



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave

BACH301-OBE-2024-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato: 09-05-2024 09:00 CEST
Sluttdato: 23-05-2024 14:00 CEST
Eksamensform: Bacheloroppgave - Bergen
Termin: 2024 VÅR
Vurderingsform: Norsk 6-trinns skala (A-F)
Flowkode: 203 BACH301 1 OBE 2024 VÅR
Intern sensor: (Anonymisert)

Deltaker

Kandidatnr.: 235

Informasjon fra deltaker

Antall ord *: 10423

Egenerklæring *:

Ja

Jeg bekrefter at jeg har registrert oppgavetittelen på norsk og engelsk i StudentWeb og vet at denne vil stå på vitnemålet mitt *:

Ja

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)
Gruppenummer: 38
Andre medlemmer i gruppen: 297

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Pedagogisk kvalitet i barnehage

Pedagogical quality in kindergarten

Kandidatnummer: 235 & 297

Navn på bachelorprogrammet: BLUBACH301

Fakultet/Institutt/program: Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett (FLKI)

Veileder: Åse Nylenna Akslen

Innleveringsdato: 23.05.2024

Antall ord: 10423

Vi bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet

Sammendrag:

Bemanningsnormen har vært et diskusjonspunkt i politikken og i media de siste årene. I denne bacheloroppgaven undersøkes pedagogisk kvalitet og bemanning i et utvalg av norske barnehager. Basert kvalitative intervjuer med fire pedagogiske ledere ses betydning av pedagogtetthet, bemanning, plantid, kompetanse samt hvordan den pedagogiske kvaliteten påvirkes ved underbemanning sett fra deres perspektiv. Fra deres responser kommer det frem at det er et økt behov for bemanning i barnehagen. Resultatene viser utfordringene relatert til bemanning og kvalitet, samt hvordan politiske prioriteringer og retningslinjer påvirker arbeidsforholdene i barnehagesektoren.

Nøkkelord: Pedagogisk kvalitet, bemanningsnorm, pedagognorm, plantid, kjernetid.

Abstract:

The staffing standard has been a point of discussion in politics and in the media in recent years. In this bachelor's thesis, pedagogical quality and staffing in a selection of Norwegian kindergartens are examined. Based on qualitative interviews with four pedagogical leaders, the importance of kindergarten teacher density, staffing, planning time, competence and how the pedagogical quality is affected by understaffing is seen from their perspective. From their responses, it emerges that there is an increased need for staffing in kindergarten. The results show the challenges related to staffing and quality, as well as how political priorities and guidelines affect working conditions in the kindergarten sector.

Keywords:

Pedagogical quality, staffing density, kindergarten teacher density, planning time, core time.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	6
1.1 Bakgrunn	6
1.2 Problemstilling	6
1.3 Struktur	7
1.4. Begrepsforklaring	7
2.0 Teoretisk fundament	8
2.1 Bemanningsnormen	8
2. 1. 1. Pedagognorm	9
2.2 Pedagogisk kvalitet	9
2.3 Barnehagelærerens og pedagogisk leders ansvar	11
2.4 GoBaN-undersøkelsen	12
2.5 Trivsel på arbeidsplassen	13
2.6 Oppsummering	14
3.0 Metode	15
3.1 Sikt	15
3.2 Planlegging av datainnsamling	15
3.3 Informanter	16
3.4 Datainnsamling	17
3.5 Etske hensyn	18
3.6 Feilkilder	19
4.0 Funn	20
4.1 Bemanningsratio	20
4.2. Pedagogisk kvalitet i pedagogperspektiv	20
4.3 Hvordan oppleves bemanningsnormen i praksis?	21
4.4 Strekker bemanningsnormen til?	21
4.5 Observerer du adferdsforskjeller hos barna?	21
4.6 Gjør dere forandringer i hverdagen om dere opplever å være underbemannet?	22
4.7 Hva gjør du som pedagogisk leder for å sikre at barnas behov og «den pedagogiske kvaliteten» blir ivaretatt disse dagene?	22
4.8 Hvilke situasjoner er spesielt sårbare med tanke på bemanning?	23
4.8.1. Når forekom dette sist?	23
4. 9 Med tanke på bemanning, er fremtidsmålene innen 2030 relevante for barnehagens daglige behov?	23
4.9.1 Ser du noen behov som ikke er tatt i betraktning?	24

4.10. Noe mer du vil tilføye?.....	24
5.0 Drøfting.....	26
5.1 Pedagogisk kvalitet.....	26
5.2 Fremtidsmål	28
5.3 Trivsel	30
5.4 Metoderefleksjon.....	31
6.0 Oppsummering.....	33
7.0 Litteraturliste.....	35
Vedlegg.....	38
Vedlegg 1 Intervjuguide.....	39
Vedlegg 2 Invitasjon til intervju/ samtykke	40
Vedlegg 3 Samtykkebekreftelse fra informant	42

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn

I 2018 ble det fremlagt en bemanningsnorm som barnehager måtte oppfylle. Denne normen krevde en ansatt per tredje barn på barn opptil tre år, og en ansatt per sjette barn på barn opptil seks år. Om det ikke ble innfridd innen august 2019 måtte disse barnehagene søke om dispensasjon (Barnehageloven, 2019, § 26).

Gjennom utdanningspraksis og arbeid i både offentlige og private barnehager har vi sett hvordan bemanningsnormen har påvirket barnehagehverdagen og hvordan de ulike barnehagene har valgt å ta den i bruk. Vi har både erfaring som assistent og barne- og ungdomsarbeider delt mellom oss.

Gjennom våre praktiske erfaringer og intervjuene som har blitt gjennomført kommer det klart frem at bemanningsnormen ikke strekker til behovene som mange barnehager har, med tanke på pedagogisk kvalitet og ressursene barna har krav på. Tallene hentet i 2021 fra Utdanningsdirektoratet viser at 99% av barnehagene oppfylte bemanningsnormen (Utdanningsdirektoratet, 2021).

Det er etablert en samfunnsdebatt om normen faktisk gir tilstrekkelige ressurser til barnehagene. Flere instanser er skeptiske til regjeringens prioriteringer for fremtidsmålene som er satt. Foreldreutvalget mener at fokuset er lagt for mye på høyere kompetanse og kunnskap blant ansatte, i stedet for generelt forhøyet bemanning (Sandgrind, 2023).

Basert på undersøkelsen vi har gjort, mener vi at pedagogisk kvalitet i barnehagesammenheng er å kunne tilfredsstille de behovene som er satt av rammeverket og barnegruppen og enkeltbarnets behov. Vi mener også at det er viktig å sikre at all personalet har tilstrekkelig med kompetanse. Om rammeverket institusjonen er bygget på ikke tilrettelegger for de faktiske behovene som blir stilt, vil det ha konsekvenser for den pedagogiske kvaliteten.

1.2 Problemstilling

Vi er ute etter svar på hvordan pedagoger anvender bemanningsnormen for å sikre pedagogisk kvalitet, både ved full og manglende bemanning. På bakgrunn av dette har vi valgt følgende problemstilling:

Hvordan kan mangelen på bemanning påvirke den pedagogiske kvaliteten i barnehagen? *En intervjuundersøkelse blant et utvalg av pedagogiske ledere i barnehage.*

1.3 Struktur

I tillegg til innledningskapittel består oppgaven av fem andre kapitler. I det teoretiske kapitlet begynner vi med å etablere hvordan pedagog- og bemanningsnormen ser ut. Videre går det igjennom pedagogisk kvalitet og hva som kjennetegner dette. Det presenteres organisasjoner og forskningsprosjekt som undersøker kvalitet i barnehagen. Kapitlet tar så for seg hva trivsel innebærer og dens betydning for bemanning i barnehage. Vi redegjør for metodebruk og -valg i metodeseksjonen. Vi bruker de empiriske funnene fra våre informanter og fra det teoretiske fundamentet til å drøfte problemstillingen. Hvor vi til slutt vil komme med en oppsummering som viser til valgt problemstilling.

1.4. Begrepsforklaring

Ved bruk av begrepet “pedagogisk leder” sikter vi til de som har tatt barnehagelærerutdanning, samt med hovedansvar for den pedagogiske kvaliteten til sin respektive avdeling.

Begrepet “styrket pedagognorm” blir sett i sammenheng med målene regjeringen har satt om 60% barnehagelærere i barnehagen innen 2030.

Begrepet “kjernetid” sikter til tiden hvor avdelingen er fullt bemannet og flest barn på avdelingen. Tidsrommet er fra rundt 8.00-15.00. Pedagogiske aktiviteter foregår somregel i kjernetiden.

Begrepet “pedagogisk kvalitet” sikter til det pedagogiske arbeidet i barnehagen og hvordan kvaliteten på arbeidet utført av barnehagelærere og øvrige ansatte oppfattes. Kvistad og Søbstad (2005) definerer kvalitet som det som er bra, verdt noe, gir verdi og tillegger verdifulle egenskaper (s. 27). Pedagogisk kvalitet skal ha en rød tråd i den pedagogiske praksisen i barnehagen basert på barnehageloven og rammeplanen (Gotvassli, 2020, s. 44).

Begrepet “bemanningsnorm” sikter til den lovfestede normen som kom i 2018.

2.0 Teoretisk fundament

For å svare på valgt problemstilling ser vi nærmere på bemanningsnormen og kvaliteten på det pedagogiske arbeidet i barnehagen. I dette kapittelet vil det gis en oversikt over regjeringens tiltak for å sikre bemanning og kvalitet i barnehagen og utfordringer knyttet til iverksettingen av disse tiltakene. Begrepet pedagogisk kvalitet og dens ulike dimensjoner utforskes. Begrepet settes opp imot relevant forskning, samt at det ses på hvordan trivsel og fravær kan påvirke nettopp dette.

2.1 Bemanningsnormen

Regjeringen har satt inn flere tiltak for å sikre at barnehagen har de ressursene som skal gjøre den til en vellykket lærende organisasjon. Den økte pedagognormen og bemanningsnormen som ble kunngjort i lovverket mai 2018, var en av disse. Barnehagene som ikke innfridde de nye målene, fikk inntil 1. august 2019 til å oppfylle minimumskravet (Prop. 67 L (2017-2018)). De nye retningslinjene for pedagogisk bemanning tilsa; for barn under tre år skal det være syv barn per pedagog minimum. For de eldre barna over tre år var normen 14 barn per pedagog.

Med tanke på bemanningsnormen i helhet, skulle det for de under tre år være en voksen per tredje barn og for de over tre år være en voksen per sjettede barn. (Barnehageloven, 2018, § 18). Siden loven trådte i kraft, har mengden barnehager som oppfyller bemanningsnormen steget drastisk. Fra 2018 var det 74,6% av barnehager som overholdt minimumskravet, mens i 2021 var det 98,9% av barnehagene som oppfylte bemanningsnormen. 52 barnehager oppfylte ikke bemanningsnormen i 2021. Ifølge Utdanningsdirektoratet var det ingen direkte fellestrekk mellom barnehagene som gjorde det lett å analysere grunnlag for at bemanningstettheten ikke strakk til (Utdanningsdirektoratet, 2021).

På Utdanningsdirektoratet sin nettside, barnehagefakta.no, kan man se et utvalg av informasjon fra alle barnehager i Norge, deriblant, antall barn per ansatt, til per pedagog, utdanningsnivå på de ansatte og om barnehagene er private eller kommunale (Utdanningsdirektoratet, 2023).

Foreldreundersøkelsen kan også være en god indikator for hvordan kvaliteten i barnehagen blir opplevd. I undersøkelsen blir foreldrene spurt om deres tilfredshet i forhold til flere sider av barnehagedriften, deriblant medvirkning og bemanning. I midten av februar 2024 publiserte Utdanningsdirektoratet resultatet fra

foreldreundersøkelsen 2023. 21% av foreldre var misfornøyde med bemanningstettheten. Misnøyen hadde steget fra fjoråret. Foreldrenes tilfredshet i forhold til de minste barna på 0-2 år var statistikken dårligere. 26,6% av foreldre var misfornøyde med bemanningstettheten i den barnegruppen. Generelt sett har bemanningstettheten blitt bedre, selv om misnøyen hos foreldre har blitt større (Utdanningsdirektoratet, 2024).

2. 1. 1. Pedagognorm

Dagens status for barnehagelærertettheten er betraktelig bedre. Ved utgangen av året 2021 oppfyller 7 av 10 barnehager pedagognormen. Pedagognormen viser til og krever at det skal være én pedagog per syvende barn under tre år og én pedagog per fjortende barn over tre år. Det er krav om at pedagogisk leder skal ha utdanning som barnehagelærer eller en annen form for treårig pedagogisk utdanning, med etterutdanning i barnehagepedagogikk (Utdanningsdirektoratet, 2022).

Utdanningsforbundet er en organisasjon som kjemper for høy kvalitet i utdanning og opplæring. Organisasjonen består av blant annet barnehagelærere, lærere og andre med pedagogisk utdanning. Forbundet har i mange år jobbet bestemt mot en økt grunnbemanning- og pedagognorm i barnehagen. Målet med arbeidet til utdanningsforbundet er å ha en pedagognorm på minst 60 prosent, altså 60 prosent av de ansatte i barnehagen skal en pedagogisk utdanning. Dette er et mål de ønsker å nå innen 2030 (Utdanningsforbundet, 2018).

2.2 Pedagogisk kvalitet

Selv om pedagogisk kvalitet ikke har en entydig definisjon, kan man forstå ut ifra begrepet at det handler om å aktivt bidra til læringssituasjoner som leder til en flerfasettert positiv utvikling. Pedagogisk kvalitet vil avhenge av målene for barnehagens virksomhet, kvaliteten på arbeidet gjennomført av barnehagelæreren og andre øvrige ansatte, i tillegg til de pedagogiske intensjonene instansene har (Einarsdottir m.fl. referert i Alvestad & Gjems, 2021, s. 15).

Kvalitet kan måles gjennom tre ulike dimensjoner; prosesskvalitet, resultat kvalitet, og strukturkvalitet (Alvestad og Gjems, 2021, s. 15). Prosesskvalitet handler om hvordan brukere opplever den daglige driften. Når man snakker om strukturell kvalitet, er det om faktorer som det lett kan settes tall på og kvantifiseres; antall barn, ansatte, barnehagens bygningsstruktur, åpningstider, regelverk med mer (Gotvassli, 2020, s. 13). Resultat kvalitet omhandler hvilke mål man ønsker å sette i

effekt (Alvestad og Gjems, 2021, s. 18). De ulike dimensjonene innen kvalitet sees i sammenheng med hverandre, fordi dimensjonene påvirker hverandre gjensidig. I vår undersøkelse ser vi mest på hvordan den strukturelle kvaliteten påvirker prosesskvaliteten. Mer konkret; *hvordan bemanningsnormen som har blitt lovfestet påvirker den pedagogiske kvaliteten i hverdagen sett gjennom pedagogers perspektiv*. Det vil si at vi ser på hvordan pedagoger opplever den pedagogiske kvaliteten som produkt, og ikke barnas opplevelse av kvaliteten.

Det pedagogiske arbeidet i barnehagen skal legge grunnfeste i rammeplanen og barnehageloven, for å sikre flersidig positiv utvikling (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 37). Utdanningsdirektoratet har lagt ut artikler der de definerer kvalitet i henhold til flere organer i læringsløpet. Fire mål står som indikatorer for hva kvalitet i barnehagen innebærer;

- Alle barn skal oppleve et positivt og inklusivt lekemiljø
- De barna som har behov for tidlig hjelp, i form av forebygging o.l. skal få hjelp slik at alle barn får utvikle sin kapasitet
- Høykompetanse hos de ansatte
- Alle barn skal ha god tilgang på tilbud relevante for den enkelte av høy kvalitet (Utdanningsdirektoratet, 2022).

I undersøkelser der kvalitet blir forsket på, for eksempel GoBaN-undersøkelsen som vi nevner senere, analyseres kvaliteten gjennom fem nivå, som tar utgangspunkt i Bronfenbrenners teoretiske perspektiv. *Det økologiske perspektivet* som Bronfenbrenner fremlegger, defineres i Alvestad og Gjems som «et perspektiv på kvalitet baseres på at kvalitet formes og utvikles i samhandling mellom mennesker og mellom mennesker og objekter». De fire nivåene omfatter ifølge Bronfenbrenner mikro-, meso-, makro-, eksonivåer og kronosystem. Mikronivået orienteres rundt barnehage og familien. Mesonivået handler om sammenhengen mellom hjem og barnehage. Makronivået ser på rammeverk, normer, regler osv. Eksonivået ser på eierskapet i barnehagen; om det er privat eller kommunalt. Kronosystem ser på sammenhengen mellom tid og utvikling (Alvestad & Gjems, 2021, s. 15). I vår oppgave ser vi i hovedtrekk på mikro-, ekso- og makronivåene men også til dels på kronosystem.

Kompetanseheving for de ansatte kan være et nødvendig tiltak for å styrke den pedagogiske kvaliteten (Lundestad, 2021, s. 224).

Når en pedagog disponerer tid på å planlegge aktiviteter, pedagogisk dokumentasjon og annen planlegging kalles dette plantid. Plantid blir et verktøy for å sikre god pedagogisk kvalitet. Det er uenighet blant styrere og barnehageeiere om plantid er hensiktsmessig, med tanke på at en ressurs forsvinner fra avdelingen (KS.no, 2019). I en undersøkelse utført av KS kommer det frem at mye av plantiden blir brukt på planlegging av aktiviteter, forberedelse til foreldremøte/foreldresamtale og pedagogisk dokumentasjon (KS, 2019, s. 25). I hovedtariffavtalen mellom PBL samt andre organisasjoner mot Delta i perioden 1. mai 2022 til 2024, står det at den ordinære arbeidstiden er på 37,5 timer per uke, der 33,5 timer skal disponeres i barnehagen. De resterende fire timene skal brukes til plantid (pbl.no, 2022).

2.3 Barnehagelærerens og pedagogisk leders ansvar

Den pedagogiske lederen sitt ansvar er å organisere pedagogiske aktiviteter samt sørge for at disse blir gjennomført gjennom å kommunisere med personalet. Lederens evne til å forstå mellommenneskelige relasjoner, problemløsning, pedagogisk utvikling og samspill er faktorer som kan være med på å motivere resten av personalgruppen. Intensjonen med å arbeide på det viset er at pedagogisk leder motiverer kollegaer til å jobbe mot felles mål (Lundestad, 2021, s. 207).

Pedagogisk leder har også et ansvar til å sikre at arbeidet blir gjennomført med godt faglig skjønn, hvor arbeid med barnehageloven og rammeplanen står sentralt gjennom det pedagogiske arbeidet (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.16). Barnehagepedagogikken har flere innfallsvinkler. Faget og området skal dekke barns omsorg, lek, læring og danning. Denne formen for pedagogikk er også knyttet til barnehagelærerens yrkesutøving. Pedagogen på avdelingen har et ansvar for det pedagogiske arbeidet i barnehagen i møte med barna, foreldre, foresatte og kollegaer (Akslen & Moe, 2020, s. 13).

I rammeplanen for barnehagen står det at styrer er gitt det daglige ansvaret i barnehagen. Dette gjelder det pedagogiske, personalmessige og administrative ansvaret. Samt sikre at det pedagogiske arbeidet samsvarer med barnehageloven og rammeplanen (Kunnskapsdepartementet, 2017, s.16).

2.4 GoBaN-undersøkelsen

GoBaN undersøkelsen - Gode barnehager for barn i Norge, er en kvalitativ dybdestudie. Den foregikk over en periode på fire år. Denne studien startet i august 2016 og ble avsluttet i oktober 2019 og fulgte 1200 barn i 93 Norske barnehager i aldergruppen 2-5 år. Dette er det største forskningsprosjektet i Norge innen barnehagefeltet noensinne (Alvestad et al., 2019).

Prosjektet forsker på kvaliteten i norske barnehager og hvordan den påvirker barnehagebarn; hva som kjennetegner en god barnehage og hvilke elementer som påvirker barns trivsel, måloppnåelse og utvikling. Prosjektet går i dybden på hvordan barns utvikling, trivsel, lek og læring blir påvirket av forhold i hjemmet, alderen til barnet ved barnehagestart, samt hvilken barnehage de starter i. Dette sees i forhold til rammeplanen sine fokusområder (Alvestad et al., 2019).

Det er et særlig fokus på marginaliserte barn - altså barn som ikke er helt med i felleskapet grunnet ulike faktorer. Kunnskapsdepartementet sitt ønske om å produsere forskningsbasert kunnskap innen barnehagefeltet resulterte i denne undersøkelsen (GoBaN, www.goban.no u.å). I denne studien har det også vært viktig å få innsikt og forståelse av prosesskvaliteten. Dette er pedagogiske og psykologiske prosesser der det ses på kvaliteten i samspillet mellom voksen og barn, og barna seg imellom og strukturelle faktorer og hvordan dette har hatt en innvirkning på trivsel, utvikling og læring hos barna (Alvestad et al., 2019).

Forskningsprosjektet ser i tillegg på ulikheter i den pedagogiske virksomheten i forskjellige barnehager med høy og lav kvalitet. Det undersøkes også effekten av forandring i gruppestørrelse og forholdet mellom barn til barn relasjon og voksen til barn relasjon, samt hvilken grad dette påvirker barna (GoBaN, www.goban.no u.å).

Resultatene fra studien viser at kvaliteten ikke er så god som man først hadde forventet. Den viser til at den nordiske barnehagemodellen, som har mange positive sider, ikke nødvendigvis er en garanti for at den pedagogiske praksisen er av like høy kvalitet i alle barnehager. Resultantene viser at det er utfordrende for flere av avdelingene å legge til rette for et godt og betydningsfullt språkmiljø, som igjen preges av et læringsmiljø der varierte leker og annet materiale er lite tilgjengelig. Det kommer frem i undersøkelsen at det er et mindretall av tilstedeværende personale som deltar i barnas undring, lek og aktiviteter (Alvestad et al., 2019).

Barnehagene i dybdeundersøkelsen har også lite fokus på mangfold og tilsyn. Dette var utfordringer som kom frem i de ulike barnegruppene. Basert på disse resultatene fra den norske hovedstudien er det klart at det er et forbedringspotensial. Men hovedstudien viser også at barnehagene og barnegruppene er fleksible og planlegger ut ifra barnas behov, samt at personale er imøtekommende, og viser at de setter pris på barnas initiativ og aktiviteter (Alvestad et al., 2019).

Når studier av kvalitet blir gjennomført settes det ofte opp mot bestemte formål og kriterier som kontekstuelle forhold og retningslinjer. Dette kan være rammeplanen sitt innhold og verdigrunnlag (Sheridan, 2009, referert i Alvestad et al., 2019).

2.5 Trivsel på arbeidsplassen

I en undersøkelse utført av arbeidsforskningsinstituttet i 2008 kom det frem at godt samarbeid med ansatte var essensielt for trivsel på arbeidsplassen. 61 % mente at tidspress var en grunnleggende faktor for mistrivsel i jobben (Haugen & Skogen, 2021, s. 177). Det gode psykososiale miljøet hadde stor innvirkning, men mange av de ansatte følte at relasjonen mellom antall ansatte og antall barn var langt fra forsvarlig og dermed hadde større innvirkning på om de trivdes i jobben (Haugen & Skogen, 2021, s. 178).

Tilrettelegging for trivsel skal være kontinuerlig i fokus hos styrer og pedagogisk leder om de vil ha medarbeidere som kan trives i lengden (Haugen & Skogen, 2021, s. 196). En god indikator for om en ansatt trives på arbeidsplassen er *indre motivasjon*. Indre motivasjon på jobb handler om at man har lyst til å ha en positiv påvirkning på det som skjer i hverdagen. Haugen og Skogen fremhever at om sitt arbeid blir gjenspeilet i «produktet» man leverer, blir det en hoveddrivkraft for indre motivasjon. I dette tilfellet blir «produktet» positiv utvikling hos barna. Arbeidsmiljøloven stiller tydelige krav til eier og leder om at forholdene skal tilrettelegges slik at den enkelte ansatte skal kunne trives på jobb (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 4.2 referert i Haugen & Skogen, 2021, s. 180).

Tall fra SSB presentert av barnehagemonitor.no viser at sykefraværet har holdt seg relativt stabilt de siste årene. Fraværet har vært på 9-10 prosent i offentlige barnehager og alt fra 6-9 prosent i private barnehager (barnehagemonitor.no, u. å.). Dette er med unntak i første kvartal i 2022 og i 2021, Tallene fra 2021 viser et høyt fravær de tre første månedene av året, og kan mest sannsynlig ses i sammenheng med koronapandemien (pblmentor.no, 2021).

2.6 Oppsummering

Etter lovverket om bemanning trådte i kraft har antall barnehager som oppfyller kravene økt betraktelig. Sett gjennom vår problemstilling kan man trekke tydelige linjer til høyere kompetanse og at økt bemanning kan bidra til bedre kvalitet. Vi ser på Bronfenbrenner og han sin teori om det økologiske perspektivet på kvalitet, der den formes i samhandling mellom mennesker og mennesker og objekter.

GoBaN-undersøkelsen har vist at norske barnehager har større mangler enn man skulle trodd når det kommer til kvalitet i barnehagen. Undersøkelsen trekker også frem en rekke positive sider ved norske barnehager og kvaliteten på det pedagogiske opplegget. Fleksibilitet og tilpasning til barnas behov er noen av de positive sidene undersøkelsen påpeker.

For å sikre pedagogisk kvalitet har pedagogisk leder og styrer konkrete oppgaver for at kvaliteten skal opprettholdes. Dette er blant annet planlegging og organisering av pedagogiske aktiviteter og at arbeidet følger barnehageloven og er implementert i rammeplanen. Styrer og pedagogisk leder har også et ansvar for at det tilrettelegges slik at alle kan trives. Trivsel blant ansatte i barnehagen har betydning for hvordan bemanningen ser ut i det daglige. I undersøkelser kommer det tydelig frem at bemanningstettheten er den faktoren som har størst innvirkning på trivsel på jobb. Indre motivasjon blir sett som et godt rammeverk for hvor godt en ansatt trives i jobben. Sykefraværet har holdt seg stabilt utenom de periodene der koronapandemien har hatt høy smitte.

3.0 Metode

Vi har valgt å ta i bruk kvalitativ metode i form av intervju. Bakgrunn for valg av denne metoden er for å få et innblikk inn i pedagogenes perspektiv, tanker og erfaringer om et gitt tema, som i dette tilfellet konkretiseres rundt bemanning. Intervju som metode har blitt en svært alminnelig måte å samle inn data på for å oppnå kunnskap om det enkelte menneskets livssituasjon, meninger, holdninger og opplevelser. Det oppleves at valget av metoden gir mer innholdsrike og utdypede besvarelser fra informantene. Dette gir oss et bedre grunnlag for besvarelsen av problemstillingen.

Denne metoden kan virke enkel, men er mer utfordrende enn man skulle tro. Man må forberede spørsmål om det bestemte feltet man skal fordype seg i, som videre kan gi god innsikt i hva man står ovenfor. Når denne formen for empirisk forskning utføres på en gjennomtenkt måte, kan det gi rikelig med innsikt i det feltet man har valgt å forske på. Det kan hevdes at denne formen for undersøkelse uten tvil er den viktigste og mest effektive måten vi kan forstå våre med medmennesker på. Denne formen for forskning foregår som oftest ansikt til ansikt (Brinkmann & Tanngard, 2020, s. 33-34).

På bakgrunn av dette har vi valgt å møte pedagogene på deres arbeidsplass, i et kjent miljø og trygge rammer hvor de mest sannsynlig føler seg komfortable med å dele sine erfaringer, i håp om at deres besvarelser blir mer oppriktige.

Vi har gjennomført intervju i to ulike kommuner. Informantene er fra en kommunal og to private barnehager. To av informantene er fra samme barnehage, men ulik avdeling. Vi har valgt å forholde oss til småbarnsavdelinger, da de ulike avdelingene har ulike faktorer i den daglige driften som de må ta i forbehold.

3.1 Sikt

Sikt er et tjenesteorgan under Kunnskapsdepartementet. En av deres funksjoner er sikring av at taushetsplikt og annet regelverk blir overholdt under forskningsarbeid, slik at deltagere og brukers rettigheter blir ivaretatt (Sikt, 2023). Målet med organet er at både studenter, forskere og andre skal levere forskningsarbeid som har kvalitet over seg og følger regelverket.

3.2 Planlegging av datainnsamling

Før vi gikk i gang med datainnsamlingen var det viktig med forberedelser (Larsen, 2020, 97-98). Vi sendte fortløpende inn dokument av invitasjonen til intervju og intervjuguiden til Sikt for godkjenning. Deretter ble invitasjon til intervju med

samtykke sendt til våre informanter via e-post hvor vi avtalte tid og sted intervjuet skulle avholdes, i tillegg til en estimert lengde på intervjuet. I invitasjonen sto det forklart at tema rundt intervjuet ville være om bemanningsnormen i barnehagen og problematikken rundt dette, samt få høre deres tanker, erfaringer og den gitte barnehagens arbeid med dette. (Se vedlegg 2 for invitasjonen som ble sendt ut). Etter anbefaling fra veileder, og ut ifra egen intuisjon, valgte vi å ikke gi ut spørsmålene til intervjuet på forhånd. Tanken bak valget var å at vi skulle få deres erfaringer, teoretiske kunnskaper med mer på en så ufarget og genuin måte som mulig.

Det ble informert om hvilke opplysninger vi ville behandle. Dette er stilling, bemanning på avdelingen, meninger og tanker rundt bemanningsnormen. I tillegg til informasjon om at intervjuet ble tatt opp og lagret på vår telefon for senere transkribering, hvor det så ville bli slettet. Om ikke dette var ønskelig ville vi finne andre alternativer for gjennomføring av intervju.

Det ble også informert om at det var frivillig å delta, og at om de ikke ønsket å delta vil ikke det ha negative konsekvenser. Dette var en av vilkårene som Sikt poengterte at vi måtte fremlegge i intervjuinvitasjonen, som vi ikke hadde lagt inn i den første versjonen. Vi sendte søknad til Sikt tidlig i januar og fikk godkjent metode og invitasjonsskrivet i begynnelsen av februar. Vi gikk da i gang med å få gjennomført intervjuene. Informantene ga samtykke skriftlig via epost (se eksempel i vedlegg 3).

3.3 Informanter

Informantene våre arbeider for barnehager som ligger i både små og store kommuner. Tilgangen på bemanningsressurser vil variere grunnet dette.

Innsamlingen av informasjon skulle hovedsakelig gå på barnehagelærers perspektiv på pedagogisk kvalitet på småbarnsavdelingen, for å konkretisere informasjonen vi samlet inn. Vi hadde totalt syv informanter, men har valgt å forholde oss til fire av dem da kvaliteten på tre av intervjuene opplevdes lavere. Den lave kvaliteten vi opplevde var relatert til måten vi utførte spørsmålene, dårlig lyd kvalitet og fordi vi opplevde at besvarelsene var mangelfulle i henholdt til det vi ville undersøke. Om vi hadde tatt i bruk alle av de syv intervjuene, hadde vi hatt fire informanter fra private barnehager og tre informanter fra kommunale. Den opprinnelige mengden informanter var resultat av et strategisk utvalg, da vi ville ha ca. 50% av pedagoger som arbeidet i private barnehager og 50% som arbeidet i kommunale barnehager. Vi ville ha

svar på hvordan bemanningsnormen påvirker den pedagogiske kvaliteten på tvers av kommuner og eierskap i barnehagene.

De fire informantene er alle kvinner og ansatt som pedagogiske ledere på småbarnsavdelinger i to ulike kommuner. Tre av de pedagogiske lederne jobber i private barnehager i Vestland, og én pedagogisk leder jobber i kommunal barnehage i Rogaland. Informant A og informant C arbeider i samme barnehage, men ikke på samme avdeling.

- Informant A: Pedagogisk leder på småbarnsavdeling 50 % og styrer 50% i privat barnehage i Vestland. Arbeider i samme barnehage som informant C. Over 20 års erfaring. Arbeider i en kommune med over 200 000 innbyggere.
- Informant B: Pedagogisk leder på småbarnsavdeling i Rogaland i kommunal barnehage. På avdelingen er de to pedagogiske ledere, der ansvaret er delt 50% mellom dem. Rundt 20 års erfaring. Arbeider i kommune med under 4000 innbyggere.
- Informant C: Pedagogisk leder på småbarnsavdeling. Privat barnehage i Vestland. Arbeider i samme barnehage som informant A. Under fem års erfaring. Arbeider i en kommune med over 200 000 innbyggere.
- Informant D: Pedagogisk leder på småbarnsavdeling I Vestland i privat barnehage. Rundt 20 års erfaring. Arbeider i en kommune med over 200 000 innbyggere.

3.4 Datainnsamling

Intervjuene ble holdt på informantenes arbeidsplass. Under de fleste intervjuene deltok vi begge, der en var intervjuer, mens den andre skrev ned korte sammendrag av informasjonen som ble fremlagt. Selv om vi spilte inn lyd og skulle transkribere senere, var dette også for å sikre at vi begge var oppmerksomme under intervjuene. I de tilfellene vi tok intervjuene alene, skrev vi ikke ned stikkord, men konsentrerte oss om å skape et mer dynamisk intervju der vi var aktivt tilstedeværende og lyttet til responsen fra informantene.

Som nevnt over ble intervjuguiden sendt til Sikt for godkjenning. Vi fulgte intervjuguiden, men valgte å stille oppfølgingsspørsmål til noen av informantene. Vi gjorde dette der det følte seg nødvendig for å få et mer utdypet og konkret svar. Dette var for å redusere informasjonsmengden, samt gi oss et godt grunnlag for å svare på

problemstillingen. Dette medførte at det var lettere å sammenligne intervjuene i etterkant (Larsen, 2020, s. 99). (Se vedlegg 1 for intervjuguiden).

Intervjuene varte mellom 18 – 35 minutter. Lydopptakene ble slettet etter transkribering, i henhold til søknaden til Sikt. Lydopptak av ens stemme kan være lett gjenkjennbar, så vi søkte til Sikt om å godkjenne vår plan i forhold til dette. Lydopptak bruker vi i hovedsak for å sikre at intervjuet blir nedfelt så konkret som mulig, og vil bli slettet fortløpende når det er gjennomført. Intervjuet vil bli lagret lokalt på en telefon uten sky. Alle informantene syntes det var greit med lydopptak.

Transkribering er en metode for å gjengi intervju skriftlig. Det ble brukt samme transkriberingsmal under den skriftlige gjengivelsen av alle intervjuene. En positiv konsekvens av å transkribere er at man fortere kan tilpasse seg måten intervjuet blir utført på, om man opplever mangler eller feil. Transkriberingsprosessen krever tid, men det vil sannsynligvis resultere i positiv kvalitetsendring til de neste intervjuene, som var et utfall vi opplevde (Skilbrei, 2019, s. 173).

3.5 Etiske hensyn

I forskning som er basert på mennesker sine erfaringer som denne kvalitative studien er, er det viktig å ta hensyn til deres lovbeskyttede personvern. Dette vil si at data som blir samlet inn om disse menneskene kun kan brukes til spesielle omstendigheter (Skilbrei, 2019, s. 109).

Det har vært viktig å informere deltakerne i denne prosessen om at det er frivillig å delta, samt at de har blitt informert om hva intervjustudien skal handle om. Dette kan kalles for et informert og fritt samtykke. Et fritt samtykke betyr at informanten ikke skal føle på noe form for tvang eller press til å delta i undersøkelsen. Et informert samtykke betyr at informanten har fått et innholdsrikt skriv eller informasjon om hva studien innebærer, og på denne måten vet de hva de er med på og eventuelt takker ja til (Skilbrei, 2019, s. 109).

Fire prinsipper som står sentralt innenfor forskning er:

- Respekt - Deltakerne i forskningen, altså informantene skal behandles med respekt.
- Gode konsekvenser – man skal strekke seg til beste evne for gode konsekvenser. Mulige uheldige konsekvenser er akseptable.
- Rettferdighet - Forskningsprosjektet skal være rettferdig utformet og utført.

- Integritet - Som forsker plikter du å følge normer og opptre ansvarlig, åpen og ærlig ovenfor kollegaer og offentligheten.

(Forskningsetikk.no, 2019).

For å oppbevare anonymiteten ble lydopptakene slettet etter transkriberingen. Informasjonen vi sitter igjen med fra intervjuene blir såkalte *typebeskrivelser*. Beskrivelsene kvalifiseres som trekk som forteller noe om enkeltpersoner uten å si noe om deres identitet (Dalland, 2020, s. 172). Informantenes stilling, kommunestørrelsen og etterutdanning er eksempel på noen av typebeskrivelsene vi spurte etter.

3.6 Feilkilder

Som observatører er vi den feilkilden som er vanskeligst å eliminere. Ingen er nøytrale fordi alle erfaringer vi har hatt påvirker våre inntrykk (Dalland, 2020, s. 110). Transkribering blir derfor brukt for å sikre at informasjonen presenteres korrekt. Det kan oppstå feil under transkribering, om lyden ikke er god nok eller om man ikke skriver det som faktisk blir sagt.

Som intervjuere kan det oppfattes som ideelt å forholde seg verdinøytral, men at man klarer å holde seg slik er en myte. For undersøkelsen sin del er det viktig at vi er bevisste på vår subjektivitet; våre verdier og holdninger med mer. To subjekter møtes under kvalitative intervju. Selv om vi ikke er hovedfokus under intervjuet kan våre partiske meninger farge intervjuet (Dalland, 2020, s. 62). I våre intervjuer bekrefter vi gjerne med et kort nikk, et ja eller sier vi føler responsen var god. Dette kan påvirke intervjuene i et perspektiv som ikke bare er preget av informanten, men av oss som intervjuer.

Vi har samtaler med pedagoger som sannsynligvis ser kvaliteten på en ulik måte enn både assistenter, barne- og ungdomsarbeidere og ikke minst barnas opplevelse av kvaliteten. Det er ikke en garanti at pedagogens opplevelse av kvalitet blir reflektert i barnas opplevelse og studier fra Alvestad og Tiller viser at de voksnes kvalitetsopplevelse ofte skiller seg fra barnas (Tiller 1983, 2006, Alvestad 2011 referert i Abrahamsen, G., et al., 2012, s. 9). For å få et tydeligere bilde av kvalitet kunne vi undersøkt kvalitet gjennom barnas ståsted. Barn skal få mulighet til å medvirke barnehagepraksisen i forhold til deres modningsnivå, selv de yngste barna som våre informanter har ansvar for (Kunnskapsdepartementet, 2017, s. 27).

4.0 Funn

Før vi startet intervjuene ble det satt i gang lett småprat. Dette var for å trygge informantene og et forsøk på at intervjuprosessen heller skulle bli en samtale istedenfor et oppstilt intervju. Intervjuet startet med å hente inn informasjon om deres stilling, om de var ansatt i en privat eller offentlig barnehage og avdeling.

Intervjuguiden vår inneholder syv spørsmål. Informantene fikk ikke denne tilsendt på forhånd, men de ble informert om intervjuets tematikk på forhånd. Vi spør informanten om deres perspektiver på hva pedagogisk kvalitet er, og deretter hvordan de anvender pedagogikken i tilfeller der de er underbemannet.

4.1 *Bemanningsratio*

De fire informantene arbeider i tre ulike barnehager der bemanningsratioen ble presentert ulikt (Se presentasjon av informantene under punkt 3.3). Alle barnehagene oppfyller bemanningsnormen om det ikke er fravær blant de ansatte. Når det gjelder pedagognormen er det to av informantenes avdelinger som ikke dekker den. Informant A og C er pedagogiske ledere for småbarnsavdelinger i samme barnehage, men på ulike avdelinger. Begge deres avdelinger består av 15 barn med 5 ansatte daglig. Det blir da tre barn per voksen, men de har 2 pedagoger som betyr at de teknisk sett har et barn for mye på avdelingen, eller 0,5 barn for mye per pedagog.

4.2. *Pedagogisk kvalitet i pedagogperspektiv*

Tre av informantene sa at de opplevde at spørsmålet om hva pedagogisk kvalitet innebærer var veldig bredt og brukte dermed litt lengre tid på å gi svar. Et av fellestrekkene i alle av intervjuene var at kunnskap var et grunnleggende behov for å sikre pedagogisk kvalitet. Kunnskapsfokuset gikk både på kunnskapsutvikling, gjennom kurs m.m. Informant A presiserte at det var pedagogens ansvar å meddele sin kunnskap med sine medarbeidere. Informant B var den eneste som nevnte regelverk eller didaktisk planlegging som fundament i kvalitativt arbeid. Informant C trakk frem erfaringsbasert kunnskap og engasjement. Informant C var relativt nyutdannet og hevdet at hun opplevde at deres erfaringsbaserte kunnskap var mangelfull, men de kunne supplere med teoribasert kunnskap fra utdannelsen. Informant D svarte følgende på dette spørsmålet: “Det er jo at det alltid skal være en pedagog på jobb, men det er jo ikke alltid like lett å oppfylle (ler). Det spørres hvor stor avdelingen er. Så hvis du er for eksempel en pedagogisk leder og en førskolelærer tenker jeg at pedagogisk leder skulle gått på tidligvakt og så skulle pedagog 2 gått på senvakt sånn at det alltid kan være en pedagog som kan ta hovedansvaret. Men det er ikke alltid like lett å få gjennomført”.

4.3 Hvordan oppleves bemanningsnormen i praksis?

Alle informantene sier at barnehagene innfrir bemanningsnormen når alle ansatte er på jobb. Men dette er ofte bare deler av dagen, som oftest i kjernetiden. Bemanningsnormen fungerer, men den er ikke optimal. Selv om bemanningen er oppfylt, er det ofte en ansatt på møte, pause eller så er det andre arbeidsoppgaver som må utføres. Dette resulterer i mindre bemanning på avdelingen, noe som informant A, C og D påpeker. Informant B nevner at det kan være utfordrende i tilvenningsprosessen med nye og yngre barn, fordi de gjerne trenger en voksen. Informant B kommer i tillegg med et ekstra utsagn "Sånn vi har erfart, eller egentlig slik jeg ser det, så hadde det ideelle antallet på småbarnsavdeling vært 7 barn på 3 voksne". C hevder at regjeringa tenker på det økonomiske og driften av barnehagen fremfor barns beste; avdelingen og barnehagens virkelige behov blir ikke sett.

4.4 Strekker bemanningsnormen til?

Ved utspørring om bemanningsnormen faktisk strekker til er det ingen av informantene som svarer at den gjør det. Informant B påpeker at hverdagen kan fungere slik bemanningsnormen ser ut i dag, men sier også at det hadde vært mer hensiktsmessig med mindre barn per voksen. Barna på deres avdeling blir for det meste overlevert i kjernetiden da de er tilstrekkelig med voksne, men informant B anerkjenner også at dette er nok ikke faktorer som er like gjeldene i større kommuner. Informant A, C og D sier at bemanningsnormen ikke er tilstrekkelig. De går innom organisatoriske faktorer som leder til at de ikke kan gjennomføre planlagt didaktisk opplegg, og at man på grunn av fravær blant ansatte noen ganger blir langt flere barn per voksen enn bemanningsnormen som er etablert. Informant C uttrykker frustrasjon over regjeringens prioriteringer. C sier at mange vikarer har manglende erfaring og kunnskap. Selv om de gjerne er nok voksne på papiret, blir det mer arbeid for de fast ansatte. Informant D svarer slik på dette spørsmålet: "Nei, det gjør det ikke i det hele tatt. Det sier seg jo selv med alle sykemeldingene som er rundt omkring i landet at det er ikke nok. Det er jo utbrenthet og de fleste barnehageansatte har jo alltid en skade".

4.5 Observerer du adferdsforskjeller hos barna?

På spørsmålet om det oppleves adferdsforskjeller hos barna de dagene de er underbemannet, svarer informant A at de voksnes holdninger spiller en stor rolle. A utdyper "Jeg opplever det at voksne kan være opphengte i at i dag mangler de en ansatt «Vi er bare 4 voksne i dag», men hvis man ser på antall barn på dagen, så det var 12 denne dagen, så

oppfylles jo bemanningsnormen. Men følelsen av å være en voksen for lite, kan vekke følelsen om at de ikke klarer å rekke over alle barna”. Informant A supplerer med at barnas dagsform har betydning og er noe som også kan ses i de andre informantens besvarelser. Informant B, C og D nevner at det ikke er like lett å fenge barna da man ikke får møtt dem på deres premisser på grunn av bemanningen ikke strekker til. Informant D hevder at fokuset blir på å “slukke branner”, istedenfor å sette seg ned med barna.

Informantene sier de observerer større uro hos barna når de opplever at avdelingen er underbemannet, noe som kan resultere i problematikk som biting, slag og dytting i barnegruppen. Informant C påpeker derimot at personalgruppen blir mer skjerpet sammenlignet med de dagene de er fullt bemannet, og at det er viktig å ha en positiv innstilling når underbemanning oppstår. Fokuset blir derfor på å komme seg gjennom dagen og levere et godt tilbud til barna disse dagene.

4.6 Gjør dere forandringer i hverdagen om dere opplever å være underbemannet?

Informantene forteller om strategier de tar i bruk, om bemanningen er snever. Alle informantene påpeker at planlagte aktiviteter utgår som en fellesnevner, eksempelvis tur og varmmåltid. A påpeker at man må ha evne til å tenke og reagere fort, men også være tilpasningsdyktig. Informant C og D legger vekt på å ikke ha for høye forventinger; legge listen lavere og forholde seg til det essensielle som skal gjennomføres. C og D indikerer også at det er veldig individuelt hvordan en leder disse dagene, og hvilke prioriteringer de har.

Informant C forklarer videre ulike strategier hun bruker: “Jeg har ofte lyst til å få til ting selv om vi er underbemannet en dag, Da tenker jeg: Hva klarer vi i dag, og under frokosten planlegger jeg sammen med personalet hva vi skal gjøre. Klarer vi å ha samling i dag? Klarer vi i å gå ut i dag? Dele i grupper både ute og inne og så videre. Istedenfor å fokusere på at det ikke ble den turen kan vi gjøre noe annet gøy, et forsøk for eksempel”. Informant A bruker vaktforskyving som en strategi, slik at de er nok voksne i kjernetid og utover ettermiddagen.

4.7 Hva gjør du som pedagogisk leder for å sikre at barnas behov og «den pedagogiske kvaliteten» blir ivaretatt disse dagene?

For å ivareta den pedagogiske kvaliteten de dagene informantene opplever å være underbemannet sier informant A, B, og C at å planlegge og tilrettelegge er fundamentalt. Alle informantene sier som pedagogisk leder må man kunne delegere ansvaret til sine kollegaer, enten det gjelder vikarer eller assistenter. De påpeker at kollegaer gjerne har ulike ressurser og begrensninger som man må velge å ta hensyn til. I tilfeller der de har fått inn vikarer som ikke

er like trygg i arbeidet/ eller at barna ikke er trygge på dem, forteller informant B at hun som pedagogisk leder velger å ta på seg mer av ansvaret for barna. Vikaren tar seg heller av mer praktiske gjøremål.

Informant A og informant D bruker lekegrupper som strategi for å forbedre voksentettheten. Informant A føyer til “Jeg tenker det med organisering er det viktigste man kan gjøre for å sikre pedagogisk kvalitet. Spesielt mitt, eh, mitt ansvar som pedagogisk leder”. Konsekvensene for manglende ansatte farger mye av D sin besvarelse; lett å miste overblikket, kan ikke si til foreldrene at man har sett hvert enkelt barn og det blir ikke tid til å sette seg ned i lek med barna. Informant C sier det er viktig for dem å gå frem som en rollemodell, både for de ansatte og barna. C utdyper at det er viktig å ikke tenke på begrensningene, men heller hvilke mulige aktiviteter man kan gjennomføre.

4.8 Hvilke situasjoner er spesielt sårbare med tanke på bemanning?

Informantene sier at de opplevde at overgangssituasjoner var der sårbarheten fremsto tydeligst. Informant B hevder “Overganger... De er jo sårbare med nok personal (ler). Og med enda mindre personal blir de jo ekstra sårbare.” Informant A, B og D utgir garderobesituasjoner som konkret eksempel på dette. Informant C og D sier at de opplever at barna som har behov for ekstrastøtte eller trøst, blir det ikke tid til i overgangssituasjonene. Hele dagen er sårbar sier informant C og D ved mangel i personal.

4.8.1. Når forekom dette sist?

Besvarelsene varierte når det gjaldt tidspunkt for når det forekom sist. C og D nevner at dagen før intervjuet var veldig sårbar, der D nevner “I går, da vi skulle ut”. C uthever hele dagen som sårbar. Noen uker før intervjuet forteller informant A om, der fravær i bemanningen og barnas tilstedeværelse ikke korrelerte med mengden voksne. Informant B snakket mer om den generelle tidsperioden på høsten i fjoråret; en voksen ble låst på et barn, fordi flere av de yngste barna ikke kunne gå.

4.9 Med tanke på bemanning, er fremtidsmålene innen 2030 relevante for barnehagens daglige behov?

I henhold til fremtidsmålene, var responsen i hovedsak orientert rundt den økte pedagognormen. Når det gjelder å øke pedagogtettheten, er informant A, B og C veldig positive til økningen. Informant A, B og C nevner prioriteringen av økt pedagogtetthet er nødvendig. Allikevel sier informant C at det er mange flinke assistenter, som de ikke hadde

klart seg uten. Informant D sier at visjonen er god, men prioriteringen burde ikke ligge konsekvent på pedagoger. Fokus burde være å generelt få mer personal inn i barnehagen.

Informant A og B sier begge at forhøyet antall pedagoger bidrar til høyere kompetanse, kunnskapsdeling og kvalitet blant personellet. Hvordan plantid skal organiseres nevner informant B bekymring rundt; Med flere pedagoger blir det mer plantid, og hvem blir igjen på avdelingen når plantiden skal gjennomføres? Informant B sier at i deres barnehage organiseres plantid slik at pedagogen får en «plandag» annenhver onsdag. Disse dagene er det vanligvis mindretall av barn. Om barnas beste er at pedagog tar ut plantid eller blir på avdeling, er en prioritet informant B sier pedagogene må veie mot hverandre. Informant A setter pedagogisk kvalitet i sammenheng med økt bemanning og nevner GoBaNundersøkelsen; “Den definerer ulike kriterier for høykvalitet.”

4.9.1 Ser du noen behov som ikke er tatt i betraktning?

Informant A og C påpeker at åpningstiden ikke er tatt i betraktning i henhold til bemanning. De sier at det bare er deler av dagen der bemanningsnormen blir innfridd. Under pandemien, da barnehagen var inndelt i kohorter, forteller informant A at hun opplevde kvaliteten på en annen måte. Åpningstiden var redusert og alle var på jobb samtidig. Det var tre barn per voksen. A forteller at det opplevdes som om de var nok voksne fordi barnegruppene forble små.

Plantid forblir fokuset for informant B.

Informant C forteller: “Jeg har jo nevnt masse. Det er åpningstidene, ikke sant. Det er lange dager, vi får barna tidlig og de blir hentet sent. Vi er få voksne, så det er jo det de ikke ser da. Vi er for få voksne og for store barnegrupper i forhold til, hva skal jeg si, avdelingen er tilrettelagt for”.

Informant D sier at regjeringen ikke har forståelse for hvordan barnehagen faktisk fungerer i praksis og konkluderer med at de ikke har tatt noen av barnehagens faktiske behov i tankene.

4.10. Noe mer du vil tilføye?

Avslutningsvis utspurte vi informantene om de hadde tanker de ville tilføye. Informant A sier at man må tenke på kvaliteten på sine kollegaer og at de skal få mulighet til å utvikle seg. Hun legger en forventning på at de som arbeider i barnehage skal ha gnisten og lyst til det. I sammenheng med dette sier hun at trivsel på jobb skal vektlegges. Hun forteller oss at de dokumenterer bemanningsnormen gjennom skyggeregnskap, slik at de i senere tid kan gå

tilbake å se om opplevelsen av bemanningen og barn var reel i forhold til tallene presentert. Hun viser også til tall fra foreldreundersøkelsen fra fjoråret som viste at foreldrenes tilfredsstillhet rundt bemanningen i deres barnehage var den laveste variabelen.

Informant B har tidligere i intervjuet nevnt plantid for pedagoger og dens prioritet, men her konsentreres det på plantid for assistenter og fagarbeidere. “Hvis jeg som pedagogisk leder forventer at mine medarbeidere skal planlegge tur, ha en samling eller ha en aktivitet, så tenker jeg at de må få plantid, slik at det blir kvalitet over det de planlegger. Og at jeg da forventer en plan der gjerne bruker rammeplanen, litt hvordan og hvorfor og sånt”. B nevner at slik kan være lettere å gjennomføre for småbarnsavdelinger i sovetiden, da det på storbarnsavdelinger ofte «går i ett».

Informant C forteller om et ønske om økt voksentetthet og mindre barnegrupper.

Informant D sier at de ønsker at bemanning skal være et større fokus under neste lønningsoppgjør. Hun er ikke opptatt av at pedagogtettheten skal økes til 60%, da hun sier at det finnes assistenter av kvalitet. Så lenge det er nok personale på jobb nevner hun at de gode assistentene viser seg.

5.0 Drøfting

I denne delen av oppgaven drøftes intervjuene vi har gjennomført opp imot det teoretiske fundamentet for å svare på valgt problemstilling. Pedagogenes perspektiv omkring pedagogisk kvalitet blir satt opp mot teori. Det diskuteres hva de ulike pedagogene gjør for å sikre pedagogisk kvalitet og hva studier og prosjekter sier om hvordan kvaliteten kan heves. Fremtidsmålene satt av regjeringen for 2030 settes opp imot foreldreutvalget sine meninger om bemanning, og det blir diskutert ulike fremgangsmåter for å sikre nok bemanning og god pedagogisk kvalitet basert på studier som GoBaN og pedagogenes erfaringer. Avslutningsvis reflekteres det over metodevalg og hva som kunne blitt gjort annerledes.

5.1 Pedagogisk kvalitet

Det økologiske perspektivet på kvalitet kommer gjennom i besvarelsene til informantene. De forteller om at de mellommenneskelige forholdene på jobb har stor innflytelse på hvordan de oppfatter prosesskvaliteten i det daglige. Her tenker vi både på relasjoner mellom barn, voksen-barn relasjon og mellom oss voksne. Sett i lys av det økologiske perspektivet settes ansvaret for kvaliteten på de ansatte i barnehagen, noe informant A og rammeplanen formelt også poengterer; mer konkret at ansvaret ligger på pedagogisk leder. Analysen av kvalitet gjennom det økologiske perspektivet beveger seg mellom de ulike nivåene, men konsentreres i stor grad på mikro- og makronivåene. Spørsmålene vi stiller til informantene forholder seg hovedsakelig til disse to nivåene.

Svarene informant A, B og C ga ved spørsmålet om pedagogisk kvalitet kan ses opp imot kunnskapsdepartementet sin beskrivelse av begrepet. De nevner høy kvalitet i tilbudet til barnet og hevet kompetanse blant de ansatte. Informant A nevner og i sin besvarelse at kunnskap om lek er en fundamental kunnskap for pedagoger (Utdanningsdirektoratet, 2022). Informant D sitt svar går på at det alltid skal være en pedagog på jobb gjennom hele barnehagens åpningstid. Denne responsen kan oppleves som en simpel besvarelse for å etablere kvalitet i barnehagen.

Kunnskapsdepartementet har definert hva kvalitet er i regelverket i rammeplanen. Vi ønsket å få innsyn på hva pedagogene mente at pedagogisk kvalitet innebærer uten å kunne støtte seg på regelverk og faglitteratur, men gjennom deres egen kunnskap. Deres perspektiv på pedagogisk kvalitet ble dermed med på å definere resten av intervjuet. Gjennom alle intervjuene får vi et dypere innblikk i hvordan prosesskvaliteten oppfattes fra informantenes ståsted; de forteller om dagligdagse situasjoner og hvordan mangelen på bemanning har innvirkning på dem og på barna.

Informant B kommer fra en kommune med mindre enn 4000 innbyggere, i motsetning til de andre tre informantene som arbeider i kommuner med mer enn 200 000 innbyggere.

A, C og D indikerer at møter, sykdom, og plantid kan være en faktor som gjør at barnehagehverdagen blir vanskeligere å komme gjennom. Dette er noe informant B også påpeker, men i deres barnehage har de mindre fravær blant ansatte og mindre barn enn de andre informantene. Vi tror dette kan ha sammenheng med at informant B kommer fra en mindre kommune. Informant B tar også ut plantid de dagene det er få barn på avdelingen.

Informant B sier de tar i betraktning at befolkningsmengden i de ulike kommunene vil ha en effekt på antall barn og bemanning i barnehage. B sier også at de har mindre sykefravær blant ansatte, som resulterer i en mer stabil hverdag. Det nevnes også at vikarene er kjente fjes, noe om igjen skaper en større trygghet for barna. Informant B fortsetter med å si at deres barnehage er sannsynligvis i en mer ideell situasjon med tanke på stabiliteten i bemanningen, i forhold til bemanningen i de større kommunene.

I GoBaN-undersøkelsen ble det forsket på barnehager med høy og lav pedagogisk kvalitet, samt hvilken innvirkning forandring på gruppestørrelser, voksen-til-barn og barn-til-barn relasjoner hadde på barna. Som vi har nevnt tidligere kom det frem i studien at kvaliteten i de norske barnehagene ikke var så god som man hadde trodd, og at den pedagogiske kvaliteten ikke er av like høy kvalitet i alle barnehager. Undersøkelsen viser også til at det ikke alltid er et tilstedeværende og deltakende personale (Alvestad et al., 2019).

GoBaN-undersøkelsen utgir at kvalitet i barnehagen blir utbedret med høyere pedagogisk kompetanse hos personalet, og hvordan personalet tar i bruk sin kunnskap for å tilby forhøyet pedagogisk kvalitet. Studien påpeker at dette har størst betydning for barnas utvikling. Vi tolker dette som at den hevede pedagognormen, vil ha positive konsekvenser sett i lys av barns utvikling. Disse tankene reflekteres hos informant A, B, og C som stiller seg positive til en slik utvikling.

Opprinnelig var det informant A som snakket om GoBaN-undersøkelsen og at det var en god indikator for å måle resultat kvalitet. Informant A forteller også at deres barnehage er delaktige i denne studien. Som 50% styrer har informant A en annen type innsikt siden hennes rolle i barnehagen skiller seg litt fra de andre informantenes. Kunnskapene og erfaringene hun deler kan bære preg av hennes rolle som pedagogisk leder, men også hennes rolle som styrer. Basert på funnene i dybdeundersøkelsen og intervjuene vi har gjennomført sitter vi med et spørsmål om det går an å se sammenheng

med vår problemstilling; kan økt pedagogtetthet bidra til et mer tilstedeværende personale og høyere pedagogisk kvalitet?

Men vil flere pedagoger gi bedre pedagogisk kvalitet? Vi har tidligere vist til at informant A, B og C deler denne tanken og at GoBaN-undersøkelsen bekrefter dette. Informant C legger samtidig vekt på at det finnes mange dyktige assistenter. Informant D sier at det er en god visjon, men at det heller burde prioriteres å få mer personale i barnehagene. Det er et større behov for å få generelt flere ansatte på avdelingene gjerne i form av assistenter, men at det avhenger av barnegruppen. Informant A og B poengterer at en høyere pedagogtetthet vil bidra til høyere pedagogisk kompetanse og kvalitet på avdelingen. Samtidig kan det også resultere i mer plantid blant personale, noe som fører til økt fravær enkelte dager på avdelingen.

Marginaliserte barn har også vært et viktig fokus gjennom GoBaN-undersøkelsen. Informantene forteller at enkeltbarn som har behov for ekstra tilsyn og hjelp, ikke blir sett i like stor grad og ivaretatt de dagene avdelingen er underbemannet. Om de barna ikke får den veiledningen de trenger for å fungere sosialt, kan det tenkes at konsekvensen blir at de blir marginalisert eller utestengt. Pedagogene forteller om strategier som gruppedeling og omstrukturering av dagen for å sikre at de enkelte barna som har behov for ekstraressurser, får de ressursene de trenger.

5.2 Fremtidsmål

Som vi nevnte tidligere har pedagoger rett på fire timer i uken til å planlegge pedagogiske aktiviteter og dokumentere det pedagogiske opplegget, som igjen blir et verktøy for å sikre at kvaliteten på arbeidet blir bra. Det kommer frem i en rapport fra KS at plantiden skaper mye uenigheter blant styrere og barnehageeiere, da det medfører færre ansatte på avdelingen (KS.no, 2019). Samtidig som dette diskuteres, mener noen pedagogiske ledere at de sliter med å organisere plantiden, og den største faktoren her er mangel på tid. Dette medfører at det blir vanskeligere og kan virke hemmende på utarbeidingen og iverksettingen av rammeplanen i praksis (Ljunggren et al., 2017, referert i Alvestad, 2022, s. 71). Når vi ser at det kan være utfordrende for pedagoger å ta ut plantiden sånn som det er i dag, kan det tenkes at det vil bli desto mer utfordrende i fremtiden dersom målet om minst 60 prosent barnehagelærere i alle barnehager skal oppfylles. Det kan medføre bedre pedagogisk kvalitet, men det kan også medføre mer fravær på avdelingene de enkelte dagene der pedagogene skal ta ut plantiden sin.

Informant B nevner i sitt intervju at hun lar assistenter og fagarbeidere ta ut plantid i deres arbeidstid. B gjør det for å sikre at aktivitetene de gjennomfører skal være forankret i rammeplanen og ha god pedagogisk kvalitet. Dette gir fagarbeiderne og assistentene en mulighet til å oppfylle de forventningene som blir satt til dem. På denne måten bidrar informant B til å heve det pedagogiske arbeidet i barnehagen, samt at personalet på avdelingen tilegner seg kunnskap som er med på å sikre god pedagogisk kvalitet. Personalets motivasjon, tro på egen mestring og kompetanse og kollegaenes kompetanse bidrar positivt til et godt arbeidsmiljø og god læring i fellesskap (Alvestad, 2022, s. 72). Gjennom å arbeide på slikt vis kan informant B sikre at personalgruppen også får et godt faglig feste og at det bidrar til å heve kvaliteten på avdelingen. Ved å heve kompetansen hos de ansatte hever man også den pedagogiske kvaliteten (Lundestad, 2021, s. 224). Det påpekes også av informant B at dette kan være noe lettere å få gjennomført på en småbarnsavdeling da man kan ta ut plantid i sovetiden.

Slik som vi tolker Alvestad, men som også nevnes av informant C og D, sitter mange av fagarbeiderne og assistentene på enormt mye kunnskap. Om pedagoger og styrelere i barnehagen kunne ha gitt denne gruppen ansatte mer plantid ville det muligens medført en annen form for motivasjon og eierskap til opplegget som gjennomføres. Alvestad (2022) viser også til dette, men da fra en pedagog sitt perspektiv. Pedagogen uttalte seg om hvordan hun får et større eierskap og motivasjon til å gjennomføre det gitte opplegget (s. 72).

Det kan tenkes at ledernes ansvar i barnehagen, inkludert pedagogisk leder, er at stressnivå for seg og sine medarbeidere minskes der det er mulig. Åpen kommunikasjon om mengde oppgaver, tidsforhold, personlig utrygghet/trygghet i forhold til arbeid kan bidra til et tryggere arbeidsmiljø, der en ansatt gjerne føler seg tryggere fordi de blir ivaretatt og hørt av ledelsen. I tillegg til at de får tillit til å fullføre pedagogisk arbeid, som leder til forhøyet motivasjon og trivsel.

Regjeringens ønske er å ha 60 prosent barnehagelærere i barnehagen innen 2030, hvor flere har mastergrad og 25 prosent flere fagarbeidere. Når barna får oppleve et godt barnehagetilbud betyr det mye for barnas muligheter videre i livet. Det bidrar også til å utjevne sosiale forskjeller står det i regjeringens rapport fra 2022. Rapporten viser til ansatte i barnehagen og deres utdanning. I 2022 var det 44 prosent barnehagelærere og 22 prosent fagarbeidere. Den viser også til at hver tredje ansatt ikke har barnehagelærerutdanningen eller relevant fagarbeiderutdanning (Kunnskapsdepartementet, 2022, s. 32).

Dette har fått reaksjoner fra foreldreutvalget som mener at det er et større behov for å styrke bemanningsnormen. Cathrine Ballo Olsen, som er nestleder i foreldreutvalget for barnehager, poengterer at mer kompetanse er bra, og at det trengs. Men om man ikke styrker bemanningsnormen sammen med pedagognormen, vil det ta de voksnes tid vekk fra barna, da høyere pedagogtetthet vil bety mer plantid. De kommer med et ønske om å ha to barn per ansatt under tre år og fem barn per ansatt over tre år. (Sandgrind, 2023).

Basert på disse funnene og våre erfaringer fra barnehagen i praksisarbeid og vikariater ser vi virkelig behovet for mer bemanning, men det er også et behov for økt kompetanse blant personale. Vi tenker at med økt kompetanse vil kvaliteten på det pedagogiske opplegget bli bedre, også reflektert i GoBaN-undersøkelsen. Men som sagt vil det også kreve mer plantid for pedagogene. Konsekvensen kan være mer fravær på avdelingen som kan resultere i at barnehagen ikke innfrir dagens bemanningsnorm de dagene. Spørsmålet blir jo da; hvordan kan man innfri foreldreutvalgets ønsker om generelt hevet bemanning, samtidig som man oppfyller regjeringens mål for økt pedagognorm?

5.3 Trivsel

Det har blitt utført prosjekter med økende bemanning i kommuner over hele landet, deriblant prosjekt *Toppet bemanning* i Trondheim. Under prosjektet brukte 11 barnehager ressurser fra barnehagens vikarbudsjet, men fikk også ekstra stønad fra kommunen for å inn en ekstra fagarbeiderstilling. Det var opptil den enkelte barnehagen hvordan de valgte å ta i bruk ekstraressursen. Målet med prosjektet var å etablere mer stabilitet med faste ansatte i motsetning til ukjente vikarer, og nedgang av sykefravær. Etter innsettingen av ekstraressursen har sykefraværet gått ned, opp til 2,5 % i barnehagene. Det har vært tilfeller der sykefraværet har vært høyt, men i artikkelen sees dette i sammenheng med etterdønninger fra koronapandemien og ikke med prosjektet (Sandgrind, 2023).

Konsekvensene av prosjektet var positive i forhold til hevet pedagogisk kvalitet. Flere barnehager fikk fullført planlagte aktiviteter, møter og organisert pauser. Om det ble fravær var det lettere overkommelig med tanke på at de hadde en ekstra resurs. Flere av barnehagene har også meldt at arbeidsmengden blir jevnere fordelt slik at man ikke blir utslitt på samme måte (Sandgrind, 2023).

Haugen og Skogen (2021) presenterer undersøkelsen gjort av arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i 2008. Denne undersøkelsen viser at trivselen har stor innvirkning på sykefraværet på arbeidsplassen (s. 178). Resultatene av prosjektet *toppet*

bemanning viser at sykefraværet har gått ned der det antydes at det har sammenheng med den styrkede bemanningen. På grunn av den økede bemanningen har arbeidsoppgavene blitt fordelt utover flere ansatte, der overbelastning ikke lenger er like fremtredende, og resultatet ble at trivselen ble bedre. Bemanningsmangel ble vektlagt som den viktigste grunnen til mistrivsel i AFI sin undersøkelse.

Informantene gir oss et innenfraperspektiv på pedagogisk kvalitet, da de aktivt opplever kvaliteten i hverdagen. Som undersøkere møter vi dem med et utenfraperspektiv, der vi forsøker å forstå hvordan kvaliteten oppleves uten å ha opplevd den selv. Vi får ikke innsyn i hvordan prosesskvaliteten ser ut helhetlig, fordi vi bare undersøkte kvaliteten gjennom pedagogers ståsted, men ikke gjennom barnas og andre ansattes perspektiv.

5.4 Metoderefleksjon

I metodedelen forklarte vi bruken av semistrukturert intervju. Grunnen til at vi valgte denne formen for intervju var får å få en mer naturlig dialog. Vi opplevde at noen av informantene ikke ga et utfyllende svar på oppfølgingsspørsmålene våre. Dette resulterte i at vi i noen tilfeller valgte å stille et tilleggsspørsmål får å få mer innsikt og forståelse i svarene de ga. Sett i ettertid kunne vi godt ha sendt ut invitasjon til intervju til flere barnehagelærere. På denne måten kunne vi fått breiere forståelse rundt temaet med bemanning. Det hadde også vært interessant å intervjuer barne- og ungdomsarbeidere og assistenter for å se problematikken rundt bemanning for de som er på gulvet gjennom hele dagen. Gjennom å undersøke på dette, kunne vi fått et innblikk i deres opplevelser og tanker rundt bemanningsnormen, pedagognormen og plantid.

Vi hadde i utgangspunktet syv informanter fra fem barnehager. Av ulike grunner falt antall informanter fra sju informanter fra fire barnehager til fire informanter fra tre barnehager. På et av opptakene var lyd kvaliteten dårlig og de to andre bar preg av korte og lite relevante svar til vår aktuelle problemstilling. I intervjuguiden prøvde vi å diktere spørsmål som kunne lede til utbredte svar. Vi ser i ettertid at flere av spørsmålene er relativt lukkede, og kan lede til lite reflekterte svar, som ikke er gunstig under kvalitative intervju. Eksempelvis spørsmål 3 i intervjuguiden: *Om dere opplever å være underbemannet, legger du merke til adferdsforskjeller hos barna de dagene?* (Se vedlegg 1) Vi føler, spesielt under spørsmål 3, at måten disse spørsmålene ble stilt på hadde effekt for hvor utfyllende besvarelsen ble.

En tanke som dukket opp i senere tid var tanken om svarene som vi utber hadde skilt seg fra hverandre om vi hadde spurt på et annet tidspunkt, si eksempelvis på høsten. Vi

oppfattet at mange av besvarelsene var preget av hvor barnehagen var i nuet. Informant B forteller om problematikk spesielt på høsten da flere av barna ikke kunne gå og dermed hadde behov for ekstra hjelp i den perioden. Dette spørsmålet gjaldt konkret når de sist hadde opplevd sårbare situasjoner relatert til underbemanning. De andre informantene hadde besvarelser der tidsramme var innenfor de siste ukene/dagene, mens informant B sin besvarelse beveget seg tilbake flere måneder. Vi tror at besvarelsene for de andre informantene ville differert, fordi det blir litt andre hensyn å ta den ene årstiden i motsetning til den andre.

En erfaring vi gjorde oss i intervju med informant A, B, og C, var at de ga et positivt bilde av barnehagen og deres kollegaer. Dette gjorde informant D også til en viss grad, men de uttrykket at yrket i seg selv var et tungt og et lite bemannet yrke med lite fokus fra politikerne sin side. Inntrykket vi sitter igjen med er at informant A, B og C har forsøkt å fremme et bilde av sin barnehage i en bedre situasjon enn det informant D har gjort. Erfaringene informantene utgir kan være et faktisk tilfelle, men når vi ser likehetstrekkene mellom informant A, B og C sine positive svar velger vi å stille et spørsmål til dette.

6.0 Oppsummering

Vår oppgave tar utgangspunkt i følgende problemstilling: *Hvordan kan mangelen på bemanning påvirke den pedagogiske kvaliteten i barnehagen?*

For å svare på problemstillingen har vi valgt å intervjuet et utvalg av pedagoger i barnehage om deres erfaringer med bemanningsnormen og hva de gjør for å sikre pedagogisk kvalitet de dagene de opplever å være underbemannet. Vi har også tatt utgangspunkt i relevant faglitteratur, undersøkelser som GoBaN og prosjektet toppet bemanning. Informantene er fra to ulike kommuner hvor befolkningen skiller seg fra hverandre betraktelig. Med dette kommer også ulikheter med bemanningsproblematikk.

I kommunen med 4000 innbyggere forteller informant B at problematikken ikke er like stor i det daglige. Informantene fra den større kommunen med over 200 000 innbyggere forteller derimot at de opplever større problematikk rundt bemanning. De bruker ulike strategier for å sikre den pedagogiske kvaliteten de dagene de er underbemannet. Eksempler som nevnes er at pedagogiske aktiviteter som tur og varmmåltid utgår, i tillegg til at barnegruppen blir fordelt i mindre grupper. Informantene forteller at barna ofte blir mer urolige og det oppstår fortere konflikter blant dem disse dagene.

Ut ifra artikkelen om prosjektet i Trondheim, fra informantenes besvarelser, fra våre erfaringer og statistikken belyst i GoBaN, kan det sees en tett sammenheng mellom trivsel, sykefravær, pedagogisk kvalitet, og ikke minst bemanning.

Sett i lys av de ulike prosjektene, artikler, meninger og forskningsarbeid, er ikke bemanningsnormen slik den ser ut i dag tilstrekkelig for barnehagens behov. Informantene forteller at bemanningsnormen kan se flott ut på papiret, men i praksis er det ikke reelt at den faktisk oppfyller barnehagens behov. Det er mange faktorer som påvirker om bemanningsnormen faktisk er tilstrekkelig:

- Åpningstid
- Barn med særegne behov
- Sykdom i barnegruppe og personalgruppen
- Ledelsen i barnehagen
- Faglig kompetanse
- Rammeplan og lovverk

Alle informantene fremhever at åpningstiden er en utfordring, fordi bemanningsnormen bare er dekket i kjernetiden.

For å sikre pedagogisk kvalitet i barnehagen er regjeringens mål for økt pedagogtetthet innen 2030 et gunstig fokus sett i lys av dagenes behov for pedagogisk kunnskap. I GoBaNundersøkelsen kommer det frem at det er behov for økt pedagogisk kompetanse og dette er noe vi også erfarer fra vår praksis i barnehage. Økt pedagogisk kunnskap vil og sikre at barna får den pedagogiske kvaliteten de har rett på ifølge regelverk. Det kan derimot resultere i et større fravær på avdelingene da det også krever at pedagogene skal få ta ut sin pålagte plantid.

I besvarelsene til informantene nevner alle ulike metoder de bruker for å sikre pedagogisk kvalitet. Men slik vi ser det er ikke dagens bemanningsnorm tilstrekkelig og disse metodene er midlertidige løsninger som ikke hadde vært nødvendige om bemanningstettheten hadde blitt økt. Pedagogtetthet er absolutt essensielt for å øke den pedagogiske kvaliteten, men vi ser også behovet for økt bemanning i barnehagene. I den sammenheng kan det se ut som ytringene til foreldreutvalget og informant D er mer relevante for barnehagens nåværende behov; generelt økt bemanning er i dag en viktigere prioritering enn økt pedagogtetthet.

Mangel på bemanning kan redusere den pedagogiske kvaliteten i stor grad, noe som kan føre til mangelfull oppfølging av hvert enkelt barn. Når det også blir mangel på oppfølging hos enkeltbarn, kan dette ha effekt for relasjonene mellom både voksne og barn, og barn-barnrelasjoner. Det kan også redusere tiden pedagoger for tatt ut i plantid, som igjen kan resultere i redusert kvalitet i pedagogiske aktiviteter. Arbeidsmengden på hver ansatt blir større ved underbemanning, noe som kan resultere i mindre engasjerte og mer stressede og utbrente voksne.

7.0 Litteraturliste

- Abrahamsen, G., Alvestad, M., Vassenden, A., & Thygesen, J. (2012). *Perspektiver på kvalitet i barnehagen. Barn – forskning om barn og barndom i Norden*, 30(2).
<https://doi.org/10.5324/barn.v30i2.3893>
- Alvestad, M., Gjems, L., Myrvang, E., Storli, J. B., Tunglund, I. B. E., Velde, K. L., Bjørnestad, E. (2019). *Kvalitet i barnehagen: Rapport fra dybdestudien i det longitudinelle forskningsprosjektet Gode barnehager for barn i Norge (GoBaN)*. (Rapport nr. 85). Universitetet i Stavanger.
<http://hdl.handle.net/11250/2630132>
- Alvestad, M. & Gjems L. (2021). Introduksjon. I M. Alvestad & L. Gjems (Red.), *Pedagogisk kvalitet i barnehagen* (s. 13-26). Universitetsforlaget.
- Alvestad, M. (2021). Ledelse i barnehagen - utfordringer og muligheter. I M. Alvestad & L. Gjems (Red.), *Pedagogisk kvalitet i barnehagen* (s. 27-43). Universitetsforlaget.
- Alvestad, M (2022). Planarbeid i barnehagen. I M. Jernes & M. Alvestad (Red.), *Barnehageutvikling* (s. 61-75). Universitetsforlaget.
- Barnehageloven (2005). *Lov om barnehager (LOV-2005-06-17-64)*. Lovdata.
<https://lovdata.no/nav/lov/2005-06-17-64/kapvi>
- Barnehageloven (2018). *Lov om barnehager (LOV-2018-06-08-29)*. Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2018-06-08-29>
- Brinkmann, S & Tanggaard, L (2020). Interviewet: samtalen som forskningsmetode. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder: en grundbog* (3. utg s. 33-64). Hans Reitzels Forlag.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving*. (7. utg). Gyldendal Norsk Forlag.
- Gotvassli, K. A. (2020). *Kvalitetsutvikling i barnehagen - fra vurdering til ny pedagogisk praksis*. Universitetsforlaget.
- Haugen, R. & Skogen, E. (2021). Trivsel, stress og jobbtilfredshet. I E. Skogen, R. Haugen, M. Lundestad, M. Vaagen Slåtten (Red.), *Å være leder i barnehagen* (3. utg., s. 177-204). Fagbokforlaget.

Kommunesektorens organisasjon (2019) *FOU-prosjekt 184005 Praktisering av barnehageavtalen SFS 2201* (FOU-prosjekt 184005). KS.

Kunnskapsdepartementet. (2022). *Barnehagen for en ny tid: Nasjonal barnehagestrategi mot 2030*. Regjeringen.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/5bf0d0ed9f7442cdbe630c749abb8959/no/pdfs/barnehagen-for-en-ny-tid.pdf>

Kunnskapsdepartementet. (2017). *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. Udir.

<https://www.udir.no/contentassets/7c4387bb50314f33b828789ed767329e/rammeplanfor-barnehagen—bokmal-pdf.pdf>

Kvistad, K. & Søbstad, F. (2005) *Kvalitetsarbeid i barnehagen*.

Cappelen Akademisk Forlag.

Larsen, A. K. (2020). *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2. utg.). Fagbokforlaget.

Lundestad, M. (2021). Pedagogisk ledelse av medarbeidere i et relasjonelt perspektiv.. I E. Skogen, R. Haugen, M. Lundestad, M. Vaagen Slåtten (Red.), *Å være leder i barnehagen* (3. utg., S. 205-233). Fagbokforlaget.

Private barnehagers landsforbund. (2024). *Sykefravær og arbeidsvilkår i barnehagesektoren*.

Barnehagemonitor.no. <https://www.barnehagemonitor.no/sykefravaer>

Prop. 67 L (2017-2018). *Endringer i barnehageloven mv. (minimumsnorm for grunnbemanning, plikt til å samarbeide om barnas overgang fra barnehage til skole og SFO mv.)*. Kunnskapsdepartementet.

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=71013>

Sandgrind (19. januar 2023). – *Veldig skuffet over at man ikke ser behovet for å styrke bemanningsnormen*. Barnehage.no.

<https://www.barnehage.no/bemanning-fub-utdanning/veldig-skuffet-over-at-man-ikke-ser-behovet-for-a-styrke-bemanningsnormen/240873>

Sandgrind (9. juni 2023). *Økte bemanningen: – Vi er bedre rustet til å håndtere fravær*.

Barnehage.no.

<https://www.barnehage.no/bemannning-trondheim-kommune/okte-bemanningen-vi-er-bedre-rustet-til-a-handtere-fravaer/246233>

Sikt (2023). *Sikt – Kunnskapssektorens tenesteleverandør*. Hentet 4. April 2024 fra

<https://sikt.no/om-sikt>

Skilbrei, M-N. (2019). *Kvalitative metoder - planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Fagbokforlaget.

Utdanningsdirektoratet. (2021). *Fakta om barnehager 2021*. Udir.

<https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/analyser/fakta-om-barnehager/kapittel-1/>

Utdanningsdirektoratet (15.02.2024). *Foreldreundersøkelsen for barnehage 2023 – Foreldre er stort sett fornøyde med barnehagetilbudet*. Udir.

<https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikkbarnehage/analyser/2024/foreldre-er-stort-sett-fornoydmed-barnehagetilbudet/>

Utdanningsdirektoratet (30. 11. 2022). *Hva er kvalitet?* Udir.

<https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/hva-er-kvalitet/#a190240>

Oversikt over vedlegg

Vedlegg 1 – Intervjuguide

Vedlegg 2 – Invitasjon til intervju/ samtykke

Vedlegg 3 – Samtykkebekreftelse fra informant
Vedlegg

Vedlegg 1 *Intervjuguide*Intervjuguide – bemanningsnorm

Intervjuere:

Introduksjon	Vi forteller om litt om tematikk for bacheloren og konkretiserer våre mål for samtalen. Vi har informert kandidatene om at vi har tenkt å spille opp samtalen, for å få det nedfelt så sannferdig som mulig.
	Innhenter informasjon om stilling, privat/offentlig barnehage. Småbarnsavdeling
1.	Hva legger du i ordene «pedagogisk kvalitet»?
2.	Hvor mange barn er dere per ansatt? Hvordan opplever du bemanningsnormen i praksis? Opplever du at bemanningsnormen myndighetene har satt strekker til din avdelings behov?
3.	Om dere opplever å være underbemannet, legger du merke til adferdsforskjeller hos barna de dagene?
4.	Om dere er underbemannet, gjør dere forandringer i hverdagen? Hva gjør du som leder for å sikre at barnas behov og «den pedagogiske kvaliteten» blir ivaretatt disse dagene?
5.	I hvilke daglige situasjoner opplever du er spesielt sårbare med tanke på mangel på bemanning?
6.	Med tanke på bemanning, er fremtidsmålene innen 2030 relevante for barnehagens daglige behov? Ser du noen behov barnehagen har som regjeringen ikke har tatt i betraktning, i forhold til bemanningsnormen?
7.	Noe mer du eventuelt vil legge til?

Vedlegg 2 Invitasjon til intervju/ samtykke

Hei!

Det nærmer seg slutten av barnehagelærerstudiet, og vi har begynt arbeidet med bacheloroppgaven vår. ----- og ----- skal skrive om bemanningsnormen og problematikken rundt dette og lurte på i den sammenheng om vi kunne intervju deg om dine tanker, erfaringer og barnehagens arbeid rundt temaet.

Opplysningene vi behandler er:

- Din stilling (barnehagelærer/ pedagogisk leder)
- Bemanningsnorm i din avdeling (men ikke konkret hvilken barnehage/ avdeling)
- Dine meninger og tanker om bemanningsnormen
- Audio fra intervju

Vi har full forståelse for at barnehagens tidsrom er begrenset, men håper at du har tid til 30-40 minutter sammen med oss. Om det er mulig, ønsket vi gjerne å gjøre opptak av samtalen. Dette er bare for å sikre oss om at vi feller ned riktig informasjon fra intervjuet, og vil slette audio så snart intervjuene har blitt nedfelt skriftlig. Vi tar høyde for andre alternativer dersom dette ikke er ønsket. Vi behandler opplysningene dere gir basert på deres samtykke. Vi har sendt søknad til Sikt.no og har fått intervjuguide og metode godkjent.

Det er frivillig å delta, så om det ikke skal gå så er det ikke negative konsekvenser for dette. Du har rett til å trekke deg, be om innsyn, rette og slette, dataportabilitet og å klage til Datatilsynet.

Ved eventuelle spørsmål, kan du henvende deg via denne eposten eller per telefon.

Tlf: 99999999.

Epost: navn@epost.no

Om du ønsker å komme i kontakt med vår veileder, personvernombud og behandlingsansvarlig, står deres informasjon vedlagt under

Navn navnesen- Førstelektor

BLUBACH301

235 og 297

23.05.2024

Tlf: 000000000

Epost: navn@epost.com

Institusjon: Høgskulen på Vestlandet

Navn navnestad

Tlf: 11111111

Epost: navn@epost.com

Institusjon: Høgskulen på Vestlandet

Ser frem til å høre fra deg,

Mvh, studenter

Vedlegg 3 *Samtykkebekreftelse fra informant*



[Redacted name]

fre. 19. jan., 12:18 ☆ 😊 ↶ ⋮

til meg ▾

Hei, så spennendel Det skal jeg få til. Hi en lyd når dere ønsker helst så kam jeg se om det passer 🙌

Sendt fra [Outlook for iOS](#)

Fra: [Redacted] <[Redacted]>

Sendt: Thursday, January 18, 2024 3:16:02 PM

Til: [Redacted] <[Redacted]>

Emne: Invitasjon til intervju