



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

Sårbare institusjoner - barnehagestyreres arbeid med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn

Susanne Mikkelsen Johnsen

Masteroppgave i pedagogikk, PED-3900, mai 2023

Innhold

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema	2
1.2	Kunnskapsbehov og mål for oppgaven	2
1.3	Veien mot problemstillingen	3
1.4	Oppgavens avgrensninger.....	3
1.5	Oppgavens oppbygning	4
1.6	Sentrale begreper og avklaringer	4
1.7	Psykisk helse og styrerrollen i lys av styringsdokumenter og politiske føringer	6
1.7.1	Goodlads læreplanteori	6
1.7.2	Styringsdokumenter og politiske føringer.....	7
1.7.3	Rammeplanen for barnehagen og strategier fra regjeringen	9
2	Kunnskapsgrunnlag.....	13
2.1	Tidlige leveår.....	13
2.2	Konsekvenser av psykiske utfordringer for samfunnet	14
2.3	Barnehageforskning.....	14
2.4	Barnehagedagen og barnehageopprøret.....	15
2.5	Barnehageansattes rolle i barns utvikling.....	16
2.6	Forskning på barnehagens bemanning	16
2.7	Prosesskvalitet	17
2.8	Styrerrollen og arbeidsmiljøet	18
2.9	Arbeidet med å fremme psykisk helse, og skape et trygt og godt barnehagemiljø ...	19
2.10	Sosial utvikling og relasjoners betydning for psykisk helse	20
2.11	Lekens rolle i barns sosiale og emosjonelle utvikling	22
2.12	Den frie leken under press	24
2.13	Psykisk helse og de syv psykiske helserettighetene	25
2.14	Tilknytning og relasjoners rolle i arbeidet med å fremme psykisk helse	27

2.15	Følelser, transaksjonsmodellen og barns emosjonelle utvikling.....	29
2.16	Trygghetssirkelen.....	33
2.17	Et autoritativt klima for å skape et godt barnehagemiljø.....	34
3	Metodisk tilnærming	36
3.1	Etiske retningslinjer og vurderinger	37
3.1.1	Forforståelsens betydning i forskningsprosessen.....	38
3.1.2	Validitet og reliabilitet	39
3.1.3	Relasjonsetikk	40
3.1.4	Refleksjoner om bruk av lydopptak	41
3.1.5	Sensitiv tilstedeværelse	41
3.1.6	Gi tid og bekreftelse	42
3.2	Forskningsdesign og forskningsmetode	44
3.2.1	Forskningsdesign.....	44
3.2.2	Forskningsmetode	44
3.3	Kvalitative forskningsintervju	44
3.4	Forberedelser	45
3.4.1	Pilotintervju.....	46
3.4.2	Utvalg av intervjupersoner	47
3.4.3	Avtale tid og sted for intervju	48
3.4.4	Utsending av intervjuguide	49
3.5	Etterarbeid	50
3.5.1	Fra tale til tekst.....	51
3.6	Overførbarhet.....	52
3.7	Analytiske grep.....	52
3.7.1	Hermeneutikk	52
3.7.2	Hermeneutisk sirkel og dobbelhermeneutikk.....	52
3.7.3	Refleksiv tematisk analyse	53

3.7.4	NVivo som verktøy for analysering og koding	54
4	Presentasjon av funn og analyse av funn	54
4.1	Balansekunstneren mellom krav og behov	55
4.2	Alene, teamsamarbeid og fagansvarlig.....	63
4.3	Personalarbeid	65
4.4	Tilbakemeldingskultur.....	67
4.5	Trygt og godt barnehagemiljø	68
4.6	Vennskap, sosial kompetanse og forebygge mobbing.....	68
4.7	Trygghetssirkelen, følelser og rollen til de ansatte	70
4.8	Lek og aktiviteter styrt av de ansatte	72
4.9	Tydelighet, tilstedeværelse og plan for det pedagogisk arbeidet.....	73
4.10	Barnehagens betydning for barnehagebarn.....	75
4.11	Samarbeid med foreldre	76
4.12	Felles forståelsesramme for arbeidet og lete etter tid	76
4.13	Faglig kompetanse og fravær.....	80
4.14	Oppsummering av funn.....	82
5	Drøfting av funn	85
5.1	Tid til nærvær med barna.....	85
5.2	Personlige egenskaper som bidrar til å skape en trygg og god barnehagehverdag ...	87
5.3	Kompetanse på psykisk helsefremmende arbeid.....	88
5.4	Barnehagemiljøet og leken	89
5.5	Arbeidsmiljøet	91
5.6	Overbelastet styrerrolle.....	92
5.7	Barnehagen- en sårbar institusjon?.....	94
6	Videre forskning.....	97
7	Avslutning	97
	Referanseliste	100

Vedlegg 1	107
Vedlegg 2	110
Vedlegg 3	114
Vedlegg 4	115

Sammendrag

Psykisk helse er noe vi alle har. Vår evne til å håndtere følelser og tanker, påvirker hvordan vi håndtere livets opp- og nedturer. De nyeste rapportene om unges psykiske helse, viser at flere og flere unge har utfordringer med sin psykiske helse. I tillegg viser nyere rapporter at andelen unge som står utenfor skole og arbeidsliv øker.

I rammeplan for barnehagen står det at barnehagen skal være en helsefremmende institusjon, og psykisk helse skal fremmes hos barnehagebarn. Ansvar for å sørge for at det pedagogiske tilbudet i barnehagen er i samsvar med rammeplan for barnehagen, er plassert hos styrer i barnehagen. I dagens samfunn går nesten alle barn i barnehagen fra de er ca. ett år. Slik sett har barnehagen fått et stort og viktig samfunnsoppdrag, når barnehagen skal fremme psykisk helse hos alle barnehagebarn. Samtidig er det mange rapporter og reportasjer som viser til at kravene til arbeidet i barnehagen, ikke samsvarer med rammene som er gitt barnehagesektoren.

Dette kvalitative prosjektet utforsker styrernes opplevelse av arbeidet med å fremme psykisk helse i barnehagen. Prosjektets problemstilling er: «Hvilke erfaringer og refleksjoner har styrere i barnehagen om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn?»

Sentrale deler av kunnskapsgrunnlaget, som er basert på en induktiv tilnærming, er tilknytningsteori og psykiske helsefremmende faktorer av Bowlby, Brandtzæg et al, Drugli, Holte mfl. I forskningsprosjektet har jeg gjennomført fem kvalitative intervjuer, med tre styrere fra kommunal sektor og to styrere fra privat sektor. Datamaterialet er analysert ved hjelp av en refleksiv tematisk analyse.

Funnene viser at det er utfordrende for barnehagestyrerne å sikre at psykisk helse fremmes hos barnehagebarn, fordi tidsressursene til de ansatte til å være nær barna, er knappe. Tiden til å være sammen som personalgruppe som helhet, slik at barnehagestyrerne kan sikre en felles forståelsesramme for det pedagogiske arbeidet, er også liten. For å klare oppdraget med å fremme psykisk helse hos barn, har barnehagen behov for: at de ansatte har tid til nærvær med barna, at de ansatte har personlige egenskaper som bidrar til en trygg og god barnehagehverdag for barna, at de ansatte har kompetanse på hva som fremmer psykisk helse, samt at barnehage-, og arbeidsmiljøet som helhet må være godt. I tillegg trengs det en styrking av styrerrollen. Uten disse faktorene på plass, fremstår barnehagen som en sårbar institusjon, og arbeidet med å fremme psykisk helse hos barn blir utfordrende å få til.

Forord

Da var tiden kommet for å sette siste punktum for denne oppgaven. Å bli student igjen etter å ha arbeidet i mange år, har vært en noe røff overgang. Hele prosessen knyttet til masteroppgaven har virkelig vært en berg- og dalbane av følelser, som jeg har lært mye av.

Jeg vil starte med å takke min veileder Anne Myrstad så mye for all støtte, motivasjon og gode innspill. Du har virkelig betydd mye for meg i denne prosessen. Jeg vil så sende en takk til min gode venn som stilte opp på pilotintervju, takk for gode innspill i forberedelsen til mitt prosjekt. Så vil jeg takke så mye til styrerne som stilte opp til intervju. Det hadde aldri blitt noe av dette prosjektet uten dere, og jeg er evig takknemlig for alt dere valgte å dele med meg. Så vil jeg sende ut en stor takk til mine gode venner i gruppa «Barnehagemesterne». Det har vært fantastisk å bli kjent med dere gjennom studiet, og jeg setter umåtelig pris på alle snapper, meldinger og samtaler vi har delt. En stor takk sendes også til mine foreldre og alle de andre som pushet og heiet på meg, for å i det hele tatt få meg til å gå i gang med å ta en masterutdanning. Setter stor pris på all støtten fra dere. Takk til mamma og min venninne Kristin, som har bidratt med korrekturlesing. Videre vil jeg takke gode venner, medstudenter, familie og svigerfamilie, som har vært støttespillere og heiagjeng på siden. En varm og kjærlig tanke sendes til mine besteforeldre, jeg savner de hver dag. Bestefar Eivind, var og er fortsatt, mitt store forbilde i livet.

Sist, men ikke minst, vil jeg takke min egen lille familie for all støtte og kjærlighet dere har vist meg i denne prosessen. Guttene mine Odin og Henrik, nå er jeg endelig ferdig med det «sykt» lange dokumentet! Min kjære mann Ole, takk for dine bidrag, oppmuntring og støtte, tror aldri jeg hadde klart og stått i dette prosjektet uten deg ved min side. Nå ser jeg frem til å snart kunne hekte campingvogna på bilen, og dra på sommerferie med de tre guttene mine.

Å sikre at barn får en trygg og god oppvekst, er kanskje det viktigste samfunnet kan arbeide sammen for. Mye peker mot at barnehagen som institusjon, som de fleste barn tilbringer hverdagene i oppveksten sin i, ikke klarer å imøtekomme barns behov godt, slik rammene for barnehagesektoren er i dag. I tillegg er det flere pedagoger som velger å slutte å arbeide i barnehagesektoren, og søkere til barnehagelærerutdanningen går kraftig ned. En kan da undre seg over hvilke konsekvenser dette kan føre til i samfunnet, her og nå og på sikt.

Susanne Mikkelsen Johnsen, Tromsø, 13. mai, 2023.

1 Innledning

«Vi har alle en psykisk og en fysisk helse. Gjennom et langt liv vil de fleste av oss oppleve å ha det både godt og vondt- både på utsiden og på innsiden. Det er helt normalt. Psykt normalt» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2017, s. 5).

Fremtiden til ethvert samfunn tufter på evnen til å fostre opp en ny generasjon som er frisk og har det bra. For dagens barn er fremtidens borgere, arbeidere og foreldre (National Scientific Council on the Developing Child, 2007).

John Bowlby, var en barne- og familiepsykiater. Bowlby fremhevet et vellykket foreldreskap, som den viktigste brikken for å sikre den kommende generasjon en sunn psykisk helse (Bowlby, 1994, s. 9). Statistikken over Norge ved Statistisk sentralbyrå (heretter kalt SSB) fra 2022, viser at 93,4% av barn i alderen 1-5 år går i barnehage (SSB, u.å.). Derfor kan en si at barnehageansatte har «verdens mest høythengende» andre plass for barns utvikling (Brandtzæg et al., 2013, s. 13). Ettersom den psykiske helsen til barn formes av omgangen de har med andre mennesker daglig, så kan barnehager av høy kvalitet ha flere psykiske helsefremmende effekter for de fleste barn (Dalgard et al., 2011, s. 9).

Regjeringen gjennom Kunnskapsdepartementet, løfter frem at barnehagen kan være en god arena for å redusere sosiale ulikheter blant barn. Videre poengterer regjeringen at barnehagen skal bidra til en god barndom hos barn her og nå, og legge grunnlag for et godt liv (Kunnskapsdepartement, 2023, s. 13). I rammeplanen for barnehagen beskrives samfunnsmandatet til barnehagen slik: «Barnehagens samfunnsmandat er, i samarbeid og forståelse med hjemmet, å ivareta barnas behov for omsorg og lek og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Lek, omsorg, læring og danning skal ses i sammenheng» (Kunnskapsdepartement, 2017, s. 7).

I rammeplan for barnehagen står det at psykisk helse skal fremmes hos barnehagebarn, og ansvaret for å sørge for at det pedagogiske arbeidet er psykisk helsefremmende, ligger hos styrer (Kunnskapsdepartement, 2017). Denne kvalitative masteroppgaven skal handle om styrere i barnehagen sin opplevelse av arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Interessen min for psykisk helse har fulgt meg i mange år. I voksen alder har jeg skjønnet hvor mye barndommen påvirker hvordan vi som mennesker ser på verden, og hvordan vi møter våre egne tanker og følelser. Gjennom arbeidet i stilling som pedagog i barnehager i Tromsø siden 2006, og som mor til to egne barn som har gått i barnehage, har jeg sett hvor viktig rolle barnehagen har i dagens oppvekst for barn og unge, og hvor betydningsfull barnehagepersonalet er i barnehagebarnas utvikling. En faktor som jeg vil belyse nærmere i min oppgave, er mulighetsrommet for de ansatte i barnehagen til å arbeide psykisk helsefremmende og forebyggende med barn i barnehagen.

Gjennom egen yrkeskarriere har jeg hatt flere ulike styrere i barnehagene jeg har arbeidet i. Egen opplevelse er at ulike styrere vektlegger ulike fokusområder i barnehagen, noe som igjen kan påvirke kvaliteten i barnehagen. Rammeplanen inneholder mange elementer, og styreren har det overordnede ansvaret for å prioritere hva som skal fokuseres ekstra på i hver barnehage. Sett utenfra oppfatter jeg styrerrollen som kompleks og utfordrende, og en rolle som har mange oppgaver som skal løses. Siden styrere er ansvarlig for å sikre at det pedagogiske arbeidet som utføres i barnehagen av de ansatte er psykisk helsefremmende for barna, så ønsker jeg å løfte frem erfaringer og refleksjoner styrere i barnehagen har om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn.

1.2 Kunnskapsbehov og mål for oppgaven

I søken etter å avdekke et kunnskapsbehov rundt det temaet jeg er interessert i, var søkeordene jeg brukte for å finne tidligere forskning og teori, ulike kombinasjoner av søkeordene: psykisk helse, forebygging, barnehage, styrer, barnehagestyrer, barnehageleder, forskning i barnehage, implementering, rammeplan og pedagogisk ledelse. Jeg har også søkt på noen av ordene på engelsk og svensk. Jeg har blant annet brukt søkemonitoren Google Scholar og Oria. Videre har jeg sett på regjeringens nettside, Udir's nettside, sett i litteraturlista til ulike forskningsoppgaver med temaet om psykisk helse og forskningsoppgaver om barnehageledelse, inklusive rapporter om norsk barnehagesektor.

Oppsummert fant jeg ut at det er gjort mye forskning på hva som skal til for å fremme psykisk helse, og mindre forskning på styrerrollen i barnehagen. I rapporten «Barnehagelærere i et profesjonsperspektiv», vises det til et behov for mer forskning om hvordan sentrale aspekter ved profesjonsutøvelsen, deriblant omsorg, forstås. I tillegg til at det er løftet opp et behov for mer kunnskap om forebyggende tiltak for å jobbe godt med tidlig innsats

(Kunnskapsdepartement, 2018, s. 254). For å bidra til å tette dette kunnskapsbehovet, er målet for dette prosjektet å løfte opp barnehagestyreres erfaringer og refleksjoner rundt arbeidet med å fremme psykisk helse med barnehagebarn. I tillegg vil oppgaven synliggjøre barnehagens betydning for den tidlige innsatsen knyttet til å fremme barns psykiske helse. Disse faktorene har vært styrende for hvordan jeg etter hvert kom frem til problemstillingen.

1.3 Veien mot problemstillingen

For å få en avgrensning og retning på oppgaven min (Thagaard, 2018, s. 46), lagde jeg en foreløpig problemstilling i starten av prosjektet. Samtidig var det viktig for meg å ha et åpent sinn til at funn i datamaterialet, kunne bidra til at problemstillingen kunne bli endret. Derfor har utarbeidelsen av den endelige problemstillingen foregått gjennom hele prosessen med oppgaven (Thagaard, 2018, s. 47). I informasjons-, og samtykkeskrivet (se vedlegg nr. 2) har jeg presentert den foreløpige problemstillingen som jeg hadde da jeg startet med prosjektet. Alle intervjupersonene fikk informasjon om at problemstillingen kunne endres underveis i prosjektet, fordi det var viktig for meg å kunne løfte opp de faktorene rundt arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn, som intervjupersonene løftet frem i intervjuene.

Gjennom arbeidet med funnene i datamaterialet, endret jeg problemstillingen til: «Hvilke erfaringer og refleksjoner har styrere i barnehagen om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn?»

Siden psykisk helse kan anses som et stort tema, der mange faktorer kan spille inn på utviklingen av god og dårlig psykisk helse hos barn, så vil jeg i neste avsnitt skrive om avgrensningen som er gjort i oppgaven.

1.4 Oppgavens avgrensninger

Jeg måtte avgrense oppgaven både med tanke på tiden jeg har hatt til rådighet i prosjektet, og plassbegrensningen i oppgaven. Denne oppgaven vil ha søkelys på det allmennpedagogiske arbeidet som ansatte kan gjøre med tanke på å fremme psykisk helse hos barn, og hvordan og hvorfor det er viktig at de ansatte kan være en støttespiller for barns utvikling. Dermed vil oppgaven ikke gå inn på tiltak som settes i gang når barn er i risiko for utvikling av psykiske lidelser, på grunn av for eksempel vansker i familien med rus, psykiatri og liknende. Min oppgave har heller ikke søkelys på tiltak der barn har utviklet psykiske lidelser.

Foreldresamarbeid er en viktig oppgave i barnehagen, og kan sees på som en betydningsfull faktor i det psykisk helsefremmende arbeidet med barna, men siden fokuset i oppgaven er det

allmennpedagogiske arbeidet med barnehagebarna, vil ikke denne oppgaven gå dypere inn på temaet foreldresamarbeid.

I forhold til styrerrollen er hovedfokuset i oppgaven, på refleksjoner og erfaringer som styrere har omkring arbeidet med å fremme psykisk helse i barnehage. Styrere har mange oppgaver knyttet til ledelse av barnehagen økonomisk og administrativt. Denne oppgaven vil ikke gå dypere inn på ledelse av slike oppgaver, men belyse noen deler av styrerrollen i forhold til ledelse av det psykososiale arbeids- og barnehagemiljøet.

1.5 Oppgavens oppbygning

Denne oppgaven er bygd opp i syv hoveddeler. I denne første delen av oppgaven går jeg inn på bakgrunn for valg av tema, sentrale begreper som er brukt i oppgaven, samt noen føringer som kan tenkes å ligge bak at arbeidet med å fremme psykisk helse kom inn i rammeplanen for barnehager. I del to av oppgaven presenterer jeg kunnskapsgrunnlaget, som inneholder ulike forskninger og teorier som kan bidra til å synliggjøre hvordan barnehagen kan fremme psykisk helse hos barnehagebarn, i tillegg til noe kort om ledelse, for å støtte opp om styrerrollen. I tredje del av oppgaven vil jeg presentere den metodiske tilnærmingen jeg har brukt i prosjektet. Den fjerde delen av oppgaven inneholder presentasjon av funn og mine analyser av funn. I femte del av oppgaven presenterer jeg en drøfting av funn sett opp mot kunnskapsgrunnlaget. Den sjette delen av oppgaven presenterer kort noen tanker om videre forskning basert på funn i dette forskningsprosjektet. I den syvende og siste delen av oppgaven, presenterer jeg en kort avslutning med hovedfunnene i prosjektet.

1.6 Sentrale begreper og avklaringer

Her vil jeg kort redegjøre for noen av de sentrale begrepene som brukes i oppgaven, samt noen avklaringer om hva OECD, pandemi, lærestreik og TED talk viser til. Redegjørelsene og avklaringene er gjort for at det kan bli enklere for leseren å vite hvilket perspektiv/bakgrunn jeg har hatt med meg, når jeg har brukt disse begrepene og ordene.

Å fremme psykisk helse i barnehagen: Viser til hvordan de ansatte i barnehagen kan arbeide for å legge til rette for en god psykisk utvikling hos barnehagebarn.

Psykisk helse: Viser i hovedsak til den mentale kapasiteten til mennesker for å regulere egne tanker og følelser. Definisjoner av psykisk helse blir videre presentert i kunnskapsgrunnlaget.

Selvbildet: Viser til oppfattelsen en person har om seg selv, og hva personen mener om seg selv (Svartdal, 2020).

Selvfølelsen: Viser til den vurderingen en person gjør av sin egen verdi og sin rett til å ta plass i verden, uavhengig av egne prestasjoner. Hvis barn vokser opp i miljøer med varme og respekt, hvor det er villighet til å dele og hjelpe hverandre, er det større sannsynlighet for at barnet utvikler god selvfølelse. God selvfølelse kan se ut til å være beskyttende for den psykiske helsen (Malt, 2020).

Omsorg: Viser til å ivareta fysiske og emosjonelle behov hos andre mennesker og seg selv.

Styrer: Viser til den som er ansatt som daglig leder i barnehagen, som har hovedansvaret for det pedagogiske arbeidet og den daglige driften i barnehagen. I barnehagen brukes som oftest stillingsbetegnelsene styrer, fagleder og daglig leder.

Pedagog i barnehagen: Viser til ansatte med pedagogisk utdanning på høyskole-/universitetsnivå. Pedagoger i barnehagen har som oftest stillingstitlene pedagogisk leder, eller barnehagelærer i barnehagen. Pedagogisk leder betyr som oftest en pedagog med ansvar for en base/avdeling/barnegruppe i barnehagen.

Fagarbeider/Barne- og ungdomsarbeider: Viser til ansatte med relevant videregående utdanning, oftest Barne- og ungdomsarbeider utdanningen.

Ufaglærte/assistenter: Viser til ansatte uten relevant utdanning innenfor barnehagefeltet.

Ansatte/bemanningspersonal: Viser til alle ansatte i barnehagen, med og uten pedagogisk utdanning.

Base/avdeling i en barnehage: Viser til et oppholdssted/hjemmeområde i barnehagen for en barnegruppe.

Rammeplanen: Rammeplan brukes som begrep for Rammeplan for barnehagen, som er en forskrift til barnehageloven (Kunnskapsdepartement, 2017).

Hen: Kjønnsnøytral betegnelse brukt i oppgaven istedenfor hun/han.

Regjering: Viser til Norges utøvende myndighet som ledes av statsministeren (Hovde, 2021).

OECD: Organisasjon for utvikling og økonomisk samarbeid. OECD består av 38 medlemsland i Oseania, Midtøsten, Asia, Mellom-Amerika, Nord-Amerika og Europa. Alle de nordiske landene er med i OECD (Knudsen, 2023).

Pandemi/korona: Viser til korona pandemien som rammet verden fra årsskiftet 2019/2020, og årene fremover (Tjernshaugen et al., 2023).

Lærerstreiken- Viser til streiken blant lærerne i 2022, som ble avsluttet etter 111 dager av regjeringen med tvungen lønnsnemd. Begrunnelsen for tvungen lønnsnemd var blant annet frykten for den psykiske helsen til elever i skolen. Begrunnelsen fikk Utdanningsforbundet (fagforening for pedagoger i skole og barnehage) sin leder Steffen Handal til å presisere at lærere ikke er psykologer eller helsearbeider, og ba flere bemerke seg ansvaret politikere har plassert på lærerne (Hilton et al., 2022).

TED talk- Viser til nettsted som publiserer opptak av samtaler og konferanser, som blant annet handler om forskning. Nettstedet har som mål å dele gode tanker og ideer rundt i verden (Ted, u.å.).

1.7 Psykisk helse og styrerrollen i lys av styringsdokumenter og politiske føringer

Jeg vil her belyse noen av de politiske føringene, som kan ha ført til at arbeidet med å fremme psykisk helse, er kommet inn i rammeplan for barnehagen. I denne delen av oppgaven har jeg latt meg inspirere av Goodlads læreplanteori (Goodlad, 1979). Læreplanteorien har jeg brukt for å synliggjøre hvordan søkelyset på å fremme psykisk helse kom inn i rammeplanen, og hva rammeplanen sier om arbeidet med å fremme psykisk helse. Jeg vil starte med en liten innføring i hva Goodlads læreplanteori inneholder, og hvordan jeg vil bruke læreplanteorien i dette forskningsprosjektet. Så vil jeg gå inn på de politiske føringene som bidrar til å danne bakteppet for at arbeidet med å fremme psykisk helse kom inn i rammeplanen.

1.7.1 Goodlads læreplanteori

John Goodlad (1979) er en skoleforsker som lagde en læreplanteori som beskriver veien en lærerplan tar fra idestadiet, til hvordan lærerplanen blir virkeliggjort i opplæringsinstitusjoner. Han beskriver i alt fem nivåer i læreplanarbeidet, og jeg vil presentere lærerplan nivåene og mine tanker om arbeidet med å fremme psykisk helse i rammeplanen knyttet til læreplannivåene. I tillegg vil jeg beskrive hvordan læreplannivåene blir brukt i denne oppgaven og prosjektet jeg har gjennomført.

«Den ideologiske lærerplan» (Goodlad, 1979, s. 60-61), handler om ideene og tankene som lå bak at arbeidet med å rette fokus på arbeidet med å fremme psykisk helse, kom inn i rammeplanen. I denne oppgaven vil jeg bruke «den ideologiske lærerplanen», for å vise til noe av det som ligger bak at arbeidet med å fremme psykisk helse kom inn i rammeplanen.

«Den formelle lærerplanen» (Goodlad, 1979, s. 61), er rammeplanen slik den ble vedtatt av Kunnskapsdepartementet, og det er her vi finner føringene om arbeidet med å fremme psykisk helse. «Den formelle lærerplanen» vil jeg bruke for å vise hvordan føringene i rammeplanen for barnehager ble sende ut, knyttet til å fremme psykisk helse.

«Den oppfattede lærerplanen» (Goodlad, 1979, s. 61-62), er rammeplanen slik de barnehageansatte har lest og fortolket den. «Den oppfattede lærerplanen» vil jeg bruke for å synliggjøre hva styrere i barnehagen oppfatter skal til, for å fremme psykisk helse hos barnehagebarn.

«Den gjennomførte lærerplanen» (Goodlad, 1979, s. 62-63), handler om rammeplanen slik den er omsatt i praksis i barnehagen av de ansatte. «Den gjennomførte lærerplanen» vil jeg bruke for å synliggjøre hvilke arbeidsmetoder styrerne trekker frem med barna, for å imøtekomme kravet i rammeplanen om å fremme psykisk helse.

«Den erfarte lærerplanen» (Goodlad, 1979, s. 63-64), er rammeplanen slik barna i barnehagen erfarer rammeplanen i praksis. «Den erfarte lærerplanen» vil jeg bruke for å vise hvilke erfaringer styrerne har om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn.

Oppgaven starter med noe av det som kan sies å være de «ideologiske» (Goodlad, 1979) tankene bak, at arbeidet med å fremme psykisk helse kom inn i rammeplanen.

1.7.2 Styringsdokumenter og politiske føringer

I 2003 ble det bestemt av daværende regjering, at FNs barnekonvensjon skulle gjelde som en del av norsk lov i menneskerettsloven, og at føringene i FNs barnekonvensjon, skulle gå foran andre lover (Menneskerettsloven, 1999, §2-§3). I menneskerettsloven står det blant annet at ved alle handlinger som berører barn, skal barnets beste være et grunnleggende hensyn.

Barnets rett til å delta i lek, få si sin mening og har rett på en levestandard som er tilstrekkelig for barnets psykiske utvikling, er også en del av loven (Menneskerettsloven, 1999, vedlegg 8). Når det gjelder barnehagens rammer fremkommer det i menneskerettsloven at: «Partene skal sikre at de institusjoner og tjenester som har ansvaret for barns omsorg og beskyttelse, retter

seg etter de standarder som er fastsatt av de kompetente myndigheter, særlig med hensyn til sikkerhet, helse, personalets antall og kvalifikasjoner samt kvalifisert tilsyn»

(Menneskerettsloven, 1999, vedlegg 8. Art. 3-3).

At barnekonvensjonen ble tatt inn i norsk lov kan sies å være et steg i retningen av å synliggjøre barns plass i samfunnet, og sikre barns rettigheter. Kravene til barnehagen som institusjon i Norge, fremheves blant annet gjennom barnehageloven fra 2006. I barnehageloven fremkommer det at barnehagen skal være en pedagogisk virksomhet, og at «Barnehagen skal ha en helsefremmende og en forebyggende funksjon og bidra til å utjevne sosiale forskjeller» (Barnehageloven, 2006, §2).

For å synliggjøre hva helsefremmende og forebyggende funksjon kan bety, vil jeg se videre på en rapport utgitt av Helsedirektoratet i 2015, som het «Well-being på norsk» (Carlquist, 2015). I rapporten fremkommer det at et mål for folkehelsearbeidet i Norge er befolkningens livskvalitet, og at psykisk helse skal innlemmes som en del av folkehelsearbeidet.

Helsedirektoratet ønsket et ord som kunne beskrive «den positive psykiske helsen», og «Well-being» ble valgt som et slikt ord. Det handler om å se på folkehelsearbeidet gjennom en «Well-being» linse, slik at data om befolkningens opplevelse av mestring, positive relasjoner, tilhørighet og tilfredshet med livet, skulle være like viktig data som sykdomsdata og data omkring tidlig død (Carlquist, 2015). Forskerne Dahle et al. (2016) beskriver well-being i barnehagen som noe «relatert til å ha, å elske og å være» (Dahle et al., 2016, s. 53). Å *ha* viser til at barn skal oppleve å ha tilgang på materielle og fysiologiske ressurser i barnehagen. Å *elske* handler om barns mulighet til å oppleve trygg tilknytning, vennskap og omsorg, og bli sett som en deltaker i fellesskapet i barnehagen. Å *være* handler om hvorvidt barnet føler seg som en uerstattelig og betydningsfull deltaker i fellesskapet i barnehagen, hvor behovene til barnet både blir forstått og møtt (Dahle et al., 2016, s. 53-54). Det kan sies at dette handler om at barn skal få en god følelse av å tilbringe tid i barnehagen, og gode relasjoner er en viktig brikke for å skape en god følelse, og dermed arbeide psykisk helsefremmende med barn.

Psykisk uhelse koster mye for samfunnet, ifølge professor emeritus i psykologi, Arne Holte (2012). En høy kostnad for samfunnet ved psykisk uhelse, kan være en grunn til økt søkelys på forebygging av psykisk helse i hele verden. Med bakgrunn iblant annet et internasjonalt behov for å sette forebygging av psykisk helse på agendaen, lagde regjeringen en strategi for god psykisk helse som skulle gjelde for 2017-2022, som het «Mestre hele livet» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2017). I strategien ble barnehagen løftet frem som «fremtidens

helsefremmende arena» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2017, s. 44), hvor forebygging av psykiske lidelser starter. Ny rammeplan for barnehagen som skulle gjelde fra høsten 2017, skulle gjenspeile dette fokuset (Helse- og omsorgsdepartementet, 2017). Disse faktorene kan sees i samsvar med Goodlads lærerplans teori nivå «Den ideologiske lærerplanen» (Goodlad, 1979), som handler om ideen og tankene som ligger bak at arbeidet med å fremme psykisk helse kom inn i rammeplanen for barnehagen i 2017.

1.7.3 Rammeplanen for barnehagen og strategier fra regjeringen

Rammeplan for barnehagen «fastsetter utfyllende bestemmelser om barnehagens innhold og oppgaver» (Kunnskapsdepartement, 2017, s. 3). Med andre ord, rammeplanen legger rammer for arbeidet som skal skje i barnehagen. Det er i rammeplanen vi finner føringer om arbeidet med å fremme psykisk helse med barnehagebarn. Disse føringene kan sees i samsvar med Goodlads lærerplans teori nivå «Den formelle lærerplanen» (Goodlad, 1979), som viser hvordan rammeplanen ble seende ut når den var ferdig slik den ble vedtatt av Kunnskapsdepartementet.

Da ny rammeplan ble utgitt i 2017, kom det blant annet frem at arbeidet med psykisk helse skulle fremmes, og at barn skulle få støtte til å mestre motgang, og bli kjent med egne og andres følelser (Kunnskapsdepartement, 2017, s. 11). Forskerne Drugli og Lekhal (2018) trekker frem at oppgavene presentert i rammeplanen knyttet til å fremme psykisk helse, kan sies å ha som mål å forebygge mot forhold som kan påføre barn belastninger og sårbarhet. Videre kan målene bidra til å gjøre barn i stand til å håndtere livets opp- og nedture. For å få en god start i livet, bygge ressurser for fremtiden og stå rustet mot utfordringer, spiller barnehagen en viktig rolle for barna, hevder Drugli og Lekhal (2018, s. 11).

I rammeplanen tydeliggjøres barnehageeiers ansvar for at barnehagen drives etter lovverket, og at barnehageeier har det juridiske ansvaret for kvaliteten på barnehagetilbudet (Kunnskapsdepartement, 2017, s. 15). Videre i rammeplanen står det at det er styreren som har det daglige ansvaret i barnehagen, både når det gjelder det pedagogiske arbeidet, og det personalmessige og administrative arbeidet. Styrer skal sikre at det pedagogiske arbeidet samsvarer med barnehageloven og rammeplanen, og sikre at personalet har en felles forståelse for oppdraget som er gitt i barnehageloven og rammeplanen (Kunnskapsdepartement, 2017, s. 16).

Barnehageloven presiserer at daglig leder (det som ofte omtales som styrerrollen/faglederrollen i barnehagen) og pedagogisk leder i barnehagen, må ha utdanning som barnehagelærer eller annen høgskoleutdanning som gir tilsvarende kompetanse (Barnehageloven, 2006). Dermed er det samme krav til utdanningsnivå på styrerrollen, som på den pedagogiske lederrollen i barnehagen. Dagens regjering la i 2023 frem sin barnehagestrategi, «Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030» (Kunnskapsdepartement, 2023). I strategien trekker regjeringen frem at «alle barnehager skal ha god ledelse», og regjeringen ønsker å bidra til sterkere ledelse i barnehagen. Derfor har regjeringen satt som mål at alle styrere skal ha lederkompetanse (Kunnskapsdepartement, 2023, s. 33).

Det virker som at styrerrollen har mange ulike oppgaver knyttet til seg, og at dagens regjering ønsker å styrke styrerrollen for å sikre god ledelse av barnehagesektoren. Et ønske om at alle styrere skal ha lederkompetanse, kan bety at styrerrollen trenger mer kompetanse enn barnehagelærerutdanning alene gir.

I tillegg til å ha det daglige ansvaret i barnehagen, beskriver rammeplanen styrerrollen slik: «Styreren leder og følger opp arbeidet med planlegging, dokumentasjon, vurdering og utvikling av barnehagens innhold og arbeidsmåter og sørge for at hele personalgruppa involveres» (Kunnskapsdepartement, 2017, s. 16). Videre skal styrer lede utarbeidelsen av årsplanen, som skal beskrive hvordan barnehagen skal jobbe med rammeplanens innhold (Kunnskapsdepartement, 2017, s. 37-38). I forrige regjerings strategi for barnehager, kalt «Barnehager mot 2030» (Kunnskapsdepartement, 2021), fremkommer det at styrere bruker mye tid på administrative oppgaver, og dermed overlater pedagogisk ledelse til de andre pedagogene i barnehagen (Kunnskapsdepartement, 2021, s. 15). Styrer er altså den som skal ha det daglige ansvaret for å følge opp det pedagogiske arbeidet, men samtidig overlater styrer ofte dette ansvaret til de pedagogiske lederne. Da kan det reise noen spørsmål rundt hva det vil ha å si for barnehagens pedagogikk som helhet, når det blir flere ulike ledere som får ansvaret for det pedagogiske arbeidet.

I regjeringens strategiplan for god psykisk helse «Mestre hele livet» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2017), fremheves det at «ansatte i barnehagen må ha kunnskap og kompetanse om hva som fremmer god livsmestring og psykisk helse» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2017, s. 44). I 2018 kom endringen i barnehageloven som presiserte at «Bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk

virksomhet» og «Barnehagen skal minst ha én ansatt per tre barn når barna er under tre år og én ansatt per seks barn når barna er over tre år» (Barnehageloven, 2006). Videre i forskrift for pedagogisk bemanning i barnehagen, står det «Barnehagen skal ha minst én pedagogisk leder per syv barn under tre år og én pedagogisk leder per 14 barn over tre år. Ett barn til utløser krav om en ny fulltidsstilling som pedagogisk leder. Barn regnes for å være over tre år fra og med august det året de fyller tre år» (Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjoner i barnehagen, 2017, §1).

Bemanningsnormen tydeliggjør et minimumskrav på antall barn pr. ansatt. I praksis så fungerer bemanningsnormen slik jeg kjenner den, ved at det regnes ut antall ansatte, ut fra antall barn som er registrert i barnehagen ved årsskiftet. Bemanningsnormen tar ikke høyde for at barnehagens åpningstid, som oftest er lengre enn arbeidstiden til de ansatte. Det settes sjelden inn personell for å kompensere for tid til møtevirksomhet, planleggingstid for personalet, matlaging, vasking av utstyr og liknende. Disse faktorene bidrar slik jeg kjenner det, til at ansatte ofte har ansvar for flere barn enn bemanningsnormen tilsier. I rapporten til Kunnskapsdepartementet som het «Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv» (Kunnskapsdepartement, 2018), løftes det frem at dagens bemanningsnorm og pedagognorm, ikke samhandler. I rapporten anbefales blant annet en målsetning om at barnehagelærere bør være i flertall blant de ansatte, og at pedagog og bemanningsnormen bør gjelde det meste av dagen (Kunnskapsdepartement, 2018, s. 269).

Regjeringens opptrappingsplan for barn og unges psykiske helse (Prop. 121 S (2018-2019)) (heretter kalt opptrappingsplanen) som gjelder for 2019-2024, bygger videre på regjeringens strategi «Mestre hele livet-regjeringens strategi for god psykisk helse». Opptrappingsplanen inneholder blant annet helsefremmende tiltak for barn og unge mellom 0-25 år (Prop. 121 S (2018-2019), s. 5-6). Det fremheves i opptrappingsplanen at det er lønnsomt både for samfunnet og den enkelte å investere i barn og unges psykiske helse. Det påpekes i opptrappingsplanen at det handler ikke bare om at barn og unge skal fungere godt og ha det bra i barndommen, det handler også om å legge et godt fundament for voksenlivet (Prop. 121 S (2018-2019), s. 6).

I opptrappingsplanen fremhever regjeringen at psykisk helse skal være en likeverdig del av folkehelsearbeidet nasjonalt og lokalt. Regjeringen løfter også frem at barnehagebarn skal få like mye kunnskap om psykisk helse som fysisk helse i barnehagen (Prop. 121 S (2018-2019), s. 11). Videre i opptrappingsplanen kommer det frem at for at barnehagene skal ha en

forebyggende effekt for barns utvikling, kreves god kvalitet i form av ansatte som har kunnskap om enkeltbarn og barnegruppas utvikling og trivsel, og ansatte som sikrer at barnehagetilbudet er i tråd med rammeplanen og barnehageloven (Prop. 121 S (2018-2019), s. 25). I barnehagestrategien til regjeringen, «Barnehagen for en ny tid» (Kunnskapsdepartement, 2023), kommer det frem at regjeringen ønsker å styrke kompetansen i barnehagen. Regjeringen har også satt som mål at 25% av bemanningen skal være Barne- og ungdomsarbeidere, barnehagelærere skal utgjøre minst 60% av bemanningen, samt et mål om at flere barnehagelærere skal ha mastergrad. Det fremkommer ikke i strategien hvor mange barnehagelærere med mastergrad regjeringen ønsker, hvilken mastergrad de ansatte skal ha, eller hvordan mastergradskompetansen konkret skal brukes i barnehagen (Kunnskapsdepartement, 2023, s. 32). Slik jeg kjenner barnehagelærerutdanningen, er det lite søkelys på psykisk helsefremmende arbeid med barn der. Regjeringen setter søkelys på å øke antall barnehagelærere, og nevner ikke noe om ansatte som har solid kunnskap om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barn. I regjeringens strategi kalt «Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekrutering 2023-2025» (Kunnskapsdepartement, 2022), er heller ikke økt kompetanse på psykisk helsefremmende arbeid med barn nevnt. Dette kan føre til en undring over hvem som da kan sikre barn god kunnskap om psykisk helse i barnehagen.

Regjeringen slår fast at «Barn og unge vet selv best hvor skoen trykker» (Prop. 121 S (2018-2019), s. 12). Noe som kan forstås som at barn og unge har kunnskap om hva som skal til for at de skal ha det bra, og derfor må barn og unge høres. I opptrappingsplanens kapittel tre, kommer barnehagens rolle frem som en viktig helsefremmende arena utenfor familien. Samtidig løftes det frem at barnehagen kan være arenaen der barn utsettes for uheldige hendelser som mobbing og utestenging. Regjeringen fremhever at lovverket og kompetent personale i barnehagen, er virkemidlene for å fremme god psykisk helse for barn (Prop. 121 S (2018-2019), s. 11). Regjeringen lanserer tiltak mot mobbing i barnehagen, blant annet gjennom lovendring (Prop. 121 S (2018-2019), s. 24).

I 2020 ble et nytt kapittel tilføyet i barnehageloven, som het «Psykososialt barnehagemiljø» (Barnehageloven, 2006, kapittel VIII). I det nye kapitlet kom det frem at barnehagen skal ha nulltoleranse mot mobbing og krenkelser fra barn og ansatte, og sørge for at barnehagemiljøet er trygt og godt for alle barnehagebarn. En skjerpet aktivitetsplikt for barnehagen hvis ansatte krenker barn, var også innført i kapitlet (Barnehageloven, 2006, §41-43). I 2020 kom også føringen om hensynet til barns beste inn i barnehageloven, som en del av barns rett til

medvirkning (Barnehageloven, 2006, §3). Disse endringene kan forstås som at barns rett til et trygt og godt barnehagemiljø, og barns beste, er i et økende søkelys hos regjeringen.

I neste kapitel vil jeg presentere de ulike teorier, forskninger og politiske styringer, som blir kunnskapsgrunnlaget som ligger i bunn for mine drøftinger av funnene i datamaterialet i forskningsprosjektet.

2 Kunnskapsgrunnlag

I denne delen av oppgaven vil jeg redegjøre for noen tidligere forskningsprosjekter som er relevant for min problemstilling, og som kan gi et blikk på hvorfor det er viktig å jobbe psykisk helsefremmende med barnehagebarn. I tillegg vil jeg gå inn på teorier og arbeidsmetoder som kan bidra til en psykisk helsefremmende utvikling hos barn i barnehagen.

2.1 Tidlige leveår

I et tverrfaglig forskningsprosjekt på forskning innenfor nevrobiologi, utviklingspsykologi og økonomi, kom det frem at den beste økonomiske investeringen i samfunnet, er den investeringen som er rettet mot de mest utsatte små barna. Forskningsprosjektet viste at dess tidligere denne investeringen blir gjort, jo bedre effekt har den (Knudsen et al., 2006). Grafen som ble lagd for å vise hvordan den økonomiske investeringen virker i prosjektet, blir presentert ved navnet Heckmans ligning, hos Gotvassli et al. (2020, s. 40). Det tverrfaglige forskningsprosjektet så mest på langtidseffekten på utsatte og sårbare barn, så om den samme effekten gjelder alle barn er mer usikkert, hevder Gotvassli et al. (2020, s. 40).

Likevel blir det tydelig at det å jobbe forebyggende i barnehagen er viktig, når en ser på en gjennomgang av forskning gjort ved Harvard universitetet. Harvard viser til at vi nå har fått god kunnskap om at hjernestrukturer bygges opp over tid. Gener vi er født med og opplevelser i barndommen, spiller sammen i byggingen av hjernens struktur. Hjernen bygges fra «bottum-up», som i korte trekk betyr at barnet i den første levetiden reagere på følelser, og etter hvert utvikles evnen til å tenke reflektert over følelsene og handlingene sine. En viktig faktor i denne hjerneutviklingen er relasjon mellom barn og foreldre, og mellom barn og barnehageansatte. En annen viktig faktor er negativt stress. Hvis barnet opplever mye negativt stress i barndommen, kan det påvirke hjernestrukturen i negativ forstand. Negativt stress kan føre til livslange problemer innenfor områder som læring, oppførsel, fysisk og psykisk helse, forklarer National Scientific Council on the Developing Child (2007).

2.2 Konsekvenser av psykiske utfordringer for samfunnet

Arne Holte forklarer at psykiske lidelser er den største utgiftsposten for sykdom i Europa, og psykiske lidelser blir sett på som en stor utfordring med tanke på samfunnsutviklingen (Holte, 2012). I Norge i 2020 var over 100.000 unge i alderen 15-29 år, utenfor jobb og utdanning (Pettersen, 2021). I en nyhetsartikkel som handler om de unge utenfor jobb, sa forskerne som ble intervjuet at trenden viser at det er stabilt mange unge utenfor jobb og utdanning, men at tallet på de yngste som er utenfor jobb og utdanning øker. «Hovedutfordringen er de som har gitt opp. De som tror de hverken kan fungere i jobb eller utdanning, og heller ikke søker dette» skriver journalistene Olsen og Danielsen (2021). Å ha gitt opp troen på å kunne fungere i jobb eller utdanning, kan sees i sammenheng med den mentale helsen til de unge. Arne Holte påpeker at den mentale helsen bør sees på som den viktigste ressursen vi har i landet, og de mest kostnadskrevede psykiske lidelsene som depresjon og angst kan forebygges (Holte, 2012).

«Det vest-europeiske samfunnet har mye fokus på kognitiv og motorisk utvikling, og mindre fokus på emosjonell utvikling. Det er den emosjonelle utviklingen som sørger for psykisk robusthet og god psykisk helse» konstaterer Susan Hart en dansk psykolog (presentert i, Thorkildsen, 2019). På et foredrag jeg deltok på, kalt «Kunsten å kommunisere med ungdom» i regi av Tromsø kommune i 2022, ble resultatene fra UngData-undersøkelsen for ungdomsskolene i Tromsø presentert. Undersøkelsen viste en økende andel av ungdom i Tromsø som sliter med sin psykiske helse, og en økning av ungdom i Tromsø som har selvmordstanker, føler seg ensom, ser håpløst på livet og har forsøkt å ta sitt eget liv. Avisen Nordlys løftet frem at resultatene fra ungdatabasens undersøkelsen, sett i lys av at Tromsø som kommune ligger på landstoppen i antall selvmord, bidrar til at disse tallene oppfattes som bekymringsverdige (Andersen, 2022).

Med andre ord, det er viktig å legge til rette for en god utvikling i tidlig alder, det vil kunne komme både enkeltbarnet og samfunnet til gode. Samtidig avdekket en forskning på kvalitet i barnehager i Norge, kalt «Gode barnehager for barn i Norge» (heretter beskrevet som GoBaN), at kvaliteten i barnehagene ikke var så god som ventet (Bjørnstad & Os, 2018).

2.3 Barnehageforskning

GoBaN forskningen løftet frem bemanning med utdanning, god barn-ansatt ratio og små stabile barnegrupper, som viktig i barnehagen for å få til god kvalitet som fremmet barn interaksjon, kommunikasjon, relasjon, læring og utvikling (Bjørnstad & Os, 2018).

For å få et bedre samfunn bør vi investere i barndommen, fremhever psykologspesialist Jan Reidar Stiegler, og psykologene Aksel Inge Sinding og Leslie Greenberg (Stiegler et al., 2018, s. 177-186). I rapporten «Trygt for oss» av Forandringsfabrikken, som ble utarbeidet i 2022 på bakgrunn av intervjuer med 722 barn i barnehager i Norge, kom det blant annet frem at: barn blir lei seg i barnehagen fordi «Barna får ikke til noe og trenger hjelp, men får ikke hjelp» (Forandringsfabrikken, 2022, s. 25), og at barna ønsket seg trygge voksne i barnehagen, som viste at de var glade i barna og kunne hjelpe barna (Forandringsfabrikken, 2022, s. 55). Stiegler et al. (2018) forklarer at nyere innsikt viser at kropp og psyke henger tettere sammen enn vi tidligere har antatt, og at følelser påvirker helsen vår på flere ulike måter. Når vi ikke får tilfredsstillt våre emosjonelle behov, så kan det oppleves som smertefullt og det kan tære på vår livskvalitet, energi og oppmerksomhet (Stiegler et al., 2018, s. 23-24). Dermed ser det ut som at det er viktig for barn, å ha nok ansatte rundt seg i barnehagehverdagen. Barn trenger ansatte som er observant og lydhør for barns emosjonelle behov, og som kan respondere på barns emosjonelle behov, skal barnehagen kunne bidra til å fremme psykisk helse hos barnehagebarn.

2.4 Barnehagedagen og barnehageopprøret

Hvert år arrangeres Barnehagedagen i Norge. Arbeidsgruppen bak Barnehagedagen er ulike representanter fra Foreldreutvalget for barnehager, Fagforbundet og Utdanningsforbundet. Temaet for barnehagedag i 2023, var «Liten og stor», hvor nettopp bemanningsnormen var i fokus (Utdanningsforbundet, u.å.). utfordringer med dagen bemanningsnorm i barnehagen er et dagsaktuelt tema, og løftes opp av flere, se for eksempel artiklene av: Bae (2023), Berget (2020), Billdal og Waggestad (2023) og Gjendem (2023). Fokuset som løftes om bemanningsnormen, handler om mulighetsrommet for de ansatte til å være tett på og kunne respondere på barns behov, og arbeide forebyggende med barn.

Barnehageopprøret er en bloggnettside, som siden 2018 har blitt brukt til å sette søkelys på bemanningsnormen for barnehagen. Bloggsiden har blant annet samlet inn historier fra barnehageansatte, som setter lys på hvordan dagens bemanningsramme fungerer i praksis i barnehagehverdagen. Historiene som er samlet inn, tegner et bilde av at barnehageansatte ofte er alene med store barnegrupper. Å være alene med store barnegrupper, bidrar til at de ansatte ikke klarer å møte barns behov, slik behovene til barn etter rammeplanen skal bli møtt (Barnehageopprøret, u.å.).

2.5 Barnehageansattes rolle i barns utvikling

«Barnehageansatte er antakelig statens mest profitable investeringsprosjekt», påpeker Holte (2012, s. 694). Uttalelsen til Holte kan sees i lys av forskning som viser at barnehagetiden kan ha positiv langtidseffekt på barns psykiske helse, så fremst kvaliteten i barnehagen er god (Drugli, 2017, s. 25-26; Prop. 121 S (2018-2019), s. 25).

Ifølge Harvard universitet er det tre viktige komponenter som trengs for å sikre at barn har det godt her og nå, og som kan bidra til en god utvikling på sikt. Disse komponentene er:

- 1- Barnet opplever støttende og gode relasjoner med omsorgsgivere, som svarer på barnets signaler og behov.
- 2- Styrke barnas evner knyttet til å planlegge, tilpasse seg og oppnå mål.
- 3- Redusere årsaker til negativt stress i livet til barna, slik som mobbing og omsorgssvikt.

(Center on the developing child at Harvard University, 2021).

De tre komponentene over fremstår, som viktig å ha på plass i barnehagesektoren, skal barnehagen kunne fremme psykisk helse hos barnehagebarn.

2.6 Forskning på barnehagens bemanning

I en kort oppsummering av OECDs første internasjonale undersøkelse av ansatte og styrere i barnehagen, kom det frem at barnehager i Norge rapporterte, at det å ha mange barn i barnegruppa, var en kilde til stress hos de ansatte i barnehagehverdagen (Gjerustad et al., 2019, s. 8). I Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) sin faktabok om arbeidsmiljø og helse, står det at jobbstress er forbundet med økt risiko for sykefravær, og blir knyttet til psykiske plager hos de ansatte. Barnehageansatte ligger ifølge faktaboken, høyt på listen over ansatte i Norge som er sykemeldt på grunn av psykiske plager (Bakke et al., 2021, s. 145).

I en reportasje hos utdanningsnytt.no om forskninger på personalet i barnehagen, trekkes det frem at det er et høyt sykefravær blant barnehagepedagogene som har relevant utdanning i barnehagen, samt blant resten av det faste personalet i barnehagen (Storvik, 2021). Forskning på kompetanse blant de ansatte i barnehagen presentert hos SSB, viser at den største gruppen av ansatte i barnehagene, er ansatte uten relevant utdanning (Steffensen & Bjørkli, 2023). En rapport hos SSB, viser at hver tredje barnehagelærer har forlatt barnehageyrket de siste 10 årene (Foss, 2022). Årets søkertall til høyere utdanning, viser et fall på over 16% i antall søkere til barnehagelærerutdanningen, som betyr at det i 2023 er flere studieplasser på

barnehagelærerutdanningen, enn det er søkere (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2023, s. 18). I tillegg viser det seg at 1 av 3 barnehagelærer med mastergrad, ikke får mer i lønn (Mejlbo, 2022). Disse faktorene sett sammen, kan reise noen spørsmål om regjeringens satsning på økt pedagogisk bemanning i barnehage (Kunnskapsdepartement, 2023), er mulig å få til. Samtidig er det viktig at det arbeides med å sikre bemanning med god kompetanse i barnehagen fra regjeringens side, når en ser på hva som skal til for å skape god prosesskvalitet i barnehagen.

2.7 Prosesskvalitet

I boken «Blikk fra barnehagen», som inneholder artikler fra forskningsprosjektet «Blikk for barn», påpekes det at en økende institusjonaliseringen av barndommen, skjerper kravet til hva barnehagen skal inneholde pedagogisk (Winger et al., 2016, s. 11).

Utdanningsdirektoratet beskriver at kvalitet i barnehagen, ofte deles inn i strukturkvalitet og prosesskvalitet. Strukturkvalitet viser blant annet til organisering, bemanning, den formelle kompetanse til bemanningen, utstyr og lokaler. Prosesskvalitet handler om kvaliteten på selve arbeidet som foregår i barnehagen, her inkluderes utviklingsarbeid, samhandling og relasjoner. Struktur-, og prosesskvalitet til sammen, skal iverksette rammeplanens innhold, og skape god resultat kvalitet. Resultat kvalitet viser til barnas helhetlige utvikling og trivsel (Utdanningsdirektoratet, 2022).

Ifølge forskerne Sommersel et al. (2013) handler prosesskvalitet om interaksjoner mellom barn-voksne, barn-barn og mellom foreldre-barnehagen. I tillegg handler prosesskvalitet om barnehageledelse, og de ansattes pedagogiske kompetanse i praksis (Sommersel et al., 2013).

I en gjennomgang av forskning på effekten av tidlig utdanning og omsorg for barn, ble ifølge Melhuish et al. (2015) faktorene under trukket frem, som noe som bør være på plass for å sikre god prosesskvalitet i barnehagen:

- Voksen-barn interaksjonen som er lydhør, kjærlig og tilgjengelig
- Personell med faglig kompetanse som er engasjert i arbeidet med barna
- Et pedagogisk innhold som er tilpasset barnas utvikling
- Hensiktsmessig gruppestørrelse og antall ansatte som sikrer godt samspill mellom barn og ansatte
- Tilsyn som sikrer at kvaliteten på omsorgen opprettholdes
- Personalutvikling som sikrer kontinuitet, stabilitet og bedre kvalitet

- Barnehager som er trygge og helsefremmende og lett tilgjengelige for foreldre (Melhuish et al., 2015).

For å sikre god kvalitet i barnehagetilbudet, vokser det frem et bilde av et behov for en god barn-ansatt ratio i barnehagen, som bidrar til at ansatte har tid til å fange opp og respondere på barns signaler på en god måte i barnehagehverdagen.

2.8 Styrerrollen og arbeidsmiljøet

Det er ifølge Kunnskapsdepartementet, styrers ansvar å sikre at barnehagen arbeider helsefremmende (Kunnskapsdepartement, 2017). I rapporten om barnehagelærerrollen, kommer det frem at styreres autonomi over egen barnehage er begrenset. Særlig gjelder dette hos kommunale barnehageeiere og store private barnehageeiere, som gjerne har egne planer for det pedagogiske arbeidet (Kunnskapsdepartement, 2018, s. 151). Videre kommer det frem i rapporten at 75 % av styrerne opplever arbeidshverdagen sin som stressende (Kunnskapsdepartement, 2018, s. 160). Rapporten beskriver at styrerrollen innehar et stort ansvar, mulig større ansvar enn hva en person kan klare alene (Kunnskapsdepartement, 2018, s. 158).

Faktaboken om arbeidsmiljø og helse av STAMI, viser at barnehagelærer er en av yrkesgruppene som har høy forekomst av konflikter med leder og kollegaer (Bakke et al., 2021, s. 83), og at barnehagelærere befinner seg øverst på listen av ansatte som oppgir at sykefraværet er arbeidsrelatert, med barnehageassistenter på tredje plass (Bakke et al., 2021, s. 180). En del arbeidsmiljøforskning viser at det er en sammenheng mellom det psykososiale arbeidsmiljøet, og de ansattes prestasjoner. De ansattes prestasjoner påvirker bedriftens resultater, og det er derfor viktig å sette fokus på barnehagens kultur og klima, og styrers opptreden som leder, hevder Andersen og Ostrøm (2017, s. 11-12). I rapporten om barnehagelærerrollen, tas det til orde for at det er nødvendig å heve kompetansen i styrerrollen (Kunnskapsdepartement, 2018, s. 272). Rapporten fremhever styrerrollen som en av de to viktigste posisjonene i barnehagen, hvor pedagogrollen er den andre viktige posisjonen i barnehagen (Kunnskapsdepartement, 2018, s. 27).

I et intervju med doktorgradsforsker på arbeidsmiljø, Benedicte Langseth-Eide hos barnehage.no, kom det frem at det for forskeren fremstod som at de ansatte i barnehager stod i en skvis mellom stadig økende krav til arbeidet, kombinert med en lav bemanningsramme. Forskeren beskrev det som en gåte hvorfor man ikke har gjort noe med

bemannings situasjonen i barnehagen (Løkås, 2022). Arbeidsmiljøforskningen til Benedicte Langseth-Eide, viste at faktorer i arbeidsorganisasjonen hadde stor betydning for ansattes helse og well-being. De arbeidsplassene som hadde søkelys på å skape et positivt arbeidsmiljø, hadde mindre sykefravær. Det positive arbeidsmiljøet så ut til å ha god effekt på både ansattes engasjementet til arbeidet, og helsen til de ansatte (Langseth-Eide, 2022).

Ut fra kunnskapsgrunnlaget så langt, virker det som at både ansatte og styrere i barnehagen er under press. Å stå i press i arbeidshverdagen, kan gjøre det utfordrende for styrer å sikre et psykisk helsefremmende arbeid med barna, og et trygt og godt barnehagemiljø. Videre vil jeg se nærmere på forskning om styreres syn på jobben med å gjennomføre arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn, og skape et trygt og godt barnehagemiljø.

2.9 Arbeidet med å fremme psykisk helse, og skape et trygt og godt barnehagemiljø

I rapporten om spørsmål til barnehagene i Norge i 2018 (Fagerholt et al., 2019), kom det frem at styrere følte behov for mer støttemateriell og kompetansetiltak, om arbeidet med temaet «Livsmestring og helse» i rammeplanen (Fagerholt et al., 2019, s. 22). Det er under temaet «Livsmestring og helse» i rammeplanen, at blant annet arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn blir beskrevet (Kunnskapsdepartement, 2017). I den nyeste rapporten om spørsmål til barnehagene i Norge i 2022, kom det frem at flere styrere i barnehagen rapporterte at både ansatte i barnehagen og styrerne selv, hadde behov for kompetanseheving knyttet til området trygt og godt barnehagemiljø (Naper et al., 2022, s. 103).

Det er viktig å sette søkelys på å skape et trygt og godt barnehagemiljø, for å kunne redusere negative stressfaktorer i barnas liv. Dette blir enda tydeligere når en ser på noen av de ulike forskningene om mobbing, og konsekvensene av mobbing på sikt. I en forskning på langtidseffekten av mobbing, viste det seg at mobbing i barneårene kan ha stor negativ påvirkning på den psykiske helsen til barn. De barna som blir utsatt for mobbing, viser seg å ha større risiko for å utvikle depresjon og angst (Wolke & Lereya, 2015). I en kunnskapsoversikt over mobbing i norske barnehager, vises det til at de ulike forskningene på utbredelse av mobbing i barnehagen, viser store ulikheter i antall barn som blir mobbet. De ulike studiene på mobbing, viser at andelen barn som blir utsatt for mobbing i barnehagen, varierer fra 6 til 20% (Aaseth et al., 2021, s. 6). Barn som opplever et utrygt og lite inkluderende lekemiljø hvor barn ofte bli avvist, vil ifølge Lunde og Brodal (2022) slutte å være utforskende og nysgjerrig. Videre kan det å bli avvist i lekemiljøet skape en hjelpeløshet

som er innlært i barnet, slik at barnet gjør alt for å unngå å havne i liknende situasjoner igjen, for å slippe ubehaget situasjonen medførte (Lunde & Brodal, 2022, s. 18-19).

I en pressemelding fra Foreldreutvalget for barnehager, kom det frem at de i 2022 opplevde en økt andel henvendelser fra foreldre til barn i barnehagen som omhandlet utestenging, trakassering og vold i barnehagen. Av disse henvendelsene omhandlet en tredjedel ansatte som krenket barn (Foreldreutvalget for barn, 2023). Doktorgradsforskning på barns opplevelse av å bli utestengt fra lek i barnehagen, av Kari Nergaard (2020), viser til at det å bli utestengt fra leken i barnehagen skaper vanskelige og negative følelser hos barn. Det å bli utestengt fra leken, påvirker synet barnet har på seg selv og sin verdi, i en negativ retning. Barna opplever det å bli utestengt fra lek, som noe urettferdig og galt. For flere barn fører det å bli utestengt fra lek, til at de føler seg ensom, lei seg, redd og forlatt. For noen barn fører det å bli utestengt fra lek, til sinne og aggresjon mot andre barn. Mens for noen barn, fører utestengelse fra lek, til at barna trekker seg bort fra det sosiale fellesskapet, fordi barna forsøker å håndtere de stressfulle opplevelsene alene. Flere barn velger å gjemme de vonde følelsene bak en maske av glede, for å ikke tape ansikt blant de andre barna i barnehagen (Nergaard, 2020).

Konsekvensene av mobbing, krenkelser og utestengelse, ser ut til å kunne skape negative påvirkninger hos barnas psykiske utvikling. Dermed kan det se ut som at forebygging av slike hendelser, er en viktig del av arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn.

Den sosiale leken sammen med andre, bidrar ifølge Bjørnstad et al. (2022) til at barn får forståelse for tanker og meninger som andre har bak sine handlinger, noe som vil bidra positivt til barns sosialiseringssprosess (Bjørnstad et al., 2022, s. 109). Derfor vil jeg i neste avsnitt utdype hvilken betydning den sosiale utviklingen og relasjoner, har for utvikling av barns psykiske helse.

2.10 Sosial utvikling og relasjoners betydning for psykisk helse

Drugli og Lekhal (2018) påpeker at den sosiale utviklingen er sentral gjennom hele barnehagealderen. Sosial utvikling handler i stor grad om hvordan barna fungerer i relasjoner med andre barn og voksne, og betyr mye for hvordan barna har det i livet. Erfaringer barnet har med seg fra samspillet med foreldrene, danner et grunnlag for hvordan barnet etablerer relasjoner med andre. I barnehagen blir de ansatte de betydningsfulle voksne for barnas

sosiale erfaringer, og de ansatte blir barnas støttespillere i samspillet med andre barn (Drugli & Lekhal, 2018, s. 73). I en forskning utgitt av Folkehelseinstituttet, vises det til at det er sammenheng mellom hvor god eller hvor dårlig voksne-barn relasjonen er i barnehagen, og barnets psykiske helse ved åtte års alderen (Helland et al., 2019). Forskerne Schibbye og Løvlie (2017) trekker frem voksne som anerkjenner barns rett til sin opplevelse, og som forstår at kun barnet vet hvordan hen opplevde noe, som viktige faktorer for å skape god relasjon med barnet. Det handler om å anerkjenne barnets verdi som menneske (Schibbye & Løvlie, 2017, s. 49). Basert på det forestående, kan det virke som at det trengs ansatte i barnehagen som har evner til å skape en god relasjon med barn. Iberegnet ansatte som har evne til å ta barns perspektiv på alvor og kunne møte barn på en anerkjennende måte, skal barnehagen være en psykisk helsefremmende institusjon, som bidrar til å støtte opp om barns sosiale utvikling.

At det er viktig for de ansatte i barnehagen å støtte opp om barns sosiale utvikling og evne til å danne og vedlikeholde vennskap, blir tydelig når en ser på resultatet fra et forskningsprosjekt på Harvard, som har pågått i over 75 år. Ved Harvard har forskere fulgt opp 724 menn fra ungdomsårene, til alderdommen. Forskerne kom frem til et klart svar på hva som skulle til for at mennesker skulle være lykkelige og ha god helse i livet, nemlig gode relasjoner med andre mennesker. Gode relasjoner med andre mennesker var den klart viktigste faktoren til at mennene i undersøkelsen levde lenge, hadde god helse og var fornøyd med livet sitt. Relasjonene med andre mennesker som var gode, innebar at det var trygghet og tillit i relasjonen med den/de andre. Mennene viste at den/de andre, alltid ville stille opp for seg, uansett hvor uenige de var om enkelte saker. De gode relasjonene viste seg også å være beskyttende både for mennenes fysiske og mentale helse, og var en medisin mot ensomhet. De mennene som ikke hadde gode relasjoner til andre, eller var i dårlige relasjoner med andre, hadde dårligere helse, var mer ensomme og døde tidligere. Det var ikke antall gode relasjoner som var viktige, det var kvaliteten på den eller de gode relasjonene mennene hadde som var betydningsfulle. Forskningen har senere tatt inn familiemedlemmer til mennene inn i forskningsprosjekt, og kan nå si at funnene er allmennmenneskelig, fortalte Waldinger (2015) i en TED Talk om forskningen ved Harvard.

Forskeren Brenè Brown (2012), fortalte på en TED Talk om sin forskning på tilknytning mellom mennesker. Forskningen hennes viste at de personene som hadde god tilknytning til andre våget å vise sårbarhet, hadde mot til å være uperfekt, var omsorgsfull og god med seg selv, slik at de da hadde kapasitet til å være omsorgsfull og god med andre. De som våget å

bli sett for den de virkelig er, istedenfor den de trodde andre mente at de måtte late som de var, hadde en sterkere tilknytning til andre mennesker, enn de som ikke våget det samme. Brown forklarte at forskningen hennes viste at sårbarhet var fødeplassen for tilhørighet, glede og kjærlighet. Å forstå at vi påvirker andre mennesker og blir påvirket av andre mennesker, tillate oss selv å bli sett innenfra, våge å elske uten garanti, akseptere den vi er og vite at vi er god nok akkurat som vi er, praktisere takknemlighet og omfavne glede, er veien å gå for dyp tilknytning til andre mennesker. For å få ned antall mennesker som sliter med spiseforstyrrelser, rusmisbruk og medikamentbehov, og som har et behov for å rakke ned på andre mennesker, er det å lære seg å håndtere følelser et viktig steg på veien, konstatere Brown (2012). Forskerne Neff og Germer (2022) gjør oppmerksom på at det er økende forskning som viser at det å møte seg selv med selvmedfølelse, kan lindre en rekke kliniske lidelser som blant annet depresjon og sosial angst. Ifølge Neff og Germer (2022), handler selvmedfølelse om å møte seg selv med empati og omsorg, når en opplever vanskelige ting i livet. For å være selvmedfølelse, handler det om å lære seg å akseptere sine mangler, finne ut hva en selv trenger for å føle seg bedre når ting er vanskelig, og forstå at det å ha det vanskelig er noe fellesmenneskelig som alle mennesker opplever i livet.

Slik sett, kan det å utvikle barns forståelse for at de både påvirker, og påvirkes av andre, og gi barn kunnskap om selvmedfølelse og medfølelse med andre, være viktige brikker i det psykisk helsefremmende arbeidet med barn.

Siden barn gjør seg mange erfaringer om relasjoner og følelser gjennom leken, så vil jeg kort redegjøre for lekens betydning i barns sosiale og emosjonelle utvikling.

2.11 Lekens rolle i barns sosiale og emosjonelle utvikling

«Livet er ikke en lek, men barndommen bør inneholde mer lek hvis ikke ungdomstiden skal bli en dans på nevroser» (Lunde & Brodal, 2022, s. 31). Siden leken har flere forebyggende helsefordeler, så bør leken nesten skrives ut som en resept, konstaterer Lunde og Brodal (2022, s. 32).

Lunde og Brodal (2022) forklarer at leken inneholder elementer, som er betydningsfulle for å leve godt sammen med andre mennesker. Når barn leker med andre barn, må barna blant annet vise initiativ, kunne samarbeide og innrette seg etter andre. I leken må barn forhandle og håndtere konflikter, noe som igjen betyr at barna erfarer å måtte bearbeide store følelser gjennom leken (Lunde & Brodal, 2022, s. 65). Stiegler et al. (2018) påpeker at forskning på

den ene siden viser at barn med dårlige emosjonelle ferdigheter som strever med å håndtere følelsene sine, har større utfordringer med sosial tilpasning, og viser mer aggresjon (Stiegler et al., 2018, s. 180). På sikt kan slike vonde følelsesmessige opplevelser i barndommen, føre til flere helseproblemer, blant annet depresjon, redusert livskvalitet og økt fare for selvmord (Stiegler et al., 2018, s. 178-179). På den andre siden viser forskning at barn som har gode emosjonelle ferdigheter, både er bedre til å kontrollere seg selv, god på å samarbeide, har flere venner og trives sosialt. Barna som har gode emosjonelle ferdigheter, har lettere for å tilpasse seg livets utfordringer og får bedre prestasjoner på skolen. Dermed kan det å fokusere på å bli et mer emosjonsvennlig samfunn gjennom å kjenne på, forstå, håndtere og benytte seg av følelsene sine, bidra til en god og sosial utvikling hos barn og voksne (Stiegler et al., 2018, s. 180-181).

Leken er egenmotivert hos barn, påpeker Lunde og Brodal (2022, s. 103). Videre viser Lunde og Brodal (2022) til at forskning viser at barn som hadde rom for mer frilek, ble både mer selvdrevne og indre motiverte til å klare å løse oppgaver i leken. Mens barn som var mest involvert i voksenstyrte aktiviteter, ble mer avhengige av forventningene de voksne uttrykte (Lunde & Brodal, 2022, s. 66). Samtidig trekker Lunde og Brodal (2022) frem, at voksne kan bidra i barns lek, gjennom å blant annet vise oppmerksomhet til leken, eller bidra inn som en rolle i leken, for eksempel være et monster som skal ta barna. Ved at voksne tar en rolle i leken, kan de voksne bidra til barns opplevelse og håndtering av skumle følelser og angst, innenfor en trygg lekeramme som barna har satt. Å lære seg å håndtere disse skumle følelsene i en lekeramme som barn, kan bidra til å forebygge psykiske helseplager, og spesielt angst på sikt (Lunde & Brodal, 2022, s. 31-33).

Lunde og Brodal (2022) fremhever at leken også innbyr til å kjenne på glede og mestring, og leken krever evne til å holde konsentrasjon, bruke fantasien og kreativiteten (Lunde & Brodal, 2022, s. 65). Leken bidrar både til læring om verden og livet, samt at leken er en arena for å bearbeide inntrykk som barn får i livet, i en «på liksom» lekesetting. I leken lærer barn å forstå seg selv og andre, og kan teste ut ulike roller, og hvor grensen går mellom lek og alvor (Lunde & Brodal, 2022, s. 106-109). Med andre ord, er leken en betydningsfull arena for både barns sosiale og emosjonelle utvikling. I tillegg kan leken bidra til å forebygge psykiske helseplager på sikt, men den frie leken til barna er under press.

2.12 Den frie leken under press

Barns frie lek er under press, fordi læring er det som løftes frem som viktig, påpeker UN Committee on the Rights of the Child (CRC) (2013). «De bare leker» er utsagn som kan symbolisere at leken er noe uviktig, som ikke trengs å tas på alvor, konstaterer forskeren Bae (2018, s. 67). Forskerne Sundsdal og Øksnes (2015, s. 2) rapporterer om at det som stadig fremheves, er at leken til barna må bidra til læring, og at det er uheldig at læringsutbytte i leken ikke er bedre utnyttet i barnehagen.

Den nordiske barnehagemodellen, som tar utgangspunkt i barns interesser og legger vekt på barndommens egenverdi, blir roset og fremhevet som noe positivt av OECD, forklarer tidligere førstelektor Thoresen (2017). Samtidig velger den politiske styringen i Norge, å se mot den kontinentale barnehagemodellen som er mer skoleforberedende. Den kontinentale barnehagemodellen har som mål å klargjøre barna for skolestart og læring (Thoresen, 2017). Samtidig viser en gjennomgang gjort av Dion Sommer (presentert hos Thoresen, 2017), av 400 internasjonale forskningsprosjekter, at styrt lek og tidlig læring virker mot sin hensikt. Barn blir mindre motivert til å lære, blir urolige og får mer prestasjonsangst, jo tidligere vi begynner med målstyrt læring. Agderprosjektet ved Universitetet i Stavanger, er et eksempel på et forskningsprosjekt i Norge, som hadde som mål «å utvikle og teste ut et førskoleopplegg hvor hensikten er å bidra til at barn har likere og bedre læringsgrunnlag ved skolestart», med fokus på lekbasert læring (UiS, 2023). Et forsvar for lekens verdi for barn, og barns rett til å tape tid gjennom leken, er derfor et nødvendig perspektiv å ha med seg for pedagoger i barnehagen, poengterer Sundsdal og Øksnes (2015). I mars 2023 kom det en ny kompetansepakke til barnehagen fra Utdanningsdirektoratet, med tema lek. På webinarer kalt «Kan vi nok om lek?» (Utdanningsdirektoratet, 2023), i forbindelse med den nye kompetansepakke, var dette med lekens betydning for barns utvikling, og kunnskapen om lekens betydning ute i barnehagefeltet, et tema for diskusjon.

Det er viktig å ikke se på barns frie lek, som en tid der de ansatte ikke trenger å være til stede. Ifølge Nergaard (2022) forteller barn som opplever å bli utestengt fra lek, at de ønsker å ha tilstedeværende og tilgjengelige ansatte. Barn ønsker seg ansatte som er involvert i leken til barn. Ansatte som både ser, hører og forstår, hvordan barn opplever utestengelsen fra leken. Barn vil ha støtte av ansatte, til både den sosiale og emosjonelle biten av å bli utestengt fra leken (Nergaard, 2022).

Kort oppsummert ser det ut som at barns frie lek har stor verdi for barns sosiale og emosjonelle utvikling, og kan bidra til å forebygge psykiske helseplager på sikt. Samtidig virker barns frie lek til å være under press for læring i barnehagesektoren, enda forskning viser at tidlig styrt lek kan skape psykiske helseutfordringer, som prestasjonsangst hos barn. At barns frie lek er under press for læring i barnehagesektoren, kan dermed se ut til å være en negativ faktor i arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn.

2.13 Psykisk helse og de syv psykiske helserettighetene

Verdens helseorganisasjon (WHO) beskriver psykisk helse som en grunnleggende menneskerettighet, som er avgjørende for både personlig og samfunnsmessig utvikling. Psykisk helse handler om noe mer enn bare fravær av sykdom, det handler om mentalt velvære, som bidrar til at mennesker kan håndtere stresset i livet, realisere sine evner, lære og arbeide godt og kunne bidra i samfunnet. Psykisk helse er en integrert del av velvære og helse, og påvirker vår evnen til å ta beslutninger og bygger relasjoner (World Health Organization, 2022).

I Store Norske leksikon beskrives psykisk helse som:

«En tilstand av velvære der individet kan realisere sine muligheter, håndtere normale stressituasjoner i livet, arbeide på en fruktbar og produktiv måte og ha mulighet til å bidra overfor andre og i samfunnet. God psykisk helse er altså en positiv tilstand – ikke bare fravær av sykdom og vansker» (Andersen, 2021).

En annen beskrivelse av psykisk helse presentert hos Drugli (2017, s. 40) er: «Psykisk helse refererer til utvikling av og evne til å mestre tanker, følelser, atferd og hverdagens krav i forhold til ulike livsaspekter. Det handler om emosjonell utvikling, evne til velfungerende sosiale relasjoner, evne til fleksibilitet, med mer».

For barnehagebarn beskrives det hos Drugli (2017) at psykisk helse handler om barns «kapasitet til å oppleve, regulere og uttrykke følelser, utvikle nære og trygge relasjoner, og til å utforske omgivelsene og lære» (Drugli, 2017, s. 40).

Psykolog Arne Holte (2016) har utarbeidet det han kaller «De syv psykiske helserettighetene». Disse psykiske rettighetene er ikke juridisk bindende, men er det som skal til for å bygge god psykisk helse. Organisasjoner som arbeider etter disse rettighetene, er psykisk helsefremmende, ifølge han. Holte beskriver at det handler om å skape disse følelsene

hos hverandre som mennesker, og de gjelder for både barn og voksne, hele livet. De syv psykiske helserettighetene lyder slik:

Alle har rett til en følelse av:

Identitet og selvrespekt: Følelsen av at du er noen og at du er noe verdt.

Mening i livet: Følelsen av at du er del av noe som er større enn deg selv, at det er noen som trenger deg. Det kan være familien, venner, barnehagen, skolen, nabolaget, jobben, eller en organisasjon. Du kan også hente denne følelsen fra religion eller filosofi.

Mestring: Følelsen av at du duger til noe, at det er et eller annet du får til. Det er nesten det samme hva det er, bare det er noe.

Tilhørighet: Følelsen av at du hører til noen, at du hører hjemme et sted.

Trygghet: Følelsen av at du kan tenke, føle og utfolde deg uten å være redd. Kanskje ikke alltid, men som oftest.

Deltakelse og involvering: Følelsen av at det faktisk spiller en rolle for noen andre hva du gjør eller ikke gjør.

Fellesskap: Følelsen av at du har noen som du kan dele tanker, følelser og erfaringer med, noen som kjenner deg, som bryr seg om deg og som du vet at vil passe på en når det trengs. Du er ikke alene (Holte, 2016).

De syv helserettighetene ser ut til å kunne fungere som en grunnmur, i det psykisk helsefremmende arbeidet i barnehagen.

Drugli og Lekhal (2018) fremhever gode relasjoner og tilknytning, emosjonell kompetanse til å forstå og håndtere følelser, selvregulering og eksekutive funksjoner, sosial kompetanse, læring, lek og mestring, som byggeklosser for å sikre en god psykisk utvikling hos barn. Eksekutive funksjoner viser til barnet evne til å regulere atferd, løse problemer, planlegge og gjennomføre oppgaver (Malt & Aslaksen, 2020).

2.14 Tilknytning og relasjoners rolle i arbeidet med å fremme psykisk helse

John Bowlby blir ofte omtalt som tilknytningsteoriens far, fordi han var den første som brukte begrepet tilknytning (Hart & Schwartz, 2009, s. 13). Tilknytningsteori handler ifølge Bowlby, om tilbøyeligheten vår til å skape nære emosjonelle bånd til andre mennesker. God tilknytning til andre er basert på en overlevelsesfunksjon, nemlig behovet vårt for beskyttelse (Bowlby, 1994, s. 134-135). Igjennom sitt arbeid utviklet Bowlby en teori kalt, «En sikker base». Teorien handler om at foreldre kan utgjøre en sikker base som barnet kan utforske verden fra, og som barnet alltid kan komme tilbake til for fysisk og emosjonell støtte (Bowlby, 1994, s. 19). Ifølge Bowlby ble måten disse behovene til barnet ble møtt på, utgangspunktet for om barnet utviklet et trygt, ambivalent eller utrygt tilknytningsmønster. Disse mønstrene påvirket barnets evne til å utforske verden på med en trygg, ambivalent eller usikker væremåte (Bowlby, 1994, s. 137-139). De trygge barna, blir ofte glade og takknemlige barn, som er lett å ha med å gjøre. De ambivalente barna, blir gjerne usikre og dermed ofte klengete. De utrygge barn, blir gjerne engstelig og unnvikende, som igjen kan føre til at barna tar avstand til andre barn, eller plager andre barn. Disse mønstrene vil bli en del av barnets egenskaper, og kan virke selvforsterkende i møte med omverden. På den måten kan en dårlig sirkel settes i gang av negativ mønstre, i møte med andre (Bowlby, 1994, s. 141). Bowlby fremhevet at selv om disse tilknytningsmønstrene gjerne ble værende hos barnet, kunne mønstrene endres, spesielt i løpet av de første to-tre leveårene (Bowlby, 1994, s. 141).

Det vokser frem et bilde av at barnehagetiden for de barna som går i barnehagen, kan være en tid som bidrar inn til barns utvikling, både positivt og negativt. Utviklingen hos barn ser ut til å kunne påvirkes, basert på hvordan de ansatte i barnehagen responderer på tilknytningsmønstret som barn har med seg inn i barnehagen.

Bowlby fremhevet at for å bidra til trygge tilknytningsmønstre hos barn, handler det om at omsorgspersoner møter barnets behov og signaler, på en god måte. Slik får barnet full tillit til at omsorgspersonen er tilgjengelig, og vil reagere og hjelpe barnet ved behov, på en kjærlig måte (Bowlby, 1994, s. 138). Psykologene Brandtzæg et al. (2013), løfter frem at de ansatte i barnehagen spiller en viktig rolle for barnas psykologiske utvikling. God kvalitet i barnehagen handler om hvorvidt de ansatte har kompetanse og evner å skape gode relasjoner med barn, gjennom et positivt og sensitivt samspill. De ansatte i barnehagen må ha evne til å forstå barn innenfra, og vise godhet for barns behov. «Trygghet, ømhet og glede er viktigere enn alt annet

i barnehagen» presiserer Brandtzæg et al. (2013, s. 13). Slik sett kan en si, at hvis barn opplever at omsorgspersoner ikke svarer på deres signaler og behov, kan det bidra til å skape utrygghet i barnet. Noe som igjen kan sies å være negativt for utviklingen av barns psykiske helse.

Barn fødes med «et innebygd og automatisk program for å søke trygghet og beskyttelse» (Brandtzæg et al., 2013, s. 15). Trygghet skapes gjennom å bli tatt på alvor og forstått innenfra av andre mennesker (Brandtzæg et al., 2013, s. 24). Bowlby fremhevet at kombinert med tilknytningsmønstrene som oppstår hos barnet, vil barnets opplevelser, og ikke minst det som blir sagt til barnet, bli en indre arbeidsmodell som bestemmer hva barnet føler om omsorgspersonene, og om seg selv (Bowlby, 1994, s. 144).

Brandtzæg et al. (2013) forklarer at det er nære relasjoner til omsorgspersoner, som bidrar til psykologisk utvikling hos barna. Gjennom gode og nære relasjoner, vil en sunn emosjonell utvikling foregå. De opplevelsene barna har i de første leveårene sammen med nære voksne, kan sies å bli barnas første opplæring i: «Hvem er jeg, hvilken verdi har jeg og hvordan kan jeg være sammen med andre?» (Brandtzæg et al., 2013, s. 16). Svarene på slike spørsmål kan bli en del av barnas indre arbeidsmodeller om seg selv, omsorgspersonene rundt barnet og samspillet barnet har med omsorgspersonene, påpeker Hart og Schwartz (2009, s. 9-10). Barns indre arbeidsmodell om seg selv og om verden, blir til gjennom barnas interaksjoner med omsorgspersoner. Hvis disse indre arbeidsmodellene hos barna blir stabile og gode, legger det et godt grunnlag for god relasjon mellom omsorgspersonen og barnet, og påvirker videre i barnets relasjon med andre (Hart & Schwartz, 2009, s. 11). Psykologen Vygotsky fremhevet i sin forskning at barnets indre dialog, at hvordan barnet håndterte vanskelige tanker og oppgaver i livet, ble preget av opplevelser og språk brukt i barnets sosiale miljø (Vygotsky, 2012). Professor i utviklingspsykologi Stephen von Tetzchner, beskriver selvsnakk som menneskets redskap for selvrefleksjon (Tetzchner, 2012, s. 571). Slik sett, kan barns positive møter med ansatte i barnehagen, bidra til at barns psykiske helse blir fremmet. Motsatt, kan negative møter med ansatte i barnehagen, bidra til at barns psykiske helse, blir påvirket i negativ retning.

Samtidig er det greit å ha med et perspektiv om at ansatte i barnehagen, ikke har det samme sterke båndet til barn, som foreldre har. Brandtzæg et al. (2013) beskriver rollen til de ansatte i barnehagen, som en profesjonell omsorgsgiver til barn. Som ansatt i barnehage møter man mange ulike barn. Noen barn er lett å bli glad i. Andre barn utfordrer de ansatte, og krever at

de ansatte har kunnskap om hvordan man opptrer i relasjoner, som skaper negative reaksjoner i den ansatte. Kunnskap om tilknytning og grunnleggende behov som barn har, er nødvendig for at den ansatte kan møte utfordrende barn med empati, vilje til å gi omsorg og ømhet, mener Brandtzæg et al. (2013, s. 16-17). Dermed kan det å ha ansatte i barnehagesektoren, som har kunnskap om tilknytning og vet hvordan de skal møte barns behov med empati, være brikker i det psykisk helsefremmende arbeidet med barna.

Rammeplanen trekker frem at barnehagen skal fremme nestekjærlighet (Kunnskapsdepartement, 2017, s. 10), og at nestekjærlighet og empati utvikles gjennom omsorgsfulle relasjoner (Kunnskapsdepartement, 2017, s. 19). I store norske leksikon beskrives nestekjærlighet slik:

«Nestekjærlighet er en betegnelse som brukes om kjærlighet og omsorg for medmennesker, det motsatte av egoisme. Nestekjærlighet som ideal og norm finnes i alle verdensreligioner. Det forstås som et moralsk ansvar å møte sitt medmenneske med omsorg, respekt og medfølelse uavhengig hvem den andre er» (Elstad, 2021).

Å møte andre med empati, handler ifølge Stiegler et al. (2018) om å forsøke å forstå andre sine opplevelser og behov. Empati er en ferdighet og holdning vi kan lære oss. Ved å være bevisst på hvordan kroppsspråket vårt er i møte med barn og voksne som står i store følelser, kan vi forsøke å skape en trygg omgivelse for de vonde følelsene. Gjennom å innta et kroppsspråk som er åpent og inviterende med et vennlig ansiktsuttrykk, kan vi vise den andre at vi ønsker å hjelpe dem gjennom de vanskelige følelsene. Vi kan vise forståelse for den andres situasjon, og gi aksept for følelsene den andre har. Målet vårt bør ikke være å få den andre ut av følelsene sine, men heller å hjelpe den andre gjennom forståelse og aksept i den aktuelle situasjonen, beskriver Stiegler et al. (2018, s. 115-123).

2.15 Følelser, transaksjonsmodellen og barns emosjonelle utvikling

Følelsene viser det emosjonelle behovet som barnet har, og det er behovet vi må møte hos barnet, forklarer Stiegler et al. (2018). For å veilede barnet i følelser, bør vi se etter barnets følelser, forsøke å sette ord på de følelsene vi ser, vise at vi har forstått og bekrefter barnets følelser, for så å møte behovet som barnet har (Stiegler et al., 2018, s. 105-108). En enkel huskeregel for å møte de emosjonelle behovene til følelser er: «Tristhet trenger trøst, sinne

trenger grenser, redsel trenger trygghet, glede trenger gjenklang og skam trenger aksept», beskriver Stiegler et al. (2018, s. 108).

Ved å ha kunnskap om tilknytning og behovene barna har for å bli møtt empatisk, kan det hjelpe de ansatte til å forstå hvordan barna har det inni seg, når barnet er ute av seg, beskriver Peters og Juveli (2020). Samtidig er det viktig å ha med at vi mennesker påvirkes av hverandre, og av miljøene vi er i. Transaksjonsmodellen er utviklet av Arnold Sameroff (2000). Transaksjonsmodellen forsøker å forklare hvordan barnet både påvirker mennesker i sine omgivelser, og påvirkes av menneskene i sine omgivelser. Transaksjonsmodellen beskriver hvordan både barnets personlighet og temperament, påvirker barnet og menneskene i barnets omgivelser. Videre beskriver Transaksjonsmodellen hvordan menneskene i omgivelsene møter barnets personlighet og temperament, vil igjen påvirke samspillet mellom barnet og menneskene i omgivelsene. Dette kan igjen påvirke utviklingen til den psykiske helse til barnet, og menneskene i omgivelsene, beskriver Sameroff (2000).

Det faktum at mennesker påvirkes og påvirker hverandre, gjør at det kan være nyttig å ta med et aspekt om at mennesker iblant gjør feil. Stiegler et al. (2018) forklarer at mennesker kan være i en emosjonell tilstand hvor de ikke møter andre empatisk, og med forståelse slik de burde, men heller reagere på en måte som skaper følelse av urettferdighet hos den andre. Å oppleve å bli behandlet urettferdig av andre, kan også bidra til læring, da det å bli behandlet urettferdig, gir barn erfaring med rettferdighet og urettferdighet. Ved at mennesker tar ansvar for egne handlinger og reaksjoner, og ber om unnskyldning, kan mennesker starte på prosessen med å reparere relasjoner igjen. For barn kan det at voksne tar ansvar for sine handlinger, og ber om unnskyldning, bli læring til hvordan barnet selv kan ordne opp i egne feil. For at unnskyldningen skal være god, bør vi anerkjenne skaden vi påførte den andre ved å reagere som vi gjorde. Forsøker å sette ord på hvordan det kan ha opplevdes for den andre, og be om unnskyldning med tydelig anger. Vi bør fortelle den andre hvordan vi burde ha gjort istedenfor, og vente på reaksjonen til den andre. Hvis den andre igjen viser sterke følelser på det vi har gjort, gjentar vi unnskyldningen frem til unnskyldningen aksepteres av den andre, forklarer (Stiegler et al., 2018, s. 109-112). Å reparere en relasjon, ser ut til å handle om noe mer enn bare å si ordet unnskyld, kunnskap som er viktig at barn får, slik at barn kan lære å reparere egne relasjoner.

Gjennom kunnskapsgrunnlaget vokser det frem et bilde av at ansatte i barnehagen kan bidra inn som en rollemodell for den sosiale omgangen mennesker har med hverandre, og bidra inn i den emosjonelle utviklingen til barn.

Emosjonell utvikling hos små barn handler ifølge Drugli (2017), om den utviklingsprosessen barnet går igjennom fra å trenge hjelp fra en voksen til å regulere følelsene sine, til å klare å regulere følelsene sine selv. Emosjonell utvikling henger nært sammen med den sosiale utviklingen hos barnet, og følelser bør ha stor oppmerksomhet i arbeidet i barnehagen, poengterer Drugli (2017, s. 32).

Følelser er «kroppens eget signalsystem» beskriver Stiegler et al. (2018, s. 10). Følelser forteller mennesker at «noe viktig skjer i livet ditt» (Stiegler et al., 2018, s. 11), og derfor er det viktig å lytte til hva følelsene prøver å fortelle. Hos barnehagebarn vil følelsene være et «kroppslig uttrykk for hvordan barnet har det inni seg» beskriver Drugli (2017, s. 34). Disse uttrykkene som barnet kan vise gjennom «mimikk, lyder, ord og kroppsspråk» (Drugli, 2017, s. 34), bør ansatte i barnehagen tolke og handle ut fra. Ansatte bør være oppmerksom på barns følelses uttrykk, og tilpasse sine handlinger til barnets behov (Drugli, 2017, s. 35). Schibbye og Løvlie (2017) fremhever at det handler om at de ansatte må se bakom handlingen som blir uttrykt hos barnet, og forsøke å forstå barnets indre opplevelse, og finne ut hvilke følelser barnet trenger å få anerkjent av de ansatte. Handlingen barnet velger for å uttrykke følelsene sine, trenger ikke å anerkjennes, men følelsene bak handlingen barnet velger, må de ansatte anerkjenne (Schibbye & Løvlie, 2017, s. 50-51). At handlinger barn velger for å uttrykke følelser ikke bestandig skal anerkjennes, selv om følelsen skal anerkjennes, kan forstås som at det for eksempel er viktig å anerkjenne for barnet at det er greit å være sint, men at det å forårsake skade på seg selv, andre eller materielle ting, ikke er en akseptabel handling.

For å få en forståelse for hvorfor følelser er betydningsfulle i livene våre, vil jeg videre gå kort inn på hvorfor vi har følelser, samt hva følelser betyr for oss selv og menneskene rundt oss.

Ifølge Stiegler et al. (2018) brukte våre forfedre følelser som en måte å kommunisere med hverandre på, for å skape trygghet og fellesskap i flokken. Følelsene våre bidrar til at vi kan fungere sammen med andre mennesker, gjennom at vi påvirkes av egne og andre følelser. Vi tolker andres følelsesmessige signaler, og får dermed informasjon om hvordan vår væremåte påvirker andre, slik at vi kan tilpasse vår væremåte til flokken vår. Følelsene forteller oss hva

vi selv har behov for, slik at vi kan utvikle oss og trives. Følelsene forteller også hva vi trenger av andre. Følelser er ikke ment til å bli håndtert alene, og for eksempel er sorg en følelse som viser omverden at vi har det vondt, og trenger støtte. Siden følelser ikke er ment til å bli håndtert alene, kjennes det vondt når mennesker isolerer seg bort fra omverden når de har det vanskelig, og dermed ikke får den trøsten de trenger (Stiegler et al., 2018, s. 15-17).

Stiegler et al. (2018) forklarer at hvis man i barndommen opplever å få manglende støtte og hjelp til å håndtere vanskelige følelser, og/eller opplever å bli overlatt til seg selv eller ydmyket rundt vanskelige følelser, så kan det skape vanskelige emosjonelle minner som kan påvirke oss resten av livet. Når vi blir sviktet som barn av nære omsorgspersoner, skaper det frykt i oss for at det skal skje igjen. Hjernen ønsker å holde oss trygg, derfor lagres slike sterke emosjonelle øyeblikk, for å hindre at vi skal oppleve slike øyeblikk igjen. Disse emosjonelle minnene kan bidra til at vi opplever oss selv som ubrukelig og defekt, fordi vi ikke har fått dekt følelsesmessige behov hos oss selv. Disse faktorene kan igjen bidra til at vi handler urasjonelt i møte med andre, og dermed kan det skape trøbbel i relasjonen vår til andre mennesker (Stiegler et al., 2018, s. 126-141). For eksempel kan sekundærfølelser, som forklares som en følelsesmessig reaksjon på en primærfølelse, være utfordrende i relasjoner med andre (Stiegler et al., 2018, s. 42). Et eksempel kan være et barn som har blitt møtt med «det er ikke noe å gråte over», når barnet har fått vondt. Barn som får det vondt, kan reagere med sinne istedenfor gråt. Denne reaksjonen kan skje blant annet fordi barnet blir sint, over å bli lei seg. Reaksjonen kan komme av at omsorgspersoner har signalisert at det å bli lei seg over å ha vondt, er noe feil. Da blir sinnet en sekundærfølelse som legger seg over primærfølelsen til barnet, som i den situasjonen var tristhet over det som var vondt. Når barnet reagere med sinne, som signaliserer til de rundt barnet at barnet trenger å stå opp for seg selv, så får ikke barnet dekket det egentlige behovet som handler om trøst og nærhet, for å håndtere det vonde som skjedde. Dermed blir det utfordrende for de relasjoner barnet går inn i, fordi det oppleves vanskelig å tolke barnets faktiske behov. Disse reaksjonsmønstrene kan følge oss hele livet (Stiegler et al., 2018, s. 42-50). Det faktum om at følelser ikke er ment til å bli håndtert alene, og at reaksjonsmønstrene på følelser kan følges oss hele livet, kan være med på å forklare hvorfor det er viktig at barnehageansatte har tid til å ta barns opplevelser på alvor. I tillegg til tid nok til å kunne anerkjenne og støtte barns følelser, og hjelpe barn til å forstå sine egne og andres følelsesmessige reaksjoner. Ved at de ansatte har tid til å kunne bidra til å vise barn gode handlingsmåter i samspill med andre, kan de ansatte fungere som en rollemodell for barns sosiale og emosjonelle utvikling.

2.16 Trygghetssirkelen

For å skape en god forståelse hos de ansatte for barns behov, kan trygghetssirkelen fungere som et kart slik at de ansatte kan forstå barn innenfra, hevder Brandtzæg et al. (2013, s. 24). Trygghetssirkelen ble ifølge Powell et al. (2015), utarbeidet for å lage en modell slik at det skulle bli lettere å forstå tilknytningsteorien i praksis. Trygghetssirkelen forklarer hvordan nære omsorgspersoner kan forstå, og ivareta barns behov, gjennom at omsorgspersonen kan fungere som en trygg havn for barnet å komme tilbake til, når barnets behov for trygghet kobles inn. Omsorgspersonen kan da hjelpe barnet når barnet opplever behov for beskyttelse, trøst, noen som kan glede seg sammen med barnet, eller hvis barnet trenger hjelpe til å organisere følelsene sine. Når barnets behov er møtt, fungere omsorgspersonen som en trygg base som barnet kan utforske verden fra. Omsorgspersonen kan da passe på at barnet ikke skader seg, gleder seg over barnet, hjelper barnet ved behov og glede seg sammen med barnet. Trygghetssirkelen fremhver omsorgspersonens rolle, og viser til at omsorgspersonen alltid må være større, sterkere, klokere og god, slik at omsorgspersonen kan følge barnets behov når det er mulig, samtidig som at omsorgspersonen tar ledelsen når det er nødvendig. Noe som igjen bidrar til trygge barn (Powell et al., 2015, s. 296-297).

I praksis går det ifølge Powell et al. (2015) ut på at omsorgsperson er tilgjengelig for barnet, og respondere på barnets behov. Dess yngre barna er, dess mer må omsorgspersonen forsøke å tolke hva barnet uttrykker at det trenger. Behovene hos barnet kan strekke seg fra basale behov som mat og hvile, til andre behov som for eksempel å bli sett av omsorgspersonen. Gjennom å vise barn at vi gleder oss over at barnet er til, og fryder oss sammen med barnet over det barnet får til, gir det barnet en mestringsfølelse og en god følelse av egenverd (Powell et al., 2015, s. 297).

Powell et al. (2015) viser til at forskning over flere år, viser at desto tryggere et barn er, jo bedre får barnet det i livet. Barn som er trygg er i bedre stand til å ha et godt forhold til sine foreldre og søsken, og går til foreldrene når de har behov for hjelp. Trygge barn klarer i større grad å løse problemer av seg selv, og utvikler varige vennskap med venner de trives med. Trygge barn opplever å ha bedre selvfølelse, og har tro på at de kan løse utfordringer. De trygge barna stoler mer på mennesker de er glad i, og vet hvordan de skal være gode mot andre mennesker, forklarer Powell et al. (2015, s. 298-299).

Når omsorgspersonen fungere som en trygg base å utforske verden fra, kan barnet begynne sin utforskning i verden, konstaterer Powell et al. (2015). Det fremstår som at det er viktig at

de ansatte i barnehagen har tid og rom, slik at de ansatte kan fungere som en trygg base for barn i barnehagen. Gjennom å ha tid og rom til å være en trygg base, kan de ansatte bidra til blant annet å styrke barns selvfølelse, og mestringsstrategier.

Det er ikke bare i møte med omsorgspersoner som ikke responderer på barns behov, at barn kan utvikle emosjonelle minner som kan være vanskelig. Det å bli mobbet og ydmyket av andre, kan skape langvarige vansker, hevder Stiegler et al. (2018, s. 129). Dermed kan det være med på å forklare hvorfor det å arbeide for et godt psykososialt barnehagemiljø (Barnehageloven, 2006, §42), er en viktig brikke for å lykkes i arbeidet med å fremme psykisk helse i barnehagen. Forskning på den autoritative voksenrollen i skolen, viste at skoler som klarte å skape et autoritativt klima, fikk redusert mange former for negative handlinger, mye tyder på at det sammen vil være aktuelt for barnehagesektoren, hevder Roland (2021, s. 53).

2.17 Et autoritativt klima for å skape et godt barnehagemiljø

For at barn skal oppleve mestringstro, krever det et barnehagemiljø som er preget av trygghet og tillit. Et miljø der det er rom for barn til å prøve ut ting og feile uten sanksjoner. Uten trygghet og tillit i barnehagemiljøet, vil barn kunne oppleve stress og utrygghet, som setter bremsen på for barns læring, påpeker Lunde og Brodal (2022, s. 100-101).

Den autoritative voksenrollen kan se ut til å bidra på en positiv måte, rundt barn og unges utvikling på flere områder. Områder som sosial kompetanse, selvregulering, demokratisk forståelse, forebygging av mobbing og annen negativ atferd, ser ut til å påvirkes i positiv retning av den autoritative voksenrollen, understreker Roland (2021, s. 21).

Det som omtales som et autoritativt klima i barnehagen, beskrives av Roland (2021) som at de ansatte i barnehagen har god relasjon til alle i organisasjonen, og samtidig utøver de ansatte rettferdige, og tydelige grenser og normer, i den daglige kontakten med barn. For å få disse faktorene til, må barnehagen som organisasjon i fellesskap, ha utviklet noen autoritative prinsipper. Grunnlaget for de autoritative prinsippene, må ta utgangspunkt i at barn skal oppleve gode relasjoner til de ansatte, og at barn skal oppleve normene i barnehagen som rettferdige (Roland, 2021, s. 47).

Å skape en god relasjon til hvert enkelt barn i barnehagen, må de ansatte ta ansvar for, påpeker Roland (2021, s. 19). Det er viktig å skape et barnehagemiljø hvor relasjonskvalitet er

satt på dagsorden av styrer, poengterer Drugli (2017). Slikt at de ansatte sammen kan reflektere rundt hva gode relasjoner innebærer i barnehagen (Drugli, 2017, s. 149).

Ifølge Roland (2021), bygger den autoritative modellen på to dimensjoner, respektfulle krav til barn, i kombinasjon med varme relasjoner til barn. For å mestre denne kombinasjonen, kreves det god kunnskap om den autoritative modellen, i kombinasjon om bevisstheten rundt egen yrkesutøvelse. Å lære seg denne kombinasjonen av varme relasjoner og krav, beskrives som et livslangt prosjekt (Roland, 2021, s. 21). Det autoritative perspektivet stammer fra en velkjent teori om oppdragelse av barn fra foreldrenivået, skapt av Diana Baumrind. Det autoritativ perspektivet, har senere blitt utviklet til å gjelde for blant annet barnehager og skoler (Roland, 2021, s. 11). Baumrind beskrev at forskningen hennes på effekten på barns oppførsel, basert på foreldre-barn forholdet, viste at foreldre som kombinerte en foreldrerolle preget av kontroll, sammen med positiv entusiasme med barn, hadde barn som var mest selvkontrollerte, selvhjulpne og utforskende (Baumrind, 1971).

I alle organisasjoner er de ansatte opptatt av lederens atferd, og om det er samsvar mellom hva lederen sier og hva lederen gjør, forklarer professor Irgens (2011, s. 39). Andersen og Ostrøm (2017) løfter frem at for styrer kan det å innta en autoritativ lederstil, hvor styrer er sensitiv og støttende, og samtidig stiller krav og setter grenser for de ansatte, bidra til at styrer kan fungere som en rollemodell for sine ansatte, rundt hvilke verdier og holdninger som fremmes i barnehagen. På den måten får lederstilen til styrer, betydning for kvaliteten i barnehagen (Andersen & Ostrøm, 2017, s. 51).

Simon Sinek (2009), beskrives som en ekspert på lederskap. Sinek forklarte i en TED Talk, at det vil utgjøre en forskjell for bedriftens resultater, basert på om personen som er ansatt som leder arbeider ut fra et maktperspektiv, der kun resultatet er det som er i fokus, eller om lederen leder arbeidet ut fra et inspirerende ledelsesperspektiv, der verdiene knyttet til hvorfor en skal jobbe på en bestemt måte, er i fokus. Inspirerende leder lykkes ofte bedre, og har mer stabilt personell som er villig til å strekke seg langt for bedriften, enn ledere som baserer seg på makt og resultater, forklarte han (Sinek, 2009). I en senere TED Talk, fremhevet Simon Sinek at ledelse ikke handler om å inneha en autoritet over andre mennesker, men at ledelse handler om å se og ta vare på de menneskene, som lederen har ansvaret for. «Leadership is the responsibility to see those around us rise», forklarer Sinek (2021).

Styrer har det overordnede ansvaret for kulturen i barnehagen, slår forskerne (Helgeland & Lund, 2022) fast. Videre løfter forskerne frem at styrer bør være tydelig og varm, og bidra til å skape et godt arbeidsmiljø preget av trivsel, omsorg og varm humor. Det handler om å skape et barnehagemiljø der barn og ansattes integritet er ivaretatt, og der følelsen av å ville både barn og ansatte vel, ligger i bunn. For å komme dit, bør styrer sette søkelys på å skape en barnehagekultur hvor samarbeid, åpen kommunikasjon, tilbakemelding og refleksjon preger hverdagen. Styrer må være bevisst sin rolle som en omsorgsfull, og følelsesmessig støttespiller til de ansatte, og vise handlekraft for å bidra til løsninger på ulike utfordringer som oppstår, fastslår Helgeland og Lund (2022).

Ifølge forskeren Kaja Nordengen (2016) er personligheten vår er noe vi både er født med, og noe som er påvirket av oppveksten vår, derfor utgjør personligheten en fundamental del av hjernen vår. Vi kan endre trekk ved personligheten vår noe, fordi hjerne er formbar hele livet, med det er krevende å endre seg (Nordengen, 2016, s. 37-38).

Utfordrende relasjoner med barn og mistriivsel på jobb, er noen faktorer som ifølge Drugli (2017), kan gjøre de ansatte emosjonelt utilgjengelig for barna, som igjen kan føre til situasjoner der ansatte havner i uheldige samspill med barna (Drugli, 2017, s. 148-149).

Kombinasjonen av at det er krevende å endre seg som menneske, behovet for et autoritativt klima i barnehagen, og de negative konsekvensene av mobbing og krenkelser, kan synliggjøre hvorfor det er viktig at det i barnehageloven er innført en skjerpet aktivitetsplikt, dersom de ansatte for kjennskap til eller mistanke om, at en annen ansatt krenker barn i barnehagen (Barnehageloven, 2006, §43).

Å skape et autoritativt barnehagemiljø, ser ut til å handle om å sette gode relasjoner som førsteprioritet. Videre fremstår det som at styrer er hovedansvarlig for å sikre et godt barnehagemiljø, og at styrer kan fungere som en rollemodell for de ansatte i barnehagen. Noe som kan tegne et bilde av at det kreves noen autoritative egenskaper i styrerrollen, skal styrerrollen være en rollemodell for et autoritativt klima i barnehagen, som igjen kan være psykisk helsefremmende for barn.

3 Metodisk tilnærming

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere hvordan jeg metodisk har gått frem for å skape empirisk kunnskap i mitt prosjekt, for å finne ut hvilke erfaringer og refleksjoner styrere i

barnehagen har til arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn. Å gjennomføre et masterprosjekt har til tider vært overveldende, og det har vært mange beslutninger å ta. For å holde litt tak på hva dagene har gått til, samt egne tanker og refleksjoner om valg jeg har tatt, valgte jeg å skrive i en logg hver dag (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 147-148). Loggen har vært et hjelpemiddel for å skrive denne masteroppgaven over hva jeg har gjort, og hva jeg har tenkt og følt underveis i prosjektet.

Jeg vil begynne den metodiske tilnæringsdelen med å presentere de etiske retningslinjene, og etiske vurderingene som har styrt meg i forskningsprosessen. Videre vil jeg skrive om forskningsdesignet og forskningsmetoden som er brukt i dette forskningsprosjektet, både forberedelser, etterarbeid og tanker om overførbarhet blir presentert. Jeg avslutter metodisk tilnæringsdel, med å belyse hvilke analytiske grep jeg har valgt i mitt forskningsprosjekt.

3.1 Etiske retningslinjer og vurderinger

Forskning krever at forskeren forholder seg til forskningsetiske retningslinjer (Thagaard, 2018, s. 20-21). I mitt prosjekt har jeg vært opptatt av å følge de forskningsetiske retningslinjene, som Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, presenterer (*Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*, 2016). Ved å følge retningslinjene, har jeg fått sikret at intervjudeltakerne mine har fått gitt et fritt og informert samtykke til å delta i min forskning. Informasjon om intervjudeltakerne har blitt behandlet konfidensielt og lagret sikkert, slik at intervjudeltakernes anonymitet har blitt bevart (*Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*, 2016). For å sikre anonymitet er alle intervjupersonene kodet med en nøytral kode- Styrer1, Styrer 2 osv., istedenfor navn. Disse kodene er benyttet gjennom hele oppgaven, og på notater tatt under intervjuene. Istedenfor å bruke hun/han om intervjupersonene, har jeg brukt den kjønnsnøytrale betegnelsen hen. I tillegg er alle transkriberingene gjort i bokmål, som et ledd for å sikre anonymitet. Alle beskrivelsene som kom frem i intervjuene som kunne identifisere barnehagene eller intervjupersonene, er unnlatt fra transkriberingen og i oppgaven. Jeg har hatt et bevisst forhold til hvor mye som er nødvendig å ha med i oppgaven, sett i lys av retningslinjene om å sikre anonymitet for intervjupersonene.

Målet for min oppgave var å få forståelse for arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn, sett fra styrerrollen. Målet kan bidra til å skaffe kunnskap, og oppgaven kan til slutt være en stemme inn i diskusjonen rundt rammene for arbeidet med å fremme psykisk

helse, og rammene for styrerrollen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 97). Gjennom hele prosjektet mitt har jeg tenkt gjennom ulike etiske problemstillinger. Et eksempel på en etisk problemstilling jeg har tenkt på, er hvordan det å sette søkelys på utfordringene intervjupersonene opplever i arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn, kan påvirke barnehagesektoren både positivt og negativt. Å ha et bevisst forhold til de ulike sidene av konsekvensene av forskningen, har vært viktig for meg.

For å unngå plagiat, har jeg vært opptatt av å gi nøyaktige henvisninger til litteratur og forskning jeg har brukt, og henvist til hvem av intervjupersonene sitater er hentet fra (Thagaard, 2018, s. 21).

Forsknings- og studentprosjekter som utføres fra universiteter, skal først meldes inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD- nå Sikt (NSD, u.å.) og godkjennes før start. Derfor begynte ikke arbeidet med prosjektet mitt opp, før godkjenningen fra NSD var på plass (Thagaard, 2018, s. 22). Godkjenning fra NSD finnes i vedlegg nr. 1.

Alle personsensitive opplysninger, ble slettet ved oppgavens slutt.

3.1.1 Forforståelsens betydning i forskningsprosessen

I ethvert forskningsprosjekt går forskeren inn i forskningsprosessen med en forforståelse, eller forventingshorisont i bunn (Gilje, 2019, s. 25). Min forforståelse til temaet jeg valgte og min kjennskap til barnehagesektoren, påvirket hele forskningsprosessen. Både temavalg, spørsmålene jeg lagde i intervjuguiden, oppfølgingsspørsmål under intervjuene, til spørsmålene jeg stilte til den transkriberte teksten, som var mitt datamateriale (Thagaard, 2018, s. 37), ble påvirket av min forforståelse. For å sikre god forståelse av datamaterialet, og forsøke å unngå en skjev påvirkning av forforståelsen min, har bruken av en hermeneutisk sirkel i datamaterialet bidratt positivt. Den hermeneutiske sirkelbruken, har hjulpet meg til å begrunne tolkningene mine. Som et steg på veien til å sikre validitet i min forskning, som viser til forskningens gyldighet (Thagaard, 2018, s. 181), valgte jeg å skrive ned tanker og forventinger knyttet til mitt prosjekt før jeg begynte datainnsamlingen (Pistrang & Barker, 2012, s. 15). Gjennom å skrive ned tanker og forventinger til funn, kunne jeg i etterkant med arbeidet av funn, gå tilbake og se hva jeg trodde jeg kom til å finne, og sammenligne det med hva jeg faktisk fant.

Min tilknytning til barnehagemiljøet gjorde at min forståelse av intervjupersonenes hverdag, baserte seg på et «innenfra» perspektiv (Thagaard, 2018, s. 190). Et slikt innenfra perspektiv,

kan bidra til å gi en dybdeforståelse av, eller dypere innsikt i, styrerhverdagen (Paulgaard, 1997, s. 73). En refleksjon jeg har hatt med meg i forhold til min forforståelse, er om jeg lettere kjente igjen utfordringer som intervjupersonene løfter frem i arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn, fordi det er utfordringer jeg selv kjente mest igjen fra egen arbeidshverdag. Eller om utfordringer er noe som tydeligere trer frem i datamaterialet for meg, fordi det er økt søkelys på utfordringer med psykisk helse og utfordringer i barnehagesektoren i media og samfunnet nå. Samtidig kan det at jeg har erfaring fra og kjennskap til barnehagefeltet, ha bidratt til å minke den sosiale avstanden mellom meg og intervjupersonene. På den måten kan min kjennskap til barnehagefeltet, ha bidratt til at utfordringer ble lettere å prate om for enkelte av intervjupersonene (Thagaard, 2018, s. 105). I forventinger til funn, som jeg skrev ned før prosjektet startet, trodde jeg ikke at intervjupersonene kom til å løfte opp utfordringer i barnehagesektoren. Utfordringer har vært lite løftet opp av styrere jeg selv har møtt i egen yrkeskarriere. Utfordringer som har blitt løftet opp til styrere av andre ansatte i barnehagesektoren, har ofte blitt møtt med uttalelser om at sånn er barnehagesektoren, og det må de ansatte bare akseptere. En slik måte å møte utfordringer som blir løftet opp til styrer på, tror jeg kan komme av et behov, eller ønske hos styrer om å skape et godt inntrykk av arbeidsplassen, og dermed bare vil sette søkelys på det som fungerer på arbeidsplassen.

3.1.2 Validitet og reliabilitet

Gjennom å være åpen om min tilknytning til barnehagemiljøet, og tydelig vise veien jeg har gått for å skaffe kunnskap, ønsker jeg å legge til rette for at lesere kan vurdere mitt prosjekts validitet, med andre ord forskningsprosjektets gyldighet (Thagaard, 2018, s. 181). Jeg ønsker å klargjøre for leseren at mitt ståsted for tolkninger er gjort fra et «innenfra» perspektiv (Thagaard, 2018, s. 190-191), basert på min kjennskap til barnehagefeltet. Ved å gjøre rede for hvilken fremgangsmåte jeg har brukt i mitt prosjekt, og beskrive hvordan jeg etablerte kontakt med intervjupersonen, ønsker jeg å bidra til at leseren kan reflektere over mitt prosjekts reliabilitet, som viser til forskningsprosjektets pålitelighet (Thagaard, 2018, s. 181).

Jeg har valgt å bruke noen direkte sitater fra intervjupersonene, som et steg i å skape reliabilitet i forskningen min (Pistrang & Barker, 2012, s. 15). Bruk av direkte sitater kan bidra til at det blir enklere for leseren å forstå, hva jeg baserer mine tolkninger og analyser på (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 307).

Temaene som jeg har brukt i analysen, baserer seg på funn i datamaterialet mitt. For sikre reliabilitet i oppgaven, har jeg forsøkt å sikre at temaene henger sammen med det teoretiske rammeverket jeg har brukt i oppgaven (Pistrang & Barker, 2012, s. 15).

3.1.3 Relasjonsetikk

Det viktigste for meg i rollen som forsker, var å ha søkelys på relasjonsetikk. Relasjonsetikk var viktig, fordi jeg ønsket å skape en god og tillitsfull stemning med intervjupersonene (Thagaard, 2018, s. 105), som igjen kunne skape rom for å ha en åpen og ærlig dialog sammen med intervjupersonene. Jeg valgte å være åpen og ærlig med intervjupersonene om at det å intervjuer er et håndverk som jeg skal lære meg (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 36), og at jeg ikke hadde mye kjennskap til å intervjuer fra før. I tillegg klargjorde jeg hva som var formålet mitt med forskningen, og var tydelig ovenfor intervjupersonene at jeg tilhørte barnehagefeltet.

Respekt for intervjupersonene og intervjupersonenes arbeid og tidsbruk, var en verdi som styrte meg i intervjusettingen. Jeg var bevisst på at flere av intervjudeltakerne hadde uttrykt at de hadde dårlig med tid, så jeg kom i god tid, slik at jeg var klar til avtalt tidspunkt. Videre forsøkte jeg å sørge for å ikke oppta mer tid, enn det som var nødvendig og avtalt på forhånd.

Jeg opplevde hvert møte med de ulike intervjudeltakerne som unike, og hvert møte innebar ulike følelser hos meg. I etterkant av intervjuene, reflekterte jeg over hvordan både hvert møte med intervjupersonene, og tidspresset ved å ha avtalt at intervjuet skulle ta rundt en time, påvirket meg i rollen som forsker. Jeg vet at barnehagehverdagen for styrere kan være hektisk, og flere av intervjupersonene bad også om en bekreftelse i starten av intervjuet om at vi skulle være ferdig på en time, da de hadde andre avtaler etter tiden som var satt av til meg. I etterkant av intervjuene, reflekterte jeg omkring påvirkningen tidspresset hadde på meg, i rollen som forsker. Jeg ønsket å komme innom alle hovedtemaene på alle intervjuene, for å kunne ha et visst sammenligningsgrunnlag på svar på alle temaene hos alle intervjupersonene. Derfor bidro tidspresset i noen intervjuer, til at jeg ikke stilte oppfølgingsspørsmål som kunne vært stilt.

Forskerrollen innebærer et asymmetrisk maktforhold mellom meg og intervjupersonen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 51-52). Dette asymmetriske maktforholdet, har jeg vært bevisst på gjennom hele forskningsprosjektet. Gjennom å gjøre undersøkelser i et miljø som jeg kjenner godt gjennom egen arbeidshverdag, ble det mulig å redusere den sosiale avstanden mellom

meg og intervjupersonene, noe som jeg følte bidro til å skape en tillitsvekkende intervjusetting (Thagaard, 2018, s. 105).

For meg handlet ønsket om å skape en god setting i intervjuene, om at jeg både ønsket at andre forskere skal kunne få tilgang til å gjøre en liknende forskning som min egen, og for å hindre at intervjupersonen ble skadelidende av å delta i min forskning (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107).

3.1.4 Refleksjoner om bruk av lydopptak

Jeg hadde et ønske om å gjøre lydopptak av alle intervjuene, slik at jeg kunne konsentrere meg om å lytte sensitivt og stille oppfølgingsspørsmål til intervjupersonene, istedenfor å skrive ned mange notater (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Lydopptak ble tatt av Nettskjema-diktafon mobilapp, som er en sikker appløsning for kryptering av lydfiler, som sendes til nettskjemas hjemmeside (UiO, 2023). Å bruke lydopptaker under intervjuet opplevde jeg både som en trygghet, og en utfordring. Det føltes bra å vite at jeg kunne lytte på intervjuene i etterkant, og dermed skrive ned alt i en transkribering for å lette analysearbeidet. Samtidig opplevde jeg litt stress rundt dette med å sørge for at teknikken fungerte, og å ikke gi de urolige tankene rundt eventuelt mislykket teknikk, for stor plass. I starten av intervjuene tok meg selv i å titte ned på lydopptakerappen iblant, for å forsikre meg om at den fremdeles gjorde opptak. Jeg bestemte meg for å stole på at lydopptakerappen gjorde jobben sin, og valgte å sette fullt søkelys på intervjupersonene. Heldigvis virket lydopptakene som de skulle, på alle intervjuene mine.

Bruken av lydopptaker under intervjuene, påvirket også noen av intervjupersonene. Noen av intervjupersonene beskrev opplevelsen av bruken av lydopptaker som rart, og litt skremmende, men at det gikk seg til underveis i intervjuet, og da klarte intervjupersonene å la være å tenke så mye på lydopptakeren. Med andre ord, opplevde jeg at det er fordeler og ulemper med å bruke en lydopptaker, og lydopptakeren kan påvirke både den som intervjuer og den som blir intervjuet.

3.1.5 Sensitiv tilstedeværelse

I selve intervjuet forsøkte jeg å lytte sensitivt, og gjentok noen av hovedpunktene som jeg opplevde var viktig i svarene til intervjupersonene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 166). Min erfaring fra å ha jobbet i barnehagefeltet over flere år, gjorde at det var fare for at jeg ble «blind» (Paulgaard, 1997, s. 90), for det som kan tas for gitt, i arbeidet med å fremme

psykisk helse i barnehagen. Det å tro at jeg har samme forståelse som intervjupersonene, kunne føre til at jeg overså forskjeller i min og intervjupersonenes forståelse (Thagaard, 2018, s. 190). Som et ledd for å sikre validitet i oppgaven, og for å sikre at jeg forstod intervjupersonene riktig og unngå blindhet, stilte jeg oppfølgingsspørsmål for å avklare om jeg forstod intervjupersonene riktig (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 201-202).

I intervjusettingen forsøkte jeg å lage overganger til de ulike temaene jeg ønsket å få innsikt i, gjennom å ta tak i noe intervjupersonene hadde sagt, og knytte det til neste tema. En måte jeg gjorde det på, var gjennom å forsøke å være sensitivt til stede i intervjusettingen. Jeg forsøkte å følge med på når både samtale og kroppsuttrykk, tilsa at intervjupersonen var klar for neste tema, eller når jeg følte at noe intervjupersonen sa, var en overgang til neste tema (Thagaard, 2018, s. 104). I tilbakemeldingene i slutten av intervjuet fra intervjupersonene, var det flere intervjupersoner som trakk frem at jeg hadde skapt fin overgang mellom temaene, hadde tatt meg tid til å lytte og at flyten i intervjuet hadde føltes god.

3.1.6 Gi tid og bekreftelse

Å gi god tid til å la intervjupersonene få tenke seg om og få beskrive sin hverdag så fritt som mulig, var verdimål jeg hadde i intervjusituasjonen, for å kunne få en dypere forståelse av intervjupersonenes beskrivelser. Jeg brukte mye bekreftende ord som «ja», og bekreftende «mm», når intervjupersonene fortalte om sin hverdag (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 166). Å bruke slik bekreftende småord er slik jeg er som person, og det føltes naturlig å gjøre det også i settingen som intervjuer, for å kunne være en mest mulig autentisk utgave av meg selv. Å endre mye på hvem jeg er som person i rollen som intervjuer, virket for meg påtatt og unaturlig. Dermed valgte jeg å ikke forsøke å endre så mye på meg selv, i rollen som intervjuer. Bruk av bekreftende småord kan også bidra til at intervjupersonene følte seg lyttet til, og kunne signaliserer interesse fra meg (Thagaard, 2018, s. 96). Jeg forsøkte også å huske på viktige utsagn som intervjupersonene hadde, slik at jeg kunne knytte de utsagnene sammen, med andre utsagn som intervjupersonen kom med. Gjennom å huske på viktige utsagn, kunne jeg både få utdypninger hos intervjupersonene når de hadde snakket ferdig, og jeg kunne relatere tidligere utsagn, til nye utsagn som intervjupersonene kom med (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 196). Gjennom å be om utdypninger og relatere til tidligere utsagn, ble dypere kunnskapen skapt i samspill mellom meg og intervjupersonene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 49).

Gjennom å ha vært tro mot meg selv som person i forskerrollen, og bekreftet og gitt tilbakemeldinger underveis i intervjuet, slik som uttalelsen «spennende», tror jeg kan ha bidratt til at funnene kan ha blitt preget av at intervjupersonene gav meg flere svar på områder, der jeg viste ekstra interesse. Mitt ønske om å skape en mest mulig god dialog med intervjupersonene, og sørge for at intervjupersonene opplevde intervjusituasjonen som god, kan ha hindret meg i å spørre mer kritiske spørsmål til intervjupersonene. Samtidig opplevde jeg at intervjupersonene åpnet seg opp om selve arbeidet med å fremme psykisk helse, som intervjupersonene anså som viktige, og intervjupersonene valgte å åpne seg opp om utfordrende sider, rundt arbeidet med å fremme psykisk helse. At intervjupersonene valgte en slik åpenhet, tror jeg kan handle om at settingen ble en mer uformell samtale mellom personer med tilknytning til samme bransje, enn en samtale mellom en person som er ukjent på barnehageområdet. Flere intervjupersoner løftet frem mitt kjennskap til barnehagefeltet som noe positivt, og at de oppfattet intervjusettingen som god. Om intervjupersonene våget å være ærlig direkte til meg, hvis de hadde en negativ opplevelse av intervjuet, kan jeg ikke vite. Jeg har kun forholdt meg til deres utsagn, og forsøkt å tolke disse utsagnene.

Intervjupersonene var selvsagt ulike som personer, og jeg opplevde at noen av intervjupersonene spurte underveis, om det var riktig svar de gav. Når slike spørsmål kom, gjentok jeg at det ikke finnes riktige svar, og at jeg bare var ute etter deres refleksjoner og erfaringer, samtidig som jeg bekreftet at svaret var en god refleksjon fra intervjupersonen. På den ene siden så kan det å ønske bekreftelse på svarene, komme av at det er en uvant setting, og intervjupersonene kan føle seg usikre i den settingen, og vil tilpasse svarene sine til noe de trodde jeg forventet å få (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 122). På den andre siden kan det å ønske bekreftelse på svar, komme av at intervjupersonene ønsket å bidra, og ville gi meg gode innspill. Dermed var det å be om bekreftelse på svarene, en måte for intervjupersonene å sikre at de gav meg nyttige innspill. Flere av intervjupersonene sa i avslutningen av intervjuene, at de håpet de hadde gitt meg materiale som ville bli nyttig til oppgaven min. Disse utsagnene styrket min refleksjon om at intervjupersonene var opptatt av å gi gode svar, fordi de ønsket å bidra til oppgaven min. Mitt ønske om å skape en tillitsfull og god atmosfære i intervjusettingen, samt ønske om å trygge deltakere om at svarene de gav var nyttige, var grunnen til at jeg valgte å gi kommentarer som «god refleksjon», «spennende» og liknende til det intervjupersonene fortalte om.

Når intervjuet gikk mot slutten, takket jeg for deltakelsen og skrudde av lydopptakerappen. Gjennomføringen av intervjuene tok alle rett under en time, det korteste intervjuet varte i ca. 42 minutter og det lengste intervjuet varte i ca. 59 minutter.

Jeg følte en stor ærefrykt, i å bruke deler av den dyrbare tiden til intervjupersonene, så for å gi noe tilbake avtalte jeg å sende masteroppgaven min til alle intervjupersonene, når oppgaven var ferdig og blitt publisert.

3.2 Forskningsdesign og forskningsmetode

Her vil jeg redegjøre for hvilket forskningsdesign, og forskningsmetode jeg valgte i mitt prosjekt.

3.2.1 Forskningsdesign

For å gjøre et forskningsprosjekt, måtte jeg ta flere valg for veien jeg skulle gå. Etter å ha landet tema og lagd en foreløpig problemstilling, var neste steg å velge forskningsdesign som skulle gi retningslinjer for utformingen av mitt prosjekt, med tanke på valg av metode, utvalg av intervjupersoner og analyseprosessen (Thagaard, 2018, s. 45).

3.2.2 Forskningsmetode

Problemstillingen handler om å finne ut hvilke refleksjoner og erfaringer styrere har, om arbeidet med å fremme psykisk helse i barnehagen. En kvalitativ forskningsmetode passer best for problemstillinger/forskningsspørsmål, som har en undersøkende og åpen spørsmålstilling, som skal undersøke personers tanker om et tema (Creswell & Guetterman, 2021, s. 40). Derfor valgte jeg en kvalitativ forskningsmetode.

3.3 Kvalitative forskningsintervju

For å få en større forståelse og dypere innsikt i, erfaringer og refleksjoner om arbeid med å fremme psykisk helse i barnehagen fra et styrerperspektiv, falt valget på å gjennomføre kvalitative forskningsintervju. Et kvalitativt forskningsintervju kan beskrives som en samtale mellom forskeren, og den som blir intervjuet, der målet er at forskeren skal få innsikt i, og forståelse for et bestemt tema, og produsere kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20-21).

Egen erfaring om at styrere vektlegger ulike aspekter i arbeidet i barnehagen, gjorde at jeg valgte å gjennomføre kvalitative intervjuer med intervjupersonene en til en, slik at hver enkelt intervjuperson sine erfaringer og refleksjoner, kom tydeligere frem i intervjuet. Videre tenkte jeg at intervju med en og en intervjuperson om gangen, kunne gi dypere innsikt hos hver

enkelt intervjuperson, enn et fokusgruppeintervju (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 179-180) med alle intervjupersonene samtidig, kanskje ville gjort. Jeg anså også det som vanskeligere å finne tid hvor alle intervjupersonene hadde mulighet samtidig til fokusgruppeintervju, på grunn av den travle arbeidshverdagen til intervjupersonene.

Det viktigste for meg, var å få frem styrerperspektivet på arbeidet med å fremme psykisk helse i barnehagen. Jeg anså at bruken av semistrukturerte intervju, ville være en fruktbar metode for å sikre det. Semistrukturert intervju beskrives som «En planlagt og fleksibel samtale» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 357). Gjennom å bruke semistrukturert intervju kunne jeg på forhånd lage en intervjuguide (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 156), som inneholdt temaer jeg ønsket å dekke i intervjuet, med forslag til spørsmål til hvert tema (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46-47). Et semistrukturert intervju åpnet opp for at jeg kunne stille oppfølgingsspørsmål, noe som bidro til at jeg kunne ha mer fokus på å lytte oppmerksomt og følge opp interessante utsagn, enn å følge intervjuguiden til punkt og prikke (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 170). Dermed kunne jeg for eksempel knytte sammen intervjupersonens beskrivelse av mange oppgaver innenfor styrerrollen, mot intervjupersonens senere beskrivelser av utfordringer med tid til å være tett på personalet. Å ha rom til å kunne følge opp interessante utsagn, var viktig for meg for å kunne få dypere innsikt i styrerperspektivet på arbeidet med å fremme psykisk helse. Gjennom intervjusamtalene fikk jeg en forståelse for hvordan intervjupersonene både erfarte, og reflekterte over arbeidet med å fremme psykisk helse i barnehagen (Thagaard, 2018, s. 11).

3.4 Forberedelser

I arbeidet med forberedelsen til kvalitative intervjuer, lagde jeg en intervjuguide (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 156). Å ha noe kunnskap rundt temaet jeg skulle i gang med, ut over egen erfaring, anså jeg som viktig (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 165-166). Derfor startet jeg prosessen rundt å lage en intervjuguide, med å lese om psykisk helse og barnehageledelse. De neste stegene i prosessen med intervjuguiden, handlet om å skrive ned mange ulike spørsmål som jeg tenkte var relevant, og som kunne bidra til å svare på min foreløpige problemstilling, og om å fjerne spørsmål underveis som var unødvendige. Det viktigste for meg, var at spørsmålene i intervjuguiden var relevant og ble stilt på en åpen måte, slik at spørsmålene ikke ble førende for svarene intervjupersonene kunne gi. Jeg ville lage spørsmål som oppmuntret intervjupersonene til å fortelle åpent om sine erfaringer og refleksjoner, om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn (Thagaard, 2018, s. 97).

I løpet av prosessen med å lage intervjuguiden, har jeg diskutert spørsmålene med veileder og medstudenter. Med mine medstudenter har jeg fått testet ut spørsmålene, og tenkt ut ulike måter å åpne spørsmålene mest mulig opp på, samtidig som spørsmålene er innenfor temaene jeg ønsker å ha søkelys på. Det å teste ut egne spørsmål, og svare på spørsmål av medstudenter, gav mulighet til å kjenne på både intervjuer rollen, og rollen som den som ble intervjuet. Sammen med medstudentene ble det mange refleksjoner rundt begge rollene, og hvor viktig det er å forsøke å skape en så trygg atmosfære som mulig i selve intervjusituasjonen, og gi intervjupersonene tid til å tenke og snakke ut i intervjuet. Dette ble verdier jeg tok med meg inn i intervjusituasjonen.

Intervjuguiden bygget jeg opp med å starte med spørsmål som jeg tenkte det var enkelt for intervjupersonen å snakke om. Så de første spørsmålene i intervjuguiden handlet om intervjupersonen selv, og barnehagen intervjupersonen arbeidet i. Videre bygget jeg intervjuguiden opp med å gå inn på styrerrollen, før temaet psykisk helse etter hvert ble introdusert. Gjennom en slik oppbygning av starten på intervjuet, ønsket jeg å skape en nøytral start på intervjuet, før det mer emosjonelt ladete temaet, psykisk helse ble introdusert (Thagaard, 2018, s. 100). Midt delen av intervjuet ble avrundet med et åpent spørsmål om det var mer om arbeidet med psykisk helse, intervjupersonene ønsket å legge til. Et slik åpent spørsmål valgte jeg, slik at intervjupersonene hadde mulighet til å legge til ting som de opplevde som relevant, men som intervjuguiden eventuelt ikke hadde dekket (Thagaard, 2018, s. 101). Til slutt avrundet jeg intervjuet med spørsmål om intervjupersonens opplevelse rundt å få tilsendt intervjuguiden i forkant, og om opplevelsen av intervjusituasjonen. Videre spurte jeg om jeg kunne ta kontakt ved eventuelle oppfølgingsspørsmål, og om intervjupersonen hadde noen spørsmål til meg. Intensjonen med en slik oppbygning av intervjuguiden var å skape flyt i intervjusituasjonen, og nedtone det emosjonelle nivået mot slutten av intervjuet (Thagaard, 2018, s. 101).

For å teste spørsmålene ut i en mer liknende setting til forskningsintervjuet, gjennomførte jeg et pilotintervju (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 151), med en person som kunne bidra til å gi innspill til meg i rollen som forsker, samt gi innspill på intervjuguiden min.

3.4.1 Pilotintervju

Etter endel arbeid med intervjuguiden, sendte jeg den til en person jeg kjenner som har jobbet som styrer. Noen dager etterpå, gjennomførte jeg et pilotintervju med hen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 151). Pilotintervjuet gav meg en pekepinn på hvor lang tid et slikt

intervju vil kunne ta, basert på de spørsmålene jeg da hadde i intervjuguiden. I tillegg kunne jeg i etterkant av pilotintervjuet, ha en samtale med pilotpersonen om hvordan hen opplevde spørsmålene. Pilotpersonen gav meg innspill som jeg tok med meg videre i utformingen av den ferdige intervjuguiden. Pilotpersonen fortalte om sin opplevelse knyttet til både det med å få intervjuguiden i forkant, og opplevelsen av meg i rollen som intervjuende forsker. Refleksjoner jeg tok med meg fra pilotpersonen, var at det var nyttig for pilotpersonen å få intervjuguiden i forkant. Det å få intervjuguiden i forkant, gav pilotpersonen tid til å sette tankene inn mot temaet psykisk helse, noe som igjen bidro til at det ble enklere for intervjupersonen å svare på spørsmålene. Pilotpersonen gav også tilbakemelding på at hen syntes det var fint at jeg smilte, nikket og bekreftet det hen fortalte. Hen likte også at jeg tok tak i ting hen sa, sjekket at jeg forstod hen riktig, og spurte om utdypninger på temaer hen hadde vært inne på. Det at jeg var åpen og lyttende i pilotintervjuet, gjorde at pilotpersonen følte seg trygg til å fortelle, og følte seg lyttet til. Pilotpersonen avsluttet med å si at det var godt å snakke om temaet psykisk helse på en slik måte. Etter pilotintervjuet gjennomgikk jeg intervjuguiden sammen med veileder, og justerte den slik at den ikke inneholdt spørsmål som gav tilnærmet like svar, noe jeg hadde opplevd i pilotintervjuet. Den ferdige intervjuguiden som ble brukt i intervjuene, kan sees i vedlegg nr. 4.

3.4.2 Utvalg av intervjupersoner

I arbeidet med å finne et utvalg av intervjupersoner, valgte jeg en strategisk utvelgelse av intervjupersoner, som kunne bidra til å svare på problemstillingen min (Creswell & Guetterman, 2021, s. 240). Før jeg begynte å rekruttere intervjupersoner, hadde jeg et ønske om å forsøke å få tak i to styrere fra privat barnehagesektor, og tre styrere fra kommunal barnehagesektor. En slik rekruttering var ønskelig, for å gi en blanding av intervjupersoner fra privat og kommunal sektor. Å ha flest intervjupersoner fra kommunal sektor, var ønskelig fordi kommunen er den største barnehageeieren i Tromsø (Tromsø kommune, u.å.). Et slik utvalg av styrere fra privat og kommunal sektor, handlet også om å se om det var store ulikheter mellom privat og kommunal sektor. Mitt masterprosjekt var et lite, tidsavgrenset forskningsprosjekt som jeg gjennomførte alene, derfor måtte jeg også begrense datainnsamlingen til noe som var overkommelig for meg å håndtere, både med tanke på tid og ressurser (Creswell & Guetterman, 2021, s. 86).

For å få tak i intervjupersoner til forskningsprosjektet mitt, startet jeg med å lage en liste over alle styrerne i barnehagene i Tromsø, ut fra den offentlige informasjon på kommunens

hjemmeside. For å holde en profesjonell avstand mellom meg og intervjupersonene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 108), fjernet jeg alle styrere fra listen, som jeg hadde kjennskap til enten gjennom jobb, privat eller utdanningen min.

Utvalgte av intervjupersoner ble til basert på hvilke styrere jeg fikk tak i på telefonen, og hvem som hadde lyst og mulighet til å være med på forskningsprosjektet. Det var mange styrere som verken svarte på telefonen eller ringte tilbake, så det var en litt humpete prosess å finne intervjupersoner. Heldigvis var alle de styrerne jeg fikk snakket med, positive til å delta i prosjektet. Jeg avtalte med intervjupersonene at jeg skulle ta nærmere kontakt for å avtale tidspunkt for selve intervjuet, slik at de kunne få mer oversikt over kalenderen sin for høsten først. Jeg kjenner høsten som en travel tid i barnehagesektoren, så da kan det være mange møter som skal inn i kalenderen for styrerne.

Tilfeldighetene på hvem som svarte og ringte tilbake, gjorde at utvalget av intervjupersoner til slutt bestod av: to styrere fra private barnehager, og tre styrere fra tre ulike enheter i kommunale barnehager. Tromsø kommunes barnehager er delt inn i fem ulike enheter i kommunen, noe som gjør at alle de kommunale barnehagene tilhører en egen enhet, basert på hvor de ligger plassert i kommunen (Tromsø kommune, u.å.).

Alle intervjupersonene har utdanning som førskolelærer, utdanningen som i dag blir kalt barnehagelærer. I tillegg hadde enkelte av intervjupersonene videreutdanninger. For å bevare anonymiteten i størst mulig grad, har intervjupersonene fått kodene Styrer 1-5, og under vil jeg gi en kort presentasjon av hvilken eierform barnehagen hver intervjuperson tilhører.

Styrer 1 arbeider i en kommunal barnehage

Styrer 2 arbeider i en privat barnehage

Styrer 3 arbeider i en kommunal barnehage

Styrer 4 arbeider i en privat barnehage

Styrer 5 arbeider i en kommunal barnehage

3.4.3 Avtale tid og sted for intervju

Neste gang jeg var i kontakt med intervjupersonene, var for at intervjupersonene skulle få velge tidspunkt og sted for intervjuet. På forhånd hadde jeg tenkt at det var viktig å la

intervjupersonene velge både tidspunkt, og om de ønsket at vi skulle møtes utenfor eller innenfor barnehagen, for gjennomføring av intervjuene. Jeg ønsket å være fleksibel i forhold til hva intervjupersonene ønsket, slik at intervjuprosessen ble mest mulig tilpasset intervjupersonene behov og ønsker (Thagaard, 2018, s. 100).

Tidsbruk, var også et tema i den andre kontakten jeg hadde med intervjupersonene. Jeg informerte om at intervjuet kom til å ta rundt en time, og at jeg ikke la opp til etterarbeid for intervjupersonene, når det gjaldt å lese transkriberingen. Å ikke legge opp til etterarbeid for intervjupersonene, var et valg jeg tok fordi styrerhverdagen virker travel, og jeg følte at jeg allerede opptok dyrbar tid for styrerne gjennom intervjuene.

3.4.4 Utsending av intervjuguide

På grunnlag av erfaringen fra pilotintervjuet, samt egen refleksjon om at arbeidet med å fremme psykisk helse er et stort tema som en kan trenge litt tid til å sette seg inn i, fikk alle intervjupersonene tilbud om å få intervjuguiden tilsendt en uke før avtalt intervjutid hvis ønskelig. Å få intervjuguiden tilsendt i forkant, var noe alle intervjupersonene ønsket. Intensjonen med å tilby å sende ut intervjuguiden en uke i forkant av avtalt intervjutid, var at alle intervjupersonene skulle få samme tid til eventuell forberedelse hvis ønskelig. Samtidig skjer det ting i hverdagene til intervjupersonene, og på grunn av sykdom og møtevirksomhet, måtte noen tidspunkter for intervjuene flyttes. Så selv om intensjonen min var at alle skulle få samme tid til mulig forberedelse, så førte disse uforutsette hendelsene, til at det likevel ikke ble helt likt for intervjudeltakerne. Likevel opplevde jeg ikke at ulik forberedelsestid påvirket datamaterialet nevneverdig, da det ikke var stor forskjell på hovedessensen i datamaterialet, som ble til sammen med de ulike intervjupersonene.

Å sende ut en intervjuguide i forkant av intervjuet, viste seg å ha sine fordeler og ulemper. En intervjuperson tok kontakt og vurderte å trekke seg fra prosjektet, fordi hen synes det var mange spørsmål, og hen hadde lite tid til å forberede seg. Heldigvis tok intervjupersonene kontakt med meg, og gjennom å snakke sammen om at intervjuguiden bare var et forslag på spørsmål som kunne være aktuell, og at jeg ikke hadde noen forventning om at hen skulle bruke mye tid på forberedelse, valgte intervjuperson å bidra i prosjektet likevel. Under selve intervjuet med intervjuperson som vurderte å trekke seg, kom det frem at hen var glad for å ha deltatt, og at spørsmålene mine hadde vært spennende å reflektere over. På bakgrunn av samtalen med den ene intervjupersonen som vurderte å trekke seg, ble de neste intervjuguidene sendt ut med en informasjonstekst, hvor jeg skrev om mine tanker om

tilbudet om utsendelse av intervjuguiden, og at jeg ikke hadde forventning om at de skulle bruke mye tid på forberedelse. Denne mailteksten kan sees i vedlegg nr. 3. For å kunne bidra til å vurdere omkring dette med å sende ut en intervjuguide i forkant, ble alle intervjupersonene spurt om sin opplevelse av å få en slik intervjuguide i forkant. Alle intervjupersonene svarte at det å få intervjuguiden i forkant, var noe de så på som positivt, og at det bidro til en bedre intervjusamtale med meg.

Alle intervjupersonen fikk også tilsendt informasjons-, og samtykkeskjemaet (se vedlegg nr. 4) i samme e-post, slik at de kunne lese over det på forhånd, hvis ønskelig. Informasjons-, og samtykkeskjemaet ble gjennomgått og underskrevet, før intervjuene startet.

3.5 Etterarbeid

Når jeg hadde gjennomført et intervju, var det første jeg gjorde når jeg kom tilbake, å sette meg ned å skrive ned tanker og refleksjoner jeg hadde om intervjuet som akkurat hadde vært (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 161). Jeg noterte blant annet ned tanker og følelser hos meg selv, og fornemmelsene jeg hadde av intervjupersonens følelser og opplevelser i intervjusituasjonen (Thagaard, 2018, s. 113). En ting jeg tok med meg, var at flere intervjupersoner opplevde det å ha deltatt i intervjuet, som en start på en større refleksjon om arbeidet de gjør med å fremme psykisk helse i barnehagen. Flere intervjupersoner sa at gjennom å delta på intervjuet, så de behovet for å sette økt fokus på selve begrepet psykisk helse i sin barnehage. Slik sett, gav intervjuene læring for meg i rollen som forsker, og for intervjupersonene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 49).

Det har vært viktig for meg å ha fokus på at datamaterialet ikke er noe jeg hentet ut av intervjupersonene, men at datamaterialet ble til sammen med intervjupersonene (Thagaard, 2018, s. 45-46). Derfor valgt jeg å bruke begrepet intervjupersoner istedenfor informanter, om styrerne som har deltatt i mitt prosjekt (Thagaard, 2018, s. 45-46).

Jeg har hatt et bevisst forhold til fremstillingen av intervjupersonene, slik at intervjupersonene forhåpentligvis ikke skal oppleve noen negative konsekvenser, av å ha deltatt i forskningsprosjektet (Thagaard, 2018, s. 26-27). For å unngå negative konsekvenser for personer som indirekte kan bli berørt av prosjektet mitt, har jeg også hatt et bevisst forhold til fremstillingen av barnehageeierne (*Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*, 2016).

For å lære mest mulig om kvalitative intervju, og meg selv i rollen som intervjuer underveis i prosjektet, transkriberte jeg hvert intervju så fort som mulig, etter at jeg hadde notert ned refleksjoner og tanker om intervjuet som akkurat hadde vært utført (Thagaard, 2018, s. 113). I tillegg valgte jeg å transkribere ferdig et intervju, før jeg gjennomførte et nytt intervju. Å transkribere innebærer å gjøre tale om til tekst (Creswell & Guetterman, 2021, s. 275), eller oversette talespråk til skriftspråk (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205).

3.5.1 Fra tale til tekst

Å gjøre tale om til tekst, som ofte blir kalt transkribering, er et steg i analyseprosessen. Jeg valgte å transkribere intervjuene, fordi datamaterialet ble lettere å få oversikt over i skriftform (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Under transkriberingen skrev jeg ned notater som jeg anså kunne ha verdi i analysearbeidet (Braun & Clarke, 2012, s. 60). Jeg førte også inn notater som jeg hadde gjort meg under intervjuet, som jeg tenkte kunne ha betydning for analysen. Et eksempel på et notat som jeg førte inn var, «Intervjupersonen ser på notatene sine». Notater om intervjupersonenes kroppsspråk anså jeg som relevant, da det anslås at rundt 90% av meninger hos mennesker, fremkommer ikke-verbalt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 126). I tillegg tenkte jeg at en beskrivelse av kroppsspråket til intervjupersonene, kunne bli nyttig å bruke i oppgaven, for å gi leseren et inntrykk av konteksten under intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162).

Jeg transkriberte intervjuene gjennom å lytte til intervjuet som var gjort opptak av, og skrev ned samtalen mellom meg og intervjupersonen. Små pauser i samtalen ble registrert ved bruk av ... Jeg valgte å ikke skrive ned vanlige tenkeord som «Ehh», «Hmm», der de fremstod inni setninger, og heller ikke gjentakelser som fremstod som tenkesetninger, for eksempel «Ehh, jeg tror ehh ... jeg tror det skjedde fordi ...». Da har jeg bare transkribert fra «jeg tror det skjedde fordi ...», og markert at jeg har tatt noe bort med [...]. Der jeg har ført noe inn i sitatene, har jeg markert det med (*). Jeg valgte en slik transkribering, da tenkeordene og gjentakelsene, ikke hadde betydning for selve innholdet i samtalen, og dermed var de ikke nyttig for min oppgave (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 212).

Som et ledd for å ivareta anonymitet ble alle intervjuene som tidligere nevnt, transkribert på bokmål. For å sikre validitet og at intervjuene var transkribert riktig, lyttet jeg gjennom hvert intervju tre ganger.

3.6 Overførbarhet

Overførbarhet handler om hvorvidt kunnskapen som jeg har kommet frem til i mitt prosjekt, kan gjelde i andre sammenhenger (Thagaard, 2018, s. 19). Mitt mål har vært å få kunnskap om styrerperspektivet på arbeidet med å fremme psykisk helse i barnehagen, hos fem ulike styrere i barnehager i Tromsø (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 63). Kunnskapen har jeg fått gjennom å bruke kvalitative forskningsintervju, og forskningsintervju har produksjon av kunnskap som mål (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 21). Gjennom bruk av åpne spørsmål i intervjuet, har intervjupersonene fått muligheten til å selv velge hvilke svar de har ønsket å gi på spørsmålene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 202). Å skape kunnskap som kan sies å gjelde for alle styrere i alle barnehager, er ikke et mål for min oppgave (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 289). Målet for min oppgave er å formidle kunnskap om, hvilke erfaringer og refleksjoner fem styrere har om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn. Videre har målet vært å løfte opp og drøfte styrernes beskrivelser av erfaringer og refleksjoner om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn, i lys av kunnskapsgrunnlaget i oppgaven.

3.7 Analytiske grep

I denne delen av oppgaven, vil jeg skrive om de analytiske grepene jeg har valgt i mitt prosjekt.

3.7.1 Hermeneutikk

Jeg var ute etter å forstå intervjupersonenes erfaringer og refleksjoner om arbeid med å fremme psykisk helse i barnehagen, og ville finne sammenheng og dypere mening i intervjudeltakernes beskrivelse av arbeidet (Gilje, 2019, s. 11), derfor valgte jeg en hermeneutisk tilnærming i analysen. En hermeneutisk tilnærming til analysen, ble valgt fordi det kunne hjelpe meg til å fortolke oppfatningene til intervjupersonene, ved bruk av en hermeneutisk sirkel (Gilje, 2019, s. 74).

3.7.2 Hermeneutisk sirkel og dobbelhermeneutikk

For å forstå den dypere meningen i intervjupersonenes beskrivelse av arbeidet med å fremme psykisk helse, har jeg brukt det som beskrives som en hermeneutisk sirkel (Gilje, 2019, s. 74), hvor jeg har prøvd å forstå deler av datamaterialet, gjennom helheten av datamaterialet. Med andre ord, tolket deler av intervjupersonenes beskrivelser, knyttet til helheten datamaterialet kommer fra (Thagaard, 2018, s. 37). Gjennom å stille spørsmål til datamaterialet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 238), som igjen førte til nye spørsmål, har jeg beveget meg i en hermeneutisk sirkel i datamaterialet, på jakt etter fyldige beskrivelser (Gilje, 2019, s. 216-

220) av intervjupersonenes intensjoner og meninger (Gilje & Grimen, 1995, s. 142-143), knyttet til arbeidet med å fremme psykisk helse i barnehagen. Den hermeneutiske sirkelbruken i min oppgave, er metoden jeg har brukt for å begrunne tolkningene mine (Gilje, 2019, s. 74).

I intervjusituasjonen møtte jeg intervjupersoner som hadde fortolket seg selv, og fortolket hvordan arbeidet med å fremme psykisk helse med barnehagebarn, burde være. Noe som gjør at jeg må fortolke, de tolkningene som intervjupersonene deler med meg. En slik fortolkningsprosess, blir beskrevet som en dobbel hermeneutikk (Gilje & Grimen, 1995, s. 144-147), fordi jeg i drøftingen blant annet har tolket de erfaringsnære begrepene som intervjupersonene brukte, knyttet til teori som bruker mer erfaringsfjerne begreper. For eksempel, intervjupersonene snakket om barnehageansatte som er varme i møte med barn, og samtidig setter tydelige grenser for barn. En slik beskrivelse av de ansatte av intervjupersonene, har jeg tolket i teorien om den autoritative voksenrollen (Roland, 2021), som er beskrevet tidligere i oppgaven.

3.7.3 Refleksiv tematisk analyse

Jeg valgte en refleksiv tematisk analyse av datamaterialet, fordi det er en fleksibel metode, noe som var nyttig i rollen som ny forsker. Metoden tillot meg å la datamaterialet være førende i analysen, dermed kunne jeg løfte opp felles erfaringer og refleksjoner som intervjupersonene løftet frem i arbeidet med å fremme psykisk helse. I tillegg kunne jeg løfte opp ulike erfaringer og refleksjoner hos intervjupersonene. Erfaringene og refleksjonene fra intervjupersonene, kunne jeg så se i lys av ulike teorier, relevante forskninger og diskusjoner i fagmiljøet i barnehagesektoren. Refleksiv tematisk analyse gir rom for at problemstillingen kan basere seg på interessante funn i datamaterialet (Braun & Clarke, 2012), noe som var nyttig siden jeg kun hadde en foreløpig problemstilling på starten av prosjektet.

For å la datamaterialet være førende, valgte jeg å starte med å bli godt kjent med datamaterialet (Braun & Clarke, 2006, s. 88). For å bli godt kjent med datamaterialet har jeg lest gjennom datamaterialet flere ganger, og stilt ulike spørsmål til teksten, som jeg noterte ned tanker og refleksjoner om. For å skape en oversikt og bli godt kjent med materialet for meg selv, lagde jeg blant annet en oversikt over hvilke vilkår intervjupersonene trakk frem rundt arbeidet med å fremme psykisk helse knyttet til barn, ansatte, foreldre, for styrer og for barnehagesektor. Videre i prosessen for å bli kjent med datamaterialet, og arbeide med å

analysere datamaterialet, gikk jeg i gang med å skape koder (Braun & Clarke, 2006, s. 88), ved bruk av dataprogrammet NVivo.

3.7.4 NVivo som verktøy for analysering og koding

NVivo er et dataprogram som bidro i arbeidet med å analysere datamaterialet. Gjennom å gi ulike deler av datamaterialet koder, ble det enklere å få oversikt over de delene av datamaterialet, som omhandlet de samme kodene (Creswell & Guetterman, 2021, s. 276-279). Jeg valgte en induktiv form for koding, slik at kodene tok utgangspunkt i deltakerens eget språk i datamaterialet (Thagaard, 2018, s. 153). Jeg følte en slik koding gav en oversikt over det intervjupersonene formidlet i intervjuene, på en oversiktlig måte (Thagaard, 2018, s. 153). Jeg kodet en intervjutranskribering i sin helhet, før jeg gikk videre på neste intervjutranskribering. Jeg kodet alt jeg tenkte kunne være relevant i forhold til erfaringer og refleksjoner rundt temaet psykisk helse, som intervjupersonene løftet frem (Braun & Clarke, 2012).

Når alle intervjuene var kodet, begynte jeg prosessen med å slå sammen koder som var tilsvarende like med hverandre (Braun & Clarke, 2012). Det var i denne prosessen, at problemstillingen ble tydeligere. Gjennom å slå sammen koder, og skape nye overskrifter som beskrev innholdet i de sammenslåtte kodene, begynte arbeidet med å skape temaer som gav en beskrivelse av innholdet i datamaterialet, som var nødvendig for å kunne svare på problemstillingen (Braun & Clarke, 2012). Temaene og undertemaene satt jeg opp i ulike tankekart, for å se om de passet sammen og kunne bidra til svar på problemstillingen (Braun & Clarke, 2012). Temaene jeg lagde for å beskrive og vise funn i datamaterialet, vil jeg presentere sammen med min analyse av funnene, i den neste delen av oppgaven.

4 Presentasjon av funn og analyse av funn

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere funnene i datamaterialet og mine analyser av funnene, som kan bidra til å belyse problemstillingen «Hvilke erfaringer og refleksjoner har styrere i barnehagen om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn?».

Temaene jeg har valgt å presentere funnene til problemstillingen under er: Balansekunstneren mellom krav og behov. Alene, teamsamarbeid og fagansvarlig. Personalarbeid.

Tilbakemeldingskultur. Trygt og godt barnehagemiljø. Vennskap, sosial kompetanse og forebygge mobbing. Trygghetssirkelen, følelser og rollen til de ansatte. Lek og aktiviteter styrt av de ansatte. Tydelighet, tilstedeværelse og plan for det pedagogiske arbeidet.

Barnehagens betydning for barnehagebarn. Samarbeide med foreldre. Felles forståelsesramme for arbeidet og lete etter tid. Faglig kompetanse og fravær.

Jeg avslutter presentasjon av funn og analyse av funn, gjennom å vise to ulike modeller for å synliggjøre hovedfunnene, i tillegg til å presentere en tanke og et sitat om barnehagesektoren.

4.1 Balansekunstneren mellom krav og behov

Gjennom intervjuene fikk jeg et innblikk i en arbeidshverdag, som fremstod som mangfoldig og komplekst. Intervjupersonene følte et stort ansvar i stillingen, og måtte fungere som en balansekunstner mellom krav fra arbeidsgiver og barnehagens behov.

«Jeg føler et stort ansvar, da det er et stort ansvar å lede en barnehage. Det å skulle trekke i alle tråder for at barnehagen skal være en trygg, innholdsrik og målrettet virksomhet, det står det en eller annen plass. Å følge så klart, alle lover og regler som vi skal, og rammeplanen, barnehageloven. Det er mye å holde styr på rett og slett» (Styrer 2).

«Det stilles mange krav. Det er stramme økonomiske rammer rundt. Det gjør det rimelig frustrerende å være styrer innimellom. Å balansere det på en måte som er til å leve med for dem som jobber på gulvet i barnehage, det er en balansekunst som ikke alltid er like lett å forholde seg til. Også tenker jeg jo at det nye arbeidslivet også er preget av at ledelse på mitt nivå, i mye større grad handler om å se opp enn å se ned. [...] og min jobb i mye større grad handler om å rapportere og legge til rette for det arbeidsgiver ønsker at jeg skal gjøre, i større grad enn det jeg selv ønsker å bruke tiden min på» (Styrer 4).

Hovedoppgavene til intervjupersonene ble i hovedsak presentert som: ledelse og organisering av hverdagen i barnehagen, ledelse av det pedagogiske arbeidet, administrative oppgaver og personalarbeid. I forhold til arbeidet med å fremme psykisk helse, var organisering av hverdagen, arbeidet med personalet og det pedagogiske arbeidet i barnehagen, viktige elementer. Disse elementene fremstod som en ramme for at intervjupersonene kunne sørge for å skape et trygt barnehagemiljø for barn, som var en av de viktigste oppgavene for intervjupersonene.

«Jeg bruker mye av tiden min til å organisere dagen til det beste for barna» (Styrer 5).

«Jeg tenker først og fremst, så handler det jo om at det at barna har et godt pedagogisk tilbud, det er mitt overordnede ansvar. Det er hovedoppgaven over alle hovedoppgaver på et vis. Også er jeg selvfølgelig avhengig av å ha gode medarbeidere for å få det til» (Styrer 4).

«Når jeg begynte som fagleder så tenkte jeg mye på at, oi jeg skal inn og jobbe med personalet, personalet er på en måte mine oppgaver. Også skal dem igjen jobbe ut mot barna, men har fått en mye større forståelse av min rolle i forhold til å styre pedagogikken, og hvordan/hva vi satser på ut på basene, og hva som er det viktigste å ha fokus på. Sånn at jeg jobber jo gjennom dem som er ute på basene, som er nærmest barna [...]» (Styrer 3).

Det ser ut som at intervjupersonene er bevisst sitt ansvar, og vet hvilke retningslinjer som de skal følge, men det ser ut til at det er mange retningslinjer å holde styr på for intervjupersonene. Videre ser det ut til at det er utfordrende for intervjupersonene å få til å balansere krav til barnehagesektoren, mot barnehagens reelle behov i hverdagen. Det fremstår som at styrerrollen i stor grad handlet om å se opp til hva arbeidsgiver ønsker/forventer at styrer skal ha søkelys på, enn å se ned til hva egen barnehage har behov for. Noe som kan tyde på at styrerrollen havner i et krysspress mellom arbeidsgiver, og de ansatte i barnehagen. Krav fra arbeidsgiver ser ut til å bidra til at mulighetsrommet for intervjupersonene til å ta egne beslutninger for sin barnehage, blir begrenset.

I tillegg til å følge offentlige lover, regler og retningslinjer som berører barnehagesektoren, har den kommunale barnehageeieren utviklet endel egne planer, som de kommunale intervjupersonene må leve opp til. Disse planene så ut til å få innvirkning på hverdagen hos de tre kommunale intervjupersonene. På spørsmål om samarbeid med barnehageeier om arbeidet med å fremme psykisk helse, løftet de kommunale intervjupersonene opp et større prosjekt kalt Tromsø barnehagen i utvikling (heretter kalt TBU). De kommunale intervjupersonene beskrev at TBU prosjektets hovedparaply, handlet om å sikre et trygt og godt barnehagemiljø. Prosjektet var en del av arbeidet med å implementere Omnimodellen. Ifølge informasjonen på nettsiden til Omnimodellen, er Omnimodellen en veileder i forståelse og kunnskap om arbeidet med å gi barn og unge et trygt og godt oppvekstmiljø. Omnimodellen er utarbeidet i et samarbeid med Tromsø kommune, Troms og Finnmark fylkeskommune og Elev-, lærling og mobbeombudene i Troms og Finnmark (Tromsø kommune et al., u.å.).

TBU prosjektet forstod jeg er laget med bakgrunn iblant annet endringen i barnehageloven, og innføringen av kapittel åtte. Kapittel åtte handler om å sikre barn et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø, med nulltoleranse for mobbing og krenkelser, og skjerpet aktivitetsplikt hvis ansatte krenker barn (Barnehageloven, 2006, §41-43). Slik jeg forstod TBU prosjektet, hadde hver barnehage en egen utviklingsgruppe som deltok på dialogsamlinger med andre utviklingsgrupper i kommunen noen ganger i året. Dialogsamlingene ble ledet av barnehagefaglige rådgivere i kommunen. På dialogsamlingene var det ofte faglige innlegg fra eksterne samarbeidspartnere, som bidro til økt kunnskap for de ansatte som var til stede. På dialogsamlingen fikk utviklingsgruppene presentert arbeidsoppgaver, som barnehagene skulle arbeide med frem til neste dialogsamling.

«[...] imellom der så har vi litt lekse som vi skal gjøre, eller arbeidsoppgaver som vi skal gjøre og prøve ut i barnehagene. Og da er det ikke bare å sitte (* å si), men det har ikke vi tid til eller, dette kan vi ikke gjøre. Alle skal gjøre det» (Styrer 1).

«Vi jobber mye med aksjonslæring der man har aksjoner på basene [...] som skal gå på det trygge og gode barnehagemiljøet. Hvordan deler av dagen har vi der vi sliter litte grann, der vi ser at det kan være trøblet for noen barn, eller der vi har mye uro eller. Så går dem inn, basene går inn hver for seg og på en måte kartlegg sitt miljø, hvor er det vi sliter nå. Så vi har hatt flere baser som har jobbet med aksjoner i forhold til overganger, på at dem skal være tryggere, roligere og mere forutsigbar og at dem skal være trygg. Så man kommer på en måte helt ned til de her ... selve hverdagen vår. Hvordan kan vi gjøre ting for å bli enda bedre, at det skal oppleves enda tryggere når vi skal fra en situasjon til en annen, eller hvis samlingsstunden er urolig. Gå inn i dem og forske litt på hva er det som gjør det da, og hva kan vi gjøre for å prøve å nå inn» (Styrer 3).

Hovedfokuset i oppgavene fra dialogsamlingen, ser ut til å handle om å arbeide for å sikre et trygt og godt barnehagemiljø for barn. Kravene i TBU prosjektet gjør at de kommunale intervjupersonene, må bruke arbeidstiden sin for å sikre at disse oppgavene blir arbeidet med i personalgruppa, før neste dialogsamling. Oppgavene i TBU prosjektet ser ut til å måtte løses uansett hvordan situasjonen var i den enkelte barnehage, med tanke på fravær og liknende.

Når utviklingsgruppene i TBU prosjektet så møttes igjen til neste dialogsamling, var fokuset ofte på praksisfortellinger. Praksisfortellingene fikk utviklingsgruppene mulighet til å drøfte sammen med andre barnehager, noe som opplevdes lærerikt.

«Og når vi møtes så er fokuset på praksisfortellinger. Hvordan er det vi faktisk gjøre det ute i barnehagen når vi har gjort dette her, også deler vi det. Så det er ja, utrolig lærerikt å høre både hva andre klarer, men også hva man ikke klarer så fullt ut. For det er jo oppgaver på det også, hva er det vi ikke mestrer så godt, og hvordan kan vi løse det da» (Styrer 1).

Gjennom prosjektet fikk intervjupersonene hjelp til å se og forstå sammenhengen mellom alle de offentlige planene og de kommunale planene, intervjupersonene måtte levere på.

«Men dem har også vært veldig flink til å vise sammenhengen med alle planene. At det er liksom en sammenheng mellom barnehageloven, mellom rammeplanen, forskrift til loven, mellom Omnimodellen implementeringen av den, mellom kapittel åtte, barnehageloven, kup`en (*intern begrep for Tromsø kommunes kvalitetsutviklingsplan for barnehager og skoler) -kvalitetsutviklingsplanen, også den Lik meg-lær meg-jeg vil, den til ja PPT, eller den tverrfaglige. Er det flere planer vi har? Vi har jo ganske mange planer» (Styrer 5).

Gjennom funnene skapes et bilde, av at den kommunale barnehageeieren har laget mange planer som styrer hva barnehagene skal ha fokus på. Så mange planer at det kan se ut som det er vanskelig for Styrer 5 å huske på alle, og forstå hvordan alle planene henger sammen med hverandre. TBU prosjektet ser dermed ut til å kunne bidra til en større forståelse for hvordan barnehageeier tenker om planene som er laget.

TBU prosjektet ble startet opp i en tid der barnehagene hadde utfordringer med høyt sykefravær som var knyttet opp til koronapandemien, og det var vanskelig å få tak i vikarer. Høyt sykefravær og mangel på vikarer, førte til noen utfordringer for de kommunale intervjupersonene i starten av prosjektet.

«[...] dem la jo opp til en veldig sånn ambisiøs plan, og uten å liksom tenke på at vi stod i en pandemi. Det var jo ... for å klare liksom å levere på det som vi skulle levere på» (Styrer 5).

«Husker bare at vi var i en veldig, altså vi fikk korona akkurat når vi skulle starte opp det her, så jeg kjente at det her ... Og da fikk vi kjenne på at det her har jeg ikke tid til, jeg kan ikke begynne med det her. Samtidig som at jeg visste at jeg har ingen utvei, jeg må gjøre det. [...] Også får man jo kjenne litt på det at ja, personalet er ikke helt klar til å ta imot det her. Dem oppe (*barnehageeier) står og sier at dette skal dere gjøre uansett. Ja vi hører at dere sier at dere sliter rundt omkring i barnehagene, dere har ikke vikarer, men dette skal gjøres også» (Styrer 1).

Det ser ut til at intervjupersonene havnet i et krysspress mellom planer fra barnehageeier som intervjupersonene måtte levere på, og ansatte i sin barnehage som ikke var klar til å ta fatt på et nytt prosjekt.

De kommunale intervjupersonene fremhevet at prosjektet opplevdes som positivt etter hvert som de kom i gang med det, og at prosjektet hjalp intervjupersonene å holde fast i hva de skulle ha fokus på i det pedagogiske arbeidet. I tillegg uttrykte intervjupersonene at prosjektet var noe de ønsket å fortsette med, blant annet fordi prosjektet var mulig å tilpasse til sin barnehages behov, og ikke styrte nøyaktig hva barnehagen skulle ha søkelys på.

«Så når jeg har blitt kjent med modellen på en måte, så opplever jeg det entydig som positivt, fordi at det er med å hjelpe oss å ramme det inn, og det er med å på en måte lar oss holde den her røde tråden uten at vi slipp da. Selv om man selvfølgelig virre litt sånn frem og tilbake og oi nå må vi hente inn det her på nytt igjen, men vi slipper det aldri helt. Sånn at det er lettere å holde tak i det, men det handler ekstremt mye om organiseringen ovenfra, at den er tilpasset. Også at det kan fungere inn i barnehagen. Og at det ikke oppleves som at vi har noen som står over oss og fortell oss akkurat hva vi skal gjøre» (Styrer 3).

«Jeg måtte si til hun ene [...] rådgiveren, jeg håper virkelig dere har tenkt å fortsette med det her, for det er kjempebra. For det handler jo om å endre barnehagekulturene [...] for den TBU`en er jo ikke [...] en aktivitet som vi skal gjøre, men handler om en måte å tenke på. En måte å se barna på, en måte å være på, og den er veldig bra ser man jo også når man har jobbet med det» (Styrer 1).

Prosjektets måte å arbeide med det faglige på, hadde styrket måten særlig Styrer 5 arbeidet med utviklingsarbeid på i sin barnehage.

«For meg så har det hjulpet veldig mye synes jeg [...] For det er det der med å drive utviklingsarbeid ... Du står på et personalmøte for eksempel, også ser du bare sånne tomme blikk som #latter# hva er det du egentlig snakke om ... Nei, jeg synes det har vært, har styrket min ... ja hvordan jeg skal legge det her frem» (Styrer 5).

Oppsummert forstod jeg at TBU prosjektet hadde hatt sine oppstarts utfordringer, blant annet fordi arbeidsgiver lanserte det som ble beskrevet av Styrer 5 som en ambisiøs prosjektplan, i en tid der barnehagene stod i store utfordringer knyttet til høyt sykefravær og mangel på vikarer. Prosjektplanen bidro til at intervjupersonene havnet i et krysspress mellom krav fra arbeidsgiver som de måtte levere på, og ansatte som ikke var klar for å gå i gang med et slikt prosjekt. Hverdagskabalene i barnehagen gikk så vidt opp, på grunn av høyt sykefravær og mangel på vikarer. Dermed kan det se ut som at arbeidsgivers behov, for å sikre at de ansatte får kunnskap og kompetanse gjennom pålagte prosjekter, står i motsetning til barnas behov for ansatte til stede i barnehagen. På sikt fremstod TBU prosjektet likevel som positivt for intervjupersonene, og intervjupersonene ønsket at samarbeidet med arbeidsgiver om prosjektet skulle fortsette, fordi prosjektet bidro til en ny måte å tenke rundt barnehagekultur på. I tillegg bidro prosjektet til å styrke intervjupersonenes rolle, rundt å arbeide med kvalitetsutvikling i barnehagen. TBU prosjektet hadde fokus på et trygt og godt barnehagemiljø, som intervjupersonene løftet opp som en viktig faktor i arbeidet med å fremme psykisk helse. Dermed fremstod prosjektet som en støtte for intervjupersonene, i arbeidet med å fremme psykisk helse hos barn i barnehagen. Når de kommunale intervjupersonene snakket om det som var utfordrende med TBU, ble flere litt urolige i kroppen, og det utfordrende i prosjektet ble kjapt erstattet av det positive med prosjektet. Denne uroligheten i kroppene til intervjupersonene bidro til at jeg fikk jeg en følelse av at intervjupersonene var lojale mot arbeidsgivers pålegg med TBU, og ville utvise forsiktighet med å kritisere TBU prosjektet til arbeidsgiver.

En slik organisering fra arbeidsgiversiden hadde ikke de private barnehagene i samme grad. Den ene private barnehagen forholdt seg til årsplanen, som var utarbeidet på bakgrunn av rammeplanen, og samarbeidet med barnehageeier handlet om økonomi og drift.

«[...] det er mer økonomi og drift og større og mindre avgjørelser og sånne ting. Det er ikke sånn det pedagogiske» (Styrer 2).

Styrer 2 hadde valgt å delta på et tilbud fra kommunen om Omnimodellen.

«Vi er ikke pålagt å følge den Omnimodellen, men vi gjør det jo. Ja, jeg synes det blir helt feil å ikke gjøre det. Men nei, vi må jo ikke» (Styrer 2).

Omnimodellen hadde de ansatte i barnehagen til Styrer 2, fått kunnskap om gjennom blant annet å ha deltatt på kurs i regi av kommunen, og gjennom å ha arbeidet med Omnimodellen på planleggingsdager. Barnehagen hadde også tilbudt foreldre å delta på kurs om Omnimodellen, men opplevde lite oppslutning fra foreldrene.

«Det var jo et sånt foreldremøte i vår her, i forhold til Omnimodellen som kommunen hadde, og da skulle vi arrangere det, men det var liten oppslutning blant foreldrene. Det var vel egentlig bare to som meldte at dem kom, også hadde ikke vi det møtet, men alle fikk mulighet til å se det på nett de som ville, men jeg vet jo ikke om noen gjorde det i det hele tatt» (Styrer 2).

Barnehageeier til Styrer 2, virker ikke å være like involvert i arbeidet med å fremme psykisk helse, som den kommunale barnehageeieren ser ut til å være.

Den andre private barnehagen hadde en virksomhetsplan som varte over fem år som de forholdt seg til. Virksomhetsplanen hadde Styrer 4 lagd sammen med andre, men for å bidra til å holde anonymiteten velger jeg å ikke beskrive samarbeidet nærmere.

«En virksomhetsplan er et overbygg til den enkelte barnehage sin årsplan, og den strekker seg over fem år [...] det kruttet som eventuelt finnes opp, det finner vi opp selv» (Styrer 4).

Å ha en virksomhetsplan hvor det faglige bygget på hverandre, forstod jeg bidro til at barnehagen fikk fordypet seg i noe over tid. Virksomhetsplanen bidro også til å styre hva Styrer 4 tok inn i barnehagen fra eksterne aktører, som kom med tilbud til barnehagen.

«Og det betyr jo også ikke sant, at når du har en sånn fem års periode til å jobbe der du tenker progresjon i det du gjør, så får du også fordypet deg på en høvelig grei måte. Og samtidig så kanskje styrer du litt rettere og ikke kaster deg på alt som dukker opp, for det gjør det hele tiden. Tenker nå ... psykisk helse, hvis jeg kunne telle hvor mange e-poster jeg får som handler om kurs og opplæring og seminarer og ... rundt det temaet, så ... ja, så hadde det blitt noen. [...] det er mange som banker på. Sånn at det ... for oss så fungere det som en ... og det betyr ikke at vi ikke tar inn, for det gjør vi sant, men vi er ikke svamp for alle innspill» (Styrer 4).

Det ser ut til at det kommer inn mange tilbud fra eksterne aktører som ønsker en fot innenfor barnehagesektoren. Å ha en plan på hva det pedagogiske arbeidet skal ha fokus på i tiden fremover, ser ut til å bidra til at det blir enklere å sortere i tilbudene som kommer inn til barnehagesektoren.

Når jeg spurte intervjupersonene hvordan de selv fikk kunnskap om arbeidet med å fremme psykisk helse, var fagbøker, artikler, blader, internett og media, svar som gikk igjen.

«[...] jeg tenker jo at du kan ikke være styrer i barnehage og slutte å lese fag på et vis. Sånn at det å lese fag, det gjør jeg. Jeg plukker vilt på nett, internettet er stort og har mye å by på. Sosiale medier gjennom det å følge gode deler, slik som for eksempel RVTS sentrene rundt omkring i Norge, som har mye å by på i forhold til psykisk helse» (Styrer 4).

Men tiden til å oppdatere seg var ulik hos intervjupersonene.

«[...] da må jeg jo lese på Udir eller bøker eller sånn. Jeg er kanskje ikke så godt på det, det å finne tid til det og ta meg tid til det opp i alt [...] jeg synes ikke jeg har så god tid til å sitte og lese så mye, og jeg er ikke på så mange kurs, så det er noe med den tiden [...] Men hvis det er situasjoner som oppstår som jeg tenker vi må ta tak i, så søker jeg jo hjelp til det og får, ja finner ut av det, så det er ikke noe som ikke blir tatt tak i» (Styrer 2).

Det fremstår som at intervjupersonene har ulikt med tid til å holde seg faglig oppdatert på hvordan barnehagen kan arbeide for å fremme psykisk helse. Kunnskapen intervjupersonene har om å arbeide psykisk helsefremmende, kommer til gjennom mange ulike kanaler. Dermed kan det se ut til at tiden til å sikre gode kilder for kunnskap, er varierende hos intervjupersonene. Utsagn som å «plukke vilt på nett», kan vise at tidsressursen til intervjupersonene er knapp.

Også i samtaler med intervjupersonene fra de private barnehagene, var urolighet å se i kroppene når de snakket om utfordrende ting i barnehagehverdagen. Noe som kan bidra til å tegne et bilde av at intervjupersonene ønsker å fremstå positive, og vise at de har et godt forhold til arbeidsgiveren sin. Slike ønsker kan påvirke hvor ærlige intervjupersonene ønsker å være i møte med meg, som en delvis utenforstående, samtidig som at ærlighet om egen situasjon, kan være det som skal til for å begynne å få til endring i barnehagesektoren.

4.2 Alene, teamsamarbeid og fagansvarlig

Alene var et stikkord som gikk igjen i datamaterialet.

«Men vi er jo ikke en del av en kjede, vi er helt selvstendig. Sånn at det er ikke, på en måte så blir man veldig alene ... sånn egentlig» (Styrer 2).

For Styrer 2 fremstod det som at hen følte seg alene i rollen som styrer, fordi barnehagen ikke var del av en kjede. For å ikke stå helt alene, var Styrer 2 del av et nettverk av andre styrer. Disse styrerne møttes noen ganger i året, og var noen Styrer 2 kunne henvende seg til ved behov.

«Ja, jeg kan jo snakke med andre styrere. Jeg er med i et sånt lederteam [...] vi er en gruppe på seks syv styrere som er med, og som møtes noen ganger i året da. Så dem har jeg jo» (Styrer 2).

For de kommunale intervjupersonene bidro enhetene barnehagen deres var en del av, til at de alltid hadde noen andre styrer de kjente godt og kunne kontakte ved behov. Styrer 3 beskrev at det følte tryggere å ta kontakt med andre på samme nivå, enn å gå høyere opp i det kommunale systemet.

«Og det er kanskje lettere det å bruke andre barnehager og andre fagledere og andre pedagoger, fremfor å gå høyere opp, da blir det litt mer alvorlig med en gang» (Styrer 3).

I tillegg var det etablert et team, som de kommunale intervjupersonene kunne ta kontakt med ved behov for veiledning på systemsaker i barnehagen. Teamet forstod jeg var kommet til gjennom arbeidet med Omnimodellen, og TBU prosjektet. Denne organiseringen, samt at barnehagene hadde ressursteam der representanter fra PPT var med, bidro til at intervjupersonene i de kommunale barnehagene ikke følte seg så alene.

«Sånn at jeg synes at det er liksom, hele organiseringen rundt er blitt mye, mye bedre. Føler deg ikke sånn alene» (Styrer 5).

«Den er jo viktig, det å ikke sitte alene i sitt eget. Som fagleder så sitter man jo ganske alene i sin rolle i alle fall, selv om jeg har mye folk rundt meg. Så det å bruke andre blir en viktig del av det, helt klart» (Styrer 3).

Den andre intervjupersonen fra privat sektor, løftet opp et ønske om en egen ansatt i barnehagen, som kunne ha ansvar for det faglige innholdet i barnehagen.

«Vi bruker mer av tiden vår på administrative pålegg, enn det vi gjorde før i verden på et vis [...] For min del så handler det jo om at jeg bruker ufattelig mye tid på administrasjon av barnehagen, og mye mindre tid enn jeg skulle ønske til fagutvikling [...] vi trenger noen som har ansvar for faget inn i barnehagen, for at jeg kan ikke stå i det alene, og pedagogiske ledere har evig nok med den jobben dem gjør» (Styrer 4).

Det virker som at det er for lite tid for Styrer 4, til å arbeide med det faglige innholdet i barnehagen, og sikre kvalitet i det faglige arbeidet. Derfor løftes et ønske om en fagansvarlig inn i barnehagen opp av Styrer 4, for at barnehagen skal kunne lykkes i arbeidet med å fremme psykisk helse med barnehagebarn.

Det trer frem et bilde av at intervjupersonene i de private barnehagene, har mer autonomi over planleggingen av det pedagogiske arbeidet i barnehagene, enn intervjupersonene i de kommunale barnehagene har. De kommunale intervjupersonene får mange planer hos arbeidsgiver som de må følge og levere på. Slik sett, ser det ut som intervjupersonene i de private barnehagene, har et større mulighetsvindu til å tilpasse det offentlige styrerverket for barnehagesektoren til sin barnehage, enn intervjupersonene i de kommunale barnehagene har. Samtidig kan det se ut som at det å ha større frihet til å planlegge det pedagogiske arbeidet, også betyr at «kruttet» (Styrer 4) må finnes opp av intervjupersonene selv. Det kan nok også være utfordrende å velge hva en skal ta inn av tilbud, siden mange eksterne aktører gjerne vil ha en fot innenfor barnehagefeltet, kombinert med lite tid til å arbeide faglig. Samtidig kan det se ut som at en langsiktig plan på det pedagogiske arbeidet, kan bidra til at det blir lettere å prioritere hva som skal slippes inn i barnehagen av eksterne tilbydere. En annen bakside med å ha hovedansvaret for det pedagogiske arbeidet uten tett tilknytning til arbeidsgiver, er at det kan se ut til å gi en følelse av å være mer alene i rollen som styrer.

Det ser som at intervjupersonene bruker mye av arbeidshverdagen sin, til å organisere hverdagen i barnehagen og løse administrative oppgaver, og har mindre tid til å styre det pedagogiske arbeidet, og følge opp personalet. Samtidig ble nettopp personaloppfølging løftet frem av intervjupersonene, som en viktig brikke for å sikre at barnehagen arbeider godt med å fremme psykisk helse.

4.3 Personalarbeid

Hovedrollen til intervjupersonene bestod på den ene siden av å sikre et godt barnehagemiljø for barn, og på den andre siden å sikre et godt arbeidsmiljø for de ansatte. For hvis de ansatte ikke hadde det bra med seg selv, var på arbeid og fungerte sammen med barn, var det utfordrende å få til et godt barnehagemiljø for barna.

«[...] men samtidig så kjenner jeg på at hovedrollen min, det er at jeg har personale som fungerer på jobb, og det har med den psykiske helsen å gjøre. Og det er, og det ser man jo opp igjennom årene som jeg har jobbet både som pedagogisk leder, og nå også som fagleder, så hvis ikke personale fungerer og har det bra, så er dem ikke på jobb, eller da fungerer de ikke så godt opp mot barna heller. Så det er alfa og omega at alle fungerer. Og da er det å være ute og prate litt med dem, se behovene holdt på å si nesten før dem oppstår mange ganger, og bare et klapp på skulderen og at jeg viser at jeg ser dem, kan være nok, men det å ha tiden til det er jo en annen ...» (Styrer 1).

«Du klarer ikke å gjøre et godt arbeid for barn hvis ikke du er i stand til å... ja hva skal jeg si? Altså hvis din egen psykiske helse er ei utfordring for deg, så er det ofte vanskelig å stå i en sånn jobb som det her er» (Styrer 4).

Med andre ord, handler det om at de ansatte må ha kapasitet til å være emosjonelt tilstedeværende sammen med barna, ikke bare fysisk tilstedeværende, skal barnehagen kunne fremme psykisk helse hos barn.

To av intervjupersonene beskrev at rollen deres i forhold til personalet, inneholdt elementer fra psykologarbeid.

«Vi har snakket litt i lag vi fagledere i enheten, om at det er mye sånn psykisk helse vi jobber med, litt sånn psykolog jobbing. Og det kommer bare mer og mer etter hvert som årene går. [...] Så er det jo også ting som jeg ser at når personalet blir yngre, så er den psykiske helsen litt mer skjørere, enn hos dem som har jobbet i masse år» (Styrer 1).

«Også det å vite noe om hvor grensene går på et vis, liksom hvor langt strekker min oppgave seg, og når er det jeg skal be om hjelp, og når er det vi ... jeg eller kollegaene mine spesielt da treng det, ikke sant. Det er jo ikke sikkert at dem treng en styrer som er hobbypsykolog, og halvveis fastlege på kontoret altså, det ...» (Styrer 4).

Det var særlig Styre 1 og Styre 4, som trakk frem psykolog liknende begrep i arbeidet med personalet. En slags psykologbeskrivelse av styrerrollen, kan bidra til å vise hvor langt intervjupersonene forsøker å strekke seg, for å ivareta ansatte de er ledere for, samtidig som det viser seg at det er utfordrende å ha tid nok til god personaloppfølging i styrerrollen.

Det å snakke om personalets psykiske helse, opplevdes ikke likens for alle intervjupersonene.

«Jeg vet ikke helt hvordan jeg skulle ha gjort det. Der er jeg ikke, det må jeg bare innrømme» Styre 2.

Det virker som at intervjupersonene har ulikt forhold til å snakke med ansatte om psykisk helse. Likevel trenger intervjupersonene tid i hverdagen sin, for å sikre at de ansatte blir sett og får sine behov møtt av intervjupersonene, slik at intervjupersonene kan bidra til at personalet har det bra på jobb, med seg selv og sin psykiske helse. Det kan også se ut som at særlig yngre arbeidstakere, har større behov for nærværende leder, fordi den psykiske helsen til yngre arbeidstakere, kan være skjørere enn hos ansatte med lengre erfaring fra arbeidslivet. Det kan også se ut som at det oppleves utfordrende for intervjupersonene å vite hvor langt styrerrollen strekker seg, i forhold til ivaretagelse av personalet. Til sammen trer det frem et behov for at ansatte i styrerrollen har tid til å ivareta alle arbeidsoppgavene sine, for å kunne sikre at barnehagen arbeidet psykisk helsefremmende med barn, men mangel på nok tid var en faktor som gikk igjen i beskrivelsen av styrerrollen. Mangel på tid i styrerrollen, kan se ut til å påvirke muligheten for å arbeide fremmende med psykisk helse i barnehagen.

Intervjupersonene løftet også opp, at for å arbeide psykisk helsefremmende med de ansatte, så var det viktig for intervjupersonene å se de ansatte. Det var bra om de ansatte opplevde mestring, og hadde verktøy til å løse arbeidsoppgavene sine.

«Jeg tror det handler om at personalet blir sett og får mestring i de arbeidsoppgavene dem blir pålagt, eller som dem skal gjøre da» (Styre 1).

«[...] en ting er jo at personalet er trygg i det at dem er god nok, at dem kan det dem ... i de situasjonene som dem står i, dem har verktøy til å vite hvordan dem skal lede en barnegruppe for eksempel, hva er det ... hvordan leder jeg en samlingsstund, eller måltid. Sånn at dem må ha noen sanne verktøy personalet» (Styre 5).

Det ser ut som at styrerrollen trenger tid nok, til å kunne bidra til å gi ansatte verktøy til å løse hverdagssituasjoner i arbeidet sitt, slik at de ansatte opplever mestring i arbeidshverdagen sin,

og dermed et psykisk helsefremmende arbeidsmiljø. Først da kan barnehagepersonalet arbeide psykisk helsefremmende med barn.

4.4 Tilbakemeldingskultur

En annen forutsetning for å arbeide psykisk helsefremmende med barna, som ble trukket frem av intervjupersonene, handlet om et godt arbeidsmiljø, hvor det var rom for ansatte å gi tilbakemeldinger til hverandre. I tillegg ble det løftet frem at intervjupersonene måtte stille krav, til hvordan arbeidet med barn i barnehagen skulle være.

«Også tenker jeg det der med å ha en sånn tilbakemeldingskultur, at man kan gi hverandre tilbakemeldinger, både positive og negative tilbakemeldinger. Nå synes jeg faktisk at du ... den her situasjonen håndterte du ikke så bra. Fordi vi har jo barn som utfordrer selvfølgelig, så det med å ha en sånn tilbakemeldingskultur er kjempeviktig. Det her å gripe hverandre i å gjøre noe godt, det synes jeg er kjempeviktig, og jeg tenker at når du har et godt personalsamarbeid, så har du også et ... da legger du et godt grunnlag for det arbeidet du gjør med barna. For det er klart at barna merker det, hvis vi ikke har det bra sammen» (Styrer 5).

«Det å klare å møte personal å på det at det er ulike utfordringer, man har ulike ting med seg, men samtidig stille krav, til at sånn her skal det være» (Styrer 3).

«Men at vi har det bra sammen som personalgruppe det er jo også alfa omega for alt det her. At vi ser hverandre, tar vare på hverandre, gir tilbakemeldinger og ja, for har ikke vi det godt sammen så, ja da kan det være vanskelig å følge alt det her som vi skal» (Styrer 2).

Et godt personalsamarbeid, og et godt arbeidsmiljø, hvor de ansatte ser hverandre, ivaretar hverandre og kan gi tilbakemeldinger til hverandre, ser ut til å være en viktig faktor for at barnehagen skal kunne arbeide psykisk helsefremmende med barn.

Et godt arbeidsmiljø handlet om både hvordan de ansatte har det med hverandre, og hvordan barn har det sammen med barn, og sammen med ansatte.

«Og jeg har snakket mye med dem, om det at arbeidsmiljøet handler jo ikke bare om det miljøet vi voksne er i. Det handler jo om egentlig hele barnehagemiljøet, fordi at vi er jo sammen med barna hele tida her i barnehagen [...]» (Styrer 1).

Av funnene virker det som det er helheten i at det er et trygt og godt barnehagemiljø, for både ansatte og barn, som utgjør om barnehagen er en psykisk helsefremmende institusjon for barn.

4.5 Trygt og godt barnehagemiljø

Endringen i barnehageloven kapittel VIII, som handler om kravet om å sikre et trygt og godt barnehagemiljø for barna (Barnehageloven, 2006), ble trukket frem som en faktor til et økende fokuset på et trygt og godt barnehagemiljø. Endringen bidro til økt fokus på viktigheten av rollen for den ansatte, til å sørge for at barnehagemiljøet er trygt og godt for barn.

«[...] vi jobber veldig mye med voksenrollen i barnehagen, og det har vi jo gjort egentlig hele tiden, men spesielt etter at det kom det kapittel åtte i barnehageloven der ... altså nå er det jo lovpålagt at vi skal fremme et godt og trygt barnehagemiljø for alle barna» (Styrer 5).

«[...] jeg kjenner på det at jeg må være mer sånn på, kanskje mer enn før. Ikke fordi vi ikke gjorde det før, men fordi det nå er inne i loven rett og slett, og det er sånn det er, og da må vi jo følge enda mere med, tenker jeg» (Styrer 2).

«Så det å se og det å føle at noen ser deg, er det som er det viktige. Vi har drøftet mye om det der ... jobbet mye med den nye paragrafen i barnehageloven 41-43, om utenforskap og hvordan, uansett hva noen sier, eller hvis jeg sier, men jeg føler ikke at jeg er med her, hvordan kan vi da jobbe for at noen føler at dem er med. Det nytter ikke å si at ja, men vi er jo sammen her, for du må jo faktisk føle det» (Styrer 1).

En lovfestet rett til et trygt og godt barnehagemiljø i barnehageloven, ser ut til å ha bidratt til et økende søkelys på hva et trygt og godt barnehagemiljø vil si, og hvilket ansvar som hviler på de ansatte, for å sikre at barn opplever barnehagehverdagen sin som trygg og god.

4.6 Vennskap, sosial kompetanse og forebygge mobbing

For å skape en psykisk helsefremmende institusjon for barna hvor psykisk helse ble fremmet, var arbeidet med å skape et trygt og godt barnehagemiljø, ha fokus på vennskap og sosial kompetanse, samt arbeide med å forebygge mobbing, viktige faktorer som ble løftet frem av intervjupersonene.

«Og det å ta det opp med barna, og snakke om hvordan vi skal være med hverandre det å være en god venn, hvordan er det, hva innebærer det» (Styrer 2).

«[...] det arbeidet vi gjør med vennskap, er jo på en måte nesten det viktigste vi gjør i forhold til at dem skal føle seg inkludert, føle seg som en viktig del av ei gruppe. Det å kjenne på at dem er behøvd, og at noen blir glad for å se dem når dem kommer» (Styrer 3).

«At dem trives, at dem har muligheten til å leke med barn, knytte vennskap, og det er jo en kjempes arena til å lære seg sosial kompetanse [...] det å danne relasjoner, det å kanskje bryne seg litt på noen andre. Alt skal jo liksom ikke være rosenrødt, men at man kan gå litt på noen ... man kan ikke få det som man vil hele tiden» (Styrer 5).

«[...] verktøyene våre i det arbeidet, og det er at vi bidrar til trivsel og livsglede, og mestring og følelse av egenverd, og forebygger krenkelser og mobbing» (Styrer 4).

Beskrivelsene skaper et bilde, om at det er behov for at de ansatte har tid til å være tett på barnegruppa, for å kunne veilede på vennskap og sørge for at alle barn er inkludert. I tillegg trenger de ansatte tid til å bidra til å lære barn sosial kompetanse, fordi barn kan velge uønsket atferd for å bli inkludert i barnegruppa.

«[...] den er så sterk den lysten til at man skal høre til i ei gruppe, at det skjer noe da som det står, der at man har en sånn normbrytende atferd. At det er uønsket atferd som skjer, at man gjør en del ting for å komme inn i gruppa» (Styrer 5).

De ansatte trengte også kunnskap og kompetanse til å skjønne hva som gjorde at barn valgte uhensiktsmessig handlinger med andre barn, slik at de ansatte kunne bidra til at barn som utfordret fant sin plass i gruppa.

«Ikke det at vi skal passe på han eller hun som ofte kan finne på ugagn, men det å skape den tryggheten at det er plass til alle. Du skal få lov å finne oppgaver som du opplever at du mestrer, så dem vokser i seg selv. Sånn at vi skal ha barn som ikke opplever at dem trenger å mobbe, for å finne sin plass» (Styrer 3).

Intervjupersonene beskrev at de ansatte måtte bli godt kjent med alle barna, for å finne arenaer der alle barn kan blomstre og bli drevet fremover på, hvor mulighetsrommet for barn ikke var for smalt, slik at barn ikke ble presset til noe det ikke var klart for.

«Noen er god på/i gymsalen, og noen er god på perlebrettene, men alle skal ha mulighet for å blomstre på sin arena da. Så er det for personalet å finne ut hva er det barna er gode på, og hvor kan vi drive dem videre» (Styrer 1).

«Det at ikke de her, holdt på å si boksene vi skal ha barna i, ikke blir for smal, at det er plass til alle mulige ... Og det er jo psykisk helse, det er jo det det bunner ut i. Det at det er plass til deg uansett hvem du er, og hvordan du ser ut, og hva du har med deg i ryggsekken din» (Styrer 3).

Sitatene tegner et bilde på at det er behov for at de ansatte i barnehagen har tid til å være tett på barnegruppa, slik at de ansatte kan finne ut hva barn mestrer og kan vokse på. Ved å være tett på barnegruppa kan uønsket atferd, som kunne bli brukt av barn for å få innpass i gruppa, og dermed kunne føre til mobbing og utestengelse, forebygges.

Tid til alle barna var derimot utfordrende for de ansatte å få anledning til, og det kunne føre til dårlig samvittighet hos de ansatte som så gjerne ville være der for alle barna.

«Så det og holdt på å si nesten litt den her dårlige samvittigheten på å kanskje ikke noensinne føle at man virkelig får nok tid til alle, og det å se alle godt nok da» (Styrer 3).

På den ene siden trenger de ansatte tid til å være nær barna og følge de opp, men på den andre siden har de ansatte lite tid til å utføre arbeidet, noe som igjen kan føre til dårlig samvittighet hos de ansatte. Dersom de ansatte ikke føler mestring i arbeidsoppgavene sine, så kan det fremstå som at arbeidshverdagen er lite helsefremmende for de ansatte. Å ikke kjenne mestring, blir da en kontrast mot behovet intervjupersonene løftet opp rundt at de ansatte må ha det bra med seg selv, og kjenne mestring i jobben sin, for å kunne gjøre en god psykisk helsefremmende jobb med barn.

4.7 Trygghetssirkelen, følelser og rollen til de ansatte

I det psykiske helsefremmende arbeidet med barn, ble også trygghetssirkelen, og den ansatte som en trygg base løftet frem av intervjupersonene. Videre ble det at den ansatte måtte kunne stå sammen med barn i utfordrende følelser, løftet frem som viktig.

«Vi jobber mye med den trygghetssirkelen, det å være den trygge basen» (Styrer 5).

«Vi møter vanskelige følelser, vi møter konflikter. Også må vi voksne da være så tett, at vi kan hjelpe dem igjennom, fremfor å bare legge lokk på, eller løfte dem opp i det dem ramler. Litt den her å stå sammen med dem igjennom de vanskelige følelsene, fremfor å avlede dem og holdt på å si få dem bort med en gang [...] det her å tørre å la dem være i de vanskelige tingene, men at vi er der så det er trygt for dem å stå i det da» (Styrer 3).

Styrerne beskrev at de ansatte måtte kombinere å være trygg, varm og tilstedeværende, med å sette grenser på en god måte for barn, skulle barnehagen lykkes med å være psykisk helsefremmende. I tillegg var det å sikre barns medvirkningsmulighet, gjennom å lytte til innspill barn kom med og gjøre de endringene som barn trengte for å få sine følelser og behov møtt, viktig slik at barn følte seg sett, hørt og møtt.

«Vi snakker mye om den autoritative voksne, den som både er varm og som er grensesettende, at det å på en måte prøve å balansere de her. For grensene er jo å en viktig del inn i det, at man opplever at man er holdt på å si en del av et samfunn, en del av ei gruppe, at man hører inn, at det ... Så den voksenrollen der som både skal kunne sette varme gode grenser der det trengs, men også ha den her iboende varmen at det er trygt å komme hvis det er vanskelig eller ...» (Styrer 3).

«[...] det handler om å lære seg å både si noe om egne følelser og behov, det å kunne sette ord på det. Det å kunne forvente at det er noen som hører på meg, at det er noen som forstår hva jeg sier. Og ikke minst det at noen, ut fra det jeg sier, gjør de endringen som jeg trenger» (Styrer 4).

«Og også det at dem får, har personalet som ser dem og som møter deres behov der dem er, ut fra deres både utvikling og modenhet. Det å bli sett og hørt og møtt, det er jo kjempeviktig [...]» (Styrer 5).

Det handler om barns behov for en ansatt, som er trygg å komme til når barn har behov for hjelp og støtte. Ansatte som ser, hører og møter barns behov, og som klarer å kombinere en varme og omsorg for barn, med å være tydelig på hvor grensene går. Disse faktorene er viktig, fordi barn skal få kunnskap om hva det ville si å være en deltaker i et samfunn. I tillegg til at barn skal få kjenne på det å få følelsene og behovene sine møtt og forstått,

gjennom å oppleve at ansatte forstår hva de trenger. For å møte barn på en god måte, handlet det om et behov for ansatte som er til stede og som vil jobbe med barn.

«[...] personalet som er til stede og som vil jobbe med barn, det er jo kjempeviktig»
(Styrer 5).

Med andre ord virker det som at ikke hvem som helst skal jobbe i barnehage. Ansatte i barnehagen må ha noen personlige egenskaper som kan bidra til at barna føler seg sett, hørt og møtt, og egenskaper som bidrar til å skape en opplevelse av at barnehagehverdagen til barn er trygg og god. Ansatte må ha disse egenskapene, skal barnehagen lykkes med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn. I tillegg må de ansatte som arbeider i barnehagen, ha lyst til å arbeide med barn.

4.8 Lek og aktiviteter styrt av de ansatte

Leken var en arena flere av intervjupersonene trakk frem, som viktig for barns psykiske helse. Leken var området der barn kunne få leke med andre barn, og var en arena for å bearbeide virkeligheten.

«Og det er det jo på andre sånne lekearenaer at de får ... altså gjennom leken så bearbeider dem jo virkeligheten» (Styrer 1).

Det var kun Styrer 1 som direkte trakk frem leken som en arena som var bra for hodet, da i form av uteleken.

«Barna leker mye mer på tvers av alder og kjønn når de er ute. Kunne sikkert snakket mye om akkurat det her med utebruk, #latter# for det brenner jeg veldig for, fordi jeg ser at det har så mye å si for hodet rett og slett, både for voksne og barn. Da blir dem ikke så selektiv i sine, hvem dem skal være med eller hva, fordi ofte har dem ikke noen leker, eller noen ting. Det er pinner og det er steiner, og det er mye rollelek, og da trenger dem noen i alle aldre, og kjønn i leken sin» (Styrer 1).

Det fremstår som at uteleken er sett på med en større frihet, fordi barn ikke leker så mye med leker ute, men heller leker med naturmaterialer som lekemateriell. Styrer 1 beskriver at fritt lekemateriell skaper mer rollelek, og gir plass til flere barn å delta i leken.

Rollen til de ansatte i leken som ble trukket frem av intervjupersonene, handlet om å sikre et godt lekemiljø, hjelpe barn med vanskelige følelser og legge til rette for relasjoner mellom barn.

«Legg til rette for gode leke relasjoner mellom barna og at alle er inkludert» (Styrer 2).

Leken virker som en arena de ansatte trenger mulighet til å være tett på, slik at de ansatte kan legge til rette for gode relasjoner mellom barn, og sørge for at alle barn er inkludert i leken.

Aktiviteter styrt av de ansatte, som språkgruppe, lekegruppe og prosjekter ble løftet frem av flere intervjupersoner, som arbeidsmetoder som ble brukt for å arbeide psykisk forebyggende. Styrer 4 løftet særlig opp prosjekter som var basert på barns interesse, som viktig for å bidra til at barna følte at de fikk medvirket, og var betydningsfulle bidragsytere i barnehagehverdagen.

«Sånn at vi lager planene våre med utgangspunkt i hva barna er opptatt av, og interessert i, og fasinert av, og på en måte prøver å bygge med det som utgangspunkt. Og da tenker jeg jo at det handler jo om en måte å jobbe på, som sikrere barns rett til medvirkning på en god måte når vi får det til, men så er det også sånn, at jeg tenker at det henger ganske godt sammen med det her med psykisk helse. Fordi at jeg tror ikke at du kan ha ei god psykisk helse, uten å føle at du er del av noe, der du selv har ei betydning» (Styrer 4).

Lek og barneinitierte prosjekter, er med andre ord viktige brikker for å fremme psykisk helse hos barn i barnehagen. I tillegg til å sikre at alle barn er med og får delta i leken, kan det at de ansatte har mulighet til å være tett på leken, være arenaen der de ansatte for innsikt i hva barn er opptatt av og interessert i. Hvis leken er rommet der barn kan bearbeide sin virkelighet, kan det bety at de ansatte kan få innsikt i hva barn har opplevd i livet sitt og er opptatt av, ved å være tett på leken.

4.9 Tydelighet, tilstedeværelse og plan for det pedagogisk arbeidet

Bak det å skape en psykisk helsefremmende institusjon, trakk intervjupersonene inn et behov for å være tydelig og vise tilstedeværelse med hodet og hjertet for ansatte, og ta tak i ting.

«[...] men hvis ikke hjertet, hodet og alt er med på plass når at jeg er der og snakker med dem og hvis dem ikke føler at jeg tar tak i ting, så har det jo ingen betydning, og det samme er det jo ute mot barna» (Styrer 1).

«Og at jeg også som leder selvfølgelig tar tak i det og følger opp og, ja at alle vet at det er sånn vi skal jobbe, det er jo kjempeviktig. Det er ikke nok at det står på papiret. Det må snakkes om og løftes, og alle skal vite» (Styrer 2).

Det handler om at intervjupersonene må være tilstedeværende med hele seg, følge opp ting som må tas tak i, og sikre at alle ansatte vet hvordan det som står i papirene skal utføres i praksis. Men alle kravene i styrerstillingen gjør det utfordrende for intervjupersonene å ivareta seg selv, og kollegaene sine.

«[...] det å liksom klare å ta vare på både meg selv og kollegaene mine, og samtidig ha ansvaret for de barna vi jobber med, det er ikke bare enkelt» (Styrer 4).

Et behov for at intervjupersonene sørget for en plan for hvordan arbeidet skulle drives fremover og hvordan barnehagen kunne lære av tidligere erfaringer, ble påpekt. Et krav til hva som skulle være den pedagogiske praksisen i barnehagen i bunn, ble også løftet frem.

[...] også er det selvfølgelig andre ting da med strukturer, og ha en god plan for hvordan ting skal gjennomføres. Ha en sånn fremdriftsplan eller milepælsplan for det faglige arbeidet eller, ja ... At det ikke blir bare en sånn kosemose plass, for det er det jo ikke, vi må ha noe arbeid som vi skal gjøre. Og at man hele tiden går tilbake og ser på, hva var det som fungerte og hva fungerte ikke. Okay, da gjør vi mer av det som fungere også (Styrer 1).

«Sånn at faglig utvikling i personalgruppa er en viktig del av styrer jobben tenker jeg, for å kunne være en lærende organisasjon, og det synes jeg er ei viktig målsetning for alle barnehager, og da spesielt det å lære gjennom å gjøre» (Styrer 4).

«Her er det den faglige begrunnelsen som ligger i bunn, og som skal drive oss» (Styrer 3).

Plan for det pedagogiske arbeidet fremstår som viktig, og det å lære av gode og mindre gode erfaringer ser ut til å være er en god metode for fagutvikling. I tillegg er det å sørge for at det

er faglige begrunnelser som står bak arbeidsmetoder som velges i barnehagen, viktig for å sikre at barnehagen er en psykisk helsefremmende arena for barn å være i.

4.10 Barnehagens betydning for barnehagebarn

Alle intervjupersonene fremhevet at barnehagen var viktig for barn, og at barnehagetiden kunne ha stor betydning i barns liv. Barnehagen var viktig både med tanke på å utjevne sosiale forskjeller, og som arena for å kunne bidra til en god psykisk utvikling hos barna, så fremst rammebetingelsene i barnehagen fungerte godt.

«Det får så store konsekvenser hvis det ikke går bra tidlig i livet. Det kan gå bra likevel selvfølgelig, men ikke nødvendigvis [...] du må jobbe hardt med deg selv for å klare å stå i små og store utfordringer senere i livet» (Styrer 2).

«Så jeg tenker at barnehage kan bli alt. Vi kan bli de gode barnehagene med gode rammebetingelser, kan bety masse for barns psykiske helse. Og motsatt der rammebetingelsene og faget ikke fungerer like godt, så kan det tvert imot føre til psykisk sykdom på et vis å, tenker jeg» (Styrer 4).

«[...] når man sitter og snakker om det her, så kan man jo bli mørkeredd i forhold til hva man har ansvar for, og alt hva vi gjør, og burde gjøre og skal gjøre, og hvor mye det har å si, for de her små vi har i barnehagen» (Styrer 3).

En god tid i barnehagen, kan dermed bidra til å legge et grunnlag for et godt liv hos barn, men det krever gode rammer.

Intervjupersonene fremhevet at barnehagetiden kunne ha stor betydning i utviklingen av selvbildet barna skaper om seg selv, gjennom samhandling med andre.

«Jeg tenker det at barna skal oppleve gode relasjoner med de andre barna, og med de voksne. Og at de føler seg verdifulle og verdsatte, inkludert og sett og hørt, og at de får oppleve mestring, utfolde seg. Og at dem har det trygt og godt rett og slett, og har trygge rammer. [...] Det er jo der det starter med å få et godt selvbilde, starter jo når de er helt små. Så hvis dem opplever alle de tingene jeg sa i sted, så tenker jeg at da er det med på å bygge et positivt selvbilde da, fra de er helt små» (Styrer 2).

«Altså det selvbildet du får igjennom at andre både gir deg tilbakemeldinger eller utfordrer deg, det er jo viktig» (Styrer 3).

Barnehagetiden og det som skjer der, ses med andre ord på som viktig av intervjupersonen, både for å kunne utjevne sosiale forskjeller som barn har hjemme, og fremme barns psykiske helse. Barnehagetiden kan også bidra inn på hvordan barnet ser på seg selv, i møtet med andre, og dermed kan barnehagetiden påvirke utviklingen av barns selvbylde.

4.11 Samarbeid med foreldre

Samarbeid med foreldre, ble også løftet opp som viktig av intervjupersonene i det psykisk forebyggende arbeidet.

«Det å ha et åpent foreldresamarbeid allerede fra når dem er ett år, der ... vi vet ikke hva, hvordan det første året deres har vært, om det er foreldre som sliter med psykisk helse, og om det kan være med å påvirke barna. Å ha et godt foreldresamarbeid, er kjempeviktig» (Styrer 5).

«[...] jeg kjenner bare at jeg får frysninger av å tenke på det, at vi er nesten det eneste nettverket de har, og hvor stor betydning det er at vi lager tilstelninger der foreldrene kan møtes, utveksle telefonnummer» (Styrer 1).

«[...] det er jo mange som ikke har et nettverk, som ikke har besteforeldre eller, for man trenger jo liksom en hel landsby for [...] å oppdra et barn» (Styrer 5).

Barnehagen kan se ut til å være et viktig nettverk for noen foreldre. Tett samarbeid med foreldrene, fremstår som en viktig brikke i det psykisk helsefremmende arbeidet med barn.

Oppsummert om barnehage- og arbeidsmiljø fremstår det som at barnehage- og arbeidsmiljøet som helhet må være godt. Relasjoner mellom barn-barn, barn-ansatt-barn, ansatt-ansatt, ansatt-styrer og barnehagen-foreldre, må være trygt og godt. Gode relasjoner må til om barnehagen skal lykkes med å arbeide helsefremmende med psykisk helse. For å få det til, ligger et aspekt av nok tid til alle faktorene, både for styrer og de ansatte, for at barnehagen skal lykkes med å være psykisk helsefremmende for barn. I tillegg er det et behov for at ansatte både har personlige egenskaper som bidrar til en trygg og god barnehagehverdag for barna, og kompetanse på hva psykisk helsefremmende arbeid er og betyr.

4.12 Felles forståelsesramme for arbeidet og lete etter tid

For å skape et trygt og godt barnehagemiljø for barn, og arbeide psykisk helsefremmende, løftet intervjupersonene opp et behov for tid sammen med personalgruppa. Tid for å skape en

felles forståelsesramme for arbeidet med barn. En felles forståelsesramme for hvilken pedagogisk arbeidspraksis som skulle bli brukt med barn, kunne bidro til at personlig praksis med barn kunne bli ryddet bort hos de ansatte.

«Sånn at vi har hatt stort fokus på hvordan barna har det, også at det er vi som voksne som er ... Det er vi som er ansvarlig kan du si, for at vi skal legge til rette for et godt barnehagemiljø» (Styrer 5).

«Og det er jo å en av utfordringen, som du spør om tidligere, hvordan jobbe så grundig med det at den personlige praksisen ikke får overstyre, når holdt på å si, tenkehjernen slår ned og ikke fungere på topp, og ikke det her spontane overtar, men at det hele tiden er veloverveid profesjonell holdning til hvordan vi møter barna og foreldre [...] Det er utfordrende. Utfordrende med tanke på at vi har fryktelig lite tid, der vi alle sammen er samlet» (Styrer 3).

«I motsetning til skolen da som i hvert fall i hovedsak har pedagoger, utdannede pedagoger som er ansvarlig for læring og danning der, så jobber jo vi også med utgangspunkt i en forholdsvis stor andel ufaglært personell [...] Det er et stykke mellom liv og lære innimellom, ikke sant. Og at det å sitte å snakke, og teoretisere ei problemstilling er en ting, og det å på en måte klare å utvikle det videre, til at det [...] gjør noe med praksisen din, det er kanskje den største utfordringen vi har» (Styrer 4).

Mangel på tid sammen med hele personalgruppa, ser ut til å skape utfordring for intervjupersonene med tanke på å sikre en pedagogisk arbeidsmetode med barn. Lite tid vanskeligjør at intervjupersonene kan sikre at de ansatte forstår, ansvaret de har om å skape et trygt og godt barnehagemiljø. I tillegg ble mange ufaglærte ansatte, løftet opp som en utfordring av intervjupersonene, blant annet fordi det er en vei å gå fra å snakke om teori, til endret praksis med barn, særlig hos ufaglærte.

Å lete etter tid til å være sammen med personalet, for å sikre felles forståelse i en presset hverdag, ble beskrevet av flere av intervjupersonene. Mange arbeidsoppgaver utenom arbeidet med barn, ble også beskrevet av intervjupersonene. Arbeidsoppgaver som plantid for å sette seg inn i dokumenter, kurs, møter og liknende, trengte også plass i hverdagen. Derfor ble så lite tid som et kvarter sammen med personalgruppa, beskrevet som bedre enn ingenting.

«At vi savner det å kunne ha god tid, til å sitte å drøfte sammen, reflektere og snakke om de barna som vi vet treng ekstra, og sånn. Så vi må jo lete oss tid og rom til det, i en hverdag som er ganske presset fra før av» (Styrer 3).

«Men også tiden til å snakke sammen som personalet, for det er så masse vi skal, det er så ja ... Det oppleves sikkert også i mange barnehager, at møtene ... Det er så mange ting vi skal rekke og ta opp på avdelingsmøter, på ledermøter, på personalmøter, på planleggingsdager. Også skal vi jo kurses litt også, ja ... så går tiden, men vi må bare bruke den tida vi har da i hvert fall. At man setter det på dagsorden så får vi snakket om det i en halv time så ... eller et kvarter, så er det bedre enn ingenting, rett og slett» (Styrer 2).

«[...] fem pedagoger, og alle de skal jo ha plantid. Pluss at de andre også skal ha det, for å sette seg inn i alle de dokumentene som vi skal jobbe med. Sånn at det her med tida, det er en sånn, jeg tenker det er ei utfordring» (Styrer 5).

Hverdagen i barnehagen virker presset, og det ser ut som at de ansatte har mange oppgaver som skal løses. Det ser ut som intervjupersonene forsøker å prioritere noe felles tid sammen, for å skape en felles forståelsesramme i personalgruppa, for oppdraget barnehagene er gitt av regjeringen. Intervjupersonene forsøker å skape felles forståelse i personalgruppa for planer og føringer fra arbeidsgiver, men mangel på felles tid for personalet er utfordrende å få til, noe som fører til et nytt krysspress som intervjupersonene havner i.

Mangel på tid er både utfordrende med tanke på å skape felles forståelsesramme for arbeidet, og ha tid til å sette seg inn i dokumenter. Disse behovene for personalgruppa, krasjer med behovet for tid til å være til stede med barna.

«Det her med å ha tid til hvert enkelt barn. Når vi sier at barna skal bli både sett, og hørt og møtt, så er det klart at vi har jo ei barnegruppe med 18 barn, som har forskjellige behov, sånn at det tenker jeg er ei utfordring, det her med tid. Fordi vi skal gjøre veldig mange andre ting [...] Vi har jo både møtetid og plantid, og aktiviteter som skal gjennomføres, men vi samarbeider mye, og det er vi nødt til å gjøre for å få dagen til å gå» (Styrer 5).

Funnene tegner et bilde av at de ansatte står i et krysspress mellom tid til enkeltbarnets behov, og barnegruppa som helhet sine behov. Behovet for tid til å sette seg inn i dokumenter/planer

og liknende i hverdagen, betyr tid de ansatte er borte fra barnegruppa, noe som krever samarbeid internt i barnehagen, bare for å få dagen til å gå rundt.

Felles tid ble løftet frem som viktig for å kunne sikre god pedagogisk praksis i hverdagen, men mangelen på tid sammen skapte en utfordring for intervjupersonene.

«[...] men det her å klare å få den felles forståelsen. Det at jeg er trygg på at jeg har et personal som har ... Jeg får jo aldri alle, jeg kan ikke jobbe for at alle ... Det er litt som med barna vi kan ikke alle være akkurat lik og ha forstått ting akkurat på samme måte, dit kommer vi jo ikke, men jeg må ha en ... jeg må komme til et sted der vi har en sånn felles grunnholdning, og en felles forståelse av hva det faktisk dreier seg om, og hvor viktig det er. At jeg ikke har noen på en base som tenker at, psykisk helse er ikke så viktig [...]» (Styrer 3).

«[...] det går også på personalet, det her med, det å sette ord på de forskjellige begrepene, eller hva betyr det her for deg, og hva betyr det her for meg. Vi er så forskjellige også i hvordan man møter barna, og hva er det viktige for meg. Så det der med å ha de refleksjonene, og bruke den tiden på møter til å snakke om, det er kjempeviktig» (Styrer 5).

Felles tid sammen i personalgruppa for å sikre en samlet grunnholdning om arbeidet med å fremme psykisk helse, ser ut til å være en arbeidsmetode som intervjupersonene forsøker å legge opp til. Dette for å sikre seg at det pedagogiske arbeidet som utføres med barn, er psykisk helsefremmende i tråd med lovverket og andre planer. En felles grunnholdning eller felles plattform som alle ansatte har vært med på å skape, ble også løftet opp som et suksesskriteria for å kunne arbeide psykisk helsefremmende.

«[...] suksesskriteriene er jo at vi har nå opparbeidet oss en pedagogisk plattform, som alle i personalgruppa har vært med på å skape. Så jeg tror at det at alle vet hva som er din arbeidsoppgave, og om du er assistent eller pedagogisk leder eller barnehagelærer, så er du like viktig for denne barnehagen, og den jobben du gjør og de erfaringen eller den kunnskapen du har, er viktig for oss her. Så jeg tror at det å ha personalet på lag, og at alle føler seg nyttig og verdifull, er hovedessensen til å få ting til» (Styrer 1).

Det ser ut som at det at alle ansatte har deltatt på å skape en felles pedagogisk plattform, kan bidra til at alle ansatte føler seg som en viktig brikke i arbeidshverdagen. Å ha deltatt i

arbeidet med å skape en pedagogisk plattform, kan gi ansatte forståelse for sin betydning i barnehagen, uavhengig av rollen den ansatte innehar.

4.13 Faglig kompetanse og fravær

Den totale faglige kompetanse i organisasjonen, ble også løftet opp av intervjupersonene som et viktig suksesskriterium, for å arbeide psykisk helsefremmende med barn. En tanke om at faglærte som har mer kompetanse om psykisk helsefremmende arbeid, som for eksempel barnevernspedagog, ble foreslått av Styrer 3, for å øke sjansen med å lykkes med arbeidet med å fremme psykisk helse.

«Sånn at jeg tenker at den kompetansen som du samlet har i en organisasjon, betyr masse for hvor godt vi klarer å jobbe også med psykisk helse» (Styrer 4).

«Tilbake igjen til hva som kunne gjort det bedre, det og hatt flere faggrupper inne i barnehagen har jeg veldig tro på [...] Så det å kunne hatt ulike variasjoner i sammensetninger tror jeg ... Jeg ser hva vi kan hente av den barnevernspedagogen som har en sånn her ... som også er en av forkjemperen for arbeidet med psykisk helse [...]» (Styrer 3).

Det faktum at det er mange ufaglærte ansatte i barnehagene, virker som en utfordring intervjupersonene kjenner på. Ufaglærte har gjerne ikke den samme kunnskap om barn, barns utvikling og barnehagearbeid, som faglærte ansatte med barnehagelærerutdanning har. Dermed kan det fremstå som at ufaglærte krever at styrer bruker mer tid for å sikre en felles forståelse i personalgruppa, slik rammeplanen krever av styrer (Kunnskapsdepartement, 2017).

Fravær av det faste personalet og bruk av vikarer, var andre faktorer som ble løftet opp som utfordrende av intervjupersonene, for å kunne sikre et godt arbeid med å fremme psykisk helse. Fravær var også utfordrende med tanke på å få til en felles forståelse for hva psykisk helsefremmende arbeid er i hele personalgruppa.

«Og klart at hvis da personalet får mye fravær og er borte, så går det ut over barna, for da blir det mer stress, vikarer inne, får ikke jobbet så godt med det dem skal jobbe med» (Styrer 1).

«Og det er klart at når du kommer inn som vikar, så har du ikke noen forutsetninger for ... At hvis vi vet at, hva slags behov de her barna har og ja ... Så det er klart at ukjente voksne kan også være utfordrende» (Styrer 5).

«[...] hva er egentlig utfordringen der, og da tenker jeg selvfølgelig hvis det er mye sykefravær at det blir ustabil, masse vikarer. At vi ikke får snakket om det, at ikke alle er til stede på de møtene der det løftes [...] det krever jo desto mer av de som er på jobb, for man får ikke satt vikarer inn i alt det her» (Styrer 2).

Høyt sykefravær ser ut til å vanskeliggjøre å få til en felles forståelse i personalgruppa, fordi ansatte er borte på de få møtearenaene de ansatte har sammen til faglig refleksjon. Vikarer inn i barnehagen kan skape stress hos både barn og de ansatte som er på jobb. Vikarer kjenner ikke barnegruppa og arbeidsmetoder i barnehagen, på samme måte som de faste ansatte gjør.

For å sikre at barnehagen kan arbeide psykisk helsefremmende, og at kompetansen ikke forsvinner ut av barnehagen, løftet intervjupersonene opp at det måtte gjøres noe med rammene i barnehagesektoren.

«Vi trenger jo mere folk! [...] den faglige bakgrunnen er kjempeviktig. Det å forstå barna sin utvikling, det å forstå hvor viktig vi som ansatte er for deres utvikling, og hva vi kan gjøre, men også det å ha flere øyer, flere hender, flere varme hjerter som kan ha plass til dem og se dem og være til stedet for dem. For vi kan ha så dyktige ansatte som vi bare har, men vi sitter ikke med nok hender og øyne til å få med oss alt, og til å være virkelig så tett som vi ønsker å være. Så jeg tenker i all hovedsak så er det ressurser vi mangler, for å kunne gjøre en enda bedre innsats» (Styrer 3).

«Jeg tenker jo at det handler om å ta vare på folk som jobber her, i veldig stor grad. Fordi [...] det er en jobb som stiller høye emosjonelle krav hver eneste dag, sant. Du har menneskemøter der rundt deg hele tiden, og dem krever deg [...] Sånn at det å være nok hender og fang for å si det flåsete, er for meg det aller, aller viktigste [...] Sånn det er i dag, så står det absolutt ikke i forhold til kravene som stilles til oss, og det er nok den viktigste grunnen til at folk ikke søker til utdanningen på den ene siden, og slutter altfor tidlig, og ikke ser for seg at det er en jobb dem kan stå i, til dem blir pensjonist, og da forsvinn kompetansen» (Styrer 4).

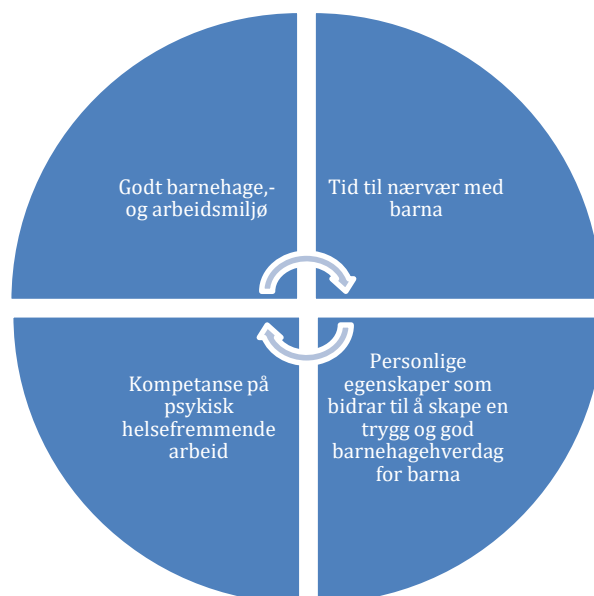
Det virker som at det å arbeide for bedre arbeidsforhold, hvor de ansatte føler seg ivaretatt og har rammer slik at de ansatte klarer å stå i et emosjonelt krevende yrke, er viktig for at barnehagesektoren kan beholde ansatte. I tillegg er det å øke antall ansatte med kompetanse på hva psykisk helsefremmende arbeid betyr med barn, en viktige faktorer for at barnehagen skal lykkes med å arbeide psykisk helsefremmende. Med andre ord, kunnskap og kompetanse om psykisk helsefremmende arbeid hos de ansatte, og forståelse for sin betydning for barns utvikling i rollen som ansatte, er viktige faktorer i arbeidet. For at barnehagen skal lykkes med å fremme psykisk helse, må kunnskap og kompetanse, kombineres med nok ansatte som har et varmt hjerte, evne til å være tilstedeværende for barn og som tåler å stå i menneskemøter hver dag, være til stede.

Å arbeide psykisk helsefremmende, ser ut til å handle om å ha tidsressurser nok til alle oppgavene som styrer og de ansatte er pålagt. I tillegg trenger de ansatte i barnehagen en god kombinasjon av personlige evner og egenskaper, samt kunnskap og kompetanse på hva som er psykisk helsefremmende arbeidsmetoder med barn.

Jeg velger å avslutte denne delen av oppgaven, med en presentasjon av to modeller som viser hovedfunnene i oppgaven, og et sitat om en sårbar barnehagesektor.

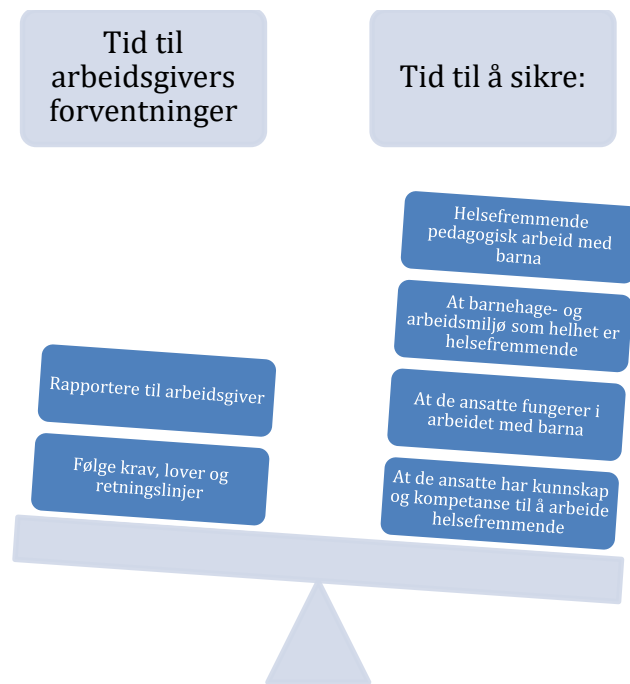
4.14 Oppsummering av funn

Oppsummert av alle hovedfunnene knyttet til problemstillingen omkring det som Goodlad (1979) kaller «den oppfattede lærerplanen», «den gjennomførte lærerplanen» og «den erfarte lærerplanen», har jeg lagd to ulike modeller for å synliggjøre disse funnene. Den første modellen jeg vil presentere, viser hvilke hovedfaktorer intervjupersonene mener må være på plass i barnehagesektoren og hos de ansatte, for at barnehagene skal kunne arbeide psykisk helsefremmende med barn:



Modellen illustrerer hvilke hovedfaktorer intervjupersonene trekker frem som de mener må være på plass og fungere godt sammen, for at barnehagen skal lykkes med arbeidet om å fremme psykisk helse hos barnehagebarn. Disse faktorene sier at de ansatte må ha: Tid til nærvær med barna, personlige egenskaper som bidrar til å skape en trygg og god barnehagehverdag for barna, kompetanse på psykisk helsefremmende arbeid, og et godt barnehage- og arbeidsmiljø. Basert på funn, ser det ut som at disse faktorene henger sammen med hverandre, og påvirker hverandre.

Videre har jeg laget en modell for å synliggjøre noen av refleksjonene til intervjupersonene, samt synliggjøre krysspresset som intervjupersonene står i. Denne modellen er ment for å vise hvordan intervjupersonene tenker at fordelingen av deres arbeidstid burde være, hvor mesteparten av tiden burde handlet om å ha tid til personaloppfølging og faglige oppgaver, og mindre tid burde brukes på krav og rapporter til arbeidsgiver:



Pr. i dag fremstod det gjennom funnene, som at vektskålen er motsatt. Tid til arbeidsgivers forventninger og krav, opptok mesteparten av intervjupersonene arbeidstid, fordi det var en kombinasjon av mange krav, lover, planer og retningslinjer som skulle følges, og mange rapporter som skulle sendes inn til arbeidsgiver. Disse kravene gjorde at intervjupersonenes tid til å være nært på arbeidet med ansatte og det faglige, var liten. Det fremstod som at det var utfordrende for intervjupersonene å være i krysspresset mellom arbeidsgiver, og de ansatte, fordi det var vanskelig å balansere disse kravene på en god måte, slik at kravene kom ansatte og barn til gode. Det var vanskelig for intervjupersonene å ha nok tid til å kunne sikre at barnehagen arbeidet godt med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn, og tid til å kunne ivareta de ansatte.

Siden rammene i barnehagesektoren skaper utfordringer for arbeidet med å fremme psykisk helse, fremstår barnehagesektoren utsatt og sårbar, fordi krav og rammer ikke samsvarer.

«[...] akkurat nå er det sårbare barn som også gir meg litt gåsehud, fordi at jeg synes at vi plasserer noe hos barn som kanskje ikke nødvendigvis hører hjemme hos barn. Jeg tenker, før så snakket vi om barn med særskilte behov, og det lukter det penger av på et vis. Mens sårbare barn, lukter det ikke penger av på samme måte, og det er litt farlig for oss synes jeg. Og når det går inflasjon i å bruke et sånt ord, ikke sant, så flytter vi problemet der det ikke hører hjemme på et vis. Vi sier at det er barna som er sårbare, istedenfor å si at det er institusjonene som har fått i oppdraget å være der for de

barna, som egentlig er de sårbare [...] Og det tenker jeg er utrolig viktig at vi som jobber der barna er, både ser og sier noe om» (Styrer 4).

Funnene til problemstillingen vil jeg i neste del av oppgaven drøfte sett opp mot kunnskapsgrunnlaget som er presentert tidligere i oppgaven.

5 Drøfting av funn

Hovedmålet for denne oppgaven, har vært å finne ut hvilke erfaringer og refleksjoner fem styrere i barnehagen, har om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn. I denne delen av oppgaven, vil jeg drøfte funnene i prosjektet, i lys av kunnskapsgrunnlaget presentert tidligere i oppgaven. Jeg har valgt å dele drøftingen inn i syv underkapitler som tilsvarer funnene til problemstillingen, disse underkapitlene har jeg kalt: Tid til nærvær med barna. Personlige egenskaper som bidrar til å skape en trygg og god barnehagehverdag. Kompetanse på psykisk helsefremmende arbeid. Barnehagemiljøet og leken. Arbeidsmiljøet. Overbelastet styrerrolle. Barnehagen-en sårbar institusjon?

5.1 Tid til nærvær med barna

Intervjupersonene rapporterer om at tid til nærvær og tilstedeværelse med barna, som bidrar til å arbeide psykisk forebyggende med barna, er utfordrende for de ansatte å få tid til. Det virker som at de ansatte står i et krysspess mellom tid til å ivareta enkeltbarn, hele barnegruppa og andre oppgaver som må løses. Krysspesset de ansatte står i, er kombinert med en bemanningsnorm som er knapp, med tanke på barn-ansatt ratioen. Siden de ansatte har liten tid, blir det utfordrende for de ansatte å sørge for at alle barn føler seg sett, hørt og møtt. I tillegg til å bidra til at barn opplever trygghet, mestring og tilhørighet i barnegruppa og i barnehagen, alle faktorer som Holte (2016) løfter frem som viktig for å skape psykisk helsefremmende organisasjoner. Samtidig er det klart at barnehagen ifølge rammeplanen skal være en helsefremmende institusjon og psykisk helse skal fremmes i barnehagen (Kunnskapsdepartement, 2017). Arbeidet med å fremme psykisk helse i barnehagen er viktig, fordi konsekvensene av dårlig psykisk helse kan bli mange og kompliserte for enkeltpersonen (Andersen, 2022; Brown, 2012; National Scientific Council on the Developing Child, 2007; Olsen & Danielsen, 2021; Pettersen, 2021; Stiegler et al., 2018). I tillegg kan psykisk uhelse, koste samfunnet som helhet mye, både utviklingsmessig og økonomisk (Holte, 2012; Knudsen et al., 2006). Videre viser det seg at en god ansatt-barn relasjon i barnehagen, er psykisk helsefremmende i hvert fall frem til åtte års alderen (Helland et al., 2019), og

barnehagen kan ha positiv langtidseffekt på barn, så fremst kvaliteten i barnehagen er god (Drugli, 2017; Prop. 121 S (2018-2019)). Alle elementer som synliggjør hvorfor det er viktig at barnehagene klarer oppdraget med å være en psykisk helsefremmende institusjon for barn.

Intervjupersonene løfter opp et behov for at barnehagesektoren trenger flere ansatte pr. barn, samt flere ansatte med relevant utdanning. Ønsket kan sees i samsvar med både det GoBaN forskningen ved Bjørnstad og Os (2018) løftet frem, og faktorene som Melhuish et al. (2015) løftet frem, som kriterier for å skape god kvalitet i barnehagene. Intervjupersonene forteller at de ansatte har lite tid til å være nært og tilstedeværende med barn, og dermed kan de ansatte i liten grad støtte barns følelser og relasjoner med andre. Ansatte med lite tid til nærvær med barn, kan sees i sammenheng med undersøkelsene av opplevelsene til barn i barnehagen, som savnet nærværende ansatte (Forandringsfabrikken, 2022; Nergaard, 2022). I tillegg til nok bemanning som Barnehageopprøret (u.å.), Utdanningsforbundet (u.å.), Bae (2023), Berget (2020), Billdal og Waggestad (2023) og Gjendem (2023), også peker på som utfordrende i barnehagesektoren. Sett til sammen, virker det som at dagens bemanningsnorm (Barnehageloven, 2006) er utfordrende for både barn og ansatte i barnehagen. En utfordrende og knapp bemanningsnorm, bidrar med andre ord til at det blir vanskelig for de ansatte å være en trygg base for barna (Bowlby, 1994; Brandtzæg et al., 2013; Powell et al., 2015). Videre blir det utfordrende for de ansatte å kunne være en profesjonell omsorgsgiver (Brandtzæg et al., 2013), som kan svare på barns signaler og behov (Center on the developing child at Harvard University, 2021; Stiegler et al., 2018), og å kunne støtte barns emosjonelle og sosiale utvikling (Drugli, 2017; Stiegler et al., 2018). Alle disse forestående komponentene løftes frem i kunnskapsgrunnlaget, som viktig i arbeidet med å fremme psykisk helse.

Derfor vil jeg argumentere for at det må gjøres noe med voksne-barn ratioen i barnehagesektoren, skal barnehagene klare å være en institusjon som fremmer psykisk helse hos barnehagebarn. Det å skape en god relasjon mellom ansatte og barn, krever tid til å være sammen for å bli kjent, noe som fremstår som utfordrende for de ansatte i barnehagen å få til, pr. i dag. I tillegg viser forskning at mange barn i barnegruppa, skaper stress hos personalet (Gjerustad et al., 2019), og stress kan føre til sykefravær hos de ansatte (Bakke et al., 2021). Fraværet i barnehagesektoren er allerede høyt (Storvik, 2021), og flere pedagoger velger å forlate yrket (Foss, 2022). På grunnlag av de nevnte faktorene, mener jeg at det er grunnlag for å si at det er nødvendig å gjøre noen endringer i barnehagesektoren, spesielt med tanke på voksen-barn ratioen. En bedre voksen-barn ratio er viktig, både for å skape en arbeidshverdag som er bærekraftig for de ansatte å stå i, og for å sikre at de ansatte har tid til nærvær med

barna, slik at barnehagehverdagen kan kvalitetssikres og være psykisk helsefremmende for barn.

Men kun tid til nærvær med barn er ikke nok alene. Ifølge mine funn er det også behov for ansatte som har noen personlige egenskaper, skal barnehagen klare å fremme psykisk helse hos barnehagebarn.

5.2 Personlige egenskaper som bidrar til å skape en trygg og god barnehagehverdag

Flere av intervjupersonene uttrykker at det krever noen personlige egenskaper hos de ansatte, som bidrar til å skape en trygg og god barnehagehverdag for barn, for at intervjupersonene kan sikre at barnehagen arbeidet psykisk helsefremmende med barn (Kunnskapsdepartement, 2017). Siden intervjupersonene beskriver at de arbeider med å fremme psykisk helse hos barn, gjennom de ansatte som er sammen med barna, viser det et behov for at de ansatte som er sammen med barna, har egenskaper som bidrar til at de ansatte fungerer som en varm og trygg person for barna. I tillegg trengs ansatte som kan sette grenser, være tilstedeværende og engasjert med barna, og ikke minst har lyst til å arbeide med barn. Disse egenskapene kan sees i samsvar med den autoritative voksenrollen, som Roland (2021) beskriver som hensiktsmessig i barnehagen for å skape relasjon med barn, og sikre et trygt og godt barnehagemiljø. I tillegg til det som Melhuish et al. (2015) sier, om at et engasjert personale er viktig for å sikre god prosesskvalitet barnehagen.

Personligheten vår er formet av en kombinasjon av gener og erfaringer, ifølge Nordengen (2016) og Sameroff (2000). Intervjupersonene løftet opp at de ansatte trenger å ha det bra med seg selv psykisk, for å kunne klare å arbeide psykisk helsefremmende med barn. Å arbeide psykisk helsefremmende med barn, krever en emosjonell tilstedeværelse med barn, noe som kan være utfordrende å få til, hvis personalets egen psykiske helse er en utfordring. En kan si at det krever en personlig evne og tilstedeværelse for å kunne i hvert fall forsøke å forstå og se barn innenfra, og møte barn med empati (Brandtzæg et al., 2013). En evne til å vise nestekjærlighet gjennom omsorgsfulle relasjoner (Elstad, 2021; Kunnskapsdepartement, 2017), og evne til å se barnets verdi som menneske (Schibbye & Løvlie, 2017), behøves for å kunne gjøre en psykisk helsefremmende innsats med barn i barnehagen. I lys av disse elementene, er det forståelig at intervjupersonene er opptatt av at de ansatte trenger å ha noen gode personlige egenskaper med seg inn i arbeidet med barna. Hverdagsmøtene barn har med de ansatte i barnehagen, kan få konsekvenser for barn på sikt (Drugli & Lekhal, 2018;

Helland et al., 2019). Erfaringer fra barnehagetiden ser ut til å være betydningsfulle for hvordan strukturer i hjernen til barn utvikler seg (National Scientific Council on the Developing Child, 2007), og for hvilket indre språk og dialog barn får med seg selv (Bowlby, 1994; Vygotsky, 2012). Derfor fremstår det som viktig at barnehageansatte har noen personlige egenskaper, som bidrar til at barnehagetiden til barn blir trygg og god, skal barnehagesektoren lykkes med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn.

I tillegg til at de ansatte trenger tid sammen med barna, og noen personlige egenskaper som bidrar til å skape en trygg og god barnehagehverdag for barn, ble også behovet for ansatte med kompetanse trukket frem av intervjupersonene, som en faktor for å arbeide psykisk helsefremmende.

5.3 Kompetanse på psykisk helsefremmende arbeid

Funnene i undersøkelsen tegner et bilde av, at det er utfordrende for intervjupersonene å få nok tid sammen med personalgruppa. Tid nok slik at intervjupersonene kan sikre at personalet og intervjupersonene sammen har et tilnærmet likt kompetansegrunnlag, og forståelsesramme for hvordan arbeidet i barnehagen skal foregå. Både tidsmangel, mange ufaglærte ansatte og høyt sykefravær, bidrar til at arbeidet med å skape et felles kompetansegrunnlag og forståelsesramme, blir utfordrende å få til. Tid sammen i personalgruppa hvor styrer setter relasjonskvalitet på agendaen, er ifølge Drugli (2017), viktig å få til i personalgruppa. Samtidig beskriver intervjupersonene at det er mange ting som skal ha tid og plass, i den lille tiden de ansatte har sammen, så flere av intervjupersonene leter etter rom for felles tid. På den ene siden viser Melhuish et al. (2015) til at både faglig kompetanse og personalutvikling, er en viktige faktorer for å skape god prosesskvalitet i barnehagen. På den andre siden igjen, består barnehagepersonalet av flest ansatte uten relevant utdanning (Steffensen & Bjørkli, 2023). Til sammen tegner disse faktorene et bilde av barnehagen som en institusjon, hvor behov og rammer ikke samsvarer.

Nåværende regjering har som tidligere nevnt valgt at sin satsning på barnehagesektoren, er i form at økt budsjett på kompetanseutvikling hos personalet (Kunnskapsdepartement, 2023). En kan si at økt kunnskap er viktig for barnehagesektoren, fordi økt kunnskap = faglig trygghet=større mulighet for endret praksis blant de ansatte, så intensjonen er så klart bra. Uten mulighetsrom til å utføre god pedagogisk praksis, så kan det å vite hva du som ansatt burde gjøre, men ikke ha tiden til å gjøre det, føre til stress. Stress kan igjen føre til helsemessige utfordringer hos de ansatte (Bakke et al., 2021). I stedet for at de ansatte kan

gjøre det de vet skal til for å kunne arbeide forebyggende med barn og barnegruppa, må de ansatte bruke tiden sin på å organisere personalet og samarbeide, bare for å få dagen til å gå rundt. En slik organisering av dagen, gir lite tid til de ansatte å være tett på barn og barnegruppa, og arbeide forebyggende. Disse faktorene kan igjen føre til stress, som igjen kan føre til at de ansatte velger handlingsmønstre med barna som ikke er psykisk helsefremmende for barna, selv om de ansatte har kunnskap og vet hva som er bedre handlingsmønstre med barn. Relasjoner kan være utfordrende, og små barn krever mye av de ansatte. De ansatte trenger derfor tid og rom for å skape en god barnehagehverdag for barn, og rom for refleksjoner og samtaler med andre ansatte. For å få det til, trengs både en god bemanningsnorm og en god gruppestørrelse, for å kunne skape en god barnehagehverdag for barn og ansatte.

Basert på mine funn er kompetanse viktig, men kompetanse alene gir ikke mer tid til de ansatte å være nærværende med barn. Så med mindre trenden om at flere ansatte med kompetanse forlater yrket (Foss, 2022), og mange ansatte er sykemeldte på grunn av psykiske utfordringer (Bakke et al., 2021) snur, kan det fremstå som at det er penger kastet ut av vinduet å bruke budsjettet på kompetanseutvikling. For hvis de ansatte ikke blir i barnehagesektoren, eller klarer å stå i arbeidet sitt, så kommer ikke kompetansen barnehagebarna til gode, snarere tvert imot, siden det at personalet skal få økt kompetansen sin, betyr tid bort fra barnegruppa.

5.4 Barnehagemiljøet og leken

Et trygt og godt barnehagemiljø, hvor barn opplever trygge og gode relasjoner med barn og ansatte, hvor barn får innpass og blir inkludert i leken, og der det er et godt samarbeid mellom personalet og foreldre, var viktige faktorer som ble løftet frem i arbeidet med å fremme psykisk helse av intervjupersonene. Disse faktorene samsvarer blant annet med kravene i kapittel VIII i Barnehageloven (2006).

Rapporten som viser en økning av barn som blir mobbet og opplever barnehagehverdagen som utrygg (Foreldreutvalget for barn, 2023), funnene om de negative konsekvensene av mobbing (Wolke & Lereya, 2015) og utestengelse fra lek og samvær (Nergaard, 2020), viser at det er viktig å skape en trygg og god barnehagehverdag for barn. Samtidig viser funnene i datamaterialet, at de ansatte har en hektisk hverdag, og har lite tid til nærvær med barn.

Derfor fremstår det som en tilnærmet umulig oppgave for barnehagen å oppfylle kravene i barnehageloven, og rammeplanen, om å være psykisk helsefremmende for barn, i alle fall slik rammen er i barnehagesektoren pr. i dag. En kan dermed si at det er nødvendig å gjøre noe med bemanningsnormen i barnehagesektoren, skal barnehagene klare arbeidet med å fremme psykisk helse hos barn, og skape et trygt og godt barnehagetilbud for alle barn.

Leken var et område, som noen av intervjupersonene løftet frem som viktig for å arbeide psykisk helsefremmende. Ifølge rammeplanen, skal leken ha stor plass i barnehagehverdagen (Kunnskapsdepartement, 2017). Leken er en viktig faktor for barns psykiske utvikling, kom det frem hos Lunde og Brodal (2022). Kunnskapen om hva leken faktisk kan bety for den psykiske helsen til barn her og nå, og hvilken psykisk forebyggende effekt leken kan ha for barn, kan det fremstå av funnene, er mindre kjent blant intervjupersonene. Det kun var en intervjuperson, som løftet opp lekens betydning for barns psykiske helse. Kunnskap om lekens betydning var også diskusjonen i webinarret «Kan vi nok om lek?» (Utdanningsdirektoratet, 2023). Det fremstår som at det å sikre nok kunnskap inn i barnehagefeltet, om lekens betydning for utviklingen av barns psykiske helse, er en viktig brikke i det psykiske helsefremmende arbeidet, særlig i en tid hvor den frie leken er under press for læringsmål (Bae, 2018; Sundsdal & Øksnes, 2015; Thoresen, 2017; UN Committee on the Rights of the Child (CRC), 2013). For også i mine funn var voksenstyrte aktiviteter som språkgruppe, lekegrupper og aldersbestemte klubber og aktiviteter, områder som ble løftet frem som viktig i arbeidet med å fremme psykisk helse. Den frie leken til barn var lite nevnt, som psykisk helsefremmende, direkte av intervjupersonene. En alternativ forklaring på at den frie leken til barn ikke kom så godt frem i mine funn, kan være at det at leken er viktig for barns psykiske helse, er noe som intervjupersonene tenker jeg som kommer fra barnehagefeltet selv, tar for gitt. Dermed kan det at jeg kommer fra barnehagefeltet, være en grunn til at den frie leken til barn, ikke ble løftet opp i større grad av intervjupersonene.

Utfordringen som kom frem i funnene, med at de ansatte har liten tid til å være tett på leken til barn, kan sees på som bekymringsverdig. For gjennom å delta og være tett på leken med barn, kan de ansatte fungere som en støttespiller i relasjon med andre barn (Drugli & Lekhal, 2018). De ansatte kan bidra til at barn forstår tanker og meninger andre barn har bak sine handlinger, noe som er positivt for sosialiseringprosessen for barn (Bjørnstad & Os, 2018), fordi gode relasjoner er viktig for vår psykiske helse (Waldinger, 2015). Gjennom å være tett på leken kan de ansatte støtte barns utvikling av sin psykiske helse, gjennom å bidra til å lære barn å møte seg selv med selvmedfølelse, empati og omsorg (Neff & Germer, 2022), når noe

vanskelig skjer i relasjon med andre. Samtidig krever det tid og rom for at de ansatte skal kunne være tilstedeværende med barna i leken. Tid er noe intervjupersonene som sagt løfter frem som utfordrende, selv med den vanlig bemanning på plass. I tillegg rapporterte intervjupersonene om et høyt sykefravær i barnehagesektoren, noe som gjør at behovet for vikarer øker. Intervjupersonene forteller at de opplever det som utfordrende å ha inn nye vikarer, som bare er innom barnehagen en kort periode. Intervjupersonene opplever det som utfordrende, siden det er tilnærmet umulig å sette en vikar godt inn i hva barnehagen arbeidet med, og hvilke utfordringer de ansatte må ha et ekstra øye på. Vikarbruk fører dermed til en ekstra belastning på det faste personalet som er på jobb. Å arbeide med arbeidsmiljøet og få tak i utfordringer hos personalet som skaper sykefravær, er derfor viktige faktorer for å kunne arbeide psykisk helsefremmende med barn.

5.5 Arbeidsmiljøet

Intervjupersonene er alle enig om at det er viktig å ha søkelys på et godt arbeidsmiljø, for å arbeide psykisk helsefremmende med barn. Barn vil nemlig merke det, om de ansatte ikke har det bra sammen, derfor må arbeidsmiljøet være godt. Det virker som at de fleste intervjupersonene strekker seg langt for å forsøke å bidra til et godt arbeidsmiljø, så langt at to av intervjupersonene nesten blir psykologer for sine medarbeidere. Ifølge Langseth-Eide (2022) er fokus på å skape et positivt arbeidsmiljø, viktig i det forebyggende sykefraværarbeidet.

Funnene viser at intervjupersonene er opptatt av å være omsorgsfulle støttespiller for personalet, for å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. Omsorgsfull støttespiller, er også noe Helgeland og Lund (2022) løfter frem som viktig, for å skape en god barnehagekultur og et godt arbeidsmiljø. Et ledd i å skape et godt arbeidsmiljø, som Helgeland og Lund (2022) trekker frem, handlet om å skape en tillitsfull barnehagekultur med rom for tilbakemelding til hverandre. Et arbeidsmiljø med rom for tilbakemelding, og hvor de ansatte ser hverandres sterke og svake sider, er også noe som gjenspeilet seg i funnene.

Det ser ut til at intervjupersonene ønsker å sikre et godt arbeidsmiljø for de ansatte, og intervjupersonene strekker seg ofte langt for å sikre at de ansatte har det bra på jobb. Et godt arbeidsmiljø var et premiss for å kunne arbeide psykisk helsefremmende med barna. Styreverollen er sentral i arbeidet med arbeidsmiljøet, men styreverollen er hektisk.

5.6 Overbelastet styrerrolle

Styrerrollen fremstår som overbelastet med mange oppgaver, og lite rom for autonomi.

Intervjupersonene forteller om hvordan krav fra arbeidsgiver, bidrar til å styre hva tiden i hver barnehage skal brukes til. Flere av intervjupersonene er opptatt av at personalet kan ha tiltro til dem som leder, og at det er viktig at de i rollen som styrer, tar tak i ting som må bli tatt tak i. I tillegg til at intervjupersonene var opptatt av å lede hvordan det pedagogiske arbeidet med barn skulle foregå. At de ansatte ser på hva ledere sier og gjør, er ifølge Irgens (2011) helt vanlig. Sett i lys av det, er forståelig at intervjupersonene er opptatt av å ta tak i ting som oppstår. Det jeg tolker som en form for autoritativ lederstil (Andersen & Ostrøm, 2017), der styrerne viser omsorg for de ansatte, samtidig som styrer har krav til arbeidet som skal utføres med barn, blir beskrevet av flere av intervjupersonene. En autoritativ lederstil løftes også frem av Andersen og Ostrøm (2017) som en god måte å lede på. Ifølge Sinek (2021) er en god måte å lede på, å sørge for at de ansatte blir ivaretatt av leder. Ivaretagelse av ansatte er som nevnt, noe mine funn gjenspeiler at intervjupersonene er opptatt av.

Funnene viser også at intervjupersonene er opptatt av å skape en felles pedagogisk forståelsesramme, som forklarer hvorfor de skal arbeide slik blant annet rammeplanen krever av dem. Å sikre at de ansatte er kjent med arbeidsplassens verdier, samt at leder bidrar til å inspirere de ansatte til hvorfor de skal arbeide etter verdiene til arbeidsplassen, kan ifølge Sinek (2009) bidra til mer stabilt personale, som vil strekke seg langt for bedriften. Imidlertid kan en si at det nok er grenser for hvor mye en styrer kan bidra med for å skape et godt arbeidsmiljø, når rammene for barnehagesektoren i seg selv, ser ut til å kunne bidra til at de ansatte blir stresset og syke, og sykefraværet i barnehagesektoren er høyt (Bakke et al., 2021).

For at ansatte i styrerrollen skal kunne sørge for et godt arbeidsmiljø, som igjen bidrar til å fremme psykisk helse hos barn, ser det ut som at det er mer enn lederstil, verdier og inspirerende snakk, som skal til for å sikre at barnehagesektoren som arbeidsplass, er bra for de ansatte. Det virker som at styrerrollen trenger å få hjelp av barnehageeier, som igjen mulig må få hjelp av regjeringen, for å skape mer bærekraftige bemanningsrammer for barnehagesektoren. Styrerrollen ser også ut til å trenge hjelp for å kunne sikre at personalet som arbeider i barnehagesektoren, har kompetanse på psykisk forebyggende arbeid, skal styrerrollen kunne sikre et godt arbeidsmiljø for de ansatte, og et psykisk helsefremmende arbeid med barn.

Styrerrollen fremstår i likhet med de andre rollene i barnehagen, som overbelastet med for mange oppgaver og for liten tid til å løse dem. Et ønske om noen å dele styrerrollen med, som kan ha et fagansvar, er et ønske som ble løftet opp av en intervjuperson. For selv om styrerrollen skulle få mindre oppgaver å rapportere på til eier, er det likevel mange oppgaver som skal utføres i styrerrollen. Uten hjelp inn i styrerrollen, ser det ut som at vektskålen for arbeidsoppgaver ikke vil komme i balanse.

Foreldreutvalget for barn (2023), løftet frem en økning av henvendelser som gjaldt krenkelser mot barn, utført av ansatte i barnehagen. Hvis denne rapporten stemmer, kan det underbygge behovet for å sikre at ansatte i barnehagen har noen riktige personlige egenskaper, som bidrar til en trygg og god barnehagehverdag for barn. En økning av krenkelser mot barn utført av ansatte, kan også understøtte behovet for at det blir frigjort mer tid til personalarbeid i styrerrollen. I tillegg blir det forståelig hvorfor det er ønskelig med en ansatt inn som skal arbeide med det faglige, slik at det blir frigjort mer tid i styrerrollen til å løse alle oppgavene en barnehagehverdag består av. Intervjupersonene rapporterer om en hektisk arbeidshverdag, som i hovedsak går på å organisere hverdagen så dagen går rundt, og løse administrative oppgaver. Mange oppgaver fører til lite tid til både det pedagogiske arbeidet, og oppfølging av personalet, enda det er de oppgavene intervjupersonene ser på som de viktigste oppgavene å ha tid til. Mine funn om en overarbeidet styrerrolle, er i samsvar med funnene om styrerrollen i rapporten «Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv» (Kunnskapsdepartement, 2018). Funnene om en overarbeidet styrerrolle, kan vise et behov for en ansatt inn i ledelsen i barnehagen, sammen med styrer.

I mine funn fremstår det som at intervjupersonene er innforstått med, hva som er psykisk helsefremmende for barn. Dette kan bety at styreres behov for støttemateriell og kompetansetiltak på området livsmestring og helse, som ble etterlyst i forskning om implementering av rammeplanen i 2018 av Fagerholt et al. (2019), ikke er like reelt for de intervjupersonene jeg snakket med. Intervjupersonene etterlyste heller en bedre bemanningsnorm, for å kunne arbeide psykisk helsefremmende med barnehagebarn. Samtidig som intervjupersonene løftet behovet for fagkompetanse hos de ansatte, gjennom å dele utfordringene knyttet til å ha mange ufaglærte ansatte i barnehagen.

Som tidligere nevnt, løfter intervjupersonene opp et behov for at de ansatte har det bra psykisk, for å kunne arbeide psykisk helsefremmende med barn. Derfor kan det være lurt å dvele over hvordan barnehagesektoren kan møte og tilrettelegge for ansatte, som av ulike

grunner ikke har det psykisk bra, for å sikre at barn får den oppfølgingen de har krav på i barnehagen, av ansatte som har det bra psykisk. Hvordan og hva barnehagesektoren kan gjøre for å ivareta ansatte som ikke har det bra, har jeg ikke funn som gir direkte svar. På den ene siden peker funnene på at flere av intervjupersonene strekker seg langt for å ivareta de ansatte, men det å strekke seg langt for å bidra til å ivareta personalet, fører til et spørsmål om hvor grensen går for styrerrollen og hvor psykologrollen begynner. På den andre siden, peker funnene på at intervjupersonene har mer enn nok med å få dagene til å gå rundt, og noen intervjupersoner er usikre på hvordan man skal ta tak i ansattes psykiske helseutfordringer. Disse faktorene viser at det er en vanskelig oppgave for styrerrollen, å ivareta ansatte som for en periode ikke har det bra. Mulig kan disse faktorene synliggjøre et behov for en ansatt i barnehageledelsen, som kan arbeide med personaloppfølging, eller et behov for økt kompetanse i styrerrollen på personaloppfølging.

Styrerrollen skal ifølge rammeplanen, sikre at det pedagogiske arbeidet er psykisk helsefremmende med barn (Kunnskapsdepartement, 2017). Samtidig tegner funnene et bilde av at arbeidstiden til intervjupersonene, går mest til administrative oppgaver. En kan derfor stille spørsmålsteget med hvordan intervjupersonene skal kunne få med seg det som rører seg i barnegruppa og i personalgruppa, når intervjupersonene ikke har tid til å være tett på dette arbeidet, men heller tilbringer arbeidsdagen på å rapportere og legge til rette for arbeidsgiver? En slik kompleksitet i arbeidshverdagen til intervjupersonene, hvor krav til hva styrerstillingen skal ha ansvar for, og rammene for styrerstillingen for å møte dette kravet, ikke samsvarer, kan bidra til å utvikle et bilde av at styrerrollen er en utfordrende og mulig lite helsefremmende stilling å inneha i barnehagesektoren, slik den er i dag.

5.7 Barnehagen- en sårbar institusjon?

Gjennom analysen av datamaterialet, satt jeg igjen med et inntrykk av at barnehagen fremstår som en sårbar institusjon. Barnehagen oppfattes som en sårbar institusjon, fordi kravene i rammeplanen og barnehageloven til hva barnehagen skal gjøre, ikke ser ut til å gjenspeile seg i rammene som er gitt til barnehagesektoren. Dagens barnehagesektor i Norge har fått det som må kunne sies å være et stort og viktig samfunnsoppdrag hos regjeringen, når barnehagen skal fremme psykisk helse hos barnehagebarn, og bidra til å utjevne sosiale forskjeller (Kunnskapsdepartement, 2017). Det som Goodlad (1979) kaller «Den ideologiske lærerplanen», som handler om ideene og tanken som ligger bak for at arbeidet med å fremme psykisk helse kom inn i rammeplanen, må sies å være gode. Likevel viser «Den erfarte lærerplanen»

(Goodlad, 1979) gjennom styrerøynene, at rammene for barnehagesektoren er for dårlig til å klare oppdraget. Både rammene med tanke på barn-ansatt ratioen (Barnehageloven, 2006), som påvirker tidsmuligheten for de ansatte til nærvær med barn, og rammene som sikrer kompetansen hos de ansatte (Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjoner i barnehagen, 2017), gjør det tilnærmet umulig for barnehagesektoren å sikre at de arbeider psykisk helsefremmende med barn i barnehagen. Derfor fremstår det som at bemanningsnormen og kompetansen hos de ansatte må styrkes, skal barnehagen være en psykisk helsefremmende institusjon for barn å tilbringe hverdagen sin i. Slik barnehagesektoren er i dag, melder intervjupersonene om at de ansatte har et høyt arbeidspress. Høyt arbeidspress bidrar blant annet til å skape stress, og dårlig samvittighet hos de ansatte, melder intervjupersonene. Et høyt sykefravær i barnehagesektoren (Bakke et al., 2021), kan sees på som et farevarsel på at arbeidsplassen heller ikke er helsefremmende for de ansatte, og det virker som at det er nødvendig å ta noen grep for å sikre at de ansatte i barnehagen blir ivaretatt, og får en arbeidshverdag som er overkommelig for de ansatte å klare å stå i nå, og på sikt. I tillegg fremstår det som at styrerrollen er under stort press, og mulig mangler noe kompetanse på å følge opp ansatte som har utfordringer med sin psykiske helse. Det virker som at det trengs støtte inn i styrerrollen, i form av økte lederressurser som kan dele på oppgavene som faller inn under dagens styrerrolle, skal styrerrollen være en helsefremmende rolle å ha i barnehagesektoren.

Intervjupersonene beskriver en hektisk arbeidshverdag for seg selv og de ansatte. Tid til faglig oppdatering, være tett på personalet, følge opp det pedagogiske arbeidet og sikre at alle barn har det trygt og godt i barnehage, er utfordrende å få til. Intervjupersonene beskriver at det er utfordrende å få tid til å være sammen med hele personalgruppa, og skape en felles pedagogisk plattform og forståelsesramme. Noe som kan ses på som utfordrende, siden en felles pedagogisk plattform, blir beskrevet som et suksesskriterium for å lykkes med det psykisk helsefremmende arbeidet. De ansatte som arbeider direkte med barnegruppa, har i tillegg lite rom til å være nær og følge opp enkeltbarn og barnegruppa som helhet. Disse elementene til sammen gjør at det fremstår som en umulig oppgave for de ansatte å klare alle kravene som barnehagesektoren er pålagt, og som kunnskapsgrunnlaget underbygger er viktig i det psykisk helsefremmende arbeidet med barn.

I samfunnet brukes begrepet sårbar blant annet om barn og natur, som er sårbar for påvirkninger utenfra. Kanskje det er riktig å bruke begrepet sårbar om barnehagene som institusjon også, fordi barnehagen er sårbar for krav som kommer utenfra og virker inn på

barnehagehverdagen? Lærerstreiken i Norge i 2022, ble avsluttet med tvungen lønnsnemd av regjeringen, på grunn av blant annet faren for elevers psykiske helse. Bakgrunnen for tvungen lønnsnemd, bidro til et spørsmål om lærerne nå hadde fått ansvar for å følge opp elevers psykiske helse? (Hilton et al., 2022). Lærerstreiken i 2022 kan bidra som et eksempel på det med at barn og unge er sårbare, ble brukt som et argument for at lærerne ikke kunne fortsette sin streik. Med andre ord, begrepet sårbare barn fører til mer ansvar for institusjonene som tar seg av barn, men ikke nødvendigvis mer penger inn i institusjonene.

Barnehagen kan bli en psykisk helsefremmende institusjon for barn å være i, men det krever at rammefaktorene: tid til nærvær med barna, godt barnehage- og arbeidsmiljø, og kompetanse på psykisk forebyggende arbeid, styrkes. I tillegg må det sikres at de ansatte som arbeider i barnehagen, har noen personlige egenskaper som bidrar til en trygg og god barnehagehverdag for barn. Slik som rammene er for barnehagesektoren i dag, fremstår barnehagen som en sårbar institusjon, som mulig er lite psykisk helsefremmende for både barn og ansatte, å tilbringe hverdagene sine i. En overarbeidet styrerrolle trenger avlastning på oppgavene sine, og noen å dele oppgavene sine med, både for å sikre at barnehagen arbeider psykisk helsefremmende med barn, og for at styrerrollen skal være en helsefremmende rolle å ha i barnehagesektoren.

Regjeringen løftet opp at barn i barnehagen, selv vet hvor skoen trykker (Prop. 121 S (2018-2019)). Slik jeg ser det, trenger barnehageansatte å få samme aksept av regjeringen, på å ha kunnskap om hvor skoen trykker i barnehagesektoren. De ansatte i barnehagen bør få mulighet til å løfte stemmene sine, og få kunne være barnas «advokat», gjennom å få muligheten til å fortelle høyt om utfordringen i barnehagesektoren. For hvis de ansatte i barnehagen ikke får muligheten til å fortelle om utfordringer i barnehagesektoren, som kan være uhensiktsmessig for barns utvikling, hvem skal da ta barns perspektiv, og løfte utfordringene opp til diskusjon? For det er jo tross alt kun barnehageansatte som kjenner hverdagen på innsiden av barnehagen, og som kan se og fortelle om de reelle utfordringene som er der, for de ansatte og barna. Som samfunn blir det jo tross alt sjelden skapt endringer, uten at det snakkes om utfordringene først. Derfor mener jeg at hvis lovverket om tilstrekkelig og forsvarlig bemanning i barnehagen (Barnehageloven, 2006), og sikre barnets beste gjennom Menneskerettsloven (1999), skal oppfylles, slik at barna får et trygt og godt barnehagemiljø hvor psykisk helse blir fremmet (Kunnskapsdepartement, 2017), så krever det noen endringer i barnehagesektorens rammer.

I dag viser det seg at 1 av 3 pedagoger som tar masterutdanning, ikke får økt lønn i barnehagesektoren (Mejlbo, 2022). Å få lønn som står i forhold til arbeidsmengde, og utdanning vil alltid være viktig, uten det risikerer samfunnet at viktig kompetanse forsvinner ut av barnehagesektoren. Samtidig er ikke lønn alt, bedre lønn løser ikke en stressende og krevende arbeidshverdag, så lønn og arbeidsforhold må samsvare, skal vi sikre at Norge har et godt barnehagetilbud til barn i den viktige psykisk helseforebyggende tiden av deres liv.

6 Videre forskning

I funnene i dette forskningsprosjektet, kom det frem at det er viktig at de ansatte som arbeider med barn, har det bra psykisk selv. Hvordan erfaringer og refleksjoner styrere i barnehagen har, om mulighetsrommet for å ivareta ansatte som i en periode ikke har det bra psykisk, kunne vært interessant og forsket videre på. I tillegg kunne det vært interessant å forsket på om styrere har nok kompetanse til å ivareta alle oppgavene i rollen sin, siden det pr. i dag kun er krav om barnehagelærerutdanning for å være styrer i barnehagen (Barnehageloven, 2006).

Funnene peker på at barnehagen fremstår som en sårbar institusjon, hvor krav til arbeidet og rammene for å utføre arbeidet, ikke samsvarer. En økt institusjonalisering av barndommen har nå foregått over flere år, så det å forske på hvordan det er for barn å tilbringe barndommen sin i det som ser ut til å være en sårbar institusjon, og hva det vil ha å si for barns utvikling på sikt, kan også være interessant å forske videre på. Samtidig er det mye ny forskning som tilsier at det å ikke få sine behov møtt i barndommen, påvirker både barndommen og voksenlivet negativt. Derfor er det kanskje mer viktig å forske på hvordan vi kan flytte pengestrømmen i Norge, slik at det blir rom for å skape en bedre barndom for barn i Norge, ved å gjøre barnehagene gode og helsefremmende, for både barn og ansatte å tilbringe hverdagene sine i.

7 Avslutning

I dette hermeneutiske forskningsprosjektet, er det gjennomført fem kvalitative forskningsintervju med styrere i barnehagen, om arbeidet med å fremme psykisk helse med barnehagebarn. Formålet har vært å vise hvilke erfaringer og refleksjoner styrer i barnehagen har, om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn. Funnene i forskningsprosjektet er analysert gjennom en tematisk analyse.

Fellesfaktorene i kunnskapsgrunnlaget, som handler om å fremme psykisk helse, peker mot at de ansatte i barnehagen trenger å bruke mye tid sammen med enkeltbarn og barnegruppa. Tid slik at de ansatte kan skape en trygg tilknytning og god relasjon med barn, så de ansatte kan støtte barnas emosjonelle-, og sosiale utvikling. Tid til disse faktorene er også noe intervjupersonene rapporterer om, rundt det som Goodlad (1979) kaller «Den oppfattede lærerplanen», som viser til hva intervjupersonene mener skal til for at barnehagen skal arbeide psykisk helsefremmende. Samtidig viser fellesfaktorene i funnene, at tid er en mangelvare i dagens barnehagesektor, blant annet på grunn av at voksen-barn ratioen i barnehagesektoren er for knapp. Med andre ord, det Goodlad (1979) kaller «Den erfarte lærerplanen» sett gjennom styrerøyne, viser at behovene til barna og mulighetsrommet til de ansatte til å møte behovene, ikke snakker sammen. Slik barnehagesektorens rammer er nå, er det tilnærmet umulig for styrerrollen å sikre at de ansatte arbeider psykisk helsefremmende med barna. Derfor fremstår barnehagen som en sårbar institusjon, hvor krav og rammer til barnehagesektoren ikke samsvarer.

Fellesfaktorene i kunnskapsgrunnlaget om ledelse, peker mot at styrerrollen trenger tid til å skape et felles pedagogisk grunnlag og felles forståelse for arbeidet i barnehagesektoren. Videre viser fellesfaktorene at styrerrollen trenger tid til å skape relasjon til de ansatte, for å kunne være en støtte og inspirasjon for de ansatte. Disse faktorene viste funnene at intervjupersonene var opptatt av å gjøre, men samtidig viser fellesfaktorene i funndelen at tid er en mangelvare i styrerrollen. Tiden til intervjupersonene gikk mest til administrative oppgaver og organisere slik at hverdagen gikk rundt, og det var lite tid til å arbeide med personal-, og pedagogiske oppgaver. Dermed fremstår styrerrollen som overbelastet, og det er behov for styrking av lederressurser i barnehagesektoren.

For å kort oppsummere funnene til problemstillingen: «Hvilke erfaringer og refleksjoner har styrere i barnehagen om arbeidet med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn?» Så viser funnene av faktorene under kreves, for å sikre at psykisk helse blir fremmet med barn i barnehagen:

- De ansatte trenger tid til nærvær og tilstedeværelse med barna
- De ansatte trenger å ha noen personlige egenskaper som bidrar til å skape en trygg og god barnehagehverdag for barna
- De ansatte trenger å ha kompetanse på psykisk forebyggende arbeid med barn
- Barnehage-, og arbeidsmiljøet som helhet må være godt

- Styrerrollen trenger å bli avlastet, og mulig får økt kompetanse på personaloppfølging. Et forslag i funnene, er avlastning i form av en ansatt som kan arbeide med det faglige innholdet i barnehagen.

Funnene viser at de overnevnte faktorene trengs å styrkes, skal barnehagen klare oppdraget med å være en psykisk helsefremmende institusjon for barnehagebarn. Uten disse endringene fortsetter barnehagen å være en sårbar institusjon, hvor krav til barnehagesektoren ikke spiller på lag med rammene. Noe som bidrar til at det blir tilnærmet umulig for styrere og barnehagesektoren å sikre et psykisk helsefremmende miljø for barna, hvor sosiale forskjeller kan utjevnes.

På den ene siden viser tidligere forskning en rekke eksempler på at det som skjer i barndommen får betydning for barna på sikt, og en god barndom kan legge et grunnlag for et godt liv, både her og nå og på sikt for barna. Derfor kan en si at intensjonene til regjeringen om at barnehagen skal være en psykisk helsefremmende arena for barn å tilbringe dagene sine i, er gode. Men når det på den andre siden viser seg at både ansatte i barnehagesektoren og barna selv, rapporterer om et behov for en bedre barn-ansatt ratio, kan det fremstå som uvirkelig at den politiske satsningen kun går mot å øke kompetanse hos personalet, siden økt kompetanse ikke frigjør mer tid for de ansatte til nærvær med barna, men heller tar bort personalets tid med barna. Derfor kan en lure på hvem som skal ivareta barna i barnehagen, mens de ansatte får økt sin kompetanse, siden barnehagehverdagen så vidt går rundt slik den er pr. i dag.

Referanseliste

- Andersen, A. J. W. (2021, 11. august). Psykisk helse. I *Store medisinske leksikon*.
https://sml.snl.no/psykisk_helse
- Andersen, O. L. & Ostrøm, M. (2017). *Det autoritative perspektiv i barnehagen*. Kolofon.
- Andersen, R. (2022, 11. april). Slo alarm da de fikk svarene: En av tre ungdommer i Tromsø har vurdert å ta sitt eget liv. *Nordlys*. <https://www.nordlys.no/slo-alarm-da-de-fikk-svarene-en-av-tre-ungdommer-i-tromso-har-vurdert-a-ta-sitt-eget-liv/s/5-34-1591839>
- Bae, B. (2018). *Politikk, lek og læring : barnehageliv fra mange kanter*. Fagbokforlaget.
- Bae, B. (2023). *Bemannings- og manglende hensyn til barns beste*. Barnehage.
<https://www.barnehage.no/bemannings-og-manglende-hensyn-til-barns-beste/242864>
- Bakke, B., Degerud, E. M. M., Gravseth, H. M. U., Hanvold, T. N., Løvseth, E. K., Mjaaland, B., Sterud, T. & Øygardslia, H. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. Statens arbeidsmiljøinstitutt.
<https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2757495>
- Barnehageloven. (2006). *Lov om barnehager (LOV-2005-06-17-64)*. Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Barnehageopprøret. (u.å.). *Barnehageopprøret*. Barnehageopprøret.
<https://barnehageoppror.wordpress.com/>
- Baumrind, D. (1971). Current patterns of parental authority. *Developmental psychology*, 4(1p2), 1-103. <https://doi.org/10.1037/h0030372>
- Berget, R. (2020). *Reel bemanningsnorm i hele åpningstiden-den avgjørende nøkkelen til det meste*. Utdanningsnytt. <https://www.utdanningsnytt.no/barnehage-barnehagelaerer-bemanningsnorm/reell-bemanningsnorm-i-hele-apningstiden--den-avgjorende-nokkelen-til-det-meste/242040>
- Billdal, G. & Waggestad, M. (2023). *Barnehagen for en ny tid? Løsningen er økt grunnbemanning!* Barnehage. <https://www.barnehage.no/bemannings-bemanningsnorm/barnehagen-for-en-ny-tid-losningen-er-okt-grunnbemanning/242652>
- Bjørnestad, E., Johannessen, C. & Kleppe, R. (2022). Lekens betydning for barns utvikling. I K. Ragnheiður, Ø. Kvellø & I. D. Hybertsen (Red.), *Grunnbok i pedagogisk psykologi : utvikling, sosialisering, læring og motivasjon*. Fagbokforlaget.
- Bjørnestad, E. & Os, E. (2018). Quality in Norwegian childcare for toddlers using ITERS-R. *European early childhood education research journal*, 26(1), 111-127.
- Bowlby, J. (1994). *En sikker base : tilknytningsteoriens kliniske anvendelser*. Det lille forlag.
- Brandtzæg, I., Torsteinson, S. & Øiestad, G. (2013). *Se barnet innenfra : hvordan jobbe med tilknytning i barnehagen*. Kommuneforlaget.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. Researchgate.
https://www.researchgate.net/publication/235356393_Using_thematic_analysis_in_psychology
- Braun, V. & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. I *APA handbook of research methods in psychology, Vol 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological*, (Bd. 2, s. 57-71). American Psychological Association.
- Brown, B. (2012). *The power of vulnerability* [TED Talk]. Ted.
https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability/comments
- Carlquist, E. (2015). *Well-being på norsk*. Helsedirektoratet.
https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/well-being-pa-norsk/Well-being%20p%C3%A5%20norsk.pdf/_attachment/inline/46a66c5f-e872-4e52-96b5-4ae1c95c5d23:488beb667da23e74e06e64a4e800417c2f205c90/Well-being%20p%C3%A5%20norsk.pdf

- Center on the developing child at Harvard University. (2021). *Three Principles to Improve Out-comes for Children and Families, 2021 Update*. . Harvard center.
https://harvardcenter.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2017/10/3Principles_Update2021v2.pdf
- Creswell, J. W. & Guetterman, T. C. (2021). *Educational research : planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Sixth edition Global edition. utg.). Pearson Education Limited.
- Dahle, H. F., Eide, B., Winger, N. & Wolf, K. D. (2016). Livskvalitet for de yngste barna i barnehagen. I T. Gulpinar, L. Hernes & N. Winger (Red.), *Blikk fra barnehagen*. Fagbokforlaget.
- Dalgard, O. S., Mathiesen, K. S., Nord, E., Ose, S. O., Rognerud, M. A. & Aarø, L. E. (2011). *Bedre føre var. Psykisk helse: Helsefremmende og forebyggende tiltak og anbefalinger* (8280824413). Folkehelseinstituttet.
<https://www.fhi.no/publ/2011/bedre-fore-var---psykisk-helse-hels/>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2023). *Søking om opptak til høyere utdanning ved universiteter og høyskoler*. Samordna opptak.
<https://www.samordnaopptak.no/info/om/sokertall/sokertall-2023/faktanotat-uhg-sokertall-2023.pdf>
- Drugli, M. B. (2017). *Liten i barnehagen* (3. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Drugli, M. B. & Lekhal, R. (2018). *Livsmestring og psykisk helse*. Cappelen Damm akademisk.
- Elstad, H. (2021, 14. desember). Nestekjærlighet. I *Store norske leksikon*.
<https://snl.no/nestekj%C3%A6rlighet#:~:text=Nestekj%C3%A6rlighet%20er%20en%20betegnelse%20som%20brukes%20om%20kj%C3%A6rlighet,respekt%20og%20medf%C3%B8lelse%20uavhengig%20hvem%20den%20andre%20er.>
- Fagerholt, R., Myhr, A., Stene, M., Haugset, A., Sivertsen, H., Carlsson, E. & Nilssen, B. (2019). *Spørsmål til Barnehage-Norge 2018: Analyse og resultater fra Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse til barnehagesektoren*. Trøndelag forskning og utvikling AS. <https://www.udir.no/globalassets/filer/tall-og-forskning/rapporter/2019/sporsmal-til-barnehage-norge-2018.pdf>
- Forandringsfabrikken. (2022). *TRYGT FOR OSS hvordan barnehagen må være fra 722 barn 2-5 år*. Forandringsfabrikken Kunnskapssenter. https://forandringsfabrikken.no/wp-content/uploads/2022/05/trygt-for-oss_nettsversjon_v4.pdf
- Foreldreutvalget for barn. (2023). *Ansatte skilte toåringen fra de andre med stoler og puter: - Barnet satt på gulvet og gråt*. Foreldreutvalgene.
https://foreldreutvalgene.no/fub/ansatte-skilte-toaring-fra-de-andre-med-stoler-og-puter-barnet-satt-pa-gulvet-og-grat/?fbclid=IwAR20-nb74ydeBWE7EIYme0dQYZVNxXbkRi8nZwny0Izl2_ZhzYi46YCR39E
- Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. (2016). (4. utg.). De nasjonale forskningsetiske komiteene.
<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjoner i barnehagen. (2017). *Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjoner i barnehagen* (FOR-2017-06-22-1049). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-06-22-1049>
- Foss, E. S. (2022). *2 av 3 barnehagelærer jobber i barnehagen etter 10 år*. SSB.
<https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/artikler/2-av-3-barnehagelaerere-jobber-i-barnehage-etter-10-ar>
- Gilje, N. (2019). *Hermeneutikk som metode : ein historisk introduksjon*. Samlaget.

- Gilje, N. & Grimen, H. (1995). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger : innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Gjendem, J. (2023). *Skulle ønske jeg var en blekksprut*. Barnehage.
<https://www.barnehage.no/barnehagedagen-2023-bemanning-bemanningsnorm/skulle-onske-jeg-var-en-blekksprut/242938>
- Gjerustad, C., Hjetland, H. N. & Opheim, V. (2019). *TALIS Starting Strong Survey: Første hovedfunn. Kortrapport med oppsummering fra OECDs første internasjonale undersøkelse av ansatte og styrere i barnehagene* (8232704209). NIFU.
<https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2624309/NIFUrapport2019-18.pdf?sequence=1>
- Goodlad, J. I. (1979). *Curriculum inquiry : the study of curriculum practice*. McGraw-Hill Book company.
- Gotvassli, K. A., Haugset, A. S. & Ljunggren, B. (2020). *Kvalitetsutvikling i barnehagen : fra vurdering til ny pedagogisk praksis*. Universitetsforlaget.
- Hart, S. & Schwartz, R. (2009). *Fra interaksjon til relasjon : tilknytning hos Winnicott, Bowlby, Stern, Schore og Fonagy*. Gyldendal akademisk.
- Helgeland, A. & Lund, I. (2022). *Barnehagekultur : - utfordringer og muligheter*. Fagbokforlaget.
- Helland, S. S., Wilhelmsen, T., Alexandersen, N., Brandlistuen, R. E., Schjølberg, S. & Wang, M. V. (2019). *Skoleferdigheter og psykisk helse hos 8-åringer. Betydningen av pedagogisk praksis i barnehagen og læringsmiljø i skolen* (8280829512). FHI.
https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2019/pedagogisk-praksis-i-barnehager-og-skole-med-omslag_02-2019.pdf
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2017). *Mestre Hele Livet: Regjeringens Strategi For God Psykisk Helse (2017–2022)*. Regjeringen.
https://www.regjeringen.no/contentassets/f53f98fa3d3e476b84b6e36438f5f7af/strategi_for_god_psykisk-helse_250817.pdf
- Hilton, T., Haugstulen, K. B. & Myhre, S. M. (2022, 27. september). Lærerstreiken er avsluttet – regjeringen griper inn med tvungen lønnsnemnd. *Aftenposten*.
<https://www.aftenposten.no/norge/i/pQp7mG/laererstreiken-er-avsluttet-regjeringen-griper-inn-med-tvungen-loennsnemnd>
- Holte, A. (2012). Ti prinsipper for forebygging av psykiske lidelser. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 49(7), 693-695.
- Holte, A. (2016). *De syv psykiske helserettighetene*. Psykologforeningen.
<https://www.psykologforeningen.no/publikum/videoer-om-psykisk-helse/videoer-om-livsutfordringer/de-syv-psykiske-helserettighetene>
- Hovde, K.-O. (2021, 14. oktober). Regjeringen. I *Store norske leksikon*.
<https://snl.no/regjeringen>
- Irgens, E. J. (2011). *Dynamiske og lærende organisasjoner : ledelse og utvikling i et arbeidsliv i endring*. Fagbokforlaget.
- Knudsen, E. I., Heckman, J. J., Cameron, J. L. & Shonkoff, J. P. (2006). Economic, neurobiological, and behavioral perspectives on building America's future workforce. *Proceedings of the national Academy of Sciences*, 103(27), 10155-10162.
- Knudsen, O. F. L., Sten; Johannessen, Bjørn,. (2023, 24. januar). OECD. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/OECD>
- Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen. Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir.
<https://www.udir.no/contentassets/5d0f4d947b244cfe90be8e6d475ba1b4/rammeplan-for-barnehagen---bokmal-pdf.pdf>

- Kunnskapsdepartement. (2018). *Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv – et kunnskapsgrunnlag. Ekspertgruppen om barnehagelærerrollen*. Kunnskapsdepartement.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/f78959abbd54b0497a8716ab2cbbb63/barnhagelarerrollen-i-et-profesjonsperspektiv.pdf>
- Kunnskapsdepartement. (2021). *Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030*. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/c35eef3580af4a66898a5314b4be3f90/no/pdfs/barnehager-mot-2030.pdf>
- Kunnskapsdepartement. (2022). *Kompetanse for fremtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2023-2025*. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/60cb8cea7014464a9cbd22bbb2e3664e/no/pdfs/kompetansestrategi-barnehage.pdf>
- Kunnskapsdepartement. (2023). *Barnehagen for en ny tid. Nasjonal barnehagestrategi mot 2030*. Regjeringen.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/5bf0d0ed9f7442cdbe630c749abb8959/no/pdfs/barnehagen-for-en-ny-tid.pdf>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (T. M. Anderssen & J. Rygge, Overs.; 3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Langseth-Eide, B. (2022). *Come Together: Promoting Work and Well-Being. A study in the framework of the JD-R model* [Doktorgradsavhandling, Norges arktiske universitet]. Munin UiT.
<https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/23916/thesis.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Lunde, C. & Brodal, P. (2022). *Lek og læring i et nevroperspektiv : hvordan gode intensjoner kan ødelegge barns lærelyst*. Universitetsforlaget.
- Løkås, M. T. (2022). *Sykefravær i barnehagen: -Blir en skvis mellom krav og bemanning*. Barnehage. <https://www.barnehage.no/forskning-sykefravaer/sykefravaer-i-barnehagen-bli-en-skvis-mellom-krav-og-bemanning/231434>
- Malt, U. (2020, 8. mai). Selvfølelse. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/selvfoelse>
- Malt, U. & Aslaksen, P. (2020, 28. mai). Eksekutive funksjoner I *Store norske leksikon*. https://snl.no/eksekutive_funksjoner
- Mejlbo, K. (2022, 29. november). *1 av 3 barnehagelærere med mastergrad for ikke mer i lønn*. Utdanningsnytt. <https://www.utdanningsnytt.no/mastergrad/1-av-3-barnehagelaerere-med-mastergrad-far-ikke-mer-i-lonn/341671>
- Melhuish, E., Ereky-Stevens, K., Petrogiannis, K., Ariescu, A., Penderi, E., Rentzou, K., Tawell, A., Slot, P. L., Broekhuizen, M. & Leseman, P. (2015). *A review of research on the effects of Early Childhood Education and Care (ECEC) upon child development*. Researchgate.
https://www.researchgate.net/publication/309853661_A_review_of_research_on_the_effects_of_Early_Childhood_Education_and_Care_ECEC_upon_child_development_CARE_project_Curriculum_Quality_Analysis_and_Impact_Review_of_European_Early_Childhood_Education_a
- Menneskerettsloven. (1999). *Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett*
- LOV-1999-05-21-30. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-05-21-30?q=menneskerettsloven>
- Naper, L. R., Myhr, A. & Haugset, A. S. (2022). *Spørsmål til Barnehage-Norge 2022*. SINTEF.

- <https://www.udir.no/contentassets/d87e064df76b454ba6948d926bd39b20/rapport-sporsmal-til-barnehage-norge-2022.pdf>
- National Scientific Council on the Developing Child. (2007). *The Science of Early Childhood Development*. Harvard university. https://developingchild.harvard.edu/wp-content/uploads/2015/05/Science_Early_Childhood_Development.pdf
- Neff, K. & Germer, C. (2022). The role of self - compassion in psychotherapy. *World Psychiatry*, 21(1), 58. https://chrisgermer.com/wp-content/uploads/2020/11/Neff-Germer-World-Psychiatry_February-2022-Neff-Germer.pdf
- Nergaard, K. (2020). "The Heartbreak of Social Rejection": Young Children's Expressions about How They Experience Rejection from Peers in ECEC. *Child care in practice*, 26(3), 226-242.
- Nergaard, K. (2022). 'I want to join the play'. Young children's wants and needs of empathy when experiencing peer rejections in ECEC. *Early Years*, 42(4-5), 406-419.
- Nordengen, K. (2016). *Hjernen er stjernen: Ditt eneste uerstattelige organ*. Kagge forlag.
- NSD. (u.å.). *NSD. Vi sørger for at data om mennesker og samfunn kan hentes inn, bearbejdes, lagres og deles trygt og lovlig, i dag og i fremtiden*. NSD. <https://www.nsd.no/index.html>
- Olsen, T. N. & Danielsen, D. J. (2021, 26. august). 114.000 unge står utenfor-Olaug (25) var uten jobb i seks år. *Nrk*. <https://www.nrk.no/nordland/unge-uten-jobb-og-skolegang-oker-i-norge-grunnet-pandemien-1.15620056>
- Paulgaard, G. (1997). Feltarbeid i egen kultur : innenfra, utefra eller begge deler? I *Metodisk feltarbeid: produksjon og tolkning av kvalitative data* (s. 70-93). Universitetsforlaget.
- Peters, N. & Juveli, A. (2020). *Psykisk helse i barnehagen : forstå hvordan jeg har det inni meg, når jeg er ute av meg*. Pedlex.
- Pettersen, M. (2021). *Trenden er brutt-flere unge utenfor i 2020*. SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/tilknytning-til-arbeid-utdanning-og-velferdsordninger/artikler/trenden-er-brutt--flere-unge-utenfor-i-2020>
- Pistrang, N. & Barker, C. (2012). Varieties of qualitative research: A pragmatic approach to selecting methods,. I *APA handbook of research methods in psychology, Vol 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological*, (s. 5-18). American Psychological Association,. <https://doi.org/10.1037/13620-001>
- Powell, B., Cooper, G., Hoffman, K., Marvin, R. S. & Jahr, M.-C. (2015). *Trygghets sirkelen : en tilknytningsbasert intervensjon : om å fremme tilknytningen i tidlige foreldre-barn-forhold*. Gyldendal Akademisk.
- Prop. 121 S (2018-2019). *Opptrappingsplan for barn og unges psykiske helse (2019-2024)*. Helse- og omsorgsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/1ea3287725fa4a2395287332af50a0ab/no/pdfs/prp201820190121000dddpdfs.pdf>
- Roland, P. (2021). *Den autoritative voksenrollen i barnehage og skole : relasjonskvalitet, utfordrende atferd, mobbing og sosial emosjonell læring*. Cappelen Damm akademisk.
- Sameroff, A. J. (2000). Developmental systems and psychopathology. *Dev Psychopathol*, 12(3), 297-312. <https://doi.org/10.1017/S0954579400003035>
- Schibbye, A.-L. L. & Løvlie, E. (2017). *Du og barnet : om å skape gode relasjoner med barn*. Universitetsforlaget.
- Sinek, S. (2009). *How great leaders inspire action* [TED talk]. Ted. https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action/comments
- Sinek, S. (2021). *How to discover your "why" in difficult times* [TED talk]. Ted. https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_to_discover_your_why_in_difficult_times

- Sommersel, H. B., Vestergaard, S. & Larsen, M. S. (2013). Kvalitet i barnehager i skandinavisk forskning 2006–2011. København: Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning.
https://dpu.au.dk/fileadmin/edu/Udgivelser/Clearinghouse/Kunnskap_om_kvalitet_i_barnehager_01.pdf
- SSB. (u.å.). Fakta om barnehager. SSB. <https://www.ssb.no/utdanning/faktaside/barnehager>
- Steffensen, K. & Bjørkli, E. S. (2023). Kompetanse blant ansatte i barnehagen. SSB. https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/artikler/kompetanse-blant-ansatte-i-barnehage/_/attachment/inline/9fb3ca1a-21c2-4a25-9c21-4b399f259d3d:be7b28026f51b8c58ebf5fda2261da1708276bee/RAPP2023-01.pdf
- Stiegler, J. R., Sinding, A. I. & Greenberg, L. S. (2018). Klok på følelser : det følelsene prøver å fortelle deg. Gyldendal.
- Storvik, L. F. (2021, 10. januar). Her er barnehagelærernes vanligste helseplager Utdanningsnytt. <https://www.utdanningsnytt.no/fagartikkel/her-er-barnehagelaerernes-vanligste-helseplager/174659>
- Sundsdal, E. & Øksnes, M. (2015). Til forsvar for barns spontane lek. Nordisk tidsskrift for pedagogikk og kritikk. <https://pedagogikkogkritikk.no/index.php/ntpk/article/view/89/732>
- Svartdal, F. (2020, 20. november). Selvbilde. I Store norske leksikon. <https://snl.no/selvbilde>
- Ted. (u.å.). TED. Ideas worth spreading. Ted. <https://www.ted.com/>
- Tetzchner, S. v. (2012). Utviklingspsykologi (2. utg. utg.). Gyldendal akademisk.
- Thagaard, T. (2018). Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitative metoder (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Thoresen, I. T. (2017). Barnehagen, en pedagogisk institusjon i et forebyggingsperspektiv. Forebygging. <https://www.forebygging.no/globalassets/artikkel-ingeborg-tveter-thoresen-publisert.pdf>
- Thorkildsen, S. L. (2019). God emosjonell utvikling skaper robuste barn. RVTS Sør. <https://rvtssor.no/aktuelt/256/-ndash-god-emosjonell-utvikling-skaper-robuste-barn/>
- Tjernshaugen, A., Hiis, H., Bernt, J. F., Braut, G. S., Bahus, V. B. & Simonsen, M. M. (2023, 31. januar). Koronapandemien. I Store medisinske leksikon. <https://sml.snl.no/koronapandemien>
- Tromsø kommune. (u.å.). Barnehage og skole. Tromsø kommune. <https://tromso.kommune.no/barnehage-og-skole>
- Tromsø kommune, Troms og Finnmark fylkeskommune & Elev- lærling og mobbeombudene i Troms og Finnmark. (u.å.). Omnimodellen. Omnimodellen. <https://omnimodellen.no/>
- UiO. (2023, 20. mars). Nettskjema-diktafon mobilapp. UiO. <https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/hjelp/diktafon.html>
- UiS. (2023, 6. mars). Agderprosjektet-en god start for alle. UiS. <https://www.uis.no/nb/laringsmiljosenteret/forskning/agderprosjektet>
- UN Committee on the Rights of the Child (CRC). (2013). General comment No. 17 (2013) on the right of the child to rest, leisure, play, recreational activities, cultural life and the arts (art. 31). Refworld. <https://www.refworld.org/docid/51ef9bcc4.html>
- Utdanningsdirektoratet. (2022, 06. januar). Kvalitet i barnehagen. Udir. <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/utviklingsarbeid-i-barnehagen/kvalitet-i-barnehagen/#:~:text=Med%20prosesskvalitet%20menes%20kvaliteten%20p%C3%A5%20det%20arbeidet%20som,som%20vil%20si%20barns%20trivsel%20og%20helhetig%20utvikling.>
- Utdanningsdirektoratet. (2023, 03. mars). Webinar: Kan vi nok om lek? Udir. <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/kan-vi-nok-om-barns-lek/>

- Utdanningsforbundet. (u.å.). *Barnehagedagen 2023: «Liten og stor»*. Utdanningsforbundet.
<https://www.utdanningsforbundet.no/medlemsgrupper/barnehage/barnehagedagen/barnehagedagen-2023-liten-og-stor/barnehagedagen-2023-liten-og-stor/>
- Vygotsky, L. S. (2012). *Thought and language* (A. Kozulin, E. Hanfmann & G. Vakar, Red. Rev. and expanded. utg.). MIT Press.
- Waldinger, R. (2015). *What makes a good life? Lessons from the longest study on happiness* [TED talk]. Ted.
https://www.ted.com/talks/robert_waldinger_what_makes_a_good_life_lessons_from_the_longest_study_on_happiness
- Winger, N., Gulpinar, T. & Hernes, L. (2016). Med forskerblick på kvalitet(er) i barnehagen. I N. Winger, T. Gulpinar & L. Hernes (Red.), *Blikk fra barnehagen* (s. 11-27). Fagbokforlaget.
- Wolke, D. & Lereya, S. T. (2015). Long-term effects of bullying. *Archives of disease in childhood*, 100(9), 879-885.
- World Health Organization. (2022, 17. juni). *Mental health*. WHO.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Aaseth, H. M. S., Elvethon, E., Løkken, I. M., Nilsen, T. R. & Moser, T. (2021). *Mobbing i norske barnehager-en kunnskapsoversikt*. UiS.
<https://www.uis.no/sites/default/files/inline-images/i1L2vPIFizkg8npPwppVIriAja3B7imtEqo8KMktfZdV286gMd.pdf>

Vedlegg 1

Godkjenning av NSD

Melding fra Silje Fjelberg Opsvik (Rådgiver) 01.08.2022 13:30

Vår vurdering er sendt i meldingen under. Som en siste bemerkning vil vi minne deg på at dine informanter vil være underlagt taushetsplikt som ansatte i barnehage. Det er viktig at intervjuene gjennomføres slik at det ikke samles inn opplysninger som kan identifisere enkeltbarn/foresatte eller avsløre taushetsbelagt informasjon. Vi anbefaler at du er spesielt oppmerksom på at ikke bare navn, men også identifiserende bakgrunnsopplysninger må utelates, som for eksempel alder, kjønn, navn på barnehage, diagnoser og eventuelle spesielle hendelser. Vi forutsetter også at dere er forsiktig ved å bruke eksempler under intervjuene. Vi anbefaler at du minner læreren om taushetsplikten før intervjuet starter

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

724511

Vurderingstype

Standard

Dato

01.08.2022

Prosjekttittel

Psykisk helse for barnehagebarn

Behandlingsansvarlig institusjon

UiT Norges Arktiske Universitet / Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning / Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

Prosjektansvarlig

Anne Myrstad

Student

Susanne Mikkelsen Johnsen

Prosjektperiode

05.08.2022 - 01.08.2023

Kategorier personopplysninger

- Alminnelige

Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.08.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

VIKTIG INFORMASJON TIL DEG Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger frem til 01.08.2023.

LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte

kan trekke tilbake. For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

PERSONVERNPRINSIPPER Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER Vi vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20). Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til Personverntjenester ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>. Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

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

Kontaktperson hos oss: Silje Fjelberg Opsvik

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 2

Informasjons-, og samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Psykisk helse hos barnehagebarn”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å løfte opp barnehagens betydning for barnehagebarnas psykiske helse. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette er en masteroppgave som har som formål å løfte opp barnehagens betydning for barnehagebarnas psykiske helse. Samt løfte opp betydningen av arbeidet som skjer med å fremme psykisk helse i barnehagesektoren.

Rammeplan for barnehagen sier at barns psykiske helse skal fremmes i barnehagen (Kunnskapsdepartementet 2017, s. 11). Styrer er gitt det daglige ansvaret i barnehagen, og skal sørge for at det pedagogiske arbeidet er i tråd med rammeplanen (Kunnskapsdepartementet 2017, s. 16).

Foreløpig problemstilling for masteroppgaven er:

Hvilke strategier fremmer styrere i arbeidet med psykisk helse hos barnehagebarn?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

UiT-Norges arktiske universitet, institutt for lærerutdanning og pedagogikk.

Veileder er Anne Myrstad, førstelektor i samfunnsfagsdidaktikk ved UiT.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

For at studien skal la seg gjennomføre trenger jeg å samle inn data. Jeg har valgt intervju som datainnsamlingsmetode, og ønsker å spørre utvalgte styrere/fagledere om de kunne tenke seg å delta i studien.

Du får spørsmål om å delta fordi du innehar rollen som styrer/fagleder i en barnehage.

Det er blitt gjort en strategisk utvelgelse av barnehager, slik at masteroppgaven kan få en blanding av kommunale og private barnehager. Målet er å få til intervju med styrere/fagledere i tre kommunale barnehager og to private barnehager.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det at du deltar i et intervju med studenten på ca. 1 time. Intervjuene er tenkt gjennomført høsten 2022. Vi avtaler et tidspunkt som passer for deg.

Intervjuet vil inneholde spørsmål om temaene psykisk helse, implementering og suksesskriterier. Du vil få tilgang på spørsmålene i forkant av intervjuet via e-post.

Data fra intervjuet registreres i form av notater og lydopptak som blir transkribert i etterkant av intervjuet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet.

Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Kun veileder og student vil ha tilgang til datamaterialet i prosjektet.
- Alt datamateriale blir oppbevart på UiT-Norges arktiske universitet sin server som er passordbeskyttet med tofaktor-autorisering.
- Navn og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrig data.
- Notater som gjøres under intervjuet blir ikke merket med navn.
- Opptak av intervjuet blir lagret via Nettskjema diktafon app. Appen krypterer lydfiler og sender de til Nettskjema som krever innlogging for å få tilgang til.
- Deltakerne i prosjektet vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjoner.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når masteroppgaven blir godkjent, ca. 01.08.23. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra UiT-Norges arktiske universitet har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

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

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

- UiT-Norges arktiske universitet i Tromsø ved prosjektansvarlig/ veileder Anne Myrstad (anne.myrstad@uit.no) telefon: 77660442 eller 977 18 710.
- Student Susanne Mikkelsen Johnsen (sjo298@uit.no) telefon: 95849273.
- Vårt personvernombud: Joakim Bakkevoll (personvernombud@uit.no) telefon: 776 46 322 eller 976 915 78

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Anne Myrstad

Susanne Mikkelsen Johnsen

Prosjektansvarlig/veileder

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Psykisk helse hos barnehagebarn*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3

E-posttekst brukt i forbindelse med utsending av intervjuguide og informasjons-, og samtykkeskjema

Hei!

Her kommer som avtalt intervjuguiden en uke før vårt avtalte intervju. Intervjuguiden er ment som en oversikt over de hovedtemaene som jeg ønsker at vi skal komme innom i løpet av intervjuet- «Psykisk helse», «Implementering» og «Suksesskriterier». Spørsmålene som står under hvert tema er eksempler på spørsmål som kan være relevant å stille, men det er ikke sikkert vi går gjennom alle spørsmålene i løpet av intervjuet. Det viktigste for meg er å få tak i dine tanker og opplevelser knyttet til arbeidet med å fremme psykisk helse for barnehagebarn, og hva du tenker skal til slik at barnehagen kan ha en helsefremmende og forebyggende funksjon knyttet til psykisk helse. Dermed er jeg mer åpen for å ta tak i opplevelser og tanker du som styrer/fagleder har, og gå videre på dem enn å nødvendigvis få svar på de spørsmålene som er foreslått i intervjuguiden. Jeg har respekt for at din arbeidshverdag er travel, så jeg vil presisere at jeg ikke har forventning om at du skal sette av lang tid til forberedelse før intervjuet. Intervjuguiden er kun sendt ut slik at du kan få anledning til å se på temaene og de mulige spørsmålene i forkant hvis det er ønskelig.

Jeg legger også med informasjonsskrivet og samtykkeskjemaet så du kan få se på det før vi møtes, så går vi gjennom det når jeg kommer. Om du har spørsmål du ønsker svar på før jeg kommer er det bare å sende meg mail eller ringe, eller så går vi gjennom spørsmål når jeg kommer til deg.

Jeg er veldig takknemlig for at du stiller opp, og gleder meg til å treffe deg på (dato og klokkeslett)

Hilsen Susanne M. Johnsen

Mail: sjo298@post.uit.no

Telefon: 958 49 273

Vedlegg 4

Intervjuguide

Tema	Spørsmål
Om deltakeren og barnehagen	<p>Kan du fortell litt om deg selv?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Alder?2. Utdanning?3. Antall år i stilling som styrer/fagleder? <p>Kan du si litt om barnehagen du leder?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Eierforhold?2. Antall baser/avdelinger?3. Antall ansatte?
Styrollerollen	<ol style="list-style-type: none">1. Hva vil du si er dine hovedoppgaver som styrer/fagleder?
Psykisk helse	<ol style="list-style-type: none">1. Hva legger du i begrepet psykisk helse i barnehagesammenheng?2. Hva mener du er viktig for å fremme barns psykiske helse i barnehagen?3. Hvordan betydning tenker du barnehagen kan ha for barns psykiske helse?4. Hvordan fokus har begrepet psykisk helse hos dere i hverdagen?

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Hvordan jobber din barnehage med å fremme psykisk helse hos barnehagebarn? 6. Hva tenker du kan være utfordrende knyttet til arbeidet med å fremme psykisk helse i barnehagen?
Implementeringsprosessen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kan du nevne viktige samarbeidspartnere for deg som er knyttet til arbeidet med å fremme psykisk helse? 2. Hvordan innhenter du kunnskap om arbeidet med å fremme psykisk helse? 3. Hvilken rolle har barnehageeier knyttet til arbeidet med å fremme psykisk helse? 4. Hva opplever du har vært/er utfordrende i implementeringsprosessen knyttet til arbeidet med å fremme psykisk helse?
Suksesskriterier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hvilke vilkår mener du bør være til stedet for at barnehagen skal lykkes med å være en helsefremmende og forebyggende institusjon

	<p>knyttet til å fremme psykisk helse for barnehagebarn?</p> <p>2. Er det noe mer du ønske å legge til om arbeidet med psykisk helse?</p>
Avslutning	<p>1. Hvordan var det å få intervjuguiden i forkant? Fordel/ulemper?</p> <p>2. Har du noen spørsmål?</p> <p>3. Kan jeg kontakte deg for oppfølgingsspørsmål hvis det er nødvendig?</p>

