

Orientering om situasjonen i barnehage

Bakgrunn – spørsmål fra representant Pettersen i Rødt



Minstenorm for bemanning



Pedagognorm: 1 pedagog per 7 barn under 3 år



2 pedagoger
for 10 barn under 3 år på denne avdelingen

- **Pedagognormen gjelder for hele barnehagen**, ikke per avdeling. Antall pedagoger beregnes ut fra totalt antall barn i barnehagen.
- **For barn over 3 år er pedagognormen 1 pedagog per 14 barn.** Antall pedagoger i barnehagen beregnes samlet ut fra totalt antall barn over 3 år.
- I dette eksempelet med 10 barn under 3 år, viser vi den **matematiske utregningen for én avdeling:** 10 barn ÷ 7 = 1,43, som betyr at det kreves **2 pedagogiske lederårsverk** (1 per 7 barn).
- **Når barn nr. 8 starter, utløses en ny, hel stilling som pedagog.** Det betyr at det fra 8 barn under 3 år kreves 2 pedagoger i 100 % stilling.

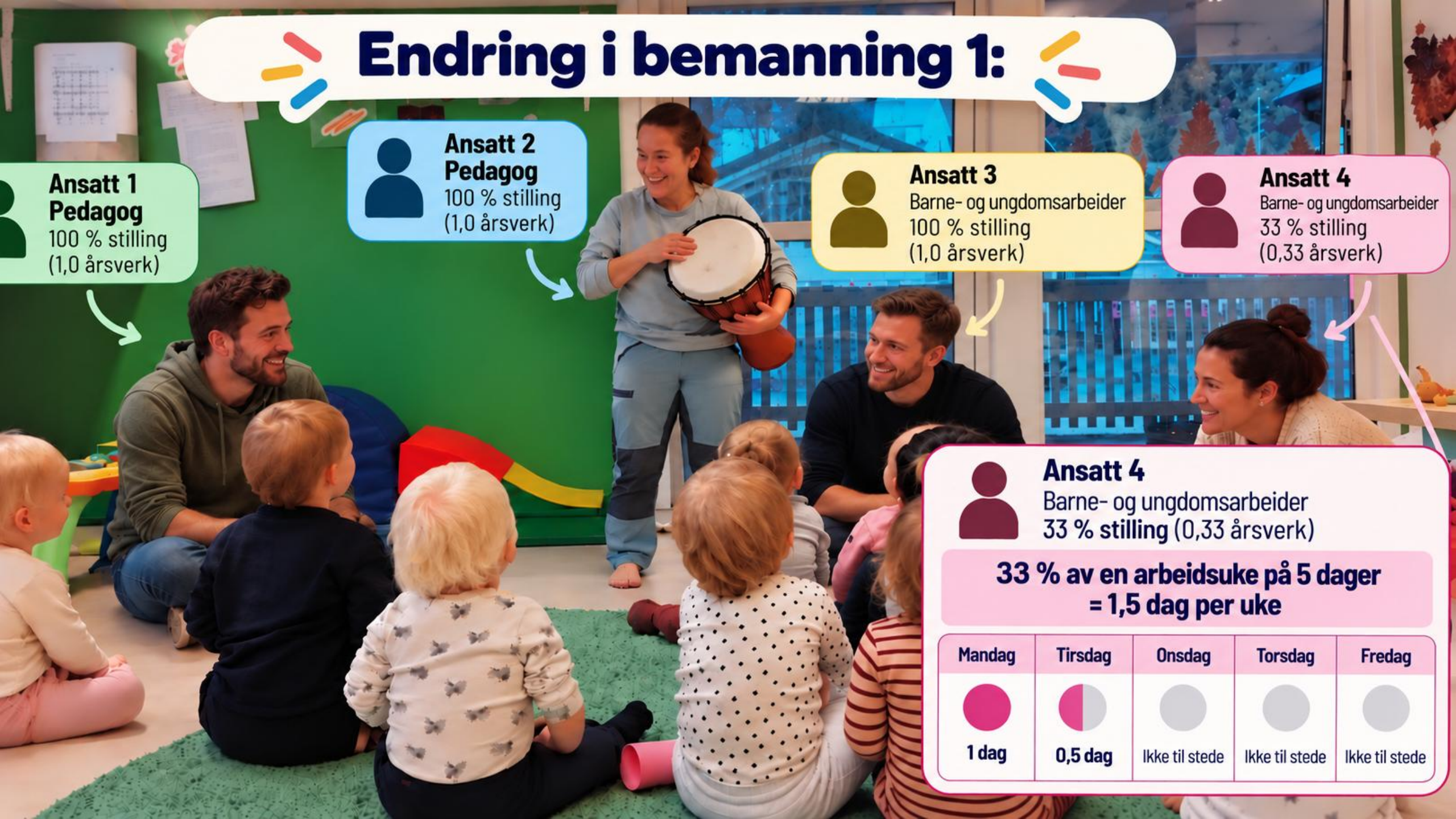
Endring i bemanning 1:

Ansatt 1
Pedagog
100 % stilling
(1,0 årsverk)

Ansatt 2
Pedagog
100 % stilling
(1,0 årsverk)

Ansatt 3
Barne- og ungdomsarbeider
100 % stilling
(1,0 årsverk)

Ansatt 4
Barne- og ungdomsarbeider
33 % stilling
(0,33 årsverk)



Ansatt 4
Barne- og ungdomsarbeider
33 % stilling (0,33 årsverk)

33 % av en arbeidsuke på 5 dager
= 1,5 dag per uke

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
1 dag	0,5 dag	Ikke til stede	Ikke til stede	Ikke til stede

Endring i bemanning 2:

Ansatt 1
Pedagog
100 % stilling
(1,0 årsverk)

Ansatt 2
Pedagog
100 % stilling
(1,0 årsverk)

Ansatt 3
Barne- og ungdomsarbeider
100 % stilling
(1,0 årsverk)

Ansatt 4
Barne- og ungd
33 % stilling
(0,33 årsver



Ansatt 1 – Pedagog
100 % stilling

Pedagoger har 4 timer planleggingstid hver per uke.

Det betyr at ansatt 1 er borte 4 timer i løpet av en arbeidsuke for planlegging.

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Til stede	Borte 4 timer	Til stede	Til stede	Til stede

Ansatt 2 – Pedagog
100 % stilling

Pedagoger har 4 timer planleggingstid hver per uke.

Det betyr at ansatt 2 er borte 4 timer i løpet av en arbeidsuke for planlegging.

Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Til stede	Til stede	Til stede	Borte 4 timer	Til stede

Endring i bemanning 3:



Ansatt 1
Pedagog
100 % stilling
(1,0 årsverk)

Ansatt 2
Pedagog
100 % stilling
(1,0 årsverk)

Ansatt 3
Barne- og ungdomsarbeider
100 % stilling
(1,0 årsverk)

Ansatt 4
Barne- og ungdomsarbeider
33 % stilling
(0,33 årsverk)

Eksempel på en dag

07.00–08.30	08.30–09.00	09.00–09.30	09.30–10.00	10.00–11.30	11.30–12.00	12.00–12.30	12.30–13.00	13.00–14.30	14.30–15.30
Mottak av barn og fri lek	Gjøre klart til måltid (på kjøkken)	Måltid (tilstede med barnegruppen)	Rydde på kjøkken etter måltid	Aktiviteter ute/inne	Vaske klær (én ansatt borte fra avdeling)	Lunsj og forberedelser	Pause (én eller flere ansatte borte fra avdeling)	Lek, tur og aktiviteter	Foreldresamtaler, møter og planlegging (ansatte borte fra avdeling)

Flere av disse oppgavene skjer hver dag, og noen skjer ukentlig.
Det betyr at ansatte jevnlig må forlate avdelingen, og at bemanningen dermed reduseres i perioder.

Aktiviteter som tar bemanning ut fra avdeling

Gjøre klart til måltid på kjøkken
En eller flere ansatte må forlate avdelingen.

Rydde på kjøkken efter måltid
En eller flere ansatte må forlate avdelingen.

Vaske klær
En ansatt må forlate avdelingen.

Pause
En eller flere ansatte har lovpålagt pause uten barnegruppe.

Foreldresamtaler
En ansatt må forlate avdelingen for samtale.

Møter og planlegging
Pedagoger deltar i møter, planlegging og samarbeid utenfor avdelingen.

Annet praktisk arbeid
Rydding, vasking, bestilling, telefoner, samarbeid med eksterne (m.eks. PPT, helsestasjon) osv.



Endring i bemanning 4:

Arbeidstid, åpningstid og bemanning gjennom dagen

De ansatte har en arbeidsdag på 7,5 timer
(inkludert 30 minutters pause)

Barnehagen har åpningstid fra 06.45 – 16.15
(9,5 timer)



De fleste barna har lengre oppholdstid enn 7,5 timer

Bemanningen er høyest når det er flest barn, og reduseres i deler av dagen på grunn av de ansattes arbeidstid og pause.

Eksempel på en vanlig dag

06.45 | 07.30 | 08.30 | 12.00 | 14.00 | 15.00 | 16.15

- **Morgenåpning** – Færre ansatte til stede
- **Flere ansatte til stede** (når de fleste barna kommer)
- **Lunsj og pause**
- **Flere ansatte til stede** (aktivitet, lek og henting starter)
- **Ettermiddagsåpning** – Færre ansatte til stede

Ansatt starter 08.30 → De ansatte har 7,5 timers arbeidsdag → Ansatt slutter 15.30

Barnehagen har åpent 06.45 – 16.15 (9,5 timer)

De fleste barna har lengre oppholdstid enn 7,5 timer.

Endring i bemanning 5:

Tilvenning av barn i barnehage





Et nytt barn trenger en voksen tett på

Et barn som starter i barnehagen, trenger ofte en voksen som er tilgjengelig og tett på i store deler av den første tiden.

Dette kan innebære:

- Trygghet, trøst og nærhet
- Hjelp i stell, måltid og lek
- Bistand i overganger og aktiviteter
- Tilrettelegging gjennom hele dagen

Uten tilvenning

Alle ansatte er tilgjengelige for hele gruppen



Bemanningen er fordelt på alle barna i avdelingen.

Med tilvenning

En voksen er tett på det nye barnet



Når en voksen er tett på det nye barnet, **reduseres bemanningen for** de barna som er igjen i praksis.

Konsekvenser for avdelingen

- **Færre voksne tilgjengelig** for resten av barna.
- Mindre tid til planlagte aktiviteter, lek og oppfølging.
- Større behov for fleksibilitet og omprioritering av oppgaver.
- Tilvenning er viktig for at barnet skal få en trygg og god start, men krever ekstra bemanning i en periode.



Endring i bemanning 6:
Sykefravær

Barnehagene har i snitt et sykefravær på ca. 16 % 2. tertial 2026.

I perioder er det opp i 25 % sykefravær.

Normal bemanning
100 % stilling

Ansatt 1	Ansatt 2	Ansatt 3	Ansatt 4
Pedagog	Pedagog	Barne- og ungdomsarbeider	Barne- og ungdomsarbeider
100 %	100 %	100 %	33 %

Totalt: 3,33 årsverk
(100 % + 100 % + 100 % + 33 %)

16 % sykefravær
I snitt i barnehagene (2. tertial 2026)

Ansatt 1	Ansatt 2	Ansatt 3	Ansatt 4
Pedagog	Pedagog	Barne- og ungdomsarbeider	Barne- og ungdomsarbeider
84 %	84 %	84 %	28 %

Totalt: 2,80 årsverk
(16 % reduksjon)

25 % sykefravær
I perioder kan sykefraværet være så høyt som 25 %

Ansatt 1	Ansatt 2	Ansatt 3	Ansatt 4
Pedagog	Pedagog	Barne- og ungdomsarbeider	Barne- og ungdomsarbeider
75 %	75 %	75 %	25 %

Totalt: 2,50 årsverk
(25 % reduksjon)

Hva betyr dette i praksis?

Færre voksne tilgjengelig for barna gjennom hele dagen.

Mindre tid til planlagte aktiviteter, smågrupper og oppfølging enkelitbarn.

Økt belastning på de som er på jobb og større behov for omdisponering.

Avdelingen kan bli nødt til å slå sammen grupper, redusere åpningstider eller kutte i tilbudet.

Endring i bemanning 7:
Kvalifisere egne ansatte

Før studier

Våre ansatte er en viktig del av hverdagen i barnehagen.



Ansatte deltar i det daglige arbeidet og er en del av grunnbemanningen.

Under studier

Fem ansatte tar videreutdanning og er fortsatt en del av grunnbemanningen.



De fem ansatte tar videreutdanning, men er fortsatt en del av grunnbemanningen.

Etter endt utdanning

Vi får fem barnehagelærere og styrket fagkompetanse i barnehagen.



De fem ansatte er tilbake i full stilling med barnehagelærerkompetanse.

Fem ansatte tar videreutdanning

- Fem ansatte tar videreutdanning og er fortsatt en del av grunnbemanningen.
- De er en del av grunnbemanningen.
- Fem ansatte tar videreutdanning samtidig, men deltar fortsatt i barnehagens arbeid.
- Dette gir fem barnehagelærere og styrket fagkompetanse i barnehagen.

Hva gir tiltaket?



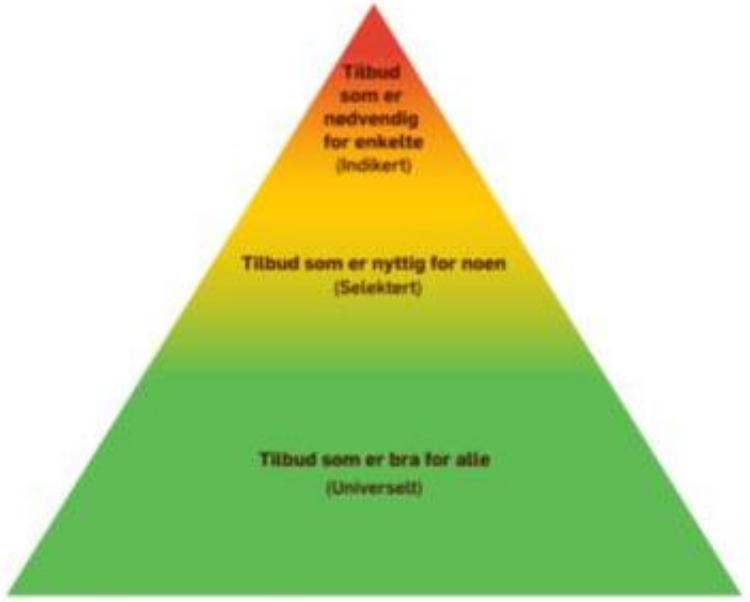
Fem barnehagelærere i barnehagen.

Økt fagkompetanse og kvalitet i det pedagogiske arbeidet.

Mer stabil bemanning på sikt.

Kontinuitet, trygghet og en god barnehagehverdag for alle barn.

Tiltak



FIGUR 1 FOREBYGGENDE INNSATS

Tiltak 1: Kontinuitetsplan

En plan for å vurdere og tilpasse driften basert på ROS-analyse av bemanning.

Dagens situasjon

Fravær og uforutsette hendelser kan raskt gå ut over bemanning, kvalitet og barnehagens drift.



Kontinuitetsplan

En plan for å vurdere og tilpasse driften basert på ROS-analyse av bemanning.



Vurdere risiko → **Planlegge tiltak** → **Tilpasse driften** → **Evaluere og justere**

Drift på ulike nivå:

Nivå 1: Grønt nivå	• Bemanning jamfør norm • Normal drift • Ordinært pedagogisk tilbud
Nivå 2: Gult nivå	• Noe fravær • Mindre justeringer i organisering • Prioritere kjerneaktiviteter • Redusert pedagogisk tilbud
Nivå 3: Oransje nivå	• Betydelig fravær • Klargjorte tiltak iverksettes • Omsorgs-/tilsynstilbud • Redusert aktivitet og gruppestørrelser
Nivå 4: Rødt nivå	• Kritisk fravær • Beredskapsplan iverksettes • Strenge prioriteringer • Minimumstilbud for omsorg og sikkerhet

Forventet effekt:

- Bedre forutsigbarhet og håndtering av fravær.
- Mer stabil drift og trygghet for barn, foresatte og ansatte.
- Sikre et forsvarlig pedagogisk og omsorgsmessig tilbud på alle nivå.
- Tydelig ansvar, lik praksis og enkelt å evaluere og forbedre planen.

Tiltak 2: Kompensere planleggingstiden til pedagogene med vikar

Vedtatt i sak 131/2025 Økonomiplan 2026 - 2029. Budsjett 2026.

Uten vikar i planleggingstid

Hver pedagog har 4 timer planleggingstid per uke.



Bemanningen på avdelingen reduseres
når pedagoger er ute i planleggingstid.

Med vikar i planleggingstid

Planleggingstiden til pedagogene kompenseres med vikar.



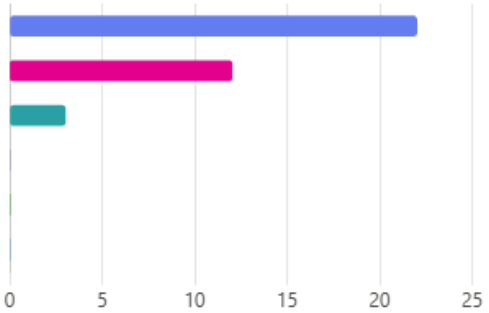
Bemanningen opprettholdes,
og barna får fortsatt tett og trygg oppfølging.

Tiltaket sikrer at planleggingstiden til pedagogene ikke går utover bemanningen på avdelingen, og er vedtatt i sak 131/2025 Økonomiplan 2026 - 2029. Budsjett 2026.



Spørsmål til ansatte:
Hvordan vil tiltaket påvirke din arbeidshverdag?

Svært positivt	22
Ganske positivt	12
Ingen vesentlig endring	3
Noe negativt	0
Svært negativt	0
Vet ikke	0



Tiltak 3: Kjøkkenmedarbeidere

Vedtatt i sak 131/2025 Økonomiplan 2026 - 2029. Budsjett 2026.

Uten kjøkkenmedarbeider

Kjøkkenoppgaver tas av de ansatte på avdelingen.



En eller flere ansatte er borte fra avdelingen for å utføre kjøkkenoppgaver.
Dette reduserer bemanningen sammen med barna.

Med kjøkkenmedarbeidere

SFO-ansatte får tilbud om full stilling, og noen kombinerer dette med arbeid som kjøkkenmedarbeider i barnehage.



De ansatte kan være på avdelingen sammen med barna, og bemanningen opprettholdes.

Rustå barnehage

Kjøkkenmedarbeider til frokost.

Leabøen barnehage

Kjøkkenmedarbeider til frokost.

Veslefrikk barnehage

Kjøkkenmedarbeider til frokost og lunsj.

SFO-ansatte får tilbud om full sitlling, og noen kombinerer dette med arbeid som kjøkken-medarbeider i barnehage.

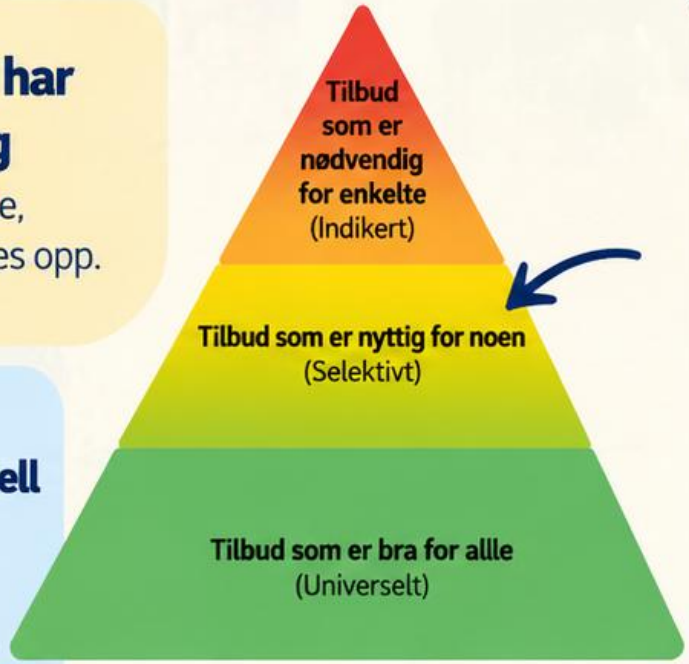
Tiltak 4: Styrket tidlig innsats

Vedtak i sak 131/2025 Økonomiplan 2026 - 2029. Budsjett 2026.



Alle barnehagene har en spesialpedagog
som jobber forebyggende, i tillegg til at vedtak følges opp.

Det er en sikringsmodell for at det alltid er tid
til forebyggende arbeid i alle barnehager.



Styrket tidlig innsats er innsats på **gult nivå** – tilbud som er **nyttig for noen.**

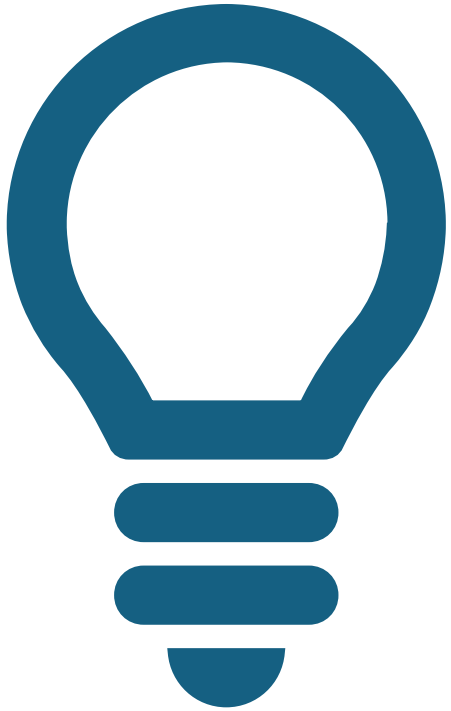
Forventet effekt:

Tidlig identifisering og støtte gir bedre utviklingsmuligheter for alle barn.

Et mer inkluderende og trygt barnehagemiljø med mindre behov for omfattende tiltak senere.

Bedre kvalitet, trivsel og mestring for alle barn.

Forslag til nye tiltak



Forslag til nytt tiltak: Lokal forskrift for bemanning i barnehage

Forslag til tiltak i Økonomiplan 2027 - 2030. Budsjett 2027.

Forslaget er en oppfølging av rammesaken.

Før vedtak

Bemanningen på avdelingen reduseres når ansatte er borte til planlegging og kjøkkenoppgaver.



Færre ansatte på avdelingen mens kollegaer er i planlegging eller tar kjøkkenoppgaver.

Tiltak som iverksettes 2026

Planleggingstid for pedagoger kompenseres med vikar, og kjøkkenoppgaver tas av kjøkkenmedarbeidere.



Planleggingstid dekkes med vikar.

Kjøkkenmedarbeidere tar kjøkkenoppgaver.

Varig ordning

Lokal forskrift for bemanning i barnehage sikrer at den styrkede bemanningen videreføres som en varig ordning.



Styrket og stabil bemanning på avdelingen, som gir bedre kvalitet, trygghet og tidlig innsats for alle barn.

Forventet effekt:



Bedre måloppnåelse innenfor sektormålene.

Mer forutsigbar grunnlag for bemanning i barnehagene.

Legger til rette for bedre kvalitet, trygghet og tidlig innsats for alle barn.

Forslag til nytt tiltak: Forsvarlig vikarordning

Inkludere forsvarlig vikarordning i lokal forskrift om bemanning i barnehage

Dagens situasjon – et dilemma

Vi har penger til å sette inn vikar,
men det er ofte ikke vikarer å få tak i.



Vikarordningen er **dermed ikke forsvarlig,**
selv om det er satt av midler.

Forsvarlig vikarordning

Ha **tilgjengelig kvalifisert vikar** som del av **bemanningen,**
slik at denne er tilstrekkelig gjennom hele barnehagens åpningstid.



Tilgjengelig kvalifisert vikar gir tilstrekkelig bemanning gjennom hele åpningstiden.

Stabil drift og god barnehagehverdag hele dagen.

Nasjonal veileder for bemanning i barnehagen

«Minimumsnormen for grunnbemanningen gjelder minstekrav til antall årsverk. ...
Det betyr likevel **ikke at det er tilstrekkelig bemanning** i barnehagen til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet.»

«Kravet om tilstrekkelig bemanning gjelder uavhengig av hvor mange ansatte som av ulike årsaker er fraværende, for eksempel sykefravær, deltagelse på etter- og videreutdanning, ferie ol. Ved slikt fravær **forventes det at det settes inn vikar.**»

«Barnehagens åpningstid er vanligvis noe lengre enn en vanlig arbeidsdag. ... Kravet om tilstrekkelig bemanning **gjelder hele åpningstiden.**»

Forventet effekt:



Stabil og tilstrekkelig bemanning gjennom hele åpningstiden.

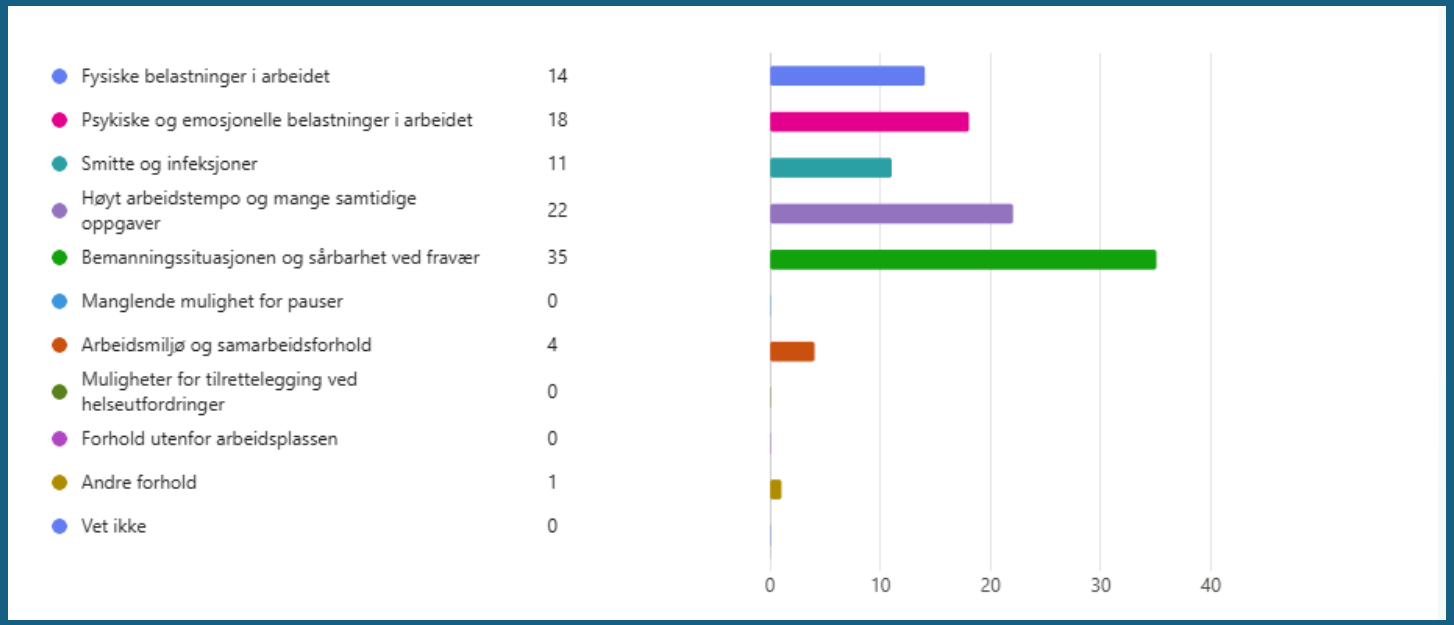
Bedre forutsetninger for en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet.

Trygghet, omsorg og god kvalitet for alle barn.

I tråd med nasjonal veileder for bemanning i barnehagen.



Spørsmål til ansatte:
Hvilke forhold mener du har størst betydning for sykefraværet blant de ansatte i barnehagen? Velg inntil 3 faktorer.





Avvik oppvekst

Fordeling av avvik etter kategori

Kategori	Tal avvik	Prosent
1. Bemanning og ressursar	55	22,9 %
2. Spesialpedagogisk hjelp og lovpålagde vedtak	25	10,4 %
3. Vald, truslar og utagerande åtferd	25	10,4 %
4. Psykososialt miljø og konfliktar	12	5,0 %
5. Bygg, inneklima og vedlikehald	42	17,5 %
6. Uteområde, leikeapparat og fysisk tryggleik	33	13,8 %
7. Ulykker, skadar og tilsyn	15	6,3 %
8. IKT, digitale system og personvern	17	7,1 %
9. Reinhald, hygiene og sanitærforhold	9	3,8 %
10. Internkontroll, beredskap og rutinar	7	2,9 %
Totalt	**240**	**100 %**

Anbefalt tiltak: Framtidas oppvekst, fase 3

Redusere antall barnehager for å sikre robuste fagmiljø.
Flere ansatte gir også større fleksibilitet mht organisering.

I dag – flere og små barnehager

Små barnehager gir færre ansatte og mindre fagmiljø.





Få ansatte i hver barnehage gir mindre fagmiljø og mindre fleksibilitet.

Fremover – færre og større barnehager

Større barnehager gir flere ansatte, sterkere fagmiljø og større fleksibilitet.





Flere ansatte i samme barnehage gir robuste fagmiljø og større mulighet for fleksibel organisering.

Hva gir dette?

Robuste fagmiljø
Flere ansatte gir større mulighet for samarbeid, veiledning og kompetanseutvikling.

Større fleksibilitet
Flere ansatte gir større fleksibilitet mht organisering, bedre mulighet til å dekke fravær og planlegge hverdagen.

Bedre kvalitet
Styrket pedagogisk praksis og mer tid til barna.

Trygge og gode barnehagemiljø
Stabile voksne og et bredere kompetansemiljø gir en bedre barnehagehverdag for alle barn.

Mål med tiltaket:

- Robuste fagmiljø og høy kvalitet i barnehagetilbudet.
- Effektiv ressursbruk og bærekraftig struktur.
- Stabile og attraktive arbeidsplasser.
- En god start for framtida.

TALIS Starting Strong Survey 2024

Barnehageansatte trives – men opplever stress og ønsker mer kompetanse

Den internasjonale barnehageundersøkelsen TALIS Starting Strong viser at ansatte og ledere i norske barnehager opplever et sterkt profesjonelt fellesskap og høy grad av trivsel, men at de ønsker mer kompetanse og bedre støtte.

Høy trivsel, men opplever stress og lav verdsettelse fra samfunnet

De fleste ansatte og styrere i norske barnehager trives og er fornøyde med jobben. Men mange opplever stress og noen oppgir at jobben påvirker fysisk og psykisk helse negativt. Stresset er særlig knyttet til store barnegrupper. Så godt som alle ansatte føler seg verdsatt av foreldre og barn, men under halvparten føler at barnehageansatte er verdsatt av samfunnet.

Trivsel i barnehagene i Sauda

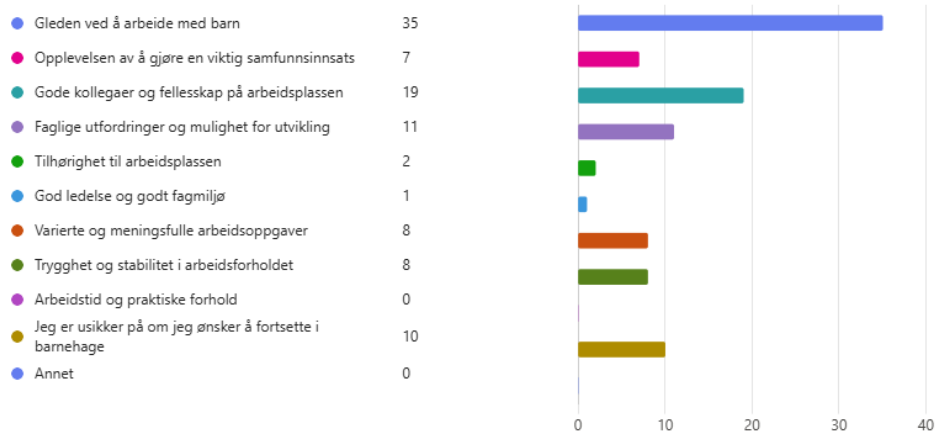
Barnehage

Oversikt og sammenligning av alle faktorer.
Tabellen viser resultater for valgt enhet, organisasjonen, landssnittet for tjenestetype og landssnitt generelt.

Faktor	Barnehage Sauda	Sauda Alle eininger	Barnehage Norge	Norge Alle eininger
1. Indre motivasjon	4.3	4.1	4.3	4.1
2. Mestringstro	4.1	4.1	4.1	4.1
3. Autonomi	4.0	4.1	4.1	4.1
4. Bruk av kompetanse	4.2	4.0	4.1	4.0
5. Mestringsorientert ledelse	4.0	3.8	4.0	3.9
6. Rolleklarhet	4.1	4.1	4.3	4.1
7. Relevant kompetanseutvikling	3.6	3.5	3.7	3.6
8. Fleksibilitetsvilje	4.2	4.2	4.2	4.2
9. Mestringsklima	4.2	3.9	4.1	4.0
10. Prososial motivasjon	4.7	4.4	4.5	4.4

10-faktor medarbeiderundersøkelse 2026

Viktigste grunner til at du ønsker å fortsette å jobbe i barnehage, velg inntil 3 alternativ:



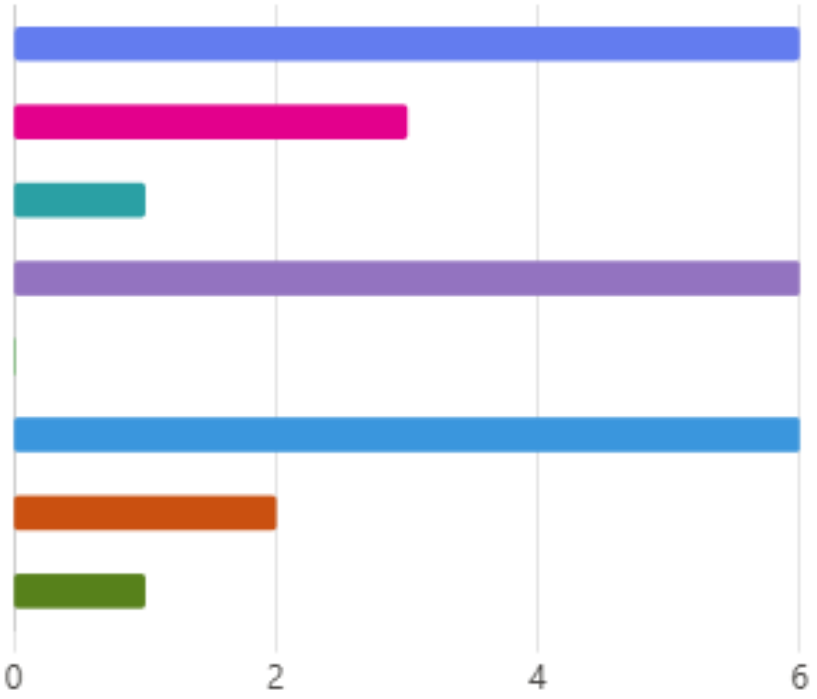
Hva med de som sluttet?

Barnehagelærere som arbeider i skolene i Sauda



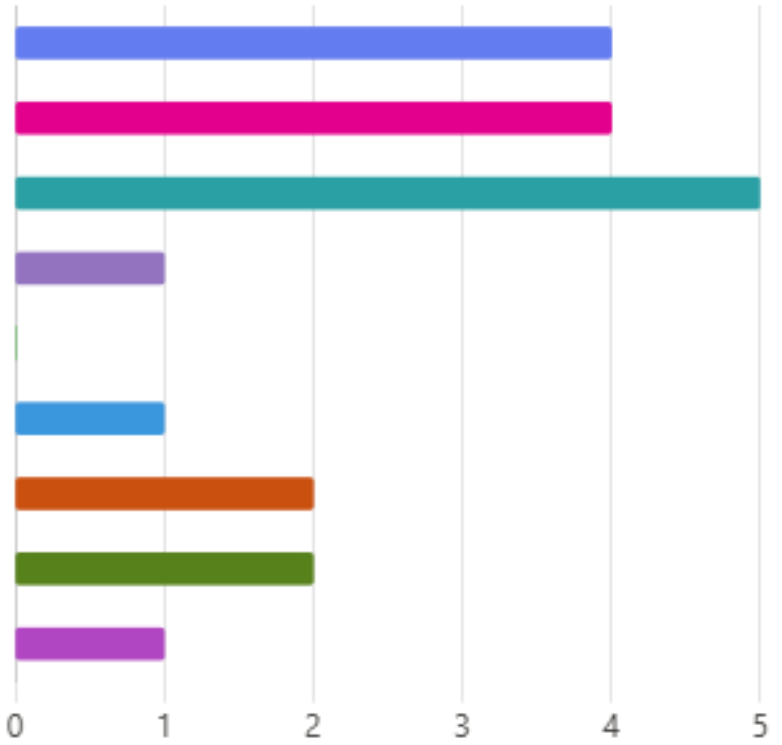
Hva er de viktigste grunnene til at du ønsker å arbeide i skolen framfor barnehage? Velg inntil 3 alternativ

Betre arbeidstid og meir føreseieleg arbeidsdag	6
Mindre fysisk og psykisk belastning	3
Betre løns- og arbeidsvilkår	1
Meir tid til pedagogisk arbeid og fagleg utvikling	6
Betre bemanning og tilgang på ressursar	0
Ønske om å arbeide med eldre barn	6
Større moglegheiter for karriereutvikling	2
Anna	1



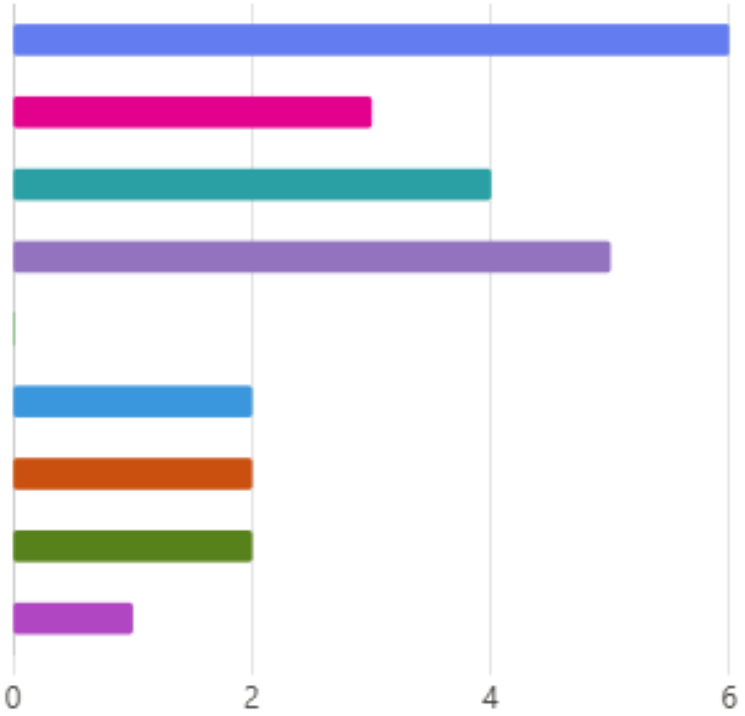
Hvilke forhold ved arbeidshverdagen hadde størst betydning for at du sluttet? Velg inntil 3 alternativ

For låg bemanning	4
Høgt arbeidspress og stress	4
For lite tid til planlegging og pedagogisk arbeid	5
For stort ansvar i forhold til tilgjengelege ressursar	1
Manglande støtte frå leiinga	0
Lite rom for fagleg utvikling	1
Fysiske belastningar i arbeidskvardagen	2
Ingen særskilde forhold - eg ønskte berre å prøve noko nytt	2
Anna	1



Hva kunne gjort det mer attraktivt for deg å fortsette som barnehagelærer i barnehagen? Velg inntil 3 alternativ

Betre bemanning og fleire tilsette	6
Høgare løn	3
Meir tid til planlegging og fagleg arbeid	4
Redusert arbeidsbelastning	5
Betre leiing og støtte i arbeidskvardagen	0
Fleire moglegheiter for kompetanseheving og karriereutvikling	2
Meir fleksibel arbeidstid	2
Ingenting - eg ønskjer uansett å arbeide i skulen	2
Anna	1



Barnehageansatte er viktig del av grunnmuren i et samfunn!

