

# Kunnskapsoppsummering: Hvordan er sammenhenger mellom arbeidsmiljø og kvalitet belyst i nordisk forskningslitteratur i perioden 2015- 2022?

**Forfattere:** Merete Labriola, Hanne Kvilhaugsvik, Martin Skagseth, Kari Anne Holte.

**Rapport** nr. 23-2022a, NORCE Helse og Samfunn



Rapporttittel	Sammenhenger mellom arbeidsmiljø og kvalitet i barnehagesektoren – en kunnskapsoppsummering.
Prosjektnummer	104776
Institusjon	NORCE Helse og Samfunn
Oppdragsgiver(e)	IA-bransjeprogram for Barnehager v / KS
Gradering/	Åpen
Rapportnr	23-2022a
ISBN	978-82-8408-233-2
Antall sider	18
Publiseringsdato	Juni
Sitering	Merete Labriola, Hanne Kvilhaugsvik, Martin Skagseth, Kari Anne Holte. Kunnskapsoppsummering: Hvordan er sammenhenger mellom arbeidsmiljø og kvalitet belyst i nordisk forskningslitteratur i perioden 2015-2022? Rapport nr. 23-2022a, NORCE Helse og Samfunn
Bildekreditering	Pixbay
Stikkord/	Arbeidsmiljø, kvalitet

#### Sammendrag/

Kunnskapsoppsummeringen har hatt problemstillingen: Hvordan er sammenhenger mellom arbeidsmiljø og kvalitet belyst / beskrevet i den eksisterende forskningslitteraturen, avgrenset til nordisk forskningslitteratur? Det ble gjennomført systematiske søk i 8 databaser samt grå litteratur på nøkkelordene «kvalitet», «barnehage» og «arbeidsmiljø», i tidsperioden fra 2015 og frem til i dag. 842 nordiske artikler, rapporter, master- og PhD-avhandlinger ble identifisert, hvorav 8 studier, primært rapporter, ble inkludert. Alle hadde kvalitative studiedesign (to hadde i tillegg kvantitative bidrag i form av kartlegginger). Litteraturen kan anses som liten og fragmentert, med lite fokus på arbeidsmiljø. Det trengs mer forskning med en bredere og dypere inngang til barnehagepersonalets arbeidsmiljø herunder det som skaper stress og belastning, som tettere kobles sammen med kvaliteten på det arbeidet barnehagene kan levere.

## Innhold

1.	Innledning .....	3
1.1.	Om oppdraget .....	3
1.2.	Barnehagen som arbeidsplass.....	3
1.3.	Arbeidsmiljø og kvalitet i barnehager? .....	4
1.4.	Problemstilling .....	5
2.	Strategier for å finne relevant litteratur.....	6
2.1.	Metodisk tilnærming.....	6
2.2.	Screening og kriterier for inkludering og ekskludering .....	6
3.	Resultater .....	9
3.1.	De inkluderte artiklene.....	9
3.2.	Hva artiklene sier.....	12
4.	Oppsummering .....	15
4.1.	Oppsummering av funn.....	15
4.2.	Begrensninger ved kunnskapsoppsummeringen .....	15
5.	Konklusjon .....	16
6.	Referanser .....	17

# 1. Innledning

## 1.1. Om oppdraget

«Barnehage» er ett av sju bransjeprogram som er opprettet som en følge av IA-avtalen fra 2019-2022. Programmet tildelte NORCE et oppdrag med formål å få kunnskap om det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøets betydning for kvaliteten i barnehagetjenesten. Oppdraget baserer seg på at programmet i liten grad fant forskningsbasert kunnskap om dette feltet.

Følgende problemstilling og delproblemstillinger ble derfor formulert for prosjektet:

*Hvilken betydning har arbeidsmiljø for kvaliteten av barnehagetjenesten?*

- Hvilken betydning har organisering, planlegging og gjennomføring av arbeidsdagen for kvaliteten i tjenesten? Hvilke rolle spiller det systematiske HMS-arbeidet for arbeidsmiljø og kvalitet i tjenesten?
- Har ulik bruk av ansattes faglige utvikling/ kompetanse betydning for kvaliteten i barnehagetjenesten?

Prosjektet gjennomføres som to arbeidspakker delt i to selvstendige rapporter:

Del 1) Kunnskapsoppsummering

Del 2) Case-studie av 10 barnehager, med bruk av kvalitative intervjuer

Denne rapporten er en del-rapport fra dette prosjektet og formidler funnene fra Del 1.

## 1.2. Barnehagen som arbeidsplass

Barnehagen defineres som pedagogisk virksomhet. Dette har betydning for barnehagen som arbeidsplass, krav som stilles til bemanning og sammensetning av ansatte, og innhold.

Bemanningen reguleres i barnehageloven og i egen forskrift om pedagogisk bemanning.

Barnehageloven regulerer blant annet grunnbemanningen, med krav om én ansatt per tredje barn for barn under tre år, og én ansatt per sjetten barn for barn over tre år (Barnehageloven, § 26-2).

Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehagen stiller krav til pedagogisk bemanning med barnehagelærerutdanning. Her er det krav om én pedagogisk leder per syv barn, for barn under tre år og én pedagogisk leder per 14 barn for barn over tre år (Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehagen, § 1-2). Ny rammeplan for barnehagene ble innført 01.08.2017 (Utdanningsdirektoratet, 2020), og danner grunnlaget for å forbedre og utvikle kvaliteten i barnehagens innhold" (Meld.St.19, side 27). En evaluering har vist at rammeplanen oppfattes som en tydeliggjøring av oppgaver, roller og arbeid i barnehagen (Homme et al., 2020).

Karakteristika ved arbeidssituasjon er, uavhengig av yrkesgrupper, risikofaktorer for sykefravær (Labriola et al., 2006). Spesielt for barnehager gjelder blant annet krav til emosjonell kompetanse fordi en stor del av oppgavene inkluderer samhandling med barn, foreldre og kolleger (De Stasio et al., 2020). Sykefraværsprosenten for førskole og grunnskoleundervisning ligger på 7 % totalt (4 % for menn og 8 % for kvinner)<sup>1</sup>. Sykefraværet varierer mellom private og offentlige barnehager<sup>2</sup> og

---

<sup>1</sup> 2. kvartal 2020, SSB.no

<sup>2</sup> Barnehagemonitor.no

etter utdanningsnivå. Av dem med fravær oppgir 31 % at dette skyldes forhold som helt eller delvis er forårsaket av jobben (Bransjeprogrammer 2019).

En nylig publisert norsk studie basert på data fra FD-Trygd, der de benyttet antall ansatte per barn i de norske barnehagene som proxy for arbeidsbelastning fant at høyere antall pedagoger per barn var assosiert med lavere sykefravær, og høyere antall assistenter (lav eller ingen utdanning), var assosiert med høyere fravær (Drange et. al. 2021). Studien konkluderer med at ansattgruppens sammensetning mht. utdanningsnivå er viktigere for sykefraværet enn arbeidsbelastning (ibid). Den manglende sammenhengen mellom antall voksne per barn og sykefravær er tidligere funnet i en dansk studie (Gørtz & Andersson, 2014). Dette synliggjør viktigheten av å belyse problemstillinger knyttet til sammenhenger mellom arbeidsmiljø, kvalitet og kompetanse.

### 1.3. Arbeidsmiljø og kvalitet i barnehager?

Meld. St. 19. og den nye barnehagestrategien (Kunnskapsdepartementet, 2021) er tydelige på viktigheten av føringer for å styrke kvaliteten av det pedagogiske tilbudet som barnehagene skal gi. Det er derfor nærliggende å se på kunnskapsgrunnlaget og forståelsen av kvalitet for denne sektoren. I forskningen på barnehager finnes det flere definisjoner av kvalitet, og det blir gjerne fremhevet at det er utfordrende å definere dette og finne objektive mål (Sheridan, 2009). Dette kommer blant annet av den store variasjonen i barnehagens innhold, tradisjon og organisering i ulike land. En forståelse av kvalitet er som struktur-, prosess- og resultat kvalitet (jmf Donabedian (1988), og er en vanlig måte å beskrive kvalitet på i barnehager (Gulbransen og Eliassen, 2013). Strukturkvalitet omhandler forhold som lokaler, uteområder, organisasjon og styring, rutiner, økonomi, bemanning og kompetanse; prosesskvalitet knyttes til relasjoner og samhandling, og resultat kvalitet sier noe om måloppnåelse (ibid). Innholdskvalitet er et annet begrep som betegner hvorvidt man følger opp kravene i rammeplan, lov og forskrift (ibid).

En annen tilnærming er basert på bruk av måleverktøyene 'Early Childhood Environment Rating Scale' og 'Infant/Toddler Environment Rating Scale' (Harms et al., 2005; 2006). Disse verktøyene bruker en rekke indikatorer for å vurdere kvalitet i form av både pedagogisk praksis og trekk ved struktur og organisering. I litteraturen finner vi dessuten andre forståelser av kvalitet. Her vil vi kort trekke frem økologiske perspektiv (Bronfenbrenner, 1979). Et nytt bokkapittel om kvalitetsforbedring og kompetanse i svenske barnehager, fremhever denne tilnærmingen (Garvis et al., 2021). Her forstås kvalitet i barnehagen som et samspill mellom politikk, mennesker, materielle ressurser og pedagogiske prosesser (Garvis et al., 2021, s. 131). Dette perspektivet fremhever viktigheten av å se sammenhenger mellom flere ulike nivå når man undersøker kvalitet.

OECD fremhever betydningen av organisering og relasjoner for kvalitet i barnehagen, blant annet som del av prosesskvalitet, og peker på betydningen av ansattes arbeidsforhold for prosesskvalitet som godt etablert i vitenskapelig litteratur (OECD, 2021). Et aspekt er betydningen av bemanningstetthet for samhandling mellom ansatte og barn (OECD, 2018, 105 pp.). Andre peker på at bedre arbeidsforhold som lønn, et positivt organisasjonsklima og trivsel på jobben, går hånd i hånd med høyere prosesskvalitet (Penttinen et al., 2020; Hu et al., 2017; Shim og Lim, 2019). OECD drøfter videre funn om sammenhenger mellom kvalitet og ansattes utdanningsnivå, videreutdannings- og utviklingstilbud, ansiennitet, og arbeidsmiljø (OECD, 2018, 66 pp.).

Muligheter for samarbeid med kollegaer er et eksempel på det sistnevnte (OECD, 2018s 85). En studie har vist at flere pedagoger fører til mer faglighet ved at pedagogene har flere å snakke med, de bruker fagspråket aktivt, finner støtte i kolleger med samme faglige kompetanse, og arbeidet er mindre stressende (Myrvold, 2014). En internasjonal systematisert kunnskapsoversikt publisert av Campbell Systematic Reviews, finner sammenheng mellom barnehagelæreres utdanningsnivå og kvaliteten på barnehagetilbudet (Manning et al., 2017).

Et arbeidsforhold inkluderer ulike aspekter, som for eksempel inntjening, jobbsikkerhet og karriereutsikter, arbeidsmengde og kvaliteten på det opplevde arbeidsmiljøet i barnehagen.

Arbeidsforholdene bidrar til kravene ansatte utsettes for (dvs. arbeidsmengde, antall barn i gruppen) og ressursene de har til rådighet (f.eks. faglig autonomi, opplæring) eller belønningen de mottar for innsatsen (dvs. lønn, karriereprogresjon) (OECD, 2020). Mangel på gjensidighet mellom innsats og ressurser eller belønning kan føre til stress, mens god samordning mellom de to bidrar til personalets trivsel (Bakker og Demerouti, 2007; Bakker og Demerouti, 2016). Barnehageansattes følelsesmessige velvære er relatert til kvaliteten på deres samhandling med barn (de Schipper et al., 2008), mens arbeidsforhold og trivsel er vist å påvirke kvaliteten på jobben en barnehageansatt gjør (Cazes, Hijzen og Saint-Martin, 2015).

I søken etter tjenester av høy kvalitet fremhever EU- og OECD-dokumenter (Eurofound, 2015; OECD, 2021) at det å forbedre arbeidslivet betingelser og forbedring av den faglige utviklingen til barnehagepersonell er avgjørende for å møte den doble utfordringen å gi rettferdig tilgang til tjenester og samtidig forbedre kvaliteten på tilbudet. Til tross for dekning i internasjonal litteratur (jmf OECD) for sammenhenger mellom arbeidsmiljø og kvalitet er det ikke gjennomført noen systematisk gjennomgang av litteraturen, som fokuserer spesielt på nordisk studier av sammenheng mellom arbeidsmiljø og kvalitet i barnehagen. Å belyse dette med et nordisk perspektiv er relevant fordi de nordiske landene tilhører det samme velferdsregimet som Norge, og som vi kan anta har formet barnehagene tilsvarende (Einarsdottir et al., 2015). Videre vil en systembasert forståelse av arbeidsmiljø og kvalitet, det vil si en forståelse der arbeidsmiljø og kvalitet utvikles i et dynamisk samspill, der dette samspillet inkluderer organisasjon og ledelse, samt ytre rammebetingelser være relevant i denne sammenhengen. Som tidligere nevnt kan kvalitet forstås som strukturkvalitet, prosesskvalitet og resultat-kvalitet (Gulbrandsen og Eliassen, 2013). Forståelsen er opprinnelig hentet fra Donabedian (1988), og er integrert i den såkalte SEIPS-modellen, som vi velger som vår teoretiske innramming for hele prosjektet. Modellen bygger i tillegg til Donabedian sin kvalitetsforståelse, på tidligere systemiske modeller for arbeidsrelatert stress og belastning, med røtter i teorier om helsefremmende organisasjoner (Carayon et al., 2006). Bruken av denne modellen er derfor spesielt egnet til å synliggjøre hvordan arbeidsmiljø og kvalitet samspiller og hvordan dette kan forstås i lys av barnehagens struktur, mangfoldet av prosesser (utover de som kan knyttes til kvalitet) og ulike mål /resultater (både kvalitet for bruker, ansattes trivsel og nærvær, og sykefravær /turnover).

## 1.4. Problemstilling

Dette ligger til grunn for vårt valg om å undersøke følgende problemstilling:  
*Hvordan er sammenhenger mellom arbeidsmiljø og kvalitet belyst / beskrevet i den eksisterende forskningslitteraturen, avgrenset til nordisk forskningslitteratur?*

## 2. Strategier for å finne relevant litteratur

### 2.1. Metodisk tilnærming

For å identifisere relevante studier ble følgende databaser for fagfelleverderte publikasjoner brukt:

1. Medline PubMed (Ovid) <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>
2. APA PsycInfo <https://psycnet.apa.org/buy/PI>
3. Education Resources Information Center (ERIC) <https://eric.ed.gov/>
4. Campbell library of systematic reviews <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/18911803>
5. Proquest Social Science Premium Collection 1) scholarly journals 2) Theses and dissertations <https://about.proquest.com/en/>
6. Skandinavisk forskning på barnehageområdet ecec <https://www.nb-ecec.org/no>

Disse databasene omfatter for det meste litteratur på engelsk, og ekskluderer derfor relevant litteratur skrevet på de nordiske språkene. Dette førte i tillegg til søk i tidsskrift via databasene

1. Cristin <https://app.cristin.no/search.jsf?type=project>
2. Idunn.no <https://www.idunn.no/action/doSearch?AllField>

Det ble også utført litteratursøk etter grå litteratur (rapporter) og det ble utført såkalt «snowball-søk» (Wohlin C., 2014) basert på gjennomgang av referanselistene i de relevante studiene, som igjen førte til nye referanser. Valgene tatt i forhold til avgrensninger av databaser baserer seg på relevans og tilgjengelighet.

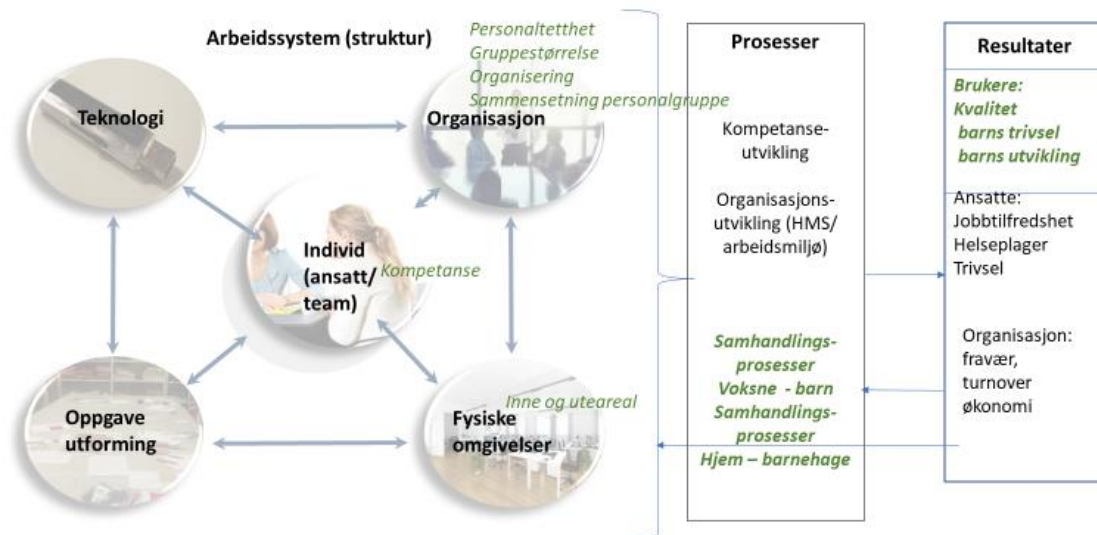
### 2.2. Screening og kriterier for inkludering og ekskludering

Gjennomføringen av litteratursøket var rettet mot litteratur fra de nordiske landene, og inneholdt begrepene «arbeidsmiljø, organisering, kvalitet og barnehage(tjenesten)». De ulike databasene har ulike søkemotorer, noe som kan gi variasjon i søkeordene, da noen er bygd opp slik at man må huke av allerede eksisterende søkeord og andre baserer seg på at man skriver inn sine egne søkeord.

Følgende inkluderingskriterier ble anvendt: **Nordiske studier, skandinavisk og engelsk språk, publikasjon fra 2015 – fram til i dag, og omhandle arbeidsmiljø og kvalitet** i barnehager med barn mellom ett og fem år. Avgrensningen til nordiske studier, skyldes at vi avgrenser oss til land som tilhører det samme velferdsregime som Norge, og som vi kan anta har formet barnehagene tilsvarende (Einarsdottir et al., 2015). I tillegg til inklusjon av fagfelleverderte artikler i vitenskapelige tidsskrift (engelsk og skandinaviske språk) inkluderer vi rapporter på feltet, publisert på et av de skandinaviske språkene. Studier ble ekskludert basert på å ha blitt publisert før 2015, utenfor en nordisk kontekst, andre aldersgrupper og ikke være relevant for problemstillingen.

To medlemmer av prosjektteamet gjennomførte en «blind screening» av referansene, altså en uavhengig gjennomgang av tittel, abstrakt, og nøkkelord for hver studie, som så ble vurdert om de tilfredsstilte inkluderingskriteriene. Etter vurdering av alle kildene basert på tittel/abstrakt, ble alle inkluderte studier lest i fulltekst av to medlemmer av prosjektteamet. Det er ikke gjennomført en kvalitetsevaluering av forskningsdesign av de inkluderte publikasjonene, publikasjonene er kun inkludert i forhold til relevans. Dette betyr at valgt metode og kvalitet i studiene varierer og at det

er variasjon i kriterier for å vurdere inklusjon i kunnskapsoppsummeringen. Videre anvendte vi SEIPS-modellen (Carayon et al., 2006) i analysen, som er vår teoretiske innramming for hele prosjektet. Den er vist i figur 1.



**Figur 1. Vår analytiske modell basert på Carayon et al 2006.**

Den er godt egnet til å synliggjøre hvordan arbeidsmiljø og kvalitet samspiller og hvordan dette kan forstås i lys av barnehagens struktur, mangfold av prosesser, og resultat, basert på begreper som allerede er i bruk (jmf strukturkvalitet, prosesskvalitet og resultatkvalitet hos Guldbransen og Eliassen, 2013). Struktur tilsvarer i vår valgte modell arbeidssystem. Dette systemet eller strukturen består av fem domener som kan defineres som følger:

**Individ:** Inkluderer personkarakteristika som kjønn, alder, erfaring og kunnskap, motivasjon og behov, og fysiske og mentale karakteristika, men kan også erstattes med en gruppe eksempelvis en ansattgruppe eller ansatt – barn

**Utforming av oppgaver:** Inkluderer faktorer som innhold i arbeidet, krav som stilles til oppgaver (fysiske, kognitive, kvantitative, emosjonelle), autonomi og medbestemmelse, variasjon, og muligheter for læring og faglig utvikling.

**Organisasjon:** Inkluderer personaltetthet, gruppestørrelse, sammensetning av personalgruppe, ledelse og lederstil, organisering i form av strukturer som tilrettelegger for kommunikasjon og samhandling/samarbeid, kultur og relasjoner

**Teknologi:** Inkluderer teknologier og verktøy som anvendes i arbeidshverdagen, som informasjons- og kommunikasjonsteknologi og brukergrensesnitt.

**Fysiske omgivelser:** Inkluderer utforming av barnehagen både innvendig og utvendig, inklusive forhold som støy, lys og inneklima.

Arbeidssystem/struktur setter rammer for eller definerer ulike prosesser. Dette kan være omsorgsprosesser, hvordan omsorg gis og ledes, samt alle prosesser som kan bidra til å støtte opp under de tjenestene som skal leveres, som eksempelvis faglig utvikling (Carayon et al., 2006). Fordi modellen har røtter i teorier om helsefremmende organisasjoner, inkluderer modellen prosesser



som kan bidra til eller utvikle arbeidsmiljø og helsefremmende tiltak for ansatte. Videre inkluderes både organisatoriske resultater (eks økonomi, sykefravær og turnover) og resultater på ansattnivå (helseplager og fravær) (Carayon et al., 2006).

## 3. Resultater

Denne kunnskapsoppsummeringen har en utforskende tilnærming, siden det ikke er laget tidligere oppsummeringer med fokuset: hvordan er sammenhenger mellom arbeidsmiljø og kvalitet belyst / beskrevet i nordisk forskningslitteratur? Totalt 842 artikler og rapporter ble identifisert på grunnlag av de valgte nøkkelordene, 23 artikler og rapporter ble identifisert på grunnlag av tittel, abstrakt, nøkkelord, inklusjon og eksklusjonskriterier. Totalt 8 studier er inkludert på grunnlag av fulltekst (se vedlegg 1)

### 3.1. De inkluderte artiklene

Følgende rapporter er inkludert:

1. Eide H. M. K., Homme A. «Jo flere vi er sammen ...» En undersøkelse av organisering og arbeidsdeling i åtte barnehager med økt andel pedagoger. RAPPORT 15 – 2019 NORCE Samfunnsforskning. ISBN: 978-82-8408-027-7
2. Hernes L, Myrvold T.M, Gulpinar T, Os E, Winger N, Hilde Zeiner H.H. Mulighetenes barnehage. Kvalitet i Oslo kommunes barnehager. Samarbeidsrapport: 2021. ISSN:1502-9794 ISBN:978-82-8309-330-8
3. Alvestad M, Gjems L, Myrvang E, Storli J.B, Tunglund I.B.E., Velde K.L., Bjørnstad E. Kvalitet i barnehagen Rapport fra dybdestudien i det longitudinelle forskningsprosjektet Gode barnehager for barn i Norge (GoBaN). RAPPORT NR. 85, Universitetet i Stavanger – November 2019
4. Kleppe R og Bjørnstad E. 2019. Økt barnehagelærertetthet og hverdagskvalitet i barnehagen. OsloMet – storbyuniversitetet. Skriftserie 2019 nr 7. ISSN 2535-6992
5. Hultgren E. Arbetsmiljön i förskolan – En kvalitativ studie om förskollärares upplevelse av sin arbetsmiljö. Ett examensarbete inom ramen för lärarutbildningen vid Karlstads universitet: Förskolläraryrket. <http://kau.se> 2019
6. Wedde E. Sykefravær i barnehagen sett fra innsiden – intervjuer med medlemmer av Utdanningsforbundet. Rapport 1/2020. Utgitt i seksjon for samfunn og analyse i avdeling for profesjonspolitik, januar 2020 Saksansvarlig: Elise Wedde
7. Persson S., Broman I.T. Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa. Om dilemman i förskollärares uppdrag. Avdelningen för kvalitet och myndighet Förskoleförvaltningen Februari 2019.
8. Holm-Petersen C., Andersen L.B., Bjørnholt B, Høybye-Mortensen M., Bro L.L., Normann Andersen V.N. Ledelsesspænd på daginstitutionsområdet Størrelse, ledelsesstil, faglig kvalitet og trivsel. Det Nationale Institut for kommuners og Regionale Analyse og Forskning. Udgiver: KORA ISBN: 978-87-7509-815-6. Projekt: 10731. 2015 www.kora.dk

Studie presenteres etter forfatter, land studien er utført i, studiedesign og antall deltagere/ institusjoner forskningsresultat og hovedresultat tabell 1.

Tabell 1. Forfatter, land studiet er utført i, studiedesign, forskningsresultat og hovedresultat		
Forfatter/ Land/ Studie-design	Forskningsspørsmål	Resultat
<p>1. Eide et al., 2019 Norge Rapport Kvalitativ (+ kvantitativ): 8 case barnehager med høy pedagogtethet, 16 fokusgruppe-intervju og 39 individuelle intervju. I alt 78 informanter. Eierne ble intervjuet individuelt + bruker-undersøkelse (survey) med i alt 608 foreldre</p>	<p>a) Hvordan påvirker økt andel pedagoger arbeidet til andre ansatte? b) Hvordan forstår og beskriver ansatte i barnehagen kva litet?</p>	<p>Pedagogtethet fører til økt kvalitet, men må sees i sammenheng med den komplekse Kvalitetsforståelsen som kommer til uttrykk i barnehagene. I tillegg kommer nasjonale forventninger og eiers forventninger samt kollegers og egne forventninger. Hvordan økt andel pedagoger innfrir noen av forventningene og dermed ses som indikasjoner på økt kvalitet synliggjøres gjennom:</p> <p>a) Mer tid for pedagoger sammen med barna b) Tidlig innsats til barn med spesielle behov c) Bedre kontakt med foreldre d) Bedre utnyttelse av ansattes faglighet for hele barnehagen e) Styrking av ramme-planens fagområder og målsettinger f) Økt bevisstgjøring i det konkrete arbeidet med barna g) Fordeling av arbeidet gjør oppgavene mer oversiktlige h) Bedre vilkår for kvalitetssikring av arbeidet i) Økt trivsel og trygghet til pedagogene</p>
<p>2. Hernes et al., 2021 Norge Rapport Kvalitativ: intervjuer og observasjoner i 21 barnehagegrupper i 14 barnehager i fem utvalgte bydeler. + spørreundersøkelse 15 pedagogiske ledere</p>	<p>Øke kunnskap om kvaliteten i kommunale barnehager, med spesiell vekt på relasjoner og lekens vilkår. Belyse sammenhengen mellom lek, relasjoner og strukturell kvalitet. I tillegg har informantene blitt bedt om å reflektere rundt betydningen av kompetanse, sykefravær, vikarbruk og arbeidsmiljø for kvalitet.</p>	<p>Barnehagekvaliteten kan økes gjennom at kommunen ivaretar og sørger for at det er nok hender og egnede rom i barnehagene, samt:</p> <p>a) Barnehageledere som jobber med faglig utvikling og kompetanseheving for hele personalet i den enkelte barnehage. b) Tilstrekkelig og riktig kompetanse hos barnehagelærerne. Her må barnehage-lærerutdanningene også ta et ansvar. c) Ansatte som forstår og ønsker å være en del av den lekende barnehagemodellen.</p> <p>Det er store forskjeller mellom styrere i hvor målrettet de jobber med å gjøre barnehagen til én organisasjon, ett arbeidsfellesskap. De som lykkes i dette arbeidet, skaper bedre betingelser for et trygt og godt arbeidsmiljø, faglig utvikling og muligheter for å bruke ansatte på tvers av grupper, som igjen bidrar til jevnere standard på avdelingene.</p>
<p>3. Alvestad et al., 2019 Norge Rapport Kvalitativ: Dybdestudie med systematiske observasjoner og feltnotater i 7 casebarnegrupper 21 intervjuer personer + 14 personer til refleksjonssamtaler i etterkant</p>	<p>Hva kjennetegner barnehager med god kvalitet og hvilke pedagogiske tiltak tilbys barna i disse barnehagene? Syv delspørsmål som omhandler: barnehagens organisering og ledelse, personalets pedagogiske intensjoner, pedagogisk innhold og prosesser, samt barns perspektiv og barnehagens atmosfære.</p>	<p>Gode barnehager er kjennetegnet av: høy kompetanse, profesjonell entusiasme, felles mål og retning for det pedagogiske arbeidet, en helhetlig tilnærming til barns omsorg, lek og læring, en vektlegging av å være ute, naturopplevelser, en klar ledelse av personalgrupper og barnegrupper, strukturering av hverdagen tilpasset barna, en organisering i mindre grupper for aktiviteter og lek, både voksen- og barneinitierte aktiviteter, et personale som samarbeider godt både internt, med foreldrene og med eksterne parter, samt fokus på barns perspektiv, barns medvirkning og trivsel. Strukturelle forhold (ser ut til å ha betydning for de prosessuelle forholdene. Det er i de store, fleksible barnehagene at problemene med organisering av barna var tydeligst. I de mindre, avdelingsorganiserte barnehagene ble det observert flere gode kvaliteter og prosesser, som stabilitet og lite sykefravær og vikarbruk.</p>

<p>4. Kleppe &amp; Bjørnstad 2019 Norge Rapport Kvalitativ og kvantitativ: 16 case barnehage-avdelinger/baser/team observasjoner, 12 gruppeintervjuer med både ansatte og styrere, (til sammen 74 deltakere) og individuelle spørreskjema 3 måneder etter endt observasjon.</p>	<p>Å øke forståelse av hva utdanning bidrar til når det gjelder kvalitet i norske barnehager. Hovedspørsmål er hvordan barnehager med 50% andel barnehagelærere organiserer seg og hvordan dette kan bedre kvaliteten.</p>	<p>En økt andel barnehagelærere i barnehagen gir bedre prosesskvalitet. Gjennom spørsmål i etterkant, om de overveiende positive resultatene skyldtes den økte andelen barnehagelærere var det noe variasjon i svarene. Forhold som ble fremhevet var:</p> <p>a) barnehagelærere har god relasjonskompetanse og at de er gode rollemodeller både for barn og de andre ansatte. b) et er verdifullt å ha flere utdannede kolleger å diskutere faglige spørsmål med, og at ansvarsfordeling og spesialisering bidrar til bedre hverdagskvalitet.</p> <p>I liten grad nevnes at barnehagelærere bidrar med kunnskap om barn, barns utvikling eller didaktisk kompetanse. Mulige negative sider var engstelse for at høyere andel barnehagelærere ga økt usikkerhet knyttet til bruk av plantid/ubunden tid, hvis denne tas fullt ut av alle barnehagelærere. Det vil si at barna vil få mindre tid i relasjon med barnehagelærere og mer slitasje på de gjenværende ansatte.</p>
<p>5. Hultgren 2019 Sverige Eksamensarbeid Kvalitativ: Intervjuer med 6 førskolelærere</p>	<p>Å øke kunnskapen om førskolelæreres opplevelser av arbeidsmiljøet sitt, hvordan det påvirker dem og hva som oppleves å fremme et godt arbeidsklima.</p>	<p>Opplevelsen av arbeidsmiljø kan oppsummeres i tre kategorier: a) Førskolens hverdag, b) fysisk arbeidsmiljø og c) psykosomatisk arbeidsmiljø. Førskolelærere opplever en økning i arbeidsoppgaver, store barnegrupper og mangel på tid, noe som kan medføre at arbeidsbelastningen oppfattes som høy. Dette påvirker førskolelærernes tilfredshet i arbeidet i form av stress og følelse av utilstrekkelighet.</p>
<p>6. Wedde 2020 Norge Rapport Kvalitativ: intervjuer med medlemmer av utdannings-forbundet (7 barnehagelærere / pedagogiske ledere og 4 styrere)</p>	<p>Å få innsikt i hvordan ansatte i barnehagene opplever sykefravær-problematikken</p>	<p>Arbeidet i barnehagen over tid har blitt mer krevende, fordi krav og forventninger har økt uten at ressursene har gjort det samme. I tillegg gjennomfører flere barnehager ulike kartlegginger og tar i bruk pedagogiske programmer. Dette tar mye tid. Flere av barnehagelærerne sier at de ofte befinner seg i en situasjon der den knappe ressursituasjonen bidrar til dårlig samvittighet og et dårligere tilbud til barna. Andre forhold som nevnes er økningen i antall timer barna tilbringer i barnehagen og økningen i antall små barn i barnehagen. Den til enhver tid faktiske bemanningen blir blant annet påvirket av hvordan barnehagene håndterer sykefravær. Mens noen barnehager tilkaller vikar ved første sykefraværsdag, avventer andre til det har gått ti dager og NAV refunderer utgiftene til lønn. Enkelte forteller at vikarbudsjetten de tidligere hadde forsvant med innføringen av bemanningsnormen.</p>
<p>7. Persson &amp; Broman 2019 Sverige Rapport Kvalitativ: Dokument- og intervjustudier som omfatter 46 personer, fordelt på 13 fokusgruppeintervjuer.</p>	<p>Øke kunnskap om dilemmaene i førskolelærernes oppgaver for å belyse ulike personalgruppers oppfatninger og erfaringer om medvirkende årsaker til høyt sykefravær og psykiske lidelser. Diskutere og foreslå tiltak.</p>	<p>Basert på dilemmaene kom man fram til følgende tiltak a) Profesjonen: styrke profesjonens autonomi, kompetanse og kontroll, tillit til profesjonen, lytte til profesjonen, støtte førskolelærernes ledelse, identifisere og tydeliggjøre profesjonens rolle b) Arbeidsmiljøet: redusere arbeidsmengden og sortere i mengden oppgaver, skape en følelse av samhörighet og konsensus, trygghet, demokrati, tilstedeværende ledere, øke innflytelse, gi muligheter for restitusjon, utvikle en felles kultur c) Personalsituasjonen: øke bemanningen, sikre personalet pauser og ferier, ivareta og oppmuntre personalet d) Organisasjonen: organisasjonen skal støtte oppdraget, omorganisere visse støttefunksjoner, avlaste hjelpeoppgaver, omorganisere treningene e) Forretningsutvikling: samarbeid, dialog, arbeid mer kollektivt med forretningsutvikling, f) Økt samarbeid innad i og mellom kommuner - styrke nettverk: lære av hverandre, utveksling av erfaringer</p>

<p>8. Holm-Petersen et al., 2015 Danmark. Rapport Kvalitativ: Intervjuer i 6 integrerte barnehager i fire danske kommuner.</p>	<p>Å undersøke: - sammenhengen mellom størrelsen på lederspenn og pedagogenes opplevelse av trivsel? - sammenhengen mellom lederspenn og medarbeideropplevd faglig kvalitet på det pedagogiske arbeidet? - samspillet mellom lederspenn og lederstil i forhold til trivsel og medarbeideropplevd faglig kvalitet?</p>	<p>Analysen indikerer at det optimale lederspennet er 14-20 ansatte for én avdelingsleder i de integrerte barnehagene. Mindre lederspenn gir institusjonsleder mulighet til å være synlig blant de ansatte og skape et nærværende forhold til barn og foreldre. Mindre institusjoner kan bedre tilby spesielle rammer for utsatte barn, og beslutningsveiene er korte når beslutninger skal iverksettes. Trivsel er generelt høyere i de mindre barnehagene sammenlignet med store, høyest trivsel er i de middels store barnehagene. Både institusjoner med store og små lederspenn opplever imidlertid sykefravær som et problem for den faglige kvaliteten og trivselen. Videre har lederstil, spesielt transformasjonsledelse, hvor ansatte motiveres av en klar, felles forståelse av organisasjonens målsettinger, en positiv sammenheng med både opplevd faglig kvalitet og medarbeidernes trivsel. Dette tyder på at det handler mer om lederstil (og kombinasjonen av lederstil og lederspenn) enn det handler om lederspenn alene.</p>
--	---	--

### 3.2. Hva artiklene sier

Totalt ble det funnet 7 rapporter og et eksamensarbeid, fem norske studier, to svenske og en dansk studie, alle med et kvalitativt studiedesign (to studier hadde i tillegg et kvantitativ design med foreldreundersøkelse og dels kvalitetsskår). Totalt inkluderer oppsummeringen i overkant av 300 informanter på tvers av de 8 studiene fordelt på styrere, barnehageledere og ansatte.

Temaene som har dukket opp etter lesing av studiene er satt inn i tabell basert på den systemiske modellen vist i figur 1 (Carayon et al., 2006), se vedlegg 2. Tabell er induktivt strukturert, dvs. studiene har vært det empiriske materialet som har blitt tolket, tematisert og kontekstualisert til norske forhold. Ambisjonen har vært å konstruere temaer på en så transparent måte som mulig. Temaer presenteres herunder i en oppsummering slik at de avspeiler funnene.

**Individorienterte elementer** belyses gjennom personkarakteristika som kjønn, alder, erfaring og kunnskap, motivasjon og behov, og fysiske og mentale karakteristika, men kan også erstattes med en gruppe, eksempelvis en ansattgruppe. Betydningen av den pedagogiske delen og faglig kompetanse i barnehagen har betydning for kvaliteten, jf. studier av bla (Hernes et al., 2021). Fagarbeidere og assistenter i enkelte barnehager erfarer at egen kompetanse er mindre verdt på grunn av den store oppmerksomheten som rettes mot å øke andelen pedagoger (Eide et al., 2019 Kleppe & Bjørnstad 2019). I intervjuer understreker personalet viktigheten av de riktige personlige egenskapene satt i sammenheng med verdien av ufaglærte, der erfaring kan ha like stor betydning som utdanning (Kleppe & Bjørnstad 2019). I tillegg til kvaliteten i barnehagen har den pedagogiske delen og faglig kompetanse betydning for arbeidsmiljøet i barnehagen. Det ble funnet at både barnehagelærere og styrer nevner kompetanse som en viktig faktor når det gjelder å redusere sykefraværet (Wedde 2020). At de ansatte har god kompetanse bidrar både til å heve kvaliteten på arbeidet og til å redusere belastningen på den enkelte ved at flere tar faglig ansvar (Wedde 2020). Samlet sett gjelder at ansatte uavhengig av profesjonsutdanning finner egen motivasjon påvirket av innflytelse /medbestemmelse spesielt i forhold til interne mål i barnehagen (Holm-Petersen et al., 2015), men også i forhold til styrking av egen profesjonskompetanse (Persson & Broman 2019).

**Utforming av oppgaver** belyser de faktorer som innhold i arbeidet, krav som stilles til oppgaver (fysiske, kognitive, kvantitative, emosjonelle), autonomi og medbestemmelse, variasjon, og muligheter for læring og faglig utvikling hos ansatte.

Barnehageansatte opplever at samfunnet legger mer ansvar på dem enn før, kravene og ressursene som finnes er ikke i balanse, de mangler refleksjonstid og tid til planlegging, men også tid til pauser. Ubalansen i utforming av oppgaver kan bidra til stress, og nevnes både i en svensk og en norsk studie f, eks det å jobbe utenom arbeidstid, noe som kan virke uprofesjonelt, da de ønsker å holde tritt med alle oppgavene i arbeidstiden (Hultgren 2019). Negative erfaringer kan også være når foreldre stiller seg uforstående og anklagende til ansattes bekymringer. Flere kjenner noen som har blitt sykemeldt etter å ha opplevd slike situasjoner (Wedde 2020). Spesielt nevnes situasjoner der barnehagelæreren har mistanke om omsorgssvikt. Å opprettholde et samarbeid og en god relasjon til foreldrene samtidig som man er i dialog med barnevernet er krevende. Ansvaret man har som pedagog i kombinasjon med uforutsigbarhet og det å forholde seg til mange forskjellige mennesker og livssituasjoner kan bidra til stress (Wedde 2020). Fordi størrelse på barnegrupper har økt i årenes løp erfares at førskolelærere har mindre tid til hvert barn, og mer administrative oppgaver (Hultgren 2019). De mange administrative oppgavene i en barnehage tar tid fra barna og oppleves stressende (Kleppe & Bjørnstad 2019). Utforming av oppgaver er viktig både når det gjelder kvalitet i barnehagen og arbeidsmiljøet bla. oppfattes klar arbeidsdeling som viktig (Hultgren 2019). Andre viktige trekk som fremheves, er autonomi og kontroll, tillit til profesjonen, at profesjonen lyttes til, støtte til førskolelærernes ledelse, samt identifisere og tydeliggjøre profesjonens rolle (Persson & Broman 2019). Det å gjøre ting sammen på fritiden, kan hindre at det skapes for stort skille mellom de med og de uten utdanning (Wedde 2020). At alle ser hverandre, har en hyggelig tone og bidrar med glede oppfattet som favorisert utvikling av et positivt arbeidsklima (Hultgren 2019).

Åpen kommunikasjon med hverandre anses som viktig, for å sette søkelys på mulighetene i arbeidet og understøtte hverandres arbeid, samtidig som at hver enkelt tar eget ansvar i arbeidet. For å sikre god faglig kvalitet nevner både avdelingsledere og ansatte spesielt at egen innsats gjenspeiles i pedagogiske valg for hele barnehagen. Både åpen kommunikasjon og synliggjøring av egen innsats erfares som avgjørende for arbeidsmiljøet og det å sikre god faglig kvalitet (Holm-Petersen et al., 2015). For å redusere arbeidsmengden viser enkelte studier til forslag til endring av utforming av oppgaver. Her nevnes det å sortere i mengden oppgaver, skape en følelse av samhörighet og konsensus, trygghet, demokrati, tilstedeværende ledere, øke innflytelse, gi muligheter for restitusjon, utvikle en felles kultur samt et positivt barne- og arbeidsmiljø med positive relasjoner (Holm-Petersen et al., 2015, Persson & Broman, 2019).

De **organisatoriske faktorene** inkluderer personaltetthet, gruppestørrelse, sammensetning av personalgruppe, ledelse og lederstil, organisering i form av strukturer som tilrettelegger for kommunikasjon og samhandling/samarbeid, kultur og relasjoner. Organisatoriske faktorer som belyses i denne litteraturen omhandler økt pedagogtetthet og hvordan dette påvirker kvalitet på tjenesten, ulike sider ved ledelse og lederrollen i tilknytning til kvalitet, og det siste temaet er organisatoriske aspekter som kan bidra til sykefravær eller redusere dette. Eide et al (2019), adresserer organisatoriske aspekter knyttet til god utnyttelse av pedagogressursen som bidrar til god kvalitet, der forfatterne peker på tidsbruk og oppgavefordeling, ledelsesstrukturer og hvordan pedagogressurser organiseres i forhold til avdelingsstruktur. Kleppe og Bjørnstad (2019) adresserer pedagogtetthet i tilknytning til betydningen av utdanning og peker på mer faglig stimulerende miljø og mer interessante jobber. Faglige felleskap pekes det også på hos Alvestad et al (2019). Både Eide et al (2019) og Kleppe og Bjørnstad (2019) peker på trivsel som utfall. Eide et al peker på økt arbeidspress hos assistenter og fagarbeidere som mulig negativ konsekvens av hvordan tidsbruk blant pedagoger knyttes til møter, planlegging og dokumentasjon. Flere studier trekker fram lederrolle eller ledelsesstruktur (flat vs hierarkisk, lederspenn) relatert enten til kvalitet eller sykefravær. Alvestad et al. 2010 finner at styrere uttrykker fokus på egen ledelse og anser denne som overordnet, men med fokus på å bygge felles kultur og fremme læring

og utvikling. De overlater til pedagogiske ledere arbeid med utvikling og planer. Holm-Pedersen et al 2015 adresserer lederspenn, og finner at lederrollen er viktig for kvalitet, der ledere i mellomstore barnehager best klarer å utøve aktiv ledelse som virkers positivt på kvaliteten og dermed også trivsel. Både Alvestad et al 2010 og Holm-Pedersen et al 2015 adresserer sykefravær som et strukturelt problem som skaper utfordring for kvaliteten, men uten at årsaker til fravær som sådan adresseres. Derimot er Hernes et al 2021 opptatt av ledelse og hvordan organisering av ledelse ikke bare påvirker kvalitet men også sykefravær. Stabil og tilstedeværende leder bidrar til faglig utvikling og en felles organisasjonskultur. Studien fant videre at i barnehager som skilte seg ut positivt, med lavt sykefravær, jobber leder aktivt med arbeidsmiljø og nærvær.

Tre av studiene er opptatt av organisatoriske faktorer som spesifikt kan knyttes til arbeidsmiljø, belastning og sykefravær. Wedde et al 2020 peker på det lokale partsamarbeidet, det vil si samhandling ledelse, tillitsvalgt og verneombud. Studien peker på hvordan noen barnehager har jobbet med å identifisere situasjoner der negativt stress forekommer og deretter finne gode måter å organisere hverdagen og barnehagen på. Persson og Broman (2019) adressere årsaker til sykefravær og psykiske helse, og peker på en rekke organisatoriske faktorer som kan være medvirkende årsaker til fravær og uhelse. Her inngår ledelse og det å ta vare på sine ansatte og lage gode arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø. Studien relaterer også dette til kvalitet der flat organisasjonsstruktur kan bidra til å usynliggjøre faglighet, og reduserte økonomiske rammer. Videre peker Persson og Broman (2019) på størrelse på barnegrupper og åpningstider, samt personaltetthet / sammensetning av personalgruppen og turnover som faktorer som påvirker arbeidsmiljø. Også Hultgren (2019) som adresserer arbeidsmiljø og arbeidsklima, peker på økt størrelse på barnegruppene som en utfordring, da i tilknytning til tidsbruk.

**Fysiske** omgivelser belyser utforming av barnehagen både innvendig og utvendig, inklusive forhold som støy, lys og inneklima. For både arbeidsmiljø og kvalitet betyr den fysiske utformingen noe, som bygninger, omgivelser og støy (Eide et al., 2019, Hernes et al., 2021, Alvestad et al., 2019). Byggene er viktige og må være logisk utformet (Hultgren 2019), både rominndeling, antall rom og plassering av rommene kan være viktig for å sikre god lek og godt samspill (Hernes et al., 2021). Noen bygninger er gamle og nedslitt eller ikke så godt egnet som barnehager (Hernes et al., 2021). Fysiske rammer er viktig for grupper av barn som trenger ekstra mye omsorg, med ekstra tilpasninger av fysiske miljøet, i tillegg til det pedagogiske og sosiale (Persson & Broman 2019). Støy betyr noe for både kvaliteten og arbeidsmiljøet, flere opplever støy som en av de største belastningene (Wedde 2020, Hultgren 2019, Alvestad et al., 2019).

## 4. Oppsummering

### 4.1. Oppsummering av funn

I tidsperioden fra 2015 og frem til i dag ble 842 nordiske artikler, rapporter, master- og PhD-avhandlinger innholdende nøkkelord «kvalitet, barnehage og arbeidsmiljø» identifisert. 23 artikler og rapporter ble identifisert på grunnlag av tittel, abstrakt, inklusjon og eksklusjonskriterier. Totalt er kunnskapsoppsummeringen basert på 8 studier som primært er rapporter, alle med kvalitative studiedesign (med unntak av to, som bidro med tilleggsanalyser fra en survey av foreldretilfredshet og kvalitetsmål). I overkant av 300 informanter på tvers av studiene, fordelt på styrer, barnehageleder og ansatte danner grunnlaget for datainnsamlingen som ble gjennomført gjennom individuelle intervjuer, gruppeintervjuer og observasjoner. Basert på de inkluderte studiene fremgår det at kravene til barnehagen som institusjon er mange. For eksempel skal barnehagen tilby høy kvalitet og et trygt og utviklende miljø for barna, samtidig som at barnehagen skal være en god, attraktiv og utviklende arbeidsplass for de ansatte. Rapportene som omhandler kvalitet, kobler kvalitet til en rekke strukturelle faktorer, som også kan forstås som organisering av arbeid (eks organisering av ressurser, fordeling av oppgaver, tidsbruk, arbeidstid, lederstil, fysisk utforming osv), jf. det som omtales som arbeidssystem i modellen utviklet av (Carayon et al., 2016), eller STAMI sine definisjoner av det psykososiale /organisatorisk arbeidsmiljøet<sup>3</sup>. Arbeidsmiljø beskrives derfor implisitt i kvalitetslitteraturen, gjennom forhold som omhandler organisering, men uten at sammenhengen med arbeidsmiljø beskrives direkte. Samtidig knyttes organisering til trivsel. I enkelte studier beskrives arbeidsforholdene direkte å ha innvirkning på personalets trivsel, spesielt på deres følelsesmessige velvære, som igjen kan påvirke ansattes praksis med barn og dermed prestasjoner på jobb. Samlet sett belyser studiene at ansattes arbeidsforhold og trivsel er viktige drivere for prosesskvalitet, men belyser i liten grad helseplager, stress og sykefravær. Det er naturlig at det er de pedagogiske prosessene i barnehagen som har vært i sentrum i studiene, herunder relasjoner og mellom pedagoger og assistent, voksen og barn, barn og barn imellom som viktig for trivselen (det sosiale arbeidsmiljø), og for kvaliteten av arbeidet overfor barn. Videre ses at pedagogers kapasitet / evne til å fungere godt i eget arbeidsmiljø er avgjørende for å kunne levere høy kvalitet.

### 4.2. Begrensninger ved kunnskapsoppsummeringen

Det er begrensninger knyttet til denne kunnskapsoppsummeringen. For det første er nordiske studier begrenset i antall, og det er et svært begrenset antall datadrevne, fagfelleverderte artikler og rapporter skrevet om både arbeidsmiljø og kvalitet i barnehagen, og i de fleste artikler/rapporter er emnene skrevet hver for seg. Den begrensede mengden fagfelleverderte og internasjonalt rettede publikasjonene, har blitt tematisert i en ekspertevaluering av norsk utdanningsforskning på oppdrag fra Forskningsrådet (Forskningsrådet, 2018). For det andre, kan det være noen utfordringer knyttet til generalisering ut fra litteraturen i utvalget, da flere av studiene er utforskende med bruk av kvalitativ design med brede forskningsspørsmål. I denne kunnskapsoppsummeringen er det ikke tatt med en evidensvurdering av forskningskvaliteten. Slike vurderinger er relativt vanlig i kunnskapsoppsummeringer, men da basert på at disse oppsummeringene baserer seg på fagfelleverderte artikler, som ikke ble identifisert her.

---

<sup>3</sup> <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/>



## 5. Konklusjon

Bekymringer knyttet til effektivitet i barnehagen har ført til raske endringer i barnehagepolitikken. Endringene har først og fremst fokusert på profesjonalisering av tidlig barndom gjennom økte utdanningskrav for pedagoger, standardiserte undervisningsopplegg og vurderingspraksiser. Når vi ser på litteraturen og dagens reformarbeid for tidlig barndom, ser det ut til at fokuset ofte er snevert med mye vekt på standarder og ansvarlighet, og med liten eller ingen vekt på hvordan personalet har det og dermed kunne redusere sykefraværet og holde på personalet over tid.

En konklusjon er at det trengs mer forskning med en bredere og dypere inngang til barnehagepersonalets arbeidsmiljø herunder det som skaper stress og belastning, som tettere kobles sammen med kvaliteten på det arbeidet barnehagene kan leverer.

## 6. Referanser

Bakker, Arnold B., et al. "Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high." *Journal of educational psychology* 99.2 (2007): 274.

Bakker, A. and E. Demerouti (2016), "Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 22/3, pp. 273-285, <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>.

Barneheloven. (2005). *Lov om barnehager* (LOV-2005-06-17-64). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022. Forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe 1. mai 2019 <https://www.regjeringen.no/contentassets/21819f43d6b84966ab4a30416ece31e5/bransjeprogrammer-under-ia-avtalen-20192022.pdf>

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard university press.

Campbell et al. Synthesis without meta-analysis (SWiM) in systematic reviews: reporting guidelines 2020;368:l6890 <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.l6890>

Carayon, P. A. S. H., Hundt, A. S., Karsh, B. T., Gurses, A. P., Alvarado, C. J., Smith, M., & Brennan, P. F. (2006). Work system design for patient safety: the SEIPS model. *BMJ Quality & Safety*, 15(suppl 1), i50-i58.

Cazes, S., A. Hijzen and A. Saint-Martin (2015), "Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kjlw1mr-en>.

De Schipper, J. Clasiën, Louis WC Tavecchio, and Marinus H. Van IJzendoorn. "Children's attachment relationships with day care caregivers: Associations with positive caregiving and the child's temperament." *Social Development* 17.3 (2008): 454-470.

De Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo, I., Ragni, B., & Berenguer, C. (2020). The interplay of compassion, subjective happiness and proactive strategies on kindergarten teachers' work engagement and perceived working environment fit. *International journal of environmental research and public health*, 17(13), 4869.

Drange, N., Gunnes, T., & Telle, K. (2021). Workload, staff composition, and sickness absence: findings from employees in child care centers. *Empirical Economics*, 1-26.

Donabedian, A. (1988). The quality of care: how can it be assessed?. *Jama*, 260(12), 1743-1748.

Einarsdottir, J., Purola, A. M., Johansson, E. M., Broström, S., & Emilson, A. (2015). Democracy, caring and competence: Values perspectives in ECEC curricula in the Nordic countries. *International Journal of Early Years Education*, 23(1), 97-114.

Eurofound (2015), Working conditions, training of early childhood care workers and quality of services – A systematic review, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Forskningsrådet (2018). Evaluation of Norwegian education research. Report from the international expert committee. Final report 22 February 2018. Forskningsrådet. <https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/1254033705916.pdf>

Garvis, S., Williams, P., & Sheridan, S. (2021). Quality Improvement and Preschool Teacher Competence in Sweden. In *Quality Improvement in Early Childhood Education* (pp. 127-143): Springer.

Gulbransen L & Eliassen (2013). Kvalitet i barnehager. Rapport fra en undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012. Norsk Institutt for forskning om oppvekst, veldferd og aldring. NOVA-rapport nr 1/13.

Gørtz, M., & Andersson, E. (2014). Child-To-Teacher Ratio and Day Care Teacher Sickness Absenteeism. *Health economics*, 23(12), 1430-1442.

Harms, T., Clifford, R. M., & Cryer, D. (2005). *Early Childhood Environment Rating Scale – Revised*. Teachers College Press.

Harms, T., Clifford, R. M., & Cryer, D. (2006). *Infant/Toddler Environment Rating Scale – Revised*. Teachers College Press. Kunnskapsdepartementet. (2021). *Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030*. Kunnskapsdepartementet.

Kunnskapsdepartementet. (2021). *Barnehager mot 2030. Strategi for barnehagekvalitet 2021-2030*. Kunnskapsdepartementet.

Homme, A., Danielsen, H., & Ludvigsen, K. (Red.). (2020). *Underveisrapport fra prosjektet Evaluering av implementering av rammeplan for barnehagen*. Rapport nr. 37. NORCE Samfunn. <https://evarammeplan.norceprosjekt.no/publikasjoner/underveisrapport>

Labriola, M., Christensen, K. B., Lund, T., Nielsen, M. L., & Diderichsen, F. (2006). Multilevel analysis of workplace and individual risk factors for long-term sickness absence. *Journal of occupational and environmental medicine*, 48(9), 923-929.

Meld. St. 19 (2015-2015). *Tid for lek og læring — Bedre innhold i barnehagen*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-20152016/id2479078/>

Manning, M., Garvis, S., Fleming, C., & Wong, G. T. (2017). The relationship between teacher qualification and the quality of the early childhood education and care environment. *Campbell Systematic Reviews*, 13(1), 1-82.

OECD (2018). *Engaging Young Children: Lessons from Research about Quality in Early Childhood Education and Care*. OECD Publishing.

OECD (2021) Starting Strong VI. Supporting Meaningful Interactions in Early Childhood Education and Care. <https://doi.org/10.1787/f47a06ae-en>

Rammeplan for barnehagen. (2017). *Forskrift 24. april 2017 nr. 487 om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver*.

Sheridan, S. (2009). Discerning pedagogical quality in preschool. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 53(3), 245-261.

Utdanningsdirektoratet. (2020). *Utdanningsspeilet 2020*. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/tema/utdanningspeilet-2020/>

Wohlin, Claes. "Guidelines for snowballing in systematic literature studies and a replication in software engineering." Proceedings of the 18th international conference on evaluation and assessment in software engineering. 2014.

Hu, B. et al. (2017), "Preschool expenditures and Chinese children's academic performance: The mediating effect of teacher-child interaction quality", *Early Childhood Research Quarterly*, pp. 37-49.

Shim, S. and S. Lim (2019), "The influence of Korean preschool teachers' work environments and self-efficacy on children's peer play interactions: The mediating effect of teacher-child interactions", *Early Child Development and Care*, pp. 1749-1762.

Penttinen V, Pakarinen E, von Suchodoletz A, Lerkkanen MK. Relations between Kindergarten Teachers' Occupational Well-being and the Quality of Teacher-child Interactions, *Early Education and Development*, 2020 31:7, 994-1010, DOI:10.1080/10409289.2020.1785265

Myrvold, H. B. (2014). *Fra pedagogisk ledere til likestilte barnehagelærere – En kvalitativ undersøkelse om økt antall pedagoger og omorganisering av roller og funksjoner i Kanvas-barnehagene*. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus, Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier (LUI). <https://docplayer.me/1591536-Fra-pedagogiske-ledere-til-likestilte-barnehagelaerere.html> (nedlastet 23.05.2022)

Lind, U. (2019). Trivsel i daginstitutionens hverdagsliv: et spørsmål om det kropslige, kollektive og konfliktsuelle. Roskilde Universitet. Afhandlinger fra Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi

Meld. St. 19 (2015-2015). *Tid for lek og læring — Bedre innhold i barnehagen*. Kunnskapsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-20152016/id2479078/>

## Vedlegg 1.

Oversikt over databaser, nøkkelord, gjennomleste titler + abstract, samt artikler rapporter lest i fulltekst					
	Databaser+ Snowball	Nøkkelord	Tittel, abstrakt, og nøkkelord	Lest i fulltekst	
1.	Medline PubMed (Ovid)	working AND environment AND quality AND kindergartens	20	3	1
2.	APA PsycInfo	working AND environment AND quality AND kindergartens	55	3	0
3.	Education Resources Information Center (ERIC)	working AND environment AND quality AND kindergartens last five years	6	1	0
4.	Campbell library of systematic reviews	Kindergarten	67	1	0
5.	Proquest Social Science Premium Collection Open access Theses and dissertations	kindergarten AND personal AND environment AND quality" (last 12 month) (= 9) "kindergarten AND professionals AND sickness absence" (=110) Theses and dissertations kindergarten (=28)	140	4	0
6.	Skandinavisk forskning på barnehafeområdet ecec	Barnehagen, de eldste barna, Barnehagen, de yngste barna, Dialog, Etnografisk studie, Kommunikasjon, Kvalitativ studie, Ledelse, Leder, Organisering. Profesjonalisering, Samarbeid	21	2	2
7.	Cristin	arbeidsmiljø kvalitet barnehage Kun avsluttet prosjekter	450	5	3
8.	idunn.no	arbeidsmiljø kvalitet barnehage 2015-2022	16	3	
9.	OpenGrey, en grå- litteratur database.	working environment kindergartens	82	0	0
10.	Snowball	working environment kindergartens	32	21	2
I alt			842	43	8

## Vedlegg 2.

Forfatter	Individ:	Utforming av oppgaver:
1. Eide et al., 2019	Når oppmerksomheten er rettet mot å øke andelen pedagoger, kan fagarbeidere og assistenter i noen barnehager erfarer at deres kompetanse er mindre verdt.	a) Det er viktig å være observant på hvordan pedagogressursen brukes, fordi en rekke av pedagogenes oppgaver trekker oppmerksomhet og ressurser bort fra barna. Møtevirksomhet, planlegging og dokumentasjon er de oppgavene som erfares mest truende i så måte. b) Etablering av faggrupper og/eller en pedagog som er ansvarlig for fagområde(r), gir mulighet for å utnytte ansattes fagkompetanse innenfor bestemte fagområder, men også til videre kompetanseutvikling. Det gir gode muligheter for å styrke arbeidet med rammeplanens fagområde og målsettinger, samt til veiledning. Fordeling av pedagogenes arbeidsoppgaver gjør oppgavene mer oversiktlige, og synes å redusere arbeidspresset på den enkelte pedagog. Pedagogene kan få mer tid sammen med barna dersom de blir fritatt for administrative oppgaver. Det er også en løsning med en organisering av lederteam, faggrupper eller lignende, der ikke alle pedagogene er med samtidig.
2. Hernes et al., 2021	Høy pedagogandel er viktig, men også at det innenfor gruppen av pedagoger er individuelle forskjeller.	
3. Alvestad et al., 2019	I dette studie var alle pedagogiske ledere og barnehagelærere med formell barnehagelærerutdanning, og de fleste har også etter- og videreutdanning, blant annet i pedagogisk veiledning og ledelse. Det er fagarbeidere i alle barnehagene, og noen medarbeidere har også bachelorutdanning innen helse- og omsorgsyrker.	a) På området pedagogiske prosesser var pedagogisk leder og barnehagelærerne de som involverte seg mest med barna. Slike samspill forekom oftest i situasjoner der det bare var ett barn eller en mindre gruppe barn. b) Barnehagens styre og de pedagogiske lederne er alle opptatt av å inngå i faglige nettverk og utvikle faglig fellesskap - både innad i barnehagen, og i samarbeid med andre barnehager i kommunen. Samarbeid med foreldre fremheves også som viktig
4. Kleppe & Bjørnstad 2019	a) Sterkt vektlagt at personlig egnethet var vel så viktig som utdanning. b) Det ble fremhevet også at et ensidig og vedvarende positivt fokus på én yrkesgruppe (barnehagelærerne) kan oppleves som nedvurderende for de andre yrkesgruppene i barnehagen.	a) Generelt fremstår det som en vanskelig balansegang å fremheve formell kompetanse uten å implisitt nedvurdere erfaring og den uformelle kompetansen som i stor grad finnes i barnehagen
5. Hultgren 2019	Opplevelsen av den fysiske belastningen oppleves forskjellig, men det er enighet om at fysisk belastning henger sammen med aldring. Ansattes egen utvikling faglig, er viktig for førskolelæreres motivasjon på jobb.	Førskolelærere opplever at samfunnet legger mer ansvar på førskolelærere enn før, kravene og ressursene som finnes er ikke i balanse. De psykiske kravene varierer, men de fleste er fornøyde. Førskolelærerne opplevde å mangle både refleksjonstid og tid til planlegging. En gang per uke har hvert team til sammen en time til planlegging. Det er ikke tid nok til å reflektere, analysere og diskutere. Arbeidsbelastningen er avhengig av hvilken gruppe barn førskolelærerne arbeider med. Det er behov for flere pauser i løpet av en arbeidsdag, og førskolelærere beskriver at de noen ganger må jobbe utenom arbeidstiden for å oppnå

	<p>det de skal oppnå, noe som kan virke uprofesjonelt. Flertallet av førskolelærerne opplevde en følelse av misnøye da de ønsker å holde tritt med alle oppgavene i arbeidstiden, føler det alltid kan gjøres mer og tenker på arbeidsoppgaver utenom arbeidstid, noe som resulterer i stress. Samtidig er førskolelærere fornøyde med fagene sine. Det er mange administrative oppgaver i en barnehage som tar tid fra barna. Vikarer nevnes også som stressende og forringer kvaliteten i barnehagen. Størrelsen på barnegruppene har økt i årenes løp til 18-20 som betyr at førskolelærere gir mindre tid til hvert barn, og mer administrativt arbeid. For alle er det viktig at det er åpen kommunikasjon med hverandre, for å fokusere på mulighetene i arbeidet, støtter og legger opp til hverandre, men at hver enkelt også tar sitt eget ansvar i arbeidet. Det at alle ser hverandre og at man har en hyggelig tone og bidrar med glede, ble oppfattet som ønsket utvikling av et positivt arbeidsklima. Klar arbeidsdeling oppfattes som viktig.</p>
<p>6. Wedde 2020</p> <p>Både barnehagelærere og styrere nevner kompetanse som en viktig faktor når det gjelder å redusere sykefravær. At de ansatte har god kompetanse bidrar både til å heve kvaliteten på arbeidet og til å redusere belastningen på enkeltpersoner ved at flere deler på å ta det faglige ansvaret. I den forbindelse blir pedagognormen ønsket velkommen, selv om man gjerne skulle vært uten dispensasjonsretten.</p>	<p>Kjennetegn ved et godt arbeidsmiljø er: a) betydningen av å kjenne hverandre, ikke bare på jobb, men også som de menneskene man er utenfor jobb. Å gjøre ting sammen på fritiden, kan også hindre at det skapes for stort skille mellom de med og de uten utdanning. b) De psykiske kravene er høye. Man tillegges et stort ansvar og man møter mange utfordringer som må håndteres der og da. Ansvar i kombinasjon med det noe uforutsigbare og forskjellig kan bidra til stress. Ansatte må forholde seg til mange forskjellige mennesker og livssituasjoner. Spesielt nevnes situasjoner der barnehagelæreren har mistanke om omsorgssvikt. Å opprettholde et samarbeid og en god relasjon til foreldrene samtidig som man er i dialog med barnevernet er krevende. Noen ganger stiller foreldre seg uforstående og anklagende til de ansattes bekymring. Dette kan det være tungt å oppleve. Flere kjenner noen som har blitt sykemeldt etter å ha opplevd slike situasjoner. Det pekes på at barnehagelærerutdanningen i liten grad forbereder studentene på å håndtere slike saker, kanskje er det ikke mulig å forberede godt nok gjennom utdanningen, og det kan være vel så viktig med hjelp og støtte når man befinner seg i en slik situasjon.</p>
<p>7. Persson &amp; Broman 2019</p> <p>Styrke profesjonens kompetanse</p>	<p>a) Arbeidsmiljøet: redusere arbeidsmengden og sortere i mengden oppgaver, skape en følelse av samholdighet og konsensus, trygghet, demokrati, tilstedeværende ledere, øke innflytelse, gi muligheter for restitusjon, utvikle en felles kultur. b) Høy turnover kan skyldes flere forhold, som økt tilgang på tilsvarende arbeid, høy konkurranse om arbeidskraft, mulighet til å oppnå fordeler ved skifte av ansettelse. For førskolen er kontinuitet i personalet og i relasjonene til barna av spesiell verdi, forutsatt at det er et positivt barne- og arbeidsmiljø med positive relasjoner. Andre viktige trekk som fremheves, er autonomi og kontroll, tillit til profesjonen, at profesjonen blir lyttet til, støtte</p>

---

		førskolelærernes ledelse, identifisere og tydeliggjøre profesjonens rolle.
8. Holm-Petersen et al., 2015	Den ansattes motivasjon påvirkes av innflytelse / medbestemmelse i forhold til interne målsetninger.	Uavhengig av hvordan målene er formulert, fremstår det som viktig at både ansatte og institusjonsledere ser på dem som meningsfulle. De siste årene har profesjonaliseringsinnsatsen til ledelsen på barnehageområdet bl.a. hatt som mål å bidra til at institusjonslederne er med på å presse på for faglig utvikling på feltet. Det var tydelig i denne studien at mange av institusjonssjefene – og deres områdeledere – var bekymret for dette. Dette er en betydelig utvikling i lys av at kulturen har gitt stor autonomi for pedagoger og pedagogassistenter. Når vi spør hvordan det jobbes med å sikre en god faglig kvalitet, nevner avdelingsledere og ansatte spesielt innsatsen for å gjenspeiles i sine pedagogiske valg og begrunne disse som avgjørende for arbeidet med å sikre god faglig kvalitet.

---



## Vedlegg 3.

Forfatter	Organisasjon:	Fysiske omgivelser:
1. Eide et al., 2019	<p>a) Møter, planlegging og dokumentasjon er viktig, men utfordrer samtidig tiden til samvær med barna, og gir økt arbeidspress på assistenter og fagarbeidere. Konkurranserelaterte forventninger som at barnehagene skal utvide åpningstiden uten tilpasninger i bemanningsnormen, forsterker denne trusselen. b) Når det gjelder organisering av pedagogressursen og fordeling av ansvar og oppgaver, går det et grovt skille mellom to tilnærminger: en hierarkisk og en likestilt. Et skille som bidrar til variasjon i oppgavefordeling er videre hvorvidt pedagogenes oppgaver i hovedsak er knyttet til en konkret avdeling eller til hele barnehagen.</p> <p>Funnene understreker betydningen av å være bevisst på hvordan økte pedagogressurser kan tilføre faglighet og kvalitet. Barnehagene erfarer i ulik grad at pedagogene har mer tid sammen med barna. Flere pedagoger kan gi større muligheter for tidlig innsats til barn med spesielle behov. Kontakten med foreldre kan styrkes. Ansattes faglighet, for eksempel knyttet til fordypning i rammeplanens fagområder og veiledning, kan utnyttes på en bedre måte. Flere pedagoger kan fremme økt faglig bevissthet i det konkrete arbeidet med barna, og skape bedre vilkår for kvalitetssikring av arbeidet. En klar fordeling av arbeidsoppgaver kan gjøre arbeidet mer oversiktlig og fremme trivsel og trygghet i pedagogrollen. Undersøkelsen viser at barnehagene oppnår disse forventningene i ulik grad. Lederne oppleves som lydhøre og det er viktig at lederne er lydhøre for arbeidet i barnehagen</p>	<p>Barnehagene har ulike utgangspunkt. De er ulike i størrelse, organisering og barnegrupper, og de har ulike bygninger og lokaler å drive barnehage i. Disse forholdene gir ulike muligheter for å utnytte en økning i pedagogressursen.</p>
2. Hernes et al., 2021	<p>De fleste bydelene følger prinsippet om én styrer per barnehage, men fortsatt har noen styrere ansvar for to eller tre barnehager/hus. En observasjon var at barnehager som ikke har egen styrer, kan ha utfordringer knyttet til å utvikle barnehagen som én organisasjon. Dette kan innebære store forskjeller mellom avdelinger/baser innad i barnehagen. Styrere som bare har ansvar for én barnehage har bedre muligheter for å følge opp de ansattes faglige utvikling. Sykefravær er et betydelig problem i de fleste barnehagene, men ikke i alle. De barnehagene som skiller seg positivt ut har stabile, tilstedeværende styrere som jobber aktivt med arbeidsmiljø og nærvær blant personalet. Kommunen har satt seg høye mål for pedagogandelen, men opplever utfordringer med å nå målet. Særlig barnehager i en bydel som ligger et stykke fra sentrum, har problemer med rekruttering. Sentrumsbarnehagene på sin side, melder om høy turnover av nyutdannede. Høy</p>	<p>De fysiske forutsetningene for arbeidet i barnehagene varierer. Ikke alle barnehagene har funksjonelle lokaler. Både rominndeling, antall rom og plassering av rommene kan være viktig for å sikre god lek og godt samspill. På den annen side har de aller fleste barnehagene ganske gode uterom, og fine muligheter for turer i barnehagens nærområde. Barnehagene har også utfordringer når det gjelder det fysiske miljøet. Noen bygninger er gamle og nedslitt eller ikke så godt egnet som barnehager. Likevel er det en del barnehagene kan gjøre når det gjelder tilrettelegging for barnas lek inne og ute gjennom utnyttelse av rommene og organisering av inventar/ leketøy.</p>

pedagogandel er viktig, men den enkeltes kompetanse/kvalitet i pedagoggruppen er viktig. .

3. Alvestad et al., 2019

a) To av barnehagene har en fleksibel organisering. b) I alle barnehagene er det én til to pedagogiske medarbeidere på hver gruppe, avhengig av antall barn. Det er ansatt fagarbeidere i alle barnehagene. c) På de gruppene der det er to barnehagelærere, er det mer enn 20 barn. Antallet barn på avdelingene varierer fra 16 (barn 1–5 år) til 25. På fem av avdelingene/basene er det barn med et annet morsmål og en annen kultur enn norsk. d) Alle avdelingene har i stor grad lik struktur på dagsrytmen e) Styrerne uttrykte at de var opptatt av personalets kompetanse og den kunnskapen som ligger i personalgruppa. f) Barnehagene har ett eller flere satsingsområder som løftes spesielt fram: Språk, realfag, natur og miljø samt sosial kompetanse, fellesskap, vennskap, inklusjon, lek, omsorg og danning ble trukket fram som sentrale satsingsområder. Satsingsområdene var ikke like synlige i alle barnegruppene. g) Styrerne trekker fram ulike sider ved sine lederoppgaver. De er opptatt av at de har et overordnet ansvar for barnehagen, og gir i stor grad de pedagogiske lederne hovedansvaret for utvikling og gjennomføring av de pedagogiske planene. Styrerne er opptatt av å utvikle en felles kultur for hele barnehagen, og å fremme læringsprosesser i personalgruppen. Styrerne løfter fram personalets kompetanse og det faglige felleskapet som viktig for barnehagekvaliteten. Barnehagelærerne og styrerne i enkelte av barnehagene beskrev utfordringer i det å lede og organisere. Omorganiseringer og manglende stabilitet i personalgruppen ble særlig trukket fram som utfordrende i de fleksible og store barnehagene. Utfordringer som ble trukket fram var behov for mer tid til planlegging, og mer tid til å være sammen med barna i gruppen. Observasjoner viste at personalet strevde med å få oversikt over barn og pågående aktiviteter og at det var mye uro og støy. En styrer i en av de fleksible barnehagene framhevet at det kan være problematisk å få til et godt nok pedagogisk tilbud til barna når det er et høyt sykefravær og mange vikarer. h) Organiseringen av planleggingstiden varierte mellom barnehagene. Rammeplanen har ifølge alle informantene mye å si for hvordan barnehagene planlegger og utformer barnehagens årsplan. Flere av de pedagogiske medarbeiderne ga uttrykk for at rammeplanen er et sentralt dokument som de kjenner til og bruker aktivt, men ikke alle konkretiserte beskrivelsene av den like mye. Noen pedagogiske medarbeidere ga uttrykk for at de ikke kjenner rammeplanen noe særlig, at den er lite brukt, eller at den er vanskelig å få helt tak på. Mangel på tid til planarbeidet trekkes av flere fram som en utfordring

a) Barnehagene er plassert både i by og tettbygd strøk. Innredningen i avdelingene varierer, men de fleste er innredet slik at barna kan hente materiale og leker selv. Det er relativt romslig plass til lek og varierte aktiviteter i alle barnehagene. I de fleksible barnehagene ble det tidvis observert et høyt støynivå. Det så ut til å være et rikt og tilgjengelig materiell (klosser, biler, puter, bøker og annet) i de fleste barnehagene. Observasjoner viste at personalet strevde med å få oversikt over barn og pågående aktiviteter og at det var mye uro og støy.

5. Kleppe & Bjørnstad 2019	Økt faglighet er også bra for personalet: For det første blir det ansett som nyttig med faglig støtte fra andre kolleger og at det bidrar til flere interessante og viktige diskusjoner i personalgruppa. Dette innebærer også faglig veiledning eller kunnskapsoverføring som bygger opp realkompetansen hos ufaglærte kolleger. Det ble også fremhevet at mer ansvarsfordeling og spesialisering kan gjøre jobben mer interessant: Det gir spennende og stimulerende faglige diskusjoner for alle og det å kunne fordype seg anses som interessant i seg selv. Slik sett omtaler de ansatte ansvarsfordeling og/eller spesialisering som en mulighet for personlig, faglig utvikling i barnehagen. Og det fremkommer at dette er arbeidsmåter som kan virke motiverende og bidra til jobbtilfredshet. Noen av barnehagene er typiske, større og mer formaliserte hierarkier, men altså uten at dette gjenspeiler seg i hvordan de ansatte omtaler seg selv, i mere fagspråk eller i uttalte faglige hierarkier. En mer plausibel forklaring ligger i utdanningen og at kulturen for flat struktur og/eller taus kunnskap opprettholdes.	Lav skårer på subskalaer (strukturelle forhold) som i større grad vurderer strukturelle forhold som aktiviteter, rom og møblering. En gjentakende årsak til lave skårer rundt strukturelle forhold, som viser seg gjeldende, er at barn har lite variasjon i leker og materiell. Dette innebærer at muligheter for barns medvirkning begrenset. I tillegg er det noen vanlige sikkerhetsutfordringer i norske barnehager.
6. Hultgren 2019	Størrelsen på barnegruppene har økt i årenes løp til 18-20, noe som påvirker tidsbruk.	Høyt støynivå oppleves som belastende. Byggene er viktige og må være logisk utformet.
7. Wedde 2020	Flere av informantene har god erfaring med og understreker derfor at for å lykkes med å redusere sykefraværet i barnehager er det viktig å ha et velfungerende samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud. Tiltak på systemnivå er også viktig og nødvendig. Å arbeide systematisk med å redusere mengden av situasjoner som skaper negativt stress hos de ansatte. Arbeidet bestod av en kartleggingsdel og en tiltaksdel. Stressfaktorer ble identifisert ved at de ansatte pekte ut situasjonene de opplevde som mest stressende. Det kunne være i tilknytning til levering på morgenen, påkledning, måltider, turer osv. Tiltaksdelen bestod i å redusere omfanget av situasjonene som skaper negativt stress ved å finne bedre måter å organisere dagen på. Dette resulterte i ny organisering av avdelingene, blant annet ved å etablere flere og mindre barnegrupper, tydelig fordeling og bytte på hvem som til enhver tid er ute og inne. På denne måten fikk de en tydeligere ansvars- og oppgavefordeling og de ansattes forutsigbarhet økte. Arbeidet ble gjort i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, verneombud og tillitsvalgt og erfaringene var udelte positive.	Å arbeide i barnehage kan være fysisk krevende. Samtidig synes flere at det fysiske ved arbeidet først og fremst er positivt, vel å merke så lenge det fysiske arbeidsmiljøet er godt tilrettelagt. Støy er en annen side ved det fysiske arbeidsmiljøet som nevnes av flere. Det varierer hvor godt barnehagens fysiske lokaler er utformet med tanke på å redusere støy. Flere opplever støy som en av de største belastningene. Vær og klima er også et element som definerer arbeidsmiljøet utendørs. Flere understreker betydningen av å ha gode og funksjonelle klær til å være ute i.
8. Persson & Broman 2019	a) Psykososial helse er mer i fokus, med begreper som psykososialt sikkerhetsklima, som et mål på de ansattes opplevelser av at ledelsen engasjerer seg, kommuniserer, involverer de ansatte. Det er også viktig å ta hensyn til den organisasjonskulturen førskolelæreres oppdrag og ledelse gjennomføres i. I mange barnehager har det lenge vært en relativt flat organisasjonsstruktur, med omsorg-demokrati- og	Det antas at det er for lite ressurser for en gruppe barn som trenger mye omsorg og hvor det kreves tilpasninger av fysiske miljøet, i tillegg til det pedagogiske og sosiale.

likestillingsfokus. Den flate organisasjonen har bidratt til at førskolelæreres fagkunnskap ikke er godt synlig. b) I 2016 ble det basert på revidert læreplan gjennomført organisasjonsendringer med en ny forvaltningsorganisasjon med mål om å sikre nåværende ledelse, god ressursplanlegging i hverdagen og en barnehage av høy kvalitet for hvert barn. Organisasjonsutviklingen tok sikte på en mer likestilt organisasjon, der de nye lederfunksjonene skulle samarbeide tett med ansatte, barn og foresatte, og gi støtte og veiledning i hverdagen.

d) Førskolelærere relaterer størrelsen på barnegruppene og barnas oppholdstid til deres arbeidsmiljø med redusert andel førskolelærere, flere utdannede og økt turnover.

e) Informantene er klar over at det er hard konkurranse om førskolelærere og at en økning i grunnbemanning koster penger. Det sies at «budsjettet kommer alltid først» og at «budsjettet styrer det meste». Førskolelærerne understreker at det kreves en økonomisk satsing på barnehagen for at kvaliteten ikke skal fortsette å falle.

f) For å være en attraktiv arbeidsgiver tar man vare på de som er der, oppmuntrer de og skaper gode arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø.

g) Noen mener at foreldrenes arbeidssituasjon har endret seg, men at barnehagen fortsatt lever i gamle dager.

9. Holm-Petersen et al., 2015

Høyere trivsel i mellomstore barnehager er i tråd med rapportens øvrige resultater, som tyder på at det er nettopp i de mellomstore institusjonene det er mulig både å utøve aktiv ledelse og å ha en positiv effekt på den faglige kvaliteten på denne innsatsen. Hverdagen med normer, som mange ansatte opplever som mangelfulle, sykmeldinger og ansatte som går fra til kurs og møter, beskrives som en utfordring for både kvalitet og trivsel i barnehagen, uavhengig av størrelsen på barnehagen. ledelsesgap. Selv om store institusjoner umiddelbart oppleves av mange av institusjonslederne som mindre sårbare ved fravær, påvirker fravær også her opplevelsen av den faglige kvaliteten og trivselen. Det er altså i større grad antall hender på de enkelte rom de ansatte forbinder med mulighetene for å skape ønsket kvalitet, fremfor hvor mange ansatte som jobber i barnehagen. Det er tydelig fra både institusjonsledere og ansatte at institusjonsleder spiller en viktig rolle for den faglige kvaliteten.

Den fysiske rammen er også avgjørende. Strukturell og geografisk fragmentering hemmer institusjonsleders muligheter til å være synlig og til stede.