

Liten, men god

Om kompetansebehov i små barnehager i Oslo og Viken

Lars Gulbrandsen og Ellen Os

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Rapporten og undersøkelsen rapporten bygger på er en del av prosjektet «Familiebarnehager og små enkeltstående barnehager»; et samarbeidsprosjekt mellom Universitetet i Sørøst-Norge, OsloMet-storbyuniversitetet og Høgskolen i Østfold, gjennomført på oppdrag fra statsforvalteren i Oslo og Viken.

Oppdraget fra Statsforvalteren er en del av Regional ordning for barnehagebasert kompetanseutvikling.

Rapporten er utarbeidet av følgende enheter ved OsloMet:

- Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier, Institutt for barnehagelærerutdanning
- Velferdsforskningsinstituttet - NOVA

ISBN 978-82-8364-383-1 (trykt)

ISBN 978-82-8364-383-1 (PDF)

Sammendrag

I rapporten presenteres resultater fra en undersøkelse av små, enkeltstående barnehagers kompetansebehov gjennomført av OsloMet i januar/februar 2021. Undersøkelsen er en del av prosjektet «Familiebarnehager og små enkeltstående barnehager» som er et samarbeidsprosjekt mellom Universitetet i Sørøst-Norge, OsloMet og Høgskolen i Østfold gjennomført på oppdrag fra statsforvalteren i Oslo og Viken.

Som små barnehager har vi definert den femteparten av barnehagene som har færrest barn. Vi sendte spørreskjema til 308 av disse som var alle barnehagene av denne størrelse i Oslo og Viken. 51 prosent av styrerne fylte ut skjemaet. Svarprosenten var lik i Oslo og Viken og i private og kommunalt eide barnehager. Spørsmålene var hovedsakelig spørsmål med ferdig formulerte svaralternativer, men i tillegg var det også noen muligheter for respondentene å gi utfyllende svar gjennom åpne spørsmål¹.

Resultatene fra undersøkelsens spørsmål med svaralternativer viser at i 60 prosent av barnehagene hadde noen av barnehagens ansatte deltatt på kompetansetiltak i løpet av barnehageåret 2020-2021. I 84 prosent av tilfellene var det styrer som hadde deltatt og samme antall har krysset av for pedagogisk leder. I små barnehager kan dette være en og samme person. Samtidig uttrykte flere av respondentene at kompetanseutviklingstiltak må involvere alle ansatte. I de åpne spørsmålene kom det frem at flere opplevde at de var på veg; at de allerede hadde satt i gang tiltak. 60 prosent av barnehagene deltar i nettverk med andre barnehager. Betydningen av å være i nettverk med andre barnehager for inspirasjon og læring, ble også trukket frem i svarene på de åpne spørsmålene.

Med utgangspunkt i svaralternativer, oppga mellom 73 og 90 prosent at deres barnehage enten i stor eller noen grad, kunne ha nytte av å utvikle kompetanse innenfor alle de foreslåtte innholdsområdene. Langt færre (mellom 7 og 19 prosent) svarte at de i mindre eller i liten grad ville ha nytte av disse innholdsområdene, og enda færre (mellom 1 og 7 prosent) at de ikke hadde behov for ett eller flere av innholdsområdene. På de åpne spørsmålene kom det frem at styrerne mente at det var viktig at kompetansetilbudene var tilpasset barnehagenes behov. Samtidig var det noen som hadde konkrete ønsker om temaer som barn med spesielle behov og konkret støtte til hvordan drive utviklingsarbeider i barnehagen.

På spørsmål om hva som kan støtte barnehagebasert kompetanseutvikling i barnehagene var det to av tre som krysset av for svaralternativet «faglig påfyll og oppdatering om ny forskning på barnehageområdet». Omtrent halvparten krysset av for tre av de andre tiltakene. Disse var «Samlingsbasert kompetansetiltak med minst to samlinger», «Nettbaserte ressurser og materiell» og «Samarbeid med andre barnehager». Færrest, 39 prosent, hadde krysset av for «Samarbeid med universitet eller høgskole eller nasjonale kompetansesentre».

Som åpent spørsmål har vi spurt om hva som skal til for at barnehagene skal kunne delta i barnehagebasert kompetanseutvikling. Mange av respondentene svarte at bruk av planleggingsdager var en forutsetning (80 prosent), mens litt færre (68 prosent) mente at det var mulig å bruke personal- og avdelingsmøter. Et mindretall (28 prosent), mente at et alternativ var at barnehagelærerne brukte av sin plantid. Det kan tyde på at barnehagelærernes plantid allerede er belastet med tilstrekkelig mange oppgaver. 70 prosent svarte at det var nødvendig med vikarordning. I de åpne spørsmålene der respondentene kunne skrive fritt, kom det frem at vikarordning både er et økonomisk spørsmål og angår tilgang til vikarer. Samtidig fremhevet flere av respondentene at det var vanskelig å gjennomføre kompetanseutvikling i barnehagenes åpningstid fordi det innebar bruk av ukjente vikarer og dermed ville medføre en svekkelse av kvaliteten i barnehagenes tilbud til barna.

På spørsmål om i hvilken grad styrer mente at barnehagebasert kompetanseutvikling kan bidra til at barnehagen blir bedre svarte to av tre i stor grad, mens en av tre svarte i noen grad. Ingen krysset av for i liten grad eller ingen grad. Men en forutsetning for at tiltakene skulle være nyttige, var at man arbeidet over tid med ulike temaer og at det ble utviklet langtidspaner for møter, samlinger og kursdager. Svarene på de åpne spørsmålene tyder på at ikke alle tidligere erfaringer har vært vellykkede. De uheldige erfaringene som ble nevnt, var

¹ Det var kun ett virkelig åpent spørsmål, men det var også ett av spørsmålene der det var mulig å skrive fritt i tillegg til svaralternativene. Respondentene hadde også muligheter til å gi kommentarer til undersøkelsen. For enkelhets skyld har vi valgt å betegne disse spørsmålene som åpne spørsmål. Se en mer utførlig redegjørelse i del 7 i rapporten.

vanskelige søkeprosesser, vanskeligheter med å få kompensasjon for ansatte som studerer og at de opplevde at kompetanseutviklingen synes å være rettet mot større barnehager.

Ut fra resultatene av undersøkelsen har vi følgende anbefalinger for arbeidet med kompetanseutvikling i små, enkeltstående barnehager: For det første må innholdet være tilpasset behovene i den enkelte barnehage. For det andre er det nødvendig å ta hensyn til at kompetanseheving tar tid og at utfyllende planer for prosessene må være klare i god tid før gjennomføringen. For det tredje må økonomiske forutsetninger være til stede. De dreier seg blant annet om midler til vikarer. For det fjerde er det nødvendig å være fleksible med tanke på når kompetansehevingen gjennomføres. Planleggingsdager kan selvfølgelig brukes, men det er også mulig å gjennomføre møter og lignende, på ettermiddagstid. Nettressurser gir ønsket fleksibilitet for arbeidet i den enkelte barnehage. I tillegg anbefaler vi at små barnehager får støtte til å utvikle nettverk med andre barnehager og at det også gjennomføres fysiske møter, gjerne som møter i nettverk der flere barnehager deltar. Det kan bidra til at ansatte i små barnehager får muligheter til å møte andre barnehageansatte som de kan inspireres og lære av. Sist, men ikke minst, mener vi at små barnehager har behov for minst en ekstra planleggingsdag i året som kan kompensere for begrenset tilgang til kollegaer som kan ta seg av barna slik at de ansatte i løpet av barnehagedagen kan arbeide med kompetansehevingstiltak.

Innhold

Sammendrag	3
1 Innledning	8
2 Ansattes kvalifikasjoner – en forutsetning for kvalitet	8
3 Barnehagens størrelse: Ansattes faglige utvikling og kvalitet	9
3.1 Hva er en liten barnehage?	9
3.2 Størrelse og kvalitet.....	10
3.3 Størrelse er ikke alt.....	11
3.4 Hvordan arbeide med kompetanseutvikling i barnehager?.....	11
4 Avgrensning av vårt studieobjekt	12
4.1 Størrelse	12
4.2 Familiebarnehager.....	14
4.3 Åpne barnehager	14
4.4 Hva er en liten barnehage?	14
5 Datainnsamling og data fra spørreundersøkelsen	15
6 Resultater fra spørsmål med svaralternativer	16
6.1 Deltakelse i kompetansetiltak	16
6.2 Ønsker om innhold i kompetanseutviklingen.....	18
6.3 Hva kan støtte kompetanseutviklingen?.....	19
6.4 Kan kompetanseutvikling føre til bedre barnehager?.....	22
7 Resultater fra undersøkelsens «åpne» spørsmål	22
7.1 Nødvendige og ønskelige betingelser for deltakelse i kompetanseutvikling	23
7.2 Synspunkter på innholdet i barnehagebasert kompetanseutvikling.....	26
7.3 Erfaringer fra deltakelse i kompetanseutvikling – på godt og vondt	27
7.4 Synspunkter og kommentarer til undersøkelsen.....	27
8 Oppsummeringer og anbefalinger	28
8.1 Innhold i kompetanseutviklingstiltak	28
8.2 Forutsetninger for deltakelse i kompetanseutvikling	29
8.3 Hvem skal delta?	29
8.4 Hvordan kan kompetanseutvikling gjennomføres?	30
8.5 Våre anbefalinger	30
8.6 Epilog.....	30

Referanser	33
------------------	----

Appendiks	36
-----------------	----

Appendiks 1	36
-------------------	----

Appendiks 2	38
-------------------	----

Figurer

Figur 1 Oversikt over anbefalte tilnæringer til kompetanseutvikling	12
---	----

Figur 2 Illustrasjon av ønsket innhold når svaralternativene slås sammen	19
--	----

Tabeller

Tabell 1 Typer barnehager i Oslo, Viken og hele Norge	13
---	----

Tabell 2 Barnehager i Norge, Oslo og Viken fordelt etter antall barn (øvre grenseverdi for desiler)	13
---	----

Tabell 3 Størrelsen av de barnehager målt i antall barn som inkluderes avhengig av hvor stor andel av barnehagene vi definerer som små	13
--	----

Tabell 4 Familiebarnehager i Norge, Oslo og Viken fordelt etter antall barn (øvre grenseverdi for desiler)	14
--	----

Tabell 5 Antall ordinære barnehager i oslo og Viken avhengig av hvor grensen settes mellom små barnehager og resten av barnehagene	14
--	----

Tabell 6 barnehager fordelt etter om de er avdelingsbarnehager, basebarnehager eller avdelingsfri	15
---	----

Tabell 7 Størrelse. Antall barn. Decilverdier	16
---	----

Tabell 8 Andel barnehager som har deltatt på kompetanseutviklingstiltak i barnehageåret 2020/2021	17
---	----

Tabell 9 Andel barnehager som har deltatt på kompetanseutviklingstiltak i barnehageåret 2020/2021 etter geografisk lokalisering	17
---	----

Tabell 10 Hvem har deltatt på kompetansetiltak i inneværende barnehageår etter eierform. Andeler styrere som nevner de ulike yrkesgruppene	17
--	----

Tabell 11 Hvem har deltatt på kompetansetiltak i inneværende barnehageår etter geografisk lokalisering. Andeler styrere som nevner de ulike yrkesgruppene	17
---	----

Tabell 12 Andel av barnehagene som har vært en del av et nettverk med en eller flere andre barnehager etter eierform	18
--	----

Tabell 13 Andel av barnehagene som har vært en del av et nettverk med en eller flere andre barnehager etter geografisk lokalisering	18
---	----

Tabell 14 Ønsket innhold i kompetanseutviklingen. Andeler som svarer «i stor grad» eller «i noen grad» (N=120)	18
--	----

Tabell 15 Ønsket innhold i kompetanseutviklingen etter eierform. Andel som svarer i stor grad	19
---	----

Tabell 16 Ønsket innhold i kompetanseutviklingen etter geografisk plassering. Andel som svarer i stor grad	19
--	----

Tabell 17 Hva kan støtte barnehagebasert kompetanseutvikling	20
--	----

Tabell 18 Hva kan støtte barnehagebasert kompetanseutvikling etter eierform	20
---	----

Tabell 19 Hva kan støtte barnehagebasert kompetanseutvikling etter geografi	20
---	----

Tabell 20 Hva kan støtte barnehagebasert kompetanseutvikling etter om man har deltatt eller ikke i inneværende barnehageår	21
--	----

Tabell 21 Hva skal til for at din barnehage skal kunne delta? Andel som velger de ulike alternativ	21
--	----

Tabell 22 Hva skal til for at din barnehage skal kunne delta etter eierform. Andel som velger de ulike alternativ	21
---	----

Tabell 23 Hva skal til for at din barnehage skal kunne delta etter geografisk lokalisering. Andel som velger de ulike alternativ	21
--	----

Tabell 24 Hva skal til for at din barnehage skal kunne delta etter geografisk lokalisering. Andel som velger ulikt antall av de foreslåtte tiltakene (N=138)	22
Tabell 25 Hva skal til for at din barnehage skal kunne delta etter geografisk lokalisering. Tiltak som nevnes avhengig av hvor mange tiltak som er nevnt	22
Tabell 26 I hvilken grad mener du barnehagebasert kompetanseutvikling kan bidra til at din barnehage blir bedre?	22

1 Innledning

Høsten 2019 fikk Universitetet i Sørøst-Norge, Oslo Metropolitan University, Storbyuniversitetet (OsloMet) og Høgskolen i Østfold i oppdrag fra Fylkesmannen (nå statsforvalteren) i Oslo og Viken å utvikle kompetansetiltak som var særlig tilpasset behovet til små barnehager med en til to avdelinger og familiebarnehager i Oslo og Viken. I utgangspunktet omfattet oppdraget også åpne barnehager, men på grunn av den pågående koronapandemien, falt disse barnehagene ut ettersom de har hatt liten aktivitet i denne perioden. Oppdraget omfattet tre ulike deler:

- Kartlegging av små barnehagers og familiebarnehagers kompetansebehov
- Innhenting av informasjon om hvordan kompetanseutvikling kan gjennomføres for disse typene barnehager
- Utvikling av kompetansepakker tilpasset barnehagene

Oppdraget er en del av Regional ordning for barnehagebasert kompetanseutvikling som er sentral i iverksettelsen av strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage» (Kunnskapsdepartementet, 2017b). En betydelig del av ansvaret for koordinering og realisering av kompetansestrategien, er lagt til statsforvalterembetene. Gjennom Regional ordning for kompetanseutvikling skal statsforvalterne arbeide for å utvikle samarbeidet mellom barnehagemyndighetene, barnehageeiere, universiteter og høgskoler og andre aktører (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Til dette formålet har statsforvalterne fått tilført midler. Sentralt i strategien, og dermed også i den regionale ordningen, er det som betegnes som barnehagebasert kompetanseutvikling. Minst 70 prosent av de tilførte midlene skal brukes til denne formen for kompetanseutvikling (Kunnskapsdepartementet, 2013, 2017b). Den barnehagebaserte kompetanseutvikling skal involvere alle ansatte som arbeider med barna.

I denne delen av rapporteringen fra prosjektet, vil vi redegjøre for kartleggingen av små, enkeltstående barnehagers kompetansebehov og innhenting av informasjon om hvordan kompetanseutviklingen kan gjennomføres i disse barnehagene. Rapporten bygger på en undersøkelse basert på et spørreskjema som ble sendt ut til styreere i 308 små barnehager i januar 2021. I metodedelene blir det gjort nærmere rede for undersøkelsen og utvalget.

Bakgrunnen for oppdraget var at Statsforvalteren i Oslo og Viken ønsker å tilby barnehagebasert kompetanseutvikling spesielt tilpasset små barnehager og familiebarnehager. Barnehagebasert kompetanseutvikling omfatter tiltak som involverer hele personalet i den enkelte barnehage og foregår over tid. Denne formen for kompetanseutvikling er en sentral del av Regional ordning for kompetanseutvikling for barnehagene som bygger på den nasjonale satsingen «Kompetanse for fremtidens barnehage» (Kunnskapsdepartementet, 2013, 2017b).

Til grunn for oppdraget lå også en bekymring for at de små barnehagene og familiebarnehagene ikke i samme grad som større og ordinære barnehager, benyttet seg av de kompetansetilbudene som Statsforvalteren i Oslo og Viken arrangerte i samarbeid med universitets- og høgskolesektoren som en del av den regionale ordningen i fylket. Manglende deltakelse kan medføre en fare for at disse barnehagene ikke oppfyller kvalitetskravene som stilles til norske barnehager.

2 Ansattes kvalifikasjoner – en forutsetning for kvalitet

Ansattes kvalifikasjoner og kompetanse synes å være et av fundamentene for høy kvalitet i barnehager (Manning, Garvis, Fleming, & Wong, 2017). Vektleggingen av ansattes kompetanse er sentral i strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage», (Kunnskapsdepartementet, 2013, 2017b) og følges opp i barnehagestrategien «Barnehager mot 2030» som ble lansert i juni 2021 (Kunnskapsdepartementet, 2021). Virkemidler for å styrke kvaliteten og for å sikre at alle barn, uavhengig av hvilken barnehage de går i og hvor i landet de bor, skal få et likeverdig tilbud, er knyttet til ansattes kompetanse. De viktigste målene i «Barnehager mot 2030» er flere barnehagelærere, flere barnehagelærere og styreere med mastergradsutdanning og flere fagarbeidere i barnehagene. I tillegg skal det utarbeides planer for hvordan formell kompetanse kan opparbeides samt at alle ansatte skal få muligheter til å delta i etter- og videreutdanning (Kunnskapsdepartementet, 2021).

Denne satsingen kan sees i sammenheng med at norsk barnehagesektor til dels har blitt kritisert for at en stor andel av de ansatte ikke har hatt barnehagepedagogisk utdanning (Engel, Barnett, Anders, & Taguma, 2015, p. 10 & 65). Imidlertid har det i løpet av de senere årene vært en økning av faglærte i barnehager, dels som følge av den nye pedagognormen fra 2018 (Kunnskapsdepartementet, 2017a) og dels fordi flere ansatte har utdanning som barne- og ungdomsarbeidere. Imidlertid synes økningen av barne- og ungdomsarbeidere å gå sakte. Fra 2016 til 2020 har det kun vært en økning på i overkant av én prosent; altså fra 20,5 til 21,7 prosent (Utdanningsdirektoratet, 2021a). Det kan henge sammen med at barnehageansatte uten barnehagepedagogisk utdanning, opplever at det er strevsomt å ta utdanning ved siden av full jobb og forpliktelser i hjemmet (Bråten & Jordfald, 2018) og at utdanningen ikke medfører endringer i arbeidsoppgaver og status (Bråten & Jordfald, 2018; Bråten & Tønder, 2017). I tillegg kan det ikke sees bort fra at noen eiere kan se en økonomisk gevinst i å unnlate å ansette barne- og ungdomsarbeidere (Skotheim, 2019).

Samtidig viser undersøkelser at norske barnehager står overfor betydelige utfordringer når det gjelder kvalitet i tilbudet (Alvestad et al., 2019; Bjørnestad, Broekhuizen, Os, & Baustad, 2020; Bjørnestad & Os, 2018; Eide, Winger, Wolf, & Dahle, 2017; Hernes et al., 2021; Klette, Drugli, & Aandahl, 2016; Klette & Killén, 2018; Os, 2019). Det kan diskuteres hva som kan være underliggende årsaker til at kvaliteten i barnehager er på et nivå som bekymrer og ulike aktører kan ha ulike synspunkter (jf. Katz, 1993). Barnehagelærere som deltok i en undersøkelse, uttrykte at et tilstrekkelig antall kompetente ansatte, vil kunne bidra til å styrke kvaliteten i barnehager (Os, Eide, & Winger, 2019). Disse synspunktene er i overensstemmelse med tiltak i den statlige barnehagepolitikken. Viktige tiltak er den økte bemannings- og pedagognormen i tillegg til utvikling og igangsettelse av strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage» (Kunnskapsdepartementet, 2013, 2017b) og målsettingene i strategien «Barnehager mot 2030». Strategiene skal bidra til implementeringen av rammeplanen for barnehagen og derigjennom også bidra til at alle barn i norske barnehager, får et likeverdig tilbud av høy kvalitet.

3 Barnehagens størrelse: Ansattes faglige utvikling og kvalitet

Det kan være vanskelig å si noe eksakt om barnehagers størrelse har betydning for kvaliteten i barnehager. Bekymringer om barnehagers størrelse og kvalitet har kanskje særlig vært knyttet til store barnehager. Fra 2000-tallet og frem til 2010 var nyetablerte barnehager større enn barnehager som var bygget tidligere (Gulbrandsen & Eliassen, 2013, p. 29; Utdanningsdirektoratet, 2021b; Vassenden, Thygesen, Bayer, Alvestad, & Abrahamsen, 2011, p. 5). Fortsatt er tendensen færre og større barnehager. Nedgangen i antall barnehager skyldes særlig at det blir færre små barnehager med under 25 barn (Utdanningsdirektoratet, 2021b). Imidlertid synes det å være uklart i hvilken grad barnehagens størrelse har betydning for kvaliteten. Vi skal ta opp to grunner til at det et ikke er enkelt å trekke klare slutninger fra forskningen som er gjennomført. For det første er det uklart hva som er store barnehager og hva som er små barnehager. For det andre er kvalitet et komplekst og sammensatt fenomen som består av mange ulike aspekter. Barnehagers størrelse, er kun ett aspekt og vil virke sammen med andre kvalitetstrekk ved barnehagene.

3.1 Hva er en liten barnehage?

Hvor mange barn må gå i en barnehage for at den skal regnes som stor eller liten? Ulike undersøkelser opererer med ulike definisjoner av små, mellomstore og store barnehager sett i forhold til antall barn i barnehagene. I NOVA-undersøkelsene som ble gjennomført i perioden 2002 til 2012, ble små barnehager definert som barnehager med færre enn 26 barn, mellomstore hadde mellom 26 og 50 barn og store barnehager var barnehager med mer enn 50 barn (se Gulbrandsen & Eliassen, 2013). I en landsdekkende undersøkelse fra 2010 opererte man med mange inndelinger i forhold til størrelse, fra barnehager med under 30 barn til barnehager med over 100 barn. En mellomstor barnehage ble i denne undersøkelsen, forsiktig anslått til å være en barnehage med rundt 60 barn (Vassenden et al., 2011, p. 171). Andre undersøkelser har andre estimater for inndelinger av barnehager etter størrelse. I en FAFO-rapport som undersøkte om barn har det bra i store barnehager (Bråten, Hovdenak, Haakestad, & Sønsterudbråten, 2015), og i en evaluering av implementering av

barnehagens rammeplan i barnehager (Homme, Danielsen, & Ludvigsen, 2020), regnes barnehager med opptil 50 barn som små barnehager, mens mellomstore barnehager har mellom 51 og 100 barn og store barnehager er barnehager med mer enn 100 barn. I en rapport som presenterer norske resultater fra OECD-undersøkelsen Starting Strong Survey i tillegg til analyser fra foreldreundersøkelsen i barnehager (FUBA) koblet til BASIL (Gjerustad et al., 2020), regnes barnehager med opptil 40 barn som små barnehager, mellomstore barnehager har mellom 41 og 80 barn, mens store barnehager har over 81 barn.

3.2 Størrelse og kvalitet

Vi skal med fokus på kompetanse og opplæringstiltak, oppsummere noen forskningsresultater. Gulbrandsen og Eliassen (2013) fant at de minste barnehagene lå lavest når det gjaldt opplæringstiltak og spesifikke budsjetter for opplæring, men at forskjellene ble redusert fra 2008 til 2012. Likevel forekom både interne opplæringstiltak og egne opplæringsbudsjett klart oftere i mellomstore og store barnehager enn i de små. Store barnehager hadde oftere enn de små satt i gang opplæringstiltak eller etterutdanning for de ansatte (Gulbrandsen & Eliassen, 2013).

Vassenden og medarbeidere (2011, pp. 169-171) anbefaler, utfra en samlet vurdering, at det satses på mellomstore barnehager, altså barnehager med omkring 60 barn. Dette er barnehager som i Gulbrandsens og Eliassens undersøkelse ble regnet som store barnehager. Vassenden et al. fant at store barnehager skåret høyt på de ansattes utdanningsnivå og hadde et stort og variert fagmiljø som ga de ansatte gode muligheter for faglig utvikling. Samtidig hadde disse barnehagene utfordringer knyttet til organiseringen av ansatte og barn og kommunikasjonsflyt innenfor barnehagene. De små barnehagene hadde ifølge Vassenden og medarbeidere et lite fagmiljø som medførte et svakt utgangspunkt for faglig nyorientering. Dette medførte ofte en pedagogikk som ikke hadde tatt inn ny fagkunnskap, men var bygd på tradisjoner og til dels var ureflekterte. De mellomstore barnehagene, som altså var den barnehageformen som ble anbefalt av Vassenden et al., skåret godt på ansattes utdanningsnivå og oppfylning av pedagognormen. Ut fra en helhetlig vurdering der også prosesskvalitet trekkes inn, så det i denne undersøkelsen ut til de mellomstore barnehagene var små og oversiktlige nok til å skape trygge rammer for barna, samtidig som disse barnehagene var store nok til å sikre faglig utvikling og inspirasjon (Vassenden et al., 2011).

Gjerustad og medarbeidere (2020, p. 51) fant små forskjeller mellom barnehager med ulik størrelse når det gjaldt ansattes deltakelse i aktiviteter som innebar muligheter for faglig utvikling. De fant at deltakelsen var noe høyere i små barnehager med opptil 40 barn sammenlignet med mellomstore og store barnehager. Denne undersøkelsen konkluderer med at hverken barnehagens størrelse eller eierskap har vesentlig betydning for ansattes deltakelse i kompetansetiltak. Imidlertid fant Os og Hansen (2020) at større eiere så ut til å ha mer systematiske opplæringstiltak rettet mot assistenter som ikke har formell barnehagefaglig kompetanse, mens små eiere (både kommunale og private) så ut til å ha problemer med gjennomføring av opplæring knyttet til barnehagefaglig grunnkompetanse. En årsak til det, kan være begrenset organisatorisk kapasitet (jf. Børhaug, 2021).

I den første evalueringsrapporten av implementeringen av rammeplanen fra 2017 i barnehager, så det ut til at jo større barnehage, jo større var innslaget av at rammeplanarbeidet var formalisert i form av skriftlige rutiner og planer (Homme et al., 2020, p. 20). Det konkluderes med følgende: «... de større barnehagene opplever at rammeplanen preger arbeidet i barnehagene i mer utstrakt grad enn de minste barnehagene.» (Homme et al., 2020, p. 172).

Oppsummeringsvis kan det sies at forskningen omkring barnehagers størrelse og ivaretagelse av ansattes muligheter for kompetanseutvikling som sees som sentralt for barnehagenes kvalitet, er uklar. En svak tendens er at både små og store barnehager har sine utfordringer, mens mellomstore barnehager kan ha noen fortrinn. Men som vi allerede har vært inne på, har ulike undersøkelser ulike definisjoner av hva som er små, mellomstore og store barnehager. I vår undersøkelse kan vi belyse noen av de utfordringer små, enkeltstående barnehager, med en til to avdelinger, står overfor.

3.3 Størrelse er ikke alt

Samtidig er spørsmålet om barnehagers kvalitet komplekst og avhengig av mange faktorer som kan virke inn på hverandre. Det handler ikke bare om ansattes kompetanse, men også om faktorer som eierskap, organisering, gruppestørrelse, fysisk miljø, samarbeidsrelasjoner mellom ansatte og mellom ansatte og foreldre, ansattes trivsel og barnehagens fysiske miljø.

Mindre barnehager kan ha sine fordeler når det gjelder kvalitetsutvikling ut fra hvordan størrelse virker sammen med andre kvalitetsaspekter. Alvestad et al. (2019) fant at barnehager med færre avdelinger, hadde et stabilt personale med høy grad av kjennskap og tillit til hverandre sammenlignet med barnehager med flere avdelinger. Resultater fra andre undersøkelser tyder på at fleksible gruppeorganiseringer som man gjerne finner i store barnehager, medførte utfordringer som ustabil personale og logistikk noe som igjen fikk betydning blant annet for prosesskvalitet som særlig dreier seg om kvaliteten i samspillet mellom ansatte og barn (Alvestad et al., 2019; Alvestad et al., 2014; Bjørnstad & Os, 2018; Eide, Winger, Dahle, & Wolf, 2017; Løkken, Bjørnstad, Broekhuizen, & Moser, 2018; Skalická, Belsky, Stenseng, & Wichstrøm, 2015a, 2015b; Vassenden et al., 2011). Dette illustrerer kompleksiteten i spørsmål knyttet til kvalitet.

I en undersøkelse gjennomført i Oslo kommuners barnehager uttaler en barnehagesjef i en bydel følgende:

«Størrelse er ikke en kvalitetsnøkkel, det handler om de ansatte. I de store barnehagene har vi god drift, høy grad av tilfredshet, opplever at veldig mye fungerer godt. Vi har også noen store som ikke gjør det. Det handler om ledelse, tydelig ledelse, tydelig personalforvaltning, men med høy grad av tillit. Vi har like store utfordringer i små som store barnehager. Vi opplever at dette handler om folkene, og ikke byggets størrelse.» (Hernes et al., 2021, p. 46).

Dette kan sees i sammenheng med Børhaugs (2021, p. 39) drøfting av eierskapets størrelse sett i forhold til eieres involvering i barnehagers pedagogiske arbeid. Ifølge Børhaug kan store og små eiere ha ulik organisatorisk kapasitet til å initiere tiltak og sørge for at ansatte får muligheter til faglig utvikling. Mens barnehagene i vår undersøkelse er små og til dels eies av styrer, vil disse ha færre ansatte i sin organisasjon til å ivareta kompetanseutviklingen sammenlignet med store eierorganisasjoner som kan ha mange ansatte med ulik kompetanse. Selv om det ikke er urimelig å anta at størrelsen på eierorganisasjonen har betydning for hvilke muligheter eierne har for involvering i barnehagens kvalitetsarbeid, understreker Børhaug (2021, p. 39) at det ikke er et direkte forhold mellom eierskapets størrelse og engasjement. Det kommer an på hvordan eierne bruker sine ressurser. Store eiere kan for eksempel bruke sin organisatoriske kapasitet på andre områder enn utvikling av ansattes kompetanse, mens små eiere kan bruke sine ressurser på kompetanseutvikling.

3.4 Hvordan arbeide med kompetanseutvikling i barnehager?

Samtidig er spørsmålet om barnehagers kvalitet komplekst og avhengig av mange faktorer som kan virke inn på hverandre. Det handler ikke bare om ansattes kompetanse, men også om faktorer som eierskap, organisering, gruppestørrelse, fysisk miljø, samarbeidsrelasjoner mellom ansatte og mellom ansatte og foreldre, ansattes trivsel og barnehagens fysiske miljø.

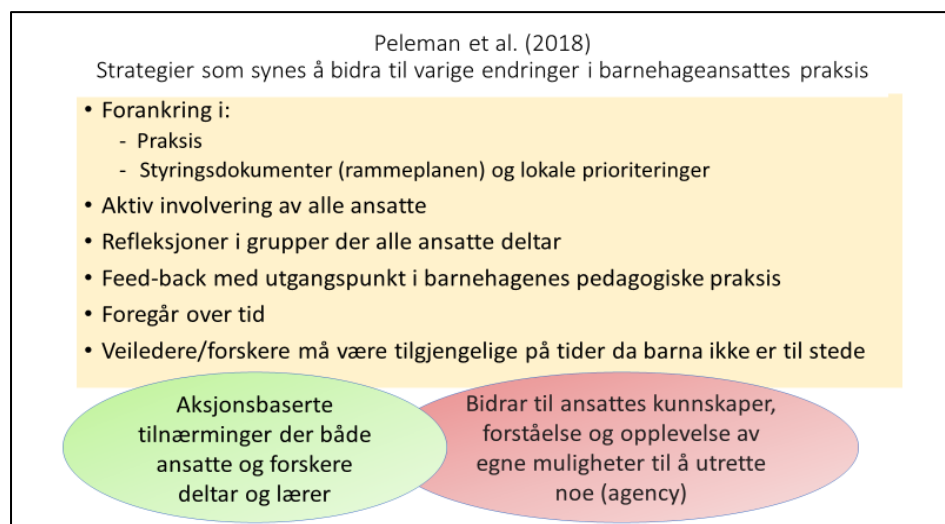
Mindre barnehager kan ha sine fordeler når det gjelder kvalitetsutvikling ut fra hvordan størrelse virker sammen med andre kvalitetsaspekter. Alvestad et al. (2019) fant at barnehager med færre avdelinger, hadde et stabilt personale med høy grad av kjennskap og tillit til hverandre sammenlignet med barnehager med flere avdelinger. Resultater fra andre undersøkelser tyder på at fleksible gruppeorganiseringer som man gjerne finner i store barnehager, medførte utfordringer som ustabil personale og logistikk noe som igjen fikk betydning blant annet for prosesskvalitet som særlig dreier seg om kvaliteten i samspillet mellom ansatte og barn (Alvestad et al., 2019; Alvestad et al., 2014; Bjørnstad & Os, 2018; Eide, Winger, Dahle, & Wolf, 2017; Løkken, Bjørnstad, Broekhuizen, & Moser, 2018; Skalická, Belsky, Stenseng, & Wichstrøm, 2015a, 2015b; Vassenden et al., 2011). Dette illustrerer kompleksiteten i spørsmål knyttet til kvalitet.

I en undersøkelse gjennomført i Oslo kommuners barnehager uttaler en barnehagesjef i en bydel følgende:

«Størrelse er ikke en kvalitetsnøkkel, det handler om de ansatte. I de store barnehagene har vi god drift, høy grad av tilfredshet, opplever at veldig mye fungerer godt. Vi har også noen store som ikke gjør det. Det handler om ledelse, tydelig ledelse, tydelig personalforvaltning, men med høy grad av tillit. Vi har like store utfordringer i små som store barnehager. Vi opplever at dette handler om folkene, og ikke byggets størrelse.» (Hernes et al., 2021, p. 46).

Dette kan sees i sammenheng med Børhaugs (2021, p. 39) drøfting av eierskapets størrelse sett i forhold til eieres involvering i barnehagers pedagogiske arbeid. Ifølge Børhaug kan store og små eiere ha ulik organisatorisk kapasitet til å initiere tiltak og sørge for at ansatte får muligheter til faglig utvikling. Mens barnehagene i vår undersøkelse er små og til dels eies av styrer, vil disse ha færre ansatte i sin organisasjon til å ivareta kompetanseutviklingen sammenlignet med store eierorganisasjoner som kan ha mange ansatte med ulik kompetanse. Selv om det ikke er urimelig å anta at størrelsen på eierorganisasjonen har betydning for hvilke muligheter eierne har for involvering i barnehagenes kvalitetsarbeid, understreker Børhaug (2021, p. 39) at det ikke er et direkte forhold mellom eierskapenes størrelse og engasjement. Det kommer an på hvordan eierne bruker sine ressurser. Store eiere kan for eksempel bruke sin organisatoriske kapasitet på andre områder enn utvikling av ansattes kompetanse, mens små eiere kan bruke sine ressurser på kompetanseutvikling.

Figur 1 Oversikt over anbefalte tilnærminger til kompetanseutvikling



4 Avgrensning av vårt studieobjekt

Ifølge oppdragsbeskrivelsen skal vi undersøke små barnehager i Oslo og Viken. Under gruppen små barnehager inngikk familiebarnehager, små, enkeltstående barnehager med 1-2 avdelinger og åpne barnehager. Dette er langt fra noen enkel ønskeliste, og forutsetter at vi gjør noen nødvendige valg for å kunne avgrense studieobjektet, valg som ikke alle er like intuitive. Selv om dette notatet dreier seg om de små, ordinære barnehagene, vil vi likevel også kort omtale de betraktningene vi gjorde om familiebarnehager og åpne barnehager.

4.1 Størrelse

Det synes rimelig å definere en barnehages størrelse ut fra antall barn som er innskrevet. Men det er dermed ikke, som vi har vært inne på tidligere, intuitivt klart hva som er små barnehager. Det var nødvendig å ta en beslutning om hvor grensen skulle gå for hva som var smått og hva som ikke var det. I grunnlagsdata for alle barnehager fra desember 2019 er det registrert 5730 barnehager i Norge. Av disse er 718 lokalisert til Oslo og 1264 til Viken. Tabell 1 viser hvordan disse er fordelt på de to fylkene,² samt i Norge totalt.

² Viken består av Østfold, Akershus, Buskerud, samt Jevnaker og Lunner som tidligere var en del av Oppland

Tabell 1 Typer barnehager i Oslo, Viken og hele Norge

	Oslo	Viken	Norge
Ordinær barnehage	605	1100	5157
Familiebarnehage	99	148	462
Åpen barnehage	19	31	159
N (kombinasjoner i parentes)	718 (723)	1264 (1279)	5730 (5778)

Summen av barnehager i tabell 1 er 48 mer enn det totale antall, noe som primært skyldes at 43 åpne barnehager er registrert som deler av en ordinær barnehage. 116 barnehager er kun registrert som åpne barnehager. De tilsvarende tallene for Oslo er 4 og 15 og for Viken, 15 og 16.

Når det gjelder de ordinære barnehagene, var det i desember 2019 i hele Norge innskrevet 272 571 barn i slike barnehager. Disse hadde i gjennomsnitt 52,85 barn, mens medianverdien var 50. I Oslo var det 36 346 barn i ordinære barnehager med gjennomsnittlig barnetall 60,08 og median på 54. I Viken var det innskrevet 63 087 barn med gjennomsnitt 57,35 og median 54. Barnehagene i Oslo og Viken er altså litt større enn barnehagene i resten av landet.

Dette framgår av tabell 2 der vi har rangert alle barnehagene fra minst til størst, og notert barnetallet når vi beveger fra et desil til neste.

Tabell 2 Barnehager i Norge, Oslo og Viken fordelt etter antall barn (øvre grenseverdi for desiler)

	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
Norge	18	27	33	41	50	56	64	74	90
Oslo	24	32	41	50	54	60	67	78	105
Viken	23	31	40	48	54	61	70	80	95

I tabell 3 viser vi hvilke grenser vi må operere innenfor med ulike definisjoner av hvor omfattende gruppen av små barnehager skal være. Tabellen viser hvilke grenser vi må operere innenfor avhengig av hvordan vi definerer hva som er en liten barnehage, om dette skal være tiendedelen av alle ordinære barnehager, femtedelen, fjerdedelen eller tredjedelen.

Tabell 3 Størrelsen av de barnehager målt i antall barn som inkluderes avhengig av hvor stor andel av barnehagene vi definerer som små

	Norge	Oslo	Viken
De små er tiendedelen med færrest barn	18 eller færre	24 eller færre	23 eller færre
De små er femtedelen med færrest barn	27 eller færre	32 eller færre	31 eller færre
De små er fjerdedelen med færrest barn	30 eller færre	36 eller færre	36 eller færre
De små er tredjedelen med færrest barn	36 eller færre	44 eller færre	41 eller færre

4.2 Familiebarnehager

Dette er en barnehageform som gjennom flere år har vært i sterk tilbakegang. Formen økte sterkt tidlig på 1990-tallet, fra 3550 barn i 1990 til 14 293 i 1996. Siden har antallet gått nedover og i 2019 var det 3460 barn som hadde plass i familiebarnehage. I Oslo var det 639 barn og i Viken 964 barn. I Oslo var det i gjennomsnitt 6,45 barn i familiebarnehagene med 47 som maksimumstall. Barnehagene hadde her en tendens til å klumpe seg på 4 eller 8 barn (74 prosent av alle familiebarnehagene i Oslo). I Viken var gjennomsnittstallet 6,51 barn med 17 som maksimumstall. Tabell 4 viser hvordan familiebarnehagene fordeler seg ut fra antall barn i Norge, Oslo og Viken.

Tabell 4 Familiebarnehager i Norge, Oslo og Viken fordelt etter antall barn (øvre grenseverdi for desiler)

	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
Norge	4	4	5	6	8	8	8	9	10
Oslo	4	4	4	4	7	8	8	8	8
Viken	4	4	5	6	8	8	8	8	10

76 prosent av familiebarnehagene har ifølge eiers organisasjonsnummer en eier som kun eier én familiebarnehage. Det er én eier som eier 18 familiebarnehager, og en annen eier som eier 17. Tabell A2 i notatets appendiks 1 viser den samlede fordeling. Bare én prosent er eid av kommunen. I Oslo og Viken er det 57 prosent som eier kun én barnehage. Eierkonsentrasjonen i familiebarnehagesektoren var i desember 2019 altså betydelig større i Oslo og Viken enn i landet ellers.

4.3 Åpne barnehager

I Norge var det i desember 2019 registrert 2577 barn i åpne barnehager. 116 av de 159 åpne barnehagene er imidlertid oppført med 0 barn. De øvrige 43 fordeler seg mellom 8 og 178 barn. I Oslo er 15 av 19 åpne barnehager oppført med 0 barn. De fire øvrige varierer mellom 18 og 72 barn. I Viken er 16 av 31 åpne barnehager oppført med 0 barn. De øvrige fordeler seg mellom 20 og 98 barn.

4.4 Hva er en liten barnehage?

Det kuttet vi velger mellom små barnehager og resten, bestemmer vårt univers av små barnehager. I tabell 5 har vi slått sammen Oslo og Viken og viser hvor mange ordinære barnehager som kommer med i universet med ulike grenser for å definere grensen mellom små barnehager og resten.

Tabell 5 Antall ordinære barnehager i oslo og Viken avhengig av hvor grensen settes mellom små barnehager og resten av barnehagene

Kuttpunkt:	Antall barn	Antall barnehager
Minste tredjedel (33 %)	42 eller færre	573
Minste fjerdedel (25 %)	36 eller færre	445
Minste femtedel (20 %)	31 eller færre	344
Minste tiendedel (10 %)	23 eller færre	176

55,3 prosent av alle ordinære barnehager i Oslo og Akershus var privateid. Overvekten av private var betydelige større i de små barnehagene. Tar vi den minste tiendeparten, er 75,6 prosent privateid. I den minste femteparten er 71,2 prosent privateid.

Et annet viktig spørsmål er om barnehagene er enkeltstående eller inngår i en større kjede. Gitt at vi kan stole på korrektheten av eiers organisasjonsnummer, kan vi identifisere som enkeltstående barnehager alle barnehager der eiers organisasjonsnummer er unikt for kun én barnehage. Dette er tilfellet for et massivt flertall av landet 2513 ordinære privateide barnehager, nærmere bestemt 71,1 prosent. Dersom vi definerer en større

kjede som barnehager med eier som eier minst 20 barnehager, fant vi i desember 2019 åtte kjeder med i alt 450 barnehager. Disse varierer mellom 20 og 195 barnehager, og utgjør 17,9 prosent av alle privateide ordinære barnehager. I notatets appendiks 1 presenterer vi i tabell A1 eierstrukturen i den samlede masse av private ordinære barnehager per desember 2019.

I Oslo og Viken inngikk omtrent samme andelen av barnehagene i en kjede som i landet sett under ett. Av 245 ordinære private barnehager som inngår i gruppen minste femtedel, er det 6,9 prosent som er knyttet til en kjede. Av tilsvarende barnehager blant den minste tiendedelen (133 ordinære privateide), er det 3,8 % som er knyttet til en kjede slik vi har definert kjede.

Dersom vi avgrensner universet kun ut fra størrelse, vil vi både ved grenser på de 20 prosent minste eller de 10 prosent minste få med svært få barnehager i utvalget som er knyttet til en kjede eller eid av kommunen. Vi treffer derfor kravspesifikasjonen svært godt ved å trekke et utvalg basert på størrelse alene.

I oppdragsbeskrivelsen nevnes også barnehager med én eller to avdelinger. I Basil må barnehagene fylle ut spørsmålet om barnehagen primært er organisert som en avdelingsbarnehage eller basebarnehage/avdelingsfri barnehage. Tabell 6 viser hvordan ordinære barnehager i Norge, Oslo/Viken, samt barnehager av ulik størrelse i Oslo/Viken fordeler seg på disse tre kategoriene.

Tabell 6 barnehager fordelt etter om de er avdelingsbarnehager, basebarnehager eller avdelingsfri

	Norge	Oslo/Viken	Oslo/Viken 20 % minste	Oslo/Viken 10 % minste
Avdeling	81,3 %	84,1 %	58,4 %	29,0 %
Base	8,6 %	8,3 %	4,4 %	5,7 %
Avdelingsfri	10,1 %	7,6 %	37,2 %	65,3 %

En liten barnehage som er avdelingsfri er høyst sannsynlig ensbetydende med en barnehage med kun én avdeling. Ved å sortere ut fra størrelse alene, vil vi dermed nesten utelukkende få barnehager med én eller to avdelinger i vårt univers av små barnehager.

Vi konkluderer derfor med at når det gjaldt ordinære barnehager, ville vi oppfylle oppdragsgivers ønsker ved å sortere ut fra størrelse alene. Ved å ta den minste tiendedelen ville vi få 176 barnehager i universet, ved å ta den minste femtedelen ville vi få 344. Siden denne del av oppdraget skulle besvares med en kvantitativ undersøkelse, anbefalte vi å undersøke den femteparten av barnehagene som var minst, rangert ut fra antall innskrevne barn. Dette forslaget ble akseptert av oppdragsgiver.

Når det gjaldt familiebarnehager, anbefalte vi å ta med alle. Per desember 2019 var dette 247 familiebarnehager.

Det var 50 åpne barnehager i Oslo og Viken. 19 av disse var en del av en ordinær barnehage, mens 31 kun var registrert som åpne barnehager. Det beskjedne antallet tilsa en kvalitativ tilnærming. Åpne barnehager er tidligere studert av Trøndelag forskning og utvikling (Haugset, Gotvassli, Ljunggren, & Stene, 2014). Siden de åpne barnehagene ikke holdt åpent under pandemien, var det ikke mulig å besvare denne delen av oppdraget.

5 Datainnsamling og data fra spørreundersøkelsen

Spørreskjema for undersøkelsen blant små ordinære barnehager ble utarbeidet høsten 2020, i nært samarbeid med representanter for oppdragsgiver. Det var viktig å få et spørreskjema som i størrelse og innhold ble oppfattet som overkommelig å besvare og som samtidig var relevant for kompetansesituasjonen og kompetansebehovet i små barnehager. Det endelige skjema inneholdt 14 spørsmål (se appendiks 2).

Fra oppdragsgivers side var det som tidligere nevnt, uttrykt bekymring både for kvaliteten i små barnehager og for de små barnehagenes deltakelse i kompetanseutviklingstiltakene i regi av Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehage. Tidligere hadde nasjonale undersøkelser vist at barnehagens størrelse hadde vært viktig med hensyn til om kvalitetstilbud var på plass eller ikke (Gulbrandsen & Eliassen, 2013; Vassenden et al., 2011).

Vi valgte å sette bort datainnsamlingen til Kantar. Gjennom dialog med oppdragsgiver hadde vi fått aksept for vårt forslag om å definere små barnehager som den femteparten av alle barnehagene i Oslo og Viken med færrest innskrevne barn. I årsmeldingsdata fra desember 2019, var grenseverdien som skilte ut femteparten av de minste barnehagene 31 barn. Ut fra tallene fra desember 2019 utgjorde dette 344 barnehager. Da undersøkelsen først ble gjennomført i 2021, viste det seg mulig å benytte oppdaterte data fra årsmeldingsskjemaene fra desember 2020. Vi fikk oppdaterte kontaktdata fra Statsforvalteren i Oslo og Viken. På grunnlag av disse dataene sendte Kantar spørreskjemaet med introduksjonsbrev til 308 små barnehager. Undersøkelsen ble sendt til styrer i barnehagene. Første utsending var 19. januar 2021. Etter tre purringer, ble undersøkelsen avsluttet 17. februar. Da hadde styrerne i 158 barnehager besvart skjemaet. Av disse hadde 22 delvis besvart spørreskjemaet. Dette gir en svarprosent på 51,3 prosent i de små ordinære barnehagene.

Tabell 7 viser hvordan barnehagene fordelte seg ut fra størrelse. Det er selvsagt mulig at det kan være innskrevet flere eller færre barn på det tidspunkt datainnsamlingen foregikk sammenliknet med rapporteringstidspunktet i desember 2020. I materialet var det ni barnehager som har 32 eller flere barn. Disse barnehagene er altså tatt med. I datafilen har vi imidlertid også lagt inn de opplysningene om barnetall som lå til grunn for utvalgstrekkningen, slik at vi kan sammenlikne de tallene som styrere har oppgitt mot disse.

Tabell 7 Størrelse. Antall barn. Decilverdier.

	1 dec	2 dec	3 dec	4 dec	5 dec	6 dec	7 dec	8 dec	9 dec
	14	18	19	22	24	26	27	28	30

Ut fra totalstatistikken fra desember 2019 var 71 prosent av de små ordinære barnehagene (minste femtedel) i Oslo og Viken, eid av private. Blant de som besvarte undersøkelsen, var 68 prosent privateide. Med hensyn til eierform, er det altså ikke noe systematisk frafall i vårt datamateriale.

Det er flere små barnehager i Viken enn i Oslo. Ut fra opptellingen i desember 2019 var det 119 små barnehager i Oslo og 225 i Viken. 36 prosent var dermed lokalisert til Oslo. I undersøkelsen er 40 prosent av de barnehagene som har oppgitt kommunenummer lokalisert til Oslo. Med hensyn til geografisk lokalisering til Oslo eller Viken er det altså heller ikke noe systematisk frafall i vårt datamateriale.

10 prosent av styrerne i de små barnehagene er både styrer og eier.

6 Resultater fra spørsmål med svaralternativer

Som nevnt var noe av bakgrunnen for undersøkelsen at statsforvalteren i Oslo og Viken hadde gitt uttrykk for bekymring for at små, enkeltstående barnehager ikke tok del i eller dro nytte av de tilbud som ble gitt i regi av barnehagebasert kompetanseutvikling innenfor Regional ordning for kompetanseutvikling. Som tidligere nevnt hadde også nasjonale undersøkelser vist at barnehagens størrelse hadde vært viktig med hensyn til om kvalitetstilbud var på plass eller ikke (Gulbrandsen & Eliassen, 2013; Vassenden et al., 2011).

6.1 Deltakelse i kompetansetiltak

Nå viser resultatene fra vår undersøkelse at de små barnehagene i noen grad har tatt del i tiltakene. Blant de barnehagene som har svart på dette spørsmålet, svarer styrerne i 57 prosent av barnehagene at noen av barnehagens ansatte har deltatt på kompetanseutviklingstiltak i løpet av barnehageåret 2020-2021. Ser vi kun på de barnehagene der styrer har fylt ut komplett skjema, tipper andelen over 60 prosent. Dersom frafallet er tilfeldig, utgjør dette en ganske høy andel, ikke minst siden eventuell deltakelse før siste barnehageår ikke blir registrert og andre del av barnehageåret 2020/2021 kun så vidt hadde startet ettersom undersøkelsen ble gjennomført i januar/februar 2021. Selv om det skulle være slik at ingen av de barnehagene som ikke har svart har deltatt, altså at frafallet er systematisk ut fra hva vi studerer, vil vi likevel med full sikkerhet si at nesten 30 prosent av de små barnehagene har vært engasjert i en eller annen form for kompetanseutvikling i forrige barnehageår. Mellom hver tredje og drøyt annenhver av de små barnehagene har altså hatt minst en av de ansatte som deltager på kompetanseutviklingstiltak i løpet av forrige barnehageår. Sannsynligvis ligger den

faktiske deltakelsen nærmere det høyeste anslaget enn det laveste siden vi så langt, ikke har funnet noen systematikk i frafallet.

Som vist i tabell 8, er deltakelsen i slike tiltak like hyppig i private og kommunale barnehager. Det er imidlertid en betydelig forskjell mellom Oslo og Viken. Som vi ser av tabell 9 er det særlig i Viken at de små barnehagene har deltatt i kompetanseutviklingstiltak.

Tabell 8 Andel barnehager som har deltatt på kompetanseutviklingstiltak i barnehageåret 2020/2021

	Kommune	Privat
Ja	61%	60 %
N	(43)	(93)

Tabell 9 Andel barnehager som har deltatt på kompetanseutviklingstiltak i barnehageåret 2020/2021 etter geografisk lokalisering

	Oslo	Viken
Ja	42 %	71 %
N	(48)	(73)

På spørsmål om hvem fra barnehagen som har deltatt, er dette først og fremst styrer eller pedagogisk leder. Blant de barnehagene der styrer svarer at noen har deltatt i kompetanseutviklingstiltak (N=85), har 84 prosent krysset av for styrer mens samme andel har krysset av for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Det er grunn til å tro at når det krysses av for både styrer og pedagogiske ledere/barnehagelærere, så vil dette ofte kunne dreie seg om samme person. 44 prosent av de små barnehagene har deltatt med fagarbeidere og 48 prosent med *andre ansatte*. Av tabell 10 og tabell 11 ser vi at det for styrere og pedagogiske ikke er noen forskjell mellom små private og små kommunale barnehager, og heller ikke mellom små barnehager i Oslo og Viken. Det er imidlertid forskjeller med hensyn til om fagarbeidere og andre ansatte har deltatt. I små kommunale barnehager har fagarbeidere oftere deltatt enn tilsvarende gruppe i private. Dette kompenseres ved at andre ansatte i private barnehager oftere har deltatt enn andre ansatte i kommunale. Sammenlikner vi Oslo og Viken, er det flere fagarbeidere som har deltatt i Viken enn i Oslo.

Tabell 10 Hvem har deltatt på kompetansetiltak i inneværende barnehageår etter eierform. Andeler styrere som nevner de ulike yrkesgruppene

	Kommunal	Privat
Styrer	89 %	82 %
Pedagogiske leder/Barnehagelærer	92 %	80 %
Fagarbeidere	62 %	36 %
Andre ansatte	39 %	54 %
N:	(26)	(52)

Tabell 11 Hvem har deltatt på kompetansetiltak i inneværende barnehageår etter geografisk lokalisering. Andeler styrere som nevner de ulike yrkesgruppene

	Oslo	Viken
Styrer	80 %	85 %
Pedagogiske leder/Barnehagelærer	85 %	85 %
Fagarbeidere	30 %	48 %
Andre ansatte	50 %	46 %
N:	(20)	(52)

Selv om barnehagebasert kompetanseutvikling rent intuitivt kan oppfattes som noe som skjer i barnehagen, er det nok klare grenser for hva man kan få til samtidig med ordinær drift i barnehagen. Det var 10 prosent som svarte at kompetanseutviklingen foregikk utenfor åpningstiden. 45 prosent svarte begge deler, altså både i og

utenfor åpningstida. I 55 prosent av barnehagene som hadde deltatt tok man altså tid utenom åpningstida til hjelp. 45 prosent benyttet altså bare åpningstida. Når det gjelder dette spørsmålet er kommunale og private barnehager helt like. Det er heller ingen forskjell mellom små barnehager i Oslo og i Viken.

Det er også interessant at 60 prosent av barnehagene svarer at de har vært del av et nettverk med en eller flere andre barnehager som ledd i barnehagenes kompetanseutvikling. 37 prosent av styrerne svarer nei på dette spørsmålet, mens 3 prosent ikke har besvart spørsmålet. Det mer vanlig å delta i nettverk i små kommunale barnehager enn i private, og det er mer vanlig blant slike barnehager i Viken enn i Oslo. (tabell 12 og 13)

Tabell 12 Andel av barnehagene som har vært en del av et nettverk med en eller flere andre barnehager etter eierform

Kommunal	Privat
74 %	56 %
(43)	(93)

Tabell 13 Andel av barnehagene som har vært en del av et nettverk med en eller flere andre barnehager etter geografisk lokalisering

Oslo	Viken
44 %	69 %
(48)	(73)

6.2 Ønsker om innhold i kompetanseutviklingen

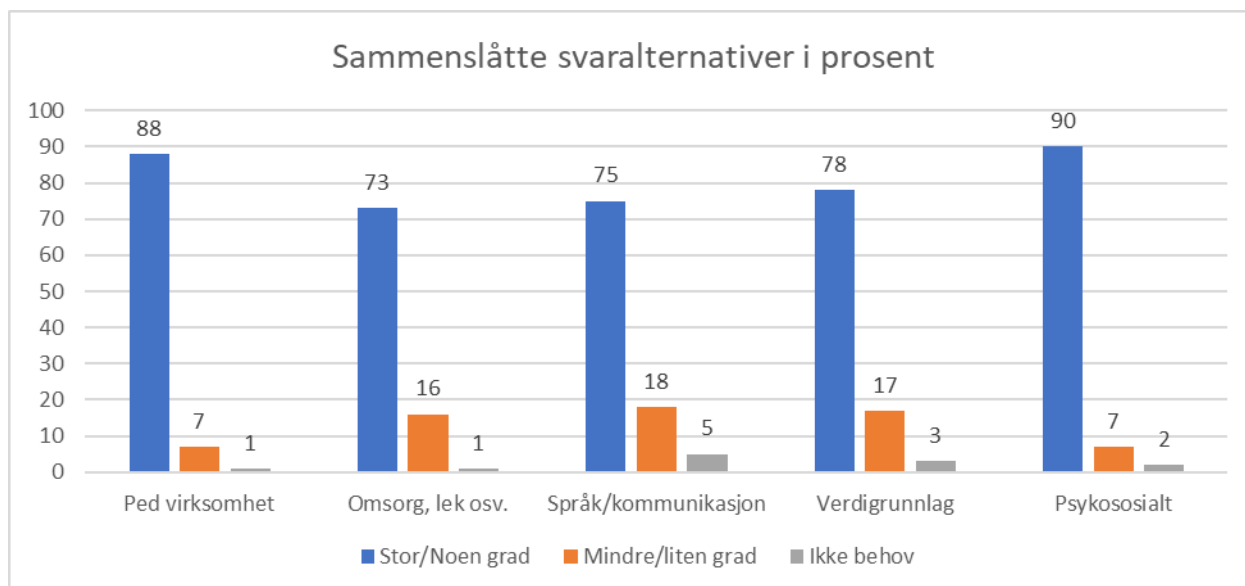
Styrerne ble bedt om å ta stilling til i alt fem temaer hvor de skulle svare på spørsmål om hva barnehagen kunne ha særlig nytte av å arbeide med. Disse temaene var utformet med utgangspunkt i de prioriterte områdene slik de er beskrevet i den reviderte kompetansestrategien for barnehager (Kunnskapsdepartementet, 2017). Tabell 14 viser andelen som har krysset av for «i stor grad» eller for «i noen grad» for hvert av områdene. Problemet med spørsmålet er at vi ber styrerne ta stilling tema eller områder som det er vanskelig å si at det ikke er nyttig å ha kompetanse innenfor. Det kan være forklaringen på at svært få har krysset av på svaralternativet i liten grad. Den viktigste forskjellen går derfor muligens mellom det å svare «i stor grad» og «i noen grad».

Tabell 14 Ønsket innhold i kompetanseutviklingen. Andeler som svarer «i stor grad» eller «i noen grad» (N=120)

	I stor grad	I noen grad
Barnehagen som pedagogisk virksomhet	45 %	44 %
Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning	43 %	30 %
Språk og kommunikasjon	37 %	38 %
Barnehagens verdigrunnlag	36 %	42 %
Barnehagens psykososiale miljø	49 %	41 %

Dette poenget illustreres ytterligere i figur 1. Som vi ser er det svært få styrere som svarer at de i mindre eller i liten grad har ønsker noen av de oppsatte alternativene for ønsket innhold. Imidlertid kan det være verdt å merke seg at henholdsvis 16, 18 og 17 prosent av styrerne har valgt at de i liten eller mindre grad ønsker temaene «Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning», «Språk og kommunikasjon» og «Barnehagens verdigrunnlag» i fremtidig kompetanseutvikling. Det kan tyde på at styrerne vurderer at barnehagene allerede har en viss kompetanse på disse områdene.

Figur 2 Illustrasjon av ønsket innhold når svaralternativene slås sammen



Når det gjelder andel som svarer «i stor grad», er det ingen forskjell mellom de kommunale og private for tre av temaene. Når det gjelder barnehagens verdigrunnlag og barnehagen som pedagogisk virksomhet, er det en høyere andel i de kommunale enn i de private som krysser av for «i stor grad». Som vi ser av tabell 16, er det noen geografiske forskjeller. Det er flere i Viken enn i Oslo som setter temaet «Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning» og «Barnehagens psykososiale miljø» øverst, mens det motsatte er tilfelle for temaområdet «Barnehagen som pedagogisk virksomhet».

Tabell 15 Ønsket innhold i kompetanseutviklingen etter eierform. Andel som svarer i stor grad

	Kommune	Privat
Barnehagen som pedagogisk virksomhet	61	39
Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning	44	43
Språk og kommunikasjon	40	37
Barnehagens verdigrunnlag	44	32
Barnehagens psykososiale miljø	50	45
N	(43)	(93)

Tabell 16 Ønsket innhold i kompetanseutviklingen etter geografisk plassering. Andel som svarer i stor grad

	Oslo	Viken
Barnehagen som pedagogisk virksomhet	54	44
Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning	38	47
Språk og kommunikasjon	40	38
Barnehagens verdigrunnlag	42	36
Barnehagens psykososiale miljø	38	55
N	(43)	(93)

6.3 Hva kan støtte kompetanseutviklingen?

Styrerne ble videre spurt om hva de mente kunne støtte kompetanseutviklingen i barnehagen. Som vi ser av tabell 17 kom foredrag for faglig påfyll og oppdatering om ny forskning øverst på ønskelisten. Halvparten ville også ha samlingsbasert kompetanseutvikling med minst to samlinger. Å komme sammen med andre anses altså som svært viktig og verdifullt. Det var også en halvpart som nevnte nettbaserte ressurser og materiell. Det må være et tankekors og sannsynligvis et varselskudd at samarbeid med universitet og høgskoler eller nasjonale

kompetansesentra er det tiltaket som færrest mener kan støtte kompetanseutviklingen. Det er faktisk en høyere andel som nevner samarbeid med andre barnehager enn samarbeid universitet og/eller høyskoler. Dette gjelder også i de kommunalt eide barnehagene (tabell 18). Geografisk er det særlig barnehagene i Oslo som setter samarbeid med universitet lengst ned på lista (tabell 19).

Tabell 17 Hva kan støtte barnehagebasert kompetanseutvikling

Foredrag for faglig påfyll og oppdatering om ny forskning på barnehageområdet	65 %
Samlingsbasert kompetanseutvikling med minst to samlinger	51 %
Nettbaserte ressurser og materiell	51 %
Samarbeid med universitet og eller høyskole eller nasjonale kompetansesentre	39 %
Samarbeide med andre barnehager	46 %
N	(138)

Tabell 18 Hva kan støtte barnehagebasert kompetanseutvikling etter eierform

	Kommunal	Privat
Foredrag for faglig påfyll og oppdatering om ny forskning på barnehageområdet	79%	60 %
Samlingsbasert kompetanseutvikling med minst to samlinger	42 %	56 %
Nettbaserte ressurser og materiell	51 %	52 %
Samarbeid med universitet og eller høyskole eller nasjonale kompetansesentre	35 %	41 %
Samarbeide med andre barnehager	51 %	45 %
N	(43)	(93)

Tabell 19 Hva kan støtte barnehagebasert kompetanseutvikling etter geografi

	Oslo	Viken
Foredrag for faglig påfyll og oppdatering om ny forskning på barnehageområdet	60 %	69 %
Samlingsbasert kompetanseutvikling med minst to samlinger	54 %	49 %
Nettbaserte ressurser og materiell	50 %	49 %
Samarbeid med universitet og eller høyskole eller nasjonale kompetansesentre	27 %	48 %
Samarbeide med andre barnehager	46 %	47 %
N	(48)	(73)

Er det slik at tidligere deltakelse i kompetanseutviklingstiltak har betydning for hva slags tiltak som prioriteres? Nå er dette en noe svak variabel da vi bare spør om deltakelse i inneværende barnehageår slik at eventuell tidligere deltakelse ikke blir registrert. Det vi ser av tabell 20 er at det mest etterspurte oftest er prioritert av dem som nylig har deltatt eller deltar i kompetansehevingstiltak. Deltakelse drar også opp andelen som nevner universitet, høyskole eller nasjonale kompetansesentre, men selv blant de som har deltatt kommer samarbeid med UH-sektoren ut med en lavere andel enn de andre tiltakene.

Tabell 20 Hva kan støtte barnehagebasert kompetanseutvikling etter om man har deltatt eller ikke i inneværende barnehageår

	Deltatt	Ikke deltatt
Foredrag for faglig påfyll og oppdatering om ny forskning på barnehageområdet	74 %	55 %
Samlingsbasert kompetanseutvikling med minst to samlinger	52 %	51 %
Nettbaserte ressurser og materiell	54 %	51 %
Samarbeid med universitet og eller høgskole eller nasjonale kompetansesentre	47 %	31 %
Samarbeide med andre barnehager	51 %	43 %
N	(83)	(49)

Styrerne ble videre bedt om å svare på et spørsmål om hva som skulle til for at barnehagen skulle kunne delta i barnehagebasert kompetanseutvikling. Det var her mulig å velge ett eller flere av de forhåndsbestemte alternativene. Man bør her særlig merke seg det utbredte ønsket om vikarordning. For små barnehager vil både bruk av planleggingsdager og møter måtte skje utenom barnehagens åpningstider, men vil da lett kunne komme i konkurranse med det disse møtene betyr for den daglige drift.

Tabell 21 Hva skal til for at din barnehage skal kunne delta? Andel som velger de ulike alternativ

Vikarordning	70 %
Bruk av planleggingsdager	80 %
Bruk av avdelingsmøter og personalmøter	68 %
Barnehagelærerne bruker av sin plantid	25 %
Annet, notér	9 %
N	(138)

Som vi ser av tabell 22 og tabell 23 har det liten eller ingen betydning for svarene på dette spørsmålet om barnehagen er privat eller kommunal eller om den er lokalisert innenfor Oslos grenser eller befinner seg i Viken fylke.

Tabell 22 Hva skal til for at din barnehage skal kunne delta etter eierform. Andel som velger de ulike alternativ

	Kommune	Privat
Vikarordning	77 %	68 %
Bruk av planleggingsdager	84 %	81 %
Bruk av avdelingsmøter og personalmøter	77 %	66 %
Barnehagelærerne bruker av sin plantid	26 %	26 %
Annet, notér	2 %	11 %
N	(43)	(93)

Tabell 23 Hva skal til for at din barnehage skal kunne delta etter geografisk lokalisering. Andel som velger de ulike alternativ

	Oslo	Viken
Vikarordning	77 %	71 %
Bruk av planleggingsdager	75 %	84 %
Bruk av avdelingsmøter og personalmøter	73 %	70 %
Barnehagelærerne bruker av sin plantid	33 %	22 %
Annet, notér	2 %	11 %
N	(48)	(73)

Slik vi har stilt spørsmålet kan vi lett invitere til såkalte «Ole Brum-svar»: «Ja, takk begge deler». Dette er nok i noen grad tilfelle, men som vi ser av tabell 24 er det kun 12 prosent av de spurte som virkelig har svart som om de var Ole Brum. Det mest vanlige er å nevne to eller tre av de forhåndsdefinerte tiltakene.

Tabell 24 Hva skal til for at din barnehage skal kunne delta etter geografisk lokalisering. Andel som velger ulikt antall av de foreslåtte tiltakene (N=138)

Ett tiltak	To tiltak	Tre tiltak	Alle fire tiltakene
12 %	38 %	36 %	12 %

Tabell 25 Hva skal til for at din barnehage skal kunne delta etter geografisk lokalisering. Tiltak som nevnes avhengig av hvor mange tiltak som er nevnt

	Ett	To	Tre
Vikarordning	50 %	53 %	88 %
Bruk av planleggingsdager	19 %	85 %	94 %
Bruk av avdelingsmøter og personalmøter	19 %	51 %	96 %
Barnehagelærerne bruker av sin plantid	13 %	11 %	22 %
Antall	(16)	(53)	(50)

6.4 Kan kompetanseutvikling føre til bedre barnehager?

Vi avsluttet med et spørsmål om i hvilken grad barnehagebasert kompetanseutvikling kunne bidra til at din barnehage ble bedre. Omtrent to av tre mener at kompetanseutviklingen i stor grad kunne bidra til dette. Det var ingen som har valgt alternativene i liten grad eller ingen grad. Geografisk plassering og eierform har ingen betydning for hvordan styrene besvarer dette spørsmålet.

Tabell 26 I hvilken grad mener du barnehagebasert kompetanseutvikling kan bidra til at din barnehage blir bedre?

I stor grad	65 %
I noen grad	33 %
Usikker/Vet ikke	1 %

7 Resultater fra undersøkelsens «åpne» spørsmål

For å gi styrene muligheter til mer utdypende svar og for å få frem nyanser i svarene, ble det i undersøkelsen også stilt ett åpent spørsmål:

- Er det noe du ønsker å informere om som må være på plass for å få gjennomført barnehagebasert kompetanseutvikling i din barnehage? (Antall svar 54).

I ett av spørsmålene, spørsmål 7, var det mulig for respondentene å fritt føye til andre svar enn de faste svaralternativene. I spørsmål 7 ble spurt om:

- Hva skal til for at din barnehage kan delta i barnehagebasert kompetanseutvikling?

Svaralternativene i spørsmål 7 var: vikarordninger, bruk av planleggingsdager, avdelingsmøter og personalmøter, og at barnehagelærerne bruker av sin plantid (se appendiks 2). Det var 12 respondenter som hadde valgt å gjøre noen tilføyelser under svaralternativet «annet». Det åpne spørsmålet ligger innholdsmessig nært spørsmål 7 i undersøkelsen.

Helt til slutt i undersøkelsen stilte vi følgende spørsmål:

- Har du noen synspunkter eller kommentarer til undersøkelsen? (antall svar 20).

For enkelhets skyld og fordi svarene i stor grad var overlappende, har vi betegnet alle disse spørsmålene som åpne spørsmål. Til sammen kom det inn 86 svar på disse spørsmålene. Det første spørsmålet dreier seg om det er noen nødvendige forutsetninger som må være til stede for at det skal være mulig for barnehagene å gjennomføre barnehagebasert kompetanseutvikling. I det andre spørsmålet har vi prøvd å få tak i om det er noe som kan bidra til at barnehagene skal delta i barnehagebaserte kompetanseutviklingstiltak utover svaralternativene som er listet opp ovenfor (se også appendiks 2).

Av respondentene har 54 svart på det første spørsmålet, mens kun 12 har hatt tilføyelser til svaralternativene i det andre spørsmålet. Dette kan tyde på at styrerne opplever at det er noen forhold i deres barnehager som kan hindre deres arbeid med kompetanseutvikling. Samtidig er problemsstillingene som reises i svarene på det første og det andre spørsmålet til dels sammenfallende. Det gjelder også noen få av de 20 svarene på spørsmålet om respondentene har noen kommentarer til undersøkelsen. Derfor har vi i bearbeidningen av materialet, hovedsakelig behandlet svarene tematisk uavhengig av hvilket spørsmål de svarte på.

Hvor utdypende svarene er og hvor mange aspekter som tas opp som svar på spørsmålene, varierer i stor grad mellom respondentene. Mens noen skriver kort eller tar opp ett aspekt, er andre svar mer utdypende eller tar opp flere aspekter.

7.1 Nødvendige og ønskelige betingelser for deltakelse i kompetanseutvikling

Svarene på de åpne spørsmålene tyder på at økonomi og organisering av tilbudene, er viktige for om barnehagene skal ha muligheter for å delta i og gjennomføre kompetanseutviklingstiltak. I tillegg trekker respondentene frem at innholdet har betydning for tiltakenes relevans for barnehagene.

7.1.1 Økonomi: Et spørsmål om vikarer, men også om grunnbemanning

Mange respondenter trekker frem at økonomien har betydning for om deres barnehager kan delta i barnehagebasert kompetanseutvikling. Noen skriver kun økonomi, mens andre knytter økonomi spesifikt til at det må være tilgang til midler som kan dekke utgifter til vikarer og kurs:

Økonomi er det viktigste. Slik at man har midler til vikar og kurs. (respondent).

Fravær av det faste personalet i barnehagegene må altså ifølge respondentene, dekkes opp av vikarer i tillegg til en viss økonomi som tillater at barnehagene kan betale eventuelle andre utgifter for eksempel til kurs og sannsynligvis også reiseutgifter.

Men selv om vikarmidler sees som en vesentlig forutsetning for gjennomføring av barnehagebasert kompetanseutvikling, kom det også frem at det ikke er uproblematisk å trekke det faste personalet ut av barnehagene. Denne problematikken ligger i grenselandet mellom de økonomiske forutsetningene og barnehagenes organisatoriske forutsetninger. En informant skriver følgende:

Det må sørges for en gjennomførbar løsning. Personalet kan ikke bare bli trukket ut i arbeidstiden uten at det er lagt en plan for hvordan det skal gjennomføres og at fraværet blir dekket opp på avdelingene. (respondent).

Svarene tyder på at dette er en vesentlig utfordring i små barnehager. I små barnehager med kanskje bare en gruppe eller avdeling, mangler muligheter til fleksibel bruk av personalet som større barnehager har. I store barnehager kan ansatte i ulike grupper eller avdelinger avlaste hverandre slik at ansatte får frigjort tid til faglig utvikling enten i eller utenfor barnehagene. En av informantene skriver at ettersom deres barnehage er en liten barnehage, er de avhengig av at alle må være på jobb til enhver tid dersom de skal kunne gi barna et godt pedagogisk tilbud.

Flere informanter understreker at tilstrekkelig og full grunnbemanning i barnehagenes åpningstid, har betydning for om de skal kunne gjennomføre barnehagebaserte kompetanseutviklingstiltak. Med for få ansatte til stede til å

utføre de daglige oppgavene i arbeidet med barna, er det vanskelig å gjennomføre tiltak som bidrar til utvikling av de ansattes kompetanse.

7.1.2 Organisering og gjennomføring av barnehagebasert kompetanseutvikling

Organisering av arbeidet med barnehagebasert kompetanseutvikling sees som en viktig forutsetning for at tiltakene skal være gjennomførbare og for at de skal få betydning for barnehagenes pedagogiske arbeid. Informantene vektlegger at alle ansatte må involveres, men at det forutsetter at kompetanseutviklingen foregår utenfor arbeidstiden og ikke legges i de mest hektiske periodene i året. De understreker videre at kompetanseheving tar tid og at det er viktig med langsiktig planlegging. Det ytres også ønske om samarbeid med andre barnehager gjennom nettverk, og tilgang til nettbaserte tilbud. Kompetansehevingsressurser som ligger på nettet, innebærer at alle ansatte kan nyttiggjøre seg disse på tider som passer for barnehagen og for den enkelte medarbeider.

Tiltakene må involvere alle ansatte

Flere av informantene skriver at alle ansatte må få muligheter til å delta i kompetanseutviklingstiltak. Det er ikke tilstrekkelig å sende en av medarbeiderne på kurs for at denne skal formidle innholdet videre til sine kollegaer. Dette kan sees i sammenheng med barnehager som lærende organisasjoner som nevnes av en av informantene. Imidlertid kan det, som vi var inne på under spørsmålet om økonomi og vikarbruk, være en utfordring å frigjøre ansatte i små barnehager slik at de kan delta i møter og andre kompetanseutviklingstiltak ettersom det er få ansatte som kan «vikariere» for hverandre i tillegg til at vikarbruk kan gå utover kvaliteten i barnas tilbud. Derfor foreslår noen av respondentene at tiltak utenfor barnehagene, for eksempel kurs og konferanser, gjennomføres to ganger. Da kan barnehagene holdes åpne uten at det settes inn vikarer.

Tidspunkt for kompetanseutvikling

Et argument som trekkes frem av seks av respondentene er at kompetanseutviklingen må foregå utenfor ordinær arbeidstid for at barnehagebasert kompetanseutvikling skal kunne gjennomføres i deres barnehager. Noen begrunner dette med de på den måten unngår utgifter til vikarer. Andre påpeker at det er hensiktsmessig fordi det i små barnehager er vanskelig å ta personalet bort fra avdelingen på dagtid, og at deres tilstedeværelse for barna i åpningstida, er viktig for forutsigbarhet, trygghet og ro. Dette er kanskje noe som sees som ekstra viktig for at små barnehager skal opprettholde de kvalitetene som nettopp ligger i disse barnehagene med et lite, stabilt og oversiktlig miljø.

I tillegg påpeker en informant at tidlig på høsten er et ugunstig tidspunkt for kompetanseheving ettersom det ofte er en tid for nyansettelser og at de nyansatte trenger tid for å komme inn i arbeidet. Høsten er jo også en tid for barnehagestart for barn med påfølgende tilvenning noe som også er tidkrevende. Informanten ønsker derfor kompetansetiltak sent på høsten eller om våren. Det kan innvendes at å ikke bruke deler av året til kompetanseutvikling, kan representere brudd og medføre manglende kontinuitet i pågående utviklingsarbeider.

Barnehagebasert kompetanseutvikling tar tid

Flere informanter påpeker at tid er en forutsetning for gjennomføring av barnehagebasert kompetanseutvikling. Det er ikke bare en forutsetning, men representerer også en utfordring:

Det er tid som jeg føler er den store utfordringen (respondent).

Knapphet på tid, kan altså være et hinder i kompetanseutviklingen. Det er vanskelig å få kontinuitet i arbeidet med begrenset tid til personalmøter og andre møter mellom ansatte. En informant skriver at i deres barnehage har de kun to timer månedlig avsatt til personalmøter.

Knapphet på tid kan bidra til manglende motivasjon og engasjement, særlig med all tiden som i gjennomføringsfasen av vår undersøkelse, gikk med til iverksetting av ulike koronatiltak (jf. Os, Myrvold, Danielsen, Hernes, & Winger, 2021). Det kan, som en av informantene skriver, medføre at de ansatte opplever at kompetanseutviklingen heller tar de ansattes tid bort fra barna fremfor å være nyttige.

Andre påpeker at kompetanseutvikling er viktig for utvikling av barnehagenes kvalitet, men at endringsprosesser krever tid og rom for fordypning. Det er en bekymring for at dersom det ikke legges til rette for at alle ansatte får

tid til fordypning og refleksjon, vil ikke tiltakene medføre endringer i barnehagene. I tillegg må de ansatte ha tid til å prøve ut det de tilegner seg av ny kunnskap. Det krever også ekstra ressurser:

Det må også være tid til å ØVE i praksis. Når man lærer noe på kurs osv., så må man også få tid til å teste det ut med barna. Men det krever også ofte ekstra ressurser, fordi barnehagedagen allerede er så full av hverdagsrutiner og barn med behov for tett oppfølging. (respondent).

Selv om det understrekes at endringsprosesser tar tid, påpeker en av informantene at ettersom det er stadige endringer i barnegruppene og behovene for kompetanse endrer seg, er det også behov for kortere kurs som tar opp aktuelle problemsstillinger i akkurat deres barnehage. Disse må, ifølge informanten, komme i tillegg til mer vedvarende utviklingsprosesser.

Respondentene vektlegger altså at barnehagebasert kompetanseutvikling er tidkrevende. Det er ikke slik at endringer skjer gjennom enkeltstående kurs eller deltakelse på konferanse. En forutsetning for utvikling er arbeid over tid der man både tilegner seg ny kunnskap og prøver den ut i praksis. Det krever planlegging.

Langsiktig planlegging

To informanter opplyser at deltakelse i tiltak knyttet til barnehagebasert kompetanseutvikling, må planlegges i god tid for at de skal kunne gjennomføres i hektiske barnehagehverdager. Det er viktig at møtedatoer, samlinger og kursdager er fastlagt tidlig. Imidlertid kan dette være problematisk i samarbeid med UH-sektoren:

Ulempen med å jobbe med UH-sektoren er at dette ikke er deres primæroppgave og at de derfor har måttet avlyse eller utsette på grunn av sykdom eller annet på fakultetet og den utdanningen de har hovedfokus på. Dette er forståelig, men kan være vanskelig å forholde seg til. Vi må derfor hele tiden være fleksible. (respondent)

Det ytres også ønske om at kompetanseutviklingstiltakene skal være godt planlagt, at det er knyttet konkrete arbeidsoppgaver til tiltakene, at de ansatte får veiledning underveis og at tiltakene evalueres etter gjennomføring.

Samarbeid med andre barnehager

Noen respondenter tar opp at de kan inspireres av det andre barnehager gjør. Samarbeid og møter på tvers av barnehager, understrekes som nyttige og ønskelige. En styrer i en barnehage som kun består av en avdeling og som har en ny pedagogisk leder, understreker at selv om personalet arbeider godt sammen, kunne de ha utbytte av kontakt med andre barnehager for å diskutere praksis. Kontakt med andre barnehager og å være en del av et nettverk, kan kanskje være et særlig behov for små barnehager med få ansatte slik denne respondenten skriver:

Vi er en barnehage med en avdeling og har en ny pedagogisk leder i år. Personalet jobber bra sammen, men kunne ha utbytte av å diskutere og møte andre barnehager. (respondent).

Nettbaserte tilbud

Noen respondenter skriver at de ønsker nettbaserte foredrag. En informant skriver at nettbaserte løsninger er en forutsetning for deres deltakelse i barnehagebasert kompetanseutvikling. Tilbud som er tilgjengelig på nett, gir barnehagene en fleksibilitet når det gjelder når kompetansetiltaket gjennomføres. I tillegg gir nettbaserte løsninger muligheter for at hele personalgruppen kan delta. Det krever færre ressurser enn å sende hele personalet på kurs, og gir, ifølge noen av informantene, også et bedre utbytte enn å overlate deltakelse til en representant for personalet som så skal formidle videre til resten av personalet:

Dersom foredrag ligger ute på nettet, kan hele personalgruppen få samme grunnlag for videre arbeid i hver enkelt barnehage. Ellers må støtten bli større for å kunne ha med litt flere på samlinger/kurs, slik at det ikke bare er en som skal inspirere og motivere hele resten av personalgruppen. (respondent).

Nettbaserte løsninger, sikrer altså at alle ansatte kan delta i kompetanseutviklingen. En av respondentene understreker at en gevinst av den pågående koronapandemien er et økt tilbud av nettbaserte kurs og foredrag:

Det sparer oss i "utkantene" for mye ekstra tid som går bort i reise. Det eneste negative er vel at "husmorferien" ikke ble gjennomført. Bra med lenker til forelesninger på nett som kan ses når det passer personalgruppen!! (respondent).

7.2 Synspunkter på innholdet i barnehagebasert kompetanseutvikling

Respondentene har også skrevet hva de ønsker seg av innhold i barnehagebasert kompetanseutvikling. Det er noen spesifikke ønsker knyttet til temaer, mens andre har mer uspesifiserte forventninger.

7.2.1 Kompetanseutvikling må være tilpasset barnehagens behov

Flere av informantene understreker at det er viktig at kompetansetiltakene er tilpasset deres behov og også tar utgangspunkt i det de allerede arbeider med. De gir uttrykk for at de ønsker muligheter til å gjøre informerte valg:

Vi ønsker å få detaljert informasjon om hva kompetanseutviklingen går ut på, og slik kunne melde oss på det som passer for oss. (respondent).

En informant understreker nødvendigheten av å prioritere hva man skal satse på av kompetanseutviklingstiltak for at de skal kunne gjennomføres og bidra til utvikling av barnehagen:

Vi må velge hvilke utviklingsarbeid vi skal prioritere til enhver tid slik at vi har nok tid til prosesser med hele personalet for at kompetanseutviklingen skal bidra til positiv endring av vår barnehagepraksis. Ofte kan det bli mange utviklingsarbeid samtidig og da er jeg usikker på i hvilken grad vi klarer å jobbe godt nok med alle. (respondent).

Dette kan sees i sammenheng med at mange barnehager kan oppleve et krysspress mellom ulike kompetanseutviklingstilbud som er på markedet. Det kan føre til at barnehagene går fra det ene tilbudet til det andre uten at de får fordypet seg (jf. Os & Hansen, 2020; Sivertsen et al., 2021, p. 27).

7.2.2 Spesifikke ønsker om innhold

Noen av informantene har mer spesifikke ønsker om innholdet i kompetanseutviklingstiltak. To av informantene uttrykker behov for kompetanse om barn med spesielle behov, særlig barn innenfor autismespekteret. Den ene informanten begrunner dette med at de er en spesialbarnehage for funksjonshemmede barn.

En av respondentene som svarer på vegne av tre ulike barnehager vektlegger innholdet som bør være i fokus i barnehagebasert kompetanseutvikling. Det som trekkes frem er faglig påfyll av pedagogikk og didaktikk som informanten mener er en grunnmur for barnehagepedagogikken. Spesielt nevnes den didaktiske relasjonsmodellen og tekningen bak den som angår planlegging, gjennomføring og vurdering av pedagogisk virksomhet.

En respondent ønsket forelesninger med eksempler fra andre barnehager slik at de kunne inspireres og lære av andre.

Videre ytres det behov for støtte til å kartlegge ansattes kompetanse slik at barnehagene kan utvikle gode utviklingsplaner for den enkelte. Planlegging samt innføring i hvordan kompetanseutviklingen skal gjennomføres, synes altså å være et behov. En informant uttrykker at det er viktig for deres barnehage å få en oversikt over hele kompetanseutviklingsprosessen (gjerne for 2-3 år), og hva barnehagen som lærende organisasjon innebærer. Det kan dreie seg om skjemaer som systematiserer arbeidet slik at de ansatte får oversikt over arbeidet som skal gjennomføres. Videre uttrykkes behov for å få støtte til å utvikle konkrete mål og arbeidsmåter, også gjerne metodetips eller eksempler fra andre barnehager som kan bidra til at barnehagene når målsettingene sine.

Det er også en respondent som uttrykker at tilretteleggingen av kompetansehevingstiltak for barnehager på den ene siden må verdsette at deler av personalet allerede har en høy faglig kompetanse, samtidig som flertallet av de ansatte er ufaglærte. Selv om ikke respondenten sier noe direkte om innholdet, understrekes det at språkbruken må tilpasses de ufaglærte.

7.3 Erfaringer fra deltakelse i kompetanseutvikling – på godt og vondt

Flere av respondentene skriver om sine erfaringer med deltakelse i kompetansehevingstiltak. Noen er godt i gang og gir uttrykk for det, mens andre planlegger deltakelse. Erfaringene med deltakelse er ulike. Mens noen er godt fornøyd, er andre mindre fornøyde og det er også noen som påpeker at de har problemer med utfylling av søknader om midler.

7.3.1 På veg

En del av de som har svart på undersøkelsen er altså allerede involvert i kompetansehevingstiltak i regi av Regional kompetanseheving for barnehager i nært samarbeid med et universitet eller en høyskole. Andre fremhever at de er deler av et nettverk eller samarbeider med større barnehager eller barnehagekjeder med egne fagenheter. Kompetansehevingen har dels foregått på planleggingsdager og personalmøter. Det ser ut til at både fysiske og nettbaserte møter på Teams har vært tatt i bruk. Dette tyder på en viss variasjon i organiseringen av pågående tiltak. I tillegg skriver en av respondentene at de samarbeider i et utviklingsarbeid som er drevet i samarbeid mellom en kommune og en høyskole. Prosjektet har en varighet på tre år. Respondenten understreker at dette er en form som fungerer godt fordi den favner alle medarbeiderne og at tidsaspektet medfører at de opplever at de får til varige endringer av praksis.

Temaer for pågående kompetansehevingstiltak som nevnes, er inkluderende miljø for omsorg lek og læring og psykososialt barnehagemiljø.

Andre opplyser at de er i planleggingsfasen og at de i samarbeid med UH-sektoren holder på å fylle ut en behovsmelding, mens en barnehage som er helt ny, trenger mer tid til å etablere seg og finne ut hva de trenger av faglig påfyll.

7.3.2 Ikke så gode erfaringer

Det er to respondenter som uttrykker at de ikke er fornøyd med hvordan kompetanseordningene fungerer. Misnøyen er knyttet til vanskeligheter med å få tilgang til økonomisk tilskudd til kompetanseutvikling av ansatte som studerer:

Siste år fikk vi ingenting, selv om syv av våre ansatte studerte på deltid. Vi føler oss derfor lurt, for det kreves mye av barnehagen å ha så mange på videreutdanning. Barnehagen har lagt ut penger til lønn for ansatte, i påvente at vi skulle få utbetalt tilskudd som i utgangspunktet ble lovet. (respondent).

Barnehagene har lagt ut kostnadene for lønnet studiefravær og opplyser at de, på tross av søknader og henvendelser til kommune, fylkesmann og Utdanningsdirektoratet, ikke har fått kompensasjon for disse utgiftene. De opplyser at dette har gått utover barnehagenes økonomi. Videre gir de uttrykk for skuffelse og at de store kostnadene de har hatt, gjør at det ikke frister å satse på videre kompetanseheving.

En annen respondent opplever at kompetanseutviklingstiltak er rettet mot større barnehager. Respondenten uttrykker skuffelse over at de små barnehagene ikke blir tilstrekkelig ivaretatt og at de alltid må oversette og tilpasse innholdet til sin virkelighet. Noen få av respondentene gir uttrykk for at de opplever søkeprosessen som vanskelig. En mener at det er uklart om det kan søkes midler til en enkeltstående barnehage eller om det er kun er kommuner eller større kjeder som kan søke.

7.4 Synspunkter og kommentarer til undersøkelsen

Det er 20 av respondentene som har kommentarer til undersøkelsen. De fleste gir uttrykk for at de er veldig fornøyd med at undersøkelsen retter søkelyset mot små, enkeltstående barnehager.

Bra det blir stilt spørsmål til små, enkeltstående barnehager! (respondent).

Det understrekes at det er viktig at man undersøker behovene til små barnehagene ettersom behovene vil variere fra barnehage til barnehage.

Selve undersøkelsen kommenteres også. Mens noen gir uttrykk for at noen av spørsmålene ikke var enkle å svare på, synes andre at spørsmålene var greie. Det er også noen som skriver at fordi de er nyansatte i barnehagene og derfor ikke har oversikt over hvilket behov barnehagen har for kompetanseutvikling, var det ikke enkelt å svare på spørsmålene.

En respondent skriver at når hun/han har valgt svaralternativet «i stor grad» i spørreskjemaet der det stilles spørsmål om hvilke temaer barnehagen kan ha utbytte av, er det ikke fordi de ansatte ikke kan mye fra før. Svaralternativet er valgt fordi man alltid kan lære mer. Dette er en innstilling som kan sees som et godt utgangspunkt for barnehageansattes kompetanseutvikling.

8 Oppsummeringer og anbefalinger

Undersøkelsen som er presentert i denne rapporten adresserer følgende spørsmål:

- Kartlegging av små barnehagers kompetansebehov
- Innhenting av informasjon om hvordan kompetanseutvikling kan gjennomføres for denne typen barnehager

8.1 Innhold i kompetanseutviklingstiltak

Innholdet i kompetanseutvikling er det som betegnes som kompetanseutviklingens HVA (Buysse et al., 2009). Det ser ut til å være bred tilslutning til de temaene som i spørreskjemaet var valgt ut som svaralternativer under spørsmålet om hvilke områder som kan være nyttige i barnehagenes kompetanseutvikling. Samtidig samsvarer de utvalgte temaene, som vi har vært inne på tidligere, i stor grad med områder som er lagt stor vekt på i den reviderte kompetansestrategien for barnehager (Kunnskapsdepartementet, 2017b) og barnehagens rammeplan (Kunnskapsdepartementet, 2017c). Temaene er altså grunnleggende innenfor norsk barnehagepedagogikk. Det innebærer at mange vil anerkjenne at det er nyttig å videreutvikle ansattes kompetanse innenfor disse områdene. Dette kan sees som en indikasjon på at våre respondenter vektlegger betydningen av at utvikling av kompetanse bygger på barnehagens styringsdokumenter. Ifølge Peleman og medarbeideres (2018) metaanalyse av forskning knyttet til kompetanseutvikling, regnes styringsdokumenter som et utgangspunkt for barnehageansattes utvikling av faglig kompetanse.

Samtidig understreker Peleman et al. (2018) at det også må tas hensyn til barnehagenes egne vurderinger av behov for faglig utvikling. Innholdet må oppleves relevant for de ansatte. Alle områdene som var svaralternativer i vår undersøkelse av hvilke temaer barnehagene ønsket, ble i høy grad sett som nyttige for kompetanseutvikling i barnehagene. Likevel var det områder som noen styrere svarte at de ville ha mindre eller liten nytte av. Det var temaene «Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning», «Språk og kommunikasjon» og «Barnehagens verdigrunnlag». En mulig forklaring er at styrerne finner at deres ansatte allerede har en del kompetanse innenfor disse områdene. Ettersom forskjellene er marginale mellom disse områdene og de som skårer høyest på nytteverdi; «Barnehagen som pedagogisk virksomhet» og «Barnehagens psykososiale miljø», kan det ikke trekkes sikre konklusjoner. Alle områdene som var faste svaralternativer i spørreskjemaet, ble av de fleste styrerne, sett som nyttige, i stor eller i noen grad.

Respondentene nevner flere områder som de mener barnehagene kan ha nytte av når de får muligheter til å selv formulere temaene. Det som er verdt å merke seg er at noen styrere uttrykker at de trenger kunnskaper om hvordan kompetanseutvikling kan gjennomføres. De ønsker tilbud som gir dem kunnskaper om hvordan de kan lage gode utviklingsplaner og hva barnehager som lærende organisasjoner innebærer. Noen ønsker også mer didaktisk kunnskap. Didaktiske kunnskaper kan kobles til kunnskaper om hvordan de kan planlegge kompetansehevingstiltak for sine ansatte og hvordan de kan kartlegge styrker og svakheter i barnehagenes pedagogikk. Behovet for kunnskaper om hvordan endringsarbeider kan gjennomføres, er viktig å ta med videre i dette prosjektet når kompetansepakker skal utvikles. Innholdet i kompetansepakken kan altså være direkte

rettet mot barnehagens pedagogiske arbeid med barna, men det kan altså også være nødvendig å arbeide med teori, strategier og metoder for gjennomføring som en del av innholdet i kompetanseutviklingstiltak (jf. Buysse et al., 2009; Peleman et al., 2018).

Et annet viktig poeng som respondentene trekker frem er at kompetanseutviklingen må være tilpasset barnehagens behov og at de trenger tilstrekkelig informasjon om tilbudene slik at de kan gjøre informerte valg. I denne sammenheng kan det stilles spørsmål om styrerne forventer at de skal velge ut fra en meny som presenteres for dem, i stedet for at styrerne sammen med ansatte, i fellesskap med for eksempel UH-sektoren og andre støttespiller, finner frem til temaer og problemsstillinger som er tilpasset barnehagens behov. Felles utvikling av temaer er arbeidsformer som er i samsvar med kompetansestrategiens målsetting om barnehagebasert kompetanseutvikling (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Imidlertid kan dette være en utfordring for UH-sektoren ettersom ansatte som har avsatt deler av sitt årsverk til arbeid innenfor Rekomp, ikke nødvendigvis har kunnskaper på de områdene som barnehagene etterspør.

8.2 Forutsetninger for deltakelse i kompetanseutvikling

Det kan være vanskelig å identifisere hva som er særlige utfordringer for små, enkeltstående barnehagers deltakelse i kompetanseutvikling. En utfordring kan være at små, enkeltstående barnehager kan ha begrenset organisatorisk og økonomisk kapasitet i tillegg til få fagpersoner i sin organisasjon. Det kan medføre spesielle utfordringer sammenlignet med større barnehager som kanskje inngår i større eierorganisasjoner med ansatte som har som oppgave å ta seg av kompetanseutvikling (jf. Børhaug, 2021, p. 39). Men samtidig, kan også små barnehager ha muligheter til å god faglig utvikling forutsatt engasjerte og dyktige medarbeidere.

I vår undersøkelse kommer det frem at tilstrekkelige økonomiske rammer, er en forutsetning for at små barnehager skal kunne delta i kompetanseutviklingstiltak. Barnehagene må ha en økonomi som tillater at det settes inn vikarer mens ansatte engasjerer seg i kompetanseutviklingstiltak. I større barnehager kan vikarutgifter reduseres ettersom det er flere ansatte som kan «hjelpe» hverandre på tvers av grupper eller baser. Imidlertid er det ikke bare vikarutgifter som våre respondenter ser som utfordringer. Flere nevner også at det er problematisk at det kommer inn ukjente vikarer fordi det går utover tilbudet barna får. I større barnehager vil ansatte på andre avdelinger/baser kunne være kjent for barna og dermed vil de lettere kunne gi barna den nødvendige trygghet mens det faste personalet er fraværende.

8.3 Hvem skal delta?

Forskningsresultatene er uklare når det gjelder ansattes muligheter for faglige utvikling i små barnehager (se for eksempel Gjerustad et al., 2020; Gulbrandsen & Eliassen, 2013; Homme et al., 2020; Os & Hansen, 2020; Vassenden et al., 2011). I vår undersøkelse ser det ut til at ca. 60 prosent av barnehagene har tatt del i kompetanseutviklingstiltak i barnehageåret 2020/2021 til tross for at undersøkelsen ble gjennomført tidlig i januar/februar 2021. Det er rimelig å anta at dersom undersøkelsen hadde blitt gjennomført senere i 2021, ville deltakelsen økt. Likevel er det verdt å merke seg at det særlig er styrere og pedagogiske ledere/barnehagelærere som har deltatt, mens deltakerandelen av fagarbeidere og andre ansatte er lavere.

Imidlertid er det en målsetting i kompetansestrategien (Kunnskapsdepartementet, 2017b) at alle ansatte skal ha muligheter til faglig utvikling gjennom deltakelse i barnehagebasert kompetanseutvikling. Dette understrekes også av våre informanter under de åpne spørsmålene. Ifølge Peleman og medarbeidere (2018) er en forutsetning for varige endringer i barnehagers praksis at alle ansatte deltar i kompetanseutviklingstiltak. De små barnehagene har spesielle utfordringer når det gjelder deltakelse i barnehagebasert kompetanseutvikling sammenlignet med andre, større barnehager. Det kan dels dreie seg om økonomi og tilgang til vikarer. I vår undersøkelse kommer det frem at styrerne opplever at det er særlig vanskelig at hele personalet i små barnehager sammen kan delta på ulike tiltak og arrangementer i barnehagens åpningstid fordi de små barnehagene har få ansatte som kan avlaste hverandre. Som nevnt anså flere av styrerne at å dekke hele personalet med vikarer, ville være en for stor belastning for barna.

8.4 Hvordan kan kompetanseutvikling gjennomføres?

Om alle ansatte skal ha muligheter til å delta i kompetanseutviklingstiltak, henger sammen med hvordan, og ikke minst når, de gjennomføres. For å unngå at tiltakene griper for mye inn i barnehagenes og barnas hverdag, uttrykkes det ønske om at kompetanseutvikling gjennomføres enten på planleggingsdager eller utenom arbeidstiden, altså på kveldstid. Et alternativ som informantene også vektlegger, er nettbaserte tilbud i form av forelesninger, kurs og lignende. Det vil medføre at de ansatte kan benytte seg tilbudene på tider som passer inn i deres arbeids- og dagligliv.

Informantene opplevde videre at det var svært nyttig å møte ansatte fra andre barnehager. Gjennom deltakelse i nettverk opplevde de at de ble inspirert og lærte av andres erfaringer. At små barnehager danner nettverk, kan være en måte å kompensere for et lite fagmiljø som forskning finner er en av utfordringene små barnehager står overfor (jf. Vassenden et al., 2011).

I tillegg opplevde styrerne som deltok i undersøkelsen at dersom kompetanseutviklings skulle kunne gjennomføres, var det nødvendig å legge planer i god tid før gjennomføringen der møter osv. var fastlagt. Flere var, i likhet med forskning (jf. Peleman et al., 2018), opptatt av at kompetanseutvikling tar tid. Det er nødvendig med langtidsplanlegging både fra barnehagene, fra UH-sektoren og eventuelle andre som har støttefunksjoner i kompetanseutviklingen.

8.5 Våre anbefalinger

På bakgrunn av resultatene fra vår undersøkelse vil vi vektlegge følgende for fremtidig kompetanseutvikling:

- Innholdet kan dreie seg om grunnleggende pedagogiske spørsmål knyttet til rammeplan og kompetansestrategien, men må også være tilpasset barnehagenes behov
- Å identifisere hva som er barnehagenes behov, kan kreve lengre prosesser med forhandlinger og drøftinger i samarbeid med støttefunksjoner som for eksempel veiledere og kursholdere fra UH-sektoren
- Det må legges planer for arbeidet i god tid før arbeidet starter som gir forutsigbarhet og rom for forberedelser, mellomarbeid og etterarbeid
- Problemer knyttet til at deltakelse forutsetter økonomi og tilgang til vikarer, må sees nærmere på
- Planleggingsdager og tid utenfor arbeidstiden benyttes til kompetanseutvikling
- Det bør utvikles nettressurser fordi det medfører ønsket fleksibilitet
- Kompetanseutviklingstiltak bør også omfatte fysiske samlinger, gjerne sammen andre barnehager, ettersom de små barnehagene pr. definisjon har få ansatte som kan inspirere til nytenkning
- Etablering og utvikling av nettverk kan være en ønskelig og stimulerende arbeidsform
- Ekstra planleggingsdager (minst 1 pr. år i tillegg til allerede eksisterende planleggingsdager) anbefales for å kompensere for mangel på kollegaer som kan ta seg av barna under møter, kurs og lignende

8.6 Epilog

Analysene av svarene i vår undersøkelse tyder på at informantenes ønsker og synspunkter i stor grad er i overensstemmelse med anbefalingene til Peleman og medarbeidere (2018). Anbefalingene bygger, som vi har vært inne på tidligere, på en metaanalyse av forskning og oppsummerer hva som skal til for at kompetanseutvikling skal kunne bidra til varige endringer av praksis. Det som er sammenfallende mellom synspunktene som kommer frem i vår undersøkelse og i anbefalingene til Peleman et al., er først og fremst at utgangspunktet for kompetanseutviklingen må være barnehagenes egne behov i tillegg til styringsdokumenter. Videre uttrykker noen av våre informanter at alle ansatte må involveres i arbeidet og at arbeidet må foregå over tid. Dette vektlegges også av Peleman og medarbeidere. I tillegg, synes våre informanter å være på linje med forskningen når de uttrykker behov for å arbeide med kompetanseutvikling utenfor barnehagenes åpningstider. Det som ikke utdypes av våre informanter, er anbefalingene om feed-back med utgangspunkt i barnehagenes

pedagogiske praksis og at det kan være en fordel med tilnærminger som er preget av aksjonsforskning. Det kan likevel være aktuelt å prøve ut disse tilnærmingen i kompetansepakkene som skal utvikles i vårt prosjekt.

Referanser

- Alvestad, M., Gjems, L., Myrvang, E., Storli, J. B., Tunglund, I. B. E., Velde, K. L., & Bjørnstad, E. (2019). *Kvalitet i barnehagen*. Stavanger: Universitetet i Stavanger
- Alvestad, T., Bergem, H., Eide, B., Johansson, J.-E., Os, E., Pálmadóttir, H., . . . Winger, N. (2014). Challenges and dilemmas expressed by teachers working in toddler groups in the Nordic countries. *Early Child Development and Care*, 184(5), 671–688. doi:<https://doi.org/10.1080/03004430.2013.807607>
- Bjørnstad, E., Broekhuizen, M., Os, E., & Baustad, A.-G. (2020). Teachers' and assistants' interaction skills in Norwegian ECEC for toddlers measured with the Caregiver Interaction Profile Scales (CIP). *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(6), 901-920. doi:<https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1639813>
- Bjørnstad, E., & Os, E. (2018). Quality in Norwegian childcare for toddlers using ITERS-R. *European Early Childhood Education Research Journal*, 26(1), 111-127. doi:<https://doi.org/10.1080/1350293X.2018.1412051>
- Bråten, B., Hovdenak, I. M., Haakestad, H., & Sønsterudbråten, S. (2015). *Har barn det bra i store barnehager?* Fafo-rapport 2015:48
- Bråten, M., & Jordfald, B. (2018). *Assistentenes rolle i barnehagene*. FAFO-rapport 2018:25. Oslo: FAFO Retrieved from <https://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/assistentenes-rolle-i-barnehagene>
- Bråten, M., & Tønder, A. H. (2017). *Gjør fagbrevet en forskjell? Barne- og ungdomsarbeiderens stilling i barnehage og skole*. Fafo-rapport 2017:01. Oslo: FAFO Retrieved from <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/gjor-fagbrevet-en-forskjell>
- Buysse, V., Winton, P. J., & Rous, B. (2009). Reaching Consensus on a Definition of Professional Development for the Early Childhood Field. *Topics in Early Childhood Special Education*, 28(4), 235-243. doi:<https://doi.org/10.1177/0271121408328173>
- Børhaug, K. (2021). *Barnehageeigarar mellom stat, marknad og sivilsamfunn*. Oslo: Universitetsforlaget
- Clarke, L., McLaughlin, T., Aspden, K., & Riley, T. (2021). Supporting teachers' practice through professional learning and development: What's happening in New Zealand early childhood education? *Australasian Journal of Early Childhood*, 46(1), 66-79. doi:<https://doi.org/10.1177/1836939120979063>
- Egert, F., Fukink, R. G., & Eckhardt, A. G. (2018). Impact of In-Service Professional Development Programs for Early Childhood Teachers on Quality Ratings and Child Outcomes: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*, 88(3), 401-433. doi:<https://doi.org/10.3102/0034654317751918>
- Eide, B. J., Winger, N., Dahle, H. F., & Wolf, K. D. (2017). Småbarns livskvalitet og utfordrende hverdagslogistikk. *Barnehagefolk*, 34(4), 14-19.
- Eide, B. J., Winger, N., Wolf, K. D., & Dahle, H. F. (2017). "Ei linerle vet at hun er ei linerle". En kvalitativ studie av små barns "well-being" i barnehagen. *Barn*, 35(1), 23-40. doi:<https://doi.org/10.5324/barn.v35i1.3422>
- Engel, A., Barnett, W. S., Anders, Y., & Taguma, M. (2015). *Early childhood education and care policy. Review NORWAY*. Paris: OECD
- Gjerustad, C., Opheim, V., Hjetland, H. N., Rogde, K., Bergene, A. C., & Gulbrandsen, L. (2020). *Trivsel, læring og utvikling i barnehagen: Resultater fra TALIS Starting Strong Survey, Foreldreundersøkelsen i barnehage (FUBA) og BASIL (1892-2597)*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/11250/2650397>
- Gotvassli, K.-Å., Haugset, A. S., Johansen, B., Nossun, G., & Sivertsen, H. (2012). *Kompetansebehov i barnehagen. En kartlegging av eiere, styrelser og ansattes vurderinger i forhold til kompetanseheving*. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling AS.
- Gulbrandsen, L., & Eliassen, E. (2013). *Kvalitet i barnehager. Rapport fra en undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012*: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring: NOVA - rapport 1/13
- Haugset, A. S., Gotvassli, K. Å., Ljunggren, E. B., & Stene, M. (2014). *Åpne barnehager i Norge. Organisering, bruk og betydning*. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling. TFoU-rapport 2014:9 Retrieved from <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/apne-barnehager-i-norge2/>
- Hernes, L., Myrvold, T., Gulpinar, T., Os, E., Winger, N., & Zeiner, H. H. (2021). *Mulighetenes barnehage. Kvalitet i Oslo kommunes barnehager*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12199/6523>
- Homme, A., Danielsen, H., & Ludvigsen, K. (2020). *Implementeringen av rammeplan for barnehagen. Underveisrapport fra prosjektet Evaluering av implementering av rammeplan for barnehagen*. Retrieved from https://www.udir.no/contentassets/8b54029f9c89429fb080cd86a2d42cd0/implementeringen-av-rammeplan-for-barnehagen_underveisrapport_januar-2021.pdf#page29
- Katz, L. G. (1993). Multiple perspectives on the quality of early childhood programmes. *European Early Childhood Education Research Journal*, 1(2), 5-9. doi:<https://doi.org/10.1080/13502939385207411>

- Klette, T., Drugli, M. B., & Aandahl, A. M. (2016). Together and alone a study of interactions between toddlers and childcare providers during mealtime in Norwegian childcare centres. *Early Child Development and Care*, 1-12. doi:<https://doi.org/10.1080/03004430.2016.1220943>
- Klette, T., & Killén, K. (2018). Painful transitions: a study of 1-year-old toddlers' reactions to separation and reunion with their mothers after 1 month in childcare. *Early Child Development and Care*, 188(3), 387-398. doi:<https://doi.org/10.1080/03004430.2018.1424150>
- Kunnskapsdepartementet. (2013). *Kompetanse for framtidens barnehage. Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020*. Retrieved from https://www.udir.no/globalassets/upload/barnehage/kompetanse_for_fremtidens_barnehage_2013.pdf
- Kunnskapsdepartementet. (2017a, 18.08.2021). Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager. Retrieved from <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-06-22-1049>
- Kunnskapsdepartementet. (2017b). *Kompetanse for framtidens barnehage. Revidert strategi for kompetanse og rekruttering 2018-2022*. Retrieved from https://www.regjeringen.no/contentassets/7e72a90a6b884d0399d9537cce8b801e/kompetansestrategi-for-barnehage-2018_2022.pdf
- Kunnskapsdepartementet. (2017c). Ny rammeplan for framtidens barnehager. Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-rammeplan-for-fremtidens-barnehager/id2550263/>
- Kunnskapsdepartementet. (2021). *Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021–2030*. Oslo: Kunnskapsdepartementet Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/barnehager-mot-2030-strategi-for-barnehagekvalitet/id2863490/>
- Løkken, I. M., Bjørnstad, E., Broekhuizen, M. L., & Moser, T. (2018). The relationship between structural factors and interaction quality in Norwegian ECEC for toddlers. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 12(1). doi:10.1186/s40723-018-0048-z
- Manning, M., Garvis, S., Fleming, C., & Wong, G. T. (2017). *The relationship between teacher qualification and the quality of the early childhood care and learning environment*. In Vol. 1. Retrieved from <https://www.campbellcollaboration.org/library/teacher-qualification-and-quality-of-early-childhood-care-and-learning.html> doi:<https://doi.org/10.4073/csr.2017.1>
- Os, E. (2019). Engaging toddlers in interactions during meals: Group-related joint attention. *Nordisk barnehageforskning*, 18(special issue), 1-17. doi:<https://doi.org/10.7577/nbf.2692>
- Os, E., Eide, B. J., & Winger, N. (2019). Visjoner om kvalitet. Barnehagelæreres synspunkter. In L. Hernes, T. Vist, & N. Winger (Eds.), *Blikk for Barn* (pp. 31-54). Bergen: Fagbokforlaget.
- Os, E., & Hansen, O. H. (2020). "Man tager hvad man haver ...". *Kunnskapsgrunnlag for nasjonale rammer for barnehagefaglig grunnkompetanse*. Retrieved from Oslo: <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finnforskning/rapporter/stor-variasjon-i-tiltaket-barnehagefaglig-grunnkompetanse/>
- Os, E., Myrvold, T., Danielsen, O. A., Hernes, L., & Winger, N. (2021). *Håndtering og konsekvenser av koronautbruddet for barn og barnehager*. Retrieved from <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finnforskning/rapporter/handtering-og-konsekvenser-av-koronautbruddet-for-barn-og-barnehager/>
- Peleman, B., Lazzari, A., Budginaitė, I., Siarova, H., Hauari, H., Peeters, J., & Cameron, C. (2018). Continuous professional development and ECEC quality: Findings from a European systematic literature review. *European Journal of Education*, 53(1), 9-22. doi:<https://doi.org/10.1111/ejed.12257>
- Perlman, M., Falenchuk, O., Fletcher, B., McMullen, E., Beyene, J., & Shah, P. S. (2016). A systematic review and meta-analysis of a measure of staff/child interaction quality (the classroom assessment scoring system) in early childhood education and care settings and child outcomes. *PLoS one*, 11(12), 1-33. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0167660>
- Sivertsen, H., Janning, L., Ljunggren, B., & Lorentzen, R. (2021). *Følgeevaluering av Kompetanse for framtidens barnehage. Oppsummeringsrapport*. Retrieved from Trondheim: <https://open.dmmh.no/dmmh-xmlui/handle/11250/2829364>
- Skalická, V., Belsky, J., Stenseng, F., & Wichstrøm, L. (2015a). Preschool-Age Problem Behavior and Teacher-Child Conflict in School: Direct and Moderation Effects by Preschool Organization. *Child Development*, 86(3), 955-964. doi:<https://doi.org/10.1111/cdev.12350>
- Skalická, V., Belsky, J., Stenseng, F., & Wichstrøm, L. (2015b). Reciprocal Relations Between Student-Teacher Relationship and Children's Behavioral Problems: Moderation by Child-Care Group Size. *Child Development*, 86(5), 1557-1570. doi:10.1111/cdev.12400
- Skotheim, H. (2019). Kommersiell barnehagekjede vil ikke lenger ansette fagarbeidere fordi «lønnkostnadene hos de ansatte må ned». *Fagbladet*. Retrieved from <https://fagbladet.no/barnehager/kommersiell->

barnehagekjede-vil-ikke-lenger-ansette-fagarbeidere-fordi-lonnskostnadene-hos-de-ansatte-ma-ned-6.91.630839.8e05e710b3#?fb

Utdanningsdirektoratet. (2021a, 18.08.2021). Statistikk for barnehage. Retrieved from <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/ansattes-utdanning-andel/>

Utdanningsdirektoratet. (2021b). Utdanningsspeilet. Retrieved from <https://www.udir.no/tall-og-forskning/publikasjoner/utdanningsspeilet/utdanningsspeilet-2021/barnehage/#>

Vassenden, A., Thygesen, J., Bayer, S. B., Alvestad, M., & Abrahamsen, G. (2011). *Barnehagenes organisering og strukturelle faktorerers betydning for kvalitet*. Rapport IRIS - 2011 / 029

Appendiks

Appendiks 1

Tabell A1 Oversikt over eierstruktur for ordinære privateide barnehager. Norge

Antall barnehager rangert etter hvor mange som har samme eier.	Antall barnehageeiere	Antall barnehager i eiergrupperinger med ulikt eierantall
1	1787	1787
2	56	112
3	16	48
4	9	36
5	1	5
6	3	18
7	2	14
10	2	20
11	2	11
12	1	12
20	2	40
28	1	28
33	1	33
35	1	35
53	1	53
60	1	60
195	1	195

Tabell A2 Oversikt over eierstruktur familiebarnehager. Norge

Antall familiebarnehager rangert etter hvor mange som har samme eier.	Antall eiere av familiebarnehager	Antall familiebarnehager i eiergrupperinger med ulikt eierantall
1	352	352
2	15	30
3	3	9
4	3	12
5	1	5
8	1	8
11	1	11
17	1	17
18	1	18

TabellA3 Oversikt over eierstruktur familiebarnehager. Oslo og Viken

Antall familiebarnehager rangert etter hvor mange som har samme eier.	Antall eiere av familiebarnehager	Antall familiebarnehager i eiergrupperinger med ulikt eierantall
1	139	139
2	14	28
3	3	9
4	3	12
5	1	5
8	1	8
11	1	11
17	1	17
18	1	18

Appendiks 2

CAWI Questionnaire

Name of survey

Kompetansebehov i barnehager

Author(s)

Hind, Roar

This questionnaire was written according to Kantar quality procedures

checked by

The logo for Kantar, featuring the word "KANTAR" in a bold, sans-serif font. The letter "K" is stylized with a vertical bar to its left.

Survey: 21100164

Version: 1

Global Practice: ...

© Kantar 12-1-2021

Repeating study (if this survey has been previously conducted)	
Name of survey	Kompetansebehov i barnehager
Language	Norwegian Bokmål (Norway)
Survey length (minutes)	5
Version	1
Author(s)	Hind, Roar
Contact	
Panel	
Sample size	Gross: Net:
Sample description	
Quota	
If several markets: indicate the markets	
If several targets	
Check-in site	http://www.kantar.com
Comments	

Index

- Q016 - dummytypebarneh: Type barnehage - for split av utvalg
- Q015 - velkommen: Velkommen - kun tekst
- Q001 - komptiltak: Deltatt i kompetanseutviklingstiltak
- Q002 - hvem: Hvem deltok
- Q003 - naar: Når foregikk dette
- Q004 - nettverk: Del av et nettverk?
- Q005 - omrodernytte: Områder med særlig nytte
- Q006 - støtte: Støtte til kompetanseutvikling
- Q007 - tilfordelta: Hva skal til for å delta?
- Q008 - barnehagebasertkomp: Barnehagebasert kompetanseutvikling
- Q009 - informereom: Ønsker å informere om?
- Q010 - antallbarn: Antall barn
- Q011 - antallansatte: Antall ansatte
- Q012 - eierform: Kommunal eller privat
- Q013 - styreereier: Styrer og eier?
- Q014 - kommunebydel: Kommune/bydel

Q016 - dummytypebarneh: Type barnehage - for split av utvalg

Single coded

[Not back](#) | [Dummy](#)

Type barnehage - for split av utvalg

[Normal](#)

- 1 familiebarnehager
- 2 små barnehager

Q015 - velkommen: Velkommen - kun tekst

Text

[Not back](#)

Velkommen til denne undersøkelsen som handler om kompetansebehov i &type>

Q001 - komptiltak: Deltatt i kompetanseutviklingstiltak

Single coded

[Answer not required](#) | [Not back](#)

Har noen av barnehagens ansatte deltatt på kompetanseutviklingstiltak i løpet av barnehageåret 2020/2021?

[Normal](#)

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Usikker/Vet ikke

Ask only if **Q001 - komptiltak,1**

Q002 - hvem: Hvem deltok

Multi coded

[Answer not required](#) | [Not back](#)

Hvem deltok?

Flere svaralternativer er mulig

[Normal](#)

- 1 Styrer
- 2 Pedagogiske ledere/barnehagelærere
- 3 Fagarbeidere
- 4 Andre ansatte

Ask only if **Q001 - komptiltak,1**

Q003 - naar: Når foregikk dette

Single coded

[Answer not required](#) | [Not back](#)

Når foregikk kompetanseutviklingen?

[Normal](#)

- 1 I barnehagens åpningstid
- 2 Utenfor barnehagens åpningstid
- 3 Begge deler

Q004 - nettverk: Del av et nettverk?

Single coded

[Answer not required](#) | [Not back](#)

Er eller har din barnehage vært del av et nettverk med en eller flere andre barnehager som ledd i barnehagens kompetanseutvikling?

Normal

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

Q005 - omrodernytte: Områder med særlig nytte

Matrix

[Answer not required](#) | [Not back](#) | [Number of rows: 5](#) | [Number of columns: 6](#)

Hvilke av følgende områder kan din barnehage ha særlig nytte av for å kunne arbeide med barnehagebasert kompetanseutvikling?

Rows: Normal | **Columns: Normal****Rendered as Dynamic Grid**

	I stor grad	I noen grad	I mindre grad	I liten grad	Ikke behov	Usikker/Vet ikke
Barnehagen som pedagogisk virksomhet. Som for eksempel: Utviklings- og endringsprosesser (Observasjon, vurdering og pedagogisk dokumentasjon). Barns medvirkning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning. Som for eksempel: Arbeid med vennskap, fellesskap og tilhørighet. Tilrettelegging for lek og varierte og utforskende læringsprosesser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Språk og kommunikasjon. Som for eksempel: Barnehagens språkmiljø. Mangfold og minoritetsspråklige barn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Barnehagens verdigrunnlag. Som for eksempel: Demokrati i barnehagens hverdagsliv. Voksnes samspill med barna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Barnehagens psykososiale miljø. Som for eksempel: Livsmestring og helse. Ansattes plikt og ansvar for å sikre alle barn et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Scripter notes: Fete første del av spørsmålene: "Barnehagen som pedagogisk virksomhet", "Et inkluderende miljø for omsorg, lek, læring og danning", osv.

Q006 - støtte: Støtte til kompetanseutvikling

Multi coded

[Answer not required | Not back](#)**Hva mener du kan støtte barnehagebasert kompetanseutvikling i din barnehage?***Flere svaralternativer er mulig***Normal**

- 1 Foredrag for faglig påfyll og oppdatering om ny forskning på barnehageområdet
- 2 Samlingsbasert kompetanseutvikling med minst to samlinger
- 3 Nettbaserte ressurser og materiell
- 4 Samarbeid med universitet og/eller høyskole eller nasjonale kompetansesenter
- 5 Samarbeid med andre barnehager

Q007 - tilfordelta: Hva skal til for å delta?

Multi coded

[Answer not required | Not back](#)**Hva skal til for at din barnehage kan delta i barnehagebasert kompetanseutvikling?***Flere svaralternativer er mulig***Normal**

- 1 Vikarordning
- 2 Bruk av planleggingsdager
- 3 Bruk av avdelingsmøter og personalmøter
- 4 Barnehagelærerne bruker av sin plantid
- 5 Annet, noter: *Open

Q008 - barnehagebasertkomp: Barnehagebasert kompetanseutvikling

Single coded

[Answer not required | Not back](#)**I hvilken grad mener du barnehagebasert kompetanseutvikling kan bidra til at din barnehage blir bedre?****Normal**

- 1 I stor grad
- 2 I noen grad
- 3 I liten grad
- 4 I ingen grad
- 5 Usikker/Vet ikke

Q009 - informereom: Ønsker å informere om?

Open

[Answer not required | Not back](#)**Er det noe du ønsker å informere om som må være på plass for å få gjennomført barnehagebasert kompetanseutvikling i din barnehage?**

Q010 - antallbarn: Antall barn

Numeric

[Not back](#) | [Min = 0](#) | [Max = 999](#)

Noen spørsmål om barnehagen

Hvor mange barn er det i barnehagen?

Q011 - antallansatte: Antall ansatte

Numeric

[Not back](#) | [Min = 0](#) | [Max = 999](#)

Hvor mange ansatte er det i barnehagen?

Q012 - eierform: Kommunal eller privat

Single coded

[Not back](#)

Er barnehagen kommunal eller privat?

[Normal](#)

- | | |
|---|-------------|
| 1 | Kommune |
| 2 | Privat eier |

Q013 - styreereier: Styrer og eier?

Single coded

[Not back](#)

Er du både styrer og eier av barnehagen?

[Normal](#)

- | | |
|---|-----|
| 1 | Ja |
| 2 | Nei |

Not back

I hvilken kommune/bydel ligger barnehagen?

Normal

1	Asker kommune
2	Aurskog-Høland kommune
3	Bærum kommune
4	Drammen kommune
5	Eidsvoll kommune
6	Enebakk kommune
7	Flesberg kommune
8	Fredrikstad kommune
9	Frogn kommune
10	Gjerdrum kommune
11	Gøl kommune
12	Halden kommune
13	Hol kommune
14	Hole kommune
15	Hurdal kommune
16	Hvaler kommune
17	Indre Østfold kommune
18	Kongsberg kommune
19	Krødsherad kommune
20	Lier kommune
21	Lillestrøm kommune
22	Lunner kommune
23	Lørenskog kommune
24	Marker kommune
25	Modum kommune
26	Moss kommune
27	Nannestad kommune
28	Nes kommune
29	Nesbyen kommune
30	Nesodden kommune
31	Nittedal kommune
32	Nordre Follo kommune
33	Nore og Uvdal kommune
34	Oslo kommune bydel 1 Gamle Oslo
35	Oslo kommune bydel 10 Grorud
36	Oslo kommune bydel 11 Stovner
37	Oslo kommune bydel 12 Alna
38	Oslo kommune bydel 13 Østensjø
39	Oslo kommune bydel 14 Nordstrand
40	Oslo kommune bydel 15 Søndre Nordstrand
41	Oslo kommune bydel 2 Grunerløkka
42	Oslo kommune bydel 3 Sagene
43	Oslo kommune bydel 4 St. Hanshaugen
44	Oslo kommune bydel 5 Frogner
45	Oslo kommune bydel 6 Ullern
46	Oslo kommune bydel 7 Vestre Aker
47	Oslo kommune bydel 8 Nordre Aker
48	Oslo kommune bydel 9 Bjerke

49	Rakkestad kommune
50	Ringerike kommune
51	Rollag kommune
52	Rælingen kommune
53	Sarpsborg kommune
54	Sigdal kommune
55	Ullensaker kommune
56	Vestby kommune
57	Våler kommune
58	Øvre Eiker kommune
59	Ål kommune
60	Ås kommune