



Rapport
2025:18

TALIS Starting Strong Survey 2024

Hovedfunn fra den internasjonale rapporten

Cay Gjerustad, Sara Esmaeeli, Elisabeth Brekke Stangeland,
Ørjan Arnevig Samuelsen og Karl Solbue Vika

Rapport
2025:18

TALIS Starting Strong Survey 2024

Hovedfunn fra den internasjonale rapporten

Cay Gjerustad, Sara Esmaeeli, Elisabeth Brekke Stangeland,
Ørjan Arnevig Samuelsen og Karl Solbue Vika

Rapport	2025:18
Utgitt av Adresse	Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.
Prosjektnr.	21268
Oppdragsgiver Adresse	Utdanningsdirektoratet Schweigaards gate 15 B, 0191 Oslo
Fotomontasje	Adobe Stock
ISBN	978-82-327-0738-6
ISBN	978-82-327-0739-3 (online)
ISSN	1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no



**Delfinansiert av
Den europeiske union**

TALIS2024 er gjennomført med økonomisk støtte fra EUs Erasmus+-program.

EUs økonomiske støtte innebærer ikke en godkjenning av denne rapportens innhold. Rapporten gjenspeiler ikke nødvendigvis EUs syn.

Forord

TALIS Starting Strong Survey er en internasjonal undersøkelse rettet mot ansatte og styrere i barnehagen. Den ble gjennomført for første gang i 2018 og gjentatt i 2024. OECD står bak undersøkelsen, mens Utdanningsdirektoratet har det overordnede ansvaret i Norge.

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) har ansvar for gjennomføringen av TALIS Starting Strong Survey. Institutt for lærerutdanning og skoleforskning (ILS) ved Universitetet i Oslo har tilsvarende ansvar for TALIS.

Denne rapporten gjengir hovedfunn fra den internasjonale rapporten fra TALIS Starting Strong Survey, med fokus på resultater som er relevant for Norge. Resultater fra TALIS Starting Strong Survey vil bli nærmere analysert og diskutert ut ifra en norsk kontekst i en publikasjon som kommer høsten 2026.

Vi retter en stor takk til alle ansatte og styrere som har tatt tid i en travel arbeidshverdag til å besvare undersøkelsen.

Oslo, 2. desember 2025

Vibeke Opheim
Direktør

Cathrine Pedersen
Stedfortredende
forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning.....	10
1.1 Om TALIS Starting Strong Survey	10
1.2 Spørreskjema og gjennomføring.....	11
1.3 Utvalg	11
1.4 Deltakelse	12
1.5 Formidling fra TALIS Starting Strong Survey	13
1.6 Rapportens oppbygning.....	14
2 Ansatte og styrere i barnehagen.....	15
2.1 Ansattroller.....	15
2.2 Utdanning og opplæring	16
2.3 Ansatte og styreres arbeidserfaring	17
2.4 Arbeidsvilkår	18
3 Kjennetegn ved barnehagene	19
3.1 Styring og finansiering av barnehagen	19
3.2 Geografisk plassering og fysiske kjennetegn	20
3.3 Størrelse, bemanning og organisering av aktiviteter	21
3.4 Kjennetegn ved barna og stabilitet i bemanning.....	21
4 Praksis og tidsbruk i barnehagene	23
4.1 Tidsbruk.....	24
4.2 Støtte barns utvikling.....	26
5 Arbeid med mangfold og likeverd.....	31
5.1 Synliggjøring av ulike aspekt av mangfold.....	31
5.2 Språklig mangfold i barnehagen.....	34
5.3 Prioriteringer og ressursbehov.....	35
5.4 Samarbeid med foreldre	35
5.5 Mangfold i barnegruppen har liten betydning for personalets praksis i foreldresamarbeidet	38

6	Ansattes kompetanse.....	40
6.1	Tema i grunnutdanning og senere faglig utvikling.....	40
6.2	Hinder for deltakelse i faglig utvikling.....	44
6.3	Støtte til nyutdannede.....	44
6.4	Ansattes opplevelse av mestring og kunnskapsbehov	44
7	Styrerne – faglig utvikling og ledelse	47
7.1	Faglig utvikling.....	47
7.2	Styreres autonomi og behov for støtte	51
7.3	Distribuert ledelse.....	51
7.4	Pedagogisk og strategisk ledelse.....	52
8	Beholde og rekruttere ansatte	55
8.1	Bemanning, stabilitet og barnehagens kvalitet.....	55
8.2	Verdsetting, trivsel og autonomi.....	56
8.3	Sammenheng mellom arbeidsvilkår og opplevd verdsetting	59
8.4	Opplevd stress blant ansatte.....	60
8.5	Kilde til arbeidsrelatert stress.....	61
8.6	Faktorer som kan få ansatte til å vurdere å forlate yrket.....	62
8.7	Stress og ønske om å forlate yrket.....	63
9	Styrke barnehagen for fremtiden.....	64
9.1	Fremme samarbeid og profesjonelle læringsfellesskap.....	64
9.2	Deltakelse i faglige utviklingsaktiviteter som fremmer læring og samarbeid.....	65
9.3	Tilsyn i barnehagen.....	67
9.4	Bruk av digital teknologi i barnehagen.....	68
	Referanser.....	72
	Tabelloversikt.....	74
	Figuroversikt.....	75

Sammendrag

TALIS Starting Strong Survey er en internasjonal barnehageundersøkelse initiert og ledet av OECD (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling). Den ble gjennomført for første gang i 2018, og for andre gang i 2024. Norge har deltatt begge gangene. I denne rapporten presenterer vi funn fra den internasjonale rapporten med fokus på norsk kontekst. På grunn av lav svarprosent er det nødvendig å ta enkelte forbehold når funnene tolkes. Se kapittel 1 for nærmere beskrivelse.

Støtte til sosial, emosjonell og språklig utvikling er utbredt

Norske barnehageansatte oppgir at de i gjennomsnitt bruker 85 prosent av arbeidstiden sin i direkte kontakt med barna. I de fleste deltakerlandene bruker de ansatte mellom 70 og 90 prosent av tiden slik.

Mer enn åtte av ti ansatte i Norge oppgir at de daglig eller oftere bruker praksiser for å støtte barns sosiale og emosjonelle utvikling, som å oppmuntre barna hvis de hjelper hverandre, oppmuntre barna til å dele med hverandre, trøste barn som er lei seg og hjelpe barna til å sette ord på følelsene sine. Et klart flertall av de ansatte oppgir også at de ofte initierer praksiser som støtter barns språkutvikling.

Mange jobber med flerspråklige barn

Over 70 prosent av norske barnehageansatte rapporterer at de arbeider i grupper der minst ett barn snakker et annet språk hjemme enn det som snakkes i barnehagen. Dette er på nivå med hva undersøkelsen viser også for Sverige og Danmark. Omtrent én av fem ansatte i Norge oppgir at de snakker ett eller flere av språkene til barn med et annet hjemmespråk.

Det er videre en tydelig sammenheng mellom språklig mangfold blant barna og ansattes språkkompetanse i Norge. I barnehager med høyere andel barn som snakker et annet språk hjemme enn det som snakkes i barnehagen er det også flere ansatte som oppgir at de snakker ett eller flere av disse språkene.

Hyppig informasjon til foreldre

Å holde foreldre orientert om barnas hverdag er en utbredt praksis i norske barnehager. Så å si alle ansatte oppgir at foreldre jevnlig får informasjon om daglige aktiviteter, noe som plasserer Norge blant landene med høyest grad av informasjon til foreldrene.

Åtte av ti norske styrere rapporterer at barnehagen har foreldre som snakker et annet språk enn det de gjør i barnehagen. Imidlertid oppgir mange styrere at det er ansatte i barnehagen som kan snakke med foreldrene på deres språk.

I de fleste land, inkludert Norge, finner man ingen klar sammenheng mellom graden av foreldreinvolvering og andelen barn med annet hjemmespråk enn det som snakkes i barnehagen, barn fra sosioøkonomisk vanskeligstilte hjem eller barn med rett til spesialpedagogisk hjelp. For Norge betyr dette at personalet verken rapporterer å gjøre mer eller mindre for å involvere foreldre i barnehager med større mangfold.

Behov for spesialpedagogisk kompetanse og kunnskap om arbeid med flerspråklige barn

Andelen ansatte som har deltatt i faglig utvikling er høy i alle landene i undersøkelsen. I Norge svarer en høy andel av de ansatte at de har deltatt i dette i løpet av de siste tolv månedene. De temaene flest har hatt om er teorier om barns utvikling, trivsel og læring, å tilrettelegge for barns sosiale og emosjonelle utvikling og å tilrettelegge for lek og samhandling med jevnaldrende.

De ansatte i Norge uttrykker størst behov for faglig utvikling i arbeid med barn med særskilte behov og arbeid med flerspråklige barn. Mellom 20 og 25 prosent uttrykker stort behov for dette. Temaene der de ansatte oppgir å ha størst behov for faglig utvikling er relativt like i 2024 som i 2018, og det er også relativt like andeler som uttrykker å ha behov for dette.

Styrere ønsker mer støtte

Andelen styrere som deltar i profesjonelle nettverk er høy i Norge sammenliknet med mange andre land. Derimot er andelen norske styrere som oppgir å få veiledning som del av et formelt program eller å delta i introduksjonsprogram lavere i Norge enn i mange andre land.

Et flertall av norske styrere svarer at de trenger mer støtte fra lokale, regionale eller nasjonale myndigheter. Andelen som svarer slik er høyere i Norge enn i andre deler av Norden.

Medbestemmelse for ansatte og foreldre

En høy andel av styrerne svarer at foreldre/foresatte har mulighet til medbestemmelse i beslutninger som angår barnehagen. Norge er ett landene som skiller seg ut i ved at mange av styrerne mener at foreldre har anledning til å delta i barnehagens beslutninger.

Nesten alle styrerne i landene som deltok oppgir at de ansatte har mulighet for medbestemmelse i beslutninger. Videre analyser finner en positiv sammenheng mellom medbestemmelse og at de ansatte er fornøyde med barnehagens ledelse. Norge er et av landene der denne sammenhengen er sterkest.

Færre opplever at barnehageansatte er verdsatt av samfunnet

Andelen ansatte som oppgir at de føler seg verdsatt av foreldre er høy i alle landene, mens andelen som opplever at barnehageansatte er verdsatt av samfunnet er klart lavere. I Norge svarer så å si alle at de føler seg verdsatt av foreldrene, mens under halvparten føler at barnehageansatte er verdsatt av samfunnet. Andelen som opplever at barnehageansatte er verdsatt av samfunnet er lavere i 2024 enn i 2018, mens andelen som svarer at de er verdsatt av foreldre er omtrent lik.

Ansatte og styrere trives, men mange opplever stress

Over ni av ti styrere og ansatte i Norge oppgir at de alt i alt er fornøyd med jobben, at de trives i barnehagen der de arbeider og at de vil anbefale barnehagen som et godt sted å jobbe. Tallene er på nivå med det som ble funnet i forrige runde av TALIS Starting Strong Survey.

Drøyt halvparten av norske ansatte svarer at de «ofte» eller «alltid» føler seg stresset på jobben. Tallene er på linje med det vi finner i andre land. Videre svarer mellom 13 og 18 prosent at arbeidet påvirker deres fysiske eller psykiske helse negativt. Å ha for mange barn i barnegruppen eller på avdelingen oppgis som den største kilden til stress.

Sterkt profesjonelt læringsfellesskap

Norge er et av landene der de ansatte rapporterer om mest samarbeid seg imellom. En høy andel oppgir at de i løpet av siste måned deltok i diskusjoner om barns utvikling, trivsel og behov, samarbeid om utvikling av pedagogiske aktiviteter og ga tilbakemeldinger til kolleger i barnehagen.

De ansatte i Norge - og de andre landene - uttrykker stor tilfredshet med styrers rolle i kunnskapsdeling i barnehagen. Sett under ett, oppgir over ni av ti av norske ansatte at styrer fremmer en kultur for læringsfellesskap.

1 Innledning

TALIS Starting Strong Survey er en internasjonal undersøkelse rettet mot ansatte og styrere i barnehagen, initiert av OECD (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling). TALIS Starting Strong-undersøkelsen har blitt gjennomført to ganger, i 2018 og 2024. Denne rapporten inneholder en oppsummering av hovedfunn i den internasjonale rapporten fra 2024 undersøkelsen, med vekt på Norge og nordiske land (OECD, 2025a).

TALIS Starting Strong-undersøkelsen gir barnehageansatte og barnehagestyrere muligheten til å si sin mening om en rekke sider ved deres arbeid, som faglig utvikling, tidsbruk, pedagogisk praksis og arbeidsforhold. At undersøkelsen er internasjonal gjør det mulig å undersøke hvordan ansatte i norske barnehager svarer sammenliknet med ansatte i andre land.

Dette kapittelet starter med en kort introduksjon til TALIS Starting Strong Survey; hvilke land som har deltatt og hvilke ansattgrupper inngår i undersøkelsen. Deltakelsen i undersøkelsen ble lavere enn ønsket, og vi diskuterer hvilke konsekvenser det har.

1.1 Om TALIS Starting Strong Survey

TALIS Starting Strong-undersøkelsen er initiert og ledet av OECD, mens gjennomføringen av undersøkelsen ivaretas av et konsortium bestående av International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA), Australian Council for Educational Research (ACER), cApStAn og RAND Europe. Studien er utviklet i samarbeid mellom OECD, det internasjonale konsortiet, forskere og utdanningsmyndigheter i deltakerlandene, i tillegg til lærerorganisasjoner fra deltakerlandene.

I tillegg til TALIS Starting Strong Survey, som er rettet mot barnehageansatte, finnes det en tilsvarende undersøkelse, TALIS, rettet mot lærere og skoleledere på ungdomstrinnet. Den har blitt gjennomført fire ganger, i 2008, 2013, 2018 og 2024, og det foreligger en rapport med fokus på norske resultater (White mfl., 2025).

I Norge er det Utdanningsdirektoratet som har det overordnede ansvaret for TALIS-undersøkelsene. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) har hovedansvaret for TALIS-prosjektet og gjennomføringen av TALIS Starting Strong-undersøkelsen. Institutt for lærerutdanning og skoleforskning (ILS) ved Universitetet i Oslo har tilsvarende ansvar for TALIS.

1.2 Spørreskjema og gjennomføring

Spørreskjemaene brukt i 2024-undersøkelsen er basert på skjema fra undersøkelsen i 2018. De har blitt revidert, og i likhet med andre internasjonale undersøkelser som gjennomføres i regi av OECD, har spørreskjemaet vært gjennom en grundig utviklingsprosess. En tidlig versjon av spørreskjemaene ble pilotert av en gruppe ansatte og styrere fra norske barnehager høsten 2022. Her ble ulike spørsmål prøvd ut og diskutert, og spørsmål og tema ble i etterkant luket ut av undersøkelsen. Våren 2023 ble det gjennomført en generalprøve på undersøkelsen blant et utvalg barnehager spredt over hele landet. Data fra generalprøven ble analysert for å sikre at spørsmålene fungerer slik de skal.

Hovedundersøkelsen ble gjennomført fra februar til mai 2024. Gjennomføring av alle deler av undersøkelsen, samt utvalg av barnehager er beskrevet i større detalj i den tekniske rapporten fra TALIS Starting Strong (OECD, kommende).

1.3 Utvalg

TALIS Starting Strong Survey består av en undersøkelse rettet mot ansatte og styrere som jobber med barn under tre år, og en undersøkelse rettet mot ansatte og styrere som jobber med barn i alderen 3-5. For enkelthets skyld kaller vi undersøkelsene “under 3-undersøkelsen” og “3-5-undersøkelsen”. De to undersøkelsene er identiske når det gjelder tema og spørsmål som inngår.

- Under 3-undersøkelsen er gjennomført i åtte land/regioner: Flandern i Belgia, Irland, Israel, New Brunswick i Canada, New Zealand, Norge, Quebec i Canada og Tyskland.
- 3-5-undersøkelsen er gjennomført i til sammen femten land/regioner: Chile, Colombia, Danmark, Finland, Flandern i Belgia, Irland, Israel, Japan, Marokko, New Zealand, Norge, Spania, Sverige, Tyrkia og Tyskland.

Alle registrerte barnehager i de ulike landene, private og offentlige, ble vurdert som aktuelle for utvalget, med unntak av familiebarnehager i 3-5-undersøkelsen. I Norge er de aller fleste barnehager ment for barn både under og over 3 år. Barn i Norge går ofte i samme barnehage fra de starter i barnehagen, ofte ved 1-2 års alder, og frem til skolestart. Mange skifter avdeling underveis, fra småbarns- til

storbarnsavdeling ved 3 års alder. Utvalgene til de to TALIS Starting Strong-undersøkelsene i Norge ble trukket fra den samme populasjonen av barnehager. Barnehagene som ble trukket ut fikk beskjed om de var trukket ut til å delta i 3-5-undersøkelsen eller i under 3-undersøkelsen. Dersom barnehagen var trukket ut til å delta i under 3-undersøkelsen, var det kun ansatte som i hovedsak arbeider med barn under tre år, som inngikk i utvalget. Omvendt hvis barnehagen var trukket ut til å delta i 3-5-undersøkelsen. Familiebarnehager inngikk ikke i det norske utvalget.

1.4 Deltakelse

Barnehagene som var trukket ut til å delta i TALIS Starting Strong-undersøkelsen ble kontaktet. Til tross for gjentatte henvendelser ble ikke deltakelsen som ønsket. Mange takket nei til undersøkelsen, og enkelte barnehager var det ikke mulig å få i tale. Blant de som ikke ønsket å delta ble arbeidsplass blant styrere og ansatte og høyt sykefravær ofte nevnt som årsaker. Tabell 1.1 viser deltakelsen.

Tabell 1.1 Deltakelse i TALIS Starting Strong Survey Norge 2024

		Under 3	3-5
Styrere	Trukket ut	190	191
	Gyldige	186	186
	Deltakende	76	84
	Prosent (vektet)	41 %	46 %
Ansatte	Invitert	697	676
	Gyldige	694	676
	Deltakende	367	377
	Deltakelse på ansattnivå blant deltakende barnehager (vektet) *	73 %	74 %
Barnehager	Trukket ut	190	191
	Gyldige	186	186
	Deltakende	68	68
	Prosent (vektet)	37 %	38 %
Totalt	Endelig svarprosent på ansattnivå **	27 %	28 %

* Barnehager hvor mer enn 33 prosent av de ansatte som ble trukket ut til å delta svarte på undersøkelsen regnes som deltakende

** Endelig svarprosent er regnet ut fra vektet prosentandel deltakende barnehager, (37 og 38 prosent) ganget med deltakelse på ansattnivå blant deltakende barnehager (73 og 74 prosent).

Dersom mindre enn 50 prosent av barnehagene i det opprinnelige utvalget deltar og mindre enn 75 prosent av de barnehageansatte deltar, som tilfellet var i Norge, vurderes kvaliteten på dataene som utilstrekkelig. Det vil si at data i utgangspunktet ikke skal inkluderes i den internasjonale rapporten. En rekke land hadde tilsvarende utfordringer i 2024-utgaven av TALIS Starting Strong-undersøkelsen. I

under 3-undersøkelsen var det kun to land – Tyskland og Israel – som hadde høy nok deltakelse, mens det i 3-5-undersøkelsen var 10 land – Chile, Danmark, Finland, Belgia, Israel, Marokko, Spania, Sverige og Tyrkia – som hadde høy nok deltakelse. Land med lav deltakelse, som Norge, presenteres i den internasjonale rapporten med en merknad som advarer leserne om lav deltakelse og den tilhørende risikoen for at resultatene ikke er pålitelige.

Den lave svarprosenten skaper en risiko for skjevhet i utvalget, der typer av barnehager eller ansatte er over- eller underrepresentert. For å undersøke i hvilken grad dataene fra TALIS Starting Strong-undersøkelsen er representative for norske barnehager, gjennomførte vi frafallsanalyser. Data fra BASIL og Nasjonalt barnehageregister (NBR) ble brukt til å sammenlikne barnehagene i undersøkelsen med populasjonen av barnehager på utvalgte karakteristikk. Disse karakteristikkene inkluderer kjennetegn ved barnehagene, som privat eller offentlig eierskap, om barnehagen har en profil, og antallet barn og ansatte; i tillegg til geografiske kjennetegn, som kommunestørrelse, sentralitet og landsdel.

Analysene tyder på at de deltagende barnehager i liten grad skiller seg ut fra populasjonen av norske barnehager, og at få avvik er utenfor intervallet som kan tilskrives tilfeldige variasjoner.

Utvalget i 3-5-undersøkelsen gjenspeiler populasjonen godt både på barnehage- og ansattnivå. På barnehagenivå finner vi kun ett tydelig avvik fra populasjonen: barnehager i de minst sentrale kommunene (klasse 5 og 6) er overrepresentert med om lag åtte prosentpoeng. På ansattnivå finnes det enkelte forskjeller i deltakelse etter barnehagens størrelse og landsdel, men bare for sentralitet er avvikene så store at de trolig ikke skyldes tilfeldigheter. Også her er ansatte fra de minst sentrale kommunene svakt overrepresentert.

For under 3-undersøkelsen observeres enkelte avvik, særlig knyttet til fordelingen mellom landsdeler. Øst-Norge er overrepresentert med om lag tolv prosentpoeng, på bekostning av Midt- og Nord-Norge samt Oslo-området. På ansattnivå er det også god overensstemmelse mellom utvalg og populasjon, med unntak av en svak underrepresentasjon av ansatte fra private barnehager og den samme regionale skjevheten som på barnehagenivå.

Oppsummert kan vi konkludere med at det er få skjevheter i TALIS Starting Strong 2024. Til tross for dette resultatet fra frafallsanalysen er det viktig å være oppmerksom på den økte risikoen for skjevheter i årets undersøkelse, og at resultatene må tolkes med en viss forsiktighet.

1.5 Formidling fra TALIS Starting Strong Survey

TALIS Starting Strong Survey er en omfattende undersøkelse. Resultatene er planlagt formidlet i flere etapper. OECD publiserer de første resultatene i den

internasjonale rapporten som denne publikasjonen er basert på (OECD, 2025a). Videre planlegger OECD inntil to temarapporter fra TALIS Starting Strong i løpet av 2026.

I tillegg skal det utarbeides en norsk publikasjon med ytterligere analyser av norske data, som kommer høsten 2026.

1.6 Rapportens oppbygning

Denne rapporten speiler den internasjonale rapporten, med vekt på norske og nordiske resultater på tema som er særlig relevant i norsk kontekst. I rapporten sammenlikner vi de nordiske landene i større grad enn det gjøres i den internasjonale rapporten. I tillegg er det gjort enkelte analyser av endring fra forrige undersøkelse og til denne – altså fra 2018 til 2024 – som ikke gjenfinnes i den internasjonale rapporten. Utover det likner rapporten i stor grad på den internasjonale. De har samme kapittelinndeling, og kapitlene følger i stor grad den samme strukturen i begge tilfellene. For de som ønsker informasjon utover det som fremkommer i denne rapporten anbefales det å se på den internasjonale rapporten (OECD, 2025: <https://doi.org/10.1787/20af08c0-en>).

2 Ansatte og styrere i barnehagen

Dette kapittelet beskriver bemanningen i barnehagesektoren, både blant ansatte og styrere. Kapittelet bygger på svar fra barnehagestyrere og -ansatte i TALIS Starting Strong. Det tar for seg demografiske kjennetegn, utdannings- og opplæringsbakgrunn samt arbeidserfaring. Kapittelet omtaler også ansettelsesvilkår, som kontraktsforhold og arbeidstid.

2.1 Ansattroller

I mange land består bemanningen i barnehager av både barnehagelærere og assistenter, mens andre land har strengere kvalifikasjonskrav og krever at det pedagogiske personalet hovedsakelig skal være barnehagelærere. Variasjonen kan trolig knyttes til nasjonale bemanningsnormer og krav til utdanning og kompetanse.

Den internasjonale undersøkelsen skiller kun mellom to ansattgrupper – barnehagelærere og assistenter – i tillegg til styrere. Gruppen barnehagelærere vil dermed inneholde de norske ansattkategoriene pedagogiske ledere og barnehagelærere, mens gruppen assistenter vil inkludere assistenter og barne- og ungdomsarbeidere.

Når vi legger denne inndelingen til grunn ser vi at rundt halvparten av de ansatte inngår i gruppen assistenter, mens rundt 45 prosent inngår i gruppen barnehagelærere. Dette stemmer overens med Utdanningsdirektoratet sine tall som viser at 42 prosent av de ansatte hadde barnehagelærerutdanning i 2024.¹ I kategorien assistent inngår også barne- og ungdomsarbeider (se Tabell 2.1).

I senere analyser av og rapportering fra det norske materialet i kommer vi til å bruke en mer findelt inndeling av ansattgruppene, der vi blant annet skiller mellom assistenter og barne- og ungdomsarbeidere.

¹ Se <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/analyser/2025/fakta-om-barnehager-2024/ansatte/>.

Tabell 2.1 Andel barnehageansatte som har rapportert at følgende kategorier best representerer deres rolle i barnehagen

	Barnehage- styrer	Barnehage- lærer	Assistent	Støttepedagoger for ett eller flere barn	Fagpedagog	Annet
3-5 år						
Danmark	2	61	33	1	0	3
Finland	1	38	56	2	0	2
Norge	1	44	49	3	1	1
Sverige	0	58	34	2	1	4
Under 3 år						
Norge	0	46	51	1	0	2

I de fleste land finnes det ansatte som identifiserer seg som barnehagestyrere, selv om personen som formelt er registrert som styrer for barnehagen, ikke fikk dette spørsmålet.² Dette tyder på at lederoppgaver kan deles blant ansatte, for eksempel dersom det finnes nestleder eller når ansatte tar på seg lederroller.

Det er hovedsakelig kvinner som jobber i barnehagen. Det gjelder alle land. Av barnehagelærere som har svart på 3-5-undersøkelsen i Norge svarer 93 prosent at de er kvinner, mens den samme andelen i under 3-undersøkelsen er 94 prosent. Tall fra SSB viser en kvinneandel på 90 prosent barnehagelærere, noe som tilsier at menn er noe underrepresentert i TALIS-undersøkelsen.³

Av barnehagestyrere som har svart på 3-5-undersøkelsen i Norge svarer 86 prosent at de er kvinner, mens den samme andelen i under 3-undersøkelsen er 91 prosent. SSB oppgir en kvinneandel blant ledere på 90 prosent.

I samtlige land er de fleste barnehageansatte mellom 30 og 49 år, fulgt av gruppen som er 50 år eller eldre. I Norge ligger snittet på rett over 40 år i begge undersøkelsene. Både Danmark, Sverige og Finland ligger på rundt det samme med et snitt på 44 år (3-5-undersøkelsen).

De ansatte som har svart på under 3-undersøkelsen er generelt noe yngre enn de som har svart på 3-5-undersøkelsen.

De fleste barnehagestyrerne i alle land er også mellom 30 til 49 år, og nesten ingen er under 30 år.

2.2 Utdanning og opplæring

TALIS Starting Strong 2024 spør ansatte om deres utdanningsnivå, om de har fått opplæring spesielt rettet mot arbeid med barn, og i så fall om denne også inneholdt praksis. Styrere blir spurt om sitt utdanningsnivå og om deres grunnutdanning og

² Personen som formelt var registrert som styrer for barnehagen fikk et annet spørreskjema enn andre ansatte.

³ Se <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/ansatte-i-barnehage-og-skole>.

opplæring omfattet fire temaområder: barns utvikling, trivsel og læring; økonomistyring; personalforvaltning; og pedagogisk ledelse.

De fleste ansatte har fått opplæring i å arbeide med barn, men det gjelder ikke alle. I 3-5-undersøkelsen i Norge svarte 8 prosent at de ikke hadde fått opplæring i dette, mens det i under 3-undersøkelsen var 11 prosent.

I de fleste land har flertallet av ansatte en form for utdanning utover videregående nivå (ISCED nivå 4 og høyere), men det er store forskjeller i utdanningsnivå mellom systemene. I noen land, som Spania, Tyrkia og Belgia (Flamsk), har nesten samtlige ansatte bachelorgrad eller høyere (3-5-undersøkelsen). I Norge ligger denne andelen på rett i overkant av halvparten i begge undersøkelsene. Til sammenligning ligger Sverige på det samme, mens Danmark ligger litt høyere med 69 prosent. Andelen ansatte i Norge som har videregående utdanning eller lavere ligger på rundt 30 prosent i begge undersøkelsene.

Blant ansatte som har fått opplæring i å arbeide med barn, omfatter denne opplæringen som regel en praktisk del i de fleste land, uavhengig av utdanningsnivå.

Selv om en slik praktisk opplæring er vanlig blant ansatte, er den ofte mer utbredt blant barnehagelærere enn assistenter – særlig i Danmark, Finland, Sverige og Norge. I disse landene har assistenter også sjeldnere fått opplæring spesielt rettet mot arbeid med barn. Disse forskjellene finnes imidlertid ikke i andre land som baserer seg på en kombinasjon av disse rollene.

På tvers av land har barnehagestyrere ofte høyere utdanningsnivå enn øvrige ansatte, men utdanningen er ikke nødvendigvis rettet mot ledelse i barnehagesektoren.

Mer enn tre fjerdedeler av alle styrere oppgir at utdanningen inneholdt teorier om barns utvikling, trivsel og læring. I Norge og Finland gjaldt dette nesten samtlige. Nesten alle styrere i Norge svarte også at utdanningen inneholdt pedagogisk ledelse. Dernest følger økonomistyring og personalforvaltning.

2.3 Ansatte og styreres arbeidserfaring

TALIS Starting Strong 2024 spør om hvor mange års erfaring ansatte og styrere har, både i barnehagesektoren og i andre utdanningsrelaterte felt. For styrere regnes også tidligere erfaring i andre roller i barnehagen. Dette delkapittelet oppsummerer arbeidserfaringen blant ansatte og styrere, mens kapittel 6 presenterer funn for nyansatte med tre års erfaring eller mindre.

Ansatte som svarte på 3-5-undersøkelsen i Norge har i gjennomsnitt 15 års erfaring, mens de ansatte som svarte på under 3-undersøkelsen har 13 års erfaring. Sammenlignet med de fleste andre land er dette ganske høyt. Noen land har høye andeler nyansatte i alle aldre. Gjennomsnittlig arbeidserfaring er lik på tvers av stillingskategorier i de fleste land.

Barnehagestyrere har mellom 5 og 14 års erfaring som ledere på tvers av land, noe som reflekterer det faktum at erfaring ofte er et nødvendig kriterium for å bli leder. Styrere har også ofte en tendens til å bli i barnehagen der de først ble leder, og det er få som har erfaring som barnehagestyrer fra andre barnehager enn den de nå jobber i.

Styrere i Norge, Danmark, Finland og Sverige har i hovedsak opparbeidet sin erfaring innen barnehagesektoren. I noen land, som Colombia, Belgia (Flamsk), Marokko og Tyrkia, har ledere hovedsakelig erfaring fra andre pedagogiske roller utenfor barnehagesektoren. I Norge har barnehagestyrere i gjennomsnitt bare 2 års erfaring fra andre pedagogiske roller utenfor barnehagen.

2.4 Arbeidsvilkår

TALIS Starting Strong spør om ansattes kontraktstype, stillingsprosent og antall arbeidssteder. Delkapittelet oppsummerer disse forholdene, mens arbeidstid omtales i kapittel 4 og betydningen for stabilitet i kapittel 8.

Rundt 70 prosent av barnehageansatte har fast kontrakt i de fleste land. For Norge gjelder dette 92 prosent av ansatte som har svart på 3-5-undersøkelsen og 84 prosent som har svart på under 3-undersøkelsen.

I 3-5-undersøkelsen i Danmark, Finland, Tyskland, Norge og Sverige – samt for barn under tre år i Tyskland og Irland – har barnehagelærere oftere faste kontrakter enn assistenter, selv om assistenter utgjør en sentral del av bemanningen. Dette kan henge sammen med at lærere i disse landene oftere har over ti års lengre erfaring enn assistenter, eventuelt at barnehagelærere er mer etterspurt.

I nesten alle land har over 90 prosent av barnehageansatte sitt arbeidssted i en enkelt barnehage. Selv om det er uvanlig at ansatte jobber i flere barnehager, er det oftest støttepersonell – som ansatte med ansvar og arbeidsoppgaver knyttet til enkeltbarn eller spesialoppgaver – som gjør det.

Barnehagestyrere arbeider oftere på tvers av barnehager enn øvrige ansatte. Disse har ofte store variasjoner i arbeidstid, både betalt og ubetalt. Dette reflekterer ulike ansvarsområder og arbeidsforhold på tvers av enheter.

Blant norske barnehagestyrere oppgir 19 prosent i 3-5-undersøkelsen og 17 prosent i under 3-undersøkelsen at de leder mer enn én barnehage. Dette er noe høyere enn funnet i en tidligere studie, der 10 prosent svarte at de ledet mer enn en barnehage (Rambøll, 2023).

3 Kjennetegn ved barnehagene

I dette kapittelet presenterer vi styreres svar på spørsmål om kjennetegn ved barnehagene, som styring og finansiering, geografisk plassering med omkringliggende nabolag, organisatoriske strukturer og barnehagestørrelse.

Barnehagenes strukturelle kjennetegn kan danne grunnlaget for godt samspill mellom ansatte og barn, som er avgjørende for barns utvikling. Slike kjennetegn omfatter alt fra beliggenhet og kvaliteten på de fysiske omgivelsene til antall ansatte og barn.

Mange av disse forholdene kan påvirkes gjennom politiske beslutninger. Samtidig kan stramme budsjetter, utfordringer med rekruttering og stabilitet i arbeidsstokken, samt økt mangfold og barnas varierte behov, gjøre det krevende å velge hvilke tiltak som bør prioriteres for å styrke barnehagesektoren.

3.1 Styring og finansiering av barnehagen

I de fleste land som deltar i TALIS Starting Strong er det en kombinasjon av private og offentlige barnehager. 3-5-undersøkelsen viser at Norge har en relativt lik fordeling mellom private og offentlige barnehager, der 52 prosent er offentlige og 48 prosent er private. Andre land har en mer ulik fordeling. I både Danmark og Sverige er eksempelvis mer enn syv av ti barnehager offentlige.

I under 3-undersøkelsen har de fleste land flest private barnehager, mens Norge har omtrent like mange private som offentlige. Nasjonale tall fra SSB viser at andelen barnehager som er offentlige har økt noe over tid, med en andel på 49 prosent i 2024.⁴

I 3-5-undersøkelsen er de private barnehagene i de fleste land ideelle (non-profit), mens det er motsatt i under 3-undersøkelsen. I Norge er de fleste private barnehagene ideelle i begge undersøkelsene (84 prosent i 3-5- og 87 prosent i under 3-undersøkelsen).

⁴ Se <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager>.

3.2 Geografisk plassering og fysiske kjennetegn

Det er stor variasjon mellom deltakende land når det kommer til hvordan barnehagene fordeler seg geografisk. Dette gjenspeiler i stor grad hvordan befolkningen er geografisk fordelt. I 3-5-undersøkelsen i Norge rapporterer styrerne at over halvparten av barnehagene befinner seg i landlige områder eller småbyer, sammenlignet med større byer.

Et trygt miljø der barn kan leke og familier har tilgang til tjenester er avgjørende for barns utvikling og trivsel. I alle deltakende land, i begge undersøkelsene, rapporterer et flertall av barnehagestyrere at barnehagene befinner seg i nabolag med offentlige steder der barn kan leke trygt.

Styrerne i de ulike landene har forskjellig syn på om barnehagen ligger i såkalte ugunstige nabolag. I Norge svarer de fleste at de er uenige i at det er mye forsøpling i området, mye hærverk eller at folk opplever krenkelser eller vold på grunn av sin bakgrunn. 35 prosent av styrerne i begge undersøkelsene er enig eller svært enig i at det finnes narkotikarelaterte problemer i nærområdet. For Danmark er den samme andelen 25 prosent, mens den for Sverige er 44 prosent og Finland 39 prosent.

Generelt er offentlig barnehagetilbud vanligere enn privat i landlige områder og småbyer, og i noen land i mindre gunstige nabolag. Mens myndigheter ofte har basert seg på private barnehager for å utvide tilbudet, viser funnene at private barnehager i mindre grad etableres i rurale områder og, til en viss grad, i mindre gunstige nabolag. Dette kan enten være et resultat av et bevisst valg om å prioritere offentlige barnehager i disse områdene, eller en ulikhet i tilbudet, der private barnehager i større grad etablerer seg i mer tettbefolkede og ressurssterke områder.

Totalt sett vurderer et stort flertall av barnehagestyrere i alle land at de fysiske lokalene og utstyret, både innendørs (for eksempel mengde møbler og tilstand på tak, vegger og gulv) og utendørs (for eksempel arealer der barna kan bevege seg fritt), er tilstrekkelige.

Likevel svarer mer enn 40 prosent av barnehagestyrerne (i 3-5-undersøkelsen for Norge, Danmark, Finland og begge undersøkelsene for Tyskland) at bakgrunnsstøy forstyrrer samhandlingen. Den samme andelen i under 3-undersøkelsen for Norge er 35 prosent.

I flere land rapporterer styrere at ventilasjonen ikke er tilstrekkelig og at ute-rom mangler skyggefulle områder.

Offentlig drevne barnehager er oftere samlokalisert med grunnskoler. De fysiske lokalene vurderes ofte som bedre i private barnehager, når forhold som ventilasjon og støynivå sees under ett (gjelder under 3-undersøkelsen i Norge).

3.3 Størrelse, bemanning og organisering av aktiviteter

Størrelsen på barnehagene varierer innenfor og mellom land. Svarene fra 3-5-undersøkelsen i Norge viser et gjennomsnitt på 54 barn per barnehage, mens under 3-undersøkelsen viser et gjennomsnitt på 60 barn per barnehage. Tall fra SSB gir et gjennomsnitt på 51 barn per barnehage.⁵

3-5-undersøkelsen viser et gjennomsnitt på 17 ansatte per barnehage, mens under 3-undersøkelsen viser et gjennomsnitt på 20. Begge ligger høyere enn i mange andre land. Tall fra SSB gir et gjennomsnitt på 19 ansatte totalt per barnehage.⁶ Undersøkelsen som helhet viser at jo flere barn en barnehage har, desto færre ansatte er det per barn.⁷

Barnehager kan være organisert i lukkede grupper der barn har fast rom og faste ansatte – det vi i Norge kaller avdelinger – eller åpne læringsmiljøer der barn fritt velger rom og ansatte – ofte kalt basebarnehager i Norge. Barnehager kan også være en kombinasjon av disse.⁸

Mer enn en tredjedel av barnehagene er organisert i avdelinger/lukkede grupper med sporadisk bruk av baser/åpne læringsmiljø i nesten samtlige land. Basar/åpne læringsmiljø er ikke den mest vanlige organiseringen i noen land.

I begge undersøkelsene svarer mer enn 60 prosent av styrerne i Norge at barnehageansatte jobber mest i avdelinger/lukkede grupper med sporadisk bruk av baser/åpne læringsmiljø.

3.4 Kjennetegn ved barna og stabilitet i bemanning

I TALIS Starting Strong oppgir styrerne hvor mange barn som har annet morsmål enn det som snakkes i barnehagen, kommer fra sosioøkonomisk vanskeligstilte hjem, har innvandrers- eller flyktningbakgrunn eller har rett til spesialpedagogisk hjelp.

I de fleste land utgjør barn med disse kjennetegnene en relativt liten andel av barnehagebarna. Som regel går disse barna i et begrenset antall barnehager. På tvers av land utgjør barn med flyktningbakgrunn en svært lav andel.

Den største gruppen i Norge er barn med et annet morsmål (rundt 18 prosent i begge undersøkelsene). Dernest følger innvandrere eller barn med innvandrersbakgrunn (ikke inkludert flyktninger) med en andel på rundt 12 prosent (se Tabell 3.1).

⁵ Se <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager>.

⁶ Se <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/barnehager>.

⁷ I Norge rapporterer styrerne for barnehagen som helhet, ikke særskilt for småbarns- og storbarns-avdelinger. Tallene gjenspeiler derfor et gjennomsnitt på tvers av aldersgrupper.

⁸ I norsk kontekst kalles ofte lukket/ kjernegruppe organisering for avdelingsbarnehage, mens åpne/fleksible læringsmiljøer ofte kalles basebarnehager.

Tabell 3.1 Prosentandeler av barn med ulike kjennetegn, basert på svar fra styrerne

	Barn under 3 år	Barn med annet morsmål enn språket/språkene som benyttes i barnehagen	Barn med rett til spesialpedagogisk hjelp	Barn fra sosio-økonomisk vanskeligstilte hjem	Barn som er innvandrere eller barn med innvandrer bakgrunn (ikke inkludert flyktninger)	Barn som er flyktninger
3-5 år						
Danmark	21	13	9	5	9	1
Finland	20	13	4	4	10	1
Norge	30	18	5	6	12	2
Sverige	31	26	5	9	17	1
Under 3 år						
Norge	33	18	4	5	13	2

I de fleste land er det mer sannsynlig at offentlige barnehager har en stor andel barn med kjennetegn som vist i Tabell 3.1 enn private. I under 3-undersøkelsen for Norge er det mer vanlig at offentlige barnehager har 10 prosent eller flere barn med et annet morsmål, eller som er innvandrere/har innvandrerbakgrunn, sammenlignet med private. I 3-5-undersøkelsen er det mer vanlig at barna har 10 prosent eller flere barn med flyktningbakgrunn sammenlignet med private.

Gjennomsnittlig prosentandel av nye ansatte og fraværende ansatte (permanent og midlertidig) er stor i mange land. I over 3-undersøkelsen i Norge hadde 16 prosent av de ansatte begynt å jobbe i barnehagen de siste 12 månedene (basert på svar fra styrere). Den samme andelen i under 3-undersøkelsen er 19 prosent.

Styrerne ble spurt om det var barn som ønsket å begynne i barnehagen de siste 12 månedene, men som ikke fikk plass. Tallene viser at det i mange land er en stor andel barn som står på venteliste. Dette gjelder særlig i under 3-undersøkelsen. Sammenlignet med andre land har Norge i 3-5-undersøkelsen den høyeste andelen barn på venteliste som ennå ikke har fått plass (52 prosent). Under 3-undersøkelsen viser nesten identiske tall. Siden alle barn i Norge har rett til barnehageplass, tyder dette på at ventelistene i stor grad gjelder ønsket om en bestemt barnehage heller enn mangel på plasser.

4 Praksis og tidsbruk i barnehagene

I dette kapittelet presenterer vi funn fra undersøkelsen om hvilke oppgaver de ansatte bruker tiden sin på og hvordan de arbeider for å støtte barnas utvikling innenfor viktige områder. Rammeplan for barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017) gir føringer for arbeidet i norske barnehager. Vi presenterer her sitater fra rammeplanen innen sosial utvikling, språkutvikling, lek og tallforståelse, områder som omtales i dette kapittelet:

Alle skal ha like muligheter til å bli sett, hørt og oppmuntret til å delta i fellesskap i alle aktiviteter i barnehagen. (Fra kapittel 1)

Alle barn skal få god språkstimulering gjennom barnehagehverdagen, og alle barn skal få delta i aktiviteter som fremmer kommunikasjon og en helhetlig språkutvikling. (Fra kapittel 3)

Gjennom arbeid med kommunikasjon, språk og tekst skal barnehagen bidra til at barna utforsker og gjør seg erfaringer med ulike skriftspråksuttrykk, som lekeskrift, tegning og bokstaver, gjennom lese- og skriveaktiviteter. (Fra kapittel 9)

Leken skal ha en sentral plass i barnehagen, og lekens egenverdi skal anerkjennes. Barnehagen skal gi gode vilkår for lek, vennskap og barnas egen kultur. Leken skal være en arena for barnas utvikling og læring, og for sosial og språklig samhandling. (Fra kapittel 3)

Gjennom arbeid med antall, rom og form skal barnehagen bidra til at barna utvikler forståelse for grunnleggende matematiske begreper. (Fra kapittel 9).

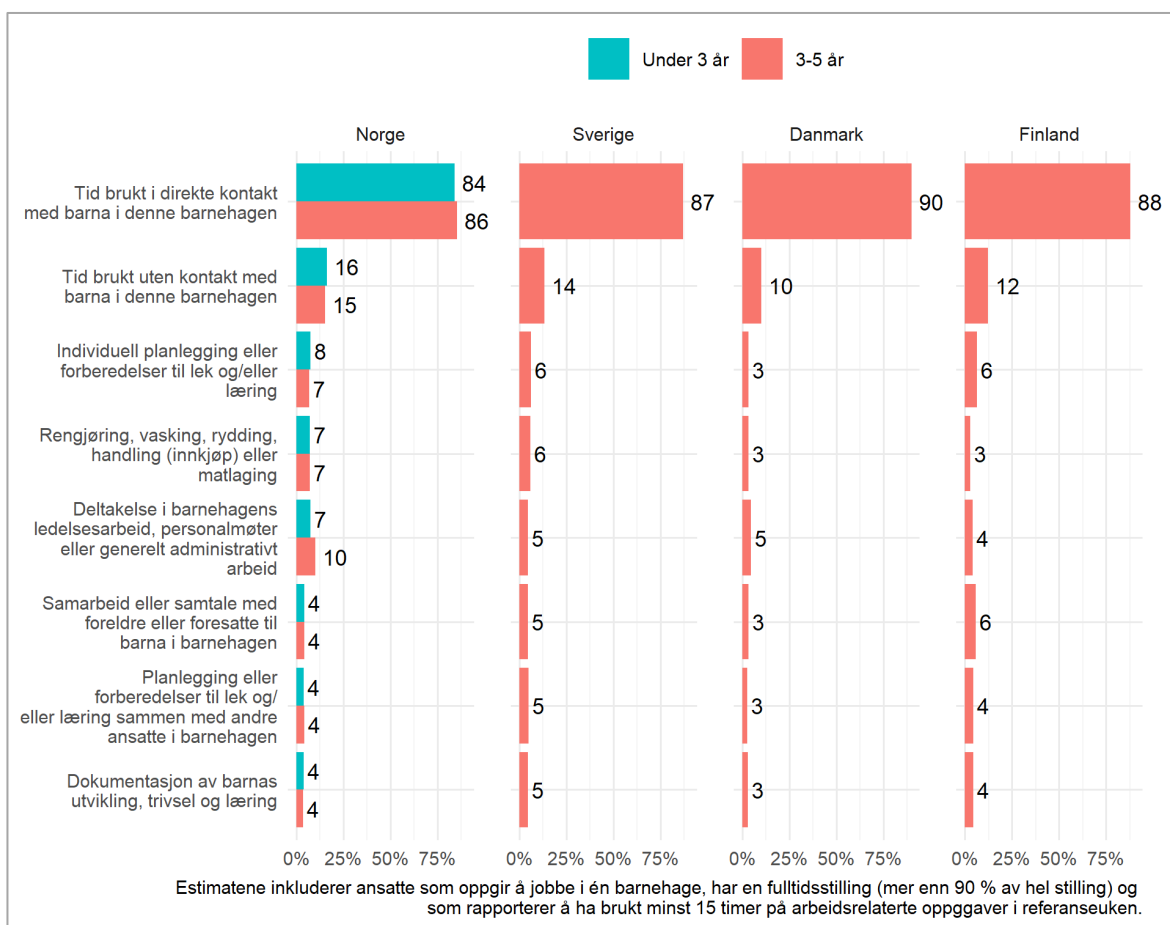
Gjennom gode pedagogiske praksiser, der personalet anvender målrettede og forskningsbaserte aktiviteter og strategier, kan barnehagen bidra til at alle barn får mulighet til utvikling på disse områdene. Slike praksiser omfatter både direkte samspill med barna og planlegging – alene eller sammen med kollegaer – som gir rom for langsiktig og systematisk pedagogisk arbeid. Samtidig preges arbeidsdagen i barnehagen av et bredt spekter av formelle og uformelle oppgaver som tar tid og oppmerksomhet. Innsikt i hvordan de ansatte i barnehagen bruker tiden sin,

samspiller med barna og benytter evidensbaserte praksiser, kan bidra til å identifisere styrker av betydning for kvaliteten på tilbudet barna får.

4.1 Tidsbruk

Direkte kontakt og samspill med barna synes å utgjøre den sentrale delen av personalets arbeid i barnehagen. I de fleste deltakerlandene bruker de ansatte mellom 70 og 90 prosent av tiden sin i direkte kontakt med barna. Norske ansatte svarer at de bruker 85 prosent av tiden sin på dette. Danmark er blant landene der det rapporteres mest tid brukt direkte med barna, dette til tross for at de har færre arbeidstimer i uka enn flere av de andre deltakerlandene. Hvor mange timer fulltidsansatte jobber per uke varierer mellom deltakerlandene. Ingen rapporterer et gjennomsnitt under 35 timer, mens det høyeste ligger på 47 timer. I Norge oppgir fulltidsansatte at de jobber 39 timer i uka.

Oppgavene i barnehagen spenner fra planlegging og forberedelse av aktiviteter, til dokumentasjon av barns utvikling, foreldresamarbeid, administrative samarbeid og rutiner knyttet til rengjøring, rydding og matlaging. Mange av disse oppgavene overlapper med tiden som brukes direkte med barna. Av de ovennevnte oppgavene er det planlegging og forberedelse av aktiviteter som de ansatte bruker mest tid på i nesten alle deltakerlandene. De fulltidsansatte som rapporterer flest timer på arbeidsrelaterte oppgaver i løpet av den siste kalenderuken, bruker i gjennomsnitt en større andel av tiden sin på å planlegge og forberede aktiviteter alene. Dette kan bety at en del ansatte jobber ekstra, utenfor arbeidstiden, for å få tid til planlegging. Dette understreker viktigheten av retningslinjer som sikrer avsatt tid til arbeidsoppgaver som kan utføres uten at barna er til stede.



Figur 4.1 Tidsbruk på andre oppgaver enn direkte samhandling med barna. Gjennomsnittlig prosent av den totale tiden fulltidsansatte brukte på ulike aktiviteter sist uke

Figur 4.1 gir en oversikt over hvilke andre oppgaver de ansatte i Norge, Sverige, Danmark og Finland bruker tid på i tillegg til direkte samhandling med barna. På spørsmål om de ansatte gjennomfører oppgavene samtidig som de jobbet direkte med barna, svarer de ansatte gjennomgående bekreftende på dette. I de fleste systemer oppgir et mindretall av personalet at de utfører administrative eller ledelsesrelaterte oppgaver mens de er sammen med barna. Det fremstår imidlertid mer vanlig å planlegge aktiviteter samtidig som man jobber direkte med barna, enten alene eller sammen med kollegaer.

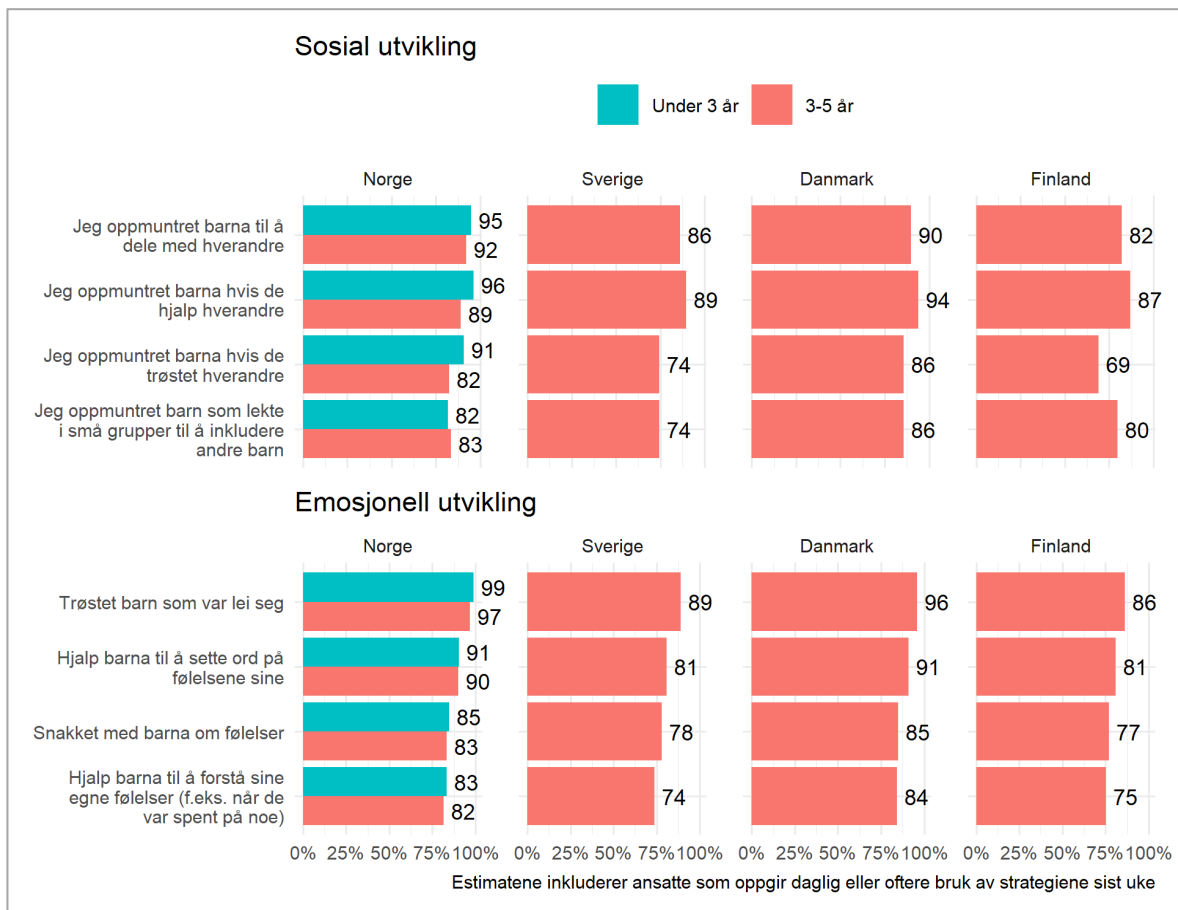
Oppgaven som brukes mest tid på i disse tre landene, og alle andre, er planlegging eller forberedelser til lek og/eller læring sammen med andre ansatte i barnehagen.

Utenom planlegging bruker ansatte i flere land mest tid på å dokumentere barns utvikling, trivsel og læring, men dette gjelder ikke for ansatte i Norge, Danmark, Sverige og Tyskland. I disse landene er dette oppgaven som tar minst tid for personalet.

4.2 Støtte barns utvikling

I undersøkelsen fikk de ansatte spørsmål om praksiser som de bruker for å støtte barns sosiale og emosjonelle utvikling, språkutvikling og begynnende interesse for og utvikling av ferdigheter knyttet til lesing, skriving og matematikk. I rapporten bruker vi begrepene litterasitetsutvikling (Gjems, 2016) for utvikling av ferdigheter knyttet til lesing og skriving, og tallforståelse for utvikling av ferdigheter knyttet til matematikk.

Når man ser på de ulike praksisene personalet legger til rette for gjennom arbeidsuken innen områdene sosial og emosjonell utvikling, lek, litterasitetsutvikling og tallforståelse, viser det seg at minst fire av de fem mest brukte strategiene i alle systemer handler om å fremme sosial og emosjonell utvikling. Praksiser som fremmer barns litterasitetsutvikling og tallforståelse er mindre utbredt, men ikke uvanlige.

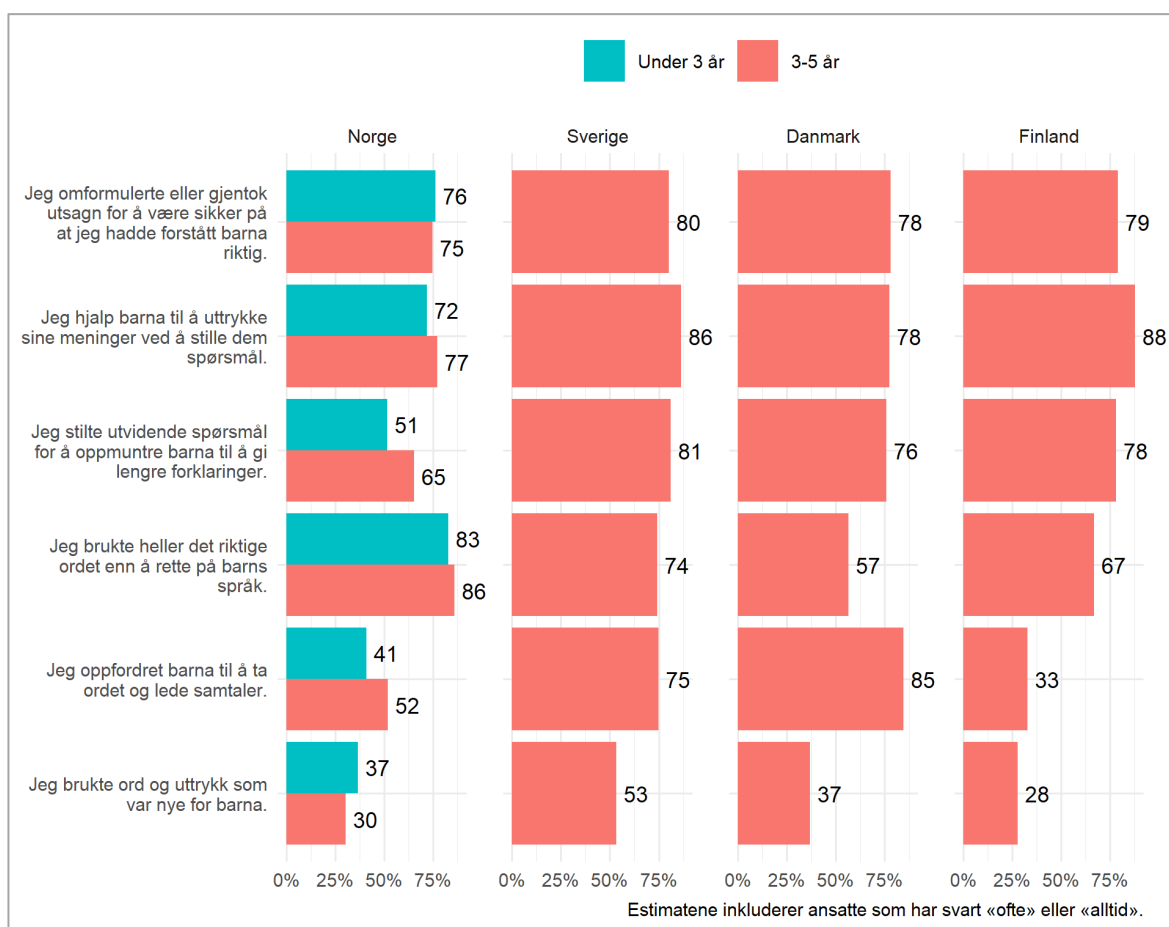


Figur 4.2 Praksiser for å støtte barns sosiale og emosjonelle utvikling. Andel ansatte som oppgir å gjøre dette daglig eller oftere sist uke

Praksisen som tilsynelatende er mest frekvent i barnehagene er å oppmuntre barn til å hjelpe hverandre, mens praksiser knyttet til emosjonsregulering – snakke om

følelser og forstå følelser – er minst brukt. Svarene fra Norge, Sverige, Danmark og Finland varierer relativt lite.

Omtrent alle ansatte, både de som svarte på under 3- og 3-5-undersøkelsen, oppgir at de jevnlig deltar i praksiser som støtter barns språkutvikling. Blant de ansatte som svarte på 3-5-undersøkelsen er det svært vanlig å stille spørsmål til barna for å hjelpe dem med å uttrykke ideene sine, og dette er den mest brukte strategien i alle deltakerlandene bortsett fra i Norge, Danmark og Belgia. I Norge var den mest vanlige strategien å heller bruke det riktige ordet enn å rette på barnas språk. Å bruke nye ord eller formuleringer var den minst vanlige praksisen i de fleste deltakerlandene, også i Norge, Sverige, Danmark og Finland (Figur 4.3).

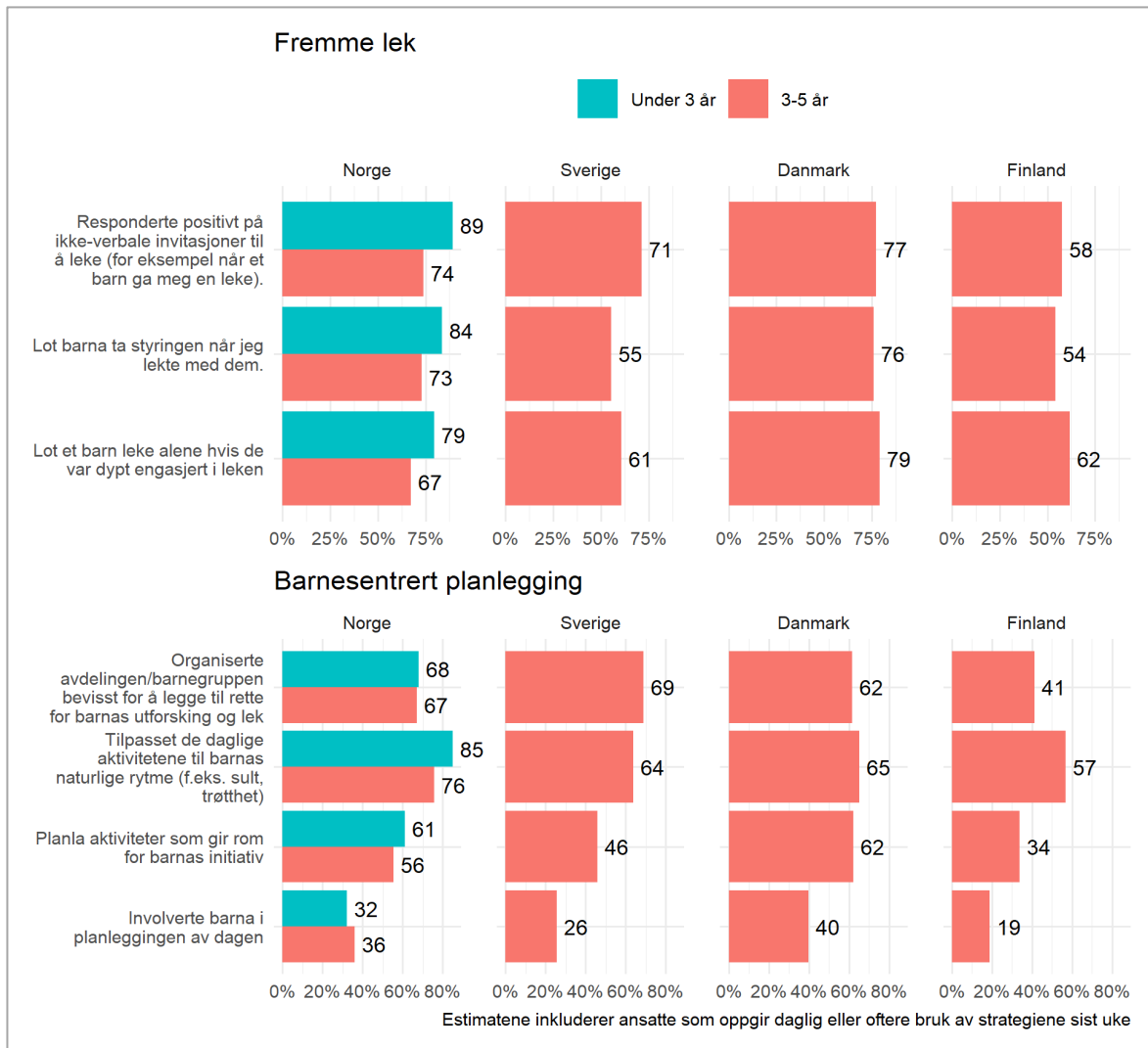


Figur 4.3 Praksiser for å fremme barns språkutvikling. Andel ansatte som oppgir at de bruker strategiene «ofte» eller «alltid» i barnegruppa

Barns deltakelse i lek er nært knyttet til deres språklige og sosiale ferdigheter (Stangeland, 2017), og måten personalet legger til rette for utvikling av nettopp dette virker inn på barnas lek, læring, trivsel i barnehagen. I undersøkelsen ble de ansatte spurt om hvor ofte i løpet av arbeidsuken de bruker tre ulike strategier for

å fremme barns lek og fire strategier knyttet til barneorientert planlegging (Figur 4.4).

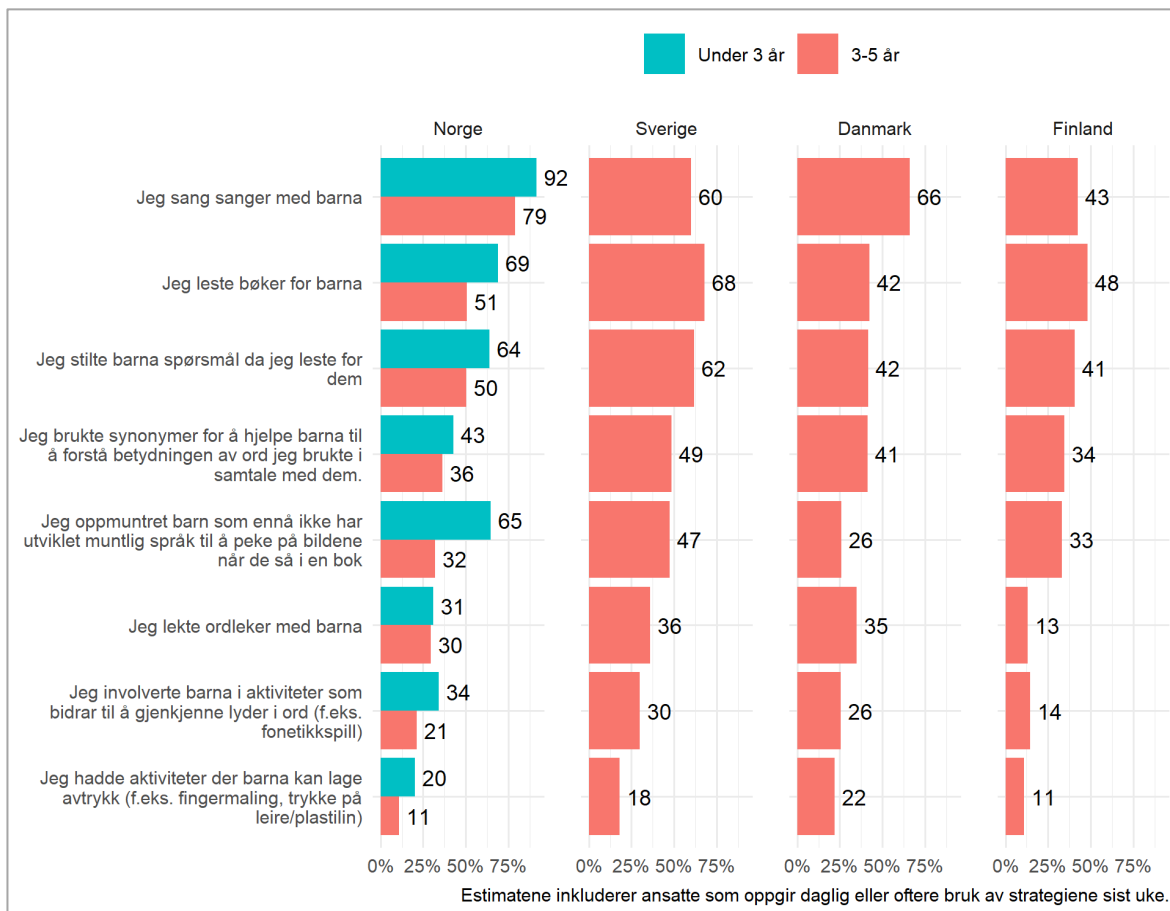
Å respondere positivt på ikke-verbale invitasjoner til lek er én av de tre mest vanlige strategiene i deltakerlandene, og er spesielt vanlig blant ansatte som svarte på under 3-undersøkelsen. Å la et barn leke alene når de er dypt engasjert i leken er også vanlig i de fleste deltakerlandene.



Figur 4.4 Praksiser for å fremme lek og barnesentrert planlegging. Andel ansatte som oppgir daglig eller oftere bruk av strategiene sist uke

I tillegg til spørsmål om språk og lek, ble de ansatte spurt om hvor ofte de bruker åtte ulike strategier for å støtte barnas tidlige litterasitetsutvikling og utforskning av språket – som å lytte ut lyder i ord, lese bøker eller synge sanger – og seks strategier for å fremme barnas nysgjerrighet og interesse for tall og matematikk – som å sette ord på matematiske konsepter og hjelpe barnet med telling.

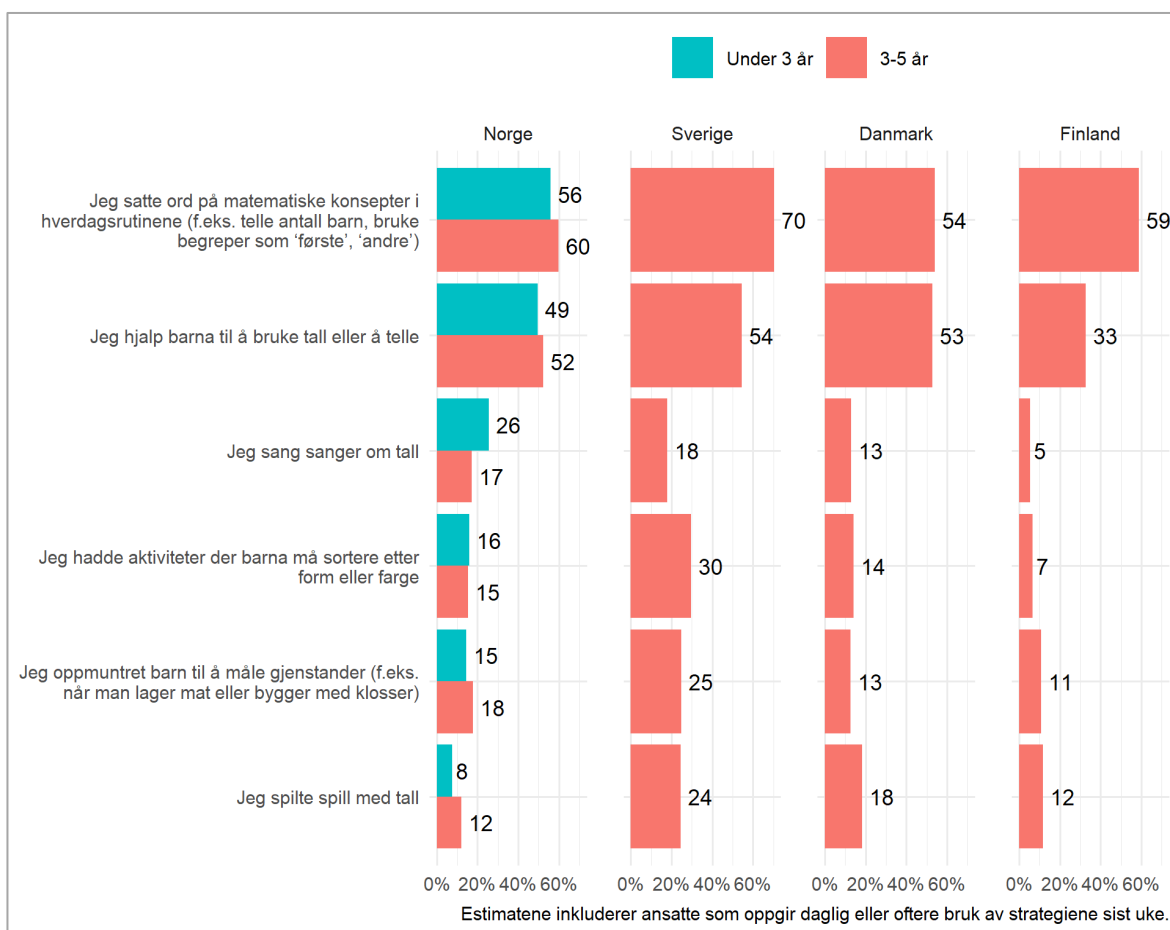
Av alle disse 14 strategiene, er strategier knyttet til utforsking av språk og literasitet hyppigere rapportert enn de som omhandler utforsking av tallforståelse. Enkeltstrategien som synes sterkest utbredt er det å synge sanger med barna.



Figur 4.5 Praksiser som støtter barns utforsking av språk og deres begynnende literasitetsutvikling. Andel ansatte som oppgir daglig eller oftere bruk av strategiene sist uke

Å lese bøker for barna og å stille dem spørsmål mens man leser er også praksiser som de ansatte gjør ofte. Rundt to av tre i under 3-undersøkelsen oppgir at de gjør dette daglig eller oftere, mens rundt halvparten i 3-5-undersøkelsen svarer det samme. Norge skiller seg ikke spesielt fra de andre landene når det kommer til hvilke strategier som brukes for å støtte barns utforsking av språk og deres tidlige literasitetsutvikling.

Når det gjelder strategier for å støtte barns utforsking av tallforståelse, er den vanligste å sette ord på matematiske begreper i hverdagsrutinene – som for eksempel å telle antall barn og bruke begreper som «første» og «andre».



Figur 4.6 Praksiser som støtter barns utforsking av tallforståelse. Andel ansatte som oppgir daglig eller oftere bruk av strategiene sist uke

De tre minst brukte strategiene i over halvparten av deltakerlandene er å oppmuntre barn til å måle gjenstander, spille spill med tall, synge sanger med tall og sorteringsaktiviteter etter form eller farge. Likevel oppgir de fleste ansatte at de spiller spill med tall og gjør sorteringsaktiviteter minst én gang i uken. Aktiviteter som naturlig kan innlemmes i hverdagsrutiner – som å sette ord på matematiske begreper i daglige situasjoner og hjelpe barn med å bruke tall eller telle – har en tendens til å være mer vanlige. Det er også disse strategiene som hyppigst oppgis av ansatte i Norge.

5 Arbeid med mangfold og likeverd

Arbeid med mangfold er en sentral del av barnehagens verdigrunnlag og oppgaver. Barnehagens innhold og oppgaver skal gjenspeile det samfunnet barna er en del av, og bidra til å styrke barns forståelse av mangfold som en naturlig del av fellesskapet. I *Rammeplan for barnehagen* (Kunnskapsdepartementet, 2017) står det:

Barnehagen skal fremme respekt for menneskeverdet ved å synliggjøre, verdsette og fremme mangfold og gjensidig respekt. Barna skal få oppleve at det finnes mange måter å tenke, handle og leve på. (Kapittel 1)

Barnehagen skal bruke mangfold som en ressurs i det pedagogiske arbeidet og støtte, styrke og følge opp barna ut fra deres egne kulturelle og individuelle forutsetninger. Barnehagen skal synliggjøre variasjoner i verdier, religion og livssyn. (Kapittel 1)

Tidligere forskning viser at barn som får erfaringer med et mangfold av perspektiver og verdier, utvikler større åpenhet, toleranse og empati, og i mindre grad bidrar til utenforskap og mobbing (OECD, 2024).

TALIS-undersøkelsen kartlegger hvordan ansatte opplever arbeid med mangfold i hverdagen både gjennom bruk av bøker og bilder, aktiviteter og lek, samt deres mestringstro og holdninger til barns medborgerskap, toleranse og kulturelle åpenhet.

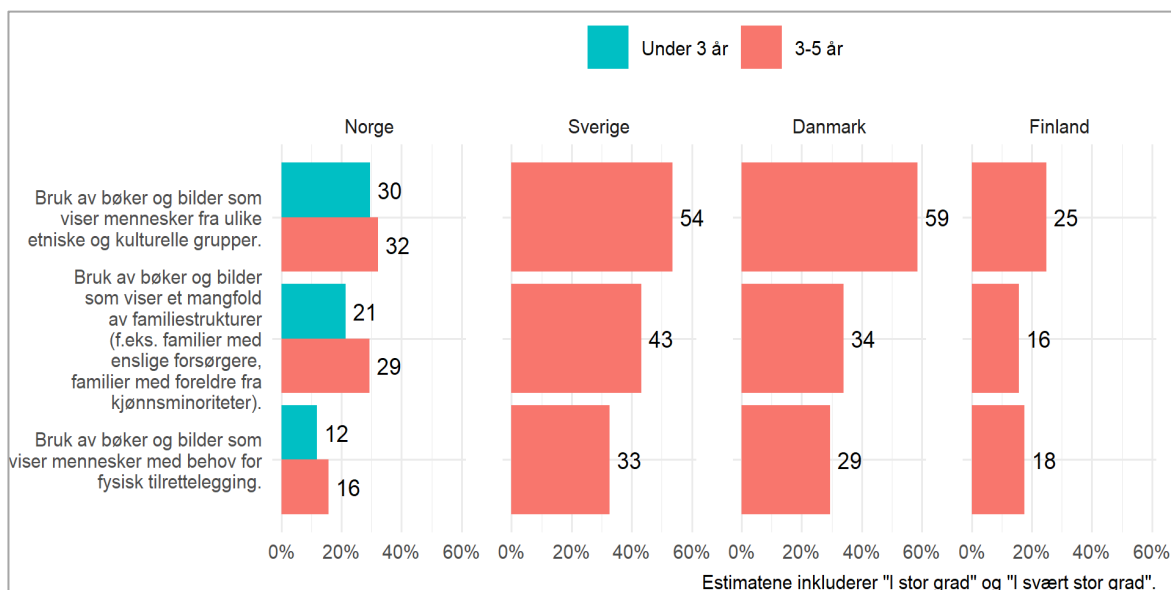
5.1 Synliggjøring av ulike aspekt av mangfold

Barnehageansatte ble bedt om å rapportere i hvilken grad de i det daglige samspillet med barn bruker bøker, bilder og annet materiell som synliggjør mennesker fra ulike etniske og kulturelle grupper, personer med funksjonsvariasjoner, og et mangfold av familieformer. Resultatene viser store variasjoner mellom deltakerland. I barnehager på tvers av land viser TALIS-undersøkelsen at bøker og bilder oftere representerer mennesker med ulik kulturell og etnisk bakgrunn enn personer med forskjellige funksjonsvariasjoner eller ulike familieformer. Dette mønsteret går igjen i de fleste land, også i de nordiske.

I Norge svarer rundt 30 prosent av de ansatte at de bruker bøker og bilder som synliggjør kulturelt mangfold i barnehagen. Sammenlignet med de øvrige nordiske landene ligger Norge lavere enn Danmark (59 prosent) og Sverige (54 prosent), men høyere enn Finland (25 prosent) når det gjelder bruk av bøker og bilder (Figur 5.1).

I Norge svarer 18 prosent av de ansatte i 3-5-undersøkelsen at de bruker aktiviteter i arbeidet med mangfold, og 12 prosent svarer at de bruker lek med gjenstander fra ulike kulturer. I under 3-undersøkelsen er det henholdsvis 14 og 11 prosent som svarer det samme. Dette mønsteret i Norge gjenspeiler funn fra de andre landene, der bruk av bøker, bilder og materiell er blant de mest utbredte praksisene for å fremme bevissthet og aksept av mangfold i barnehagen, mens aktiviteter og lek som aktivt involverer barna forekommer sjeldnere. Dette gjelder også for de nordiske landene, med unntak av Finland, der omtrent like store andeler rapporterer bruk av aktiviteter og bruk av bøker og bilder.

I Danmark rapporterer 31 prosent bruk av aktiviteter og 21 prosent lek med gjenstander fra ulike kulturer. Sverige følger et lignende mønster, men legger som Norge, større vekt på visuell representasjon, og 54 prosent rapporterer bruk av bøker og bilder, mot 24 prosent for aktiviteter og 14 prosent for lek.



Figur 5.1 Representasjon av ulike grupper i bøker og bilder. Andel ansatte som svarer at de bruker det i stor og svært stor grad

I de fleste landene rapporterer ansatte som regelmessig arbeider for å fremme bevissthet og aksept for mangfold i barnegruppen, også høyere tro på egne evner til å støtte barns nysgjerrighet for kulturelle forskjeller. Dette kan tolkes som et gjensidig forhold: hyppig bruk av slike praksiser styrker opplevelsen av kompetanse, og høy mestringstro fører til mer aktiv praksis. I Norge er denne sammenhengen

tydelig og på linje med Finland og Sverige, mens sammenhengen er svakere i Danmark.

På tvers av deltakerland, inkludert de nordiske landene, er barnehagestyrers rapportering av strategier og tiltak for mangfold positivt knyttet til ansattes rapporterte praksiser og arbeid med mangfold og inkludering. Sammenhengen er imidlertid mindre tydelig enn den som følger av ansattes individuelle mestringsstro. Dette kan tyde på at ledelse har betydning for kulturbygging og strukturelle rammer, men at drivkraften i arbeidet med mangfold først og fremst ligger i personalets profesjonsfaglige trygghet og engasjement.

I flere land rapporterer ansatte som vektlegger å fremme barns positive holdninger til mangfold, oftere bruk av praksiser som løfter bevissthet og aksept av mangfold. Norge skiller seg fra dette og fra de øvrige nordiske landene. Ansatte som oppgir at det er viktig eller svært viktig å fremme barns holdninger til mangfold, rapporterer mindre bruk av slike praksiser, særlig i 3-5-undersøkelsen. Dette kan tyde på et gap mellom verdier, holdninger og hverdagspraksis, der engasjerte ansatte opplever at barnehagen kunne gjort mer for å integrere arbeid med mangfold og medborgerskap i det daglige pedagogiske arbeidet.

I de nordiske landene er det små forskjeller mellom kommunale og private barnehager når det gjelder rapportert arbeid med mangfold og foreldreinvolvering, både i 3-5-undersøkelsen og under 3-undersøkelsen.

Norske ansatte med kortere erfaring (under tre år i yrket) rapporterer oftere bruk av praksiser som fremmer mangfold enn kolleger med ti års erfaring eller mer, særlig i småbarnsavdelinger. I Sverige og Danmark er det ikke tydelige forskjeller mellom nyansatte og erfarne ansatte, mens i Finland rapporterer erfarne ansatte noe hyppigere bruk av praksiser som fremmer mangfold enn kollegaer med kortere jobberfaring.

TALIS Starting Strong analyserer om ansattes rapporterte praksiser og arbeid med mangfold henger sammen med data fra styrer om barnegruppens sammensetning, for eksempel andelen barn som snakker et annet språk hjemme enn det som snakkes i barnehagen, andelen barn fra sosioøkonomisk vanskeligstilte hjem, eller barn med rett til spesialpedagogisk hjelp. Verken i Norge eller i de øvrige nordiske landene viser resultatene en signifikant sammenheng mellom rapportert arbeid med mangfold og barnegruppens sammensetning.

I de fleste deltakerland viser TALIS-undersøkelsen en tydelig sammenheng mellom arbeid med mangfold og barnesentrert, tilpasset pedagogikk: praksiser som å tilpasse aktiviteter etter barns behov, følge barns initiativ i lek og læring, og oppmuntre barn til å uttrykke egne ideer og perspektiver. I Norge er denne sammenhengen derimot svak og ikke signifikant, verken i 3-5-undersøkelsen eller i under 3-undersøkelsen. I Finland og Sverige er sammenhengen positiv, men svak, mens den for Danmark, i likhet med Norge, ikke er signifikant.

5.2 Språklig mangfold i barnehagen

I rammeplanens kapittel 3 kommer det frem at barnehagen har et tydelig mandat til å støtte flerspråklige barn i å bruke sitt morsmål, samtidig som den skal aktivt fremme og utvikle barnas norsk- eller samiskspråklige kompetanse (Kunnskapsdepartementet, 2017). I TALIS Starting Strong blir det stilt spørsmål om hvordan barnehagestyrere og ansatte håndterer språklig mangfold ved at ansatte oppgir om de behersker ett eller flere av språkene til barn med som snakker et annet språk hjemme enn det de gjør i barnehagen, mens styrer rapporterer om det er ansatte som kan kommunisere med foreldre på deres språk når dette ikke er norsk.

Over 70 prosent av norske barnehageansatte rapporterer at de arbeider i grupper der minst ett barn har et annet hjemmespråk enn norsk. Dette er på linje med hva ansatte svarer i Sverige (68 prosent) og Danmark (67 prosent). Andelen som svarer slik er noe lavere i Finland, med 55 prosent. Språklig mangfold er dermed en del av hverdagen på begge nivåer i norske barnehager.

Styrerne rapporterer at rundt 80 prosent av norske barnehager har foreldre som snakker et annet språk enn norsk hjemme. Imidlertid oppgir rundt en av fem styrere i begge undersøkelsene at barnehagens ansatte kan kommunisere på alle foreldrenes språk. Videre svarer 55 prosent av styrerne i under 3-undersøkelsen og 44 prosent i 3-5-undersøkelsen at de har ansatte som kan snakke med noen av disse foreldrene. Andelen styrere som oppgir at de ikke har noen ansatte som kan snakke med foreldre som snakker et annet språk enn norsk er 13 prosent i under 3-undersøkelsen og 20 prosent i 3-5-undersøkelsen.

Når det gjelder ansattes språkkompetanse, oppgir omtrent én av fem ansatte i Norge at de snakker ett eller flere av språkene som brukes av barn med annet hjemmespråk enn norsk. Dette er noe lavere enn i Finland (30 prosent) og omtrent på nivå med Sverige og Danmark (24–26 prosent). Finland har rapportert færre flerspråklige barn enn barnehagene i de øvrige nordiske landene.

Sammenhengen mellom språklig mangfold blant barna (rapportert av styrere) og ansattes språkkompetanse (rapportert av ansatte) er tydelig i Norge. I barnehager der 10 prosent eller flere av barna har et annet hjemmespråk enn norsk, oppgir 26 prosent av de ansatte at de snakker ett eller flere av disse språkene, mot 12 prosent i barnehager med færre barn med annet hjemmespråk enn norsk.

I Norge viser resultatene ingen tydelig forskjell mellom barnehagelærere og assistenter når det gjelder hvor mange som snakker ett eller flere av barnas hjemmespråk. I både 3-5- og under 3-undersøkelsen er andelene tilnærmet like. Dette tyder på at språklig og kulturelt mangfold blant ansatte i norske barnehager ikke er knyttet til stillingskategori, men snarere til personlige ressurser og individuell bakgrunn. I Danmark og Sverige rapporteres assistenter noe oftere som

flerspråklige enn barnehagelærere, mens det i Finland er barnehagelærerne som i større grad oppgir å beherske barnas språk.

Om lag 60 prosent av norske barnehagestyrere rapporterer at de arbeider aktivt for å rekruttere ansatte som speiler barnas kulturelle og språklige mangfold. Andelen er på nivå med det vi finner i de andre nordiske landene, selv om den er svakt høyere i Finland (72 prosent) og Sverige (69 prosent), og noe lavere i Danmark (55 prosent).

5.3 Prioriteringer og ressursbehov

Både styrere og ansatte ble bedt om å vurdere hvor viktig det er å prioritere ressurser til barn som snakker et annet språk hjemme enn det de gjør i barnehagen, barn med spesialpedagogiske behov og barn fra sosioøkonomisk vanskeligstilte hjem.

Omtrent 80 prosent av norske ansatte vurderer det som svært eller ganske viktig å prioritere økte ressurser til barn med annet hjemmespråk enn norsk dersom sektoren fikk en budsjettøkning på 5 prosent. Dette gjelder uavhengig av barnegruppens sammensetning og tyder på en universell forståelse av språklig inkludering som del av barnehagens oppdrag. Dette skiller Norge fra land som Finland og Danmark, hvor ansatte i barnehager med større språklig mangfold i betydelig høyere grad vektlegger behovet for økt finansiering.

I Norge oppgir 85 prosent av de ansatte at de vurderer økt ressursbruk til barn med spesialpedagogiske behov som svært viktig eller ganske viktig. Dette gjør området til den høyest prioriterte investeringen blant norske barnehageansatte, på linje med funnene på tvers av deltakerland. For barn fra sosioøkonomisk vanskeligstilte hjem er andelen lavere, men det er fortsatt om lag 73 prosent som ville prioritert denne gruppen.

Forskjellene mellom barnehager med høy og lav andel barn med spesialpedagogiske behov eller barn fra sosioøkonomisk vanskeligstilte hjem er små og ikke statistisk signifikante. Dette viser at norske ansatte anser økt ressursbruk som viktig uavhengig av barnegruppens sammensetning. Danmark, Sverige og Finland viser et tilsvarende mønster.

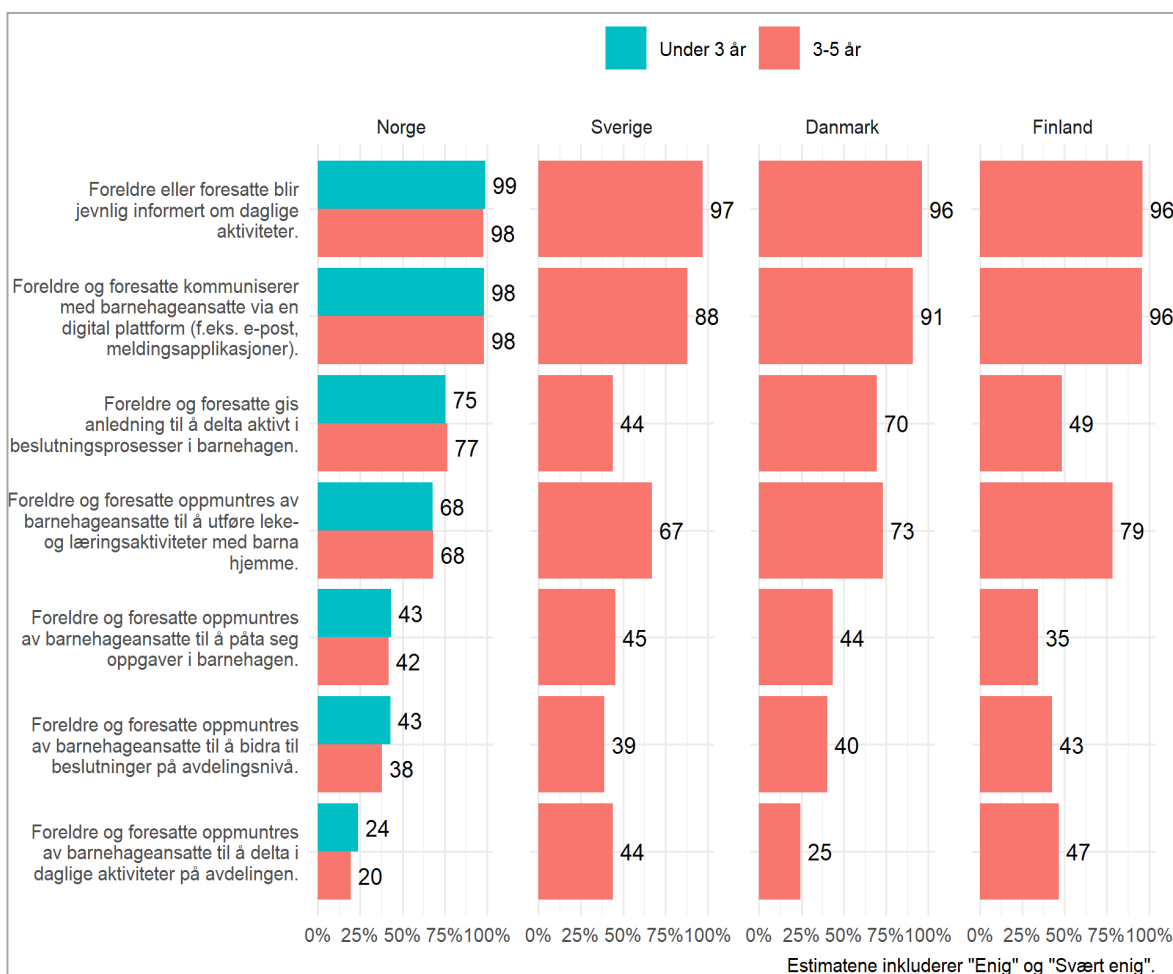
5.4 Samarbeid med foreldre

TALIS-undersøkelsen fremhever foreldresamarbeid som et sentralt kvalitetsområde i barnehagefeltet. Dette samsvarer med Rammeplan for barnehagen, der samarbeid mellom hjem og barnehage beskrives som en grunnleggende del av barnehagens samfunnsmandat. Rammeplanen understreker at foreldre og barnehagen har et felles ansvar for barnets trivsel og utvikling, og at samarbeidet skal

bygge på åpenhet, tillit og gjensidig respekt. Et slikt samarbeid utgjør en grunnpilar i barnehagens pedagogiske arbeid og bidrar til kontinuitet mellom barnets erfaringer hjemme og i barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017). I TALIS Starting Strong 2024-undersøkelsen rapporterer barnehageansatte om tre hovedformer for foreldresamarbeid:

- **Informasjon og kommunikasjon:** De ansatte informerer foreldre om aktiviteter i barnehagen, barnets deltakelse og progresjon.
- **Foreldrestøtte og veiledning:** Personalet oppmuntrer eller veileder foreldre i hvordan de kan støtte barnets læring og utvikling hjemme.
- **Medvirkning og deltakelse:** Foreldre involveres i barnehagens organisering, for eksempel gjennom deltakelse i beslutningsprosesser, årsplanarbeid eller foreldreråd

Å holde foreldre orientert om barnas hverdag er en av de mest utbredte praksisene i norske barnehager (Figur 5.2). Over 98 prosent av ansatte oppgir at foreldre jevnlig får informasjon om daglige aktiviteter, noe som plasserer Norge blant landene med høyest grad av foreldreinformasjon, på nivå med Finland og Danmark. Det er videre svært mange – 98 prosent – som rapporterer at kommunikasjonen skjer digitalt, noe som tyder på at digitale plattformer er en integrert del av den daglige praksisen i norske barnehager.



Figur 5.2 Informasjon og kommunikasjon med foreldre. Andel ansatte som er enig og svært enig i utsagnet i Norge, Sverige, Danmark og Finland

Ifølge styrerne skjer formell kommunikasjon, som samtaler om barnas utvikling og aktiviteter, ukentlig eller månedlig i de fleste norske barnehager, men ikke nødvendigvis daglig. Rundt 78 prosent av styrerne oppgir at slik kommunikasjon finner sted minst månedlig, mens formelle møter mellom ansatte og foreldre forekommer sjeldnere og ofte kun et par ganger i året.

Å oppmuntre foreldre til å delta i lek- og læringsaktiviteter hjemme er en av de mest utbredte formene for foreldreinvolvering i barnehagen i mange av landene som deltok i TALIS Starting Strong. Dette gjelder ikke i samme grad for Norge. I Norge svarer 68 prosent av de ansatte at dette er vanlig praksis, mens andelen er 79 prosent i Finland, 73 prosent i Danmark og 67 prosent i Sverige.

Hjemmebesøk kan være en viktig strategi for å styrke sammenhengen mellom hjem og barnehage og for å bygge tillit mellom foreldre og personale (OECD, 2025b). Slike besøk kan gi ansatte bedre innsikt i barnas hverdagsliv og familienes behov, og bidra til å etablere et tettere samarbeid på tvers av arenaer.

I TALIS Starting Strong fremgår det at hjemmebesøk i liten grad er en del av barnehagens praksis i de nordiske landene. Over 90 prosent av barnehagelederne i Norge rapporterer at hjemmebesøk aldri forekommer, både i 3-5- og under 3-undersøkelsen. Andelen som svarer at de aldri gjør dette er tilsvarende i Danmark og Sverige. I Finland svarer 84 prosent at de aldri gjør dette. Dette står i kontrast til flere land utenfor Norden, der hjemmebesøk forekommer langt hyppigere.

En annen måte barnehagen kan støtte barnas hjemmemiljø på, er gjennom å tilby kurs, temakvelder eller foreldresamlinger om barns utvikling og oppdragelse. Slike tiltak kan bidra til å styrke foreldrerollen, fremme forståelse av barnehagens pedagogiske arbeid og gi foreldreverktøy til å støtte barnets utvikling hjemme. I Norge rapporterer om lag rundt 35 prosent av barnehagelederne at barnehagen tilbyr slike kurs eller samlinger for foreldre minst én gang i året. Dette er på nivå med Sverige, men klart lavere enn i land som Finland og Danmark, der omtrent halvparten av lederne oppgir at foreldrekurs tilbys årlig. Forskjellene reflekterer trolig ulike nasjonale tradisjoner for hvorvidt barnehagen anses å ha et veiledningsmandat overfor foreldre.

Å oppmuntre foreldre til å bidra i beslutninger på avdelings- eller barnehagenivå, eller til å delta i praktiske oppgaver og aktiviteter, er blant de praksisene ansatte sjeldnest rapporterer å bruke. I Norge oppgir omtrent 40 prosent av ansatte at foreldre oppmuntres til å delta i beslutninger på avdelingsnivå. Andelen som sier at foreldre involveres i beslutninger på barnehagenivå er noe høyere (rundt 76 prosent). Dette viser at formelle strukturer for foreldremedvirkning, som foreldreråd og foreldreutvalg, er godt etablert i Norge, mens foreldreinvolvering i daglige aktiviteter og beslutninger på avdelingsnivå forekommer sjeldnere.

5.5 Mangfold i barnegruppen har liten betydning for personalets praksis i foreldresamarbeidet

Når ulike former for foreldresamarbeid sees samlet, viser TALIS Starting Strong at personalets praksis for å involvere foreldre ikke varierer systematisk med barnegruppens sammensetning. I de fleste land, inkludert Norge, finner man ingen klar sammenheng mellom graden av foreldreinvolvering og andelen barn med annet hjemmespråk enn det som snakkes i barnehagen, barn fra sosioøkonomisk vanskeligstilte hjem eller barn med rett til spesialpedagogisk hjelp.

For Norge betyr dette at personalet verken rapporterer å gjøre mer eller mindre for å involvere foreldre i barnehager med større mangfold. Selv om dette kan tolkes som et uttrykk for likeverdig praksis, der alle familier møtes med samme forventninger og muligheter, kan det også indikere at barnehager i liten grad tilpasser samarbeidsformer til familienes ulike forutsetninger.

Et slikt funn kan forstås i lys av den norske barnehagemodellen, som bygger på inkludering, likebehandling og tillit som grunnleggende verdier. Samtidig peker internasjonal forskning på at mangfoldssensitive samarbeidsformer, for eksempel flerspråklig kommunikasjon, kulturelt tilpassede møteformer og fleksible dialogarenaer, kan være avgjørende for å styrke foreldreinvolvering i familier som står lengre fra majoritetskulturen (González-Sancho mfl., 2023). At barnehager ikke skiller seg ut på dette området, kan tolkes som et uttrykk for stabilitet i kvaliteten på foreldresamarbeidet, men også som en mulig tapt mulighet til å styrke relasjonen til foreldregrupper som kan ha behov for mer målrettet støtte og tilrettelegging. I en tid med økende språklig og kulturelt mangfold fremstår dette som et relevant utviklingsområde for å sikre at alle foreldre får likeverdige muligheter til medvirkning og samarbeid.

6 Ansattes kompetanse

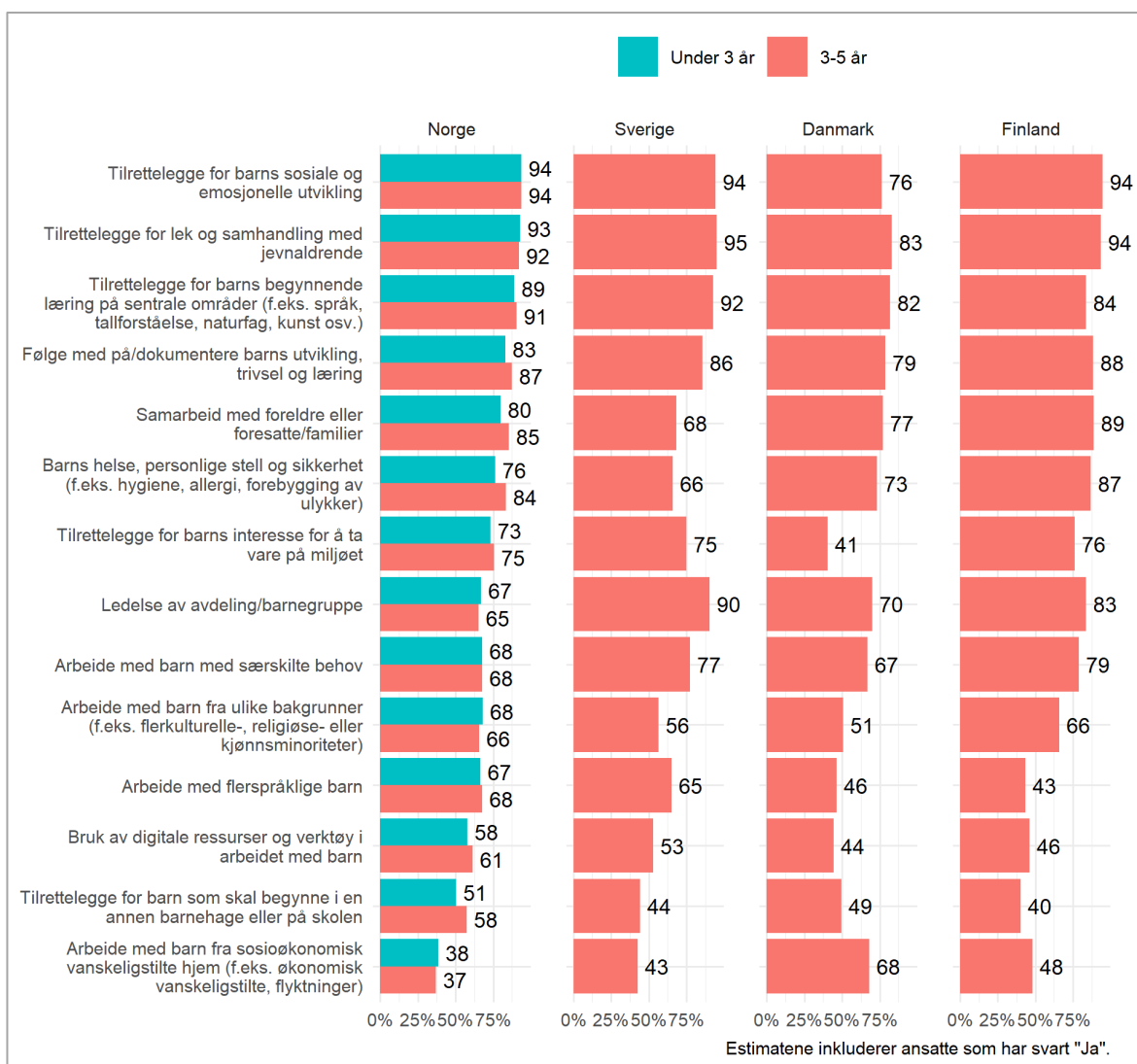
Dette kapittelet handler om barnehageansattes kompetanse, forstått som både formell utdanning – grunnutdanning - og faglig utvikling mens de er i arbeid. I kapittelet presenterer vi funn om hvilke tema de ansatte har kompetanse i, hvilke typer faglig utvikling de har hatt, nyutdannedes tilgang til faglig utvikling, de ansattes opplevelse av mestring i jobben og hvilke tema de ansatte opplever å ha behov for faglig utvikling i.

6.1 Tema i grunnutdanning og senere faglig utvikling

De som oppga at de hadde fullført et utdanningsprogram som kvalifiserte dem til å jobbe med barn fikk videre spørsmål om hvilke tema som hadde inngått i utdanningsprogrammet. Mange typer utdanning kan kvalifisere til å jobbe med barn, både høyere utdanning og utdanning på videregående nivå. Som omtalt i kapittel to er det variasjon mellom landene som deltok i TALIS Starting Strong når det gjelder de ansattes formelle utdanning. Når fokus er på hvilke tema som inngikk i grunnutdanningen er det betydelige likheter på tvers av landene. I så godt som alle landene svarer mer enn 80 prosent av de ansatte at grunnutdanningen har inkludert tema som:

- Tilrettelegge for lek og samhandling med jevnaldrende
- Tilrettelegge for barns sosiale og emosjonelle utvikling
- Tilrettelegge for barns begynnende læring på sentrale områder som språk, tallforståelse, naturfag, kunst osv.
- Følge med på og dokumentere barns utvikling, trivsel og læring og barns helse, personlige stell og sikkerhet

Også i de nordiske landene er det mange som har hatt disse temaene i grunnutdanningen – se Figur 6.1.



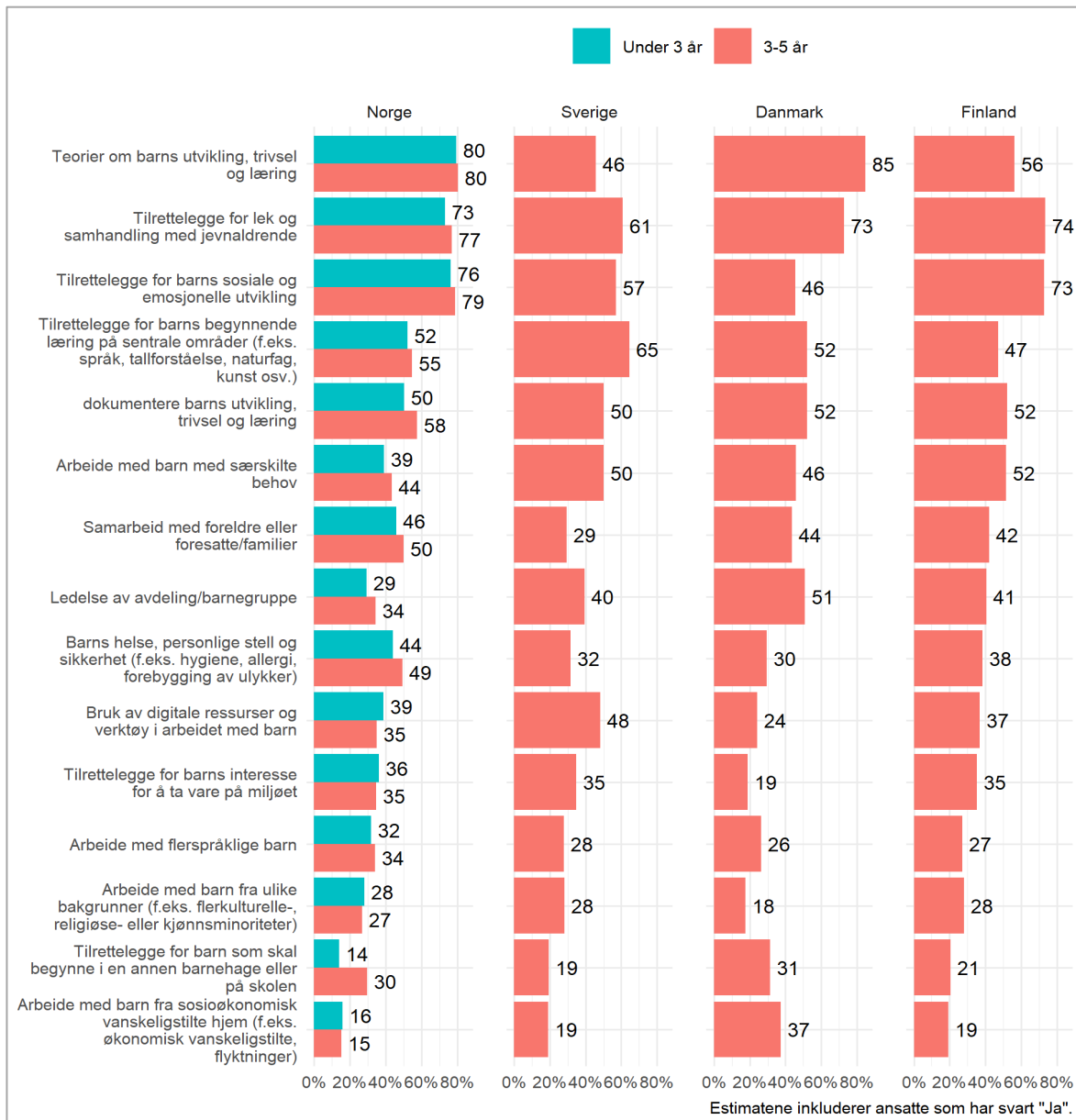
Figur 6.1 Andel som svarer ja til at ulike tema var inkludert i grunnutdanningen i Norge, Sverige, Danmark og Finland

Andelen ansatte som har deltatt i faglig utvikling er høy i alle landene i undersøkelsen. Mer enn 80 prosent oppgir at de har deltatt i faglig utvikling i løpet av de siste tolv månedene på tvers av landene, mens 85 prosent svarer slik for Norge. Det er noe lavere enn i forrige runde av TALIS, der 94 prosent oppga at de hadde deltatt i faglig utvikling. De vanligste temaene i den faglige utviklingen i Norge for er:

- Teorier om barns utvikling, trivsel og læring
- Tilrettelegge for barns sosiale og emosjonelle utvikling
- Tilrettelegge for lek og samhandling med jevnaldrende

Mer enn tre av fire sier at de har hatt disse temaene som del av faglig utvikling i løpet av det siste året – se Figur 6.2. Sammenlikning av Figur 6.1 og Figur 6.2 viser

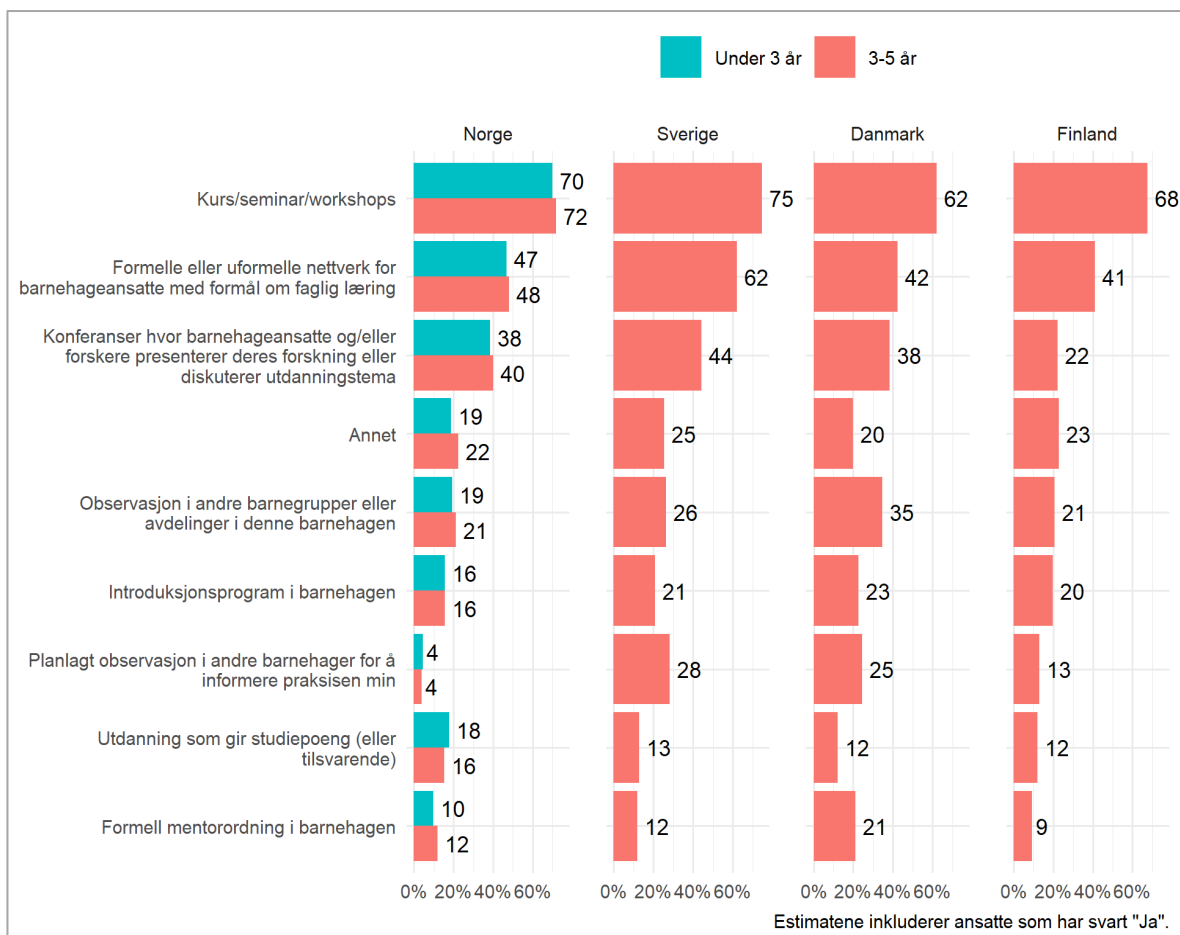
at det er betydelig overlapp i hvilke tema de ansatte har hatt i grunnutdanningen og i senere faglig utvikling.



Figur 6.2 Tema i faglig utvikling i Norge, Sverige, Danmark og Finland

Utsagnene i TALIS Starting Strong 2024 om tema i faglig utvikling skiller seg noe fra utsagnene som var med i 2018, noe som vanskeliggjør en direkte sammenlikning. Temaet flest norske ansatte hadde hatt forrige gang – «Tema knyttet til barns utvikling (f.eks. sosioemosjonell, motorisk, kognitiv eller selvregulering)» – likner likevel relativt mye på det temaet flest oppgir å ha hatt i 2024. Begge kan sees på som sentrale og generelle tema knyttet til barns utvikling.

Figur 6.3 viser hvilke måter den faglige utviklingen foregår på. Den vanligste typen faglig utvikling å delta i er i kurs/seminar/workshops. Rundt syv av ti har deltatt i denne formen for faglig utvikling. Det gjelder for Norge og de øvrige nordiske landene.



Figur 6.3 Typer faglig utvikling ansatte har deltatt i de siste 12 månedene i Norge, Sverige, Danmark og Finland

Analyser av de ansattes opplevelse av hva de fikk ut av den faglige utviklingen viser at over 80 prosent av norske ansatte som deltok i kurs/seminar/workshops opplever at det hadde positiv betydning for deres arbeid med barn. I seks av landene var det mer positivt å ha deltatt fysisk på kurs/seminar/workshop enn å kun ha deltatt digitalt. I Norge var det ingen som oppga at de kun hadde deltatt digitalt, og her skiller Norge seg ut fra de andre landene.

6.2 Hinder for deltakelse i faglig utvikling

Det er stor grad av enighet om hvilke forhold som hindrer deltakelse i faglig utvikling på tvers av landene som deltar i TALIS Starting Strong Survey. Det som trekkes frem av norske deltakere er:

- Det er ikke nok ansatte for å kompensere hvis jeg er borte
- Jeg har ikke tid på grunn av andre forpliktelser eller ansvarsområder
- Faglig utvikling koster for mye

Mellom 49 og 65 prosent svarer at dette hindrer dem i å delta i faglig utvikling. Det er stort samsvar mellom norske ansatte i 3-5- og under 3- undersøkelsen. Svarene fra de norske barnehageansatte skiller seg i liten grad fra dem i andre land, selv om det er variasjon i andelen som svarer at dette er viktige grunner.

I noen av landene er det sammenheng mellom enkelte typer godtgjørelse for å delta i faglig utvikling, som å få frigitt tid, økonomisk støtte eller ikke-økonomisk støtte. Det er ingen signifikant sammenheng mellom disse formene for støtte og deltakelse i barnehagebasert faglig utvikling i Norge.

6.3 Støtte til nyutdannede

I TALIS Starting Strong er nyutdannede definert som de med tre år eller mindre erfaring fra å jobbe i barnehage. Nyutdannede deltar i faglig utvikling i like stor grad som ansatte med lenger erfaring i de fleste landene, Norge inkludert. Nyutdannede i Norge oppgir at de deltar i introduksjonsprogram i større grad enn ansatte med mer enn ti års erfaring i under-3-undersøkelsen. Vi finner ikke en tilsvarende forskjell i 3-5-undersøkelsen.

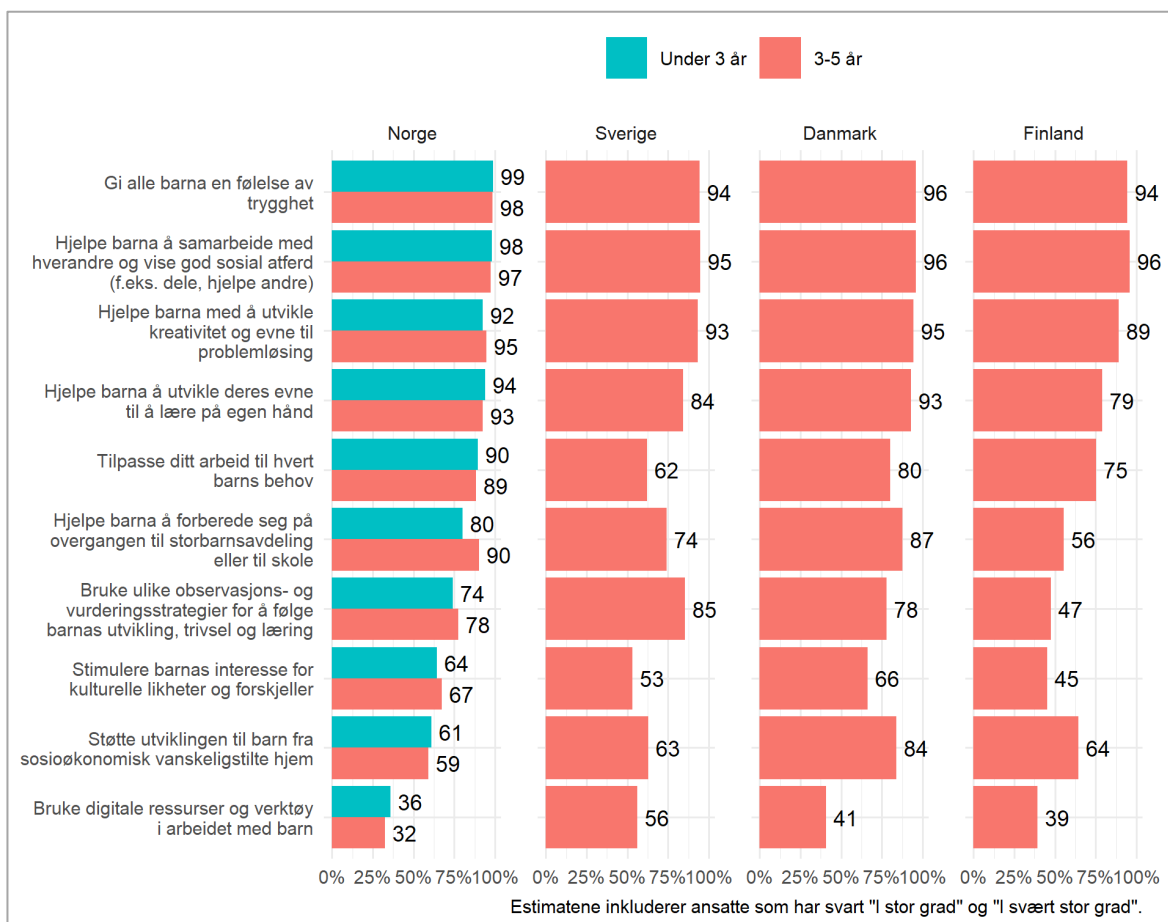
6.4 Ansattes opplevelse av mestring og kunnskapsbehov

Begrepet mestringstro handler i TALIS Starting Strong om ansatte føler seg trygge på at de kan planlegge og gjennomføre oppgaver som bidrar til barnas utvikling, læring og trivsel.

Generelt forteller de ansatte om høy mestringstro. For Norge har de ansatte høyest mestringstro når det gjelder å tilpasse arbeidet til hvert barns behov, hjelpe barna til å utvikle deres evner til å lære på egenhånd, hjelpe barna å forberede seg på overgangen til storbarnsavdeling eller skole, hjelpe barna å samarbeide med hverandre og vise god sosial atferd, hjelpe barna med å utvikle kreativitet og evne til problemløsning og gi alle barna en følelse av trygghet. Tett opptil eller mer enn 90 prosent svarer at de kan gjøre dette i stor eller svært stor grad – se Figur 6.4.

Det som færrest uttrykker mestringstro til i Norge er å bruke digitale ressurser og verktøy i arbeidet med barn. Rundt en av tre har tro på at dette er noe de kan få til i Norge, noe som er lavere enn i de andre nordiske landene.

Deltakelse i faglig utvikling i løpet av de siste 12 månedene er positivt knyttet til mestringstro for begge undersøkelsene i Norge.



Figur 6.4 «I hvilken grad opplever du at du mestrer å gjøre følgende i ditt arbeid med barn?» Andel ansatte som svarer i stor og i svært stor grad i Norge, Sverige, Danmark og Finland

Å arbeide med barn med særskilte behov er det som flest oppgir å ha behov for faglig utvikling i. Dette gjelder for Norge og de fleste andre landene. I Norge svarer 26 prosent at de har stort behov for dette i 3-5-undersøkelsen. Videre svarer 22 prosent at de har stort behov for faglig utvikling i å arbeide med flerspråklige barn, 20 prosent at de har stort behov for faglig utvikling i bruk av digitale ressurser og verktøy i arbeidet med barn og 20 prosent at de har stort behov for faglig utvikling i arbeid med barn fra sosioøkonomisk vanskeligstilte hjem. Dette er de fire temaene som flest svarer at de har behov for faglig utvikling i for Norge, både i 3-5- og under 3-undersøkelsen.

Også i forrige runde av TALIS Starting Strong var det temaene barn med særskilte behov og arbeid med flerspråklige barn som flest barnehageansatte uttrykte at de hadde behov for faglig utvikling i. Det er kun mindre forskjeller i andelen som oppgir å ha stort behov for dette i de to undersøkelsene.

7 Styreverne – faglig utvikling og ledelse

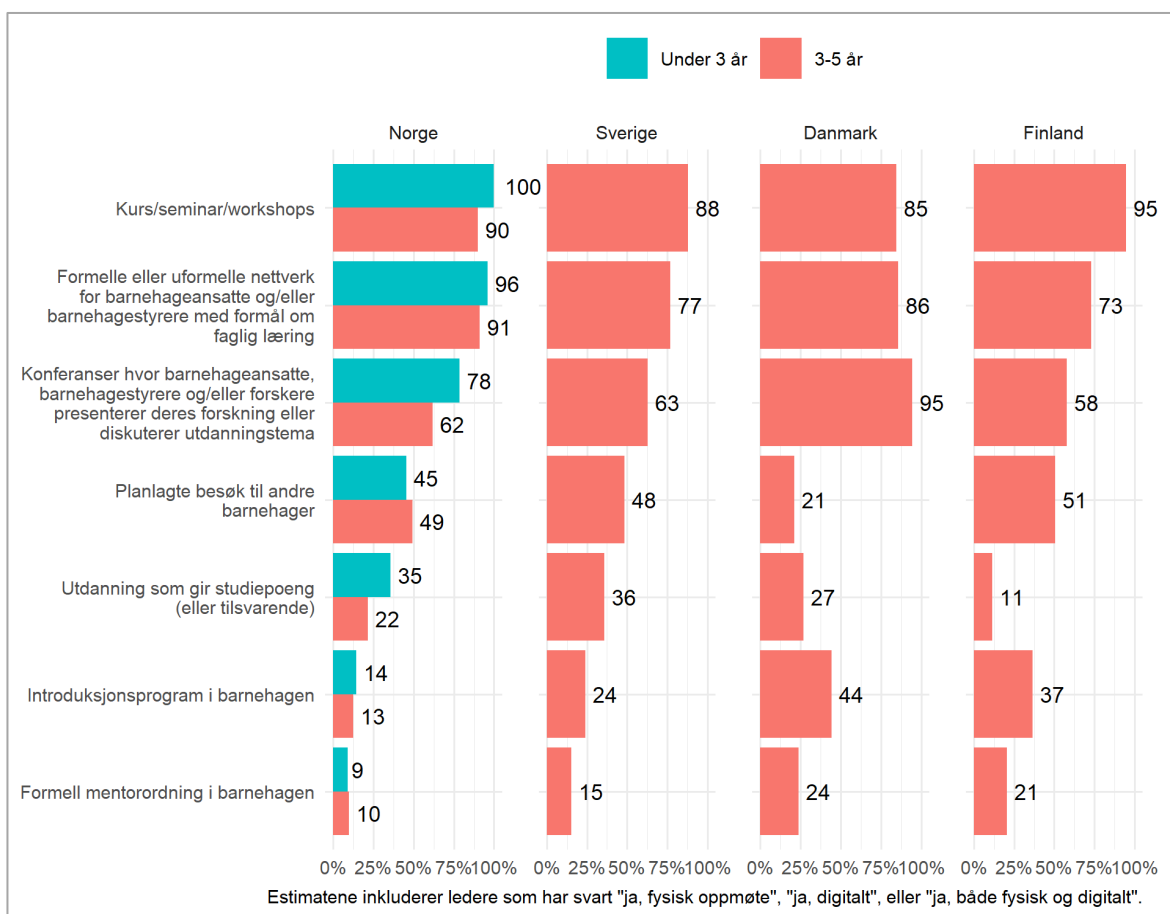
I dette kapitlet presenterer vi funn om barnehagestyrerne. Konkret går kapitlet inn på deres deltakelse i faglig utvikling, opplevd autonomi og behov for støtte og aspekter ved hvordan ledelsen praktiseres.

I rammeplan for barnehagen omtales styrer som den som har det daglige ansvaret for personalet, det pedagogiske og det administrative. Rollen innebærer både å sørge for at lover overholdes og at arbeidet gjøres i tråd med rammeplanen, og at personalet gjøres i stand til å utføre sine jobber på en god måte. Videre skal styrer sørge for at samarbeidet med barnehageeier og andre relevante instanser, som skoler, helsestasjon og barnevernet skjer på en god måte.

7.1 Faglig utvikling

Styrerne ble spurt om hvilke typer faglig utvikling de har deltatt i de siste tolv månedene, hvilke temaer som ble dekket og behov for videre kompetanseheving. I Norge svarer over 90 prosent at de har deltatt i faglig utvikling. Det er på nivå med mange av de andre landene, og omtrent som de andre nordiske landene.

Andelen som deltar i formelle eller uformelle nettverk er høy i Norge, blant de høyeste i undersøkelsen, og høyere enn i Sverige og Finland – se Figur 7.1. Derimot er andelen norske styrere som oppgir å få veiledning som del av et formelt program eller å delta i introduksjonsprogram lavere i Norge enn i mange andre land.

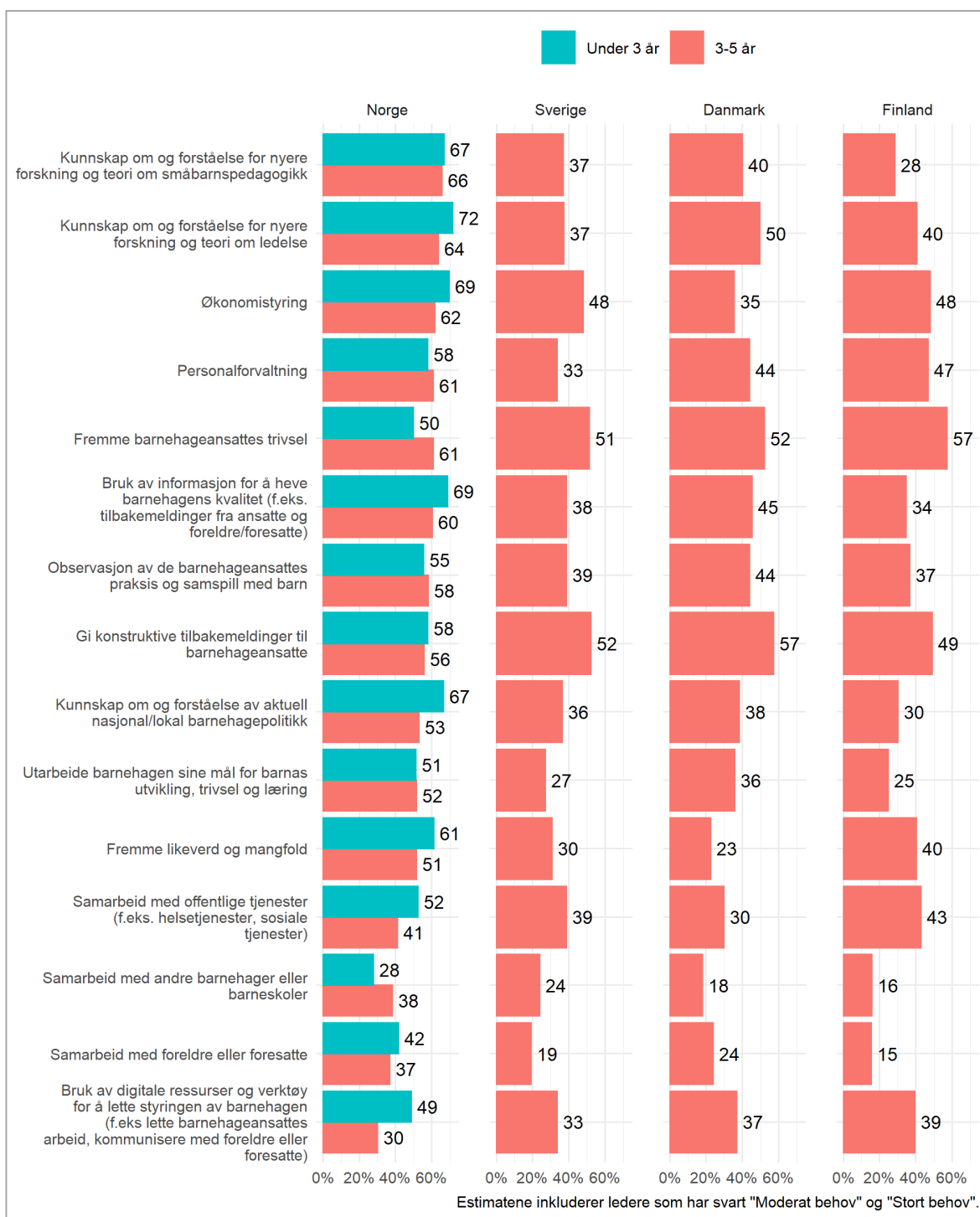


Figur 7.1 Styreres deltakelse i aktiviteter for faglig utvikling i Norge, Sverige, Danmark og Finland

Når det gjelder behov for faglig utvikling oppgir norske barnehageledere å ha størst behov for faglig utvikling i temaene – se Figur 7.2:

- Kunnskap om og forståelse for nyere forskning og teori om småbarnspedagogikk
- Kunnskap om og forståelse for nyere forskning og teori om ledelse
- Økonomistyring

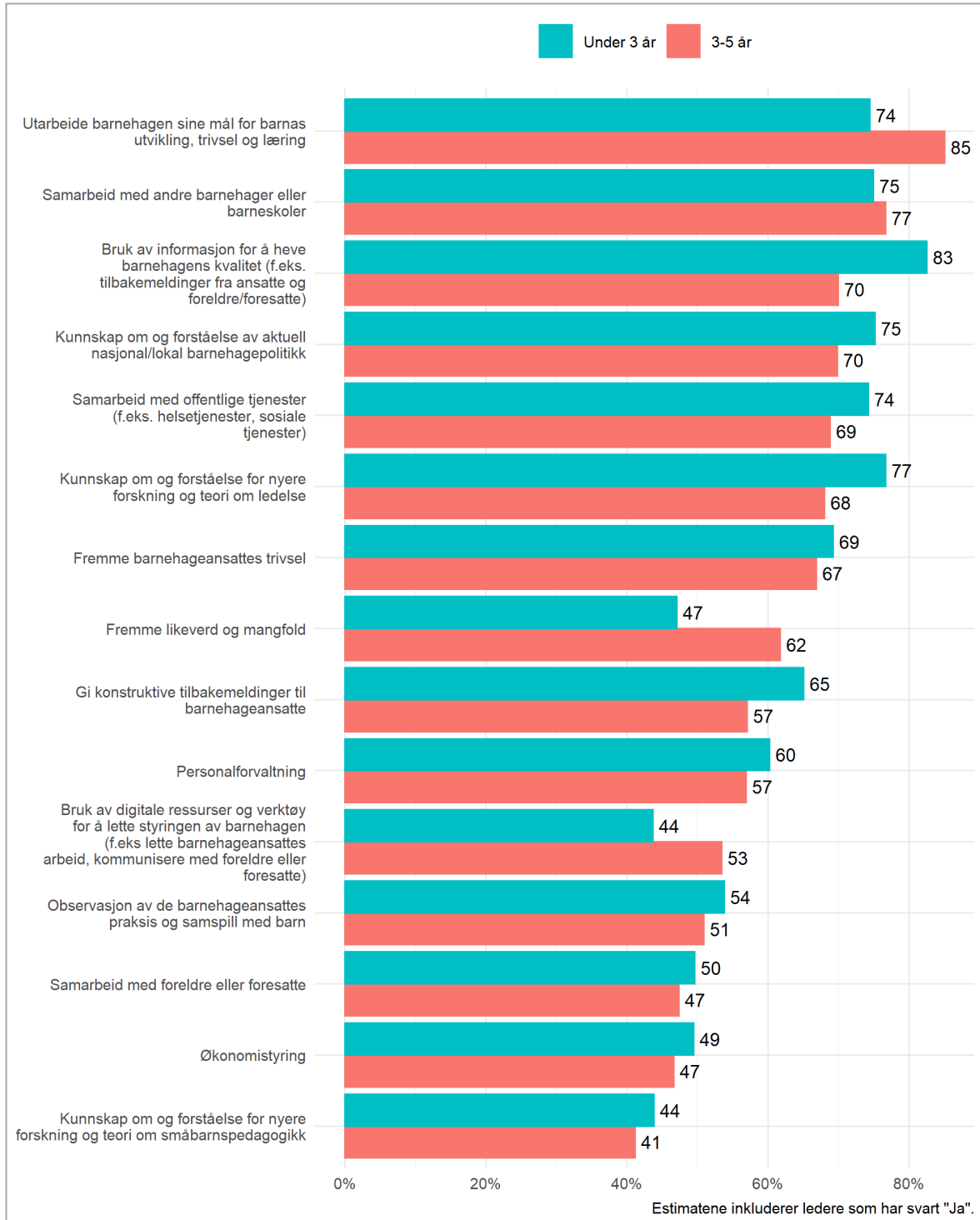
Over 60 prosent av styrerne i Norge oppgir å ha moderat eller stort behov for faglig utvikling i disse temaene. Andelen som svarer slik er høy i Norge sammenliknet med de andre nordiske landene.



Figur 7.2 Styreres behov for faglig utvikling i ulike tema. Andel som oppgir å ha moderat eller stort behov i Norge, Sverige, Danmark og Finland

Figur 7.3 viser hvilke tema norske styrere oppgir har inngått i deres faglige utvikling i løpet av det siste året. Temaene som hyppigst har inngått i faglig utvikling handler om å utarbeide barnehagens mål for barnas utvikling, trivsel og læring og samarbeid med andre barnehager eller barneskoler. Temaene som færrest oppgir

å ha hatt er økonomistyring og kunnskap om og forståelse for nyere forskning og teori om småbarnspedagogikk, som også er tema som styrerne oppgir å ha behov for kunnskap i, jamfør Figur 7.2.



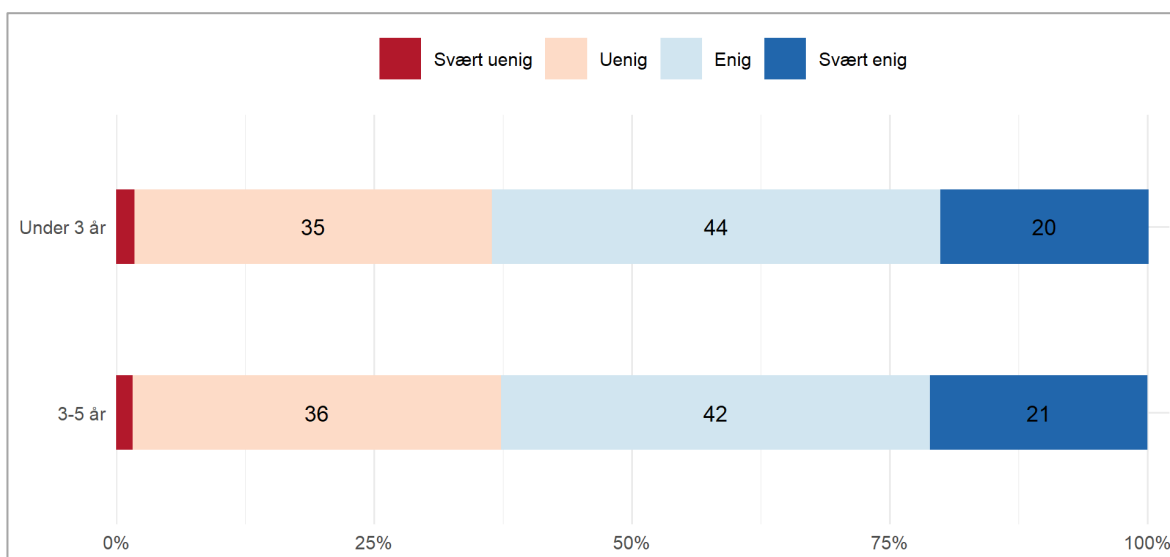
Figur 7.3 Tematisk innhold i styrernes faglige utvikling siste tolv måneder for Norge

7.2 Styreres autonomi og behov for støtte

Rundt en av tre styrere oppgir at de alene er ansvarlige for budsjetteringen i barnehagen, mens de resterende svarer at de gjør dette i samarbeid med andre aktører, eller at andre aktører gjør dette uten leders medvirkning. Norge skiller seg ikke ut på dette punktet fra de andre landene.

Når det gjelder å ta avgjørelser om hvilke aktiviteter som tilbys til barna svarer de fleste styrerne at dette gjøres av dem i samarbeid med de ansatte i barnehagen, eller av de ansatte på egenhånd. Heller ikke på dette punktet skiller Norge seg vesentlig ut fra de andre landene i undersøkelsen.

Mer enn 60 prosent av styrerne i et flertall av deltakerlandene svarer at de trenger mer støtte fra lokale, regionale eller nasjonale myndigheter. Andelen som svarer slik i Norge er i overkant av 60 prosent, mot 37 prosent i Sverige, 36 prosent i Danmark og 33 prosent i Finland.

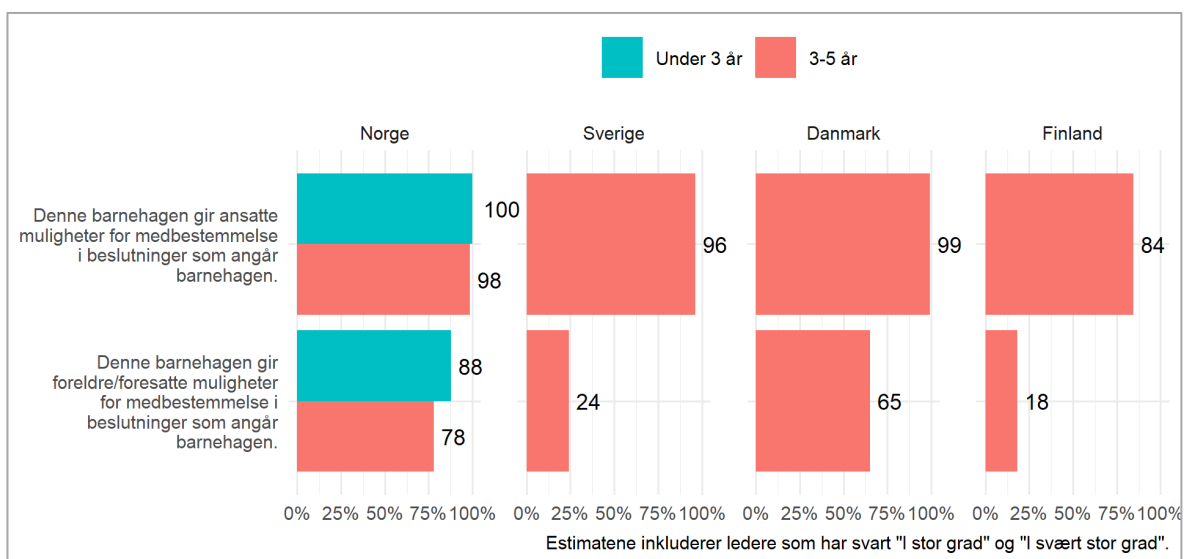


Figur 7.4 Styreres svar på utsagnet «Jeg trenger mer støtte fra de lokale/kommunale eller nasjonale myndighetene» for Norge

7.3 Distribuert ledelse

I TALIS Starting Strong Survey er felles beslutninger, kollektivt satte mål, utveksling av kunnskap og kommunikasjon med ansatte og foreldre forstått som sentrale deler av distribuert ledelse.

Et klart flertall av styrerne fra de fleste landene som deltok i undersøkelsen svarer at de jobber i barnehager preget av samarbeid, gjensidig støtte, at ansatte oppfordres til å ta initiativ og at ansatte har anledning til å være med å ta beslutninger. Norge skiller seg ikke vesentlig ut på disse punktene.



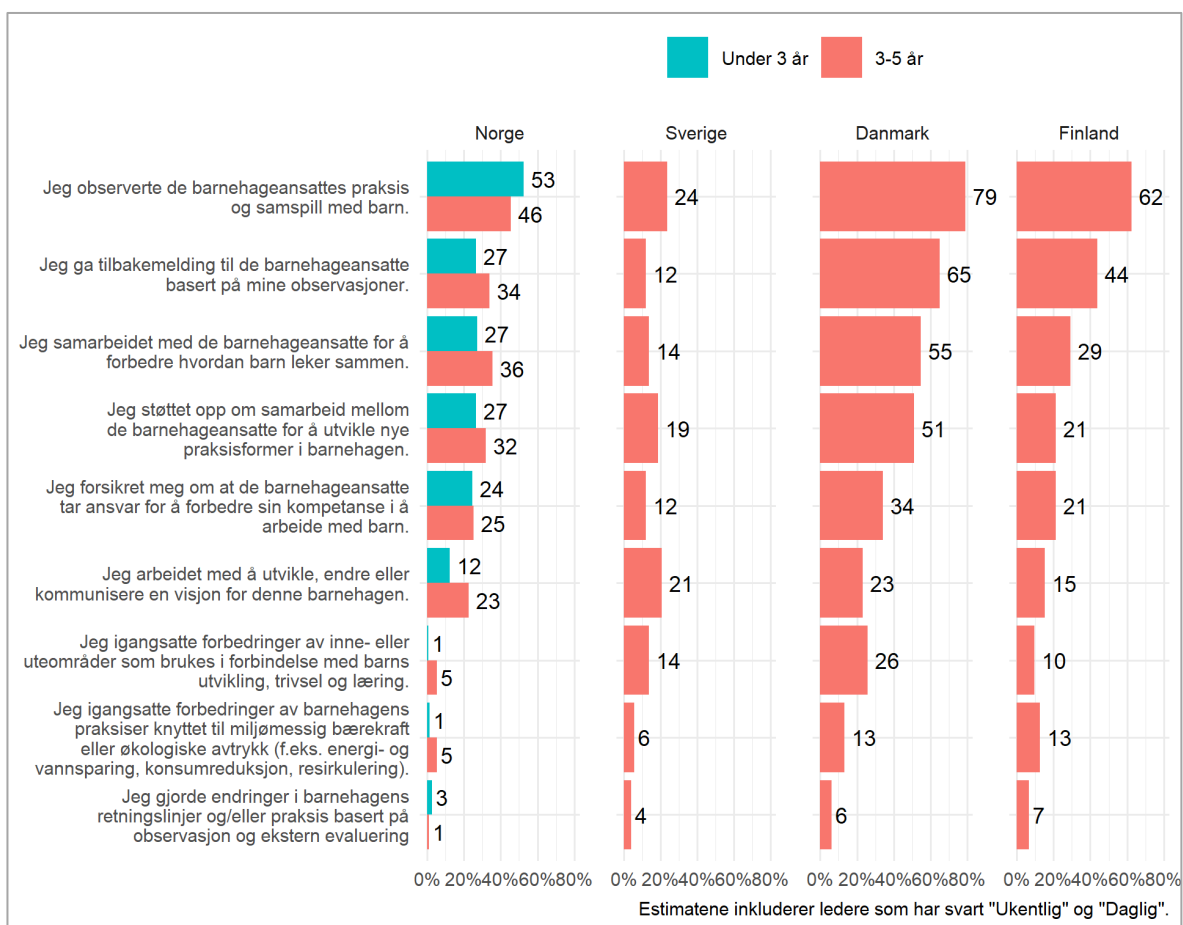
Figur 7.5 Ansattes og foreldres mulighet til medbestemmelse i Norge, Sverige, Danmark og Finland. Basert på svar fra styrer

Figur 7.5 viser styrernes svar på spørsmål om ansattes og foreldres medbestemmelse. I landene sett under ett er det en lavere andel som svarer at foreldre og foresatte deltar i beslutninger enn ansatte. Norge er ett landene som skiller seg ut fra andre land i ved at en relativt høy andel av lederne mener at foreldre har anledning til å delta i barnehagens beslutninger.

Ytterligere analyser viser at distribuert ledelse er knyttet til at ansatte oppgir å være mer fornøyd med barnehagens ledelse. Dette gjelder for en rekke land, inkludert Norge. Norge er et av landene der sammenhengen er sterkest. Dette gjelder for både under 3- og 3-5-undersøkelsen.

7.4 Pedagogisk og strategisk ledelse

TALIS Starting Strong Survey undersøker to dimensjoner av hvordan styrer utfører pedagogisk ledelse i praksis: støtte til ansattes pedagogiske læring og støtte til innovasjon i barnehagen. De to dimensjonene er begge sammensatte av en rekke ulike aktiviteter som ledere kan gjøre i større eller mindre grad. Figur 7.6 viser hvor ofte norske styrere svarer at de gjør ulike ledelsesaktiviteter som inngår i de to dimensjonene.



Figur 7.6 Styrers svar på hvor ofte de utfører ulike ledelsesaktiviteter. Andel som svarer ukentlig og daglig i Norge, Sverige, Danmark og Finland

For Norge ser vi at de aktivitetene styrerne gjør oftest handler om støtte til ansattes pedagogiske læring. Å observere barnehageansattes praksis er mest utbredt. Rundt halvparten sier at de gjør det ukentlig eller daglig. Videre er det rundt 30 prosent som svarer at de samarbeidet med de barnehageansatte for å forbedre hvordan barn leker sammen, ga tilbakemelding til de barnehageansatte basert på observasjoner og støttet opp om samarbeid mellom de barnehageansatte for å utvikle nye praksisformer i barnehagen.

Styrernes involvering i innovasjon, som å utvikle eller kommunisere en visjon for barnehagen, varierer mellom landene. I de fleste landene, inkludert Norge, svarer lederne at de gjør dette månedlig eller sjeldnere.

Det er betydelig variasjon mellom landene i undersøkelsen, og innad i Norden, når det gjelder hvilke ledelsesaktiviteter styrerne svarer at de gjør ofte og sjeldent. Det handler trolig om ulike tradisjoner og ulik ansvarsfordeling mellom landene. For eksempel har pedagogiske ledere i Norge større ansvar enn styrerne for observasjon og veiledning, noe som vil ha betydning for norske styreres svar på utsagn om dette.

TALIS Starting Strong finner at det er en positiv sammenheng mellom styrernes deltakelse i formell veiledning og profesjonelle nettverk og i hvilken grad de oppgir å støtte de ansattes pedagogiske utvikling. Dette gjelder for Norge og andre land.

8 Beholde og rekruttere ansatte

Dette kapittelet belyser sammenhenger mellom arbeidskrav, arbeidsvilkår, og hvordan ulike ressurser kan støtte ansatte i å håndtere ulike krav og forventninger. Dette er komplekse sammenhenger. Formålet er å belyse hvordan ulike forhold kan påvirke ansattes opplevelse av stress og å belyse faktorer som kan ha betydning for ansattes intensjon om å slutte i yrket.

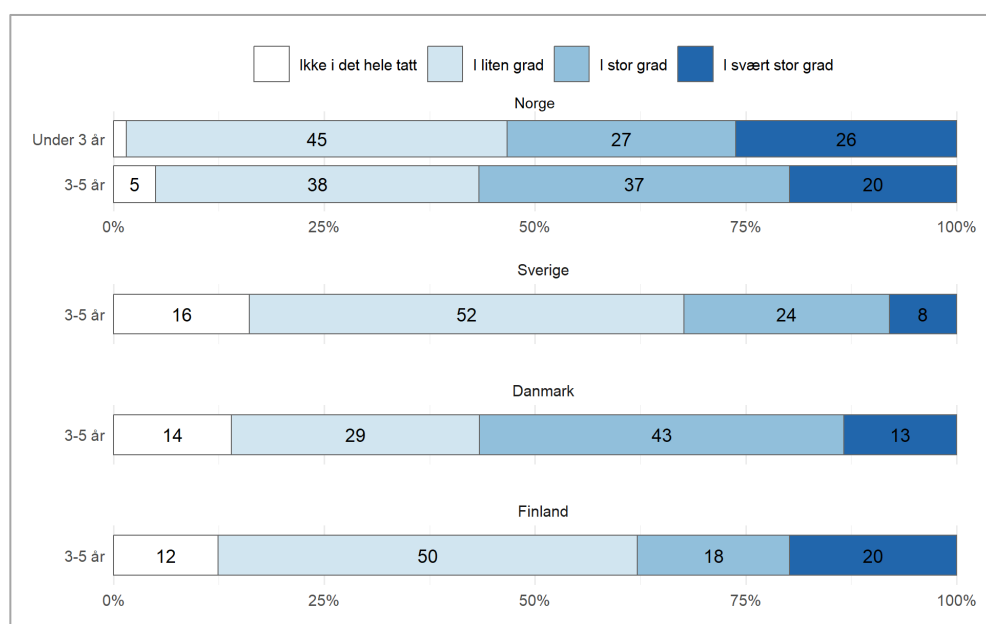
8.1 Bemanning, stabilitet og barnehagens kvalitet

Å rekruttere og beholde motiverte og kompetente ansatte er avgjørende for kvaliteten i barnehagen. Gode rammevilkår i sektoren bidrar til å redusere arbeidsbelastning, forebygge sykefravær og møte etterspørselen etter barnehageplasser (Leseman & Slot, 2025). Dette er særlig relevant i Norge, hvor retten til barnehageplass har bidratt til økt press på sektoren (Drange & Havnes, 2019). Når mange ansatte slutter og nye kommer til, kan det skape ustabilitet som gjør det vanskelig for barna å utvikle trygge relasjoner og oppleve kontinuitet i hverdagen (Hamre & Pianta, 2005).

I TALIS Starting Strong ble styrere spurt om hvilke bemanningsutfordringer (som for få ansatte, fravær og mangel på kvalifisert personale) som hindrer barnehagen i å tilby et kvalitetsmiljø for barns læring, utvikling og trivsel. De fire forholdene som får høyest tilslutning av norske styrere er:

- Fravær blant de barnehageansatte
- For få ansatte i forhold til antall barn
- Mangel på barnehageansatte med kompetanse i å arbeide med barn med annet morsmål enn språket/språkene som benyttes i barnehagen
- Mangel på barnehageansatte med kompetanse i å arbeide med barn med særskilte behov

I alle de nordiske landene – med unntak av Norge i under 3-undersøkelsen – var det fravær blant de ansatte som ble sett på som den største hindringen for å tilby et godt miljø for læring, utvikling og trivsel. Det er likevel variasjon mellom de nordiske landene, der Sverige har den laveste andelen som svarer slik.



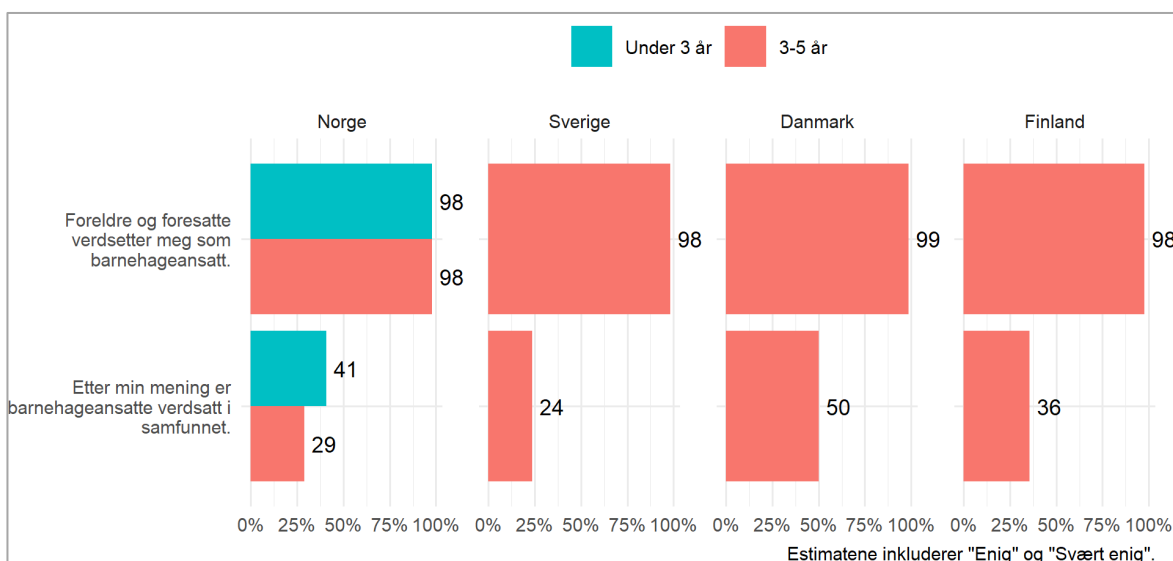
Figur 8.1 hvilken grad fravær blant de ansatte hindrer barnehagen fra å tilby et godt miljø for læring, utvikling og trivsel. Styreres svar i Norge, Sverige, Danmark og Finland.

8.2 Verdsetting, trivsel og autonomi

Arbeidsforholdene i barnehagen har betydning både for ansattes trivsel (arbeids-tilfredshet) og for barnehagesektorens evne til å rekruttere og beholde personale.

På tvers av land rapporterer barnehageansatte høy grad av anerkjennelse fra foreldre. I Norge oppgir rundt 98 prosent av ansatte og ledere at de føler seg verdsatt av foreldre, noe som er på nivå med det internasjonale gjennomsnittet og tilsvarende funnene fra de øvrige nordiske landene (Figur 8.2).

I alle land er andelen som oppgir at barnehageansatte er verdsatt i samfunnet klart lavere enn andelen som svarer at de er verdsatt av foreldre. I Norge svarer 41 prosent i under 3-undersøkelsen og 29 prosent i 3-5-undersøkelsen at barnehageansatte er verdsatt av samfunnet. Andelen som svarer slik, varierer mellom de nordiske landene.



Figur 8.2 Barnehageansattes opplevelse av verdsetting. Tall fra Norge, Sverige, Danmark og Finland.

Denne forskjellen ble også funnet i forrige runde av TALIS Starting Strong (Gjerustad, Næss & Opheim, 2019). Den gang svarte 99 prosent at de opplevde å være verdsatt av foreldre, mens 53 prosent i 3-5-undersøkelsen og 58 prosent i under 3-undersøkelsen opplevde at barnehageansatte er verdsatt i samfunnet. Det vil si at andelen som opplever at barnehageansatte er verdsatt av samfunnet er lavere i 2024 enn den var i 2018, mens andelen som svarer at de er verdsatt av foreldre er omtrent lik. Lav opplevd verdsetting kan ha betydning for rekruttering til utdanning og arbeid og påvirke muligheten for å beholde erfarne ansatte i yrket.

Så å si alle ansatte føler seg verdsatt av barna – 99 prosent i både under 3- og 3-5-undersøkelsen oppgir at de er det. I 2018 var det tilsvarende høye andeler som svarte slik.

Mange oppgir at de trives med å arbeide i barnehage (Figur 8.3). Over 90 prosent av styrerne og de ansatte i Norge oppgir at de alt i alt er fornøyd med jobben sin, at de trives i barnehagen der de arbeider og at de vil anbefale barnehagen som et godt sted å jobbe. Norge ligger på linje med Sverige, Danmark og Finland når det gjelder jobbtilfredshet og trivsel. Dette viser en gjennomgående høy trivsel blant ansatte i barnehagesektoren i Norden (Figur 8.3).

Tallene for Norge er på nivå med det som ble funnet i forrige runde av TALIS Starting Strong Survey (Gjerustad m.fl. 2020). Imidlertid finner vi en signifikant nedgang fra 2018 til 2024 i andelen ansatte som oppgir at de er enig i utsagnet «Hvis jeg kunne velge om igjen, ville jeg fortsatt valgt å arbeide i barnehage». Mens det i 2018 var 89 prosent som var enig i dette i under 3-undersøkelsen og 85 prosent i 3-5-undersøkelsene, er det henholdsvis 77 og 76 prosent som svarer det samme i 2024.



Figur 8.3 Jobbtilfredshet og trivsel i barnehagen for styrere og ansatte i Norge, Sverige, Danmark og Finland

I Norge oppgir 29 prosent av de ansatte i under 3-undersøkelsen at de er fornøyde med lønnen de får, men 19 prosent i 3-5-undersøkelsen svarer det samme. Det vil si at et klart flertall er misfornøyd med lønnen. Misnøyen er utbredt blant både barnehagelærere og assistenter, uavhengig av om de arbeider i kommunal eller privat barnehage. Norge og Finland skiller seg ut ved at lønnsmisnøye uttrykkes på tvers av stillingsnivå, mens mønsteret i Danmark og Sverige viser større forskjeller mellom yrkesgrupper.

Internasjonalt viser TALIS-data at misnøye med lønn øker med utdanningsnivå og erfaring, noe som kan peke på begrensede karriere- og lønnsprogresjons-

muligheter i sektoren. I Norge er tendensen den samme, men forskjellene etter utdanning og erfaring er ikke statistisk signifikante.

I 2018 var det 30 prosent i begge undersøkelsene som var fornøyd med lønnen. Det vil si at det har vært lite endring for under 3-undersøkelsen i dette spørsmålet, mens det er en signifikant nedgang for 3-5-undersøkelsen i andelen som er fornøyd med lønnen.

De ansatte ble også spurt om de var fornøyde med arbeidsbetingelsene for øvrig, som pensjonsordning og arbeidstid. Rundt 60 prosent av de ansatte i begge undersøkelsene sier at de er det.

Norske barnehageansatte rapporterer generelt trygge og stabile arbeidsforhold sammenlignet med mange andre land. Over 90 prosent av både barnehagelærere og assistenter har fast stilling, og midlertidighet gjelder under 10 prosent av arbeidsforholdene. Andelen som svarer slik er høy i Norge sammen med Finland og Sverige, mens Danmark har noe høyere andel midlertidige kontrakter.

Autonomi og handlingsrom er sentralt for å håndtere arbeidsbelastning og fremme jobbtilfredshet. Norske barnehageansatte rapporterer generelt høy grad av autonomi i det pedagogiske arbeidet. 85 prosent av norske ansatte oppgir at de har stor innflytelse på hvordan hverdagen organiseres, og 83 prosent svarer at de har betydelig innflytelse over tilrettelegging av pedagogiske aktiviteter.

Styrerne bekrefter dette bildet, ved å rapportere at beslutninger ofte tas i fellesskap mellom ansatte og styrer, eller håndteres av ansatte alene. Dette gjelder særlig planlegging av daglige aktiviteter, valg av materiell og leker, samt vurdering og observasjon av barns utvikling. Dette samsvarer med de barnehageansattes profesjonelle handlingsrom slik det er beskrevet i rammeplan for barnehagen (Kunnskapsdepartementet, 2017), der formål og innhold vektlegger personalets ansvar for å planlegge, gjennomføre og vurdere det pedagogiske arbeidet, og der ledelse, samarbeid og utvikling fremhever betydningen av kollektiv refleksjon og faglig skjønn i barnehagens praksis.

I et nordisk perspektiv ligger Norge på linje med Sverige og Danmark, med over åtte av ti ansatte som rapporterer om høy autonomi. Finland har en lavere andel som svarer slik, men fortsatt et klart flertall. Andelen ansatte som rapporterer om høy autonomi ligger i mange land mellom 70 og 80 prosent.

8.3 Sammenheng mellom arbeidsvilkår og opplevd verdsetting

Internasjonalt viser TALIS Starting Strong at barnehageansatte som oppgir høy tilfredshet med lønn, kontraktvilkår og i noen grad autonomi, også i større grad rapporterer at yrket verdsettes i samfunnet.

I Norge viser analyser at det er en signifikant sammenheng mellom lønnstilfredshet og opplevd verdsetting blant ansatte i under 3-undersøkelsen, mens denne sammenhengen ikke er til stede blant ansatte i 3-5-undersøkelsen.

Når det gjelder kontraktsvilkår og kontraktstype, viser resultatene at selve kontraktstypen (om man er fast eller midlertidig ansatt) ikke har signifikant sammenheng med opplevd verdsetting i Norge. Derimot viser både under 3- og 3-5-undersøkelsen at ansatte som oppgir å ha gode kontraktsvilkår, som arbeidstid og turnus, goder som ferie og permisjon i større grad opplever profesjonell anerkjennelse og høyere yrkesstatus uavhengig av om de er fast eller midlertidig ansatt.

8.4 Opplevd stress blant ansatte

I Norge oppgir 25 prosent av ansatte i under tre-undersøkelsen og 19 prosent i over 3-undersøkelsen at de er enige eller svært enige i at jobben gir dem tid til privatlivet. Samtidig oppgir 49 prosent i under 3-undersøkelsen og 57 prosent i 3-5-undersøkelsen at de opplever stress på jobben. Norge ligger dermed omtrent på linje med det internasjonale nivået, der mellom 40 og 60 prosent av ansatte rapporterer stress på jobben.

Sammenlignet med andre nordiske land rapporterer norske ansatte et relativt høyt stressnivå og lav grad av balanse mellom jobb og privatliv. Danmark skiller seg ut med et høyt stressnivå (63 prosent), men også den høyeste andelen som opplever balanse mellom jobb og privatliv (79 prosent). Finland har de mest positive resultatene, med lavest stressnivå (40 prosent) og en høy andel ansatte som oppgir balanse (59 prosent). Sverige ligger mellom disse ytterpunktene, der 45 prosent rapporterer stress og 49 prosent opplever at jobben gir tid til privatlivet.

Resultatene viser at sammenhengen mellom stress og balanse mellom jobb og privatliv ikke er entydig. Forskjellene mellom nordiske landene kan gjenspeile variasjoner i arbeidsvilkår, organisering og ressursgrunnlag, som kan påvirke hvordan ansatte opplever arbeidshverdagen i barnehagen.

Norske barnehageansatte oppgir at arbeidet har merkbar innvirkning på helsen, både psykisk og fysisk. I under 3-undersøkelsen rapporterer 13 prosent av de ansatte at arbeidet påvirker den psykiske helsen negativt, mens 18 prosent oppgir negative konsekvenser for fysisk helse. I 3-5-undersøkelsen gjelder dette henholdsvis 14 prosent for psykisk helse og 17 prosent for fysisk helse. Resultatene viser en tydelig overlapp mellom psykiske og fysiske belastninger der ansatte som rapporterer psykiske belastninger, oppgir ofte også om fysiske helseplager. I lys av at både trivsel og balanse mellom jobb og privatliv allerede er under press, tyder funnene på at helse er en kritisk faktor for å beholde ansatte i sektoren.

Tilsvarende andeler i Sverige er 21 prosent for både psykisk og fysisk helse, mens Finland ligger omtrent på samme nivå som Norge (17 prosent psykisk og 15

prosent fysisk). Danmark skiller seg ut med klart høyere tall, der 35 prosent oppgir negativ påvirkning på psykisk helse og 31 prosent på fysisk helse.

8.5 Kilde til arbeidsrelatert stress

TALIS Starting Strong viser at de oppgitte kildene til stress blant barnehageansatte hovedsakelig kan beskrives i to hovedområder:

A: Arbeidsoppgaver knyttet til barns utvikling, trivsel og læring som gjelder utfordringer i det pedagogiske arbeidet.

Å ha for mange barn i barnegruppen eller på avdelingen oppgis som den største kilden til stress, rapportert av 63–64 prosent av ansatte i under 3- og 3-5-undersøkelsen. Sammenlignet med de øvrige nordiske landene ligger Norge omtrent på nivå med Sverige (62 prosent) og Danmark (57 prosent) og høyere enn Finland (32 prosent). Det er ingen forskjell mellom barnehagelærere og assistenter i hvor ofte dette rapporteres som en kilde til stress i de nordiske landene, inkludert Norge. Også i TALIS Starting Strong 2018 oppga de ansatte det å ha for mange barn i barnegruppen eller på avdelingen som den største kilden til stress. Andelen som oppga dette i 2018 er relativt lik med det vi finner i 2024.

Å imøtekomme behovene til barn med særskilte behov oppgis som en kilde til stress av 30 prosent av ansatte i under 3-undersøkelsen og 24 prosent i 3-5-undersøkelsen. Sammenlignet med andre nordiske land ligger Norge lavere enn Danmark (60 prosent), Finland (51 prosent) og Sverige (50 prosent). I alle de nordiske landene oppgir barnehagelærere oftere enn assistenter at arbeidet med barn med særskilte behov bidrar til stress.

Å være ansvarlig for barnas utvikling, trivsel og læring oppgis som en kilde til stress av 26 prosent av ansatte i både under 3- og 3-5-undersøkelsen i Norge. I Finland og Sverige, men ikke i Norge og Danmark, oppgir barnehagelærere oftere enn assistenter at dette ansvaret bidrar til stress.

Å håndtere foreldrenes eller foresattes bekymringer rapporteres som en kilde til stress av 24 prosent av ansatte i under 3-undersøkelsen og 17 prosent i 3-5-undersøkelsen. I Sverige, men ikke i Norge eller de øvrige nordiske landene, oppgir barnehagelærere oftere enn assistenter at dette er en stressfaktor.

B: Mangel på kapasitet, ressurser og tid som samlet gjenspeiler tidspress og ressursmangel i barnehagen

Å ha ekstra oppgaver på grunn av fravær i personalet oppgis av omtrent 60 prosent av de ansatte som en kilde til stress i Norge. Andelen som svarer slik i de

andre nordiske landene er 58 prosent i Sverige, 68 prosent i Danmark og 50 prosent i Finland

Å ha for mange oppgaver samtidig er det 53 prosent i under 3-undersøkelsen og 57 prosent i 3-5-undersøkelsen som rapporterer som kilde til stress i Norge. I de øvrige nordiske landene er det 53 prosent i Sverige, 64 prosent i Danmark og 39 prosent i Finland som svarer det samme.

Å ha for mye arbeid med planlegging og forberedelser av barnas aktiviteter rapporteres som en kilde til stress av 20 prosent av ansatte i under 3-undersøkelsen og 22 prosent i 3-5-undersøkelsen. I de nordiske landene, inkludert Norge (i begge undersøkelsene), rapporterer barnehagelærere oftere enn assistenter at planleggingsarbeid skaper mye stress.

Å ha for mye arbeid med å dokumentere barnas utvikling, og administrativt arbeid. Dokumentasjonsarbeid oppgis som en kilde til stress av 12–17 prosent av ansatte i under 3- og 3-5-undersøkelsen, mens 27–28 prosent rapporterer at administrativt arbeid bidrar til stress. I de nordiske landene, inkludert Norge, rapporterer barnehagelærere oftere enn assistenter at dokumentasjons- og administrasjonsoppgaver oppleves som belastende.

Mangel på ressurser og tekniske ferdigheter rapporteres også som kilder til stress blant barnehageansatte. 38 prosent av ansatte i både under 3 og 3-5-undersøkelsen i Norge oppgir mangel på økonomisk eller materiell støtte som en stressfaktor. Andelen er 44 prosent i Danmark, 43 prosent i Sverige og 32 prosent i Finland. Mangel på tekniske ferdigheter i bruk av digitale verktøy rapporteres av 18 prosent i under 3-undersøkelsen og 15 prosent i 3-5-undersøkelsen i Norge, med tilsvarende nivåer i de øvrige nordiske landene. Det er ingen forskjell mellom barnehagelærere og assistenter i hvor ofte disse forholdene oppgis som kilder til stress

8.6 Faktorer som kan få ansatte til å vurdere å forlate yrket

TALIS Starting Strong viser at barnehageansatte internasjonalt særlig trekker frem to hovedårsaker til å vurdere å forlate yrket de neste fem årene: familierelaterte permisjoner, som i de fleste land oppgis som en av de hyppigst nevnte grunnene, og ønsket om å arbeide i en annen jobb utenfor sektoren.

I Norge er det et annet mønster som kommer frem. Blant ansatte i 3-5-undersøkelsen oppgis jobb utenfor sektoren (39 prosent) og psykiske helseutfordringer (30 prosent) som de viktigste årsakene til å vurdere å forlate yrket. Andre forhold som ønske om å studere (23 prosent), familierelaterte permisjoner (20 prosent),

fysiske helseutfordringer (19 prosent) og ønsket om å bli lærer i skolen (14 prosent) trekkes også frem som relativt viktige grunner.

I under 3-undersøkelsen oppgis jobb utenfor sektoren (41 prosent) og ønske om å studere (35 prosent) som de mest fremtredende årsakene til å vurdere å forlate yrket. Dette etterfølges av fysiske og psykiske helseutfordringer (begge undersøkelsene 25 prosent), familierelaterte permisjoner (23 prosent) og ønsket om å bli lærer i skolen (12 prosent), som også trekkes frem som relativt viktige motivasjoner.

I Danmark rapporterer 33 prosent at jobb utenfor sektoren kan være årsak til å forlate yrket. Det tilsvarende tallet for Finland er 34 prosent, og Sverige er ikke rapportert. Når det gjelder psykiske helseutfordringer, er andelen 27 prosent i Danmark og 19 prosent i Finland, mens Sverige ikke er rapportert.

8.7 Stress og ønske om å forlate yrket

TALIS-undersøkelsen viser at et høyt stressnivå blant ansatte i mange land henger tett sammen med sannsynligheten for å vurdere å forlate yrket, særlig som følge av psykiske helseutfordringer. Dette gjelder både stress knyttet til barns utvikling, trivsel og læring (som ansvar for barns utvikling, håndtering av atferd, arbeid med barn med særskilte behov og store barnegrupper), og stress relatert til kapasitet, ressurser og tid (som administrativt arbeid, kollegers fravær, foreldrekontakt, mange samtidige oppgaver og mangel på ressurser). Dette mønsteret gjelder både for barnehagelærere og assistenter, og de nordiske landene, inkludert Norge, viser et lignende bilde som internasjonalt.

I Norge er sammenhengen mellom begge typer stress og intensjonen om å forlate yrket positiv og statistisk signifikant. Ansatte som opplever høyt stressnivå – uavhengig av årsak – vurderer i større grad å forlate barnehagesektoren. Dette gjelder både i under 3- og 3-5-undersøkelsen og for både barnehagelærere og assistenter.

Trivsel i arbeid som en bufferfaktor

I mange land fremstår trivsel i arbeid som en viktig buffer mot frafall fra barnehagesektoren. Ansatte som rapporterer høy grad av trivsel i jobben, er i betydelig mindre grad tilbøyelige til å vurdere å forlate yrket for en jobb utenfor barnehagesektoren. Også i Norge finner vi dette mønsteret: ansatte i både under 3- og 3-5-undersøkelsen rapporterer en tydelig og statistisk signifikant sammenheng mellom trivsel og redusert sannsynlighet for å slutte. Tilsvarende resultater rapporteres fra Danmark og Finland, noe som understreker at trivsel i arbeid fungerer som en robust beskyttelsesfaktor i en nordisk kontekst.

9 Styrke barnehagen for fremtiden

I dette kapittelet utforskes barnehagens samarbeid med andre aktører og tjenester, deres faglige samarbeid og tilsynspraksiser. Videre ser vi nærmere på barnehagens digitale praksis.

9.1 Fremme samarbeid og profesjonelle læringsfellesskap

I barnehagen er det styrer som har ansvar for å sikre at barnehagen har innarbeidede rutiner for samarbeid med relevante institusjoner, som skolen, helsestasjonen, PPT og barnevernet (Kunnskapsdepartementet, 2017, kap. 2). I undersøkelsen ble styrere spurt om hvilke typer samarbeid deres barnehage deltar i, og hvor ofte. Spørsmålene omhandlet samarbeid med foreldre/foresatte, med andre barnehager og barneskoler, og med andre sektorer og tjenester. De tre mest utbredte formene for samarbeid styrerne rapporterer for Norge er:

- Uformell kommunikasjon med foreldre eller foresatte
- Kommunikasjon med ansatte og/eller ledere fra andre barnehager
- Konsultasjoner med spesialister på barns utvikling

I norske barnehager synes uformell kommunikasjon med foreldre svært vanlig, og rundt 90 prosent av styrerne sier det foregår månedlig eller oftere. Formell kommunikasjon – som for eksempel foreldremøter – forekommer sjeldnere. Dette gjelder også de fleste andre deltakerlandene i undersøkelsen. I 3-5-undersøkelsen, er det noe forskjell mellom private og offentlige barnehager, der uformelle foreldresamarbeid synes å forekomme oftere i private enn i offentlige barnehager i flere land, inkludert Norge. Dette kan være et uttrykk for en utvikling der private barnehager i økende grad blir kommersialisert, der foreldre ses på som forbrukere og det legges økt press på barnehagene om å være lydhøre overfor dem (Vandenbroeck, Lehrer & Mitchell, 2022).

Sammen med Finland og Danmark skiller Norge seg ut positivt når det gjelder kommunikasjon med ansatte og ledere fra andre barnehager, noe som peker i retning av at faglige nettverk på tvers av barnehager er rimelig utbredt i nordiske barnehager. 94 prosent av de norske styrerne i under 3-undersøkelsen, og 85

prosent i 3-5-undersøkelsen svarer at de gjør dette månedlig eller oftere. Samarbeid med skolen – rektorer og lærere – er imidlertid ganske beskjedent i de nordiske landene.

Styrere i Danmark er blant de som oppgir hyppigst samarbeid med barne- og familietjenester (for eksempel barnevern eller familievernkontoret), og konsultasjoner med spesialister innen barns utvikling (for eksempel logoped, psykolog og PP-tjenesten). I norsk sammenheng oppgir rundt halvparten av styrerne at de månedlig eller hyppigere konsulterer spesialister i barns utvikling. Samarbeid med barne- og familietjenester synes imidlertid ikke skje like ofte.

9.2 Deltakelse i faglige utviklingsaktiviteter som fremmer læring og samarbeid

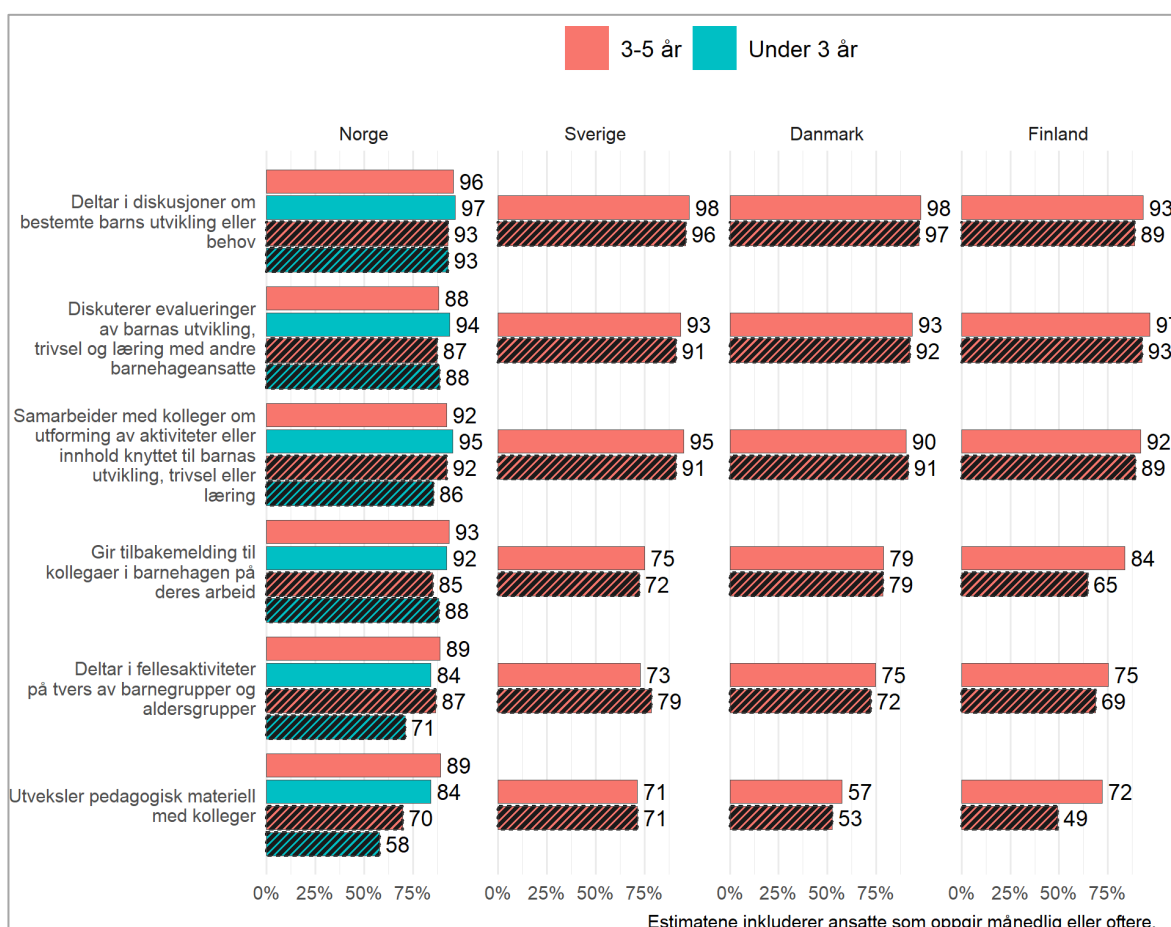
I Norge og de fleste andre deltakerlandene oppgir mindre enn av halvparten av styrerne at de har deltatt i planlagte besøk til andre barnehager for å utvikle sin kompetanse. Vanligere er det imidlertid å delta i formelle og uformelle nettverk, og på konferanser. Dette gjelder særlig for barnehagestyrere i Norge og Danmark, som rapporterer relativt hyppig deltakelse på slike faglige utviklingsaktiviteter i løpet av det siste året.

I omtrent alle deltakerlandene deltar styrere mer i faglige utviklingsaktiviteter enn det øvrige personalet. I Norge oppgir over 90 prosent av styrere at de har besøkt andre barnehager og avdelinger for faglig utvikling i løpet av det siste året, mens det kun er 4 prosent av de andre ansatte som oppgir dette. Forskjellen gjelder også for deltakelse i faglige nettverk og på konferanser. Dette mønsteret er særlig fremtredende i land som Norge, der styrernes deltakelse i faglige utviklingsaktiviteter er høy. Forskjellen mellom styrere og andre ansattes deltakelse i faglige utviklingsaktiviteter kan tyde på at det finnes strukturelle eller organisatoriske barrierer som gjør det vanskeligere for ansatte å delta, selv om lederne deres er aktive. I land som Tyskland og Israel, der styrere har mange av de samme oppgavene som de øvrige personalet (som å jobbe direkte med barna), er forskjellene mellom styrere og ansattes deltakelse i samarbeidsaktiviteter mindre uttalt.

Styrere som ikke jobber direkte med barna ble spurt om hvorvidt tilrettelegging for samarbeid var et eksplisitt tema i noen av de faglige utviklingsaktivitetene de deltok på det siste året. I internasjonal sammenheng svarte over halvparten av styrerne som deltok i 3-5-undersøkelsen, positivt på dette. Svært mange av de norske styrerne (som ikke jobber direkte med barna), har fått opplæring i hvordan samarbeide med andre barnehager og skoler (77 prosent) og lokale tjenester som helse- og sosialtjenester (69 prosent). En litt mindre andel har deltatt i utviklingsaktiviteter med fokus på foreldresamarbeid (48 prosent).

Oppsummert synes det å være gode muligheter for å tilegne seg kompetanse innen kollegial læring og samarbeid med andre instanser i de fleste deltakerlandene. Samtidig kan det tolkes som at disse mulighetene er noe mer tilgjengelige for styrerne enn for det øvrige personalet i barnehagen.

Deltakelse i samarbeidspraksiser, som for eksempel å utveksle materiell eller å utvikle pedagogiske opplegg i fellesskap, er imidlertid høy blant barnehageansatte i de fleste deltakerlandene. I mange land er det en tendens til mindre involvering av assistentene i disse aktivitetene, særlig gjelder det blant de som svarte på 3-5-undersøkelsen. Dette gjelder imidlertid ikke for Norge, der det i liten grad er forskjell mellom assistenters deltakelse i samarbeidspraksisene som vist i Figur 9.1, foruten samarbeid knyttet til utveksling av materiell.



Figur 9.1 Andel barnehagelærere og assistenter (skravert) som deltar i ulike typer samarbeid i Norge, Sverige, Danmark og Finland

I mange av deltakerlandene oppgir omtrent to tredjedeler av de ansatte, uavhengig av rolle, at de sist måned deltok ukentlig eller daglig i diskusjoner om barns utvikling og behov, evaluering av progresjon, og i samarbeid om utvikling av pedagogiske aktiviteter. Mesteparten av samarbeidet dreide seg om interaksjon med

barna. Sammen med New Zealand, skiller Norge og de andre nordiske landene seg særlig ut med gjennomgående høy grad av samarbeid. Et fellestrekk ved deltakerlandene er likevel at de ansatte bruker mer tid på å planlegge og forberede aktiviteter alene, enn sammen med andre.

De ansatte, også i Norge, uttrykker stor tilfredshet med styrers rolle i kunnskapsdeling i barnehagen. I Norge oppgir mer enn ni av ti av de ansatte at styrer fremmer en kultur for kunnskapsdeling, noe som synliggjør den svært viktige funksjonen styrere kan ha i å støtte og veilede de ansatte i ulike deler av arbeidet.

9.3 Tilsyn i barnehagen

Styrere ble spurt om hvor ofte barnehagen har eksternt tilsyn og hvilke fokusområder som da vurderes, i tillegg til hvordan de selv observerer og diskuterer ansattes praksis. De ble også bedt om å svare på spørsmål om eventuelle endringer i retningslinjer eller praksis som følge av egne og eksterne evalueringer.

I flere land forekommer det sjeldnere eksternt tilsyn av indikatorer på prosesskvalitet (som interaksjon med barn, eller innhold i aktiviteter) enn på strukturkvalitet (som HMS, voksen-barn ratio, økonomi). I Norge og Finland svarer over 60 prosent av styrerne (som svarte på 3-5-undersøkelsen), at forhold knyttet til prosesskvalitet evalueres av eksterne observatører minst én gang i året. I Danmark og Sverige oppgir henholdsvis 56 prosent og 37 prosent av styrerne at dette skjer i deres barnehage. I norsk sammenheng er det en større prosentandel som svarer at de har eksternt (65 prosent) enn internt (46 prosent) tilsyn av prosesskvalitet.

I de fleste deltakerlandene svarer over halvparten av styrerne (fra over 3-5-undersøkelsen), at strukturkvalitetsindikatorer som gruppestørrelse, barn-voksen ratio eller ansattes kvalifikasjoner, blir vurdert av eksterne instanser årlig. Eksternt tilsyn av økonomi og regnskap er også svært vanlig i de fleste land, men ikke i Norge og Finland, der rundt 30 prosent av styrerne oppgir at dette forekommer årlig i deres barnehage. Det er imidlertid forholdsvis stor variasjon i andelen som svarer at de årlig har eksternt tilsyn av fasiliteter knyttet til HMS-krav. Også her er Norge blant landene som i liten grad har denne formen for eksternt tilsyn, mens hele 80 prosent av styrerne i Israel svarer positivt på at de har eksternt tilsyn av HMS-aspekt i barnehagen årlig.

Observasjon av de ansattes praksis og deres samspill med barna, er noe svært mange styrere oppgir at de gjør. I 11 av 15 land oppgir mer enn 50 prosent av styrerne at de ukentlig eller mer, har gjort denne type observasjoner det siste året. Dette gjelder også for danske (79 prosent), finske (62 prosent) og norske (46 prosent) styrere, men ikke i særlig stor grad for svenske (24 prosent) styrere. Generelt sett synes imidlertid tilbakemelding til de ansatte å være mindre vanlig, enn

det observasjoner av deres praksis er. Over 50 prosent av styrere i seks av elleve land oppgir at de ukentlig, eller oftere, gir de ansatte tilbakemelding basert på sine observasjoner. Blant landene i Norden synes tilbakemelding til ansatte være mer vanlig i Danmark (65 prosent) og Finland (44 prosent) enn i Norge (34 prosent) og Sverige (13 prosent).

Oppsummert tyder resultatene på en relativt underutviklet kultur for interne tilsynspraksiser i mange land, der omfanget av styreres observasjoner i liten grad sammenfaller med oppfølging gjennom tilbakemelding. Kompetanseløft innen oppfølging og tilbakemelding er også ett av områdene som styrere melder særlig behov for. Over 50 prosent av norske styrere uttrykker at behovet for dette ligger på et moderat eller svært høyt nivå. Hvor hyppig styrere endrer praksis og retningslinjer som følge av resultater fra interne og eksterne tilsyn, varierer mellom deltakerlandene. I en del land, særlig i Spania, og til en viss grad i Finland og Sverige, har styrere økt sannsynlighet for å oppgi at de har gjort endringer i praksis og i retningslinjer dersom barnehagen deres har eksternt tilsyn minst en gang i året. Her foreligger det ikke tall for Norge på grunn av få observasjoner. Det er også en sammenheng mellom hyppig observasjon av prosesskvalitetsindikatorer – som de ansattes praksis og voksen-barn interaksjon – og økt sannsynlighet for endring i praksis og retningslinjer. Særlig gjelder dette i land som Finland.

Resultatene kan forstås som at barnehagen oftere tilpasser retningslinjer og praksis basert på tilsyn og evalueringer, særlig når slike aktiviteter skjer hyppig – enten de utføres av eksterne eller interne aktører. Sammenhengen er likevel ikke statistisk signifikant i alle land og regioner.

9.4 Bruk av digital teknologi i barnehagen

Barnehagens digitale praksis innebærer gjennomtenkt bruk av digitale verktøy, som en av flere innganger til å fremme lek, kreativitet og læring. Bruk av digitale verktøy skal bidra til å oppfylle rammeplanens føringer for et rikt og allsidig læringsmiljø for barna, samtidig som de ansatte skal bruke dette med omhu og utøve digital dømmekraft (Kunnskapsdepartementet, 2017, kap. 8) I denne delen ser vi nærmere på hvor godt rustet de ansatte er (for eksempel om de har fått opplæring i grunnleggende digitale ferdigheter, pågående kompetanseheving, behov for videre faglig utvikling, tiltro til egne ferdigheter) for å bruke digitale verktøy pedagogisk sammen med barna. Vi tar også for oss barnehagens vurdering av hvor godt den digitale infrastrukturen fungerer og deres syn på behovet for ytterligere investeringer.

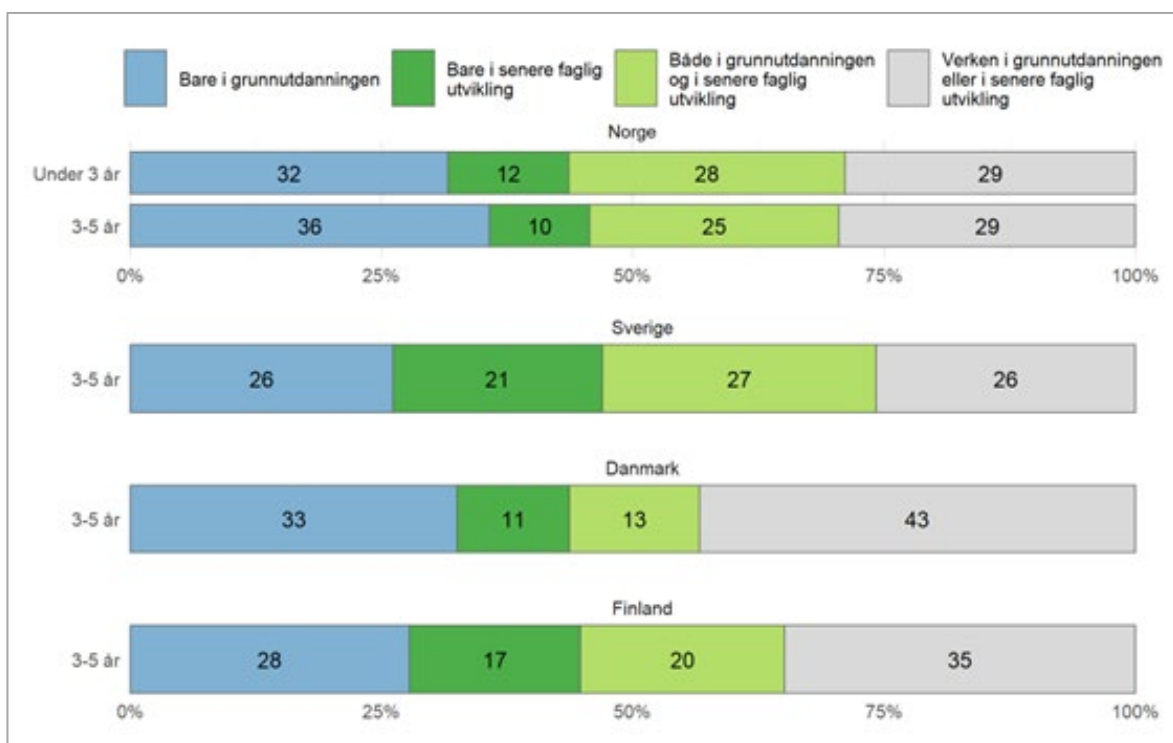
Hvorvidt de ansatte har grunnutdanning som inkluderer innhold om bruk av digitale ressurser og verktøy, varierer mellom deltakerlandene. I Norge er det 61 prosent av de ansatte som svarte på 3-5-undersøkelsen, og 60 prosent av de

som svarte på under 3-undersøkelsen, som oppgir at bruk av digitale ressurser i arbeid med barn, var en temattikk i deres grunnutdanning. Av de i Danmark, Sverige og Finland som svarte på 3-5-undersøkelsen var det henholdsvis 46, 53 og 48 prosent som svarte det samme. Alle de nordiske landene, særlig Norge (69 prosent), har en relativt høy andel ansatte som har jobbet lenge i barnehage (over 10 år). I Finland (23 prosent) og Danmark (26 prosent) er andelen nytilsatte noe større enn i Norge (14 prosent) og i Sverige (16 prosent). Til en viss grad kan disse mønstrene gjenspeile hvor tidlig digitale verktøy ble et integrert tema i grunnutdanningene.

Sammenholdt med de som oppgir at bruk av digitale verktøy sammen med barn var en del av grunnutdanningen, er det kun en liten andel som svarer at denne tematikken har vært en del av utviklingsaktivitetene de har deltatt på i løpet av det siste året. Prosentandelen er likevel på 36 prosent i Norge, og over 50 prosent i åtte av deltakerlandene.

I 10 av 15 land, inkludert Norge, Sverige og Finland, som svarte på 3-5-undersøkelsen, og i fem av åtte land som svarte på under 3 -undersøkelsen, har minst 65 prosent av de ansatte fått opplæring i bruk av digitale verktøy for å støtte arbeidet med barn – enten gjennom sin grunnutdanning, faglige utvikling de siste 12 månedene før undersøkelsen, eller begge deler.

Av områdene som måles i denne undersøkelsen, er bruk av digital teknologi sammen med barn generelt sett den delen av arbeidet som de ansatte uttrykker minst grad av tiltro til egne ferdigheter til. I Sverige svarer så mange som 56 prosent av de ansatte at de opplever «en del» eller «stor» mestring i å bruke digitale verktøy i arbeidet med barn. Dette er en noe større andel enn i Norge (33 prosent), Finland (39 prosent) og Danmark (41 prosent), noe som speiler forskjellene mellom land i opplevd tiltro til egne ferdigheter knyttet til digital teknologi i arbeidet sitt.



Figur 9.2 Opplæring i grunnutdanning og senere faglig utvikling i å bruke digitale verktøy i arbeidet med barn. Ansattes svar i Norge, Sverige, Danmark og Finland

De ansatte ble spurt om deres behov for mer opplæring i pedagogisk bruk av digitale verktøy sammen med barn. Av de ansatte som svarte på 3-5-undersøkelsen, rapporterer to tredjedeler at behovet på dette området er «moderat» eller «høyt». Det samme nivået av behov uttrykkes også av ansatte i Norge som svarte på under 3-undersøkelsen. Det er med andre ord et forholdsvis stort behov for mer kunnskap blant ansatte i hvordan de skal bruke digitale verktøy sammen med barn. Dette inntrykket styrkes når vi sammenholder dette funnet med det relativt lave nivået av tiltro til egne ferdigheter knyttet til pedagogisk bruk av digitale verktøy som ansatte rapporterer, blant annet i Norge. Dette kan være et uttrykk for at de ansatte oppfatter forventningene i rammeplanen som høyere enn de selv kan innfri når det gjelder pedagogisk bruk av digitale verktøy. På den ene siden er kravet om forsvarlig bruk av teknologi tydelig, mens hvordan verktøyene skal brukes er mer implisitt.

En forutsetning for høy kvalitet på barnehagens digitale praksis er at den digitale infrastrukturen er god. Det innebærer blant annet stabil nettilgang og at de digitale verktøyene, for eksempel digitaliserte bildebøker, holder høy kvalitet. Få styrere anser barnehagens digitale infrastruktur som et hinder for kvalitet i tilbudet barna får. Så få som én av seks av styrere i land som Finland og Sverige, og 17 prosent av de norske, mener at manglende eller for dårlige digitale ressurser svekker deres kapasitet til å tilby barna et godt miljø for læring, utvikling og trivsel. I Norge synes det å være forskjell mellom private og offentlige barnehager i

hvor god tilgang de har til digitale ressurser og nettilkoblingsmuligheter, og forskjellen går i de private barnehagenes favør. Forskjeller i digital infrastruktur knyttes imidlertid i liten grad til barnehagens størrelse eller geografiske beliggenhet.

På spørsmål om hvor viktig det ville være å investere i digitale ressurser og verktøy dersom budsjettet for barnehagesektoren økte med 5 prosent, svarer over halvparten av ansatte i de fleste deltakerlandene at slike investeringer ville være av «ganske høy» eller «svært høy» betydning. I Norge og de andre nordiske landene er det derimot kun rundt en tredjedel eller færre som deler dette synet. Dette kan være et uttrykk for at ansatte i de nordiske landene opplever at de allerede har god nok tilgang til digitale ressurser og verktøy. Der tiltroen til digitale verktøy tidligere var høy – rammeplanen har for eksempel viet god plass til digital praksis – er det i dag en økende motvilje i storsamfunnet mot skjermbruk for barn. På denne måten kan de nordiske ansattes manglende behov for økt investering i digitale verktøy, være en refleksjon av motviljen mot skjerm som finnes i samfunnet ellers.

Referanser

- Drange, N. & Havnes, T. (2019) Early childcare and cognitive development: Evidence from an assignment lottery. *Journal of Labor Economics*, 37(2), 581-620.
- Gjems, L. (2016) *Barnehagens arbeid med tidlig litterasitet: På barns vilkår*. Fagbokforlaget.
- Gjerustad, C., Hjetland, H.N. og Opheim, V. (2019) *TALIS Starting Strong Survey: Første hovedfunn. Kortrapport med oppsummering fra OECDs første internasjonale undersøkelse av ansatte og styrere i barnehagene*. NIFU-Rapport 2019:18. <https://hdl.handle.net/11250/2624309>
- 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*. NIFU-rapport 2020:10. <https://hdl.handle.net/11250/2650397>
- González-Sancho, C. et al. (2023) "Levelling the playing field in ECEC: Results from TALIS Starting Strong 2018", *OECD Education Working Papers*, No. 305, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/757e4fea-en>
- Hamre, B. and R. Pianta (2005), "Can instructional and emotional support in the first-grade classroom make a difference for children at risk of school failure?", *Child Development*, Vol. 76/5, pp. 949-967, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2005.00889.x>.
- Kunnskapsdepartementet. (2017) *Rammeplan for barnehagen: Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*. <https://www.udir.no/contentassets/7c4387bb50314f33b828789ed767329e/rammeplan-for-barnehagen---bokmal-pdf.pdf>
- Leseman, P. and P. Slot (2025), "Strong early childhood education and care systems for the future: A conceptual framework for thematic analyses", *OECD Education Working Papers*, No. 329, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/67d0a97f-en>.
- Rambøll (2023) *Barnehagestyrers arbeidsoppgaver*. Rapport. Rambøll management Consulting. <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/publikasjoner/2023/barnehagestyrers-arbeidsoppgaver/>

- Stangeland, E. B. (2017). The impact of language skills and social competence on play behaviour in toddlers. *European Early Childhood Education Research Journal*, 25(1), 106–121. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2016.1266224>
- OECD (2024) *Nurturing Social and Emotional Learning Across the Globe: Findings from the OECD Survey on Social and Emotional Skills 2023*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/32b647d0-en>.
- OECD (2025) *Results from TALIS Starting Strong 2024: Strengthening early childhood education and care*, TALIS, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/20af08c0-en>.
- OECD (2025b) *Reducing Inequalities by Investing in Early Childhood Education and Care*, Starting Strong, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b78f8b25-en>.
- OECD (kommende) *Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2024 Technical Report*, OECD Publishing, Paris.
- Vandenbroeck, M., J. Lehrer and L. Mitchell (2022) *The Decommodification of Early Childhood Education and Care. Resisting Neoliberalism*, Routledge, London, <http://hdl.handle.net/1854/LU-01GT92CHWTM46H8GAZZWJ60F84>.
- White, M., Nortvedt, G.A., Rohatgi, A., & Bjørnsson, J.K. (2025). Den norske lærerrollen i endring: Resultater fra TALIS 2024. Universitet i Oslo. <https://www.talis2024.no/talis-laerere-og-skoleledere/>

Tabelloversikt

Tabell 1.1 Deltakelse i TALIS Starting Strong Survey Norge 2024.....	12
Tabell 2.1 Andel barnehageansatte som har rapportert at følgende kategorier best representerer deres rolle i barnehagen	16
Tabell 3.1 Prosentandeler av barn med ulike kjennetegn, basert på svar fra styrerne.....	22

Figuroversikt

Figur 4.1 Tidsbruk på andre oppgaver enn direkte samhandling med barna. Gjennomsnittlig prosent av den totale tiden fulltidsansatte brukte på ulike aktiviteter sist uke	25
Figur 4.2 Praksiser for å støtte barns sosiale og emosjonelle utvikling. Andel ansatte som oppgir å gjøre dette daglig eller oftere sist uke	26
Figur 4.3 Praksiser for å fremme barns språkutvikling. Andel ansatte som oppgir at de bruker strategiene «ofte» eller «alltid» i barnegruppa	27
Figur 4.4 Praksiser for å fremme lek og barnesentrert planlegging. Andel ansatte som oppgir daglig eller oftere bruk av strategiene sist uke.....	28
Figur 4.5 Praksiser som støtter barns utforsking av språk og deres begynnende litterasitetsutvikling. Andel ansatte som oppgir daglig eller oftere bruk av strategiene sist uke.....	29
Figur 4.6 Praksiser som støtter barns utforsking av tallforståelse. Andel ansatte som oppgir daglig eller oftere bruk av strategiene sist uke.....	30
Figur 5.1 Representasjon av ulike grupper i bøker og bilder. Andel ansatte som svarer at de bruker det i stor og svært stor grad	32
Figur 5.2 Informasjon og kommunikasjon med foreldre. Andel ansatte som er enig og svært enig i utsagnet i Norge, Sverige, Danmark og Finland.....	37
Figur 6.1 Andel som svarer ja til at ulike tema var inkludert i grunnutdanningen i Norge, Sverige, Danmark og Finland.....	41
Figur 6.2 Tema i faglig utvikling i Norge, Sverige, Danmark og Finland.....	42
Figur 6.3 Typer faglig utvikling ansatte har deltatt i de siste 12 månedene i Norge, Sverige, Danmark og Finland	43
Figur 6.4 «I hvilken grad opplever du at du mestrer å gjøre følgende i ditt arbeid med barn?» Andel ansatte som svarer i stor og i svært stor grad i Norge, Sverige, Danmark og Finland	45
Figur 7.1 Styreres deltakelse i aktiviteter for faglig utvikling i Norge, Sverige, Danmark og Finland.....	48
Figur 7.2 Styreres behov for faglig utvikling i ulike tema. Andel som oppgir å ha moderat eller stort behov i Norge, Sverige, Danmark og Finland	49

Figur 7.3 Tematisk innhold i styrernes faglige utvikling siste tolv måneder for Norge.....	50
Figur 7.4 Styreres svar på utsagnet «Jeg trenger mer støtte fra de lokale/kommunale eller nasjonale myndighetene» for Norge	51
Figur 7.5 Ansattes og foreldres mulighet til medbestemmelse i Norge, Sverige, Danmark og Finland. Basert på svar fra styrer	52
Figur 7.6 Styrers svar på hvor ofte de utfører ulike ledelsesaktiviteter. Andel som svarer ukentlig og daglig i Norge, Sverige, Danmark og Finland	53
Figur 8.1 hvilken grad fravær blant de ansatte hindrer barnehagen fra å tilby et godt miljø for læring, utvikling og trivsel. Styreres svar i Norge, Sverige, Danmark og Finland.....	56
Figur 8.2 Barnehageansattes opplevelse av verdsetting. Tall fra Norge, Sverige, Danmark og Finland.....	57
Figur 8.3 Jobbtilfredshet og trivsel i barnehagen for styrere og ansatte i Norge, Sverige, Danmark og Finland	58
Figur 9.1 Andel barnehagelærere og assistenter (skravert) som deltar i ulike typer samarbeid i Norge, Sverige, Danmark og Finland.....	66
Figur 9.2 Opplæring i grunnutdanning og senere faglig utvikling i å bruke digitale verktøy i arbeidet med barn. Ansattes svar i Norge, Sverige, Danmark og Finland	70

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no