

”- Folk er i bunn og grunn sliten...”

En kvalitativ studie av sykefraværet
i kommunale barnehager i Bergen kommune

Monica Hanøy



Masteroppgave

Våren 2010

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

Forord:

Det er mange som bør nevnes og takkes for god hjelp, inspirasjon, deltakelse og oppmerksomhet i prosessen for å få gjennomført denne oppgaven. Det er vanskelig å nevne alle, men det er naturlig å trekke frem noen av de viktigste støttespillerne.

De første som må takkes i et slikt prosjekt er alle barnehagene som sa seg villig til å stille opp, og alle de pedagogiske lederne som har tatt seg tid til å få gjennomført intervjuer. Uten deres velvillighet hadde prosjektet aldri blitt noe av. Jeg håper jeg har klart å forvalte informasjonen de har tilegnet meg, på en god og fornuftig måte. En takk må også rettes til personalkonsulenten i Bergen kommune som åpnet dører og hjalp meg med å finne de rette barnehagene, samt gi meg statistikker over fraværet i barnehagene.

Der nest vil jeg takke instituttleder ved sosiologisk institutt Hans-Tore Hansen som har vært min veileder gjennom hele prosjektet. Han har vært en veileder som fremfor alt har gitt meg en ny giv og ny inspirasjon for hver gang jeg har diskutert prosjektet med han. Solide faglige innspill, oppmuntring, samt velvilje og entusiasme har vært avgjørende for å få prosjektet i havn.

En annen nyttig person for prosjektet mitt har vært en av mine nærmeste venninner, Anette Linn Aas, som har vært pedagogisk leder i barnehage i over 15 år. Hennes refleksjoner, kunnskap og presise innspill har vært til enorm hjelp for meg.

Sist men ikke minst må jeg takke familien min for tålmodighet når det har stormet som verst, og avlastning på andre områder som igjen har hjulpet meg med å holde fokus på prosjektet mitt. Min mann Frode, mine barn Hanne og Espen, har alle vært gode støttespillere, lagt forholdene til rette for meg på best mulig måte, og gir meg uvurderlig inspirasjon i hverdagen. Helt til slutt må jeg også takke mine foreldre som har gitt oss både avlastning og økonomisk støtte i en studietid som har vart i fem lange år.

Takk til alle og enhver.

Bergen, mai 2010

Monica Hanøy

Sammendrag

Sykefraværet er et omdiskutert tema innen forskning og politikk, men også innen samfunnet generelt. Bergen kommune ligger høyt på fraværstatistikken og har prøvd forskjellige virkemidler for å redusere dette.

Denne oppgaven setter fokus på nettopp sykefraværet i Bergen kommune, og er snevret inn mot de kommunale barnehagene i Bergen. Prosjektet er basert på intervjuer med åtte forskjellige pedagogiske ledere i åtte barnehager som er valgt ut på bakgrunn av barnehagens størrelse og plassering på fraværstatistikken. I tillegg ligger egne observasjoner til grunn. Fokus i oppgaven er informantenes opplevelser og vurderinger av sykefraværet i barnehagene, samt at det er lagt opp til en komparativ undersøkelse mellom store og små barnehager, og barnehager med høyt og lavt fravær.

Hverdagen i en barnehage oppleves i følge informantene som svært hektisk med mange oppgaver og rutiner som må følges. Barnehagen er et typisk kvinnedominert omsorgsykke hvor det organiseres og ordnes opp uten at noen ”på utsiden” ser hvordan det egentlig er. Fraværet er den beste indikasjonen på dette i følge informantene.

Det som trigger samtlige av informantene er at barnehagen oppleves som en arbeidsplass der ”hvem som helst” kan jobbe, og at de derfor opplever mye forskjellig arbeidskraft. Å ta inn vikarer er ofte et spørsmål om man skal orke eller ikke, fordi man risikerer at vikaren blir et ekstra barn.

Alle informantene rapporterer om større krav, kombinert med flere barn med spesielle behov og mange minoritetsbarn, som igjen fører til mengder av papirarbeid. De opplever et overveldende skjemavelde og dokumentasjonskrav, som gjør at de føler stillingen er mer og mer administrativ.

I den komparative undersøkelsen er det egne observasjoner som er lagt til grunn for det fysiske arbeidsmiljøet. I den grad man kan si noe ut i fra de få enhetene som har vært med i studien, kan det sees en sammenheng mellom det at de flotteste, lyseste og mest innbydende barnehagene, er de barnehagene med lavest fravær. For det psykososiale arbeidsmiljøet ser det ut til at det å ha en større personalgruppe, gir et bedre miljø når man har flere å spille på.

Barnehagene er IA-bedrifter, men det ser ikke ut til å ha særlig effekt på fraværet. I tillegg er barnehagene med i Nærværprosjektet til Bergen kommune. De fleste informantene er enige

om at dette prosjektet har de ikke sett mye til, og sees heller på som en ressursluker for barnehagen.

Konsekvensene for fraværet er i følge informantene at barna nærmest daglig opplever et innskrenket pedagogisk tilbud, og det er ofte voksne fra andre avdelinger som må trø til når det faste personalet er syke. Dermed mister barna tryggheten om at det alltid er kjente voksne som tar i mot de om morgningen. Konsekvensene for de ansatte er at de er inne i en evig runddans, der man sliter seg ut på grunn av det høye sykefraværet, og når noen er tilbake igjen, så tillater andre seg å bli hjemme. Pedagogene sier de mister motivasjon på grunn av planer som hele tiden blir avlyst når de mangler voksne for å gjennomføre.

Hovedkonklusjonen min er at tatt yrket og rammene i betraktning, vil jeg påstå at fraværet ikke er høyt. Jeg opplever at informantene forteller på måter som gjør at det ikke er akseptert å være borte for ”ingenting” fordi man er så avhengig av hverandre, og jeg vil derfor si at det ikke står på moral eller holdninger. Det er heller en konsekvens av et yrke satt sammen av mange kvinner og eldre, det er et fysisk krevende yrke og det er utfordrende i form av det psykiske. For å fungere må du takle støy, uformelle forventninger, formelle krav, intensitet, reaksjonsevne, og du må tåle å leve med samvittigheten for både barn og kollegaer samt at du utsettes for stor smittefare.

Oppgaven inneholder 32 802 ord.

Innhold

1.0	Introduksjon til oppgaven.....	7
1.1	Innledning.....	7
1.2	Problembakgrunn.....	9
1.3	Sykelønnsordningen og IA.....	11
1.4	Tidligere forskning.....	12
1.5	Videre gang i oppgaven.....	16
2.0	Barnehagen som arbeidsplass.....	17
2.1	Innledning.....	17
2.2	Barnehagens fremvekst.....	17
2.3	Utviklingen av førskolelæreryrket.....	19
2.4	Barnehagen som arbeidsplass.....	20
2.5	Barnehagen i Norge.....	23
2.6	Avslutning.....	24
3.0	Metode.....	25
3.1	Innledning.....	25
3.2	Metode/datainnsamling.....	25
3.3	Forberedelser og kontaktfase.....	26
3.4	Forskningsdesig og utvalg av barnehager.....	26
3.5	Intervju og observasjon som metode.....	29
3.6	Intervjusituasjonen.....	30
3.7	Litt om informantene.....	32
3.8	Etiske hensyn.....	33
3.9	Avsluttende betraktninger.....	35
4.0	Generelt om barnehagen.....	37
4.1	Innledning.....	37
4.2	Barnehagen en kvinnedominert arbeidsplass.....	37
4.3	Omsorgsrasjonalitet.....	39
4.4	Hverdagen i barnehagen.....	47
4.5	Rutiner i barnehagen.....	50
4.6	Praktiske oppgaver.....	53
4.7	Vikaren et ekstra barn?.....	53
4.8	Avslutning.....	56
5.0	Sykefraværet.....	57

5.1 Innledning	57
5.2 Faktorer som påvirker sykefravær	57
5.3 Nye utfordringer i hverdagen	60
5.4 Arbeidsmiljø	63
5.5 Holdninger til fraværet	66
5.6 IA og Nærværsprosjektet	70
5.7 Konsekvenser av fraværet	74
5.8 Oppsummering	76
6.0 Avsluttende diskusjoner	78
6.1 Innledning	78
6.2 Den komparative undersøkelsen	78
6.3 IA og Nærvær	79
6.4 ”- kan du ikke bare få deg en jobb i en barnehage da...”	81
6.5 Holdninger og konsekvenser	82
6.6 Videre forskning	83
6.7 Avslutning	85
Litteratur	87
Vedlegg 1	90

1.0 Introduksjon til oppgaven

1.1 Innledning

Sykefraværet er et tema som er høyt oppe på dagsorden innenfor forskning, politikk og i samfunnet generelt. Bergen kommune er blant de som opplever økninger i sykefraværet, og som ofte går igjen som et problembarn i diskusjoner og debatter rundt emnet.¹ For å gjøre noe med problemet har kommunen forsøkt å gjøre tiltak som å gjøre kommunen til IA-bedrift, startet Nærværprosjekt, samt prøvd ut 6-timers arbeidsdag. Kommunen er tydeligvis villig til å satse mye for å bedre statistikken².

I denne masteroppgaven vil jeg studere sykefravær i barnehagesektoren. Fraværstatistikken i Bergen Kommune fra 2007 viser at barnehagesektoren har nest høyest fraværspersent på 12,8 %. Bare syke- og aldershjem har høyere med 13,8 %, mens pleie og omsorg har 11,9 %. I februar 2009, kunne vi lese på Barnehagen.no at sykefraværet i landets kommuner er på 10%, og det er de kommunale barnehagene som troner høyest på statistikken med fravær på opp i 12%³. Felles for disse yrkene som troner øverst på fraværstatistikken, er at det dreier seg om typiske kvinnedominerte omsorgsykker, og det er yrker hvor mange ufaglærte jobber.

En annen grunn til at jeg har valgt nettopp barnehager som fokus i mitt prosjekt, er kjennskapen jeg har til barnehagesektoren. Jeg har vært ansatt i merkantil stilling i to kommunale barnehager, og har selv sett store forskjeller når det gjelder fraværet.

Barnehagene jeg var ansatt i lå på hver sin ende av fraværsskalaen. Utsagnet om at ”det sitter i veggene” blir ofte brukt, og jeg merket meg hvordan jeg som ny på arbeidsplassen ble tatt i mot når personalet introduserte seg med å snakke om fraværet, men i motsatte retninger. Den ene barnehagen informerte om at her har vi verdens beste og mest stabile personale, og lite sykdom og gjennomtrekk. Den andre barnehagen informerte om at her har vi et skyhøyt fravær, mye utskiftning av personale, og mange vikarer.

¹ <http://www.tv2nyhetene.no/innenriks/article2321110.ece>

² <https://www.bergen.kommune.no/tema/politikk?articleId=24644&artSectionId=504§ionId=504>

³ <http://www.barnehage.no/no/Nyheter/3480/Desember/Hoyest-sykefravar-i-kommunale-barnehager/>

Mye av den tidligere sykefraværsforskningen som er gjort, har fokus mot pleie og omsorgssektoren fordi den alltid kommer dårlig ut på fraværsstatistikken.⁴ Men som vi ser av tallene over, så viser den at barnehagene har høyere fravær enn pleie og omsorg. Tidligere forskning på sykefravær har vært mye kvantitativ forskning, og jeg vil derfor prøve å vri min forskning mot et annet fokus og med kvalitativ metode (Alexanderson 2003). Det kan være interessant å se på sykefraværet på arbeidsplassen ut i fra et mellomlederperspektiv.

Tema for oppgaven er sykefravær i kommunale barnehager, og jeg vil se på om det er forskjeller mellom store og små barnehager, og forskjeller mellom barnehager med lavt og høyt fravær. Hvilken betydning har det at barnehagene er små/store, og hvordan gjenspeiler dette seg i sykefraværet. Jeg vil også ha fokus på hvordan de pedagogiske lederne opplever og vurderer sykefraværet, samt hvilke konsekvenser de mener fraværet gir.

Oppgaven min er en kvalitativ studie, der jeg har valgt å intervjuer åtte pedagogiske ledere i forskjellige typer barnehager innen den kommunale sektoren i Bergen. Prosjektet er en studie av de pedagogiske ledernes oppfatninger om sykefraværet og de konsekvenser dette har. Uten at det var tilsiktet ser jeg at det å foreta intervjuene på deres arbeidsplass har gitt meg gode observasjoner av barnehagene. At jeg valgte å reise rundt å besøke hver og en av barnehagene har gjort at jeg har fått observert barnehagenes beliggenhet, innredning, lys, uteareal, inneareal og lignende. Om jeg hadde gjort intervjuene på nøytral grunn ser jeg at jeg hadde mistet mye verdifull data.

Prosjektet mitt er lagt opp som en eksplorativ studie hvor målet er å søke forståelse ved å sammenligne store og små barnehager med høyt og lavt fravær. Utgangspunktet for min studie er de pedagogiske lederne sine opplevelser, refleksjoner og forklaringer.

Studien min er lagt opp med et formål om å kunne trekke teoretiske resonnementer for flere, og kunne generalisere på grunnlag av de enhetene jeg har valgt ut. Glaser og Strauss (1967) drøfter slike studier som omtales som Grounded Theory hvor hensikten er at man kan anta at studien gjelder for hele universet av enheter. Man trenger ikke kjenne hele feltet eller alle fakta, men det viktigste er å utvikle en teori som gjør rede for mønstrene av atferd innenfor det sosiale feltet du studerer, og som i mitt tilfelle blir kommunale barnehager, men også kvinnedominerte omsorgsykker (Glaser og Strauss 1967). Jeg hadde dog en konkret

4

http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selectvarval/define.asp&Tabellid=04716

problemstilling, og en ramme for hvordan prosjektet mitt skulle se ut, allerede før jeg gikk i gang med forskningen.

1.2 Problembakgrunn

En grunn til at jeg har valgt å studere nettopp barnehagesektoren, er som nevnt at det er gjort lite forskning på denne sektoren. Det er imidlertid velkjent og godt dokumentert at kvinner har høyere sykefravær enn menn, og at ufaglærte har høyere fravær enn høyt utdannede (Alexanderson 2003, Ose et al 2006). Barnehagene er typiske kvinnedominerte yrker og en arbeidsplass hvor mange ufaglærte jobber. Slitasjeskader på rygg/nakke/skuldre er av de plagene som ligger høyest på sykefraværet, og i barnehagene kan det bli mange løft på bleiebarn, og tunge tak når mange barn skal hjelpes med av- og påkledning osv.

Barnehagesektoren er en sektor med mange eldre arbeidstakere, og kombinasjon av muskelplager og eldre arbeidstakere, kan gi høyt fravær. En annen årsak som er blitt introdusert i forhold til problemene i barnehagene er smittefaren de til stadighet utsettes for. Mange barnehageansatte oppgir årsaker som at yrket er lavtlønnet, og følelsen av lavstatus yrket er i seg selv en helsebelastning (Enehaug, Gamperiene, Grimsmo 2008). Alle disse faktorene er årsaker som går igjen, når de ansatte selv svarer på hvorfor de mener barnehagene har et høyt sykefravær. Som det vil fremgå av mine intervjuer, er alle disse temaene noe som går igjen for samtlige av mine respondenter.

Omsorgsarbeid har i alle tider vært kvinnedominerte oppgaver, og barnehageyrket med omsorg for barn er intet unntak. I 2006 var det 69 655 personer ansatt i barnehagesektoren, og av disse var det 63 453 kvinner og 6 202 menn.⁵ Det har vist seg vanskelig å rekruttere menn inn i barnehagene, noe som er typisk om vi ser på samfunnet generelt. Det er flere kvinner som velger mannsdominerte yrker, enn det er menn som velger kvinnedominerte yrker. Dette kan man anta skyldes at kvinner har mer å tjene ved å velge mannsdominerte yrker. Det er et velkjent fenomen at mannsdominerte yrker har høyere lønn og høyere status enn kvinnedominerte yrker.⁶ Når menn trer inn i kvinnedominerte yrker er det ofte for å gå inn i lederstillinger.

⁵ <http://www.utdanningsforbundet.no/no/Seksjoner/Barnehage/Barnehagestatistikk/>

⁶ <http://www.ssb.no/emner/06/05/lonnansatt/tab-2009-05-29-01.html>

Flere lærere har nettopp vært ute i media og beklaget seg over at hverdagen er blitt et skjemavelde. Det blir for lite tid og fokus på selve læreroppgavene, og for mye tid på å fylle ut papirer og skjema.⁷⁸ Dette kan tenkes å være en lik problemstilling for de pedagogiske lederne i barnehagene. Byråkratiet tar for mye plass, og et enormt skjemavelde er blitt en del av hverdagen. Det stjeler tid og fokus fra jobben som lærer/førskolelærer.

Bergen kommune er en IA-bedrift, som innebærer en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen. Intensjonsavtalen skal bidra til et mer inkluderende arbeidsliv for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet, reduksjon i sykefravær og uføretrygd, samt at den enkeltes ressurser og arbeidsevne skal utvikles og benyttes i aktivt arbeid. I følge tall fra NAV kan man stille spørsmålsteget om IA har noe effekt på sykefraværet. En undersøkelse publisert av NAV, viser at sykefraværet er stigende, også blant bedrifter som har IA-avtale.⁹ Årstallene like etter IA ble innført i 2001 viser en nedgang i sykefraværet, noe som man antar skyldes usikkerhet rundt regler og lignende, men på sikt er sykefraværet igjen stigende. Det er kanskje derfor grunn til å stille spørsmålsteget om effekten av IA.

Bergen kommune har også vært involvert i Nærværprosjektet som vil si at kommunen er en kvalitetskommune. Dette er et nytt satsningsområde og er et samarbeid mellom staten, KS og arbeidstakerorganisasjoner. NAV er bindeleddet og skal følge opp.¹⁰ Bergen kommune er en av mange såkalte kvalitetskommuner som skal ha fokus på blant annet fravær, og prosjekter som jobber mot nærvær.

Et annet forsøk fra Bergen kommune har vært innføring av 6-timers arbeidsdag. Dette ble innført i 2007 som et to-årig prøveprosjekt, innen den kommunale hjemmetjenesten. Målet var å redusere både kort- og langtidssykefraværet, men har viste seg å ha liten effekt.¹¹ Det

⁷ http://www.utdanningsnytt.no/templates/udf20_15996.aspx

⁸ <http://www.norskulektorlag.no/viewarticle.php?id=2146>

⁹ <http://www.nav.no/222260.cms>

¹⁰ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/kampanjer/kvalitetskommuneprogrammet/om-programmet.html?id=468654>

¹¹ [https://www.bergen.kommune.no/bk/multimedia/archive/00044/Sluttrapport - Evalu_44813a.pdf](https://www.bergen.kommune.no/bk/multimedia/archive/00044/Sluttrapport_-_Evalu_44813a.pdf)

gledelige utfallet av prosjektet var at det ble rapportert om bedre arbeidsmiljø og at det ble lettere å rekruttere arbeidskraft.

Regjeringen har også hatt mye fokus på det økende sykefraværet, og en ekspertgruppe ble opprettet for å se på tiltak som kan gjøres. Arnstein Mykletun har ledet denne gruppen, og den 03.02. 2010 fikk regjeringen overlevert rapporten fra ekspertgruppen. Her følger en liste over forslagene¹²

1. Aktiviserings- og nærværsreform
2. Kunnskapsbaserte tiltak for redusert sykefravær
3. Kompetanseløft for sykmeldere
4. Lovendringer for unngå at sykepengene kompenserer for inntektstap som ikke er forårsaket av sykdom eller skade
5. Styrking av NAV kontroll og innkreving
6. Informasjonsstrategi for å skape aksept for grunntanken bak aktiviserings- og nærværsreformen

Et av forslagene er også å kopiere dagens IA-avtale hvor man forlenger egenmeldingsdagene ut over tre dager, men i motsetning til IA som har åtte dager, foreslår gruppen ti egenmeldingsdager i strekk.

1.3 Sykelønnsordningen og IA

I 1978 ble sykelønnsordningen vi har i dag innført. Regelen om at alle yrkesaktive som taper pensjonsgivende inntekt på grunn av sykdom, skal få sykepengene da innført. De 16 første dagene betaler arbeidsgiver, mens fra den syttendes dagen er det folketrygden som betaler. Ordningen om at arbeidsgiver skal betale de 16 første dagene, var for å motivere arbeidsgiver til å gjøre mest mulig for at arbeidstaker ikke skal sykemelde seg. Arbeidstakeren kan også levere egenmelding for de tre første dager, og det er lov å gjøre 4 ganger på 12 måneder. I Norge har vi ingen karensdager, og man får sykepengene fra første dag man er syk. Fra og med 1. Juli 2004, kom det nye regler med større krav til aktivitet, både fra lege, arbeidstaker og arbeidsgiver. Aktiv sykemelding for å beholde personen i jobb, eller redusert sykemelding ble

¹² http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/rapporter_planer/rapporter/2010/Tiltak-for-reduksjon-i-sykefravar-Aktiviseringsog-narvarsreform.html?id=592648

satt fokus på, samt at det skulle tettere dialog og oppfølgingssamtaler med jevne mellomrom til.¹³

IA er en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, som er inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen. Intensjonsavtalen skal bidra til et mer inkluderende arbeidsliv for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet, reduksjon i sykefravær og uføretrygd, samt at den enkeltes ressurser og arbeidsevne skal utvikles og benyttes i aktivt arbeid. En IA-bedrift kan søke om tilretteleggingstilskudd for en arbeidstaker. Dette kan gjøre det mulig for en arbeidstaker å være i jobb, til tross for begrensninger. Arbeidsgiver kan kjøpe aktuelle hjelpemidler og få støtte til å finansiere investeringen. Eventuelt kan det være støtte til transport og lignende. Stønad til bedriftshelsetjeneste kan også søkes om, dersom man er IA-bedrift. Dette gjelder fortrinnsvis om man har arbeidstakere som trenger oppfølging eller tilrettelegging. Arbeidstakere i en IA-bedrift, har rett til utvidet egenmelding og gjelder for opp til 8 dager i strekk, og totalt 24 dager i året.¹⁴

Et annet aktuelt tiltak er aktiv sykemelding. Aktiv sykemelding skal gjøre det mulig for arbeidstaker å opprettholde kontakt med arbeidsplassen. Her er det en forutsetning om at arbeidsgiver finner andre arbeidsoppgaver til arbeidstakeren.

Kvalitetskommuner er et nytt satsningsområde, som er et samarbeid mellom staten, KS og arbeidstakerorganisasjoner. NAV er bindeleddet og skal følge opp.¹⁵ Bergen kommune er en av mange såkalte kvalitetskommuner som skal ha fokus på blant annet fravær, og prosjekter som jobber mot nærvær. Prosjektet gjennomføres i tiden 01.01.2007 – 31.12.2009.

1.4 Tidligere forskning

Sykefravær er for det meste forsket på med kvantitativ metode (Alexanderson 2003, Ose et al., 2006). Området er godt egnet for å diskutere fraværstatistikker og har gode tall og oversikter som gir godt grunnlag for diskusjon. Det er gjort mindre av kvalitative forskningsprosjekter i forhold til sykefraværet, og jeg har valgt nettopp kvalitativ metode som mitt opplegg. Dette har jeg gjort for å prøve å forstå fenomenet, samt se mer på om det finnes

¹³ <http://www.nav.no/page?id=290>

¹⁴ <http://www.nav.no/page?id=260>

¹⁵ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/krd/kampanjer/kvalitetskommuneprogrammet/om-programmet.html?id=468654>

noen forskjeller på størrelser på barnehagene og hva det har å si for fraværet. Mye av det jeg vil ta utgangspunkt i er aktuell forskning som er gjort på området. Alexanderson (2003) sin rapport tar utgangspunkt i nettopp det jeg ønsker å sette fokus på. Blant annet diskuteres det årsaker for at personer sykmelder seg, og en diskusjon om fraværskultur og normer og verdier på arbeidsplassen. Er det noen grupper som utmerker seg i forhold til høyt fravær?

Grimsmo og Sørensen (1991) har undersøkt fravær og fraværsårsaker i norsk arbeidsliv. 1200 norske arbeidstakere var med i undersøkelsen, der formålet var å finne forskjellene på ”fraskyvningsfaktorer” og ”tiltrekningsfaktorer”. Ikke overraskende er hovedfunnene at det å føle at man er til nytte og at man er behøvd på arbeidsplassen, samt et godt sosialt miljø er viktige ”tiltrekningsfaktorer” som dermed øker nærværet. Den største ”fraskyvningsfaktoren” var samarbeidsproblemer. Andre studier som er gjort av arbeidsmiljøets betydning har gitt varierende resultater, men man kan likevel se hovedfunn som at det fysiske arbeidsmiljøet gir utslag for både kvinner og menn, mens det psykososiale arbeidsmiljøet har størst betydning for kvinner (Ose et al. 2006).

Ose et al. (2006) diskuterer spørsmål som sykkelighet og fravær, sykelønnsordninger og fravær, kjønnsforskjeller, samt de vanligste årsakene til sykefravær. Kvinner har høyere fravær enn menn, noe som er velkjent og godt dokumentert (Mastekaasa 1998, NOU 2000, Ose et al 2006). Arne Mastekaasa og Harald Dale-Olsen (1998) har forsket på kjønnsforskjeller og sykefravær. Forskingen har gått ut i fra hypotesen om at kvinner har større fravær enn menn fordi de er dobbeltarbeidende med omsorg for barn hjemme, samt at de har mer fraværsfremmende jobber enn menn, som for eksempel omsorgsyirket med store belastninger og nedskjæringer. Nå har ikke dobbeltarbeidshypotese hold i litteraturen, men det kan være grunn til å tro at kvinner fra lavere klasser har et mer fysisk krevende arbeid enn kvinner fra middelklassen, og at effekten av flere roller har større betydning for dem (Mastekaasa 2000).

Kristina Holmgren (2008) sin doktoravhandling om kvinners opplevelse av arbeidsrelatert stress er en studie om svenske kvinner. Sverige og Norge har et ganske likt kjønnssegregert arbeidsmarked, og da spesielt innen omsorgsyrker. Omsorgsyirket er en typisk kvinnedominert arbeidsplass og er en sektor som har opplevd store nedskjæringer som har ført til stort arbeidspress for de som jobber innen denne sektoren. Holmgren mener derfor at det kan være en av årsakene til at arbeidsrelatert stress blir oppfattet som noe som rammer kvinner. Andre studier viser en svak sammenheng mellom sykefraværet for kvinner på kvinnedominerte

arbeidsplasser. Det antydes her at kvinnedominerte arbeidsplasser utvikler normer som er mer tolerant i forhold til sykefraværet (Ose et al. 2006).

Den største diagnosegruppen for høyt sykefravær er muskel- og skjelettsykdommer. I denne gruppen inngår ryggplager, knær, nakke, revmatisme og fibromyalgi. Det er bred enighet om at dette er den største gruppen, men at det må skilles mellom alvorlige lidelser og mindre alvorlige diagnoser. Arbeidsmiljøet er av betydning for forekomsten av ryggsmarter, men det er likevel individuelle egenskaper som bestemmer om man sykemelder seg eller ikke. Hvilken bransje man jobber i kan være avgjørende og bør forskes mer på (Ose et al. 2006).

Enehaug, Gamperiene og Grimsmo (2008) har på oppdrag fra Utdanningsforbundet gjennomført en kvalitativ arbeidsmiljøundersøkelse i to kommunale og to private barnehager på Østlandet. De har foretatt en casestudie om arbeidsmiljøet i barnehagene der hovedfunnene er at slitasjeskader på rygg/nakke/skuldre er de plagene som ligger høyest på sykefraværet. Smittefaren de ansatte blir utsatt for er også av avgjørende betydning, samt at yrket er lavtlønnet, og følelsen av lavstatus yrket er i seg selv en helsebelastning. Undersøkelsen peker også på andre faktorer som:

- store barnegrupper og få voksne
- relativt mange ufaglærte og dårlige vikarordninger
- sammensetning av barnegruppene med mange små barn og barn som krever spesiell oppfølging
- fysiske omgivelser som inneklime, møbler, inventar og mangel på møterom
- endring i ytre forhold med økt fokus på brukervennlighet, lengre åpningstid, foreldremedvirkning og arbeid med rammeplan/årsplaner
- høy gjennomtrekk blant personalet som fører til ustabilitet og krever mye tid til veiledning/opplæring
- Støy, vold, trakassering og diskriminering

Alle disse faktorene er årsaker som går igjen, når de ansatte selv svarer på hvorfor de mener barnehagene har et høyt sykefravær

Karasek og Theorell (1990) har utviklet en modell som de har kalt for krav-kontroll modellen, og er en modell som illustrerer hvordan kombinasjonen av høye krav/lav egen kontroll – høye krav/høy egen kontroll har effekt på fraværet. Karasek og Theorell definerer krav som arbeidsinnsats, tempo, tidsaspekt og om det oppstår motstridende forventninger. Kontroll blir

definert som den mulighet man har til å påvirke sin egen arbeidssituasjon og egne arbeidsoppgaver, samt om du har mulighet til å utvikle og bruke egne ferdigheter og lære nye ting. Ut i fra denne modellen utviklet Karasek og Theorell (1990) fire forskjellige jobbkategorier. Passive jobber med lave krav og liten grad av egen kontroll oppleves som lite inspirerende og kjedelig, mens høystress jobber med høye krav men lav egen kontroll gir lite rom for påvirkning og medbestemmelse. Begge disse jobbtypene viste at har negativ effekt på sykefraværet i form av økt risiko for dårlig helse og psykologiske belastninger. Lavstress jobber er definert som jobber med lave krav men høy grad av egen kontroll, mens aktive jobber er jobber med høye krav men også med høy grad av egen kontroll. Begge disse typene har vist å ha god effekt på sykefraværet. Dette tyder på at det å ha egen kontroll gir en buffer som gjør at du tåler mer i arbeidslivet, og etter hvert ble også modellen utviklet til å omhandle sosial støtte fra kollegaer og ledelse, fordi dette ga utslag som en god buffer i arbeidslivet og kunne ha betydning for arbeidernes helse (Karasek og Theorell 1990).

Olsen (2007) har undersøkt sammenhengen mellom sykefravær og arbeidsmiljø der det er skilt mellom arbeidsrelatert fravær og annet fravær. Studien hennes viser at måten vi lever på har mer betydning for fraværet enn det arbeidsmiljøet har. I løpet av et år (data hentet fra Levekårsundersøkelsen 2003) var mer enn 18% av arbeidstakerne sykemeldt i mer enn 14 dager, og det viser seg at 53,7% av disse svarer at fraværet ikke har sammenheng med jobben. Med andre ord ser det ut for at måten vi lever på i fritiden ser ut til å ha større effekt på sykefraværet enn hvordan forholdene er på arbeidsplassen. Livsstil og sykefravær bør forskes mer på, men tidligere forskning antyder at personer som er fysisk aktiv på fritiden har et lavere sykefravær enn personer som er inaktiv på fritiden. På samme måte viser forskning at røyking og høyt alkoholforbruk har negativ innvirkning på sykefraværet. De få studiene som er gjort omkring overvekt og fedme, viser også at overvektige personer har et høyere sykefravær enn personer som ikke er overvektig (Ose et al. 2006).

En ganske nylig undersøkelse gjort blant ledere og andre ansatte i kommunale sykehjem og barnehager i de fem største byene i Norge har satt fokus på det høye fraværet innen disse omsorgsyrkene. Her kommes det blant annet frem til at sykepleierne og pedagogene overleses med papir og dokumentasjonsarbeid. Det rapporteres også om at det er vanlig å praktisere nærvær på grunn av hensyn til kollegaene og til brukerne/barna. Flere sykehjem rapporteres også at det er vanlig å pusse opp på dagnad, som vil si at det er ulønnet arbeid som utføres. Både barnehagene og sykehjemmene rapporterer at det er vanlig å kompensere for mangler de mener er et resultat av for lav bemanning. Undersøkelsen viser i tillegg at det

som trekker opp nærværet er godt arbeidsmiljø, godt lederskap, nok fagutdannet bemanning, opplevelsen av å ha tid til å føle at man leverer tjenester av god kvalitet, samt opplevelsen av å være i et større faglig fellesskap (Lien og Gjernes 2009).

1.5 Videre gang i oppgaven

I kapittel 2 har jeg tatt for meg barnehagen som arbeidsplass. Jeg har også gitt et lite tilbakeblikk på hvordan barnehagen har utviklet seg, samt hvordan førskolelæreryrket har blitt en profesjon.

I kapittel tre har jeg gjort rede for mitt valg av metode, og hvordan jeg har plukket ut informantene. Jeg har i tillegg gitt plass til en kritisk refleksjon over studien min, og hvordan jeg vil oppsummere prosessen i etterkant.

Kapittel fire inneholder informasjon om hverdagen i barnehagen. Her diskuterer jeg barnehageyrket som et kvinnedominert yrke, samt at jeg ser på hvordan rutiner og praktiske oppgaver løses, og hva som forventes av de ansatte. Barnehagen er en arbeidsplass uten ”filtrering” på hvem som ansettes. Det eneste som kreves er en vandelsattest fra politiet, og dermed er du kvalifisert. Jeg oppsummerer utfordringene dette gir for barnehagen, og at hvem som helst kan jobbe som vikar.

I kapittel fem er analysen min, der jeg har prøvd å disponere stoffet med å analysere i kategorier som sykefraværet generelt, nye utfordringer i hverdagen, det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet, holdninger til fraværet, IA og Nærværsprosjektet og til slutt hvilke konsekvenser fraværet gir.

I kapittel seks har jeg oppsummert oppgaven min og lagt fokus på slutninger dratt ut i fra den komparative undersøkelsen med stor/liten barnehage og høyt/lavt fravær. Jeg oppsummerer de pedagogiske ledernes tilbakemeldinger, samt at jeg diskuterer hva som kan være verdt å forske videre på.

2.0 Barnehagen som arbeidsplass

2.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for barnehagens fremvekst i et historisk perspektiv fra forløperen til dagens barnehager og utviklingen som har vært. I kjølvannet av barnehagens fremvekst har vi fått nye arbeidsplasser og en ny profesjon som er førskolelæreryrket.

Kapitlet vil inneholde beskrivelse av hvordan barnehagen som arbeidsplass er, samt hva som kjennetegner førskolelæreryrket. Barnehagen har i den skandinaviske velferdsmodellen fått en forankring i samfunnet og blitt en velferdsinstitusjon som alle skal kunne benytte seg av, dersom man har behov for det.

2.2 Barnehagens fremvekst

Barnehagen har gått fra å være en omsorgsinstitusjon der man før ”bare passet” barna noen få timer for dagen, til i økende grad å bli en heldagsinstitusjon som skal gi barna et pedagogisk tilbud og forberedelse til skolegang. Barnehagen som institusjon har nå blitt en del av velferdsstaten og skal gi tilbud til familier der foreldre er i full jobb og trenger et godt tilbud for barna. Såkalte dagsinstitusjoner ble første gang opprettet i 1947, men forskriftene for institusjonen ble først fastsatt i 1954 av Sosialdepartementet. Året etter, i 1955, ble ansvaret overført til Departement for familie- og forbrukersaker, som senere ble omorganisert til Forbruker- og administrasjonsdepartementet. I 1991 ble Barne- og familiedepartementet opprettet, og da ble ansvaret for barnehagene overført her. Høsten 2005 overtok kunnskapsdepartementet ansvaret for barnehagene, som gjør at de nå er i samme departement som skolene. Dette gjør at de kan føle seg mer verdsatt og godtatt som en pedagogisk institusjon.¹⁶

Stoltenberg-regjeringen har under sin regjeringsmakt hatt fokus på at alle som ønsker det, skal få plass i barnehage. Derfor har regjeringen satset på full barnehagedekning, og i oktober 2006 kunne man lese regjeringens definisjon på full barnehagedekning: *”Alle som søker om barnehageplass innen fristen for hovedopptak våren 2007, skal få tilbud om en plass innen*

¹⁶ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2008-2009/stmeld-nr-41-2008-2009-/16.html?id=563983>

utgangen av 2007".¹⁷ Dekningsgraden for barn i alderen 1- 5 år er nå på over 80 prosent, til sammenligning var dekningsgraden 66 prosent i 2002.¹⁸ Det har vært en stor økning i brukere som ønsker plass i barnehagen, og kravet om full barnehagedekning har ført til at foreldre i større grad enn før kan velge mellom barnehagene. Dette igjen har lagt mer press på barnehagene i form av profilering, gjerne med gode nettsider og bilder, og viktige satsningsområder. Her har det skjedd en stor endring i form av at man som forelder før var glad om man var blant de utvalgte som fikk plass i barnehage, til at man nå kan velge mer selv. Kravene til ansatte i barnehagen har økt betraktelig, og valg av satsningsområder blir viktig når de skal profilere seg. Et nytt begrep er lansert etter hvert som det har gått mot full barnehagedekning; vi *shopper* barnehager.¹⁹ Når foreldre bestemmer seg for hvilken barnehage de ønsker at nettopp deres barn skal få plass i, er nettsidene en viktig arena. Barnehagen må gjøre et godt inntrykk, og nettsidene må være tiltalende i form av struktur, satsningsområder og bilder.

TV2 nyhetene kunne for en stund tilbake melde om at ventelister i barnehagen har blitt forandret til ønskelister andre veien. Nå er det foreldrene som kan komme med ønsker om hva de vil at barna deres skal lære, og hvordan barnehagehverdagen beste kan utnyttes. Det ble blant annet fortalt om barnehager som startet med skiskoler hvor barn ned i toårs alderen kunne lære å stå på slalåmski og langrenn. Andre barnehager hadde fokus på vanntilvenningskurs og at barna skulle lære å svømme i løpet av barnehageperioden.

Bergen kommune har nådd målet om full barnehagedekning, og kommunen kunne fra august 2009 tilby alle som har lovfestet rett til plass, tilbud om plass i en av byens barnehager.²⁰ Foreldre har derfor i større grad mulighet til å velge selv, og det er barnehagene som må gjøre seg interessant for foreldrene. Etter at regjeringen bestemte i 2006 at det skulle være full barnehagedekning, har antall barn i barnehager hatt en markant økning. I 2009 var det

¹⁷ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/pressemeldinger/2007/mot-full-barnehagedekning.html?id=473117>

¹⁸ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/pressemeldinger/2007/mot-full-barnehagedekning.html?id=473117>

¹⁹ <http://www.barnehage.no/no/Nyheter/3480/August/Na-shoppes-det-barnehageplasser/>

²⁰ <https://www.bergen.kommune.no/aktuelt?artSectionId=286&articleId=39007>

nærmere 270 200 barn i Norge som hadde barnehageplass. Dette er en økning fra året før på 8 300 barn.²¹

2.3 Utviklingen av førskolelæreryrket

Utviklingen av barnehagene, har ført til at man har fått eksperter innen pedagogikk for barn. Førskolelæreryrket har blitt en egen profesjon, og denne profesjonaliseringen har kommet til i årenes løp etter hvert som barnehagene har fått endret fokus til en pedagogisk institusjon, samt fått tilegnet nye funksjoner (Hoel 1995). Man kan si det så enkelt som at profesjonalisering er forskjellen på de profesjonelle og de ikke profesjonelle, eller utdype det med at en profesjon blir til i et skjæringspunkt mellom yrke, politikk og samfunnsmessige behov (Horrigmo og Nylehn 2004).

Frem til 1970-tallet var det barnehagelærerinner som var de utdannede i barnehagen, men den to-årige utdanningen de hadde, inneholdt mye fokus på kunnskap om omsorg og stell av små barn. Utdanningen var likevel en forløper til førskolelærerutdanningen, etter som den også bestod av opplæring i pedagogiske ideer og ferdigheter. Etter hvert som staten ble mer engasjert i barnehagen, og barnehagen skulle garantere for et pedagogisk opplegg for barna, ble loven om at bare førskolelærere skulle være ledere innført (Korsvold 1998). Utdanningen skiftet mer fokus til mer teoretiske studier innen pedagogikk, fremfor praktisk opplæring.

1975 blir på mange måter et merkeår for barnehagene og profesjonen, fordi det da kom en egen lov og det ble lovfestet hvilken yrkesgruppe som var kvalifisert til å ta de sentrale oppgavene i barnehagen (Horrigmo og Nylehn 2004).

Arbeidsoppgavene for en førskolelærer har over tid endret seg til en mer administrativ rolle. Det er mer papirarbeid, og dette er noe som er blitt konstant med årene. De administrative oppgavene er krav til dokumentasjon, vurderingsarbeid, observasjonsarbeid, kartlegging av barn, ukeplaner, månedsplaner, årsplaner, innkalling til foreldresamtaler som igjen krever forberedelser ved at de er basert på skriftlige observasjoner på for eksempel 19-20 barn. I tillegg forventer foreldre oppdateringer om dagen, informasjonsskriv, oppdatering av nettsider og billedokumentasjon. Det er vanlig med jevnlig møter mellom de pedagogiske lederne, der det skal skrives referat fra møtene, og også vanlig med avdelingsmøter. Møtene ledes av pedagogisk leder som der skal bringe saker som handler om avdelingen, enkeltbarn,

²¹ <http://www.ssb.no/vis/emner/04/02/10/barnehager/art-2010-03-15-01.html>

planlegging om hvordan saker skal bringes videre, samt saker/informasjon fra de pedagogiske ledermøtene.

De pedagogiske lederne har personalansvar som genererer mye papirarbeid. De er resten av avdelingens nærmeste overordnede med alt det innebærer, og det krever utenom det daglige ansvaret med personalet også oppfølging, veiledning, kompetanseheving, medarbeidersamtaler, tilrettelegging hvis det trengs osv. På mange avdelinger er det barn med spesielle behov som krever søknader for å få spesialpedagoger, og som medfører et krav om at det skal skrives utviklingsplaner for barnet, som igjen skal evalueres to ganger i året. Som regel er dette behov barnehagen vet om når barnet begynner, men de skal avdekke barns ulike behov, og tiltak i henhold til enkeltbarn, samt i forhold til resten av gruppen og hva som må gjøres. For dette kreves mer observasjon og kartlegging. Det er mange minoritetsbarn i barnehagene og mange velger derfor å søke om tospråklige assistenter, som igjen vil si mer papirarbeid. Andre ting som kan forekomme er bekymringsmeldinger til barnevernet, og slike saker er ofte en belastning for alle på avdelingen.

Med så mange administrative arbeidsoppgaver for den pedagogiske lederen, fører det til at de blir mye borte fra avdelingen, som igjen gir økt belastningen for de andre voksne på avdelingen. Dette kan fort utvikle seg til en ond sirkel, der de pedagogiske lederne sliter med at de opplever seg utilstrekkelig og blir dradd i alle retninger, mens de andre voksne opplever at mer og mer faller på dem.

Helt frem til 1992 hadde man egne kokker som jobbet i barnehagene. Den gang slapp personale på avdelingen å tenke på kjøkkenoppgaver. Nå er det slutt på kokker, og det er personale selv som må gjøre klart til frokost/lunsj/fruktmåltid, og det er avdelingspersonalet som må rydde og vaske opp igjen etter måltidene. Det er strenge regler for hygiene, og dermed vanskelig for vikarer å tre inn, fordi man skal kjenne til alle reglene før man kan utføre disse arbeidsoppgavene.

2.4 Barnehagen som arbeidsplass

I min søken etter litteratur og fakta om barnehagene og dets forandring, kom jeg over en bokanmeldelse. Boken heter ” Førskolelæreren i den nye barnehagen – fag og politikk”, og en introduksjon til et av kapitlene var så god at jeg må stjele den kommentaren: *”Turid Thorsby Jansen skriver at barnehagen er ved et veiskille; hun viser der til presseoppslagene om*

prinsesse Ingrid Alexandra som i august 2005 er på vei til sin første dag i en kommunal barnehage. Barnehagen er blitt så viktig at selv en kommende dronning må ha plass!”²²

Jeg synes denne kommentaren var slående som et uttrykk for at barnehagen er i endring, og at den blir viktigere og viktigere i vår samfunnsutvikling.

Barnehagen er en arbeidsplass som innbefatter yrker som førskolelærere, barne- og ungdomsarbeidere og barnehageassistenter. Jobben som førskolelærer krever høgskoleutdanning, barne og ungdomsarbeid krever fagbrev, mens jobben som barnehageassistent er en ufaglært stilling som ikke krever noe utdanning. Øverst i hierarkiet i en barnehage befinner det seg en styrer/enhetsleder (som jeg foretrekker å kalle styrer i oppgaven min), og dette er en stilling som skal bemannes av personer med førskolelærerutdanning.

Barnehager er organisert på ulike måter, som åpen løsning eller det som er mest vanlig – avdelingsinndelte. Det vil si at noen barnehager er åpne baser med barn fra 0-6 år, mens andre barnehager har rene småbarnsavdelinger med barn fra 0-3 år og storbarnsavdelinger med barn som er 3-6 år. Alle barnehagene har en bemanningsnorm ut i fra lover om barnehagene om hvor mange barn pr pedagog som skal være på hver avdeling. I § 1 Norm for pedagogisk bemanning står det følgende:

”Det skal være minimum én pedagogisk leder per 14-18 barn når barna er over tre år og én pedagogisk leder per 7-9 barn når barna er under tre år og barnas daglige oppholdstid er over seks timer.”²³

I barnehageloven, § 18 står følgende om det øvrige personalet: ” Bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet”²⁴.

En småbarnsavdeling er som regel organisert med 9-10 barn og 3 voksne, mens en stor avdeling har opp i mot 18-20 barn og 3-4 voksne. Alle avdelingene skal ha en førskolelærer som pedagogisk leder på avdelingen, og i tillegg en barne- og ungdomsarbeider, samt en barnehageassistent på avdelingen, men ofte også 2 ufaglærte barnehageassistenter som gjerne er det mest vanlige.

²² http://www.utdanningsnytt.no/templates/udf20_15227.aspx

²³ http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/lover_regler/forskrifter/2005/forskrift-om-pedagogisk-bemanning.html?id=92509

²⁴ <http://www.lovdatabasen.no/all/tl-20050617-064-005.html#18>

En undersøkelse gjort av utdanningsforbundet viser at det i 2008 var 32,9 % førskolelærere ansatt i barnehager. Det er mangel på førskolelærere, noe som gir store utfordringer og en stadig økning av dispensasjoner for at andre enn førskolelærere skal kunne jobbe som pedagogiske ledere og styrere.²⁵ I 2008 var det ansatt 4395 i slike stillinger uten førskolelærer utdanning. Regelen om at det er førskolelærerne som skal ha lederjobbene i barnehagene kom i 1975, på samme tid som barnehage gikk fra å være en tilsynsordning med pass av barn noen timer for dagen, til at det ble en politisk satsning for å sikre familie ekstern omsorg for barna, og til å bli et pedagogisk tilbud for barn.

I dag er barnehagen en sentral oppdragelsesarena for barn som ikke er begynt på skolen. Det er strenge regler og lover som skal oppfylles før man får lov å starte opp en barnehage, og det er strenge krav til de ansatte. De ansatte har lover og retningslinjer som skal følges og en rammeplan som skal oppfylles. Utdrag fra rammeplanen sier følgende:

”Målet med rammeplanen er å gi styrer, pedagogiske ledere og det øvrige personalet en forpliktende ramme for planlegging, gjennomføring og vurdering av barnehagens virksomhet. Rammeplanen gir også informasjon til foreldre, eier og tilsynsmyndighet. Rammeplanen retter seg derfor mot

barnehagens personale, som et redskap for planlegging, dokumentasjon og vurdering

foreldre/foresatte, for å gi innsikt i barnehagens virksomhet og mulighet til medvirkning og medbestemmelse i henhold til barnehageloven § 4

barnehageeiere, som kan fastsette retningslinjer for lokal tilpasning av rammeplanen (§ 2) og som har ansvar for at den enkelte barnehage har de nødvendige rammebetingelsene

kommunen, som har ansvar for å føre tilsyn med at alle barnehagene i kommunen driver en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet i samsvar med lov og forskrifter”²⁶

I tillegg er det strenge krav til dokumentasjon av arbeidet de gjør; det er HMS regler som skal oppfylles og krav til å drive vurderingsarbeid for å kvalitetssikre barnehagene. De ansatte skal tilrettelegge for et målrettet pedagogisk arbeid, organisere personal, miljø og barn/barnegrupper, samt at de skal sikre barn gode utviklings og aktivitetsmuligheter.

²⁵ http://www.utdanningsforbundet.no/upload/Pdf-filer/Publikasjoner/Faktaark/Faktaark_2009_06.pdf?epslanguage=no

²⁶ http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/lover_regler/reglement/2006/rammeplan-for-barnehagens-innhold-og-opp.html?id=278626

Arbeidsdagen til de ansatte er som regel organisert i en 3-delt vaktordning. Dette er uansett om man er en liten eller stor barnehage, fordi barnehagedagen (i Bergen kommune) strekker seg fra kl 07.30 til 16.30, og dermed for mange timer for en vanlig arbeidsdag. På avdelingene er det derfor alltid en tidligvakt som tar i mot barna, og en seinvakt som avslutter dagen. Som regel, og på en avdeling med mer enn to voksne er det også en vakt som tar mellomskiftet. Når en tidligvakt uteblir, er det andre avdelinger som må frigi folk eller de må åpne sin avdeling for å ta i mot barn på avdelingen der den voksne mangler. På samme måte gjelder dette at når du har seinvakt, så bør man ha en på hver avdeling, ellers blir barna sendt over til andre avdelinger, og det blir dobbeltarbeid for de som er på jobb.

2.5 Barnehagen i Norge

I Norge kan barnehagen sees på som en del av det forskerne kaller den skandinaviske velferdsstatsmodellen. Barnehagen skal være en universell ytelse, fordi den er ment som et tilbud til alle som ønsker dette, og som er under skolepliktig alder (Horrigmo og Nylehn 2004). Det skal derfor ikke være slik at det bare er barn med spesielle behov som skal få plass, men det skal omfatte alle barn. Dette har vært en utvikling over tid, og det å få plass i barnehage for barna sine var for bare noen år tilbake en kamp for foreldrene og lange ventelister. Ser man lengre tilbake var ikke barnehageplass for barna så aktuelt for så mange familier, men i tråd med utviklingen der flere og flere kvinner har blitt utarbeidende, har ønsket om barnehageplass steget. I stortingsmelding nr 51 for 1973-1974, ble det argumentert for at yrkesaktiviteten for kvinner burde økes, og utbygging av barnehager var et virkemiddel for å nå dette målet (Halvorsen 2002:272). Barnehageplass har alltid vært en gode, og det har alltid vært diskusjoner om hvordan plassene skal fordeles. Funksjonshemmede barn har alltid hatt førsterett, mens det så varierer i forhold til om det er de kommuneansatte sine barn, eller de ansatte i barnehagen sine barn som skal prioriteres. Andre gir plass til foreldre med særskilt behov, mens noen velger barn med særskilt behov. Undersøkelser tyder der i mot på at barn som har foreldre med høy utdannelse får de fleste plassene. Dette henger også sammen med at kvinner med høy utdannelse har høyere yrkesaktivitet (Halvorsen 2002:274). Fordelingen av barnehageplasser har derfor gått sterkt i favør av de sosialt sterke gruppene, noe som er i strid med overensstemmelsen med prinsippet om fordelingsrettigheter. I 2003 ble alle kommunene pålagt å opprette et tilstrekkelig antall barnehageplasser for barn under skolepliktig alder (Horrigmo og Nylehn 2004). Når målet om full barnehagedekning er nådd

vil slik forfordeling forsvinne, men dette er forutsatt at barnehagesatsene er rimelige og innen rekkevidde for alle (Halvorsen 2002:275).

2.6 Avslutning

Jeg har i dette kapitlet prøvd å gi et innblikk i hvordan barnehagen har utviklet seg i det norske samfunnet. Foreldre har nå større makt i forhold til hvilken barnehage de ønsker å søke barnet inn i, og barnehagene har fått større utfordringer med å profilere seg på best mulig måte. I kjølvannet av barnehagefremveksten har også førskolelæreryrket blitt en egen profesjon som har utviklet seg, og barnehagen har per 2009, blitt en arbeidsplass for 84 900 personer i Norge²⁷. Avslutningsvis i kapitlet har jeg sett på barnehagen i Norge, og plassen den har fått i velferdsstaten.

²⁷ <http://www.ssb.no/vis/emner/04/02/10/barnehager/art-2010-03-15-01.html>

3.0 Metode

3.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for mine metodiske valg. Jeg oppsummerer forberedelsene jeg gjorde for å komme i gang, samt gangen i prosjektet og hvordan de innsamlede data er blitt behandlet og analysert. Informantene vil bli presentert i den grad det er mulig, uten å avsløre deres identitet, samt barnehagens størrelse og til dels beliggenhet. Jeg har diskutert intervjusituasjonene og reflektert rundt det. Etske hensyn for oppgaven blir drøftet, og til slutt har jeg gjort noen kritiske refleksjoner rundt prosjektet og metoden.

3.2 Metode/datainnsamling

Det finnes flere måter å foreta en studie på, og største skille går mellom kvalitativ og kvantitativ forskning. Jeg kunne valgt en kvantitativ tilnærming som har kjennetegn som en større undersøkelse med flere informanter, hvor man får gode data å analysere. Jeg ville gjerne da valgt å foreta en spørreundersøkelse blant et større utvalg, og dermed fått større bredde i mitt materiale, men jeg ville ikke fått den forståelsen og innsikten som jeg ønsket. Ved kvalitativ metode foretar man intervjuer ansikt til ansikt som gjør at man får fyldigere data og en mer inngående forståelse av både personen og situasjonen (Kvale 2001, Thagaard 2003). Kvalitativ metode har flere innsamlingsmetoder av data, som intervju og deltakende observasjon. Ved (deltagende) observasjon kunne jeg fått et innblikk i hvordan hverdagen fortoner seg, men dette ville blitt tidkrevende og vanskelig å gjennomføre innenfor de rammene en masteroppgave har. Jeg måtte bruke mer tid til etiske vurderinger, i forhold til at jeg ville vært deltagende i barnas hverdag. Ved at jeg reiste rundt og besøkte alle barnehagene når jeg intervjuet informantene mine, fikk jeg et godt innblikk og oversikt over barnehagene.

Når jeg valgte barnehagesektoren for min studie hadde jeg fordelen med å ha en del kjennskap til denne sektoren, både som arbeidstaker på styrerens kontor i to forskjellige barnehager og på småbarnsavdeling i den ene barnehagen, men også som forelder i fire år. Dette har gitt meg mye innblikk og en del empirisk materiale med selvopplevde situasjoner, samt rutiner og hvordan hverdagen fortoner seg.

3.3 Forberedelser og kontaktfase

Jeg valgte å fokusere på Bergen kommune blant annet fordi dette er en stor kommune med mange kommunale barnehager. Jeg hadde forhåpninger om at det ville gi meg lettere tilgang til informanter når utvalget var stort, og at det blir lettere å anonymisere informantene. Det var selvfølgelig det enkleste og billigste alternativet for meg, etter som jeg selv bor i Bergen.

Opplæringsavdelingen i Bergen kommune ble kontaktet i håp om å få hjelp til å finne aktuelle informanter, og jeg fikk informert om prosjektet mitt. Jeg ble satt i kontakt med en personalkonsulent i kommunen som innkalte meg til et møte hvor vi diskuterte prosjektet. Jeg fikk informert om mine tanker og hvilke barnehager jeg ønsket kontakt med, og personalkonsulenten ble den som regulerte tilgangen til hvem jeg skulle få kontakt med. Hun har vært behjelpelig med å finne barnehager som passet til prosjektet mitt, og dermed gitt meg tilgang til informanter. Personalkonsulenten fungert etter dette som portvakt. En portvakt kan defineres som en døråpner, som kontrollerer hvem som slipper inn og ut (Thagaard 2003, Sosiologisk leksikon:1997). Portvakten er en person som har den myndighet som trengs innen miljøet, og som kan hjelpe forskeren med tilgangen til informantene. I mitt tilfelle fikk jeg stadfeste noen premisser for hvilke informanter jeg ønsket, og portvakten har jobbet ut i fra denne informasjonen. Etter å ha mottatt navn på barnehagene, kontaktet jeg selv alle kontaktpersonene med en e-post hvor jeg takket for velvillighet samt for å få navn og telefonnummer til de pedagogiske lederne som skulle intervjues. Etter som denne e-posten ble sendt til styrerne, som igjen har rekruttert pedagogiske ledere som informanter til meg, har jeg på en måte hatt to portvakter. Først personalkonsulenten og der etter styrerne. De første svarene fra barnehagene, viser et enormt engasjement rundt emnet, og en takknemlighet for at noen ønsker å sette fokus på dette fenomenet. Enkelte av barnehagene uttrykte med en gang at det er utfordringer i forhold til tiden, men at de fleste ønsket å prioritere å få delta. Jeg har ikke spurt portvakten min om det å skaffe informanter til prosjektet mitt har vært en utfordring, men hun informerte heller aldri om at hun hadde problemer i forhold til å få informantene til å stille opp, eller om noen sa nei. En av barnehagene jeg fikk kontakt med, trakk seg før intervjuet, men ble fort erstattet med en ny barnehage.

3.4 Forskningsdesig og utvalg av barnehager

Før samtalen med personalkonsulenten, hadde jeg bestemt meg for at jeg ønsket å foreta en komparativ studie der jeg ønsket å sammenligne små og store barnehager, og sammenligne barnehager med høyt og lavt fravær. Å sammenligne barnehager med høyt og lavt fravær

kunne gi meg innsikt i forhold til eventuelle faktorer som utpeker seg som viktige i forhold til hva som får opp nærværet. Størrelsen på barnehagen kunne gi forskjellig utfall som for eksempel viktigheten av en stor personalgruppe i forhold til en liten, pedagogtetthet i en stor barnehage i forhold til en liten og den forskjellen som oppleves ved å være i et fagmiljø når det er flere pedagoger, forhold til antall ansatte og antall barn kan gi utslag, samt at det kan tenkes at smittefare i en stor barnehage med mange barn er større enn i en liten barnehage. Det kan være forskjeller i arbeidsmiljøet og opplevelse av sosialt press kan oppfattes forskjellig.

Designet for min studie er illustrert i tabell 3.1. Som det fremgår av tabellen har jeg studert åtte barnehager: 4 store barnehager (2 med lavt fravær og 2 med høyt fravær), og 4 små barnehager med lignende kriterier. På denne måten er oppgaven en komparativ case-studie. En case-studie er en spesiell type studie som gir mye informasjon om få enheter. En vanlig tankegang er at case-studier omfatter kun en empirisk analyseenhet og har som formål å utvikle en helhetlig forståelse for den ene analyseenheten (Thagaard 2003). I utgangspunktet er en slik studie å betrakte som unik og vitenskapelig interessant i seg selv, og trengs ikke å bli betraktet som en del av et univers. Casestudiet kan være et eget univers begrenset til bare den ene enheten som forskes på (Grønmo 2004:90). Barnehagene jeg studerer kan betraktes som svært typiske enheter innenfor dets univers (Grønmo 2004:90). En komparativ casestudie er en systematisk sammenligning som er spesielt vanlig ved teoretisk generalisering. Vi har altså her med flere enheter å gjøre, men det kan likevel betraktes som en casestudie ettersom hver enhet studeres for seg, samtidig som analyseresultatene blir sammenliknet (Grønmo2004:91).

Tabell 3.1 Oversikt over barnehagene

	Stor barnehage	Liten barnehage
Høyt fravær	2	2
Lavt fravær	2	2

Jeg informerte portvakten min om mine ønsker, men jeg spurte ikke henne hva hun ligger i begrepet små og store barnehager. Portvakten som har valgt ut barnehagene, har selv definert hva en stor og en liten barnehage i kommunal målestokk er. Den minste barnehagen jeg var i kontakt med hadde kun to avdelinger, mens de største hadde opp i mot seks og syv avdelinger. Det var derfor store forskjeller på hvor mange ansatte og barn det var i de forskjellige barnehagene. Portvakten har også definert høyt og lavt fravær, men vi hadde en enighet på forhånd om at barnehagene skulle ligge i hver sine ender på fraværstatistikken i den kommunale sektoren. Først etter at jeg hadde gjort unna et par av intervjuene, fikk jeg vite hvordan barnehagene var fordelt på fraværstatistikken. De tre første barnehagene jeg var i visste jeg ikke noe om hvordan barnehagene lå an i forhold til fraværet, men jeg hadde en følelse av det allerede fra starten av intervjuene. Dette skyldes nok at barnehagene selv ga uttrykk for hvordan de lå an, og dette stemte overens med portvaktens tilbakemeldinger til meg.

En utfordring for å få likest mulig utgangspunkt på barnehagene, er deres geografiske beliggenhet. Alle barnehagene er i Bergen kommune og de er kommunale barnehager. Noen områder i Bergen kan være mer belastende enn andre sett ut i fra et sosioøkonomisk miljø. Barnehager som ligger i vanskelige områder opplever kanskje en hverdag med mer psykisk slitasje på grunn av foreldre som kan være ruspåvirket osv. På den annen side, så kan barnehager i mer fornemme strøk ha foreldre som stiller høye krav til barnehagens personale, som igjen kan gi psykiske belastninger for personale. Dette fikk jeg for så vidt også bekreftet, spesielt i den ene barnehagen som man kan anta ligger i et øvre sosioøkonomisk sjikt. Informanten informerte om at de hadde få barn med spesielle behov og få minoritets barn.

Denne ene barnehagen i det øvre sosioøkonomiske sjiktet hadde der i mot større utfordringer med foreldre som var veldig bevisst på hva akkurat deres barn har krav på osv. Andre barnehager jeg besøkte oppga en økende vekst av minoritetsbarn, og barn med spesielle behov.

Etter som jeg satte kriterier for hvilke typer barnehager som skulle være med i studien min, har jeg foretatt en strategisk utvelgelse av informanter (Grønmo 2004:88, Thagaard 2003). Dette er en type utvelgelse som ikke bygger på tilfeldighet, men hvor det er foretatt en systematisk utvelgelse ut i fra hvilke faktorer jeg mener er mest relevant og mest interessant for min studie. Jeg har valgt informanter ut i fra at de er typiske fenomen for det jeg ville studere.

Grunnen til at jeg valgte å intervju avdelingsledere/pedagogiske ledere er at jeg antok at de ville ha erfaringer, meninger og oppfatninger om sykefraværet generelt og god kjennskap til og forståelse av sine arbeidsplasser. De ville som mellomledere på sine arbeidsplasser være likestilt i forhold til utdanning og arbeidsoppgaver. De har alle noe personalansvar, og alle har en styrer over seg. Disse vurderingene gjorde jeg i forkant og valgte på den måten bort styrerne som kanskje vil ha et annet syn og andre svar om de hadde blitt intervjuet. Styrerne tar ikke del i barnehagehverdagen på samme måte som de pedagogiske lederne. De har det overordnede personalansvaret, er budsjettansvarlig samt at de har en større deltakelse og påvirkningskraft i bestemmelser som blir gjort sentralt av kommunen. Dette ville kanskje derfor gitt andre refleksjoner i forhold til spørsmål om sykefraværet. Ved å intervju styrerne ville jeg kanskje fått andre synspunkter på spørsmålene mine om IA og nærværprosjektet. Styrerne er mer involvert og har med stor sannsynlighet mer kunnskap om IA, samt at alle styrerne er med på møter og samlinger om nærværprosjektet. Jeg kunne også ha valgt assistentene, men det vil ha vanskeliggjort å få en lik utvelgelse i forhold til utdanning for eksempel. Assistentene har heller ikke noe personalansvar, og jeg ville dermed mistet det aspektet i prosjektet mitt. Det ideelle ville vært å intervju alle yrkesgruppene, men tidsperspektivet på oppgaven min, gjorde at det ville bli umulig.

3.5 Intervju og observasjon som metode

Kvale (2001) omtaler intervju som hverdagssamtaler med et profesjonelt preg (Kvale 2001). Han påpeker at det er gjennom samtaler vi blir kjent med andre mennesker og skaffer oss kunnskap om deres opplevelser, erfaringer, håp og følelser. Et kjennetegn ved det kvalitative

intervjuet er at man oppretter direkte kontakt med den man skal intervju. Kvale kaller kvalitative forskningsintervju for halvstrukturerte intervjuer. Intervjueren har en temabasert intervjuguide, og ikke strukturerte spørsmål. Intervjuene mine med de pedagogiske lederne var semi-strukturerte, og ble gjennomført med en intervjuguide som var utdypet med tema og noen generelle spørsmålsformuleringer. Intervjuguiden (se vedlegg) ble formet ut fra mine egne erfaringer innen barnehagesektoren, da både som mor til to barn som har gått i barnehage, og på grunnlag av min erfaring som sekretær i to kommunale barnehager og erfaring som assistent på en småbarnsavdeling. Intervjuguiden ble i tillegg utformet ut i fra undersøkelser jeg har lest angående arbeidsmiljø og ved hjelp av gode innspill fra en venninne som har jobbet som pedagogisk leder i over 15 år. Jeg utførte et pilotintervju på henne før jeg satt i gang med selve intervjuingen av informantene. Intervjuene ble tatt opp med diktafon, og deretter transkribert før selve analysen begynte.

Ved å ha svarene på diktafon er det lettere å høre hvordan informantene svarer, og ikke bare lese svarene rett av fra en stikkordsbok. Ulempen kan være at informantene legger bånd på seg og blir ”stresset” av diktafonen. Støy kan dessuten være en risiko med diktafon. Mine erfaringer er at det å ta hele intervjuet opp på bånd var en stor fordel for meg. Jeg merket ikke noe til at informantene ble stresset av det, og følte at selve opptakssituasjonen fort ble glemt. Til tross for at vi satt på mange forskjellige steder med en del støy fra barna utenfor rommene, var ikke dette noe problem. Alle intervjuene er klare og tydelige, og det å slippe og notere i ett sett gjorde det mye lettere å holde samtalen i gang på en naturlig måte.

Uten at jeg planla å bruke observasjon som metode, ser jeg i etterkant at det å foreta intervjuene i de forskjellige barnehagene har gitt meg nyttig innblikk i barnehagehverdagen. Om jeg hadde foretatt alle åtte intervjuene på en kafé, ville jeg ikke hatt mulighet til å sammenligne det fysiske arbeidsmiljøet som jeg nå i etterkant ser kan være en viktig faktor for fraværet. Etter som prosjektet mitt kun inneholder åtte barnehager har jeg i analysen etterpå fort kunnet rekonstruere og visualisere hvordan hver og en av barnehagene har sett ut, både beliggenhet, uteareal og inneareal.

3.6 Intervjusituasjonen

I mine henvendelser til barnehagene, presiserte jeg at tid og sted for intervjuene var opp til informantene ut i fra at jeg antok at dette ville bli en utfordring for dem å få tid til å delta på grunn av travle hverdager i barnehagene. Som jeg fryktet på forhånd stod jeg oven for en del

utfordringer i forhold til å få intervjuene gjennomført, og mest fordi det var mye sykdom blant personale og vanskelig for den pedagogiske lederen å slippe fra under slike omstendigheter. Jeg fikk opprettet kontakt med barnehagene i august/september 2009, og først i midten av november fikk jeg avsluttet mitt siste intervju.

Alle intervjuene ble gjennomført på informantenes arbeidsplass. Selve intervjuene ble flere steder en utfordring, fordi flere barnehager ikke hadde møterom. I tre av barnehagene ble det derfor et kappløp med tiden om å bli ferdig på under timen jeg hadde varslet, fordi vi måtte bruke pauserommet, mens i den fjerde barnehagen byttet vi rom midt i intervjuet når pausene skulle i gang. I to av barnehagene var det brannøvelse samtidig som intervjuene mine pågikk og vi måtte derfor ta pause. Den ene barnehagen hadde ikke pauserom grunnet oppussing, og hadde heller ikke møterom. I denne barnehagen ble vi da sittende i en slags mellomgang.

Noe av det som kan være barnehagens utfordringer for slike prosjekter er tid. Det er lite personale og mange barn, og i tillegg ofte mange syke på de forskjellige avdelingene. Det å få ansatte i en barnehage til å sette av tid til å la seg intervju i 1-2 timer som jeg beregnet at intervjuet ville vare, kunne bli en utfordring. Jeg håpet og trodde likevel, at dette er et emne som engasjerer de, og at de ser at dette kan være en fin måte for dem å bli hørt på. Her gjaldt det å ha respekt for barnehagens ønsker i forhold til når intervjuene skulle gjennomføres. Det ble derfor avtalt tid for intervjuet, ut i fra informantens ønsker, og jeg hadde sterkt fokus på å få det gjennomført på under en time. Etter å ha foretatt et pilotintervju som varte i over to timer, hadde jeg kuttet ned på en del spørsmål. Jeg var derfor veldig påpasselig med ikke å havne på siden av temaet, men hele tiden holde fokus på intervjusituasjonen. De første intervjuene brukte jeg intervjuguiden slavisk, men senere klarte jeg å bruke den mer som et hjelpemiddel og konsentrerte meg mer om å komme innom de overordnede temaene, uten at hvert spørsmål ble spurt. Intervjuguiden ble til slutt en liste som jeg brukte for å sjekke at jeg hadde berørt de viktigste temaene.

Helhetsinntrykket mitt er at de fleste åpnet seg, og var ærlig i forhold til hva de mener og føler og at de var svært interessert i temaet mitt og oppgaven min. Jeg opplevde at informantene likevel var noe forskjellig når det gjaldt hvor villig de var til å svare. Noen av informantene følte jeg startet samtalen med å lage et litt ”for positivt” inntrykk om yrket sitt, og ville gjøre det bedre enn det man kan tolke i løpet av resten av samtalen. Eksempel som kan nevnes er temaet at yrket er kvinnedominert og om dette medfører utfordringer for arbeidsmiljøet. De fleste svarte på en unnvikende måte, og ga uttrykk for at dette ikke er noe problem. I løpet av

samtalene kom det imidlertid frem situasjoner som kan tolkes motsatt. Andre sa også at de føler yrket har kommet seg i form av status i samfunnet, mens de like etterpå svarte at det ikke er så rart at man ikke får menn i barnehagene etter som yrket har et lavstatus preg. Etter å ha fått mer erfaring med intervjusituasjonen ble det lettere å flette inn spørsmål som omhandlet at yrket er kvinnedominert og hvordan de opplever statusen for yrket på andre måter enn direkte spørsmål om dette. Flere ”glemte” seg på den måten litt under intervjuet, og åpnet seg mer. De fleste informantene var opptatt av at de svarte ”rett” på spørsmålene mine, og fulgte hele tiden opp med spørsmål som: ”er det dette du mener?”, ”svarer jeg riktig nå?” osv. Spørsmål om holdninger til fraværet, og hvordan arbeidsmiljøet påvirkes av at yrket er kvinnedominert fikk jeg inntrykk av var sensitive spørsmål. Noen er rett frem når de svarer, men for flere svarte de en ting og ga samtidig uttrykk for andre ting via ”lure smil” og kroppsspråk.

Alle intervjuene ble tatt opp på diktafon, noe som gjorde det lettere for meg å konsentrere meg om samtalene. Jeg valgte likevel å notere litt stikkord underveis, og jeg hadde fokus på å transkribere intervjuene så fort som mulig etter intervjuet var ferdig. Etter som jeg bare hadde gjennomført åtte intervjuer, husket jeg ganske godt intervjusituasjonene, personene og svarene som ble gitt. Dette gjorde analysearbeidet litt lettere i form av at jeg visste med en gang hvor jeg skulle lete etter de riktige sitatene og utsagnene. Informantene kom med svært mange gode utsagn som har vært lett å bruke for å understreke poenger, og de er skrevet direkte inn på den måten de har uttalt det. Jeg har imidlertid ikke skrevet på dialekt, men på bokmål med muntlig form. Jeg har også skrevet ut alle intervjuene og delt de inn på samme måte som tabellen min så ut med store og små barnehager med lavt og høyt fravær. Dette ga meg en bedre oversikt der jeg med en gang lettere kunne ”plassere” de der de hørte hjemme. For hver gang jeg leste intervjuene visualiserte jeg de inn i det rommet de hørte til.

3.7 Litt om informantene

Alle informantene mine er kvinner i alderen 30-50 år, og i tråd med kravet til stillingene, hadde de utdanning som førskolelærere. To av informantene har jobbet i barnehage siden begynnelsen av 80-tallet, fem av informantene har vært ansatt i barnehage siden midten av 90-tallet, mens en av informantene har vært ansatt siden rundt 2000. Seks av informantene har rundt 10-12 års erfaring i kommunale barnehager og noen mye lengre, mens en av informantene har vært ansatt i kommunen i fem år, og en i tre år. Alle de pedagogiske lederne

som har stilt opp har derfor lang og bred erfaring fra både barnehagesektoren, og også innen den kommunale sektoren.

3.8 Etiske hensyn

Jeg startet prosjektet mitt med å kontakte Bergen kommune både per mail og telefonisk kontakt, og fikk fortalt hva jeg ønsket å skrive om. Jeg fikk raskt svar om at kommunen har mye fokus på sykefravær og at de var inne i prosjektet "Nærvær" som har fokus på å forsøke å redusere sykefraværet. Det ble derfor en positiv kontakt hvor kommunen var velvillig og så på prosjektet mitt som positivt. Jeg ble henvist til en personalkonsulent i Bergen kommune, og kontaktet henne på mail, hvor jeg fikk avtalt et personlig møte med henne. Kontakt ble da etablert, og jeg har hele tiden spilt med åpne kort oven for kommunen og min kontaktperson.

Prosjektet ble lagt opp rundt kvalitative intervjuer, og alle intervjuene skulle tas opp med diktafon. Denne vurderingen gjorde jeg ut i fra at jeg mente det ville være lettest for å holde samtalen lettere i gang, uten at jeg slapp å notere i ett sett for å huske svarene.

Etter å ha informert respondentene, fikk jeg samtykke fra samtlige. Både informanten og barnehagen ble garantert anonymitet, og oppgaven min er blitt skrevet på en måte som ikke skal gjøre de gjenkjennbar. Kontaktpersonen min i kommunen vil også garantere anonymitet slik at det ikke lekker ut hvem som var med i prosjektet. Jeg har hele tiden hatt fokus på at informantene ikke skal kunne gjenkjennes.

Informantene ble informert om at de kunne når som helst trekke seg under intervjuet, og at de kunne unnlate å svare på spørsmål. Et annet viktig poeng i forhold til det etiske, er at jeg ikke har vært ute etter å høre om enkeltindividers situasjoner, men heller de generelle oppfatninger og opplevelser. Jeg gjorde informantene oppmerksom på at det er det generelle jeg er ute etter og prøvd å vinkle intervjuene på denne måten. Det er likevel vanskelig å unngå at enkeltindividers skjebner blir trukket frem, og de fleste informantene bruker eksempler når de forteller. Det blir derfor en beskrivelse av enkeltpersoners situasjoner, men det blir ikke i en nærgående beskrivelse av diagnoser og lignende. Jeg mener derfor at både informantene og undertegnede har klart å holde fokus på det generelle.

Tove Thagaard (2003) skriver blant annet om å vurdere intervjusituasjonen, hvor informanten sier noe, mens tonefall og kroppsspråk sier noe annet. Slike situasjoner er vurdert, og prinsippet om at informanten ikke skal bli skadelidende i etterkant, har hele tiden veid tyngst.

Det har i flere av intervjuene oppstått slike situasjoner hvor man svarer noe, mens kroppsspråket tilsier ”du vet hvordan det er...” egentlig viser hva de mener. Det er likevel det de har svart som har kommet frem, men jeg har tatt disse holdningene med på et generelt grunnlag i noen av diskusjonene. Jeg lærte meg etter hvert at jeg kanskje burde stille spørsmålene på andre måter, og at det kanskje var lettere å unngå direkte spørsmål om emner som viste seg å være litt vanskelig å svare på for informantene. Spørsmålene ble da heller flettet inn på litt andre måter og inngikk mer naturlig i samtalen.

Om jeg hadde startet intervjuet med å informere om at barnehagen er trukket ut nettopp på grunn av deres høye tall på fraværstatistikken, er jeg redd at informanten straks ville kommet i en forsvarsposisjon. Om det skulle komme spørsmål som at ”vi er vel trukket ut på grunn av vårt høye fravær”, så ville jeg understreket at de ikke skal identifiseres som en problemløst barnehage, og at prosjektet vil garantere anonymitet for barnehagen.

I motsatt fall kan det tenkes at en barnehage opplever seg selv som at de har et stort problem og føler de har stort fravær, mens jeg vil komme og si at de er trukket ut pga deres lave tall, så vil dette også prege intervjuet.

Jeg valgte derfor å starte intervjuene med å spørre barnehagene hvordan de selv oppfatter fraværet i barnehagen sin, uten at jeg har med meg statistikker for å informere. Mest sannsynlig ville barnehagene selv ha en anelse om hvor de ligger på fraværstatistikken, og kanskje ha sine tanker om hvorfor nettopp de er trukket ut, men jeg ville unngå å fronte at det er på grunn av fraværstatistikken de er med i prosjektet. Bakgrunnen for å velge barnehager i hver sin ende av fraværstatistikken, var fra min side derfor ikke ønskelig at barnehagene skulle bli informert om.

All forskning skal legge vekt på frivillig informert samtykke fra de individene/gruppene man ønsker å forske på. En god praksis er da å gi så mye opplysning om forskningsprosjektet at den som skal delta har tilstrekkelig grunnlag for å si ja eller nei (Alver og Øyen 1997). Mitt forskningsprosjekt bærer lite preg av å inneholde sensitiv informasjon om enkeltindivider, men samtidig kan det at jeg har tilbakeholdt informasjon om kriteriene mine for utvelgelse kanskje sees på som et etisk dilemma, men min vurdering blir at dette er etisk forsvarlig. Bergen kommune og min kontaktperson er informert. Prosjektet blir minst mulig ”farget” av at denne informasjonen ikke kommer frem, og dermed ikke vil prege informantene.

Prosjektet har blitt meldt til Personvernforbundet via NSD – Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste og blitt godkjent. Jeg har i tråd med deres retningslinjer behandlet det innsamlede materiale på en forsvarlig måte og sikret informanter og barnehagene anonymitet. Hvor mye informantene og barnehagene selv forteller til andre er vanskelig å kontrollere, og spesielt innad i barnehagesektoren. Anonymitet kan være en stor utfordring når de forskjellige informantene i en undersøkelse er del av det samme nettverket (Thagaard 2003: 200). Etter som jeg har lagt vekt på et makroperspektiv og ikke individer har det forekommet lite snakk om enkeltansatte, og i den grad det har kommet ut, har jeg tatt hensyn og anonymisert på best mulig måte.

3.9 Avsluttende betraktninger

Alle intervju er preget og påvirket av settingen, tid og kontekst. En av informantene kommenterte i etterkant av intervjuet at hun nettopp hadde vært sykemeldt i 2 uker, og var i grunnen blant de som var mest positiv til jobben sin når jeg intervjuet henne. Hun kommenterte derfor at om jeg hadde intervjuet henne like før hun ble sykemeldt ville nok mange av svarene vært annerledes, for da hadde hun dårligere dager, og var trøtt, sliten og lei. Det er derfor viktig å tenke på at alle svar på spørsmålene ville kanskje ikke blitt helt lik, om jeg hadde intervjuet de samme personene på nytt igjen.

For å oppsummere datainnsamlingen til prosjektet kan jeg se på datamaterialets pålitelighet. For å vurdere dette må jeg se på om jeg har høy reliabilitet, som henspiller på graden av nøyaktighet og systematikk i datainnsamlingen (Grønmo 2004:220). Påliteligheten kommer til uttrykk når jeg ser på hvor stort samsvar det er mellom datasettene, og i mitt tilfelle har jeg stort samsvar fra informantene mine, med ganske identiske intervjusituasjoner. I tillegg må jeg vurdere datamaterialets validitet som vil si en måleenhet for å vurdere om vi faktisk har undersøkt og belyst den problemstillingen som skulle belyses (Grønmo 2004:221). Intervjuer med de pedagogiske lederne har gitt meg stor innsikt i deres opplevelser og vurderinger av sykefraværet, samt at jeg har fått innblikk i forskjeller på store og små barnehager og barnehager med høyt og lavt fravær. Datainnsamlingen har gitt meg bort i mot enstemmige tilbakemeldinger om hva de pedagogiske lederne mener er faktorer som påvirker fraværsprosenten.

Begrepene reliabilitet og validitet har egentlig sin opprinnelse fra kvantitativ forskning, og i kvalitativ forskning bør vi i følge Thagaard (2003) heller legge vekt på begreper som troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet.

For å vurdere troverdigheten ved datainnsamlingen, må man se på at forskningen har skjedd på en tillitsvekkende måte. Jeg har i mine intervjuer brukt en felles intervjuguide, slik at jeg skulle berøre de samme temaene for alle mine informanter, og prøvd å legge vekt på at jeg ikke skulle stille ledende spørsmål. Jeg har vært oppmerksom på at jeg ikke skulle påvirke svarene, slik at tilbakemeldingene jeg fikk i størst mulig grad er informantenes egne tanker uten ledende spørsmål fra min side.

Bekreftbarhet er en kritisk vurdering av eget arbeid og egen analyse, samt om resultatene kan bekreftes av annen forskning. Mine funn i prosjektet, har mange felles trekk med andre forskeres undersøkelser. Tidligere forskning bekrefter funnene mine.

Prosjektet mitt er som nevnt i innledningskapittelet en studie av de pedagogiske ledernes oppfatninger av sykefravær og konsekvenser som dette har, og vil etter min mening være overførbar til liknende kvinnedominert omsorgsykker som pleie og omsorgssektoren, samt syke og aldershjemssektoren. Det er vanskelig å generalisere på lik linje som når du foretar en kvantitativ studie, men med kvalitativ metode bør man ha overførbarhet (Thagaard 2003).

Overførbarhet vil si å kunne gjenkjenne. En gjenkjennende fortolkning kan være relevant i andre sammenhenger, og ha gyldighet utover akkurat den undersøkelsen du har foretatt. I mitt tilfelle vil resultatene være overførbar til lignende yrker, og andre kan kjenne seg igjen.

Med stor sannsynlighet vil studien min og mitt empiriske materiale være overførbar til andre kvinnedominerte omsorgsykker som har flere fellestrekk med barnehagesektoren. Mest sannsynlig vil den også være overførbar til private barnehager, noe som bekreftes av studien til Enehaug, Gamperiene, Grimsmo (2008).

4.0 Generelt om barnehagen

4.1 Innledning

I dette kapitlet drøfter jeg barnehagen som en kvinnedominert arbeidsplass. Her ser jeg også på hvordan hverdagen fortøner seg i form av rutiner og praktiske oppgaver, og hvordan dette løses. I lys av denne hverdagen har jeg valgt å bruke Kari Wærness sitt begrep om omsorgsrasjonalitet og drøftet det opp mot hvordan det er å jobbe i en barnehage. Til slutt tar jeg opp problemstillingen om at "hvem som helst" kan få seg jobb i barnehage. Dette gir ofte utfordringer, og "hvem som helst" kan sette seg på en vikarliste, og bli oppringt når sykefraværet er stort. Flere påpeker at vikaren blir til tider et ekstra barn, og situasjonen blir heller at man unngår vikarene om man ikke vet hva man får.

4.2 Barnehagen en kvinnedominert arbeidsplass

Barnehagen er en kvinnedominert arbeidsplass. Helt fra barnehagene som institusjon kom inn i samfunnet vårt har de vært kvinnedominert og vært forbundet med noe feminint. På samme måte som pleie og omsorgsyrker, er barnehagen en typisk arena for kvinner som vil ut i arbeidslivet. Ett tema som ofte er oppe i media, og også blant de som jobber i pleie og omsorgsyrker er hvordan vi kan få menn til å velge disse yrkene. Lønn blir en vesentlig faktor, og sammenligner en lønnsnivået med andre yrker som for eksempel bank, finans og eiendomsmeglere er det klart at barnehageyrker og pleie og omsorgsyrker generelt har et dårlig lønnsnivå. Mange spør seg hvorfor det å jobbe med mennesker skal være så mye dårligere betalt enn andre yrker, og har det blitt slik fordi det er kvinnedominert? En av informantene svarer slik på spørsmål om: *"så vil jeg gjerne høre hva du mener om yrket som kvinnedominert, hvordan det påvirker arbeidsplassen og miljøet?"*

P: Ja det er en kvinnedominert arbeidsplass og det er det her, og jeg merker også i utdanningsforbundet at det er nesten bare damer. Vi har hatt menn her i barnehagen, en som pedagogisk leder i et vikariat, og så har det vært assistenter. Erfaringen er at det er veldig positivt for barnehagen og det er veldig positivt for arbeidsmiljøet, men det er vanskelig å være alene mann i en barnehage. Da må man være to eller flere. Dermed så søker de mannlige førskolelærerne og de som ønsker å jobbe som assistent seg til de barnehagene der det allerede jobber menn.

Og så er erfaringen min at det å jobbe som assistent i en barnehage er dårlig betalt og det er også veldig lavstatus og blir ofte brukt som en slags mellomstasjon til man gjerne skal videre på andre ting. Det er vanskelig å jobbe som assistent og for eksempel forsørge en familie.”

Informanten antyder her at lønnen er for dårlig til å kunne forsørge en hel familie, og nettopp dette aspektet kan være avgjørende for menn og hvilke yrkesvalg de gjør. En annen av informantene svarer slik på spørsmål om menn i barnehage:

”Vi hadde nok hatt godt av flere menn i barnehagen, men jeg ser at denne lønnen ikke er bra nok, og når vi har vært på klassegjensforeninger så er de fleste sluttet eller er blitt styrere. Og det sa de alltid på skolen også, at nå skal dere legge merke til hvor mye fortere menn blir styrere enn kvinner, og det stemmer for nå er allerede 2-3 av de blitt styrere. En annen kjører taxi for han orket ikke mer konflikter med assistenter på avdelingen sin”

Noe av det som kanskje kan være en av utfordringene barnehagesektoren står oven for er nettopp det at det er et veldig kvinnedominert arbeidsmiljø, og kanskje det er det informanten sikter til når hun snakker om alle konfliktene med assistentene på avdelingen.

De fleste informantene er enige om at flere menn inn i barnehagen kan være positivt for arbeidsmiljøet. Det var et av temaene jeg prøvde å belyse i min diskusjon med de pedagogiske lederne, men dette viste seg å være et spørsmål som ble gjenstand for misforståelse. Det ble rettet mer fokus på å svare om hvilken betydning dette ville ha for barna, fremfor å sette fokus på svar om arbeidsmiljøet. Mest sannsynlig har informantene følt at det er lettere å svare på den måten, frem for å svare på spørsmål som kan virke som mer betent å bringe på bane. Noe som virket litt vanskelig å snakke om er hvilke tanker man gjør seg rundt det at yrket er kvinnedominert og at arbeidsmiljøet bærer preg av det. Flere valgte også heller å snakke spørsmålet litt bort. En av respondentene svarte på denne måten:

”Jeg har en følelse av at det er masse små ting som blir store ting. Og opp igjennom tiden, så... altså jeg har en mor som også har jobbet i barnehage i all sin tid, og det jeg kan huske sånn langt tilbake i tid, det er diskusjonen om kaffe og den kaffediskusjonen har gått i 30 år, og den gjør det enda. Her også, men det er ikke noe big deal altså men de fleste institusjoner jeg har vært innom har denne kaffediskusjonen og da har man ikke mye å snakke om og mye å sette fingeren på. Da er det bare for det, og sånn er det bare. Jeg tror ikke gubbene på verkstedet kverulerer så mye over kaffen altså... jeg tror ikke det”

Spørsmål omkring kvinner og et arbeidsmiljø dominert av kvinner, viste seg å bli et typisk eksempel på å svare på en måte, mens kroppsspråket kanskje viste noe annet. Uten helt å kunne forklare eksplisitt hvordan, sitter jeg igjen med en følelse av at mange holdt igjen på svarene sine her. Spørsmålet ble fra min side ikke formulert verken som en positiv eller negativ ting, men kun et spørsmål om hvordan de tror at det påvirker arbeidsmiljøet. Ingen svarte direkte på spørsmålet, eller om de tror det påvirker fraværet. Det kom mange lure smil og mer et sånn ”du vet...” uttrykk, mens man heller velger å si at går helt greit osv. Det kommer der i mot noen drypp inn i mellom samtalen vår, men det blir lite konkret. Når man snakker om yrket som kvinnedominert er de fleste mest opptatt av å fronte det fakta at de er underbetalt og yrket er lavstatus i deres oppfatning, og nettopp derfor forblir det et kvinnedominert yrke. En svarer slik:

”Men vi blir jo verdensmester i å organisere, og egentlig så er det litt dumt, for dermed så ser man ikke hvor sårbart det er. Vi ordner og fikser, og ja, her tror jeg det at det er kvinnedominert kommer inn. For vi finner oss i det, og vi ordner for å få hverdagen til å gå rundt, men så kommer det ikke frem alt stresset som blir, og gjerne det at alle planene du hadde blir lagt på is, gang på gang..... Men vi finner oss i det, og vi organiserer opp og i mente, og ja, så blir vi sliten av alt det... Men har vi noe valg?”

4.3 Omsorgsrasjonalitet

Det hviler mye på de ansatte i barnehagene i form av hva foreldrene forventer, og i form av hva rammeplanen sier. Likevel oppleves hverdagen i en barnehage, som at ”hvem som helst” kan få jobb der. Man har et spekter fra det å være uten erfaring eller utdanning og begynne å jobbe i en barnehage, til det at man har høyskoleutdanning, og flere også har spesialpedagogisk utdanning, administrativ utdanning og veiledningskompetanse.

Barnehageansattes hverdag oppleves i følge informantene som kaotisk og hektisk, med mange barn og få voksne. En av informantene uttaler seg slik:

”Og det er en levende organisme dette.. det er en blekksprut med 17 armer inne på avdelingen... det er ganske... mye å sette seg i sving med... hele tiden.”

Til tider alt for få voksne når sykefraværet er høyt og mangelen på vikarer gjør at man ikke får dekket inn dagsverkene for de som er syke.

En av informantene uttaler dette: *”Barna er her uansett, og vi skal gi de en god dag. Det kjenner jeg på og da går jeg av og til hjem med en dårlig følelse for jeg føler at hver dag så har vi glemt eller oversett barn. Det gir en dårlig følelse.”*

Den dårlige følelsen kan fort nærmest spise deg opp innvendig, når du ofte føler utilstrekkelighet og kan gi en gnagende og dårlig samvittighet.

Det å jobbe i en barnehage er for mange forbundet med å hjelpe barn, gi omsorg og kjærlighet, ha tid til å holde de i hånden, ha muligheter til å ta de på fanget og lese eller synge for og ikke minst ha tid til å lytte til barnet. Barnehageyrket kan derfor klart defineres som et omsorgsyrke.

Vi kan se på barnehagehverdagen i et sosiologisk perspektiv, og jeg vil da trekke inn Kari Wærness. Kari Wærness har lansert begrepet ”omsorgsrasjonalitet” (Wærness 1999), og referer i sin studie til hjemmehjelpere og ansatte innen pleie og omsorgssektoren. Vi kan trekke paralleller til barnehagen som et omsorgsyrke. I begrepet omsorg som inngår i omsorgsrasjonalitet er dette den relasjonen som er mellom omsorgsarbeideren og omsorgsmottakeren. Vi må altså se det innenfor den konteksten at det er en relasjon mellom giveren og mottakeren, og som er innenfor velferdsstatens institusjon. Wærness poengterer at når det er snakk om omsorgsarbeid, er det snakk om en statusforskjell mellom omsorgsutøveren og omsorgsmottakeren (Wærness 1999). Det er et skille her som utgjør forskjellen mellom omsorg og omsorg som arbeid, og det er nettopp denne relasjonen der den som er omsorgsmottaker er den underlegne fordi han er avhengig av hjelpen som omsorgsarbeideren gir. På samme måte innebærer dette at omsorgsarbeideren har ansvar og forpliktelser overfor omsorgsmottakeren.

Når Wærness (1999) lanserte begrepet, hadde hun i tankene at omsorgsarbeid ikke kan, eller bør, standardiseres, etter som det er vanskelig å ha en generell oppfatning om hva som er god omsorg og riktig omsorg når man ikke vet situasjonen eller konteksten. Hun mener at noe av det som kreves for å yte god omsorg er å ha en personlig kjennskap og kanskje innlevelse i situasjonen. Et annet aspekt for å yte best mulig omsorg er å ha den rette fagkunnskap og ferdighetene for å kunne mestre det du står over for. Første gangen Wærness brukte begrepet omsorgsrasjonalitet var etter en studie om norske hjemmehjelpere der hun fant at hjemmehjelperne gjorde mer arbeid enn de var lønnet for (Thorsen og Wærness 1999). Mange har den oppfattelsen at dette er irrasjonelle handlinger, mens Wærness argumenterer for at

dette er en type rasjonalitet som forskere ikke har vektlagt før, nemlig omsorgsrasjonalitet. Vi kan trekke paralleller til Weber og hans fire handlingstyper (Kivisto 2008), og tenke oss at omsorgsrasjonalitet kan være en verdirasjonell handling fordi den har en bestemt verdi i seg selv, et kall eller at det ligger i de fleste kvinners natur å yte og ønske best mulig omsorg.

Wærness (1999:56) påpeker at for å utøve omsorgsrasjonelle handlinger, forutsetter det at man har kjennskap til den enkeltes behov og situasjon, og at man har en evne til å forstå og leve seg inn i situasjonen. Derfor er det ikke noe vi kan måle og standardisere.

Hvis vi skal bruke begrepet omsorgsrasjonalitet innenfor barnehagekonteksten, kan man trekke paralleller til hverdager der de ansatte gjør langt mer enn det som arbeidsoppgavene deres skulle tilsi. Eksempelvis kan vi referere til flere informanter som sier at de gjør papirarbeidet hjemme utenom arbeidstiden, for det går ikke opp i løpet av dagen, og heller ikke i den ubundne arbeidstiden. De sitter på kveldstid og bruker av fritiden sin, uten å bli lønnet fordi de vil ha tid på dagen i barnehagen, og våger kanskje heller ikke å trumfe igjennom at de må gå fra avdelingen for de har papirarbeid som må gjøres. De ser hva som skjer når de går, og de andre voksne på avdelingen må gjøre deres oppgaver. En av informantene svarer slik, på spørsmål om den ubundne arbeidstiden holder for å få unna de administrative oppgavene:

”Nei absolutt ikke, og i den ideelle verden så kunne jeg gått fra avdelingen og fått unna papirarbeidet, men i en travel hverdag og ikke minst pga sykdom så kan man ikke gå fra i det hele tatt. Så det må jeg ta uten om arbeidstiden....

I: Får du det igjen i avspasering da?

P: nei er nok dumsnill der.... Men det går jo litt i perioder. Av og til er det mye og så blir det roligere. Men om du ligger sammen, så går det absolutt ikke opp. En periode sitter jeg gjerne hjemme hver kveld og jobber, og spesielt når du har en del å planlegge som uker med en del foreldresamtaler”

Hun gir her uttrykk for at det er både opp og ned, men i det lange løp gjør hun mer enn hun blir betalt for.

I følge samtlige informanter er hverdagen for ansatte i barnehagene at de løper dagen lang for å få hverdagen til å gå opp. De strekker strikken i begge ender for at barna skal få den tiden de trenger til å bli lest for, til å ha en koselig stund når man spiser, til å bli lekt med osv. En av informantene svarer slik:

”Og sånn som nå i det siste så har ikke meg og hun andre pedagogiske lederen fått tid å snakke sammen i det hele tatt, og så når vi nå skulle sende ut månedsplan, og vi har sånn varm mat hver torsdag som vi skal lage annenhver gang, så får vi ikke snakket sammen om hvem som skal lage hva, så nå har det blitt potetmos og pølser to uker på rad. Det er ikke noe stilig... Vi er 4 meter fra hverandre og får ikke tid til det en gang, å sette oss ned 1 time i uken og finne ut hva gjør vi sammen og hva gjør vi ikke sammen. Og ukesplaner, månedsplaner og sånn.... Glem det.... Vi får ikke tid.”

Det er få som ville ignorert barna for heller å ta seg tid til å vaske, rydde, skrive, osv, men at man heller da forter seg alt man kan, og kanskje mange også velger å heller gjøre det ferdig når barna er gått og arbeidsdagen er over. Det er også nærmest utenkelig for de fleste barnehageansatte at de ikke vil prøve å finne løsninger når foreldre kommer med problemer som for eksempel at de har glemt matpakken, som er små ting alene, men som gjør at det koster litt ekstra når man summerer opp dagen. Kanskje ble dagen at man må smøre frokost til et par stykker som har glemt matpakken, man må løpe fra avdeling til avdeling for å høre om noen har noe ekstra regntøy, støvler etc som foreldre har glemt å ta med, og det gjelder gjerne spesielt på dager som man skal være utkledd som Lucia, karneval eller andre ting og foreldre har glemt disse tingene. Det er vanskelig å få tid til alt man har planlagt når uforutsette ting stadig dukker opp, men det er også vanskelig å overse barna for å løpe videre uten å gi barna den oppmerksomhet og omsorg de trenger. For at hverdagen skal gå opp, må man gjerne bruke mer tid på arbeidsplassen enn det en faktisk er betalt for. Dette fordi man velger å gi barnet fokus, og så får heller de andre tingene ligge til om ettermiddagen. Mange vil kanskje si at man er dumsnill som finner seg i dette, mens Wærness (1999) kaller det for omsorgsrasjonalitet. Hverdagen oppleves derfor veldig hektisk, og man løper litt ekstra for å rekke over det meste. En informant uttaler seg slik:

”P: Det er generelt mye, men det er jo et tungt yrke. Et kvinneyrke og vi finner oss i veldig mye og det er fysisk tungt og vi løper fra det ene til det andre og det blir slitasjer. Hadde

menn jobbet her hadde de gitt beskjed og ikke funnet seg i det. Vi løper heller og finner oss i det. Vi vil strekke til.”

En annen av informantene svarer på spørsmål om ubunden arbeidstid, der hun egentlig skal kunne trekke seg tilbake for å holde seg faglig oppdatert, eller for å få unna noe av papirarbeidet:

”I: Føler du at de 4 timene med ubunden arbeidstid strekker til?

P: Nei... Nei. Før jeg fikk den siste 30% stillingen, så jobbet jeg 130%, og hittil i år så har jeg 1800 minutter i tillegg, fra august til nå, og det er flere som jeg ikke har skrevet opp. Det er ganske mye det... Og disse 4 timene med ubunden... veldig ofte så blir jeg her i den halvtimen hver dag. Enten så er det foreldre eller så er det rydding av hverdagen, det er alltid noe.”

En tredje informant uttaler seg om det psykiske ved å hele tiden føle at du ikke strekker til:

”Og det psykiske går jo på det at du føler at du ikke har tid til barna. Du får mye dårlig samvittighet. Av og til føler jeg at vi går på samlebånd. Ungene må jo få mat, og de må få tørr bleie, og de skal sove, og alt dette blir det viktigste i løpet av dagen. Så for å rekke alt, må du prioritere sånn. Og da tenker jeg over når dagen er slutt... har jeg sett barna i dag? Har jeg i det hele tatt vært til stede? Eller har jeg bare flyttet de og fått gjort de praktiske tingene? Og ja lite folk, da blir det sånne dager, og samvittigheten for barna blir voldsom. Det gnager...”

Min egen erfaring fra jobben i barnehage, er at det også kan utvikle seg sterke relasjoner til barna, i form av at man ser enkelte barn som lider eller har det vanskelig på hjemmebane. Et vanlig ”instinkt” er at man ønsker å beskytte dette barnet ekstra og hele tiden ønsker å gjøre mer og yte mer. Et annet eksempel er mødre/fedre som for eksempel i en garderobesituasjon med de voksne, forteller om hvor vanskelig de har det i form av mangel på penger eller støttepersoner og avlastning. Mange, og spesielt kvinner som har det ”naturlige omsorgsinstinctet”, ønsker å hjelpe ekstra til og tilbyr seg å hjelpe mer en det jobben deres egentlig innebærer. Andre ønsker å bidra med hjelp i form av at de strikker sokker og klær så disse barna i hvert fall skal holde seg varm og man yter hele tiden litt ekstra for å føle at man bidrar og hjelper.

Det er heller ikke uvanlig at man griper inn i forhold til at barna har hullede klær, og en av de ansatte ønsker å sy og ordne klærne, eller knappen til å få strikken under foten til å holde på kjeledressen, og så fikser man.

Når man leser undersøkelsen gjort av Lien og Gjernes (2009) kan det trekkes paralleller til omsorgsrasjonalitet. Undersøkelsen viser at personalet på sykehjemmene sier de pusser opp sykehjemmene på dugnad, og felles for både barnehagene og sykehjemmene er at de kompensere for det de mener er en lav bemanning. På tross av trange budsjetter og for lav bemanning, så yter de ansatte så mye at beborne/barna skal føle at de mottar tjenester av god kvalitet.

Forhold til foreldrene

Når Kari Wærness snakker om omsorgsrasjonalitet er det et forhold mellom to personer. Det er omsorgsyteren og omsorgsmottakeren. Når vi kobler begrepet inn i hverdagen til de ansatte i barnehage får vi en tredelt modell som består av omsorgsyter, omsorgsmottaker, og foreldrene til omsorgsmottakerne. Personalet står over for flere krav og forventninger. Foreldre har sine forventninger til hvordan barnet deres skal bli mottatt og fulgt opp i løpet av dagen, og personalet kjenner kanskje på den følelsen i forhold til hvordan det er å være forelder, og gå i fra barnet om morgenen. Som forelder vil du føle deg trygg på at barnet blir tatt hånd om på best mulig måte, og du ønsker også at de skal få tid, oppmerksomhet og omsorg. Foreldre har krav som forventes innfridd, men for personalet er det kanskje heller ønsket om å være en omsorgsperson som veier tyngst. Det er ikke fordi du absolutt må gjøre det, men fordi man ønsker å gi omsorg. Når personalet legger timeplanen på hyllen og ser at det ikke går opp, så er det ikke fordi man er stilt over for krav, men fordi man har det i seg, og det er barnet man ønsker å gi oppmerksomhet og omsorg.

Eksempler kan være at personalet bruker mye tid til å gjenta og repetere hvis det er ting foreldre skal huske. Hvis barnehagen skal på en utflukt og barna må komme til riktig tid og lignende, så understreker personalet gjerne at bussen går klokken ni, og det gjør de både skriftlig og muntlig. Likevel klarer man ikke å være konsekvent og bare kjøre fra barnet, men bruker heller tid på å ringe og ordner opp. Alle disse grepene gjør man for å unngå å få dårlig samvittighet for barnet som ikke får være med, og at man ikke ønsker å legge mer belastning til andre avdelinger som da må ta i mot dette barnet og gå med flere barn på avdelingen enn

de skal. Personalet bruker mye tid på informasjon til foreldrene, og opplever for eksempel at de ikke bryr seg med å lese, og så må det muntlig repeteres, men igjen så gjøres det som regel med et smil, mens man nok en gang dobbeltsjekker at informasjonen er mottatt, slik at ikke barnet skal lide. Eller at man informerer til stadighet om at hyllene til barna må ryddes for klær til helgen, ellers blir det ikke vasket skikkelig, og når ikke foreldrene gjør det, velger ofte personalet heller å gjøre det, i stede for at det ikke skal bli vasket der. Dette er nok et eksempel på oppgaver som kommer i tillegg for personalet, og som de egentlig ikke skal utføre, men for å holde det rent og ordentlig, utfører de oppgavene for foreldrene.

I tillegg oppstår situasjoner der foreldrene glemmer matpakker, kjeledresser, sjøstøvlene osv, og har selvsagt ikke tid å kjøre hjem igjen. Så kommer spørsmålet om de ansatte kan ordne opp, har de klær å låne bort, har de en ekstra skive til frokosten osv. Det sier seg selv at personalet sier ikke nei, for du lar ikke barnet gå sulten eller kald hele dagen, men i stede så finner man løsninger og ordner opp. I tillegg er det foreldre som ikke respekterer åpningstidene og konstant kommer for sent og henter barna, eller at de tilpasser den halvdagsplassen de har fått, til sitt eget skjema for dagen og ikke innenfor de tidspunktene de er enig med barnehagen om. Foreldre kan til tider ha mange meninger om hva som bør gjøres og ikke gjøres, og en av informantene uttaler:

”Og så har du alle foreldre som også har sin ulike oppfatning av hva en barnehage bør inneholde og hva som bør skje og sånn... ja det blir ganske mange å stå til ansvar for til syvende sist. Og ja for å ikke bli helt kokkelimonke i hode så må du bare sortere noe bort”

Mange foreldre ser ikke at barna er en del av en gruppe, men ser bare deres eget barn og dets behov. Et vanlig spørsmål er for eksempel at barnet har vært så mye forkjølet, eller har litt vondt i halsen, så fint om de kan holdes mest mulig inne. I stede for å være konsekvent med å fortelle at skal barnet i barnehagen, så må det også være frisk nok til å følge barnehagens rutiner, så ender det gjerne opp med at man prøver å tilpasse dagen, og man har vanskelig for å trumfe igjennom at barnet skal ut, for da kommer samvittigheten oven for barnet inn i bildet. Andre eksempler er at man ønsker at barnet skal sove inne eller ute, når barnet skal sove osv. De ansatte strekker seg langt, og de fleste smiler og sier ja, mens de vet at arbeidsdagen deres blir en større utfordring. En av informantene svarer dette på følgende spørsmål:

"I: men sånne psykiske ting i forhold til jobben som for eksempel støy, foreldreinnblanding på godt og vondt, tunge løft, statusfølelsen på yrket osv..

P: Ja jeg har følt på alle de punktene. Det er de samme tingene vi har her, både støy spesielt her for det er et stort lokale, og vi bare MÅ være ute pga det. Og jeg tror faktisk jeg hører dårligere nå enn jeg gjorde før, og jeg merker på stemmen min at jeg bruker den veldig mye. For eksempel å samle barna, og det tar mye krefter, og det er mye fysisk tungt. Og jeg har 3 små barn hjemme og jeg er i 100% stilling, og det er også med på å ja..... du føler at du av og til tipper over.... Men ja jeg kjenner meg veldig godt igjen i alle de punktene, og derfor tenker jeg av og til at det hadde vært bedre med en jobb på Rema 1000, og spesielt så er det sykefraværet som plager oss. Det tærer mye på meg som pedagogisk leder, for jeg har planer som skal gjennomføres og da blir du stresset for du ser på ukeplanen at i dag skulle du gjort det, og så kommer det gjerne en fra PPT som skal se hva du har fått gjort i forhold til et barn, og så er det ikke alltid at du har fått gjort det, for vi har bare vært 2 på jobb, så det er med å medvirke, og tynger mest. Du skal jo stå til ansvar for foreldre og for den sags skyld for styrer også. Ingen kan jo hjelpe for at de er syke, men vi ser at det kan gå mye på rundgang at noen er lenge syke og vi andre sliter oss ut, og så er det da andre som "tillater" seg å være syke når de andre kommer tilbake. Det går mye på rundgang ja."

Når arbeidsdagen er over, og foreldrene kommer og henter, er det vanlig at mange foreldre spør; har det gått bra i dag da? Nesten alle smiler og sier ja, og ingen forteller hvordan det egentlig er fatt. De ansatte har hele tiden en brukervennlig og smilende fasade, og virkeligheten kommer ikke ut andre steder enn på fraværsfronten, der man ser at fraværet stiger og stiger. I forhold til mine opplevelser vil jeg definere mange ansatte i barnehage som typiske overyttere, hvor de gir og gir av seg selv, like til de møter veggen. Veldig mange av de ansatte i barnehagene er småbarnsmødre selv, og etter en hektisk hverdag som beskrevet over, kreves det mye energi for å gå hjem og leke, lese, bake, osv med egne barn. Følelsen av å strekke strikken i begge ender blir nok forsterket i slike dimensjoner og utilstrekkeligheten oppleves sterkt. Førskolelærerne er vel nettopp den gruppen som så inderlig vel vet hva barn trenger, og samvittigheten gnager for de fleste når man ikke har energi til å følge opp. En av informantene forteller dette:

"Nei altså jeg tenker litt på dette med kvinnedominert. Når barn er syke så er det veldig ofte kvinner som er hjemme, og der ligger jo mye av forklaringen. Dessuten så tror jeg at mange

kvinner er dobbeltarbeidende. Når vi kommer hjem så skal vi ta oss av mat, hus, unger og ja vi kvinner har to jobber, og det er kjempeslitsomt, og den jobben du har i barnehagen er krevende og krever deg fullt ut. Altså når unge mennesker på noen å 20 eller mellom 20 og 30, sier at når de kommer hjem fra jobb så er de så sliten at de må sove middag, og da tenker jeg at det sier noe om det presset vi har i barnehagen i dag. Meg selv som er 50, kjenner jo at jeg er fryktelig sliten når jeg kommer hjem, ja så mye at ja.... Huff. Det skal ikke være slik når man er ung og har et overskudd at du skal være så trøtt at du kjenner du må gå rett hjem og legge deg etter jobb.”

Barnehageyrket er et omsorgsykke hvor man skal være både god, snill, varm, omtenkstom og kjærlig, men slik utviklingen har vært, kan det virke som den økonomiske rasjonaliteten har overtatt for omsorgsrasjonaliteten. En tankegang om flest mulig barn pr voksne, og hele tiden effektiviseringstanker gir lite rom for den rasjonaliteten som kjennetegner omsorgsarbeid. I en studie om barnehagene og dets utvikling i samfunnet, er nettopp begrepet omsorgsrasjonalisering et nyttig begrep å bruke når man skal analysere eller sette fokus på endringene.

4.4 Hverdagen i barnehagen

Barnehagene har som mange andre kommunale institusjoner vært utsatt for krav om innsparing og at de skal ha handlingsplaner. En oversikt fra Utdanningsforbundet viser at antall barn (små og store) per førskolelærer har økt. I 2004 var det 12,2 barn pr førskolelærer, mens det i 2007 var 13,7 barn pr. førskolelærer. Vi ser en nedgang igjen i 2008 til 13,2 barn, men denne nedgangen antas å skyldes at en mislyktes i å nå forventet utbyggningsomfang på barnehagene.²⁸ Regjeringens mål om å oppnå full barnehagedekning ble ikke fullført før i 2009.

Hvis vi ser disse tallene i sammenheng med det de pedagogiske lederne oppfatter som økende krav innen barnehagesektoren, eksempelvis all dokumentasjon som skal fremvises, kan man anta at førskolelærerne har fått mindre tid til barna. En av informantene sier det samme:

²⁸ http://www.utdanningsforbundet.no/upload/Pdf-filer/Publikasjoner/Faktaark/Faktaark_2009_06.pdf?epslanguage=no

”Og særlig hos de som regjerer og bestemmer og fordeler ressurser. De har ikke snøring på hva det går i. Og det viser de veldig tydelig med budsjettkutt og sånn. Og med å si det som den berømmelige Moltu (Tomas Moltu, tidligere byråd for barnehage og skole i Bergen) sier, det er jo bare et lite barn. Men det barnet skal vokse opp til å bli noe, og helst ikke en ressurskrevende liten sak på skolen. Og da må vi faktisk ha litt mer tid til de. Vi kan ganske mye etter førskolelærerutdanningen, om hva et barn er for noe og hva det trenger og alt sånn som det der. Hvis man ser nøye etter så er det jo noe med alle, og da må noe tones ned, og klart vi ser hvem som kommer til å være trøblete i skolen, og klart vi har lyst til å få ungen litt ned på jorden og lære litt læringsstrategier. Det er jo nå de lærer hvordan de skal ta til seg læring. Jeg hadde trodd det skulle være unødvendig å måtte velge hvilke barn man skal følge opp.

I: og dette går på ressurser?

P: ja det gjør i grunnen det. Det er for få til å hjelpe”.

En annen informant uttaler seg slik:

”ja jeg føler at kravene til oss pedagogiske ledere, den er... ja det blir høyere hele tiden. Vi har en rammeplan vi må forholde oss til, vi har andre instanser vi må forholde oss til, og så har vi ikke fått mer tid. Og vi har for eksempel fortsatt bare 4 timer ubunden tid til å planlegge basene, dagene, ukene, foreldresamtaler, personalveilede, pedagogisk opplegg, sørge for dokumentasjon. Og uten om dette skal du ha tid til å være med barna, og vi får stadig flere barn. Men vi har ikke mer tid... og kravene bare øker og øker. Ja jobben er tøffere, og du lurer på når du skal få gjort arbeidsoppgavene, og så går det ut over barna og du får igjen dårlig samvittighet, og alt papirarbeidet fører til at det går ut over de assistentene som er igjen på avdelingen, og så får du dårlig samvittighet for de... og ja så baller det på seg hele tiden. Ja, når skal du få gjort alle kravene?”

Informantene forteller om at det hele tiden er rasjonaliseringer og de må ta inn flere barn, samtidig som det er stadig nye satsningsområder og arbeidsoppgavene vokser på andre felt. Et eksempel som kan brukes i forbindelse med at barnehagene ofte får nye krav og nye forslag er forslaget fra Krfs Dagfinn Høybråten, om at det bør være mer fokus på hygiene i barnehagene, altså mer fokus på håndvask, rengjøring av leker, stoler, bord osv.²⁹ Nå vil

²⁹ <http://www.barnehage.no/no/Nyheter/2010/Januar/Krever-bedre-hygiene-i-barnehagene/>

mange hevde at grunnet frykten for svineinfluensa har barnehagene allerede hatt fokus på hygiene i løpet av nesten hele fjoråret. I en travel hverdag som barnehageansatte har, er dette nok en oppgave som tilegnes og kommer på toppen av de allerede eksisterende oppgavene. En av informantene svarer slik på spørsmål som omhandler temaet:

”I utgangspunktet så skal for eksempel dørhåndtaker vaskes daglig, og det er ikke mulig å få til med de timene hun som vasker har på fire avdelinger, så vi har derfor i samråd med henne laget den arbeidsinstruksen. Så blir barnehagen vasket ned en gang i året, og det er varierende erfaringer med det. Og vi har også rutiner på vask av leker. Det har jeg ikke vært så mye med på, og det er fordelt internt på avdelingen. Men vi vasker mindre enn det som forskriftene sier.”

Det tar tid å ha rundvask på avdelingen annen hver dag, og det tar tid å følge opp at hvert enkelt barn gjør unna håndvasken på rette måten. Her kommer igjen det forholdet som en av informantene sier om at man ikke har tid til å stå og vente på at barna selv trekker genseren opp på armene, vasker riktig osv. Det blir personale som ender opp med å gjøre det i full fart, eller at håndvasken blir så som så med og gjennomført av barna.

For å spare penger bestemte Bergen kommune i 1992/93 at ordningen med egne kokker i barnehagene skulle avsluttes. Kokkene avlastet personalet og tilberedte måltider til barna og sørget for renhold på kjøkkenet. I dag er dette enda en oppgave som blir pålagt personale. Bergen kommune har bestemt at alle kommunale barnehager skal ha smørelunsjer, der foreldre betaler et beløp i måneden og så får barna lunsjen servert.³⁰ Tanken er at dette skal være en del av det pedagogiske opplegget i barnehagen, og at små grupper med barn skal være med å tilberede måltidet. I følge informantene kan dette fungere fint når alle er på jobb, men om man har sykefravær, eller personale er på kurs, møter, planlegging osv, kan det heller gjøre hverdagen travlere for de ansatte.

Hygiene og forskrifter skal ivaretas. Hvor lenge før kan man legge pålegget på fat, og hvor lenge kan det stå ute før det må inn igjen på kjølen. Gradene på kjølen skal være innenfor reglene, og dokumenteres at det er overholdt. Oppgaver som dette kan virke små, men for en avdeling med få voksne og mange barn, kan det bli svært tidkrevende. Enda verre er det når de opplever sykefravær og en voksen må stå på kjøkkenet mens den andre voksne er igjen på

³⁰ https://www.bergen.kommune.no/bk/multimedia/archive/00050/Kvalitetsmelding_for_50882a.pdf

avdelingen med ti småbarn. Det er ikke vanskelig å sette seg inn i en hverdag og visualisere seg hvordan det er å alene håndtere opp i mot ti barn mens lunsjen tilberedes.

Om man setter prosessen kommunen har gjort i et større perspektiv, kan man spørre seg hva de oppnådde når kokkeordningen ble avsluttet. Først avslutter de ordningen med kokker og varm mat i barnehagene, og flere kokker stod uten jobb. For mange av disse kokkene ble løsningen for å fortsette i arbeidslivet å bli assistent på avdelingene. Nå har Bergen kommune bestemt at alle kommunale barnehager skal ha smørelunsj, og strenge hygienetiltak må følges. I tillegg ønsker barnehagene på best mulig måte å profilere seg, og varme måltider er noe foreldre lar seg lokke av. Konsekvensene er at nå må hver avdeling selv sørge for lunsj/hygiene og vask på kjøkkenet, mens det før var en felles kokk på huset som i tillegg hadde hygiene i utdanningen sin. Kokken jobber nå som assistent, mens assistentene eller den pedagogiske lederen utfører kjøkkenoppgavene.

4.5 Rutiner i barnehagen

Etter å ha jobbet i to barnehager i fem år, og selv hatt mine egne to barn i en tredje barnehage, har jeg fått litt innblikk i hvordan barnehagens rutiner utarter seg. De fleste småbarnsavdelinger har en dagsrutine hvor de spiser frokost, har litt innelek, fruktmåltid, og så utetid frem til lunsj. For to voksne som det, på grunn av sykdom og mangel på vikarer, ofte er på avdelingen, er hverdagen i en barnehage veldig travel.

Frokosten er som regel en matpakke hjemme fra, men det skal forberedes med å finne glass og melk, pluss hjelpe barna. Etter frokost skal en av de ansatte rydde opp mens den andre skal leke med barna. Så er det fruktmåltidet der frukten skal skjæres opp, og alle skal vaske seg igjen før frukten kan spises. Etterpå skal det ryddes og vaskes. Så er det bleieskift og påkledning. Bare det å kle på ti barn hvis man bare er to stykker er en utfordring i seg selv. Som regel klarer man gjerne å samarbeide med en annen avdeling der en voksen kan ta i mot barna som er ferdig påkledd, men ofte er det dager der den ene kler på et par av barna og må så gå ut, og så er den andre igjen med åtte barn som skal kles på, mens den andre er alene ute med flere og flere barn. Vel inne igjen skal alle barna kles av, og det er tid for håndvask, samtidig som det skal dekkes til smørelunsj. Enkelte barn har middagsglass som skal varmes eller spesielle hensyn som skal tas i forhold til maten som for eksempel at barnet ikke skal få i seg pålegg av svin (muslimer), eller at de har allergier som gjør at de ikke tåler mat med

nøtter, egg, melk eller andre ting. I tillegg kan det være barn som skal ha medisiner til spesielle klokkesletter osv.

En av informantene svarer slik på følgende spørsmål:

"I: Hvis den grunnbemanningen som er i barnehagen er til stede, altså at det faste personale er til stede. Hvordan føler du at tingene fungerer da?"

P: Jeg snakker for min avdeling, og hvis vi 4 som skal være der er der, så har vi en travel dag. Du er godt sliten når du kommer hjem. Men det er sånn at jeg tenker at det er forsvarlig, det går greit, men det er veldig hektisk, og du sitter ikke mye på baken, men ja.... Det er vel sånn de fleste tenker at det går ja, men jeg tror nok det at hadde vi hatt fulle barnegrupper hver dag, og selv om vi voksen som skulle vært der har vært der, så hadde vi vært veldig slitne, for det er ... ja det er på grensen av hva man kan klare, og nå har småbarnsavdelingene hatt veldig små barn, fordi at det nå er nesten full barnehagedekning, og da får vi inn barn som kan være 9 og 10 måneder.... Mange! Og det sier seg selv at når man da skal lage grøt, varme middagsglass, du skal bytte bleier, de skal sove på forskjellige tider, det blir veldig veldig travelt... men ja det går".

Her svarer hun altså ut i fra om alle er til stede, og ikke ut i fra det som ofte er hverdagen hvor de mangler både en og to av de voksne. Om vi skal gå i dybden på svaret informantene gir, sier hun altså at det er forsvarlig og det går greit, men hun gir hele veien uttrykk for at det er så vidt. Hun uttrykker seg om at det er på grensen, og nøler litt i svaret, men sier til slutt at ja, det går. Underforstått kan det kanskje tolkes som at hun er skeptisk, og mener at selv om alle de voksne er på plass, så er det i overkant av hva som kan forventes av de voksne i henhold til kapasiteten de har. Om vi skal tolke de videre svarene fra andre informanter, kan det se ut til at dette er en generell oppfatning, enten det er en stor eller liten barnehage. En annen av informantene svarer slik:

"I: Hvordan er kapasiteten hvis alle er på jobb?"

P: Det er jo travelt. Kjempetravelt. Men du får i hvert fall gjort det du planlegger, for du planlegger jo uke for uke med tanke på at alle skal være det. Og det må vi skal vi få gjennomført vårt pedagogiske opplegg. Så det blir ofte avlysninger.... Men jeg føler at vi så absolutt kunne vært en voksen til, men vi får i hvert fall gjort det vi skal."

Denne informanten uttrykker seg om at vi ”får i hvert fall gjort det vi skal”, men i dette kan det ligge andre ting som at å yte noe ekstra omsorg eller andre ting, er overhode ikke mulig. Hverdagen går med til å få unna det man må i forhold til både mat, bleieskift osv, altså det som er de viktigste tingene. Dette virker som det er en felles oppfatning fra de fleste informantene mine. En tredje informant svarer dette:

”Enkelte dager går jo som hakka møkk, men jeg er opptatt av at vi må ha avdelingsmøter og pedagogiske leder møter, men jeg er også opptatt av hva vi gjør på de møtene. Altså må vi ha alle møtene? Og til tider er det veldig travelt, og jeg er av den typen som kanskje burde være hjemme en dag, men jeg går på jobb fordi jeg vet hva det vil si for de andre om jeg blir hjemme.”

Det er tidkrevende oppgaver alt sammen. Når lunsjen er ferdig skal det ryddes og vaskes forsvarlig, og samtidig skal barna ha bleier igjen og de minste skal sove. Med en person på kjøkkenet og i vaskebøtten, og en person på badet med bleieskift begynner det å bli få igjen til å passe de andre barna. Uttalelser fra informantene som at ”enkelte dager går jo som hakka møkk”, ”jeg kunne jobbet døgnet rundt”, eller at ”jeg løper som en gal” kan tyde på at arbeidsdagen for de voksne oppleves som å være svært hektisk, hvor de løper frem og tilbake hele tiden. Hverdagen skal i tillegg inneholde tid til papirarbeid for førskolelærerne, men er en utfordring for de fleste. En av informantene svarer dette:

”Jeg prøver å gjøre papirarbeid for eksempel tidlig om morgenen når det er lite barn, men hvis det hoper seg opp så prøver vi her på huset at andre avdelinger hjelper. Hvis ikke dette går for eksempel på grunn av mye fravær, så avtaler jeg med styreren at jeg trenger tid, og så gjøre jeg det hjemme, og da avspaserer jeg det. Jeg er nøye på å sette grenser, ellers kunne jeg jobbet døgnet rundt.

I: Det blir ikke belastning for de andre på avdelingen da?

P: Jo det vil jeg si, for jeg må jo ta ut all tiden min som er avspasering, og da får ikke de vikar og det blir ekstraarbeid for de. Selv om jeg prøver å gjøre det når det er gunstig, så er jeg likevel borte. Og det er jo mye mer skriftlig nå er når jeg var nyutdannet på disse 4 timene. Du skal ha mål for hvert enkelt barn, og barn med spesielle behov og ansvarsgruppemøter, og foreldresamtaler skriftliggjøres, månedsplan og månedsbrev, skriv som skal ut til nye barn, internettsider, bilder”

4.6 Praktiske oppgaver

Andre praktiske ting som personalet skal gjøre er for eksempel å gjøre klart for renholder. De som vasker skal ikke løfte og flytte for mye på ting. Derfor må personalet dra ut sofaen, løfte stoler opp på bordet, flytte andre ting som de ønsker vasket bak eller under osv. I tillegg er det personalet sin oppgave å rengjøre leker en gang i måneden, og det er noe som skal føres skjema på at det er gjort. De skal vaske håndklær, vaskekluter, tepper, rengjøre varmpumper, vaske kjøleskap, tørke støv, fylle på papir og såpe, osv.

På spørsmål om vedlikehold, svarer en av informantene slik:

”Vi gjør noe, men vi har en vaktmester som kommer hver 14. Dag. Vi har en bok som vi skriver opp i ting som trengs. For eksempel henge opp hyller, osv, men vi har jo veldig mye vanlig husarbeid med oppvask, rydding, bordvask, og ja alle sånne ting må vi gjøre selv. Lage i stand lunsj, rydde vekk fra lunsj, gulver, gjerne moppe over de. Det er veldig mange praktiske oppgaver, det er det.”

4.7 Vikaren et ekstra barn?

Barnehagen står foran en rekke utfordringer. Noe de fleste informantene ser på som en av de største utfordringene, er mangelen på krav for å bli ansatt i en barnehage. Det eneste som kreves for å jobbe i en barnehage er vandelsattest. En assistent som søker jobb i barnehage på eget initiativ har gjerne andre forutsetninger og ønsker om å få det til å fungere, enn de som kommer inn som følge av omskolering eller vikarer. Bergen kommune gir muligheter for omplassering om man blir syk og ikke kan fortsette i den stillingen man har. En maler, eller en renholder som blir for syk til å fortsette i jobbene sine, kan bli omplassert til andre stillinger i kommunen. De har kanskje ingen annen utdanning, og jobb som barnehageassistent blir derfor et alternativ. Ikke nødvendigvis fordi det er jobben de mest av alt ønsker, men fordi det er en mulighet for ny type jobb, og hvor man ikke trenger noen form for utdanning. Mange vikarer som melder seg til vikarpooler eller direkte til barnehagen søker jobb i barnehage fordi de ikke har utdanning. Informantene sier at de opplever mye forskjellig i forhold til vikarer og nye assistenter. Ofte fungerer det veldig bra, men det er gjerne med de assistentene som virkelig ønsker å jobbe i barnehagen og ikke de som mer eller mindre har fått barnehage eller arbeidsledighet som valg. Dette er et tema som virkelig engasjerer samtlige av respondentene mine som er høyskoleutdannet, men hadde jeg spurt assistentene om det samme, er det ikke sikkert jeg hadde fått samme engasjement og tilbakemeldinger som

fra de pedagogiske lederne. Informanten i en av de store barnehagene med høyt fravær ordlegger seg slik:

”Det både irriterer meg og provoserer meg. Jeg har tatt 3-årig høgskole, og så ser jeg at det kommer inn litt av hvert her. Vikarpoolen siler jo litt ut, men vi har hatt litt av hvert her. En som sovnet på sofaen, og en voksen dame som satt seg i sofaen og så på oss andre. Det er jo da veldig provoserende når du ser at det kan være så lett for noen og så vet du at du selv har høyskole for å være der, og du tjener bare en 3-4000 mer enn de. Så det er provoserende ja. Jeg har gått på skole og jobbet i praksis og hatt mye drilling på arbeidsoppgaver, og så kommer andre rett inn på den måten”

Her gir hun uttrykk for at det provoserer at det er for liten forskjell mellom de som har høyskoleutdanning og de som ikke har noe utdanning. Det er kanskje ikke slik at de alle gjør en dårlig jobb, men det er for lite nivåforskjell på lønnen, og følelsen av urettferdighet provoserer. Vi kan i tillegg tolke henne til at det blir provoserende når hun som er utdannet til yrket og tar jobben sin på alvor, opplever at det kommer inn personer som skal jobbe der med en helt annen innstilling. Det blir stor forskjell på kvaliteten på jobben de gjør når noen slenger seg på sofaen og vil at barna selv skal leke, mens andre står på og virkelig ønsker at barna skal få en god og pedagogisk hverdag.

En annen informant fra stor barnehage med lite fravær ordlegger seg slik:

”Ja jeg liker det jo ikke, og jeg hører jo hele tiden at folk sier; sett deg opp som vikar i en barnehage så får du jobb der, for det er alltid mye sykdom. Og jeg blir litt provosert, for det skal ikke være så enkelt. Og det henger ikke sammen med det at man nå skal ha kvalitet inn i barnehagen. Man sier alltid at kan du ikke bare få deg en jobb i en barnehage da?”

En tredje person fra liten barnehage med lavt fravær sier dette:

”Vi opplever folk som er på omskolering, folk som er blitt overflødig som skal komme her, enten de skal være på arbeidstrening eller de skal være på topp, eller det kan være lærlinger som kommer her til som på en måte ikke har de nødvendige forutsetningene for å jobbe i en barnehage. Og som rett og slett blir en stor ekstrabelastning for oss og der vi mange ganger rett og slett føler oss lurt litt bak lyset. Og vi synes også at ofte er det på en måte dårlig gjort overfor de folkene som blir satt til å jobbe her i barnehagen der de ikke har de egenskapene som man trenger og så blir vi gjerne litt irritert på de, men så er det på en måte systemet som ikke hjelper de folkene som ikke er egnet til å være her. Og så får de seg en skikkelig nedtur

når de kommer her og, ja det er, ja vi har hatt en del erfaringer med det. Og det er ganske tøft”

Informanten mener her at når de takker ja til å ta i mot en person på arbeidstrening eller andre tiltak, opplever de ofte at de ikke har fått all den informasjon som de kanskje burde ha fått på forhånd. Hun forteller om personer som kommer inn i barnehagen og som aldri før har omgått barn, eller personer som har en forhistorie som gjør at personalet kan oppleve ting vanskelig med denne personen. Disse aspektene her kan føre til at det hele blir en ekstrabelastning for resten av personalet. På samme måte gjelder disse utfordringene når det er mye sykdom og vikarer skal tas inn. Mangelen på utdanningskrav til de som blir ansatt gjør at kvaliteten på vikarene varierer sterkt. De flinkeste vikarene blir kjapt fanget opp og forsvinner fort inn i lengre vikariater, dette gjør at det blir en utfordring å skaffe vikarer for korte perioder. En av informantene i en liten barnehage med stort fravær opplever at vikaren fort blir et ekstra barn:

”Det detter jo inn vikarer som knapt nok kan norsk og som virker helt fraværende egentlig. Det blir nesten som å få en ekstra unge i stede for. Altså belastningen på oss ansatte blir utrolig stor da...ja”.

Informantene forteller at de alt for ofte opplever at vikarene ikke forstår hvordan hverdagen er, de ser ikke hva som må gjøres, enkelte har aldri skiftet en bleie eller varmet et middagsglass, de aner ikke hva som trengs av yttertøy, og i enkelte tilfeller er det også slik at de nesten må lære vikarene hvordan man snakker i en barnehage og hvordan man snakker med barna. Når det oppstår sykdom på kort varsel rapporterer de fleste barnehagene at det hele tiden blir en vurdering om de skal ta inn en vikar og om det er til mer nytte enn bry. En av informantene svarer slik når jeg spør om det ikke er det beste uansett å få vikar: *”men ofte fungerer ikke de hendene, og da er det mer til bry enn til hjelp”*

Denne mangelen på ”filtrering” er i følge informantene med på å dra statusen ned for yrket. Noe flere av informantene nevner er at yrket i seg selv har lav status, og det hjelper ikke på når man ser holdningene som kommer til uttrykk hos andre samfunnsinstanser de samhandler med. Et eksempel er hva denne informanten fra en stor barnehage med stort fravær sa:

”Men jeg har jo litt inntrykk av at sånn som NAV som sender folk på arbeidstrening og den biten der, altså det er jo en barnehage, og kan de ikke brukes andre steder så sender vi de til en barnehage. De skal jo bare passe barn. Vi fikk jo tilbud om eller en henvisning, om en person som helst ikke skulle være alene med ungene, men som trengte arbeidstrening. Og da

lurer jo jeg litt på hva andre instanser tenker om barnehage. Hva tror de at denne jobben våres egentlig er? Fortjener ikke ungene mer? Jeg vet ikke hvorfor denne personen ikke kunne være alene med barna, men vi valgt å takke nei.”

4.8 Avslutning

I dette kapittelet har jeg diskutert barnehagen som en kvinnedominert arbeidsplass. Det at barnehagen er en kvinnedominert arbeidsplass kan ha sine utfordringer, og gir seg kanskje spesielt utslag på arbeidsmiljøet. Små ting kan fort bli store diskusjoner og stjele mye tid i hverdagen. Andre ser på det at yrket som kvinnedominert fører til at problemene i barnehagehverdagen blir skjult, og ingen ser hvordan det virkelig er. Menn ville ikke funnet seg i det, mens kvinner heller organiserer og ordner opp i det stille.

Jeg har i tillegg gjort rede for hvordan hverdagen fortoner seg i en barnehage. Jeg har tatt utgangspunkt i egne erfaringer i forhold til rutiner i barnehagen, og jeg har brukt flere innspill fra informantene mine for å dokumentere deres oppfatninger om en travel hverdag. En hverdag som er hektisk der ”alt” skal gjøres, mens barna samtidig skal få den tid, oppmerksomhet og omsorg som de fortjener, og som kanskje var grunnen for at man valgte nettopp dette yrket. Jeg har drøftet dette opp i mot Kari Wærness sitt begrep om omsorgsrasjonalitet og trukket noen paralleller til hennes studier om hjemmehjelpere.

Når det gjelder spørsmål om vikarer og mangelen på ”filtrering” og krav til hvem som kan jobbe i barnehagen, er samtlige informanter enige. Det utspeiler seg ingen forskjell på liten og stor, høyt eller lavt fravær her. Alle er enige om at det burde være større krav, og ikke en tanke om at i barnehagen der kan hvem som helst jobbe. Det blir provoserende for de som har høyskoleutdanning, og i tillegg er det heller ikke mange tusenlapper i forskjell på lønnsnivået. Vikaren blir fort mer tidkrevende enn til nytte, og det blir en vurderingssak om man skal ta seg bryet med å skaffe vikar, eller bare gå uten.

5.0 Sykefraværet

5.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg drøfte de pedagogiske ledernes opplevelser og vurderinger av sykefraværet, samt prøve å kartlegge eventuelle forskjeller mellom store og små barnehager og mellom barnehager med høyt og lavt fravær. Jeg har valgt å dele det inn i kategorier hvor jeg først ser på sykefraværet generelt, deretter ser jeg på nye utfordringer i hverdagen, det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet, holdninger til fraværet, IA og Nærværprosjektet og til slutt hvilke konsekvenser informantene ser at fraværet gir.

5.2 Faktorer som påvirker sykefravær

I samtlige barnehager jeg har besøkt oppgir informantene mine at de har et høyt sykefravær. Først når jeg stiller spørsmål om hvordan de kommer ut i forhold til andre barnehager, peker de på at de har et lavere/høyere fravær enn andre. Vurderingene de gjør ser ut til å stemme med den oversikten jeg fikk fra kontaktpersonen min i kommunen. Det er altså tydelig at samtlige respondenters første tanke rundt fraværsspørsmålet er at de har et høyt fravær. På spørsmål om hva de tror grunnen til at akkurat deres sektor ligger høyt i målestokk er det mange like svar som går igjen.

For det første blir det pekt på at smittefaren de ansatte blir eksponert for er stor. Som en omsorgsperson kan en ikke bare sette ”en snørrete unge i en krok”. En må på lik linje med de andre barna, ha mye fysisk kontakt med det ”snørrete” barnet. De ansatte blir i følge mine informanter utsatt for nys og de blir nærmest ”dusjet i fjeset med diverse bakterier”, og de har ikke så mye annet valg enn på best mulig måte å prøve å skjerme seg selv, men innenfor visse grenser i forhold til å holde avstand til barna. De oppholder seg hele tiden i rom med mange personer som har forskjellige bakterier med seg fra sine hjem, og det blir mye nærkontakt i forhold til bleieskift, påkledningssituasjoner, spisesituasjoner og omsorg som å sitte på fanget osv.

For det andre blir det pekt på at det er fysisk krevende å jobbe i barnehage, og spesielt blir det pekt på at slitasjeskader er noe som går igjen. Det er en travel hverdag med mye bøyning, løfting og bæring. Det er tydelig ut i fra samtalene med informantene at kommunen har satt fokus på hjelpemidler og tilrettelegging, og at de prioriterer diverse stoler og regulerbare

stallebord osv. I teorien er dette fantastiske hjelpemidler, men i en travel hverdag er det ikke alltid at fornuften og tålmodigheten er til stede. Resultatet blir ofte at man likevel tar de løftene de ikke burde gjøre. En ansatt på en småbarnsavdeling uttaler seg på denne måten:

”ja det er mange barn som ikke går, og det er mye flytting fra A til B, og det blir mye løft. Og når du er lite folk så forter du deg, og du tenker ikke da på å løfte riktig, eller venter på å justere stallebordet, eller står og ser på at barna selv skal gå opp på tripp-trapp stolen... Du skal bare få det unna. Og lite folk, betyr jo mange løft for oss som er igjen...”

For det tredje oppgir mange at støy utgjør en stor belastning. En hverdag som til tider inneholder å være i rom med opp til 20-25 barn er en utfordring for de fleste, ikke minst for ansatte i barnehager som opplever dette hver eneste dag. En av informantene ordlegger seg slik: *”Jeg pleier ofte å si til andre at hverdagen min på jobb er som å arrangere et barneselskap hver dag. Da ser folk på meg med medlidenhet....”*

Det er flere som peker på at når hverdagen er som den er i en barnehage, så er terskelen for å bli hjemme litt lavere enn om jobben din hadde vært er å sitte alene på et kontor. Når man jobber i barnehage er det vanskelig å tenke at jeg går på jobb og så får jeg heller ta det litt med ro. Barna er der, og de har det samme aktivitetsnivået uansett hvilken form de voksne er i. Det er vanskelig å gi beskjed til barna at i dag har jeg vondt i ryggen, så dere må være forsiktig. En av informantene uttaler seg slik: *”i et annet yrke så ville du kanskje kunne gått på jobb, men i vårt yrke så kan du ikke det fordi at du er nødt til å kunne klare å komme deg gjennom dagen, og det er tøft, og vi kan ikke tilrettelegge.”*

Ose (2006), peker i sin oppsummering om forskning på sykefravær, at arbeidsmiljøet er av betydning, men det som kan være avgjørende og som bør forskes mer på er forskjellene på hvilken bransje du jobber i.

Du foretar gjerne en annen vurdering når du vet at du skal på jobb med et høyt aktivitetsnivå og vet at du må være ute uansett vær og vind, i forhold til hvordan du vurderer om du hadde visst at du sitter i ro på et kontor og slipper å gå ut i løpet av dagen. Dette gjelder i tillegg om du kjenner at du har vondt i hodet, og du vet hva som venter av støynivå på arbeidsplassen. På samme måte er det hvis du føler at du er litt ”snufsen” og kanskje tror du brygger på en forkjølelse. En av informantene sier dette om yrket:

”P: Det er generelt mye, men det er jo et tungt yrke. Et kvinneyrke og vi finner oss i veldig mye og det er fysisk tungt og vi løper fra det ene til det andre og det blir slitasjer. Hadde

menn jobbet her hadde de gitt beskjed og ikke funnet seg i det. Vi løper heller og finner oss i det. Vi vil strekke til. Det er mye sykefravær, og jeg sier ofte at vi gleder oss til det blir varmere for da er alt lettere med påkledning og ut og sånn, men vi er like syke da også. Vi er veldig avhengige av hverandre i en barnehage, og det er ikke et kontor vi sitter oss inn på og kan isolere oss. Vi må være på hele tiden. Og det blir store byrder på oss andre.”

Bare det å våkne en morgen og føle seg generelt sliten, vil i en barnehagehverdag være forskjellig på om du orker eller ikke. Når du jobber i en barnehage kan du ikke velge tempo på hverdagen. Barna er der, og de forventer det samme av deg uansett. En av respondentene svarer slik på følgende spørsmål:

I: hvilke tanker gjør du deg rundt faktorer som påvirker fraværet?

”Ja du kan jo sammenligne porche og trabant på en måte, ja, hvor ungene er porcher og har utrolig sterke motorer, hvor ungene bare går og går... hele tiden armer og bein. Går i ett, og vi voksne skal liksom prøve å holde roen, men når armer og bein er visnet helt, og hodet ikke er helt med heller og man ikke er helt til stede på jobb for man er litt sliten og helt ferdig liksom så henger ikke det i hop, nei..... og da blir det unger som blir veldig kreative, og de voksne står og ser på. Og det er ikke bra....nei”

En annen svarer slik:

”P: Sykefraværet i barnehage i forhold til andre steder, er vel at det kanskje er enda viktigere for oss å få vikar, enn for andre... altså vi har barn som kommer hver dag uansett. Vi kan ikke på en måte ta en rolig dag, og legge jobben litt til side fordi at den og den kommer tilbake om et par dager. Barn kommer uansett og de må ha stell og tilsyn og opplegg, så det er... vi er fryktelig sårbare når vi har sykdom blant personale i barnehage. Og det er utrolig viktig at det settes av midler til vikar, ellers så sliter du ut de som er på jobb som må gjøre jobben til de som ikke er der, og det er ja.... Ja det er veldig sårbart i forhold til fravær.”

Utsagnene informantene kommer med her, kan assosieres med Karasek og Theorell sin ”kravkontroll” modell, hvor en hverdag som dette med stor sannsynlighet kan settes i kategorien med høye krav og lav kontroll (Karasek og Theorell 1990). Informantene gir uttrykk for en arbeidsplass med høyt tempo og arbeidsinnsats, samt at de opplever forventninger fra flere hold. Barnehagehverdagen gir lite rom for å kontrollere sin egen arbeidssituasjon fordi det forventes det samme av deg uansett om dagsformen tilsier at du trenger å ta det litt med ro for eksempel. Barna har full motor hele tiden, og det er uansett om man er nok voksne på jobb

eller ikke. Støyen er den samme uansett om du har vondt i hodet eller ikke. Du kan heller ikke kontrollere at det er nok voksne i forhold til barn, fordi barna kommer uansett om avdelingen du jobber på har tre syke blant personale. Du kan heller ikke kontrollere at du får inn nok vikarer, eller de rette vikarene. Hverdagen blir dermed uforutsigbar, og planer blir ofte kansellert.

5.3 Nye utfordringer i hverdagen

En utfordring som nesten alle informantene rapporterer om er at det blir flere barn med spesielle behov og det blir flere minoritetsbarn, mens ressursene for å møte disse utfordringene ikke øker i takt med utfordringene. I stedet opplever de større krav, mer innskrenkninger og flere barn pr voksen. Barn med spesielle behov og minoritetsbarn medfører mer papirarbeid. Dette er en gjenganger fra informantene. Informantene forteller om at det ofte er ”uendelig” mengder med papirer for å søke om ekstraressurser og at det er mange ting som skal dokumenteres. Planer skal skrives ned på forhånd og alt skal i etterkant dokumenteres. I tillegg skal de pedagogiske lederne forberede foreldresamtaler, avdelingsmøter, pedagogiske ledermøter, personalmøter, foreldremøter og de skal skrive ukeplaner, månedsplaner og årsplaner. Utenom de formelle kravene og forventningene, er det dessuten mer uformelle krav og forventninger. Foreldre blir glade om de får jevnlige oppdateringer om dagen i dag, og barnehagen har hjemmesider hvor det forventes at de skal legge ut bilder og små historier. Alle forteller om at dette er nærmest umulig å få til å gå opp, for skal de få gjort alt dette må de være mye borte fra avdelingen, og da slites resten av personalet ut. Alle de pedagogiske lederne har 4 timer ubunden arbeidstid i uken til å få gjort slike ting, men denne tiden skal i tillegg brukes til å holde seg oppdatert på sitt fagfelt. En gjennomgangstone fra informantene mine er at denne tiden ikke er tilstrekkelig. Noen av de eldste informantene forteller at antall timer ubunden arbeidstid var den samme da de begynte i jobben for flere år siden, men de har blitt pålagt stadig mer papirarbeid. Noen sier de gjør papirarbeidet hjemme, nærmest på frivillig og ubetalt basis. Andre sier de nekter å gjøre noe før de får det godkjent av styrer, slik at de kan få det ut i avspasering. Men de som forteller at de gjør dette legger så til at de må ta hensyn til at de ikke kan få for mye avspasering, for da vil det gå for mye ut over de som er igjen på avdelingen. En av informantene reagerer sterkt når jeg kommer inn på temaet, og er tydelig opptatt av dette:

”I: De 4 timene du har disponibel i uken, strekker ikke til da?”

P: nei nei nei, altså vi har fått mye mye mer i løpet av de siste årene i forhold til å skriftliggjøre, planlegge og dokumentere og gud vet hva. Det er blitt veldig veldig mye, og vi skal sjekke språkutvikling for alle barn, vi skal sjekke det motoriske, vi skal ha planer, og har du barn med spesielle behov så har du IU planer som skal skrives, altså det er utrolig mye mye mye mer papirarbeid. En del av det skal du og bør du gjøre i den ubundne tiden, men en del av det skal du ikke gjøre i den tiden. Det er vår tid og den tiden skal jo brukes til forberedelser, planer, forberede foreldresamtaler, oppdatere seg faglig, så jeg må si at jeg er ganske bevisst på hva jeg gjør i den tiden. Så hvis vi blir pålagt ting som ikke er riktig så sier jeg i fra.

I: hvordan organiserer du dagen da?

P: Jeg løper som en gal, ja altså jeg løper mellom slagene. Når vi har sovetid, så prøver jeg å legge pausene våre så tett som det lar seg gjøre uten at det er uforsvarlig, og så sier jeg at okei nå har jeg en halv time, så nå går jeg på kontoret og gjør sånn og sånn, men noe må jeg ta på fritiden. Og jeg får avspasering hvis vi har avtalt det. Og av og til får jeg nei, og da gjør jeg det ikke. Så alt blir ikke gjort og i hvert fall ikke skikkelig gjort, og nei det blir ikke grundig nok. En del ting kunne vært utført mye grundigere og mer skikkelig. Man får rett og slett ikke tid.”

En annen svarer slik på spørsmålet mitt om at ”Det at du som pedagogisk leder har en del krav og papirarbeid, hvordan løser du det? Er den ubundne tiden tilstrekkelig?

P: Nei absolutt ikke, og i den ideelle verden så kunne jeg gått fra avdelingen og fått unna papirarbeidet, men i en travel hverdag og ikke minst pga sykdom så kan man ikke gå fra i det hele tatt. Så det må jeg ta uten om arbeidstiden....

Når jeg stiller spørsmål om ”Får du det igjen i avspasering da” får jeg til svar at: ”nei er nok dumsnill der.... Men det går jo litt i perioder. Av og til er det mye og så blir det roligere. Men om du ligger sammen, så går det absolutt ikke opp. En periode sitter jeg gjerne hjemme hver kveld og jobber, og spesielt når du har en del å planlegge som uker med en del foreldresamtaler”

Det er sikkert ikke slik at alle opplever at de konstant lever under et ekstremt press, men flertallet av informantene er enige om at papirarbeidet er blitt en belastning og en ressursluker. Jeg har bare intervjuet de pedagogiske lederne i mitt prosjekt, men man kan

kanskje anta at for de som er igjen på avdelingen, kan papirarbeidet virke belastende på det viset at det blir en mindre til å ta seg av barna. En av informantene sier dette:

”Jeg må gjøre det når det er rolig på avdelingen, sånn at jeg ikke belaster de som er igjen for det blir feil, og så blir de sur... hehehe.... Og så har vi det gående.....”

Flere av barnehagene jeg har besøkt har arbeidstakere som nærmer seg eller har passert 60 år. De etterlyser i den forbindelse et bedre opplegg fra kommunens side for hvordan man kan ivareta eldre arbeidstakere som begynner å få slitasjeskader. For mange av arbeidstakerne som har nådd en slik alder er det å jobbe i en barnehage et for fysisk tungt arbeid. Det blir for mye løfting og bøying, opp og ned på gulvet for å leke med barna osv. Det er vanskelig for de andre ansatte å ta hensyn hele tiden, og spesielt så lenge det er på varig basis. Når en ansatt som nærmer seg, eller har passert 60, begynner å få slitasjer og stadige sykemeldinger bør det i følge flere av mine informanter tenkes nytt. De fleste av informantene er enige om at dette er personer med ressurser som bør tas vare på, og det optimale ville være om de kan få fortsette i arbeidet men mer som en person som ”går på topp”. Barna trenger voksenkontakt, og mange barn mangler kontakt med besteforeldre. En voksen som har tid å prate og spille spill, eller lese en bok kan være en viktig ressurs, og dermed gi de eldre en mer verdig arbeidsdag og avslutning på arbeidslivet. Når hverdagen for de eldre arbeidstakerne blir at de ikke klarer å gjennomføre arbeidsoppgavene sine, blir også verdigheten satt på prøve. En av informantene forteller at dette er vondt å sitte og se på, og ønsker at man burde tenke i andre baner rundt dette emnet. Hun sier blant annet dette:

”Som en ekstraressurs så hadde hun vært helt fantastisk for da hadde hun sluppet å gå ut i garderoben å trekke strikk over støvlene. Da hadde hun også sluppet å over tid hele tiden se at dette klarer jeg ikke, dette klarer jeg ikke og dette makter jeg ikke. Så det å fått inn en 50% for eksempel som kunne tatt de tyngste periodene, så hun hadde sluppet det i løpet av dagen, så hadde hun fått en utrolig mye finere avslutning på arbeidslivet enn det hun gjør nå. Det er jo kjempetrist og stå som voksen og leder og se på dette og vite at det må jeg bare, for jeg kan ikke gå inn og gjøre oppgavene hennes hele tiden. Det er bare å utsette en ting som bare er der likevel. Og for all del jeg har den aller største medlidenhet med henne....egentlig. Men vi kan ikke ha det slik. Vi må ha folk som virker på jobb. Det er veldig viktig.”

5.4 Arbeidsmiljø

Mye av de forholdene som er drøftet og tatt opp i foregående kapittel dreier seg om det psykososiale arbeidsmiljøet, og dette dreier seg om forhold som informantene selv pekte på. Noe som var tydelig i forskjellene som jeg selv observerte når jeg besøkte barnehagene, var at det var store forskjeller i det fysiske arbeidsmiljøet. Uten at jeg har grunnlag for å fremme en større sammenheng, kan det virke som om det fysiske arbeidsmiljøet har betydning for sykefraværet.

De to store barnehagene som lå lavest i fravær var begge barnehager som hadde blitt pusset opp og blitt fornyet. Den ene barnehagen hadde hatt stor utskiftning av personale, og dermed fått mange unge nyansatte som har begynt på noen lunde samme tidspunkt. Felles for de nyansatte er et stort pågangsmot og positivitet. De fleste er i samme livssituasjon og opplever mye felles. Den andre store barnehagen er nylig pusset opp og utvidet. Her har det blitt ansatt mange nye på samme alder og i samme livssituasjon. Begge barnehagene oppgir at de er svært fornøyd med pauserommene som var innbydende og hadde god plass med mye vindusareal og godt med lys. Det var store gode rom, og det virket på meg som at det var godt med inneareal for barna, som kanskje dempet støyen.

De to minste barnehagene med lavt fravær lå litt mer landlig til enn de andre. Selv om de ble definert som små barnehager var de begge barnehager med 4 og 5 avdelinger. Barnehagene hadde greie pauserom, men kanskje litt i minste laget. De hadde mye dagslys og store vinduer, og de lå flott til i naturen med gode utearealer. Garderobene var litt små og hadde ikke skikkelig plass til å få tørket klærne skikkelig. Begge barnehagene rapporterte at de har mye fokus på at kommunikasjon skulle være åpen og ikke bak ryggen. En av informantene forteller at hun tror at personale tar mye ansvar fordi de ansatte er helseorienterte og opptatt av friluftsliv og trim. Denne barnehagen rapporterer at de har et stabilt personale som har jobbet der over veldig lang tid.

De to store barnehagene som lå høyest i fravær hadde litt spesielle trekk. Den ene barnehagen er en midlertidig såkalt ”brakke-barnehage”. Personalet vet ikke hvor lenge barnehagen skal eksistere, og hvor lenge de har jobb. De fleste er fast ansatt i kommunen, og får jobb et annet sted når barnehagen legges ned, men de opplever likevel mye usikkerhet. Den andre barnehagen befant seg i to ulike bygg med en bra fysisk avstand mellom byggene. Den delen jeg besøkte var en liten barnehage i en kjeller hvor det var lite dagslys. Det var mangel på møterom, og pauserommet var uten vinduer. Innearealet var lite og de opplever støyen som

veldig intens. Felles for disse barnehagene var at de så ut til å ha en større ledelse med flere styrere. En av barnehagene hadde to styrere, mens den andre hadde en ledelse på tre personer. Utearealene var forholdsvis små sammenlignet med de andre barnehagene jeg var i.

De to minste barnehagene med høyest fravær var begge litt spesielle. De lå i helt forskjellige ender hvis man skal se på de sosioøkonomiske forholdene. Den ene barnehagen var en liten barnehage med to avdelinger og nærmest å betrakte som en borettslagsbarnehage. Barna som gikk der kom alle fra nærområdet, og de tilhører neppe det øvre sosioøkonomiske lag.

Barnehagen bar preg av å være gammel og den var en av de mindre fine barnehagene jeg besøkte. Lokalene var små og trange og dette påpekte den pedagogiske leder som jeg intervjuet. Inneareal for barna var mindre enn kravene og det var således vanskelig å organisere lek der i løpet av dagen. Barnehagen lå i en kjeller nærmest, og den hadde lite dagslys og vinduer som var punktert. Pauserommet var det minste rommet jeg var innom og dette rommet ble brukt til møterom, datarom og som et disponibelt rom for spesialpedagoger. Den andre barnehagen lå i et antatt langt høyere sosioøkonomisk strøk, og var litt større enn den andre barnehagen. Likevel vil jeg trekke paralleller til det fysiske innvendige miljøet i den andre barnehagen. Den var litt som et kråkeslott med mye trapper, trangt, loft som måtte tas i bruk osv. Garderobene var blant de minste jeg så, og pauserommet var i minste laget. Denne barnehagen hadde også flest barn fra nærområdet.

Hvis jeg skal sammenligne barnehagene jeg har besøkt, så har det som sagt vært store forskjeller på byggene. Det fysiske arbeidsmiljøet har variert fra små mørke rom til store, nesten nye rom. Pauserommene var forskjellige når det gjelder størrelse, lys, innredning og brukervennlighet.

Oppsummering av de fysiske omgivelsene blir at de med minst fravær er de barnehagene som er finest, har mest lys, har størst rom og finest uteplasser. Pauserommene var en del bedre enn for de barnehagene med høyest fravær. Den midlertidige brakkebarnehagen ligger seg i midten med tanke på at barnehagen var lys og fin, men at den samtidig har et høyt fravær. En grunn til at nettopp denne barnehagen har et så høyt fravær, kan nok være at den var midlertidig og personalet har stor usikkerhet rundt seg.

Når det gjelder den psykiske delen av arbeidsmiljøet, så peker de to største barnehagene med minst fravær seg ut. Den ene av disse barnehagene har hatt omfattende utskiftning av personalgruppen og mange nyansatte. De fleste av disse var i samme alder og livssituasjon, noe som bidro til at de virket å fungere godt sammen. På samme måte har den andre store

barnehagen åpnet et nybygg og ansatt mange nye. Her igjen er det mange på samme alder og i samme livssituasjon, og denne informanten oppgir at hun tror det er noe av årsakene til at arbeidsmiljøet fungerer veldig bra. De er veldig sosial med hverandre utenom jobbsituasjon. Felles for begge disse barnehagene er at de er store og har en stor personalgruppe. Det er mange å spille på, og de fleste kan finne noen som de føler de er mer på bølgelengde med enn andre. Den ene barnehagen forteller for eksempel at hvis noen har lyst å gå på kino eller teater, så legger de en lapp om det på pauserommet og de som vil skriver seg på før billetter bestilles. Som regel er det alltid noen som henger seg på, og dette er mer gjennomførbart i en barnehage med en stor personalgruppe.

For de barnehagene som har minst personalgruppe kan dette være vanskeligere å få til. I den minste barnehagen med størst fravær, bestod personalgruppen av kun 6-7 stykker. Man blir ganske avhengig av å føle at en fungerer med sine kolleger og en har begrenset mulighet for å etablere alternative sosiale nettverk. Det blir vanskelig å føle tilhørighet og få til et godt arbeidsmiljø da. Denne personalgruppen bestod av to eldre arbeidstakere, mens de andre var spredd i alder. Barnehagen utpreget seg negativt i form av en stor arbeidskonflikt som har vært der ”i alle år”.

De store barnehagene som hadde høyt fravær var også spesiell ved at den ene var en midlertidig barnehage. Det kan tenkes at dette påvirker hvordan du håndterer arbeidsmiljøet, kanskje det påvirker hvor mye tid man vil bruke utenom arbeidstiden for å skaffe sosiale bånd, som du gjerne vet blir midlertidig. I tillegg kan usikkerheten rundt arbeidsplassen føre til psykiske påvirkninger for måten du stiller deg til arbeidsplassen. Den andre store barnehagen var delt i to, den ene delen jeg besøkte var den minste med en liten personalgruppe. Det kan være vanskelig å opprette et godt arbeidsmiljø når byggene er delt med en såpass stor fysisk adskillelse. Fort gjort at man da snakker ”vi” og ”de”.

Barnehagene som var liten og som hadde lavt fravær, ville jeg ikke selv regnet som små barnehager. De hadde 4 og 5 avdelinger, men i dagens målestokk kan dette kanskje være lite. Likevel blir de såpass store at de er en langt større personalgruppe enn de to minste som jeg besøkte. Forholdene ligger derfor mer til rette for at de skal klare å finne noen de er på bølgelengde med, og flere å spille på når man skal arrangere noe sosialt utenom jobben.

5.5 Holdninger til fraværet

Spørsmål om holdninger til fraværet og om de føler at fraværet er noe som er akseptert, viste seg å være vanskelige. Det virket som de fleste pedagogiske lederne ikke ville si for mye om hvilke tanker de gjør seg rundt disse spørsmålene, og kanskje var de redde for å bli konfrontert med denne type spørsmål. Det kan dessuten tenkes at dette er et tema de opplever vanskelig å ha noen klare oppfatninger om.

For å nærme meg denne type problematikk stilte jeg spørsmål om hvilke grupper de tror har høyest fravær og om det er forskjell mellom fagutdannede personale eller assistentene på dette området. Dette gjorde jeg på grunn av at statistikker viser at personer med lav utdanning har høyere fravær enn personer med høy utdanning.³¹ Ingen av informantene svarte at det er forskjell, men at det heller kan være andre grupper som peker seg ut. En av informantene fra en stor barnehage med høyt fravær svarer slik:

”Men jeg føler at de som er den yngste gruppen, altså 20-25 år er oftere syk. Kanskje de har jobbet lite i barnehage og blir lettere syk... jeg vet ikke, men jeg føler at de er oftere syk. Men ellers fordeler det seg jevnt vil jeg si”

Jeg hadde ikke selv i utgangspunktet tenkt på aldersforskjell, men etter at en av mine informanter brakte det på bane fant jeg det interessant å spørre andre om dette. En informant fra en liten barnehage med lavt fravær sier følgende:

”Når vi får nye, eller lærlinger, så er det veldig økt fravær, og folk på omskolering fører alltid til fravær, og studenter har alltid fravær. Holdningene til studentene har endret seg veldig.

I: Har alder noe å si tror du?

P: Ja det er vår erfaring at de unge studentene som kommer her har ikke den arbeidsmoralen som før i tiden, og heller ikke respekten for det stedet man er på. Og vi har vel bare i løpet av alle de årene vi har hatt studenter, opplevd 2 studenter som ikke har fravær. Ca 70 studenter har vi hatt. Når vi får studenter så har det blitt litt intern humor om fravær og hvor lang tid det tar før de ringer”.

Nå skal det sies at det er forskjell på studenter/lærlinger og personalet som er ansatt i barnehagen. Studentene har ikke så mye å tape på å bli borte, og de må ha en viss

³¹ <http://www.stami.no/?nid=35684>

prosentandel tilstedeværelse for å få praksisen sin godkjent. De opplever heller ikke forpliktelsen til arbeidsplassen og kollegaene på samme måte som det faste personalet.

Det er tydelig at flere av informantene opplever at det er en sammenheng mellom alder og holdninger til fraværet, og at de unge har høyt fravær. Likevel er svaret at det er enkeltpersoner og ikke grupper som går igjen hos samtlige informanter. De fleste klarer ikke å skille ut noen grupperinger blant de ordinære som jobber i barnehagen. Oppfatningen synes å være at det er de samme personene som går igjen.

En av informantene fra stor barnehage med høyt fravær sier dette:

"I: Vil du si at noen grupper har høyere fravær enn andre?"

P: nei ikke her, for her er 2 pedagogiske ledere syke og har vært av og på, så her hos oss tror jeg det fordeler seg jevnt. Akkurat nå er vi 3 faste av seks som er her.

I: Er det mer enkeltpersoner som går igjen?"

P: Ja hos oss er det det. Jeg har jo selv hatt min del, men ja det er mer enkeltpersoner"

En annen av informantene fra en stor barnehage med lavt fravær sier dette:

"I: Er det noen av gruppene som har høyere fravær enn andre? Pedagogiske ledere i forhold til assistenter?"

P: det tror jeg fordeler seg jevnt. Men de som har små barn har jo en del mer fravær, pga at de er hjemme med syke barn. Og det er både assistenter og pedagogiske ledere.

I: er det mer enkeltpersoner som går igjen?"

P: ja det er jo det. Det er det vel ikke tvil om. Men det kan jo være pga at de har små barn, eller de har sykdommer som gjør at de er en del vekke. Vi har jo hatt noen med kroniske sykdommer."

En informant fra en liten barnehage med høyt fravær svarer slik:

"I: Hvordan fordeler fraværet seg tror du? Noen spesielle grupper?"

P: Nei det klarer jeg ikke se. Tror ikke jeg kan se et mønster der. Men det vi har snakket en del om er vel folk sin terskel for å være syk, og ja, noen ja

I: Føler du at det er mer enkeltpersoner?

P: Ja, ja , jo altså noen går på jobb, med noe som andre hadde lagt hjemme for. Det er noe der... individuelle forskjeller ja”

En informant fra en stor barnehage med lite fravær sier noe tilsvarende:

”Og det finnes alltid de som går til de stuper, og de som; ja jeg er syk for jeg har vondt i halsen. Og det er jo litt opp til personligheten”

Noe som er vanskelig å diskutere med meg er spørsmål som går på holdninger og kulturelle forhold. En grunn til dette kan være at temaet er noe betent. En annen årsak kan være at det er et mindre konkret tema enn spørsmålet om fraværet er høyere eller lavere blant ulike grupper eller ansatte. En av informantene fra stor barnehage med høyt fravær svarer slik:

”I: opplever du at det er fraværskultur i barnehagen?

P: Jo det er vel det. Det er vanskelig å snakke om, men ja det er jo det. Det er liksom, huff hun igjen, og jeg sier gjerne sånn selv og tenker det selv. Og sånn at nå er hun vekke igjen, og hva er nytt med det liksom. Men jeg prøver å være hyggelig, men du orker gjerne ikke høre så mye på de som du gjorde i starten når de ble sykemeldt. For eksempel så har vi en pedagogisk leder som har vært borte i snart et år nå, og i starten så hørte vi jo mye på hvor fælt hun hadde det, og ditten og datten, mens nå er det mer hei, og snakker jo med henne, men det er kanskje ikke så mye forståelse selv om jeg prøver å være hyggelig og høflig. Vi er kanskje ikke så snille med hverandre vi damer på det området. Jeg har jo selv små barn og er trøtt og sliten, men jeg er her hver dag for det. Så det er litt stygt å tenke at har hun mer å stri med enn meg, så i mitt stille sinn så tenker jeg at alle tenker sånn og sammenlikner.”

Hun gir altså mer uttrykk for at fraværskultur dreier seg om personligheter, og ikke om en kultur som går på barnehagen som organisasjon. Dette som mange av informantene nevner, er altså at de opplever at enkelte har for lav terskel. Hun fortsetter slik:

”I: Hvordan opplever du sykefraværet i denne barnehagen?

P: Det er veldig høyt, og vi har alltid fått vite at vi ligger høyt. Har alltid vært sånn, både langtid og korttid. Alltid mye, og vi har mange eldre her som har fått slitasjeskader og opereres for kne og skuldre og albuer, men ja noen legger seg jo også flat litt fortere enn andre også. Det snakkes det jo litt om, må jo innrømme det. Vi damer er sånn, i hvert fall

her.... Men det er jo med på å velte for oss andre også, her har vi en pedagogisk leder som har vært borte i nesten et år.

I: Du var så vidt inne på det i sted om at det snakkes om fraværet i barnehagen. Snakkes det blant foreldre og på pauserommet osv?

P: Ja det gjør jo det.... Nå sier jeg først at vi tør å si ting direkte og så kommer dette etterpå. Men ja, vi snakker litt om det. Foreldre kommer jo også og spør når den og den er lenge borte og da må styrer forklarer.

Hvis det er en som er veldig lenge vekke så blir det gjerne sånn at "ååå hun syter og klager" sånn, og så blir gjerne vi som er igjen litt provosert av det og som går her. Og du lurer gjerne på hvorfor er hun så mye mer borte? Har hun så mye mer vondt enn alle oss andre? Vi snakker om det ja, må innrømme det. Og det er kanskje ikke alltid akseptert og derfor tror jeg også at folk sier at det er en rygg, eller en arm, men at det kanskje heller er at de er sliten sant? For det er ikke helt akseptert å si at man er sliten og det tør man ikke si. Hvis du skjønner hva jeg mener. For det er jo alle vi andre også."

I dette svaret kommenterer hun at de har mange eldre som får slitasjeskader. Den demografiske sammensetningen på arbeidsstyrken i barnehagen, kan være avgjørende for fraværstatistikken. Det er påvist at jo flere kvinner og jo flere eldre du har sysselsatt, jo høyere blir risikoen for et høyt fravær.³²

Sitatet hennes viser at det er et tema som er vanskelig å snakke om, og det kan virke som det er en liten verkebyll og litt betent tema å bringe opp. Hun sier også at ikke alle grunner er akseptert, som for eksempel at man er sliten. Da finner man heller på andre ting som er lettere å forsvare fraværet med. Det å si at man er sliten blir kanskje mer oppfattet som at man "syter" litt, for de andre som står igjen på jobb er også sliten. Hvis jeg skal tolke dette videre, vil jeg si at sitatet hennes gir uttrykk for at det egentlig ikke er akseptert å være borte fra jobben på grunn av slike årsaker. Holdningene generelt blant barnehageansatte viser at slike ting skaper reaksjoner og man går heller på jobb. Det er kanskje et aspekt at de barnehageansatte er som dominobrikker og blir veldig sårbar ved sykefravær. Det går mye ut over kollegaene dine når du er syk, som igjen er en årsak for at man prøver å komme seg på jobb.

³² <http://www.nav.no/binary/805342107/file>

Jeg ønsket å belyse litt mer hvordan man opplever fraværet, og hvilke tanker man gjør seg, men det var som sagt få som uttalte seg direkte om dette, og samtalen ble gjerne fort dreid over mot andre tema. De svarene jeg fikk om holdninger til fraværet, var gjerne i samtalsløp om andre tema, og der man kanskje på en måte ”glemte seg litt”. Likevel kan det oppsummeres at flere av informantene opplever at noen tåler mindre enn andre, og det oppstår kanskje litt ”gnisninger” når samme person går igjen hele tiden. En informant fra liten barnehage med lavt fravær sier dette:

”Jeg tenker ofte at det er et holdningsproblem i forhold til jobben, og da tenker jeg i forhold til at hvis man er syk og vekke, og likevel har et ansvar så tenker jeg at man skal være veldig syk for å ikke kunne ta en telefon og delegere for eksempel avtaler man har i forhold til andre medarbeidere, og samtaler med foreldrene altså at de gir det lille ekstra. Jeg reagerer når folk omtrent bare drar ut telefonkontakten og nå er jeg syk og legger seg ned. Det er min personlige oppfatning”

Hun fortsetter å forklare:

”Men jeg har erfaring med holdninger og sett forskjeller på hva folk sykemelder seg for. Grunnen til at vi føler og reagerer slik vi gjør i barnehagen, er fordi vi er så avhengig av hverandre, og vi er som dominobrikker. Når noen ringer og sier de er syk, så begynner tankene med en gang på hva vi ikke får gjennomført, som for eksempel en tur som var planlagt og hvordan skal vi løse dette. Og det påvirker.”

Her gir denne informanten innblikk i nettopp det at man er så sårbar og avhengig av hverandre, og derfor oppleves det sterkt, og skaper reaksjoner når det er de samme personene som går igjen og igjen i forhold til sykefraværet. Det blir vanskelig å akseptere for resten av personalet.

5.6 IA og Nærværsprosjektet

Kommunen har tatt fraværsproblematikken på alvor og flere tiltak har blitt prøvd. Bergen kommune begynte arbeidet med IA allerede i 2001. I den første tiden var det opp til det enkelte tjenestested om de ville inngå avtale om IA. Etter det var det opp til bydelene, før det i 2003 ble inngått avtale om IA for hele Bergen kommune.³³ Alle mine respondenter fikk

³³ http://www3.bergen.kommune.no/info_ekstern/nyheter/010304_ia-virksomhet.html

spørsmål om hva de tenker rundt det at barnehagen er en IA-bedrift og om de tror dette har hatt noen virkning. Enkelte av informantene har tydelig ikke helt oversikten over hva IA innebærer. De svarer litt nølende, og stopper litt opp og spør meg. Andre sier rett ut at de ikke helt hva IA står for. En av informantene fra en av de minste barnehagene med høyt fravær svarer dette når jeg spør om tanker rundt barnehagen som IA-bedrift:

”Vet ikke om jeg har så veldig mye tanker rundt det. Jeg vet ikke alt det står for egentlig, bortsett fra at du kan være borte 6 eller 8 dager nå.... Men vet ikke helt hva det står for.”

En annen informant fra en av de minste barnehagene med høyt fravær svarer slik:

”I: Hvilke tanker gjør du deg rundt dette at barnehagen er blitt en IA-bedrift? Er det noe dere har lagt merke til?”

P: Nei, jeg har ikke det... Hva er IA?”

I: Dette at du kan være borte i opp til 8 dager uten sykemelding, mer inkluderende osv

P: Å er det sånn? Det vet jeg faktisk ikke, jeg har ikke sykemeldingsdag på 2 år, jeg bare går og går og går jeg.”

De fleste vet at man kan være borte fra jobb i opp til 8 dager i strekk uten sykemelding, men så godt som alle svarer at de ikke tror at noen benytter seg av det. De mener at den gamle ordningen henger igjen, og man går til lege og får sykemelding om man blir borte lenger enn 3 dager.

Hvis man skal oppsummere intensjonen med IA, kan det kanskje se ut til at dette ikke har fungert som man hadde ønsket. Når enkelte av de pedagogiske lederne i en barnehage, som har en viss grad av personal ansvar, ikke helt vet hva IA innebærer kan det virke som budskapet ikke når frem. Riktig nok er det styrerne som har det overordnede personalansvaret og om jeg hadde intervjuet styrerne hadde kanskje barnehagen som helhet fremstått som mer sikker på hva IA egentlig er.

Åtte dager uten sykemelding kan se ut som det ikke fungerer som tenkt. En av informantene i en stor barnehage med høyt fravær uttaler seg slik:

”Altså det hjelper jo på i den forstand at du ikke trenger å løpe til legen med en gang du blir syk, men samtidig så gjør vi det her likevel. Syk på mandag, til lege på tirsdag og sykemeldt ut

uken... så om det har effekt hos oss det vet jeg ikke. Men du trenger i hvert fall ikke løpe av gårde til lege... men ja det har jo ikke effekt på sykefraværet hos oss....”

Mens en annen fra en liten barnehage med høyt fravær sier følgende:

”I: Føler du at folk benytter seg av det, eller går de til lege likevel og få sykemelding?

P: Altså jeg hadde nå godt til legen uansett, for etter 3 dager hadde nå jeg ønsket å finne ut hva som feiler meg. Hvis jeg ikke blir bedre ja...”

Når det kommer til spørsmålet om tilrettelegging, så er det tydelig at de fleste har vært bort i dette, men de kobler det ikke til IA. Det er flere som rapporterer at de har vært bort i episoder der det har vært prøvd med tilrettelegging og skaffet diverse hjelpemidler. Det er stor enighet om at tilrettelegging i en barnehage er krevende og til tider umulig å få til. Det er vanskelig når en arbeidstaker ikke kan løfte barna, kle på barna eller bære tungt. Slike oppgaver er nærmest hverdagen i en barnehage og de krever at en er i god fysisk form. Tilrettelegging kan fungere for den det gjelder, men det byr samtidig på problemer for de andre, og kan fort ende med surmuling og setter arbeidsmiljøet på prøve. Et eksempel som fortelles er i en barnehage hvor en ansatt får beskjed om å bytte fra småbarnsavdeling med mye løft på små barn til en avdeling med større barn og forhåpentligvis mindre løft. Barnehagen opplevde at ingen av de som var på den store avdelingen hadde lyst å bytte til småbarnsavdeling, så det endte med at noen måtte flyttes med mer eller mindre tvang. Dette er tiltak som skaper splid i en gruppe som kanskje i utgangspunktet var harmonisk og fungerte. Et annet eksempel er en av informantene fra en liten barnehage med lavt fravær som forteller dette:

”Hvor går grensen for hva vi skal gjøre? For eksempel at vedkommende ikke kan bære en tung sekk, og da må de andre bære enda mer når vi skal på turer for eksempel. Vi kan ikke ta slike hensyn i 5 år fremover i tid. Vi må få andre løsninger sånn at folk finner løsninger. Noen ganger er regelverket der, men praksisen blir en annen. Det er ikke lett å få det til. Det er ikke så lett at noen skal komme senere og gå tidligere for eksempel hvis noen er sykemeldt i 50% og legen sier at de skal jobbe halve dager, da blir det en belastning å ta hensyn til det. Det er lettere for oss om det er 3 og 2 dager, for da kan vi ta inn vikarer og det er lettere med morgen og seinvakter.”

Man vil gjerne hjelpe, men man vil heller ikke slite seg selv helt ut. Likevel er det en enighet om at man vil strekke seg langt for å beholde de faste ansatte, men det kan fort ende med at det påvirker miljøet. Den ene store barnehagen med lavt fravær forteller at de har fokus på

slike situasjoner og at de er nøye med å planlegge tilrettelegging for bare korte perioder om gangen. Deres erfaring er at når resten av personalet skal varsles om en slik tilrettelegging, så må det komme frem at det er for en kortere stund, og ikke over lengre tid.

Et annet paradoks innenfor IA og hva den er ment for, er historien jeg fikk fra en av de små barnehagene med lavt fravær. Denne historien viser at reglene stopper litt for den sunne fornuften når den egentlige intensjonen med IA er å tilrettelegge og finne løsninger for at man skal kunne gå i jobb, men så viser det seg at en liten hake ved det hele velter intensjonen og personen forblir sykemeldt:

”Vi hadde blant annet en arbeidstaker som hadde bekkenløsning, og kunne ikke løfte osv. vi kunne ikke flytte henne på stor avdeling heller, men hun var veldig datakyndig, og vi trengte blant annet mye hjelp til bilder osv. Hun tenkte da at med å gå på aktiv sykemelding så kunne hun jobbe på kontoret og bidra der. Men sånn var visst ikke reglene, for da måtte tanken være at hun skulle bli friskmeldt i neste periode. Siden hun da skulle ut i svangerskapspermisjon så fikk hun ikke dette innvilget. Da møtte reglene litt veggen og dette fungerte ikke”

Enden på visen for denne arbeidstakeren var at hun forble 100% sykemeldt hele svangerskapet, mens hun kunne bidratt på arbeidsplassen med å avlaste de pedagogiske lederne med diverse dataarbeid.

Når det gjelder kommunen sin strategi med fokus på nærvær og nærværprosjektet, er det ganske samstemt fra de fleste at dette har de en oppgitt oppfattelse av. Enkelte vet ikke hva prosjektet innebærer, og det er få som har opprettet egne grupper på arbeidsplassen. Igjen kan det påpekes at om det var styrerne jeg hadde intervjuet ville de hatt mer kjennskap til prosjektet. Tatt i betraktning av at prosjektet kom i gang 1. januar 2007 med fokus på at hele barnehagen skal involveres og læres opp av de som går på kursene, kan man kanskje forvente at de pedagogiske lederne burde hatt mer kjennskap til et så pass stort satsningsområde. Noen svarer at de tror de kanskje har lært litt, mens de fleste mener de ikke har lært noe nytt i det hele tatt. Slik svarer den ene av informantene mine:

”I: har du kjennskap til Nærværprosjektet? Har dere dannet en prosjektgruppe?”

P: Ja det har vi, og vi jobber ... eller skal jobbe med det. Men det også detter jo ut når vi har så høyt sykefravær sant. Men vi prøver å ha samlinger og sånn ja...

I: har det hatt noe effekt? Lært noe nytt?

P: Tja til en viss grad kanskje. Altså vi har så mange prosjekter og andre ting som kommer og går, og vi ser at når vi skal begynne på et prosjekt og skal sette oss inn i det, så er det allerede et nytt prosjekt på gang. Vi har det i bakhodet, men nei, jeg tror ikke jeg har lært noe nytt. Alt går litt i hverandre, hvis du skjønner hva jeg mener. ”

En annen svarer slik:

”I: Så har vi nærværprosjektet. Har du kjennskap til det?

P: Nei det kan jeg ikke si... vet jo om det, men ikke mer. Verneombudet og tillitsvalgt, samt ledelsen er vel representert i den gruppen vi har her på jobb.

I: Har dere merket noe til dette prosjektet?

P: annet enn at de er vekke på kurs? Hehehe, nei vi har nok ikke det. Det har ikke vært mye tatt opp her hos oss...

I: Så hvis jeg spør deg om prosjektet har fungert, hva sier du da?

P: Så sier jeg at vi har ikke noe prosjekt her.....”

Hun sier her at verneombud, tillitsvalgt og ledelsen er representert i prosjektet, og ville kanskje for mitt vedkommende vært en bedre målgruppe for disse spørsmålene. Når det er sagt, så mener jeg at intensjonen fra kommunen sin side om at alle skulle lære av dette prosjektet og la seg inspirere, ser ut til å ha nådd lite frem når ikke de pedagogiske lederne føler de har mottatt mer enn det de gir uttrykk for her.

5.7 Konsekvenser av fraværet

Når jeg spør om hvilke konsekvenser et høyt fravær medfører, er det en felles oppfatning at for barna så blir det en nærmest daglig konsekvens at de mister en del av det pedagogiske tilbudet som de har krav på. I teorien skal det alltid være en pedagogisk leder som er ansvarlig på avdelingen, men pedagogene er like mye sykemeldt som assistentene og fagarbeiderne. Det er umulig å ha nok dekning på den pedagogiske siden når det er sykdom, for vikarer som blir leid inn har sjelden eller aldri en pedagogisk utdanning. Det trenger heller ikke være at det er pedagogen som er syk, før de mister det pedagogiske tilbudet. Om flere av assistentene er syk, så går dette utover det pedagogiske opplegget. Det er umulig å få gjennomført det man planlegger, og dermed reduseres tilbudet for barna. Her er hva den ene informanten fra en stor

barnehage med høyt fravær svarer når vi diskuterer fraværet, og jeg spør følgende spørsmål:

”I: Hva tenker du om konsekvensene?”

P: Nei altså ytterste konsekvens er at vi ikke kan holde åpent, men det blir jo ofte slik at vi ikke får gitt et pedagogisk tilbud til barna, og foreldrene får ikke det de betaler for. Vi er ikke nok folk til det, og det blir bare en oppbevaring og ikke et pedagogisk tilbud som da er tanken. Eller bare det at foreldre og barn kommer om morgningen og ikke møter noen kjente, og ja, ja igjen blir det dårlig samvittighet fra vår side, og det fester seg rett og slett. Ja i det lange løp så tror jeg det bare blir mer og mer sykemeldinger fra vår side, for du kommer ikke ut av det. Ja for det er ikke nok folk.

I: Og du mener at fraværet i denne barnehagen er veldig høyt?

P: Ja altså i dag er det 12 stykker vekke.

I: 12??

P: Ja, jeg mener ja!

I: Jeg har jo andre venninner som i andre barnehager møter helt alene på basen for det er i perioder veldig høyt sykefravær, men det jeg føler her er at høst for eksempel er en tid det er mye sykemeldinger, men her hos oss er det hele tiden. Jevnt over hele året, og det er ikke noe opphopning rundt høst og influensatid. Det er jevnt.

I: men hvor mange voksne er dere totalt?

P: Vi er 38, og 3 av de er ledelsen

I: Men når det da er 12 stykker borte, får dere vikar for alle sammen?

P: Nei, det er sjelden vi har vikar for alle, og jeg skal ikke være bombastisk med at vi aldri har vikar for alle, men nei det kan jeg ikke huske. I forrige uke gikk vi med for lite folk hele uken, og det var ikke nok vikarer å få og de vikarene vi hadde fått ble syk, og det var kurs og ja....”

Konsekvenser for de ansatte når fraværet blir så høyt som det blir nevnt av informantene, er i første rekke at det fort oppstår slitasjeskade på de som er igjen. Andre konsekvenser som er mer usynlig, og som flere nevner, er at det går ut over motivasjonen. Som pedagog bruker du mye tid på å planlegge uken, måneden og året. Når du gjentatte ganger opplever at planene

ikke lar seg gjennomføre pga sykdom, mister en motivasjonen og blir lei. En av informantene fra stor barnehage med høyt fravær avslutter intervjuet på følgende måte:

”Folk er i bunn og grunn sliten, og det forplanter seg i armer og rygg osv. men vi jobber tett og er avhengig av hverandre. Alle må gjøre sin del, og det tar litt av initiativet og gløden med yrket når det er så mye sykefravær og planer aldri blir fulgt”

5.8 Oppsummering

Jeg har i dette kapittelet forsøkt å undersøke de pedagogiske ledernes oppfatninger og vurderinger av sykefraværet, samt lagt vekt på observasjoner som jeg har gjort når jeg har besøkt barnehagene. Min umiddelbare reaksjon i ettertid er at noe av det første man kan spørre seg om, er om fraværet er høyt sett ut i fra yrkets karakter.

Smittefaren de ansatte blir eksponert for er stor, samt at det er til tider et fysisk krevende yrke, og en arbeidsplass med mye støy. Disse faktorene gir seg utslag når man sammenlikner terskelen på hvor man blir hjemme sammenlignet med andre yrker. I tillegg opplever informantene at hverdagen i barnehagen gir flere utfordringer enn før, i form av flere barn med spesielle behov og flere minoritetsbarn. Ressursene står ikke alltid i stil med utfordringene, og skaper derfor større problemer som må løses. På samme måte er papirmengden i form av forberedelser, dokumentasjon, skriftliggjøring osv, blitt en tidsluker som skaper utfordringer for både den pedagogiske lederen som skal utføre dette på best mulig måte i forhold til de andre ansatte, men også for assistentene som må ofre seg og til tider gå med en mindre på avdelingen når ikke den ubundne tiden til pedagogene strekker til.

Det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet kan virke som har en avgjørende effekt, i forhold til fasiliteter, lys, område ute- og inneareal, samt størrelse på personalgruppen.

Den demografiske sammensetningen i arbeidsstyrken viser at det er mange eldre kvinner i jobb i barnehagene. Ser man på fraværstatistikker har eldre kvinner høyere fraværsprosent og dette skaper derfor utfordringer for barnehagene, som igjen kan gi høye fraværstall. Å være ansatt i barnehage når man har rundet 60 år, kan for mange bli i overkant slitsomt etter som det er et fysisk krevende yrket. Verken barnehagen eller den eldre ansatte som kanskje har slitasjeskader er tjent med at hverdagen og arbeidsoppgavene er lik enten man er 20 år og sprek og opplagt, eller om man er 60 år og begynner å bli sliten. Flere av informantene etterspør alternativer på hvordan hverdagen kan løses for de eldre med slitasjeskader og spør

om det blir forskjell om man betaler sykepenger til den eldre arbeidstakeren og lønn til en vikar, eller om arbeidstakeren går på topp og er til stede, samtidig som en annen blir ansatt og tar over jobben?

6.0 Avsluttende diskusjoner

6.1 Innledning

I denne oppgaven har jeg tatt for meg sykefravær i kommunale barnehager i Bergen kommune, og jeg har valgt å ta utgangspunkt i de pedagogiske ledernes opplevelser og oppfatninger om fenomenet. Oppgaven har blitt lagt opp som en komparativ undersøkelse der jeg har prøvd å finne eventuelle forskjeller på små og store barnehager, og barnehager med høyt og lavt fravær, og jeg har således trukket veksler på observasjoner som jeg har gjort når jeg har besøkt de ulike barnehagene.

For å få besvart mine spørsmål valgte jeg en kvalitativ tilnærming, med semi-strukturerte intervjuer av åtte pedagogiske ledere. Intervjuguiden jeg hadde laget ga rom for informantene til å prate fritt og få brakt på bane det de følte var nødvendig, samtidig som guiden holdt oss innenfor gitte emner. Dette igjen førte til at jeg hadde et sammenlignbart materiale for analysen min. På bakgrunn av de transkriberte intervjuene som inneholdt mye empirisk materiale, vokste det frem naturlige kategorier, samtidig som jeg fikk sammenlignet barnehagene.

Jeg vil i dette avsluttende kapittelet foreta en oppsummering av funnene mine, samt en diskusjon om IA og Nærvær som er kommunens ”løsninger” har effekt. Avslutningsvis vil jeg se på mulige videreføringer av prosjektet og hva som kan være hensiktsmessig å se på hvis en ønsker å studere dette nærmere.

6.2 Den komparative undersøkelsen

Når det kommer til arbeidsmiljø, kan man begynne å sammenlikne barnehagene. De barnehagene som har de flotteste fasilitetene i form av plass, lys og smakfull innredning, har lavest fravær. Informantene fra barnehagene hvor det ikke står så bra til, gir uttrykk for dette og poengterer gjerne at de er en barnehage med liten plass, det blir mye støy, og de må tenke alternativt. Både de store barnehagene og de små barnehagene med lavest fravær oppgir at de er stort sett fornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet. De har kanskje små ting å sette fingeren på, men de virker likevel fornøyde. Når det gjelder arbeidsmiljø i form av personalgruppen, kan det virke som at barnehagene med flest ansatte har lettere for å skaffe seg et bedre arbeidsmiljø enn der det er få ansatte. I de minste barnehagene er du mer avhengig av å ”klikke” sammen med noen av de få som er arbeidskollegaene dine, mens på større

arbeidsplasser har du flere å spille på. En av de store barnehagene med lavt fravær sier for eksempel at når noen har lyst å gå på kino/teater/bowle osv så legger de bare en lapp på pauserommet, og det er alltid noen andre det passer for som vil bli med. En liten barnehage med seks ansatte har ikke denne muligheten. Det er likevel forskjeller på de store barnehagene med høyt og lavt fravær, i form av at begge barnehagene med lavt fravær oppgir at de har mange ansatte som er i lik livssituasjon og felles interesser. De to store barnehagene med høyt fravær har også særtrekk der den ene er en midlertidig barnehage og de ansatte vet at de ikke skal jobbe sammen så lenge, mens den andre er delt i to fysiske bygg med litt avstand mellom byggene, hvor det fort blir til ”vi” og ”de”.

Hvis vi ser tilbake på Grimsmo (1991) sin undersøkelse, kan vi sammenligne barnehagene med lavest fravær ved at de har mange ”tiltrekningsfaktorer”. Samlet vil kanskje mange barnehager oppgi ”fraskyvningsfaktorer” som høyt arbeidstempo, små medbestemmelsesmuligheter og stressende hverdag, men når ”tiltrekningsfaktoren” er sterkest og man opplever å bli verdsatt på arbeidsplassen, samt at man har et godt forhold til kollegaene sine får det opp nærværet.

Hvis vi skal oppsummere forskjellene mellom barnehagene ut fra størrelse og sykefraværets omfang, er det i utgangspunktet lite å fremheve. Informantene oppgir veldig mye de samme svarene, og det er de samme faktorene som går igjen. Skal jeg trekke frem noen åpenbare forskjeller må det være fasilitetene på barnehagene, og at barnehagene med lavest fravær har det flotteste fysiske arbeidsmiljøet. Det kan se ut som at det er den største og mest åpenbare forskjellen. I tillegg vil jeg trekke frem forskjeller på personalgruppene i form av at noen barnehager har større personalgrupper, og at de dermed får mer å spille på. Ellers er det stor enighet om at kravene er blitt for stor, og ressursene følger ikke med. Hverdagen er hektisk og de pedagogiske lederne har mye papirarbeid. Høyest på ønskelisten til samtlige informanter er flere voksne i barnehagen, og da fortrinnsvis flere med fagutdanning. Det utspeiler seg ingen forskjell på disse områdene i forhold til størrelser eller fravær i barnehagene.

6.3 IA og Nærvær

Bergen Kommune har satset på IA, men mitt empiriske materiale viser at ikke alle vet hva det er, noe som må sees i sammenheng med at jeg har intervjuet de pedagogiske lederne og ikke styrerne. Empirien viser at intensjonen om at man kan være hjemme i åtte dager i strekk, uten å gå til lege og bli sykemeldt heller ikke benyttes. De fleste går til lege likevel, og ordningen

med syk på mandag, lege tirsdag og sykemeldt ut uken ser ut til å forbli slik. De fleste sier det er vanskelig med tilrettelegging i en barnehage, og man ser få muligheter for å gjøre det på permanent basis spesielt. Det er lett i teorien men vanskelig å gjennomføre i praksis.

I forhold til spørsmålene mine om IA, så kan det kanskje være verdt å merke seg at de to informantene som helt tydelig ga uttrykk for at de ikke visste hva IA er, er begge fra små barnehager med høyt fravær. Man kan spekulere i årsaker som at de kanskje ikke får like mye faglig påfyll som de største barnehagene eller kanskje blir mer ”glemt”. I følge informanten fra en av disse barnehagene mener hun at kommunen til stadighet glemmer de, og på en måte prøver å fase de ut. Kanskje kommunen ser på de store barnehagene først og at disse kommer først i forhold til oppfølging og deltakelser i prosjekter. De fleste informantene gjenkjenner ordet IA, og vet at du kan være borte åtte dager i strekk. Ikke alle kobler det til oppfølging, tilrettelegging og søknad om hjelpemidler. De fleste informantene sier at det å tilrettelegge i en barnehage er bort i mot umulig, men at de føler de strekker seg langt for å få det til. Jeg bet meg spesielt merke i at en av de store barnehagene med lavt fravær sier de prøver å tilrettelegge, men er veldig observant på at det ikke må bli for en lengre periode. Spesielt viktig er det å legge det frem for de andre i personalgruppen at tilretteleggingen er bare for en kort periode, slik at de skal unngå at man nærmest ser det håpløse i situasjonen og ”skal hun aldri bære noe hun da?”

Magnus Marsdal (2010) oppsummerer målene for IA-samarbeidet og refererer til de forskjellige punktene i avtalen. Punkt en er å redusere sykefraværet med 20%, punkt to er å tilsette langt flere med redusert funksjonsevne, og til slutt punkt tre som er å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen med minst et halvt år. Det Marsdal da poengterer er at jo mer inkluderende arbeidsliv du får, jo flere arbeidstakere får du som vil ha kroniske sykdommer, yrkeshemming og høyere alder, og jo høyere fravær må du forvente. Skal du lykkes med å nå det første målet om å redusere sykefraværet, er den beste måten for det å hoppe over punkt to og tre. For at barnehagene for eksempel skulle satt seg som mål å redusere kraftig på sykefraværet, måtte de kanskje la være å ansette eldre arbeidstakere eller unge kvinner som med stor sannsynlighet blir gravid. Man må derfor se på demografien i barnehagen, og se på fakta som at det er en kvinnedominert arbeidsplass med mange eldre arbeidstakere.

Nærværprosjektet som nå har pågått i over 2 år i kommunen, kan kanskje sies og ikke ha oppnådd stor suksess for barnehagene. De fleste informantene vet om prosjektet, men ikke

mer enn det. Eneste tanken alle gjør seg, er at dette er enda et prosjekt som stjeler ressurser i form av møtevirksomhet og seminarer. De fleste sier at de ser at kommunen har gode intensjoner, men virkeligheten er slik at ting fungerer annerledes enn tenkt.

Kanskje er det grunnlag for å si at det er på tide at andre aspekter blir lagt til grunn. IA ser ikke ut til å fungere som tiltenkt, og man bør kanskje rette fokus mot andre virkemidler. Hva med arbeidsmiljøet? Kanskje man bør se nærmere på det fysiske arbeidsmiljøet og sette mer fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet og kompetanse til de ansatte.

6.4 "- kan du ikke bare få deg en jobb i en barnehage da..."

Samtlige av mine respondenter reagerer på at "hvem som helst" kan få seg jobb i en barnehage. Det kreves ikke noe annet en plettfri vandelsattest for å være kvalifisert. Pedagogene opplever at det er en holdning i samfunnet om at "alle" kan få seg jobb i en barnehage, og dette gjenspeiler seg også hos politikerne, kommunen, NAV og andre samfunnsinstanser. Barnehagen blir brukt til omplassering innad i kommunen, til arbeidstrening, til integrering og også for de som ikke får seg jobb andre steder, men ser på barnehagen som en inntektsmulighet. Når informantene forteller historier om personer som ikke bør være alene med barna, eller personer som ikke kan noe norsk i det hele tatt, eller personer som gir klart uttrykk for at det ikke er i en barnehage de ønsker å jobbe, kan man forstå at de ansatte i barnehagene reagerer. De forteller om personer som kommer for å jobbe, men som heller ser muligheten for å hvile litt på sofaen mens barna leker. Enkelte kan ikke snakke med barn i det hele tatt, og annen hver setning inneholder banneord og de vil ikke skifte bleier osv. Man kan se at den vikaren man trodde skulle gi avlastning heller blir et irritasjonsmoment og som et ekstra barn fordi du skal lære de alt fra hvordan man snakker med barn til hvordan man kler på barna.

I et leserinnlegg i Bergens Tidende har en pedagogisk leder i en kommunal barnehage i Bergen fått ordet. Hun uttaler seg spesielt om ordningen der Bergen kommune forplikter seg til å finne alternativ arbeidsplass om du ikke håndterer din opprinnelige jobb i kommunen lenger, eller om du er overtallig og omplassering blir alternativet. Hun skriver følgende:

"Denne ordningen går ut på at en overtallig fra en arbeidsplass i kommunen kan fylle en annen post med helt andre arbeidsoppgaver et annet sted. Og det rare er at dette syns å

ramme barnehagene i stor grad. Makter du ikke jobben, eller blir du overtallig en plass, kan du alltid klare en jobb i barnehagen, mener visst vår arbeidsgiver.

*Går det virkelig an at jeg som pedagogisk leder kan bli plassert i en frisør salong for å klippe? Neppe.*³⁴

6.5 Holdninger og konsekvenser

I forhold til holdninger og fravær, er det noen av informantene som mener at de yngste har høyest fravær. Alle informantene er enige om at det er vanskelig å se at noen grupper skiller seg ut, men at det heller går på individuelle forskjeller. Man opplever at folk har forskjellige terskler for når man blir hjemme, og for når man føler man trenger sykemelding.

Det at det er enkeltpersoner som går igjen, og at dette ser ut til å skape reaksjoner i form av snakk, kan tyde på at det ikke er akseptert å være så mye borte fra jobben. Hvis vi skal diskutere holdninger til fraværet kan dette tolkes som et uttrykk for at holdningen generelt er at fravær ikke er legitimt, og da spesielt hvis det ikke er godt begrunnet helsemessig.

Barnehagen er en arbeidsplass der man er veldig avhengig av hverandre, og man blir sårbare når noen er syke og kan sammenlignes med dominobrikker. Alle planer kan kollapse, og arbeidsdagen blir tyngre for de som er igjen på jobb. Derfor tenker man seg gjerne om flere ganger før man velger å bli hjemme, fordi man vet at det går veldig mye ut over dine kollegaer. Når man vet hva jobben innebærer, og hvordan hverdagen er for de ansatte, kan man gjerne spørre seg til slutt om fraværet virkelig er så høyt, i lys av jobbens karakter. Har de ansatte i barnehagen dårlige holdninger siden de ligger så høyt på fraværstatistikken eller er det kanskje slik at de har holdninger som bidrar til å holde fraværet lavere enn det potensielt kunne ha vært eller har det mer med jobben å gjøre? Ut i fra mine analyser gir det lite hold i forskningen som sier at det er en svak sammenheng mellom sykefraværet og det at barnehagen er en kvinnedominerte arbeidsplasser. Denne forskningen antyder at det utvikler seg normer og en kultur på kvinnedominerte arbeidsplasser der man er mer tolerant til sykefraværet (Ose et al. 2006). Mine funn tilsier tvert i mot at man er såpass avhengig av hverandre og stiller derfor opp, og er man borte fra jobb så er det med god grunn. Sammenligner vi med undersøkelsen gjort av Lien og Gjernes (2009) ser vi at de ansatte

³⁴ <http://www.bt.no/meninger/article319127.ece>

rapporterer at de praktiserer nærvær på grunn av arbeidskollegaene sine og for beboerne/barna.

Alle informantene er enige om at konsekvensene fraværet gir for barna er at de får et dårligere pedagogisk tilbud. Barna opplever gang på gang å bli skuffet i forhold til turer etc som blir avlyst, og de opplever dessuten at når de kommer i barnehagen om morgenen, er det ikke alltid de voksne som de er mest kjent med som tar i mot, men gjerne voksne fra andre avdelinger. For de ansatte er konsekvensene at belastningen for de som er igjen på avdelingen øker. Når noen er tilbake på jobb, er andre så sliten at da trenger de å bli hjemme. Pedagogene opplever også at fraværet påvirker motivasjonen deres. De bruker mye tid på å planlegge ting som ikke blir gjennomført på grunn av mangel på personale.

6.6 Videre forskning

Alle informantene mine er kvinnelige pedagogiske ledere, og et naturlig steg videre om en skulle forsket mer, ville være å utvide utvalget til og også gjelde assistenter, barne- og ungdomsarbeider samt styrerne. Det kunne kanskje være nyttig å intervju de samme på nytt igjen, for som en av informantene mine påpekte, var hun nettopp tilbake i jobb igjen etter noen ukers sykemelding. Hadde intervjuet funnet sted like før hun ble sykemeldt ville svarene hennes vært mer påvirket av situasjonen hun var i der og da. Det er derfor viktig å tenke på at alle intervjuene er situasjonsbetinget og kanskje avhengig av hvordan dagen har fortonet seg.

Jeg har som nevnt kun intervjuet kvinner, men for å få mer bredde og tyngde i forskningen vil det være interessant å inkludere menn. Menn kan ha helt andre tilnærminger og oppfatninger av sykefraværet, og hadde kanskje gitt en annen innsikt for forskeren.

En annen innfallsvinkel for videre forskning kan være å inkludere private barnehager. Har de ansatte i private barnehager lik oppfatning som de ansatte i kommunale barnehager? Flere av mine informanter nevnte innledningsvis at de også har praksis fra private barnehager. Det er tydelig at det er store forskjeller på hvordan de opplever hverdagen i en privat barnehage hvor noen svarer at man må kjempe for hver spade man ønsket ny, til andre som sier at økonomien var mye bedre og de hadde langt bedre rammer å forholde seg til der. Noen sier også at det er ganske likt som de kommunale barnehagene. En av informantene mine har jobbet i mange forskjellige private barnehager og har dannet seg en oppfatning av hvilke type mennesker som jobber hvor. Hun sier følgende:

”Tja, det kommer litt an på. Nå har jeg vært i mange forskjellige barnehager som vikar, og jeg synes for eksempel at i studentbarnehagen, SIB sine, de er mer sånn laid back, idealister, hippier og vegetarianere. Mens i Steinerbarnehagene der er det også mer sånn en type mennesker som jobber, mens i de kommunale barnehagene er det hummer og kanari. Der er det alt mulig tror jeg. I de private er det mer de som fikk gode karakterer på skolen på en måte... det virker som om ja, det er bare en sånn feeling jeg har, det er ikke sikkert det er riktig altså, men der går de mer i Lacoste og Benetton. Mens i de kommunale er det mer...eh... sparkjøp...hehe”

Enkelte private barnehager har egne kokker på kjøkkenet, har flere ansatte på avdelingen og høyere pedagogtetthet. Det kunne derfor være nyttig å se på om dette har betydning for fraværet, eller om barnehager med disse godene har like høyt fravær som de kommunale.

Sett ut i fra mine funn, der det ser ut til at det fysiske arbeidsmiljøet samt størrelsen på personalgruppen ser ut til å være av betydning, mener jeg det vil være nyttig å studere dette videre. Er det bare tilfeldig at det er de største og fineste barnehagene, med mest vinduer, lys, store fine pauserom og fint uteareal som lå lavest på fraværstatistikken? Hvor mye har det å si at det psykososiale arbeidsmiljøet er godt? Kan det være nyttig å studere videre personalgrupper som har stor sosial omgang med trening, turer, bowling, teater, kino, fester og blåturer opp i mot barnehager som er 5-6 ansatte og ikke en gang har julebord? Og hvordan behandler kommunen barnehagene? Er det forskjell på kommunens tilnærming til barnehager med seks ansatte og barnehager med 30-40 ansatte? Ser kommunen like mye de minste barnehagene?

Når årsaker for sykefravær skal studeres er det naturlig å inkludere spørsmål om ledelsen, og hvordan man oppfatter at lederen fungerer. Jeg gjorde et bevisst valg når jeg startet prosjektet mitt, og unnlot å bringe slike spørsmål på bane. Det gjorde jeg både ut i fra tidsperspektivet fordi jeg ville unngå for mange spørsmål og kategorier, men også fordi jeg visste at det var styrerne som hadde valgt den pedagogiske lederen jeg snakket med. I tillegg er utvalget mitt så pass lite, og alle pedagogene jeg intervjuet ville nettopp av den grunn med stor sannsynlighet lagt bånd på seg. Når det er sagt, mener jeg at det kan være nyttig å inkludere slike spørsmål. Som jeg har skrevet i kapittel 2, er det mange styrere som er tilsatt i stillingen sin, uten at de har de rette kvalifikasjonene og ikke er førskolelærere. Kan det spille inn? Hvor mye har ledelsen å si?

6.7 Avslutning

På tampen av mitt prosjekt kunne jeg lese en artikkel i Bergens Tidende om en kommunal barnehage i Bergen som har hatt skyhøyt fravær, men som klarte å redusere det betraktelig med små enkle grep.³⁵ En tidligere kokke som har blitt omplassert innad i kommunen og fått jobb i barnehage, har fått tilbake en jobb som hun ønsker og er mer utdannet til, ved å bli plassert fast på kjøkkenet i barnehagen. Damen er 61 år gammel, og ble i 2003 omplassert til å jobbe med barn, og sier at det nå er godt å slippe og trekke på støvler og kjeledresser dagen lang, for det blir man sliten av. Det er mange likhetstrekk ved denne situasjonen og det mange av mine informanter har uttalt. Her har vi en dame på over 60 år som ønsker å slippe de tunge fysiske utfordringene ved jobben, og som egentlig er utdannet til å jobbe på kjøkkenet, og har kanskje aldri selv ønsket å jobbe med barn, men det har vært alternativet for henne for å holde seg inne i arbeidslivet. Hun har fått en lettere hverdag og får jobbe innenfor sitt fag, mens barnehagen drar fordeler av det når de har en fast ansatt på kjøkkenet. Dette frigir ressurser for avdelingen når de slipper alle kjøkkenoppgavene, samt at hun av og til får barn inn på kjøkkenet som hjelper henne med baking og matlaging, og på den måten letter litt på trykket inne på avdelingene. Her vil jeg referere til oppsummeringen jeg gjorde avslutningsvis i kapittel 4.4. I denne barnehagen har kokken fått lov å være kokk, mens assistentene og den pedagogiske lederen slipper kjøkkenoppgavene.

Avslutningsvis vil jeg si at man kan se fort på fraværstatistikkene og konstantere at barnehagene ligger særdeles høyt og kommer dårlig ut. Er man kjapp å dømme er det fort gjort å tenke at det er dårlig moral eller holdninger, men går man mer inn i materien mener jeg at man kan snu på det hele og si at det er rart at ikke fraværet er høyere enn det er. Sett ut i fra jobbens karakter; det dreier seg om en jobb hvor en er utsatt for mye smittefare, mye støy, høyt tempo, få folk, mange arbeidsoppgaver, store krav, krysspress i form av foreldreforventninger, barnas forventninger, kollegaenes forventninger og styrerens forventninger. Lover, regler og HMS både praktisk og teoretisk skal overholdes, og barnehagen skal profileres på best mulig måte. Barnehagen er ikke en jobb der en kan trekke seg tilbake og ta en rolig dag på jobben, eller velge hjemmekontor fordi du er litt ”uggen” eller sliter med en dårlig rygg. Du må orke å være ute i løpet av dagen, og du må tenke like fort som barna gjør. Det finnes ikke rom for å gå for halv maskin, og i så fall går det ut over dine kollegaer som igjen fører til at du går og kjenner på dårlig samvittighet.

³⁵ <http://www.bt.no/nyheter/lokalt/Sykefravaeret-borte-paa-to-aar-1069818.html>

Barnehageansatte er som dominobrikker og er svært avhengig av hverandre for at hverdagen skal fungere.

Ser man i tillegg på det aspektet at kvinner og høy alder gir høyt fravær, så faller barnehagene svært dårlig ut. Det er et kvinnedominert yrke, og det er mange kvinner opp i årene som er ansatt i barnehager. Dette kan man spekulere i om er fordi det er mange kvinner som etter en lengre hjemmевærende tilværelse har ønsket å komme seg ut i jobb men ikke har noen form for utdanning eller erfaring, ser barnehagen som mulighet og velger seg derfor nettopp det som yrket. I tillegg er det flere eldre kvinner som tidligere har hatt renholdsjobber eller pleie- og assistentjobber, der det viser seg at yrket de har er for slitsomt og barnehagen blir derfor et godt alternativ for videre jobb innad i kommunen. Det er lett for å undervurdere hvor slitsomt barnehageyrket egentlig er, og når de som blir omplassert til barnehagen i tillegg kanskje ikke er topp motivert for den typen jobb, kan man se at fraværstatistikken skyter i været for denne sektoren.

Litteratur

Alexanderson, Kristina (2003): *Sjukskrivning – orsaker, konsekvenser og praxis*, Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).

Alver, Bente Gullveig og Ørjar Øyen (1997): *Forskningsetikk i forskerhverdag*. Tano: Aschehoug 1997.

Enehaug, Heidi og Gamperiene Mige, Asbjørn Grimsmo (2008): *Arbeidsmiljøet i barnehager* AFI-notat 9/2008. Oslo: for Arbeidsforskningsinstituttet.

Glaser, Barney G. og Anselm L. Strauss (1967): *The Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.

Grimsmo, Asbjørn og Bjørg Åse Sørensen (1991): *Fravær og fraværsårsaker i norsk arbeidsliv. En survey basert på et utvalg fra Arbeidskraftundersøkelsene (Statistisk Sentralbyrå)*. Arbeidsforskningsinstituttet Rapport 4/91. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Grønmo, Sigmund (2004): *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

Halvorsen, Knut (2002): *Grunnbok i Helse- og sosialpolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hoel, Marit og Ulf Torgersen (1991): *Yrkesløp og organisasjonsaktivitet blant lærere og førskolelærere. Rapport /institutt for samfunnsforskning*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Hoel, Marit (1995): *Yrkestilpassing og yrkesutvikling: en studie av arbeidstilknytning, yrkeskarriere og yrkesmotiver blant et kull høyskoleutdannede*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Holmgren, Kristina (2008): *Work-related stress in women Assessment, prevalence and return to work*. Doktoravhandling: Universitetet i Gøteborg

Horrigo, Kirsten Johansen og Børre Nylehn (2004): *Samfunnsfaglige perspektiver på barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke A/S.

Karasek, R. og Theorell, T. (1990): *Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. USA: Library of Congress.

- Korsnes, Olav, Heine Andersen og Thomas Brante (red) (1997): *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Korsvold, Tora (1998): *For alle barn! – Barnehagens fremvekst i velferdsstaten*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kvale, Steinar (2001): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS.
- Lien, Turid og Trude Gjernes (2009): *-Miljøet hos oss er helt konge*. NF-Rapport nr 11/2009
- Marsdal, Magnus E. (2010): *Sykelønn ABC*. Oslo: Forlaget Manifest A/S.
- Mastekaasa, Arne (2000): *Parenthood, gender and sickness absence*. *Social Science & Medicine* 50; 1827-1842.
- Mastekaasa, Arne (1998): *Sykefraværet i Norge 1990-1997. Hva vet vi om utvikling, kjønnsforskjeller og effekter av tiltak?* Oslo: Institutt for samfunnsforskning 10/1998.
- Mastekaasa, Arne og Harald Dale-Olsen (1998): *Kjønnsforskjeller i sykefravær*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning 9/1998.
- Norges Offentlige Utredninger (2000): *Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv*. NOU 2000:27.
- Olsen, Karen Modesta (2007): *Sykefravær, hvor mye skyldes jobben? I: Søkelys på arbeidslivet* 1/2007.
- Ose, Solveig Osborg, Heidi Jensberg, Randi Reinertsen, Mariann Sandsund og Jan Morten Dyrstad (2006): *Sykefravær. Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Rapport for SINTEF.
- Thagaard, Tove (2003): *Systematikk og innlevelse* (2. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Weber, Max, *The Spirit of Capitalism* i: Kivisto, Peter (2008): *Social Theory, Roots and Branches*. 3. Editon. Oxford University Press.
- Wærness, Kari (1999a): Omsorg, omsorgsarbeid og omsorgsrasjonalitet – refleksjoner over en sosialpolitisk diskurs, i Thorsen, K. & Wærness, K. (1999): *Blir omsorgen borte? – eldreomsorgens hverdag i den senmoderne velferdsstaten*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

Wærness, Kari (1999b): Kan travelhet skape grusomhet i den offentlige omsorgstjenesten? i
Thorsen, K. & Wærness, K. (1999): *Blir omsorgen borte? – eldreomsorgens hverdag i den
senmoderne velferdsstaten*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

Vedlegg 1

Intervjuguide

Mitt navn er Monica Hanøy, og jeg går på master i Sosiologi ved universitetet i Bergen. Jeg skal dette året skrive en masteroppgave som skal leveres i mai 2010. Oppgaven min er en kvalitativ studie om sykefraværet i kommunale barnehager i Bergen kommune.

Jeg vil gjerne stille noen spørsmål om hvilke oppfatninger du har av dette fenomenet. Det er her viktig å få frem at jeg ønsker å finne generelle oppfatninger rundt temaet, og ikke på individnivå. Intervjuet vil ta omtrent 1 time, og vil bli tatt opp med diktafon, for at vi best mulig skal kunne gjengi intervjuet slik det ble utført. Hele denne undersøkelsen er frivillig og dersom du finner et spørsmål upassende kan du la være å svare på det. Dersom du vil trekke deg under intervjuet kan du gjøre det og all informasjon vil bli slettet. Alt som blir sagt under intervjuet er konfidensielt og du vil få tildelt et fiktivt navn når jeg transkriberer intervjuet, slik at det du sier ikke skal kunne spores tilbake til deg.

Bakgrunnsspørsmål:

Alder:

Utdanning:

Hvor lenge ansatt i Bergen kommune:

Hvor lenge ansatt i denne barnehagen:

Tidligere ansettelses forhold i barnehager – privat/offentlig:

Hvorfor har du valgt å jobbe i barnehage?

I. Generelt om barnehager – organisering og det å jobbe i barnehage

a) Fortell litt generelt om barnehagen som arbeidsplass

(Kos, omsorg, glede, fremskritt, nærhet osv)

(Psykisk belastning?: Støy, vold/trakassering, foreldreinnblanding, av-påkledning/tunge løft, arbeidstid, vikarer, lønn/status for yrket)

Tilby – brukervennlighet – kultur for å smile og si ja

b) Barnehagen som tilsynsordning til pedagogisk tilbud?

Er apparatet rundt denne forandringen fulgt opp?

Tid – organisering – lønn – budsjett – ubunden arbeidstid – HMS - arbeidsmiljø

c) Kvinnedominert

Hvilke tanker gjør du deg rundt barnehage som et kvinnedominert yrke?

Vanskelig som leder – kvinner nærtagende og personlig – arb.miljø blir påvirket av mange kvinner – grining og konflikter

Utdanningen forbereder ikke unge jenter på lederansvar – utdanning mot barn og lite om lederjobb – og papirarbeid

d) Barnehagen som arbeidsplass / muligheter for personer uten fagutdanning

Barnehagen består av ulike grupper som f.eks førskolelærere, barne- & ungdomsarbeidere, ufaglærte osv. Kan du si litt om dette, og om forholdet mellom de ulike gruppene? Flat struktur – leder for lik assistenter – lederrollen ikke definert

Hvordan ser du på barnehage som en mulighet for ufaglærte å få seg jobb? For snill? Alle kan – to hender i hvert fall

Er det andre ting som er viktig med tanke på barnehagen som arbeidsplass? Eks: antall barn, barnas alder osv

Viktig for de ansatte? - Kjøkken, bad, garderobe/tørkemuligheter, møterom, PC/kontorplass, pauserom, møbler/inventar, inneklime, renhold, uteareal, størrelse og plass

II. Spørsmål om den aktuelle barnehagen

a) Barnegrupper og sammensetning på avdelingene

Hvordan er sammensetningen i denne barnehagen? Delt i små og store barn, eller felles avdelinger?

Mange barn som krever mye oppfølging?

Tanker rundt sammensetting av barnegruppen – viktig? Eller viktigst at det er nok voksne?

Forhold til foreldregruppen?

Når ble ordningen som nå er etablert, og hvordan har utviklingen vært?

Vokst med flere barn på avdelingene, barnehagen generelt?

Er det endringer i forhold til hvem som jobber i barnehage?

Andre ting som har endret seg?

b) Kompetanse/utdanning og organisering for personale

Personal og deres utdanningsnivå

Forhold mellom ufaglært/faglært personale

Vikarer/vikarordninger

Gjennomtrekk og mange ufaglærte? Stadig opplæring – tidkrevende

c) Bemanningssituasjon i den aktuelle barnehagen

Hvilke oppfatninger gjør du rundt de voksnes kapasitet på avdelingen? Er det nok voksne i forhold til antall barn? Renhold/vaktmester på topp kanskje?

Tilgang/dekning for førskolelærere, assistenter, barne & ungdomsarbeidere, støttepedagoger, spesialpedagoger, kontorpersonale, renhold, to-språklige lærere, lærlinger, vikarer/vikarordninger

Hvis du skulle valgt sammensetning på avdelingen og barnehagen generelt, hvordan ville du prioritert?

d) **Spesielle trekk med akkurat denne barnehagen du vil nevne?**

e) **Kjennskap til private barnehager? Opplevde forskjeller/sammenligninger?**

Jobbet i privat bhg tidligere? Andre på avdelingen eller i barnehagen som har kjennskap og snakker mye om private barnehager?

Inntrykk av at private bhg er bedre/verre/lik som kommunale?

III. Sykefravær

a) **Hvilke oppfatninger har du om sykefraværet i barnehagesektoren?**

Oppfatninger som et samfunnsproblem? Generelt for barnehagesektoren?

Hva er din erfaring?

Privat vs offentlig hvis kjennskap

b) **Hvordan ser du på situasjonen i denne barnehagen?**

Er fraværet høyt/lavt? Hva kan dette skyldes?

Opplevs fraværet som et problem? For hvem i så fall, og på hvilken måte

Noen spesielle grupper som har høyt/lavt fravær? Fordeler det seg jevnt?

Snakkes det mye om fraværet i barnehagen? (blant de ansatte, eller kanskje også blant foreldre) Hva snakkes det i så fall om?

Er fravær akseptert, eller er dette noe som blir drøftet på arbeidsplassen?

Snakkes det åpent rundt det? Snakkes det generelt? Snakkes det om

enkelt personer/grupper? Er det et tabulagt tema, eller noe som snakkes åpent om?

Har det skjedd noen endringer over tid i forhold til fraværet? Positiv/negativ endring?

Kan det i så fall spores til noe?

Har du/styrer noen kontroll/påvirkningsmuligheter i forhold til fraværet?

Er det noen spesielle tiltak som settes i gang når ansatte er borte fra jobb?

(eks: ringe dem, sende blomster osv)

Kommer langtids sykemeldte innom og hilser på?

Har dere verneombud?

Opplever du at det finnes en fraværskultur i barnehagen? Hva går den i så fall ut på?

Verdier/holdninger

Hvilke tanker gjør du deg rundt faktorer som påvirker fraværet?

Hvilke tiltak vil være mest nyttig?

Hvor stor betydning vil du si at arbeidsmiljøet har for fraværet? Hva er viktigst?

Fysiske eller psykososiale forhold? Andre forhold som spiller inn? Familieforhold viktig?

Som avdelingsleder har du kanskje mye papirarbeid – hvordan opplever du mengden og kapasiteten? Og hvordan påvirker disse oppgavene situasjonen på avdelingen?

Fører det til at du som pedagogisk leder blir mye borte fra avdelingen? Samvittighet for de gjenværende på avdelingen? Hvordan oppleves belastningen for de som er igjen på avdelingen?

c) **Bergen kommune – IA bedrift & Nærvær prosjekt**

Hvilke tanker gjør du deg rundt barnehagen som IA-bedrift? Ser du på det som positivt eller negativt?

Hva er ditt inntrykk av IA – brukes egenmeldinger for lengre sykdom eller sykemelder man seg uansett?

Hvordan ser du på IA og mulighetene? Fører det til et mer inkluderende arbeidsliv?

Følger barnehagen dette opp? Nær kontakt med den sykemeldte? Alternative arbeidsoppgaver for ansatte som har behov? Aktiv sykemelding med andre arbeidsoppgaver? Tilrettelegging på arbeidsplassen? Er dette vanskelig? Hvordan gjøres det konkret? Hva er det i så fall som kan gjøre dette vanskelig?

Fordel for arbeidstakeren med inkludering, men hvordan fungerer det for andre ansatte? Hensyn og tilpasning? Ekstraarbeid/belastning for de andre ansatte?

Bergen kommune omplasserer gjerne andre ufaglærte som av en eller annen grunn ikke kan bli i sin nåværende jobb. Barnehage er da et alternativ. Har du kjennskap til slike situasjoner? Hvilke tanker gjør du deg rundt dette?

Bergen kommune er en kvalitetskommune og har fokus på Nærvær. Prosjektet har holdt på siden 01.01.2007. Har du kjennskap til dette, og hva det går ut på?

Har denne barnehagen jobbet med nærværprosjektet? Er det dannet en prosjektgruppe? Vil du si at prosjektet har vært fungert? Verdt satsning/penger og ressurser? Har dere jobbet målbevisst innenfor denne satsningen? Eller er det mer en tanke om ”nok et prosjekt” som stjeler ressurser og mer papirarbeid?

Avslutning

Er det noen av temaene du ønsker å fortelle litt mer om? Er det tema du selv mener at jeg har glemt å belyse?

Prosessen videre for min del, blir å renskrive intervjuene, analysere funnene mine, og innlevering av masteroppgaven er i mai 2010.

Er det ok å ta kontakt med deg igjen, om jeg skulle ha flere spørsmål, evt trenger oppklaring på noe av det vi nå har diskutert?

Når intervjuet er transkribert, vil jeg slette lydopptaket, og garantert innen mai 2010 som er innleveringsfristen for oppgaven.

Til slutt vil jeg takke så mye for at du har sagt ja til å stille opp.

Skulle du ønske å kontakte meg, kan jeg nåes på følgende måter:

Tlf: 92602438 – evt mail: monica@hamrehaugen.net

Har du andre spørsmål, kan du også kontakte min veileder:

Hans-Tore Hansen, Sosiologisk institutt

Tlf: 55582175 eller mail: post@sos.uib.no

