



RAPPORTBESKRIVELSE

27 kommunale og private barnehager i 3 utsatte levekårsområder i Bergen, rapporterer årlig på bruk av statlige tilskuddsmidler for økt pedagogtetthet (STØP). Rapporten inneholder en oppsummering av hvordan barnehagene har brukt midlene. Barnehagene rapporterer blant annet om positive erfaringer fra arbeidet med tidlig oppfølging av barn som trenger støtte, styrket språkmiljø og et mer intensivt inkluderingsarbeid. Styrket grunnbemanning fremheves som sentral suksessfaktor for å drive systematisk pedagogisk arbeid og foreldresamarbeid fra alle barnehager. Rapporten inneholder også flere anbefalinger for optimalisering av tiltakene.

- Seksjon for
barnehagemyndighet, Bergen
kommune -

PROSJEKTRAPPORT

3/2025

Statlig tilskuddsordning for økt pedagogtetthet (STØP)
Barnehager i utsatte levekårsområder, Bergen kommune.



BERGEN
KOMMUNE

SAMMENDRAG

Denne rapporten oppsummerer hvordan 27 kommunale og private barnehager i tre levekårsområder i Bergen har benyttet statlige tilskuddsmidler for økt pedagogtetthet (STØP) i 2024–2025. Rapporten baserer seg på barnehagenes egne rapporteringer. Den gir en oversikt over bruk av midler, organisering av bemanning, rekruttering, og effekten av tiltakene når det gjelder tidlig innsats, språkmiljø og inkludering.

RAPPORTENS HOVEDFUNN ER:

Bruk av tilskudd: Med en bevilgning på 17,2 millioner kroner har barnehagene samlet sett økt bemanningen med 33 årsverk. Dette overstiger det beregnede antallet basert på tilskuddet alene. Dette indikerer at barnehagene også har omdisponert egne midler. Størst økning har kommet i form av assistentstillinger og barnehagelærerårsverk.

Organisering og effekt: Barnehagene melder om at økt bemanning har bidratt til å styrke arbeidet med tidlig innsats, utvikling av språkmiljø og sosial utjevning. Den mest utbredte strategien er inndeling i mindre grupper, som muliggjør tettere oppfølging av enkeltbarn og bedre tilpasning til barns behov. De ekstra ressursene bidrar også til et mer stabilt og forutsigbart miljø og styrker relasjonsbygging.

Utfordringer: Rapporten viser at rekruttering av kvalifisert personale, spesielt barnehagelærere til deltidsstillinger, er utfordrende. Mange barnehager har måttet ansette assistenter for å fylle stillingene. Videre nevnes sen tildelingsinformasjon fra Udir som en faktor som gjør rekrutteringen vanskelig.

Merbehov: 16 av 27 barnehager rapporterer om et samlet merbehov på 22 årsverk for å møte stadig mer komplekse barnegrupper. Dette spesielt med tanke på «gråsonebarn» som trenger ekstra støtte, men som ikke kvalifiserer for spesialpedagogisk hjelp.

Konklusjonen er at de ekstra ressursene anses som helt avgjørende for å opprettholde kvalitet i tilbudet og for å drive målrettet arbeid for å utjevne sosiale forskjeller i barnehagene. Rapportens funn peker på behovet for å vurdere hvordan ordningen best kan videreføres og styrkes for å møte de identifiserte behovene.

INNHOLDSFORTEGNELSE

Sammendrag	1
Kort om rapporten	3
Om prosjektet	3
Utfordringer	3
Barnehager som har fått tilskudd 2024-2025	4
Hva sier tallene?	4
Oppsummering av barnehagenes svar om merbehov	6
Hvordan har barnehagene rekruttert til stillingene?	8
Barnehagenes organisering av økt bemanning for å nå mål om sosial utjevning	9
Tidlig oppfølging av barn som trenger ekstra hjelp og støtte	10
Barnehagenes vurdering av arbeid med inkluderende barnefellesskap	12
Støtteressursens betydning for barnehagens språkmiljø	14
Støtteressursens betydning for <i>andre</i> pedagogiske tiltak	14
Styrket kapasitet og tilstedeværelse	16
Forslag til optimalisering	17
Levekårsområder og vilkår for tildeling	19
En verdifull investering	19

KORT OM RAPPORTEN

Målgruppen for rapporten er ansatte i prosjektbarnehagene, barnehageeiere, seksjon barnehagemyndighet i Bergen kommune og utdanningsdirektoratet (Udir). Rapporten er først og fremst en oppsummering av barnehagenes rapporteringer inndelt i tema som etterspørres fra Udir. Noe kan derfor gå igjen flere steder, men likevel med ulike perspektiver. Barnehagenes rapporteringer viser at det også kan være av allmenn interesse å få innsikt i deres erfaringer og kunnskap om hvordan de jobber med sosial utjevning. For eksempel vil inndeling i smågrupper og systematisk samarbeid med foreldre ha betydning for barns språkutvikling, sosiale handlingsrepertoar og inkludering.

OM PROSJEKTET

SOSIAL UTJEVNING I BARNEHAGEN

Gjennom statsbudsjettet i 2024 ble det bevilget tilskudd til økt pedagogtetthet i levekårsutsatte områder. Tilskuddet skal primært bidra til å øke barnehagelærerårsverk. Sekundært kan det benyttes til økt grunnbemanning dersom det er vanskelig å rekruttere barnehagelærere.

Føringer for prioritering av barnehager er

- barnehager med høy andel barn som omfattes av de nasjonale moderasjonsordninger for lavinntektsfamilier
- høy andel minoritetsspråklige barn
- andre lokale vurderinger i kommunen

Tilskuddet skal holdes utenom beregning av ordinært driftstilskudd til private barnehager.

I tildelingsbrevet er det fremhevet at tilskuddet skal bidra til:

- tidligere innsats for barn som trenger noe ekstra hjelp og støtte men som ikke kvalifiserer til hjelp fra PP-tjenesten.
- økt innsats for å utvikle bedre språkmiljøer i barnehagene.
- inkluderende tiltak som forhindrer at barn arver levekårsutfordringer

Barnehagene rapporterer på

- antall timer med økt bemanning
- hvor stor andel ansatte som har barnehagefaglig utdanning
- organisering av ekstrabemanningen
- tiltak i barnehagen som skal bidra til sosial utjevning knyttet til språk, tidlig innsats og inkluderingsarbeid.

UTFORDRINGER

Prosjektbarnehagenes beskrivelser samsvarer godt med utfordringer som fremkommer i rapporten «En barndom for livet: Økt tilhørighet, mestring og læring for barn i fattige familier». Vi innleder med en kort oppsummering av utfordringene.

Barnehager med flere barn som vokser opp i familier med lav inntekt og barn med minoritetsspråklig bakgrunn, møter andre utfordringer enn barnehager med mer homogene barnegrupper. Vi nevner kort noen av dem:

- **Levekår og deltakelse:** Barn fra lavinntektsfamilier opplever lavere deltakelse i barnehage og fritidsaktiviteter, svakere skolerresultater og dårligere helse. Disse utfordringene går ofte i arv.
- **Økonomisk press:** Økonomiske utfordringer rammer disse familiene hardt, noe som begrenser deres evne til å investere i barnas oppvekst. Dette gjelder i hovedsak familier med minoritetsbakgrunn, men også norske familier.

- **Skam og utstyrsbehov:** Mange foreldre opplever stigmatisering knyttet til økonomiske problemer, noe som kan gjøre terskelen høy for å be barnehagen om hjelp. Barn kan for eksempel holdes hjemme fra aktiviteter som krever spesielt utstyr (sykkeldag, karneval, osv.) fordi familien ikke har råd.
- **Språk, sosial kompetanse og erfaringer:** En viktig forutsetning for språkutvikling er et mangfold av førstehåndserfaringer. Barn fra lavinntektsfamilier får ofte færre slike erfaringer, noe som kan begrense tilegnelse av språk og sosial kompetanse. Forskning viser at barn fra lavinntektsfamilier ofte kommuniserer mindre verbalt med ansatte og får mindre støtte i sine sosiale samspill, noe som kan forsterke sosiale ulikheter.

«Vi har ingen aktiviteter eller arrangement som krever at foreldrene bidrar med noe eller at barna må ha med seg noe.» (Barnehage i Olsvik/Loddefjord, 2023)

- **Mangel på kompetente pedagoger:** Barnehager i levekårsutsatte områder trenger tilstrekkelig med høyt kompetente pedagoger som forstår og kan tilrettelegge for barn med ulik sosioøkonomisk, språklig og kulturell bakgrunn. Det kan se ut som det noen steder er utfordrende å rekruttere gode pedagoger til barnehager i utsatte levekårsområder.

BARNEHAGER SOM HAR FÅTT TILSKUDD 2024-2025

Til sammen har 27 barnehager mottatt tilskudd på 17 021 286 kroner. Tilskuddet tildeles ut fra antall barn i barnehagen i levekårsområdene Solheim, Olsvik/Loddefjord og Slettebakken. Her er oversikten over barnehager som har fått tilskudd for 2024/2025.

Solheim Nord/Sør: Damsgårdssundet barnehage (Kommunal), Gyldenpris barnehage (Kommunal), Ny-Krohnborg barnehage (Kommunal), Solheimslie barnehage (Kommunal), Søre Skogvei barnehage (Kommunal). I dette levekårsområdet er det kun kommunale barnehager.

Slettebakken: Bjerknesparken barnehage (Kommunal), Mannsverk barnehage (Kommunal), Sletten barnehage (Kommunal), Øvrebø barnehage (Kommunal), Norlandia Slettebakken barnehage (Privat), Sammen Bortigard barnehage (Privat), Sammen Fantoft barnehage (Privat), Sammen Fantoft Gård barnehage (privat), Sammen Nerigard barnehage (Privat), Sammen Oppigard barnehage (Privat), Slettebakken menighetsbarnehage (privat).

Olsvik/Loddefjord: Grøntulien barnehage (Kommunal), Haugatun barnehage (Kommunal), Lyngfaret barnehage (Kommunal), Olsvikparken barnehage (Kommunal), Vadmyra barnehage (Kommunal), Olsvikåsen Kanvas barnehage (Privat), Norlandia Brønndalen barnehage (Privat), Norlandia Olsvikfjellet barnehage (Privat), Norlandia Sandgotna barnehage (Privat), Læringsverkstedet Kjøkkelvik barnehage (Privat), Norlandia Festeråsen barnehage (Privat).

HVA SIER TALLENE?

BARNEHAGENE FÅR MYE UT AV TILSKUDDET

Med en gjennomsnittsberegnet personalomkostning på minst 650 000 kroner per årsverk og tildeling på 17,2 millioner, vil en grov estimert bemanningsøkning tilsi 26 -29 årsverk. Samtlige barnehager melder at de har økt grunnbemanningen. Til sammen melder barnehagene at de har økt bemanningen med 33 årsverk. Langt de fleste ser dermed ut til å ha omdisponert egne ressurser for å øke bemanningen. Barnehagene har knappe rammer og en slik prioritering kan innebære at det flyttes midler fra budsjettposter til pedagogisk materiell og kompetanseheving for å dekke inn økte personalkostnader. Både skriftlig rapportering og innleverte tall viser utfordringene disse barnehagene står overfor i hverdagen.

ØKNING I ANDEL ÅRSVERK

Tallene viser at barnehagene samlet har en barnehagelæreandel på 30 %.

Barnehagene har til sammen styrket bemanningen med

- 2,9 % barnehagelærerårsverk
- 0,4 % fagarbeiderårsverk (Barne- og ungdomsarbeidere)
- 2,5 % assistentårsverk

Barnehagene har styrket bemanningen med nesten like mange assistentårsverk som barnehagelærerårsverk. Dette synliggjør blant annet utfordringen med å få tak i barnehagelærere til disse stillingene. Ved å tilsette assistenter istedenfor barnehagelærer vil barnehagen få flere timer med ansatte som jobber direkte med barna. Det kan se ut som noen av barnehagene foretrekker å tilsette assistenter.

Levekårsområdet Slettebakken peker seg ut som et område hvor det er relativt lav barnehagelæreandel. Med unntak av en barnehage, er grunnbemanningen styrket i hovedsak med barnehagelærerstillinger i alle levekårsområder. I området Olsvik/Loddefjord rapporterer flest om utfordringer knyttet til rekruttering.

ØKNING I BEMANNING FORDELT PÅ LEVEKÅRSSONER OG STILLINGER

Olsvik/Loddefjord hadde en barnehagelæreandel på 44,9 % før tilskudd. De har:

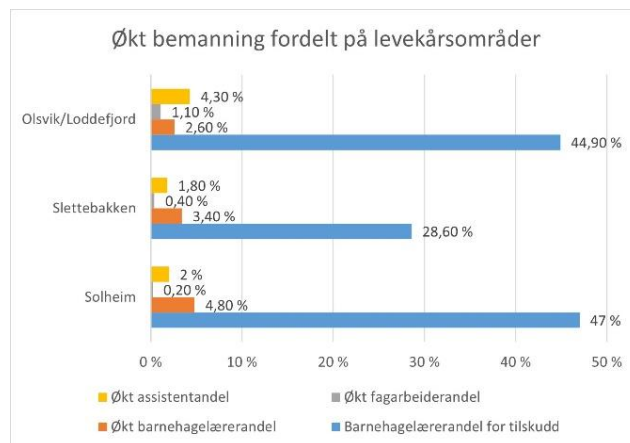
- økt assistentandel – 4,3 %
- økt fagarbeiderandel – 1,1 %
- økt barnehagelæreandel – 2,6 %

Slettebakken hadde en barnehagelæreandel på 28,6 % før tilskudd. Barnehagen her har:

- Økt assistentandel – 1,8 %
- Økt fagarbeiderandel – 0,4 %
- Økt barnehagelæreandel – 3,4 %

Solheim hadde en barnehagelæreandel på 47 % før tilskudd. De har:

- økt assistentandel – 2,0 %
- økt fagarbeiderandel – 0,2 %
- økt barnehagelæreandel – 4,8 %



PRIVATE OG KOMMUNALE BARNEHAGER

Kommunale barnehager har en noe høyere andel barnehagelærere før tilskudd enn private barnehager. Kommunale barnehager har også styrket barnehagelærerbemanningen med en høyere andel enn private barnehager. Ifølge barnehagenes rapporteringer ser det ut til at kommunale barnehager har noe lettere enn private barnehager for å rekruttere til stillingene.

Private barnehager har en barnehagelæreandel på 30,8 % før tilskudd

- Økt barnehagelæreandel – 3 %
- Økt fagarbeiderandel – 0,2 %
- Økt assistentandel – 2,7 %

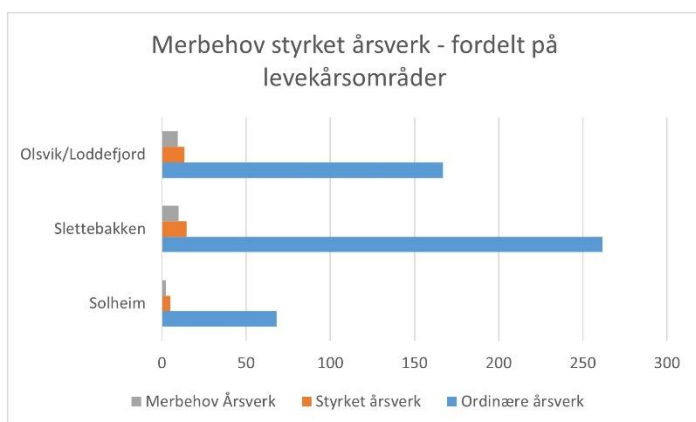
Kommunale barnehager har en barnehagelæreandel på 44,8 % før tilskudd

- Økt barnehagelæreandel – 4,3 %
- Økt fagarbeiderandel – 0 %
- Økt assistentandel – 2,7 %

LEVEKÅRSOMRÅDENES MELDING OM MERBEHOV

Merbehovet i levekårsområdene fordeler seg slik:

- Olsvik/Loddefjord (11 barnehager) – 9,5 årsverk
- Slettebakken (11 barnehager) – 10 årsverk
- Solheim Nord/Sør (5 barnehager)– 2,5 årsverk



Til sammen rapporteres det om et merbehov tilsvarende 22 årsverk. To barnehager melder at de har få eller ingen barn i lavinntektsfamilier. De har også få eller ingen minoritetsspråklige barn. Disse skriver at andre kan ha bedre nytte av tilskuddet. De fleste som registrerer merbehov beskriver at de har mange «gråsonebarn»; barn som trenger både språklig, sosial og emosjonell oppfølging men ikke kvalifiserer til hjelp fra PPT.

Barnehagene beskriver utfordrende barnegrupper på ulike måter. Gjennomgående betegnes dette som atferdsutfordringer knyttet til følelsesregulering og sosialt samspill. Forskingen sammenfaller med barnehagenes erfaringer og viser at barn som lever i familier med lav inntekt, ofte vokser opp i mer stressende omgivelser. Dette handler blant annet om at bekymringer for økonomi gjerne øker konfliktnivået mellom de voksne, at de bor trangere og generelt har større bekymringer knyttet til å få hverdagen til å gå rundt. Disse forholdene påvirker barna både mentalt og fysisk og kan bidra til hyperaktivering av nervesystemet.

«I perioder i løpet av året har vi benyttet styrkingen av bemanningen på spesielt en av storbarnsavdelingene. Denne har hatt mange barn som har hatt behov for ekstra hjelp og støtte, både med tanke på språk og sosialt samspill.» (Barnehage på Slettebakken, 2024)

- 10 barnehager rapporterer at de ikke har et merbehov
- 5 barnehager rapporterer behov for 2 årsverk ekstra
- 12 barnehager rapporterer om behov for 1 årsverk ekstra

Det er ikke forskjell på om det er private eller kommunale barnehager som melder om ekstra behov. Merbehovet er også jevnt fordelt mellom levekårsområdene sett opp mot barnehagenes størrelse.

OPPSUMMERING AV BARNEHAGENES SVAR OM MERBEHOV

Av de 27 barnehagene oppgir et overveldende flertall et behov for mer bemanning eller en videreføring av eksisterende ekstrabemanning. Kun et lite antall mener ressursene er tilstrekkelige. Merbehovet er beregnet til 22 årsverk fordelt på 16 barnehager.

- **Antall barnehager som mener ressursene er tilstrekkelige (eller ønsker videreføring av eksisterende):** 6 barnehager rapporterer at ressursen er tilstrekkelig. Noen uttrykker at det er tilstrekkelig, men at de alltid ønsker mer. To barnehager fremhever også hvor viktig og god den eksisterende ressursen er.
- **Antall barnehager som mener de trenger mer ressurser:** 16 barnehager mener de trenger mer tilskudd. To barnehager sier de har mindre behov enn andre, men likevel har et behov.

HOVEDTREKK I BEGRUNNELSER

Barnehagene som etterspør mer ressurser fremhever en rekke sammensatte årsaker.

- **Økende kompleksitet og utfordringer i barnegruppen:** Dette er den mest gjennomgående begrunnelsen. Flere barnehager påpeker at barnegruppene blir stadig mer utfordrende med barn som har sammensatte behov som språkforsinkelser, sosiale utfordringer, atferdsvansker, og sårbare livssituasjoner.
- **Behov for tidlig innsats og forebygging:** Mange argumenterer for at økt bemanning er avgjørende for å kunne drive systematisk tidlig innsats og fange opp "gråsonebarn" før problemene eskalerer. De mener dette krever flere voksne som kan være tett på barna i hverdagen.
- **Språkutvikling og flerspråklighet:** Flere barnehager, spesielt de med mange minoritetsspråklige barn, understreker viktigheten av ekstra ressurser for språkstøtte og språkutvikling. De påpeker at tett oppfølging av språkutvikling og godt språkmiljø krever flere voksne.
- **Inkludering og utjevning av sosiale forskjeller:** Økt bemanning ses som en nøkkelfaktor for å sikre et inkluderende barnehagemiljø for alle barn, spesielt de som trenger ekstra støtte. Mange mener dette bidrar til å utjevne sosiale forskjeller.
- **Styrking av pedagogtettheten og faglig utvikling:** Flere ønsker å ansette flere barnehagelærere. De mener dette gir økt kvalitet i det pedagogiske arbeidet, bedre mulighet for individuell oppfølging, og større rom for tverrfaglig samarbeid og foreldreinvolvering.
- **Utfordringer med rekruttering av kvalifisert personale:** Noen barnehager opplever vanskeligheter med å rekruttere kvalifiserte pedagoger til deltidsstillinger, noe som gjør at de trenger mer midler for å tilby hele stillinger. Disse endte oftere opp med å ansette assistenter i ekstraressursen.
- **Stabilitet og sykefravær:** Tre barnehager fremhever betydningen av en ekstra ressurs som kan bidra til større stabilitet i barnegruppen. I tillegg fungerer ekstraressursen som en buffer ved sykdom i personalgruppen og reduserer presset på det faste personalet.

Analysen viser at de fleste barnehagene opplever et betydelig behov for mer bemanning og ressurser, eller at de er helt avhengige av å videreføre ekstrabemanningen for å opprettholde kvaliteten på tilbudet. Hovedargumentene sentrerer rundt den økende kompleksiteten i barnegruppene, behovet for tidlig innsats og inkludering, og viktigheten av å styrke språk- og læringsmiljøet. De barnehagene som er fornøyde, understreker også sterkt verdien og effekten av de ekstra ressursene de allerede har. Dette indikerer en generell oppfatning av at dagens grunnbemanning ikke er tilstrekkelig for å møte de stadig mer varierte og krevende behovene i barnehagene.

HVORDAN HAR BARNEHAGENE REKRUTTERT TIL STILLINGENE?

Barnehagenes svar på rekruttering av stillinger viser et variert bilde. Noen har benyttet tradisjonelle metoder, mens andre har tydd til interne løsninger eller hatt utfordringer med å finne kvalifisert personell.

TRADISJONELLE UTLYSNINGER OG INTERNE LØSNINGER

En betydelig andel av barnehagene har benyttet seg av tradisjonelle utlysningskanaler for å rekruttere til stillingene:

- **Jobbportaler:** Flere har annonsert på **intranett, Jobbnorge og NAV**, Bergen kommune sine interne nettsider, Mojjob.no og WebCruiter.
- **Generelle utlysninger:** Noen skriver at de har "lyst ut stillingen" – uten å beskrive hvor disse er utlyst.

Interne løsninger og omorganisering

Mange barnehager har funnet løsninger internt, ofte på grunn av vanskeligheter med ekstern rekruttering eller for å utnytte eksisterende kompetanse:

- **Intern omorganisering:** Barnehagene har brukt ressurser de allerede har hatt innad i personalet.
- **Flytting av ansatte:** Noen har latt en fast ansatt med erfaring gå inn i den nye stillingen, eller latt en pedagog som allerede jobbet i barnehagen overta stillingsprosenten.
- **Faste ansatte i lengre engasjement:** En barnehage har tilbudt egne tilkallingsvikarer lengre faste engasjementer.
- **Overtallighet:** I ett tilfelle ble stillingen besatt gjennom overtallighet i en barnehagelærerstilling.
- **Kjente ansatte:** Enkelte har vært heldige og fått tak i en dyktig pedagog eller fagarbeider de kjente til fra før.

UTFORDRINGER MED REKRUTTERING OG BRUK AV TILSKUDET

Flere barnehager rapporterer om betydelige utfordringer med å rekruttere kvalifisert personale, spesielt til deltidsstillinger:

- **Mangel på kvalifiserte søkere:** En barnehage skriver at de lyste ut stilling, men ikke fikk kvalifiserte søkere. Dette førte til at en barne- og ungdomsarbeider uten full stilling, fikk økt sin stillingsprosent og ble ansatt.
- **Vanskelig å rekruttere pedagoger:** En barnehage skriver at de fant det vanskelig å rekruttere pedagoger, og måtte bruke et vikarbyrå. Flere beskriver at det er utfordrende å få rekruttert til deltidsstillinger.
- **Langsiktig planlegging og kontinuitet:** Noen barnehager har hatt ressurser over lengre tid, noe som har gitt dem en mer stabil bemanningssituasjon.
- **Flere år med midler:** Noen barnehager beskriver at de i flere år har hatt økt barnehagelærerbemanning på grunn tilskuddet, og at de opplever bedre kvalitet i tilbudet på grunn av dette.
- **Eksisterende ansettelser:** To barnehager nevner at stillingene ble rekruttert forrige barnehageår, eller at de har en person fast ansatt siden 2022 knyttet til disse midlene.

Utfordringer ved bruk av tilskuddet

De fleste barnehagene har ingen utfordringer knyttet til bruk av tilskuddet. De som beskriver utfordringer trekker frem fravær, informasjon og lavt tilskudd som utfordrende.

- **Fravær:** Tre barnehager beskriver utfordringer knyttet til fravær i personalet. Dette gjør det vanskelig å opprettholde planlagt ressursfordeling og går ut over det systematiske arbeidet i hverdagen. Dette forsterkes når tilgangen på vikarer for å erstatte ordinær bemanning er dårlig.
- **Sen informasjon og lavt tilskudd:** Fire barnehager beskriver utfordringer med å rekruttere til prosjektstillingene. Dette forklares med lavt tilskudd som gir små stillingsprosenten. I tillegg

beskriver de at informasjon om tildeling av tilskudd kommer så sent at de fleste barnehagelærere allerede har fått stilling andre steder.

Samlet sett viser svarene at mens noen barnehager klarer å rekruttere gjennom tradisjonelle kanaler, er det en tydelig trend med utfordringer. Særlig når det handler om å finne kvalifiserte pedagoger til mindre stillingsprosenter. Dette har ført til at mange må ty til interne løsninger eller ansette personell med annen kompetanse enn barnehagelærerutdanning. At informasjon om tilskuddstildelingen kommer sent (fra Udir) og utfordringer knyttet til lave stillingsprosenter, knyttes også til utfordringer ved bruk av tilskuddet. Dette understreker behovet for å vurdere om kommunen bør ta større ansvar for rekruttering og tilsetting av barnehagelærere i dette prosjektet.

BARNEHAGENES ORGANISERING AV ØKT BEMANNING FOR Å NÅ MÅL OM SOSIAL UTJEVNING

Tilbakemeldingene fra barnehagene viser en klar og felles strategi for organisering av økt bemanning. Barnehagene rapporterer hyppig bruk av inndeling i smågrupper og tettere individuell oppfølging for å styrke barns utvikling og trivsel.

NØKKELSTRATEGIER FOR ORGANISERING:

- **Smågruppearbeid:** Den desidert mest fremtredende organiseringsformen er inndeling i mindre, ofte faste, grupper. Dette gjelder både innenfor egne avdelinger og på tvers av avdelinger (f.eks. aldersgrupper som 2-åringer eller 4-åringer, eller interessestyrte grupper). Målet er å sikre **tettere voksenkontakt, bedre oversikt over enkeltbarn, og mer målrettet arbeid** med å identifisere og følge opp individuelle behov hos barna.
 - **Målrettet språkarbeid:** En stor del av smågruppearbeidet er viet til **språkstimulering**. Dette inkluderer faste språkgrupper, lesegrupper (inkludert førlesing og dialogisk høytlesning), bruk av sang og musikk, samt språkaktiviteter i alle hverdagssituasjoner. Nordisk barnehageforskning viser f.eks. at barn som allerede har godt verbalspråk, oftere trekkes inn i samtaler med voksne (utvekslingstone). Barn som har et dårligere verbalt språk møter oftere voksne som instruerer istedenfor å samtale med dem (undervisningstone) ^{1 2}. Målrettet språkarbeid og styrket språkmiljø, sammen med et kompetent personale som har nok tid, gir bedre kvalitet på dialoger mellom barn og voksne.
 - **Fleksibel ressursbruk:** Flere barnehager fremhever viktigheten av at pedagogen med økt bemanning har en **fri og fleksibel rolle**. Dette gjør det mulig å styre ressursen dit behovet er størst til enhver tid, enten det er for enkeltbarn, i spesifikke aktiviteter (musikk, kreative fag, friluftsliv), eller i kritiske overgangssituasjoner (f.eks. mellom småbarns- og storbarnsavdeling, eller i garderoben/måltider). Barnehagene gjør ulike grep for å disponere personale og kompetanse på riktig sted til riktig tid.
- «Vi har to pedagoger med god kompetanse og kunnskap rundt musikk. For å kunne gi de barna som har god nytte av dette et godt tilbud frikjøpes disse og erstattes med ufaglært personale.» (Barnehage i Olsvik/Loddefjord, 2024)
- **Styrking av team og stabilitet:** Barnehagene beskriver at økt bemanning bidrar til **mer stabile personalgrupper** og **mindre sårbarhet ved fravær**. Dette gir forutsigbarhet for både barn og ansatte, og skaper et roligere og tryggere barnehagemiljø og arbeidsmiljø. Noen barnehager har

¹ Barnehaven gør en forskel, Charlotte Palludan. (Aarhus Universitetsforlag, 2005.)

² Språklig mestring, lek og sosial kompetanse hos de yngste barnehagebarna : En studie av variasjon og sammenhenger. (Elisabeth Brekke Stangeland. Universitetet i Stavanger, 2018.)

fordelt ressursen på flere avdelinger for å oppnå dette. Barnehagene opplever også at økt stabilitet gir bedre kontinuitet og systematikk i det pedagogiske arbeidet.

FOKUS PÅ GRÅSONEBARNA:

En vesentlig del av ressursen rettes mot barn som har utfordringer og trenger ekstra støtte – ofte referert til som gråsonebarna. Målet er å **fange opp disse barna tidlig** og gi dem den hjelpen de trenger for å delta i sosiale samspill og inkluderes i fellesskapet. Flere rapporterer om utfordringer i barnegruppene knyttet til sosiale samspill, noe som også henger sammen med språkutfordringer. Barn i utsatte levekårsområder har ofte færre felles referanserammer enn i andre områder. Pedagogene må derfor ha ressurser og tid til å etablere felles referanserammer, før barna kan finne sammen i lek og aktiviteter som grunnlag for inkludering, læring og sosial utjevning.

SYSTEMATISK ARBEID:

Selv om fleksibilitet er viktig, legges det vekt på **systematisk arbeid** med kartlegging, planlegging og oppfølging av tiltak. Dette innebærer jevnlig møter mellom pedagogen med ekstra bemanning og pedagogiske ledere. Flere vektlegger også at ekstraressursen bidrar til at det settes av tettere dialog med foreldrene.

VARIERTE OPPLEVELSER OG FELLES REFERANSER:

Enkelte barnehager bruker den økte bemanningen til å dra på **turer og besøke eksterne aktiviteter** (som VilVite, teater, biblioteket etc.). Dette noe som beriker barnas opplevelser og gir felles referanserammer. Vi vet at slike førstehåndserfaringer har stor betydning for barns forståelse og utvikling av språk og begreper.

Samlet sett viser organiseringen en bevisst satsing på å skape **rom for nærhet, trygghet og målrettet utviklingsstøtte** for alle barn, med et spesielt fokus på dem som har ekstra behov for støtte.

TIDLIG OPPFØLGING AV BARN SOM TRENGER EKSTRA HJELP OG STØTTE

POSITIV EFFEKT AV ØKT PEDAGOGTETTHET PÅ TIDLIG OPPFØLGING I BARNEHAGEN

Tilbakemeldingene fra barnehagene understreker at økt pedagogtetthet har en betydelig positiv innvirkning på arbeidet med tidlig oppfølging av barn som trenger ekstra hjelp og støtte. Muligheten til å **organisere seg i mindre grupper**, gir personalet et større handlingsrom for observasjon, tettere oppfølging og målrettet innsats.

FORBEDRET IDENTIFISERING OG MÅLRETTET INNSATS

En sentral fordel med økt bemanning er at det blir lettere å **fange opp barn med ulike behov tidlig**. Dette gjelder spesielt for "gråsonebarna"³. Muligheten til å arbeide i små grupper eller en-til-en gjør det enklere å:

- **Observere og kartlegge** barnets utvikling og behov mer presist.
- **Identifisere utfordringer** innen språk, sosial kompetanse, emosjonell regulering og motorikk.
- **Tilpasse individuelle tiltak** raskere og mer effektivt.
- **Forebygge at utfordringer eskalerer**, da man kan intervensjonere før problemene blir større.

Den økte bemanningen frigjør også tid for barnehagelærere til å **planlegge** arbeidet med det psykososiale barnehagemiljøet, samt delta på kurs som styrker kompetanse i tidlig innsats.

³ Begrepet gråsonebarn er hentet fra artikkel på nettstedet Utdanningsnytt, 2024: «Med ekstra bemanning kunne de ansatte hjelpe gråsonebarna» og Forsøk med ekstra grunnbemanning i utvalgte barnehager i Oslo kommune – sluttrapport. (Fafo-rapport 2024:13).

STYRKET SOSIAL OG SPRÅKLIG UTVIKLING

Smågruppearbeidet fremheves som spesielt verdifullt for å styrke barnas sosiale og språklige ferdigheter.

Dette inkluderer:

- **Bedre tilrettelegging for lek** og veiledning for å komme inn i lek med andre.
- **Målrettet bruk av samtaler og språk** i daglige situasjoner, høytlesning og visuell støtte.
- **Tidlig støtte i konflikter** og hjelp til å etablere gode vennskap.
- Utvikling av **sosiale ferdigheter**, emosjonell regulering, turtaking og samhandling.
- Muligheten til å **skjerme barn** i mindre grupper for å utvikle leke- og sosial kompetanse, som igjen styrker deres mulighet til å lykkes i større grupper.

ØKT STABILITET OG BEDRE ARBEIDSMILJØ

Tilskuddet bidrar også til et bedre arbeidsmiljø og økt stabilitet i personalgruppen:

- **Forutsigbarhet** i møte med barn som trenger ekstra oppfølging.
- **Mindre sykefravær** blant personalet, da de føler de strekker bedre til – gir overskudd til å møte barna på en god måte.
- **Større stabilitet** for barna ved at det alltid er flere kjente voksne til stede.
- **Bedre handlingsrom** for pedagogiske ledere til å diskutere og planlegge videre tiltak.
- **Pedagogiske planer og aktiviteter kan gjennomføres** selv ved sykdom, noe som sikrer kontinuitet i relasjoner, læring og sosialt fellesskap for barna.

FORBEDRET SAMARBEID MED FORELDRE OG EKSTERNE INSTANSER

Økt bemanning gir også rom for å styrke samarbeidet med foreldre og andre faginstanser:

- **Tid til samtaler** med foreldre for å bygge felles forståelse rundt barnets interesser, styrker og behov.
- **Mer effektive prosesser** hvor barnehagen kommer raskere i gang med å tilrettelegge og støtte barnet, før det oppstår større vansker.
- **Bedre grunnlag for henvisninger** til eksterne instanser som PPT (Pedagogisk-psykologisk tjeneste) og HABU (habiliteringstjenesten for barn og unge), da grundig forarbeid allerede er gjort.



BARNEHAGENES VURDERING AV ARBEID MED INKLUDERENDE BARNEFELLESSKAP

HOVEDPUNKTER FRA TILBAKEMELDINGENE OM INKLUDERENDE BARNEFELLESSKAP

Smågruppearbeid og bruk av ekstra ressurser er også her de mest konkrete og hyppig nevnte strategiene. Gruppeinndeling med færre barn per ansatt muliggjør en mer tilpasset og intensivt innsats for å inkludere alle barn. Musikk og kreative metoder representerer en spennende pedagogisk tilnærming, mens systematisk kompetanseutvikling og fokus på mangfold danner grunnlaget for inkluderingsarbeidet.

Vi har laget et sammendrag av hovedpunktene barnehagene beskriver i sine tilbakemeldinger.

RELASJONSBYGGING OG TRYGGHET ER FUNDAMENTALT

Barnehagene legger stor vekt på å bygge **trygge relasjoner** mellom barn og voksne, og mellom barna selv. Trygghet anses som en grunnleggende forutsetning for at barn tør å delta og uttrykke seg, og er en forutsetning for barns vekst og utvikling. De ansatte er mer tilstede i barns lek og aktiviteter for å veilede, støtte og hjelpe dem med å bygge vennskap og løse konflikter.

DIFFERENSIERING OG TILPASNING I SMÅ GRUPPER

Færre barn per ansatt muliggjør at de ansatte kan følge barna tettere, se og høre hvert enkelt barn og tilpasse aktiviteter og læringsmiljøer til individuelle behov og forutsetninger. Dette fremheves som spesielt viktig for å inkludere barn som strever med sosial deltakelse, språk eller samspill, og for å gi dem mestringsopplevelser. Smågrupper bidrar også til å styrke relasjoner, vennskap og læring.

BRUK AV EKSTRA RESSURSER STYRKER INKLUDERINGEN

Tilbakemeldingene understreker den **store betydningen av ekstra bemanningsressurser**. Ressursene gir økt mulighet for å jobbe mer målrettet og fleksibelt med barn som trenger ekstra støtte, uten å trekke dem ut av fellesskapet. Ekstra ressurser bidrar til:

- **Økt tilstedeværelse** og tettere oppfølging i lek og daglige aktiviteter, færre barn per voksen.
- **Bedre bruk av spesialkompetanse**, for eksempel en pedagog med musikkbakgrunn og kjennskap til ICDP og Dialog, som kan tilby unike tilnærminger.
- Flere muligheter for **varierte opplevelser** (teater, konserter, turer) og spesifikke aktiviteter (matlagingsgrupper, lekegrupper) som ikke ville vært mulig med ordinær bemanning. Felles opplevelser skaper grunnlag for lek og aktiviteter som er meningsfulle for alle i barnegruppen.
- Bedre **foreldrekontakt**, som er spesielt viktig for familier med kulturelle og språklige utfordringer.

MANGFOLD SOM RESSURS OG KULTURELL BEVISSTHET

De fleste beskriver at de jobber aktivt med å anerkjenne og verdsette **mangfold** – både blant barn og ansatte. Ulikheter i familiesituasjoner, tro og kulturell bakgrunn brukes som en ressurs for læring og fellesskap. Barnehagene jobber med tematikken gjennom samtaler om likheter og ulikheter. Ulike markeringer som FN-dagen og barns rettigheter utgjør en sentral del i arbeidet. Flere beskriver at de jobber aktivt med å etablere en opplevelse av **fellesskap og tilhørighet til hele barnehagen**, både i barnegruppen og i foreldregruppen. Betydningen av et **aktivt foreldresamarbeid** fremgår som en viktig og sentral del i arbeidet med sosial utjevning.

«Mye handler om å skape gode rammer som gir alle mulighet til å delta, uavhengig av forutsetninger.» (Barnehage Olsvik/Loddefjord, 2024)

FOKUS PÅ LEK, DELTAKELSE OG MESTRING

Leken anerkjennes som barns viktigste arena for inkludering. Personalet støtter og veileder barna i å inkludere hverandre i lek, og tilrettelegger fysiske og sosiale rammer for at alle barn kan delta. Det legges vekt på å skape **mestringsopplevelser**, meningsfulle aktiviteter og at barna skal føle seg betydningsfulle. Felles aktiviteter og opplevelser som dans, turer, hinderløyper, teater, musikk og felles leketemaer bidrar til dette.

SYSTEMATISK KOMPETANSEHEVING OG REFLEKSJON

Barnehagene jobber systematisk med **kompetanseutvikling og refleksjon** rundt egen praksis innen inkludering og mangfold. Prosjekter som Læringsmiljøprosjektet, MOVE EARLY, Barns medvirkning gjennom kursrekken i ReKomp, og bruk av verktøy som ICDP og Marte Meo-veiledning, viser at barnehagene jobber aktivt med utviklingsarbeid og ønsker å styrke kvaliteten i tilbudet. Barnehagenes rapporteringer viser også at de har et bevisst forhold til det **psykososiale barnehagemiljøet** og er opptatt av barns tilhørighet i gruppen og trygghet i barnehagen.

KREATIVE OG TILPASSEDE PEDAGOGISKE TILNÆRMINGER

Flere barnehager benytter kreative metoder for å fremme inkludering, som for eksempel:

- **Musikk:** Skaper glede, mestring og et emosjonelt fellesskap, og fungerer som en nøytral arena for uttrykk på tvers av språk- og kulturforskjeller.
- **Felles prosjekter og temaer:** "Magisk intro" til sanger/eventyr, felles leketemaer ("dyrene i Afrika"), og månedens dikt for å skape felles referanser og opplevelser.
- **"Tegn til tale":** Bruk av bilder i sanger for å støtte språkutvikling og forståelse.
- **Øving på leker:** Gjøres i forkant i mindre grupper for å sikre at alle kan delta i fellelek.

Lek, uteliv, estetiske fag og foreldresamarbeid er en rød tråd i barnehagenes arbeid for et inkluderende barnehagemiljø. Barnehagene beskriver også et aktivt og systematisk arbeid med sosialt samspill og det å håndtere egne og andres følelser.

Det fremgår tydelig at et **inkluderende barnehagemiljø handler om mer enn språk**. Inkluderingsarbeid starter med å **etablere grunnleggende opplevelse av trygghet, varierte førstehåndsopplevelser og positiv samhandling** med omgivelsene.

Disse hovedpunktene viser at barnehagene i stor grad arbeider proaktivt og bevisst med inkludering. De ser på inkluderingsarbeidet som en kontinuerlig prosess som krever bevisst og kompetent personale. I tillegg understreker flere behovet for nok tid og ressurser.



STØTTERESSURSENS BETYDNING FOR BARNEHAGENS SPRÅKMILJØ

Barnehagenes tilbakemeldinger viser samstemt at støtteressursen har **svært stor og positiv betydning** for arbeidet med å styrke barnehagens språkmiljø. Den gir en avgjørende kapasitetsøkning som muliggjør en mer systematisk, målrettet og individuelt tilpasset tilnærming til språkarbeidet. Spesielt fremheves muligheten til å **arbeide i mindre grupper**, som direkte fører til høyere kvalitet i oppfølgingen av barnas språkutvikling.

Ressursen bidrar til å:

- **Forbedre kvaliteten** på det pedagogiske arbeidet generelt, da den frigjør tid for personalet til å rette oppmerksomheten mot språkmiljøet og utvikle dette kontinuerlig.
- **Fange opp og støtte** barn med spesifikke språklige behov tidligere, og dermed forebygge språkvansker.
- **Øke kompetansen** hos personalet gjennom veiledning og jevnlig faglig oppdatering.
- **Sikre et variert og inkluderende språkmiljø** som fremmer lek, læring og tilhørighet for alle barn, i tråd med Rammeplanens føringer.

Tilbakemeldingene understreker at en støtteressurs ikke bare er en "ekstra hånd", men en **strategisk investering** som hever kvaliteten på kjernevirksomheten i barnehagen når det gjelder språkutvikling. Barnehagene opplever at dette fører til tryggere barn, lavere konfliktnivå og barn som sees som en ressurs for gruppen.

« ...[ø]økt pedagogtetthet styrker det faglige miljøet i avdelingene, noe som gjør at ufaglærte har fått mer veiledning i møte med flerspråklige barn og hvordan arbeidet med språk. (Barnehage, 2024)

STØTTERESSURSENS BETYDNING FOR ANDRE PEDAGOGISKE TILTAK

I vurdering av annet pedagogisk arbeid hvor støtteressursen har hatt betydning, rapporterer barnehagene i hovedtrekk om de samme momentene som under språk og sosial utjevning. De trekker imidlertid inn noen flere perspektiver under dette punktet.

EKSTRA TID OG OMSORG TIL BARN SOM TRENGER MER – RELASJONELL OG EMOSJONELL NÆRHET

Flere barnehager fremhever at økt bemanning gir mer tid til å bli **bedre kjent med barna**, være i dialog, forklare og følge opp deres initiativ. Dette gir sterkere relasjoner og økt trygghet for barna, men også for foreldrene. Større nærhet til barna, bidrar til at personalet tidligere identifiserer og intervensjoner når barn trenger støtte. Dette kan være emosjonell eller språklig støtte, men også støtte når samspill og sosiale situasjoner blir vanskelig.

Når barnehagene skriver at de er «tett på» barna, refereres det ofte til det som i profesjonell sammenheng betegnes som **emosjonell nærhet**. Emosjonell nærhet har direkte innvirkning på barns trivsel, utvikling og læring og krever at personalet reflekterer over egne evner til samspill og er bevisst egen emosjonell kompetanse. Flere av barnehagene rapporterer at de jobber bevisst med dette.

BARNEHAGENS HVERDAGSLIV

- **Økonomiske utfordringer og diskresjon:** Barnehagehverdagen innebærer praktiske behov som mat, stell og klær, som er påvirket av både kultur og økonomi. Økende priser gjør at flere familier strever økonomisk – ofte i det skjulte med å imøtekomme barnehagens krav til å ha med riktig mat, klær og annet utstyr. Minoritetsspråklige familier er overrepresentert, men tallene viser at flere og

flere norske barnefamilier strever med å få endene til å møtes. Dårlig økonomi blir gjerne skjult og er belastet med betydelig stigma. Dette innebærer at personalet må utvise både diskresjon og sensitivitet i møte med familiene.

- **Sosial utjevning og måltider:** Flere beskriver mat og matlaging som et viktig tiltak for å utjevne sosiale forskjeller. Konkret rapporterer flere barnehager om betydningen av at barnehagen serverer mat til alle måltider. Dette indikerer at **ikke alle barn har med seg nok mat til alle måltider**, og at barnehagen spiller en viktig rolle i barns kosthold. Måltider trekkes også frem som en kulturell situasjon med muligheter for å inkludere ulike matretter og måter å være sammen på. Å lage mat sammen med barna, beskrives som en positiv aktivitet for å jobbe konkret med språkforståelse, begreper og ord. Misforståelser og kulturelle ulikheter iblandes positiv humor og matglede.
- **Klær:** Noen av barnehagene rapporterer om betydningen av å redusere kjøpepress og ha ekstra byttetøy og annet utstyr i barnehagen. Her arrangeres det klesbyttedager og man vektlegger barnehagens rolle i å redusere kjøpepress i forhold til kostymer eller utstyr til ulike aktiviteter, fester og markeringer i barnehagen.
- **Felles opplevelser, turer og utstyr:** For at barna skal kunne leke sammen, danne vennskap og relasjoner, må de ha noe å være sammen om. Ekspertgruppen om barn i fattige familier viser til at barn som lever i lavinntektsfamilier har færre muligheter til opplevelser, turer og aktiviteter. Å ikke kunne delta på aktiviteter eller å mangle utstyr som forventes, kan skape en opplevelse av utenforskap⁴.

OVERGANGER

- **Sårbare overganger:** De fleste barnehagene beskriver behov for å støtte barn som er særlig sårbare i overganger. Dette gjelder både overganger mellom hverdagsaktiviteter, men også mellom avdelinger eller til skole.
- **Støtte:** Støtten innebærer å forberede barnet blant annet gjennom samtaler, bilder, film, besøk til avdeling eller skole, samarbeid med foreldre, støtte til å utvikle hensiktsmessige handlingsrepertoar i ulike situasjoner og lese om andre barn i samme situasjon.
- **Bilder som språkstøtte:** Flere nevner også bruk av bilder som støttemateriale for språk og forståelse.

STYRKET SAMARBEID

- **Foreldresamarbeid:** Barnehagene rapporterer om at det arbeides med å styrke foreldresamarbeidet og øke innsatsen for å inkludere flerkulturelle familier. *Det kommer ikke frem i rapportene hvordan dette gjøres konkret.*
- **Samarbeid med andre tjenester:** Flere barnehager beskriver at økt bemanning gir muligheter for hyppigere kontakt og mer samarbeid med andre offentlige tjenester som helsestasjon, pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT), barne- og ungdomspsykiatrik (BUP), barnevern og NAV. Arbeidet består blant annet i å komme tidlig i gang og koordinere tiltak slik at det ikke blir tilfeldig og spredt i forhold til hvem som setter i gang hva. Når flere støtter opp om samme innsats opparbeides trygghet, fokus og ro rundt arbeidet som skal gjøres.
- **Arbeidsgruppe:** Noen barnehager beskriver at de har brukt ekstraressursen til å etablere en arbeidsgruppe for å kartlegge og utvikle barnehagens arbeid med språk, tidlig støtte og intervensjon, inkludering og sosial utjevning.

⁴ En barndom for livet : Økt tilhørighet, mestring og læring for barn i fattige familier. (Barne- og familiedepartementet, 2022.)

FAGLIG UTVIKLING

Barnehagene skriver at ekstraressursen har hatt betydning for å styrke barnehagens fagmiljø.

- **Flere blir involvert:** Flere pedagoger forbedrer fagmiljøet og øker handlingskompetansen til hele personalet fordi alle blir involvert i arbeidet.
- **Veiledning:** Ekstraressursen veileder personalet i inkluderende og sensitivt arbeid overfor barn i ulike livssituasjoner, og bidrar til å utvikle en felles forståelse for sosial ulikhet i hele personalgruppen.

Barnehagelærere ansatt i ekstraressursen har også bidratt med nyere forskning og artikler som har ført til utvikling av nye tiltak, f.eks. "stille bøker"⁵ og registrering av hvem som blir lest for hjemme. To barnehager skriver også at ressursen har vært viktig for å delta i forsknings- og utviklingsprosjekter som MoveEarly, med fokus på lek, bevegelse og utforskning.

STYRKET KAPASITET OG TILSTEDEVÆRELSE

Samlet kan vi oppsummere barnehagenes egenrapporterte erfaringer med økt pedagogtettethet/grunnbemannning i følgende punkter:

- **Økt bemanning og mindre grupper:** Den mest fremtredende tilbakemeldingen er at støtteressursen muliggjør oppdeling av barnegruppen i mindre enheter. Dette gir mer tid og ro, og bedrer kvaliteten på språkarbeidet. Barnehagene kan være tettere på enkeltbarn og gi mer målrettet oppfølging.
- **Tid til målrettede aktiviteter:** Støtteressursen frigjør tid til å gjennomføre spesifikke språkstimulerende aktiviteter som lesestunder, spill, sang, rim og regler, quizer og teater. Dette bidrar til å utvide barnas ordforråd og begrepsforståelse.
- **Tilstedeværelse i lek og hverdagssituasjoner:** Den ekstra ressursen gjør det mulig for personalet å være mer aktivt til stede i barnas lek, måltider og overgangssituasjoner. Dette gir anledninger til å utvide språket i naturlige og meningsfulle sammenhenger, samt å benevne og beskrive barnas handlinger, interesser og følelser.
- **Oppfølging av enkeltbarn:** Ekstraressursen er avgjørende for å følge opp barn som trenger ekstra hjelp og støtte, inkludert barn med norsk som andrespråk eller forsinket språkutvikling. Det gir mulighet for individuell tilpasning og tidlig innsats.
- **Observasjon og kartlegging:** Den ekstra ressursen bidrar til at personalet kan gjennomføre observasjoner og kartlegginger for å identifisere barns språklige behov, og deretter iverksette målrettede tiltak.
- **Spesialisert kompetanse:** I noen tilfeller har ekstraressursen barnehagelærer eller spesialpedagogisk bakgrunn, noe som bidrar til faglig kunnskap om språk og språkutvikling. Ekstraressursens arbeid kan også inkludere veiledning av øvrig personale.
- **Utvikling av systemer:** Barnehager med lang erfaring med språkarbeid (f.eks. minoritetsspråklige barn) har brukt ekstraressursen til å videreutvikle og etablere gode, systematiske rutiner for språkarbeidet, som for eksempel språkambassadører.
- **Samarbeid og ressurser:** Ressursen har muliggjort et tettere samarbeid med eksterne instanser som biblioteker (Lesefrø-prosjektet), musikkterapeuter og PPT. Den har også bidratt til at man har gått til anskaffelse av språkstimulerende materiell som bøker, språkkofferter og visuell støtte (bilder, dagtavle, ASK).
- **Inkluderende felleskap:** Flere barnehager fremhever at den ekstra ressursen bidrar til å skape et inkluderende miljø der alle barn føler seg verdifulle og får mulighet til å uttrykke seg. Dette skaper et trygt og stimulerende miljø for språkutvikling.
- **Bevissthet om språk:** Ekstraressursen bidrar til økt bevissthet rundt språk som en integrert del av all samhandling i barnehagen, og understreker viktigheten av å "bade barna i språk" hele dagen.

⁵ «Stille bøker» er bøker med visuelle fortellinger som lar leseren skape sin egen tolkning av historien.

- **Foreldresamarbeid:** Barnehagene rapporterer at ressursen har styrket foreldresamarbeidet gjennom tettere dialog og nye arenaer for fellesskap og inkludering. I tillegg er det skapt et større handlingsrom for å veilede foreldre i hvordan de kan støtte barnas språkutvikling hjemme.

FORSLAG TIL OPTIMALISERING

Tilbakemeldingene viser tydelig at økt pedagogtetthet gir barnehagene verdifullt handlingsrom. For å optimalisere bruken av ressursen kan barnehagene og eierne fokusere på å videreutvikle de tiltakene som allerede viser seg å være effektive. Samtidig bør kommunen se på hvordan man kan spre nyttige erfaringer fra tilskuddsordningen.

1. Videreutvikle smågruppearbeid og individuell oppfølging

Et gjennomgående tema i tilbakemeldingene er verdien av å jobbe i **mindre grupper** og å gi **individuell oppfølging**. Dette bør videreutvikles ved å:

- **Systematisere observasjon og kartlegging:** Utarbeide tydelige rutiner og observasjonsmåter for hvordan man identifiserer «gråsonebarna» og dokumenterer deres behov. Kunnskap om ulike observasjonsmetoder og gode observasjonsrutiner kan være eksempler på dette.
- **Målrettede aktiviteter:** Utvikle spesifikke aktiviteter og lekemateriell tilpasset lokale forhold, som støtter barns språk- og sosialutvikling i smågrupper. Dette kan utvikles sammen med barna og tilpasses den enkelte barnegruppe.
- **Fleksibel gruppestørrelse:** Tilpasse gruppestørrelser etter barnas behov og den spesifikke aktiviteten, som allerede nevnt i tilbakemeldingene. Dette krever kompetanse, oversikt og fleksibilitet i dagsrytme og planlegging. God ledelse og høy medvirkningsgrad er sentralt.
- **Inkludering i hverdagen:** Sikre at den individuelle oppfølgingen ikke skjer isolert, men integreres sømløst i barnehagens daglige rutiner, enten det er under måltider, påkledning eller frilek. Dette forsterker læring i meningsfulle kontekster. Personalet må ha kompetanse og ressurser til å ivareta barns medvirkning og ta barns ytringer i ulike uttrykksformer på alvor.

2. Styrke kompetanse og erfaringsdeling

Pedagogenes **kompetanse** og muligheten til å bruke **ubunden tid** er viktige faktorer for å styrke faglighet og kompetanse. For å optimalisere dette kan man:

- **Prioritere midler:** Sette av midler fra tilskuddsordningen til å styrke personalets kompetanse og utvikle arenaer for erfaringsdeling og workshops.
- **Faglig påfyll:** Tilby skreddersydde kurs og workshops basert på identifiserte behov, som for eksempel kurs i språkarbeid i barnehagen, traumebevisst pedagogikk, arbeidsmåter som bidrar til å støtte barn med samspillsvansker eller kunnskap knyttet til sosial utjevning.
- **Interne veiledningsordninger:** Etablere ordninger der erfarne pedagoger veileder kolleger, spesielt de som er nye i faget eller møter nye utfordringer. Dette kan bidra til konstruktiv erfaringsutveksling og bygge intern kapasitet. Barnehager som er inkludert i større organisasjoner, har ofte etablert slike nettverk allerede.
- **Fast agenda på møter:** Innføre tema «sosial utjevning» som fast punkt på interne møter, med faglig refleksjon og drøfting av arbeidet. Dette styrker den kollektive kompetansen og sikrer helhetlig oppfølging.
- **Utforske pedagogers frie rolle:** Den "frie rollen" for pedagogen "på topp" nevnes som svært positiv. Man bør utforske hvordan denne fleksibiliteten kan beholdes og utnyttes best mulig, slik at ressursen kan styres mot de barna som til enhver tid har størst behov. En av barnehagene skriver at de kartlegger behovene i barnegruppen i forkant av planlegging for bruk av ekstraressurs. Dette kan deles med de øvrige STØP-barnehagene. Kommunen som barnehagemyndighet bør tildeles ressurser og en større rolle i å utforske dette. Dette bør skje i samarbeid med forskningsmiljøer i Bergen kommune.

- **Digitale verktøy:** Ingen av barnehagene beskriver hvordan de ivaretar barns digitale kompetanse. Flere studier viser at husholdninger med lavere inntekt ofte har mindre tilgang til datamaskiner, pålitelig internettilkobling med høy hastighet, og digitale enheter (ofte omtalt som «den digitale kløften»). Noen studier indikerer at barn fra familier med lavere sosioøkonomisk status har tendens til å bruke mer tid på passiv skjermtid (f.eks. TV-titting, underholdningsspill). Foreldre i lavinntektsfamilier kan oppleve mer stress, være overarbeidet, eller ha mindre tid og ressurser til å aktivt megle og sette grenser for barnas digitale mediebruk. Dette innebærer at barnehager i utsatte levekårsområder kan ta et større ansvar for barns digitale kjennskap og dannelse. Vi lever i et samfunn omgitt av digitale verktøy. Deltakelse i et digitalisert demokratisk samfunn hvor mye av det offentlige ordskifte foregår digitalt, fordrer at barn tidlig får muligheter til å utforske, leke og lære ved hjelp av digitale verktøy ⁶.

3. Koordinering av tiltaket

Kommunens rolle i tilskuddsordningen er å fordele tilskuddet og rapportere på bruk av midler til Udir. Tilbakemeldingene fra barnehagene sett opp mot kravene til rapportering og tilskuddstildelingen, tilsier at kommunen som barnehagemyndighet kan ha en mer aktiv rolle. Barnehagemyndigheten har ikke eierrolle i kommunale barnehager. Rollen som offentlig myndighetsorgan kan således ha en større troverdighet i likebehandling mellom privat og kommunal sektor når det gjelder fordeling av tilskudd og tilbud om støtte til rekruttering og kompetansetiltak. Dette fremgår også i Lov om barnehager § 11 [Krav til likebehandling og uavhengighet](#).

- **Rekruttering:** I rapportering til direktoratet etterspørres blant annet om kommunen har utlyst stillingene. Bergen kommune har frem til nå overlatt dette til den enkelte eier. Dette gjør det utfordrende å rekruttere i små barnehager hvor lavere tilskudd utgjør mindre stillingsprosjenter. Det bør vurderes om kommunen kan ha en mer aktiv rolle i rekrutteringsprosessen til stillingene.
- **Kompetanseheving og erfaringsdeling:** Det er et eieransvar å sørge for at barnehagens ansatte har tilstrekkelig og riktig kompetanse til å løse oppgavene i barnehagen. Barnehagemyndigheten er imidlertid i en unik posisjon til å kunne koordinere og planlegge innhold i kompetansetilbud for barnehagene. Barnehagemyndigheten har kunnskap om, og kontakten med, både private og kommunale barnehager. Barnehagemyndigheten har sånn sett gode forutsetninger for å treffe godt med kompetanseheving til hel sektor. Kompetansetiltak med tema «barnehagen som arena for sosial utjevning» er etterspurt og aktuelt.

4. Evaluering

For å sikre at tiltakene fortsetter å virke og utvikles videre, er det viktig med løpende evaluering:

- **Vurdere effekt :** Det kan utvikles klarere indikatorer på effekten av tiltakene ut over barnehagenes egenrapporteringer. Dette kan f.eks. være å hente inn tall fra PPT på henvisninger fra barnehagene som mottar tilskudd. Videre kan det være aktuelt å se nærmere på effekten av tiltaket ved å sammenligne og vurdere innholdet i tiltakene opp mot kompetanse (barnehagelærer, fagarbeider, assistent) og timeantall barnehagene i mellom.
- **Regelmessige tilbakemeldinger:** Fortsette å samle inn tilbakemeldinger fra personalet for å identifisere hva som fungerer bra og hva som kan forbedres.

Ved å fokusere på disse områdene kan barnehagene og kommunen optimalisere bruken av økt pedagogitetthet.

⁶ [Fremtidens digitale Norge: Nasjonal digitaliseringsstrategi 2024-2030. \(Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, 19/2024\)](#)

LEVEKÅRSOMRÅDER OG VILKÅR FOR TILDELING

ER TILDELINGSORDNINGEN GOD NOK?

Nye tall for andel minoritetsspråklige barn og barn i lavinntektsfamilier viser at det ikke nødvendigvis er samsvar mellom kriteriene for tildeling av tilskudd og utsatte levekårsområder. Vi må revurdere om dagens tildelingsordning treffer riktig målgruppe. Frem til nå har vi delt ut tilskudd til alle barnehager i utsatte levekårsområder ut i fra antall barn i barnehagen.

Manglende samsvar mellom utsatte levekårsområder og kriterier for tildeling av tilskudd, tilsier at tildelingen bør gjøres ved å hente inn data fra alle barnehagene om antall barn som har moderasjonsordninger på grunn av lav medianinntekt, og andel barn med minoritetsspråklig bakgrunn. Dette vil gi en mer presis tildeling av tilskuddet og samsvare bedre med regjeringens intensjoner om sosial utjevning.

Gjennom statsbudsjettet i 2024 ble det bevilget midler til «Tilskudd til økt pedagogtetthet i levekårsutsatte områder». I tildelingsbrevet fra Udir stilles det ikke spesifikke krav om tildeling til bydeler eller levekårsområder. Det gis imidlertid føringer for hvilke barnehager som kan prioriteres:

- Barnehager med høy andel barn som omfattes av de nasjonale moderasjonsordningene for lavinntektsfamilier
- Høy andel minoritetsspråklige barn
- Andre lokale vurdering i kommunen

Det er så langt ikke gjort noen lokale vurderinger knyttet til dette tilskuddet spesifikt, men det er hensiktsmessig at ordningen samkjøres med lokal satsing i utsatte levekårsområder. Dette bør imidlertid ikke ekskludere barnehager som imøtekommer de to mest sentrale kravene: høy andel minoritetsspråklige barn og høy andel barn som lever i familier med lav inntekt. Det er heller ingen nasjonale eller lokale føringer for hva som anses som en «høy andel». For å treffe bedre med tilskuddet, anbefaler vi at det gjøres en grundigere analyse av antall minoritetsspråklige barn og antall barn i lavinntektsfamilier i alle barnehager før ny søknad og nye tildeling.

BØR ORDNINGEN VÆRE SØKBAR FOR BARNEHAGENE?

For kommunen er statlig tilskudd til økt bemanning en søkbar ordning. Dette indikerer at det er kommuner som *ønsker* å delta, som søker og forplikter seg. Bergen kommune bør vurdere om tilskuddet bør innrettes som en søkbar ordning også for barnehagene. En søkbar ordning kan bidra til å forplikte barnehagene i større grad og sikre at de oppfyller to sentrale krav i ordningen: a) høy andel barn med moderasjonsordning pga. lav inntekt og b) høy andel barn med minoritetsspråklig bakgrunn. Videre kan det bidra til at barnehagene i større grad rekrutterer gjennom å lyse ut stillinger, økt bevissthet om hvordan bemanningen benyttes og at rapportering er tilstrekkelig utfyllende og innen frist. Ved å innlemme ordningen i tilskuddsportalen sikrer kommunen at riktig saksbehandling blir bedre ivarettatt.

EN VERDIFULL INVESTERING

Samlet sett fremheves støtteressursene som **helt avgjørende** for barnehagens evne til å gi tidlig og spisset støtte til barn som trenger det. Dette gjelder spesielt for barn som kommer fra ulike bakgrunner, inkludert barn med flere språk eller uten norskkunnskaper ved oppstart, og de som trenger støtte utover det spesialpedagogiske tilbudet. Tilskuddene har bidratt til at barnehagene kan jobbe mer systematisk med struktur og organisering, og sikre at alle barn blir sett og hørt i løpet av barnehagedagen.