

# Barnehagelæreres psykososiale arbeidsmiljø

- en kvantitativ studie av barnehagelæreres opplevelser av krav, kontroll,  
sosial støtte, mestring og stress i arbeidssituasjon

Ragnhild Kolaas Gåsemyr.



Masteroppgave i pedagogikk

PED395

Det psykologiske fakultet  
Institutt for pedagogikk

UNIVERSITETET I BERGEN

Vår 2019

## **Sammendrag**

Denne kvantitative studien tar for seg barnehagelæreres psykososiale arbeidsmiljø i kommunale barnehager, i en stor kommune i Norge. Arbeidsmiljøfaktorer som er undersøkt er barnehagelæreres opplevelser av krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress, også forkortet til KKSMS, og sammenhenger som finnes mellom disse faktorene.

Det er noe begrenset med forskning om barnehagelæreres psykososiale arbeidsmiljø. Særlig er det lite kvantitative undersøkelser. Økende krav til kvalitet i barnehagen, og andre faktorer som kan påvirke kvaliteten i barnehagen, har gjort barnehagelæreres opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet interessant for meg undersøke.

Gjennom innsamling av spørreskjema og dataanalyser er det blant annet funnet svar på i hvilken grad barnehagelærere opplever krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress, i arbeidssituasjonen. Det er også funnet flere signifikante sammenhenger mellom disse faktorene. Særlig har høyt stressnivå sammenhenger med flere andre arbeidsmiljøfaktorer slik som lav sosial støtte, lav mestring, høye krav og lav kontroll. Studien viser også sammenhenger mellom høy sosial støtte og høy kontroll over arbeidssituasjonen blant barnehagelærere. Tidligere forskning som kan relateres til mine funn og som kan bidra til å forstå barnehagelæreres opplevelser av KKSMS og sammenhenger blir gjort rede for og diskutert i siste del av oppgaven.

## **Abstract**

This quantitative study investigates the psychosocial work environment of municipal kindergartens, in a large municipality in Norway. Work environment factors that have been investigated are kindergarten teachers' experience demands, control, social support, self-efficacy and stress, and correlations between these aspects.

Research on the psychosocial work environment of kindergarten teachers is somewhat limited, quantitative studies even more so. An increasing demand for quality in kindergartens, as well as other factors that can affect the quality of kindergartens, has made it interesting for me to study kindergarten teachers' experience of their psychosocial work environment.

To what extent kindergarten teachers' experience demands, control, social support, self-efficacy and stress in the work environment has been investigated by running a survey and analyzing the data. Several significant correlations between these work environment factors have also been discovered. A high amount of stress correlates closely with several other work environment factors such as low social support, low self-efficacy, high demands and low control. The study also shows correlations between high social support and high control of the work situation amongst kindergarten teachers. Former research related to my study that can help explain kindergarten teachers' experiences of demands, control, self-efficacy, stress and social support, as well as correlations between these factors, is discussed in the last part of this thesis.

## **Forord**

Jeg vil takke de mange barnehagelærerne som har tatt seg tid til å svare på undersøkelsen, samt Anne Grete Danielsen for veiledning. I tillegg vil jeg takke min samboer Jon Inge for hjelp med korrekturlesning og mine foreldre som har stilt opp som barnevakter.

## **Innhold**

Sammendrag.....	s.1
Abstract.....	s.2
Forord.....	s.3
<b>1. Innledning.....</b>	<b>s.10</b>
<b>2. Faktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet</b>	
2.1.1 Søk etter forskningsbasert kunnskap.....	s.11
2.1.2 Organisering, styring, arbeidsdeling og ledelse i barnehagen.....	s.12
2.1.3 Yrkesstabilitet hos barnehagelærere.....	s.15
2.1.4 Økte krav til lærere i skolen.....	s.16
2.1.5 Nyutdannede lærere.....	s.17
2.1.6 Kvalitet i barnehager.....	s. 18
2.1.7 Kommunikasjonsstrategier mellom ansatte.....	s. 18
2.1.8 Trivsel og varsling hos norske arbeidstakere.....	s.19
2.2. Begrepsavklaringer.....	s.19
2.2.1 Krav, kontroll og sosial støtte i arbeidssituasjonen.....	s.19
2.2.2 Mestring.....	s.19
2.2.3 Stress.....	s.20
2.2.4 Mestringsforventning.....	s. 21
2.2.5 Krav/kontroll- støtte modellen.....	s.24
2.3 Barnehagelærere i norske barnehager.....	s.30
2.3.1 Problemstilling.....	s. 30
2.3.2 Forskningsspørsmål.....	s.30
2.3.3 Hypoteser.....	s.31
2.3.4 Forskjellen mellom menn og kvinner.....	s.31
<b>3. Datainnhenting og fremgangsmåter</b>	
3.1.1 Valg av metode.....	s.32

3.2. Kvantitativ metode.....	s.33
3.2.1 Formulering av problemstilling .....	s.33
3.2.2 Valg av deltagere.....	s.33
3.2.3 Utvalg .....	s.34
3.2.4 Variabler med tanke på validitet og reliabilitet .....	s.35
3. Utforming av spørreskjemaet.....	s.36
3.1.1 Kjønn .....	s.36
3.1.2.Krav.....	s.37
3.1.3 Kontroll.....	s.37
3.1.4.Sosial støtte .....	s.38
3.1.5 Mestring.....	s.38
3.1.6 Stress.....	s.39
3.4.1 Design.....	s.39
3.4.2 Innsamling av data.....	s.40
3.4.3 Prosedyre.....	s.40
3.4.4 Etikk .....	s.41
3.4.5 Kildekritikk.....	s.42
3.4.6 Data analyse.....	s.42
<b>4. Beskrivelse av populasjon og korrelasjoner</b>	
4.1.1 Normalfordeling.....	s.43
4.1.2 Kurtose og skjevhet.....	s.43
4.1.3 Jobbkraav.....	s.44
4.1.4 Kontroll i jobben.....	s.45
4.1.5 Sosial støtte.....	s.46
4.1.6 Mestringsforventning.....	s.47
4.1.7 Stress.....	s.48
4.1.8 Reliabilitet.....	s.49

4.2.1 Middels til nokså høye jobbkrav.....	s.50
4.2.2 Middels grad av kontroll.....	s.50
4.2.3 Nokså høy- høy sosial støtte.....	s.50
4.2.4 Nokså høy mestringsforventning.....	s.51
4.2.5 Varierende grad av stressnivå.....	s.51
4.2.6 SUM-skåre av skalaenes ulike svaralternativer.....	s.51
4.2.7 Nyutdannede og forskjeller mellom menn og kvinner.....	s.53
4.3 Beskrivelser av utvalget.....	s.54
4.4 T-tester.....	s.56
4.5 Korrelasjonstabell over skalaene.....	s.57

## **5. Diskusjon**

5.1.1 Middels til nokså høye jobbkrav.....	s.57
5.1.2 Middels grad av kontroll.....	s.62
5.1.3 Nokså høy til høy grad av sosial støtte.....	s.64
5.1.4 Nokså høy mestringsforventning.....	s.66
5.1.5 Varierende grad av stress.....	s.68
5.2 Sammenhenger.....	s.71
5.3 Styrker og svakheter.....	s.76

## **6. Avslutning**.....s.77

## **7. Litteraturliste**.....s.79

*Vedlegg 1: Spørsmål til spørreskjema*

*Vedlegg 3: Navn på variabler*

*Vedlegg 3: Forespørsel om deltagelse til studien*

*Vedlegg 4: Godkjenning fra NSD*

## 1. Innledning

I 2011 var det stor konkurranse mellom barnehager og vanskelig å rekruttere og holde på personalet, og det var derfor viktig for barnehagene å fremstå som attraktive arbeidsplasser. (Børhaug, Helgøy, Homme, Lotsberg & Ludvigsen, 2011, s. 63). Noen få år senere var det derimot blitt et overskudd av barnehagelærere, og "flukten" fra barnehageyrket var stoppet opp (Knaben & Abrahamsen, 2017, s. 352). Forventningene til kvalitet i barnehagen er blitt høyere, og det har blitt viktigere med dokumentasjon. Jeg er selv utdannet barnehagelærere og har møtt flere ulike syn og meninger blant ansatte om krav til kvalitet. Mange diskuterte hvordan kravene til for eksempel dokumentasjon kan føre til mindre tid med barna og andre oppgaver mange anser som viktige. Etter å ha fått et inntrykk av at mange barnehagelærere mener at omfanget av arbeidsoppgaver er tidkrevende og at en ikke føler at en strekker til, vil jeg prøve å finne ut i hvilken grad barnehagelærere opplever ulike faktorer ved arbeidsmiljøet som kan knyttes til dette. Hvor mange er det for eksempel som opplever negativt stress? Hvordan opplever barnehagelærere kravene som blir stilt til de? I hvilken grad kjenner de at de har kontroll og mestrer arbeidssituasjoner? Jeg vil også prøve å finne sammenhenger mellom de ulike faktorene. Er de som opplever å mestre arbeidssituasjonen også de som opplever stor grad av sosial støtte? Dette er noen av spørsmålene denne studien tar for seg.

I det første kapittelet presenterer jeg hvordan det er kommet frem til aktuell forskning, i tillegg til at jeg gir en presentasjon av de ulike teorier og modeller jeg har tatt utgangspunkt i. Deretter presenterer jeg problemstillingen, hypoteser og forskningsspørsmål. I metodekapittelet gir jeg en begrunnelse for valg av metode og hvordan jeg har benyttet kvantitativ metode i studien. I resultatkapitlet presenterer jeg i hvilken grad barnehagelærere opplever krav, kontroll, mestring, sosial støtte og stress, i tillegg til signifikante sammenhenger mellom disse faktorene. I diskusjonsdelen tar jeg for meg denne studiens funn og ser de i forhold til tidligere relatert forskning, både med tanke på likheter og forskjeller. Jeg legger også vekt på styrker og svakheter ved studien og om en kan trekke sikre slutninger eller ikke fra mine funn.



## **2. Faktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet**

Dette kapittelet tar for seg forskningsbasert kunnskap som studien støtter seg på og som kan brukes til å diskutere denne studiens funn. Kapittelet er delt inn i tre deler. I den første delen tar jeg for meg hvordan jeg har kommet frem til relevant teori. I den andre delen gjør jeg nærmere rede for lover, forskrifter og teori som kan ha innvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet hos barnehagelærere. Dette kan beskrive hvordan det er å arbeide i dagens barnehager, for eksempel økte krav til innhold, arbeidsdeling, organiseringsformer, kvalitet i barnehager, ansvar og yrkesstabilitet. Forskning på lærere i skolen som omhandler arbeidsbelastning og utbrenthet som følge av økte krav er også tatt med. Til slutt i kapitlet tar jeg for meg teori som danner definisjoner på begrepene mestring, stress, sosial støtte, krav og kontroll i barnehagelæreres arbeidssituasjon, samt problemstilling og forskningsspørsmål.

### **2.1.1 Søk etter forskningsbasert kunnskap**

Det har vært utfordrende å finne et mangfold av fagfellevurdert forskning som handler om psykososialt arbeidsmiljø i barnehager. Forskning i barnehagekontekst er i størst grad rettet mot barna i barnehagen, ikke barnehagelærere og annet personale. Jeg anser derfor kommunikasjonen mellom ansatte, mestring, stress, sosial støtte, krav og kontroll i arbeidet som lite utforsket i barnehagekontekst. Litteratursøket er derfor blitt utvidet til også å gjelde lærere i skolen, da lærere er den gruppen som i størst grad kan relateres til barnehagelærere. Utvalgt teori er vurdert med tanke på om den er fagfellevurdert og om forfatterne er anerkjente fagpersoner. I tillegg er det vurdert om den er relevant i sammenheng med det jeg har ønsket å undersøke. Søkekilder som har blitt brukt mest er Oria, Idunn og Google Scholar. Søkeord jeg har brukt er barnehagelærere, lærere, psykososialt arbeidsmiljø, mestring, stress, krav, kontroll, sosial støtte, self- efficacy, burnout.

Store deler av den engelskspråklige litteraturen som er funnet om stress i barnehager er forskning fra andre land, for eksempel Brazil og Kina. En del av denne litteraturen har ikke blitt tatt med fordi den er blitt vurdert som mindre relevant, da den vanskelig kan overføres til norsk kontekst. Måten barnehagene er organisert på, i tillegg til kultur, ressurser og forutsetninger, kan være forskjellig i disse landene i forhold til den norske konteksten. Mer relevant forskningslitteratur for den norske barnehagekonteksten er

derfor valgt ut. En annen del av litteraturen som er valgt bort er litt eldre forskning. Selv om det også kan være nyttig å se hvordan det var tidligere, har barnehagen utviklet seg en del i senere tid, og denne undersøkelsen er i større grad ute etter hvordan det står til i nåtidens barnehager. For å forstå barnehagelæreres arbeidsmiljø er det naturlig å trekke inn forskning om hvordan barnehagene jobber, og barnehagekulturer når det gjelder områder som styring, organisering, arbeidsfordeling, rutiner, samarbeid, interessegrupper, og maktforskjeller i personalgruppen. Da det er stort fokus i dagens barnehager på å gi et tilbud av god kvalitet, har jeg tatt med teori om hva som menes med barnehagekvalitet. Dette for å styrke forståelsen av hva som forventes av barnehagen og hvordan krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress kan oppleves for de ansatte. Disse områdene blir derfor inkludert i utvalgt forskning i tillegg til forskning som går direkte på opplevelser av faktorene KKSMS generelt på arbeidsplasser, skoler, og sammenhenger mellom disse faktorene.

### **2.1.2 Organisering, styring, arbeidsdeling og ledelse i barnehagen**

Hvordan arbeidsområdene i barnehagene er organiserte og hvordan arbeidsdelingen foregår kan virke inn på hvordan barnehageansatte opplever KKSMS, og hvordan de tenker, handler, vurderer og samarbeider. Børhaug et al. (2011) tar for seg organisering og arbeidsdeling i barnehagene. Boken er basert på den omfattende SOL-undersøkelsen (Styringsutfordringer, organisasjon og ledelse i barnehagesektoren) av ansatte i barnehager både når det gjelder styrere, pedagogiske ledere, barnehagelærere og assistenter/fagarbeidere. Hvordan de ansatte organiserer og fordeler arbeidsoppgaver blir belyst på forskjellige måter. Denne forskningen er relevant for min undersøkelse fordi vi ved å forstå hvordan arbeidsorganiseringen er i barnehagene også får en bedre forståelse av arbeidsmiljøfaktorene i min undersøkelse. I tillegg beskrives også relevante faktorer for arbeidsmiljø, som arbeidsdeling, rutiner, organisering, tid, konflikter og samarbeid.

#### **Uformelle og formelle regler og rutiner.**

Organisering påvirker mye av aktiviteten til de som jobber i en organisasjon (Børhaug et al., 2011). Organisering i barnehagen ligger i de formelle og uformelle normene for hvordan arbeidet skal gjøres og hvem som skal gjøre det. Basert på felles verdier i barnehagene som de ansatte sosialiseres inn i, utvikles det normer og rutiner for

hvordan oppgaver skal samordnes eller utføres. Dette er i følge Børhaug et al. (2011) ofte uformelle rutiner, og Barnehagene preges av mange. Å utvikle rutiner i organisasjoner skaper opplevelse av kontroll med et truende kaos. Fra å ha en flat struktur med lite formalisering, stort skjønn og handlefrihet, er det er i dag blitt et økende press mot barnehagene når det gjelder styring og kontroll etter organisering. Det er for eksempel sterke tendenser til rutinisering av vurderingen av barns utvikling, ved å bruke ferdige handlingsprogrammer, for eksempel tester for språkutvikling. Dette også for å sikre oppfølging og kvalitetssikring. I følge SOL- undersøkelsen mente mer enn halvparten av styreere at de i stor eller svært stor grad hadde faste nedskrevne rutiner. Et stort flertall svarte også at de var uenige i at barnehagen var en uformell organisasjon. Børhaug et al. (2011) mener at høye krav og arbeidspress i barnehagene kan være en grunn til stor grad av rutinisering, men at rutiniseringen kan ha vart lenge uten at noen har undersøkt det. Selv om rutiner skaper opplevelser av kontroll, kan det også redusere rom for faglige vurderinger hos pedagogiske ledere, og redusere mulighet for autonom vurdering fra situasjon til situasjon på avdelingene (Børhaug et al., 2011, s. 44).

### **Arbeidsdeling**

Børhaug et al. (2011) skriver at mye av det som skjer i barnehagen er formelle rutiner som er nedskrevne. Undersøkelsen viser at det jobbes mye med å etablere rutiner som er knyttet til fordeling av arbeidsoppgaver. Arbeidsdelingen avgjøres internt i avdelingen eller på basen. De ulike vaktene den enkelte har innebærer ulike arbeidsoppgaver, som for eksempel at tidligvakt har ansvar for å ta i mot barna, gjøre klar frokost, ta i mot viktige beskjeder, holde samlingsstund. En slik dagsrytme er viktig for at de daglige rutinene skal følges opp. Dette gir også assistenter anledning til å utføre pedagogiske oppgaver, være i utvikling innenfor mange områder i barnehagen og bidra til å dempe skillet mellom kategorier av ansatte. Pedagogene har også ansvar for at assistentene skal trives og utvikle seg, og være rustet til å ta over og gi barna et godt tilbud dersom pedagogen blir syk. Da blir hverdagen mindre sårbar. Å gi assistenter meningsfylte oppgaver er viktig for trivsel og utvikling. Mange av informantene uttrykte her at de ikke skilte på utdanningsbakgrunn i det daglige rutinearbeidet, der for eksempel å koste gulvet var noe alle skulle gjøre. Det samme gjaldt for pedagogiske aktiviteter som å ha samlingsstund (Børhaug et al., 2011, s. 53).

## **Interessegrupper**

Alle som er tilknyttet og samarbeider med barnehager, kan ha ulike interesser og påvirkningskraft. Børhaug et al. (2011, s. 47) betrakter barnehagen som ulike deltagere i organisasjonen med både motstridende og felles interesser. Foreldre og barn er brukerne av barnehagens tjenester, med ulike behov, og interesser, og syn på barnehagens ressursbruk og aktiviteter. De ansatte i barnehagen har forskjellig bakgrunn når det gjelder interesser, arbeidserfaring og ansettelsesforhold. Andre som er tilknyttet barnehagene på en eller annen måte, slik som eier, samarbeidspartnere, og aktører i nærmiljøet, har ulike interesser innad i barnehagen. I følge Børhaug et al. (2011) kan det oppstå koalisjoner mellom forskjellige aktører i ulike situasjoner og saker som omhandler barnehagen (Børhaug et al., 2011, s. 48). Allianser kan oppstå, både internt og eksternt, for å oppnå gjennomslagskraft gjennom innhold, mål, og midler i og til barnehagen. Initiativtakernes argumenter, ressurser og koalisjonens styrke, avgjør mottagelsen av initiativet i barnehagen (Børhaug et al., 2011). Slike interessegrupper har betydning for faktorene kontroll og sosial støtte.

## **Konflikter i barnehagen**

I følge Børhaug et al. (2011, s. 58) skaper tidligere forskning et inntrykk av at barnehagen preges av harmoni, deltagelse og likhet. Det kom frem i SOL-undersøkelsen at flertallet av styrere opplever et relativt lavt konfliktnivå, men at 35% mener at det er konflikter i noen grad. I de barnehagene det var konflikter, dreide det seg blant annet om åpningstider, assistenter som sliter med å se at pedagogiske ledere har så mye å gjøre, og at en del assistenter ergrer seg over den ubundne tiden til pedagogiske ledere. Ofte oppstod konflikter i situasjoner der sykefravær, ressursknapphet og omstillinger preget hverdagen (Børhaug et al., 2011, s. 59). Noen pedagogiske ledere opplevde også at autoriteten deres ble utfordret av assistenter med lang erfaring og det ble gjennomtrekk av lederstillinger i denne barnehagen, noe som forsterket situasjonen. En annen utfordring var at likhetsidealet blant ansatte ble strukket for langt ved at pedagogene var redd for at uformell struktur og tette relasjoner skulle undergrave legitimiteten til barnehagelærerne.

Assistentene kunne i noen tilfeller hoppe over et nivå og gå til styreren for å få støtte for sine ideer som pedagogisk leder var uenig i. Personlige relasjoner kunne her avgjøre hvem som snakket sammen. Barnehagelærere opplevde i disse tilfellene at assistentene

ikke respekterte deres autoritet. Pedagogiske ledere kunne også oppleve å ha liten tid til planlegging, utvikling av pedagogiske opplegg og dokumentasjon, noe som forverret situasjonen da styrere la til rette for at assistenter kunne komme direkte til dem. Assistenter kunne ikke alltid se nytten av den ubundne tiden til pedagogiske ledere og de kunne oppleve den som urettferdig da de hadde ulik belastning av vakter i hverdagen. Assistentene kunne også ha klare forventninger til pedagogiske opplegg, samtidig som at de forventet at pedagogisk leder var tilstede og deltok i arbeidet med barna (Børhaug et al., 2011, s. 58-62).

Styrere forteller om stor konkurranse blant barnehagene om hvem som kan stå for den beste kvaliteten. For å klare dette er det viktig å ha de rette folkene, og det er derfor stor konkurranse om arbeidskraft også. Det er viktig å fremstå som en attraktiv arbeidsplass. Da mener styrerne at det er viktig å gi ansatte innflytelsesmuligheter, at de blir hørt og sett, og at de blir tatt hensyn til både i fordeling av arbeidsoppgaver og planlegging. (Børhaug et al., 2011 s. 63). Det at arbeidsplassen skal være attraktiv vil også ha betydning for arbeidsmiljøfaktorene krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress.

### **2.1.3 Yrkesstabilitet hos barnehagelærere**

Knaben og Abrahamsen (2017) spurte hva som motiverer pedagogiske ledere til å fortsette i yrket. Da barnehagene begynte å etablere seg på 1960-1970 tallet var det mange barnehagelærere som sluttet etter kort tid i arbeid, fant seg andre yrker eller valgte å være ”husmor” i stedet for å arbeide i barnehage. Noen av årsakene var lav anerkjennelse av yrket og lav lønn. I dag viser det seg som nevnt at vi har et overskudd av barnehagelærere, og at barnehagelærernes flukt har stoppet opp (Knaben og Abrahamsen, 2017). Overskuddet har derimot ikke vart lenge, bare de siste fem- ti årene.

Etterhvert som årene har gått er det kommet mer og mer forskning på barnehagelærere og hvordan barnehagelærere opplever hverdagen i barnehagen og deres rolle i arbeidslivet. Dette skjer i takt med at flere benytter seg av barnehagen nå en tidligere, samt at kravene til kvalitet og innhold i barnehagene har økt siden den gang. Guldbrandsen (2018) skriver også at yrket som barnehagelærer har gått fra å få lav anerkjennelse og lav lønn, der virksomheten ble sett på som nødvendig

barnepass, til nå å ha blitt en betydningsfull pedagogisk virksomhet. Løvberg og Alvestad (2005) skrev at barnehagelærernes egen forståelse av yrkesrollen gjennom refleksjon og utviklingsprosjekter var også en viktige endringer som hadde skjedd de siste 20 årene. For eksempel mente noen barnehagelærere i en kvalitativ studie at det var blitt lettere å møte krav i forhold til foreldresamarbeidet, da det hadde utviklet seg til at det nå var lettere å ta kontakt om små og store hendelser. Et krav til barnehagen som opplevdes som ressurskrevende var å ivareta barn med spesialpedagogiske behov. Her opplevdes ressursene som mindre enn behovet, og dette utfordret barnehagene med å ha nok personale til å sikre behovet til barn med spesielle behov og som trenger tett oppfølging (Løvberg og Alvestad, 2005).

Da barnehagen og barnehagelærer- rollen har forandret seg med krav til økt kvalitet, har jeg valgt å ha hovedfokus på nyere forskning, hva denne sier om barnehagelæreres arbeidsmiljø, og hva som kan relateres til faktorene krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress. Knaben og Abrahamsen (2017) fant ut at det var viktig å kunne gå til kollegaer og styрere for å få hjelp og støtte dersom de møtte på utfordringer i arbeidet. Dette resulterte i at en klarte å stole på fagligheten sin og at en kunne arbeidet sitt, og at det var dermed lettere å stå i krevende utfordringer i hverdagen. Andre svarte at det var viktig med en ledelse som gir deg utfordringer som kan diskuteres sammen om, og som ser deg og bekrefter deg.

Knaben og Abrahamsen (2017) fant også en del informasjon om hvordan barnehagelærerne opplevde økte krav og noen resultater av dette. For eksempel opplevde gjerne de som hadde jobbet i mange år et mønster av å få færre vikarer, mer innstramninger, og flere pålegg fra kommunen om ting som skal gjøres, fikses og ordnes, uten at det ble ansatt mer personale. Disse innstramningene og økte kravene gjør at de må gå på akkord med seg selv, noe de misliker (Knaben og Abrahamsen, 2017). Likevel slutter de ikke i yrket, men tar seg heller avbrekk som mer videreutdanning eller tilbringer mer tid med familien.

#### **2.1.4 Økte krav til lærere i skolen**

Store krav finner en også hos lærere i skolen. (Sjøberg, 2014) mener at det er mindre tid til undervisning og læring på bekostning av testing, rapportering og evaluering.

En større studie viser at det er sammenheng mellom økt arbeidsbelastning og økt utmattelse og utbrenthet hos lærere (Skaalvik og Skaalvik, 2010). I tillegg er det funnet sammenhenger mellom disiplinproblemer hos lærere og utbrenthet. Sosiale forhold og sosial støtte er negativt knyttet til utbrenthet. Kritikk fra foreldre, tillitsproblemer og samarbeidsproblemer kan gi lavere mestringsforventning og føre til utbrenthet. Autonomi er viktig for jobbtilfredshet, men studier viser at det minker på autonomi for lærere. De samme forfatterne forklarer også at kollektiv mestringsforventning kan påvirke individuell mestringsforventning da det kollektive setter et normativt press på lærere. Noen vil derimot kunne miste troen på seg selv dersom de andre kollegaene er bedre til å undervise.

Noen lærere slutter i yrket som følge av de store kravene yrket nå medfører. Siden både barnehagelærere og lærere i skolen arbeider i utdanningssektoren er det interessant å sammenligne skolen og barnehagen, selv om forskning som handler om lærere i skolen begrenser seg i at det ikke er i en barnehagekontekst, og at barnehagelærere og lærere i skolen arbeider på ulike måter. (Skaalvik og Skaalvik, 2010) undersøkte 2249 lærere fra både byer og landlige områder, i fem forskjellige steder i Norge, og de har derfor et bredt utvalg av informanter. Spørsmål ble stilt ut fra mestring, jobbtilfredshet og utbrenthet. De brukte Cronbach's alpha skårer til å vise påliteligheten mellom sammenhengene. Det ble funnet sterke korrelerte sammenhenger mellom veiledning og mestringsforventning. Det var også viktig med sterke relasjoner til foreldre for mestringsforventning. Tidspress var den største kilden til emosjonell utmattelse, men også disiplinproblemer var en kilde til dette. Myndighetene og skoleledelse bør i følge Skaalvik og Skaalvik (2010) redusere tidspress for lærere, da dette er den største grunnen til utbrenthet. Det bør også undervises og kurses i kommunikasjon og samarbeid med foreldre. Skolens ledelsen bør lage normer for hva som kan forventes, uten at det går ut over lærerens behov for autonomi.

### **2.1.5 Nyutdannede lærere**

I følge Østrem (2011) har begrepet ”praksissjokket” fått fotfeste i oppfatninger om nyutdannede læreres møte med yrket. Hun mener at veiledning i form av støtte til nyutdannede lærere kan føre til emosjonell trygghet og opplevelse av mestring. Ut fra

Vygotskys teori om den proksimale utviklingssone, sonen mellom hva en person kan mestre alene ut fra det en kan fra før og hva en kan mestre gjennom samarbeid med personer som er mer kompetent på området, fremstiller hun veilederen som den kompetente personen med yrkeserfaring (Vygotsky 2001, i Østrem 2011).

### **2.1.6 Kvalitet i barnehager**

Kvalitet i barnehager er et vidt begrep som kan forstås på mange måter. En av prosessene i kvalitetsutvikling i barnehagen er ”lyttende, omsorgsfullt samspill mellom barn og voksne” (Utdanningsdirektoratet, 2016). I følge Gulbrandsen og Eliassen (2013, s. 14) deles kvalitet i barnehagen vanligvis inn i fire kategorier. Den ene er *strukturell kvalitet* som handler om bemanning, personalets kvalifikasjoner, utdanning og stabilitet, men også rammebetingelser som lokaler og uteareal. Organisasjon, styringsformer og planlegging er også innenfor strukturell kvalitet. *Prosesskvalitet* vil si kvaliteten i relasjonen og samhandlingen som er mellom individene i barnehagen, både barn og voksne imellom. Innholdet og kvaliteten i relasjonene bestemmer hvordan barnehagene kan gi trygg omsorg og god utvikling gjennom samvær og lek (Gulbrandsen og Eliassen, 2013). God strukturell kvalitet er blant annet nødvending for god prosesskvalitet, men ikke en betingelse. Kvalitet i barnehagen handler også om *resultatkvalitet*, hvordan barnehagen lykkes med å nå sine mål for eksempel når det gjelder å gi barn en god sosial- og språklig utvikling, noe undersøkelser kan gi svar på. den siste typen kvalitet i barnehager kalles *innholdskvalitet*, som for eksempel kan være hvordan kravene oppfylles eller om barnehagers spesielle formål oppfylles. Denne studien tar for seg barnehagelæreres opplevelser av ulike faktorer ved arbeidsmiljøet og kan særlig relateres til prosesskvalitet, da spørreskjema blant annet tar for seg opplevelser av samarbeidet med kollegaer, men også strukturell kvalitet da for eksempel opplevelser av krav og kontroll i arbeidet undersøkes og diskuteres.

### **2.1.7 Kommunikasjonsstrategier mellom ansatte**

En undersøkelse gjort av Sunde (2006), forklarer ulike strategier ledere i barnehagene kommuniserer med sine medarbeidere. Metaforer og metakommunikasjon er eksempler. Et eksempel er hvordan ledere i barnehagen tilpasser sin kommunikasjonsform i forhold til den enkelte medarbeider ut fra hva den enkelte tåler. For eksempel kan en ”gå rett på



sak" med noen, mens med andre må en "trå varsomt". Et annet eksempel er hvordan førskolelærere posisjonerer seg i forhold til assistenter og bruker faglig makt til å ta avgjørelser, og hvordan dette bidrar til å forme praksis (Sunde, 2006). Disse kommunikasjonsstrategiene kan relateres til hvordan barnehagelærere opplever sosial støtte. Denne studien er likevel noe begrenset i omfang av informanter, da det bare er tre barnehageledere som er undersøkt.

### **2.1.8 Trivsel og varsling hos norske arbeidstakere**

Vik (2010) gjorde undersøkelser om forholdet mellom trivsel og varsling på arbeidsplassen, om det var de som trivdes eller ikke trivdes som varslet. Undersøkelsen er basert på datamaterialet fra SSBs "Levekårsundersøkelse- arbeidsmiljø (SSB- 2006, i Vik, 2010). Studien er relevant å se i sammenheng med min fordi den også handler om tillit og respekt fra deres nærmeste sjef, hvor mange som opplever egenkontroll i arbeidet, og hvor mange av norske arbeidstakere som opplever å kunne ytre seg på arbeidsplassen. Selv om undersøkelsen ikke kan relateres direkte til barnehagen er det interessant å se om barnehagelærere har det bedre eller verre i forhold til norske arbeidstakere generelt på disse punktene.

## **2.2 Begrepsavklaringer**

### **2.2.1 Krav/kontroll- støtte i arbeidssituasjoner**

Da denne undersøkelsen har fokus på hvordan pedagogene har det på arbeidsplassen, er begrepene mestring og stress avgrenset til å gjelde på arbeidsplassen og forhold ved arbeidsplassen. Krav/kontroll-støtte modellen til Karasek og Theorell (1990) er en aktuell modell innenfor mitt tema, fordi den baserer seg på tidligere arbeidsmiljørelatert forskning, blant annet når det gjelder hvordan sosial støtte kan virke som en buffer for høye belastninger i arbeidssituasjonen. Den handler om forholdet og nivåer mellom krav, kontroll og sosial støtte på arbeidsplassen, ulike jobbsituasjoner som kan oppstå og konsekvenser dette kan få, slik som for eksempel stress.

### **2.2.2 Mestring**

Etter å ha orientert meg om hvilken forskning andre har brukt om begrepet mestring som for eksempel Nasjonalt kompetansesenter for læring og mestring innen helse, (2015) har jeg kommet frem til at Lasarus og Folkmann (1984) og Bandura (1997) er

aktuelle for å finne definisjon på mestringsbegrepet. Danielsen og Tjomsland (2013), er også aktuell, da de blant annet tar for seg mestringsforventning.

### **2.2.3 Stress**

Definisjon på stress og negativt stress tar blant annet utgangspunkt i Ursin (1984). Denne litteraturen er relevant for denne undersøkelsen, fordi den tar utgangspunkt i tidligere forskning på stress. Begrepene stress og mestring kan sees på og forstås på forskjellige måter. En definisjon av de to begrepene og hva som menes med dem beskrives under. Definisjon av stress tar i hovedsak utgangspunkt i Ursins teori (1984), og mestringsforventning baserer seg på Banduras teori (1997). Begrepene krav, kontroll og sosial støtte tar utgangspunkt i Krav/kontroll-støtte modellen til Karasek og Theorell (1990).

Begrepet stress brukes i mange ulike sammenhenger og betydninger. I følge Lumseden (1981, sitert i Richard S. Lazarus og Susan Folkmann, 1984) er begrepet blitt brukt siden 1300- tallet, med betydningen motgang eller lidelse. Senere på slutten av 1600-tallet ble begrepet noe brukt innen legevitenskap, men bruken av begrepet ble ikke brukt systematisk før tidlig på 1800- tallet. Konseptet ”stress” ble da brukt som et kjennetegn på dårlig helse (Hinkle, 1977, sitert i Lazarus og Folkmann, 1984). Begrepet stress har altså eksistert i århundrer. Andre verdenskrig og Koreakrigen bidro blant annet til mer forskning på området på grunn av dens betydning i militære kamphandlinger. Senere ble det kjent at stress er en unngåelig del av livet, mens hvordan en mestrer stress er individuelt (Lazarus og Folkmann, 1984, s. 21).

Stress må i følge Lazarus og Folkmann (1984) sees i sammenheng med individets forhold til samfunnet. Samfunnet har blitt sett på som noe som gav den enkelte goder en trengte for å overleve, men også som et sted som er formet av personer, grupper, og sosiale regler, der disse også former normene for følelser og atferd. For eksempel hjelper individets kultur en til å definere hva som er viktig, ønskelig, eller ødeleggende, men også hvordan følelser kan uttrykkes og håndteres (Lazarus og Folkmann, 1984 s. 258). Stresset blir i følge Lazarus og Folkmann (1984) skapt av forskjeller mellom individuelle og sosiale identiteter. Normative forventninger om atferd og sosiale krav påvirker en persons tanker, følelser og atferd, men er ikke nødvendigvis kilder til stress. Stresset oppstår når kravene kommer i konflikt, er tvetydige, eller skaper

overbelastning. Disse faktorene har som oftest blitt studert i familierelasjoner eller i arbeidsroller. Hvordan en håndterer overbelastninger, konflikter og tvetydigheter er avgjørende for stressnivået.

Ursin (1984) deler begrepet stress i to, som positivt og negativt stress. Litt stress er i følge ham bra, men for mye er skadelig. Med for mye stress menes stress som over lang tid fører til sykdommer og helseplager (Ursin 1984, s. 9-12). Han relaterer stress til det han kaller hjernestammens aktiveringssystem. Han beskriver dette aktiveringssystemet med at sanseintrykk går direkte til den delen av hjernebarken som analyserer sanseintrykkene våre. Informasjonen videreføres så til resten av hjernen. På denne måten vekker impulsene hele hjernen og fremkaller det vi kan kalle for aktivering. Vi reagerer ikke med full aktivering hver gang det kommer et sanseintrykk. Bare når sanseintrykket er nytt og uventet, ser vi den fulle aktivering (Ursin, 1984, s. 23). Denne aktiveringen er en sunn prosess for oss, da aktivering og læring henger nøye sammen og kan ha gode effekter dersom aktiveringen avbrytes innimellom av god søvn og hvilepauser. Dersom aktiveringen varer for lenge og uten hvilepauser, brytes organsystemer sammen. Ursin (1984) sammenligner det med muskler i kroppen som er sammentrukne for lenge, ikke vil kunne gli fra hverandre igjen. De vil da kunne gi høyt blodtrykk, eller så kan andre sykdommer i kroppen gjøre seg gjeldende som følge av overbelastning (Ursin, 1984). Altså, dersom aktiveringen varer for lenge uten pauser, vil en kunne bli negativt stresset fordi belastningen blir for stor over lengre tid. En kan dermed utvikle sykdommer som følge av dette.

Det er kommet frem til at definisjonen på stress i denne undersøkelsen vil være avgrenset til å gjelde det Ursin (1984) beskriver som negativt stress og at arbeidskravene oppleves som belastende, eller er overbelastende (Lazarus og Folkmann, 1984). Definisjonen på negativt stress blir derfor at aktiveringsnivået er høyt over lengre tid, slik at en opplever symptomer på helseplager. Helseplager i denne sammenheng vil være at et for høyt aktiveringsnivå utspiller seg i dårlig søvnkvalitet på grunn av tanker som stadig opptar en, anspenthet, rastløshet, nervøsitet og engstelighet hos barnehagelærerne.

#### **2.2.4 Mestringsforventning**

I følge Albert Bandura (1997) har menneskene alltid strevd etter å kontrollere hendelser som påvirker livene deres. I tidligere dager, da mennesker hadde mer begrenset

forståelse av verden rundt seg og liten mulighet til å endre sine arbeidsmåter, brukte de overnaturlige krefter som en hjelp til å kunne kontrollere livene deres. Forseggjorte ritualer og regler for oppførsel var et forsøk på å innynde seg med eller beskytte seg mot overnaturlige krefter. Men også i moderne tider bruker noen ritualer i forbindelse med usikkerhet. I enkelte tilfeller der ritualene er ledsaget av et vellykket resultat, er det lett å tro at ritualet påvirket utfallet. Etter hvert som kunnskapen om mennesket og vår historie er blitt rikere, har tankegangen gradvis endret seg. Det vil si; fra å la seg styre av overnaturlige krefter, til å ha fokus på mennesket og vår evne til å forutse hendelser og til å utøve kontroll over dem. Menneskets makt til å forme sin egen skjebne har fått mer og mer fokus. Etter hvert som kunnskapen er blitt rikere, er det utviklet medisinske og psykologiske teknologier for å opplyse og forbedre kvaliteten på ens psykiske eller emosjonelle liv (Bandura, 1997, s. 2).

Et begrep i Banduras sosiale kognitive teori er mestringsforventning (self- efficacy) (Bandura, 1997). Mestringsforventning handler mest om elevens oppfatning av egen kompetanse og effektivitet på et bestemt område (Danielsen og Tjomsland, 2013, s. 12). Forventninger om å lykkes med en oppgave en har foran seg, som for eksempel en engelskprøve, kalles for *spesifikk* mestringsforventning. Begrepet *generell* mestringsforventning går derimot på tvers av ulike livsområder (Danielsen og Tjomsland, 2013). Mestringsforventning er avgjørende for hvordan en handler i situasjoner, og hvordan en opplever kontroll over oppgaven eller utfordringen (Bandura, 1997). I følge Bandura er det fire hovedkilder til mestringsforventning:

### **Autentiske mestringsopplevelser og erfaringer**

I følge Bandura (1997) gir erfaringer med å mestre noe en god informasjon om hva som skal til for å mestre en bestemt oppgave. Mange tidligere erfaringer med suksess bygger for eksempel en robust mestringsforventning hos mennesker. Dersom en opplever å lykkes lett, forventer en også gjerne raskere resultater og lite motgang. En god mestringsforventning krever tidligere erfaringer med å overvinne hindringer i lignende oppgaver gjennom egen innsats (Bandura, 1997, s.80).

### **Vikarierende erfaringer**

Autentiske mestringsopplevelser er likevel ikke nok informasjon for forventninger om å mestre noe. Mennesker sammenligner seg med andre og hva andre får til. En ser ofte på hva andre har fått til før. Et eksempel kan være en høydehopper, som vurderer sin evne

til å kunne hoppe høyere. Hun eller han vil ikke kunne vite hvor høyt vedkommende kommer til å hoppe, men en kan vurdere og skape forventninger om dette, ved å sammenligne hva andre har klart å oppnå. Et annet eksempel er en student som får et resultat på en prøve. En person vil ofte sammenligne seg med andres resultater for å få en bedre forståelse av ens egen mestring av faget. En sammenligner altså seg selv med andre som er i samme situasjonen eller som ligner på en selv, eller et forbilde, og skaper forventninger til mestring ved hjelp av dette (Bandura, 1997, s. 86- 87).

### **Å bli overbevist av andre**

Når en sliter med problemer, kan det virke som en styrke at andre forteller at de har tro på ens evner, heller enn at noen uttrykker tvil over vedkommende. Å fortelle en annen om ens tro på en, må likevel være realistisk. Da kan den verbale overbevisningen fra andre på at en klarer en bestemt oppgave, sannsynligvis føre til at en legger større innsats i arbeidet. En vil da kunne takle utfordringer bedre om det oppstår vanskeligheter. Dersom noen overbeviser en til å prøve hardt nok, kan dette føre til at en lykkes med utfordringen. En vil da kunne oppleve større mestringsforventning ved en senere lignende utfordring (Bandura, 1997, s. 101).

### **Fysiske reaksjoner**

I følge Bandura (1997, s. 107) kan et fysisk aktiveringsnivå som å være litt nervøs eller lett stresset få en person til å øke sin personlige oppmerksomhet og hjelpe en til å utføre en handling. Dersom aktiveringsnivået blir for høyt kan det derimot gå utover måten handlingen blir utført. Dersom en klarer å redusere sterke følelser av stress, angst, anspenhet og i tillegg tretthet slik at aktiveringsnivået ikke blir for høyt, vil en altså kunne oppleve større mestring (Bandura 1997, s. 106-107).

Disse fire faktorene skaper altså en forventning om å mestre, og er dermed kilder til begrepet mestringsforventning. Ved hjelp av denne teorien har jeg formulert følgende definisjon på mestring: Pedagoen opplever en generell følelse av å lykkes med arbeidsoppgavene sine, og forventer å ha kontroll over lignende arbeidsoppgaver hun eller han kommer over. Fysiske reaksjoner i kroppen som nervøsitet i forhold til en oppgave hjelper en til å utføre oppgaven på en god måte og er ikke ødeleggende i arbeidet. Barnehagelæreren opplever også at andre har tro på at hun eller han har evne til å utføre arbeidsoppgavene på en god måte.

### 2.2.5 Krav/kontroll-støtte modellen

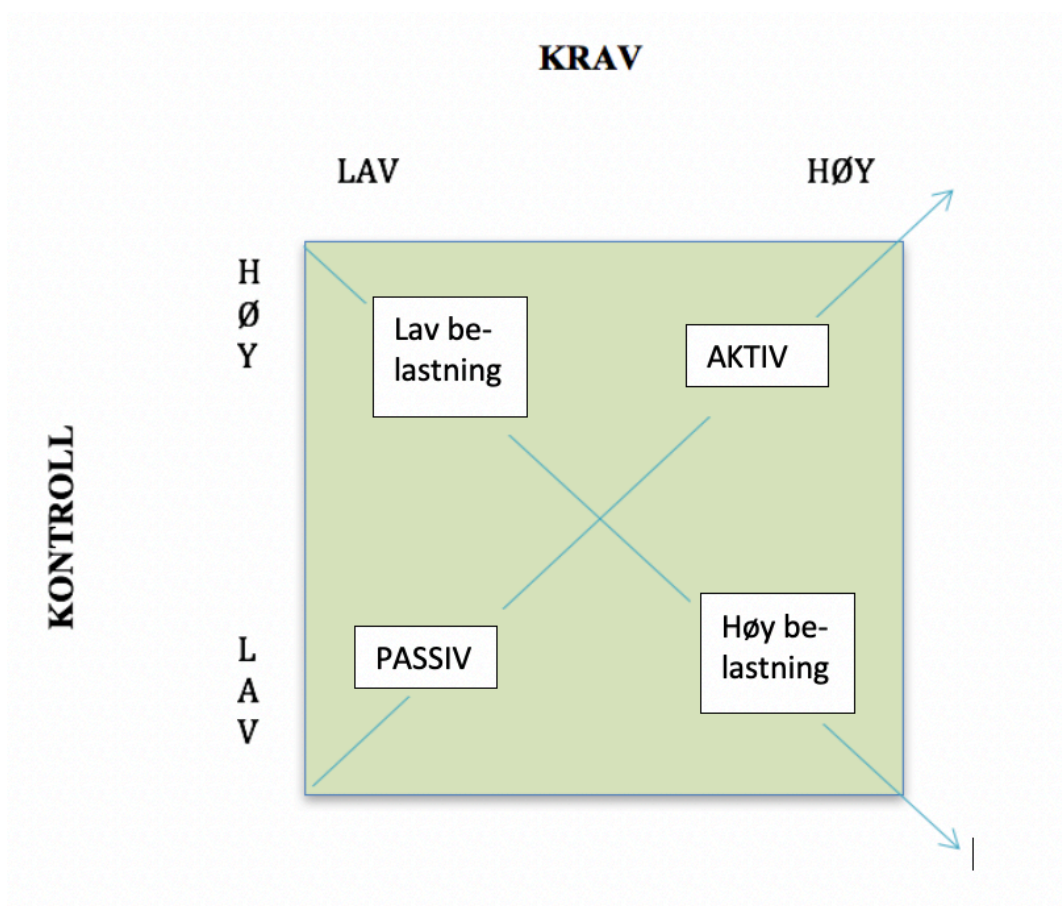
I følge Karasek og Theorell (1990, s. 1) har mennesker som bor i industrialiserte og materialistiske land, som for eksempel i USA eller Sverige, et økende stressnivå. Noen ville kanskje tro at disse materialistiske stedene oppnådde høyeste nivå av tilfredshet hos sine innbyggere. Folk som bor i USA hadde i 1990 likevel tre ganger større risiko for å utvikle depresjon enn deres besteforeldre hadde tretti år tidligere. Stressnivået har med andre ord økt i takt med materialistisk velstand. Karasek og Theorell (1990) mener at dersom jobbstresset fører til hjerteproblemer og høyere dødelighet, samtidig som det fører til dårligere produktivitet i arbeidet, er det grunn til å endre hvordan en organiserer og administrerer arbeidslivet.

Etter at det ble behov for mer informasjon om arbeidsrelatert helserisiko, utviklet Karasek (1979, sitert i Karasek og Theorell, 1990, s. 32) en modell der de tar for seg ulike aspekter som påvirker stress hos arbeiderne. Den todimensjonale modellen illustrerer at høye krav i jobben, kombinert med liten kontroll på arbeidsplassen, fører til et høyere sykefravær og stressrelaterte lidelser slik som hjertesykdommer. Dersom en derimot opplever høye krav sammen med en høy grad av kontroll over sine arbeidsoppgaver, fører dette til positivitet, som motivasjon, trivsel, utvikling og læring på arbeidsplassen (Karasek og Theorell, 1990, s. 32). Med krav i jobben mener Karasek og Theorell (1990, s. 41). om en for eksempel har (for) mye å gjøre, og om det er nødvendig å arbeide i høyt tempo.

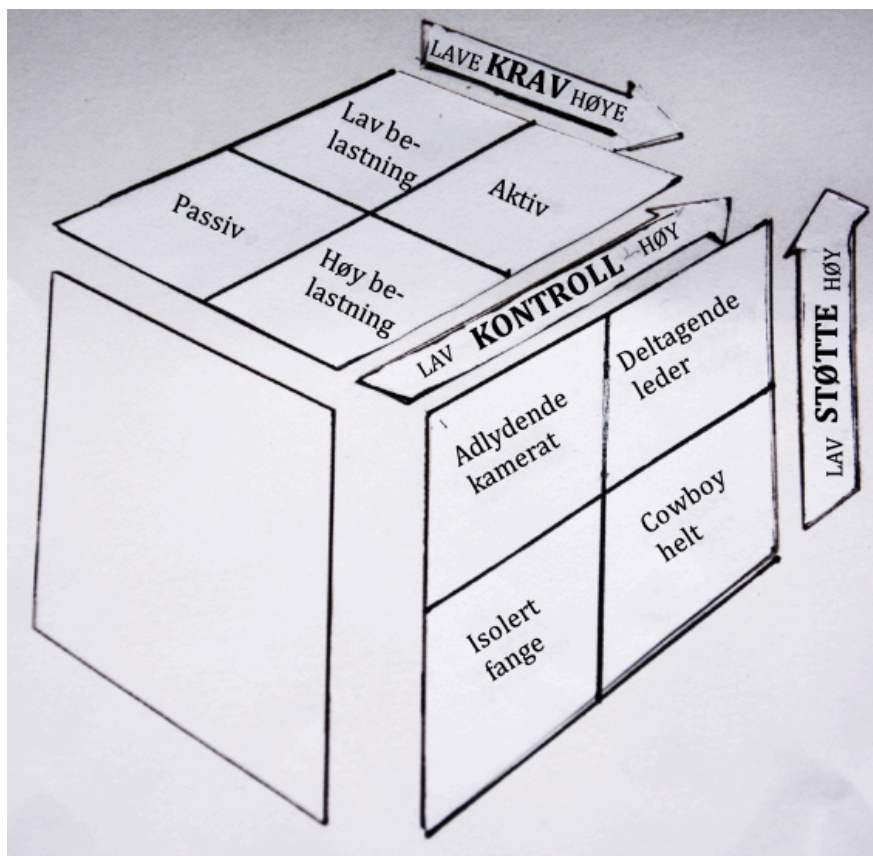
Krav/kontroll modellen fikk etter hvert kritikk fra flere hold for å ikke ta for seg andre psykologiske faktorer som ble sett på som viktige i jobbsammenheng, da disse kunne redusere stress, slik som sosiale relasjoner. De inkluderte derfor også en tredje akse, sosial støtte fra kollegaer eller ledere, i modellen (Karasek og Theorell, 1990, s. 34).

Sosial støtte kan kompensere for negative effekter og virke som en ”buffer” i opplevelsen av høye krav og liten kontroll over arbeidssituasjonen (Karasek og Theorell, 1990). Altså kan sosial støtte hjelpe til med å minske stress og å finne gode mestringsstrategier (Karasek og Theorell, 1990, s. 69). Den nye modellen til Karasek og Theorell (1990) går altså fra å bli kalt *krav/kontroll modellen* til *krav/kontroll-støtte modellen*. Mer utfyllende beskrivelse av begrepet sosial støtte kan en se lengre under i

dette kapitlet. Figur 1, viser krav/kontroll modellen og figur 2 viser den utvidede krav/kontroll- støtte modellen.



**Figur 1. Krav/kontroll- modell** (Karasek og Theorell, 1990)



**Figur 2. Krav/kontroll-støtte modell, Karasek og Theorell (1990)**

Karasek og Theorell (1990) beskriver ulike typer jobbsituasjoner som modellen illustrerer og som ulike nivåer mellom krav og kontroll fører til. Disse arbeidssituasjonene kalles *belastende jobbing*, *lite belastende jobbing*, *passiv jobbing* og *aktiv jobbing*. Gjennom sin forskning på dette har de også funnet yrker som er typiske for ulike jobbsituasjoner, gjennom undersøkelser som er blitt gjort i Sverige. De bruker eksempler på yrker også for å beskrive jobbsituasjonene tydeligere (Karasek og Theorell, 1990, s. 31-40). De fire jobbsituasjonene kan beskrives på denne måten:

### **Belastende jobbsituasjon**

Belastende jobbing vil si at det stilles høye krav i en persons arbeidssituasjon, samtidig som at personen har liten mulighet til innflytelse eller å påvirke beslutninger, det vil si kontroll over arbeidssituasjonen (Karasek og Theorell, 1990, s. 32-34). En slik arbeidssituasjon fører med seg høy belastning og stress, og dermed også større risiko for sykdom som for eksempel hjertesykdom, depresjon, angst, og psykiske lidelser (Karasek og Theorell, 1990 s. 31-34). Opplever en stressende jobbsituasjon- belastning over tid, vil det få helsemessige konsekvenser. Servitører i rushtid og



klesfabrikkarbeidere med stort tidspress som også risikerer å få sparken trekkes frem som typiske yrker for denne tilstanden. Begge disse yrkene har ofte høye krav om hastighet i arbeidet kombinert med mye negativ respons fra andre, som kan resultere i aggressiv oppførsel eller sosial tilbaketrekning (Terkel, 1972, sitert i Karasek og Theorell 1990, s.33).

### **Lite belastende jobbsituasjon**

Dette er arbeidssituasjoner med få krav, der arbeidstakeren samtidig har stor kontroll og valgfrihet i arbeidet. Slike arbeidssituasjoner har lav risiko for å utvikle sykdom som følge av belastninger. Arbeidsutfordringer som oppstår, takler individet ofte optimalt fordi det er få utfordringer å ta hånd om. Dette er en jobbsituasjon som for mange i følge Karasek og Theorell (1990, s. 36) høres ut som en idyllisk og rolig arbeidssituasjon. Reperasjonsyrker er typiske yrker som havner innenfor denne kategorien. Slike jobbsituasjoner gir samtidig lite utfordringer og lite muligheter for personlig og faglig utvikling (Karasek og Theorell, 1990).

### **Passiv jobbsituasjon**

Ved slik jobbing stilles det svært lave krav i arbeidet, og det er lav kontroll med lite innflytelse og beslutningsmuligheter i arbeidet (Karasek og Theorell, 1990, s. 37). Et eksempel som nevnes er en mann som hadde ansvar for produksjonen i et firma som arbeidet med romforskning. Da regjeringen i landet ble endret, ble det mindre økonomisk støtte til prosjektet og det endte det med at han ble overflyttet til en ny ledende jobb i et annet firma i en annen by. Dette var en jobb han ikke trivdes i og han beskrev firmaet som et nedverdiggende sted å jobbe. Etter et halvt år med elendighet og ensomhet sa han opp jobben. Etter dette gikk han hjemme, brydde seg lite om å finne seg ny jobb og ble også mindre sosial. Etterhvert fikk konen ham til å ta en faglig veiledningstest som viste at han hadde fått lav toleranse for frustrasjon, var usosial, og ikke i stand til å ta på seg ansvar. Veilederen anbefalte at en jobb som passet hans personlighet ville være å jobbe på et samleband (Seligman, 1975, i Karasek og Theorell 1990, s. 37). Selv om Karasek og Theorell (1990) forklarer at dette er et ekstremt tilfelle, brukes det for å få frem at det kan virke demotiverende med en jobb der en ikke får brukt sine egenskaper og ferdigheter, slik at de gradvis forsvinner, og der en samtidig har lave muligheter for innflytelse og å ta beslutninger i arbeidet sitt. Dette er altså et eksempel på en situasjon som havner innenfor passiv jobbsituasjon (Karasek og Theorell, 1990).

## **Aktiv jobbsituasjon**

I denne jobbsituasjonen stilles det høye krav til ens arbeid, men samtidig opplever en stor kontroll over arbeidet sitt. Den gode kontrollen over arbeidet veier opp for belastningen fra kravene. En slik jobbsituasjon fører med seg positivitet og utfordringer, der en har muligheter for personlig læring og utvikling. I den utvidede modellen med sosial støtte kan en se eksempler på yrkessituasjoner som er typiske aktive jobbsituasjoner. For eksempel er lederyrker typiske aktive jobbsituasjoner. Også læreryrket er typisk under kategori ”aktiv jobb” (Karasek og Theorell 1979, Kaupinnen-Toropainen 1981, sitert i Karasek og Theorell, 1990, s. 41-43). Andre typiske yrker for aktiv jobbsituasjon kan være kirurger som utfører en vanskelig operasjon, og profesjonelle basketballspillere som sammen med sine motstandere er på sitt beste. Aktive jobbsituasjoner er krevende situasjoner som en samtidig har kontroll over, og frihet til å bruke alle tilgjengelige ferdigheter. En aktiv jobbsituasjon kan i følge Karasek og Theorell (1990) også sammenlignes med det det Csikszentmihalyi beskriver som flytsonen (1975, sitert i Karasek og Theorell, 1990, s. 35). Undersøkelser gjort i Sverige og USA viser at gruppen med arbeidere som er i aktiv jobbsituasjon også er de mest aktive i fritidsaktiviteter, selv om arbeidet deres krever mye (Karasek og Theorell, 1990, s. 35). Slike jobber kan vi forutsi har et positivt psykososialt utfall, med høy produktivitet og et optimistisk sett av resultater i arbeidet. Karasek og Theorell (1990) påpeker at det er grenser for dette fenomenet, der for eksempel for høy aktivitet kan føre til at en blir sliten og trett. Likevel finner en i stor grad at slike jobbsituasjoner med høy kontroll og høye krav leder til høy grad av jobbtilfredshet.

Karasek og Theorell (1990, s. 37) forklarer at en energi hos individet oppstår og utløses i aktiv jobbsituasjon. Stressorer blir byttet ut med handling, problemløsning og liten psykologisk belastning. Ved aktiv jobbsituasjon oppstår det bare et gjennomsnittlig nivå av belastninger. Omdannelsen av energi til handling er i følge Karasek og Theorell (1990) også en nødvendig forutsetning for en effektiv læringsprosess. Dersom individet har kontroll, det vil si frihet til å påvirke og bestemme det de mener er de mest effektive handlingsmåter, er dette en motgift for stressorer. Individet kan med dette teste ut effekten av handlingsmåten, og forsterke denne dersom den har virket positivt eller forkaste handlingsmåten dersom den har feilet (Karasek og Theorell, 1990, s. 36).

## Sosial støtte

På grunn av ulike studier som viser at den sosiale interaksjonen på arbeidsplasser åpenbart har store helse- og atferdsmessige konsekvenser, utvidet Karasek og Theorell (1990, s. 69) Krav/kontroll- modellen etter hvert til Krav/kontroll-støtte modellen, figur 2. For eksempel vil sosiale relasjoner med kollegaer og ledere fastslå produktiviteten i arbeidet gjennom "normer for rettferdig ytelse" (Homans, 1950, i Karasek og Theorell (1990, s. 68). Kollegialt fellesskap er også det viktigste forsvaret mot urimelig arbeidspress (Lysgaard 1961, i Karasek og Theorell, 1990, s. 69). Undersøkelsen til Quinn og Staines (1979, sitert i Karasek og Theorell, 1990, s. 69) viste at støtte fra leder er den viktigste forutsetningen for jobbtilfredshet og lave psykiske belastninger. I følge Karasek og Theorell (1990, s. 69) var det i datidens presse mye fokus på stress som følge av en krevende og usympatisk leder.

Det er flere måter sosiale forhold på arbeidsplassen kan påvirke trivsel på (Karasek og Theorell, 1990). For det første kan sosial støtte virke som en buffermekanisme mot psykiske belastninger og uønskede utfall som følge av dette. Dette viser ulike studier (Berkman og Syme 1979; Karasek, Gardell, og Lindell 1987; Karasek, Triantis, og Chaudhry 1982; LaRocco, House, og French 1980; Marmot og Syme 1976, sitert i Karasek og Theorell 1990, s. 69). For det andre påvirker sosial kontakt fysiologiske prosesser som er viktige for langsiktig helse og tilegnelse av ny kunnskap (Henry og Stephens, 1977, sitert i Karasek og Theorell, 1990, s. 69). For det tredje kan sosial støtte tilrettelegge for aktive mestringsmønstre, som påvirker både helsen og produktiv atferd (Pearlin og Schooler, 1978, sitert i Karasek og Theorell, 1990). I tillegg tror Karasek og Theorell (1990, s. 70-71). også at sosial bekreftelse fra andre på ens individuelle bidrag til kollektive mål er med på å skape en positiv identitet.

Karasek og Theorell (1990, s. 71-72) skiller *instrumental sosial støtte* fra sosial støtte. Den instrumentale sosiale støtten vil si ekstra ressurser og assistanse i arbeidsoppgaver gitt av kollegaer og ledere. Når arbeidere er gjensidig avhengig av at alle gjør jobben sin, kan samhandling bli en kilde til stress. All sosial samhandling på jobben er derfor ikke nødvendigvis støttende. Det samme gjelder selvsagt for fiendtlighet.

## **2.3 Barnehagelærere i norske barnehager**

Jeg har nå tatt for meg tidligere forskning som beskriver hverdagen i barnehagen, når det gjelder organisering, kvalitet, arbeidsdeling, og hva slags konflikter eller utfordringer som kan oppstå. Barnehagelæreres yrkesstabilitet og hvordan lærere i skolen opplever økte krav er også tatt med. Disse områdene er med på å skape en bedre forståelse av det psykososiale arbeidsmiljøet hos barnehagelærere. I en kvantitativ undersøkelse kan det være vanskeligere å forstå detaljer i svarene enn i en kvalitativ undersøkelse, som for eksempel hvorfor barnehagelærere opplever stress. Teorien som er valgt ut kan likevel være med å belyse studiens tema og funn. Sist i teoribeskrivelsen er det tatt med litteratur som avklarer begrepene krav, kontroll, mestring, stress og sosial støtte i denne studiens sammenheng.

### **2.3.1 Problemstilling**

Til undersøkelsen er det valgt følgende problemstilling:

*Hvordan opplever barnehagelærere krav, kontroll, sosial støtte, mestring, og stress i arbeidssituasjonen, og hvordan er sammenhengen mellom disse faktorene?*

Problemstillingen er altså todelt. Det undersøkes både hvordan barnehagelærerne opplever de ulike faktorene, og hvilke sammenhenger som finnes mellom dem. Som nevnt forstås begrepene krav, kontroll og sosial støtte ut fra Krav/kontroll-støtte modellen til Karasek og Theorell (1990). Med begrepet mestring menes mestringsforventning som beskrevet i Bandura (1997). Med begrepet stress menes negativt stress, det vil si at aktiveringsnivået er for høyt, slik at det kan få helsemessige konsekvenser (Ursin, 1984).

### **2.3.2 Forskningsspørsmål**

Ut fra problemstillingen, begrepsavklaringene og utvalgt teori, vil jeg finne svar på følgende spørsmål:

I hvilken grad og hvordan opplever barnehagelærerne krav?

I hvilken grad og hvordan opplever barnehagelærere kontroll?

I hvilken grad og hvordan opplever barnehagelærere sosial støtte?

I hvilken grad og hvordan opplever barnehagelærere mestringsforventning?

I hvilken grad og hvordan opplever barnehagelærere negativt stress?

Hvordan henger sosial støtte sammen med mestringsforventning?

Hvordan henger sosial støtte sammen med krav?

Hvordan henger sosial støtte sammen med kontroll?

Hvordan henger sosial støtte sammen med stress?

Hvordan henger mestringsforventning sammen med krav?

Hvordan henger mestringsforventning sammen med kontroll?

Hvordan henger mestringsforventning sammen med stress?

Hvordan henger krav sammen med kontroll?

Hvordan henger krav sammen med stress?

Hvordan henger stress sammen med kontroll?

### **2.3.3 Hypoteser**

Utvalgt teori er med og danner grunnlaget for hypoteser i denne studien. Trolig vil barnehagelærere i stor grad oppleve at det stilles høye krav siden vi ser en tendens til økte krav i barnehagen, og også i skolen. trolig opplever de fleste god sosial støtte og kontroll i form av innflytelses og påvirkningsmuligheter, i hvert fall med tanke på det Børhaug et al. (2011) skriver om at barnehagene ønsker å være en attraktiv arbeidsplass og rekruttere ”gode folk”, og at styrere da mener at det er viktig at de ansatte har innflytelsesmuligheter. Barnehagens formelle regler og rutiner for å kvalitetssikre innholdet i barnehagen kan derimot innsnevre opplevelsen av kontroll, når det gjelder å kunne vurdere og påvirke pedagogiske opplegg på avdelingene. Ut fra Banduras teori (1997) om overbevisning fra andre om at en kan mestre en bestemt oppgave, kan sosial støtte henge sammen med mestringsforventningen til barnehagelærere. Barnehagelærere som opplever negativt stress i stor grad har trolig også andre problemer, enten det gjelder mestringsforventning, høye krav, lav kontroll eller lav sosial støtte, skal vi tro Karasek og Theorells Krav, kontroll-støtte- modell (1990).

### **2.3.4 Forskjeller mellom menn og kvinner**

På grunn av et stort fokus og ønske i samfunnet om rekruttering av menn til barnehager, vil det undersøkes om det er forskjeller mellom hvordan kvinnelige og mannlige barnehagelærere opplever krav, kontroll, mestring, sosial støtte og stress. Dette er likevel ikke vektlagt i undersøkelsen og det er derfor ikke tatt med annen forskning om

dette. Det blir heller ikke diskutert i diskusjonsdelen, men funnene blir gjort rede for i presentasjonen for populasjon og korrelasjoner.

### **3. Datainnhenting og fremgangsmåter**

Det er brukt kvantitativ metode for å besvare spørsmål og hypoteser. Først i dette kapitlet forklarer jeg kort skillet mellom kvantitativ og kvalitativ forskningsmetode og gir en begrunnelse for hvorfor jeg har valgt kvantitativ metode til denne undersøkelsen. Videre gjør jeg rede for hvordan jeg har benyttet meg av kvantitativ forskningsmetode, for eksempel i forhold til valg av problemstilling, valg av deltagere, og utforming av spørreskjema med særlig tanke på validitet og reliabilitet. I tillegg gjør jeg rede for forskningsdesign, prosedyre, instrument og dataanalyse. Til slutt tar jeg for meg etiske hensyn i undersøkelsen når det gjelder anonymitet, deltagere, og kildekritikk. I kapitlet støtter jeg meg i hovedsak på metodelitteratur som tar for seg kvantitativ metode.

#### **3.1.1 Valg av metode**

For å kunne utføre et forskningsprosjekt eller en undersøkelse er det nødvendig å bruke en form for metode. Larsen (2010, s. 17) forklarer metode som et verktøy eller et redskap med forskjellige fremgangsmåter. Metoden kan gi oss ny kunnskap innenfor et felt. Hvordan vi innhenter, organiserer og tolker informasjonen vi får er sentrale faktorer for metode. Vi skiller mellom to forskningsstrategier, det vil si kvantitativ og kvalitativ metode. Mens kvantitativ metode baserer seg på talldata, det vil si en beskrivelse av virkeligheten med tall og data, baserer kvalitative undersøkelser seg på tekstanalyse, altså tekstlige beskrivelser som utskrifter fra intervjuer (Ringdal, 2013, s. 24). I kvalitativ metode har en fokus på et lavt antall informanter eller enheter, mens en kvantitativ tilnærming har et større utvalg eller enheter. Kvantitativ forskning bygger gjerne på teoretiske perspektiver som danner utgangspunkt for forskningsspørsmål og hypoteser om det som skal undersøkes (Ringdal, 2013, s. 104). Kvantitativ forskning er også avhengig av et stort antall svar og stabilitet for at undersøkelsens måling skal være meningsfull. Nærhet til de som skal studeres er vanskelig, i motsetning til i kvalitative undersøkelser. Kvantitativ forskning kan basere seg på spørreskjema med store utvalg (Ringdal, 2013).

Kvantitativ forskningsstrategi ble i positivismestriden på 1970- tallet møtt med et kritisk blikk blant mange filosofer og sosiologer. De mente at kvalitativ metode var mer egnet

for samfunnsvitenskapens materiale, der menneskets handlinger står sentralt. I dag avgjør problemstillingen hvilken metode som egner seg best. Det er også vanlig i dag å se på de to forskningsstrategiene som komplementære istedenfor som to motsetninger. Et utslag av dette er bruken av flermetodedesign (Ringdal, 2013, s. 104).

I denne undersøkelsen brukes kvantitativ metode fordi målet med undersøkelsen er å kunne se et gjennomsnitt av i hvilken grad barnehagelærere opplever ulike faktorer ved det psykososiale arbeidsmiljøet, i kommunale barnehager. Dette i tillegg til å finne ut sammenhenger mellom disse faktorene. For å få et gjennomsnittsresultat blir det da nødvendig med informasjon fra et stort antall respondenter. At barnehagelærerne også jobber i mange ulike barnehager gjør gjennomsnittsresultatet enda mer troverdig og valid. En kvalitativ undersøkelse vil bli for omfattende, fordi kvalitative intervjuer av et stort antall personer fra forskjellige barnehager vil kreve mye tid og ressurser i denne sammenhengen.

## **3.2 Kvantitativ metode**

### **3.2.1 Formulering av problemstilling**

I kvantitativ metode er det vanligst å bruke klart definerte og avgrensede problemstillinger, ofte stilt som spørsmål eller hypoteser (Larsen, 2010). Problemstillingen må også utdypes og avgrenses med teoretiske og operasjonelle definisjoner etter at den er presentert (Larsen, 2010, s. 32). Problemstillingen i denne undersøkelsen er stilt med to spørsmål. I tillegg utdypes videre problemstillingens betydning og mer konkret om hva som skal undersøkes. Når jeg har avgjort problemstilling og avgrensinger er neste steg å finne ut hvem jeg ønsker å ha med i undersøkelsen, og i tillegg hva jeg konkret ønsker informasjon om. Det jeg ønsker å si noe om, kalles *variabler*. Variabler varierer med ulike verdier, det vil si at dersom kjønn er en variabel, har jeg mann og kvinne som to ulike verdier (Larsen, 2010, s. 35). Hvordan det er kommet frem til utvalg og variabler skal jeg beskrive videre under.

### **3.2.2 Valg av deltagere**

I denne undersøkelsen vil alle barnehagelærere i kommunen være en populasjon. I kvantitativ metode er det i følge Larsen (2010) vanlig å skille mellom sannsynlighetsutvelging og ikke-sannsynlighetsutvelging. Sannsynlighetsutvelging er det vanligste. Ved å bruke sannsynlighetsutvelging oppnår en i følge Larsen (2010, s.

36) fordelene med at en kan generalisere. En kan for eksempel ha et visst antall enheter med i undersøkelsen, og deretter trekke en konklusjon om at resultatene gjelder for alle disse. For eksempel kan vi trekke en konklusjon om at en undersøkelse gjelder for alle nyutdannede i Norge, selv om det bare er 1000 som er med i undersøkelsen. Det vil selvsagt være med en viss usikkerhet (Larsen, 2010).

Det er flere måter å gjøre denne utvelgingen på. Man kan ha *tilfeldig* trekking, en form for loddtrekning av utvalget, eller *systematisk* utvelging, der for eksempel hver tiende person på en liste trekkes ut (Larsen 2010, s. 37). *Stratifisert* utvelging kan en bruke dersom en for eksempel ønsker at like mange menn og kvinner skal svare på en undersøkelse, eller for å sikre representasjon av grupper.

I denne undersøkelsen blir barnehagelærere i en stor kommune i Norge valgt ut, istedenfor å velge alle barnehagelærere i landet. En slik avgrensing er valgt for å kunne se hvordan det generelt er hos én arbeidsgiver og i én kommune. Ut fra denne undersøkelsen kan vi for eksempel diskutere og sammenligne opplevde arbeidsmiljøforhold med andre barnehager som er private, eller i andre kommuner. I tillegg kan vi undersøke forskjeller og ulike organisatoriske fremgangsmåter når det gjelder å arbeide med psykososialt arbeidsmiljø hos barnehagelærere.

### **3.2.3 Utvalg**

For at utvalget skal bli representativt er det ikke nok med sannsynlighetsutvelging. Vi må også sikre at utvalget er stort nok (Larsen, 2010, s. 38). Store utvalg i estimerer er mer presise enn de som er basert på små utvalg (Ringdal, 2013, s. 214). Ringdal gir et eksempel på dette og forklarer at dersom en skal regne ut gjennomsnittsinntekten blant norske lønnstakere i en utvalgsundersøkelse og med en feilmargin på 10 000 kr, kan vi regne ut hvor stort utvalget bør være. Skulle en ønske å se forskjeller mellom menn og kvinner, blir det mer komplisert, og det vil kreve et større utvalg. Det trengs altså et større utvalg, dersom det er flere grupper innenfor et utvalg en vil beregne lønnen for, jo flere grupper, jo større utvalg (Ringdal, 2013, s. 214). Denne undersøkelsen har tatt for seg én gruppe, det vil si de fleste som arbeider som barnehagelærere i én kommune er blitt spurt om deltagelse i prosjektet. Utvalget er altså basert på å oppnå en så stor respons som mulig innenfor denne gruppen barnehagelærere. Fordi jeg har spurt nesten alle i populasjonen om de vil delta, gir dette trolig et høyere antall svar enn dersom



halvparten av barnehagelærerne hadde blitt spurt om deltagelse. Det ville derfor også gitt mindre presise resultater. Mer detaljerte opplysninger om størrelse på utvalget og respondenter blir beskrevet under.

Utvalget i denne undersøkelsen bestod av alle som jobber som pedagogisk leder eller som barnehagelærer. Oversikt over barnehagelærere og pedagogiske ledere i de ulike barnehagene, samt e-posten deres, lå tilgjengelig på kommunen sine nettsider, og informasjonen ble hentet derfra. Jeg opplevde noen få steder at informasjonen ikke var oppdatert, som at e-post adresser ikke eksisterte lenger. Styrere og pedagogiske konsulenter er ikke inkludert i undersøkelsen, da jeg har ønsket å avgrense undersøkelsen til de som arbeider direkte med barna. 118 av 403 pedagoger svarte på undersøkelsen. Dette utgjør en svarprosent på 29,28%. Svarprosenten fra enkelte barnehager var stor, mens fra andre var den liten. Tilsammen svarte representanter fra 57 av 69 barnehager, altså 82,61%.

### **3.2.4 Variabler med tanke på validitet og reliabilitet**

Validitet er i følge (Ringdal, 2013, s. 96) en av tre egenskaper som benyttes til å vurdere kvaliteten til et mål, og handler om at en måler det en faktisk ønsker å måle. Når vi skal finne variabler til en undersøkelse må vi velge ut variabler som er relevante for undersøkelsens betydning (Larsen, 2011, s. 38). Undersøkelsen vil kunne få en lav validitet og være ubrukelig til å belyse et tema dersom en ikke stiller de riktige spørsmålene. Det er også viktig å stille mange nok spørsmål for at vi ikke utelater viktige ting som vil være med på å forklare funnene våre. Å bruke spørsmål som har vært brukt tidligere gir økt trygghet. I denne undersøkelsen er det brukt variabler som har vært brukt i tidligere undersøkelser, se avsnittet spørreskjema senere i dette kapitlet. Reliabilitet vil si pålitelighet eller nøyaktighet (Larsen, 2010, s. 39). I spørreskjemaet er det med andre ord viktig å formulere svarkategorier som er nøyaktige i forhold til det en ønsker å undersøke. Spørsmålene i denne undersøkelsen er funnet via andre undersøkelser som har benyttet Krav/kontroll-støtte modellen. Det er også gjort en vurdering av nøyaktigheten og reliabiliteten av variablene med tanke på svaralternativene. To svaralternativer som *sjelden* eller *ofte*, kan være unøyaktig, fordi det kan oppfattes svært forskjellig hva som menes med *sjelden* eller *ofte* (Larsen 2010, s. 39). I denne undersøkelsen er det derfor flere svaralternativ som skal bidra til akseptabel reliabilitet, slik som *meget sjelden eller aldri, nokså sjelden, av og til, nokså*

*ofte, meget ofte eller alltid.* Reliabilitet blir også sjekket og vurdert ved hjelp av Cronbachs Alpha verdier i SPSS.

### **3.3 Utforming av spørreskjemaet**

Det ble stilt flere forskjellige spørsmål i forhold til de fire variablene krav, kontroll, støtte og mestring. Variabelen stress hadde derimot bare ett spørsmål. I følge Ringdal (2013, s. 204) er det viktig å bruke spørsmål som er kort formulert, og har lite fremmedord. Dette er viktig for at spørsmålene skal bli oppfattet riktig av flest mulig, i tillegg til at det reduserer undersøkelsens tidsbruk. Å bruke spørsmålsformuleringer som andre har brukt tidligere og som har fungert, gir som tidligere nevnt økt trygghet (Ringdal, 2013, s. 204). Spørsmålene til krav, kontroll, sosial støtte og stress er eksakt gjengitt på norsk og hentet fra (Pahkin et al., 2008, s. 78-84). Dette er en guide til hvordan en kan stille spørsmål og vurdere psykologiske, sosiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold, blant annet når det gjelder å forske på sammenhenger mellom arbeid og helse. Her tar de blant annet for seg hvordan en kan stille spørsmål i forhold til krav, kontroll og sosial støtte. Spørsmålene som omhandler opplevelse av mestringsforventning er en velutprøvd norsk versjon av The General Perceived Self-Efficacy scale (Schwarzer & Scholz, 2000; Røysamb, Schwarzer & Jerusalem, 1998, sitert i Bedrup, 2008).

I Spørreskjemaet er det benyttet lukkede spørsmål, med flere svaralternativer. Åpne spørsmål i stort omfang med mange ulike svar kan bli meget arbeidskrevende å behandle i ettertid og bør begrenses til det håndterbare, i følge Larsen (2010, s. 45). Lukkede spørsmål med faste svaralternativer har i kvantitativ metode fordelen med at vi lettere kan sammenligne svarene. I en spørreundersøkelse kan en risikere at verdier av Kurtose og Skjevhet (Darren og Mallery, 2005) ikke er troverdige, og disse spørsmålene bør velges bort for at undersøkelsen skal få en bedre validitet. Det vil derfor være en sikkerhet å ha flere spørsmål om samme tema i en undersøkelse. Samtidig får vi tydeligere frem om den enkelte opplever krav ved at spørsmål om krav blir stilt på ulike måter. Spørsmålene og variablene ble stilt på følgende måter:

#### **3.3.1 Kjønn**

Respondentene ble bedt om å oppgi kjønn med de to svaralternativene *mann* eller *kvinne*, fordi jeg ønsket å undersøke om det er forskjeller på menn og kvinner når det gjelder krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress.

### 3.3.2 Krav

Det er ble stilt ti ulike spørsmål som handler om variabelen jobbkraav (Pahkin et al. 2008, s. 78-84). Alle spørsmålene har en skala på 1-5: meget sjelden eller aldri, nokså sjelden, av og til, nokså ofte, meget ofte eller alltid. Svaralternativ 1 indikerer lavest grad av krav i jobben mens 5 indikerer høyest grad av krav til jobben. Spørsmålene ble stilt på denne måten:

- *Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?*
- *Er det nødvendig å arbeide i høyt tempo?*
- *Har du for mye å gjøre?*
- *Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?*
- *Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?*
- *Krever arbeidet ditt kompliserte avgjørelser?*
- *Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?*
- *Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?*
- *Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og ferdigheter?*
- *Er dine spesialkunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?*

### 3.3.3 Kontroll

Det ble stilt åtte spørsmål som tar for seg kontroll over arbeidssituasjonen (Pahkin et al. 2008, s. 78-84). Spørsmålene tar for seg i hvilken grad og forskjellige måter en opplever å ha innflytelsesmuligheter i arbeidet på. Også disse spørsmålene ble stilt på en skala fra 1-5: meget sjelden eller aldri, nokså sjelden, av og til, nokså ofte eller meget ofte eller alltid. Her indikerer svaralternativ 1 lavest grad av kontroll, mens svaralternativ 5 indikerer høyest grad av kontroll. Spørsmålene ble stilt på denne måten:

- *Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?*
- *Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?*
- *Kan du selv bestemme lengden på pausene dine? Kan du selv bestemme arbeidstiden din (fleksitid)?*
- *Kan du selv bestemme arbeidstiden din (fleksitid)?*
- *Hvis det finnes flere forskjellige måter å utføre arbeidet ditt på, kan du selv bestemme hvilken fremgangsmåte du skal bruke?*
- *Kan du påvirke mengden arbeid som blir tildelt deg?*

- *Kan du påvirke hvilke personer du skal samarbeide med?*
- *Kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?*

### **3.3.4 Sosial støtte**

Respondentene fikk seks spørsmål som handler om i hvilken grad de opplevde sosial støtte på arbeidsplassen (Pahkin et al. 2008, s. 78-84). Følgende spørsmål ble stilt på en skala fra 1-5: meget sjelden eller aldri, nokså sjelden, av og til, nokså ofte, meget ofte eller alltid. Her indikerer svaralternativ 1 lavest grad av sosial støtte, mens svaralternativ 5 indikerer høyest grad av sosial støtte. Følgende spørsmål ble stilt om sosial støtte:

- *Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskollegaer?*
- *Om du trenger det, er dine arbeidskollegaer villige til å lytte til deg om du har problemer i arbeidet?*
- *Blir dine arbeidsresultater verdsatt av dine arbeidskolleger?*
- *Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef?*
- *Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg om du har problemer i arbeidet?*
- *Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?*

### **3.3.5 Mestring**

Når det gjelder mestring, fikk respondentene ti spørsmål som handler om opplevelse av generell mestring (Schwarzer & Scholz, 2000; Røysamb, Schwarzer & Jerusalem, 1998, sitert i Bedrup, 2008). Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1-4: helt galt, nokså galt, nokså riktig, helt riktig. Svaralternativ 1 indikerer lavest grad av mestringsopplevelse og svaralternativ 4 indikerer høyest grad av mestringsopplevelse.

- *Jeg klarer alltid å løse vanskelige problemer hvis jeg prøver hardt nok*
- *Hvis noen motarbeider meg så kan jeg finne måter og veier for å få det som jeg vil*
- *Det er lett for meg å holde fast på planene mine og å nå målene mine*
- *Jeg føler meg trygg på at jeg vil kunne takle uventede hendelser på en effektiv måte*

- *Takket være ressursene mine så vet jeg hvordan jeg skal takle uventede situasjoner*
- *Jeg kan løse de fleste problemer hvis jeg går tilstrekkelig inn for det*
- *Jeg beholder roen når jeg møter vanskeligheter fordi jeg stoler på mestringsevnen min*
- *Når jeg møter et problem så finner jeg vanligvis flere løsninger på det*
- *Hvis jeg er i knipe så finner jeg vanligvis en vei ut*
- *Samme hva som hender så er jeg vanligvis i stand til å takle det*

### **3.3.6 Stress**

Ett spørsmål ble stilt om stress (Pahkin et al., 2008, s. 78-84) med svarkategorier fra skala 1-5: Ikke i det hele tatt, nokså lite, noe, nokså mye, svært mye. Svaralternativ 1 indikerer her lavest grad av stress, mens svaralternativ 5 indikerer høyest grad av stress. Følgende spørsmål ble stilt om stress:

- *Med stress menes en tilstand der en føler seg spent, rastløs, nervøs eller engstelig, eller har vanskelig for å sove på grunn av problemer som stadig opptar tankene. Føler du for tiden slikt stress i forhold til ditt arbeid?*

Alle spørsmål som er stilt i undersøkelsen er vedlagt som vedlegg 1. Følgende spørsmål er bare brukt til beskrivelse av deltagerne i undersøkelsen og t-tester: alder, er ditt arbeidsforhold fast eller midlertidig? Har du lederansvar? Stillingsprosent? Er du medlem av en fast arbeidsgruppe eller team?

### **3.4.1 Design**

Tversnittundersøkelser viser sammenhenger i øyeblikket mellom statistiske beskrivelser av populasjonen utvalget er trekket fra. Eksempler er variabler mellom kjønn, alder og politisk aktivitet, (Ringdal, 2013, s. 147). Spørreskjema kan være både tverrsnittlige eller longitudinelle. Longitudinelle undersøkelser foregår over en lengre periode, der en studerer prosesser som utvikler seg over tid, for eksempel når det gjelder sosiale endringer, og individuelle karrierer. I en tverrsnittsundersøkelse er dette ikke mulig, da en slik undersøkelse utføres i et begrenset tidsrom med et stort utvalg og der hver respondent bare blir spurt én gang (Ringdal, 2013, s. 147). I denne undersøkelsen er det valgt å benytte tverrsnittdesign. Longitudinell undersøkelse kunne vært benyttet i denne undersøkelsen over noen måneder. Det ble likevel valgt å utføre et tverrsnittdesign.

Dette i hovedsak for å avgrense undersøkelsens omfang. Ved å avgrense, ble det på grunn av tidsbesparelsen vurdert som større sannsynlighet for et bedre kvalitetsmessig produkt.

### **3.4.2 Innsamling av data**

Spørreskjemaverktøyet SurveyMonkey er brukt til innhenting av dataene, via e-post til respondentene. Det er ifølge Larsen (2010, s. 44) vanligst å sende ut spørreskjema via e-post. Dersom en deler ut spørreskjemaet fysisk, gir dette ofte en større svarprosent, men ulempen er at det krever mer tid. Etter en vurdering ble det avgjort å sende via e-post, på grunn av at det vil kreve mye tid å dra fysisk fra barnehage til barnehage, i tillegg til å taste inn svarene manuelt i analyseverktøyet etterpå. Det er blitt benyttet SPSS som analyseverktøy (Ringdal, 2013, s. 260). Histogrammer er brukt som hjelpemiddel til å utføre analyser av de ulike delene: krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress i arbeidssituasjoner. Før utførelsen av statistiske analyser er det i følge Ringdal (2013, s. 261) nødvendig å undersøke om dataene har feil, og rette opp i disse. Noen av spørsmålene hadde et svarfelt der respondentene skulle skrive inn for eksempel hvor lenge de hadde arbeidet i barnehage. Her kan svarene variere fra for eksempel et korrekt tall, til tall som er skrevet med bokstaver, eller *ca*, *tror jeg*, eller *mellom 8-10 år*. En oversikt over dette kan enkelt studeres i SPSS, og er rettet opp i. Det vil si at det er skrevet inn et tall, som med høyest sannsynlighet stemmer ut fra det faktiske svaret. Etter dette er analysene utført.

### **3.4.3 Prosedyre**

I forkant av spørreskjemaets utsendelse ble det pilot- testet av tre personer som gav meg tilbakemelding på om noe var uklart eller feilskrevet. Slik fikk jeg også testet om utsendelsen fungerte som den skulle. Etter små justeringer sendte jeg spørreskjemaet ut til 403 pedagoger i 69 av 72 kommunale barnehager i kommunen. De tre barnehagene som gjenstod ble ikke spurt på grunn av etiske grunner, se avsnittet *Etikk* under. Sammen med spørreskjemaet ble det sendt ut informasjon om undersøkelsens formål, anonymitet og frivillig deltagelse (se vedlegg om informert samtykke, samt påminnelser). En påminnelse ble deretter sendt ut etter to uker. En uke etter dette ble en siste påminnelse sendt ut.

### **3.4.4 Etikk**

I følge Ringdal (2013, s. 451) er etikk læren om moral, det vil si hva som er rett og galt. I forskningsetikk kan vi skille mellom tre normer som er aktuelle: uformelle normer for vitenskapelig praksis, regler for beskyttelse av individer og samfunn, og regler for publisering. Det er også utviklet en forskningsetikk lov. For eksempel bør forskeren gjennomgå andres arbeider med et kritisk blikk. På denne måten kan misforståelser og feil avdekkes. Å være kritisk på ens egne og andre sine arbeider er viktig i forskning for å etablere ny kunnskap og for å gjøre vitenskapen kumulativ (Ringdal, 2013, s. 453). Det er i denne sammenheng gjort vurderinger av etiske dilemmaer særlig i forkant, men også underveis og i etterkant av undersøkelsen. Etiske vurderinger som er gjort her, beskrives under.

#### **Anonymitet**

I denne undersøkelsen er det lagt stor vekt på at anonymitet skal ivaretas både for individets og for barnehagenes skyld. Dette for å unngå at informasjon som kan gjøre skade, eller få konsekvenser for respondentene eller den enkelte barnehage, ikke skal komme ut. Hadde anonymiteten blitt brutt i denne sammenheng ville det i verste fall kunne fått konsekvenser ved den enkelte barnehagelærers ansettelsesforhold, eller synet på en enkelt respondent eller barnehage kunne skades, noe som ikke er inkludert i denne undersøkelsens formål. Det er også nødvendig å kunne stole på anonymitet i slike undersøkelser, for å bidra til at individer senere fortsetter å svare på spørreundersøkelser. Å beskytte det enkelte individ og samfunnet er uansett her det viktigste. I forkant av spørreundersøkelsens utsendelse, satte jeg meg derfor grundig inn i dataprogrammet SurveyMonkey for å være sikker på at informasjon om den enkelte bare var tilgjengelig for meg. Flere spørreundersøkelsestester ble sendt ut til blant annet veileder og andre pilot- personer som en ekstra sikkerhet for anonymitet. I samme e-post som spørreskjemaet ble sendt ut, ble det lagt ved et informasjonsskriv med særlig vekt på informasjon om respondentenes anonymitet (se vedlegg). Prosjektets plan ble også meldt til NSD (Norsk senter for forskningsdata) for godkjenning.

#### **Etiske vurderinger av utvalget**

Selv om denne undersøkelsen skulle ta for seg barnehager i én kommune, var to av barnehagene ikke inkludert. Dette fordi jeg hadde kjennskap til disse barnehagene, og jeg vurderte det som etisk uansvarlig med tanke på anonymiteten i undersøkelsen og

beskyttelse av individet. Å gi opplysninger til en de kjenner, kan oppleves som ekstra sensitivt.

Særlig den ene barnehagen ble vurdert til dette, da jeg har mine egne barn der. Barnehagen ble vurdert til ikke å tas med, fordi det trolig kan oppleves som ubehagelig for barnehagelærerne som har en profesjonell rolle ovenfor meg og mine barn. Å skulle gi slik informasjon til en forelder, samtidig som at det muligens for den enkelte kunne oppleves som et press til å gjennomføre den, ble vurdert som etisk uansvarlig.

Den andre barnehagen var en barnehage jeg hadde jobbet i selv tidligere, og ble litt av samme grunn også valgt bort. Tidligere kollegaer kunne risikere å oppleve et slags press om å gjennomføre, samtidig som at de ikke egentlig ønsket å gi opplysninger om dette til en tidligere kollega. Selv om opplysninger er konfidensielle og ikke kommer ut til andre, kan dette likevel oppleves som ubehagelig å dele med en de kjenner. Jeg ønsket å beskytte dem fra å føle et press til å gi slike opplysninger til meg. Dette er også vurdert med tanke på regler for personvern og beskyttelse når det gjelder sensitiv informasjon som dette er, da det omfatter psykisk helse (Langtvedt, 2015).

#### **3.4.5 Kildekritikk**

Det er blitt benyttet vitenskapelige publiserte kilder som baserer seg på tidligere forskning gjort på området. I utvalg av kilder er det etterstrebet en vurdering ut fra blant annet hva slags bakgrunn forskeren har, og om det er gjort fagfellevurdering. Dersom en tekst er mye sitert av andre forskere, kan det tyde på at teksten er sentral. At for eksempel Karasek og Theorell (1990) er en mye benyttet modell av andre forskere, gjør at den er en troverdig og sentral modell innen forskning om psykososialt arbeidsmiljø. Ikke- vitenskapelige kilder, som for eksempel masteroppgaver, er ikke benyttet som teoretisk grunnlag til undersøkelsen, men heller som hjelp til å finne andre kilder, og som eksempel på måter å utføre spørreskjema på.

#### **3.4.6 Dataanalyse**

Etter innhenting av data via SurveyMonkey, ble svarene lagt inn i SPSS. Analysen ble deretter gjort på følgende måte:

- Gjennomsnitt, Standard avvik (SD) ble undersøkt for hver Scala ved hjelp av histogrammer. Her ble Skjevhet og Kurtose undersøkt, for å kunne gjøre en



vurdering av hvilke skalaer som hadde akseptable verdier og som skulle tas med i videre utregninger eller ikke. Missing score ble også undersøkt, og alt ble satt inn i tabeller.

- SUM-score av de spørsmålene som hadde akseptable verdier ble regnet ut. Reliabiliteten ble undersøkt, ved å regne ut Cronbachs alfa verdier.
- Korrelasjonsanalyser og signifikante sammenhenger mellom SUM- score av bivariate variabler ble undersøkt.
- T-test ble også utført mellom kjønn og krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress.

## **4. Beskrivelse av populasjon og korrelasjoner**

I dette kapitlet presenteres resultatenes verdier av Skjevhet og Kurtose, normalfordeling, histogram over SUM-score, reliabilitet, beskrivelser av utvalg og korrelasjonsanalyser om signifikante funn.

### **4.1.1 Normalfordeling**

Normalfordelinger vil si hvordan fordelingen av verdier i en populasjon mest sannsynlig vil fordele seg. I følge Ringdal (2013, s. 296) har normalfordelinger til felles en symmetrisk klokkeform, men skilles likevel fra hverandre med ulike verdier for standard avvik og gjennomsnitt.

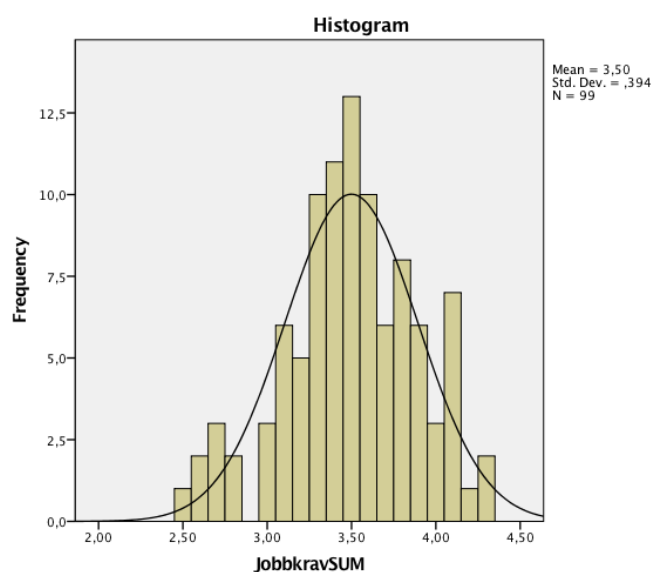
### **4.1.2 Kurtose og skjevhet**

Med Kurtose menes normalfordeling av kurvene i et histogram. Dette er med på å avgjøre resultatenes troverdighet og gyldighet. (Darren og Mallery, 2005) skiller mellom positiv og negativ Kurtose. En positiv Kurtose måler en mer toppet kurve enn normalfordeling, mens en negativ Kurtose måler en flatere kurve enn normalfordelingen. Om nivåene er positive eller negative kan forklares nøyere med tall. Desto nærmere Kurtose verdien er tallet (0), desto mer normal er fordelingen av kurvene. En ekstremt negativ Kurtose indikerer at flere av verdiene er størst i ytterkant av kurvene enn i midten. En måling med verdi av Kurtose som er +/- 1.0 regnes som utmerket til bruk til de fleste formål. En verdi på +/-2.0 er også i mange tilfeller akseptabelt, men det kommer an på den bestemte undersøkelsens formål (Darren og Mallery, 2005, s.98).

Med *Skjevhet* menes skjevhet, og måler i hvilken grad fordelingen av verdiene avviker fra symmetri rundt gjennomsnittet (Darren og Mallery, 2005, s. 99). En verdi målt til (0) viser en symmetrisk eller jevn fordeling. En positiv fordeling angir et større antall verdier. I denne undersøkelsens analyse av resultater vurderes de enkelte spørsmålenes målinger som brukbare eller ikke, ved hjelp av en utregning av Kurtose og Skjevhet. Et gjennomsnitt av Kurtose og Skjevhet for spørsmål innenfor de fire kategoriene jobbkrav, kontroll, sosial støtte og mestring er regnet ut og gis en vurdering av under.

#### 4.1.3 Jobbkrav

I tabell 9 vises verdier av Skjevhet og Kurtose. Det er konkludert med at alle spørsmålenes verdier for krav i jobben er gode nok til å kunne brukes i denne undersøkelsen, da verdiene er målt innenfor grensene av hva som er akseptabelt. Jobbkrav 5 har den mest negative verdien av Skjevhet, men anses likevel som brukbar da den ikke ligger langt fra - 1.0, og da også en verdi på +/-2.0 regnes som akseptabelt i mange tilfeller. (Darren og Mallery, 2005, s. 99). Slik en kan se i tabellen har Jobbkrav 2 den mest positive verdi av Kurtose. Denne regnes likevel som brukbar da den er innenfor +/- 2.0. Da det er målt et gjennomsnitt av Skjevhet på 0,307 og Kurtose på 0,124 av alle spørsmålene til sammen, er det konkludert med at spørsmålene til sammen også gir gode verdier og dermed er å anse som brukbare. Histogrammet under viser SUM –score utregning. Utregningene viser seg å være nokså normalfordelt

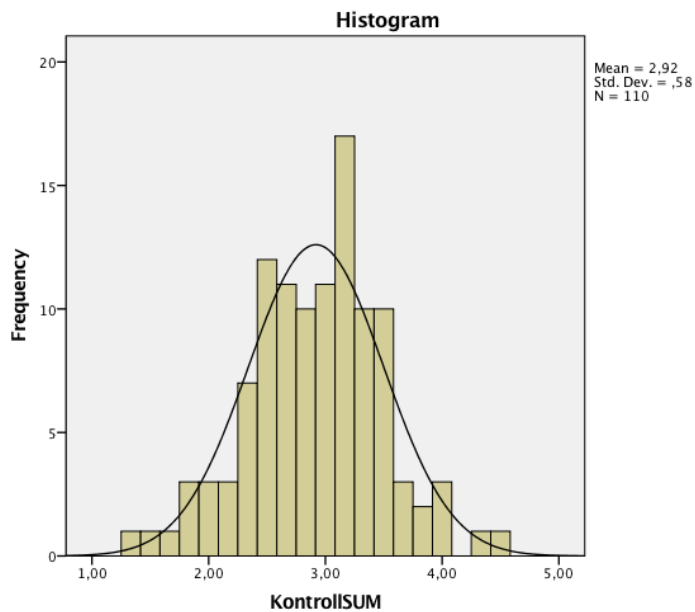


Tabell 9

	<b>Skjevhet</b>	<b>Kurtose</b>
Jobbkraft 1	, 177	, 544
Jobbkraft2	-, 832	1,795
Jobbkraft3	-, 478	, 558
Jobbkraft4	-, 139	-, 719
Jobbkraft5	-1,058	-, 003
Jobbkraft6	-, 074	-, 180
Jobbkraft7	-, 117	-, 690
Jobbkraft8	-, 044	-, 360
Jobbkraft9	-, 075	, 401
Jobbkraft10	-, 430	-, 070
<b>SUM score</b>	<b>0,307</b>	<b>0,124</b>

#### 4.1.4 Kontroll i jobben

Når det gjelder spørsmål om kontroll i jobben viser utregningen av Kontroll 3 og 4 en Skjevhet på over + 2.0 og en Kurtose på over +3.0 og +7.0. Som en kan se i tabell 10. er Skjevhet og Kurtose verdiene noe høye, da spesielt Kurtose verdiene. Disse spørsmålene er derfor valgt bort og blir ikke tatt med i undersøkelsens analyser, da det fortsatt er seks spørsmål som kan danne en konklusjon. De to spørsmålene handlet om pedagogenes mulighet til å velge lengde på pauser og selvbestemt arbeidstid (fleksitid). Svarene på disse spørsmålene er felles for de fleste barnehagelærere, dvs. at de stort sett ikke kan velge lengde på pauser og bestemme arbeidstiden (fleksitid). Dette kan være grunnen til at fordelingen av verdiene ble skjev. SUM-score av de seks spørsmålene som er tatt med gir gode verdier på Skjevhet og Kurtose. Slik en ser i histogrammet under er utregningene nokså normalfordelt, men med noe avvik.



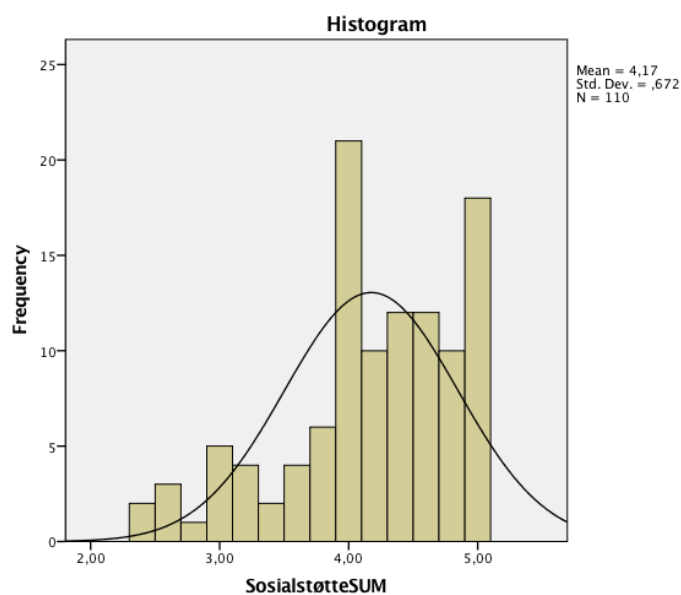
Tabell 10

SUM-score er av de som tas med. Variabler markert med grått i tabellen, er valgt bort og tas ikke med i utregningen.

	<b>Skjevhet</b>	<b>Kurtose</b>
Kontroll1	, 119	-, 359
Kontroll2	, 394	-, 794
<b>Kontroll3</b>	2,050	3,064
<b>Kontroll4</b>	2,523	7,240
Kontroll5	-, 406	, 365
Kontroll6	, 208	, 115
Kontroll7	, 166	-, 643
Kontroll8	-, 468	, 427
<b>SUM-score</b>	<b>, 694</b>	<b>, 148</b>

#### 4.1.5 Sosial støtte

Slik en kan se i tabell 11, er de fleste verdier når det gjelder sosial støtte innenfor grensene for hva som regnes for akseptabelt til de fleste formål. Kurtose verdi på sosial støtte 4 er litt høy, da den er over 2.0, og er derfor valgt til å ikke tas med. SUM-Score viser seg å avvike noe fra normalfordelingen, slik en ser i histogrammet under.



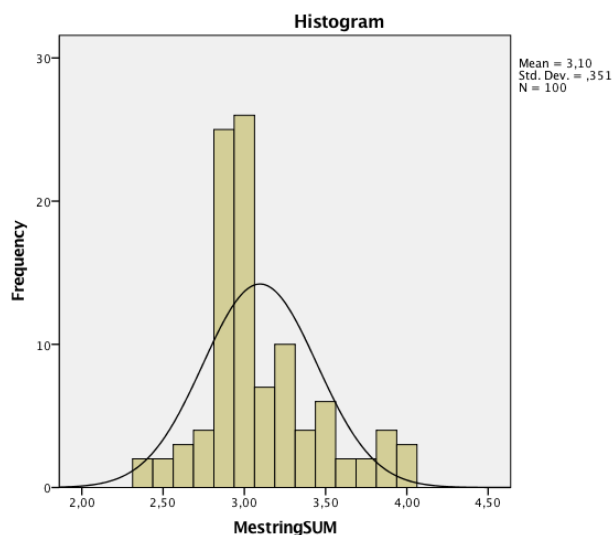
Tabell 11

SUM-score er av de som tas med. Variabler markert med grått i tabellen, er valgt bort og tas ikke med i utregningen.

	<b>Skjevhet</b>	<b>Kurtose</b>
Sosialstøtte1	-, 535	-, 566
Sosialstøtte2	-, 882	, 491
Sosialstøtte3	-, 621	-, 023
<b>Sosialstøtte4</b>	<b>- 1,386</b>	<b>2,357</b>
Sosialstøtte5	-1,209	1,594
Sosialstøtte6	-, 875	, 311
<b>SUM-score</b>	<b>-, 824</b>	<b>0,361</b>

#### 4.1.6 Mestringsforventning

I tabell 12 kan en se verdier av Kurtose og Skjevhet når det gjelder mestringskalaen. De fleste verdiene er innenfor den akseptable grensen. Mestring 3 har noe høy Kurtose-verdi på over 2,6 og tas derfor ikke med i vurderingen. Det samme gjelder Mestring 5, som heller ikke tas med på grunn av en høy verdi av Kurtose på over 4.0. Slik en kan se i histogrammet under avviker verdiene noe fra normalfordelingen.



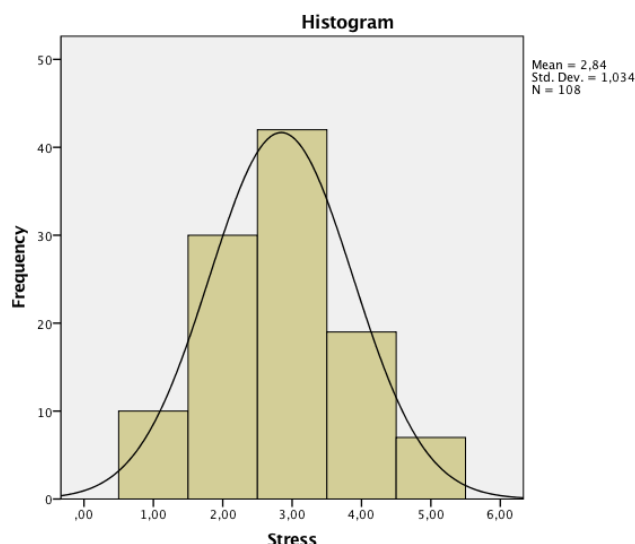
Tabell 12

SUM-score er av de som tas med. Variabler markert med grått i tabellen, er valgt bort og tas ikke med i utregningen.

	<b>Skjevhet</b>	<b>Kurtose</b>
Mestring1	1,031	1,161
Mestring2	-, 172	-, 048
Mestring3	-, 656	2,680
Mestring4	1,161	1,954
Mestring5	-, 276	4,040
Mestring6	, 469	, 310
Mestring7	, 113	, 516
Mestring8	, 256	1,543
Mestring9	1,014	-, 018
Mestring10	, 548	, 032
<b>SUM-score</b>	<b>0,348</b>	<b>1,217</b>

#### 4.1.7 Stress

Kurtose og Skjevhet-verdiene av spørsmålet om stress viser akseptable verdier og er derfor tatt med, se tabell 13. Verdiene er normalfordelt, slik en kan se i histogrammet under.



Tabell 13

	<b>Skjevhet</b>	<b>Kurtose</b>
<b>Stress/sum score</b>	<b>0,167</b>	<b>-, 348</b>

#### 4.1.8 Reliabilitet

Ringdal (2013) beskriver reliabilitet (pålitelighet) med at gjentatte målinger med samme måleinstrument måler samme resultat. Målinger vil i følge ham alltid ha målefeil som undergraver målingens validitet. Høy reliabilitet har små tilfeldige målefeil, men likevel vil målefeil alltid være tilstede. For eksempel kan de som svarer, skrive feil, huske feil, eller en feil kan oppstå ved dataregistrering (Ringdal, 2013, s. 96). En av flere måter å vurdere reliabilitet på er å avgrense til indekser i tverrsnittsdata (Ringdal, 2013, s. 97). En måler her graden av *intern konsistens* mellom indikatorene som skal inngå i en indeks. Dette måles med Cronbachs Alpha, som er en statistisk størrelse som varierer fra 0-1. Har alfa en høy verdi, da helst over 0.70, har indeksen en tilfredsstillende reliabilitet. I følge Pallant (2016) vil en verdi på 0.70 være akseptabel, mens det foretrekkes en verdi på over 0.80. Ringdal (2013, s. 98) forklarer at desto sterkere sammenhenger det er mellom indikatorene, og jo flere de er, jo bedre blir reliabiliteten målt med Cronbachs alfa. Reliabilitet i undersøkelsens ulike faktorer jobbkrav, kontroll, sosial støtte og mestring er målt med Cronbachs alfa. Alle har verdier innenfor det akseptable, selv om kontroll har en noe lav verdi, se tabell 14. Sosial støtte og mestring har verdier som er å foretrekke, i følge Pallant (2016) sine verdier, mens jobbkrav også har en akseptabel verdi.

Tabell 14

**Oversikt over SUM-score verdier av Cronbachs alfa, Mean og SD**

	<b>Cronbachs alfa</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
Jobbkraft	,75	3,50	,394
Kontroll	,66	2,92	,58
Sosial støtte	,89	4,17	,672
Mestring	,87	3,10	,351
Stress		2,84	1,034

Under beskriver jeg hvordan barnehagelærere i gjennomsnitt opplever grad av krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress. Tabell 15 visers detaljert oversikt over hva barnehagelærerne har svart i prosenter.

**4.2.1 Middels til nokså høye jobbkraft**

Med en missing-score på 3,98% svarte 34,8% av barnehagelærerne *nokså ofte* (svaralternativ 4, på skala fra 1-5) i spørsmål om krav i jobben. 29,85% svarer *av og til*. Se tabell 15. Ved å studere tabellen kan vi si at barnehagelærere opplever middels til nokså høye jobbkraft i gjennomsnitt.

**4.2.2 Middels grad av kontroll**

I SUM- score verdien av kontroll, har svaralternativ *av og til* størst svarprosent på 33,35%, med en missing på 4,8%. Resten av svarene trekker seg mot *av og til* jevnt på begge sider av svaralternativet, med lavest svarprosent på *meget sjelden eller aldri* og *meget ofte eller alltid*. Vi kan med dette si at barnehagelærere i gjennomsnitt opplever en middels grad av kontroll.

**4.2.3 Nokså høy- til høy sosial støtte**

Resultatene viser at barnehagelærere generelt opplever nokså høy til høy sosial støtte, se tabell 15. Over halvparten av barnehagelærerne svarer *meget ofte eller alltid eller nokså ofte* (svaralternativ 4 og 5 på skala 1-5) på spørsmål om de opplever sosial støttes på ulike måter. Bare 0,32% av barnehagelærerne svarer *meget sjelden eller aldri* i gjennomsnitt på spørsmål om sosial støtte. Barnehagelærere opplever altså nokså høy - høy sosial støtte gjennomsnittlig.



#### 4.2.4 Nokså høy mestringsforventning

Tabell 15 viser at mange barnehagelærere opplever nokså høy mestringsopplevelse, da til sammen 83,8% med en missing på 8,6% svarer nokså riktig eller helt riktig i spørsmålene som handler om mestring.

#### 4.2.5 Varierende grad av stressnivå

Opplevelsen av stress er nokså varierende hos barnehagelærerne, en god del opplever *noe* stress, som blant annet går ut over nattesøvn, det vil si 35,6% med en missing på 8,5%. En god del, 16,1% opplever også den type stress nokså mye, og enkelte svært mye.

#### 4.2.6

Tabell 15

**SUM-score (grått felt) av skalaenes ulike svaralternativer, som også inkluderer prosentoversikt over variablenes resultater.** Se vedlegg 2 for hvilke spørsmål som er stilt i forhold til de ulike variablenes navn.

Navn på variabel	Meget sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid	Total	Missing
Jobbkrav1	0,8	9,3	55,1	27,1	5,1	97,5	2,5
Jobbkrav2	1,7	2,5	24,6	55,1	13,6	97,5	2,5
Jobbkrav3	0,8	5,1	29,7	49,2	11	95,8	4,2
Jobbkrav4	-	0,8	22,9	47,5	24,6	95,8	4,2
Jobbkrav5	-	-	1,7	29,7	64,4	95,8	4,2
Jobbkrav6	-	5,1	42,4	44,1	4,2	95,8	4,2
Jobbkrav7	16,1	47,5	31,4	0,8	-	95,8	4,2
Jobbkrav8	11	43,2	37,3	4,2	-	95,8	4,2
Jobbkrav9	0,8	3,4	41,5	39	9,3	94,1	5,9
Jobbkrav10	-	0,8	11,9	51,7	32,2	96,6	3,4
<b>SUM-score</b>	<b>3,12</b>	<b>11,77</b>	<b>29,85</b>	<b>34,84</b>	<b>16,44</b>	<b>96,02</b>	<b>3,98</b>
Kontroll1	5,9	30,5	37,3	18,6	2,5	94,9	5,1
Kontroll2	23,7	26,3	23,7	14,4	6,8	94,9	5,1

<b>Kontroll5</b>	1,7	7,6	35,6	40,7	8,5	94,1	5,9
<b>Kontroll6</b>	10,2	29,7	42,4	10,2	3,4	95,8	4,2
<b>Kontroll7</b>	16,9	33,9	31,4	12,7	0,8	95,8	4,2
<b>Kontroll8</b>	0,8	5,9	29,7	48,3	11	95,8	4,2
<b>SUM-score</b>	<b>9,8</b>	<b>22,31</b>	<b>33,35</b>	<b>24,15</b>	<b>5,5</b>	<b>95,1</b>	<b>4,8</b>
<b>Sosialstøtte1</b>	-	1,7	17,8	38,1	37,3	94,9	5,1
<b>Sosialstøtte2</b>		2,5	10,2	41,5	41,5	95,8	4,2
<b>Sosialstøtte3</b>		6,8	16,1	47,5	24,6	94,9	5,1
<b>Sosialstøtte5</b>	0,8	-	13,6	29,7	51,7	95,8	4,2
<b>Sosialstøtte6</b>	0,8	3,4	17,8	32,2	40,7	94,9	5,1
<b>SUM-score</b>	<b>0,32</b>	<b>2,88</b>	<b>15,1</b>	<b>37,8</b>	<b>39,16</b>	<b>95,2</b>	<b>4,8</b>

Navn på variabel	Helt galt	Nokså galt	Nokså riktig	Helt riktig	Total	Missing
<b>Mestring1</b>	-	1,7	73,7	16,9	92,4	7,6
<b>Mestring2</b>	3,4	32,2	48,3	6,8	90,7	9,3
<b>Mestring4</b>	-	1,7	75,4	14,4	91,5	8,5
<b>Mestring6</b>	-	3,4	66,1	21,2	90,7	9,3
<b>Mestring7</b>	-	8,5	65,3	17,8	91,5	8,5
<b>Mestring8</b>	-	6,8	71,2	13,6	91,5	8,5
<b>Mestring9</b>	-	0,8	69,5	21,2	91,5	8,5
<b>Mestring10</b>	-	2,5	66,1	22,9	91,5	8,5
<b>SUM-score</b>	<b>0,42</b>	<b>7,2</b>	<b>66,95</b>	<b>16,85</b>	<b>91,4</b>	<b>8,6</b>

Navn på variabel	Ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså mye	Svært mye	Total	Missing
<b>Stress</b>	<b>8,5</b>	<b>25,4</b>	<b>35,6</b>	<b>16,1</b>	<b>5,9</b>	<b>91,5</b>	<b>8,5</b>

## 4.2.7 Nyutdannede og forskjeller mellom menn og kvinner

Tabell 16

Hvor mange nyutdannede opplever stress?

Pedagogår	Ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså mye	Svært mye	totalt
0-1		1	1	6		8
1-2	1	2	4	1	2	10
2-3		2	4	2		8
Totalt	1 (3,8%)	5 (19,2%)	9 (34,6%)	9 (34,6)	2 (7,7%)	26 (100%)

Tabell 17

Hvor mange menn opplever stress? Prosent i parantes

Pedagogår	Ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså mye	Svært mye	totalt
Menn 0-1						0
Menn 1-2					1	1
Menn 2-3			1	1		2
Menn 3-5		1				1
Menn 6-10	1	3	1	1	1	7
Menn 11-20		2	1			3
Totalt	1 (7%)	6 (42%)	3 (21%)	2 (14%)	2 (14%)	14 (100%)

Tabell 18

Hvor mange kvinner opplever stress? Prosent i parantes

Pedagogår	Ikke i det hele tatt	Nokså lite	Noe	Nokså mye	Svært mye	totalt
Kvinner 0-1		1	1	6		8
Kvinner 1-2	1	2	4	1	1	9
Kvinner 2-3		2	3	1		6
Kvinner 3-5		4	7		2	13

Kvinner	4	8	11	8		31
6-10						
Kvinner	2	5	5	1		13
11-20						
Kvinner	2	3	7		2	14
21-30						
Kvinner 30+			1			1
Totalt	9 (9,5%)	25 (26,3%)	39 (41%)	17 (17,9%)	5 (5,3%)	95 (100%)

Tabell 19

Jobbkrav 8.

Barnehagelærere som har arbeidet i mindre enn 3 år og som opplever at de utfører arbeidsoppgaver de trenger mer opplæring i

Pedagogår	Meget sjelden	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte	totalt
0-1	1	4	2	1		8
1-2	1	2	6			9
2-3		4	4			8
Totalt	2 (8%)	10 (40%)	12 (48%)	1 (4%)		25 (100%)

#### 4.4 Beskrivelser av utvalg

De åtte spørsmålene om pedagogenes bakgrunnsopplysninger resulterte på denne måten:

##### Kjønnsfordeling

Deltagerne utgjorde 88,1% kvinner og 11,9 % menn. Det er kjent at størsteparten av barnehagelærere er kvinner og dermed gir dette et forventet utfall.

### **Fødselsår og gjennomsnittsalder**

4,24% av respondentene var født mellom 1954-1960. 25,42% av respondentene var født mellom 1960-1969, 38,14% var født mellom 1970 og 1979 og utgjorde dermed den største delen av de som responderte, 24,58% respondenter var født mellom 1980-1989 og 7,63% respondenter var født mellom 1990- 1993. Gjennomsnittsalderen utgjør 44,75 år, og hadde en spredning i alder fra 25- 62 år, da regnet ut fra alder i forhold til fødselsår.

### **Antall arbeidsår og gjennomsnittlig arbeidserfaring fra barnehage**

8,48% av pedagogene hadde jobbet under 10 år i barnehage uavhengig av om de var pedagog eller ikke i dette tidsrommet. 60,17% hadde jobbet mellom 10-19 år i barnehage, 23,73% hadde jobbet mellom 20-29,5 år i barnehage, 7,3% respondenter hadde jobbet i barnehage mellom 30-39 år, mens 1 respondent dvs. 0,85% hadde jobbet 42 år i barnehage. Gjennomsnittlig arbeidserfaring i barnehage ble regnet ut til 15,12 år. Dette var uavhengig av om respondentene hadde jobbet som pedagog eller ikke disse årene.

### **Antall arbeidsår og gjennomsnittlig arbeidserfaring som pedagog i barnehage**

Når det gjelder hvor mange år pedagogene hadde jobbet i sin nåværende stilling, hadde 66,95% jobbet i under 10 år. Dette utgjør altså en stor andel av gruppen. 18,64% hadde jobbet mellom 10-19 år, 13,56% hadde jobbet mellom 20-29 år, mens 1 respondent dvs. 0,85% hadde jobbet i 32 år i sin nåværende stilling. Et gjennomsnitt av årene som respondentene hadde jobbet i sin daværende stilling ble regnet ut til 8,91 år.

### **Ansettelsesforhold**

89,83% oppga at de jobbet i faste stillinger mens 10,17% jobbet i midlertidige stillinger. De fleste respondentene hadde lederansvar, det vil si 93,53% mot 7,63% som ikke hadde lederansvar. De fleste jobbet også i fulle stillinger, det vil si at 93,2 % jobbet i 100% stillinger, 0,8% jobbet i 90 %stillinger, 0,8% jobbet i 50 % stillinger, mens 5,1% jobbet i 80% stillinger. De aller fleste jobbet i et fast team, det vil si 97,46% mot 2,54% som ikke gjorde det.

### **Oppsummering av gjennomsnitt**

En kort oppsummering her kan altså fastslå at en stor andel av respondentene er kvinner, med en gjennomsnittsalder på 44,75 år. Arbeidserfaring i barnehage er 15,2 år

og minimum pedagogår er 8,91 år. De fleste jobbet i faste, 100% stillinger, med lederansvar, og i et fast team i barnehagen.

### **T-tester**

Det ble valgt å utføre t-test av begreps variablene. Det ble funnet kjønnsforskjeller når det gjelder sosial støtte. Det vil si at mannlige barnehagelærere opplever mindre grad av sosial støtte i gjennomsnitt enn kvinnelige i barnehagelærere. Dette kan være et interessant utgangspunkt for eventuelle nærmere undersøkelser. Særlig med tanke på dagens økte fokus på rekruttering av menn til barnehager. Det ble ikke funnet andre signifikante resultater av begreps variablene.

## **4.5 Korrelasjoner**

Korrelasjoner mellom de ulike SUM-scorene er undersøkt for å finne svar på andre del av problemstillingen. Resultatene viser seks signifikante sammenhenger mellom ulike skalaer, se tabell 21. Positive korrelasjoner vil si at en høy verdi av X henger sammen med høy verdi av Y, mens en negativ korrelasjon viser at høye X verdier går sammen med lave Y verdier (Ringdal, 2013, s. 305). Det er funnet to positive signifikante korrelasjoner og fire negative. Funnene av signifikante positive korrelasjoner viser at

- høye krav i jobben henger sammen med høy grad av stress.
- høy grad av kontroll henger sammen med høy grad av sosial støtte.

Når det gjelder negative korrelasjoner er det funnet sammenhenger mellom

- høy grad av kontroll og lave krav i jobben.
- høy grad av stress og lav kontroll.
- høy grad av stress og lav sosial støtte.
- Høy grad av stress og lav opplevelse av mestring.

Tabell 21

**Korrelasjonstabell over skalaene**

	Jobbkraft	Kontroll	Sosial støtte	Mestring	Stress
Jobbkraft	-				
Kontroll	-,275**	-			
Sosial støtte	-,191	,418**	-		
Mestring	-,207	,162	117	-	
Stress	,481**	-,414**	-,424**	-,358**	-

\*\*Korrelasjon er signifikant på 0.01 nivået (2-halet)

## 5. Diskusjon

I dette kapitlet diskuterer jeg mine funn av barnehagelæreres opplevelser av krav, kontroll, mestring, stress og sosial støtte i arbeidssituasjon sammen med forskning jeg har valgt ut. Problemstillingens andre del, om sammenhenger mellom de ulike aspektene, diskuteres også. Jeg legger vekt på å få frem om jeg har fått bekreftet eller avkreftet mine hypoteser, styrker og svakheter ved denne studien, og hvordan en kan gå videre med funnene.

### 5.1.1 Middels til nokså høye jobbkraft

Jeg hadde på forhånd av denne undersøkelsen en hypotese om at barnehagelærere opplever høye jobbkraft som følge av økte krav til barnehager når det gjelder kvalitet og innhold. Til sammenligning er det funnet signifikant sammenheng mellom økt arbeidsbelastning og økt utmattelse og utbrenthet for lærere i skolen (Skaalvik og Skaalvik, 2010). Som nevnt skaper utbygging av flere barnehager mer konkurranse mellom barnehagene nå enn før, og det jobbes mye med å skape fungerende rutiner i barnehagene (Børhaug et al., 2011). Vi har også fått et overskudd av barnehagelærere i samfunnet (Guldbrandsen, 2018). Antall pedagoger/ bemanning i barnehagene, og organisering av hverdagen i barnehagene, kan ha betydning for opplevelsen av krav (Børhaug et al., 2011).

I denne undersøkelsen er det funnet at barnehagelærere opplever i gjennomsnitt middels til nokså høye jobbkraft, og dette samsvarer med hypotesen om høye jobbkraft for

barnehagelærere, endog noe mindre enn forventet. Jeg skal nå diskutere de ulike spørsmålene informantene svarte på. Hvert avsnitt er merket med variabelenes navn. Se gjerne derfor tabell 15 i metodedelens for å se hva resultatene viser prosentvis.

#### *Variierende grad av arbeidsbelastning og opphopning av arbeidsoppgaver.*

*- diskutert i forhold til stress og utbrenthet i skolen, da begge omhandler jobbkrav*

Lærere i skolen opplevde som tidligere nevnt økt belastning i arbeidsoppgaver, og dette førte til større grad av utmattelse og utbrenthet (Skaalvik og Skaalvik, 2010). De forklarer også begrepet utbrent som oppstått fra stress over lang tid (Skaalvik og Skaalvik, 2010). I det første spørsmålet om jobbkrav i min studie, ble informantene spurt om de opplevde at arbeidsbelastningen var ujevn slik at arbeidet hopet seg opp (Jobbkrav 1, tabell 15). Her svarte over halvparten (med en missing på 2,5%) at de av og til opplever dette, og over en fjerdedel svarte at de nokså ofte opplever dette. Ut fra Ursin (1984) vil en slik opphopning av arbeidsoppgaver kunne resultere i negativt stress, fordi aktiveringsnivået kan bli for høyt. Dersom dette pågår over lang tid, vil det ut fra Karasek og Theorells teori (1990, s. 33) om belastende arbeidssituasjon kunne resultere i helseplager. Særlig gjelder det de som opplever det meget ofte eller alltid, og de utgjør 5,1% av informantene. I studien min har jeg funnet signifikante korrelasjoner mellom høye krav og høy grad av negativt stress (se kapittelet sammenhenger under), noe som er med og styrker teorien om at barnehagelærere kan være utsatt for helseplager, utmattelse og utbrenthet, eller at de er i risiko for å utvikle det. Det var få barnehagelærere som svarte at de aldri eller nokså sjelden opplevde at arbeidsbelastningen var ujevn slik at arbeidet hopet seg opp.

#### *Arbeidstempo*

Over halvparten av informantene med en missing på 2,5% svarte *nokså ofte* på spørsmål om det var nødvendig å arbeide i høyt tempo (jobbkrav 2, tabell 15). En del svarte også *meget ofte eller alltid*. Hvordan en opplever å arbeide i høyt tempo kan variere fra person til person, noen kan trives med denne arbeidsformen. Det å jobbe i et for høyt tempo over for lang tid vil derimot kunne føre til helseplager som langvarig psykologisk belastning (Karasek og Theorell, 1990, s. 33), og kunne gi høyt blodtrykk eller andre sykdommer i kroppen som følge av overbelastning (Ursin, 1984). Av informantene var det få barnehagelærere som sjelden eller nokså sjelden opplevde et høyt arbeidstempo. I følge Løkken, Bjørnstad, Broekhuizen og Moser (2018) var det ingen regulering for



hvor mange assisterende pedagoger det skulle være i barnehagen, bare at det skulle være en pedagog per 7 barn mellom 1-3 år. Det er kan derfor være ulik pedagogtetthet i forskjellige barnehager, og OECD kritiserte Norge for dette. Mange faktorer som organisering, arbeidsfordeling, innhold og ressurser kan virke inn på arbeidstempoet. For eksempel kan den nye bemanningsnormen i barnehager (Grunnbemanning, 2018, §18) redusere arbeidsbelastningen. Den nye bemanningsnormen kan føre til økte forventninger til hva barnehagen skal utrette kvalitetsmessig. Den nye grunnbemanningen skal være med å sikre at alle barn får et godt pedagogisk tilbud i barnehagen. Det kan derfor være aktuelt å studere hvordan kravene oppleves hos barnehagelærere etter august 2019 da bemanningsnormen skal være oppfylt, for å se på forskjellene. Også arbeidsfordeling kan påvirke arbeidstempoet. Børhaug et al. (2011) fant at arbeidsfordelingen mellom grupper av ansatte varierer og kan forhandles om. Pedagogiske ledere delegerer oppgaver til assistenter, men hvilke oppgaver det omfatter og omfanget av oppgaver varierer. Pedagogiske ledere som delegerer mange praktiske oppgaver til assistentene kan derfor oppleve å arbeide i lavere tempo, mens de som delegerer mindre og tar mange av arbeidsoppgavene selv må jobbe i høyere tempo. Hvis vi ser på spørsmål om kontroll 1, tabell 15, ser vi at fordelingen i svarene mellom at en selv kan bestemme eget arbeidstempo varierer, der de fleste svarer av og til eller nokså sjelden, mens en del svarer nokså ofte. For nyutdannede kan det være en utfordring med delegeringen av oppgaver fordi de gjerne har mindre erfaring med hvor mye en arbeidsoppgave krever av den enkelte, dersom de ikke har arbeidet noe særlig i barnehage før de tok utdannelsen. I følge Gulbrandsen (2018) er det stadig flere av de nyutdannede som har erfaring fra arbeid i barnehager. I denne undersøkelsen opplever likevel 42,3% av nyutdannede nokså mye eller svært mye stress i løpet av de første tre årene, og særlig i begynnelsen (se tabell 16).

#### *Mange opplever å ha for mye å gjøre*

Børhaug et al. (2011) hevder at det har vært mye diskusjon knyttet til ubunden tid hos barnehagelærere, for eksempel kunne assistenter oppleve at arbeidsfordelingen var urettferdig ved at ikke alle hadde lik arbeidsbelastning med vakter og arbeidsdag i barnehagen. På den annen siden hadde assistentene klare forventninger til pedagogiske opplegg, og at pedagogiske ledere var tilstede med barna og deltok i praktisk arbeid. Pedagogiske ledere som var mye til stede på avdelingen oppnådde større tillit (Børhaug et al., 2011, s. 61). Barnehagelærere i min studie ble spurt om de hadde for mye å gjøre i

arbeidet. På dette spørsmålet svarte halvparten nokså ofte med en missing på 4,2%. Bemanningsnormen i barnehagen skal sikre at barn får et bedre pedagogisk tilbud. Hvordan arbeidsdelingen foregår i barnehagene, kan derimot være en faktor som virker inn på dette. Pedagogiske ledere som har for mye å gjøre kan oppleve å ikke strekke til med ubunden tid til å planlegge aktiviteter/ møter og så videre, samtidig som de skal være nok tilstede på avdelingen for å oppnå tillit hos kollegaene. Børhaug et al. (2011) sin beskrivelse av dette viser at en del assistenter setter ganske store forventninger og krav til sine pedagogiske ledere. Å ha for mye å gjøre kan også knyttes til funn som Knaben og Abrahamsen (2017) gjorde i sin kvalitative undersøkelse. Slik det er beskrevet i teorikapitlet kom det frem at pedagogiske ledere som hadde arbeidet i mange år, opplevde et mønster av økte pålegg fra kommunen om det som skulle fikses og ordnes, samtidig som de opplevde større grad av innstramninger og færre vikarer. Det er viktig å få frem at undersøkelsen til Knaben og Abrahamsen (2017) baserer seg på dybdeintervjuer av åtte pedagogiske ledere og at det dermed ikke er sikkert at dette gjelder et stort antall pedagogiske leders syn. Likevel kan det være med å gi en forståelse av hvordan pedagogiske ledere opplever krav i forhold til arbeidsmengde.

#### *Sammenhenger mellom høy grad av kontroll og lave krav.*

Kontroll i arbeidet gjør at en takler kravene i arbeidet bedre i følge Karasek og Theorell (1990). Derfor vil barnehagelærere som har god kontroll i arbeidet kunne takle høy arbeidsmengde på en bedre måte enn de som ikke har like god kontroll, og opplevelsen av krav vil derfor variere ut fra kontroll. Det er derfor ikke overaskende at høy grad av kontroll henger sammen med lave krav i arbeidet, slik det kommer frem i min studie (se tabell 21). På den annen side kan det være at barnehagelærerne faktisk har lave krav, stor kontroll og innflytelsesmuligheter. En situasjonen der barnehagelærere opplever en kombinasjon av lave krav og høy kontroll kan relateres til det Karasek og Theorell (1990, s. 33) beskriver som lite belastende jobbsituasjon. I en slik jobbsituasjon er det gjerne også lite rom for personlig og faglig utvikling. Dette gjelder uansett et klart mindretall av barnehagelærere i denne undersøkelsen, da de fleste opplever middels til nokså høye jobbkrav.

#### *Arbeidet krever raske avgjørelser og maksimal oppmerksomhet*

Om arbeidet krevde raske avgjørelser svarte nesten halvparten med en missing på 4,2% nokså ofte og mange meget ofte eller alltid ( jobbkrav, tabell 15). Ingen svarte her

meget sjelden eller aldri. At arbeidet krevde maksimal oppmerksomhet var det informantene opplevde som det største kravet. Hele 94,1 % med en missing på 4,2% svarte til sammen *nokså ofte* eller *meget ofte eller alltid* på dette spørsmålet (Jobbkraft 5, tabell 15). Maksimal oppmerksomhet blir nærmere diskutert under *sammenhenger med stress* senere i kapitlet.

#### *Å ta kompliserte avgjørelser*

At arbeidet krever kompliserte avgjørelser opplever mange nokså ofte, omtrent like mange av og til og noen få meget ofte. Ingen opplevde dette sjelden eller aldri. Hva som oppleves som kompliserte avgjørelser kan selvsagt variere. Å ta kompliserte avgjørelser i barnehagen kan være å ta upopulære avgjørelser knyttet til interessekonflikter i personalgruppen. Børhaug et al. (2011) sin undersøkelse viser at barnehager legger vekt på likeverd og likebehandling hos personalet, der også assistenter erfarte at det er fritt frem å komme med ideer og sette i gang aktiviteter. Hverdagene preges som nevnt under arbeidsdeling ofte av nedskrevne rutiner til de ulike vaktene, som så ruller både for assistenter og pedagoger (Børhaug et al., 2011). Pedagogisk leder kan likevel ha ansvar for viktige beslutninger om virksomheten i avdelingene, og måtte ta kompliserte avgjørelser om arbeidsfordeling eller innhold som kan være både populære og upopulære hos kollegaer. Pedagogiske ledere har i følge Børhaug et al. (2011) makt i kraft av sin posisjon, da formell kompetanse og ansvar er viktige for fordelingen av ansvarsområder. Dermed har likhetsidealet i barnehagene en grense. Det kan også være verdt å nevne at 35% av styrere i Børhaug et al. (2011) sin undersøkelse opplevde konflikter i noen grad i barnehagen. Konflikter kan kreve kompliserte avgjørelser, både i forhold til kollegaer, barn og foreldre, og andre instanser som barnehagen samarbeider med.

#### *Lite vanskelige arbeidsoppgaver og varierende opplæringsbehov.*

Spørsmålet om arbeidsoppgavene var for vanskelige for barnehagelærerne var kravet som opplevdes i lavest grad (jobbkraft 7, tabell 15). Nesten halvparten opplevde dette nokså sjelden. Og en god del av og til. De fleste svarte *nokså sjelden* på spørsmål om de utførte arbeidsoppgaver de trengte mer opplæring for å gjøre ( jobbkraft 8, tabell 15). En god del svarte av og til på dette spørsmålet, og noen få nokså ofte. Det var flere som svarte nokså ofte på at jobben krevde at en lærte seg nye ferdigheter, enn at en selv

opplevde å utførte arbeidsoppgaver som en trengte mer opplæring til (jobbkrav 9, tabell 15).

#### *Spesialkunnskaper og ferdighetene oppleves som nyttig i arbeidet*

De fleste barnehagelærerne svarte at de opplevde at deres spesialkunnskaper og ferdigheter var nyttige i arbeidet deres. Til sammen 83,9% svarte nokså ofte eller meget ofte eller alltid på dette spørsmålet. Dette viser altså at de opplever at utdanningen deres kommer til stor nytte i arbeidet.

#### **5.1.2 Middels grad av kontroll**

Kontroll i denne studien handler som nevnt under utforming av spørreskjemaet om hvordan barnehagelærere opplever påvirknings- og innflytelsesmuligheter. En stor rapport (Nordrik og Falkun, 2016) viser blant annet om ulike lederyrker opplever innflytelses og påvirkningsmuligheter. I undersøkelsen kom det frem at barnehager var den organisasjonen som opplevde størst grad av dette, hele 80% av informantene fra barnehager opplevde dette i stor grad. Flesteparten av de som hadde svart på undersøkelsen var styrere, og ikke pedagogiske ledere eller barnehagelærere, slik som i min undersøkelse. Resultatene i min studie viser en middels grad av påvirkning og innflytelsesmuligheter. Til sammenligning med disse to studiene ser det derfor ut til at barnehagelærere opplever dette i noe mindre grad enn styrere. Det barnehagelærerne opplevde å ha størst kontroll over, var om de kunne påvirke beslutninger som var viktige for arbeidet.

#### *Variasjon i å kunne bestemme arbeidstempo og å kunne ta pauser*

Barnehagelærerne opplevde i varierende grad om de kunne bestemme eget arbeidstempo. De fleste svarte av og til eller nokså sjelden. Dette kan ses i sammenheng med at mange barnehagelærere opplevde nokså ofte at det var nødvendig å arbeide i høyt tempo. Dette er noe de i liten grad velger selv. Det er også stor variasjon i om barnehagelærere opplever å selv bestemme når de skal ta pauser. På grunn av mange formelle rutiner i barnehagene som Børhaug et al. (2011) beskriver, som gjerne også inkluderer pauseavviklingen, trodde jeg at barnehagelærere i liten grad opplever at de selv bestemmer når de skal ta pauser. Likevel viser resultatene at 21,2% av barnehagelærerne nokså ofte, eller meget ofte eller alltid, opplever at de selv kan bestemme når de kan ta pauser. I tillegg svarer 23,7% at de av og til bestemmer dette

selv. Det at det er pedagogiske ledere som tar avgjørelser på avdelingene er nok en avgjørende grunn til dette, da de fleste barnehagelærerne i denne studien er pedagogiske ledere.

#### *Store muligheter for å kunne velge fremgangsmåter i arbeidet*

Dersom det er ulike måter å utføre et arbeid på, kan du selv bestemme hvilken fremgangsmåte du skal bruke? Dette var et av spørsmålene som ble stilt til informantene som fikk høyest score når det gjaldt kontroll. Det samsvarer med det Børhaug et al. (2011) skriver om at hvordan arbeidet utføres på avdelingen blir bestemt på avdelingen. Det å kunne velge fremgangsmåte er en del av det Karasek og Theorell (1990, s. 35) kaller en aktiv jobbsituasjon, og også en av de positive sidene ved det de kaller lite belastende jobbsituasjon (1990, s. 36). De har plassert læreryrket i kategorien aktiv jobbsituasjon (1990, s. 43), og resultatene her bekrefter dette i forhold til valgfriheten.

#### *Å kunne påvirke mengden arbeid og hvem en skal samarbeide med er varierende*

Om en kunne påvirke mengden arbeid som ble tildelt en varierte, men de fleste (42, 4%) svarte av og til. Børhaug et al. (2011) skriver at for å oppnå målet om å være en attraktiv arbeidsplass er det blant annet vektlagt at de ansatte opplever å kunne ha innflytelse på innholdet i barnehagen og i fordeling av arbeidsoppgaver. Det å bli hørt, sett og tatt hensyn til i planleggingen er viktige faktorer (2011, s. 63). Dette samsvarer ganske bra med svarene i min undersøkelse, der mange barnehagelærere opplever å kunne påvirke fremgangsmåter i arbeidet. En del opplever også til en viss grad å kunne påvirke mengden arbeid en blir satt til, men svarene her varierer i større grad (Tabell 15, kontroll 6). Det var også varierende om en kunne påvirke hvem en skulle samarbeide med.

#### *Ganske store påvirkningsmuligheter i arbeidet*

Over halvparten kunne påvirke beslutninger som var viktige for arbeidet enten nokså ofte eller meget ofte eller alltid. Dette var altså det spørsmålet barnehagelærerne opplevde å ha kontroll over i størst grad. Dette kan ses i forhold til det Børhaug et al. (2011, s.107) fant om at styrere ser det som viktig å samarbeide internt med barnehagelærere, i stor grad gi dem frihet, og trekke dem inn i beslutningsprosesser.

### **5.1.3 Nokså høy til høy grad av sosial støtte**

I dette avsnittet diskuterer jeg i hvilken grad barnehagelærere opplever sosial støtte i denne studien sammen med tidligere forskning. Signifikante korrelasjoner til sosial støtte diskuteres senere i diskusjonsdelen. Resultatene viste at barnehagelærere generelt opplever nokså høy til høy sosial støtte. (Se gjerne tabell 15 for nøyaktig prosentoppslutning):

At det er funnet høy grad av sosial støtte blant barnehagelærere og i forhold til kollegaer og styrere kan også tyde på at konfliktnivået er lavt, slik Børhaug et al. (2011) fant i SOL undersøkelsen. Der kom det frem at selv om styrere opplevde at konfliktnivået var relativt lavt, mente 35% det i noen grad var konflikter. Børhaug et al., (2011, s. 193) fant at styrere ser det som viktig med tillit og oppslutning blant ansatte for at barnehagen skal kunne utføre arbeidet sitt. For å oppnå dette mente styrere det var viktig at de er tilgjengelige og har kjennskap til barnehagens dagligliv, samt de ulike avdelingene eller teamene sine situasjoner. Styrere så det som viktig å ta daglige runder på avdelingene og hilse på alle ansatte, delta i lunsjpauser, som er enkle men virkningsfulle redskaper. I tillegg var det viktig at personalet hadde felles syn på hva barnehagen skulle være, og brukte mye tid på opplæring av de ansatte for å sikre et kvalitetsmessig tilbud. Dette kan være en av grunnene til hvorfor barnehagelærere opplever høy grad av sosial støtte.

#### *Høy grad av støtte og hjelp i fra kollegaer*

Det er ingen barnehagelærere i denne studien som aldri og få som sjelden opplever å få støtte og hjelp av arbeidskollegaer dersom de har behov for det. De fleste opplever dette nokså ofte eller meget ofte eller alltid. Noen opplever det av og til, og noen få nokså sjelden.

#### *Kollegaer lytter til hverandre i stor grad*

Kollegaer er også i enda større grad villige til å lytte til en dersom en har problemer i arbeidet. Dette var det spørsmålet barnehagelærerne opplevde størst grad av støtte fra kollegaer på.

### *Gode opplevelser om at ens arbeid blir verdsatt av andre kollegaer*

De fleste, det vil si bortimot halvparten av informantene, svarte at de opplevde at arbeidet deres ble verdsatt nokså ofte, en del opplevde også dette meget ofte eller alltid. Generelt vil det si at arbeidskollegaer er flinke til å rose hverandres arbeid. Likevel kan vi se i tabell 15 at 6,8% opplever nokså sjelden at arbeidskollegaer verdsetter deres arbeid. Generelt kan vi si at ut fra spørsmål 1-3 om sosial støtte er samarbeidet på disse områdene godt.

### *Sjefer er villige til å lytte i stor grad og verdsetter barnehagelærernes arbeid.*

Sosial støtte 5 og 6 handler om støtte fra barnehagelæreres nærmeste sjef. Generelt opplevde de fleste barnehagelærerne at deres nærmeste sjef var villig til å lytte til de dersom de hadde problemer i arbeidet nokså ofte, eller meget ofte eller alltid. Noen av og til. Bare 0,8% svarte meget sjelden eller aldri.

### *Sjefer verdsetter barnehagelærernes arbeid i ganske stor grad*

I noen mindre grad enn å bli lyttet til av sjefen, opplevde barnehagelærerne at deres nærmeste sjef verdsatte deres arbeid. Likevel opplevde de fleste nokså ofte, eller meget ofte eller alltid, at arbeidet ble verdsatt. En del opplevde dette av og til og noen få nokså sjelden eller meget sjelden eller aldri.

Sosial støtte i arbeidssituasjonen er viktig for et godt psykososialt arbeidsmiljø. Dette fordi flere studier viser sosial støtte har betydning for andre faktorer i arbeidsmiljøet, som for eksempel å redusere stress og finne gode mestringsstrategier (Karasek og Theorell, 1990). Sosial støtte kan også føre til at en får større kontroll over arbeidet, og dermed oppleves kravene lettere å takle (Karasek og Theorell, 1990). Sosial støtte kan også øke mestringsforventning og kan relateres til Bandura (1997) når det gjelder overbevisning fra andre. Overbevisning fra kollegaer eller styrer i barnehagen vil for eksempel kunne være å takle vanskelige samarbeidsutfordringer i forhold til foreldre. Dersom for eksempel styrer er villig til å lytte til ens problemer, vil de sammen kunne finne gode løsningsstrategier på utfordringene. Styreren kan på denne måten overbevise barnehagelæreren til å få mestringsforventning i møte med foreldrene.

Barnehagelærere arbeider i en sosial virksomhet og tett på både barn og voksne. Arbeidet består i stor grad av å samarbeide. Å kunne støtte hverandre er en nødvendig

del av å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø. Studieoppgaver i barnehagelærerutdanningen er derfor ofte gruppeoppgaver, nettopp for å kunne lære å arbeide sammen med andre. I Rammeplan for barnehagen- innhold og oppgaver, står det at barnehagen skal fremme vennskap og felleskap i barnehagen, og den beskriver hvordan barnehagen skal støtte barn på ulike måter for å oppnå sosial kompetanse (utdanningsdirektoratet, 2017). Da å støtte barn i utvikling av sosial kompetanse er en del av hverdagen til barnehagelærere, også gjennom å være gode forbilder, vil en del barnehagelærere også kunne se verdien av å støtte kollegaer i arbeidet. slik det er beskrevet i teoridelen opplevde pedagogiske ledere at det var viktig å kunne gå til kollegaer å få hjelp og støtte dersom en opplevde utfordringer i arbeidet (Knaben og Abrahamsen, 2017). Å kunne diskutere utfordringer sammen, og ledere som ser og bekrefter deg, var viktig for å kunne stole på egen faglighet og for å kunne takle utfordringer. At barnehagelærere opplever høy grad av sosial støtte er derfor et godt tegn og et godt utgangspunkt med tanke på å ha tro på seg selv i å mestre yrket faglig. Min undersøkelsen viser også at barnehagelærere opplever nokså høy grad av mestringsforventning. Likevel er det ikke funnet signifikant sammenheng mellom høy grad av sosial støtte og høy grad av mestringsforventning i min undersøke. Hvordan barnehagelærere opplevde mestringsforventning vil jeg nå diskutere nærmere.

#### **5.1.4 Nokså høy mestringsforventning**

De fleste barnehagelærere svarer nokså riktig på spørsmålet om de alltid klarer å løse vanskelige problemer hvis de prøver hardt nok. Noen svarer også helt riktig og noen få nokså galt.

##### *Motarbeidelser skaper lav mestringsforventning*

Hvis noen motarbeider meg kan jeg finne måter og veier for å få det som jeg vil, var det andre spørsmålet om mestring. Dette var det spørsmålet som barnehagelærerne i minst grad opplevde å forvente å mestre, da hele 32,2% svarte nokså galt. Likevel svarte nærmest halvparten nokså riktig på dette spørsmålet. Dette var også det eneste av spørsmålene om mestring som noen av barnehagelærerne opplevde å ikke mestre i det hele tatt. Motarbeidelse fra kollegaer er altså en faktor som er med på å skape lav mestringsforventning hos barnehagelærere. Dette tyder på at sosial støtte også er viktig for hvordan barnehagelærere opplever å mestre ulike sider ved arbeidssituasjonen. I følge Bandura (1997, s. 101) vil en, dersom en tviler på seg selv, takle utfordringer



bedre ved hjelp av realistisk overbevisning fra andre. Dette er en av hovedkildene til mestring. Det er verdt å merke seg at denne studien viser både nokså høy mestringsforventning og høy sosial støtte gjennomsnittlig.

#### *Å takle uventede hendelser, beholde roen og å løse problemer*

De fleste barnehagelærerne svarte nokså riktig på spørsmålet om de føler seg trygg på at de vil kunne takle uventede hendelser på en trygg og effektiv måte. En del svarer nokså riktig, og noen få nokså galt. God mestringsforventning krever tidligere erfaringer med å overvinne hindringer i lignende oppgaver gjennom egen innsats (Bandura, 1997, s. 80). De fleste svarer også nokså riktig på spørsmål om de kan løse de fleste problemer dersom de går tilstrekkelig inn for det (mestring spørsmål 6, tabell 15). Her svarer også en god del "helt riktig", og noen få "helt galt". Mestring spørsmål 7 har ganske like svarresultater som mestring spørsmål 6 (se tabell 15). Der ble barnehagelærerne spurt om de beholder roen når de møter vanskelige situasjoner fordi de stoler på mestringssevnen sin. Noen flere svarer riktig nok "nokså galt" på spørsmål 7 enn på spørsmål 6.

På følgende spørsmål: "Når jeg møter et problem så finner jeg vanligvis flere løsninger på det" svarer de fleste at dette er nokså riktig. En del svarer helt riktig, mens noen også svarer nokså galt. På spørsmål om barnehagelærerne er i knipe, så finner jeg vanligvis en vei ut, svarer de fleste nokså riktig, og en god del helt riktig. Noen veldig få svarer nokså galt. Omtrent det samme svarene får vi på mestring 10, der barnehagelærerne ble spurt om samme hva som hender så er jeg vanligvis i stand til å takle det. En grunn til dette kan være at disse to spørsmålene er veldig like.

Barnehagelærere har altså generelt gode erfaringer med å mestre arbeidssituasjonen, som stemmer med det Bandura mener om at erfaringer med å mestre noe påvirker forventningen om at en vil kunne mestre noe senere (Bandura, 1997). Samtidig viser resultatene høy grad av sosial støtte, noe som kan forsterke forventningen til egen mestring, ved for eksempel det Bandura sier om å bli overbevist av andre i møte med utfordringer, for eksempel i forhold til barnegrupper, foreldresamarbeid, store krav og så videre. Barnehagelærere kan også sammenligne seg med andre, dersom en ser at andre som ligner en selv takler utfordringer. Klarer en å redusere fysiske reaksjoner som angst, anspenhet og stress slik at aktiveringsnivået ikke blir for høyt, vil dette kunne

øke mestring. Dette kan ses i sammenheng med at det er funnet signifikant negativ korrelasjon mellom høy grad av stress og lav mestringsforventning, noe jeg diskuterer nærmere senere under sammenhenger.

Nilsen (2014) fant at noen barnehagelærere, særlig de med en del erfaring med ledelse men også noen med mindre erfaring, hadde ønske om å finne måter å veilede medarbeidere slik at medarbeidere opplevde mestring og innflytelse i arbeidet. Disse lederne fremstilte se selv som demokratisk innstilte og omsorgsfulle ovenfor medarbeideren. Det kom også frem i denne undersøkelsen at det ofte var de nyutdannede barnehagelærerne, eller de med liten erfaring som leder, som havnet i kategorien ”den usikre”. Disse barnehagelærerne vegret seg ofte for å ta opp vanskelige temaer, som å korrigere medarbeideres jobbutførelser eller atferd. Dette kan altså være en utfordring for nyutdannede barnehagelærere når det gjelder mestring av egen yrkesutøvelse. I min undersøkelse er det funnet at nyutdannede opplever en god del stress, og det er signifikant korrelasjon mellom høy grad av stress og lav mestring. Barnehagelærere i Nilsen sin undersøkelse (2014) som var nyutdannede men som hadde lengre erfaring fra barnehage, var mer handlingsdyktige og mindre redd for å rydde opp i vanskelige situasjoner. I tillegg gjaldt dette også andre barnehagelærere med lengre erfaring. De med erfaring opplever altså å mestre utfordringer i forhold til medarbeidere bedre enn de med mindre erfaring. Dette kan ses i sammenheng med det Bandura (1997) skriver om autentiske mestringsforventninger og erfaringer.

### **5.1.5 Varierende grad av stress**

I teorikapitlet har jeg forklart at begrepet stress både kan være noe positivt og negativt, slik Ursin (1984) deler begrepet. Hjernestammens aktiveringssystem brytes sammen dersom aktiveringen er aktiv for lenge uten pauser, organer kan bryte sammen, og sykdommer kan gjøre seg gjeldende ved overbelastning. I denne undersøkelsen var begrepet mer i retning av negativt stress fordi dette handler om stress som går ut over nattesøvn på grunn av tanker om jobben som stadig opptar tankene. Barnehagelærerne i denne undersøkelsen ble spurt om de for tiden opplevde slikt stress. Det ble derimot ikke spurt om de hadde opplevd dette over lang tid. Dette begrenser studien noe, i forhold til hva en kan si om de helsemessige konsekvensene av stress. Likevel kan resultatene vise en retning eller et mønster, som en kan bygge videre på i andre undersøkelser. Slik det er vist i metoddelen viser resultatene at opplevelsen av denne

typen stress hos barnehagelærere varierer i stor grad, (se tabell 15). De fleste oppga at de opplevde noe av denne typen stress. Det at til sammen 22% svarer nokså mye eller svært mye er verdt å merke seg, da disse altså opplever at stresset går ut over nattesøvn, som kan få helsemessige konsekvenser. Det at resultatene viser at høy grad av denne typen stress har sammenheng med høye krav, lav kontroll, lav sosial støtte, og lav opplevelse av mestring, tyder på at noen barnehagelærere som opplever høy grad av negativt stress er inne i et dårlig mønster av alle disse faktorene.

### **Et mønster av negative arbeidsmiljøfaktorer.**

Sammenhengene jeg nå skal diskutere gjelder ikke flesteparten av barnehagelærere, men blir diskutert fordi det er funnet signifikante sammenhenger mellom dem. Hver av de undersøkte faktorene krav, kontroll, sosial støtte og mestring har altså negative korrelasjoner til stress. Dersom en er stresset opplever en gjerne liten grad av påvirkningsmuligheter i arbeidet, liten støtte fra kollegaer når det gjelder å bli lyttet til, at en verdsettes lite for arbeidet en gjør, og at en ikke har mulighet til å spørre om hjelp i like stor grad som dersom en ikke var stresset. I tillegg opplever en høye krav i arbeidet, og lav forventning til egen mestring. Da tidligere forskning viser at mestring og stress hører sammen vil jeg diskutere disse sammen med arbeidsmiljøfaktorene under.

#### *Mestring og negativt stress*

Ursin (1984, s. 45) tar for seg mestring av stress, fordi han mener at aktiveringsnivået er avhengig av forventning til egen mestring. Med mestring mener han forventning til resultatet av en bestemt handling. Han bruker et eksempel der de undersøkte elever som skulle hoppe i fallskjerm for første gang ved å måle aktiveringsnivået deres. Første gang elevene skulle hoppe opplevde de høy aktivering. Neste gang hadde aktiveringsnivået senket seg i stor grad. Dette fordi de tidligere hadde opplevd å mestre et hopp. Forventningen til egen mestring hadde dermed økt ved at de var mer trygg på det de gjorde og aktiveringen ble derfor lavere. Dette kan sammenlignes med forventningen til egen mestring hos barnehagelærere og stress. Selv om ikke barnehagelærere hopper i fallskjerm på jobb, kan de oppleve andre utfordringer som for eksempel arbeidsoppgaver de er usikre på hvordan de skal håndtere. Et høyt aktiveringsnivå over tid kan gjerne være å ha ansvar for flere barn enn det en føler er forsvarlig, eller det kan være hvordan en forventer å løse konflikter i personalgruppen, eller det å sende en

bekymringsmelding til barnevernet. Hva som skaper det høye aktiveringsnivået avhenger av hva den enkelte barnehagelærere forventer å mestre i ulike situasjoner. Dersom de har liten tro på at de skal klare å mestre arbeidsoppgavene, kan de få et høyere aktiveringsnivå enn dersom de tidligere har erfart å mestre lignende situasjoner. Det Ursin (1984) skriver om negativt stress fra for høyt aktiveringsnivå, og det at barnehagelærere kan møte mange arbeidsoppgaver som oppleves utfordrende, kan derfor forklare at det i denne undersøkelsen er funnet sammenheng mellom høy grad av *negativt stress og lav grad av mestring*.

#### *Enhver er sin egen mestrings smed*

Ursin (1984) skrev ” enhver er sin egen mestrings smed”. Det er enkeltindividet som avgjør om en mestrer en situasjon eller ikke. Det er viktig å nevne at et aktiveringsnivå er noe mennesker til en viss grad trenger og naturlig søker etter. Hva som gir aktivering er forskjellig fra person til person. Et for lavt aktiveringsnivå kan i noen tilfeller føre til ulykker i følge Ursin (1984). Han gir eksempler som å kjøre bil. En person som har kjørt bil mange ganger opplever gjerne det å mestre bilkjøring i stor grad. Dette kan derimot slå ut ved at en ”sovner bak rattet” og overvurdere sin evne til bilkjøring, og dermed kan et for lavt aktiveringsnivå føre med seg fare. I barnehagen kan det å ikke oppleve noe stress i det hele tatt slå ut i kjedsomhet, og ulykker kan oppstå fordi en trodde en hadde kontroll over barnas sikkerhet når de for eksempel klatret for høyt i et tre og falt ned. 8,5 prosent av barnehagelærere i denne undersøkelsen svarer at de ikke opplever noe stress i det hele tatt. Dette kan ha sammenheng med det Løkken et. al (2018) skriver om at det ikke er regulert hvor mange assisterende pedagoger det skal være i barnehagen, eller hvor mange barn per voksen det maksimalt kan være. Flere voksne på avdelingen vil kunne redusere stress, da det da lettere kan unngås at arbeidsoppgaver hopper seg opp og skape for høy aktivering hos barnehagelæreren, jamfør det Ursin (1984) skriver om årsak til negativt stress. I følge Ursin (1984) er det individet selv som avgjør hvordan de opplever arbeidssituasjonen og hva de synes om sine egne prestasjoner. Dersom en person tror at utfallet av en prestasjon blir positivt, mestrer personen situasjonen, men dette kan slå to veier. En person kan ha en utilstrekkelig prestasjon, men dersom personen selv er fornøyd, er aktiveringen lav og personen er ikke stresset. En annen kan gjøre det andre opplever som en god prestasjon, men er likevel ikke fornøyd med sin egen prestasjon. Vedkommende er da stresset og har høy aktivering. Forutsetningen for å kunne utvikle mestring er i følge Ursin (1984)

at vi har kontroll og styring og over en situasjon, og får tilbakemelding fra omgivelsene. Det er altså store variasjoner i hvordan barnehagelærerne i denne undersøkelsen opplever negativt stress, og resultatene samsvarer med tidligere forskning om sammenhenger mellom stress og mestring.

## **5.2 Sammenhenger**

Jeg har hittil tatt for meg i hvilken grad barnehagelærere opplever krav, kontroll, mestring, stress og sosial støtte, og forskning som kan relateres til dette. Jeg vil nå diskutere den andre delen av problemstillingen, nemlig sammenhenger mellom disse arbeidsmiljøfaktorene. Slik det tidligere er nevnt har jeg funnet to signifikante positive korrelasjoner og fire negative signifikante korrelasjoner, (se tabell 21). Det er viktig å få frem at det ikke er undersøkt nøyaktig hvor mange som opplever de ulike sammenhengene. Likevel kan jeg si noe om hvor mange som opplever de, ut i fra i hvilken grad de opplever krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress. Mer avanserte utregninger i SPSS på dette området kunne ha gitt et enda mer nøyaktig svar.

### **Høye krav henger sammen med høy grad av stress- maksimal oppmerksomhet og stress hos barnehagelærere**

Jeg skal nå diskutere sammenhengene mellom høye krav og høy grad av negativt stress som er et av mine funn og som har signifikante positive korrelasjoner (se tabell 21). At høye krav henger sammen med høy grad av stress er som forventet. Det er mange faktorer i barnehagene som kan ha innvirkning på opplevelse av krav og stress. En faktor er forskjeller i bemanning og stabilitet i personalgruppen i barnehagene. Barnehageloven sier at ”bemanningen skal være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet”. (Lov om barnehager, 2005, §18). Fra august 2018 ble det innført en ny bemanningsnorm i barnehagene der det minimum skal være en ansatt per 3 barn under tre år og en ansatt per seks barn over tre år. Barnehagene har frist på seg til å innføre dette kravet innen 1. August 2019, ellers må barnehagene søke om dispensasjon (Udir, 2018). I denne undersøkelsen er det verdt å merke seg at 94,1 % av informantene enten svarte *meget ofte eller alltid* eller *nokså ofte* på spørsmålet om arbeidet krever maksimal oppmerksomhet. Trolig er det det å ha fullt fokus på barna hele tiden som krever maksimal oppmerksomhet, da barnehagelærere tilbringer stor tid sammen med barna. Dette kan det likevel ikke konkluderes med med sikkerhet i denne studien da det ikke er blitt spurt direkte om, og det krever derfor

nærmere undersøkelser. Andre oppgaver som kan føre til et krav om maksimal oppmerksomhet er for eksempel møter med foreldre, kollegaer og lignende. En ny bemanningsnorm kan eventuelt føre til at barnehagelærere opplever at dette kravet i mindre grad, da det kan bety at det blir ansatt flere som kan rette øynene mot og ha oppmerksomheten på det som skjer til enhver tid i barnehagen. Dermed kan også bemanningsnormen føre til at færre opplever en sammenheng mellom høye krav og negativt stress.

Hvor mange som opplever disse sammenhengene vet jeg derimot ikke, og det er en begrensning med denne studien. Det er også verdt å nevne at denne undersøkelsen ble gjort før kravet om den nye bemanningen ble innført, og kan derfor brukes som et utgangspunkt for videre undersøkelser i denne kommunen. Bemanningskravet kan også slå andre veien, ved at barnehagelærere opplever at krav til arbeidet blir flere og høyere, fordi det blir høyere forventninger til hva som skal utrettes av barnehagene.

Andre faktorer barnehagelærere opplevde som ganske høye krav var å arbeide i høyt tempo og å ha for mye å gjøre. I følge Karasek og Theorell (1990) kan en oppleve arbeidssituasjonen som belastende dersom en har høye krav i arbeidet og samtidig har lav kontroll, for eksempel ved at en har liten grad av innflytelse og påvirkningsmuligheter i arbeidet (Karasek og Theorell, 1990, s. 32-34). I barnehagelæreres situasjon kan de høye kravene blant annet handle om økende krav til kvalitet og forutsetningene en har for å skape et godt tilbud. Her gjelder alle former for kvalitet, dvs strukturell kvalitet, prosesskvalitet, innholdskvalitet og resultat kvalitet, slik Guldbrandsen og Eliassen (2013, s. 13) definerer dem. Et eksempel kan være at lokalene i barnehagen er dårlig utformet (dårlig strukturell kvalitet), ved for eksempel for mange rom, slik at det er mer krevende å holde oversikt og organisere arbeidet enn det hadde vært dersom barnehagen hadde vært utformet på en annen måte. Dette er gjerne også en situasjon barnehagelærere har liten kontroll over og kan påvirke i liten grad, og de må derfor gjøre det beste ut av lokalene slik de er. Det kan virke mer belastende og stressende med slike forutsetninger enn i barnehager med ”bedre” lokaler. Dette er i tråd med det Karasek og Theorell (1990, s. 86) skriver om at miljøet er kilden til stress (selv om det ikke er den eneste kilden), mens individet er målet, den det går ut over. Dette illustrerer at det er mange årsaker til at kravene kan føles høye. Barnehagens

ulike kvalitetsforutsetninger har derfor mye å si for hvordan krav og negativt stress kan oppleves.

### **Høy grad av kontroll henger sammen med høy grad av sosial støtte**

Et av mine andre funn var signifikant positiv sammenheng mellom høy grad av kontroll og høy grad av sosial støtte. Tidligere forskning viser at sosial støtte har stor betydning for arbeidstakers trivsel på arbeidsplassen. Vik (2010) har også benyttet Krav/kontrollstøtte modellen som teoretisk rammeverk og fant at 74% av utvalget av norske arbeidstakere opplever innflytelse og egenkontroll over arbeidet. Barnehagelærerne i min undersøkelse opplever middels grad av kontroll (se s. 50 og tabell 21). I følge Vik (2010) svarte omtrent halvparten av informantene at deres nærmeste sjef behandlet dem med tillit og respekt, og fire av fem opplevde at det ble tatt hensyn til dersom en kom med synspunkter på arbeidsforholdene. Som jeg har nevnt tidligere opplever barnehagelærere i min undersøkelse nokså høy til høy sosial støtte. Karasek og Theorell (1990) mener at sosial støtte kan virke som en buffer mot psykiske belastninger på arbeidsplassen. ut fra den teorien er derfor ikke overaskende at det er sammenheng mellom høy sosial støtte og høy grad av kontroll i min studie.

### **Høy grad av kontroll og lave krav i jobben**

#### *Aktiv eller belastende jobbsituasjon*

Sammenhengene studien viser mellom høy kontroll og lave krav i arbeidsstasjonen gjør at noen kan oppleve arbeidssituasjonen som *lite belastende*. Dette med tanke på hvordan Karasek og Theorell (1990) beskriver en slik jobbsituasjon. Den blir karakterisert som en ”idyllisk og rolig jobbsituasjon” med lavere risiko for å utvikle sykdommer, men at den samtidig har lite utfordringer og muligheter for faglig utvikling (Karasek og Theorell, 1990, s. 36). Dette utgjør likevel et mindretall av informantene, da de fleste opplever middels til nokså høye jobbkra. Dette gjelder heller ikke nyutdannede, da mange nyutdannede opplever stress i stor grad. I følge Børhaug et al. (2011, s.193) stiller i dag omgivelsene større krav til dokumentasjon i barnehagene, og å arbeide mot kvalitet er viktig for å nå opp i konkurransen om barna og det beste personalet. At kravene for noen barnehagelærere oppleves lave i barnehagen er også et interessant funn. Størrelsen på barnehager er en faktor som har betydning for kvalitetsarbeidet, da det i følge Windvold og Guldbrandsen (2009, i Børhaug et al., 2011) er en tendens til at større barnehager har flere kvalitetstiltak på plass. I følge Børhaug et al. (2011, s. 193-

194) har store barnehager et større behov for å kontrollere at de ansatte gjør jobben sin i forhold til kvalitetskravene som stilles enn i mindre barnehager, og det er viktig å leve opp til kravet om god kvalitet. I små barnehager er det derimot lettere å ha oversikt over aktiviteter (Børhaug et al., 2011).

Svært få barnehagelærere opplever at arbeidet er for vanskelig for de. Omtrent en tredjedel opplever det av og til, mens over halvparten opplever det nokså sjelden eller meget sjeldent eller nesten aldri. Omtrent en tredjedel mener at de av og til utfører arbeidsoppgaver som de trenger mer opplæring for å kunne utføre. Noen få, ca 4%, opplever dette nokså ofte. Over halvparten føler derimot ikke at de utfører arbeidsoppgaver de trenger mer opplæring i. Barnehagelærere opplever høy kontroll når det gjelder å kunne påvirke og velge fremgangsmåter i arbeidet. Dette tyder på at de opplever arbeidet som lite vanskelig og at de ikke trenger særlig opplæring. Min studie som viser signifikante sammenhenger mellom høy grad av kontroll og lave krav, kan være utgangspunkt for å finne ut hva som er bakgrunnen og utgangspunktet til denne typen barnehagelærere. Har disse barnehagelærerne stabilitet i personalgruppen og gode kvalitetsmessige ressurser? Er de de som har lang erfaring som opplever dette?

### **Høy grad av stress- et negativt mønster**

Jeg har funnet et mønster i forhold til det å oppleve høy grad av stress. Alle de undersøkte faktorene krav, kontroll, sosial støtte og mestring har som nevnt signifikante korrelasjoner til stress. Det vil si at høy grad av en slik opplevelse av stress henger sammen med en opplevelse av å ha høye krav, lav kontroll, lav mestringsforventning og lav sosial støtte. Disse funnene gjelder mindretallet av barnehagelærere, da 5,9 % opplever svært mye stress, og 16,1 svarte de opplever nokså mye. Selv om dette er i mindretall, kan vi si at det er mange med tanke på faren for å utvikle sykdom som følge av stress, dersom disse barnehagelærerne opplever denne typen stress over lang tid. Barnehagelærerne ble ikke spurt om hvor lenge de hadde opplevd denne typen stress, noe som gir en begrensning med studien i forhold til å kunne forklare hvor helseproblematisk det er. Som jeg har vært inne på tidligere vil et høyt aktiveringsnivå over lang tid gjerne gi helseproblemer, (Ursin, 1984). I en annen undersøkelse utført av Johnson (1986, i Karasek og Theorell, 1990, s. 135), hadde svenske arbeidere som opplevde lav sosial støtte, høye psykiske krav, og liten valgfrihet i jobben, konsekvent flere hjertesykdommer, mental utmattelse, fordøyelsessykdommer, og smerter i nedre



del av ryggen. I gjennomsnitt døde de også 7 år tidligere av hjertesykdommer enn de som hadde arbeidsforhold med lav belastning. Disse funnene var uavhengig av faktorer utenfor jobben som kjønn, alder, sivilstand, sosiale støtte hjemme, om de røkte, hva de tente, om de bodde i by eller på landet, eller om de hadde fysiske jobbkrav. Dette viser at sosial støtte og valgfrihet i jobben er svært viktig. I tillegg viser det at høye psykiske krav i jobben kan være svært helseskadelig.

Jeg har tidligere nevnt at det ble funnet sammenheng mellom økte krav og økt forekomst av utbrenthet blant lærere (Skaalvik og Skaalvik, 2010). Siden utbrenthet kan relateres til stress, er det store likhetstrekk mellom min studie og Skaalvik og Skaalvik sin studie (2010) når det gjelder sammenheng mellom høy grad av negativt stress og høye krav. Mine funn kan også ses i sammenheng med det Karasek og Theorell (1990) skriver om at manglende kontroll og å ikke takle kravene er en hovedkilde til stress. Det gjør ikke noe om kravene er høye dersom en har god kontroll og har mulighet til å bruke alle ferdighetene sine (Karasek og Theorell, 1990, s. 35).

At stress henger sammen med høye krav og at stress også henger sammen med lav kontroll i min studie kan tyde på at de som opplever høy grad av stress og høye krav også har lav kontroll. Det er heller ikke noe overaskende funn at det er sammenhenger mellom sosial støtte og høy grad av stress, da sosial støtte kan virke som en buffer mot belastninger i arbeidet (Karasek og Theorell, 1990). Barnehagelærere som opplever liten støtte fra kollegaer, det vil si å bli lyttet til, at ens arbeid blir lite verdsatt og at en i liten grad kan spørre sine kollegaer om hjelp, opplever også mye stress i form av dårlig søvn på grunn av stadige problemer som opptar tankene. I tillegg opplever de å være nervøs, engstelig, spent eller rastløs. Som jeg har nevnt tidligere opplever ganske få barnehagelærere å ha lav sosial støtte, så denne kombinasjonen gjelder ikke et stort antall barnehagelærere.

### **Høy grad av stress og lav mestringsforventning**

Det er også funnet signifikant sammenheng mellom høy grad av stress og lav mestringsforventning. Dette funnet kan relateres til Banduras fysiske reaksjoner i forhold til mestringsforventning. Både Ursin (1984) og Bandura (1997) beskriver stress som et aktiveringsnivå i kroppen. Som jeg har nevnt mener Ursin at et for høyt aktiveringsnivå kan være helseskadelig. Bandura (1997) mener at dersom en klarer å

redusere aktiveringsnivået med stress, anspenhet og angst til at det ikke er for høyt, vil en kunne klare å oppleve større mestring. Litt stress, derimot, kan føre til at en kan øke sin personlige oppmerksomhet, noe som kan hjelpe en til å utføre handlinger. I denne sammenheng finner vi at de som opplever stor grad av anspenhet, engstelighet, nervøsitet og har vanskelig for å sove, også opplever liten grad av mestringsforventning. Med utgangspunkt i Banduras teori vil disse barnehagelærerne gjerne ha mindre erfaringer med å mestre, eller de kan oppleve så mye stress at det å mestre arbeidsoppgavene oppleves som vanskelig. Da barnehagelærere arbeider tett på andre kan støtte fra kollegaer gjøre at en takler kravene bedre og dermed minsker stresset, skal vi tro Karasek og Theorell (1990). Ut fra Banduras teori (1997) kan det også tenkes at overbevisning fra andre kan øke mestringsforventningen, dersom overbevisningen er troverdig. Studien til Skaalvik og Skaalvik (2010) viste sterke korrelasjoner mellom veiledning og mestring hos lærere i skolen. Østrem (2011) mener at å veilede nyutdannede lærere kan føre til opplevelse av mestring og emosjonell trygghet. Skaalvik og Skaalvik (2010) fant også at mestring økte dersom en oppnådde tillit hos foreldre, mens tidspress derimot kunne føre til emosjonell utmattelse (2010). Antallet som opplever en arbeidssituasjon med høy grad av stress og lav mestring er derimot ganske få, da få barnehagelærere opplever lav mestringsforventningen.

### **5.3 Styrker og svakheter med studien min**

Utvalgt teori har hjulpet meg til å forstå og tolke resultatene om hvordan barnehagelærere opplever krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress. Utfordringen har vært å finne teori som direkte kan knyttes opp mot faktorene som blir undersøkt i barnehagesammenheng. Ut fra mine søkestrategier etter forskning, har jeg funnet ut at barnehagelæreres psykososiale arbeidsmiljø er lite utforsket, i hvert fall når det gjelder fagfelleverdert teori. Det har gjort arbeidet noe utfordrende i forhold til å kunne sammenligne og diskutere funnene mine i lys av tidligere forskning. At det er et lite utforsket felt, betyr at denne studien er samfunnsmessig relevant, særlig med tanke på at de fleste i dag benytter seg av barnehagen, og at det er forventninger til at barnehagene skal levere god kvalitet for å kunne gi barn et så godt tilbud som mulig.

En styrke ved studien var at jeg fikk inn nok svar fra barnehagelærere slik at jeg kunne få troverdige resultater. Slik det er vist i metodedelen er det regnet ut sum-score av ulike

variabler. Sum-score gir oss troverdige resultater når det gjelder opplevelsen av de ulike faktorene krav, kontroll, mestring, stress, og sosial støtte. Deretter er det regnet ut om det er signifikante sammenhenger mellom disse aspektene. En kan altså ikke trekke sikre slutninger om sammenhenger mellom enkeltvariabler i denne undersøkelsen, bare sum-score gir oss troverdige resultater. Funnene i denne undersøkelsen kan likevel gi en pekepinn på hvordan det er, og andre kan bruke den som et utgangspunkt for studier som kan gå mer detaljert til verks. Å gå mer i detalj på sammenhenger mellom ulike arbeidsmiljøopplevelser vil kunne gjøre enda større nytte i forhold til å undersøke kvalitet i barnehagen, organisering, arbeidsdeling, ressursfordeling og for eksempel arbeid med kollegafelleskap, fordi en da vil kunne arbeide mer direkte med å finne ut av detaljer som vil kunne brukes til å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet i barnehager.

## 6. Avslutning

Denne studien hadde til hensikt å finne ut av i hvilken grad og hvordan barnehagelærere opplever ulike sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette i hovedsak på grunn av at barnehagen har vært i stor endring og at det i dag stilles større krav til kvalitet. I tillegg er det blitt større konkurranse om barna og om å være en attraktiv arbeidsplass. At barnehagelærere opplever et godt psykososialt arbeidsmiljø er et viktig utgangspunkt for å skape et kvalitetsmessig tilbud i barnehagene. Resultatene fra studien, i kombinasjon med utvalgt teori har dannet min tolkning av hvordan barnehagelærere opplever krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress.

Sentrale funn i min undersøkelse er at barnehagelærere opplever ganske store krav i jobben, spesielt når det gjelder i forhold til å ha *maksimal oppmerksomhet* på arbeidet. Det er funnet at barnehagelærere opplever en middels grad av å ha kontroll i form av innflytelses- og påvirkningsmuligheter i arbeidet. Det å *kunne bestemme hvilken fremgangsmåte en skal bruke i arbeidet*, og å *kunne påvirke beslutninger som er viktige i arbeidet*, er kontrollen de opplever i størst grad. Barnehagelærerne opplever høy grad av sosial støtte fra både nærmeste leder og andre kollegaer. Måten barnehagelærerne opplever den høyeste graden av støtte på er gjennom at *arbeidskollegaer lyttet til dem, dersom de har problemer i arbeidet*. Studien har vist at barnehagelærere opplever nokså høy mestringsforventning. Det som skilte seg ut her var at *motarbeidelser* fra kollegaer gjorde at forventningen om å få det som en ville var lav. I tillegg fant jeg ut at mange

barnehagelærere svarte "helt riktig" på om de *vanligvis fant en vei ut dersom de var i knipe*.

Det var ganske stor variasjon i om barnehagelærere opplevde negativt stress. Studien viser at en del kan ha risiko for å utvikle helseproblemer dersom dette varer over lengre tid. At en del opplever negativt stress kan undersøkes med større dybde, da dette kan hjelpe til med å finne klarere årsaker. Å finne årsaker til stor grad av stress kan her i beste fall forebygge sykdom og utbrenthet blant mange barnehagelærere, og dette bedrer derfor også forutsetningen for å skape kvalitet for barna.

Studien min har også belyst ulike sider ved hverdagen i barnehagen som kan ha betydning for hvordan barnehagelærere opplever krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress. Dette gjelder faktorer som organisering, arbeidsdeling, konflikter, støtte fra leder, og konkurranse om å være en attraktiv arbeidsplass. I tillegg har jeg prøvd å forstå sammenhengene mellom krav, kontroll, sosial støtte, mestring og stress, hvordan disse faktorene kan påvirke hverandre, og hva som kan ha innvirkning på disse faktorene ut fra teori. Jeg håper oppgaven vil inspirere andre til å sette fokus på mer forskning rundt barnehagelæreres psykososiale arbeidsmiljø. Dette for å skape kvalitet i barnehagene og for barnehagelæreres yrkesstabilitet og helse.

## 7. Litteraturliste

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Børhaug, K., Helgøy I., Homme A., Lotsberg D. Ø., Ludviksen K. (2011). *Styring, organisering og ledelse i barnehagen* Fagbokforlaget: Bergen.

Danielsen, A. og Tjomsland H. E (2013) *Mestringsforventning, trivsel og frafall*. I Rune Johan Krumsvik og Roger Säljö (red.) *Praktisk pedagogisk utdanning. En antologi*. (s. 441-446). Bergen: Fagbokforlaget.

Darren, G og Mallery, P. (2005). *SPSS for Windows, Step by Step, a Simple Guide and Reference*. 5. Utgave. Boston: Allyn and Bacon.

Grunnbemannning (2018). Lov om barnehager.LOV-2018-06-22-85 Hentet fra. [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL\\_5#KAPITTEL\\_5](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5)

Guldbrandsen, L. (2018). *Barnehagelærere- fra mangel til overskudd*. Søkelys på arbeidslivet (volum 18)s, 43-55.

Guldbrandsen, L. & Eliassen, E. (2013). Kvalitet i barnehager. Rapport fra en undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012 Oslo: NOVA- Norsk intituttt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Karasek R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. doi: 10.2307/2392498.

Karasek, R. og Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Knaben, Å. D. & Abrahamsen, G. (2017). Pedagogiske lederes yrkestabilitet. *Norsk pedagogisk tidskrift*. Årgang 101(nr.4) 352-361. <https://www-idunn->

no.pva.uib.no/npt/2017/04/pedagogiske\_lederes\_yrkesstabilitet

Langtvedt, N. J. (2015). *Personvern. De Nasjonale Forskningsetiske Retningslinjer.*

Hentet fra: [https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Personvern-og-ansvar-for-den-enkelte/Personvern/#\\_Toc226624972](https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Personvern-og-ansvar-for-den-enkelte/Personvern/#_Toc226624972)

Larsen, A. K. (2010). *En Enklere Metode: Veiledning i Samfunnsvitenskapelig Forskningsmetode.* Bergen: Fagbokforlaget.

Lazarus, R. S. og Folkmann, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping.* New York: Springer Publishing Company.

Løkken, I. M., Bjørnstad, E., Broekhuizen M. L., Moser T. (2018). *The relationship between structural factors and interaction quality in Norwegian ECEC for toddlers.* International journal of Child Care and Education Policy. Hentet fra: <https://ijccep.springeropen.com/articles/10.1186/s40723-018-0048-z>

Løvberg R. & Alvestad, T.(2005).Barnehagen i endring- hva tenker førskolelærerne om det? *Norsk pedagogisk tidsskrift 2005.* 5 (volum 89) s. 344-353. Hentet fra: [https://www-idunn-no.pva.uib.no/npt/2005/05/barnehagen\\_i\\_endring\\_hva\\_tenkerforskolelerereomdet](https://www-idunn-no.pva.uib.no/npt/2005/05/barnehagen_i_endring_hva_tenkerforskolelerereomdet)

Nilsen, H. K. (2014). Konstruksjoner av lederskap i barnehagen. *Nordisk barnehageforskning.* Vol 11.

Nordrik, B. og Falkun, E. (2016). *Norsk ledelsesbarometer. Del2- Frykt, skam og fremmedgjøring.* Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus og Lederne for deg som går foran. Henter fra: <https://lederne.no/wp-content/uploads/2017/02/170302-Norsk-Ledelsesbarometer-2016-hovedrapport.pdf>

Pallant, J. (2016). *SPSS, Survival Manual: A Step-By-Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS.* Maidenhead: McGraw-Hill Open University Press.

- Pahkin K., Björklund C., Mykletun R. J., Furunes T., Gard G., & Lindström K. (2008). *Users guide for The QPSNordic ADW: Nordic Questionnaire for Monitoring the Age Diverse Workforce*. Nordic Council of Ministers: Copenhagen. Hentet fra: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:702084/FULLTEXT01.pdf>
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og Mangfold: Samfunnsvitenskapelig Forskning og Kvantitativ Metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2010). Teacher Self-efficacy and Teacher burnout. A study of relations. *Teaching and Teacher Education: A international Journal of reseach and studies*. vol.24 (4)1059-1069.
- Sunde, J. (2006). *Makt og sannhetsdiskurser i barnehagen*. Barn nr. 3 Norsk senter for barnehageforskning. Hentet fra: [https://scholar.google.no/scholar?hl=no&as\\_sdt=0,5&q=makt+og+sannhetsdiskurser+i+barnehagen](https://scholar.google.no/scholar?hl=no&as_sdt=0,5&q=makt+og+sannhetsdiskurser+i+barnehagen)
- Ursin, Holger. (1984). *Stress*. Oslo: Tanum/Nordli A/S.
- Utdanningsdirektoratet (15.04. 2016). *Hva er Kvalitetsutvikling i Barnehager?*  
Hentet fra: <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kvalitet-i-barnehagen/>
- Vik, A. G. (2010). Trivsel og varsling på arbeidsplassen. *Søkelys på arbeidslivet* (3)149-172.
- Østrem, Sidsel. (2011). *Veiledning på egne eller andres vilkår?* Norsk pedagogisk tidsskrift. (3) Volum 95s. 228-238.
- Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*.  
Hentet fra <https://www.udir.no>

