers opplevelse og meninger om et tema. Ved bruk av kvalitativ metode ble det mulig å gå mer i dybden av temaet sammen med informantene som ble intervjuet.

Jacobsen (2015, s.149- 150) legger vekt på at kvalitative intervjuer kan ha ulik grad av lukkethet eller åpenhet. I dette prosjektet er det gjort det Jacobsen kaller et pre-strukturert intervju. Det ble satt opp en intervjuguide (se vedlegg 2) med temaer som skulle tas opp, samt forslag til spørsmål knyttet til temaene. Det ble stilt åpne spørsmål uten svaralternativer. Intervjuguiden ble heller ikke fulgt slavisk, fokuset var heller på det informanten fortalte og oppfølgingsspørsmål ble spurt deretter. Med bakgrunn i dette vil dette prosjektets intervjumetode kategoriseres mer mot et åpent intervju, uten å være helt åpent. Figur 3 illustrerer de ulike garderingene av struktur i intervju, her kan prosjektets intervjuer plasseres mer mot høyre i modellen.



Figur 3 – Grader av strukturering av et intervju, rekonstruksjon av figur i Jacobsen (2015, s.150).

Kvalitativt intervju gir stor fleksibilitet, ved at man unngår faste svaralternativer, samt at intervjuer får mulighet til å spørre nærmere om de aspektene intervjuobjektet viser engasjement for. Metoden gir rom for å få mange opplysninger om temaet, men fra få undersøkelsesenheter (Dalland 2017, s.52-53). I dette prosjektet ble det gjennomført totalt fem intervjuer. Informantene ble informert om intervjuets tema i forkant av intervjuene. Hvert intervju ble startet med en brifing. I brifingen ble problemstilling og formålet med intervjuet forklart. Det ble gitt en forklaring på hvordan lydopptaket skulle bli brukt og samtykkeskjema ble også forklart og underskrevet. Før selve intervjuet og opptaket startet, ble det også lagt til rette for spørsmål fra informantene. Mot slutten av intervjuet ble det gjennomført en debrifing, der det ble spurt om informantene hadde noe mer de ville si om temaet. Til slutt ble det selvsagt takket for deltakelsen og for deling av mye god innsikt (Kvale og Brinkmann, 2009, s.142).

Det ble valgt å ta opptak av intervjuene som ble gjennomført. På denne måten ble det mulig å få med seg alt informantene sa ordrett. Å ta opptak gir også fordelen av å være fullt og helt til

stede i samtalen, både med øyekontakt og større mulighet for å følge med og stille oppfølgingsspørsmål. Å ta opptak har også noen ulemper, informanter kan oppleve det som ubehagelig. Det ble derfor selvsagt bedt om tillatelse til å ta opptak. Det ble også forklart at det kun var undertegnede som ville høre opptaket og at opptaket ble gjort for at intervjuer skulle få med seg alt informanten sa og ha mulighet til å være helt til stede i samtalen (Jacobsen, 2022, s.170).

3.4 Utvalg av informanter

Ifølge Dalland (2017, s.76) bør man ikke ha for mange intervjuobjekter når man søker å gå i dybden av et tema ved hjelp av kvalitativt intervju. Det er bedre å ha et lite antall enn å samle inn mer data enn det er mulig å bruke i prosjektet. Kvale og Brinkmann (2017, s.148) peker også på at antallet intervjuer handler om tilgjengelig tid og ressurser, samt at det vil komme til et punkt der det ikke vil tilføres noe særlig ny kunnskap ved å inkludere flere respondenter. Det kan ofte være en fordel å ha et lavere antallet intervjuer og heller bruke god tid på analysen av de innsamlede dataene. Med bakgrunn i dette er det valgt å gjennomføre fem intervjuer i forbindelse med dette prosjektet.

Informantene som ble rekruttert til prosjektet er ansatte som arbeider som pedagog i barnehage, altså i stillinger som barnehagelærere eller pedagogiske ledere. Dette valget ble tatt da det er valgt å avgrense oppgaven til å undersøke sosial bærekraft i barnehagelæreryrket. Som tidligere beskrevet er det et stort antall pedagoger som vurderer andre yrker (Slørdahl, 2022) og det er mangel på søkere til barnehagelærerutdanningen (Rognerød, 2022). Som nevnt ønsker regjeringen samtidig å heve kompetansen i barnehagen, med et mål om at minst 60 prosent av de ansatte skal være utdannet barnehagelærer (Kunnskapsdepartementet, 2023, s.32). Dermed ble det sett som interessant og hensiktsmessig å undersøke nærmere hvilke opplevelser, tanker og meninger nettopp denne ansattgruppen sitter med.

I dette prosjektet undersøkes et knippe individers opplevelser knyttet til arbeid i barnehagen. Deltakerne ble rekruttert på bakgrunn av å være pedagog og jobbe som barnehagelærer eller pedagogisk leder i barnehage. Det er altså gjort det Tjora (2012, s.34) kaller et kriterieutvalg i

forbindelse med rekruttering av informanter til prosjektet. Kriterieutvalg egner seg til å studere opplevelser, erfaringer og utfordringer knyttet til deltakerne i studien. Denne måten å gjøre utvalg på ble dermed ansett som hensiktsmessig utvalgsmetode for å besvare prosjektets problemstilling. Det er i dette prosjektet gjort individuelle intervjuer av fem pedagoger. Informantene er fra fire forskjellige virksomheter, noe som tilfører bredde i utvalget. Alle informantene er relativt unge, men har noe ulik erfaring fra arbeid i barnehage. Tabell 2 presenterer hver informant og kort om bakgrunnsinformasjon.

Informant	Bakgrunnsinformasjon
Informant 1	Kvinne, 24 år, pedagogisk leder, 3 års erfaring
Informant 2	Kvinne, 32 år, pedagogisk leder, 10 års erfaring
Informant 3	Kvinne, 32 år, pedagogisk leder, 8 års erfaring
Informant 4	Kvinne, 28 år, pedagogisk leder, 1 års erfaring
Informant 5	Kvinne, 28 år, pedagogisk leder, 1 års erfaring

Tabell 2 – Bakgrunnsinformasjon informanter

3.5 Rekruttering av informanter

I utgangspunktet var ønsket å rekruttere informanter basert på sykefraværstall fra én kommune. Da det derimot kun ble mulig å få tak i anonymiserte tall fra den aktuelle kommunen, ble ikke denne rekrutteringsmetoden mulig. Det som derimot kom frem av tallene var at de største virksomhetene så ut til å ha høyere fravær enn de mindre virksomhetene. Derfor ble det tatt kontakt med en av de store virksomhetene i kommunen. Tanken var at de ansatte ved en virksomhet med høye fraværstall gjerne hadde interessante meninger om temaet sosial bærekraft i barnehagelæreryrket.

Rekruttering av deltakere viste seg å være mer utfordrende enn først antatt. Etter å ha vært i kontakt med en av de store virksomhetene, var det kun rekruttert to informanter. Dette til tross for gjentatt kontakt og påminnelse om behov for informanter. Det ble derfor tatt kontakt med flere virksomheter. Den utfordrende rekrutteringsprosessen frembringer noen refleksjoner rundt hva det skyldes at så få vil stille som informanter. Selvsagt kan det hende pedagogene bare ikke

så det som nyttig for deres egen del å delta. Samtidig dukker det opp refleksjoner rundt pedagogenes kapasitet. Kan den utfordrende rekrutteringsprosessen være et symptom på lav kapasitet hos pedagogene? Er arbeidshverdagen til pedagogene rett og slett så travel at de ikke har tid og overskudd til ting som ikke går direkte på deres arbeidsoppgaver? En av virksomhetslederne jeg tok kontakt med svarte rett ut at de ikke hadde kapasitet til å delta. I dette tilfelle kan en undres på hva som er grunnen til at lederen avfeier deltakelse, tilsynelatende uten å faktisk høre med pedagogene. Som nevnt ble det til slutt rekruttert fem informanter, fra fire forskjellige virksomheter.

3.6 Etiske vurderinger

Ved bruk av kvalitative intervjuer som metode oppstår det noen etiske forhold som må tas hensyn til. Dalland (2017, s.236) beskriver forskningsetikk som ivaretagelse av personvern, samt være sikker på at deltakere ikke blir unødvendig belastet. Forskingen må heller ikke gå utover informanters integritet eller velvære.

Av etiske vurderinger ble det valgt å holde både informanter, virksomheter og kommune anonyme. På den måten vil ikke informasjonen kunne spores tilbake til informantene (Kvale & Brinkmann, 2017, s.213). I de kvalitative intervjuene som ble gjennomført ble det brukt taleopptak for å samle inn data til oppgaven. Med bakgrunn i dette utløstes meldeplikten til Sikt, tidligere NSD: Norsk senter for forskningsdata. Man har meldeplikt til tross for at informanter holdes anonyme i oppgaven. Behandlingen av personopplysninger underveis i prosjektet er det som vektlegges, dermed måtte prosjektet meldes da det ble oppbevart lydopptak fra intervjuer underveis i prosessen (Dalland, 2017, s.237). Prosjektet ble derfor meldt inn og ingen intervjuer ble gjennomført før prosjektet var godkjent av Sikt (se vedlegg 3).

Det skal innhentes informert frivillig samtykke til deltakelse fra informantene som bidrar til oppgaven. I dette tilfellet ble det formulert et skriftlig dokument (se vedlegg 1) med informasjon om prosjektet som ble signert av deltakerne. Det skriftlige dokumentet inneholdt formål med og informasjon om prosjektet, samt informasjon om at personopplysninger anonymiseres og at

lydopptak slettes og at prosjektet er godkjent av Sikt. Ikke mist ble det informert om at deltakeren kan trekke seg når som helst underveis i prosjektet uten å oppgi noen spesiell grunn (Dalland, 2017, s.240-241).

3.7 Datareduksjon og analyse

Det ble gjort lydopptak under intervjuene. Disse ble gjort gjennom mobilappen «Nettskjema-diktafon», som regnes som et svært sikkert datainnsamlingsverktøy (Nettskjema, u.å.) Etter intervjuene var gjennomført, ble de i etterkant transkribert. Å transkribere vil si å gjøre om fra en form til en annen. I dette tilfellet fra talespråk til skriftlig form. Ved å transformere intervjuopptakene til skriftligform, blir informasjonen mer tilgjengelig for analyse. Skriftlig form er lettere å få oversikt over og strukturere. Samtidig er det viktig å ha i bakhodet at man mister en del faktorer i oversettelsen fra talt språk til skriftlig form. Mens man gjennom det sosiale samspillet i et intervju får med seg både kroppsspråk, toneleie, gester og ironi, er dette faktorer som vil gå mer eller mindre tapt i transkripsjon (Kvale & Brinkmann, 2017, s.205-206).

Da transkriberingen av intervjuene var fullført var ca. fem timer med opptak gjort om til nesten 70 sider med tekst. Deretter startet prosessen med å kode dataen som var samlet inn. Det er vanlig og skille mellom induktiv og deduktiv innholdsanalyse. Disse to metodene skiller seg, fra hverandre ved at de tar to forskjellige utgangspunkt. I dette prosjektet ble det kodet ut ifra et abduktiv perspektiv. Gjennom kodingen ble det sett etter både det som bekreftet teorien og mer overraskende elementer (Jacobsen, 2022, s. 227-228).

Først ble ett og ett intervju kodet. Kodene ble formulert etter hvert som relevante og interessante sitater dukket opp. Kodene skal fungere som en merkelapp for å gi delen av teksten som kodes en spesiell mening (Jacobsen, 2022, s.217). Med en abduktiv tilnærming ble kodene opprettet både med utgangspunkt i begreper, fenomener og kategorier som på forhånd var bestemt ut fra teorien, men også med utgangspunkt i elementer i datainnholdet som ikke handlet om forhåndsbestemte begreper, fenomener og kategorier (Jacobsen, 2022, s.227).

Neste steg ble å samle kodene i kategorier. Her ble det viktig å finne det kodede innholdet som hadde likheter, men som skilte seg fra det andre innholdet. Målet med kategoriseringen var å systematisere dataene og forsøke å danne et bilde av forskningsobjektene oppfattelse av virkeligheten. De ulike kodene ble systematisert under kategorier. Deretter ble funnene sammenfattet, kortet ned og sitater ble trukket ut. Dette ble til presentasjon av funn som presenteres i kapittel 4 (Jacobsen, 2022, s.219).

Kategori	Kode	Sitater
Oppgavenes betydning	Motivasjon	<p>Informant 1: Det som motiverer meg mest det er (liten pause) de relasjonene jeg har med barna og de andre menneskene rundt meg. Det felleskapet.. felleskapet vi lager sammen.</p> <p>Informant 2: Min motivasjon er jo i hovedsak ungene.</p> <p>Informant 3: Altså du har jo den fineste jobben vil jeg si, der du kan møte ungene der som de er i livet sitt på en måte, det synes jeg er så fint også det er liksom du gir littegrann til ungene også får du sååå utrolig mye igjen. Heh.. så det er hvilken annen jobb får du enn å komme på jobb en tidlig mandags morgen også får du mm 50 klemmer, og så får du også lov å være med å legge grunnmuren i et menneskeliv på en måte.</p> <p>Informant 4: Det er å få lov å være med å få innvirke i disse skjønne barnas liv og få påvirke deres utvikling og være en god støtte for de, de viktigste årene av livet rett og slett (...) ungene motiverer meg.</p> <p>Informant 5: Jeg har det godt når jeg har mennesker rundt meg, spesielt barn. Barna lever her og nå, noe vi voksne ofte glemmer. (...) Jeg synes at det å jobbe med barn.. vi kan lære mye fra dem, ikke bare til dem.</p>

Tabell 3 – Kategorisering - utdrag.

3.8 Styrker og svakheter ved forskningsdesignet

I all kvalitativ forskning vil det være umulig å oppnå fullstendig nøytralitet. Forskerens eget engasjement kan ses på som både en ressurs, men også som støy i forskningen, i den forstand

at det kan påvirke resultatet. For å opprettholde reliabilitet er det derfor viktig å gjøre rede for hvordan forskerens egen posisjon kan påvirke prosjektet (Tjora, 2012, s.203).

Validitet handler om i hvilken grad forskningen svarer på spørsmålene prosjektet stiller. Validiteten kan styrkes ved å være åpen om hvilke metodiske valg som blir tatt for prosjektet (Tjora, 2012, s.206-207). Reliabilitet handler på den annen side om å redegjøre for faktorer som kan påvirke både datainnsamlingen og fremstillingen dataene som er samlet inn. Ikke minst hvorvidt studien ville gitt samme resultater om studien var utført av en annen forsker. Det er derimot ikke slik at resultatet nødvendigvis vil blitt likt om det var utført av en annen forsker, men det er viktig å belyse faktorer som spiller inn på resultatet (Tjora, 2012, s.205-206).

En faktor som kan påvirke prosjektets troverdighet er at oppgavens forfatter selv har arbeidet som pedagog i barnehage og har dermed god kjennskap til sektoren, arbeidet og arbeidshverdagen. Dette er det knyttet både fordeler og ulemper til. Den åpenbare fordelen er at forskeren selv har førstehåndskjennskap til det som studeres og kjenner til strukturer og språket som benyttes i feltet. Samtidig er det viktig å være klar over ulempene knyttet til å studere eget fagfelt. En av ulempene er at man kan risikere å gå glipp av informasjon fordi man blir for opptatt av de sidene ved feltet som man selv er kjent med. Det kan også være utfordrende å holde en kritisk avstand til det man studerer, da man selv har erfaringer og meninger på området (Jacobsen, 2022, s.59-60). Dalland (2017, s.61) trekker frem at distanse til forskningstemaet ikke nødvendigvis sikrer objektivitet. Det er derimot sikkert at det vil være større avstand til temaet. Ingen forsker starter med blanke ark, vi har alltid en oppfatning av temaet. Det samme gjelder i denne forskningen, og det har derfor vært viktig å ha et bevisst forhold til den førforståelsen jeg selv har av temaet. På den måten har det vært lettere å skille mellom min førforståelse og den informasjonen jeg har fått gjennom datainnsamling. I intervjuer går informasjonen gjennom den som utfører intervjuet og dataene som blir valgt vil nødvendigvis være påvirket av forskeren som person. Det samme gjelder når dataene skal bearbeides og tolkes. Forskerens holdninger, kunnskap og forhistorie vil spille inn på tolkning og bearbeiding av dataene.

En annen faktor som kan påvirke prosjektets troverdighet er at prosjektet kun har én forsker. Hadde dataene blitt bearbeidet og tolket av to eller flere forskere kunne det blitt oppdaget andre funn som ikke nødvendigvis har blitt lagt stor vekt på i denne omgang. Transkriberingens reliabilitet ville muligens vært større om det hadde vært flere som hadde foretatt transkripsjon. Da ulike personer kan ha ulike måter å gjøre transkripsjon på og ulike oppfatninger av hva som blir sagt om noe er litt utydelig. I dette tilfellet var det kun undertegnede selv som transkriberte intervjuene, noe som kan tenkes å svekke transkriberingens reliabilitet noe (Kvale & Brinkmann, 2015, s.2011). På den annen side var det også undertegnede som gjennomførte intervjuene som kan sikre at relevante detaljer fra intervjusituasjonen i større grad ble fanget opp gjennom opptakene. Dette da det er mulighet for å huske viktige aspekter fra intervjusituasjonen, som ikke kommer like klart frem på opptaket for noen som ikke var til stede (Kvale & Brinkmann, 2015, s.207).

Å vurdere validitet av transkripsjon er mer komplisert. Transkripsjon kan bli gjort på flere forskjellige måter uten at den ene måten er mer objektiv eller sann enn den andre. Å transkribere ut ifra hva som er viktig for den aktuelle forskningen er mer hensiktsmessig. Det viktigste for forskningen i denne oppgaven var å fange og formidle informantenes opplevelser og meninger, dermed er sitatene inkludert i oppgaven omgjort til en mer litterær stil. Omgjøringen av sitatene ble også gjort av etiske hensyn til informantene. Da det muntlige språket har en annen form, kan ordrett transkriberte sitater fremstå usammenhengende og forvirret og sette informantene i et dårlig lys, det ble derfor sett som mest etisk riktig å omformulere sitatene til å passe bedre til skriftlig språk, selvsagt uten å ta bort innholdet i utsagnene (Kvale & Brinkmann, 2017, s.2012-2013). Kvale og Brinkmann (2017, s.310-311) påpeker at ingen fremstilling eller rapport er helt fri for forskerens syn eller interesse. Dermed er måten funnene blir presentert på svært vesentlig for prosjektet. I denne oppgaven er det valgt å inkludere en god del av informantenes sitater. Dette for å sikre transparens, og la leseren selv få mulighet til å gjøre seg opp en mening om det som ble sagt.

En annen svakhet ved forskningsdesignet handler om utvalget. Utvalget har bestått av pedagoger som arbeider i barnehage. Det kunne selvsagt også vært interessant å intervju andre barnehageansatte, da spesielt virksomhetsledere og avdelingsledere. Med tanke på både tid og ressurser, men mest av alt temaet som undersøkes, ble det sett som mest hensiktsmessig å

intervjue ansatte som arbeider som barnehagelærere og pedagogiske ledere. I barnehage er det overvekt av kvinnelige ansatte. Dette gjenspeiles i utvalget som kun består av kvinner, å inkludere mannlige informanter kunne også vært interessant.

4 Funn

I denne delen av oppgaven vil datainnsamlingens funn bli presentert. Oppgavens teoretiske rammeverk baserer seg på vitaminmodellen. Det er derfor forsøkt å identifisere de ulike vitaminene fra det teoretiske rammeverket i analysen av datamaterialet. Funnene er dermed blitt sortert under overskriftene: autonomi, kompetanse, jobbkraft, variasjon, miljøklarhet, sosial støtte, sikkerhet og oppgavens betydning.

4.1 Autonomi

Informantene er opptatt av å få tillit i form av rom til å bruke kompetansen sin, medvirke i jobben de gjør og å ta egne vurderinger i arbeidet.

«For meg så er det viktig at jeg har tillit til at jeg kan jobben min, at jeg får lov å gjøre jobben min på min måte. Selvfølgelig så er det jo veldig viktig med veiledning og å ha noen å støtte meg på og spør hvis jeg lurere på noe, men at det er tillit til at jeg får til det jeg gjør.» Informant 2.

Samme informant har tidligere opplevd å ha en leder som tok styringen når det kom til både vakter på avdelingen og i foreldresamarbeid, noe som ble oppfattet som at lederen manglet tillit til informanten:

«Og jeg bare, men det er jeg som samarbeider med disse foreldrene og at da også følte jeg at det var litt sånn overtramp mot meg fordi at dette her får jeg til og disse foreldrene har jeg en kjempegod relasjon til (...) hun går inn på en måte i detaljer i saker så, så var, da følte jeg meg litt sånn okay, er jeg ikke flink nok i jobben min? Er ... altså, hvorfor gjør du dette? (...) For da følte jeg liksom at da forsvant jeg igjen som leder på min avdeling. Så det å få lov å være leder er for meg viktig».

Informant 4 prater om hva som er det viktigste lederen gjør for at hun skal trives på jobb og uttrykker det slik: «At hun ser meg og at hun har tillit til at jeg gjør jobben min. At hun stoler på at jeg gjør det jeg skal». Informanten sier at hun føler det er ganske fritt hvordan arbeidet utføres så lenge arbeidet er i tråd med føringene i rammeplanen.

Informant 3 er opptatt av å kunne medvirke i arbeidshverdagen «*At du kan komme med forslag og du er ikke redd liksom for å, eller jeg er ikke redd for å komme med forslag. Og vi kan gjøre ting og litt sånn. Og de voksne kan og medvirke på barnehagehverdagen og det samme med ungene*».

Informant 5 forteller at det i starten var vanskelig å stole på egne vurderinger i arbeid med medarbeidere med mye lengre erfaring: «*så fra starten av så var det kanskje sånn hm ... for jeg kjente at jeg hadde lite erfaring og så hadde de andre mer erfaring og jeg var ikke helt sikker på meg selv*».

Informant 2 har også opplevd å ikke bli inkludert i diskusjoner i forbindelse med større organisatoriske aspekter slik som organisering av barnegrupper og barnas overgang fra barnehage til skole. Hun sier:

«*Vi er jo samme virksomhet eh ... Der også har de jo bygget avdelinger med 24 barn og den er helt ny og det synes jeg bare.. hvor har liksom diskusjonen rundt ... hvor er de diskusjonene rundt barnegrupper og størrelser og er det, er det liksom pedagoger med å diskutere dette? Eller er det bare politisk bestemt at 24 barn det er fint ehh, uten å evaluere og ...*», Informant 2

«*Og så har vi blitt plukket vekk fra overføringsmøter fra skolen. Det er det jo PPT, det er det jo ikke ledelsen her som har gjort. Og det synes jeg jo også er helt horribelt at PPT kan bestemme at vi ikke skal være med på den overføringen. For barnet sin del, at vi leverer en rapport 1. desember også skal de sitte i april å snakke om dette barnet som skal inn på skolen i august. Det henger liksom ikke helt sammen (...) Det også føler jeg er en sånn vurdering som blir gjort, at du blir litt tilsidesatt som, som fagperson, altså at, profesjon da! For det er vi jo. At vi har den kunnskapen om utrolig mye og det blir på en måte ikke helt.. verdsatt.. eller det er min opplevelse at det blir litt sånn degradert som profesjonsutøver da og eh... og det synes jeg er utrolig urettferdig*», Informant 2.

4.2 Kompetanse

Det kommer frem av datainnsamlingen at informantene synes kompetanse og kompetanseutvikling er svært viktig. På noen punkter er de enige om at mulighetene for kompetanseutvikling er gode. Samtlige informanter mener det er muligheter for å dra på kurs eller å få tilrettelagt for å ta videreutdanning. Informantene er også veldig opptatt et faglig felleskap innad på arbeidsplassen, her virker det derimot som om det er svært ulik praksis fra arbeidsplass til arbeidsplass. Mens noen av informantene sier at pedagogene møtes én gang i uken, svarer andre at de møtes så sjelden som én gang i måneden eller hver andre måned. I tillegg sier en av informantene at møtene har en satt agenda, med lite rom for å ta opp saker som er viktig for pedagogene selv. På spørsmål om hva som er det viktigste for å trives i jobben svarer Informant 2 «*At det er et godt fagmiljø, at det er mulighet for å bruke den utdannelsen man har. At det er faglig påfyll, det er rom for refleksjoner og tid til refleksjoner*». Videre er informanten opptatt av å bruke hverandres kompetanse:

«At det er fokus på det faglige når du diskuterer ting og når du er i en situasjon at det går an å drøfte det med de som du på en måte jobber med og har du prøvd ut noe? Eller å reflektere rundt de tingene som kan være en utfordring for deg, så ser jo andre som kan ha. Ha en kjempe.. godt, godt forslag på hvordan det kan løses og at det er tid til den slags ting», Informant 2.

4.2.1 Opplæring

Mangel på opplæring er et av de mange interessante funnene fra datainnsamlingen. Det kan virke som det i noen av virksomhetene mangler prosesser på hvordan pedagogene får opplæring i ulike arbeidsoppgaver. Når avviksrapportering kommer opp som samtaleemne svarer Informant 4:

«Det har vi snakket mye om i det siste på jobb, vi er veldig dårlig på det, for det og handler om tid, dessverre, og det å vite hvordan man skal gjøre det. De sier vi skal få opplæring, men når har jeg tid til å få den opplæringen da? Gå fra avdelingen igjen ...»

Det kommer også frem fra en av informantene at pedagogene de siste årene har fått nye oppgaver knyttet til det spesial pedagogiske. Også her er manglende opplæring en del av utfordringen. Informant 2 sier:

«Det har liksom bare blitt litt sånn kastet på oss. Og det er ingen som har sagt hvordan mål og tiltaksplanen skal se ut. Nå fikk vi et lite kurs bare, fordi at vi sa at vi må, vi må ha. Vi må vite hvordan en slik plan skal se ut».

Informant 4 snakker om det digitale systemet de skal arkivere i og sier *«Nei, jeg fikk ikke noe opplæring før nå nylig da jeg gikk å spurte selv. For hvis jeg skal gjør det som jobben min sier jeg skal gjøre så må jeg jo ha opplæring»*. Videre forteller samme informant at flere av de ansatte sliter med å bruke arkiveringssystemet, spesielt de eldste.

4.3 JobbkraV

Datainnsamlingen avdekker flere krevende faktorer med arbeidet som pedagog i barnehagen. Det går blant annet på arbeidsmengde og tid, administrativt arbeid og bemanning. Avsnittene under vil ta for seg ulike faktorer som informantene opplever som krevende.

4.3.1 Arbeidsmengde

Ut ifra intervjuene er det ingen tvil om at informantene opplever arbeidsmengden som stor. De har derimot litt ulik tilnærming til det. De er alle enige om at man ikke alltid klarer å komme gjennom alt som skulle blitt gjort. Mens noen av informantene er opptatt av å selv ta ansvar både ved å prioritere de viktigste oppgavene, samt å ikke ta det på sine skuldre at ikke alt blir gjort, uttrykker andre at det er vanskelig. De er uansett enige om at arbeidsmengden er stor, både med tiden de har til rådighet og med tanke på bemanning. En av informantene er spesielt opptatt av mangler i ressurser når det kommer til det spesialpedagogiske arbeidet. *«De største utfordringene er å ha eller ... det spesialpedagogiske og at man ikke får støtte nok til det. Det er den største utfordringen»*, Informant 1.

«Jeg synes ikke det er nok med fire timer. Jeg synes det er altfor lite. Jeg får aldri gjort det jeg skal på de fire timene. Det kunne de godt å økt opp, etter min mening. (...) Det er jo mye som står på programmet når du skal planlegge», sier Informant 3.

«Jeg føler jeg har funnet balansen der, du har jo mye du skal rekke igjennom, bare for å rekke igjennom så har du nok utfordring! Det å på en måte ha en prioriteringsliste, okay hva er viktigst å gjøre? Og da kjenner du på mestring og hvis du klarer å gjøre det viktigste så får det som ikke er så viktig bare komme til sist. Hvis du rekker over det ... hvis du har tid til det i det hele tatt ...» Informant 4.

Informant 2 forteller om å ha fått flere arbeidsoppgaver knyttet til det spesialpedagogiske arbeidet. Disse arbeidsoppgavene ble tidligere utført av annet personal, men etter omorganisering i virksomheten har disse oppgavene blitt de pedagogiske lederne og barnehagelærernes ansvar, uten at de har fått tildelt mer tid til å utføre oppgavene. Informanten prater om «timer» og sikter da til antallet timer ekstra oppfølging noen av de enkelte barna har rett på ifølge deres individuelle spesialpedagogiske vedtak, noe som også medfører mer papirarbeid. Hun sier:

«Arbeidet er kjempespennende og det er kjempeviktig, men jeg ser jo at nå har jeg ganske mye timer på min avdeling i år, og de barna, med de timene får jo veldig mye mer enn de andre barna, fordi jeg har ikke mer enn 4 timer kontortid i uka, så det blir jo sånn at det blir, de tar litt ekstra de som trenger litt ekstra. Mens det gjør at da, de andre får mindre og jeg synes jo ikke det heller er rettferdig (...) Men det har jo gått på bekostning av annet (...) det er utrolig synd at de ikke har klart å finne en sånn struktur på hvordan man skal organisere det spesialpedagogiske ...»

4.3.2 Administrativt arbeid

Når det kommer til det administrative arbeidet kommer det frem flere funn av betydning. Som nevnt over er informantene enige om at det er for lite tid til å rekke over alt de burde få gjort. En av informantene med lang erfaring i yrket påpeker at mengden oppgaver har økt, uten at de har fått noe mer tid til å gjennomføre oppgavene. I tillegg kommer det frem at det oppleves problematisk å gå fra avdelingen for å gjøre det administrative arbeidet. Informantene opplever lite forståelse fra assistenter og barne- og ungdomsarbeidere angående det administrative arbeidet, funnene knyttet til dette presenteres nedenfor under overskriften «miljøklarhet».

«Samtidig som en har fått større ansvar for det spesialpedagogiske som er kjempekjekt og kjempespennende, synes jeg. Men allikevel har jeg ikke fått tid til å jobbe med det ...» sier Informant 2. Informanten svarer bekreftende på at det spesialpedagogiske har kommet på toppen av det administrative arbeidet som allerede var en del av ansvaret fra før, uten at det er kommet mer tid til planlegging og at det føles tyngende.

En av informantene har nylig byttet fra avdeling for 3-6 åringer (stor avdeling) til avdeling for 0-3 åringer (liten avdeling), og har dermed ansvar for færre barn enn tidligere. På spørsmål om arbeidsmengde sier informanten at det både er mye mer overkommelig arbeidsmengde på liten avdeling, samt mer tid til å få gjort arbeidet. *«Det er mye lettere på liten (...) færre foreldre, færre foreldresamtaler, mindre å skrive (...) ja også er det jo og sovetid på liten, der man kan sette seg ned å bruke ... den er jeg veldig glad i!»*, Informant 1.

4.3.3 Bemanning

Bemanning kommer jo som nevnt opp som tema og alle informantene fremstår samstemte om at bemanningen burde vært høyere. Informantene mener det er for få ansatte per barn, noe som oppleves krevende. Det kommer frem at bemanningen blant annet går negativt utover møtevirksomhet. *«Det har skjedd at avdelingsmøter har utgått på grunn av lite folk (...) det er vanskelig for du trenger jo den tiden til å snakke sammen med de som du jobber med»*, Informant 3.

Kanskje enda viktigere kommer det frem at den lave bemanningen sliter på informantene.

«Det som kan være tungt og mer negativt er at vi er for få voksne i forhold til barn, så man sliter seg jo dessverre ut også oppi det hele. Noen tåler jo stress mer enn andre og ja ... man har ikke mye energi når man kommer hjem fra jobb og det er jo veldig synd», sier Informant 4.

Tre av informantene opplever at barnehagejobben er utfordrende å kombinere med småbarnsliv.

«Akkurat nå så kjenner jeg at jeg skulle ønske at jeg jobbet 80%, ikke 100% (...) jeg har ikke sjans til å ha barn og tenker på folk som har familie, jeg er helt sånn hvordan har folk energi til det?» sier Informant 5.

Noe av det samme kjenner Informant 2, som har fått seg ny jobb utenfor barnehagesektoren, seg igjen i:

«Så ja, sånn egentlig største motivasjonen for å endre litt på hverdagen, er jo litt det der ... småbarnsmamma og å jobbe i barnehage og komme hjem til det samme ... det er tungt. Og jeg føler jo at jeg gir mye mer til andre sine unger enn jeg gjør til mine egne».

Informant 3 har valgt å gå fra å være pedagogisk leder på avdelingen til å starte i stilling som barnehagelærer, altså en stilling med litt mindre ansvar. På spørsmål om hva som gjorde at hun tok dette valget sier hun:

«Når du er ped.leder så har ganske mye ansvar, men som barnehagelærer så har du fortsatt ansvar, men ikke hovedansvaret for avdelingen og det er litt greit når du har to små unger, hehe... Du må prioritere de når de er så små».

4.3.4 Praksissjokk

Et par av informantene forteller at å starte i arbeidet som pedagog i barnehage oppleves overveldende og at arbeidet er mer krevende enn forespeilt før de begynte å jobbe. En av informantene omtaler det som praksissjokk:

«Jeg fikk jo det der praksissjokket som mange snakker om, da jeg begynte å jobbe.. hvor omfattende jobben egentlig er. Jeg opplever at man får ikke hele bildet som student og er i praksis.. og ansvaret du kommer ut og skal ha for disse ungene og foreldrene (...) jeg synes jo gjerne man burde hatt litt mer erfaring før vi gikk på skolen og så skulle gjøre dette her etterpå», Informant 2.

«Helgen kunne vart 3 dager, haha! Jeg oppfatter det som, men kanskje det kan være sjokk med tanke på det første året, at det kanskje, altså jeg ser det som tilvenning for meg selv, altså det er sånn, det tar en stund å bli vant til det man holder på med», sier Informant 5.

«Det å være pedagogisk leder oppleves som.. jeg kan ikke si at jeg angres på det, men jeg synes det er ganske vanskelig av og til fordi man på en måte ... Altså som nyutdannet ... Jeg holder fremdeles på å finne min lederstil og det er jo sånn at vi samarbeider med annet personal som kanskje har litt annerledes, først og fremst erfaring og forskjellig lederstil, forskjellige meninger ...» Informant 5.

4.3.5 Foreldresamarbeid

Av datamaterialet kommer det frem at foreldresamarbeidet er en del av arbeidet som kan oppleves ganske overveldende. Både fordi man blir en person som foreldrene søker støtte i, at det er mange å forholde seg til og at man ofte må være tydelig, men samtidig høflig. En av informantene med ti års erfaring sier at:

«Du blir jo en person som foreldrene lener seg litt på og å ha det når du er 24 år, det var ... det var stort! (...) komme nyutdannet og skulle ha 18 foreldresamtaler. Det er ganske ... ja jeg har medfølelse for studentene som kommer og synes at det er overvelden når du begynner å jobbe» Informant 2.

En annen sier at *«det kan være utfordrerne ja, jeg opplever det. (...) det å håndtere disse situasjonene med foreldrene. Det å på en måte snakke høflig, men strengt og være tydelig»*, sier Informant 5. Det blir blant annet fortalt om situasjoner hvor foreldre kommer før eller etter åpningstid, noe kan føles som foreldrene ikke respekterer de ansattes tid.

En av informantene med lang erfaring opplever at det er flere barn med utfordringer enn det var tidligere. Informanten setter spørsmålsteget ved om det har skjedd noe med oppdragerstilen til foreldrene over årene:

«(...) samtidig så synes jeg jo at behovene er større og utfordringene er større hos mange barn. Jeg vet ikke helt hva det handler om, men jeg tror jo gjerne at oppdragerstilen har endret seg litt, at det er mer tidspress hjemme, at da er det «nå skal vi kose oss» og da er det gjerne mindre grensesetting (...) jeg vet ikke, jeg synes det er mer sånne ting vi må jobbe med nå enn det var tidligere», Informant 2.

4.3.6 Størrelsen på barnegruppa

Gjennom datamaterialet kommer det frem at flere av informantene synes at store barnegrupper er problematiske. Tradisjonelt har det vært 9 barn på liten avdeling (0-3 år) og 18 barn på stor avdeling (3-6 år). I nyere tid har det blitt mer vanlig å organisere barnegruppene i større grupper, gjerne 24 barn på stor avdeling og 12-15 barn på liten avdeling. Informantene mener at slike store barnegrupper skaper mer konflikter blant barna. Noe som gjør det utfordrende å jobbe i dybden, da det handler mye om å løse konflikter fremfor å forebygge dem. Ikke minst blir det trukket frem at det er svært utfordrende å få «sett» alle barna hver dag, når gruppene er såpass store.

«Det er jo barnegrupper på 24 barn på stor avdeling og jeg synes det er for stort. Både for personalet sin del, men også for ungene sin del. Det er for mange barn samlet på et sted. Jeg føler at du ikke klarer å jobbe i forkant av ting, du jobber hele tiden med brannslukking» Informant 2.

«Det å få sett alle da, når gruppene er så store. Det synes jeg er litt utfordrende og krevende» sier Informant 3. På spørsmål om hva som oppleves som de største utfordringene i jobben svarer Informant 2 «Absolutt dette her med størrelse på barnegruppen».

«Den overgangen fra 18 til 24 barn, når jeg begynte å jobbe her, jeg synes den var stor. Fordi når jeg hadde 18 barn så følte jeg at jeg hadde vært innom alle barna i løpet av dagen, men det har jeg jo ikke sjans til på 24 barn. Det kan komme en far eller mor å hente og jeg aner ikke hva barnet har gjort en gang», Informant 2.

Informanten påpeker at barna selvsagt er ivaretatt av noen av de andre ansatte. Likevel gir informanten uttrykk for at det oppleves ubehagelig og svekkende for foreldresamarbeidet. Til tross for at barna blir ivaretatt av andre medarbeidere, gjør det informasjonsflyten med foreldrene utfordrende.

«Så er vi jo gjerne god på å si hvis det har vært en vanskelig dag, mens hvis det har vært en fin dag ja, men hva betyr det at det har vært en fin dag? Du har ingenting å gi og det synes jeg er synd. For ungene er jo så mye i barnehagen så det å få til det samarbeidet med foreldrene og inkludere de i hverdagen til ungene her i barnehagen da, det er viktig!» Informant 2.

En av informantene arbeider i en barnehage hvor de har færre barn per gruppe, hun sier:

«Jeg jobber på en 9 barns-avdeling og stortrives med det. Jeg opplever at det er mindre støy og belastende med mindre barnegruppe, til tross for at voksentettheten er lik uansett», Informant 4.

4.4 Variasjon

Informantene uttrykker stort sett at jobben i barnehagen er svært variert. Det å være i møte med ulike mennesker, både barn og foreldre, skaper variasjon i hverdagen:

«Det er veldig variert. Så det er nok variasjon, det er jo alt fra praktiske oppgaver til administrative, til grupper og relasjoner og foreldre og foreldresamarbeid. Så det er ganske variert. Mer enn nok variasjon. Nesten litt for mye haha.. Ingen dager er like!», forteller Informant 4 lattermildt.

Informant 2 som har lengre erfaring i barnehagelæreryrket sier:

«Jeg får jo nye utfordringer hver dag og sånn har det jo vært i 10 år, så det synes jeg er utrolig kjekt med å jobbe i barnehage. Det at du får så mange ulike utfordringer og ulike samspill med ulike barn (...) så det synes jeg er kjempekjekt med jobben min, det at den er så variert.»

En av informantene er opptatt av at det er ganske rutinepreget på liten avdeling:

«På liten så er det vanskelig å endre på den for de har faste sovetider, spiser på de faste tidene og.. sånn som det er jo godt for de å ha de rutinene og for den sikkerheten, den gir. Det meste jeg kan medvirke på er planer og hva vi skal synge i samling og aktiviteter. Det er det, ellers så er det ganske fastsatt», Informant 1.

4.5 Miljøklarhet

Flere av informantene nevner dårlig samvittighet både overfor personalet og barna. De forteller om arbeidsoppgaver som står i konflikt med hverandre. Den dårlige samvittigheten knyttes til det å være borte fra avdelingen både i forbindelse med møter, plantid og sykdom. De forteller om opplevelse av lite forståelse fra øvrig personal rundt deres kontortid. Pedagogene har flere roller de skal fylle, de beskriver at de stort sett alltid behøves på avdelingen, samtidig som de har ansvar for administrativt kontorarbeid, noe som står i konflikt med hverandre. Det beskrives opplevelser av dårlig samvittighet for å ikke strekke til for alle barna. En av informantene er opptatt av at nye oppgaver knyttet til det spesialpedagogiske går ut over annet arbeid og de øvrige barna uten spesialpedagogisk vedtak. Informant 2 uttrykker den dårlige samvittigheten overfor barna slik: «Litt konstant dårlig samvittighet for de som er igjen og de barna som ikke har spesialpedagogisk hjelp, de som da på en måte faller i andre rekke, hele tiden». Videre sier hun:

«eh, mens det gjør at da, de andre får mindre og jeg synes jo ikke det heller er rettferdig at ehm.. ja, så det også er den der omstruktureringen og den tiden og arbeidsoppgavene er kjempespennende og har vært utrolig lærerikt og jeg har hatt stor utvikling faglig med å jobbe i, så inn i det spesialpedagogiske. Eh, men det har jo gått på bekostning av annet», Informant 2.

Samtidig uttrykker informanten den dårlige samvittighet for det øvrige personalet på avdelingen som en byrde for pedagogene:

«Den frustrasjonen kjenner jo ikke ledelsen på. Den er det jo vi som får høre. Det er vi som får høre de kommentarene åh skal du på kontoret igjen? eh... det blir, det blir travelt for oss. Det er vi som går med den der samvittigheten inn mot personalet hele tiden, om at nå skal jeg gjøre noe annet, nå skal jeg gjøre mer, nå skal jeg på kontoret», Informant 2.

Informant 4 beskriver det slik:

«Det er jo det med dårlig samvittighet igjen. Når du har plantid og når du går vekk fra avdeling og når du skal ha møter. Vi har jo møter en gang i uka og bare du går vekk en time fra avdelingen, så kjenner du på det at de andre er igjen. Og at de ja, gjerne ikke har helt den forståelsen for hvorfor vi må ha de møtene vi har, rett og slett».

Tydelig kommunikasjon fra ledelsen oppleves også som viktig. Informant 1 sier *«Det lederne kan gjøre da, for oss er å vise forståelse ... og være ærlige, vær tydelig rett og slett, tydelige med oss. Så vet vi hva de forventer og da kan de også forvente mer av oss, ja»*. På spørsmål om hva som er det viktigste lederen kan gjøre for informantens trivsel på jobb svarer Informant 3:

«Jeg tror det er tydelig kommunikasjon rett og slett. At du ikke er redd for å si i fra. At du ikke går rundt grøten, men bare sier sånn er det og sånn. Det, da blir jeg og trygg, men det å ha et godt samarbeid med styrer eller leder, det tenker jeg er kjempeviktig. At du har et godt samarbeid med dem og at du kan snakke om alt og ja. (...) Alltid vet liksom hva jeg forventer av henne og hva jeg forventer meg»

4.6 Sosial støtte

Støtte fra ledelse og kollegaer utpreger seg som svært viktig for informantene. Det er det temaet som går mest igjen gjennom alle intervjuene. Både støtte fra ledelsen og kollegaer, samt et faglig felleskap med de andre pedagogene i virksomheten blir vektlagt. Informantene legger vekt på at det er lettere å håndtere utfordringer med støtte fra leder og kollegaer:

«Av og til kan det være litt mere utfordringer og litt mindre mestringsfølelse, absolutt. Og det tror jeg er normalt og i yrket, at man har tider der det presser mer på, men nå så føler jeg at det er absolutt mestring, ehh, så det er en god balansegang. Og (...) gode kollegaer som støtter og har en god relasjon så det, så hjelper det veldig!»
Informant 1.

«Så jeg kjenner at det er mange utfordringer, men det er ikke noen situasjoner man ikke kan løse, så ... hvis du ikke løser det selv så kan du alltid spør om hjelp, det synes jeg at, jeg føler meg ikke alene på jobb, jeg føler meg sett og ... ja. Og det som, det er det som gjør at utfordringene blir mindre» Informant 5.

Informant 1 sier at noe av det viktigste for god helse i jobben er god tilstedeværelse fra ledelsen, jevnlig møter og generelt god kommunikasjon: «At vi får den.. et godt samarbeid oss pedagoger og ledere sammen, det tror jeg vil føre til bedre trivsel», sier Informant 1 videre. Informant 3 mener støtte fra leder påvirker kvaliteten på jobben som blir gjort: «Det å få støtte av leder og, det og er vesentlig ... for at du kan gjøre en god jobb».

4.6.1 Faglig felleskap og samarbeid

Informantene er også svært opptatt av det faglige felleskapet pedagogene imellom. Informant 1 sier det slik: «det er jo veldig fint å få støtte i fra de samtlige pedagogene og. De kan gi støtte på en litt mer annen måte, enn det de på avdelingen kan gjøre». Hun er også opptatt av det når samtalen kommer inn på hva som kunne vært endret for å ha det bedre på jobb: «eh ... mer samarbeid rett og slett, mer samarbeid mellom pedagogiske ledere og mer samarbeid mellom lederne, både bare lederne innad og lederne og pedagogene». Informant 4 trekker frem samarbeidet mellom pedagogene som positivt:

«Vi deler på mye, både i forhold til musikk og tema og vi samarbeider på tvers. Så det er veldig kjekt. Og ideer og månedsbrev og ... Så vi motiverer og inspirerer hverandre. (...) Og hvis man lurer på noe med et barn, så kan man liksom drøfte det med en annen voksen og.. så det er veldig trygt og godt».

På spørsmål om hva som er viktigste for å trives i jobben sier informant 2 blant annet:

«At det er et godt fagmiljø, eh, at det er mulighet for å bruke den utdannelsen man har. At det er faglig påfyll, det er rom for refleksjoner og tid til refleksjoner. Eh.. at det er, det å ha støtte hos kollegaene. Det å ha noen å gå til hvis du trenger det. Tryggheten i både i ledelsen, men og i pedagoggruppen samlet».

Videre sier hun: *«Fokus på det faglige når du diskuterer ting og når du er i en situasjon at det går an å drøfte det med de som du på en måte jobber med og har du prøvd ut noe? Eller, og reflektere rundt de tingene som kan være en utfordring for deg, så ser jo andre som kan ha en kjempe.. godt, godt forslag på hvordan det kan løses. Og at det er tid til den slags ting»*, Informant 2.

På spørsmål om hva som oppleves som det viktigste for å opprettholde god helse i jobben svarer informant 1: *«Jevnlige møter. Både avdelingsmøter og fellesmøter. God kommunikasjon»*. Det faglige felleskapet blant pedagogene oppleves blant annet viktig for å løse utfordringer på avdelingen:

«altså å bruke hverandre og jeg synes jo det er kjempeviktig å få til et godt samarbeid og ja, og av og til så tror jeg det blir litt låst i ditt tankesett eller din eh.. du blir gjerne og litt sånn det er et foreldrepar som jeg ikke får til som jeg gjerne skulle diskutert med de andre. Hvordan kan jeg liksom få til disse og ehm... du blir gjerne litt låst i din egen tankegang og ditt eget mønster og det å ha tid til å på en måte søke veiledning hos hverandre da, tror jeg er viktig for.. hvert fall viktig for meg ...» Informant 2

Innad på avdelingen er informantene opptatt av at det er viktig å være raus med hverandre:

«Vi er alle veldig gode på å se hverandre og gi hverandre rom. Og har vi en situasjon at okay jeg har en ikke en bra dag i dag, så kan jeg ta oppvasken heller, altså rydde etter frokost eller noe, fordi at jeg kjenner at jeg trenger de 10 – 5 minuttene ja. Og det synes jeg at vi er gode på og det å lytte til andre og det, det handler om det..

psykososiale, det kan jo hjelpe så mye. Sånne små ting, som å lytte til andre», Informant 5.

Informant 2 forteller om at hun tidligere hadde en medarbeider som sleit med ryggen og er opptatt av å være rause med hverandre i slike situasjoner:

«Så hun sa at det var utrolig lærerikt å bare få lov å si i fra at du nå er okay, men hva kan jeg gjøre for deg, sant, at man er rause, men samtidig åpne da, sånn at man kan eh.. gjør det best mulig for hverandre og det føler jeg at vi har en veldig sånn eh, miljø for her da. At alle vil hverandre godt da».

4.6.2 Ledelse

Ledelsen blir nevnt av alle informantene som viktig for deres trivsel og helse i jobben. Informant 5 forteller om en episode med en barnevernssak og forteller at ledelsen hadde stor betydning for henne i denne forbindelse:

«Jeg er så glad for at ledelsen sendte melding og spurte går det bra? Hvordan går det? For hun visste jo at det kom til å påvirke oss personalet (...) hvis du kjenner du trenger å snakke eller, så jeg følte meg ivaretatt».

Informant 1 uttrykker at det å ha støtte fra ledelsen er av stor betydning også når det kommer til utfordringer innad i personalet:

«Det litt mer negative kan jo selvfølgelig være at ledere ikke backer deg opp hvis det er en kollega som du, ikke irettesetter, men gir litt kritikk da. Det kan jo skape litt dårlig stemning. Og det belaster veldig, for man går jo, man er jo ikke en robot. Man tenker jo på ting når man går hjem i fra jobb. Så det absolutt».

Informant 5 er opptatt at lederen drar lasset sammen med pedagogene:

«En leder, det er en leder som drar andre etter seg, nå klarer vi dette sammen sant, så det er sånn ... (...) Jeg setter pris på at lederen ikke er en sjef, at den ser meg som en kollega som, som at vi er et team et stort team og den er på toppen på en måte, at den skal dra alle ...»

At lederen gir anerkjennelse for den jobben pedagogene gjør oppleves viktig og motiverende:

«Det motiverer veldig og det er veldig viktig å gi anerkjennelse selv for når du er ped.leder selv så trenger du og anerkjennelse av din leder igjen. For det er ofte du som ped.leder som gir anerkjennelse til de andre. Til de kollegaene dine. Så derfor er det veldig viktig at også min leder gir anerkjennelse og roser meg for det gode jeg eventuelt gjør. Og det er min leder god på», Informant 4.

4.6.3 Synlig og tilstedeværende ledelse

Tilstedeværende ledere er blant funnene i undersøkelsen. Informantene er opptatt av at lederne kjenner til jobben på gulvet og vet hva som rører seg. På spørsmål om på hvilken måte lederen best kan støtte pedagogene, sier Informant 3:

«Kanskje være litt mer synlige og på eller mer synlige på arbeidsplassen ikke bare, som sagt, det er ikke alle som gjør det altså, men at de sitter på kontoret hele dagen. (...) At ungene og vet at det er hun som er styrer i barnehagen. Når styreren er synlig så kan hun og gi litt bedre støtte eller, mener jeg hvert fall. At du eh, ja, hun ser hvordan ting er i barnehagen og da kan hun og ja, gi støtte ut ifra det».

Informant 4 sier:

«Nei, at vi har gode og jevnlig samtaler som vi har i vår barnehage og at hun er innom avdelingen og ser hvordan det går og at hun er til stede, litt på gulvet med oss av og til. Bare for å sjekke hvordan vi har det og ...»

Informant 2 er også opptatt av synlig ledelse og sier det slik: *«hun er veldig flink hun som er leder nå, (...) det er ikke så lenge siden hun har jobbet på avdelingsnivå så hun er veldig klar over hva det gjør når en ressurs forsvinner».*

4.6.4 Størrelsen på virksomheten

Størrelsen på virksomheten og barnehagen viser seg å være av betydning for flere av informantene, både for samarbeid og informasjonsflyt. Det blir lagt vekt på at det å kjenne de andre ansatte i virksomheten er av betydning.

«Jeg har vært vikar i en barnehage som hadde 16 avdelinger, der ville ikke jeg jobbet (...) Jeg føler at for å ha et godt miljø på jobb, så må du hvert fall kjenne de andre som du jobber med. For de var så mange ansatte at de visste nesten ikke hvem noen av de var», Informant 3.

På spørsmål om informantene synes at det er en fordel om barnehagen er litt mindre, er svaret: *«Ja, jeg synes det! Du blir godt kjent med de du jobber med, og det kan være en trygghet»*, sier Informant 3. Informant 5 arbeider i en stor virksomhet og forteller: *«jeg kjenner jo ikke 50% av folkene som jobber i andre bygg egentlig, for vi er så sjelden sammen»*. Videre forteller informantene om at det gjør det utfordrende å samarbeide og forteller om en gang det ble spurt om å hjelpe til på en annen avdeling *«Vi gikk ned for å hilse på dem og bli kjent, fordi vi kjente ikke til ungene. Jeg visste ikke hva halvparten av personalet der heter for noe»*. Samme informant har erfaring fra en mindre virksomhet og sier:

«Da jeg jobbet i en liten barnehage, så var det tre avdelinger og det synes jeg var fantastisk for da kjenner alle hverandre. Alle kjenner hverandre og det er bedre relasjoner, tryggere relasjoner og for eksempel.. det er mye bedre å organisere hvis det ikke er nok personal, da kan vi være sammen, siden vi kjenner hverandre og det er så mye lettere».

En av informantene arbeider i en stor barnehage og opplever at det fungerer godt, men at det krever en del organisering for å få det til å fungere, hun sier:

«Det at de tilrettelegger for at vi, uansett hvor mange ansatte vi er, at alle blir sett og alle blir hørt og at man har folk i ledelsen som kan eh ja, gjør arbeidsoppgavene som omhandler oss ansatte, ped.ledere. Og det har vi jo», Informant 4.

Videre på spørsmål om hvordan det oppleves å arbeide i en stor virksomhet sier hun:

«Både og, det er positivt fordi det er mange kvaliteter på huset, men så kan man jo på en måte kjenne på at man på pausen gjerne må snakke med alle og man trenger jo gjerne å lade opp selv på pausen i barnehage. Føler at man må liksom small talke mye i pausen, noe som ikke er like fristende.. hehe», Informant 4.

4.7 Sikkerhet

Når det kommer til spørsmål om HMS kan det virke som det er lite fokus på HMS rettet mot de ansatte. Alle ansatte kommer inn på HMS rettet mot barna i form av å passe på ting som de kan skade seg med eller på:

«Jeg er heldig som har en medarbeider med meg som viser meg litt og gir beskjed hvis jeg gjør noe som ikke er innafør HMS-reglene (...) det synes jeg er veldig greit. Når du skal skjære opp frukt og sånn, hvis det ligger en kniv for nærme kanten på kjøkkenbenken slik at ungene kan rekke den, da er det sånn husk kniven! Sånne ting», sier Informant 4.

Ellers kommer det frem at det er noe fokus på at de ansatte ikke skal bære på ungene.

«Der opplever jeg at vi kan glemme oss litt ut. At vi løfter barna opp på stallebordet, isteden for å kjøre stallebordet nedover (...) Vi prøver alle fem å minne hverandre på, men jeg føler ikke at det er noe som er en prioritet blant ledelsen», sier informant 2. Videre at «Det er mange som plages av at de har dårlig rygg, også bærer de på enten tunge småbarn for eksempel, eller store barn. Det er en utfordring».

Utenom HMS rettet mot barna og noe rettet mot å løfte og bære barn, virker det som det er lite fokus på HMS-arbeid i barnehagene. På spørsmål om HMS-fokus rettet mot ansattes arbeidsmiljø sier Informant 3:

«Godt spørsmål det er jeg egentlig ikke helt sikker på faktisk (...) det jo fokus på den psykososiale biten da i barnehagen, med HMS at du skal ha det godt på jobb. Så er jo ja, vet ikke helt hva jeg skal svare på det».

I tillegg sier informant 2 som tidligere nevnt: *«nei, ikke noe fokus på det, men jeg føler jo at det er en sånn kollektiv jobbing om at vi skal ha det bra sammen, selv om vi gjerne ikke uttaler det så er det jo på en måte ...».*

4.7.1 Arbeidsmiljø

Informantene er enige om at et godt arbeidsmiljø er viktig for å trives på jobb. Gode relasjoner til sine medarbeidere oppleves som vesentlig for trivselen på jobb. Likevel forteller de om ulike opplevelser når det kommer til virksomhetenes fokus på arbeidsmiljø. Informant 1 forteller om at de har hatt et julebord før jul, som opplevdes som positivt for arbeidsmiljøet, men ikke noe

særlig mer. Mens en annen informant forteller om en virksomhet som tar initiativ til flere aktiviteter både på og utenfor arbeidsplassen. Virksomheten har en egen HMS-komité for å ivareta arbeidsmiljø og sosiale aktiviteter. Informanten forteller blant annet: *«Vi har arbeidsmiljøuka nå, så det er noen som har laget kort til meg, så vi har hemmelige venner og det var noen som hadde laget kort til meg»*

Informant 2 forteller at hun ikke opplever at ledelsen har noe særlig fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet:

«Nei, ikke noe fokus på det, men jeg føler jo at det er en sånn kollektiv jobbing om at vi skal ha det bra sammen.. eh.. selv om vi gjerne ikke uttaler det så er det jo på en måte ...»

Svaret fra informant 3 på spørsmål om hvordan hun opplever fokuset på HMS arbeid rettet mot de ansattes arbeidsmiljø, tyder på at det ikke er så mye fokus på det i deres virksomhet heller: *«Det jo litt sånn, det er jo fokus på psykososiale biten da i barnehagen, med HMS at du skal ha det godt på jobb. Så er jo ja. Vet ikke helt hva jeg skal svare på det».*

4.7.2 Fysisk arbeidsmiljø

Det kommer frem av intervjuene at det fysiske arbeidsmiljøet oppleves å spille inn på både fysisk helse, og på det sosiale og samarbeidet på tvers av avdelinger. Blant annet opplever noen av pedagogene at det i større barnehager er mer utfordrende å samarbeide, da man ikke kjenner alle de andre barna og ansatte, noe på grunn av fysisk avstand mellom bygg. En av informantene nevner flere fysiske tilrettelegginger. Oppvaskmaskin som er plassert høyere opp enn vanlig, slik at de ansatte slipper å bøye seg ned, samt automatiserte dører, som gjør at de ansatte slipper å trekke på tunge dører er blant det informanten nevner.

4.7.3 Avviksrapportering

I forbindelse med HMS kommer det frem at avviksrapportering stort sett blir brukt i forbindelse med fare for barna eller barn som skader seg. Kun en av informantene forteller om å ha brukt

avviksrapporterings-systemet til å rapportere om de ansattes arbeidsforhold. En av informantene forteller at det blant pedagogene har blitt snakket om å skrive avvik ved lav bemanning, men at det ikke faktisk har blitt gjort.

«Altså vi hadde en runde med korona her før jul i fjor. Det var ikke personale på jobb, altså det gikk 2 voksne på 24 + 9 barn, ikke sant ... hvorfor skriver vi ikke avvik da? Eh.. det er liksom ikke jobbet inn i vår kultur å gjøre det ... Så nei, ingen avviksskriving i det hele tatt. Det er kun hvis det er noe med ungene som skal dokumenteres», sier Informant 2.

Samme informant sier det nok hadde blitt skrevet avvik på underbemanning om ledelsen hadde oppfordret til det. I tillegg mener hun at en slik oppfordring kunne blitt opplevd som en form for støtte fra ledelsen og lette litt på frustrasjonen hos personalet. *«Hvis en hadde fått den fra ledelsen og følt en form for støtte ned i personalgruppen, at det hadde blitt opplevd som at ja dere ser at vi liksom strekker oss, dere ser at vi er slitne»,* sier Informant 2.

«Avviksrapportering ... jeg kan ikke si så mye om det, for jeg har ikke veldig mye erfaring med det ...», sier Informant 5. Informant 4 sier *«Det har vi snakket mye om i det siste, på jobb. Vi er veldig dårlig på det, for det og handler om tid dessverre, og det å vite hvordan man skal gjøre det».* Samme informant sier avvikene som blir rapportert kun handler om ungene, for eksempel om et barn hopper over gjerdet eller faller og slår seg kraftig.

4.8 Oppgavenes betydning

Det er ingen tvil om at barna er informantens største motivasjon. På spørsmål om hva som motiverer dem, svarer alle informantene umiddelbart at deres største motivasjon omhandler barna. Både det å kunne bety noe for barna, spesielt de som trenger det aller mest og å skape et fellesskap blir nevnt som motiverende. Informantene gir uttrykk for at de får mye igjen av å arbeide med barn. Informant 1 sier det slik: *«Det som motiverer meg mest det er de relasjonene jeg har med barna og de andre menneskene rundt meg. Det felleskapet.. felleskapet vi lager sammen».* Videre fortelle de andre informantene:

«Altså, du har jo den fineste jobben vil jeg si, der du kan møte ungene der de er i livet sitt på en måte, det synes jeg er fint også gir du lite grann til ungene også får du sååå utrolig mye igjen. Hvilken annen jobb får du komme på jobb tidlig en mandags morgen også får du 50 klemmer?» Informant 3.

«Også får du lov å være med å legge grunnlaget for et menneskeliv. De sier jo at den største utviklingen skjer fra 0 til 3 år. Så det å få være med å legge grunnlaget for det, det er jo en ganske stor oppgave», Informant 3.

«Jeg har det godt når jeg har mennesker rundt meg, spesielt barn. Barna lever her og nå, noe vi voksne ofte glemmer. (...) Jeg synes at det å jobbe med barn.. vi kan lære mye fra dem, ikke bare til dem», Informant 5.

«Min motivasjon er jo i hovedsak ungene. Og så har det også vært foreldrene. Jeg synes den foreldreveiledningsbiten har vært utrolig spennende og lærerikt også har det og gjerne vært de ungene som gjerne trenger deg mest, de litt sårbare barna, som kryper litt ekstra inn hos deg. Det er en stor motivasjon». Informant 2.

«Det er å få lov å være med å få innvirke i disse skjønne barnas liv og få påvirke deres utvikling og være en god støtte for de, de viktigste årene av livet rett og slett (...) ungene motiverer meg», Informant 4.

4.9 Oppsummering av funn

En oppsummering av prosjektets hovedfunn presenteres i tabell 4 under:

Vitamin	Hovedfunn
Autonomi	Det oppleves som viktig at leder har tillit til at man mestrer sine arbeidsoppgaver. En av informantene med lengre erfaring legger vekt på at det er viktig å ikke bli overstyrt.
Kompetanse	Pedagogene i studien opplever å få brukt kompetansen sin gjennom arbeidet. De mener det blir tilrettelagt for å ta kurs og videreutdanning. Å utvikle kompetansen sin gjennom faglig fellesskap med de andre pedagogene oppleves som viktig, men det er ulikt hvordan det praktiseres i de ulike virksomhetene.
Jobbkraft	Jobbkraftene oppleves generelt som høye. Pedagogene forteller om at det er alt for stor arbeidsmengde når det kommer til administrativt arbeid. I tillegg oppleves store barnegrupper som mer krevende enn mindre grupper. Størrelsen på virksomheten er også av betydning og flere av informantene opplever store virksomheter som problematisk.
Variasjon	Pedagogene har stort sett opplevelse av at det er nok variasjon i arbeidet.
Miljøklarhet	Det ble funnet utfordringer i forbindelse med pedagogenes ulike oppgaver og lite forståelse fra øvrige ansatte for arbeid knyttet til planlegging som pedagogene har ansvar for. Funnene viser at lite forståelse fra øvrig personal fører til mye dårlig samvittighet, noe som oppleves tyngende.
Sosial støtte	Oppleveres som veldig viktig for pedagogene. Både støtte fra leder, men ikke minst det faglige fellesskapet og støtten pedagogene imellom blir vektlagt. I større virksomheter opplever pedagogene det mer utfordrende å få til både faglig fellesskap og samarbeid på tvers av avdelinger.
Sikkerhet	Pedagogene opplever lite fokus på HMS rettet mot de ansattes arbeidsmiljø. Noe fokus på å ikke ødelegge rygger ved å bære på barn, men det beskrives som utfordrende å unngå i praksis.
Oppgavens betydning	Funnene viser at oppgavens betydning er den absolutt største motivasjonsfaktoren i pedagogenes arbeid. Det å være av stor betydning for barna og få masse igjen fra barna, er en stor motivasjon.

Tabell 4 – Oppsummering av hovedfunn knyttet opp mot vitaminmodellen.

5 Drøfting

Dette kapittelet vil ta for seg drøfting av prosjektets hovedfunn og knytte de opp mot teorien som er presentert i kapittel 2. Drøftingen tar sikte på å svare på prosjektets problemstilling: «*Hvordan fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket?*».

5.1 Sosial bærekraft

Zeiner (2022, s.7) påpeker at sosial bærekraft er en lite utviklet dimensjon innen bærekraftbegrepet og at begrepet bør utvikles og tilpasses ulike kontekster inkludert en lokal kontekst. Samtidig trekker Karlsen (2021, s.444) frem at det er lite fokus på begrepet «arbeid» i forbindelse med bærekraftdebatten. I denne oppgaven er det forsøkt å sette sosial bærekraft inn i en lokal kontekst innen arbeid, nærmere bestemt arbeid i barnehage.

Oppgaven har tatt utgangspunkt i sosial bærekraft som at menneskelige ressurser skal kunne opprettholdes over tid og holdes innenfor tålelige grenser (Karlsen, 2016, s.13) og at forholdene rundt individet skal unngå å svekke individets fysiske, emosjonelle eller mentale helse (Zeiner, 2022, s.17). Det er dermed sett som hensiktsmessig å se på faktorene som oppleves positive og negative ved arbeidet i barnehagen. Spesielt da det er i tråd med både Innstrand (et al., 2021) og Knardahl (2021a, s.352-353) å ha en helhetlig forståelse av helse som både fravær av sykdom, men også som engasjement og motivasjon. Dette er også i tråd med arbeidsmiljøloven (Arbeidsmiljøloven, 2005, §1-1) som fastslår at arbeidsmiljøet skal være meningsfylt og helsefremmende.

I tråd med UN Global Compact (United Nations Global Compact, u.å.) sin forklaring av sosial bærekraft har denne oppgaven søkt å identifisere barnehagelæreryrkets både negative og positive påvirkninger på deres menneskelige ressurser og legge til rette for å ikke utnytte disse ressursene. I dette tilfellet pedagogene i barnehagen. Målet ved å identifisere og sette søkelys på ulike faktorer som påvirker de menneskelige ressursene i barnehagen i positiv og negativ retning, er å identifisere faktorer som kan være viktig å fokusere på for å fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket. Det er tatt utgangspunkt i faktorer i vitaminmodellen og det

har kommet frem at noen av faktorene virker å være av større betydning enn andre. Under blir disse faktorene diskutert opp mot oppgavens teoretiske rammeverk og det gis forslag til hva som ut ifra funnene kan fokuseres på for å fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket.

5.2 Autonomi

Zeiner (2022) legger frem nettopp innflytelse som et av aspektene ved sosial bærekraft, det må legges til rette for at menneskene i det sosiale systemet tar del i utformingen av det. Informantene er opptatt av å få tillit til at de får til arbeidsoppgavene sine. En av informantene er opptatt av å ikke bli overkjørt av leder, ved at leder tar over oppgaver uten å prate med henne først. Hun legger også vekt på at pedagogene i større grad skulle vært med i beslutninger som omhandler større organisatoriske ting som størrelsen på barnegruppa og barnas overgang fra barnehage til skole. Funnene viser at flertallet av informantene mener det rom for at de kan innvirke og medvirke i arbeidshverdagen. Autonomi og innflytelse i eget arbeid anses som viktig, men funnene tyder ikke på at det er store utfordringer knyttet til autonomi.

5.3 Kompetanse

Warr (2007, s.84-85) legger frem kompetansebehovet som både det å ha kompetansen til å løse utfordringer, men også å få utfordringer som fører til læring. Funnene viser at informantene opplever å få nok utfordringer i jobben. Nå er riktig nok tre av fem informanter relativt nye i jobben, men også en av informantene med 10 års erfaring er tydelig på at hun opplever å fremdeles få nye utfordringer i arbeidet.

Å tilegne seg og utvikle kompetanse blir trukket frem som en viktig faktor for et sosialt bærekraftig system (Zeiner, 2022). Ut ifra funnene fremstår kompetanseutvikling som veldig viktig for pedagogene. Informantene opplever at det er gode muligheter for å dra på kurs og at det tilrettelegges for ansatte som ønsker å ta videreutdanning. Warr (2007, s.84-85) legger frem kompetansebehovet som både det å ha kompetansen til å løse utfordringer, men også å få utfordringer som fører til læring. Hetland og Hetland (2021, s.96) legger i likhet med informantene vekt på verdien av å kunne diskutere utfordringer med kollegaer for å løse utfordringer og oppnå økt forståelse. Informantene er opptatt av det faglige felleskapet innad i

virksomheten og dette oppleves som svært viktig. Her er det derimot forskjeller i praksis i de ulike virksomhetene. Faglig felleskap i form av pedagogmøter varierer i hyppighet fra hver uke til annenhver måned. Tilrettelegging for et godt fagmiljø innad i virksomheten med tid og rom for å faglige refleksjoner legges vekt på som viktig for trivsel. Her er det altså for noen virksomheter et ubrukt potensial for å fremme trivsel og dermed sosial bærekraft ved å fokusere på å skape møteplasser for pedagogene med rom for faglige refleksjoner og på den måten kompetanseutvikling.

I samtaler om kompetanse dukket det også opp betydningsfulle funn angående opplæring knyttet til nye oppgaver og digitale systemer. Det blir fortalt om situasjoner der pedagogene selv har måttet gå å be om å få opplæring, til tross for at det er knyttet til nye oppgaver. Dette funnet kan også knyttes opp mot vitaminet miljøklarhet og det som Skogstad og Harris (2021, s.31) kaller for oppgaveklarhet, altså at det er mangel på instruksjoner rundt arbeidsoppgaver. Det kan dermed tenkes å være hensiktsmessig å se på muligheter for bedre prosesser rundt opplæring. Her har virksomhetene potensiale til å gjøre sine ansatte tryggere i jobben og gi de kompetansen de trenger for å kunne utføre arbeidsoppgavene sine på en effektiv måte.

5.4 Jobbkrav

Jobbkrav blir av Warr (2007, s.85-86) presentert som et av vitaminene som bør være i balanse. Altså bør de ansatte verken få for mye eller for lite jobbkrav. I dette prosjektet med pedagoger i barnehage, kan funnene tyde på at det er for mange jobbkrav og dermed en ubalanse. Funnene viser at det er utfordrende å få gjennomført det informantene opplever som store mengder administrativt- og planleggingsarbeid, med den tiden de har til rådighet. Bemanning kommer også, ikke overraskende, opp som tema. Informantene er enige om at bemanningen burde vært høyere. Det blir fortalt om å slite seg ut og ha lite energi etter endt jobbdag. Tre av informantene forteller også om at jobben oppleves noe uforenelig med småbarnsliv. Det er derimot kun to av disse som forteller at de har barn selv, en av dem har søkt seg vekk og fått ny jobb utenfor barnehage og en har valgt å bytte stilling for å få mindre ansvar mens barna hennes er små.

Både praksissjokk, altså at jobben opplevdes mer krevende en forespeilt før de startet, og foreldresamarbeid fremstår som noe av det som oppleves krevende. En av informantene trekker derimot frem at arbeidsmengdene oppleves mer overkommelig på liten avdeling, altså gruppene på 0-3 år, som har færre barn per ansatt. Ut ifra funnene kan det ses på som fordelaktig å gå gjennom prosesser for onboarding av nye barnehagelærere for å lette på byrden av praksissjokket som blir beskrevet. Samtidig kan det ses som hensiktsmessig å fokusere på andre faktorer for å veie opp for det som oppleves overveldende, eller som praksissjokk.

Et av jobbkravene som dukker opp i funnene er mer konkret knyttet til organiseringen og handler om størrelsen på barnegruppa. Informantene er ganske samstemte i at de ikke trives med store barnegrupper. Det oppleves som utfordrerne da informantene føler kvaliteten på arbeidet blir svekket. Det blir trukket frem at det blir jobbet mer med brannslukking fremfor å jobbe i dybden, det oppleves også utfordrende at man ikke får sett alle barna. Det trekkes frem at avdelinger med mange barn også svekker foreldresamarbeidet. Med manglende oversikt over alle barna i gruppa, oppleves det utfordrende å få til god informasjonsflyt med foreldrene. Dette funnet er ganske konkret og kanskje det enkleste tiltaket for lette på jobbkravene til pedagogene kan være å organisere barnegruppene med færre barn per gruppe. Funnene viser at dette oppleves mer overkommelig for informantene. Færre barn per gruppe kan føre til at pedagogene opplever bedre kvalitet på samarbeidet med foreldrene, samt større ro og mindre konflikter i barnegruppa. Noe som igjen fører til bedre kvalitet på arbeidet med barna. Å ha færre barn per barnegruppe kan ut fra funnene se ut som det vil øke pedagogenes mestringsfølelse. Dette vil være positivt for helse og velvære og dermed også den sosiale bærekraften i arbeidet.

Ellers ut ifra funnene ser det ut som det er hensiktsmessig å fokusere på andre vitaminer, særlig sosial støtte, for å veie opp for høye jobbkrav. Dette er også i tråd med det De Jonge og Schaufeli (1998) fant, nemlig at sosial støtte var av stor betydning blant helsearbeidere som jobber tett i team. De påstår at sosial støtte kan fungere som en buffer for påvirkningen av jobbkrav og på den måten demper nivåer av angst og følelsesmessig utbrenthet. Pedagoger jobber i likhet med helsearbeidere også tett i team og funnene i dette prosjektet tyder på at god sosial støtte fører til at utfordringer føles mer overkommelig. En av informantene sier rett ut at det ikke er noen utfordringer som ikke kan løses, så lenge det er mulig å spørre om hjelp, og at det å ikke være alene om utfordringene gjør at de føles mindre.

5.5 Variasjon

Funnene viser at det stort sett er opplevelse av nok variasjon i arbeidet. Dette gjelder både pedagogene med kort erfaring i yrket, og de med lengre erfaring i yrket. En av pedagogene påpeker at selv etter 10 år får hun fremdeles utfordringer og at variasjonen i jobben er noe av det hun synes er kjekt med jobben. Det kan virke som variasjon i jobben er i balanse for pedagogene, de forteller om nok variasjon, men variasjon blir ikke trukket frem som utfordrende. Dette funnet samsvarer med studien som undersøkte seniorer i barnehagen som konkluderte med at arbeid i barnehagen er variert (Midtsundstad, et al., 2016). Dermed virker det ikke som variasjon er en faktor som påvirker helse og trivsel hos pedagogene i noe særlig negativ retning. Funnene kan tolkes som at pedagogene alt i alt er tilfredse med mengde variasjon.

5.6 Miljøklarhet

Når det kommer til vitaminet miljøklarhet kommer det frem av funnene at informantene setter pris på tydelig ledelse, med tydelig kommunikasjon og tydelige forventinger. Dette blir derimot ikke nødvendigvis lagt frem som en utfordring, men som noe som oppleves viktig. Et mer interessant funn knyttet til miljøklarhet handler om at pedagogene opplever konflikter mellom arbeidet de skal gjøre på avdelingen og det papir- og kontorarbeid som krever at de ikke er tilstede på avdeling. Det er knyttet dårlig samvittighet til det å være borte fra avdelingen, da pedagogene er klar over at det blir travelt for øvrig personal som står igjen. I tillegg forteller de om lite forståelse fra øvrig personal for at de må gå fra avdeling for å gjøre andre oppgaver. Disse funnene fremstår som den type rollekonflikt som Skogstad og Harris (2021, s.30-31) beskriver som intersenderkonflikt. Pedagogene har forventinger knyttet til å utføre oppgaver i forbindelse med planlegging, møter og andre administrative oppgaver, men opplever samtidig forventinger om å være mest mulig på avdelingen. Funnene tyder på at rollekonflikt fører til dårlig samvittighet og dermed tærer veldig på pedagogene.

Van de Vliert (1998, referert i Saksvik og Vedlog 2021, s.215) trekker frem rollekonflikter som vanlig årsak for problemer i arbeidsmiljøet, mens Knardahl (2021b, s.289) peker på

rollekonflikt som en av de vanligste årsakene til sykdom. Dette kan tyde på at det er flere positive fordeler ved å ta tak i denne utfordringen som pedagogene står i. Tiltak knyttet til tydeliggjøring og forståelse for arbeidet pedagogene har ansvar for utenfor avdelingen kan være hensiktsmessig for å lette pedagogens samvittighet.

Et av funnene knyttet til kompetanse, nærmere bestemt opplæring, kan også knyttes opp mot faktoren miljøklarhet. To av informantene har selv måttet ta kontakt med ledelsen for å få opplæring i hvordan arbeidsoppgavene deres skal utføres. En av pedagogene forteller om å ha fått nye oppgaver knyttet til det spesialpedagogiske uten å ha fått opplæring eller instruksjoner for hvordan arbeidet skal gjøres. Dette knyttes opp mot det Skogstad og Harris (2021, s.31) beskriver som oppgaveklarhet. Det kan virke som det er ulik praksis i forbindelse med opplæring i ulike virksomheter og at det hos noen kan være fordelaktig å se på prosesser for opplæring.

5.7 Sosial støtte

Sosial støtte utpreger seg som nevnt som svært viktig for pedagogene. Både støtte fra ledelse og kollegaer oppleves som viktig. Ut ifra funnene bør denne faktoren i en sosial bærekraft sammenheng fokuseres ekstra på, da støtte oppleves som viktig for god helse. Det blir påpekt av noen av informantene at utfordringer blir mer overkommelige om de får støtte fra ledelse og kollegaer. Dette støtter funnene i De Jonge og Schaufelis (1998) studie, der de påstår at sosial støtte kan fungere som en buffer for påvirkning av jobbkrav og dermed redusere negative effekter ved høye jobbkrav. Det samme kan ses ut ifra funnene i dette prosjektet.

Når det kommer til sosial støtte er informantene veldig opptatt av det faglige felleskapet pedagogene imellom. Det påpekes at de andre pedagogene kan gi en litt annen type støtte enn assistenter og barne- og ungdomsarbeidere kan. Det pekes på å dele på ideer og arbeid, og inspirere og motivere hverandre. Et fagmiljø og jevnlig møteplasser trekkes også frem som positivt for faglig utvikling og læring, samt å få drøfte utfordringer med andre pedagoger som kanskje har erfaring fra samme type utfordring. Sosial støtte kan dermed ses i sammenheng

med kompetansevitaminet. Funnene støtter opp om at sosial støtte i form av faglig felleskap kan bidra til både å løse utfordringer og være positivt for utvikling og læring i jobben.

Ledelsen kommer også opp som vesentlig for informantens trivsel og helse i jobben. Både det å få støtte og opplevelse av at lederen drar lasset sammen med pedagogene, og at lederne er tydelige på hva som forventes, oppleves som trygt og positivt. Anerkjennelse for jobben som blir gjort oppleves som motiverende. At ledelsen er synlig og tilstede, samt kjenner til jobben på «gulvet» oppleves som viktig for informantene

Et godt arbeidsmiljø blir vektlagt som viktig for informantenes trivsel i jobben. Gode relasjoner med kollegaer oppleves som viktig. Det er derimot forskjellige opplevelser knyttet til tiltak for et godt arbeidsmiljø. En forteller om julebord som eneste tiltak, mens en annen informant forteller om flere sosiale aktiviteter som blir initiert både på og utenfor arbeidsplassen og et eget utvalg som arbeider for å ivareta arbeidsmiljø og sosiale aktiviteter. Her kan det se ut som det for flere virksomheter er et ubrukt potensial til å skape bedre trivsel.

Sosial støtte og tilhørighet blir av Hetland og Hetland (2021, s.96-97) knyttet tett opp mot både helse, trivsel, prestasjon og produktivitet. Funnene i dette prosjektet viser at sosial støtte også er av stor betydning for pedagogene i barnehagen, å fokusere ekstra på dette kan være et positivt bidrag til sosial bærekraft i yrket. Det kommer frem av funnene at felleskap pedagogene imellom blir verdsatt, så å skape møteplasser for pedagogene, hvor det er rom for å diskutere ulike situasjoner og utfordringer og finne støtte i hverandre, anses som svært hensiktsmessig for å skape trivsel og god helse blant pedagogene. Noe som igjen vil være positivt for yrkets sosiale bærekraft.

5.8 Sikkerhet

Når det kommer til HMS viser funnene at fokuset er på barna og å avverge farlige situasjoner som for eksempel ved holde kniver utenfor barnas rekkevidde. Det kommer også fram i

intervjuene at det rapporteres om avvik som omhandler barna, mens bare en av informantene har brukt avvikssystemet til å rapportere avvik knyttet til de ansattes arbeidsforhold.

Ellers viser funnene at det er noe fokus på å passe på ryggen ved å unngå å løfte og bære barna, men at det er utfordrende å la være. En av informantene peker på utforminger ved bygget som tar vare på de ansattes fysiske helse. Det blir nevnt oppvaskmaskiner som er plassert høyere opp for å unngå å bøye seg ned og automatiske dører fremfor tunge skyvedører.

Det fysiske arbeidsmiljøet, altså byggets utforming i form av størrelsen på virksomheten og avstand mellom bygg blir lagt vekt på av et par av informantene som av betydning for både det sosiale ved jobben og for samarbeid. Funnet viser at noen av pedagogene opplever at store virksomheter og avstand mellom bygg kan svekke det sosiale og samarbeidet på tvers av avdelinger. Dette funnet samsvarer NIFU sin rapport som koplet større barnehager opp mot økt stress for personalet (Gjerustad, et al., 2020).

Funnene samsvarer med funnene som ble gjort av Arbeidsforskningsinstituttet (Enehaug, et al., 2008) om at det er lite fokus rundt psykososialt og fysisk arbeidsmiljø for de ansatte i barnehagen. En av informantene mener det blir gjort flere tiltak for det sosiale miljøet, utover den ene informantens viser funnene lite fokus på HMS. Rapporten av Arbeidsforskningsinstituttet ble publisert i 2008 og anbefalte at det ble fokusert mer på ansattes HMS og at ledere burde få økt kunnskap om hvordan jobbe med dette. Til tross for dette ser det ikke ut som det gjort store tiltak 15 år senere. Det kan selvsagt være lederne selv ser annerledes på det, og mener de har en rekke tiltak rettet mot ansattes arbeidsmiljø. Det er ikke undersøkt i dette prosjektet hvor det er tatt utgangspunkt i hva pedagogene selv opplever. Uavhengig av hva lederne eventuelt ville ment om hvilke tiltak som blir gjort i forbindelse med HMS-arbeid rettet mot de ansattes arbeidsmiljø, så fremstår det ikke veldig synlig for pedagogene. Funnene i dette prosjektet støtter opp om at ansattes HMS bør fokuseres på i større grad.

5.9 Oppgavenes betydning

Når det kommer til motivasjon viser funnene at barna er informantenes desidert største motivasjon for arbeidet som pedagog i barnehagen. Det kobles opp mot vitaminet «oppgavenes betydning». Hovedoppgavene til pedagogene er knyttet til barna og barna er det de oppgir som deres største motivasjon i arbeidet. Oppgavenes betydning blir altså tillagt stor vekt hos pedagogene. Det kan på den måten se ut til at arbeidsoppgavene i seg selv er med på å fremme den sosiale bærekraften i yrket ved at pedagogene opplever å ha stor betydning for barna og at barna «gir dem» mye. Funnet samsvarer også med funnene i rapporten fra Arbeidsforskningsinstituttet som la frem arbeidet sammen barna som en helsefremmende faktor ved arbeid i barnehage (Enehaug, et al., 2008). Dette vitaminet kan knyttes opp mot en av faktorene Zeiner (2022, s.14-15) legger frem nemlig meningsskapning. Det påstås at et sosialt bærekraftig system legger til rette for kollektiv eller individuell mening. Funnene viser at pedagogene i stor grad tillegger arbeidet mening og synes arbeidet med barn er svært givende. Dette vitaminet kan altså sies å være en viktig faktor for sosial bærekraft i barnehagelæreryrket.

Vitaminet som omhandler oppgavenes betydning er nok en av de viktigste faktorene knyttet til barnehagelæreryrkets sosiale bærekraft. Likevel er det gjerne en av faktorene som i mindre grad er mulig å påvirke. Noe som også gjerne er styrken til denne faktoren. Oppgavenes betydning, det å bety noe for barna og det meningsfulle med dette arbeidet vil være til stede uansett, nettopp fordi barna er kjernen i arbeidet. Likevel kan det tenkes at å legge til rette for at pedagogene har opplevelsen av å strekke til for alle barna og mestrer arbeidet, kan styrke oppgavenes betydning. Dermed vil det i denne forbindelse anses at tiltak som legger best mulig til rette for at pedagogene strekker til for barna, kan være med på å styrke den sosiale bærekraften i yrket.

5.10 Oppsummering

Prosjektets funn er i dette kapittelet blitt drøftet opp mot oppgavens teoretiske rammeverk. Det er også lagt frem forslag til tiltak som kan være fordelaktige i forbindelse med å fremme den sosiale bærekraften i yrket. En oppsummering av de tiltakene som anses som viktigst gis i tabell 5 under. Kolonnen til høyre tydeliggjør hvilke vitaminer som er positive, negative eller nøytrale for den sosiale bærekraften i yrket. At vitaminet markers som nøytral betyr ikke nødvendigvis at det ikke er viktig, men at disse faktorene fungerer og ikke utpreger seg i dette prosjektet.

Vitamin	Tiltak som kan fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket	Påvirkning
Autonomi	Funnene viser at de fleste pedagogene opplever å ha innflytelse, det oppleves viktig. Funnene tyder derimot ikke på at det er knyttet store utfordringer til autonomi, med tanke på den sosiale bærekraften.	Nøytral
Kompetanse	Å fokusere på denne faktoren ser ut til å ha stor betydning for den sosiale bærekraften blant pedagogene i barnehage. Dette vil også henge tett sammen med sosial støtte, da pedagogene legger vekt på faglig felleskap. Å ha fokus på å skape et faglig felleskap pedagogene imellom vil være positivt både for kompetanseutvikling og sosial støtte. Dette ses dermed som svært fordelaktig å fokusere på.	Positiv
Jobbkraft	For høye jobbkraft ser ut til å være en av faktorene som er svekkende for den sosiale bærekraften i barnehagen. Jobbkraftet som omhandler størrelsen på barnegruppa, ser ut til å ha stor betydning. Dermed kan det enkleste tiltaket for å fremme sosial bærekraft blant pedagogene i forbindelse med jobbkraft se ut til å være å organisere barna i mindre grupper. Funnene tyder i tillegg på at det er fordelaktig å fokusere på andre faktorer som kan veie opp for høye jobbkraft. Praksissjokk blir også trukket frem som krevende og fokus rettet mot onboarding av nye pedagoger kan være fordelaktig.	Negativ
Variasjon	Funnene viser stort sett opplevelse av nok variasjon i arbeidet og det tyder på at det ikke er store utfordringer knyttet til variasjon.	Nøytral
Miljøklarhet	Her kommer det frem interessante funn knyttet til rollekonflikt mellom kontorarbeidet som pedagogene har ansvar for og arbeidet på avdelingen, noe som	Negativ

	<p>skaper dårlig samvittighet. Tiltak knyttet til å tydeliggjøre og øke forståelsen for pedagogenes kontorarbeid overfor øvrige ansatte fremstår som hensiktsmessig for å lette pedagogenes samvittighet og dermed øke den sosiale bærekraften i yrket.</p>	
Sosial støtte	<p>Sosial støtte utpreger seg som nevnt som svært viktig for pedagogene, denne faktoren kan ses i sammenheng med kompetansevitaminet. Funnene støtter opp å fokusere på å skape faglige felleskap pedagogene imellom. Jevnlige møter og arenaer for å diskutere ulike utfordringer og støtte hverandre kan være svært positivt for den sosiale bærekraften blant pedagogene.</p> <p>Støtte fra ledelsen blir også vektlagt. En ledelse som drar lasset sammen med pedagogene, er tydelige, synlige og kjenner til jobben på gulvet, blir lagt vekt på.</p>	Positiv
Sikkerhet	<p>Funnene viser at det oppleves lite fokus på HMS-arbeid rettet mot de ansattes arbeidsmiljø, noe som samsvarer med funn i rapport fra 2008 (Enehaug, et al., 2008). Kun en av informantene forteller om fokus på tiltak for å fremme det sosiale arbeidsmiljøet i virksomheten. Tiltak knyttet til økt fokus på de ansattes HMS anses derfor som fordelaktig.</p>	Negativ
Oppgavens betydning	<p>På dette punktet er informantene samstemte, barna er den største motivasjonsfaktoren i arbeidet. Barna er kjernen i arbeidet i barnehagen, denne faktoren vil dermed ikke forsvinne. Det kan likevel tenkes at å legge til rette for pedagogenes opplevelse av å strekke til kan være viktig for å stryke oppgavens betydning og dermed fremme sosial bærekraft blant pedagogene.</p>	Veldig positiv

Tabell 5 – Oppsummering av forslag til tiltak.

Funnene i denne studien støtter opp om at høyere bemanning kunne lettet på mye av pedagogenes utfordringer. De sitter med mye dårlig samvittighet og forteller om å ikke strekke til. Høyere bemanning ville nok ha løst noen av utfordringene som pedagogene står i. Men som nevnt innledningsvis sikter denne oppgaven på å finne faktorer ved arbeidet som man har større mulighet til å påvirke i den enkelte virksomhet. Derfor presenteres noen forslag til hva som kan være fordelaktig å fokusere på for å fremme den sosiale bærekraften blant pedagogene i barnehagen. Forslagene tar utgangspunkt i faktorer som den enkelte virksomhet i større grad har mulighet til å påvirke og derfor er ikke økonomiske aspekter og bemanning en del av forslagene her. Noen faktorer viser seg å være av større betydning enn andre. Funnene viser at pedagogene opplever høye jobbkraav, samtidig som det ser ut til at økt fokus på andre faktorer kan bidra til å veie noe opp for dette. Figur 4 illustrerer faktorene som anses som viktige å fokusere på for å fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket.



Figur 4 – Visualisering av vitaminer som kan tippe vektskåla og vitaminer som kan bidra til å opprettholde noenlunde balanse på vektskåla.

6 Konklusjon

Formålet med dette prosjektet var å besvare problemstillingen «*Hvordan fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket?*». Dette er forsøkt besvart ved å belyse faktorer både som fungerer og som ikke fungerer, for å finne ut hva som bør fokuseres på for å fremme nettopp sosial bærekraft for pedagoger i barnehagen. For å besvare problemstillingen er det gjennomført kvalitative intervjuer med pedagoger som arbeider i barnehage. I avsnittene under oppsummeres oppgavens teoretiske bidrag, praktiske bidrag og begrensninger ved prosjektet, før det avslutningsvis presenteres forslag til videre forskning.

6.1 Teoretiske bidrag

Begrepet sosial bærekraft bør som nevnt utvikles videre. Dette prosjektet har forsøkt å gjøre en form for videreutvikling av begrepet sosial bærekraft ved å sette det inn i en arbeidsliv-kontekst, nærmere bestemt arbeid i barnehage. Det er også gjort en kopling mellom vitaminmodellen og begrepet sosial bærekraft. Funnene viser at noen vitaminer er viktigere enn andre. Enkelte vitaminer viser seg også å veie opp for andre, blant annet veier oppgavens betydning opp for andre faktorer som høye jobbkraav. Funnene viser også at kompetanse og sosial støtte kan veie opp for andre krevende faktorer knyttet til vitaminene sikkerhet og miljøklarhet. Dette stemmer overens med tidligere forskning av helsearbeidere der sosial støtte viste seg å være ekstra viktig på grunn av lav autonomi i arbeidet. Dette kan tyde på at ulike vitaminer vil ha ulik betydning ut ifra hvilken bransje det er snakk om. Det ser ut til at enkle grep, som organisering, kan øke den sosiale bærekraften i yrket betraktelig.

6.2 Praktiske bidrag

Oppgaven har drøftet funnene fra datainnsamlingen og faktorer som er av betydning for den sosiale bærekraften i arbeidet som pedagog i barnehage. Det er belyst både positive faktorer og mer krevende faktorer ved arbeidet i barnehagen. Funnene viser at informantenes største motivasjon er barna og de ansatte opplever i stor grad at arbeidet de gjør er viktig. Dette kan være viktig å fokusere på for å forsterke denne opplevelsen i størst mulig grad og på den måten bidra til å fremme den sosiale bærekraften i barnehagelæreryrket. Det kan gjøres ved å fokusere på andre viktige vitaminer som kan bidra til å styrke de ansattes opplevelse av å strekke til for

barna og kan dermed være av stor betydning for å styrke opplevelsen av at arbeidet er viktig og betydningsfullt.

Både avdelingens størrelse og virksomhetens størrelse utpeker seg som betydningsfullt for yrkets sosiale bærekraft. Flere av informantene opplever store barnegrupper og store virksomheter som problematisk. For å fremme den sosiale bærekraften i barnehagelæreryrket kan det være fordelaktig at både myndigheter og barnehageledelse tilstreber seg å møte denne utfordringen. Sosial støtte utpreger seg som svært viktig, både støtte fra ledelse og pedagoggruppa gjør seg gjeldene. Det legges vekt på at ledere er tydelige, synlige og kjenner godt til jobben på gulvet. Dette anses derfor som viktig for barnehageledelsen å fokusere på for å fremme den sosiale bærekraften blant pedagogene. Videre støtter funnene å legge til rette for gode faglige felleskap pedagogene imellom, med jevnlig møter og arenaer for erfaringsutveksling og kompetanseutvikling. Et par av informantene trekker frem at jobben oppleves mer krevende enn forespeilt før de startet, noe som omtales som praksissjokk. Tiltak rettet mot onboardingprosesser i sektoren som kan lette på praksissjokket anses som fordelaktig.

6.3 Begrensninger ved prosjektet

Oppgavens svakhet ved å ha få informanter må tas i betraktning. Denne svakheten ble forsøkt møtt ved å gå ordentlig i dybden i de intervjuene som faktisk ble gjennomført. Til tross for få informanter, er det derfor kommet frem verdifulle og interessante funn. Som nevnt har prosjektet kun én forsker, altså er det kun undertegnede som har gjennomført intervjuer, transkripsjon og analyse av datamaterialet. Hadde prosjektet hatt flere forskere eller en annen forsker, er det mulig dataene ville blitt analysert annerledes og at det muligens ville blitt fokusert i større grad på andre aspekter ved funnene. Prosjektet kan likevel gi et inntrykk av hva som rører seg i yrket og hva som er viktig for pedagoger i barnehagen. Samtidig må det påpekes at videre forskning må til for å kunne trekke en ordentlig konklusjon om hva som fremmer sosial bærekraft i barnehagelæreryrket.

6.4 Forslag til videre forskning

Det kommer frem flere funn av betydning i dette prosjektet. I dette prosjektet er det fokusert på å gå i dybden av opplevelsene til fem informanter. Det ville derfor vært interessant å forske i større skala på hva som fremmer sosial bærekraft i barnehagelæreryrket. For det første ville det vært interessant å inkludere flere pedagoger i studien og å inkludere menn. Det hadde vært interessant å intervju flere pedagoger som har valgt å forlate yrket. Å inkludere ledere på ulike nivåer i systemet om hvordan det jobbes med sosial bærekraft rettet mot de ansatte, kan også tenkes at ville bidratt med betydningsfull informasjon. Ved å gjennomføre casestudier av ulike virksomheter kunne man sett mer spesifikt på hver enkelt virksomhet, men også sett virksomheter av ulik størrelse og organisering opp mot hverandre.

Det ville vært interessant å forske videre på oppgavens funn om hva både virksomhetsstørrelse og barnegruppas størrelse gjør med pedagogers helse og trivsel. Hvordan et faglig felleskap mellom pedagogene best mulig kan organiseres og gjennomføres, ville også vært interessant å se nærmere på. Ikke minst ville det vært interessant å se nærmere på hvordan pedagogenes dårlige samvittighet for å være borte fra avdelingen i forbindelse med de mer administrative oppgavene kan håndteres på best mulig måte for å fremme sosial bærekraft.

Funnene viser også ganske stor enighet om at det for lite tid til oppgaver knyttet til det administrative og planarbeid. Det hadde vært interessant å se videre på hvordan plantiden til pedagogene struktureres og hva tiden brukes til. Videre om det finnes noen muligheter for å effektivisere og omstrukturere noe av dette arbeidet. Det kommer også frem noen interessante funn i forbindelse med opplæring av nye systemer og arbeidsprosesser. Funn knyttet til det informantene kaller praksissjokk ble også gjort. Det kunne i den forbindelse vært interessant å se på hvilke prosesser barnehagene har for implementering av nye systemer og prosesser, samt hvilke prosesser barnehagene har for onboarding av nye pedagoger.

7 Litteraturliste

- Abrahamsen, G., Alvestad, M., Vassenden, A. & Thygesen, J. (2012) *Perspektiver på kvalitet i barnehagen*. (Vol 30 nr. 2) Barn – forskning og barn og barndom i Norden.
<https://tidsskriftetbarn.no/index.php/barn/article/view/4748>
- Andersen, H. (2022, 11. august). Hvorfor velger studentene bort verdens kjekkeste yrke?
Stavanger Aftenblad Debatt.
<https://www.aftenbladet.no/meninger/debatt/i/a75LGL/hvorforvelger-studentene-bort-verdens-kjekkeste-yrke>
- Arbeidsmiljøloven (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2022-12-20-99). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Barnehageloven (2005). *Lov om barnehager* (LOV-2022-06-10-40). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Bergundhaugen, A. (2022) *Mener sterke følelser kan gjøre barnehageansatte syke. Etterlyser tiltak*. Barnehage.no. <https://www.barnehage.no/arbeidsmiljo-emosjonell-belastning-fafo/mener-sterke-folelser-kan-gjore-barnehageansatte-syke-etterlyser-tiltak-1/235667>
- Borkowska, A., & Czerw, A. (2022) The Vitamin Model of well-being at work - an application in research in an automotive company. *International Journal og Occupational Medicine and Environmental Health*. 2022;35(2):187–198.
<https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01614>
- Creswell, J.W. (2007) *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. Gyldendal akademisk
- De Jonge, J. & Schaufeli W.B. (1998) Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 387–407. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199807\)19:4<387::AID-JOB851>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199807)19:4<387::AID-JOB851>3.0.CO;2-9)

- Enehaug, E., Gamperiene, M. Og Grimsmo, A. (2008). *Arbeidsmiljøet i barnehagen: En casestudie i 4 barnehager i offentlig sektor.* (AFI Notat 2008:9) Arbeidsforskningsinstituttet.
<https://oda.oslomet.no/odaxmlui/handle/20.500.12199/6374>
- FN-Sambandet (2021, 28. september). *Bærekraftig utvikling.*
<https://www.fn.no/tema/fattigdom/baerekraftig-utvikling>
- Gjerustad, C., Opheim, V., Hjetland, H.N., Næss, Rogde, K., Bergene, A.C. & Gulbrandsen, L. (2020) *Trivsel, læring og utvikling i barnehagen.* (NIFU 2020:10) Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU
<https://www.nifu.no/publications/1805416/>
- Hetland, H. & Hetland, J. Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet. I S.V. Einarsen og A. Skogstad (Red.) *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer (3.utg. s.16 -108).* Fagbokforlaget.
- Innstrand, S.T., Jakhelln, H. & Langård, S. (2021, 11. september). Arbeidsmiljø. I *Store norske leksikon.* Hentet 2. juni 2023 fra <https://snl.no/arbeidsmilj%C3%B8>
- Jacobsen, D.I. (2015) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskaplig metode (3.utg.)* Cappelen Damm Akademisk.
- Jacobsen, D. I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskaplig metode (4.utg.)* Cappelen Damm Akademisk.
- Jeurissen, T., & Nyklíček, I. (2001). Testing the Vitamin Model of job stress in Dutch health care workers. *Work & Stress, 15*(3), 254–264. <https://doi.org/10.1080/02678370110066607>
- Karlsen, J.E., (2021) HMS i HRM. I A. Mikkelsen og T. Laudal (Red.) *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver (2.utg. s.437-470).* Cappelen Damm Akademisk.
- Karlsen (2016) *Ledelse av helse, miljø og sikkerhet.* (3.utg) Fagbokforlaget.

- Knardahl, S. (2021a) Arbeid, ledelse og helse. I A. Mikkelsen og T. Laudal (Red.) *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver* (2.utg. s.338-366). Cappelen Damm Akademisk.
- Knardahl, S. (2021b) Arbeid, stress og helse. I S.V. Einarsen og A. Skogstad (Red.) *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (3.utg. s.278 -307). Fagbokforlaget.
- Kunnskapsdepartementet (2023) *Barnehagen for en ny tid*.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/barnehagen-for-en-ny-tid/id2959402/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. (2.utg.) Gyldendal Akademisk.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utg.) Gyldendal Akademisk.
- Midtsundstad, T., Bogen, H. & Hemansen, Å. (2016). *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?* (Fafo-rapport 2016:41). Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/jobbi-barnehage-passerdetfor-seniorer-2>
- Nettskjema. (u.å.). *Sikkerhet*. Hentet 3. juni 2023 fra <https://nettskjema.no/>
- Ottesen, O. (1993). Analyse-syntese-metoden i hovedtræk. I Ingebrigtsen S., & Ottesen, O. (Red.), *Markedsføringsplanlægning og -ledelse: hvordan bruke teori til at identificere, prioritere og løse praktiske markedsføringsproblemer?* (s.47-68). Samfundslitteratur.
- Rognerød, E.T., (2022, 03. oktober) *En av tre barnehagelærere slutter i løpet av ti år*. Utdanningsforbundet. <https://www.utdanningsforbundet.no/nyheter/2022/en-av-tre-barnehagelarere-har-forlatt-yrket/>
- Rossholt, H.H., (2019, 14.desember). *I denne barnehagen forsvann vikarane*. NRK Rogaland. <https://www.nrk.no/rogaland/sjukefravaeret-gjekk-kraftig-ned-da-barnehagen-hadde-ein-ekstra-tilsett-pa-kvar-base-1.14745495>
- Saksvik, P.Ø. & Vedlog, H.A. Å leve med omstilling. I S.V. Einarsen og A. Skogstad (Red.) *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (3.utg. s.16 -108). Fagbokforlaget.

- Skogstad, A. & Harris, A. (2021) Psykososiale faktorer i arbeidet. I S.V. Einarsen og A. Skogstad (Red.) *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (3.utg. s.16 -108). Fagbokforlaget.
- Slørdahl, H.S. (2022, 16.august). *Står vi foran en barnehagelærerflukt?* Utdanningsforbundet. <https://www.utdanningsforbundet.no/fylkeslag/trondelag/nyheter/star-vi-foran-en-barnehagelarerflukt/>
- Spence, T. (2023, 26. mars) 75 barnehager hadde spesielt høyt sykefravær. IA-prosjekt fikk fraværet ned under gjennomsnittet. *Aftenposten, Politikk*. <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/wAVe4A/75-barnehager-hadde-spesielt-hoeyt-sykefravaer-ia-prosjekt-fikk-fravaeret-ned-under-gjennomsnittet>
- Tjernshaugen, A. (2022, 7.september) *Bærekraft*. Arbeidsmiljø. I *Store norske leksikon*. Hentet 2. juni 2023 fra <https://snl.no/b%C3%A6rekraft>
- Tjora, A. (2012) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (2.utg). Gyldendal Akademisk.
- United Nations Global Compact (u.å.) *Social Sustainability* Hentet 2. juni 2023 fra <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social>
- Utdanningsforbundet (u.å.) *Bedre bemanning i barnehagene*. Hentet 26. januar 2023 fra <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/utdanningsforbundet-mener/artikler/bedre-bemanning-i-barnehagene/>
- Vallance, S., Perkins, H. C. & Dixon, J. E. (2011). What is social sustainability? A clarification of concepts. *Geoforum*, 42(3), 342-348. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2011.01.002>
- Warr, P. (2007) *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Zeiner, H.H. (2022) *Sosial bærekraft – en litteraturstudie* (NIBR-notat;2022:105) By- og regionforskningsinstituttet NIBR, OsloMet – Storbyuniversitetet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3015353>

Vedlegg

Vedlegg 1 – Samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet ”Sosial bærekraft i barnehagelæreryrket»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utforske sosial bærekraft i barnehageyrket. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Mitt navn er Sunniva Elise Tighe. Jeg er masterstudent i endringsledelse ved UiS og skriver dette vårsemesteret min masteroppgave om sosial bærekraft i barnehagelæreryrket. Professor Elin Merethe Oftedal er min veileder. Formålet med forskningen er å finne ut hvordan best mulig fremme sosial bærekraft i barnehageyrket. I den forbindelse ønsker jeg å undersøke hvordan ansatte i barnehage opplever trivsel og sosial bærekraft i yrket.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg har valgt ut en kommune som forskningen baserer seg på. Og har valgt å intervju pedagogiske ledere/ barnehagelærere. Din innsikt i hverdagen som pedagogisk leder/barnehagelærer vil være svært nyttig for mitt prosjekt og min oppgave.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du svarer muntlig på noen spørsmål. Det vil ta ca.45 min og det vil bli gjort lydopptak av intervjuet. Intervjuet vil i etterkant bli transkribert og anonymisert. Lydopptaket vil bli slettet innen prosjektets slutt.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun student (Sunniva Elise Tighe) som vil ha tilgang til personopplysninger og lydopptak. Lydopptak og navn og øvrige kontaktopplysninger vil oppbevares separat. All data vil anonymiseres og deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i masteroppgaven.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 15.06.2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger anonymiseres. Lydopptak vil slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Stavanger ved Elin Merethe Oftedal, [REDACTED]
- Universitetet i Stavanger ved Sunniva Elise Tighe, [REDACTED]
- Vårt personvernombud: Rolf Jegervatn: personvernombud@uis.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Elin Merethe Oftedal
Prosjektansvarlig

Sunniva Elise Tighe
Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *sosial bærekraft i barnehagelæreryrket* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2 – Intervjuguide

Intervjuguide

«Hvordan fremme sosial bærekraft i barnehagelæreryrket?»

Generelt

Alder:

Yrkestittel/Utdannelse:

Antall år i barnehageyrket:

Motivasjon

Hva motiverer deg mest i jobben som barnehagelærer/pedagogisk leder?

Hva tenker du er det viktigste for å du trives på jobb?

Hva opplever du som det viktigste for å opprettholde god helse i jobben i barnehagen?

Er det noe du tenker kunne vært annerledes med tanke på din trivsel og motivasjon i arbeidet?

Krav

Hva opplever du som de største utfordringene i jobben?

- Hva trenger du for å kunne mestre disse best mulig?

Hvordan opplever du balansen mellom utfordringer og mestring i jobben?

- Føler du at du får nok utfordringer, for lite eller passe?

Hvordan opplever du å få brukt din kompetanse i arbeidshverdagen din?

I hvilken grad opplever du å ha de ressursene som trengs for å utføre arbeidet på en tilfredsstillende måte?

Hvordan opplever du arbeidsmengden i forhold til tid og ressurser?

Kompetanse

Hvordan opplever du muligheten til å lære og utvikle deg i jobben?

Hvordan opplever du balansen mellom arbeidsmengde og tid og ressurser?

Hvordan opplever du muligheten for å lære og utvikle deg i arbeidet som ped.leder/barnehagelærer?

Autonomi

I hvilken grad opplever du medvirkning og medbestemmelse i egen arbeidshverdag?

I hvilken grad opplever du å selv kunne velge hvordan de ulike oppgavene skal gjennomføres?

Tilhørighet/ Støtte

Hvordan opplever du å motta støtte/anerkjennelse fra leder og medarbeidere i arbeidet ditt?

Hvordan opplever du at støtte/anerkjennelse påvirker deg og ditt arbeid?

Hva er det viktigste din leder gjør for at du skal trives på jobb?

Hvor viktig synes du det sosiale på jobb er?

Variasjon

Hvordan opplever du variasjonen i arbeidet?

- For mye, for lite, passe?

Sikkerhet - HMS - avviksrapporing

Hvordan opplever du fokus på HMS-arbeid rettet mot ansattes arbeidsmiljø?

Hva er ditt forhold til avviksrapporing?

- Hvordan opplever du at barnehagen og lederen din forholder seg til avviksrapporing?

Hva ved barnehagejobben opplever du bidrar til god/dårlig helse?

Annet

Hvilken betydning har barnehagens størrelse for deg?

Hva tenker du er det viktigste å fokusere på for å fremme helse, trivsel og velvære blant barnehagelærere og pedagogiske ledere?

Er det noe du mer du ønsker å si eller utdype?

Vedlegg 3 – Godkjenning fra Sikt

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

08.05.2023, 10:37



[Meldeskjema](#) / [Hvordan fremme sosial bærekraft i barnehageyrket?](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
477639

Vurderingstype
Standard

Data
22.03.2023

Prosjektittel

Hvordan fremme sosial bærekraft i barnehageyrket?

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for medie- og samfunnsfag

Prosjektansvarlig

Elin Merethe Ofteidal

Student

Sunniva Elise Tighe

Prosjektperiode

02.01.2023 - 15.06.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.06.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

DM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skytjening, nettspørreskjema, videosamtale el.)

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!