

Instituttet for sosiologi  
Universitetet i Oslo

Ingar Roggen

**RAPPORT FRA EN UNDERSØKELSE  
AV OPPLÆRINGS-BEHOV  
I OSLO KOMMUNES  
BARNEHAGER OG  
BARNEPARKER**

1984

Denne siden skal være blank.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. FORORD .....	side	3
2. INNLEDNING .....	side	5
3. DAGINSTITUSJONENES FORMÅLSTJENLIGHET .....	side	10
4. OPPLÆRINGSPROBLEMER VED UTSKIFTNING AV PERSONALE .....	side	16
5. HELSE, MILJØ OG ORGANISASJON .....	side	22
6. KONKLUSJONER .....	side	26
7. LITTERATURHENVISNINGER .....	side	30

## 1.0 FORORD

Arbeidsmiljø-samarbeidsutvalget ved Barnehagekontoret i Oslo kommune vedtok 27.11.1980 å be meg om å undersøke hvilke reelle opplæringsbehov det er i stillingene som barneparkledere og på assistentnivå i de kommunale barnehagene i Oslo. Men da vi var igang med arbeidet, oppdaget vi at det også var nødvendig å undersøke de reelle opplæringsbehovene i stillingene som barnepleiere, avdelingsledere og barnehagestyrere. Ellers ville vi ikke kunne gi noe fullstendig svar på det opprinnelige spørsmålet.

Jeg legger derfor her frem en rapport om de reelle opplæringsbehov i barneparklederstillingene samt alle stillingene i barnehagene, unntatt rengjøringsassistenter og vaktmestre.

Denne utgaven av rapporten er myntet på sakkyndige i opplæringssspørsmål som gjelder barneparker og barnehager. Derfor er mange detaljer utelatt som det ville være naturlig å nevne i en utgave for en videre leserkrets.

En styringsgruppe har ledet undersøkelsen. De ansattes representanter i styringsgruppen var barnehageassistent Bjørg Halvorsen, barneparkleder Ingunn Morstad og barnepleier Mia Olavsrud. Arbeidsgiverens representanter der var barneparkinspektør Ellen Rydningen og personalsjef Terje Sletten.

Våren 1981 foretok vi en forundersøkelse under veiledning av en forskningsgruppe. I den deltok daghjelp Asta Bredesen, styrer Grete Gulbrandsen, barneparkleder Liv Gundersen, barnehageassistent Bjørg Halvorsen, barnepleier Anne Lie, barneparkleder Ingunn Morstad og daghjelp Reidun Aarnes.

På alle trinn i undersøkelsen har Astrid Stuve fungert som forskningsassistent. Høsten 1983 foretok vi en postspørreskjemaundersøkelse. I denne forbindelse hjalp kontorassistent Janne Thorsen oss med utsendelsen av skjemaer og innlegging av data.

På alle trinn er undersøkelsen utført i nært samarbeid med opplæringsleder Trygve Bakkerud ved Barnehagekontoret. Cand. med. Trond E. Bakkerud har hjulpet oss med utarbeidingen av spørreskjemaene. Også personalet ved Vestlisletta barnehage, særlig styrer Lill Paulsen og avdelingsleder Harald Thinn har hjulpet oss med dette. Dessuten har opplæringsleder Bakkerud og personalsjef Sletten gjennomgått og kritisert utkastet til denne rapporten.

Jeg vil gjerne takke alle sammen for hjelpen, og takker Barnehagekontoret ved barnehagesjef Ellinor Østen for dette interessante oppdraget.

Oslo, mars 1984.

Ingar Roggen

## 2.0 INNLEDNING

### HVA RAPPORTEN SØKER Å GI SVAR PÅ

Rapporten søker å gi svar på følgende tre spørsmål:

1. Hvilke reelle opplæringsbehov har personalet i barnehagesektoren i Oslo kommune?
2. Hvilket innhold bør det være i de opplæringstiltak som skal dekke de reelle opplæringsbehovene?
3. Hvilke personalgrupper bør prioriteres med opplæringstilbud?

Oppdraget var som nevnt i forordet opprinnelig begrenset til å gjelde opplæringsbehovene i stillingene som barneparkledere og på assistentnivå i barnehagene. Undersøkelsen skulle altså holde stillingene som styrere og avdelingsledere, og også barnepleiere, utenfor.

Gjennom en forundersøkelse våren 1981 ble det imidlertid klart at en slik begrensning ville gjøre det umulig å foreta en fullstendig kartlegging av de reelle opplæringsbehovene i noen av stillingene i det hele tatt, med unntak av barneparklederstillingene. Det skyldes at barnehagen ifølge sin målsetting har et allsidig, totalt ansvar for barna når de er der. Barnehagen skal gi barna fysisk og psykisk omsorg og trygghet, muligheter for fri lek og selvtutfoldelse, trening i å omgås barn og voksne utenfor hjemmet, og planmessig aktivisering og læring.

Dette allsidige ansvaret for barna nødvendiggjør et allsidig og gjensidig samarbeid mellom de ansatte. Egentlig utfører derfor alle samme slags arbeid i en barnehage. Riktignok stilles det formelt sett større krav til planlegging og ledelse i stillingene som avdelingsledere og styrere, foruten at det stilles særskilte krav om administrasjon i styrerstillingene. Og daghjelpen med kjøkkentjeneste har særskilte plikter. Men det forekommer situasjoner hvor hensynet til barna fordrer at også det øvrige personalet påtar seg lederoppgaver. Siden hensynet til barna er overordnet, vil det øvrige personalet da påta seg slike oppgaver. I slike situasjoner har derfor også det øvrige personalet reelle behov for opplæring på disse områder.

Utfra disse realitetene var det derfor nødvendig å tolke oppdraget videre enn det opprinnelig ble uttrykt, og derfor får også konklusjonene en større rekkevidde. De er ikke bare begrenset til stillingene som barneparkledere og på assistentnivå. Noen av konklusjonene vil til en viss grad også gjelde for barnepleiere, avdelingsledere og styrere.

## METODEN

Når man utforsker problemer på en arbeidsplass, hva enten de dreier seg om opplæring, samarbeid, lederskap, organisasjon, arbeidsmiljø, helse eller andre arbeidsplassspørsmål, er man som regel ikke noe særlig interessert i tilfeldige, forbigående vanskeligheter. Det er de systematiske problemene som fortjener oppmerksomhet og forskningsinnsats. Og slike problemer skyldes aldri noen frittstående enkeltårsak. Den skyldige er alltid et s y s t e m av årsaker, som dessuten ofte opererer i det skjulte. Hvis man kan avsløre dette problemskapende systemet, kan man løse problemene ved å sette det ut av virksomhet. Som regel har det form av en selv bærende, ond sirkel, og da må denne brytes.

I vårt tilfelle gjelder oppdraget å avsløre systemet bak de systematiske, reelle, udekkede opplæringsbehovene på de ovennevnte stillingsnivåene i institusjonene. Der hvor det finnes systematiske, udekkede opplæringsbehov finnes det med andre ord systematisk mangelfulle kunnskaper. Hva er det som særpreger disse mangelfulle kunnskapene? Hvilket system er det som skaper og opprettholder dem? Det er det vår oppgave å finne ut av.

For å kunne avsløre et slikt problemskapende system, trenger vi selv et system å gå etter. Dette må først og fremst være slik at det hjelper oss til å peile inn synderen. All verdens data om opplæringsbehov kan ikke hjelpe oss til å løse opplæringsproblemer, hvis vi ikke greier å avsløre hva som skaper dem. Vår oppgave er derfor ikke først å samles inn data om opplæringsbehov, men å peile inn den onde sirkelen som skaper og opprettholder dem slik at de forblir udekket.

Det systemet vi bruker for å krysspeile oss frem til systemet bak de udekkede opplæringsbehov, kalles KRP-systemet. Det er bl. a. beskrevet i underveistrapporten fra forundersøkelsen (se litteraturhenvisningene). I navnet står K for de krav en ansatt må oppfylle i sin stilling for at jobben skal bli skikkelig gjort, R for den personlige ressursinnsatsen den ansatte må gjøre for å oppfylle kravene, og P for det presset den ansatte opplever hvis kravene er for store.

KRP-systemet er satt sammen av 4 deler:

1. Et skjema for klassifisering av press.
2. En hovedregel for hvordan data om press kan tolkes.
3. En modell av det alminnelige pressnettverket på en arbeidsplass.
4. Et system for langtidsvarsling av pressvirkninger.

Anvendt på de institusjonene vi har undersøkt, gir skjemaet for klassifisering av press følgende oversikt over de krav de ansatte ofte må leve opp til i sitt arbeid:

#### KLASSIFISERING AV PRESS

1. MATERIELT MILJØ: RISIKOFAKTORER
  - 1.1 Hygiene \* smittsomme sykdommer
  - 1.2 Klima \* ute- og innearbeid
  - 1.3 Sansning \* støy
2. ORGANISMEN: FYSISKE PRESSFAKTORER
  - 2.1 Kroppsarbeid \* tunge løft
  - 2.2 Sansearbeid \* årvåkenhet
3. PERSONLIGHETEN: PSYKISKE PRESSFAKTORER
  - 3.1 Tankearbeidskrav \* arbeidsplanlegging
  - 3.2 Samarbeidskrav \* menneskekunnskap
4. SOSIALT MILJØ: TIDSPRESSFAKTORER
  - 4.1 Barrierer \* menneskelig kontaktevne
  - 4.2 Konflikter \* selvkontroll
  - 4.3 Kulturforskjeller \* forståelse og toleranse

Det er mulig å klassifisere presset på hvert punkt etter hvor høyt nivå det har. Den enkleste klassifiseringen er en todeling i lavt og høyt pressnivå, hvor grensen mellom nivåene trekkes der den er av betydning for de ansattes helse, slik at lavt pressnivå ikke er helsefarlig, mens det høye pressnivået nås der hvor helsefaren setter merkbart inn. En tilsvarende nivåinndeling kan foretas for krav og ressurser. For våre formål er en slik todeling tilstrekkelig, men det er mulig å foreta finere inndelinger i flere nivåer hvis det er ønskelig.

Kommentarene etter stjernene markerer de kravtypene som er særlig aktuelle i institusjonene for barn. På alle disse punkter stilles det tildels store krav til barnehagepersonalet. Selv om kravene kan variere fra stilling til stilling, er de øvre terskelverdiene for sannsynlige påkjenninger like for alle barnehagestillinger som gjelder arbeid med barna, fordi de ansatte egentlig utfører samme slags arbeid og tidvis erstatter eller vikarierer for hverandre. Den samme kravprofilen har stort sett gyldighet for barneparklederne, men med visse begrensninger som følger av at barneparkene ikke er pålagt pedagogiske oppgaver og har kortere åpningstid. På den annen side er det over dobbelt så mange barn der pr. ansatt. Dessuten har barneparklederne forholdsvis mer utearbeid samt mindre og ofte primitive lokaler, og mange står alene med hele ansvaret for alle barna.

#### HOVEDREGLER FOR TOLKING AV PRESSDATA

Vi definerer det som press i en stilling hvis den stiller krav som er for store i forhold til de ansattes helseressurser. Det som interesserer oss her, er gjennomsnittspresset i en stilling, målt som stillingens krav i forhold til de ansattes gjennomsnittlige

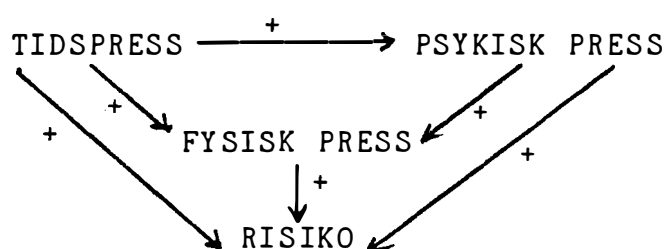
helseressurser.

Utfra denne definisjonen tolker vi gjennomsnittsdata om opplevd press i en stilling som tegn på at jobbkravene i stillingen er for store.

#### MODELLEN AV PRESSNETTVERKET

Presset på en arbeidsplass danner som regel et system, et nettverk av pressfaktorer som ser slik ut:

DIAGRAM 1: Pressnettverket



Pilene angir påvirkningsretningen. Plusstegnene betyr at problemer på hvert punkt forsterker problemene på neste punkt i pilretningen. Diagrammet er satt opp etter undersøkelser av en rekke forskjelligartede arbeidsorganisasjoner og uttrykker sterke statistiske sammenhenger. Også de tilsvarende pildiagrammene senere i denne rapporten uttrykker slike sterke statistiske sammenhenger.

Tidspres opplevs i situasjoner hvor man kommer i tidsnød. I slike situasjoner kan man bli anspent, urolig, kanskje engstelig og opplever også psykisk press. Tidspreset forsterker også det fysiske presset fordi det gjør tungt arbeid tyngre. Også ansenthet, psykisk press, gjør tungt arbeid tyngre. Videre vil alle risikofaktorer i slike situasjoner forsterkes både av tidspreset, det psykiske og det fysiske presset.

#### SYSTEMET FOR LANGTIDSVARSLING AV PRESSVIRKNINGER

Siden vi tolker data om opplevd press som tegn på at jobbkravene er for store, må vi tillegge slikt press særskilt vekt hvis vedkommendes helse er dårlig. Med kjente signaler som forbilde kan vi stille opp et varslingsystem slik:

HELSE- RESSURSER	OPPLEVD PRESS	LANGTIDS- VARSEL
GODE	NEI	GRØNT LYS
GODE	JA	GULT LYS
DÅRLIGE	NEI	ORANGE LYS
DÅRLIGE	JA	RØDT LYS



I dette skjemaet betyr GODE helseressurser det samme som et høyt ressursnivå, og NEI m.h.t. opplevd press det samme som et lavt pressnivå.

Erfaringsmessig er kombinasjonen av dårlige helseressurser og opplevd press - rødt lys - et faresignal som må tas alvorlig. En slik kombinasjon av lavt helseressursnivå og høyt pressnivå vidner om en viss sannsynlighet for fremtidig uførhet.

#### ANVENDELSEN AV KRP-SYSTEMET I DENNE UNDERSØKELSEN

For å beskrive de reelle opplæringsbehov i en stilling, må man kartlegge jobbkravene etter skjemaet for klassifisering av press. Det fordrer at man studerer lover, forskrifter og arbeidsinstrukser, men også at man foretar befaringer og observerer arbeidet på selve arbeidsplassen. Videre må de ansatte intervjues inngående om alle sider ved arbeidet. En slik kartlegging foretok vi gjennom forundersøkelsen våren 1981.

Udekkede opplæringsbehov, og det systemet som skaper dem, kommer imidlertid først til syne når vi dessuten registrerer presset i stillingene og nettverket det danner. Resultatene av undersøkelsen viser at det finnes et pressnettverk i de undersøkte institusjonene, og at det griper over i et mer omfattende problemnettverk hvor veilednings- og opplæringsproblemer ved utskiftning spiller en sentral rolle. Med utgangspunkt i disse resultatene kan vi besvare de spørsmål oppdraget gjelder.

#### POSTSPØRRESKJEMAUNDERSØKELSEN

Under de nevnte forutsetninger, at det viktigste er å peke ut kilden til at det finnes systematiske, udekkede opplæringsbehov, tilsikter undersøkelsen også å gi et tilstrekkelig representantivt bilde av opplæringsproblemene i hele barnehagesektoren i Oslo. Av økonomiske grunner ble det imidlertid foretatt et utvalg, som var begrenset til de kommunale institusjonene. Barnehagene ble gruppert etter størrelse fra 1 til 7 avdelinger. I hver gruppe ble 1/4 av barnehagene utvalgt slik at de fikk maksimal spredning på sosialdistriktene i Oslo. Barneparkene ble delt i to grupper med 1 og 2 avdelinger, og i dem ble halvparten utvalgt med maksimal spredning på sosialdistrikter i hver gruppe.

Alle de ansatte i hver av de utvalgte barnehagene og barneparkene fikk i november 1983 utlevert et postspørreskjema.

Uten purring svarte ca. 50% av de utvalgte, i absolutte tall 462 personer, hvorav 43 barneparkledere. Det tilsvarer ca. 12% av barnehagepersonalet og ca 25% av barneparkpersonalet, når vi ser bort fra sykevikariater og mer tilfeldige engasjementer. For barnehagepersonalets vedkommende var svarene fordelt på alle de utvalgte barnehagene i alle sosialdistriktene, og viste seg å dekke samtlige utvalgte stillingskategorier. Selv om frafallet var ca. 50%, var det så vidt jevnt fordelt på sosialdistrikter, barnehager og stillingskategorier at utvalget likevel må anses som

tilfredsstillende for formålet. (Til sammenligning kan nevnes at alminnelige politiske meningsmålinger bygger på ca. 1000-1200 personer av ca. 3.2 millioner stemmeberettigede.) Frafallet kan forstås ut fra et hardt arbeidspress og små muligheter til å besvare i arbeidstiden. Vi purret derfor ikke, men aksepterte svarprosenten.

#### DEN STATISTISKE KONTROLL

I det følgende presenteres en rekke tabeller som viser hvordan svar på visse spørsmål fordeler seg i forhold til svar på andre spørsmål. Alle disse dataene er testet statistisk og viser seg på noen få unntak nær å tilfredsstillende strenge krav til sikkerhet. Selv om unntakene uttrykker svakere tendenser enn de sikre fordelingene, peker de imidlertid i samme retning og forsterker derfor det helhetsbildet av barnehagesektoren som tegner seg gjennom denne undersøkelsen.

### 3.0 DAGINSTITUSJONENES FORMÅLSTJENLIGHET

#### LOVBESTEMTE FUNKSJONER

På det tidspunkt da denne undersøkelsen ble iverksatt, gjaldt fremdeles Lov om barnehager m.v. av 6. juni 1975, nr. 30. I denne loven ble barnehagenes og barneparkenes formål fastsatt slik:

"Formålet med denne lov er å sikre barn gode utviklings- og aktivitetsmuligheter i nær forståelse og samarbeid med barnas hjem."

De endringer av denne lov som er vedtatt med virkning fra 1.3.1984, har ingen innvirkning på denne undersøkelsen.

#### ORGANISASJONSFORMER

I loven defineres også de organisasjonsformer som skal tjene dette formål:

"Barnehage - en pedagogisk tilrettelagt virksomhet på dagtid for barn under skolepliktig alder og for barn på tilsvarende modningstrinn."

"Barnepark - et korttids utendørs leke- og aktivitetstilbud for små barn, ledet av voksne."

#### KOMPETANSEKRAV

Videre defineres kompetansekrav til ledere av den pedagogiske virksomheten i barnehager:

"Styrer og avdelingsleder i barnehager må ha utdanning som førskolelærer eller likeverdig utdanning etter departementets bestemmelse."

Tilsvarende kompetansekrav defineres ikke for barneparker, som foruten bare å være korttids dessuten skal begrense seg til å "gi barna erfaring i kontakt og samvær med andre barn gjennom lek."

Når vi skal gjøre rede for hvilke funksjoner institusjonene faktisk har, særlig for barna, må både det lovbestemte formålet, organisasjonsformene og kompetansekravene tas hensyn til. Men dessuten må også to forhold til tas i betraktning, nemlig personalets mening om hva institusjonene kan gi barna, og dessuten den faktiske situasjon i institusjonene som arbeidsplass betraktet.

## VIKTIGSTE FUNKSJONER FOR BARNA

Vi spurte om hva som stort sett er det viktigste institusjonen kan gi barna. Svarene fordelte seg slik:

TABELL 1: Institusjonenes viktigste funksjoner for barna

Fysisk og psykisk omsorg og trygghet	51.2	(206)
Mulighet for fri lek og selvutfoldelse	22.9	(92)
Trening i å omgås voksne og barn utenfor hjemmet	17.4	(70)
Planmessig aktivisering og læring	8.5	(34)
	SUM 100	(402)

## KOMMENTAR TIL TABELLOPPSETTET

Tallene som står i parentes i tabellen, viser hvor mange personer det er som har gitt de forskjellige svarene. De øvrige tallene står for prosentener. I denne tabellen blir summen av prosentene lik 100. I noen tabellene ser vi som her bort fra ubesvarte spørsmål, og derfor kan antall personer variere, slik at tallet på personene her er 402 og i neste tabell 419. Noen steder stiller vi dessuten av praktiske grunner opp tabellene annerledes enn her, og vil da kommentere forskjellene nærmere.

## TOLKING AV DENNE TABELLEN

Vi kan tolke denne svarfordelingen som tegn på hvordan personalet vurderer barnas behov. De fleste, 51.2 prosent, mener at fysisk og psykisk omsorg og trygghet er viktigst. I rekkefølge deretter kommer mulighet for fri lek og selvutfoldelse, 22.9 prosent, trening i å omgås voksne og barn utenfor hjemmet, 17.4 prosent, og til slutt planmessig aktivisering og læring, 8.5 prosent.

## BESTE ORGANISASJONSFORM FOR BARNA

Siden det er tenkelig at disse behovene kan dekkes både hjemme, i barnepark og i barnehage, spurte vi også om hvor det stort sett var best for barna å være. På dette spørsmålet fordelte svarene seg slik:

TABELL 2: Den beste organisasjonsformen for barna

Hjemme	14.6	(61)
I barnepark	11.7	(49)
I barnehage	73.7	(309)
	SUM 100	(419)

De fleste, 73.7 prosent, mener altså at det stort sett er best for barn å være i barnehagen. Så nevner de hjemmet, 14.6 prosent, og barneparken, 11.7 prosent.

## FORHOLDET MELLOM FUNKSJON OG ORGANISASJONSFORM

Vi har nå sett at de fleste, 51.2 prosent, mener at omsorg og trygghet er barnas viktigste behov og at de fleste, 73.7 prosent, også mener at barnehagen er det beste stedet for barna å være. En mer detaljert oversikt over sammenhengen mellom disse to meningene kan vi få ved å undersøke hvordan svarene på begge spørsmålene henger sammen med hverandre. Vi kan nærmere bestemt gå ut fra at svaret på hva som er viktigst for barna, vil være bestemmende for svaret på hvor det er best for dem å være.

Svarene fordeler seg slik:

TABELL 3: Organisasjonsform i lys av funksjon

	HJEM	B- PARK	B- HAGE	SUM	
Omsorg og trygghet	18.6	5.9	75.5	100	(188)
Fri lek og selvtutfoldelse	12.6	26.4	60.9	100	(87)
Trening i å omgås fremmede	10.3	17.6	72.1	100	(68)
Planmessig aktivisering og læring	6.3	3.1	90.6	100	(32)
GJENNOMSNIITT	14.7	12.5	72.8	100	(375)

La oss først se på hva personale med de respektive meninger om hva som er viktigst for barna, mener om hvor det er best å være for dem.

Til og med blant dem som setter omsorg og trygghet høyest, er det bare et mindretall, 18.6 prosent, som mener det er best for barna å være hjemme. Flertallet, 75.5 prosent, mener barnehagen er det beste stedet. Blant dem som mener at fri lek og selvtutfoldelse er viktigst, mener de fleste, 60.9 prosent, at det er best for barna å være i barnehage. Men over en fjerdedel av disse, 26.4 prosent, mener barnepark er det beste stedet. Og blant dem som vurderer planmessig aktivisering og læring høyest, mener nesten alle, 90.6 prosent, at barnehagen er det beste stedet å være for barna. Også blant dem som mener at trening i å omgås fremmede er viktigst, mener flertallet, 72.1 prosent, at barnehagen som sted å være for barn er best.

La oss så sammenligne personale med forskjellige meninger om hva som er viktigst for barna, for å finne ut hvilket sted de mener er best.

Vi ser at 18.6 prosent av dem som setter omsorg og trygghet høyest, mener det er best for barna å være hjemme. Bare 6.3 prosent av dem som setter planmessig aktivisering og læring høyest, mener at hjemmet er det beste stedet å være.

Videre ser vi at 26.4 prosent av dem som setter fri lek og selvtutfoldelse høyest, mener det er best for barna å være i barnepark. Bare 3.1 prosent av dem som setter planmessig aktivisering og læring høyest, mener at det beste stedet å være, er

barneparken.

Endelig ser vi at 90.6 prosent av dem som setter planmessig aktivisering og læring høyest, mener at barnehagen er best. Bare 60.9 prosent av dem som setter fri lek og selvutfoldelse høyest, mener dette.

De som mener at trening i å omgås fremmede utenfor hjemmet er viktigst, kommer i en mellomstilling i hvert av de tre sistnevnte tilfellene.

På den ene side ser vi altså at uansett mening om hva som er det viktigste en institusjon kan gi barna, så mener flertallet at det er best for dem å være i barnehage.

På den annen side ser vi at forholdsvis flere av dem som setter omsorg og trygghet høyest, også mener at hjemmet er best. Vi ser også at forholdsvis flere av dem som setter fri lek og selvutfoldelse høyest, mener at barneparken er best. Og endelig ser vi at forholdsvis flere av dem som setter planmessig aktivisering og læring høyest, mener at barnehagen er best. Trening i å omgås fremmede kommer som nevnt i en mellomstilling.

#### BARNEPARKLEDERNES SYNSPUNKT

Vi har hittil behandlet barnehagepersonalets og barneparkledernes svar under ett. Hensikten har vært å gi et helhetsbilde av hva personalet i barnehagesektoren mener om disse spørsmål. Men som vi har sett, synes barneparkene å komme svakt ut i denne meningsmålingen. En del av forklaringen kan være at bare 43 barneparkledere er med i utvalget, mot 419 barnehageansatte. Et berettiget spørsmål er om de 419 har forutsetninger for å vurdere barneparker hvis de ikke har jobbet i slike. Derfor kan det være grunn til å studere de svar barneparklederne gir, for seg. Barneparkledernes svar fordeler seg slik:

TABELL 4: Funksjoner og organisasjonsformer fra barneparkledersynspunkt

	HJEM	B- PARK	B- HAGE	SUM	
Fri lek og selvutfoldelse	4.0	80.0	16.0	100	(25)
Omsorg og trygghet	0.0	33.3	66.7	100	(6)
Trening i å omgås fremmede	0.0	87.5	12.5	100	(8)
GJENNOMSNIITT	2.6	74.4	23.1	100	(39)

Antall svar er så få at tabellen bare kan tolkes som en antydning av det mønstret vi kunne vente oss i svarfordelingen blant barneparklederne. Ingen har svart at trening i å omgås fremmede er viktigst, så den linjen bortfaller i denne tabellen. Men med et slikt forbehold kan vi nok hevde at svarfordelingen tyder på at de mener noe annet enn det øvrige personalet i barnehagesektoren. Den nederste sumraden viser at 74.4 prosent av barneparklederne mener

det er best for barna å være i barnepark. Av de 25 som mener fri lek og selvutfoldelse er viktigst for barna, mener 80.0 prosent at barnepark er best for dem. Av dette kan vi trekke den slutning at den stilling man har, er medbestemmende for den mening man danner seg. Trolig er en del av meningsgrunnlaget de erfaringer man gjør i stillingen. De som har hatt flere typer av stillinger, vil derfor ha et bredere erfaringsgrunnlag for å uttale seg. På dette punkt har vi ikke flere data, men må nøye oss med antagelser.

#### ANDRE ORGANISASJONSMESSIGE FUNKSJONER

Av svarene hittil kan vi indirekte slutte at personalet mener at institusjonene fungerer godt som en organisasjonsform som kan sikre barna omsorg og trygghet, mulighet for fri lek og selvutfoldelse, trening i å omgås voksne og barn utenfor hjemmet og planmessig aktivisering og læring. Men vi har også spørsmål som kaster et direkte lys over hvordan institusjonene fungerer:

TABELL 5: Kontakt, informasjon, planlegging og samarbeid i barnehager og barneparker

	I BARNEHAGER			I BARNEPARKER		
	God	Midd	Dårl	God	Midd	Dårl
<b>KONTAKT:</b>						
Ansatte/foreldre	73	26	1	93	7	0
Ansatte/barn	90	10	0	100	0	0
Barn/barn	82	18	0	88	12	0
Ansatte/ansatte	73	25	2	97	3	0
<b>INFORMASJON:</b>						
BH-kontor/ansatte	36	54	10	77	23	0
Ansatte/ansatte	52	43	5	82	13	5
<b>PLANLEGGING:</b>						
På arbeidsplassen	56	39	5	74	24	2
<b>SAMARBEID:</b>						
Ansatte/foreldre	60	38	2	86	14	0
Ansatte/ansatte	64	32	4	88	9	3

Denne tabellen består egentlig av to deltabeller som er stilt opp ved siden av hverandre, en som bare gjelder barnehager og en som gjelder barneparker. For å lette oversikten er prosenttallene i tabellen avrundet oppad. Videre har vi utelatt prosentsummene i hver deltabell, likeså antall personer som har svart. For barnehagenes vedkommende varierer det her fra 388 til 402 personer, for barneparkenes vedkommende fra 31 til 42 personer.

Vi ser at flertallet både i barnehager og barneparker mener at tilstandene er gode både m.h.t. kontakt, informasjon, planlegging og samarbeid, med unntak av informasjon fra barnehagekontoret til de ansatte, hvor bare 36 prosent i barnehagene svarer "god". Men selv på det punkt svarer bare 10 prosent av barnehagepersonalet "dårlig".

De som ikke synes at tilstandene er gode på disse punkter, svarer som regel "middels". Vi ser at prosenten som synes tilstandene er dårlige på disse punkter, er ganske liten i forhold til flertallet, 0-10 prosent.

At særlig barneparkene kommer godt fra personalets vurdering av kontakt, informasjon, planlegging og samarbeid, kan blant annet forstås i lys av at de har en enklere og mer oversiktig organisasjonsform enn selv de minste barnehagene. Men også barnehagene kommer godt ut ved denne meningsmålingen.

#### OPPSUMMERING

Kontakt, informasjon, planlegging og samarbeid er viktige trekk ved en organisasjon. At flertallet vurderer forholdene på disse punkter som gode, tyder på at institusjonene i Oslo kommune fungerer godt og altså har en tjenlig o r g a n i s a s j o n s f o r m.

Følgelig må vi konkludere med at barnehagesektorens virksomhet for så vidt er i samsvar med lovens intensjoner, og at det ikke utfra våre resultater kan sies å være grunnlag for radikale organisasjonsendringer.



#### 4.0 OPPLÆRINGSPROBLEMER VED UTSKIFTNING AV PERSONALE

I det følgende bruker vi uttrykket "opplæring" om den nødvendige veiledning/opplæring som en nyansatt i en stilling må ha for å kunne utføre arbeidet tilfredsstillende.

På spørsmålet om det var problemer med veiledning/opplæring av personalet i forbindelse med utskiftning, fordelte svarene seg slik:

TABELL 6: Opplæringsproblemer ved utskiftning

Ingen utskiftning	11.5	(53)
Utskiftning, ingen problemer	43.1	(199)
Utskiftning, visse problemer	30.7	(142)
Utskiftning, store problemer	5.4	(25)
Ubesvart	9.3	(43)
SUM	100	(462)

11.5 prosent av de spurte hadde altså ikke registrert noen utskiftning på sine arbeidsplasser i 1983. Og 43.1 prosent svarte at det hadde vært utskiftning der, men ingen problemer med opplæring.

Vi undersøkte imidlertid hvordan utskiftning og problemer i den forbindelse fordelte seg etter sosialdistrikt, barnehagestørrelse og stillingskategori. Det viser seg at slike problemer forekommer i alle sosialdistrikter, i barnehager av alle størrelser og i alle kategorier av stillinger. Også 36 prosent av barneparkledere meldte fra om utskiftning i 1983, men problemene med opplæring er der av annen art idet hver park bare har en leder. Vi konsentrerer oss derfor i det følgende om barnehagene.

#### ORGANISASJONSPROBLEMER SOM FØLGE AV OPPLÆRINGSPROBLEMER

Problemene med opplæringen som ledsager utskiftningen, bryter ned det nær sagt idylliske bildet av barnehagens faktiske funksjoner som vi dannet oss i forrige avsnitt.

Følgende tabell viser at prosenten av dem som opplever problemer m.h.t. kontakt, informasjon, planlegging og samarbeid, er størst blant dem som også opplever problemer med opplæring ved utskiftning:

TABELL 7: Kontakt, informasjon, planlegging og samarbeid i lys av opplæringsproblemer ved utskiftning

	OPPLÆRINGSPROBLEMER VED UTSKIFTNING?		
	NEI	JA	
PROBLEMER MED KONTAKT:			
Ansatte/foreldre	19.3	37.1	(100)
Ansatte/barn	6.6	15.0	(38)
Barn/barn	12.1	25.3	(66)
Ansatte/ansatte	15.2	40.4	(97)
PROBLEMER MED INFORMASJON:			
BH-kontor/ansatte	53.9	75.3	(229)
Ansatte/ansatte	35.9	63.5	(177)
PROBLEMER MED PLANLEGGING:			
På arbeidsplassen	30.9	63.0	(162)
PROBLEMER MED SAMARBEID:			
Ansatte/foreldre	30.1	51.5	(144)
Ansatte/ansatte	19.0	56.1	(129)

Prosenttallene på hver linje i denne tabellen gjelder bare dem som opplever problemer av den art linjen gjelder. Første linje gjelder bare dem som opplever problemer med kontakten mellom de ansatte og foreldrene. De som ikke opplever slike problemer, er utelatt. På hver linje skjelles det videre mellom dem som ikke registrerer opplæringsproblemer ved utskiftning, og dem som registrerer opplæringsproblemer ved utskiftning.

Således forteller første linje at prosenten av dem som opplever problemer med kontakten mellom de ansatte og barna, stiger fra 19.3 til 37.1. Det første tallet gjelder gruppen av dem som ikke registrerer opplæringsproblemer ved utskiftning, det andre gjelder gruppen av dem som registrerer slike problemer. Stigningen fra første til andre gruppe er på 17.8 prosent, Denne forskjellen kan vi tolke som et tegn på at registreringen av opplæringsproblemer forsterker opplevelsen av kontaktproblemer. Som regel vil vi heretter ikke regne ut slike forskjeller, men bare vise til tallenes tale i tabellene. Antall personer er angitt til 100 ytterst til høyre på linjen. Det er mengden av dem som opplever slike kontaktproblemer.

P.g.a. de utelatte prosenttallene for dem som ikke opplever problemer med kontakt m.v., kan prosenttallene i tabellen ikke summeres.

Svarfordelingene tyder på at problemer med opplæring sterkt øker sannsynligheten for problemer med en rekke forhold av betydning for at organisasjonen skal fungere formålstjenlig. Hvis utskiftningen som medfører opplæringsproblemene gjentar seg årlig i

alle distrikter, i barnehager av alle størrelser og i alle stillinger, innebærer denne situasjonen et betydelig organisasjonsmessig funksjonsproblem for barnehagesektoren i Oslo.

#### KONSEKVENSER FOR BARNA

Som tabellen viser, registreres kontaktproblemer mellom de ansatte og barna, og også barna imellom, over dobbelt så hyppig av dem som også registrerer opplæringsproblemer ved utskiftning. Det er et direkte tegn på at slike opplæringsproblemer reduserer daginstitusjonenes funksjonsdyktighet. Men vi har også andre tegn på svekket funksjonsdyktighet som, selv om de er indirekte, er av avgjørende betydning for konklusjonene på vår undersøkelse. Det viser seg at problemer med tidspress, hastverk og mas, og med psykisk press, bråk og uro, allerede er utbredt i daginstitusjonene.

TABELL 8: Tidspress og psykisk press

	PROBLEMER MED	
	TIDSPRESS	PSYKISK PRESS
Ingen problemer	35.1 (162)	54.1 (250)
Visse problemer	53.7 (248)	40.5 (185)
Store problemer	9.1 (42)	4.1 (19)
Ubesvart	2.2 (10)	1.7 (8)
SUM	100.0 (462)	100.0 (462)

Tabell 8 har to deltabeller, en for tidspress og en for psykisk press.

Tabellen viser at nesten to tredjedeler av de ansatte opplever tidspressproblemer og at nesten halvparten opplever problemer med psykisk press. Vi må som nevnt gå ut fra en forutsetning om at barn fremfor alt trenger tid og ro for å lære de voksne og de andre barna å kjenne, leke og utvikle seg. Men dataene tyder på at presssituasjonen skaper et miljø som er langt fra å oppfylle disse forutsetningene.

Det viser seg dessuten at opplæringsproblemer ved utskiftning forsterker pressproblemer:

TABELL 9: Tidspress og psykisk press i lys av opplæringsproblemer ved utskiftning

	OPPLÆRINGSPROBLEMER VED UTSKIFTNING?	
	NEI	JÅ
Tidspress	53.6	87.3 (250)
Psykisk press	34.7	65.7 (178)

Tabell 9 tolkes etter samme regler som tabell 7.

Disse resultatene gir grunnlag for å hevde at opplæringsproblemer ved utskiftning sterkt øker sannsynligheten for tidspress og psykisk press. I sin tur vil tidspresset og det psykiske presset styrke sannsynligheten for kontaktproblemer både i forhold til og mellom barna:

TABELL 10: Problemer med kontakt i lys av tidspress og psykisk press

PROBLEMER MED KONTAKT:	PROBLEMER MED			
	TIDSPRESS		PSYKISK PRESS	
	NEI	JA	NEI	JA
Ansatte/barn	3.1	12.1 (40)	2.4	16.3 (39)
Barn/barn	11.8	20.8 (79)	11.7	24.8 (79)

Tabell 10 har to deltabeller, en for tidspress og en for psykisk press, men tolkes ellers etter samme regler som tabell 7.

Tallene i parentes tyder på at det forsåvidt er små grupper av ansatte som registrerer problemer med kontakt mellom ansatte og barn, og mellom barna selv.

#### PROBLEMNETTVERKET VIRKER NEDBRYTENDE PÅ KONTAKTNETTVERKET

I en daginstitusjon for barn er god kontakt den mest grunnleggende forutsetning for at institusjonen skal kunne gi barna den trygghet og omsorg, de leke- og utviklingsmuligheter, den trening i å omgås andre barn og voksne utenfor hjemmet, og den planmessige aktivisering og opplæring som er av vesentlig betydning for barnas trivsel og vekst. Uten god kontakt svikter grunnlaget for at daginstitusjonene kan oppfylle sitt lovbestemte formål. Derfor er det nødvendig at vi går kontaktproblemet nærmere etter i sømmene.

Spørsmålet er:

Hvordan påvirkes kontaktnettverket mellom ansatte, foreldre og barn av opplæringsproblemer og det tidspresset og psykiske presset som viser seg å være forbundet med utskiftningen av personalet?

Våre data viser at opplæringsproblemer ved utskiftning, tidspress og psykisk press danner et problemnettverk. De viser også at kontakten mellom ansatte, foreldre og barn danner et kontaktnettverk. Disse nettverkene kan fremstilles slik:

DIAGRAM 2: Problemnettverket

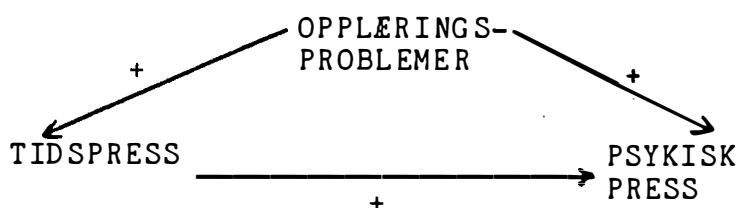
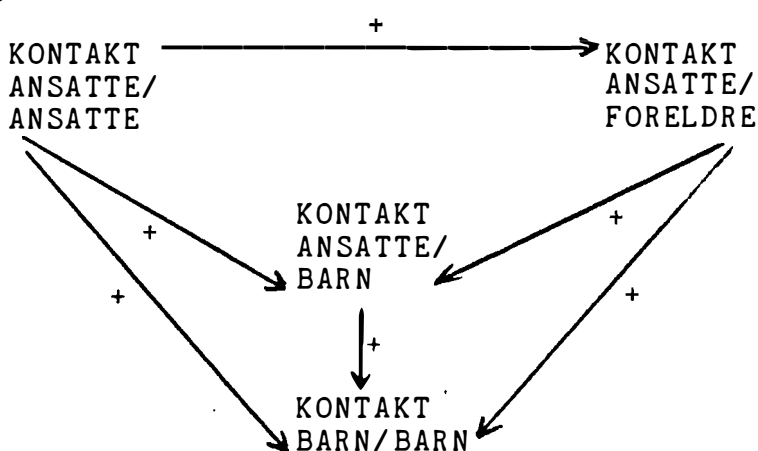


DIAGRAM 3: Kontaktnettverket



I problemnettverket fører økte opplæringsproblemer til økt tidspress og økt psykisk press; videre fører økt tidspress til økt psykisk press.

I kontaktnettverket fører god kontakt mellom ansatte til god kontakt mellom ansatte og foreldre, god kontakt mellom ansatte og barn, og god kontakt mellom barna; videre fører god kontakt mellom ansatte og foreldre til god kontakt mellom ansatte og barn, og god kontakt mellom barna; endelig fører god kontakt mellom ansatte og barn til god kontakt mellom barna.

Også koblingen mellom problemnettverket og kontaktnettverket kan stilles opp som et pildiagram, men de 12 pilene som da kommer i tillegg til de 9 i de to foregående diagrammene, gjør diagrammet lite oversiktlig. Vi kan i stedet stille opp en tabell som viser det samme med minustegn, nemlig at alle problemfaktorene påvirker alle kontaktfaktorene i negativ retning:

TABELL 11: Problemnettverkets negative virkninger på kontaktnettverket

	OPPLÆRINGS- PROBLEMER	TIDS- PRESS	PSYKISK PRESS
KONTAKT:			
Ansatte/ansatte	-	-	-
Ansatte/foreldre	-	-	-
Ansatte/barn	-	-	-
Barn/barn	-	-	-

Disse minustegnene viser at hver problemfaktor påvirker hver kontaktfaktor i negativ retning. Vi ser at problemnettverket som helhet påvirker kontaktnettverket som helhet i negativ retning, og derfor representerer opplæringsproblemer ved utskiftning av personale en trussel mot den kontakt som er nødvendig av hensyn til barna.

#### OPPSUMMERING

I forrige punkt så vi på data som tyder på at daginstitusjonene for barn i Oslo kommune stort sett fungerer formålstjenlig som organisasjonsform betraktet. I dette punktet har vi imidlertid sett på data som tyder på at opplæringsproblemer ved utskiftning i kombinasjon med tidspress og psykisk press, svekker det kontaktgrunnlag som er nødvendig for at institusjonene skal fungere forsvarlig. Videre har vi sett at selve kontakten mellom de ansatte og barna, og mellom barna selv, påvirkes negativt av disse problemene. Vi må her holde oss til hovedtrekkene i problemstillingen og kan derfor ikke gå inn på en analyse av hvordan de negative påkjenningene på kontaktnettverket i sin tur virker på informasjon, planlegging og samarbeid. Men det er grunn til å tro at problemet forgrener seg fra kontaktnettverket til disse områdene.

## 5.0 HELSE, MILJØ OG ORGANISASJON

Vårt oppdrag er å undersøke hvilke reelle opplæringsbehov personalet i barnehagesektoren har, finne frem til det innhold det bør være i opplæringstiltak som skal dekke disse behov, samt om mulig foreslå prioriteringer.

Det kan innenfor denne rammen være formålstjenlig å undersøke om opplæringsproblemene har sammenheng med personalets helse, arbeidsmiljøet og organisasjonens oppbygning, men bare i den utstrekning slike sammenhenger kan påvises. Jeg skal derfor ikke her gi noen fullstendig oversikt over de helse- miljø- og organisasjonsdata vi har samlet inn, men begrense gjennomgåelsen til visse momenter som viser seg å være viktige fra opplæringssynspunkt.

### HELSE

Våre data viser at problemer med nakkestivhet og hodepine har følgende utbredelse blant de ansatte i barnehagesektoren:

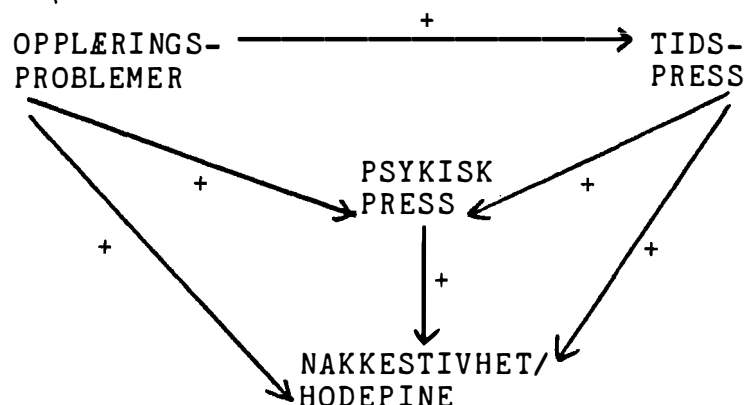
TABELL 12: Nakkestivhet/hodepine

#### PROBLEMER MED NAKKESTIVHET/HODEPINE

Ingen problemer.....	43.7	(202)
Har hatt problemer..	14.9	(69)
Har problemer.....	40.3	(186)
Ubesvart.....	1.1	(5)
	SUM 100.0	(462)

Det viser seg at nakkestivheten og hodepinen er en sykdomsfaktor som påvirkes av det problemnettverket vi allerede har konstatert. Vi kan føye denne sykdomsfaktoren til nettverket som en fjerde problemfaktor:

DIAGRAM 4: Sykdomsfaktorer i problemnettverket

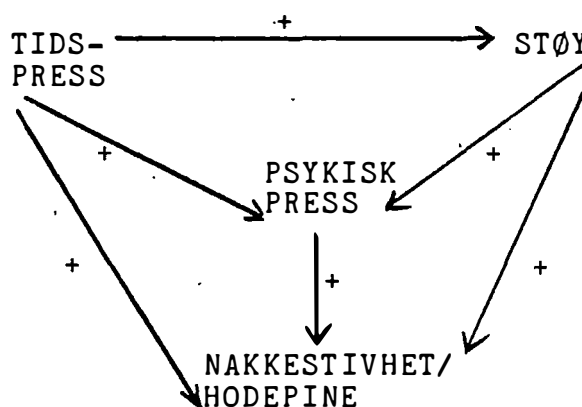


Problemnettverket griper altså fra opplærings- og pressproblemer som tildels er av psykisk art, over i helseproblemer.

#### MILJØ

Tatt i betraktning at psykisk press er en sentral problemfaktor, er det også av betydning å undersøke om og isåfall hvordan miljøfaktoren støy virker i denne sammenheng. Situasjoner som skaper tidspress, virker også forsterkende på støyproblemer, som i sin tur virker forsterkende på psykiske problemer. Siden opplæringsproblemenes virkninger er tilstrekkelig klarlagt i forhold til de øvrige faktorene i problemnettverket, ser vi av oversiktsgrunner bort fra det og føyer i stedet til støy som en faktor i problemnettverket:

DIAGRAM 5: Miljø- og sykdomsfaktorer i problemnettverket



Vi ser her at støyproblemet forsterkes av tidspresset og i sin tur virker forsterkende på opplevelsen av psykisk press og helseproblemet nakkestivhet/hodepine. Samtidig er støy en faktor som virker nedbrytende på kontaktnettverket:



TABELL 13: Kontakt i lys av støyproblemer

PROBLEMER MED KONTAKT:	STØYPROBLEMER INNENDØRS			
	NEI		JA	
Ansatte/ansatte	19.7	(25)	28.2	(90)
Ansatte/foreldre	16.3	(22)	28.5	(91)
Ansatte/barn	0.7	(1)	12.2	(39)
Barn/barn	7.3	(10)	21.8	(69)

Tabell 13 tolkes som tabell 7.

Her er utslaget bemerkelsesverdig sterkt med hensyn til de data som tyder på at støyfaktoren virker nedbrytende på den del av kontaktnettverket hvor barna deltar.

Støyproblemer er sterkt forbundet med plassproblemer:

TABELL 14: Støy i lys av plassproblemer

STØYPROBLEMER INNENDØRS	PLASSPROBLEMER INNENDØRS	
	NEI	JA
	57.5%	(65) 75.3% (256)

Tabellen tolkes som tabell 7.

Tidspress, støy og psykisk press danner altså en del av det problemnettverket som både virker nedbrytende på kontakten med og mellom barna og sykdomsfremmende på de ansatte. En arbeidsmiljøfaktor som forsterker disse problemene, er plassmangel.

#### ORGANISASJON

Fra organisasjonssynspunkt kan barnehagen beskrives som en pyramide, hvor styreren er direkte overordnet avdelingslederne og kjøkkenhjelpen, mens avdelingslederne er direkte overordnet barnepleierne og assistentene, daghjelpene, ekstrahjelpene og praktikantene i avdelingene. Pyramiden kan fremtre som en uformell, kollegial ordning mellom venner, men er likefullt den rådende ordning i barnehagen.

I denne pyramiden er det styrerne og avdelingslederne som har hovedansvaret for å løse de veilednings- og opplæringsproblemer som oppstår som følge av utskiftning av personalet. Det er derfor av betydning å undersøke hvordan styrerne og avdelingslederne opplever den gruppen av problemer vi har tatt for oss. I følgende tabell samler vi stillingene som styrere og førskolelærere under betegnelsen "sentrum" og det øvrige personalets stillinger under betegnelsen "periferi":

TABELL 15: Problemer i organisasjonens sentrum og periferi

PROBLEMER MED:	PERIFERI	SENTRUM
Opplæring	35.8 (76)	64.5 (89)
Tidspress	53.6 (133)	89.3 (142)
Psykisk press	38.6 (96)	60.9 (98)
Kontakt ansatte/ansatte	22.8 (58)	35.0 (56)
Kontakt ansatte/foreldre	26.5 (66)	27.8 (45)
Kontakt ansatte/barn	5.5 (14)	16.1 (26)
Kontakt barn/barn	15.1 (38)	23.8 (38)
Informasjon BH-kontor/ansatte	57.0 (138)	75.5 (120)
Informasjon ansatte/ansatte	41.2 (103)	60.0 (96)
Planlegging av arbeidet	35.7 (87)	56.1 (88)
Samarbeid ansatte/foreldre	38.7 (94)	43.1 (69)
Samarbeid ansatte/ansatte	28.7 (71)	48.1 (75)
Støy	69.9 (171)	84.6 (137)
Nakkestivhet/hodepine	56.0 (140)	56.8 (92)

Vi ser at sentrum på alle punkter registrerer disse problemene hyppigere enn periferien. Men på to punkter er forskjellene så små at de kanskje ikke er nevneverdige.

Det første punktet er problemene med kontakt mellom foreldrene og de ansatte. At kontaktproblemene på dette punkt er omtrent like i sentrum og periferi, beror trolig på at alle ansatte kan komme i kontakt med foreldrene.

At problemene med nakkestivhet og hodepine forekommer like hyppig i sentrum og periferien, viser at det er et alment problem i barnehagene.

#### OPPSUMMERING

Det har her vist seg at det problemnettverket som virker nedbrytende på kontaktnettverket i barnehagene, også har helse- og arbeidsmiljømessige forgreninger, og at problemene dessuten merkes hyppigst i de sentrale stillingene i organisasjonen. Veilednings- og opplæringsproblemene som følge av utskiftningen av personale, er en faktor i en ond sirkel som opprettholder betingelsene for utskiftning.

## 6.0 KONKLUSJONER

### REELLE OPPLÆRINGSBEHOV

De reelle opplæringsbehov i en stilling avhenger av arbeidsinnsatsen stillingen krever. Hvis utdanning og opplæring er nødvendig for å oppfylle kravene, er opplæringsbehovene lik den utdanning og opplæring som mangler.

I det innledende avsnittet om metoden på side gjorde jeg rede for en rekke punkter hvor det stilles krav til barnehagepersonalet. De ansatte utsettes for smittsomme sykdommer. De må kombinere inne- og utarbeid. Det er en del støy innendørs. De må ta tunge løft. Arvåkenhet av hensyn til barna er nødvendig. De må kombinere evne til arbeidsplanlegging med menneskekunnskap. De må ha evne til å skape kontakt, personlig selvkontroll, forståelse og toleranse for kulturelle egenheter.

På alle disse punkter stilles det tildels store krav til barnehagepersonalet. Selv om kravene kan variere fra stilling til stilling, er de øvre terskelverdiene for sannsynlige påkjenninger like for alle barnehagestillinger som gjelder arbeid med barna, fordi alle egentlig utfører samme slags arbeid og tidvis erstatter eller vikarierer for hverandre. Samtidig virker problemnettverket i alle stillingstyper, slik at tidspress, psykisk press, fysisk press og også risiko for uhell og skader forekommer i alle stillinger.

Ifølge denne allsidige kravprofil har derfor barnehagepersonalet som helhet behov for allsidige kunnskaper av den art som førskolelærerutdanningen gir, og som også den nyere barnepleierutdanningen tilsikter å gi på kortere tid. Våre data tyder imidlertid på at det dessuten er behov for en tilleggsopplæring som omfatter organisasjon og kommunikasjon, samarbeid og ledelse, samt arbeidsmiljø og helse. Disse kunnskapsområdene dekkes ikke gjennom førskolelærerutdanningen. Særlig savnes det en forståelse av barnas stilling i daginstitusjonen som arbeidsplass og arbeidsmiljø betraktet.

Utfra det vi her har anført, kan vi sette opp følgende:

### OPPSUMMERING AV OPPLÆRINGSBEHOV

1. Alle ansatte trenger opplæring i organisasjon og kommunikasjon, samarbeid og ledelse, arbeidsmiljø og helse.
2. Ufaglærte trenger i tillegg opplæring i kjerneområdet i førskolelærerstudiet, særlig om barnas kroppslige og språklige, personlige og sosiale utvikling individuelt og gruppevis, samt om førskolens pedagogikk.
3. Ved all utskiftning (og nyetablering) trenger nytilsatte førstehåndsopplæring på arbeidsstedet. Ingen forutgående utdanning eller opplæring utenfor arbeidsplassen kan erstatte den nødvendige førstehåndsopplæring.

4. Det er ingen prinsipiell forskjell mellom barneparkledernes og det øvrige personalets opplæringsbehov på disse områder.

#### INNHOOLD I OPPLERINGSTILTAK

1. Beskrivelsen av de reelle opplæringsbehov gir retningslinjer for hvilket innhold opplæringstiltakene må ha. Hele personalet trenger opplæring tilpasset organisasjons- og kommunikasjons-, samarbeids- og ledelses-, arbeidsmiljø- og helseforholdene i daginstitusjoner for barn. Slik opplæring kan tildels baseres på faglitteratur, men bør tildels også baseres på konkrete data om personalets egne arbeidsplasser.

Barnehagekontoret har gjennomført 10 forsøkskurs i november/desember 1983 basert på resultatene av denne undersøkelsens kartlegging av daginstitusjone i Oslo kommune. Erfaringene fra denne prøveserien tyder på at det gjennom oppfølging i samme retning kan utvikles opplæringsmaterieil for dette formål.

Det som imidlertid savnes, er mer viten om hvordan barna selv opplever barnehagemiljøet. Uten viten om hvordan barna opplever miljøet, har man ingen reell målestokk for bedømmelse av hvordan barnehagene fungerer fra barnas eget synspunkt, som er det viktigste synspunktet i denne sammenheng. Det burde derfor foretas en undersøkelse for å fremskaffe slik viten.

2. Den nødvendige tilleggsopplæring for ufaglærte i førskolelærerutdanningens kjerneområde, kan baseres på faglitteratur.

3. Førstehåndsupplæringen av nyansatte må baseres på førstehånds kjennskap til vedkommende arbeidsplass.

#### PRIORITERING

Et rimelig utgangspunkt for prioritering av kurstilbud, er arbeidsmiljølovens paragraf 7:

"Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra både en enkeltvis og samlet vurdering av de faktorer i arbeidsmiljøet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd."

Siden opplæring er styrking av den enkeltes evne til å tåle arbeidsmiljøets påkjenninger, følger det ved en rimelig tolking av loven at de helse- og miljømessig mest utsatte gruppene bør prioriteres med opplæringstilbud. I daginstitusjonene er slike påkjenninger særlig forbundet med ryggliidelser, nakkestivhet og hodepine. Våre data viser at disse to sykdomsfaktorene er forbundet med hverandre og altså danner en del av problemnettverket:

TABELL 16: Nakkestivhet/hodepine i lys av ryggproblemer

NAKKESTIVHET/HODEPINE	PROBLEMER MED RYGGEN	
	NEI	JA
	39.9 (73)	66.9 (180)

Tabell 16 tolkes som tabell 7, i likhet med tabell 17-18 nedenfor.

Videre viser det seg at ryggglidelser er forbundet med opplevelse av problemer når det gjelder kontakt, informasjon og samarbeid mellom de ansatte.

TABELL 17: Kontakt, informasjon og samarbeid i lys av ryggproblemer

PROBLEMER MED:	PROBLEMER MED RYGGEN	
	NEI	JA
Kontakt ansatte/ansatte	19.1 (34)	30.2 (79)
Informasjon ansatte/ansatte	40.7 (72)	49.8 (130)
Samarbeid ansatte/ansatte	28.8 (51)	38.2 (97)

Endelig viser det seg at nakkestivhet og hodepine er forbundet med opplevelse av problemer når det gjelder kontakt med barna, arbeidsplanlegging og samarbeid både med foreldrene og med de andre ansatte:

TABELL 18: Kontakt, arbeidsplanlegging og samarbeid i lys av nakkestivhet/hodepine

PROBLEMER MED:	NAKKESTIVHET/HODEPINE	
	NEI	JA
Kontakt ansatte/barn	5.4 (11)	11.5 (29)
Arbeidsplanlegging	35.3 (67)	47.2 (117)
Samarbeid ansatte/foreldre	31.3 (61)	42.4 (106)
Samarbeid ansatte/ansatte	26.6 (50)	40.1 (99)

Disse sammenhenger er forståelige og forklarlige.

At ryggglidelser kan være forbundet med nakkestivhet og hodepine, er innlysende. Det er også forståelig at ryggglidelser i det minste indirekte kan påvirke ens opplevelse av kontakt-, informasjons- og samarbeidsproblemer mellom de ansatte. Ryggglidelse er i seg selv et alvorlig problem, som kan forsterkes i en situasjon hvor tunge løft må til, særlig hvis kontakten, informasjonen og samarbeidet svikter.

At nakkestivhet og hodepine direkte kan påvirke ens opplevelse av kontakt-, planleggings- og samarbeidsproblemer, er også innlysende. Nakkestivhet og hodepine er en lidelse som både omfatter ens somatiske og psykiske helse, og som gjennom lidelsens psykiske komponent direkte reduserer det psykiske overskudd som er

nødvendig særlig i kontakten med barna, men også i forbindelse med planlegging og samarbeid.

Utfra arbeidsmiljøloven bør utsatte grupper prioriteres med opplæringstilbud, og dette vil da særlig gjelde personale som er utsatt for slike sykdomsfaktorer. Men vi ser at dette samtidig innebærer prioritering av grupper som opplever organisasjonsmessige problemer på sin arbeidsplass, problemer med kontakt, informasjon, planlegging og samarbeid. Det vil si at vår hovedkonklusjon går i samme retning uansett utgangspunkt. I alle tilfelle bør det legges særlig vekt på opplæring i organisasjon og kommunikasjon, samarbeid og ledelse, arbeidsmiljø og helse.

Av hensyn til opplæringsproblemene ved utskiftning, er det samtidig viktig å styrke styrernes forutsetninger for å forvalte det særskilte ansvaret de har for å gi nyansatte førstehåndsoplæring.

## 7.0 LITTERATURHENVISNINGER

### AKTUELLE FORSKNINGSRAPPORTER

Jon Frode Blichfeldt: Barnehagen som arbeidsplass  
(Universitetsforlaget 1983)

Paul Pedersen/Reidar J. Pettersen: Fungerer våre barnehager  
(Universitetsforlaget 1983)

### KRP-SYSTEMET:

Ingar Roggen: En arbeidsmiljøsimulator (Arbeidsnotat nr. 91,  
1978, Instituttet for sosiologi)

Ingar Roggen: Underveisrapport om KRP-prosjektet i Oslo  
kommunes barnehager og barneparken januar-juni 1981. (Stensil).