

# Kvalitetsmelding kommunale barnehager

2017



# 1. Forord

Barnehage er en stor del av barns hverdag de første 5-6 årene i livet. I Melhus går omtrent 1000 barn i barnehage, fordelt på 11 kommunale barnehager, 3 ordinære private barnehager og 4 private familiebarnehager.

For første gang presenteres en kvalitetsmelding om barnehagene i kommunen. Det er tenkt at den skal revideres hvert år og gi grunnlag for prioriteringer i økonomi- og handlingsplanen, kompetanseplanen for barnehagen, for kommunen styring med egne barnehager, og som kunnskapsgrunnlag for barnehagen, rådmannen og politisk nivå. Fordi det er første gang vi lager denne meldingen, ser vi at det vil bli gjort noen endringer neste år, som gjelder både innhold og fordyping. I utgangspunktet var dette tenkt som en oversikt over kvaliteten i de kommunale barnehagene, der kommunen som eier er kan bruke dette dokumentet som et grunnlag for oppfølging, styring og prioritering av tiltak i barnehagene. Underveis i arbeidet ble det tydelig at en slik kvalitetsmelding også må presentere noen av ulikhetene mellom kommunale og private barnehager, og en må ved revidering av planen vurdere om at den skal omhandle hele barnehagesektoren i kommunen uavhengig av eierforhold

Denne kvalitetsmeldingen er utarbeidet i et samarbeid mellom styrere i kommunale barnehager og barnehagefaglig rådgiver i kommunen.

# Innhold

<b>1. FORORD</b> .....	<b>2</b>
<b>2. HVA ER KVALITET I BARNEHAGE</b> .....	<b>5</b>
2.1.    ULIKE FORMER FOR KVALITET .....	5
2.2.    MÅL FOR KVALITETSARBEIDET .....	5
<b>3. KVALITETSARBEID</b> .....	<b>7</b>
3.1.    TILSYN ETTER LOV OM BARNEHAGER .....	7
3.2.    BARNEHAGEFAGLIG KOMPETANSE PÅ KOMMUNENIVÅ .....	8
3.3.    KOMPETANSEUTVIKLING .....	8
3.3.1. <i>Pedagogen som leder av utviklingsarbeid</i> .....	9
<b>4. BARNEHAGENS ANSATTE</b> .....	<b>11</b>
4.1.    UTDANNING .....	11
4.1.1. <i>Barnehagestyrere</i> .....	11
4.1.2. <i>Pedagogiske ledere</i> .....	12
4.1.3. <i>Andel barne- og ungdomsarbeidere</i> .....	14
4.1.4. <i>Barnehagelærere med videreutdanning</i> .....	14
4.1.5. <i>Andre utdanninger i barnehagen</i> .....	14
4.2.    MEDARBEIDERTILFREDSHET .....	14
4.2.1. <i>Sykefravær</i> .....	17
4.3.    MANGFOLD.....	19
4.3.1. <i>Likestilling</i> .....	19
4.3.2. <i>Menn i barnehagen</i> .....	19
<b>5. BARN OG FORELDRE</b> .....	<b>21</b>
5.1.    BRUKERMEDVIRKNING.....	21
5.2.    BARNES MEDVIRKNING .....	21
5.3.    MINORITETSSPRÅKLIGE BARN .....	21
5.4.    SPESIALPEDAGOGISK HJELP .....	24
<b>6. STRUKTURER</b> .....	<b>25</b>
6.1.    ANTALL BARN PER VOKSEN .....	25
6.2.    ÅPNINGSTID .....	25
6.3.    FYSISK MILJØ .....	27
6.3.1. <i>Gruppeinndeling</i> .....	27
6.3.2. <i>Leke- og oppholdsareal</i> .....	27
6.4.    MAT I BARNEHAGEN .....	28
6.5.    SAMARBEID .....	29
6.5.1. <i>Skole</i> .....	29
6.5.2. <i>Barnevern</i> .....	29
6.5.3. <i>PPT</i> .....	29
6.5.4. <i>Småbarnsteam</i> .....	29
6.5.5. <i>Helsestasjonen</i> .....	30
6.5.6. <i>Flyktningetjenesten</i> .....	30
<b>7. OPPTAK OG KAPASITET</b> .....	<b>31</b>
7.1.    DEKNINGSGRAD.....	31

7.2.	KAPASITET OG PROGNOSE.....	31
<b>8.</b>	<b>TILTAK.....</b>	<b>32</b>
<b>9.</b>	<b>KILDER .....</b>	<b>33</b>

## 2. Hva er kvalitet i barnehage

Barnehageloven og rammeplanen forteller oss hva et godt barnehagetilbud skal være. Vesentlige sider ved kvaliteten i barnehagene er likevel vanskelig å måle, som ansattes syn på barn, samspill, trivsel, hvordan personalet bruker kompetansen sin eller hvordan de reflekterer over sin praksis.

### 2.1. Ulike former for kvalitet

Det er vanlig å dele kvalitet inn i struktur-, prosess- og resultat-kvalitet. **Strukturkvalitet** er rammene rundt, som for eksempel de ansatte og deres utdanning og kompetanse, personaltetthet, inne- og uteareal, gruppestørrelsen og organisering. **Prosesskvalitet** handler om gode relasjoner og samhandling mellom voksne og barn og barna i mellom, for eksempel et lyttende og omsorgsfullt samspill mellom voksne og barn, eller et godt samarbeid mellom hjem og barnehage. **Resultatkvalitet** handler om barns trivsel og utvikling, for eksempel barns språklige, kognitive og sosiale utvikling.

De ulike formene for kvalitet påvirker hverandre. Et eksempel er at de ansatte og deres utdanning og kompetanse (strukturkvaliteten) påvirker hvordan samspillet mellom barn og voksne (prosesskvaliteten) blir, som igjen har betydning for barns trivsel og utvikling i barnehagen (resultatkvaliteten). Derfor er det viktig å se på alle formene for kvalitet i en slik kvalitetsmelding som denne.

Barnehager skal normalt ikke vurdere måloppnåelse hos enkeltbarn, men vurderinger om barnegruppen og enkeltbarns trivsel og allsidige utvikling dokumenteres når det er nødvendig for å gi barnegruppen og enkeltbarn et tilrettelagt tilbud og som grunnlag for å tilpasse og videreutvikle det pedagogiske arbeidet. (Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver kapittel 4.3).

### 2.2. Mål for kvalitetsarbeidet

Barns trivsel og utvikling i barnehagen er målet for alt kvalitetsarbeid i barnehagesektoren. Dette målet er uttrykt i barnehageloven og Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. I loven står det at formålet med barnehagen er som følger:

(Barnehagelovens formålsparagraf § 1): «Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene.

Ordet KVALITET defineres som «hvordan, hva slags» i Store Norske Leksikon. Med andre ord: Hva slags voksne skal ha oppgaven med å oppdra de kommende generasjoner? For å få god kvalitet i barnehagen, trenger vi voksne som er:

K – kunnskapsrike  
V – vil det beste for barna  
A – anerkjennende  
L – lyttende  
I – interesserte  
T – trygge i rollen sin  
E – empatiske  
T – tydelige

Vi må hele tiden bestrebe oss på å ha et personale som er genuint opptatt av å jobbe for barns beste. For som en sa: «En lenke er aldri sterkere enn det svakeste ledd» Derfor er det viktig å kontinuerlig arbeide med den voksnes rolle i barnehagen.

Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger.

Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.»

Rammeplanen utdyper samfunnsmandatet til barnehagen, blant annet på følgende måte: «Barnehagen har en viktig rolle som oppvekst- og læringsarena for barn under opplæringspliktig alder. Barnehagen skal støtte barns utvikling og gi utfordringer til det enkelte barn og barnegruppen. Den skal gi et individuelt tilpasset og likeverdig tilbud, samt bidra til en meningsfull oppvekst for alle barn. Barnehagen som pedagogisk virksomhet har en egenart og tradisjoner som må ivaretas, samtidig som barnehagen skal ses i sammenheng med skolens virksomhet. Barnehagen skal se omsorg og danning, lek, læring, sosial kompetanse og språklig kompetanse i en helhetlig sammenheng.»

Sektormålene har også betydning for prioriteringer og mål for kvalitetsarbeidet i barnehagene. Disse målene er politisk bestemt og står i statsbudsjettet:

- barnehager med høy kvalitet som fremmer trivsel, lek og læring
- et tilgjengelig barnehagetilbud for alle barn
- forutsigbare rammevilkår som medvirker til mangfold og likeverd i barnehagesektoren

(Prp. 1 S (2015-2016) Kunnskapsdepartementet)

Sektormålene, lov og rammeplan gir rammene for hva som er kvalitet i barnehagen. Kvalitetsarbeid handler om å oppfylle disse målene.

### 3. Kvalitetsarbeid

Barnehagen er en pedagogisk virksomhet som skal planlegges, dokumenteres og vurderes. Kvaliteten i det daglige samspillet mellom mennesker i barnehagen er en av de viktigste forutsetningene for barns utvikling og læring. Barnehagens arbeid skal vurderes, det vil si beskrives, analyseres og fortolkes i forhold til de kriterier gitt i barnehageloven og rammeplanen. Barnehagen skal normalt ikke vurdere måloppnåelse hos enkeltbarn. Viten om personalets arbeid og barns virksomhet i barnehagen er viktig som grunnlag for barnehagens utvikling. Dokumentasjon kan være et middel for å få fram ulike oppfatninger og åpne for en kritisk og reflekterende praksis. Barns læring og personalets arbeid må gjøres synlig som grunnlag for refleksjon over barnehagens verdigrunnlag, og oppgaver og barnehagenes som arena for lek, læring og utvikling.

Systematisk vurderingsarbeid legger grunnlaget for barnehagen som lærende organisasjon. Barnehagen som organisasjon bærer på tradisjoner, kompetanse og taus kunnskap som er viktig å sette ord på og reflektere over for å legge grunnlaget for videre kvalitetsutvikling.

Kommunen har som barnehagemyndighet ansvar for å sikre faglig utvikling for hele barnehageområdet. Kompetanseutviklingstiltak iverksatt av Melhus kommune gjelder både for kommunale og private barnehager.

#### 3.1. Tilsyn etter lov om barnehager

Lovgrunnlaget for tilsyn ligger i barnehageloven § 16: "Kommunen fører tilsyn med virksomheter etter denne lov. Kommunen kan gi pålegg om retting av uforsvarlige eller ulovlige forhold ved godkjente eller godkjenningspliktige virksomheter. Hvis fristen for å etterkomme pålegget ikke overhodes, eller hvis forholdet ikke lar seg rette, kan kommunen vedta tidsbegrenset eller varig stenging av virksomheten. Kommunens stengingsvedtak skal sendes fylkesmannen til orientering. Vedtak om retting og stenging kan påklages til fylkesmannen."

Kommunens rolle som tilsynsmyndighet forstås som de aktiviteter som kommunen utøver for å sikre at barnehagene drives i samsvar med lov og forskrifter. I kommunens arbeid er det mange aktiviteter som inngår under tilsynsbegrepet. Dette kan være innhenting av informasjon gjennom årsplaner, årsmelding, vedtekter brukerundersøkelser og lignende. Kommunens kontroll av åpnings- og endringsmeldinger i forbindelse med driftstilskudd er også en del av tilsynsoppgavene. Innhenting av informasjon vil i tillegg til anmeldte og uanmeldte tilsynsbesøk sikre kommunen innsyn i den enkelte virksomhet. Dette betyr at tilsyn er en sentral oppgave kommunen utfører kontinuerlig, og ikke bare ved anmeldte eller uanmeldte tilsynsbesøk i barnehagen. Kommunen som barnehagemyndighet har ansvar for planlegging, kvalitetsutvikling og tilsyn med hele barnehagesektoren i kommunen.

Kommunen som barnehagemyndighet innehar tre funksjoner når den skal sikre at barn får et godt og forsvarlig barnehagetilbud:

- Aktiv veiledning av barnehager som sikrer de krav som settes i barnehageloven med tilhørende forskrifter (§ 8)
- Godkjenning etter vurdering av barnehagens egnethet i forhold til formål og innhold (§ 10)
- Tilsyn som virkemiddel for å sikre kvaliteten på tilbudet til barna er tilfredsstillende (§ 16)

Tilsyn er kommunen som barnehagemyndighets utadrettede aktivitet for å påse at barnehagene drives i samsvar med lov og forskrifter.

Melhus kommune utarbeider planer for tilsynet, der den siste gjelder for perioden 2015-2018. I 2016 skulle det i følge planen gjennomføres tilsyn med Vesletun familiebarnehage, Regnbuen friluftsbarnhage, Gåsbakken skole og barnehage, Eid skole og barnehage og Tambartun barnehage. Regnbuen friluftsbarnhage er lagt ned, men de øvrige tilsynene er gjennomført etter planen. Tilsynet har hovedfokus på formålsparagrafen (§1), og §3 om barns medvirkning.

Melhus kommune gjennomførte stedlig tilsyn i 36 % av barnehagene i 2016. Her er landsgjennomsnittet 39 %, mens 58 % av barnehagene i landet har hatt stedlig og/eller skriftlig tilsyn i 2016.

### **3.2. Barnehagefaglig kompetanse på kommunenivå**

Melhus kommune har barnehagefaglig kompetanse på kommunenivå i form av en barnehagefaglig rådgiver ansatt i rådmannens stab. Dette er med på å sikre at barnehagene drives etter gjeldende lovverk, og hjelper barnehagene å følge med på lovendringer og føringer. Andre oppgaver av betydning for kvaliteten er å lede styrernetverk, som er et fast fagmøte for ledere i kommunale og private barnehager, og å sikre samarbeid mellom barnehagene og mellom kommunale og private barnehager. Det å sikre at alle barnehager arbeider for å være lærende organisasjoner og være en pådriver for å sikre kvalitet i barnehagene, er også viktige oppgaver.

### **3.3. Kompetanseutvikling**

Kommunestyret vedtok i 2015 en helhetlig kompetanseplan for barnehager, skoler og PPT. Kommunen som barnehagemyndighet har et overordnet ansvar for å sikre at barna får et godt pedagogisk og trygt barnehagetilbud. Kommunens kompetanseplaner skal omfatte både kommunale og private barnehager, og ivareta både nasjonale føringer og lokale behov.

Kunnskapsdepartementet har laget en strategi for kompetanse og rekruttering som er kalt *Kompetanse for framtidens barnehage*. Strategien gjelder i perioden 2014-2020, og har tre mål:

- Rekruttere og beholde flere barnehagelærere og ansatte med relevant kompetanse for arbeid i barnehagen
- Heve kompetansen for alle ansatte som jobber i barnehagen
- Øke statusen for arbeid i barnehage

En forutsetning for å nå disse målene er at alle aktørene i sektoren tar ansvar, samarbeider og deltar aktivt i kompetansearbeidet for å bidra til økt og god kvalitet i barnehagene. Kommunen som barnehagemyndighet skal sikre at barna i barnehagen får et godt pedagogisk og trygt tilbud. Barnehageeiere har ansvaret for at de ansatte får den nødvendige opplæringen og får delta i kompetanseutviklingen på sin egen arbeidsplass. Styrer og barnehagelærers kompetanse er nødvendig for at barnehagen skal kunne gjennomføre kompetanseutvikling for alle ansatte.



Som en forutsetning for å få statlige midler, skal kommunen utvikle kompetanseplaner som omfatter både kommunale og ikke-kommunale barnehager, og som ivaretar både nasjonale føringer og lokale behov.

Kompetansestrategien omfatter fire satsningsområder som er forankret i formålsparagrafen og rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver:

- Pedagogisk ledelse – barnehagen som lærende organisasjon
- Danning og kulturelt mangfold
- Et godt språkmiljø for alle barn
- Barn med særskilte behov

Satsningsområdene skal gi en overordnet føring og en retning for arbeidet med kompetanseutvikling i årene fremover. Samtidig skal det være rom for lokale behov og tilpasninger.

Det viktigste tiltaket for barnehagene i denne planen er det pedagogiske utviklingsarbeidet vi har kalt «Pedagogen som leder av utviklingsarbeid».

### **3.3.1. Pedagogen som leder av utviklingsarbeid**

Barnehagen må ha en pedagogisk ledelse som setter i gang og leder refleksjons- og læringsprosesser i organisasjonen. Ledelse av utviklings- og endringsprosesser er en sentral oppgave for styreren i samarbeid med de pedagogiske lederne. Sammen skal de bidra til at barnehagen er en lærende organisasjon. Et kjennetegn ved en lærende organisasjon er at alle ansatte er engasjert i å skape og dele kunnskap om hvordan de best kan nå organisasjonens mål. I slike organisasjoner stimuleres de ansatte til å se ting på nye måter og kontinuerlig utforske hvordan man kan lære sammen.

Barnehagbaserte kompetanseutviklingstiltak er utviklingsarbeid som involverer hele personalet og som foregår i den enkelte barnehage. Tiltaket utvikles lokalt i samarbeid med kompetansemiljø, kommunen og barnehagene. Tiltaket skal bidra til en utviklingsprosess i den enkelte barnehage for hele personalet på tvers av kompetansenivå.

Melhus kommune i perioden 2014-2017 hatt et samarbeid med Dronning Mauds Minne, høyskole for barnehagelærerutdanning (DMMH) om kursing i å drive utviklingssamarbeid i egen barnehage samt veiledning av pedagogene som skal lede prosessen.

For å styrke pedagogiske ledere, barnehagelærere og alle som jobber i barnehage har alle barnehagene i Melhus kommune fra 2014 til 2017 drevet barnehagebasert kompetanseutviklingsarbeid. Det er et utviklingsarbeid som involverer hele personalet og som har foregått i den enkelte barnehage. Vi har hatt eksterne veiledere fra DMMH. Målet har vært å styrke pedagogiske ledere og barnehagelærere i sitt arbeide som ledere, og i det å lede og drive utviklingsarbeid. Nettopp med tanke på at vi stadig er i endring. Utviklingsarbeidet har gitt barnehagene verktøy til å vurdere å reflektere over egen praksis. Målet er reflekterende voksne, med god kunnskap om barn og om det å arbeide i barnehage. Gjennom utviklingsarbeidet hvor personalet har arbeidet med felles mål og felles fokus, har barnehagene opplevd økt engasjement og kvalitet i arbeidet.

Alle barnehager har gjennomført Ståstedsanalysen fra Utdanningsdirektoratet. Ståstedsanalysen er et refleksjons- og prosessverktøy for felles vurdering av barnehagens praksis. Verktøyet kan brukes av barnehager som ønsker å drøfte og vurdere sin egen praksis som grunnlag for felles utviklingsarbeid. Analysen bygger på Lov om barnehager og Rammeplan for barnehager. Verktøyet setter fokus på arbeidet med barna og foreldre og på samarbeidet mellom de ansatte. Dette skal samlet gi barnehagen et utgangspunkt for å velge ut og prioritere noen innsatsområder i sitt utviklingsarbeid. Endre til fortid.

Med bakgrunn i ståstedsanalysen, har barnehagene valgt et fokusområde som de ønsket å arbeide med i et utviklingsarbeid. Styrere og pedagogiske ledere har fått opplæring i å lede utviklingsarbeid i barnehager. Samtidig med opplæringen, har barnehagene gjennomført et utviklingsarbeid. Den enkelte barnehage har fått veiledning på sitt utviklingsarbeid.

Målgruppe har vært styrer og pedagogiske ledere, og alle barnehageansatte.

Mål med arbeidet har vært:

- Gjøre barnehagene i stand til å drive egne utviklingsarbeid
- Gjøre pedagogene i stand til å lede utviklings- og endringsprosesser i barnehagen
- Heve kompetanse for alle ansatte som jobber i barnehagen
- Styrke pedagogiske lederes lederrolle i barnehagen
- Heve kvaliteten på det pedagogiske innholdet i alle barnehagene i kommunen
- Skape engasjement hos barnehageansatte til å samarbeide og dele kunnskap om hvordan de best kan nå barnehagens mål
- Stimulere ansatte til å se ting på nye måter og kontinuerlig utforske hvordan de kan lære sammen

«Kan vi bygge hytte», sier Lilly. Og ei flott hytte ble det. Du skjønner, sier den voksne. Etter at vi begynte med prosjekt i LEK så må vi jo følge barnets initiativ. Leken blir på barnets premisser, og det oppstår magi. «Det ble en deilig dag», sa Lilly



## 4. Barnehagens ansatte

### 4.1. Utdanning

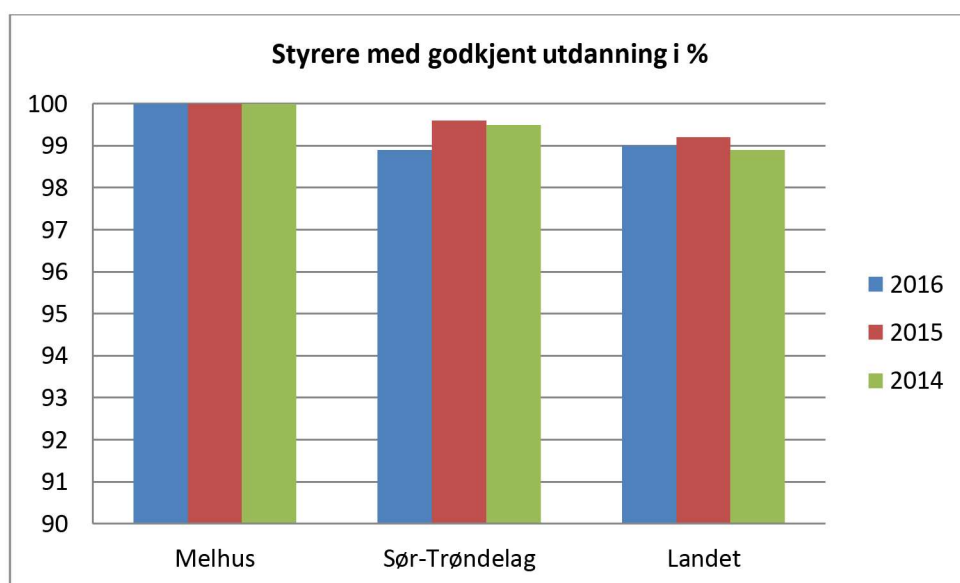
Den viktigste ressursen i barnehagen er den voksne som arbeider der. Og personalets kompetanse er den viktigste kvalitetsfaktoren i barnehagen. Barnet er prisgitt de voksne den møter i hverdagen sin. Voksne som forstår, har kunnskap og omsorg. Voksne som leker, ler, men også ser det triste og alvorlige. Gode relasjoner og samhandling mellom voksne og barn og barn i mellom er avgjørende for barns trivsel og utvikling.

Oversikt over ansattes utdanning er hentet fra Basil. Der ikke annet er nevnt, vises alle barnehagene i kommune. Der det skilles mellom kommunale og private barnehager, er kun de ordinære private barnehagene med i sammenligningen, ikke familiebarnehagene. Familiebarnehagene har helt andre krav til areal og bemanning enn ordinære barnehager, så det er vurdert at den beste sammenligningen blir mellom ordinære kommunale og ordinære private barnehager.

#### 4.1.1. Barnehagestyrere

Barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse. Barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som barnehagelærer eller annen høgskoleutdanning som gir barnehagefaglig og pedagogisk kompetanse.

Styreren er en sentral person i barnehagens virksomhet og har en nøkkelrolle når det gjelder initiativ, tiltak og oppfølging av pedagogisk arbeid. Ansvar for utviklings- og endringsarbeidet i barnehagen er viktig. Dette krever gode pedagogiske og barnefaglige kunnskaper. Styreren må være tilgjengelig for alle foreldre og må legge til rette for et godt og utviklende arbeidsmiljø. Styreren skal også samhandle med kommunen om oppgaver knyttet til økonomi, opptak av barn, foreldrebetaling osv., noe som krever gode administrative kunnskaper og evne til strategiske tenkning og langsiktig planlegging. (Departementets merknader til barnehageloven § 17 i rundskriv F-08/2006).



Alle styrere i barnehagene i Melhus kommune har i 2016 godkjent utdanning. Av de utdanninger som i dag tilbys er utdanning som allmennlærer, faglærer (fireårig utdanning), og annen treårig pedagogisk utdanning på høyskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk kvalifisert til å arbeide som styrer. I Melhus har alle barnehagestyrere barnehagelærerutdanning.

4 barnehagestyrere har videreutdanning i ledelse; to har tatt den nasjonale styrerskolen, en har master i organisasjon og ledelse ved NTNU og en er godt i gang med master i barnehageledelse ved DMMH.

#### 4.1.2. Pedagogiske ledere

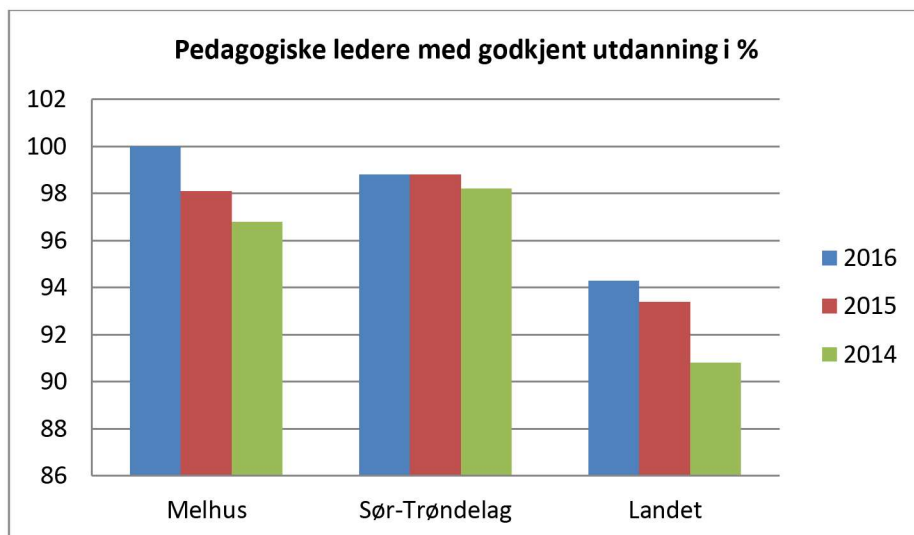
Pedagogiske ledere må ha utdanning som barnehagelærer. Likeverdig med barnehagelærerutdanning er annen treårig pedagogisk utdanning på høyskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk. Det skal være minimum en pedagogisk leder per 14-18 barn når barna er over tre år og en pedagogisk leder per 7-9 barn når barna er under tre år.

Pedagogen har et helhetlig ansvar for planlegging og vurdering, daglig omsorg for det enkelte barnet, for utviklingen av det sosiale miljøet og læringsmiljøet i barnegruppen og for samarbeidet med barnas foreldre. Pedagogen har også veiledningsansvar for det øvrige personale, samt medansvar for utvikling av barnehagen som pedagogisk virksomhet og barnehagens samarbeid med andre tjenester. Utdanningen gir innføring i arbeid med barn individuelt og i grupper, og personalet må ha kunnskaper for å kunne medvirke til en god og konstruktiv samhandling med og i barnegruppen. Utdanningskravet er gitt for å sikre at personalet har nødvendig kompetanse til å drive barnehagen til beste for barn og foreldre, i tråd med lov og rammeplan. (Departementets merknader til barnehageloven § 18 i rundskriv F-08/2006).

Dersom vi ansetter to barnehagelærere per avdeling i en barnehage, kan en av dem ansettes som pedagogisk leder og den andre som barnehagelærer. Det er her viktig med en rolleavklaring i forhold til hvem som har ansvar for hva. Det kan være en kommunal føring på dette, slik at forventningene er like.

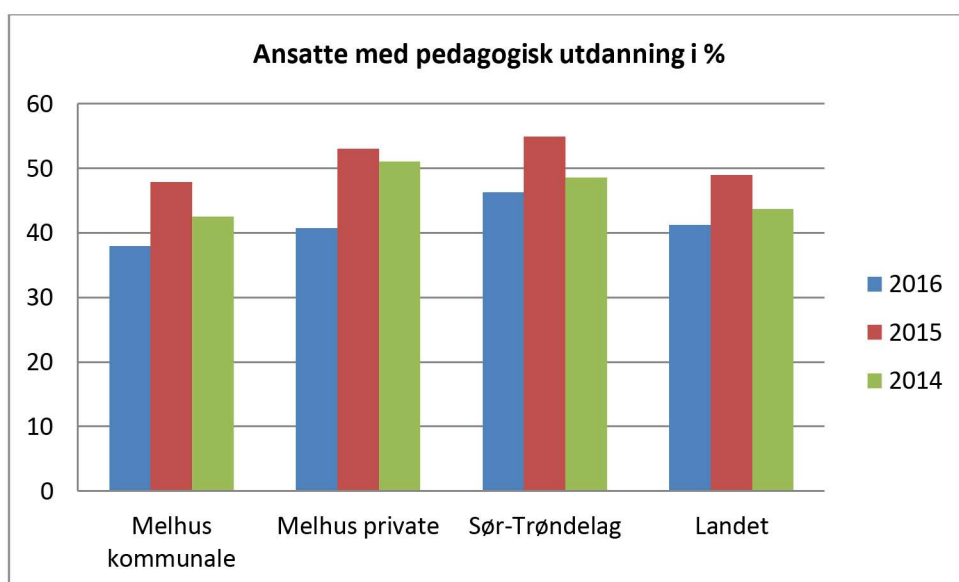
Pedagogisk leder har et stort ansvar for å veilede personalet på egen avdeling. Derfor er det viktig med pedagogiske ledere med god lederkompetanse.

I dag blir så å si alle barnehagelærere i Melhus kommune ansatt i stilling som pedagogisk leder. Som pedagogisk leder har du ansvar for det pedagogiske arbeidet, planarbeid og å lede personalet på avdelingen. Det kan oppleves litt paradoksalt at man kommer som nyutdannet pedagog, og blir satt til å være leder. Mange opplever at det er lite undervisning og veiledning på tema som omhandler ledelse under utdanningen. Vi vet også at noen kan fungere som utmerkede pedagoger, men ikke som ledere over medarbeiderne. Ved å øke pedagogtettheten vil vi kunne ansette barnehagelærere i stilling som barnehagelærer, og dermed utnytte deres egenskaper som pedagoger. Pedagogiske ledere har en del ansvar som innebærer møter, planlegging og andre oppgaver utenfor avdelingen. Ved å øke andelen barnehagelærer vil barna få flere timer sammen med en pedagog i hverdagen.



Alle pedagogiske ledere i barnehagene i Melhus har i 2016 godkjent utdanning.

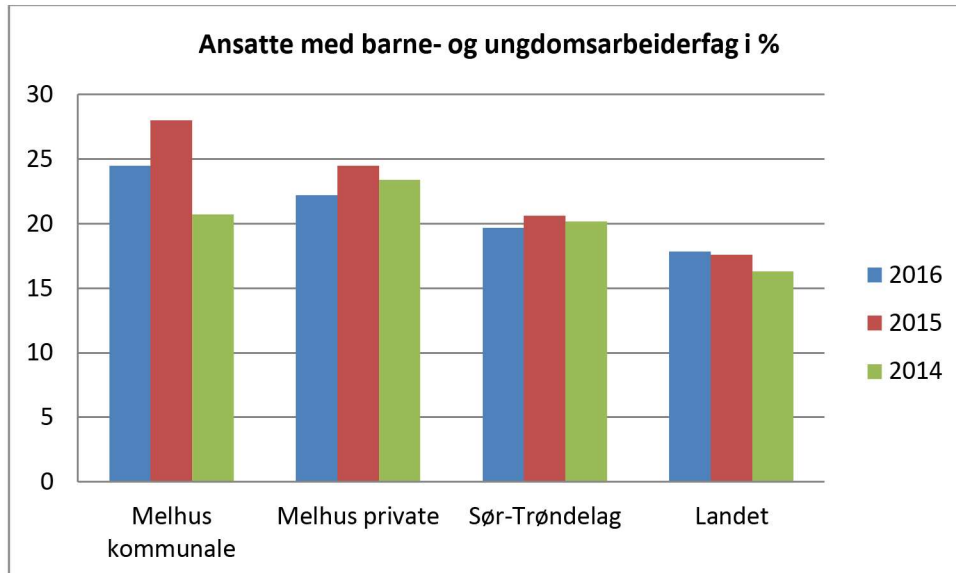
Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) la i 2005 frem sine anbefalinger for barnehagepolitikken i Norge etter å ha foretatt en undersøkelse av barnehagepolitikken i Norge. Undersøkelsen så blant annet på hvilke valgmuligheter som ville være mest effektive, relevante og gjennomførbare for Norge når det gjelder forbedring av kvalitet i barnehagen. OECD konkluderer med at Norske barnehager har mange styrker, men at for få ansatte med pedagogisk kompetanse gir barna et for ujevnt tilbud. De mener det bør være et obligatorisk krav at alle ansatte har relevant utdanning, og påpeker at regelverket er for lite presist når det gjelder krav til bemanning og minimumskrav til personalets faglige kvalifikasjoner.



Melhus kommune ligger under både landsgjennomsnittet og gjennomsnittet i Sør-Trøndelag når det gjelder andelen ansatte med pedagogisk utdanning, selv om forskjellene her ikke er så store. Vi ser også at de kommunale barnehagene har noe lavere andel ansatte med pedagogisk utdanning enn de private barnehagene. Vi ser også at andelen går i feil retning, den minker. Vi ser at tendensen er den samme over hele landet, og tror at det er en endring i rapporteringen og ikke i endringer i ansattes utdanning som gjør utslag her.

### 4.1.3. Andel barne- og ungdomsarbeidere

Barne- og ungdomsarbeidere har en fagarbeiderutdanning. Barne- og ungdomsarbeidere er et godt supplement til barnehagelæreren, og får gjennom utdannelsen både barnefaglig og barnehagefaglig kompetanse.



Her ser vi at Melhus kommune ligger over både landsgjennomsnittet og Sør-Trøndelag. Det har vært et tiltak i økonomi- og handlingsplanen og i lokal kompetanseplan å øke andelen faglærte i barnehagene. Det er avsatt midler i lokal kompetanseplan for å fortsette denne satsningen mot 2020. Også her har det vært noen endringer i hvilken type fagutdanning som skal rapporteres inn under dette området, som kan gi noe utslag i resultatet.

### 4.1.4. Barnehagelærere med videreutdanning

23 % av barnehagelærerne i kommunen har videreutdanning. Her har vi ikke sammenlignbare tall for andre kommuner, fylket eller landet.

### 4.1.5. Andre utdanninger i barnehagen

5 ansatte i barnehagene har annen høyskoleutdannelse enn barnehagelærer, for eksempel vernepleier og ergoterapeut.

## 4.2. Medarbeidertilfredshet

Melhus kommune gjennomførte på senhøsten 2016 en medarbeiderundersøkelse for alle ansatte. I KS sin medarbeiderundersøkelse 10-FAKTOR svarer medarbeidere og ledere ved å ta stilling til i alt 35 påstander, det vil si tre-fem påstander per faktor. Svorskalaen er fem-delt, fra «svært uenig» til «svært enig».

Alle kommuner som har gjennomført 10-FAKTOR har registrert sine virksomheter i en organisasjonsstruktur. Hver enkelt enhet er registrert med en enhetsstype, for eksempel er alle barnehager registrert med enhetstypen «Barnehage».

Det er bare kommunale barnehager som har gjennomført denne medarbeiderundersøkelsen.

De 10 faktorene:

### **1. Oppgavemotivasjon**

Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)

### **2. Mestringstro**

Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.

### **3. Selvstendighet**

Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.

### **4. Bruk av kompetanse**

Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.

### **5. Mestringsorientert ledelse**

Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.

### **6. Rolleklarhet**

Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.

### **7. Relevant kompetanseutvikling**

Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.

### **8. Fleksibilitetsvilje**

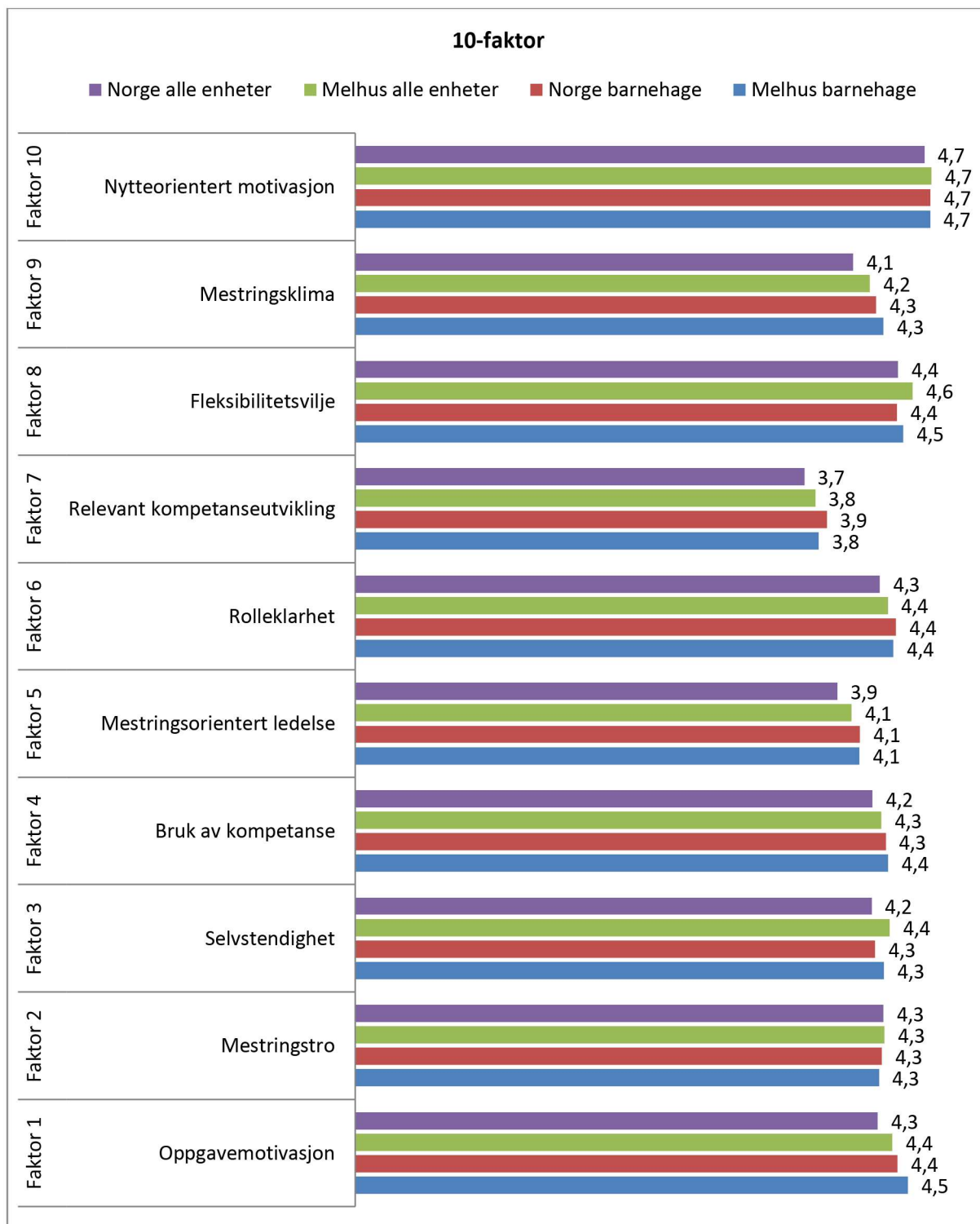
Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.

### **9. Mestringsklima**

I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.

### **10. Nytteorientert motivasjon**

Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.



Av tabellen ser vi at ansatte i kommunale barnehager i Melhus ligger på eller over landsgjennomsnittet for alle barnehager i landet på alle områder unntatt faktoren relevant kompetanseutvikling. Her ligger vi imidlertid på samme nivå som resten av Melhus kommune, og over landsgjennomsnittet totalt for alle enheter.

Tre områder peker seg litt ut, der ligger vi ligger noe over alle vi sammenligner oss med; oppgavemotivasjon, bruk av kompetanse og mestringsklima.



«Oppgavemotivasjon» påvirkes av blant annet graden av selvstendighet, tilfredsstillende ledelse og høy mestringsstro. Faktoren «Bruk av kompetanse» påvirkes blant annet av opplevelsen av å få bruk for kunnskaper, ferdigheter og evner slik en forventet da en tok jobben. Faktoren «Mestringsklima» påvirkes blant annet av ansattes evne til å lære og utvikle seg og gjøre hverandre gode. Et godt mestringsklima kjennetegnes av vekt på læring og samarbeid, og fokus på læring og utvikling og det å dele kompetanse og gjøre hverandre gode. I barnehagen kaller vi dette en lærende organisasjon.

#### 4.2.1. Sykefravær

For Melhus kommune totalt var sykefraværet i 2016 0,4 % lavere enn i 2015. Langtidsfravær ut over 8 uker var 0,2 % høyere enn året før, korttidsfraværet ble redusert med 0,2 %, mens langtidsfravær mellom 17 og 56 dager er redusert med 0,3 %. Nedgangen i sykefraværet utgjør totalt 293 færre sykedagsverk sammenlignet med året før.

Det er satt inn tiltak gjennom tettere oppfølging og bistand til enheter med det høyeste sykefraværet, i barnehager og helsesektoren. I aktivitetsplanen for IA 2015-18 er det nedfelt tiltak med tettere oppfølging og bistand til alle enheter som har over 9 % sykefravær. Dette følges opp månedlig.

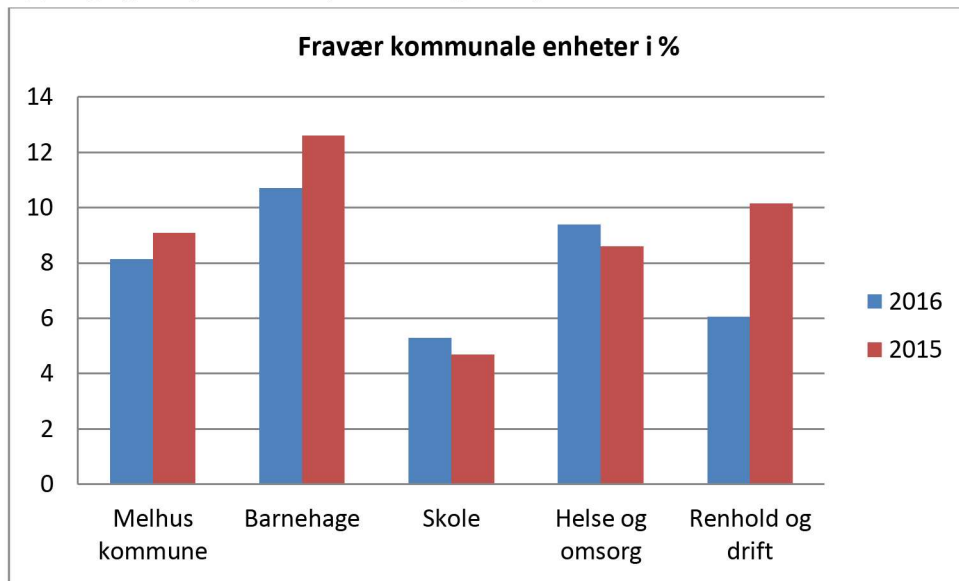
I samarbeid med NAV gjennomføres det månedlige ledermøter for enhetsledere i helse og omsorg som et av flere tiltak på forebygging og oppfølging av sykefravær. Det samme gjelder for alle styrerne i barnehagene. I disse møtene er det gjennomført opplæring i dialogmøter. Det er utarbeidet nærværplaner ved alle virksomheter. Virksomhetene rapporterer sykefravær pr tertial i BMS. I rapporteringen inngår vurderinger av årsaker, og tiltak for forebygging og reduksjon av sykefraværet. Det er ingen indikasjoner i rapporteringen som tilsier at fraværene er arbeidsplass- eller arbeidsmiljørelatert.

For ny IA-periode 2015-2018 er det inngått lokal samarbeidsavtale mellom Melhus kommune, NAV arbeidslivssenter i Sør-Trøndelag og arbeidstakerorganisasjonene. Melhus kommune har utarbeidet lokal aktivitetsplan for perioden, i samarbeid med tillitsvalgte og ansatte. Den lokale aktivitetsplanen skal bidra til å nå de tre nasjonale delmålene i intensjonsavtalen. Planen ble vedtatt i arbeidsmiljø-utvalget i mars 2015. Det er utarbeidet lokale aktivitetsplaner i en del virksomheter.

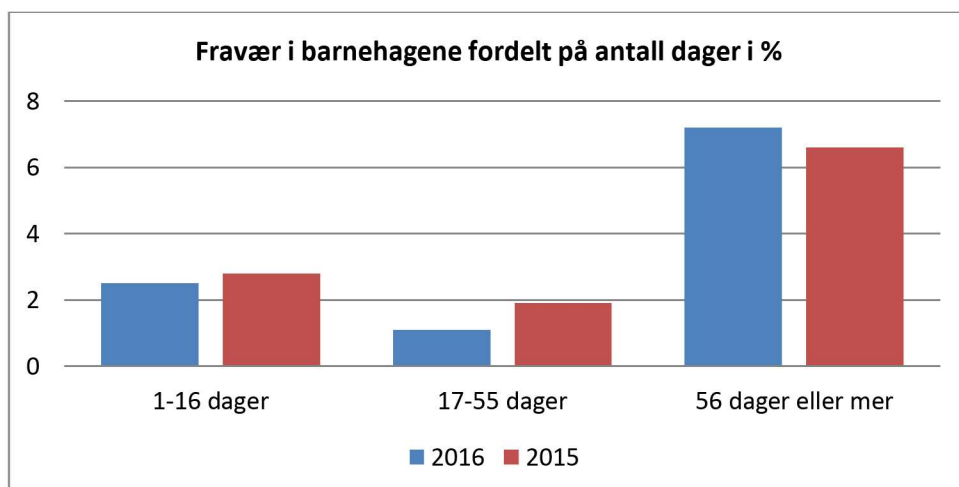
For perioden 2015-2017, med opsjon på ytterligere to år, er det avtale om bedriftshelsetjeneste med Klinikk 5, Trondheim. Det samarbeides med bedriftshelsetjenesten gjennom årlige periodeplaner.

Det kan være mange årsaker til at man har høyt sykefravær blant ansatte i barnehagen. Sykefraværet blant kvinner er høyere enn hos menn. (Alle næringer sett under ett.) Mens menn i snitt har et fravær på 4.8 % de siste tre årene, har kvinner et snitt på 8.1 % (SSB). De fleste som jobber i barnehage er kvinner. Vider så ser man at nå når alle barn har rett på plass i barnehagen, så er det en økende grad av barn og familier som trenger ekstra støtte og oppfølging. Arbeidet i barnehagen har blitt mere komplekst. Andre ting som også har endret seg er at de fleste barn nå har 100 % plass i barnehagen, og at flere har lengre dager enn tidligere. Alt dette stiller andre krav til personaltettheten i barnehagen. Man har eksempler på at barnehager som har en styrket bemanning (strukturkvalitet) også har et lavere sykefravær. En økt personaltetthet bidrar til at personalet bedre kan imøtekomme dagens forutsetninger og krav i barnehagen. Økt personaltetthet gir også bedre forutsetninger for å arbeide mot mål knyttet til prosesskvalitet og resultat kvalitet.

Planene beskriver samarbeidet mellom BHT og kommunens virksomheter på forebygging og oppfølging av sykefravær. (Årsmelding 2016)



Vi ser at barnehagene har høyest sykefravær i kommunen. I denne oversikten vises kun kommunale barnehager, vi har ikke tall på sykefraværet i de private barnehagene. Sykefraværet i barnehagene har gått ned med fra 2015, men ligger fortsatt på nesten 11 %. Melhus kommune har som mål at sykefraværet skal ligge under 7 %. Det er ingen tvil om at ansatte i barnehagen er mye utsatt for smitte. Det er heller ingen tvil om at her har vi en stor utfordring. Det er mange grunner til at ansatte er borte fra jobb, men det er sikkert at fraværet koster mye og gjør noe med kvaliteten i barnehagen og med bemanningstettheten. Arbeidet i barnehagen har blitt mer krevende og komplekst med nye krav fra barnehageloven, og andre krav, blant annet fra mattilsynet. Andre ting som også har endret seg er at de fleste barn nå har 100 % plass i barnehagen, og at flere har lengre dager enn tidligere. Alt dette stiller andre krav til personaltettheten i barnehagen. Man har eksempler på at barnehager som har en styrket bemanning også har et lavere sykefravær. At barnehagene har små vikarbudsjetter slik at det ikke alltid settes inn vikar i barnehagene ved korttidsfravær kan også være en faktor som øker sykefraværet.



Dersom vi ser litt nærmere på fraværet i barnehagene, er det langtidsfraværet som er størst. Det vil si sykefravær på 56 dager eller mer. I 2016 var nesten 11 % av fraværet på 56 dager eller mer.

Korttidsfraværet var i samme periode på bare 2,5 %. Det forteller oss at det ikke er forkjølelser, farang og andre kortvarige sykdommer som er årsaken til det høye fraværet i barnehagene. Det vil si at forklaringen med mye smitte i barnehagen ikke nødvendigvis kan brukes til å forklare det høye fraværet.

## **4.3. Mangfold**

### **4.3.1. Likestilling**

I temaheftet om likestilling i det pedagogiske arbeidet har Svaleryd (2002) uttalt at «likestilling ikke bare handler om statistiske størrelser som å telle hvor mange kvinner og menn som arbeider i barnehagen» (Kunnskapsdepartementet, 2006). I det pedagogiske arbeidet med likestilling må personalet i barnehagen være bevisst på egne holdninger og verdier i sitt møte med både gutter og jenter.

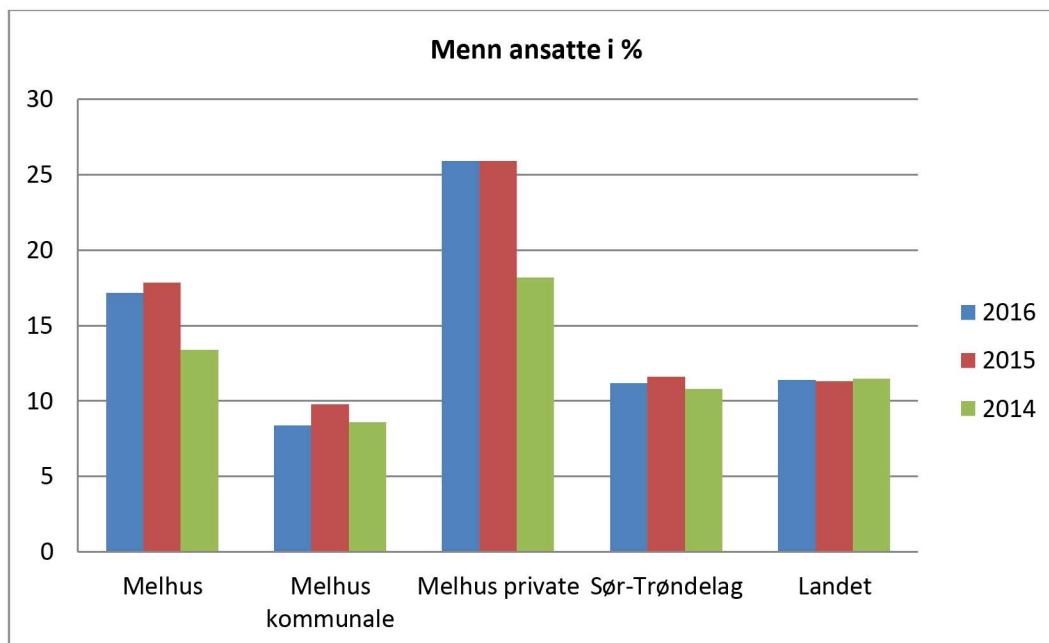
Likestilling i barnehagen handler om å bryte med de stereotypene som finnes om jenter og gutter. Det betyr ikke at gutter må leke med dukker og at jenter må leke med biler. Personalets forventninger til gutter og jenter vil med stor sannsynlighet påvirke hvordan vi møter gutter og jenter i barnehagen. Klarer vi å reagere likt på en gutt som vil kle seg ut i kjole, som når ei jente vil kle seg ut som en brannkonstabel?

Arbeidet med likestilling i det pedagogiske arbeidet er like viktig og like utfordrende uansett om en har menn eller ikke i barnehagen. Det er ingen automatikk i at dersom en har menn i barnehagen vil likestillingsarbeidet komme av seg selv. I temaheftet om menn i barnehagen skriver forfatteren:

«Sett i forhold til målene om likestilling og likeverd som er nedfelt i rammeplanen, vil det tvert i mot være innsnevrende for likestillingens muligheter hvis man roper på den Tarzan- lignende mannen i barnehagene. Vi kan også bruke begrepet «kjønnsrettferdighet», som betyr at vi som personale skal gi barn uavhengig av kjønn de samme mulighetene. Vi må utnytte den muligheten vi har til å ansette forskjellige typer menn og kvinner.» (Kunnskapsdepartementet, 2006, s. 12).

### **4.3.2. Menn i barnehagen**

Barnehagene preges av at det stort sett er kvinner som alltid har jobbet der. I barnehagene er det relativt stor frihet til å påvirke, forme og velge det innholdet som vi synes er interessant. Mange av disse valgene foretas ut fra personlige interesser og engasjement hos de ansatte, selv om rammeplanen legger føringer for innhold, bredde og variasjon. En barnehage som består av bare ett kjønn vil dermed kunne ha en overvekt av aktiviteter tilpasset bare det kjønnen. Derfor må mangfoldet i samfunnet også gjenspeiles i barnehagen, både når det gjelder kjønn og ulike mennesketyper.



Melhus kommune ligger på landsgjennomsnittet når det gjelder andelen menn i barnehagene. Dette er også tall totalt for alle barnehagene i kommunen. Selv om vi ligger på landsgjennomsnittet, er 11,4 % menn lite, og vi vet at mange barnehager ikke har menn i sin barnehage.

I 2016 hadde vi knapt 4 % menn i de kommunale barnehagene. Det er et uttalt ønske om å øke andelen menn i barnehagene. Øie- utvalget har i sin rapport vist at det er en økning både i mannlige studenter på barnehagelærerutdanningene og en økning i andelen menn i barnehagene i Norge. Det viser seg ofte at der det er en mannlig leder er gjerne andelen menn høyere (NOU, 2012:1, s. 80).

## 5. Barn og foreldre

### 5.1. Brukermedvirkning

Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. (Barnehageloven § 1).

For å sikre samarbeidet med barnas hjem, skal hver barnehage ha et foreldreråd og et samarbeidsutvalg. Foreldrerådet består av foreldrene/de foresatte til alle barna og skal fremme deres fellesinteresser og bidra til at samarbeidet mellom barnehagen og foreldregruppen skaper et godt barnehagemiljø.(...) Samarbeidsutvalget skal være et rådgivende, kontaktskapende og samordnende organ. (...). Barnehageeieren skal sørge for at saker av viktighet forelegges foreldrerådet og samarbeidsutvalget. (Barnehageloven § 4).

Alle barnehagene skal for første gang gjennomføre Utdanningsdirektoratets foreldreundersøkelse i november 2017. Tall fra undersøkelsen vil bli presentert i kvalitetsmeldingen i 2018.

Undersøkelsen består av ni hovedområder: ute- og innemiljø, relasjon mellom barn og voksen, barns trivsel, informasjon, barnets utvikling, medvirkning, henting og levering og tilvenning og skolestart. Denne undersøkelsen vil gi utfyllende informasjon om kvaliteten i barnehagene i kommunen gjennom foreldrenes opplevelse og meninger, og blir et godt tillegg til neste års kvalitetsmelding.

### 5.2. Barns medvirkning

Barn har rett til medvirkning i barnehagen. Barn i barnehagen har rett til å gi uttrykk for sitt syn på barnehagens daglige virksomhet. Barn skal jevnlig få mulighet til aktiv deltakelse i planlegging og vurdering av barnehagens virksomhet. Barnets synspunkter skal tillegges vekt i samsvar med dets alder og modenhet. (Barnehageloven § 3).

### 5.3. Minoritetsspråklige barn

I tillegg til det vanlige tilskuddet som barnehagen får, kan barnehagen få tilskudd til tiltak for å bedre språkforståelsen blant minoritetsspråklige barn i førskolealder. Barnehagen kan kun få dette tilskuddet hvis den har barn med en annen språk- og kulturbakgrunn enn norsk. Dette gjelder imidlertid ikke barn som har norsk, samisk, svensk, dansk eller engelsk som morsmål.

Direktoratet har ut 2016 gitt tilskuddet til kommunene basert på antall minoritetsspråklige barn som går i barnehage. Fra og med 2017 er denne tilskuddsordningen endret, og Melhus kommune får ikke lenger øremerket tilskudd til minoritetsspråklige barn.

Fra 2014 ble det mulig for kommunene å søke på tilskudd gjennom IMDI ved bosetting av personer med alvorlige,

#### Tiltaksplan for

**minoritetsspråklige barn** er laget ut fra erfaringer fra ett tverretattlig prosjekt som ble startet opp i 6 utvalgte pilotvirksomheter i kommunen i 2007. Tverrfaglig samarbeid er viktig i arbeidet med barn med minoritetsspråklig bakgrunn, og det ble da opprettet en ressursgruppe. Denne gruppa er viktig for erfaringsutveksling og læring, og ikke minst i forhold til koordinering av tiltak mellom bl.a barnehage, skole, helsestasjon, bibliotek og flyktningetjenesten.

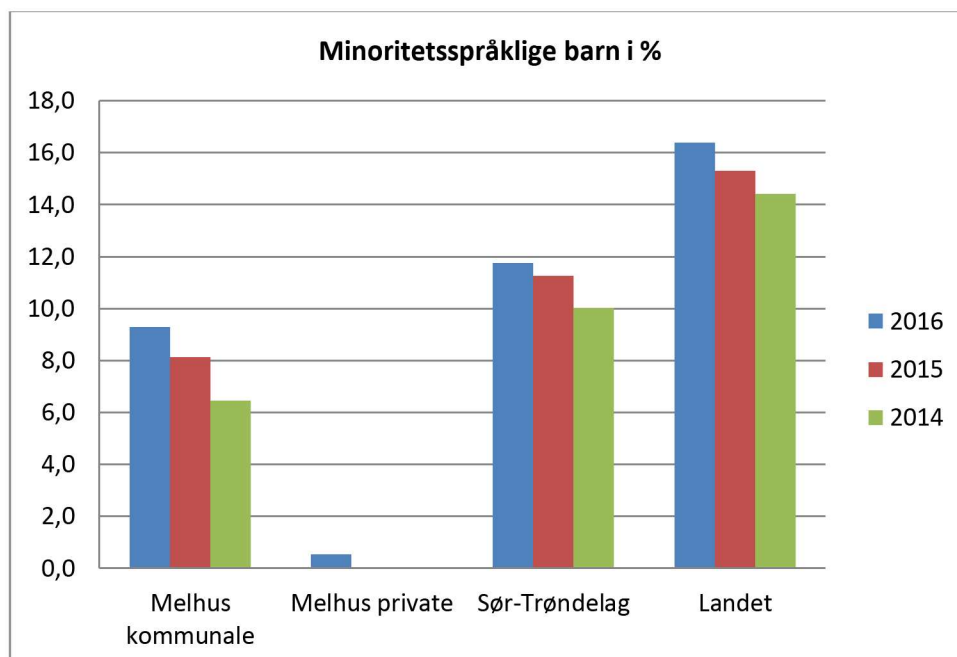
kjente funksjonshemminger og /eller atferdsvansker. Dette tilskuddet består av tilskudd 1 som er et engangstilskudd, og tilskudd 2 som tildeles årlig i integreringstilskuddsperioden, det vil si i maksimalt 5 år. Ordningen skal dekke ekstraordinære kommunale utgifter som ikke dekkes av integreringstilskuddet, og er videre øremerket de enkelte tiltak og utgifter som kommunen har ved bosetting av hver enkelt person med nedsatt funksjonsevne og / eller atferdsvansker. Gjennom dette tilskuddet kan barnehagen eksempelvis ha mulighet til å få lønnsmidler til ekstra assistent, tospråklig assistent eller spesialpedagog til et barn med nedsatt fysisk eller psykisk funksjonsevne.

Familiegjenforente faller utenfor ordningen, med mindre de er bosatt etter særskilt avtale mellom stat og kommune. Når barnehagen tar imot barn ved familiegjenforening, søkes det midler fra kommunens integreringstilskudd til eksempelvis tospråklig assistent. Barnehagene opplever en økning av antall barn av arbeidsinnvandrere. Her finnes det ingen tilskuddsmidler som ivaretar barnet eller familien.

Barnehageloven og forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver inneholder mange krav til barnehagetilbudet. Reglene gjelder for tilbudet til alle barna i barnehagen, men noen steder i rammeplanen er barn med minoritetsspråklige bakgrunn særlig omtalt.

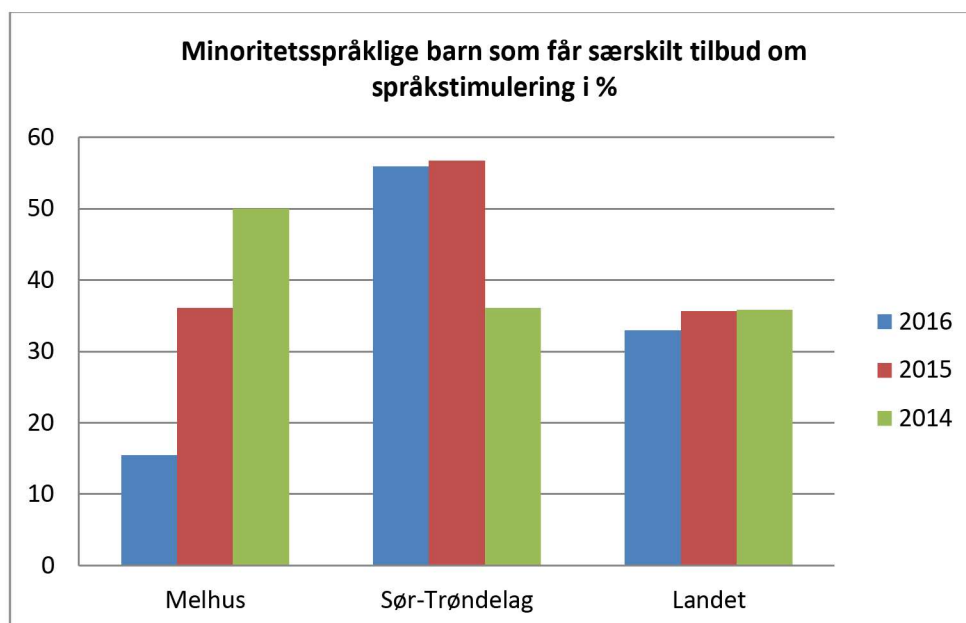
Kommunen må legge til rette for at alle barna i barnehage får et fullverdig og likeverdig barnehagetilbud. Barnehagen skal støtte alle barnas utvikling og gi et tilpasset barnehagetilbud basert på barnas egne forutsetninger. Dette omfatter også minoritetsspråklige barn, som kan ha særlig utbytte av barnehagen for sosial og språklig utvikling.

Barnehagen skal ta hensyn til barnas alder, funksjonsnivå, kjønn, sosiale, etniske og kulturelle bakgrunn, jf. barnehageloven § 2. Barnehagen skal også formidle verdier og kultur, gi rom for barns egen kulturskaping og bidra til at alle barn får oppleve glede og mestring i et sosialt og kulturelt fellesskap.



Andelen minoritetsspråklige barn har økt noe de siste årene. Minoritetsspråklige familier i barnehagen er også en viktig faktor for å speile mangfoldet i samfunnet også i barnehagen. Det går ett minoritetsspråklig barn i en privat barnehage i 2016, mens det er 70 minoritetsspråklig barn i

kommunale barnehager. Noe av forklaringen på at de fleste barn går i kommunale barnehager handler nok om at de barnehagene som sitter i ressursgruppen er kommunale barnehager, og at det da er naturlig for flyktningetjenesten å kontakte disse barnehagene først. En annen årsak kan være at de private barnehagene har egne opptakskriterier, og dermed må prioritere på en annen måte. Barnehagene i Nedre Melhus er de barnehagene som tar imot flest flyktningbarn. Mye av dette handler om bosetting og at disse barnehagene har opparbeidet seg god kompetanse gjennom flere år med minoritetsspråklige barn og familier. Vi ser også at det er behov for å ha noen beredskapsplasser i barnehagene, da det kommer familier hele året. Jamfør vedtektene for kommunale barnehager skal barn av innvandrere som skal delta i introduksjonsprogram, tilbys barnehageplass snarest og innen 3 måneder. Beredskapsplasser dekkes økonomisk av kommunens integreringstilskudd.



Personalet har et ansvar for at minoritetsspråklige barn får erfaringer som bygger opp deres begrepsforståelse og ordforråd i norsk. Bruk av tospråklig assistent er av stor betydning, spesielt det første året etter oppstart i barnehagen. Dette er en god støtte i kommunikasjonen med foreldre og i oppfølgingen av det enkelte barn i alle hverdagssituasjoner.

En tospråklig assistent vil kunne stimulere morsmålet, samtidig som vedkommende blir et bindeledd mellom barna i lek og hverdagsaktiviteter.

Grafen over viser en stor prosentvis nedgang i antall barn i Melhus som får særskilt tilbud om språkstimulering. Forklaringen på dette er at barnehager, blant annet Strandvegen som har en stor andel minoritetsspråklige barn og har hatt det siden midten av 80-tallet, har opparbeidet en kompetanse i personalgruppa som gjør at språkarbeidet er en naturlig del av det pedagogiske arbeidet. Videre har bl.a. Strandvegen barnehage fast ansatte tospråklige assistenter .

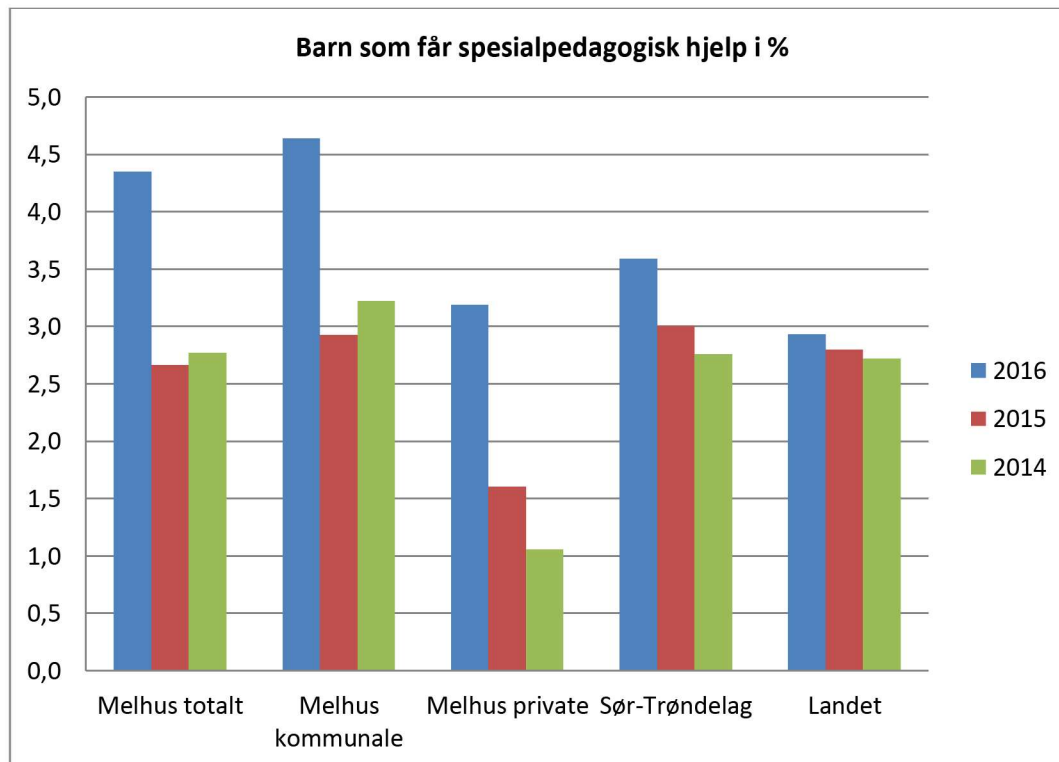
I barnehagen er språkarbeidet i fokus gjennom hele dagen. Arbeid med abstrakte ord, forstå følelser, visualisering med bruk av bilder og kroppsspråk er spesielt viktig for minoritetsspråklige barn, men skal samtidig være en del av det allmenn-pedagogiske tilbudet til alle barn.

## 5.4. Spesialpedagogisk hjelp

Barn under opplæringspliktig alder har rett til spesialpedagogisk hjelp dersom de har særlige behov for det. Dette gjelder uavhengig av om de går i barnehage eller ikke. Formålet med spesialpedagogisk hjelp er å gi barn tidlig hjelp og støtte i utvikling og læring av for eksempel språklige og sosiale ferdigheter. Spesialpedagogisk hjelp kan gis til barnet individuelt eller i gruppe. Hjelpen skal omfatte foreldrerådgivning. (Barnehageloven § 19 a).

Spesialpedagogisk hjelp kan organiseres på mange måter. Det er viktig at PP-tjenesten og kommunen tar stilling til hvem som skal gi hjelpen og hvordan den skal organiseres. Det sentrale med den spesialpedagogiske hjelpen er at tiltaket kan bidra til å støtte barnets trivsel og helhetlige utvikling. Det er ikke et krav at hjelpen skal gis i en barnehage, det er kommunen som bestemmer og hjelpen skal gis i en barnehage eller et annet sted. Det avgjørende er barnets behov, og hvordan dette behovet kan møtes på best mulig måte.

Dersom hjelpen gis i barnehage, er det kommunen som er ansvarlig for å gi spesialpedagogisk hjelp uavhengig av om hjelpen gis i kommunal eller privat barnehage. Kommunen kan inngå avtale med andre om at organiseringen og gjennomføringen gjøres av andre, for eksempel en privat barnehage. Kommunen kan ikke pålegge en privat barnehage å gjennomføre den spesialpedagogiske hjelpen. Dersom barnehagen ikke ønsker å inngå en slik avtale, plikter kommunen å sørge for at barnet får den spesialpedagogiske hjelpen som hun eller han har krav på, et annet sted. Kommunen kan også bestemme at hjelpen skal gis et annet sted enn i den private barnehagen. Uansett har kommunen det overordnede ansvaret for at barnet får den hjelpen det har krav på.



Her har vi med en ekstra kolonne som viser Melhus kommune totalt, det vil si både kommunale og private barnehager. Vi ser at kommunen har vært omtrent på landsgjennomsnittet når det gjelder andelen barn som mottar spesialpedagogisk hjelp, men at dette endret seg i 2016, der ser vi at

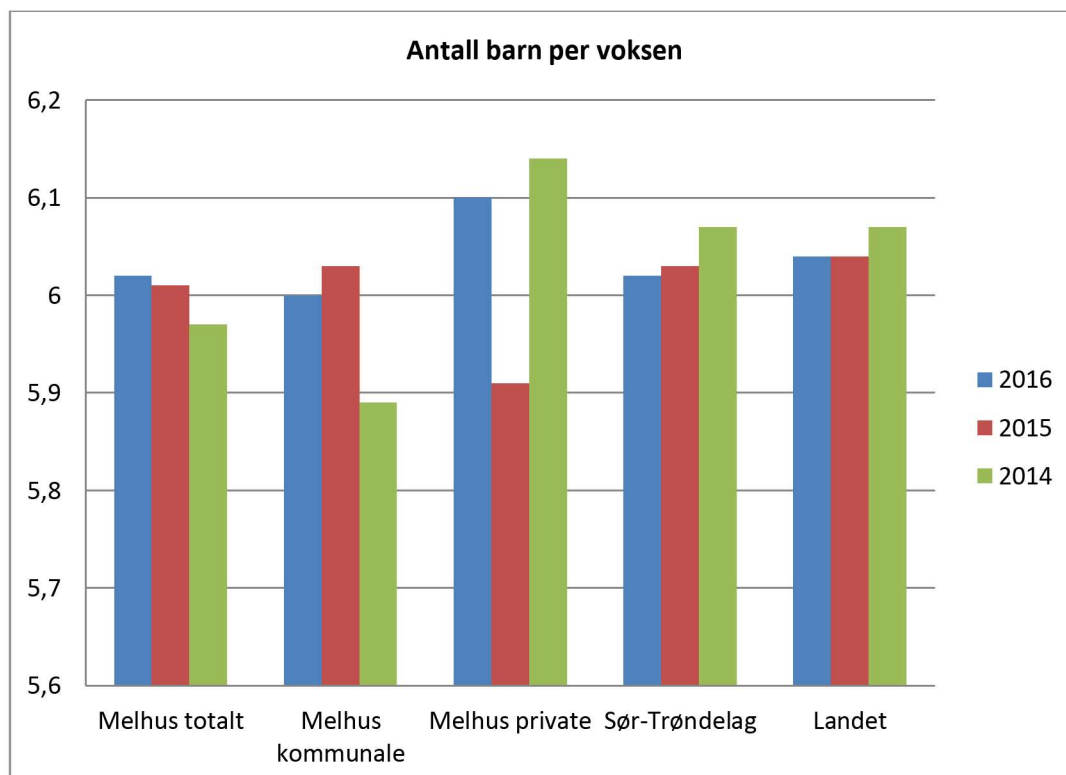


landsgjennomsnittet er på i underkant av 3 %, mens Melhus ligger på nesten 4,5 %. Det kan også være interessant å sammenligne seg med grunnskolen, der landsgjennomsnittet ligger på rundt 8 %, mens grunnskolene i Melhus har gått ned fra 9 % i 2012 til ca. 7,8 % i 2016. En andel på 4,5 % er ikke et mye, men det vil være viktig å følge utviklingen og se om andelen fortsetter å øke.

Tidlig innsats starter lenge før barna starter på skolen, og vi må også se om en effekt av dette kan bli at færre elever i grunnskolen får behov for spesialundervisning. Riktig kompetanse og viktigheten av gode strukturer er noe det allerede arbeides med.

## 6. Strukturer

### 6.1. Antall barn per voksen

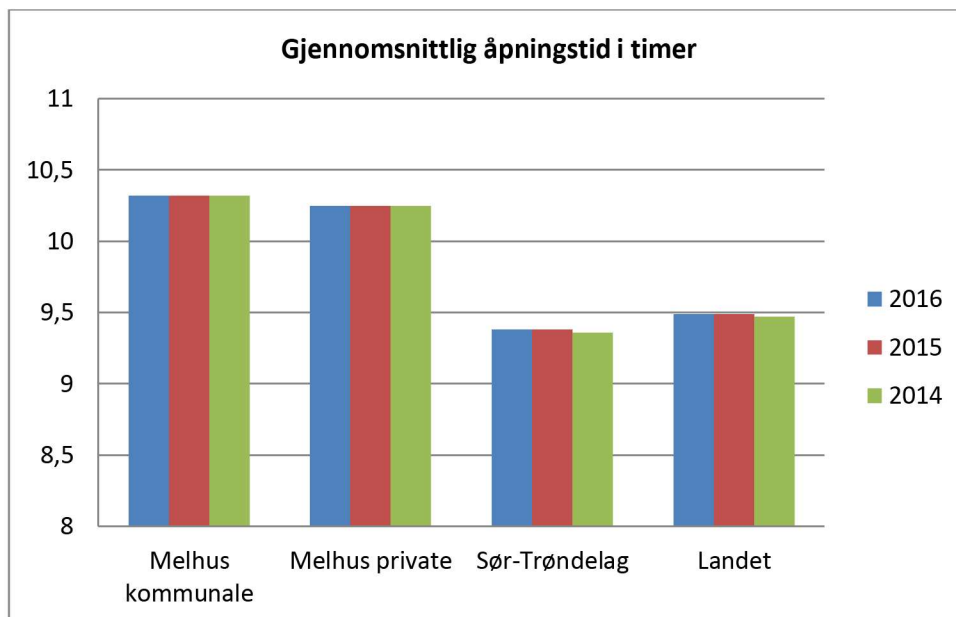


I tillegg til styrer og pedagogiske ledere, skal barnehagen ha en tilstrekkelig bemanning til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet. Det ligger ingen krav i barnehageloven til hvilken utdanning de øvrige ansatte skal ha.

Grafene viser at Melhus kommune har en gjennomsnittlig god statistikk for voksentetthet i sine barnehager, og ligger litt under landsgjennomsnittet i antall barn per voksen. Det er likevel viktig og se dette i sammenheng med åpningstider. Melhus kommune har lang åpningstid, slik at voksentetthet i løpet av dagen, ikke nødvendigvis er bedre enn landsgjennomsnittet.

### 6.2. Åpningstid

Det er barnehageeier som bestemmer barnehagens åpningstid. I vedtekter for de kommunale barnehagene står det i § 6.1: «Barnehagens åpningstider følger den enkelte barnehages godkjenningsvedtak. Den enkelte virksomhetsleder kan justere åpningstiden etter lokale behov i samråd med foreldreråd og samarbeidsutvalg.»



Melhus kommune har barnehager med lang åpningstid. Den lange åpningstiden gir lavere voksenteitet enn barnehager med kortere åpningstid.

Barnehagene i Melhus har en åpningstid fra klokka 6.30/6.45 til klokka 17. Det vil si en åpningstid på 10 timer og 15 eller 30 minutter. Grunnbemanning i barnehagene er en pedagog og to fagarbeidere på 9 småbarn eller 18 storbarn. Personalet har en arbeidstid på 7,5 timer, og pause kommer i tillegg. Pedagogene har planleggingstid, og er 6,45 timer på avdeling på småbarn, og 6.30 på storbarn. Pedagogenes planleggingstid samt den lange åpningstiden gjør at det er mindre bemanning morgen og ettermiddag. Tidligvakten kan være alene på avdelingen fra 6.30 til mellomvakten kommer rundt klokka 8. Det kun 3 voksne i de 4,5 midterste timene på dagen. I dette tidsrommet skal det også avvikles pauser og møter.

Barnehagene samarbeider avdelingene imellom og tenker gode løsninger til beste for barna, men i disse periodene på morgen og ettermiddag er det mottak og henting av barn der alle barn skal bli møtt og sett. Dialog med foreldrene er preget av gjensidig respekt og formidling av viktige beskjeder angående barnet og dagen. Det er viktig at personalet skal være tilstede, sikre trygghet, trøst, aktivisering, og frokost.

## 6.3. Fysisk miljø

### 6.3.1. Gruppeinndeling

To sentrale aspekter ved strukturell kvalitet som kan antas å ha stor betydning for den pedagogiske kvaliteten som en barnehage tilbyr er størrelsen på barnegruppa og antall barn pr. ansatt. (Rapport om barnehagens organisering og strukturelle faktorerens betydning for kvalitet, laget av Iris på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet i 2002).

Barnehagene i Melhus har tradisjon for å organisere barnegruppene i grupper på 9-12 småbarn og 18 storbarn. I naturavdelingene er det 12 barn. Samtidig er barnegruppene fleksible i forhold til behovsetterspørsel, det vil si at vi kan utvide barnegruppene noe etter behov. Dette er en struktur som fungerer veldig bra i Melhus. Det er viktig at barnegruppene ikke blir for store, da det kan gå på bekostning av kvalitet.

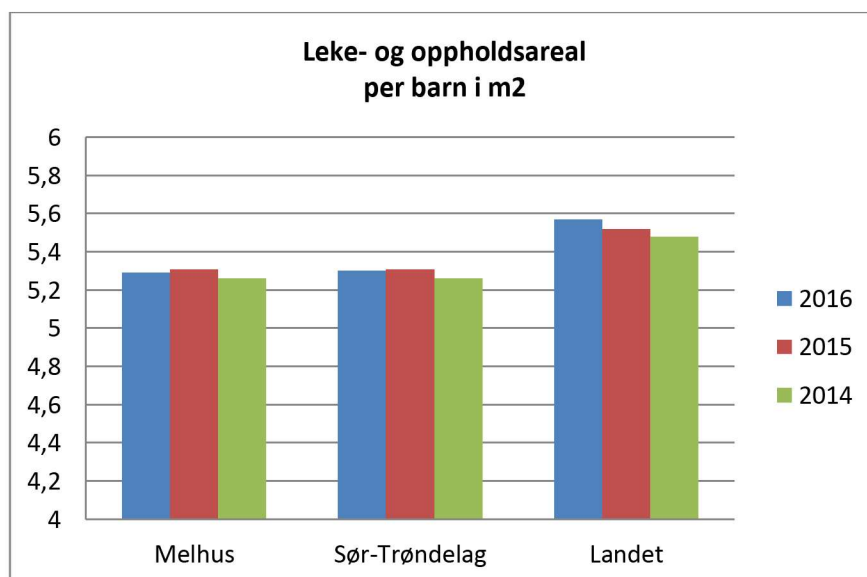
Alle barn som starter i barnehage har rett på en trygg tilknytning til gode voksne. Det skal være tid og rom for at alle barn blir sett og hørt gjennom barnehagedagen.

God kvalitet henger sammen med organisering av barnehagene og størrelse på barnegrupper.

Forskning viser at små og stabile grupper skaper tilhørighet og trygghet hos barn. Små barn kan knytte seg til noen få, nære omsorgspersoner. I mindre grupper er det også lettere for den voksne og sikre at alle barn blir sett gjennom dagen.

### 6.3.2. Leke- og oppholdsareal

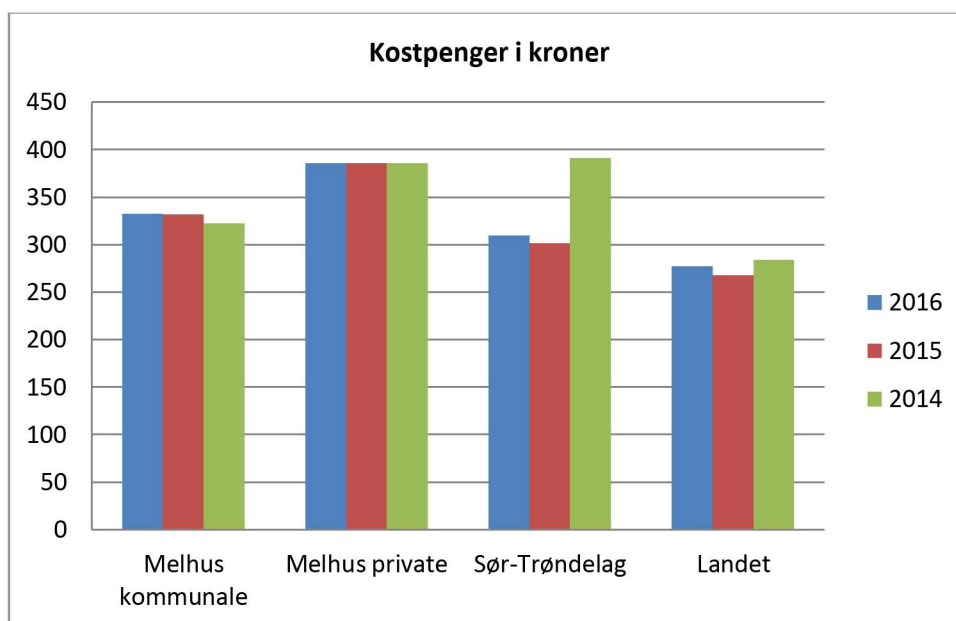
Leke- og oppholdsarealet i barnehagen er den delen av barnehagen som barna benytter til lek og læring. Vanlige oppholdsrom regnes med her, men også garderobes og kjøkken kan regnes som leke- og oppholdsareal dersom det er rom som barna faktisk benytter. Kunnskapsdepartementet har utarbeidet en veiledende arealnorm for barnehager, som gir 4 m<sup>2</sup> per barn når barna er over 3 år og 5,3 m<sup>2</sup> når barna er under 3 år.



Melhus kommune ligger noe under landsgjennomsnittet på leke- og oppholdsareal. Ved godkjenning og tilsyn med barnehager følger Melhus kommune den veiledende normen på henholdsvis 4 og 5,3 kvadrat per barn over og under 3 år. Melhus kommune har imidlertid lite ledig areal i barnehagene i kommunen, noen som kan slå ut på denne statistikken. Barnehager som går med tomme avdelinger eller færre barn per avdeling enn de er godkjent for, vil rapportere på mye leke- og oppholdsareal per barn. I Melhus bruker vi nesten alt vi har av godkjent areal, derfor ligger vi under landsgjennomsnittet her selv om vi forholder oss til den nasjonale normen.

## 6.4. Mat i barnehagen

Stortinget fastsetter en maksimalgrense for foreldrebetaling i barnehagen. I forskriften om foreldrebetaling i barnehager står det i §1: «Foreldrebetaling for en plass i barnehage skal ikke settes høyere enn en maksimalgrense. Betaling for kost kan komme i tillegg». Det vil si at barnehageeier som har en foreldrebetaling lik maksimalprisen, i tillegg kan kreve betaling for måltider servert i barnehagen. Eventuelle kostpenger skal i så fall dekke barnehagens faktiske utgifter til måltidene. Dersom barnehagen har ansatt kjøkkenassistent/kokk, kan utgiftene til lønn til denne tas med i beregningen av barnehagens faktiske utgifter til måltidene. De fleste barnehagene i kommunen har ikke kokk eller kjøkkenhjelp ansatt, og da er det en eller flere av de ordinære ansatte som bruker tid på kjøkkenet til forberedelse og etterarbeid etter måltider. Det gjør at kostpengesatsene blir lavere, men bemanningen blir også noe lavere fordi ansatte får kjøkkenoppgaver i tillegg til andre oppgaver.



Alle barnehager i Melhus tar kostpenger i tillegg til maksprisen foreldrene betaler for barnehageplassen. Av tabellen over ser vi at Melhus kommune ligger godt over landsgjennomsnittet og noe over Sør-Trøndelag når det gjelder kostpenger.

Et barn med fulltids plass vil spise 2-3 måltider i barnehagen 5 dager i uken. Mange barn spiser dermed mesteparten av hverdagsmaten sin i barnehagen. Hjem og familie har det grunnleggende ansvaret for barn og unges kosthold, men fordi så mange måltider inntas i barnehagen, har barnehagen stor innflytelse på barnas matvaner, ernæringsstatus og helse. Det er på dagen barna er

mest opplagte, aktive og sultne, og derav ofte mest ivrige til å spise. Barn er ofte favorittspisere. Mange barn velger det samme pålegget i ukevis. Ved å servere lunsjretter med grønnsaker, poteter/fullkornspasta/ris, ulike typer kjøtt/fisk/egg vil det bidra til et sunnere kosthold fordi variasjonen i kostholdet økes. Barn hermer av andre barn, og barn som oppleves som kresne hjemme kan ofte spise mer variert i barnehagen. For barn med spiseproblemer er barnehagen en arena som kan være med og stimulere spiseutviklingen på en positiv måte. For barn flest vil en felles matrett stimulere til variasjon da alle får det samme. Etter barnehagetid er mange, spesielt de minste, utslitte og ikke like opplagte for en sunn og variert middag selv om den serveres av foreldrene. I tillegg til god ernæring er felles måltid en arena for sosial felleskap der barn erfarer glede ved å dele et måltid og spise sammen.

Ernæringsmessig er derfor kvaliteten på barnehagematen viktig. For barn er ernæring sammen med fysisk aktivitet nødvendig for normal vekst og utvikling, og for å ha overskudd til lek og læring. Sunn og variert mat og godt tilrettelagt måltider i barnehagen vil bidra til tidlig å legge grunnlag for gode kostvaner som barna tar med seg senere i livet. (Retningslinjer for mat og måltider i barnehagen fra Helsedirektoratet).

## **6.5. Samarbeid**

Barnehagene behøver et godt samarbeid med andre for å sikre barnehagebarn et så godt tilbud som mulig. Et godt samarbeid med tjenester som barnevern, PPT, helsesøster og andre tjenester er helt nødvendig for barnehagene.

### **6.5.1. Skole**

De kommunale barnehagene samler de eldste barna til førskoleklubb en gang i uka. Innholdet i førskoleklubben tar utgangspunkt i «Fra eldst til yngst», en veileder fra Kunnskapsdepartementet og «Plan for overgang barnehage – skole». Det innebærer at det jobbes med vennskap, samarbeid, selvstendighet og konsentrasjon. Barna møter et likhetstrekk mellom barnehagehverdagen og skolesituasjonen, der det er flere jevnaldrende samlet i samme gruppe. Det sosiale klimaet vil kunne gi større utfordringer og nye erfaringer, som igjen fører til økt sosial kompetanse de vil dra nytte av ved skolestart. Språklig og motorisk vil utviklingen ivaretas gjennom fokus på grov- og finmotorikk knyttet til daglige gjøremål, og bevisst bruk av kommunikasjon som å motta, formidle og forstå et budskap.

### **6.5.2. Barnevern**

Det er utarbeidet rutiner for samarbeid barnehage – barnevern i Melhus. Årshjulet viser at barnehagens kontaktperson i barnevernet er tilgjengelig ved behov.

### **6.5.3. PPT**

Hvert år lager barnehagen – ppt en plan for samarbeidsavtale. Kontaktperson fra ppt som har fastdag i den enkelte barnehage ca 1 gang pr. mnd.

### **6.5.4. Småbarnsteam**

Småbarnsteam er et tverrfaglig team som består av representanter fra ppt, barnevernstjenesten, fysioterapeut, helsesøster og psykolog. Barnehagene har mulighet for å melde inn saker for bistand i drøfting og vurderingsarbeidet til barns beste.

### **6.5.5. Helsestasjonen**

Det er utarbeidet en plan for samarbeid mellom barnehagene og helsestasjonen med mål om å etablere et generelt og systematisk samarbeid mellom helsestasjon og barnehage, ha jevn og formalisert kontakt, få kunnskap om hverandres arbeidsoppgaver og arbeidsform, og gi felles fokus ved bekymring for barn.

### **6.5.6. Flyktingetjenesten**

Flyktingetjenesten og barnehagene har en rutine for samarbeid som ivaretar minoritetsspråklige barn og familier som kommer til Melhus.

- Flyktingetjenesten varsler ansvarlig for barnehageopptak så tidlig som mulig om behovet for barnehageplasser
- Ressursgruppa som skal følge opp tiltaksplanen for minoritetsspråklige barn har 3 samarbeidsmøter i året, og kaller inn flyktingetjenesten til disse møtene
- Barnehagen innkalles og deltar på samarbeidsmøter og ansvarsgrupper som opprettes av flyktingetjenesten rundt flyktingfamiliene
- Barnehager deltar med informasjon på introtimer eller i gruppeundervisning på voksenopplæringen der tema bant annet er : hva er en barnehage, barns utvikling og grensesetting.

## 7. Opptak og kapasitet

Melhus kommune har ett hovedopptak i året og tar inn barn gjennom supplerende opptak når det blir ledige plasser. Det gjør også 84 % av kommunene i landet.

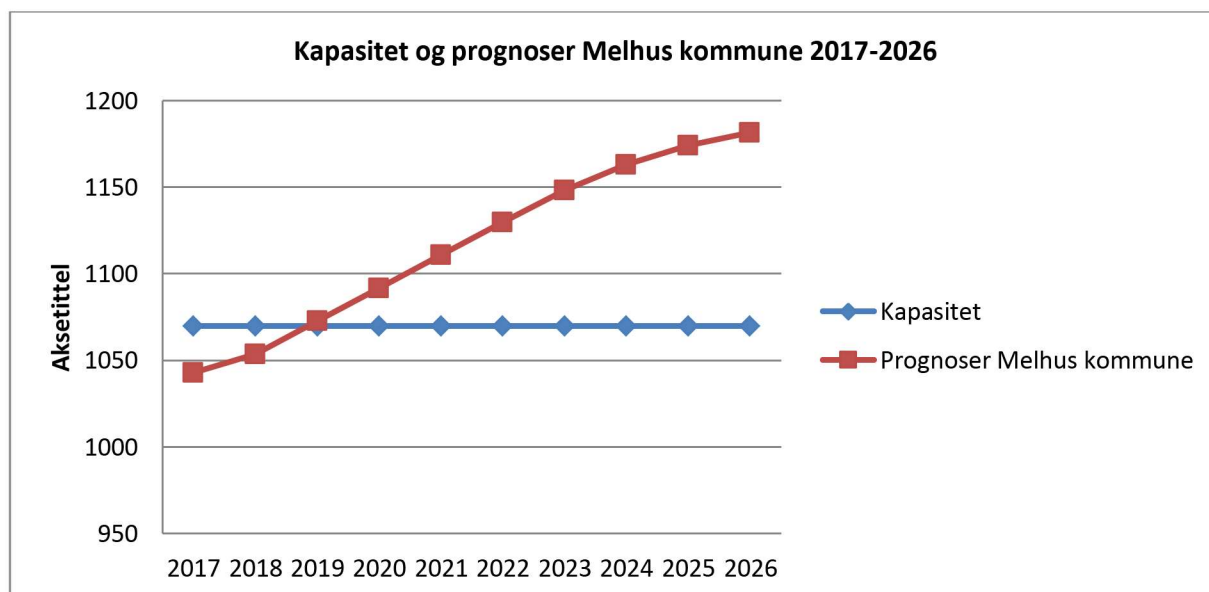
Alle kommuner oppfyller retten til plass. Det betyr at barn på venteliste er barn som ikke har rett på plass, enten fordi de er født etter fristen, fordi foreldrene har søkt etter hovedopptaket eller fordi de bor i en annen kommune enn den det er søkt plass i.

### 7.1. Dekningsgrad

I 2016 gikk 282 649 barn i barnehage, det er 1 000 færre barn enn i 2015. Det har vært en økning i antall barn i alderen 0-2 år i barnehage, noe som henger sammen med størrelsen på fødselskullene og at retten til plass er utvidet for ettåringene. Det har vært en økning i barnehagedeltagelsen for samme årskull fra 2015 til 2016. I Melhus kommune går det 966 barn i barnehage. Av dem går 78 %, det vil si 754 barn i kommunale barnehager.

### 7.2. Kapasitet og prognoser

Melhus kommune har tilstrekkelig kapasitet totalt i kommunen i dag, men de prognosene som er fremlagt visere at fra og med opptaket 2019 vil vi ikke kunne gi alle barn med rett på plass barnehageplass i kommunen dersom vi ikke øker kapasiteten.



## 8. Tiltak

Denne kvalitetsmeldingen inneholder ikke en egen tiltaksdel, men tiltak fra denne kan legges inn i planer som allerede finnes i dag, som økonomi- og handlingsplanen, kompetanseplan, rekrutteringsplan osv.

Områder en bør vurdere å se nærmere på, følge med på, eller vurdere å sette inn tiltak for:

- Sykefraværet
- Åpningstiden
- Andelen med pedagogisk utdanning
- Spesialpedagogisk hjelp
- Andelen minoritetsspråklige barn i private barnehager
- Andelen menn i barnehagene
- Antall barnehageplasser



## 9. Kilder

Utdanningsdirektoratet: [www.udir.no](http://www.udir.no)

Barnehagefakta: [www.barnehagefakta.no](http://www.barnehagefakta.no)

BASIL – Barnehage-statistikk-innrapporteringsløsning

Statistikkportalen – Utdanningsdirektoratets nettsjeneste for statistikk

[Barnehagespeilet](#)

[OECD: Early Childhood Education and Care Policy Review Norway](#)

St.meld. nr. 41 (2008-2009) Kvalitet i barnehagen

Meld.St. 19 (2015-2016) Tid for lek og læring – bedre innhold i barnehagen

Helsedirektoratet: Regningslinjer for mat og måltider i barnehagen

Barnehageloven

Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver

[Barnehagespeilet](#)

[Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor](#)

[Rapporter fra tilsyn med barnehager](#)

[Veilederen spesialpedagogisk hjelp](#)

