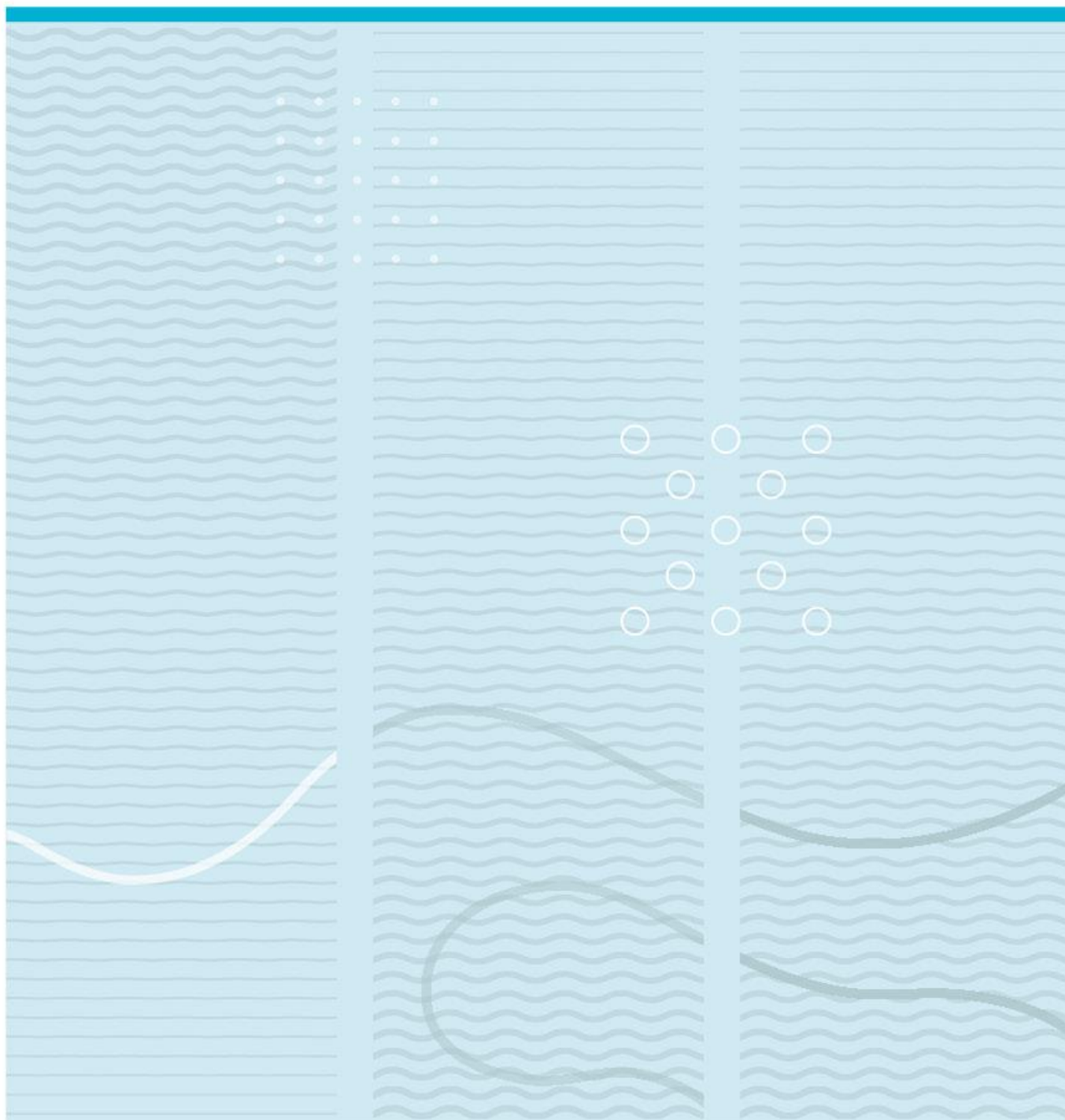


Astrid Irene S. Hvitstein

## Samhandling mellom arbeidsliv og familieliv.

Kombinasjon mellom ulike roller som gir berikelse i arbeidslivet og familielivet.



Universitetet i Sørøst- Norge  
Fakultet for helse- og sosialvitenskap  
Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag  
Postboks 235  
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2021 Astrid Irene S. Hvitstein

Denne avhandlingen representerer 45 studiepoeng

<i>Forfatter</i>	Astrid Irene S. Hvitstein
<i>Grad</i>	Master i helsefremmende arbeid
<i>Fakultet</i>	Fakultet for helse- og sosialvitenskap
<i>Institutt</i>	Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag
<i>Veileder</i>	Susanne Hagen
<i>Innleveringsdato</i>	14.02.2021
<i>Oppgavens tittel</i>	Samhandling mellom arbeidsliv og familieliv. Kombinasjon mellom ulike roller som gir berikelse i arbeidslivet og familielivet.
<i>Antall ord</i>	22.205
<i>Søkeord</i>	Work-family enrichment, work- family interface, health promotion, well-being, social support, Job demand- resource model.  Arbeids- og familieberikelse, arbeids- og familiesamhandling, helsefremmende arbeid, well-being, sosial støtte, Jobbkav-ressurs modellen.

# Sammendrag

## **Bakgrunn:**

Samfunnsendringer de siste tiår har påvirket og gitt nye mønstre i arbeids- og familielivet. Flere kvinner, særlig mødre, deltar i arbeidsmarkedet, samtidig som fedre bidrar mer i familien.

Aleneforeldre og dobbeltarbeidende foreldre utgjør også en større andel av arbeidsstokken en før. Endringene legger føringer for hvordan individet opplever å kombinere ulike roller i arbeidslivet og familielivet noe som også påvirker og gir ulike helseutfall.

## **Formål:**

Målet med denne masteroppgaven er å belyse hvordan ulike ressurser i en rolle kan overføres til en annen rolle og føre til berikelse i den mottakende rollen. Samtidig som søkelyset rettes mot hvilke individuelle, sosiale og strukturelle ressurser som påvirker denne berikelsen.

## **Problemstilling:**

På hvilken måte kan kombinasjonen av ulike roller i arbeidslivet og familielivet oppleves som berikende for arbeidstakere i privat barnehage?

## **Teorigrunnlaget:**

Masteroppgaven er skrevet innen fagfeltet helsefremmende arbeid og teorigrunnlaget vil omfavne dette perspektivet. For å besvare oppgavens problemstilling belyses også teori knyttet til sosial støtte, well-being, samt teori til studiens tema, arbeids- og familieberikelse. Jobbkraft-ressurs modellen benyttes som en forklaringsmodell i oppgaven.

## **Metode:**

Studien bygger på en kvalitativ metode og bruk av semistrukturerte intervjuer. Det er gjennomført transkribering og analysearbeidet er blant annet inspirert av Granheim & Lundmans (2004) Kvalitativ innholdsanalysemetode.

## **Data**

Syv intervjuer er gjennomført. Fire barnehagelærere, to kvinner og to menn, og tre fagarbeidere, to kvinner og en mann. Alle informantene er fulltidsansatte i private barnehager i Sørøst-Norge.

## **Hovedfunn:**

Funn i studien viser at arbeidstakere i privat barnehage opplever berikelse ved å kombinere ulike roller i arbeidslivet og familielivet og at berikelsen oppleves sterkest når informantene kombinerer profesjonsrollen med foreldrerollen. Det vil si rollekombinasjoner mellom to av våre aller viktigste settinger. Berikelse oppleves både fra arbeidslivet til familien og motsatt. Hovedfunnene knyttes til det å ha god dag på jobb, hvor ulike arbeidsmiljøfaktorer påvirker opplevelsen av berikelse, samtidig som berikelse knyttes til erfaringer og kunnskap informanten besitter gjennom arbeid og oppdragelse

av barn i arbeidslivet og familielivet. Et annet viktig funn knytter berikelse til det å jobbe bevisst med egen selvutvikling. Forhold som fremmer berikende rollekombinasjoner knyttes til ulike ferdigheter og perspektiver, psykologiske ressurser og viktigheten av sosial støtte.

# **Abstract**

## **Background:**

Societal changes in recent decades have influenced and given new employment- and family patterns. More women, especially mothers, participate in the labour market, while fathers contribute more to their family roles. Single parents and dual earner couples also make up a larger part of the workforce. These changes influence how the individual experiences combining different roles in work- and family lives and will affect health outcomes for the individual, the family and the work.

## **Purpose:**

The aim of this study is to shed light on how resource transfers between work-and family roles can provide enrichment for the individual, the family and the work. At the same time, the focus is on which individual, social and structural resources affect enrichment.

## **Issues:**

In what way can the combination of different roles in working life and family life be perceived as enriching for workers in private kindergarten?

## **The theory basis:**

Theory is linked to the field of health promotion, social support, well-being, and work- and family enrichment to answer the investigated research question. The Job demand- resources model is used as an explanation model.

## **Method:**

This study is based on a qualitative method focusing on interviews. Transcribed and the analysis work is inspired by Granheim & Lundman's (2004) qualitative content analysis method

## **Data**

Seven interviews have been conducted. Four kindergarten teachers and three skilled workers, four women and three men. All informants are fulltime workers in private kindergartens in the Southeast of Norway.

## **Main findings:**

Employees in private kindergarten experience enrichment by combining different roles in the working life and family life. Combining the role of professionalism with parenthood is what provides the greatest enrichment. The informants experience the enrichment both from work to family and from family to work. Enrichment is linked to having a good day at work, where a good working environment, mastery, good relationships and feedback culture are important. The informants also experience enrichment when experiences and knowledge is transferred between the roles. Factors

that affect enrichment between roles are associated with different skills and perspectives, psychological resources and the importance of social support.

# Forord

En lang prosess er over.

Jeg er både glad, stolt og rørt over at jeg nå sitter her med en fersk masteroppgave mellom hendene. Prosessen har lært meg mye om meg selv og har vært en følelsesmessig berg- og dalbane. Jeg er takknemmelig for å ha møtt mange flotte mennesker på min vei, både medstudenter og lærere. Det å få lov til å lære nye ting er en glede og et privilegium, samtidig som det også byr på utfordringer og til tider stor frustrasjon og følelse av håpløshet. Jeg er stolt over hva jeg har fått utrettet på denne fantastiske reisen og ikke minst med tanke på at denne jobben er gjort i kombinasjon med både arbeids- og familieliv.

Masteroppgaven hadde ikke vært mulig å få til uten hjelp, støtte og omsorg fra gode mennesker rundt meg. Takk til dere alle. Takk til Ellen Beate Broks for korrekturlesing. En spesiell takk må jeg også få gi til min stødige, dyktige og flotte veileder, ph.d Susanne Hagen. Du har vist stor forståelse, faglig støtte og holdt meg oppe og fått meg på rett vei når kaoset rådet. Du har vært en solid og avgjøende støtte i denne prosessen, tusen takk Susanne.

Jeg må få rette en ekstra takk til alle de flotte informantene som har gitt av seg selv og stilt opp for denne masteroppgaven. Uten dere hadde ikke denne oppgaven blitt til.

Jeg må også få takke daglig leder og arbeidskollegaer for støtte, oppmuntring og god tilrettelegging gjennom alle disse årene denne masteroppgaven har vart. Håper jeg kan gi noe tilbake av den kunnskapen og erfaringen jeg nå besitter.

Så til slutt må jeg få rette en spesiell takk til mine nærmeste for støtte, oppmuntring, omsorg og tålmodighet i denne tiden. Tusen takk for at dere har holdt ut med meg.

Astrid Irene S. Hvitstein

Sandefjord, 14.02.2021



# Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b> .....	<b>3</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>5</b>
<b>Forord</b> .....	<b>7</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b> .....	<b>8</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>11</b>
1.1    Bakgrunn .....	11
1.2    Problemstilling og forskerspørsmål .....	12
1.3    Begrepsavklaringer .....	13
1.3.1    Arbeids- og familieroller .....	13
1.3.2    Arbeids- og familieberikelse .....	13
1.3.3    Ressurser .....	13
1.3.4    Setting .....	14
1.3.5    Barnehage .....	14
1.4    Studiens avgrensning .....	14
1.5    Oppgavens struktur og oppbygging .....	15
1.6    Kort oppsummering .....	15
<b>2 Teoretiske perspektiver og tilnærminger</b> .....	<b>16</b>
2.1    Helsefremmende arbeid .....	16
2.1.1    Salutogent perspektiv .....	17
2.1.2    Helsefremmende arbeidsplasser .....	17
2.2    Arbeids- og familieberikelse .....	18
2.3    Well-being .....	21
2.3.1    Hedonisme .....	22
2.3.2    Eudaimonia .....	22
2.4    Sosial støtte .....	23
2.5    Jobbkraft- ressurs modellen (JD- R modellen) .....	24
2.6    Studiens relevans .....	26
2.7    Kort oppsummering .....	26
<b>3 Design og metode</b> .....	<b>27</b>
3.1    Vitenskapsteoretisk forankring.....	27

3.2	Kvalitativ metode .....	27
3.3	Utvalg og rekruttering.....	28
3.3.1	Utvalg .....	28
3.3.2	Rekruttering.....	29
3.4	Intervjuene .....	29
3.4.1	Forberedelse og forforståelse .....	29
3.4.2	Utarbeidelse av intervjuguide .....	30
3.4.3	Gjennomføring av intervjuene .....	30
3.5	Analyse og tolkning .....	31
3.5.1	Transkripsjon.....	31
3.5.2	Meningsfortetting .....	32
3.6	Forskningsetikk.....	34
3.6.1	Refleksjon rundt mitt ståsted .....	34
3.7	Gyldighet, troverdighet og overførbarhet.....	35
3.7.1	Gyldighet .....	35
3.7.2	Troverdighet.....	36
3.7.3	Overførbarhet .....	36
3.8	Metoderefleksjon.....	36
3.8.1	Refleksjon over forskningsprosessen og metode .....	36
3.8.2	Refleksjon over etiske vurderinger.....	37
3.8.3	Refleksjon over resultater .....	38
3.8.4	Refleksjon over forforståelse, troverdighet og overførbarhet .....	38
<b>4</b>	<b>Presentasjon av funn.....</b>	<b>40</b>
4.1	Kombinasjon av arbeids- og familieroller .....	40
4.1.1	Berikelse fra arbeidslivet til familielivet .....	40
4.1.2	Berikelse fra familielivet til arbeidslivet .....	42
4.1.3	Hvordan kjønn, ansiennitet, og forhold knyttet til ulike livsfaser påvirker berikelse .....	45
4.2	Ulike forhold som fremmer berikende rollekombinasjoner .....	47
4.2.1	Kommunikasjon.....	47
4.2.2	Sosial støtte.....	48
4.2.3	Annerkjennelse .....	48
4.2.4	Effektive arbeidsvaner.....	49

4.2.5	Det å ta vare på seg selv, fysisk og psykisk .....	49
4.2.6	Formell opplæring .....	50
4.3	Kort oppsummering .....	50
<b>5.</b>	<b>Diskusjon .....</b>	<b>52</b>
5.1	Kombinasjon av arbeids- og familieroller .....	52
5.1.1	Berikelse fra arbeidslivet til familielivet .....	53
5.1.2	Berikelse fra familielivet til arbeidslivet .....	55
5.1.3	Hvordan kjønn, ansiennitet, og forhold knyttet til ulike livsfaser påvirker berikelse .....	57
5.2	Ulike forhold som fremmer berikende rollekombinasjoner .....	59
5.2.1	Ferdigheter og perspektiver .....	59
5.2.2	Psykologiske ressurser .....	61
5.2.3	Sosial kapital .....	62
5.3	Jobbkraft- ressurs modellen (JD- R modellen) og salutogene prosesser .....	64
5.4	Kort oppsummering .....	67
<b>6.</b>	<b>Veien videre .....</b>	<b>68</b>
6.1.	Implikasjon for praksis .....	68
6.2	Implikasjon for videre forskning .....	68
<b>7.</b>	<b>Konklusjon .....</b>	<b>70</b>
	<b>Referanseliste .....</b>	<b>71</b>
	<b>Vedlegg 1: Informasjonsbrev .....</b>	<b>83</b>
	<b>Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD .....</b>	<b>84</b>
	<b>Vedlegg 3: Informasjonsskriv .....</b>	<b>87</b>
	<b>Vedlegg 4 : Intervjuguide .....</b>	<b>90</b>
	<b>Vedlegg 5: Analyseprosessen .....</b>	<b>92</b>
	<b>Vedlegg 6: Tabell over ressurser som gir berikelse .....</b>	<b>96</b>
	<b>Figurliste</b>	
	Figur 1. -Jobbkraft- ressurs modellen, (Schaufeli & Bakker, 2004) .....	<b>25</b>
	Figur 2- Bilder fra analyseprosessen .....	<b>34</b>
	Figur 3.- Egen modell basert på Jobbkraft- ressursmodellen .....	<b>66</b>

# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn

De siste tiårene har det foregått en rekke samfunnsendringer, noe som påvirker arbeidslivet og familielivet. Andelen yrkesaktive kvinner, særlig mødre, øker, samtidig som flere fedre påtar seg flere roller i familien enn tidligere. Aleneforeldre og dobbeltarbeidende foreldre utgjør også en større del av arbeidsstokken enn tidligere (Thuen, 2002). Det forventes i dag at begge kjønn skal være aktive å bidra like mye i arbeidslivet og familielivet. Kvinner og menns ansvar, ressurser og oppgaver er blitt mer like gjennom de siste årene, samtidig som forskning viser at det fremdeles er slik at kvinnene som oftest har hovedansvaret hjemme. Kvinnene arbeider mer deltid, mens jobben er mer sentral for mennene (Thuen, 2002; Friedman & Greenhaus, 2000). Endringene i arbeids- og familiestrukturene fører til at kvinner og menn engasjerer seg i flere roller nå enn før (Innstrand, 2010), og rollene inneholder ulike forventninger og krav som både kvinner og menn må forholde seg til (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Selv om mange av rollene vi besitter er ulike vil flere også oppleve store likheter mellom de, som det å jobbe med barn i barnehage og samtidig inneha en foreldrerolle i familien. Hvordan individet klarer å verne om, å kombinere alle rollene sine, vil påvirke og legge føringer for deres liv og helse siden arbeid og familie påvirker hverandre gjensidig gjennom personlige-, strukturelle- og organisatoriske forhold (Sandal & Elvebakk, 2006). Innen fagområdet helsefremmende arbeid (HP) påpekes også viktigheten av hvordan disse forholdene er viktige determinanter for helse og et godt liv (WHO, 1986). Arbeidsplassen og familien er to av våre mest sentrale settinger hvor helse fremmes (European Network for Workplace Health Promotion, 1997; WHO, 1986). Når vi vet at mange av de forholdene som påvirker helsen vår finnes og skapes i samspillet mellom menneskene og omgivelsene våre i de settingene vi inngår i (WHO, 1986), blir det viktig at vi retter søkelyset mot de faktorene som skaper og opprettholder god helse og livskvalitet. Dette refereres til som salutogene prosesser (Antonovsky, 2012) og er en viktig faktor i HP.

Samfunnsendringene har ført til økt forskning på arbeids- og familiesamhandling (Halbesleben & Zellars, 2006). En stor del av forskningen på dette området har vært og er fremdeles rettet mot hvilke utfordringer og konflikter som kan oppstå ved å kombinere ulike roller i arbeidslivet og familielivet, og hvilke konsekvenser dette gir for individet, familien og arbeidet. Dette refereres til som arbeids- og familiekonflikt (Greenhaus & Beutell, 1985), og kobles til ulike negative helseutfall som blant annet stress, utbrenthet, lav familie- og arbeidstilfredshet, redusert jobbengasjement og økt

sykefravær (Greenhaus & Beutell, 1985; Madsen, John, & Miller, 2005; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Gjennom de siste årene, og særlig etter inntoget av fagfeltet positiv psykologi, på 1990- tallet, har forskere verden over fått øynene opp for at disse rollekombinasjonene også har et mer positivt perspektiv (McNall, Nicklin & Masuda, 2010). Denne tilnærmingen baserer seg på tidligere arbeider av Sieber (1974) og Marks (1977) som mener at det å delta i flere roller gir tilgang til flere ressurser og verdier som igjen vil ha positive ringvirkninger for individet, familien og arbeidet. Forskning viser til økt arbeids- og familietilfredshet, forbedret velvære og livskvalitet, økt mestringsopplevelse og fleksibilitet (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006; McNall, Nicklin & Masuda, 2010; Shein & Chen, 2011). Innenfor dette positive perspektivet brukes ulike fagbegreper for å forklare de positive sammenhengene, som positiv spillover (Kirchmeyer, 1992), forbedring (Sieber, 1974), fasilitering (Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007) og arbeids- og familieberikelse (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson et al., 2006). Begrepene brukes ofte om hverandre, og selv om de omhandler mye av det samme, er de også ulike.

Hvordan vi klarer å kombinere rollene våre vil påvirke vår opplevelse av et godt liv, både i familien og i arbeidet. Med dette som utgangspunkt, vil jeg i denne masterstudien undersøke nærmere hvordan ulike rollekombinasjoner vil kunne føre til opplevelse av berikelse for individet, familien og arbeidet.

## 1.2 Problemstilling og forskerspørsmål

Høsten 2018 skrev jeg en prosjektoppgave innen helsefremmende arbeidsplasser og kom over forskning og teori knyttet til arbeids- og familiesamhandling. Det var speiselt et fenomen som trigget min nysgjerrighet, arbeids- og familieberikelse (Greenhaus & Powell, 2006). Dette positive perspektivet på rollekombinasjoner ville jeg utforske nærmere og førte til at dette ble temaet i masteroppgaven min. Med bakgrunn i temaet er studiens problemstilling følgende:

*På hvilken måte kan kombinasjonen av ulike roller i arbeidslivet og familielivet oppleves som berikende for arbeidstakere i privat barnehage?*

For å konkretisere problemstillingen brukes følgende forskningsspørsmål:

- 1) Hvordan opplever arbeidstakere i privat barnehage å kombinere de ulike arbeids- og familierollene?

- 2) Hvilke forhold har betydning for at disse rollekombinasjonene skal kunne gi berikende opplevelser for arbeidstakerne?

### 1.3 Begrepsavklaringer

I denne oppgaveteksten er det noen begreper som er gjennomgående. For å minske mulighetene for misforståelser og eventuelle uklarheter presiseres noen korte begrepsavklaringer.

#### 1.3.1 Arbeids- og familieroller

En rolle kan defineres som summen av de normer og forventninger som knytter seg til en bestemt oppgave, stilling, relasjon eller gruppe i familien. En rolle kan også knyttes til ulike forventninger knyttet til kjønn, kjønnsrolle (Store norske leksikon).

Begrepet familie i denne masteroppgaven viser til de nære slektninger med felles bopel og omfatter livet hjemme. Familie er et organisert system og den grunnleggende kjernen i samfunnet. Familien er som et kollektiv med regler, verdier og visse atferdsstandarder (Store norske leksikon). Innad i familien er det roller knyttet til det å være en foreldre, en partner, og ulike roller knyttet til oppgaver i hjemmet. I arbeid deltar vi også i mange ulike roller. Disse kan være knyttet til ulike stillinger og verv og lederrolle.

#### 1.3.2 Arbeids- og familieberikelse

I denne masteroppgaven brukes Greenhaus & Powell (2006) sin definisjon på arbeids- og familieberikelse. Berikelse handler om på hvilken måte en ressurs eller erfaring vi har i en rolle overføres og kan være med på å forbedre livskvaliteten i den mottakende rollen. For at det skal skje en berikelse må ressursene samtidig bli anvendt på vellykkede måter som resulterer i forbedret ytelse og økt livskvalitet.

#### 1.3.3 Ressurser

I denne masteroppgaven knyttes ressurser til hvordan Greenhaus & Powell (2006) beskriver ulike personlige, strukturelle og sosiale ressurser. Personlige ressurser kan omfatte det å vise omsorg,

positiv innstilling, være god med seg selv og selvregulering. Strukturelle ressurser kobles til ansvarsdeling, arbeidsprosesser, samarbeid, struktur og systemer. Sosiale ressurser kan være sosial støtte, det å inngå i sosiale nettverk, deltakelse, trygghet, tillit.

#### 1.3.4 Setting

Når jeg bruker begrepet setting i denne studien relateres dette til hvordan det benyttes i HP. Settinger forstås som fysisk avgrensede områder og er komplekse, dynamiske og åpne systemer med en organisatorisk struktur. Settingene endres stadig og menneskene som inngår i settingene har definerte roller og de samhandler over tid (Nutbeam, 1998; Dooris, 2012, s. 23). Settinger kan en arbeidsplass eller en familie. Når det kommer til å jobbe med ulike helsemål har settingen en sentra rolle (WHO, 1986).

#### 1.3.5 Barnehage

Barnehagen er en pedagogisk virksomhet og har et samfunnsmandat som innebærer, i samarbeid og forståelse med hjemmet, å ivareta barnas behov for omsorg og lek og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal ha en helsefremmende funksjon og utjevne sosiale ulikheter (Lovdata, 2005). Barnehagen skal fremme demokrati, mangfold og gjensidig respekt, likestilling, bærekraftig utvikling, livsmestring og helse (Utdanningsdirektoratet, 2017).

### 1.4 Studiens avgrensning

I denne masteroppgaven velger jeg å bruke Greenhaus & Powell (2006) sin teori på arbeids- og familieberikelse som knytter berikelse til et positivt perspektiv på arbeids- og familiesamhandling. Jeg ønsker å undersøke begge retninger på berikelse, både arbeids- til familieberikelse (ATFB) og familie- til arbeidsberikelse (FTAB). Studien vil samtidig undersøke om informantene opplever mer eller mindre berikelse knyttet til arbeidslivet eller familielivet. En annen avgrensning i studien knyttes til å undersøke hvilke arbeids- og familieressurser informantene opplever som viktige i forhold til å kunne oppleve berikelse.

## **1.5 Oppgavens struktur og oppbygging**

I kapittel 2 presenteres ulike teoretiske perspektiver og tilnærminger. Masteroppgaven er en del av fagfeltet HP og teori herfra vil belyses, samt teori knyttet til arbeids- og familieberikelse, well-being, sosial støtte og Jobbkraft-ressurs modellen (JD-R modellen). I kapittel 3 gjøres det rede for hvilke metodevalg som er tatt. Her presenteres oppgavens vitenskapsteoretiske forankring, kvalitative metode, utvalg og rekrutteringsmetode som studien baserer seg på. Det redgjøres for intervjuprosessen og transkriberingen, samt et kritisk blikk på eget perspektiv og min forforståelse. Analyse, tolkning og etiske refleksjoner vil belyses, og avslutningsvis reflekteres det over masterprosjektets validitet, troverdighet og overførbarhet. Til slutt i kapitlet presenteres en metoderefleksjon. I Kapittel 4 presenteres funn fra informantenes sitater og mine tolkninger. Diskusjon og drøfting av teori og empiri knyttet opp mot masterprosjektets funn, blir redegjort for i kapittel 5. I kapittel 6 belyses ulike implikasjoner for praksis og videre forskning. Til slutt, i kapittel 7, presenteres konklusjonen. Flere av hovedkapitlene oppsummeres kort i eget underkapittel.

## **1.6 Kort oppsummering**

Målet med denne masterstudien er å bidra med kunnskap innen arbeids- og familiefeltet knyttet til hvordan individet opplever å kombinere arbeids- og familieroller. Søkelyset vil være rettet mot hvordan ulike arbeids- og familieressurser kan overføres fra en rolle til en annen for så å legge til rette for berikelse i den mottakende rollen.



## 2 Teoretiske perspektiver og tilnærminger

I dette kapittelet presenteres et utvalg av teoretiske perspektiver og tilnærminger som har betydning for å kunne belyse masteroppgavens problemstilling. Først presenteres teori knyttet til helsefremmende arbeid (HP), så arbeids- og familieberikelse, well-being perspektivet, teori om sosial støtte samt Jobbkraft- ressurs modellen (JD- R modellen). Kapittelet avrundes med en kort oppsummering.

### 2.1 Helsefremmende arbeid

I helsefremmende arbeid (HP) er deltakelse, medvirkning, empowerment og rettferdighet sentrale verdier når det kommer til å fremme helse og legge tilrette for en mer sosial rettferdig fordeling av helse (WHO, 1986; Green, Tones, Cross & Woodall, 2015, s. 4). HP defineres som “den prosessen som gjør folk i stand til å bedre og bevare sin helse”, (WHO, 1986) og beskrives som sosiale og politiske prosesser som gjør det mulig for mennesker, grupper eller lokalsamfunn til å ta større kontroll over ulike helsedeterminanter som påvirker helsen. Disse prosessene omtales som empowermentstrategi (WHO, 1986; Nutbeam, 1998; Mæland, 2009, s. 59). En forutsetning vil være at individet opplever tilstrekkelig kontroll over de determinantene som bestemmer vilkårene for en positiv utvikling, og motivere og stimulere den enkelte til å oppdage og realisere sine ressurser og muligheter (Stang, 2013, s. 142). HP baserer seg på en holistiske helsemodell som vektlegger viktigheten av at ulike sosiale, psykologiske og økonomiske forhold påvirke helsen. Dette omtales som et salutogent perspektiv på helse hvor skillet mellom individet og omgivelsene løses opp (Bunton & Macdonald, 2002, s. 9, 303; Green, et. al., 2015). Helse rommer da mer enn bare fravær av sykdom, et patogent syn. Det å fremme befolkningens helse er langt på vei en politisk oppgave og et fellesansvar for alle samfunnssektorer (Mæland, 2009, s. 135). Hvilket helsesyn vi har vil være med å påvirke vår praksis (Hanson, 2004). Ottawacharteret (1986), som det viktigste grunnlagsdokumentet inne HP, definerer helse som en prosess hvor individet tar kontroll over ulike determinanter for å forbedre sin helse, og sees på som en positiv ressurs som skapes i samspill med omgivelsene og et middel til å realisere mål i livet. (WHO, 1986). Helse skapes i vårt samspill med mennesker og omgivelser i hverdagslivets settinger, der folk lever sine liv (WHO, 1986; Nutbeam, 1998). Eksempel på settinger er arbeidsplasser, familien og lokalsamfunn. Samtidig understrekes viktigheten av støttende miljøer og at mange faktorer som påvirker helse er settingspesifikke (Dooris, 2012).

### 2.1.1 Salutogent perspektiv

I 1979 presenterte den amerikanske sosiologen, Antonovsky (2012), den salutogene modellen som satte dagsordenen for et nytt syn på helse. Modellen er opptatt av hvilke «friskfaktorer», som kan bidra til å bevare og forbedre helsen. Begrepet er brukt for å forklare hva som fremmer god helse, økt mestring og well-being i livet. Den salutogene tilnærmingen retter søkelyset mot ulike ressurser som bidrar til helse og helsefremmende prosesser og anerkjenner at flere av helsens determinanter befinner seg i menneskets totale livsmiljø. Ut fra dette perspektivet plasseres helse på et kontinuum hvor uhelse og helse plasseres på hver sin side. Salutogenese handler da om prosessen hvor en ønsker en forflytning i retning av helseenden (Antonovsky, 2012, s. 15, s. 27; Lindström & Eriksson, 2015). Antonovsky (2012, s. 36) vektlegger at både det patogene og det salutogene perspektivet virker sammen og utgjør en helhetlig helseforståelse. Det salutogene perspektivet rommer to viktige nøkkelbegrep; opplevelsen av sammenheng (OAS) og generelle motstandsressurser (GMR). OAS består av tre dimensjoner for hvordan enkeltindividet opplever tilværelsen og takler ulike utfordringer. Dimensjonene handler om hvordan tilværelsen oppleves som begripelig, håndterbar og meningsfull (Antonovsky, 2012). Begripelighet handler om å forstå situasjonen og håndterbarhet knyttes til det å ha tro på å finne gode løsninger. Meningsfullhet dreier seg om å finne motivasjon til å gjøre noe med det en strå overfor. GMR påvirkes av den historiske, sosiale og kulturelle konteksten enkeltindividet vokser opp og lever i. Dette kan være både individuelle og kollektive ressurser og defineres som kjennetegn eller trekk ved individet, gruppen eller omgivelsene som bidrar til en bevegelse mot helseenden av kontinuumet. Motstandsressurser kan i følge Antonovsky (2012) fremme mestring av motstand og vanskeligheter, å gi beskyttelse mot ulike stressfaktorer. En sentral motstandsressurs er blant annet sosial støtte. Poenget er ikke bare å ha disse ressursene til rådighet, men å kunne bruke de på best mulig måte for å oppnå bedre helse (Antonovsky, 2012; Lindström & Eriksson, 2015).

### 2.1.2 Helsefremmende arbeidsplasser

Forskning viser at arbeid kan være godt for helsen siden den blant annet gir oss økonomisk trygghet, sosialt samvær, sosialt nettverk, en følelse av selv-verd, mestring, identitet, personlig utvikling og livskvalitet (Helse- og omsorgsdepartementet, 2013; Arbeidsdepartementet, 2007). Det å skape og tilrettelegge for helsefremmende arbeidsplasser vil være fordelaktig både for de ansatte, familiene og lokalsamfunnet (Whitehead & Dahlgren, 2009; ENWHP, 2007). Helsefremmende arbeidsplasser beskrives i Luxemburg deklarasjonen (ENWHP, 1997) som “den kombinerte anstrengelsen mellom

arbeidsgiver, ansatte og samfunnet for å bedre helse og velvære til mennesker på jobb”, noe som krever en samlet satsing. Arbeidsplassen bør ta hensyn til ansattes behov, ressurser og potensial, og utvikles gjennom deltakerstyrte prosesser, også kalt en empowermentstrategi (WHO, 1986; Nutbeam, 1998). Green et al., (2015) stadfester at det er de som lever, arbeider og samhandler i de ulike settingene som vet hvor mulighetene og begrensningene er. Arbeidsmiljøloven § 1-1 (Arbeids- og Sosialdepartementet, 2005) fastsetter også viktigheten av å tilrettelegge for en helsefremmende arbeidssituasjon. Siden det de siste tiårene har vært store endringer i samfunnsstrukturene vil dette også påvirke arbeidsplassene og jobben som gjøres her. Innen barnehagesektoren har det også skjedd store endringer i og med barnehagene som arbeidsplass (Bleken, 2017, s. 4). Det å jobbe i en barnehage og selv være forelder innebærer et relasjonelt arbeid (Moe, 2016). I arbeidslivet og i familielivet er man tett på andre mennesker, noe som krever at den voksne må mestre, kontrollere og regulere egne følelser og følelsesuttrykk (Glasø, 2009). Her blir arbeidsplassen en viktig setting for å jobbe med helsefremmende arbeid, noe som igjen vil påvirke familien og gi helsefremmende familieliv.

## **2.2 Arbeids- og familieberikelse**

Forskningen rettet mot arbeids- og familiesamhandling kan deles i to ulike perspektiver; arbeids- og familieberikelse og arbeids- og familiekonflikt.

Allerede på 1970- tallet rettet Sieber (1974) og Marks (1977) kritikk mot det de mente var en for ensidig framstilling av arbeids- og familiesamhandlingen. Sieber, gjennom sin akkumulajsons teori, og Marks, med sin forbedringshypotese, mente at det å kombinere flere roller ikke bare ville føre til konflikter, men også ville ha positive effekter på flere sider ved livet. Sieber (1974) og Marks (1977) mente at deltakelse i flere roller ville gi belønninger som bidro til å oppveie den negative effekten av kravene til flere roller. Marks (1977) mente også at enkeltindividet finner energi når det de gjør i en rolle gir de glede som igjen vil legge grunnlag for økt energi. Det er først i senere tid at forskningen knyttet til dette mer positive perspektivet har fått større oppmerksomhet og bredt om seg.

Forskningen knyttet til dette perspektivet på rollekombinasjoner bruker ulike fagbegrep for å forklare sammenhengene. Begrepene som brukes omtales som positiv spill over (Kirchmeyer, 1992), fasilitering (Wayne et al., 2007), forbedring (Sieber, 1974) og arbeids- og familieberikelse (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson et al., 2006). Dette er begreper som i forskningen brukes om hverandre på tross av at de avviker fra hverandre både konseptuelt og operasjonelt. Begrepene har

likevel noen relaterte konstruksjoner (Masuda, McNall, Allan & Nicklin, 2012). Dette gir utfordringer blant annet knyttet til det å buke andre sine forskningsfunn i egen forskning. Den største forskjellen mellom berikelse og fasilitering (Wayne et al., 2007) handler om at arbeid- og familieberikelse retter søkelyset mot et individnivå, mens fasilitering rettes mot endringer på et systemnivå (Carlson et al., 2006). Det å tilrettelegge for HP inkluderer både et individperspektiv og et settingsperspektiv siden det er gjendidige påvirkningsprosesser (Dorris, 2012; WHO, 1986). I et slikt perspektiv samsvarer både arbeids- og familieberikelse og fasilitering med HP.

Forskningen til Greenhaus & Powell (2006) viser at det å inneha ulike roller kan være positivt og berikende for individet på tre ulike måter. En av disse måtene viser til at det å inneha flere roller kan være positivt siden ulike erfaringer en en rolle kan produsere positive utfall og endringer i den mottakende rollen. Det er denne formen for berikelse Greenhaus & Powell (2006) knytter til arbeids- og familieberikelse. Det essensielle i dette rammeverket er når ulike arbeids- og familieressurser overføres fra en rolle til en annen må disse samtidig anvendes på vellykkede måter som forbedrer kvaliteten i denne rollen og bidrar til økt livskvalitet (Carlson et al., 2006; Wayne et al., 2004; Siu et al., 2010). Et eksempel kan være når arbeidstakere med barn kan utvikle høyere nivå av tålmodighet fra foreldrerollen som igjen kan være med å forbedre deres arbeidsrelasjoner med kollegaer og leder (Greenhaus & Powell, 2006). Berikelse kan skje fra to retninger (Carlson et al., 2006; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005), arbeids- til familieberikelse (ATFB) og familie- til arbeidsberikelse (FTAB). Forskning viser at de to retningene er ulike, samtidig som berikelse fra begge retninger kan oppstå samtidig. Forskning knyttes også til at det er både like og ulike ressurser som fører til ATFB og FTAB (McNall et al., 2010).

Greenhaus & Powell (2006) mener at ressursoverføringene skjer på to ulike måter, en instrumental og en følelsesmessig, og støttes av Hanson, Hammer, & Colton (2006). Når individet opplever at engasjement i en rolle har en direkte påvirkning og øker deres evne til å utføre en bedre handling i en annen rolle, snakker vi om berikelse på en instrumental måte. Når det gjelder den følelsesmessige måten å oppleve berikelse på, omhandler dette når en spesiell stemning eller følelse i en rolle som overføres, påvirker og forbedrer hvordan en fungerer i en annen rolle. Dette kan knyttes til det å starte dagen hjemme på en god måte. Det utvikles en god stemning og positive følelser som man tar med seg til arbeidet og som igjen vil kunne bidra til økt positiv samhandling med medarbeidere på jobb. Greenhaus & Powell (2006) trekker fram fem ulike kategorier med arbeids- og familieressurser som de mener er viktige for at individet skal kunne oppleve arbeids- og familieberikelse. Disse fem

kategoriene med ressurser omtales som ferdigheter og perspektiver, psykologiske og fysiske ressurser, sosial kapital, fleksibilitet og materielle ressurser.

En metaanalyse av Zhang, Xu, Jin & Ford (2018) viser hvilke positive konsekvenser arbeids- og familieberikelse kan ha for enkeltindividet, familien og arbeidet både ved endrede holdninger og atferd i rollene (Greenhaus & Powell, 2006). Det handler om arbeidsrelaterte forhold som økt jobbtilfredshet, høy arbeidsmoral, økt jobbegasjement og støttende arbeids- og familiekultur (McNall et al., 2010; Mauno & Rantanen, 2013; Siu, et al., 2010; Shein & Chen, 2011). Arbeids- og familieberikelse kan i tillegg gi positive holdninger rettet mot organsasjonen (Shockley & Singla, 2011). Tilgang til ressurser fra både arbeidslivet og familielivet vil kunne hjelpe individet med å takle stress på en effektiv måte (Williams, Franche, Ibrahim, Mustard & Layton, 2006; Greenhaus & Powell, 2006). Forskning knytter også arbeids- og familieberikelse til ulike helserelaterte forhold som vedlikeholder og kan være med å øke individets generelle helse, well-being, forbedret søvnkvalitet samt kunne ha en buffereffekt i forhold til utbrenthet (McNall et al., 2010; Stoddard & Madsen, 2007; Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum & Aasland, 2008; van Steenbergen et al., 2011; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Williams et al., 2006).

Forskning knyttet til de to ulike retningene i arbeids- og familieberikelsen viser litt ulike sammenhenger. Berikelse sett i sammenheng med jobbtilfredshet er sterkere knyttet til ATFB enn FTAB. Når det gjelder sammenheng mellom familietilfredshet og arbeids- og familieberikelse viser funn strekere effekt på FTAB enn ATFB (Carlsson, Hunter, Ferguson & Whitten, 2014). En annen metaanalyse av Lampierre, Li, Greenhaus, DiRenzo & Shao (2017) viser også at ulike forhold relateres ulikt til de ulike retningene. Denen forskningen viser hvordan ulike kontekstuelle ressurser i arbeidsrollene ser ut til å knyttes sterkere til ATFB enn FTAB. På den andre siden knyttes ulike ressurser i familierollene sterkere til FTAB enn til ATFB. Flere forskningsstudier viser at arbeids- og familieberikelse har større effekt innad i settingen der berikelse oppstår, kontra mellom settinger (Zhang et al., 2018; McNall et al., 2010). Forskning viser også at berikelse kan skje ved at ressurser overføres fra en rolle til en annen, samtidig som forbedringen i den mottakende rollen vil kunne gi økt ytelse tilbake til den opprinnelige rollen. Shein & Chen (2011) refererer dette i sin forskning som “feedback phenomén”.

Forskning knyttet til arbeids- og familiesamhandling domineres fremdeles av undersøkelser som belyser hvilke negative konsekvenser som oppstår ved å kombinere ulike arbeids- og familieroller. Dette perspektivet, arbeids- og familiekonflikt, bygger på stressteori (Khan, Wolfe, Quinn, Snoek &

Rosenthal, 1964) og knapphetshypotesen (Goode, 1960). Forskningsresultater viser at disse rollekombinasjoene kan føre til negative helsekonsekvenser for individet, familien og arbeidet. Funn kan relateres til hjertesykdom, negativt stress og utbrenthet, dårligere tilfredshet i parforhold og familien, og konsekvenser i forhold til redusert jobbensgjensvar, økt sykefravær og turnover. (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Madsen et al., 2005; Allen et al., 2000). Forskere innen arbeids- og familiesamhandling er enige om at forskningen må inkludere både et berikelses- og konfliktperspektiv. Begge perspektivene anses blant forskere å være ubeslektede og uavhengige konstruksjoner, siden forskning viser lite sammenheng mellom de. Perspektivene representerer ulike prosesser (Frone, 2003), selv om det er mulig for individet å oppleve høyt eller lav grad av både konflikt og berikelse på samme tid eller høy grad av et av perspektiv og lav grad i det andre perspektivet. Berikelses- og konfliktperspektivet kan ha en ortogonal sammenheng (Kinnunen et al., 2006; Wayne et al., 2004). Det vil si at det ene perspektivet ikke utelukker det andre, og som innebærer at en rollekombinasjon kan oppleves både som berikende, samtidig som den kan være konfliktfylt. Flere forskere konkluderer med at begge konstruksjonene bør måles etter det samme kontinuumet, heller enn å se de som motsatte konstruksjoner på hver sin side av det samme kontinuumet (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006).

### **2.3 Well-being**

Innen forskning (Mellor et al., 2009) brukes begrepet well-being på ulike måter og om hverandre, noe som fører til at begrepet er vanskelig å oversette til norsk siden det omfavner så bredt. På norsk har begreper som psykisk helse, trivsel og livskvalitet vært brukt (Helsedirektoratet, 2015). Dette viser hvilke utfordringer som ligger til grunn når en bruker teori og forskningsresultater fra andre land og kulturer for så å prøve å oversette disse til norske forhold. I denne masterstudien bruker jeg det engelske begrepet for å unngå å utelukke noe fra innholdet ordet har på engelsk og som favner mer enn bare individet. I faglitteraturen (WHO, 2012) beskrives begrepet dels som påvirkningsfaktor eller betingelse eller som et middel for å realisere for eksempel helsemål. Fysisk og mental helse vil være med å påvirke vår opplevelse av well-being (WHO, 2012).

Well-being kan forklares ut fra to perspektiver; hedonisme og eudaimonia.

### 2.3.1 Hedonisme

Dette konseptet handler om hvordan individet evaluerer sitt liv og inkluderer faktorer som livstilfredshet, positive stemninger og følelser og forstås som en tilstedeværelse av behag og positive følelser og fravær av ubehag (Shier & Graham, 2010). Well-being oppleves som en indre tilstand og omtales som subjektiv well-being (Helsedirektoratet). Våre følelser utgjør en form for informasjonssystem, og gir signaler om forholdet mellom oss selv og miljøet som omgir oss (Diener, 2000), samtidig utgjør følelsene et motivasjonssystem. Hedonisme omfatter sansehedoisme, som representerer kroppslig eller sanselig behag og ubehag, og følelseshedonisme, som henviser til behagelige eller ubehagelige følelser. Livstilfredshetsteorier hører også med under hedoniske teorier og retter søkelyset på individets tilfredshet med livet og tilværelsen (Helsedirektoratet, 2015).

### 2.3.2 Eudaimonia

Dette perspektivet handler om hvor godt mennesker fungerer i sine omgivelser (Helsedirektoratet, 2015), og legger vekt på enkeltindividets mulighet for å virkeliggjøre sine evner, muligheter og potensialer gjennom aktivitet. Denne konstruksjonen betegnes som objektiv well-being, en ytre tilstand (Waterman, 2008). Relasjoner, mestring, mening og autonomi er faktorer som ofte inngår i eudamoniske teorier. Det at personer realiserer sine muligheter, er uavhengig av hvordan de måtte føle seg eller hvor tilfreds de vurderer at de er (Helsedirektoratet, 2015). I forskning brukes også begrepet eudamoniske følelser, noe som viser at hedonsk- og eudaimonsk well-being brukes om hverandre (Vittersø, Søholt, Hetland, Thoresen & Røysamb, 2010; Waterman, 2008).

Innen forskning har det de siste årene vært rettet større oppmerksomhet på sammenhengen mellom ulike well-being forhold og arbeids- og familieberikelse (McNall et al., 2015; Babic, Stinglhamber, Bertrand & Hansez, 2017; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Forskningsstudier viser klar sammenheng mellom arbeids- og familieberikelse og opplevelse av well-being som livstilfredshet og familietilfredshet (van Steenberg et al. 2007) og fysisk og mental helse (McNall et al. 2010).

Well-being har en sentral plass i HP når det kommer til hva HP skal omhandle og hva helsebegrepet skal inneholde. Well-being kan sees på som en prosess hvor samhandling mellom mennesker og omgivelsene påvirker helseutfall (WHO, 1986; Helsedirektoratet 2015).

## 2.4 Sosial støtte

I denne masteroppgaven velger jeg å ta utgangspunkt i House (1981) sin definisjon hvor han skiller mellom fire ulike former for sosial støtte; nemlig emosjonell, instrumentell, informativ og evaluative støtte. Emosjonell støtte, også kalt følelsesstøtte, handler om å vise empati, omsorg, kjærlighet og tillit for hverandre. Dette kan være å lytte til en kollega sine utfordringer en står i, om det er i arbeidslivet eller i familielivet. Denne formen for støtte er ifølge House (1981) den viktigste støtten vi har. Instrumentell støtte handler om de mer praktiske handlingene og er den mest konkrete form for sosial støtte. Disse to formene kan likevel opptre samtidig. Det å hjelpe en arbeidskollega med en arbeidsoppgave vil være en instrumentell støtte, samtidig som det også kan være en emosjonell støtte i måten å vise omsorg på (House 1981). Informativ støtte handler om rådgiving, forslag og anbefalinger. Dette kan handle om å dele informasjon med en kollega, som kollegaen igjen bruker til for eksempel å løse utfordringer. Den siste form for sosial støtte handler om ren overføring av informasjon som mottageren bruker til å evaluere seg selv (House 1981). Dette handler blant annet om å få tilbakemeldinger på jobben man utfører, det være seg positive eller negative tilbakemeldinger.

Det å motta sosial støtte har blitt satt i relasjon med mange fordeler for både fysisk og psykisk helse (Sandal & Elvebakk, 2006). Varme, gode og stabile relasjoner vil være helsefremmende i form av å gjøre oss lykkelige, samtidig som støtten har positiv innvirkning på identitetsbygging og selvfølelse. Forskning (Innstrand, 2010; Matthiesen, 2000) viser også at sosial støtte kan ha en buffereffekt mot blant annet utbrenthet. Det er viktig og være bevisst på at ikke all sosial støtte har en helsefremmende funksjon (Bolger, Zuckerman & Kessler, 2000). Sosial støtte kan oppleves negativt dersom det blir gitt en annen type støtte enn det mottakeren ønsker. Det samme gjelder dersom den sosiale støtten er altfor påtrengende. Sosial støtte fra egen leder og arbeidskollegaer er også viktig for å kunne oppleve mestring og arbeidsengasjement (Morris & Laipple, 2015; Vinberg & Landstad, 2013). En studie av Ducharme & Martin (2000), viser at sosial støtte fra kollegaer vil kunne føre til større effekt mot trivsel, imotsetning til om støtten kommer fra en leder. Forskning utført av Swanson & Power (2001) viser at ansatte opplever å få mer støtte fra sine kollegaer enn fra sin leder.

En helsefremmende strategi (WHO, 1986) handler om å skape støttende sosiale miljøer hvor sosiale nettverk og viktigheten av sosial støtte fremheves. Sosial støtte er en viktig helsedeterminant og et sentralt element i sosial kapital (Neutbeam, 1998). Sosial støtte kan ifølge House (1981) virke direkte helsefremmende, blant annet ved å redusere stress. Dette er også noe Antonovsky (2012)



trekker fram i sin salutogene tilnærming. Sosial støtte settes også ofte i sammenheng med well-being (Helsedirektoratet, 2015). Det å ha gode sosiale relasjoner regnes som et definerende kjennetegn ved well-being og det er vanskelig å tenke seg at individet skal fungere, utvikles og trives uten samspill med andre mennesker (Nafstad, 2004).

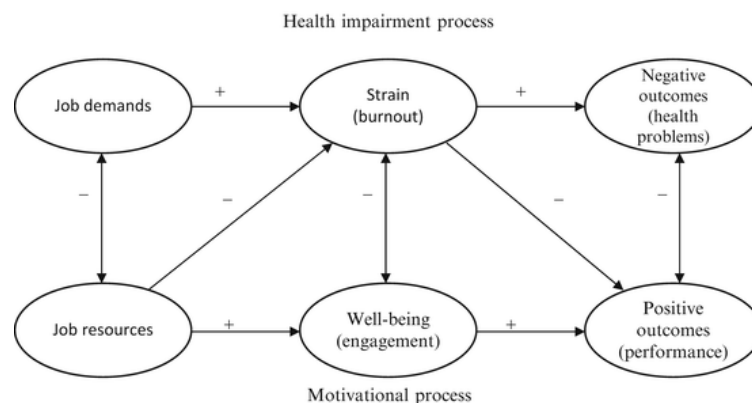
I forskning brukes flere modeller for å forklare sammenhengen mellom sosial støtte og og arbeidsrelatert helse. En av disse er Jobbkraft-ressurs modellen (JD- R modellen) til Bakker & Demerouti (2007).

## **2.5 Jobbkraft-ressurs modellen (JD- R modellen)**

Innen organisasjonspsykologisk forskning er Jobbkraft-ressurs modellen til Bakker & Demerouti, (2007) et innflytelsesrik rammeverk som har en sentral plass når det kommer til å kunne forstå sammenhengen mellom jobbengasjement, arbeidshelse og well-being (Bakker & Demerouti, 2007; Lesener et al., 2019). Modellen gir føringer for hvordan helse oppstår i kontekst av ulike faktorer i arbeidsmiljøet og hvilke positive og negative utfall dette har for både individet og organisasjonen. Selv om denne modellen først og fremst er relatert til forskning innen arbeidslivet (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008), hevdes det også at den kan være et viktig rammeverk i forhold til arbeids- og familiesamhandling. Torp, Grimsmo, Hagen, Duran & Gudbergsson (2013) viser desuten til at modellen kan brukes innen HP, siden den omfavner arbeidsmiljøet i settingen ved å belyse krav og ressurser som kan kobles til et helsefaglig perspektiv. Modellen bygger på ulike balansemodeller knyttet til jobbstress, som Krav- kontroll- støtte modellen (Karasek & Thorell, 1990) og Siegrist (1996) sin Innsats- belønning modell. Samtidig bygger den også flere motivasjonsteorier, blant annet Hobfoll (1989) sin Conservation of Resources. JD- R modellen tar utgangspunkt i at det i alle yrker finnes ulike jobbkarakteristikker i arbeidsmiljøet som klassifiseres i to kategorier, jobbkraft og jobbresurser (Bakker & Demerouti, 2007). Disse to kategoriene påvirker helse og produktivitet gjennom to psykologisk ulike, men samtidig relaterte prosesser. En patogen prosess hvor arbeidskrav gir energitap som kan føre til stress, utbrenthet og sykdom, en helsereduserende prosess og en som omtales som en salutogen prosess (Torp et al., 2013). Denne salutogene prosessen forklarer hvordan tilgang til jobbresurser kan være med å starte en motivasjonsprosess som stimulerer til jobbengasjement og well-being, som igjen kan skape resiliens mot belastninger fra krav, og negative helsetilstander som utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Jobbkraft henviser til fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske

forhold ved jobben som krever vedvarende fysisk og eller psykologisk innsats (Bakker & Demerouti, 2007). Dette handler om hvilken kontroll arbeidstaker har over eget arbeid og tilgjengeligheten av sosial støtte som finnes på arbeidsplassen. Eksempler på dette kan være høyt arbeidspress, dårlig fysisk arbeidsmiljø og emosjonelt krevende sosiale relasjoner med kolleger og, eller leder. Resultatet kan gi utbrenthet og dermed redusert jobbprestasjon (Bakker & Demerouti, 2007; Shaufeli & Bakker, 2004). Jobbkraav er nødvendigvis ikke bare negative (Bakker & Demerouti, 2007). Høye krav kan virke positivt på jobbengasjement dersom individet har god tilgang på jobbressurser. Jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007) handler om de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske forhold ved jobben som reduserer jobbkraav og de fysiologiske og psykologiske kostnadene som følger med, og som stimulerer personlig vekst, læring og utvikling og skaper økt motivasjon. Viktige faktorer som bidrar til at jobbengasjement oppstår er sosial støtte og bemyndigelse (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser er ikke bare en nødvendighet for å imøtekomme jobbkraav, men de er også viktige i seg selv. Jobbkraav og jobbressurser varierer i forhold til ulike settinger, for ulike grupper av arbeidstakere og ulike yrker (Bakker & Demerouti, 2007). JD- R modellen viser hvordan begge prosessene henger sammen og gir en balansert tilnærming når det kommer til å forklare negative og positive aspekter av well-being (Lesener et al., 2019).

Under (Fig. 1) visualiseres det hvordan jobbkraav og jobbressurser kan føre til en helsereduserende og en helsefremmende prosess.



Figur 1. Jobbkraav- ressursemodellen (JD- R modellen), etter Bakker & Demerouti (2007).

## **2.6 Studiens relevans**

Denne masterstudien vil kunne bidra med mer forståelse knyttet til de positive aspektene av å kombinere arbeids- og familieroller. Studien vil også kunne bidra med økt kunnskap og bevissthet rundt arbeids- og familieberikelse siden dette er et område det er gjort lite forskning på i Norge (Innstrand, 2010).

## **2.7 Kort oppsummering**

Helse skapes og blir til i de settingene menneskene lever sine liv (WHO, 1986), derfor er det viktig å jobbe med ulike helserelaterte mål knyttet til to av våre mest sentrale settinger, arbeid og familie. Når en jobber med ulike helsemål er det viktig å tilrettelegge for en empowermenttilnærming der enkeltindividet og grupper får større makt og kontroll over ulike determinanter som påvirker helseutfall. Sosial støtte er en av de viktigste faktorene for at individet skal kunne oppleve arbeids- og familieberikelse, samtidig som denne støtten også er en viktig ressurs for å skape arbeidsengasjement og opplevelse av well-being, både gjennom et hedonsk og eudaimonsk perspektiv.

I neste kapittel gjøres det rede for hvilke metodiske valg som ligger til grunn for denne masterstudien.

### **3 Design og metode**

I dette kapittelet presenteres hvilke metodiske valg som er tatt for å kunne besvare oppgavens problemstilling samt en metoderefleksjon.

#### **3.1 Vitenskapsteoretisk forankring**

Denne studien har et fenomenologisk hermeneutisk vitenskapsteoretisk ståsted som innebærer et virkelighets- og kunnskapssyn som omhandler en menneskeskapt virkelighet der forskeren fortolker informantens forståelser og opplevelser (Jacobsen, 2016, s. 31). Dette kalles også for en dobbelt hermeneutikk. Som forsker skal vi få fram holdninger, begrunnelser og refleksjoner som ligger til grunn for det som blir sagt, for så å tolke dette. Tolkningen består av stadige bevegelser mellom helhet og deler, det Gadamer kaller for den hermeneutiske sirkel (Thomassen, 2006, s. 91).

Fenomenologi handler om å forstå sosiale fenomener utifra informantenes egne subjektive meninger, holdninger, erfaringer og perspektiver. Det blir viktig å kunne beskrive hvordan informantene opplever denne verdenen så presist som mulig, ut fra den forståelsen av den virkelige verden slik de oppfatter den (Thomassen, 2006, s. 83; Kvale & Brinkmann, 2017, s. 45). Det er viktig å være bevisst på at forskerrollen alltid vil være farget av forskerens forforståelse og fordommer (Neumann & Neumann, 20; Thomassen, 2006, s. 86).

#### **3.2 Kvalitativ metode**

I denne studien er jeg ute etter å kartlegge enkeltindividets subjektive opplevelser knyttet til arbeids- og familieberikelse. Prosjektet baserer seg på kvalitativ semistrukturerte intervjuer som har som mål å la informanten gi en så fri beskrivelse som mulig (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 44).

Undersøkelsen har et intensivt design hvor det handler om å gå i dybden på et fenomen, gjennom å samle data fra et fåtall kilder (Busch, 2013, s. 52). Bruk av kvalitativ metode gir både fordeler og utfordringer. En styrke er at vi oppnår en dypere forståelse av sosiale fenomener. Utfordringene er at vi forsker på et lite utvalg og at det da vil kunne være vanskelig å generalisere fra denne gruppen (Kvale og Brinkmann, 2017, s. 289). Semistrukturerte intervjuer er ressurskrevende og genererer et stort datamateriale som gir utfordringer i tolkningsprosessen. Forskningsprosessen i denne studien vil ha en abduktiv tilnærming, siden det vil være en vekselvirkning mellom teori og empiri gjennom hele prosessen.

### 3.3 Utvalg og rekruttering

Bruk av kvalitativ metode innebærer å innhente datamateriale fra et bestemt utvalg, noe som vil ha betydning for undersøkelsens resultater, gyldighet og troverdighet (Jacobsen, 2016). Denne studien bruker strategisk utvelgelse som innebærer at informantene har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen (Dalland, 2017, s. 57). Størrelsen på utvalget avhenger blant annet av om innsamlet empiri er god nok til å besvare problemstillingen. Data sales inn til en når et metningspunkt, det vil si at innsamlingen foregår så lenge den gir informasjon som er nyttig for forskeren (Jacobsen, 2016, s. 192).

#### 3.3.1 Utvalg

I denne masteroppgaven var ønske å intervju mellom seks og ni informanter, siden bruk av kvalitativ metode og bruk av semistrukturerte intervjuer genererer mye empiri (Jacobsen, 2016, s. 146). Oppgavens problemstilling legger også føringer for ulike utvalgs-kriterier. Kriteriene for utvalget var et ønske om fulltidsansatte arbeidstakere med ulike stillinger fra privat barnehagesektor i alderen 30- 55 år. Jeg ønsket bevisst at informantene skulle representere ulike stillinger for eventuelt å få fram variasjoner. Alderskriteriet ble valgt med tanke på at jeg ønsket informanter knyttet til det å ha erfaring med å kombinere arbeids- og familieroller. Samtidig ønsket jeg å rekrutere begge kjønn og at informantene skulle ha omsorgsansvar for hjemmeboende barn.

Det endelige utvalget i denne studien representerer fulltidsansatte arbeidstakere ansatt i fire private barnehager i Sørøst- Norge med samme eier. Fire av informantene er barnehagelærere, to kvinner og to menn, og tre er utdannet fagarbeidere, hvorav to kvinner og en mann. Gjennomsnittsalder på informantene er 38 og ½ år, og de har en barnehage ansiennitet på rundt 14 år. Barnehagene ligger i boligområder tilknyttet småbyer. Alle barnehagene har en barnehagelærerandel på mellom 40-50%. Tre av barnehagene er organisert i avdelinger, mens den fjerde er en basebarnehage. Det er mellom 40- 70 barn i hver barnehage i alderen 1-6 år. Alle barnehagene har kvinnelige og mannlige arbeidstakere, hvor menn representerer mellom 20- 50% av arbeidsstokken. I informantenes familier bor det 1-3 barn, i alderen 1-15 år. To av informantene har egne barn i barnehagealder når intervjuene gjennomføres. Fire av informantene er gift, en er samboer, mens to er enslig forsørgere. I familiene med to foreldre er begge i full jobb. Informantene kommer fra Norge, men også andre europeiske land, og kan sånn sett bidra med ulike kulturelle erfaringer og ståsteder relatert til masterstudien tematikk.

### 3.3.2 Rekruttering

I denne studien har jeg selv hatt full kontroll over rekrutteringen av informantene. Med bakgrunn i samme bransje ble valget tatt om å sette søkelyset på arbeidstakere i privat barnehagesektor. Jeg hadde god tilgang på informanter og reflekterte over fordeler og ulemper ved å rekrutere fra en bransje jeg kjenner godt, siden jeg har kjennskap til og møtt flere gjennom ulike møter, seminarer og lignende. Det ble først sendt en formell forespørsel til ledelsen i organisasjonen om å få bruke noen av deres arbeidstakere som informanter til denne studien. Etter en positiv tilbakemelding ble det sendt en generell forespørsel, informasjonsbrev (vedlegg 1), på mail til arbeidstakere i organisasjonen, knyttet til Sørøst- Norge, dette gjaldt om lag 60 arbeidstakere. Denne forespørselen ble sendt ut før jeg hadde fått en formell godkjenning av NSD. I løpet av en uke hadde jeg fått mange positive svar som passet til kriteriene for utvalget, og da jeg fikk formelle godkjenningen fra NSD (vedlegg 2), ble det sendt ut en formell forespørsel, informasjonsskriv (vedlegg 3) til åtte arbeidstakere om å stille som informant til denne masterstudien. En av informantene trakk seg og jeg bestemte meg for at det i denne runden var tilstrekkelig med syv informanter som jeg intervjuet.

## 3.4 Intervjuene

### 3.4.1 Forberedelse og forforståelse

Det kvalitative forskningsintervjuet har som mål å hente inn beskrivelser av informantenes opplevelser og forståelser for så å kunne fortolke betydningen av de beskrevne fenomener og produsere ny kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2017). Når vi intervjuer er det viktig å huske på de etiske aspektene siden intervjueren befinner seg i en maktposisjon. Før jeg startet opp med intervjuene leste jeg på nytt gjennom ulike pensumlitteratur og annen litteratur knyttet til det å gjennomføre kvalitative undersøkelser og intervjuer. Jeg tok notater underveis som ble brukt gjennom hele intervjuprosessen for å holde meg på rett spor. Jeg jobbet også veldig bevisst med min forforståelse og fordommer gjennom hele prosessen, og jeg noterte også ned tanker knyttet til dette. Jeg gjennomførte et pilotintervju med en arbeidskollega, noe som gav meg nyttig trening, men også kunnskap og tanker som jeg tok med meg inn i selve gjennomføringen av intervjuene. For å gjennomføre et godt intervju krever det mye trening og god kunnskap. Jeg opplevde at jeg underveis i prosessen ble mer trygg på rollen som intervjuer, og synes jeg fikk mange rike intervjuer.

### 3.4.2 Utarbeidelse av intervjuguide

Før en gjennomfører intervjuer, er det lurt å lage en intervjuguide (vedlegg 4) som består av spørsmål knyttet til temaet (Dalland, 2017, s. 78; Kvale & Brinkmann, 2017, s. 46). Denne studiens intervjuguide består av fem deler hvor den første tar for seg diverse informasjon rundt tema, intervjuet og informert samtykke. Del to handler om anskaffelse av bakgrunnsinformasjon fra informantene og i del tre og fire stilles det spørsmål til studiens forskningsspørsmål. Den siste delen er en oppsummering. Det å utarbeide en god intervjuguide tar tid og har vært en møysommelig prosess med å finne gode spørsmål som kan gi grundige svar for å belyse problemstillingen. Spørsmålene ble testet ut i forkant gjennom å foreta et pilotintervju og det ble kun gjort små endringer i guiden.

### 3.4.3 Gjennomføring av intervjuene

Det er i denne studien gjennomført syv semistrukturerte intervjuer i tidsrommet 20. juni- 16. september 2019. Studiens første intervju ble gjennomført samme uke som pilotintervjuet, før sommerferien. Dette førte til mer trygghet i rollen som intervjuer. Mellom det første og andre intervjuet gikk det 6 uker, på grunn av sommerferie. Dette ble et for langt opphold og jeg ser i ettertid at det første intervjuet burde vært samlet mer med de andre. Jeg opplevde å starte litt på nytt igjen med intervju nummer to og brukte dette intervjuet til å komme inn i intervjurollen igjen. Mellom de andre intervjuene gikk det rundt 1 uke, noe som sikret en bedre flyt og større trygghet i rollen som intervjuer. Seks av intervjuene er gjennomført på informantenes arbeidsplass, et på min arbeidsplass. Samtalene ble utført etter arbeidstid med 1- 1 ½ timers varighet. Intervjuene ble tatt opp på bånd og lagret i skylagring etter gjeldende retningslinjer fra USN og NSD. Informantene fikk ikke tilsendt intervjuguiden på forhånd, bare informasjon om oppgavens problemstilling, forskningsspørsmål og temaet gjennom informasjonsskrivet. Forholdene rundt intervjuet har betydning for kvaliteten og påvirkningen av empirien (Jacobsen, 2016, s. 152), noe som gjorde at jeg valgte å gjennomføre intervjuene ansikt- ansikt. Dette gjør at jeg også kan få med informasjon som blant annet ligger i informantenes kroppsspråk. Det ble ikke tatt notater underveis i intervjuene.

Jeg startet intervjuene med å gi informasjon til informanten vedrørende praktiske ting ved intervjuet, tema for oppgaven og en kort introduksjon av meg som forsker, før informanten skriev under på informert samtykke. Det ble presisert at jeg kun var ute etter informantenes egne opplevelser og at det ikke var noen rette eller gale svar. Informantene viste stort engasjement gjennom hele intervjuet

og bidro med mange tanker og erfaringer. Alle framsto som reflekterte og bevisste på sine valg og væremåte, både på et privat- og profesjonelt nivå. Det var umulig for meg å nullstille meg til hvert intervju, uten å ta med meg den informasjonen jeg samlet fra det første intervjuet og videre til det neste. Derfor kan en i så måte si at intervjuene til en viss grad har blitt det en kaller for kumulative intervju (Aase & Fossåskaret, 2015). Intervjuene påvirket meg derfor bevisst og ubevisst. I et semistrukturert intervju kan forskeren hoppe litt att og fram mellom spørsmålene og temaene i intervjuguiden (Kvale & Brinkmann, 2017). Samtidig som denne formen for intervju gjør at alle informantene reflekterer rundt de samme temaene som gjør det lettere å gjøre sammenligninger og oppnå økt gyldighet. Underveis i intervjuene foretok jeg små oppsummeringer for å sjekke om jeg hadde forstått informantenes utsagn, noe som også medførte noen oppklaringer underveis.

### **3.5 Analyse og tolkning**

Analysearbeidet er ofte bøygen innen kvalitativ forskning (Tjora, 2017, s. 6), slik ble det også i denne masterstudien. Dette arbeidet starter med en gang og fortsatte gjennom hele prosessen (Nilssen, 2012, s. 25) og var et granskningsarbeid hvor utfordringene lå i å forstå hva empirien hadde å fortelle (Dalland, 2017, s. 229). Analysen og tolkningen i denne studien har en fenomenologisk hermeneutisk tilnærming, der den hermeneutiske sirkel har en viktig rolle hvor tolkningen består av bevegelser mellom helhet og deler (Nilssen, 2012, s. 72). Det finnes mange ulike tilnærminger til analyseprosessen, men det er ingen faste regler for gjennomføringen. Forskeren må selv, etter at dataene er samlet inn og transkriberingen gjennomført, utvikle egen måter å analysere datamaterialet på. En analyseprosess (Nilssen, 2012, s. 65). innebærer å sortere og organisere for å oppdage temaer, mønster, kategorier og sammenhenger i empirien, også kalt en induktiv tilnærming. Samtidig vil denne kodings- og kategoriseringsprosessen gjenspeiles og være påvirket av forskerens erfaringer, kunnskaper og forforståelse.

#### **3.5.1 Transkripsjon**

Alle intervjuene i denne studien er tatt opp på diktafon og jeg har selv transkribert datamaterialet, overført tale til skrift (Jacobsen, 2015). Analyse av kvalitative data krever at datamaterialet transkriberes og dette arbeidet strukturerer intervjuet for analyse (Kvale & Brinkmann, 2017). Det å transkribere selv er en viktig del av analyseprosessen, og ved å lytte og skrive kommer nye tanker og ideer til kodingen, og en blir godt kjent med datamaterialet (Nilssen, 2012). Transkribering fører



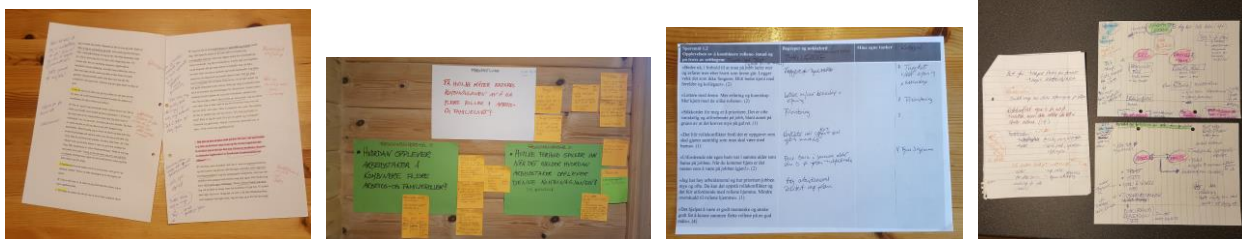
samtidig til at en mister noe av helheten fra samtalen som mimikk, tonefall og gester, man fanger opp det verbale språket, men ikke hele konteksten. Samme dag som intervjuet ble gjennomført, eller senest påfølgende dag, lyttet jeg gjennom intervjuet og noterte ned det som ble sagt, ikke ord for ord, men det ble fyldige referater fra samtalene. Jeg tok også notater knyttet til blant annet hvordan jeg opplevde selve gjennomføringen, styrker og svakheter, samtidig som dette også gav meg selv en liten pekepinn rettet mot blant annet studiens tema. Disse notatene ble lest gjennom før neste intervju med tanke på å kunne forbedre min rolle. Alle intervjuene ble så transkribert mellom 3-5 dager etter at intervjuet var gjennomført. utfordringer knyttet til transkribering handler om hvorvidt en skal skrive ned alle småord og om en skal notere ned det en tolker ut fra informantens kroppsspråk. Det er også viktig å ta stilling til hvordan formulere setninger, siden et talespråk er noe annet enn et skriftspråk. I denne studien er det transkribert ordrett, men småord som “eh”, kremting, stotring og liknende utelatt. Intervjuene er også transkribert til bokmål. Jeg har ikke gjort noen uthevninger eller markert trykk på noen ord for å understreke betydningen (Nilssen, 2012, s. 49). Det transkriberte intervjuet ble laget i to ulike varianter, en med vanlig tekst og marger, og en utgave med brede marger på begge sidene og litt større tekst. Dokumentet med de brede margene fungerte godt til å gjøre notater underveis ved gjennomlesning, og jeg brukte ulike farger på det jeg skrev for å skille mellom informantene og meg selv. Her ble viktige sitater, nøkkelord og begreper skrevet ned. Samtidig noterte jeg ned egne tanker, spørsmål og tolkninger jeg gjorde meg underveis. Det ble til slutt mye å holde fokus på. Denne skriveprosessen gav meg større innsikt og forståelse og førte til dybdelæring (Nilssen, 2012, s. 52).

### 3.5.2 Meningsfortetting

I denne studien har jeg brukt både en induktiv og en deduktiv tilnæringsmåte til analyseprosessen (Nilssen, 2012). Jeg startet analysen med å møte teksten og lage koder og kategorier ut fra hva den fortalte, såkalt åpen koding. Når jeg da senere i prosessen gikk tilbake til datamaterialet med de kategoriene jeg hadde funnet vil dette være en deduktiv tilnæringsmåte ved å teste ut kategoriene (Kvale & Brinkmann, 2017; Nilssen, 2012). Da jeg startet dette analysearbeidet hadde jeg ingen fast metode jeg hadde valgt å arbeide etter. Da alle intervjuene og transkriberingen var ferdig, leste jeg på nytt gjennom pensumlitteratur og annen relevant litteratur knyttet til analysearbeidet. Jeg foretok samtidig mange gjennomlesninger og lyttet gjennom intervjuene flere ganger i løpet av dagene, ukene og månedene etter gjennomført intervju. Selv om jeg ikke hadde sett meg ut en bestemt metode å jobbe etter, hadde jeg en ide i starten av prosessen om å se etter meningsenheter i teksten

og lage koder og kategorier for å få bedre oversikt over analysen. Dette med inspirasjon fra Granheim & Lundman (2004) sin Kvalitative innholdsanalyse og Kvale og Brinkmann (2017) sin teori knyttet til hvordan kvalitativ analyse kan gjennomføres. Begge teoriene baserer seg på felles elementer, som å se etter meningsbærende sitater i det transkriberte materialet og lage koder og kategorier. Granheim & Lundman (2004) skiller mellom et manifest innhold som handler om å beskrive det synlige og åpenbare som sies i teksten og som kan kodes og kategoriseres med liten grad av tolkning. Latent innhold derimot handler om forskerens tolkninger av hva som er det underliggende budskapet i teksten (Granheim & Lundman, 2004). Alt handler om å kunne redusere lange tekster til kortere og mer konkrete formuleringer, men som bevarer det sentrale innholdet, for så å få fram temaer og funn som kan svare opp studiens problemstilling og forskningsspørsmål (Granheim & Lundman, 2004; Kvale & Brinkman, 2017).

Ettersom prosessen vedvarte, ble det notert mer og mer i de transkriberte intervjuene jeg hadde laget meg med bred marg. Stadig med nye blikk på teksten etter som prosessen utviklet seg. Etterhvert som intervjuene skred fram, hengte jeg opp store grønne A4 ark med informantenes svar knyttet til spørsmålene mine, og Post-it lapper i ulike farger for å prøve å få bedre oversikt. Dette ble en viktig støtte i det videre arbeidet. Jeg laget også tabeller som representerer de to forskningsspørsmålene og fylte inn informantenes svar fordelt på to grupper, en for barnehagelærere og en for fagarbeidere. Jeg prøvde meg fram med ulike tilnærminger for å se hva som føltes mest riktig for meg og hva som gav best resultat for framdriften av arbeidet. Inspirert av Granheim og Lundman (2004) og Kvale og Brinkmann (2017) skrev jeg ned nøkkelord og begreper med henblikk på senere å lage koder og kategorier for lettere å kunne se hvilke funn som lå gjemt i teksten. Etterhvert i arbeidet brukte jeg også flere ulike tilnærminger for å klargjøre analyseprosessen blant annet ved å ta notater, lage tabeller, henge opp ark og gule lapper, samtidig som jeg tegnet en del for å hjelpe meg videre i denne krevende og til tider nesten uoverkommelige delen av forskningsprosessen. Bruk av alle disse ulike tilnærmingene har likevel gitt stort eierskap og ført til at jeg er blitt godt kjent med dataene. Etter iherdig jobbing og med god veiledning fremsto funnene mer og mer tydelig, og da jeg fikk noen temaer å henge empirien på ble det lettere å gå tilbake til teksten igjen og sile ut det som skulle løftes fram i forhold til å besvare studiens problemstilling og forskningsspørsmål (vedlegg 5, analyseprosessen med tekst og bilder).



Figur 2. Biler fra analyseprosessen

### 3.6 Forskningsetikk

All forskning i Norge reguleres av etiske normer og verdier, og forskeren må forholde seg til forskningsetiske retningslinjer (NESH, 2016). Etikk handler om normer for riktig og god livsførsel og skal gi veiledning og grunnlag for vurdering før vi handler. Et viktig forskningsetisk element er å ivareta personvernet og sikre at de som deltar ikke blir påført skade eller unødvendige belastinger. Forskeren har selv et selvstendig ansvar for å sikre at forskningen utføres på en god og ansvarlig måte (Everett & Furseth, 2012, 26; Dalland, 2017). Siden denne masterstudien inneholder indirekte personidentifiserende data måtte jeg søke Norsk senter for forskningsdata, NSD, om godkjenning før oppstart av intervjuene. Et viktig forskningsetiske spørsmålene handler om informert samtykke. Dette skal innhentes frivillig fra informantene ved gjennomføring av intervjuer. Intervjupersonene kan når som helst trekke seg i forskningsprosessen (Jacobsen, 2016, s.47).

Denne masterstudien er godkjent i NSD og gjennomført i tråd med sentrale retningslinjer for forskningsetikk og informert samtykke, anonymisering, oppbevaring og informasjon om hvordan resultatene skal brukes (NESH, 2016).

#### 3.6.1 Refleksjon rundt mitt ståsted

Som mor, barnehagelærer og lang fartstid i fagfeltet, innehar jeg mye kunnskap og erfaringer, knyttet til arbeids- og familiesamhandling, som jeg mener vil styrke min rolle som forsker, og som også kan gi økt troverdighet og gyldighet i empirien. Det er samtidig viktig å være klar over at kunnskapen og erfaringene jeg innehar vil være med å fargelegge det jeg observerer og hører. Dette kan gi utfordringer knyttet til å skulle holde den nødvendige kritiske avstanden til det som skal undersøkes. Noe jeg må være bevisst på. Det medfører en etisk problemstilling når jeg skal fortolke andres fortolkninger, også kalt en dobbel hermeneutikk (Thomassen, 2006, s. 91), siden fortolkninger kan gi

feilmarginer slik at informanten ikke kjenner seg igjen. Da er det viktig at jeg som forsker gjengir empirien slik at oppfatningene samsvarer med informantenes egne utsagn. En måte å gjøre dette mer sikkert er å gjengi informantenes sitater for så å beskrive mine tolkninger, noe som er gjennomført i denne masterstudien.

Det er helt normalt å forstå verden ut fra sine forforståelser, da dette er en forutsetning for å forstå virkeligheten (Neumann & Neumann, 2012). Forskeren går inn i prosjektet med egne oppfatninger og faglig kunnskap, noe som kan påvirke hva som blir observert og hvordan observasjonene fortolkes (Jacobsen, 2016, s. 55). I dette masterprosjektet har jeg hele veien med meg min forforståelse i arbeidet. Som mamma og barnehagelærer har jeg med meg perspektiver, verdier og holdninger i møte med temaet jeg undersøker i eget fagfelt. Vivi Nilssen (2012, s. 68) hevder at med forforståelsen bringes et teoretisk rammeverk med mer eller mindre skjulte erfaringer, kunnskaper, verdier og holdninger til området som skal studeres. I arbeidet med å lete frem relevant litteratur og forskningsartikler, vil mine personlige erfaringer og verdier påvirke hva jeg finner. Samtidig har jeg inntatt et kritisk perspektiv til teorien. Likevel mener jeg at egen forforståelse er en nødvendighet for å forstå, da jeg allerede innledningsvis i arbeidet ble farget av noen ideer omkring hva jeg var på leting etter.

## **3.7 Gyldighet, troverdighet og overførbarhet**

### **3.7.1 Gyldighet**

Det å vurdere studiens gyldighet er knyttet til om vi gjør det vi sier vi gjør, om våre data er gyldige og har relevans for problemstillingen vi har og om det er dekning i vår empiri for de konklusjoner vi trekker. Dette betegnes som en intern gyldighet (Busch, 2013, s. 62; Jacobsen, 2016, s. 17). Det å vurdere gyldigheten knyttet til egen undersøkelse krever at en stiller kritiske spørsmål underveis i prosessen og er kritisk til egne tolkninger (Thagaard, 2003). Det å reflektere over egen forforståelse og være bevisst på eventuelle påvirkninger, vil være med å styrke studiens gyldighet (Neumann & Neumann, 2012). Når det kommer til å vurdere gyldigheten av andres undersøkelser, krever det at vi stiller kritiske spørsmål til metodegrunnet, noe som kan være utfordrende. Et godt utgangspunkt er å bruke forskningsartikler som er fagfellevurdert og publisert i et forskningstidsskrift (Busch, 2013, s. 77). Et annet viktig punkt når det gjelder bruk av teori og empiri i egen studie, er føringene om at alle teorier har en gyldighetsbegrensning i tid og rom (Jacobsen, 2015, s. 240).

### 3.7.2 Troverdighet

Troverdighet handler om hvorvidt vi kan stole på dataene som er kartlagt, og om forskningen er gjennomført på en måte som vekker tillit (Busch, 2013, s. 62; Jacobsen, 2015, s. 17; Thagaard, 2003). Informantene påvirkes av forskeren i en intervjusituasjon, samtidig som forskeren også påvirkes av de relasjonene som oppstår. Derfor er det viktig at forskeren reflekterer over sin egen rolle og ståsted (Jacobsen, 2015). Hva slags metodeopplegg forskeren velger og hvordan analysen og tolkningen er gjort vil også kunne påvirke resultatene (Jacobsen, 2015, s. 241).

### 3.7.3 Overførbarhet

For at andre skal kunne bruke og nyttiggjøre seg av andres forskningsfunn må resultatene ha en form for overførbarhet. Dette handler om på hvilke måter resultater kan overføres til andre grupper eller til andre situasjoner (Dalland, 2017, s. 147; Busch, 2013, s. 62). Det må alltid stilles kritiske spørsmål til bruk av data fra andre undersøkelser, særlig med tanke på undersøkelser gjort i andre land, som ulike kulturer og under andre samfunnsrammer (Busch, 2013, s. 77). Når det kommer til overførbarhet ved bruk av kvalitative studier, er det viktig å være klar over at vi aldri kan være sikre på at vi har fått et representativt utvalg av enheter, vi kan kun argumentere for at et funn kan overføres, men ikke bevises (Jacobsen, 2015, s. 241). Forskningsfunn kan heller ikke automatisk overføres fra en setting til en annen uten å gjøre tilpasninger (Green et al., 2015).

## 3.8 Metoderefleksjon

De ulike metodiske tilnæringer som er valgt i studien vil påvirke oppgavens resultater, noe som gjør at en som forsker må reflektere nøye gjennom de valgene en tar (Jacobsen, 2016).

### 3.8.1 Refleksjon over forskningsprosessen og metode

Informantene jeg intervjuer sitter på og definerer sin egen virkelighet noe jeg som forsker skal prøve å fortolke med min forforståelse og fordommer (Jacobsen, 2016). Kunnskap skapes mellom informantene og forskeren gjennom nærhet og åpenhet. Jeg har vært bevisst på at denne nærheten kan være med på å redusere min evne til kritisk refleksjon, samtidig som denne nærheten kan legge grunnlag for en tryggere relasjon i intervjuet og med det lettere for informantene og åpne seg om sine

erfaringer. Jeg opplevde en lett og fin atmosfære gjennom alle intervjuene og informantene var ærlige og villige til å dele sine erfaringer og kunnskap knyttet til temaet. Jeg er glad jeg valgte å gjennomføre et pilotintervju siden dette gav meg større trygghet og viktig informasjon inn i den videre prosessen. Det at jeg gjennomførte transkriberingsarbeidet selv var en viktig prosess som gjorde at jeg ble godt kjent med å trygg på empirien.

Siden denne studien har et lite utvalg når det kommer til antall informanter vil noen av funnene, som blant annet rettet mot kjønn og arbeidsstilling, være utfordrende å skille og generalisere.

Informantene har lang jobbansiennitet og er i en livsperiode som gjør at de innehar mye kunnskap, erfaringer og opplevelser, noe jeg ser på som en styrke ved utvalget. Jeg har hatt full kontroll på rekrutterings- og utvelgelsesprosessen til denne studien, noe som kan være med å styrke studiens funn. Innenfor rammen av kriteriene jeg har satt, er jeg fornøyd med variasjonen av informanter. Etter at intervjuene og transkriberingen var gjennomført hadde jeg en lang periode med lite framgang grunnet ulike faktorer i arbeidslivet og familielivet. Dette tidsavbrekket vil kunne være med å påvirke studiens funn, både på godt og vondt. Jeg opplevde at det var utfordrende å sette meg inn i arbeidet igjen og ta fatt på analysearbeidet, dette slet jeg mye med. Da jeg omsider fikk flyt i analysearbeidet, opplevde jeg at avbrekket i arbeidet gav meg et mer helhetlig overblikk og fikk meg til å se sammenhengene tydeligere.

### 3.8.2 Refleksjon over etiske vurderinger

Før selve intervjuet presenterte jeg retningslinjene for informert samtykke og fikk informantens underskrift. Denne informasjonen er i utgangspunktet lett å forstå. Det som likevel kan være utfordrende å informere om er det som eventuelt skjer underveis i intervjusituasjonen, og som knyttes til blant annet etiske vurderinger. Dette kan være at informantene, helt ubevisst, deler mer enn de ønsker. Det kan også oppstå etiske utfordringer når jeg som forsker tolker informantens utsagn og tanker. Det er viktig å være tro mot empirien. Det er også svært viktig at jeg som forsker framstiller funnene på en slik måte at informantens anonymitet er sikret. Derfor kan det være at noe informasjon i denne studien er utelatt for ikke å kunne gjenkjenne informantene. Jeg har fulgt forskningsetiske retningslinjer og påsett at forskningen skal verne om personlig integritet, sikre frihet og selvbestemmelse, respektere privatliv og familieliv og beskytte mot skade og urimelige belastninger (NESH, 2016).

### 3.8.3 Refleksjon over resultater

Underveis i gjennomføringen og transkriberingen av intervjuene ble det klart for meg at informantenes opplevelser rundt berikelsesbegrepet var mer nyansert enn mitt ståsted da jeg startet denne prosessen. Mitt utgangspunkt, etter å ha lest meg opp på temaet, var at berikelse handlet om rollekombinasjoner hvor ressurser overføres fra en rolle og gir forbedring i den mottakende rollen, berikelse som knyttes til arbeids- og familieberikelse (Greenhaus & Powell, 2006). Det ble fort klart for meg i intervjuprosessen at berikelse for informantene også var koblet til et følelsesmessig well-being. Denne oppdagelsen, sammen med et stort datamateriell, gjorde det utfordrende for meg i starten av analyseprosessen med tanke på å skulle trekke ut relevante funn knyttet til oppgavens problemstilling. Det måtte en liten mental omstilling til. Da jeg hadde jobbet meg gjennom datamaterialet flere ganger, og ved bruk av ulike tilnærminger, ble det tydelig for meg at informantene opplever berikelse både i form av å ha det godt med seg selv, følelsesmessige tilstander, samtidig som berikelse gir personlig vekst og utvikling. Noen intervjuer fløyt bedre enn andre og er rikere i forhold til empiri. En stor erfaring jeg fikk var å gi informantene god tid til å svare. Som en informant så fint uttrykte det “Det tar litt tid å tenke og hente fram erfaringer og opplevelser”. En annen viktig observasjon gjort i etterkant av intervjuene knyttes til selve spørsmålene i intervjuguiden. Svarene informantene har gitt er basert på egne tolkninger av spørsmålene som er stilt. Flere av informantene spurte underveis i intervjuene hva jeg mente med enkelte spørsmål. Noen ganger ble det gitt oppfølgingsspørsmål i form av mer klargjørende informasjon, og andre ganger var det opp til hver enkelt å tolke spørsmålet på sin måte. Jeg opplever det å tolke informantenes meninger og tanker som utfordrende og med en viss frykt knyttet til om mine tolkninger klarer å ligge tett opp til det informantene egentlig sier og tenker.

### 3.8.4 Refleksjon over forforståelse, troverdighet og overførbarhet

Som forsker vil jeg aldri være nøytral i møte med et forskningsprosjekt (Neumann & Neumann, 2012), noe jeg har kjent på gjennom hele prosessen. Tidligere livserfaringer og kunnskap vil alltid være med meg å påvirke hva og hvordan jeg tenker, opplever og lærer i møte med andre. Spørsmålet er ikke om jeg gjør det, men hvordan jeg påvirker (Malterud, 2003). Før gjennomføringen av intervjuene var det viktig for meg å ha klargjort mine fordommer og forforståelser (Neumann & Neumann, 2012), noe jeg reflekterte mye rundt og jeg tok notater som ble brukt gjennom hele intervjuprosessen, som en påminnelse og rettesnor i arbeidet. Jeg reflekterte mye rundt det at jeg forsket i eget arbeidsfelt. Dette kan føre til at viktige nyanser faller fra, siden det kan være at jeg ikke

er kritisk nok til hva jeg ser og hører. På den annen side opplevde jeg en trygghet ved å forske i eget felt, noe som kan bidra til at jeg ser sammenhengene på en annen måte. Min forforståelse vil også fargelegge hvordan jeg tolker informantenes svar og hvordan analysen gjennomføres.

Troverdighet knyttes også til i hvilken grad jeg som forsker tilrettelegger for en åpen og transparent formidling av informantenes genuine opplevelser og erfaringer. Gjennom hele forskningsprosessen har jeg vært bevisst på å gi så detaljerte beskrivelser som mulig for å sikre en transparent oppgave. Jeg opplever at informantene har vært pålitelige og ærlige i intervju situasjonen. Som forsker sitter jeg med mye makt, og det har vært viktig for meg å være reflektert og bevisst på hvordan dette påvirker forskningsprosessen.

Når det gjelder overførbarhet knyttet til studiens funn vil bruk av kvalitativ metode kunne bidra til en teoretisk generalisering, noe som blant annet handler om å avdekke fenomener. Bruk av denne metoden vil gjøre det vanskelig å generalisere, altså å overføre data, fra utvalget til populasjon (Jacobsen, 2016, s. 237). Denne masterstudien representerer kun et lite utvalg med representanter, så funnene knyttet til blant annet kjønn vil ha liten overførbarhet siden få kvinner og menn er representert. Noe som også gjelder funn knyttet til ulike familiekonstellasjonen i denne studien. Oppfølgingsspørsmålene er personavhengig og svarene fra spørsmålene vil trolig tolkes annerledes av en annen forsker siden observasjoner er verdiladet og kontekstavhengig. Funnene vil også være avhengig av hva jeg som forsker retter oppmerksomheten mot (Jacobsen, 2016).

I neste kapittel presenteres studiens funn.



## 4 Presentasjon av funn

I dette kapitlet presenteres data og funn fra empirien ved bruk av informantenes egne utsagn og tolkninger jeg som forsker har gjort ut fra intervjusamtalene og det transkriberte materialet.

Kapitlet presenterer funnene, delt i to underkapitler, knyttet til masteroppgavens forskningsspørsmål;

- 1) Hvordan opplever arbeidstakere i privat barnehage å kombinere de ulike arbeids- og familierollene?
- 2) Hvilke forhold har betydning for at disse rollekombinasjonene skal kunne gi berikende opplevelser for arbeidstakerne?

Kapitlet avsluttes med en kort oppsummering. Informantene er nummerert med tilfeldige tall, for å ivareta anonymitet. Informasjon som kan bidra til direkte gjenkjenning av informantene er utelatt.

### 4.1 Kombinasjon av arbeids- og familieroller

Siden jeg i denne studien ønsker å belyse det positive perspektivet på arbeids- og familiesamhandling vil det være funn knyttet til det berikende perspektivet som i første hånd belyses. Det betyr ikke at informantene også opplever å kombinere sine arbeids- og familieroller også som konfliktfylte.

#### 4.1.1 Berikelse fra arbeidslivet til familielivet

På spørsmål om hvordan informantene opplever å kombinere ulike roller i arbeidslivet og familielivet, er det nettopp de berikende opplevelsene som først trekkes fram.

«Jeg opplever det ikke problematisk å kombinere rollene jeg har i familien og på jobb eller i kombinasjon med hverandre. Føler at jeg takler det godt. Jeg har mye overskudd og jeg er bare skrudd sammen sånn». (3)

«Jeg føler at jeg klarer å kombinere godt». (7)

«Det er jo positivt også». (5)

Denne måten å se rollekombinasjonene på, mener jeg vitner om en positiv og nyansert tilnærming til hvordan det er å kombinere ulike roller i arbeidslivet og familielivet. Dette kan, slik jeg tolker det,

handle om ulike personlighetsdimensjoner. Som en av informantene så fint sa det, hun er bare «skrudd sammen» slik. Dette funnet kan også sees i sammenheng med både subjektivt velvære, et hedonsk well-being perspektiv, og eudaimonsk well-being, som personlig utvikling.

Når informantene blir spurt om å beskrive berikende rollekombinasjoner er berikelse fra arbeid til familien de fleste først trekker fram. Jobben utgjør for informantene en stor del av deres liv og de tilbringer mye tid i denne settingen. Det de opplever og erfarer på jobben påvirker også familielivet. Berikelse handler for informantene om å ha en god dag på jobb. Det å kunne mestre ulike oppgaver, at det er god struktur og planlegging på oppgavene som skal gjennomføres og at det er en god stemning og atmosfære. En god dag på jobb, handler også for informantene om å ha tilgang på gode relasjoner og om å kunne gi og motta hyggelige tilbakemeldinger.

«Er det en god dag på jobb, er det en god dag hjemme også, stort sett». (1)

«Har jeg hatt en kjempedag på jobben påvirker dette ettermiddagen hjemme, fordi jeg er i kjempehumør og har masse energi». (6)

«Hvis jeg føler at jeg mestrer ting, blir det mer positivt ut av det». (2)

Funn knyttet til en opplevelse av god stemning og atmosfære i arbeidsmiljøet kan, slik jeg tolker det, knyttes til subjektivt velvære, hedonsk well-being. Gode relasjoner er viktig for informantene for å oppleve berikelse og disse funnene kan sees i sammenheng med god tilgang på sosial støtte i settingen. Tilbakemeldinger fra kollegaer eller leder er også et funn som henger sammen med berikelse hos informantene og vil i neste kapittel diskuteres i lys av teori knyttet til både well-being, et hedonsk- og eudaimonsk perspektiv, samt sosial støtte. Det å mestre arbeidsoppgaver kan også, slik jeg ser det knyttes til både hedonsk- og eudaimonsk well-being, hvor individet opplever både det å ha det godt samtidig som mestringsprosesser kan gi personlig vekst.

Det å tilegne seg ny kunnskap og erfaringer gjennom profesjonsrollen er ressurser som er viktige når informantene forteller om hvordan de opplever berikelse fra arbeid til familien. Alle poengterer de at det å jobbe med barn bidrar til at foreldrerollen forbedres. Noe av det viktigste som trekkes fram i denne sammenheng, er hvordan informantene gjennom det praktiske arbeidet med barna i jobben opplever økt personlig vekst blant annet gjennom å lære hvordan en som voksen gir omsorg og kjærlighet, samhandler og legger til rette for trygge og gode relasjoner, og tilegner seg grunnleggende kunnskaper og ferdigheter innen generell barneoppdragelse. For informantene i denne studien er dette noen av de viktigste ressursene de henter fra sin profesjonsrolle og overfører til

foreldrerollen for å kunne oppleve berikelse. En annen viktig ressurs de trekker fram som bidrar til berikelse knyttet opp mot foreldrerollen er tilegnelse av kunnskap gjennom å delta på ulike kurs.

«Når jeg har gått kurser og hatt mange konflikthåndteringer på jobb, så fører jo også det til at jeg kan komme hjem og legge opp dagen for mine barn slik at det blir mest harmoni og mindre konflikter». (3)

«Jeg tar med meg mye erfaring fra jobb til hjem og prøver ut. Man trekker jo lettere med seg det man bruker på jobben hjem». (7)

«Jeg har blitt bedre på å si fra til barna mine eller til ektefellen. Det har jeg lært blant annet gjennom erfaringer fra jobben. Hvordan snakke sammen, være mer ærlig, lytte og legge fram ting». (2)

«Klart jeg har fått masse erfaringer. Jeg har lest, lært og plukket opp mye som jeg bruker hjemme. Jeg har jo noen verktøy med meg hjem som gjør det tryggere å være mamma. Jeg blir tryggere på mine evner». (6)

«Jeg har blitt en bedre forelder av å jobbe i barnehagen». (1)

Slik jeg tolker disse utsagnene, kan denne berikelsesprosessen, som skjer gjennom å tilegne seg ny kunnskap og erfaringer, kobles til personlig vekst for informantene og sees i sammenheng med et eudaimonsk perspektiv på well-being. Funnene vil også diskuteres i tråd med arbeids- og familieberikelses teori.

#### 4.1.2 Berikelse fra familielivet til arbeidslivet

Informantens opplevelser knyttet til berikelse fra familielivet til arbeidslivet vil være mye av det samme informantene trekker fram fra motsatt retning. Det gjelder blant annet berikelse knyttet til det å tilegne seg ny kunnskap og erfaring. Det å oppdra egne barn gir informantene en økt forståelse og trygghet knyttet til det å utføre profesjonsrollen sin på best mulig måte. De forteller at kunnskap og erfaring fra familielivet setter seg dypere i kroppen, både på godt og vondt. Flere trekker også fram at det er lettere å teste ut litt mer hjemme når det kommer til oppdragelse enn på jobb, og dermed sitter de på litt andre typer kunnskaper og erfaringer, som de så tar med seg i jobbsammenheng.

«Det kan være så enkelt som å være mamma hjemme og det å prøve seg på nye utfordringer. Dette bruker jeg opp mot foreldresamarbeid. Det å dele erfaringer. Disse rollene bruker jeg mye». (3)

«Det påvirker min profesjonsrolle det at jeg har erfaring med barn hjemmefra». (6)

Når informantene snakker om viktigheten av kunnskap og erfaring knyttet til berikelse fra familie til arbeid, trekker flere også fram hvordan de opplever foreldresamarbeid som mer berikende når de har egne barn. Profesjonsrollen blir forbedret ved å kunne formidle kunnskap og erfaringer knyttet til oppdragelse fra sitt familieliv. Det gir de en opplevelse av å kunne møte foreldrene med større innlevelse og forståelse. Et par av informantene trekker fram at de opplever høyere rollestatus knyttet til profesjonsrollen etter at de selv ble foreldre. Samtidig opplever de også en større trygghet, økt troverdighet og tillit i kommunikasjon med foreldrene. Noen av informantene snakker også om at denne berikelsesprosessen gir ringvirkninger tilbake igjen til foreldrerollen sin. Det å dele erfaringer gjør en mer bevisst på sine handlinger og dermed økes også muligheten for en forbedret rolleytelse, ikke bare til profesjonsrollen, men også tilbake til foreldrerollen sin.

«Når jeg selv ble far hjalp det meg umiddelbart å få høyere status på jobben, fra foreldrenes side. Jeg fikk også mer selvtillit. Det har gitt meg mer tyngde nå når ting er mer selvopplevd». (1)

Disse funnene, slik jeg tolker de, vil kunne knyttes til de samme mekanismene som nevnt over i forhold til berikelse fra arbeidslivet til familielivet. Berikelse basert på overføring av kunnskap og erfaringer kan settes i sammenheng med well-being teori, og et eudaimonsk perspektiv. Funnene relatert til foreldresamarbeid vil i diskusjonen sees i sammenheng med sosial støtte, og et hedonsk- og eudaimonsk perspektiv på well-being.

Et annet viktig funn innen denne retningen handler om informantenes bevisste valg knyttet til å jobbe med egen selvutvikling som grunnlag for å kunne oppleve berikende rollekombinasjoner. Noen av informantene knytter denne ressursen til foreldrerollen sin, og noen knytter den opp mot profesjonsrollen sin. Selvutvikling handler for informantene om å kunne reflektere og være nysgjerrig på hvem de er som person og hvordan de handler i de ulike rollene sine. Det å jobbe tett med barn og voksne gjør at informantene er veldig bevisste på sin egen rolle og hvordan det påvirker de rundt en og også hvordan det påvirker sine egne roller i arbeids- og familielivet. Alle har de et sterkt ønske om å være gode i rollene sine, kunne utvikle seg og lære av sine feil. Flere trekker fram

at det å være trygg på seg selv vil kunne gjøre det lettere å teste ut nye utfordringer, både på jobb og hjemme. Denne tryggheten er for flere av informantene grunnleggende for opplevelsen av berikende rollekombinasjoner. Flere av informantene trekker også fram at det å oppleve økt berikelse ved ressursoverføring fra en rolle til en annen også fører til at de opplever ny berikelse i den opprinnelige rollen.

«Jeg reflekterer masse over rollene mine, hvem jeg er, hva jeg gjør, hva slags reaksjoner jeg har. Da har jeg tenkt over hva skal til for at vi skal ha gode relasjoner. Dette er en erfaring jeg har fra jobb som jeg bruker hjemme». (3)

«Selvutvikling, det å jobbe med seg selv hjemme. Være nysgjerrig på hvorfor du gjør som du gjør. Dette igjen påvirker hvordan jeg har det på jobb, jeg blir bedre på jobben min. Jeg har vokst mye på det». (1)

«Det å kombinere de ulike rollene kommer helt an på hvordan jeg har det med meg selv. Det er interessant å se hvor lite som skal til før du er litt mer i balanse». (2)

«Det å kjenne på og innse egne begrensninger beriker livet mitt mye. Det gjelder både på jobb og hjemme. Dersom man ikke kjenner sine begrensninger, tenker jeg at jeg ikke hadde hatt et godt liv». (7)

«Når jeg er trygg i rollen min på jobb er det lettere å utfordre meg selv mer hjemme. Gro i rollene både på jobb og hjemme». (6)

Disse funnene, slik jeg tolker de, knytter berikelse til et eudaimonsk perspektiv på well-being. Samtidig som det å jobbe bevisst med sin egen rolle vil kunne gi positive ringvirkninger i flere roller og dermed også bidra til å kunne oppleve arbeid- familie berikeles.

Som vi ser av funnene er det kombinasjonen av roller mellom arbeidslivet og familielivet som for denne studiens informanter gir størst opplevelse av berikelse. Det er også denne rollekombinasjonen som informantene trekker fram som fører til rollekonflikter. Informantene forteller at det er vanskelig og skille rollene. “Du er jo deg selv hele tiden” som en så fint sa det. Dette viser hvilken kompleksitet det er i dette rollesamspillet.

### 4.1.3 Hvordan kjønn, ansiennitet, og forhold knyttet til ulike livsfaser påvirker berikelse

I denne masterstudien forteller også informantene hvordan ulike forhold påvirker opplevelsen av berikelse mellom roller i arbeidslivet og familielivet.

Kvinnene trekker fram langt flere roller enn mennene på spørsmålet om hvilke roller de besitter i familielivet. Siden to av kvinnene er enslige er det naturlig for de å inneha mange roller hjemme, men selv de som bor i en toinntektsfamilie benevner langt flere roller enn mennene. Alle de kvinnelige informantene beskriver en av rollene sine som det å være hushjelp. To av mennene trekker fram to roller de besitter i familien, pappa og kjæreste/ ektamann. Den tredje mannen nevner også roller som nabo, styrer i borettslaget og han sier også at han har flere roller knyttet til de aktivitetene som han gjør.

“Hjemme er det jeg som holder styr på alt”. (2)

“Hjemme har jeg mange roller, kone, mor, hushjelp, snekker, kokk, vaskehjelp og megler”.

(3)

“Hjemme er jeg far og ektemann”. (1, 4)

Det å være ansatt som barnehagelærer innebærer å ha en lederrolle. Dette er et tydelig og viktig skille mellom barnehagelærer- og fagarbeiderrollen. Samtidig vil begge profesjonsutdanningene inneholde mye lik kunnskapsbasis. Barnehagelærerne forteller at de innehar flere roller i arbeidsettingen kontra det fagarbeiderne uttrykker.

Flere av informantene har vært arbeidstakere i mange år og gjennom dette opparbeidet seg mye kunnskap og erfaring i forhold til det å kombinere ulike roller. Denne kunnskapen og erfaringen ervervet over tid, forteller informantene gir de økt trygghet i sine roller og er noe samtlige trekker fram som vesentlige for å kunne oppleve berikende rollekombinasjoner.

«Jeg tror det var annerledes før en det er nå. Det har kanskje med alder å gjøre. Jeg slapper mer av i rollene nå og ser ting i et helt annet perspektiv nå». (7)

«Når man er fersk, vet man ikke alt like godt. Samtidig forventer alle at du skal gjøre «ditt og datt» hele tiden. Da blir man sliten. Nå er jeg flinkere til å prioritere og legge vekk det som

ikke er så viktig. Nå synes jeg det er mer automatikk i å kombinere rollene siden jeg har jobbet så lenge. Det har jo med erfaring å gjøre tenker jeg». (2)

«Jeg har jo gått fra en ung voksen til en mer voksen da. Jeg har jo modnet både i jobben og som menneske». (1)

Siden alle informantene i denne studien har lang ansiennitet innenfor barnehagesektoren, har de fleste også opplevd å jobbe i dette yrke før de selv fikk egne barn. Funn i empirien viser at det å ha jevngamle barn hjemme og på jobb oppleves som en stor berikelse i og med at en får brukt samme type kunnskap og erfaring i begge rollene. Det å være foreldre til flere barn er også noe informantene trekker fram når det gjelder hvordan arbeids- og familieberikelse oppleves i ulike livsfaser. Flere av informantene forteller at det å ha flere barn gir dem et bredere grunnlag for kunnskapstilegnelse og erfaringer og økende trygghet i foreldrerollen og som de tar med seg inn i profesjonsrollen.

«Den største berikelsen ser jeg fra hjem til jobb etter at jeg fikk barn. Den forståelsen jeg har fått av å bli foreldre. Dette gjør at jeg viser mer medfølelse og snakker mer realt med foreldrene. Jeg har mye mer erfaring i sekken nå». (4)

«Det har vært størst berikelse etter at jeg ble forelder. Jeg har testet ut ting hjemme og tatt med til barnehagen og blitt bedre i rollen min på jobb». (1)

«Det oppleves annerledes, så absolutt. Rollene er i stadig prosess egentlig. Videreutviklende på en måte. Når barna var små hadde man mer kunnskap som gikk begge veier. Det var veldig berikende. Det er også nye ting som er berikende nå når barna er eldre. Det er jo spennende det også». (5)

«Nå som barna har blitt eldre stresser jeg ikke like mye på de samme tingene lenger.». (2)

«Jeg synes det er enklere å kombinere rollene nå når barna har blitt store, derfor tar jeg også på meg flere roller. Jeg kjenner at rollene kommer mer av seg selv på en måte». (3)

I noen av intervjuene ble det stilt oppfølgingsspørsmål knyttet til informantenes opplevelse av berikelse ved å kombinere få kontra flere arbeid- familieroller. Etter å ha stiftet familie og blitt foreldre til egne barn forteller de aller fleste at de har tilegnet seg flere roller i familielivene sine. Flere av de som har barn i skolealder har også påtatt seg flere roller knyttet til barnas skole- og fritidsaktiviteter. Noen uttrykker at det å besitte flere roller vil gi større mulighet for mer berikelse, samtidig som andre gir uttrykk for at det ikke utgjør noen forskjell.

«Jeg tar nok bevisst på meg mange roller, jeg trives med det. For meg er det mer positivt å ha flere roller. Det er gøy og gir meg mye overskudd». (3)

“Nei, jeg tror ikke det har noe å si om jeg har få eller mange roller”. (6)

Disse funnene vil diskuteres, i diskusjonskapittelet, i sammenheng med tidligere forskning som viser hvordan ulike forhold, og ofte knyttet til ulike livsfaser, påvirker opplevelsen av arbeids- og familieberikelse.

## **4.2 Ulike forhold som fremmer berikende rollekombinasjoner**

Funnene som presenteres her knyttes til hvilke ressurser informantene ser på som viktige for å oppleve berikelse ved å kombinere roller i arbeidslivet og familielivet. De fleste ressursene som belyses vil handle om en opplevelse av berikelse både fra arbeidslivet til familielivet og motsatt. gjør at jeg velger å presentere funnene knyttet til dette forskningsspørsmålet samlet.

### **4.2.1 Kommunikasjon**

En viktig ressurs samtlige informanter trekker fram knyttes til kommunikasjonsferdigheter. For informantene handler det om å kunne koble seg på et annet menneske å oppfatte og forstå det som kommuniseres. Det handler om å kunne sette seg inn i andre menneskers tanker og følelser. Informantene forteller at foreldrerollen og profesjonsrollen gir viktig trening i å kunne forstå og møte barn og voksnes følelser og behov. Kommunikasjon handler også for denne studiens informanter om forhandlings- og konfliktløsningsferdigheter. En annen viktig ressurs informantene trekker fram er viktigheten av å ha gode relasjoner og kunne samarbeide med andre for å kunne oppleve rolleberikelse. Dette er viktige elementer i kommunikasjon mellom mennesker. Det å ha en god tilbakemeldingskultur på arbeidsplassen er også en viktig ressurs informantene belyser når det gjelder hva som fremmer arbeid- og familie berikelse mellom settingene.

«Det er berikende når man har en god rutine på å gi gode tilbakemeldinger og gjøre hverandre gode. Hjelper hverandre til å bli bedre kjent med seg selv». (1)

«God kommunikasjon er jo vesentlig i forhold til alt». (2)

«Det er en berikelse for meg ved å skape gode relasjoner og kunne skape enighet og jobbe mot felles mål». (4)



«For meg er det viktig med et godt arbeidsmiljø, hvor det er en åpen dialog, hvor jeg blir hørt og tatt på alvor, og hvor vi har en god tilbakemeldingskultur». (5)

#### 4.2.2 Sosial støtte

En av de viktigste ressursene informantene trekker fram når det kommer til hva som fremmer berikelsesopplevelser er sosial støtte. Dette er en viktig ressurs som er knyttet til både arbeidet og familien. Det å bli møtt av andre mennesker med kjærlighet og omsorg, og kunne tilhøre et sosialt nettverk er helt vesentlig for å kunne oppleve rollekombinasjoner som berikende. Det å kunne ha noen å reflektere og evaluere sammen, med er også noe informantene trekker fram som en viktig støttefunksjon når de forteller om hvilke faktorer som er vesentlige for å kunne oppleve berikelse. Flere trekker fram at det er viktig for innsatsen og engasjementet å ha noen å «sparre med». Det å kunne reflektere og evaluere sammen rundt arbeidsoppgaver og andre gjøremål, det være seg i familie- eller arbeidssettingen. De fleste av informantene trekker fram at det er viktig å ha en god tilbakemeldingskultur på arbeidsplassen. Disse tilbakemeldingene bidrar til at denne studiens informanter opplever økt arbeidsengasjement og mestring i rollene sine. Noe som igjen kan være med å forsterke informantenes muligheter for å oppleve berikende rollekombinasjoner mellom arbeids- og familiesettingen.

«Det er berikende for meg når jeg har noen å «sparre med». Det er også berikende å reflektere og evaluere sammen og det å ha en god rutine på å gi tilbakemeldinger og gjøre hverandre gode. Når veiledning har vært til stede, har dette også gitt meg berikelse». (1)

#### 4.2.3 Annerkjennelse

Det å få aksept, tillit og annerkjennelse er også viktige ressurser som trekkes fram. For informantene handler dette om å bli sett og tatt på alvor, både i forhold til hva en innehar av kunnskap og erfaringer og ikke minst en respekt for enkeltindividets integritet. Det å få ansvar er en form for annerkjennelse de fleste informantene snakker om når de trekker fram ressurser som fremmer opplevelsen av berikelse. Det å bli gitt ansvar henger sammen med muligheter for delaktighet, innflytelse og påvirkning i rollene de besitter. Noe som igjen peker seg ut som en sterk fremmede ressurs for å oppleve rolleberikelse. Et annet viktig begrep når de snakker om ansvar er frihet. Frihet de har til å gjennomføre oppgavene sine innenfor ansvaret en har fått.

«Det er viktig for meg å få aksept for det man gjør og den man er. Ser at man gjør en god jobb. Ser at den kompetansen jeg har fra jobb kan brukes på en god måte hjemme». (3)

«Frihet er et viktig stikkord. Jeg har mye frihet, til hva jeg vil gjøre og hvordan jeg vil gjøre det. Det er berikende dersom du ser det». (1)

«Jeg må føle eierskap til det jeg skal gjøre. Da blir det mer lystbetont og man føler mer glede. Det å få være delaktig gir meg mye». (7)

#### 4.2.4 Effektive arbeidsvaner

En annen viktig ressurs som informantene trekker fram og som fremmer berikende rollekombinasjoner er å ha god struktur, orden og tydelige rammer for arbeidet som skal gjøres. For informantene handler dette om å kunne ha en god fordeling av arbeidsoppgaver og kunne få ha kontroll på det som skal gjøres. Det være seg hjemme eller på jobb. Dette er ressurser som blant annet fører til at informantene opplever økt effektivitet knyttet til det å fullføre de mange arbeidsoppgavene de utfører i sine travle liv.

«Jeg trenger god struktur, orden og rammer på ting. Det er berikende for meg». (2)

«Når man har en vaktliste og en turnus som fungerer og når jeg vet når det er møter og andre ting som skjer på jobben er det lettere å finne veien gjennom hverdagen og uka. Da får jeg en større mestring i hverdagen». (6)

#### 4.2.5 Det å ta vare på seg selv, fysisk og psykisk

Informantene snakker også om at det å ta vare på og ha det godt med seg selv, både fysisk og psykisk, er viktige forutsetninger for å kunne oppleve berikelse. Det å få nok søvn trekkes fram av flere og spiller en avgjørende rolle med tanke på å kunne ha nok overskudd og energi til å kunne oppleve berikende rollekombinasjoner. Det å trives i og med rollene sine er også en viktig ressurs for informantene. Nok fritid og rekreasjon er også viktig når informantene snakker om å ta vare på selv. Det å ha mulighet til å «lade batteriene» og som vil gi økt energi og overskudd til å kunne kombinere arbeids- og familierollene sine best mulig og fremme opplevelsen av berikelse.

«Det er viktig for meg å ha det godt med meg selv. Hvordan jeg har det fysisk og psykisk. Til syvende og sist er det jeg selv som bestemmer om det påvirker meg negativt. Jeg er veldig optimistisk av meg». (3)

«For meg er det viktig å kunne ha mer fritid og jobbe mindre». (4)

«Trives man vil man få haugevis av dager som gir deg mye positivt av erfaringer som er berikende. Trives man er man blid og fornøyd. Da blir det fort slik at man tenker at det ordner seg». (7)

#### 4.2.6 Formell opplæring

Denne ressursen relateres først og fremst til arbeidssettingen, da informantene deltar på ulike kurs knyttet til arbeidsrollen. Det være seg kurs rettet mot å bli bedre på kommunikasjon, relasjonskompetanse, stressmestring og konflikthåndtering. Informantene har dessuten deltatt på flere kurs knyttet til det å jobbe med barn og barns utvikling og læring. Denne kunnskapstilegnelsen har stor påvirkning når det kommer til det å forbedre foreldrerollen sin også, i følge flere av informantene.

«Når jeg har gått på kurs så fører jo også det at jeg lærer noe jeg kan ta med meg hjem». (3)

Når disse funnene skal diskuteres videre vil de, slik jeg tolker det, relateres til well-being perspektiv. Både sett i sammenheng med et hedonsk perspektiv, subjektivt velvære, og et eudaimonsk perspektiv, personlig vekst og utvikling.

### 4.3 Kort oppsummering

Denne studiens funnen viser at innformantene opplever berikelse når ulike ressurser, knyttet til profesjonsrollen og foreldrerollen overføres fra arbeidslivet til familielivet og motsatt. Hovedfunnene i studien knytter berikelse til det å ha en god dag på jobb, hvor ulike arbeidsmiljøfaktorer spiller inn. Samtidig som kunnskap og erfaringer, ervervet både fra arbeidet og i familien, også er en viktig bidragsyter til å oppleve berikende rollekombinasjoner. Funn knyttes også til det informantene kaller for bevisst arbeid med selvutvikling, det å ha det godt med seg selv, være trygg i rollene sine og ha selvinnstikt. Funn viser at ulike forhold som kjønn, annsienitet, alder og forhold knyttet til ulike livsfaser vil påvirke opplevelsen av berikelse.

Når informantene snakker om hvilke forhold som må ligge til grunn for å kunne fremme berikende rollekombinasjoner trekker de fram viktigheten av; kommunikasjon, sosial støtte, anerkjennelse, effektive arbeidsvaner, formell opplæring og det å ta vare på seg selv, fysisk og psykisk.

I neste kapittel diskuteres funnene sett i sammenheng med ulike teorier og forskning for å få en dypere og mer helhetlig forståelse av berikende rollekombinasjoner har å si for individet, arbeidet og familien. Funnene skal også svare opp studiens problemstilling.

## 5. Diskusjon

I denne masteroppgaven har jeg undersøkt på hvilken måte arbeidstakere i privat barnehage kan oppleve kombinasjonen av ulike roller i arbeidslivet og familielivet som berikende. Funn viser at informantene opplever størst rolleberikelse mellom arbeidslivet og familielivet, og at berikelse skjer fra begge retninger. Funn viser også at berikelse vil finne sted når ulike forhold og ressurser er tilgjengelige i arbeidslivet og familielivet.

Diskusjonsdelen presenteres i tre underkapitler, der de to første er knyttet til studiens forskningsspørsmål. I det siste underkapittelet diskuteres det hvordan berikelsesprosessen kan knyttes til slautogene prosesser og JD- R modellen. Denne modellen viser med tydelighet hvordan ulike krav og ressurser i arbeids- og familierollene vil være med å påvirke informantenes opplevelse av berikelse. Til slutt avrundes diskusjonskapittelet med en kort oppsummering.

Det å bruke ulike begreper for å skille på noe kan likevel fort føre til en sammenblanding. Når jeg likevel prøver meg på dette her er det for å vise i grove trekk at berikelse for denne studiens informanter grovt sett kan deles inn i to ulike retninger. Når jeg bruker begrepet arbeids- og familieberikelse (Greenhaus og Powell, 2006) viser jeg til at berikelse må føre til en reell endring, en forbedret ytelse. Et eudaimonsk perspektiv på well-being som handler om personlig vekst og utvikling kan, slik jeg ser det, også relateres til dette begrepet. Selv om det nødvendigvis ikke er helt det samme. Når jeg bruker begrepet berikelse knytter dette seg først og fremst til et hedonsk perspektiv på well-being som da handler om subjektivt velvære og å ha det godt, og som ikke nødvendigvis bør føre til endringer. Det som er utfordrende ved dette er som ellers diskutert i litteraturen (Helsedirektoratet, 2015) at disse begrepene på well-being brukes om hverandre og overlapper hverandre.

### 5.1 Kombinasjon av arbeids- og familieroller

Funn fra masterstudien viser at informantene opplever sine rollekombinasjoner mellom arbeidslivet og familielivet som både berikende, men også utfordrende og konfliktfylte. Rollekombinasjonen mellom profesjonsrollen på jobb og foreldrerollen i familien er den som oppleves mest berikende for denne studiens informanter, siden blant annet kunnskap og erfaring kan overføres fra den ene rollen til den andre og motsatt. Forskere (Frone, 2003; van Steenberg et al., 2007) anser arbeids- og familieberikelse og arbeids- og familiekonflikt som to uavhengige konstruksjoner som representerer

ulike prosesser, har ulike forløpere og gir ulike konsekvenser for individet. Forskningen viser at berikelse- og konfliktperspektivene har ulike ståsteder (Kinnunen et al., 2006; Grzywacz & Butler, 2005), det betyr likevel ikke at informantene ikke kan oppleve berikelse og konflikt på samme tid. Noe tidligere forskning på området også viser ved at de to perspektivene er orogonale (Grzywacz & Butler, 2005). Det vil si at opplevelsen av det ene perspektivet ikke utelukker det andre. Individet kan oppleve høy eller lavt nivå av både konflikt og berikelse på samme tid eller høyt nivå av et av perspektivene og lavt nivå i det andre perspektivet. En spesifikk rollekombinasjon, som eksempelet over viser, kan oppleves både som konfliktfylt samtidig som den også kan være berikende.

### 5.1.1 Berikelse fra arbeidslivet til familielivet

Funn fra denne studien knytter berikelse til det å ha en god dag på jobb og som gir positive opplevelser og erfaringer. Ressurser overføres fra arbeid til familien og legger tilrette for berikelse her. I følge teorien knyttet til arbeids- og familieberikelse (Greenhaus & Powell, 2006) kan denne ressuroverføringen skje via en direkte, instrumental, eller en indirekte, følelsesmessig vei. Instrumental påvirkning skjer når arbeidsressurser overføres direkte til familierolle og gir økt ytelse og forbedring her. Den følelsesmessige påvirkningen skjer når en arbeidsressurs genererer positive følelser og disse positive følelsene overføres til familierollen og gir økt ytelse i denne rollen. Dette kan også sees i sammenheng med settingstankegangen i HP, der tilnærmingen vektlegger at individet befinner seg i ulike settinger som påvirker og påvirkes av hverandre (Green et al., 2015).

Det å være i et arbeidsmiljø preget av positive opplevelser, god stemmning og atmosfære vil i følge informantene utløse positive følelser, positiv innstilling og mer energi og overskudd i profesjonsrollen som de tar med seg inn i foreldrerollen. Disse funnene kan da knyttes til arbeids- og familieberikelse hvor ressurser ervervet i profesjonsrollen påvirker foreldrerollen via en følelsesmessig vei. Et viktig element i denne teorien er at det må skje en endring i den mottakende rollen dersom det skal kunne omtales som berikelse. I tråd med well-being teori kan informantens opplevelse av positive følelser ha en sammenheng med følelseshedonisme som henviser til en tilstedeværelse av behagelige følelser. Informantenes berikelsesopplevelser knyttes da til subjektiv well-being, et hedonsk perspektiv på well-being, en følelse av å ha det godt (Helsedirektoratet, 2015). Imidlertid viser forskning at ikke alle følelser kan kategoriseres som hedoniske (Vittersø et al., 2010). Disse forskerne mener at følelser som interesse og engasjement vil kunne være med å støtte en personlig vekst og utvikling, og da høre til under et eudaimonsk perspektiv på well-being.

Dette kan knyttes til studiens funn hvor positiv innstilling til arbeidet gir informantene økt energi og overskudd, som igjen kan føre til økt jobbengasjement og mestring. Denne mestringen kan legge grunnlag for personlig vekst og utvikling (Helsedirektoratet, 2015). Det er med andre ord mulig å koble berikelse både til et hedonsk- og eudaimonsk well-being perspektiv. Ansatte som trives på jobben, opplever ofte overskudd. Deres trivsel har smitteeffekt og gunstig innvirkning på hverdagsatmosfæren (Udir, 2017)

Det å ha tilgang på gode relasjoner, det være seg med arbeidskollegaer, daglig leder, barn og foreldre, er også en viktig faktor som knytter berikelse til det å ha en god dag på jobb. Det å inngå i og opprettholde gode relasjoner med andre mennesker innebærer blant annet å kunne få og gi støtte. Funn fra denne studien kan relateres til ulike former for støtte knyttet til House (1981) sin teori på området. Resultater viser at informantene mottar støtte både i form av emosjonell støtte, instrumentell støtte, evaluative og informerende støtte. Når informantene blir møtt av kollegaer som viser omsorg, kjærlighet, empati og tillit samsvarer dette med House (1981) sin definisjon av emosjonell støtte. Denne støtten har i følge House størst verdi for individet. Når informantene får hjelp og støtte til en arbeidsoppgave knyttes dette til en instrumentell støtte. Denne form for støtte kan samtidig også være en emosjonell støtte når den knyttes til den omsorgen som gis ved hjelpen en får. Informantene snakker alle om viktigheten av å ha en god tilbakemeldingskultur på arbeidsplassen som viktig for å kunne oppleve berikelse. Denne formen for støtte er i tråd med det House (1981) kaller evaluativ støtte og viser til hvordan overføring av informasjon brukes av mottakeren til å evaluere seg selv. Når informanten i denne studien snakker om at det er berikende når de får råd og anbefalinger, enten det er fra leder eller kollegaer, er disse funnene i tråd med det House (1981) omtaler som informativ støtte. Sosial støtte knyttes ofte til positive fysiske og psykiske helseutfall, som blant annet ved å redusere stress (House, 1981; Antonovsky, 2012) og være en buffer mot utbrenthet (Innstrand, 2010). Sandal & Elvebakk (2006) viser til at varme, gode og stabile relasjoner vil være helsefremmende i form av å gjøre oss lykkelige. Samtidig vil denne støtten virke positivt på identitesbygging og selvfølelse. Samtidig viser tidligere forskning at ikke all sosial støtte er helsefremmende. Dersom individet opplever å motta en annen type støtte enn det en ønsker kan støtten virke negativt og føre til stress. Det samme kan skje dersom støtten er for påtrengende (Morris & Laipple, 2015; Vinberg & Landstad, 2013).

Sosial støtte påvirker våre følelser og kan i denne sammenheng betraktes som både et subjektivt og objektivt kjennetegn ved well-being (Helsedirektoratet, 2015). Sosial støtte handler om å føle at en blir tatt vare på, verdsatt og oppleve å være en del av et gjensidig støttende sosialt nettverk. Ut fra

dette kan sosial støtte knyttes til subjektiv well-being, et hedonsk perspektiv. På den andre siden vil sosial støtte kunne være en ressurs som bidrar til økt jobbengasjement som igjen kan legge grunnlag for personlig utvikling, eudaimonsk well-being (Helsedirektoratet, 2015). Følelsen av å mestre en arbeidsoppgave er også noe informantene i denne studien trekker fram som grunnlag for berikelse. Økt jobbengasjement kan bidra til økt mestringsfølelse gjennom trygghet i rollen. I tråd med well-being teorien vil da denne mestringsfølelsen knyttes til subjektiv well-being ved blant annet å gi økte positive følelser. På den annen side vil opplevelsen av å mestre kunne skape en trygghet som igjen vil være med å legge grunnlag for å fremme videre utvikling. Innen forskningen snakker vi da om eudaimonsk well-being, personlig utvikling og læring (Helsedirektoratet, 2015; Ryff & Singers, 2008).

Et annet hovedfunn handler om informantenes opplevelser knyttet til erfaringer og kunnskap til det å arbeide med barn, og som kan føre til berikelse også i familien, og da i førstehånd til foreldrerollen. Denne kunnskapen og ferdighetene de tilegner seg knyttet til generell barneoppdragelse gir informantene uttrykk for at fører til personlig vekst. I regi av jobben deltar også alle informantene på ulike kurs som også gir tilgang til ny kunnskap og mulighet for utvikling. Samtlige informanter mener at den kunnskapen og erfaringen de tilegner seg på jobb har vært med å bidra til at de også har blitt bedre i foreldrerollen sin. Disse berikelsesopplevelsene informantene forteller om vil da samsvare med Greenhaus & Powell (2006) sin teori knyttet til arbeids- og familieberikelse. Ressursoverføringen fra profesjonsrollen til foreldrerollen vil da skje på en direkte (instrumental) måte å gi økt ytelse og forbedring i den mottakende rollen, økt livskvalitet. Det at individet opplever arbeids- og familieberikelse vil også føre til at familie og arbeidslivet føles mer overkommelig og kan bidra til økt well-being blant arbeidstakere (McNall, Scott & Nicklin, 2015).

Funn vedrørende informantenes opplevelse av berikelse knyttet til kunnskap og erfaringer på jobb viser også samsvar med teori og forskning knyttet til well-being. Det at flere av informantene trekker fram at de har blitt bedre foreldre av å jobbe i barnehage kan med dette indikere personlig vekst. I forskningen refereres dette til et eudaimonsk perspektiv på well-being (Helsedirektoratet, 2015).

### 5.1.2 Berikelse fra familielivet til arbeidslivet

Også nå det gjelder å oppleve berikelse fra familien til arbeidet viste funn fra studien at dette også var knyttet til overføring av kunnskap og erfaringer, bare her så handler det om erfaringer og



kunnskaper knyttet til oppdragelse av egne barn. Det som allerede er presentert over knyttet til berikelse fra arbeidslivet til familielivet vil også være gjeldende fra dette denne retningen. Som flere av informantene forteller, gir kunnskap og erfaringer i foreldrerollen en trygghet også inn i profesjonsrollen. Denne tryggheten oppleves for informantene både i form av positive følelser, samtidig som det gir grunnlag for å kunne tilegne seg mer kunnskap og økt vekst for individet. I tråd med well-being teori kan dette sees i sammenheng med hedonisme, subjektivt velvære, noe som føles godt, men også eudaimonia, som knyttes til personlig vekst og utvikling (Helsedirektoratet, 2015). Dette eudaimonske perspektivet på well-being, som handler om endring i form av utvikling, mener jeg kan sees i tråd med arbeids- og familieberikelse, siden kjernen i denne teorien handler om at det må skje en økt ytelse eller forbedring økt livskvalitet i den mottakende rollen. I forskning er det funnet sammenheng mellom arbeids- og familieberikelse og ulike well-being parametere, blant annet gjennom økt livs- og familietilfredshet (van Steenbergem et al., 2007) og fysisk og mental helse (McNall et al., 2010).

Når informantene trekker fram kunnskap og erfaringer som viktig for å kunne oppleve berikelse, handler ikke dette bare om berikelse hvor profesjonsrollen knyttes til arbeidet med barna, men også til hvordan det påvirker foreldresamarbeidet på jobben. Flere av informantene opplever økt status i sin profesjonsrolle ved å dele kunnskap og erfaringer gjennom foreldresamtaler. Disse funnene sees i sammenheng med arbeids- og familieberikelse og knyttes da til en instrumental, direkte, ressursoverføring (Greenhaus & Powell, 2006). Flere forteller også at det å dele denne kunnskapen gir ringvirkninger tilbake til den opprinnelige rollen der berikelsen oppstår slik at de opplever foreldrerollen sin mer berikende igjen. Dette funnet samsvarer med det Shein & Chen (2011) i sin forskning kaller for “feedback phenomén”, og som er et nøkkelfunn i deres nye modell på arbeids- og familieberikelse. Funnet kan også relateres til teori knyttet til sosial støtte. Kunnskapen og erfaringene som deles med foreldrene gis i form av omsorg og empati. Dette kan samsvare med å gi emosjonell støtte (House, 1991). Denne emosjonelle støtten informantene gir foreldrene vil også gi informantene opplevelse av glede og velvære. Noe som da sees i sammenheng med et hedonsk perspektiv på well-being, subjektiv velvære, en følelse av å ha det godt. Samtidig som denne formen for støtte kan gi mestring og endre hvordan man handler i en bestemt rolle. Da vil informantene oppleve sosial støtte som personlig vekst, altså eudaimonsk well-being (Helsedirektoratet, 2015). Informantene forteller også at de i foreldresamarbeidet utøver veiledning knyttet til blant annet barneoppdragelse. Disse funnene samsvarer da med informativ støtte (House, 1991).

Det å jobbe bevisst med selvutvikling var også et viktig funn i denne studien som knytter berikelse fra familielivet til arbeidslivet. Selvutvikling for denne studiens informanter knyttes til det å reflektere over sin egen væremåte. Hvordan en påvirker og lar seg påvirke, sine svakheter og styrker. Flere av informantene uttrykker også at dette funnet gir ringvirkninger tilbake igjen til den opprinnelige rollen, “feedback phenomenon” (Shein & Chen, 2011) (se avsnitt over). Det å jobbe med seg selv på et slikt bevisst plan gir informantene en trygghet som de beskriver som betydningsfull når det kommer til å kunne oppleve arbeids- og familieberikelse. Jeg finner det derfor hensiktsmessig å mene at dette funnet kan relateres både til en direkte (instrumental) og en indirekte (følelsemessig) måte når det kommer til berikende ressursoverføringer fra foreldrerollen til profesjonsrollen, men også motsatt (Greenhaus & Powell, 2006).

Forskningsresultater knyttet til sammenhengen mellom arbeids- og familieberikelse og well-being viser noe motsridende funn. Rantanen, Kinnunen, Mauno & Tement (2013) fant i sine studier at begge retninger av arbeids- og familieberikelse hadde en positiv sammenheng med well-being. Dette samsvarer også med forskningen til Carlson et al., (2011). Forskningsresultater fra Kinnunen et al. (2006) derimot viser at well-being kun har positive korrelasjoner med arbeid- til familieberikelse.

### 5.1.3 Hvordan kjønn, ansiennitet, og forhold knyttet til ulike livsfaser påvirker berikelse

Resultater fra denne masterstudien viser hvordan informantene opplever at ulike forhold påvirker opplevelsen av berikelse, i liten og stor grad. Dette samsvarer med tidligere forskningsresultater (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011; Lapierre et al., 2007; Erickson, Martinengo & Hill, 2010) som finner sterke bevis for hvordan ulike demografiske variable er modererende på arbeids- og familieberikelse.

I litteraturen knyttet til arbeids- familiesamhandlingen er kjønn det mest brukte demografiske karaktertrekket (Korabik, McElwain & Chappell, 2008), men det mangler fortsatt forskning knyttet til hvordan samspillet mellom kjønn og ulike livsfaser påvirker arbeids- og familiesamhandlingen (Erickson et al., 2010). Funn fra denne masterstudien viser at kvinnene opplever å inneha flere familieroller enn mennene. Funn fra Roos et al., (2006) viser at det å få tilgang til flere ressurser når en sjonglerer flere roller, kan gi positive følger, spesielt for kvinner, samtidig som funn også viser til ulike opplevelser av hvordan få kontra mange roller påvirker informantenes opplevelse av berikelse.

Det at kvinner opplever å inneha flere roller enn menn i familiesettingen kan også settes i sammenheng med forskning som viser at selv med tilgang til de samme ressursene, vil kvinner og menn kunne bruke de på ulikt vis (Wayne et al., 2007). Forskningsfunn viser også at arbeidsrollen kan se ut til å være mer knyttet til menn, og kvinner kan føle seg mer knyttet til familierollene (Cinamon & Rich, 2002). I en norsk undersøkelse utført av Innstrand (2010) knyttes funnene til at kvinner er mer sensible for arbeids- familiesamhandlingen enn menn, på godt og vondt. Dette er forhold som kan tyde på at kjønn også vil ha en betydning for konseptet arbeids- og familieberikelse.

Forskningsfunn (Shein & Chen, 2011) antyder også at det å inneha lederroller vil kunne gi tilgang på betydelige og viktige ressurser som igjen vil kunne gi en større opplevelse av arbeids- og familieberikelse. Disse funnene samsvarer ikke med funn i denne masterstudien, som viser få eller ingen forskjeller mellom barnehagelærere og fagarbeidere knyttet til hvordan de opplever rolleberikelse.

Det å bli foreldre gir tilgang til nye roller og fører til endringer i måten å kombinere arbeidsroller og familieroller. Det å ha egne barn i samme alder som de barna en har ansvar for på jobb, oppleves for samtlige informanter i denne studien som veldig berikende, selv om det samtidig også vil kunne skape utfordringer og rollekonflikter. Samtlige opplever denne kombinasjonen mellom profesjonsrollen og foreldrerollen er mest berikende når barna er små. Forskning (van Steenbergem et al., 2014) knytter et godt og positivt foreldreskap til positive sammenhenger på arbeidet. Dette samsvarer også med forskningen til Kostianen, Martelin, Kestilä, Martikainen & Koskinen (2009) hvor forskerne fant at gode parforhold øker jobbinnsatsen. Forskning viser til at økt antall barn i familien ikke ser ut til å gi økt stress hos foreldrene og antall barn har heller ikke noen negativ innvikning mellom arbeids- familieberikelse og familietilfredshet (Zhang et al., 2018). Forskning viser også at et økende antall barn i familien er relatert til arbeids- og familiekonflikter, men det er ikke undersøkt noe om hvordan, hvorfor og under hvilke omstendigheter flere barn i familien bidrar til opplevelsen av arbeids- og familiekonflikt (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005). Disse to ulike forskningsresultatene er i tråd med forskning som viser at begge perspektivene kan oppleves samtidig (Kinnunen et al., 2006; Wayne et al., 2004; Grzywacz & Butler, 2005). Ut fra forskningen til Hill, Erickson, Fellows, Martinengo & Allen (2014) fant en at arbeids- og familieberikelse hadde en positiv sammenheng med eldre arbeidstakere. Samtidig må det mer forskning til for å kunne sammenligne hvordan unge og gamle arbeidstakere opplever rollekombinasjoner i sine arbeids- og familieliv.

Funn fra denne studien viser at det å ha jobbet i mange år, altså ha lang arbeidserfaring, gir en trygghet i rollene som igjen kan legge grunnlag for større opplevelse av arbeids- og familieberikelse. Det å være trygg kan også gi individet en større opplevelse av sammenhengen, både i rollene sine og i livene sine. Det kan være lettere å håndtere utfordringer. Dette kan sees i sammenheng med det salutogene perspektivet til Anonovsky (2012), og begrepene som knyttes til opplevelse av sammenheng.

## **5.2 Ulike forhold som fremmer berikende rollekombinasjoner**

Når jeg nå skal diskutere hvilke forhold informantene trekker fram som viktige for å kunne oppleve berikelse, vil dette sees i lys av teori og empiri knyttet til arbeids- og familieberikelse (Greenhaus & Powell, 2006). Dette siden funn fra denne masterstudien samsvarer med tre av de fem kategoriene Greenhaus & Powell (2006) presenterer i sin studie. En nyere studie av Shein & Chen (2011) inkluderer også sosial støtte som en viktig ressurs til arbeids- og familieberikelse. Noe som også bekreftes i denne masterstudiens funn. Diskusjonen knyttes til kategoriene ferdigheter og perspektiver, psykologiske ressurser og sosial kapital (Vedlegg 6, tabell over ressursene og kategoriene). De fleste av ressursene som omtales kan knyttes til berikelse fra både arbeidslivet til familielivet og motsatt.

### **5.2.1 Ferdigheter og perspektiver**

Funn fra analysen viser at det å tilrettelegge for god kommunikasjon er en viktig forutsetning for informantene knyttet til det å kunne oppleve arbeids- og familieberikelse. Rollene i både arbeid- og familiesettingen gir gode muligheter for å trene denne ferdigheten. Når informantene snakker om kommunikasjon handler dette om å ha gode relasjoner innad i familien, med arbeidskollegaer og leder og med barn og deres foreldre på arbeidsplassen og kunne samarbeide godt. Disse funnene samsvarer med berikelsesteorien til Greenhaus & Powell (2006) og kan knyttes til kategorien de omtaler som mellommenneskelige ferdigheter og perspektiver. Dette handler om å kunne stille seg inn til et annet menneske og kunne oppfatte og forstå det som kommuniseres. Det handler også om å kunne sette seg inn i andres følelser. Kommunikasjon handler også om forhandlings- og konfliktløsningsferdigheter, noe informantene får trening i både på jobb og i familien. Viktigheten av å ha en god tilbakemeldingskultur på arbeidsplassen er det flere som trekker fram (STAMI, 2011, s. 95). Tilbakemeldinger på hvordan en utfører jobben sin, kan være med å bidra til læring, personlig

utvikling og økt motivasjon, samt jobbprestasjoner. Dette samsvarer også godt med et eudaimonsk perspektiv på well-being (Helsedirektoratet, 2015).

En annen ressurs informantene trekker fram som viktig handler om å ha god struktur. Denne kategorien med ressurser gjelder for både arbeid- og familie settingen. I hovedsak handler dette om å kunne ha en god fordeling av arbeidsoppgaver og kunne ha kontroll på det som skal gjøres. Dette er ferdigheter som gjør at informantene kan bli mer effektive i fullføringen av de mange arbeidsoppgavene de må utføre i sine travle liv. I følge Greenhaus & Powell (2006) hører dette til under effektive arbeidsvaner som de kategoriserer som en underkategori av ressurser knyttet til ferdigheter og perspektiver.

Det å få aksept og annerkjennelse er viktige ressurser flere av informantene trekker fram som viktig for berikelsesopplevelser og som hører til denne kategorien. Denne type ressurs kan være med på å gi økt engasjement og motivasjon og positive drivkraft i rollene sine (Greenhaus & Powell, 2006). I denne kategorien handler det også om ansvar og hvordan man gjennomfører ulike arbeidsoppgaver i de ulike settingene. Dette kan for noen handle om hvilken frihet man har ved ansvaret man er gitt. Disse forholdene knyttes til den tredje underkategorien, ytelsesstyring, til Greenhaus & Powell (2006).

I den fjerde underkategorien trekker Greenhaus & Powell (2006) fram viktigheten av mestring knyttet til arbeids- og familieberikelse. Mestring kan omfavne mye, men her knyttes det til blant annet ressurser som er med på å gjøre det lettere for individet å skulle kombinere sine roller i arbeid- og familielivet på en best mulig måte. Funn fra denne masterstudien viser også at søvn er en viktig ressurs når det kommer til å kunne oppleve berikelse, noe som også forskning bekrefter (Williams, Franche, Ibrahim, Mustard & Layton, 2006). En forbedret søvnkvalitet vil kunne ha positive effekter og konsekvenser for opplevelsen av arbeids- og familieberikelse. Det å kunne mestre rollene sine og kombinasjonen av disse kan også knyttes, slik jeg tolker det, til trivsel. Når informantene trives og har det godt kan dette, slik jeg tolker det, relateres til subjektivt vellvære, et hedonsk perspektiv på well-being (Helsedirektoratet, 2015). Et annet viktig funn fra denne masterstudien relateres til det å ha tilgang på fritid, det å kunne koble av og få tid til å lade batteriene. For informantene i denne studien er god søvnkvalitet, trivsel og det å ha det godt med seg selv viktige ressurser som gir økt energi og overskudd og som igjen er viktige bidragsyttere for å kunne oppleve arbeids- og familieberikelse.

Flere av informantene i denne studien trekker fram at de har gjennomført ulike kurs knyttet til blant annet kommunikasjon- og relasjonskompetanse, stressmestring og konflikthåndtering. Informantene har dessuten flere kursrekker knyttet til det å jobbe med barn og barns utvikling. Denne kunnskapen som informantene har tilegnet seg, er som tidligere vist, en av denne oppgavens hovedfunn knyttet til hvilke ressurser informantene opplever gir størst opplevelse av arbeids- og familieberikelse. Disse funnene kan knyttes til det Greenhaus & Powell (2006) omtaler som formell opplæring.

### 5.2.2 Psykologiske ressurser

Funn fra denne masterstudien knyttet til det å jobbe bevisst med selvutvikling handler for informantene blant annet om hvordan de ser på seg selv i rollene sine og bevisstheten knyttet til hvordan rollene påvirker hverandre. Det handler om å være trygg på seg selv og være nysgjerrig og reflektert på hvem man er som person. Det å ta vare på seg selv. Disse funnene kan sees i sammenheng med den andre kategorien av ressurser som Greenhaus & Powell (2006) refererer til i sin teori knyttet til viktigheten for opplevelse av arbeids- og familieberikelse. Denne kategorien omtaler ulike psykologiske ressurser som positiv selvregulering, personlig hardførhet og positive følelser for framtiden. En forskningsstudie gjennomført av Shein & Chen (2011), som baserer seg på Greenhaus og Powell sitt teoretiske rammeverk, knytter motivasjon og tillit til psykologiske ressurser. En av informantene i denne masterstudien omtaler motivasjon som en indre drivkraft. Det å være foreldre gir informantene motivasjon til å gjøre det beste for familien. Dette er en ressurs som igjen vil være med å utvikle og forme arbeidsprestasjoner også i arbeidssettingen på en rekke områder. En god selvfølelse og utadventhet er en personlig ressurs som kan være med å gjøre det lettere for individet å håndtere utfordringer på jobb og hjemme. En forskningsundersøkelse gjennomført av (Grzywacz & Marks, 2000) har funnet sammenheng mellom disse ressursene og et høyere nivå av arbeid- familiefasilitering. Siden flere forskere belyser hvordan fasilitering også kan kategoriseres under konseptet arbeids- og familie berikelse (Carlson, et al., 2006; Hanson et al., 2006), knyttes disse resultatene også til arbeids- og familieberikelse i dette tilfellet. Funn i denne masterstudien viser at informantene knyttet trivsel som en viktig ressurs til det å kunne oppleve arbeids- og familieberikelse. Denne ressursen bidrar til mer positive tanker og sterkere innstilling om at ting ordner seg som igjen bidrar til å gjøre rollekombinasjonene lettere.

### 5.2.3 Sosial kapital

En viktig ressurs som framkommer av denne studiens funn knytter seg til det å oppleve sosial støtte, og som oppleves i arbeidslivet og familielivet. I forskning knyttet til arbeids- og familiesamhanlingen er sosial støtte annerkjent for å være en svært viktig ressurs og gjelder både på arbeidsplassen og i familien (Greenhaus & Powell, 2006; Wayne et al., 2007). På arbeidsplassen handler sosial støtte om hva slags familievennlige tilkak og politikk som råder. Det handler om familievennlig arbeidskultur og autonomi. I familien knyttes sosial støtte til mer overskudd og energi for individet, samt ervervelsen av positive følelser. Sosial støtte kan også bidra til å forbedre arbeidsoppgavene. Funnene fra denne masterstudien kan relateres til den tredje kategorien med ressurser som i følge Greenhaus & Powell (2006), er vesentlige for å kunne oppleve arbeids- og familieberikelse. Denne kategorien omtales som sosial kapital og omfavner blant annet innflytelse. En forskningsstudie av Shein & Chen (2011), basert på rammeverket til Greenhaus & Powell (2006) fant at sosial støtte også er en viktig ressurs som kan knyttes til kategorien sosial kapital. Informantene i denne masterstudien forteller om ulike typer sosial støtte. I noen situasjoner gis støtten i form av å ha kollegaer eller leder som viser omsorg og empati for den enkelte. Informantene forteller at denne typen støtte gir overskudd og energi som igjen gir økt arbeidsengasjement i de ulike rollene. Denne formen for støtte kan sees i sammenheng med det House (1981) omtaler som emosjonell støtte eller følelsesstøtte og som regnes som en av de viktigste type støtte vi har. En annen form for støtte som også trekkes fram handler om å motta gode råd og anbefalinger. Denne typen støtte er viktig for arbeidsinnsatsen og arbeidsengasjementet. Funn knyttet til det å kunne ha noen å reflektere og evaluere sammen med, noen å “sparre med” som flere av informantene beskriver det som, har en viktig støttefunksjon for å kunne oppleve arbeids- og familieberikelse. Denne typen sosial støtte refereres til som informativ støtte i følge House (1981). Informantene trekker også fram at det å ha en god tilbakemeldingskultur på arbeidsplassen er en viktig ressurs som legger grunnlag for å opplever arbeids- og familieberikelse. I tråd med House (1981) sin teori omtales denne støtten som evaluativ støtte som handler om overføring av informasjon som mottaker bruker til å evaluere seg selv. Positive sosiale relasjoner som tilbakemeldinger og sosial støtte er antatt å fremme motivasjon og en mer positiv verdsettelse av seg selv om arbeidsmiljøet (STAMI, 2011, s. 94). De fleste yrkesaktive i Norge opplever å få støtte fra sin leder i form av tilbakemelding på utført arbeid, støtte og hjelp i arbeidet, og at arbeidsresultatene blir verdsatt. En undersøkelse gjort av STAMI (2011) viser at barnehageansatte skårer høyt på å motta sosial støtte fra overordnet leder.

De fleste av oss tilbringer mange timer sammen med arbeidskollegaer i løpet av arbeidsdagen, og det å ha gode relasjoner blir da viktig, ikke minst siden forskning viser sammenheng mellom sosial støtte og helseutfall, positive og negative. Antonovsky (2012) snakker om motstandsressurser som kan fremme mestring av motstand og vanskeligheter. Motstandsressurser kan være både individuelle og kollektive og defineres som kjennetegn ved individet, gruppen eller omgivelsene. En metaanalyse (Lapierre et al., 2017) presenterer ulike kontakstuelle ressurser som har betydning for arbeids- og familieberikelse, blant annet sosial støtte. Høye nivå av sosial støtte hjemme relateres, i følge forskning (Grzywacz & Marks, 2000) til høyere nivå av fasilitering mellom arbeid og familie. Dette samsvarer også med funn av Allis & O'Driscoll (2008) som knytter psykologisk involvering i familien til arbeid- familiefasilitering som igjen vil kunne føre til økt well-being på jobb. Jeg velger å ta med disse forskningsfunnene selv om de relateres til fasilitering. Dette siden de to konstruksjonene brukes noe om hverandre. Sett i sammenheng med forskning knyttet til bruk av JD- R modellen (Bakker & Demerouti, 2007) viser funn at sosial støtte kan være en viktig ressurs for å oppleve arbeids- og familieberikelse, noe som også vil kunne føre til positive helseutfall.

Et annet viktig funn fra analysen knyttet til sosial kapital handler om informantenes opplevelse knyttet til det å oppleve anerkjennelse, ha innflytelse, få ansvar og kunne være delaktig som viktige ressurser for å kunne oppleve arbeids- og familieberikelse. Delaktighet og det å kunne ha innflytelse gjennom økt medvirkning er begreper som kan sees i sammenheng med HP gjennom empowerment strategien. Dette handler om å gi enkeltindividet, grupper eller lokalsamfunn større kontroll over ulike beslutninger og handlinger som påvirker helsen (Nutbeam, 1998). En forutsetning for dette vil være at individet opplever tilstrekkelig kontroll over de faktorene som fører til en positiv utvikling, samtidig som en må motivere og stimulere den enkelte til å oppdage og realisere sine iboende ressurser og muligheter (Stang, 2013, s. 142. Det kan være krevende å få til økt empowerment til individer, grupper og lokalsamfunn (Green et al., 2015, s. 474).

En rapport fra Arbeidsforskningsinstituttet, AFI (2016) viser at andelen arbeidstakere som opplever innflytelse på jobb var 12 % lavere i 2016 enn i 2009. Disse tallene viser at medbestemmelse og innflytelse til arbeidstakere er synkende. Resultatene kan tolkes som et uttrykk for en omfordeling av makt på arbeidsplassen. Dette viser at vi har en vei å gå når det kommer til å la arbeidstakere få mer kontroll over de determinantene som for hver og en er viktige når det kommer til det å kunne oppleve arbeids- og familieberikelse og positive helseutfall. Medbestemmelse skåres lavere enn medvirkning i rapporten av 2020 (Arbeidsforskningsinstituttet, 2020). Funn fra 2016 viser også at



ansatte i privat sektor opplever større innflytelse enn statlige og kommunalt ansatte (Arbeidsforskningsinstituttet, AFI, 2016).

Flere forskere, deriblant Fron et al., (2003), oppfordrer forskere på området til å løfte arbeids- og familieberikelses perspektivet til et høyere nivå. Berikelsesperspektivet viser til et individnivå, men det vil også være nødvendig å løfte blikket til å gjelde familien eller arbeidsgrupper. Da får vi en konstruksjon som reflekterer den positive involveringen i en setting til å gjelde bedre funksjoner også knyttet til andre systemer, og ikke bare til individet. Dette kan sees i sammenheng med konseptet arbeids- familiefasilitering som baserer seg på et systemperspektiv (Carlson et al., 2006). Fasilitering handler om overføringer av gevinster fra en setting til en annen for å skape forbedring på systemnivå. Slik jeg ser det kan dette passe godt med et settingsperspektiv innenfor det helsefremmende arbeidet. Der man går vekk fra kun et individperspektiv når en snakker om helse og heller se helse i et større system hvor ulike determinanter i settingene vil være avgjørende for ulike helseutfall (WHO, 1986).

Berikelsesprosessen, som handler om å overføre ulike ressurser fra en rolle til en annen (Greenhaus & Powell, 2006) kan sees i sammenheng med Jobbkraft- ressurs modellen (JD- R modellen) til Bakker & Demerouti (2007), der en av prosessene, motivasjonsprosessen kan relateres til en helsefremmende salutogen prosess.

### **5.3 Jobbkraft- ressurs modellen (JD- R modellen) og salutogene prosesser**

I følge forskning (Bakker & Demerouti, 2007), basert på JD- R modellen, viser hvordan tilgang på ulike jobbressurser skaper arbeidsengasjement, well-being og positive helseutfall (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004). Denne prosessen som betegnes som en motivasjonsprosess kan relateres til en helsefremmende prosess, et salutogent perspektiv (WHO, 1986; Antonovsky, 2012). Høye jobbkraft derimot ser ut til å være en viktig prediktor for negativ jobbelastning og negative helseutfall (Bakker og Demerouti, 2007). Det at prosessene kan relateres til hverandre handler blant annet om at ulike jobbkraft og jobbressurser ikke nødvendigvis bare knyttes til negative eller positive helseutfall. I følge modellen vil det være slik at den helsefremmende prosessen med for høye krav kombinert med lav tilgang til jobbressurser vil kunne føre til stress, utbrenthet og redusert jobbengasjement (Innstrand, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004) og dermed være en helsefremmende prosess. Det er likevel viktig å være bevisst på at også jobbkraft i følge JD- R modellen kan fremme

motivasjon og jobbengasjement under forutsetning av at det er nok tilgang på gode ressurser som bidrar til at jobbkravene ikke blir for vanskelige å håndtere for enkeltindividet (Bakker & Demerouti, 2007). Når vi da ser på jobbressurser kan også disse virke både positivt og negativt inn for individets helseutfall. Ressurser gir mulighet for læring, vekst og utvikling og er viktige for at individet skal kunne opprettholde og forbedre jobbprestasjon og få positive helseutfall (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Dersom individet ikke klarer å kombinere ressurstilgangen de har til rådighet på en god nok måte med kravene for å oppnå jobbengasjement, vil jobbressurser kunne føre til mer stress og til negative helseutfall.

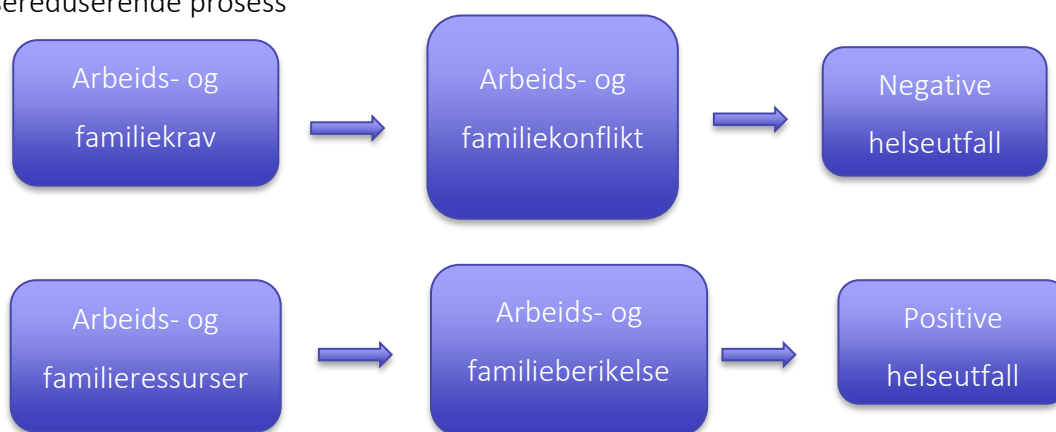
Selv om denne modellen i første hånd er koblet til arbeidshelse, er den like relevant og representativ knyttet til fagfeltet arbeids- og familiesamhandling (Bakker & Demerouti, 2007) og hvorav de to ulike perspektivene inngår, nemlig arbeids- og familieberikelse og arbeids- og familiekonflikt. Både arbeidsroller og familieroller inneholder ulike krav og forventninger vi må forholde oss til, samtidig som de også genererer ulike ressurser som vil være med på å avgjøre hvorvidt prosessene oppleves som helsereduserende eller helsefremmende. Når forskningsresultater (Bakker & Demerouti, 2007), basert på JD- R, modellen viser negative sammenheng mellom jobbkrav og jobbressurser mener jeg dette også kan samsvare med forskning som viser negativ korrelasjon mellom arbeids- og familieberikelse og arbeids- og familiekonflikt (Frone, 2003).

JD- R modellen viser at ulike krav og ressurser er forskjellige i ulike settinger, ulike grupper av arbeidstakerer og ulike yrker (Bakker & Demerouti, 2007). Derfor er det viktig å være bevisst på hvordan en bruker forskningsresultater når en skal tilrettelegge for helsefremmende prosesser for å kunne oppnå positive helseutfall. Modellen vil likevel være av betydning for å kunne forstå hvilke mekanismer som ligger bak og som gir oss bevegelse mot bedre helse. Studier som er gjort ved bruk av denne modellen begrenses som oftest til ulike karakteristikk knyttet til arbeidet. Bakker & Demerouti (2007) ønsket i sin forskning å se nærmere på hvordan personlige ressurser også kan være viktige determinanter for arbeidstakers tilpasning til arbeidsmiljøet. Forskning som bruker JD- R modellen knytter blant annet ansattes well-being til egenskaper ved arbeidsmiljøet (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Forskningsresultater viser at ressurser hjemme, familievennlig kultur på arbeidet, sosial støtte og autonomi assosieres positivt med på jobbengasjement både for kvinner og menn (Siu et al., 2010). Ved bruk av slike modeller er det viktig å huske på de gir oss en forenklet virkelighet og at de ikke gir oss det fullstendige bildet. Det må mer forskning til for å kunne kartlegge relasjonen mellom ulike jobb karakteristikk og arbeidstakers opplevelse av well-being (Lesener et al., 2019).

Salutogene prosesser handler om å rette søkelyset mot det som styrker og fremmer helse, økt mestring og well-being i livet (Antonovsky, 2012; Seligmann & Csikszentmihalyi, 2000). Dette viser til ulike ressurser hos individet som bidrar til psykisk helse, robusthet og økt livskvalitet. I denne prosessen handler det om hvilke ressurser vi opplever å ha som vil være med å avgjøre hvorvidt prosessen er helsereduserende eller helsefremmende. Hvordan vi kombinerer krav og ressurser fra rollene vi besitter i arbeidet eller i familien vil påvirke helseutfall i positive eller negative retning. Denne prosessen omtales som en salutogen prosess og kan sees i sammenheng med motivasjonsprosessen, den helsefremmende prosessen i JD- R modellen (Torp et al., 2013). Et salutogent perspektiv på helse handler samtidig om hvordan ulike determinanter i miljøet og settingene vi inngår i er med å påvirker våre roller og derigjennom helsen. Dette perspektivet vil være med å løse opp skillet mellom individet og omgivelsene i forhold til hvordan en ser på helse (Bunton & Macdonald, 2002, s. 9, 303; Green et al., 2015).

Til slutt i dette kapittelet presenteres en revidert utgave av Schaufeli & Bakker sin JD- R modell (2004) for å synliggjøre sammenhengen mellom krav og ressurser koblet til arbeids- og familiekonflikt og arbeids- og familieberikelse og dens konsekvenser for helse. Noen mellomliggende variable er byttet ut. Krav og ressurser vil gjelde for både arbeid og familie. Stress og utbrenthet vil erstattes med arbeids- og familie konflikt, og arbeidsengasjement og well-being vil erstattes av arbeids- familie berikelse.

Helsereduserende prosess



Helsefremmende, salutogen prosess

Figur 3. Revidert utgave av Schaufeli & Bakker (2004) sin Jobbkra- ressursmodell.

## 5.4 Kort oppsummering

Studiens hovedfunn indikerer at informantene opplever berikelse gjennom to ulike prosesser. Den ene prosessen viser hvordan berikelser gir en opplevelse av å ha det godt, gir frigjøring av positive følelser, men uten at disse følelsene gir noen form for endringer i det å kombinere ulike roller. Disse forholdene knyttes til subjektivt velvære og et hedonsk perspektiv på well-being. Den andre prosessen handler om at informantene opplevde berikelse som personlig vekst og utvikling. Dette knytter berikelse til et eudaimonsk perspektiv på well-being. Dette perspektivet handler om at det skjer endringer. Det er også kjernen i arbeids- og familieberikelse. Denne formen for berikelse skjer når ulike arbeids- og familieressurser overføres, enten via en instrumentell eller følelsesmessig vei, fra en rolle til en annen og resulterer i økt rolleforbedring og livskvalitet i den mottakende rollen. Innen arbeids- og familieberikelse framheves også viktigheten av følelser knyttet til ressursoverføringer, men i motsetning til well-being og et hedonsk perspektiv, må positive følelser og stemninger som oppstår i ulike ressurser føre til en avgjørende endring i ressursoverføringer fra en rolle til en annen (Greenhaus & Powell, 2006). Tilgang på ulike arbeids- og familieressurser kan gi økt arbeidsengasjement og føre til arbeids- og familieberikelse som igjen vil kunne bidra til positive helseutfall. Denne berikelsesprosessen samsvarer med motivasjonsprosessen, en helsefremmende prosess, i JD- R modellen og kan også betegnes som en salutogen prosess.

## **6. Veien videre**

### **6.1. Implikasjon for praksis**

Som vi ser av funnene i denne studien gir berikelse positive ringvirkninger for individet, familien og arbeidet. Noe som vil påvirke hvordan barnehagene bør tilrettelegge for å skape helsefremmende, salutogene prosesser. Dette medføre at barnehagene som organisasjon må jobbe målrettet med å tilrettelegge for at arbeidstakerne kan oppleve berikende kombinasjoner mellom arbeidsliv og familieliv. Her må organisasjonene være tydelige på hvilke verdier, holdninger og kunnskaper de besitter knyttet til arbeids- og familiesamhandling slik at de ansatte opplever at ansvaret flyttes opp på et organisatorisk nivå, noe som motvirker «victim- blaming» (Green et al., 2015). Ofte må det holdningsendringer og mer kunnskap til. Det er viktig at arbeidstakeren og lederen i samarbeid finner fram til hva som skaper en god opplevelse av sammenheng for individet og ha tilgang på de ressursene som gir individet mulighet til å oppleve berikelse. For å kunne oppnå gode helseutfall er det ikke bare viktig med hvilken tilgang individet har til ressursene, men hvordan de brukes på best mulig måte (Antonovsky, 2012).

Innenfor organisasjonene må det tilrettelegges for en støttende arbeids- og familiekultur der arbeidstaker føler seg trygg på å diskutere sin familiesituasjon for tilretteleggelse gjennom ulike faser i livet for å kunne oppleve mer arbeids- og familieberikelse (Mauno & Rantanen, 2013).

Organisasjonene må også se på hva slags arbeids- og familiepolitiske tiltak de tilbyr og om disse blir benyttet og eventuelt hvilken effekt de har.

### **6.2 Implikasjon for videre forskning**

I barnehagesektoren er det lite forskning knyttet til ansattes helse og arbeidsmiljø (Moe, 2016, s. 14). Når denne studiens funn så tydelig viser hvordan det å kombinere ulike roller i arbeidslivet og familielivet gir ulike helseutfall og påvirker arbeidsmiljøet på flere områder, trenger vi mer forskning knyttet til hvordan arbeidstakere i barnehagesektoren opplever arbeids- og familiesamhandling.

Det er utført mye internasjonal forskning på arbeids- og familieberikelse, men lite knyttet til hvordan norske arbeidstakere opplever dette fenomenet (Innstrand, 2010). Forskning gjort i andre land bygger på ulike kulturelle normer, verdier, politiske føringer og andre samfunnsrammer som påvirker

studienes resultater. Da er det ikke bare å overføre forskning fra et lands kultur til et annet. Derfor er det viktig med mer forskning på dette feltet knyttet til norske forhold.

Kjønn brukes som en viktig variabel innen forskningen knyttet til hvordan kvinner og menn opplever arbeids- og familieberikelse (Greenhaus & Powell, 2006), men fremdeles er det et stykke igjen til å forstå interaksjonen mellom kjønn og ulike livsfaser knyttet til opplevelse av positiv arbeids- og familiesamhandling. En norsk studie utført av Innstrand (2010) viser at kvinner er mer følsomme enn menn for arbeids- og familiesamhandling. All den tid en stor del av arbeidsstokken består i dag av kvinner, og i sær grad av mødre. Siden disse kvinnene påtar seg, i større grad enn mennene, flere roller i familien (Thuen, 2018), blir det viktig for organisasjonene å skape en økt bevissthet rundt betydningen av velfungerende arbeidsliv og familieliv knyttet til hvilke positive helsemessige konsekvenser dette medfører for individet, familien, arbeidet og arbeidsplassen.

Greenhaus & Powell (2006) retter søkelyset på at konseptet arbeids- og familieberikele bør utvides til og gjelde livene våre siden vi inngår i mange ulike settinger som gir tilgang på flere rolleressurser. Carlson et al., (2006) mener at det nødvendigvis ikke trengs et nytt begrep siden konstruksjonen fasilitering handler om å forbedre funksjoner i større sosiale systemer (Carlson et al., 2006). Begge begrep er viktige, siden enkeltindividet vil påvirke miljøet rundt seg og miljøet vil påvirke enkeltindividet (Zhang et al., 2018). Når en skal sette dagsorden for helsefremmende arbeid og tilrettelegge for dette blir det viktig å ta utgangspunkt i settingene, komme vekk fra fokuset på individet og fokusere på settingenes rolle knyttet til ulike helseutfall.

## 7. Konklusjon

Funn fra denne masterundersøkelsen viser at arbeidstakere i privat barnehage opplever berikelse gjennom å kombinere ulike roller i arbeidslivet og familielivet. Berikelsen oppleves sterkest når informantene kombinerer profesjonsrollen med foreldrerollen. Det vil si rollekombinasjoner mellom to av våre aller viktigste settinger hvor vi tilbringer mye tid og hvor ulike forhold vil være med å påvirke helseutfall knyttet til individet, arbeidet og familien. I denne studien er forhold som fremmer berikende rollekombinasjoner knyttet til ulike ferdigheter og perspektiver, psykologiske ressurser og viktigheten av sosial støtte. Berikelse oppleves av informantene både fra arbeidslivet til familielivet, og fra familielivet til arbeidslivet. Hovedfunnene i denne studien sees i sammenheng med å ha god dag på jobb, hvor ulike arbeidsmiljøfaktorer virker inn på opplevelsen av berikelse, samtidig som berikelse knyttes til erfaringer og kunnskap informantene besitter gjennom arbeid og oppdragelse av barn i arbeidslivet og familielivet. Et annet viktig funn knytter berikelse til det å jobbe bevisst med egen selvutvikling. Berikelsen informantene opplever knyttes til et hedonsk- og eudaimonsk perspektiv på well-being. Dette innebærer at berikelse oppleves som subjektivt velvære og følelsen av å ha det godt, samtidig som informantene også opplever berikelse som personlig vekst og utvikling. I denne masterstudien knyttes berikelse også til konstruksjonen arbeids- og familieberikelse (Greenhaus & Powell, 2006). Kjernen i denne berikelsen handler om hvordan ulike arbeids- og familieressur overføres fra en rolle til en annen og medfører forbedring og økt livskvalitet i den mottakende rollen. Denne berikelsesprosessen sees i sammenheng med motivasjonsprosessen, i Jobbkraft-ressursmodellen (Bakker & Demerouti, 2007), som viser hvordan tilgang på ressurser skaper engasjement og well-being, som igjen bidrar til positive helseutfall, altså en salutogen prosess.

Det å tilrettelegge for økt arbeids- og familieberikelse vil kunne skape helsefremmende arbeidsplasser og gode liv i familien, og styrker begge settingene, noe som er helsefremmende i seg selv. Arbeids- og familieberikelse, har de senere årene hatt en økende interesse blant forskere (Brough, Hassan, & O'Driscoll, 2014; Siu et al., 2013). Det gjenstår likevel mye arbeid med å tilegne oss mer kunnskap rundt relasjonen mellom arbeids- og familieberikelse og ulike utfall det gir på våre arbeidsliv og familieliv (Carlson, Hunter, Ferguson, & Whitten, 2014). Denne studiens funn understreker viktigheten av å skape større bevissthet rundt hvilke muligheter vi har for å kunne oppnå berikelse i arbeidslivet og familielivet, ved å legge tilrette for at alle har tilgang på ressurser som kan skape engasjement, well-being og positive helseutfall for individet, familien og arbeidet. Dette vil være en nøkkelrolle framover for å skape gode liv.

## Referanseliste

- Aase, T. H. og Fossåskaret, E. (2015). *Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Allen, T.D, Herst, D.E.L, Bruck, C.S, & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.  
<http://ezproxy2.usn.no:2087/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 273-291.
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium. Den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Arbeids- og Sosialdepartementet (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven). Hentet, 28.10.18, fra  
<https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidsdepartementet. (2007). *Arbeid, velferd og inkludering*. St.meld. nr. 9 (2006-2007). Oslo: Arbeidsdepartementet.
- Arbeidsforskningsinstituttet AFI. (2016). Medbestemmelsesbarometeret 2016. Hentet, 15.01.2021, fra  
<file:///C:/Users/Eier/Downloads/Medbestemmelsesbarometeret%20web.pdf>
- Arbeidsforskningsinstituttet AFI. (2020). Styring, ledelse og tillit. Medbestemmelsesbarometeret 2020. Hentet, 15.01.2021, fra  
[https://oda.oslomet.no/bitstream/handle/10642/8834/r2020\\_05\\_MB2020\\_styring\\_ledelse\\_tillit.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://oda.oslomet.no/bitstream/handle/10642/8834/r2020_05_MB2020_styring_ledelse_tillit.pdf?sequence=2&isAllowed=y)



- Babic, A., Stinglhamber, F., Bertrand, F., & Hansez, I. (2017). Work-Home Interface and Well-Being. *Journal of Personnel Psychology*, 16(1), 46-55.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands- resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. Hentet, 31.10.20, fra [https://files.transtutors.com/cdn/uploadassignments/3087042\\_4\\_jod-demand-resources--2007-.pdf](https://files.transtutors.com/cdn/uploadassignments/3087042_4_jod-demand-resources--2007-.pdf)
- Bakker, A.B, Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bolger, N., Zuckerman, A., & Kessler, R. C. (2000). Invisible support and adjustment to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 953-961. doi: 10.1037/0022-3514.79.6.953
- Brough, P., Hassan, Z., & O'Driscoll, M. P. (2014). Work–life enrichment. In M. Dollard, A. Shimazu, R. Bin Nordin, P. Brough, & M. Tuckey (Eds.), *Psychosocial factors at work in the Asia Pacific region* (pp. 323–336). London: Springer
- Bunton, R. & MacDonald, G. (2002). Health promotion and politics. I R. Bunton & G. MacDonald (Eds.), *HealthPromotion* (s. 158-177). London & New York: Routledge.
- Busch, T. (2013). *Akademisk skriving. For bachelor- og masterstudenter*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., Ferguson, M., Hunter, E.M., Clinch, C.R., Arcury, T.A. (2011). Health and turnover of working mother after childbirth via the work-family interface: An analysis across time. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1045–1054.

- Carlson, D.S., Hunter, E.M., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40(3), 845-865.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work- family interface: Development and validation of a work- family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Cinamon, R.G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex Roles*, 47(11), 531-541.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving (6.utg.)*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Dooris, M. (2012). The Settings Approach: Looking Back, Looking forward. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health Promotion Setting. Principles and Practice* (s. 17-30). London: Sage.
- Ducharme, Lori J. & Martin, Jack K. (2000), "Unrewarding work, coworker support and job satisfaction. A test of the buffering hypothesis". *Work and occupations*, Vol. 27(2), 223-243
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. 2005. Work and family research in IO/ OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66: 124-197.

- ENWHP. (1997). *Luxembourg declaration on workplace health promotion in the European Union*. Hentet, 02.02.2019, hentet fra:  
[http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg\\_Declaration.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf)
- Erickson, J.J., Martinengo, G. and Hill, E.J. (2010), "Putting work and family experiences in context: differences by family life stage", *Human Relations*, Vol. 63 No. 7, pp. 955-979)
- European Network for Workplace Health Promotion [ENWHP]. (2007). *Luxembourg Declaration on workplace Health Promotion in the European Union*. Hentet fra:  
[http://www.enwhp.org/fileadmin/rs\\_Dokumente/dateien/Luxembourg\\_Declaration.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/rs_Dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf)
- Friedman, S.D., & Greenhaus, J.H. (2000). *Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds). *Handbook of occupational health psychology*, 143-162. Washington, DC: American Psychological Association
- Glasø, L. (2009). Forstillelse på jobben. I P.Ø. Saksvik & K. Nytrø (red.), *Klinisk organisasjonspsykologi*. Trondheim: Cappelen Akademisk Forlag.
- Goode, W.J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Granheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24 (2), 105-112.
- Green, J., Tones, K., Cross, R., & Woodall (2015). *Health Promotions. Plannings & Strategies*. London: SAGE Publications.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 79-92.
- Grzywacz, J.G., & Butler, A.B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126
- Halbesleben, J. R., & Zellars, K. L. (2006). Stress and the work-family interface. I A. M. Rossi, P. L. Perrewé & S. L. Sauter (Red.), *Stress and quality of working life: Current perspectives in occupational health* (s. 53-68). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. 2006. Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 249-265.
- Helsedirektoratet (2015). Well-being på norsk. Hentet, 17.08.20, fra [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](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)
- Helse- og omsorgsdepartementet (2013). *Folkehelsemeldingen. God helse – felles ansvar*. St.meld. nr. 34(2012-2013). Hentet fra

- Hill, E.J., Erickson, J.J., Fellows, K.J., Martinengo, G. and Allen, S.M. (2014), "Work and family over the life course: do older workers differ?", *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 35 No. 1, pp. 1-13.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Massachusetts: Addison-Weley Publishing Company.
- Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Espnes, G.A., Falkum, E., & Aasland, O.G. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work and Stress*, 22, 1-15.
- Innstrand, S.T. (2010). Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv. *Søkelys på arbeidslivet*, 27(1-2), 31-41
- Jacobsen, D.I. (2016). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelige metode* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- Kirchmeyer, C. (1992). Non-work participation and work attitudes: A test of scarcity versus expansion models of personal resources. *Human Relations*, 45(8), 775–795.  
<https://ezproxy2.usn.no:3759/docview/37372428?accountid=43239>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149–162.
- Korabik, K., McElwain, A. K., & Chappell, D. B. 2008. Integrating gender-related issues into research on work and family. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration*: 215–232. Amsterdam: Elsevier

- Kostiainen, E., Martelin, T., Kestilä, L., Martikainen, P., & Koskinen, S. (2009). Employee, Partner, and Mother: Woman's Three Roles and Their Implications for Health. *Journal of Family Issues*, 30(8), 1122-1150.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utg). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Lapierre, L., Li, Y., Greenhaus, J., DiRenzo, M., & Shao, P. (2017). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103.
- Lindström, B. & Eriksson, M. (2015). *Haikerens guide til salutogenese. Helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lovdata. Lov om barnehager (barnehageloven) (2005). Hentet, 05.01.21, fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Madsen, S., John, C., & Miller, D. (2005). Work-Family Conflict and Health: A Study of Workplace, Psychological, and Behavioral Correlates. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 6(3), 225-247.
- Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.

- Masuda, A.D., McNall, L.A., Allen, T.D., & Nicklin, J.M. (2012). Examining the constructs of work- to- family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behaviour*, 80(1), 197-210.
- Matthiesen, S.B. (2000). Ildsjeler brenner ikke evig- om utbrenthet I arbeidslivet. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer* (s. 287-312). Bergen: Fagbokforlaget.
- Mauno, S. and Rantanen, M. (2013), “Contextual and dispositional coping resources as predictors of work–family conflict and enrichment: which of these resources or their combinations are the most beneficial?”, *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 34 No. 1, pp. 87-104).
- McNall, L.A., Scott, L.D. and Nicklin, J.M. (2015), “Do positive affectivity and boundary preferences matter for work-family enrichment? A study of human service workers”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 20 No. 1, pp. 93-104.).
- McNall, L.A., Nicklin, J.M., & Masuda, A.D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal Business Psychology*, 3, 381-396.
- Mellor, D., Hayashi, Y., Strokes, M., Firth, L., Lake, L., Staples, M., *et al.* (2009). Volunteering and its relationship with personal and neighborhood well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(1), 144–159.
- Michel, J.S., Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clark, M.A., & Baltes, B.B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta- analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725.
- Moe, M. (2016). *Dialoger og helsebyggende relasjoner i barnehagen*. Bergen: Fagbokforlaget
- Morris, T. L., & Laipple, J. S. (2015). How prepared are academic administrators? Leadership and job satisfaction within US research universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(2), 241-251.

- Mæland, J.G. (2009). *Hva er helse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nafstad, H.E. (Red). (2004). *Det omsorgsfulle mennesket. Et psykologisk alternativ*. Oslo: Gyldendal.
- NESH (2016). Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora. (4.utg.) Hentet, 02.01.19, fra <https://www.forskningsetikk.no/om-oss/komiteer-og-utvalg/nesh/>
- Neumann, C.B. & Neumann, I.B. (2012). *Forskeren i forskningsprosessen. En metodebok om situering*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier. Den skivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nutbeam, D. (1998). Health promotion glossary. Hentet, 28.09.16, fra <http://www.who.int/healthpromotion/about/HPR%20Glossary%201998.pdf>
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress*, 27(2), 141-163,
- Roos, P.A., Trigg, M.K., & Hartman, M.S. (2006). "Changing families/ changing communities. Work, family and community in transition". *Community, Work & Family*, 9, 197-224.
- Ryff, C.D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Sandal, G.M. & Elvebakk, T. (2006). "Den helseskadelige IKT- bransjen": Myte eller fakta? I A. Roness & S.B. Matthiesen (Red.), *I klem eller balance* (s. 124-136). Bergen: Fagbokforlaget.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315



- Seligman, M.E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning. *American Psychologist*, 55(5), 5-183.
- Shein, J & Chen, C.P. (2011). *Work-Family Enrichment. A Research of Positive Transfer*. Rotterdam: Sense Publishers. Hentet, 14.01.19, fra <https://ezproxy1.usn.no:2452>
- Shier, M.L., & Graham, J.R. (2010). Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work*, 11(4), 402-421.
- Shockley, K.M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work- family interactions and satisfactions: A meta- analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861-886.
- Sieber, S.D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siu, O.-l., Lu, J.-f., Brough, P., Lu, C.-q, Bakker, A.B., Kalliath, T.,.....Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 470-480.
- Stoddard, M., & Madsen, S.R. (2007). Toward an Understanding of the Link between Work-Family Enrichment and Individual Health. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(1), 2-15.
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). (2011). Faktabok om arbeid og helse 2011. Hentet, 11.10.20, fra [https://www.regjeringen.no/contentassets/5d4d28864e9147269a068e1445d7ad90/faktabok\\_2011.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/5d4d28864e9147269a068e1445d7ad90/faktabok_2011.pdf)

- Stang, I. (2013). Bemyndigelse. En innføring i begrepet og "empowermentteknings" relevans for ansatte i velferdsstaten. In H. A. Hauge & M. B. Mittelmark (Eds.), *Helsefremmende arbeid i en brytningstid: fra monolog til dialog?*(s. 141-159). Bergen: Fagbokforlaget.
- Store Norske Leksikon. (2020). Hentet, 04.12.20, fra <https://snl.no/rolle>
- Swanson, Vivien & Power, Kevin (2001). "Employees' perceptions of organizational restructuring: the role of social support". *Work & Stress*, 15(2), 161-178
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Thuen, F. (2002). Når jobben kolliderer med familien. I A. Roness & S.B. Matthiesen (Red.), *Utbrent. Krevende jobber- gode liv?* (s. 302-319). Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Torp, S., Grimsmo, A., Hagen, S., Duran, A., & Gudbergsson, S.B. (2013). Work engagement: A practical measure for workplace health promotion? *Health Promotion International*, 28(3), 387-396.
- Van Steenbergen, E., Ellemers, N., Mooijaart, A., & Tetrick, Lois E. (2007). How Work and Family Can Facilitate Each Other: Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes for Women and Men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
- Utdanningsdirektoratet (Udir) (2017). Rammeplan for barnehagen. Hentet, 05.01.21, fra <https://www.udir.no/utdanningslopet/barnehage/>
- Vinberg, S., & Landstad, B. (2013). Kvinnliga ledares arbetsvilkor i en glesbygdskommun – Og lamorösa och hindrande för hälsofrämjande insatser? *Socialmedicintidsskrift*, 90(6), 838-847.

- Vittersø, J., Søholt, Y., Hetland, A., Thoresen, I., & Røysamb, E. (2010). Was Hercules happy? Some answers from a functional model of human well-being. *Social Indicators Research*, 95(1), 1-18.
- Waterman, A.S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234-252.
- Wayne, J.H., Grzywacz, J.G., Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.
- Wayne, J.H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the Big Five to work-family conflict and enrichment. *Journal of Vocational Behavior*, 108-130.
- Whitehead, M. & Dahlgren, G. (2009). *Strategier og tiltak for å utjevne sosiale ulikheter i helse. Utjevning av helseforskjeller del 2*. Oslo: Helsedirektoratet.
- WHO. (1986). The Ottawa Charter for Health Promotion. Hentet fra: <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>
- Williams, A., Franche, R.-L., Ibrahim, S., Mustard, C.A., & Layton, F.R. (2006). Examining the relationship between work- family spillover and sleep quality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 27-37.
- Zhang, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. (2018). The within and cross domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210.

## Vedlegg 1: Informasjonsbrev

### INFORMASJONSBREV

#### *NÅR ARBEID OG FAMILIE SPILLER PÅ LAG.*

- Jakten på den gode praksis



**Universitetet i Sørøst-  
Norge**

Fakultet for helse og  
sosialvitenskap

#### Har du lyst til å være deltaker i en masterstudie?

Hei, jeg heter Astrid Irene S. Hvitstein og er barnehagelærer i..... Jeg jobber for tiden med en masteroppgave i Helsefremmende arbeid ved Universitetet i Sørøst Norge, Bakkenteigen. Formålet med studien er å undersøke arbeidstakeres opplevelse av å kombinere ulike roller i arbeid og familielivet, og hvordan dette samspillet oppleves. Jeg skal gjennomføre intervjuer med varighet på mellom 1- 1½ time. Intervjuet gjennomføres utenom arbeidstid og det gis ingen kompensasjon i form av lønn eller avspasering for å være med i undersøkelsen. Intervjuet kan gjennomføres på din arbeidsplass. Jeg har gitt informasjon om prosjektet og fått tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen av X og Y fra administrasjonen. Alle som deltar i undersøkelsen vil bli anonymisert. Intervjuene blir tatt opp på bånd og lagres på kryptert minnepenn og i skylagring.

#### Kriterier for deltakelse:

- Du må være fast ansatt som barnehagelærer, fagarbeider eller assistent.
- Du bor i en familie med omsorgsansvar for hjemmeboende barn.
- De er mellom 30-55 år.

Det er forsket lite på dette fenomenet i Norge og ditt bidrag vil være med å legge føringer for større innsikt og kunnskap på området. Håper dette vekket din nysgjerrighet og at du ønsker og har mulighet til å sette av litt av din dyrebare fritid til dette prosjektet.

Er du interessert eller om det er noe du lurer på, send en melding til.....eller på mobil.....

Håper vi snakkes.

Med vennlig hilsen

Astrid Irene S. Hvitstein

## **Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD**

### **NSD sin vurdering**

#### **Prosjekttittel**

Når arbeid og familie spiller på lag. Jakten på den gode praksis.

#### **Referansenummer**

882248

#### **Registrert**

31.05.2019 av Astrid Irene Stålerød Hvitstein

#### **Behandlingsansvarlig institusjon**

Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag

#### **Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Susanne Hagen, Susanne.Hagen

#### **Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

#### **Kontaktinformasjon, student**

Astrid Irene S. Hvitstein

#### **Prosjektperiode**

31.05.2019 - 15.05.2020

#### **Status**

03.06.2019 – Vurdert

#### **Vurdering (1)**

**03.06.2019 - Vurdert**

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 03.06.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

## **MELD VESENTLIGE ENDRINGER**

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD 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://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

## **TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET**

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.05.2020. Data med personopplysninger oppbevares deretter internt på behandlingsansvarlig institusjon frem til 15.05.2021, dette til forskningsformål.

## **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 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

## **PERSONVERNPRINSIPPER**

NSD 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 behandles 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**

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. 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**

NSD 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). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

## **OPPFØLGING AV PROSJEKTET**

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

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Mathilde Hansen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

## Vedlegg 3: Informasjonsskriv



Vil du delta i forskningsprosjektet  
**NÅR ARBEID OG FAMILIE SPILLER PÅ LAG.**  
*Jakten på den gode praksis?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å innhente datamateriell til å kunne besvare problemstillingen i min masteroppgave. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### Formål

Jeg heter Astrid Irene Hvitstein, og er masterstudent på studiet Helsefremmende arbeid ved Universitetet i Sørøst Norge, avdeling Vestfold. I forbindelse med min masteroppgave ønsker jeg å belyse temaet arbeids- og familieberikelse. Jeg ønsker å undersøke nærmere og gå i dybden på hvordan det å kombinere flere roller i arbeids- og familielivet kan berike hverandre. Samtidig ønsker jeg å undersøke hvilke forhold som kan ligge til grunn for å oppnå denne berikelsen.

Forskningsprosjektets problemstilling søker å få fram de gode praksis erfaringene. Masteroppgavens problemstilling lyder som følger:

*På hvilke måter erfares kombinasjonen av å ha flere roller i arbeids- og familielivet?*

For å kunne besvare denne problemstillingen har oppgaven følgende forskningsspørsmål som skal analyseres:

- 1) *Hvordan opplever arbeidstaker å kombinere flere arbeids- og familieroller?*
- 2) *Hvilke forhold spiller inn når det gjelder hvordan arbeidstaker opplever denne kombinasjonen?*

### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sørøst Norge, avdeling Vestfold, ved Susanne Hagen er ansvarlig for dette masterprosjektet.

### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

På forhånd har jeg spurt.....om å få bruke informanter fra barnehagene til mine intervjuer.

Siden dette er en masteroppgave hvor jeg bruker kvalitative intervjuer, har jeg valgt ut mellom 6-9 informanter. Dette for at ikke omfanget av datamaterialet skal bli for stort i forhold til oppgavens omfang og



rammer. For å kunne besvare problemstillingen har jeg i denne masterstudien valgt ut informanter som dekker disse kriteriene;

- Informantene skal være arbeidstakere med omsorgsansvar for hjemmeboende barn
- Alder mellom 30- 55 år
- Informantene skal være ansatt som barnehagelærer, fagarbeidere eller assistenter i en barnehage.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du ønsker å delta i dette masterprosjektet, innebærer det at du blir intervjuet. Det er satt av mellom 1- 1 ½ time til gjennomføring av intervjuet. Stedet for intervjuet kan være på egen arbeidsplass, men skal foregå utenfor arbeidstid og etter barnehagens stengetid. Det blir ikke gitt kompensasjon, i form av lønn eller avspasering, for å være med i prosjektet. Opplysningene som samles inn blir registrert elektronisk ved hjelp av lydopptak på egen opptaker. Dette er et intervju hvor spørsmålene er satt med utgangspunkt i forskningsspørsmålene. Det er noen rammer som er satt, samtidig som jeg ønsker at du som informant også kan få snakke «fritt».

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. 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.

- Det er kun min veileder, Susanne Hagen, og jeg som vil ha tilgang til datamaterialet.
- Datamaterialet som innhentes blir lagret på en egen kryptert minnepenn og skylagring. Alt i henhold til egne retningslinjer fra Norsk senter for forskningsdata AS, NSD. Navn og kontaktopplysninger blir erstattet med koder og lagres på egen navneliste adskilt fra øvrig data.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes i mai 2020. Alt datamaterialet vil være slettet et år etter ferdigstilt masteroppgave, det vil si i løpet av mai 2021.

### **Dine rettigheter**

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Sørøst Norge, avdeling Vestfold, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Universitetet i Sørøst Norge, avdeling Vestfold, ved Susanne Hagen, [Susanne.Hagen@usn.no](mailto:Susanne.Hagen@usn.no), 31009292/ 93254889
- Vårt personvernombud: Paal Are Solberg, [Paal.A.Solberg@usn.no](mailto:Paal.A.Solberg@usn.no), 35575053/ 91860041
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig

Student Astrid Irene S. Hvitstein

(Forsker/veileder)

Susanne Hagen

---

### Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet, «Når arbeid og familie spiller på lag. Jakten på den gode praksis», 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, ca. mai 2021.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 4 : Intervjuguide

### Intervjuguide

MH\_OPP4401, master i Helsefremmende arbeid, høsten 2019

#### **Før selve intervjuet starter:**

Skriver under samtykkeerklæringen (informanten får en kopi)

- Takker for deltagelsen
- Introduksjon av meg selv
- Forklarer hensikten med intervjuet
- Forklarer det praktiske ved intervjuet. Bruk av båndopptaker.
- Frivillig å delta, informanten kan svare på det han eller hun selv ønsker og når som helst trekke seg uten å forklare hvorfor.
- Konfidensialitet- svarene blir anonymisert. Kun veileder og jeg har tilgang til personidentifiserbar informasjon.
- Spørre om det er noe intervjupersonen lurer på før intervjuet starter.

Skrur på båndopptakeren.

#### **1. Bakgrunnsinformasjon.**

Navn, kjønn, alder, yrke, utdanning, sivilstatus, antall barn og alder på barna.

#### **2. Informantens opplevelser av å kombinere flere arbeids- og familieroller.**

- Kan du beskrive hva slags roller du har i arbeids- og familielivet ditt?
- Hvordan opplever du å kombinere de ulike rollene i hverdagen din?
- Hvilke tanker har du om hvorfor det oppleves på denne måten?
- Kan du fortelle om en gang der du har opplevd det å kombinere flere roller som utfordrende? Hva skjedde og hvordan påvirket dette de andre rollene dine?
- Kan du fortelle om en gang der du eventuelt har opplevd det å kombinere flere roller som berikende? Hva skjedde og hvordan påvirket dette de andre rollene dine?
- Hvordan opplever du kombinasjonen av de ulike rollene i dag sammenlignet med tidligere? Oppfølgings spørsmål; alder, endret arbeidssituasjon, endret familiesituasjon, før og etter barn, ansiennitet.
- Hvordan opplever du din rolle som barnehageansatt i kombinasjon med også ha ansvar for andre barns behov for omsorg, trygghet, læring og utvikling?

### **3. Forhold av betydning for hvordan arbeidstaker opplever denne kombinasjonen.**

- Hvilke forhold er viktige for deg for å kunne oppleve at rollene kan kombineres på en berikende måte? Oppfølgingsspørsmål; personlige, strukturelle, sosiale faktorer.
- Kan du fortelle om situasjoner hvor noen av disse forholdene hadde en viktig betydning for din opplevelse av berikelse?
- På hvilken måte tenker du arbeidsplassen og familielivet kan tilrettelegges bedre for økt opplevelse av arbeids- og familieberikelse?
- Hvilke forhold tenker du kan påvirke arbeid- til- familie berikelse?
- Hvilke forhold tenker du kan påvirke familie- til- arbeid berikelse?

### **4. Oppsummering**

Er det noe du ønsker å tilføye, utdype om temaet eller andre ting vi har snakket om?

Er det noe vi ikke har snakket om som du ønsker å dele?

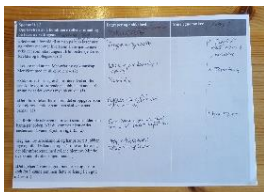
Kort oppsummering og sikre meg at jeg har forstått informanten riktig.

Takker informanten for å stille opp på intervjuet og dele av sine erfaringer og opplevelser.

Skrur av båndopptakeren.

## Vedlegg 5: Analyseprosessen

Bilder fra analyseprosessen	Innhold i arbeidet
  	<p>Etter at hvert intervju var gjennomført lyttet jeg gjennom og skrev ned notater samtidig. Dette ble et ganske fyldig referat fra samtalen. Samme dag, eller senest dagen etter, gjorde jeg også notater i forhold til mine opplevelser av selve gjennomføringen og opplevelsen av intervjuet.</p> <p>Innenfor 3-5 dager etter intervjuet gjorde jeg transkriberingen. Det ble gjort et intervju pr. uke. Jeg laget to utkast av transkriberingen. Det ene ble laget med bred marg både på høyre og venstre sider av den transkriberte teksten. Dette for å gjøre plass til notater ved gjennomlesning. Jeg gikk på jakt etter nøkkelord, begreper og sitater fra informantenes egne utsagn som jeg tenkte ville ha verdi inn i den senere analyseprosessen da jeg skulle finne koder og kategorier. Jeg tok også notater på eget ark i forhold til egne tanker og spørsmål som dukket opp mens jeg leste tekstene. I marginen på den transkriberte teksten skrev jeg også ned egne tolkninger i forhold til innholdet i tekstene. Dette ble gjort med en annen farge for å skille mellom informantenes og mine egne tanker. I denne delen av prosessen ble det ikke gjort notater til alle transkriberingene.</p> <p>Etter at jeg hadde gjennomført tre intervjuer skrev jeg ned, på grønne A4 ark, informantenes utsagn opp mot spørsmålene i intervjuguiden. Arkene ble hengt opp på veggen over arbeidsplassen min hjemme på kjøkkenet sammen med problemstillingen, hvitt ark og de to forskerspørsmålene. Det ble veldig konkret og var en god støtte i det videre arbeidet med å gjennomføre gode intervjuer. Blant annet fikk det meg til å stille nye kritiske spørsmål. Er forskerspørsmålene tydelige nok?, har jeg fått svar på det jeg ønsker?, burde jeg stille spørsmålene annerledes?, Hva har jeg fått svar på?.</p>



Etter hvert som flere intervjuer ble gjennomført og transkriberingen ferdigstilt, prøvde jeg meg på å lage en tabell. Dette blant annet for å kunne få en bedre oversikt over all empirien jeg hadde samlet inn. Jeg laget en tabell for hvert spørsmål i intervjuguiden og satte inn utsagnene fra informanten i venstre kolonne. Jeg laget en for barnehagelærerne og en annen for fagarbeiderne. Dette for å kunne gjøre eventuelle sammenligninger av utsagnene ved en senere anledning. I en av kolonnene skrev jeg ned begreper og nøkkelord fra sitatene, dette med henblikk på å senere lage koder og kategorier. Jeg hadde også en egen kolonne hvor jeg kunne ha egne tanker. Dette var en møysommelig prosess og i denne delen av arbeidsprosessen ble kun et par av spørsmålene jobbet med i denne perioden av prosessen.

(En annen metode jeg begynte på var å lage en liste med ord jeg tenkte kunne gå igjen i intervjuene. Tanken var å se om de ordene som fikk flest treff kunne bli koder eller kategorier i neste steg i analysen. Dette var ord som; stress, ressurs, utfordringer, konflikter, kontroll, krav, roller, kommunikasjon, støtte, status, ansvar, frihet, drivkraft, arbeidsmoral etc. Etter å ha lest gjennom et par intervjuer fant jeg ut at dette ble en for omfattende oppgave).

Jeg begynte å arbeide fullt på jobben, så da ble det lite overskudd og energi til å jobbe med masteroppgaven på fritiden. Det ble dermed en lang pause fra arbeidet med prosjektet. Etter to måneders pause! tok jeg fatt igjen på arbeidet.

Siden det hadde gått lang tid siden sist jeg jobbet, startet jeg med å lytte på framlegget jeg hadde på oppgaveseminaret i november 2019. Dette som en oppsummering for meg selv. Deretter leste jeg gjennom Granheims innholdsanalyse vi hadde fått på powerpoint på skolen tidligere i høst. Jeg leste også analysekapitler fra et par masteroppgaver. Jeg laget meg noen gule lapper som omhandlet analyseprosessen og som



jeg hengte på veggen sammen med problemstillingen og forskerspørsmålene mine.

Neste sted ble å ta en ny runde med intervjuene for å danne meg et mer helhetlig bilde av empirien. Organisere og sortere dataene, redusere og finne koder og kategorier. I denne delen av analysearbeidet brukte jeg flere ulike tilnærminger.

Først tok jeg notater mens jeg lyttet gjennom alle intervjuene nok en gang. Jeg skrev ned informantens ord med blå farge og mine egne tanker som kom underveis med rød farge. Jeg prøvde meg også på å tegne litt og lage noen modeller for å få en bedre oversikt over alt datamaterialet.

Da jeg hadde gjort unna alle intervjuene samlet jeg alt det skriftlige materialet, notater og tegninger og begynte å sortere ut ord og sitater over på et A3 ark. Dette for lettere å få en oversikt over empirien. Spørsmål jeg stilte meg underveis var blant annet;

- Hva slags roller snakker de mest om?
- Hva trekker de fram når de snakker om utfordringer og berikelser?
- Hva er informantene opptatt av?

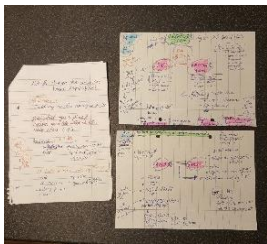
Jeg laget et A3 ark for barnehagelærerne og et for fagarbeiderne.

Eventuelt for lettere å kunne se om det finnes noen forskjeller.

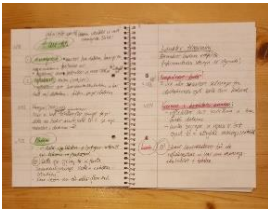
Jeg opplevde denne delen analyseprosessen som utfordrende og til tider vanskelig. Hvordan skal jeg gå fram for å redusere datamaterialet godt nok til å kunne finne gode koder og kategorier?

Neste steg i prosessen ble å lese gjennom kapitler om analyse teori, i ulike pensumbøker og annen støttelitteratur. Jeg tok notater til det jeg leste som jeg brukte som støtte i det videre arbeidet for blant annet å påse at jeg ikke rotet meg helt bort i denne analyseprosessen.

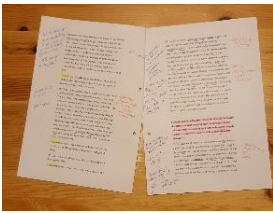
Siden jeg tidligere i prosessen ikke fikk tatt notater i marginen på alle de transkriberte intervjuene, ble dette ferdigstilt nå. Jeg tok en ekstra



gjennomlesning av alle sammen siden noen av notatene jeg hadde gjort tidligere var noe «tynne». Også denne gangen brukte jeg ulike farger på informantenes utsagn og mine egne tanker i da jeg skrev notater i magen.



Da denne delen av jobben var gjort, tok jeg og samlet det jeg hadde skrevet i magen over på et A3 ark for å få en bedre oversikt og et mer helhetlig bilde. Dette håper jeg kan være med på å lettere kunne finne koder og kategorier i empirien. Som tidligere laget jeg også nå et ark med utsagn fra barnehagelærerne og et eget fra fagarbeiderne.



Etter all denne sorteringen og organiseringen av data samlet jeg sammen det jeg hadde av A3 ark, tegninger og notater av egne tanker gjort underveis i prosessen. Jeg tok noen runder med å se over og sammenligne det jeg hadde skrevet. På tross av litt ulike tilnærminger til datamaterialet i sorteringsprosessen, viste det seg at det var mange likheter i det jeg hadde trukket ut fra empirien. Det ble nå mer tydelig for meg hva slags empiri vi hadde skapt sammen og hva jeg kunne trekke ut av koder og kategorier.

(Etter en runde med veiledning kom kodene og kategoriene i empirien nå tydelig fram).



## Vedlegg 6: Tabell over ressurser som gir berikelse

Tabellen er hentet fra Greenhaus & Powell (2006) som viser ulike ressurser fra arbeids- og familierollene som er viktige for å oppleve arbeids- og familieberikelse. Funn fra min masterstudie er satt inn i tabellen.

Ferdigheter og perspektiver	Psykologiske ressurser	Sosial kapital
<p>1 Mellommenneskelige ferdigheter og perspektiver;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikasjonsferdigheter</li> <li>• Gode relasjoner</li> <li>• Samarbeid</li> <li>• Tilbakemeldingskultur</li> </ul> <p>2 Effektive arbeidsvaner;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktur, orden og rammer</li> </ul> <p>3 Ytelsesstyring;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aksept</li> <li>• Annerkjennelse</li> <li>• Frihet i arbeidet</li> <li>• Arbeids- og ansvarsfordeling</li> </ul> <p>4 Mestring;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trivsel</li> <li>• Fritid</li> </ul> <p>5 Formell opplæring;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selvinnsikt</li> <li>• Ha det godt med seg selv</li> <li>• Trygghet på egne roller</li> <li>• Drivkraft</li> <li>• Selvregulering</li> <li>• Tillit</li> </ul>	<p>Sosial støtte;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bli sett og hørt</li> </ul> <p>Innflytelse;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Delaktighet</li> <li>• Ansvar</li> </ul>