



Følgeforskning på effektene av redusert arbeidstid

Leverandør
Rambøll Management Consulting

Oppdragsgiver
Stavanger og Oslo kommuner

Dato
Oktober 2025

Innholdsfortegnelse

1 Sammendrag	3
1.1 Kort om metoden	3
1.2 Funn fra forskningen	3
1.2.1 Effekten av redusert arbeidstid på det psykososiale arbeidsmiljøet i barnehagene	4
1.2.2 Effekten av redusert arbeidstid på tjenestekvaliteten i barnehagene	4
1.2.3 Økonomiske konsekvenser av redusert arbeidstid	5
2 Innledning	6
2.1 Dagens situasjon i sektoren	6
2.2 Tidligere erfaringer med redusert arbeidstid	6
2.2.1 Erfaringer fra Norge	6
2.2.2 Internasjonale erfaringer	7
2.3 Bakgrunn for forsøksprosjektet	7
2.4 Teoretisk rammeverk	7
2.5 Metodisk tilnærming	9
2.5.1 Casebesøk i barnehagene	9
2.5.2 Trivselsundersøkelse blant de eldste barna	11
2.5.3 SMS-undersøkelse til ansatte (ansattundersøkelse)	12
2.5.4 Vurdering av endring	14
2.5.5 Personopplysninger og databehandling	15
2.6 Om forskjeller mellom barnehagene	16
3 Hvilken effekt har redusert arbeidstid på ansattes psykososiale arbeidsmiljø?	18
3.1 Trivsel og motivasjon	18
3.2 Sosiale relasjoner	20
3.3 Samarbeid og organisering	22
3.4 Helsebelastning	23
3.5 Emosjonelle krav	24
3.6 Belastende og ubehagelige situasjoner	26
3.7 Krav, kontroll og belønning	28
3.8 Overskudd	29
3.9 Forskjellen mellom barnehagene med redusert arbeidstid	31
3.10 Oppsummering og konklusjon om effekten av redusert arbeidstid på ansattes psykososiale arbeidsmiljø	33
4 Hvilken effekt har redusert arbeidstid på tjenestekvaliteten i barnehagene?	34
4.1 Ansattes perspektiv	34
4.1.1 Samspill med barna	36
4.2 Foreldres perspektiv	37

4.3 Barnas perspektiv.....	38
4.3.1 Trivsel blant barna	38
4.3.2 Barn-voksen relasjon	39
4.3.3 Barns opplevelse av medvirkning.....	41
4.4 Oppsummering og konklusjon om effekter av redusert arbeidstid på tjenestekvaliteten i barnehagene	42
5 Hvilke økonomiske konsekvenser ser vi av redusert arbeidstid?.....	43
5.1 Lønnskostnader	43
5.2 Sykefravær, vikarbruk og overtid	44
5.2.1 Sykefravær kort tid	45
5.2.2 Sykefravær lang tid	46
5.2.3 Vikarbruk	46
5.2.4 Overtid.....	47
5.3 Oppsummering og konklusjon om økonomiske konsekvenser av redusert arbeidstid	48
6 Læringspunkter.....	49
7 Drøfting og konklusjon om effektene av redusert arbeidstid.....	50
Litteraturliste	52
Vedlegg	54

1 Sammendrag

Høsten 2023 innførte en kommunal barnehage i Stavanger kommune og en kommunal barnehage i Oslo kommune et forsøksprosjekt med redusert arbeidstid, fra 37,5 timers uke til 30 timers uke. Rambøll Management Consulting har hatt oppdraget med å gjennomføre en følgeforskning på forsøksprosjektet mens det har pågått – fra høsten 2023 til sommeren 2025. Formålet med følgeforskningen har vært å undersøke hvordan redusert arbeidstid har påvirket barnehagenes arbeidsmiljø og tjenestekvalitet, samt undersøke og vurdere økonomiske konsekvenser av tiltaket.

Følgeforskningen bygger på en hypotese om at effekter av redusert arbeidstid først vil gjøre seg gjeldende i forhold som er tett knyttet til arbeidsmiljøet, som ansattes opplevde krav, trivsel og helsebelastning. Etter hvert ville endringer i det psykososiale arbeidsmiljøet påvirke ansattes overskudd i jobben. Økt overskudd blant ansatte ville igjen påvirke ansattes utførelse av jobben, og på noe lengre sikt, føre til en endring i tjenestekvaliteten.

1.1 Kort om metoden

Følgeforskningen har blitt gjennomført med en forsøksgruppe og en kontrollgruppe. I forsøksgruppen finner vi de to barnehagene med redusert arbeidstid – én i Stavanger og én i Oslo. I kontrollgruppen er det to sammenlignbare barnehager fra hver sin kommune – én i Stavanger og én i Oslo. Disse barnehagene ligner i størrelse, organisering og ligger under den samme barnehageledelsen i hver sin kommune. Likevel er det forskjeller mellom barnehagene knyttet til lokal ledelse, kultur og praksis, herunder sammensetning av ansatte- og barnegruppene. Dette kompliserer sammenligningsgrunnlaget på tvers av barnehagene.

I følgeforskningen ble det gjennomført spørreundersøkelser til ansatte og de eldste barna i barnehagen, intervjuer med ansatte og foreldre, samt observasjon av de minste barna i barnehagen. Det er ikke gjennomført en nullpunktsmåling blant ansatte, foreldre og barn, altså en måling av situasjonen før forsøket med redusert arbeidstid ble igangsatt. Dermed mangler vi et sammenligningsgrunnlag for opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet og tjenestekvaliteten før og etter innføring av forsøksprosjektet. For å undersøke økonomiske konsekvenser av tiltaket, har vi analysert tall og statistikk fra kommunene fra før forsøket frem til slutten av forsøket.

I evalueringen har vi valgt å vektlegge *endring* i hver barnehage over tid. Dersom noe endret seg knyttet til tjenestekvalitet eller psykososialt arbeidsmiljø i en eller begge forsøksbarnehagene, men ikke i kontrollbarnehagene, eller motsatt, er det sannsynlig at endringen kan skyldes forsøksprosjektet med redusert arbeidstid. Eventuelle endringer knyttet til kostnader, vikarbruk og sykefravær, kan i større grad tilskrives redusert arbeidstid fordi vi har tall fra før innføringen av forsøket.

1.2 Funn fra forskningen

Samlet sett tyder funn fra følgeforskningen på at redusert arbeidstid har hatt en positiv effekt på de ansattes psykososiale arbeidsmiljø og overskudd, men at vi enda ikke kan konkludere om effekten på tjenestekvalitet og sykefravær.

De ansatte i barnehagene varierer i alder, erfaring, familiesituasjon, hvilken rolle de har, og hvilken bakgrunn de har. Resultatene tyder på at effekten av redusert arbeidstid er forskjellig fra person til person – det kan føre med seg positive konsekvenser for mange, samtidig som det ikke påvirker andre i like stor grad.

For å kunne konkludere om effekten av redusert arbeidstid på tjenestekvalitet og sykefravær, samt for å styrke og bekrefte sammenhengen mellom redusert arbeidstid og det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen og ansattes overskudd, trengs ytterligere forskning – både over lenger tid og med et større omfang.

1.2.1 Effekten av redusert arbeidstid på det psykososiale arbeidsmiljøet i barnehagene

For forsøksbarnehagene tegner resultatene fra følgeforskningen et bilde av at det har vært en positiv utvikling på flere psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet gjennom forsøksperioden. Utviklingen i psykososialt arbeidsmiljø i forsøksbarnehagene skiller seg vesentlig fra utviklingen i kontrollbarnehagene. De ansatte i forsøksbarnehagene har hatt en stabil høy opplevelse av sosiale relasjoner, med en svak positiv utvikling gjennom forsøksperioden, mens de ansatte i kontrollbarnehagene har hatt en negativ utvikling på opplevelsen av sosiale relasjoner gjennom forsøksperioden. De ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer om stabil til noe økt helsebelastning, rapporterer de ansatte i kontrollbarnehagene om en større økning i helsebelastning. Ansatte i både forsøks- og kontrollbarnehagene rapporterer om mindre belastende emosjonelle krav gjennom forsøksperioden, men den positive endringen er noe større blant ansatte i forsøksbarnehagene. Og der ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer om positiv utvikling i balansen mellom krav, kontroll og belønning, rapporterer de ansatte i kontrollbarnehagene om en negativ utvikling på denne faktoren. Resultatene viser derfor at redusert arbeidstid kan ha påvirket de ansattes psykososiale arbeidsmiljø på en positiv måte.

Resultatene viser videre at redusert arbeidstid kan ha hatt en positiv virkning på de ansattes overskudd. Fra ansattundersøkelsen ser vi at de ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer om økt overskudd gjennom forsøksperioden, mens de ansatte i kontrollbarnehagene rapporterer om stabilt/svakt synkende overskudd. Endringen blant ansatte i forsøksbarnehagene er statistisk signifikant. Sett i sammenheng med ansattes egne refleksjoner rundt positiv utvikling i overskudd fra intervjuene, tolker vi resultatene dithen at redusert arbeidstid har hatt en positiv effekt på ansattes overskudd.

Samtidig tyder resultatene på at redusert arbeidstid påvirker de ansatte på ulike måter, at det er forskjell mellom barnehagene og at det kan være flere forhold som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet og ansattes overskudd. Arbeidet barnehagene har gjort med organiseringen av arbeidet, informasjonsflyt og samarbeid internt i barnehagen i forbindelse med forsøket, kan også ha bidratt til den positive utviklingen vi ser.

1.2.2 Effekten av redusert arbeidstid på tjenestekvaliteten i barnehagene

Resultatene fra følgeforskningen gir ikke et tydelig bilde av hvordan tjenestekvaliteten i barnehagene har blitt påvirket av redusert arbeidstid. I barnehagene med redusert arbeidstid, forteller ansatte selv om økt overskudd som de bruker inn i jobben, ved at de er mer tålmodig og til stede for barna, og at de er mer effektive i jobbhverdagen. De ansatte føler seg også mer rustet til å møte, og stå i, krevende situasjoner. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser imidlertid ingen vedvarende signifikante forskjeller i utviklingen av tjenestekvalitet mellom forsøksbarnehagene og kontrollbarnehagene.

Funn fra intervjuene peker på at mange ansatte bruker mye av overskuddet sitt inn i jobben – også de som ikke har redusert arbeidstid. Det fører til at potensielle effekter av redusert arbeidstid på de ansattes psykososiale arbeidsmiljø og overskudd, ikke nødvendigvis manifesterer seg som et bedre tilbud til barna, fordi de ansatte uansett strekker seg langt for å gi barna et godt tilbud – uavhengig av redusert arbeidstid. Dette kan være en del av forklaringen til hvorfor vi ikke finner signifikante statistiske resultater på tjenestekvaliteten.

Blant foreldre med barn i forsøksbarnehagene er inntrykket at mange er fornøyd med barnehagens tilbud, men det var de også før forsøket. Foreldre er også godt fornøyd med tilbudet i kontrollbarnehagene. Resultatene tyder imidlertid på at *innføringen* av redusert arbeidstid førte til

visse utfordringer knyttet til informasjonsflyt mellom ansatte og foreldre. Ledelsen og de ansatte i forsøksbarnehagene har gjennom perioden jobbet mye med ny organisering, der informasjonsflyt, koordinering og samhandling har stått sentralt. Våre funn tilsier at dette ble bedre i begge barnehagene gjennom forsøket, men at det er forskjeller mellom de to barnehagene. Foreldre i forsøksbarnehagene uttrykker at de er glade for at de ansatte opplever mer overskudd i hverdagen, men gir ikke uttrykk for en tydelig opplevelse av endring i barnehagenes tilbud.

Blant de eldste barna i barnehagene med redusert arbeidstid ser vi tendenser til at voksen-barn-relasjonen og medvirkning har forbedret seg gjennom forsøksperioden, mens trivselen har gått ned. Resultatene baserer seg imidlertid på få besvarelser og få svaralternativer, og det er derfor usikkerhet knyttet til disse funnene. Blant de minste barna, tyder resultatene på at trivselen var høy både ved første, andre og siste casebesøk. Funn fra datainnsamlingen blant barna gir dermed ingen entydig indikasjon på hvorvidt redusert arbeidstid har påvirket tjenestekvaliteten.

Samlet sett gir ikke resultatene fra følgeforskningen et tydelig bilde av hvordan redusert arbeidstid har påvirket tjenestekvaliteten i barnehagene. At ansatte både med og uten redusert arbeidstid, bruker mye av overskuddet de har til å gi et godt tilbud til barna, kan være en del av forklaringen på manglende signifikante resultater i ansattundersøkelsen. Det kan også hende forsøksperioden ikke har vært tilstrekkelig lang for å kunne plukke opp eventuelle effekter på tjenestekvaliteten, og at tjenestekvaliteten og barnehagehverdagen påvirkes av flere andre faktorer. Hvorvidt effekten av redusert arbeidstid på tjenestekvalitet er fraværende eller om tidslinjen ikke er lang nok, kan ikke denne studien svare ut.

1.2.3 Økonomiske konsekvenser av redusert arbeidstid

Med hensyn til de økonomiske konsekvensene av forsøket, ser vi at lønnskostnadene i barnehagen med redusert arbeidstid økte som en konsekvens av flere ansatte. Sykefravær kort tid har gått noe ned sammenlignet med før forsøket, men disse endringene er ikke statistisk signifikante. Sykefravær lang tid har gått opp, men heller ikke disse endringene er statistisk signifikante. Kostnader til vikarer har økt mer enn sykefraværet, men dette skyldes faktorer ikke direkte knyttet til forsøket. Vi kan derfor ikke konkludere med at redusert arbeidstid har hatt innvirkning på sykefravær, vikarkostnader eller overtid.

Det var imidlertid ikke en forventning om at sykefraværet ville bli kraftig redusert innenfor forsøksperioden på to år. Redusert arbeidstid har noen direkte kostnader ved økt ressursbehov på kort sikt, mens lavere sykefravær er en potensiell gevinst på lang sikt. To år med redusert arbeidstid har ikke vært tilstrekkelig for å påvise mulige effekter på sykefravær. I tillegg er barnehagene små enheter, der enkeltpersoner utgjør en viktig del av både arbeidsmiljøet og statistikken. Enkelthendelser, som for eksempel en brukket arm, vil påvirke sykefraværstatistikken for barnehagene betydelig. Denne studien kan ikke svare ut om manglende effekt på sykefraværet er fordi effekten er fraværende eller om tidsserien ikke er lang nok og/eller antallet stort nok. Forskning viser at faktorer som emosjonelle krav, relasjoner på arbeidsplassen og restitusjon påvirker sykefravær på sikt (OECD, 2010; STAMI, u.d.a). Ettersom funn i denne studien tyder på at redusert arbeidstid bidrar positivt til ansattes psykososiale arbeidsmiljø og overskudd, kan dette øke sannsynligheten for lavere sykefravær over tid. Samfunnsøkonomisk vil eventuelle langsiktige reduksjoner i fravær og belastning kunne bidra til økt effektivitet og lavere kostnader, mens andre faktorer, som økt overskudd hos ansatte, utgjør en positiv nyttevirkning i seg selv.

2 Innledning

I denne rapporten oppsummeres funn fra *Følgeforskningen tilknyttet forsøksprosjekt med redusert arbeidstid i Stavanger kommune og i Oslo kommune*. I følgeforskningen har vi undersøkt hvordan redusert arbeidstid påvirker arbeidsmiljø og tjenestekvalitet i to barnehager – én i Stavanger kommune og én i Oslo kommune. I tillegg har vi undersøkt hvilke økonomiske konsekvenser redusert arbeidstid har.

2.1 Dagens situasjon i sektoren

Å jobbe i barnehage karakteriseres ofte som givende, men slitsomt. Sektoren preges i stor grad av høyt sykefravær (STAMI, u.å.c), høyt frafall fra yrket (Foss, 2022) og en utfordrende rekrutteringssituasjon (Bergundhaugen, 2024). Barnehageansatte har høye emosjonelle krav på jobb, er ofte utsatt for støy, arbeider på huk og knær samt gjør ubekvemme løft. Mange er psykisk utmattet etter jobb og blir helt eller delvis uføre før de når pensjonsalder. Avgangsalderen er i snitt rundt 62 år (KS-tall, 2024).

I midtveismålingen rapporterte vi om frustrasjon rundt knappe ressurser i barnehagehverdagen blant de ansatte. De ansatte reflekterte rundt behovet for å minske presset i barnehagen og sørge for at yrket blir mer attraktivt.

2.2 Tidligere erfaringer med redusert arbeidstid

Det finnes flere tidligere prosjekter som har testet ut redusert arbeidstid, både i Norge og internasjonalt. Forskningen har belyst ulike dimensjoner, som effekter på helse, produktivitet, likestilling og balansen mellom arbeid og fritid.

2.2.1 Erfaringer fra Norge

I Norge har diskusjonen om redusert arbeidstid hatt en lang historie, særlig knyttet til forsøk med sekstimers arbeidsdag i helse- og omsorgssektoren. Forsøkene har vært relativt små og tidsavgrensede, men gir nyttig kunnskap om effekter for ansatte, arbeidsgivere og tjenestekvalitet.

Det mest kjente norske forsøket ble gjennomført i Oslo kommune på midten av 1990-tallet. Her gikk ansatte i hjemmetjenesten og på sykehjem ned til sekstimersdag. Evalueringen viste at arbeidstakerne opplevde bedre helse, høyere trivsel og bedre balanse mellom arbeid og fritid. Samtidig var det vanskelig å dokumentere klare reduksjoner i sykefravær, og ordningen innebar økte kostnader for kommunen (Bjørnskau, 1997).

Også i privat sektor har man testet sekstimersdag. TINE Heimdal meieri innførte kortere arbeidstid som forsøk, og ansatte rapporterte bedre trivsel og lavere sykefravær. Ifølge medieomtaler gikk produktiviteten opp i starten, men etter hvert ble ordningen avviklet. Disse erfaringene illustrerer hvordan arbeidstidsreduksjon kan fungere godt i en periode, men også hvor krevende det kan være å opprettholde ordningen over tid (Omvik, 2019). Rambøll har ikke funnet forskningsartikler på dette prosjektet.

Norsk forskning på redusert arbeidstid viser gjennomgående positive effekter på trivsel, opplevd helse og balanse mellom arbeid og fritid. Samtidig er effektene på sykefravær og produktivitet mindre tydelige, og flere prosjekter peker på økte kostnader som en utfordring. Forsøkene har ofte vært små, tidsavgrensede og uten kontrollgrupper, noe som gjør det vanskelig å trekke entydige konklusjoner. Likevel gir de viktige erfaringer som er relevante i den pågående diskusjonen om arbeidstid i Norge.

2.2.2 Internasjonale erfaringer

Internasjonalt har det vært gjennomført en rekke forsøk med redusert arbeidstid. Prosjektet ved Svartedalens sykehjem i Göteborg er et godt kjent eksempel: Ansatte gikk ned til sekstimersdag med full lønn, og evalueringen viste forbedret helse, økt trivsel og redusert sykefravær, men også høyere kostnader for arbeidsgiver på kort sikt (Schiller et al., 2017).

Videre viser Kelliher & Anderson (2010) at fleksible og forkortede arbeidstidsordninger i Storbritannia kan øke arbeidstakernes tilfredshet og engasjement, men at slike ordninger også kan føre til intensivering av arbeidsoppgaver. Det vil si at ansatte forsøker å oppnå samme produksjon på kortere tid.

Island har på sin side gjennomført en av verdens største forsøk med redusert arbeidstid. Mellom 2015 og 2019 deltok over 2 500 ansatte i ulike sektorer i et forsøk med 35–36 timers uke uten lønnskutt. Evalueringen viste økt trivsel, bedre balanse mellom arbeid og fritid og opprettholdt eller forbedret produktivitet. Forsøket var så vellykket at det i ettertid har ført til varige endringer i tariffavtalene, og i dag har flertallet av islandske arbeidstakere rett til redusert arbeidstid (Haraldsson & Kellam, 2021).

New Zealand har også fått oppmerksomhet gjennom private initiativer. Finansselskapet Perpetual Guardian testet firedagersuke i 2018, og fant at ansatte rapporterte høyere engasjement, bedre balanse mellom arbeid og privatliv og uendret produktivitet (Booth, 2019). Dette har bidratt til at firedagersuke har fått større oppmerksomhet internasjonalt, og inspirert lignende forsøk i andre land.

I tillegg finnes en nyere systematisk gjennomgang av publiserte studier som undersøker effekten av redusert arbeidstid (mens lønn og arbeidsmengde beholdes). Denne studien (Voglino et al., 2022) rapporterer at redusert arbeidstid ofte er sammenfallende med bedre livskvalitet, forbedret søvn og lavere stressnivå. Likevel presiseres det at effekt på generelle helseindikatorer og produktivitet avhenger sterkt av kontekst og organisatoriske faktorer.

2.3 Bakgrunn for forsøksprosjektet

Forsøksprosjektet med redusert arbeidstid i barnehagene var politisk initiert i både Stavanger kommune og Oslo kommune og er knyttet til debatten om arbeidstidsreformer. Det var ønskelig å undersøke hvorvidt det å redusere arbeidstiden kan gi verdier for arbeidstakere og tjenestene. Politiske argumenter for forsøket inkluderer positive effekter som bedre arbeidsmiljø, trivsel og motivasjon hos de ansatte samt økt generell livskvalitet, som igjen antas å kunne gi barna et bedre tilbud. I tillegg fremheves redusert arbeidstid som et virkemiddel for å unngå slitasje over tid og legge bedre til rette for at seniorenne kan stå lengre i jobb (Bydel Sagene og Stavanger kommune, 2022).

For å sikre nok bemanning gjennom barnehagens åpningstid i forsøksperioden, ble grunnbemanningen økt. Samtidig hadde medarbeiderne full lønnskompensasjon, selv om arbeidsuken var kortere.

Begge kommunene har vektlagt at det er viktig å måle effekten av redusert arbeidstid underveis, gjennom følgeforskning.

2.4 Teoretisk rammeverk

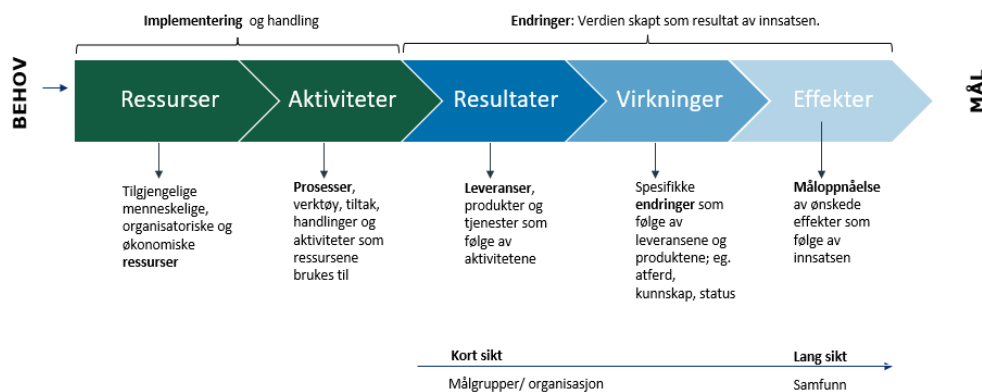
Den overordnede problemstillingen for følgeforskningen har vært:

Kan redusert arbeidstid gjøre arbeidssituasjonen bedre for ansatte og tjenestekvaliteten bedre for barna?

For å undersøke oppdragets problemstilling, etablerte vi en endringsteori i samarbeid med nøkkelpersoner fra Stavanger kommune og Oslo kommune. Teorien ble brukt for å utvikle en felles

forståelse for hvordan tiltaket, redusert arbeidstid, henger sammen med ønskede effekter; bedre tjenestekvalitet og bedre arbeidsmiljø, samt hvordan dette påvirker økonomiske forhold.

Endringsteori er en systematisk måte å sortere hypoteser om sammenhenger mellom innsats og ønsket måloppnåelse. I bruk av endringsteori skiller vi mellom innsatsfaktorer (tiltaket), oppnådde virkninger og resultater på kortsikt og oppnådde effekter og konsekvenser på lang sikt. Tiltakets endringsteori illustrerer de underliggende mekanismene i implementering, rammebetingelser og endringsprosessen som fører til identifiserte virkninger og effekter (tilsiktete og utilsiktede).



Tiltaket er i dette tilfellet redusert arbeidstid, mens tiltakets effektmål er todelt og handler om de ansattes arbeidsmiljø og tjenestekvaliteten i barnehagen:

- 1) **Arbeidsmiljø:** Robust ansattgruppe med godt arbeidsmiljø, gjensidig tillit og mindre sykefravær
- 2) **Tjenestekvalitet:** Barna har et utviklingsstøttene barnehagemiljø som er individuelt tilpasset og likeverdig

Arbeidsmiljø og tjenestekvalitet henger tett sammen og vil antagelig påvirke og bli påvirket i begge retninger: Når ansatte trives på jobb, gjør de sannsynligvis en bedre jobb, og når de opplever at tilbudet i barnehagen er godt, øker sannsynligheten for å trives i egen jobb.

Når det gjelder tiltaket med redusert arbeidstid, var hypotesen at endringene først ville vise seg i de forholdene som er nært knyttet til arbeidsmiljø, herunder ansattes opplevde krav, trivsel og helsebelastning og at dette etter hvert ville påvirke ansattes overskudd i jobben. Økt overskudd ville igjen påvirke ansattes utførelse av jobben, og på noe lengre sikt, føre til en endring i tjenestekvaliteten.

Sykefravær påvirker i stor grad arbeidsmiljø, tjenestekvalitet og økonomien i barnehagen og er derfor et viktig forskningstema. Det er likevel viktig å presisere at det ikke har vært en forventning om at sykefraværet vil bli kraftig redusert innenfor forsøksperioden på to år. Arbeidshypotesen ved oppstarten av arbeidet var følgende: Dersom redusert arbeidstid viser positive endringer i ansattes psykososiale arbeidsmiljø og overskudd, kan dette bedre fraværssituasjonen på lengre sikt.

2.5 Metodisk tilnærming

Følgeforskningen har blitt gjennomført med en forsøksgruppe og en kontrollgruppe. I forsøksgruppen ligger de to barnehagene med redusert arbeidstid. I kontrollgruppen ligger to sammenlignbare barnehager fra hver sin kommune. Hensikten med en slik metodisk tilnærming er å kunne sammenligne barnehagene med redusert arbeidstid med barnehagene uten redusert arbeidstid. Det gir mulighet for å kontrollere for endringer som skjer i samfunnet for øvrig eller hos barnehageeier. Eventuelle endringer i arbeidsmiljø, tjenestekvalitet og sykefravær som påvises i forsøksbarnehagene, men er fraværende i kontrollbarnehagene, kan dermed muligens spores tilbake til redusert arbeidstid.

Følgeforskningen har blitt gjort i tett samarbeid med oppdragsgiver for å sikre innsikt som samsvarer med oppdragsgivers og barnehagenes behov. Gjennom forskningsperioden har oppdragsgiver og forskere sparret om funn underveis, med det mål om å styrke barnehagetilbudet. Følgeforskningen har dermed ikke bare vært en observatør på redusert arbeidstid, men en aktiv part i å undersøke og underbygge det å styrke arbeidsmiljøet og tjenestekvaliteten i de berørte barnehagene. Prosjektet vil dermed kunne gi verdifull læring utover selve forsøket med redusert arbeidstid.

I forbindelse med innledende arbeid ble det utviklet et metodenotat som presenterer tilnærming, metoder og kilder for følgeforskningen. I forkant av tidligmålingen som ble oppsummert i et notat publisert i februar 2024, ble det gjennomført et eget analysemøte. Tilsvarende ble det gjennomført et analysemøte i juni 2024, i forkant av midtveisrapporten. Det ble også gjennomført et analysemøte i september 2025, samt et rapportmøte i oktober 2025, før publisering av sluttrapport.

Høsten 2023 ble det gjennomført innledende intervjuer i begge kommuner og forsøksbarnehager. Det er også gjennomført to innledende arbeidsmøter for å uforme hypoteser om endringer fra forsøket i form av endringsteori, ett i Stavanger kommune og ett i Oslo kommune. Formålet var å operasjonalisere hvilke temaer innen arbeidsmiljø og tjenestekvalitet følgeforskningen skulle vurdere og hvilke resultater og effekter vi kunne forvente å finne på kort og lang sikt. Arbeidet resulterte også i et felles forskningsdesign for forskningsperioden frem til oktober 2025, med muligheter for justering underveis.

Datainnsamlingsaktiviteter blant barna er designet med erfaring fra tidligere forskning gjort blant forskere ved Dronning Mauds Minne Høgskole og trivselsundersøkelsen gjennomført av Rambøll Management Consulting i flere norske kommuner.

Intervjuene med ansatte og foreldre, samt spørreundersøkelsene til ansatte og barn, baserer seg på selvrapporterte opplevelser. Våre funn og konklusjoner baserer seg på at informanter og respondenter gir en sannferdig fremstilling av sine opplevelser. En potensiell risiko er at informantene tillegger forsøket større betydning enn det faktisk har hatt, fordi de *forventer* en effekt – såkalt forventningsskjevheter (Hastie & Dawes, 2010). Det er vanskelig å skille denne opplevelsen fra en reell påvirkning av tiltaket, men er noe å være oppmerksom på i tolkningen av resultatene.

2.5.1 Casebesøk i barnehagene

Som en del av datagrunnlaget i følgeforskningen er det gjennomført casebesøk i de fire barnehagene. Disse ble utført i forbindelse med tidligmålingen i november 2023, i midtveismålingen april 2024 og i sluttmålingen april 2025. Samtlige casebesøk ble gjennomført over to dager fra lunsj til lunsj, med unntak av i tidligmålingen; der gjennomførte vi besøket i løpet av én hel dag i en av barnehagene (kontrollbarnehagen i Oslo). Ved hvert casebesøk har vi gjennomført kvalitative intervjuer med ansatte i hver barnehage, både pedagogiske ledere og ansatte fra både småbarns- og storbarnsavdeling. Vi har gjennomført et gruppeintervju med foreldre i hver barnehage ved hvert målepunkt, samt observasjon av de yngste barna i barnehagen.

Intervjuer

Intervjuene har vært semistrukturerte. Det innebærer at vi har hatt forhåndsdefinerte temaer og spørsmål, men mulighet til å gå i dybden på temaer i hvert enkelt intervju. Vi har intervjuet ansatte, styrere og foreldre i de fire barnehagene.

Intervjuene til sluttmålingen ble gjennomført i slutten av mars og starten av april 2025. Vi intervjuet fire ansatte i hver barnehage, i tillegg til at vi intervjuet styrer i tre av de fire barnehagene. Det ble gjennomført et gruppeintervju med foreldregruppa i hver barnehage. Antall deltakere i gruppeintervjuet varierte mellom 3-6 personer. Samtlige intervjuer ble gjennomført fysisk og det ble tatt notater underveis i intervjuene.

Det var noe variasjon mellom barnehagene i hvilken ansattgruppe som ble intervjuet til sluttmålingen. Det vil si om det var pedagogiske ledere, barne- og ungdomsarbeidere eller assistenter/medarbeidere. I en barnehage intervjuet vi bare pedagogiske ledere, i en annen barnehage intervjuet vi kun én pedagogisk leder. Enkelte av de ansatte hadde vi intervjuet i forbindelse med tidligere intervjurunder, mens andre ikke hadde deltatt på tidligere intervjuer. Vi har intervjuet både ansatte som har vært med fra før oppstarten av forsøket og de som har blitt ansatt utover forsøksperioden. Ansatte som har blitt ansatt i forbindelse med forsøket eller i etterkant av forsøket, sammenligner hverdagen nå med tidligere erfaringer med ordinær arbeidstid i andre barnehager.

I intervjuene ble de ansatte spurt om aktivitetstilbudet i barnehagen, pedagogisk innhold, interaksjon i samspill med barna, informasjonsflyt, arbeidsmiljø, fravær, bruk av vikarer og overtid i barnehagen. De ansatte ble også spurt om hvordan arbeidet påvirker egen helsesituasjon. Ansatte i forsøksbarnehagene ble spurt direkte om opplevelser av endringer grunnet forsøket på de nevnte temaene, samt fordeler og ulemper med redusert arbeidstid. Foreldregruppen ble på sin side stilt spørsmål om henting og levering i barnehagen, informasjonsflyt og samarbeid, barnets opplevelse av barnehagen, hva som fungerer bra i barnehagen og hva som ikke fungerer så bra. Foreldregruppa i forsøksbarnehagene ble også spurt om de opplevde noen endringer sammenlignet med før forsøket.

På grunn av personvern hensyn presenteres funnene hovedsakelig på overordnet nivå, der vi skiller mellom opplevelsene til ansatte i forsøks- og kontrollbarnehagene. I enkelte tilfeller viser vi til forskjeller mellom roller i barnehagene. Dette er gjort i tilfeller hvor det eksempelvis er relevant å få frem at dette er et funn som hovedsakelig gjør seg gjeldende for pedagogiske ledere. Vi skiller også i opplevelser mellom ansatte i de to forsøksbarnehagene der det er hensiktsmessig for å få frem organisatoriske forskjeller.

Intervjuene med de ansatte brukes for å utdype og eksemplifisere funn fra spørreundersøkelsen. Funnene fra intervjuene gir viktig innsikt i opplevelser og erfaringer som ikke kommer frem i det kvantitative datagrunnlaget. Intervjuene med de foresatte gir på sin side mulighet til å få innblikk i de foresattes opplevelse av redusert arbeidstid i forsøksbarnehagene, som kan være med å bekrefte eller nyansere funn fra spørreundersøkelsen og intervjuene med de ansatte.

Funnene fra intervjuene kan ikke generaliseres til hele ansattgruppa eller foreldregruppa, men kan gi beskrivelser for når funn gjør seg gjeldene, for hvem og i hvilke situasjoner. Funnene som presenteres i denne rapporten er hovedsakelig hentet fra intervjuene i forbindelse med sluttmålingen, samtidig som disse funnene blir sett i sammenheng med funnene fra tidligmålingen og midtveismålingen.

Observasjon blant de yngste barna

For å vurdere trivselen til de yngste barna (mellom ett og tre år gamle) har vi gjennomført observasjon i småbarnsavdelingene, i tidsrommet mellom klokken 9.00 og 11.00 i alle barnehagene. Vi har benyttet fokusert observasjon, med forhåndsdefinerte kategorier i form av et tilpasset aktivitetsskjema. Her har vi fulgt ett og ett barn i 30 minutter og krysset av minutt for minutt hvorvidt barnet for eksempel er i sosialt samspill, uttrykker positive følelser, driver med kreativitet og utforskning, er stille eller isolert, i konflikt, og så videre. I tillegg til å krysse av i skjemaet, skrev

vi ned stikkord om hva barnet gjorde og hva som skjedde i omgivelsene rundt for å gi litt mer kontekst. Skjemaet ble utviklet av ansatte i Rambøll. I utvikling av skjemaet ble det hentet inspirasjon fra en tidligere studie om trivsel for de yngste barna i barnehagen «One to three year old children's experience of subjective wellbeing in day care» (Seland, Sandseter og Bratterud, 2015). Skjemaet ble videreutviklet etter gjennomføringen av de første casebesøkene. Det ble blant annet inkludert en beskrivelse av hva hver kategori innebærer, slik at det ble lettere for de som observerte å ha en likere tilnærming til dokumentasjon av observasjonen. I hver barnehage har vi observert til sammen seks barn og totalt 24 barn i de fire barnehagene, først i tidligmålingen, deretter likt antall barn i midtveismålingen og sluttmålingen.

I observasjon av de yngste barna hadde vi rollen som deltakende observatør. Ved å være deltakende observatør har man en åpen observatørrolle hvor de ansatte i barnehagen vet at vi er der for å observere (Tjora, 2021, s. 68). For barna var det ikke like lett å forstå vår rolle. Tjora peker på at uansett om man på forhånd har tatt et valg om hvilken rolle man skal ha i en observasjon, har man ikke alltid kontroll på hvordan den sosiale situasjonen utspiller seg. Rollen kan derfor endre seg, eksempelvis hvis man blir dratt inn i en situasjon (Tjora, 2021, s.70).

I observasjonen av barna fulgte vi dem gjennom deres aktiviteter, hvor vi enten sto eller satt med litt avstand til barna. Selv om vi hadde en observerende rolle, var barna nysgjerrige på hvem vi var. Noen av barna ønsket å hilse på oss og snakke med oss. I slike tilfeller stoppet vi observasjonen for å interagere med barna som tok kontakt. Hvis dette gjaldt barnet vi observerte, kunne vi fortsette observasjonen. Tjora foreslår å bruke betegnelsen interaktiv observasjon når det gjennomføres åpen observasjon, siden noe sosial interaksjon alltid vil skje mellom den som observerer og den som blir observert (Tjora, 2021, s.71). Tidvis måtte vi flytte oss etter barna, eksempelvis hvis de skulle inn etter å ha vært ute, eller hvis de skulle ut på tur. Observasjonen ble derfor i noen tilfeller det vi kaller for dynamisk observasjon, også kalt «go-along» eller «walk-along» (Tjora 2021, s.77). Skifte mellom situasjoner og aktiviteter, eller å følge med barna på tur, kunne gjøre observasjonen noe mer utfordrende siden vi alltid måtte passe på å være i nærheten av barnet vi observerte uten å være for tett på.

I observasjonsskjemaet hadde vi en beskrivelse av hva hver kategori innebar. Dette var med å sikre at vi som observatører kunne gjennomføre observasjonen så likt som mulig. Eksempelvis under kategorien sosialt samspill skulle vi observere hvor mye barnet interagerer med andre barn eller ansatte i barnehagen, inkludert lek, samtaler og samarbeid. Stikkordene ved siden av kunne være med å beskrive hvorfor observatøren hadde krysset av for den valgte kategorien eller hva som skjedde når det ble krysset av for en kategori. Eksempel fra et observasjonsskjema er at det er krysset av for emosjonelle reaksjoner, hvor det er notert på siden: «falt på sykkel, gråter». Selv om vi hadde forhåndsdefinerte kategorier, vil det alltid være fortolkninger av hva den enkelte forsker har observert. Særlig kategoriene «tålmodighet og konsentrasjon» og «stille – nøytral» kunne være vanskelig å skille fra hverandre. Dette kan ha påvirket noe ulike tilnærminger for avkryssing i observasjonsskjemaet.

Formålet med observasjonen var å observere trivsel hos barna. I rapporteringen av funn fra observasjonene trekker vi frem overordnet vurdering av trivsel, samt hvordan situasjoner hvor barna har uttrykt negative følelser har blitt håndtert. I rapporteringen av funnene vil det derfor ikke bli henvist til antall kryss for hver kategori i hver barnehage, men heller overordnende funn og tendenser.

2.5.2 Trivselsundersøkelse blant de eldste barna

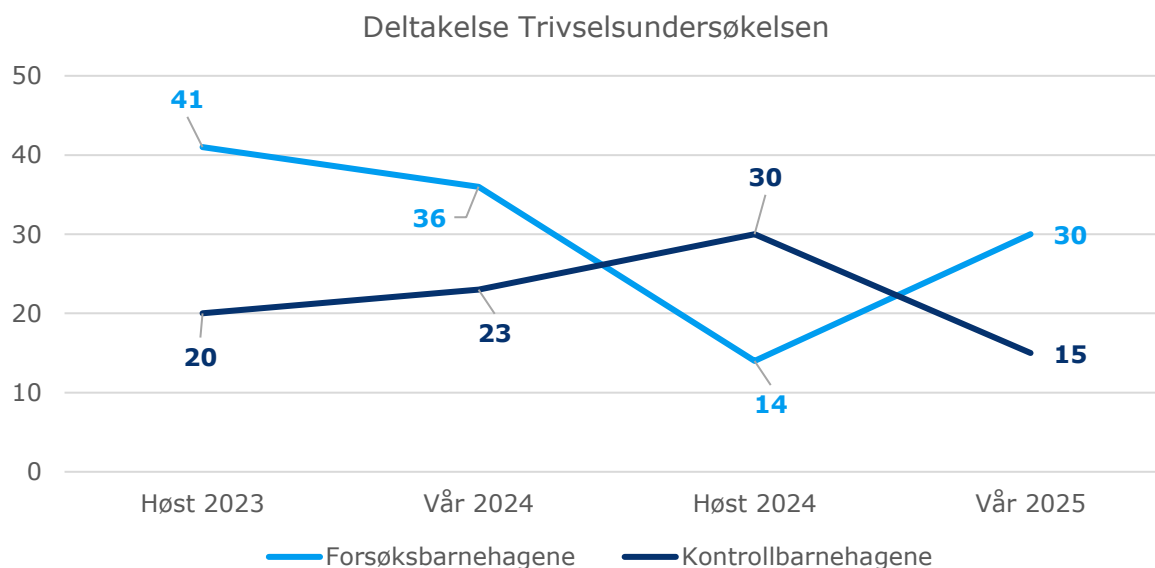
De eldste barna (født i 2018 og 2019 for målingene i barnehageåret 2023-2024, og født i 2019 og 2020 for barnehageåret 2024-2025) har deltatt i trivselsundersøkelse utformet som en spørreundersøkelse tilpasset aldersgruppen. De kunne velge mellom svaralternativene «ja», «noen ganger», «nei» eller «vet ikke» på spørsmål som «Har du det bra i barnehagen?», «Hører de voksne i barnehagen på deg?» og «Får du hjelp av en voksen når du trenger det?». Undersøkelsen er gjort digitalt, hvor en av de ansatte i barnehagen har hjulpet hvert enkelt barn med å forstå hvordan undersøkelsen fungerer. Etter noen innledende spørsmål sammen med den ansatte, har barnet

kunne gjennomføre undersøkelsen selv. Til sammen var det 41 barn fra forsøksbarnehagene, og 20 barn fra kontrollbarnehagene som deltok i trivselsundersøkelsen i høst 2023. I forbindelse med midtveismålingen var det 36 barn fra forsøksbarnehagene, og 23 barn fra kontrollbarnehagene som deltok i trivselsundersøkelsen vår 2024. Ved målingen høst 2024 var det 14 barn fra forsøksbarnehagene og 30 barn fra kontrollbarnehagene som deltok. Ved denne målingen var det kun den ene forsøksbarnehagen som gjennomførte trivselsundersøkelsen. Ved målingen vår 2025 var det 30 barn fra forsøksbarnehagene og 15 barn fra kontrollbarnehagene som deltok.

Ettersom undersøkelsen er anonym, og vi ikke har en unik identifikator for barna som har svart på undersøkelsen, klarer vi ikke å spore utvikling over tid for enkeltindivider. Det innebærer at eventuelle signifikante forskjeller er på gruppenivå, og ikke kan spores tilbake til enkeltindividers utvikling. Det er også relativt få besvarelser fra barn, deltakelsen varierer mellom målepunktene og spørreskjema har en svarskala med få svaralternativer. Det bidrar til mindre variasjon i svarene, og dermed en høyere terskel for å påvise statistisk signifikante forskjeller mellom barna i forsøksbarnehagene og barna i kontrollbarnehagene.

Barnas besvarelser kan også preges av hendelser tett opp til gjennomføring av undersøkelsen, samt hvordan barnehagen har jobbet med begrepene som benyttes i undersøkelsen, som for eksempel «bestemme hva du skal gjøre i barnehagen». At yrket er så personavhengig gjør det også mer krevende når det er sykdom blant ansatte og man benytter vikarer som i varierende grad kjenner barnehagevirket, barna og de ansatte. I en av barnehagene var det mange vikarer den ene gangen barna svarte på den trivselsundersøkelsen. Resultatene fra trivselsundersøkelsen må tolkes i lys av dette, og kan ikke alene brukes til å undersøke barnas barnehagehverdag.

Hensikten med trivselsundersøkelsen er å fange inn barnas opplevelse av trivsel, voksen-barn-relasjonen og egen medvirkning. Sammen med observasjoner og intervjuer med foreldre, samt ansattes opplevelser gjennom ansattundersøkelsen og intervjuer, benyttes resultatene for å undersøke tjenestekvaliteten i barnehagen.



Figur 2-1: Deltakelse i Trivselsundersøkelsen (antall barn)

2.5.3 SMS-undersøkelse til ansatte (ansattundersøkelse)

De ansatte mottok en kort spørreundersøkelse hver fredag i fire uker ved syv ulike målepunkter. Undersøkelsen ble sendt på SMS slik at de kunne svare fra mobiltelefonen og inneholdt 12 spørsmål om hvordan de hadde opplevd arbeidsuken. Spørsmålene rettet mot arbeidsmiljø ble valgt ut i samarbeid med rådgiver hos Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) basert på tidligere forskning av

hva som påvirker ansattes arbeidsforhold og hva som utpreger seg som særlige utfordringer i barnehagesektoren.

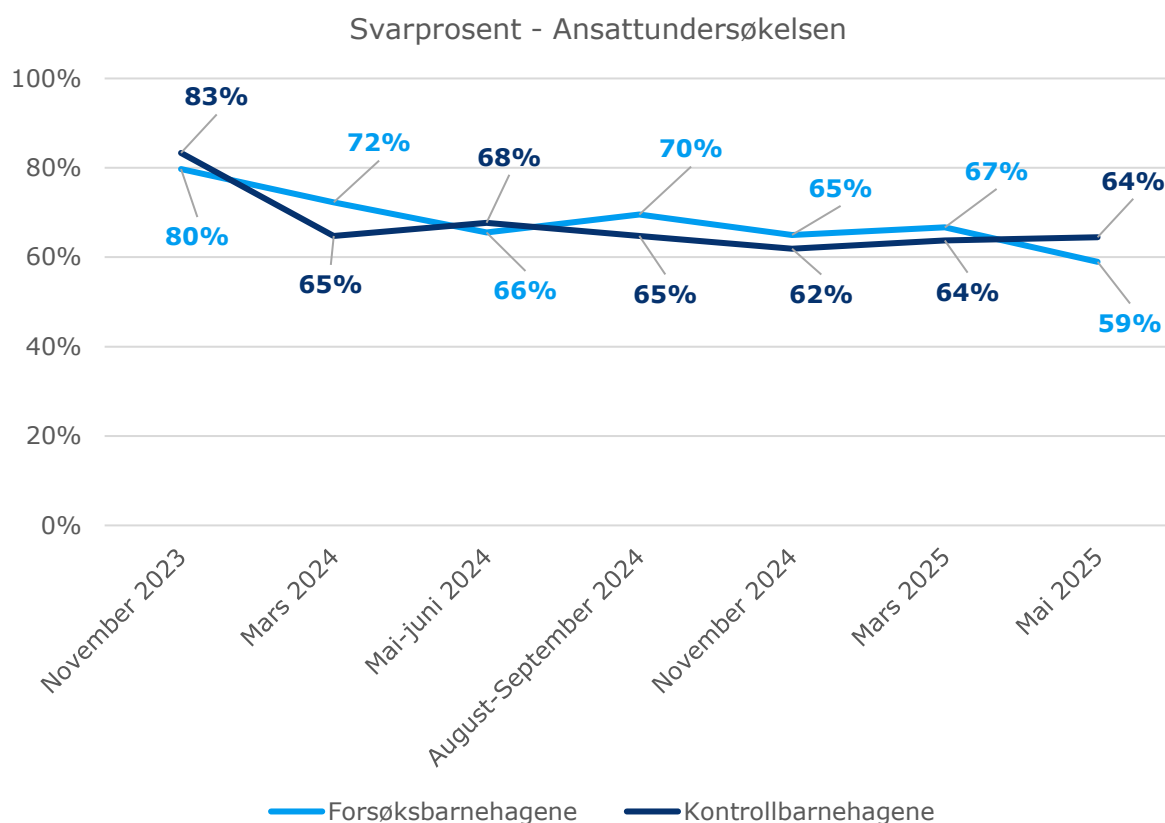
Barnehagene er små enheter med relativt få ansatte, noe som gjør at det er få besvarelser fra hver barnehage i hver undersøkelse. For å få nok data til å kunne gjennomføre robuste statistiske analyser, ble undersøkelsen sent ut hver fredag i fire uker ved hvert målepunkt.

Undersøkelsene ble gjennomført hver fredag i følgende tidsrom:

1. **Måling 1:** Fra 10. november til 1. desember 2023
2. **Måling 2:** Fra 16. februar til 15. mars 2024 (undersøkelsen ble ikke sendt i vinterferieuken, altså 23. februar i Oslo og 1. mars i Stavanger)
3. **Måling 3:** fra 24. mai til 14. juni 2024
4. **Måling 4:** Fra 23. august til 13. september 2024
5. **Måling 5:** Fra 15. november til 6. desember 2024
6. **Måling 6:** Fra 7. mars til 2. april 2025
7. **Måling 7:** Fra 12. mai til 6. juni 2025

Det er noe variasjon i deltakelsen blant de ansatte gjennom forsøksperioden. Ved første måling er deltakelsen høy, for så å synke utover i perioden. Det er en gjennomsnittlig deltakelse på 68 prosent i både forsøksbarnehagene og kontrollbarnehagene. I forsøksbarnehagene er det i gjennomsnitt 11-13 besvarelser per undersøkelse, mens det i kontrollbarnehagene er 7-8 besvarelser per undersøkelse. Vær oppmerksom på at det er fire undersøkelser i hver måling. Til sammen inngår det 690 besvarelser fra forsøksbarnehagene og 411 besvarelser fra kontrollbarnehagene i datagrunnlaget.

Resultatene fra ansattundersøkelsen er fremstilt som gjennomsnitt av resultatene fra de ulike målepunktene.



Figur 2-2: Deltakelse i ansattundersøkelsen (andel av de ansatte)

2.5.4 Vurdering av endring

Rambøll har undersøkt endringer for sykefravær, kostnader, tjenestekvalitet og de ansattes opplevelse på ulike punkter. For sykefravær og kostnader har vi tall også fra før forsøket startet, mens undersøkelsene til barn og ansatte kun gir data fra etter oppstart. Dette innebærer at vi har benyttet ulike metoder avhengig av datagrunnlaget.

På kostnader og fravær har vi gjennomført en såkalt «*difference-in-differences*»-analyse (DiD), der vi sammenligner utviklingen i forsøksbarnehagene med utviklingen i kontrollbarnehagene. Metoden gjør det mulig å isolere eventuelle effekter av endringer både før og etter redusert arbeidstid ble innført, og kan på denne måten i større grad skille ut effekten av dette sammenlignet med andre hendelser som påvirker barnehager generelt.

Når det gjelder ansattundersøkelsen, finnes det ikke tilsvarende nullpunktsmåling. Her benytter vi i stedet *regresjonsanalyse*, som undersøker sammenhenger mellom redusert arbeidstid og ulike indikatorer, og «*event-study*»-analyse, som ser på utviklingen ved hvert måletidspunkt. Mens regresjonsanalysen gir et gjennomsnittsbilde av hele perioden, viser «*event-study*»-analysen når eventuelle effekter oppstår og hvordan de utvikler seg over tid.

Kontrollbarnehagene er valgt ut av Stavanger kommune og bydel Sagene i Oslo kommune med bakgrunn i at de skal være likest mulig forsøksbarnehagene når det gjelder sentrale kjennetegn som størrelse, organisering og sykefravær. Barnehagene ligger også under den samme barnehageledelsen i hver sin kommune. Selv om kontrollbarnehagene ligner på forsøksbarnehagene, er det forskjeller mellom barnehagene knyttet til lokal ledelse, kultur og praksis, herunder sammensetning av ansatte- og barnegruppene som kan påvirke resultatene. Dette kompliserer sammenligningsgrunnlaget på tvers av barnehagene. Derfor er intervjuer med ansatte og ledere i barnehagene også en sentral del av å kartlegge og studere endringene som skjer i barnehagene.

Der er også andre forhold vi har vært bevisst på når vi har studert endringer i barnehagene og når vi har tolket resultatene. I barnehagene er det naturlige endringer gjennom et barnehageår. I de fleste tilfeller vil det hver høst være endringer i barnehagegruppene ved at det starter nye barn, og at barn blir eldre og bytter fra småbarns- til storbarnsavdeling. Dessuten skjer det i mange tilfeller også endringer i hvilke avdelinger de ansatte jobber i og nyansatte kan komme til. Disse endringene er vanlig i de fleste barnehager, og vil dermed kunne påvirke hvordan gruppen av ansatte og barn opplever hverdagen. Antagelig kan stressnivået til de ansatte være høyere i august når det er mange nye barn og tilvenning, sammenlignet med juni når barnegruppa er godt kjent. Vi erfarer dessuten at sykefravær, som igjen påvirker antall ansatte på jobb, påvirker stressnivået blant de ansatte. Barnehagene preges i stor grad av sesongvariasjoner, der høst, vinter og tidlig vår fører med seg mer sykdom enn sen vår og sommer. Vi antar at også disse sesongvariasjonene spiller inn i endringene.

2.5.5 Personopplysninger og databehandling

Av hensyn til personvern og konfidensialitet etter personopplysningsloven (GDPR) og statistikkloven bryter vi ikke resultater ned på små undergrupper som stilling, alder, kjønn, ansiennitet/nyansatt eller barnegruppe. Der det er metodisk relevant kan slike kjennetegn inngå som kontrollvariabler i modellene, men vi publiserer ikke delestimat eller tabeller som kan gi indirekte identifisering. Presentasjonen begrenses derfor til hovedkontraster (forsøk sammenlignet med kontroll) med koeffisienter og usikkerhetsmål.

Vi har vurdert representativitet og målekvalitet på tvers av runder og barnehager, og tolker funnene i lys av organisatoriske forhold som kan påvirke resultatene uavhengig av forsøket. For DiD-analysene bygger identifikasjonen på at utviklingen i forsøks- og kontrollbarnehagene fulgte samme mønster før oppstart. I ansattundersøkelsen har vi derimot ikke målinger fra før forsøket, og resultatene bør derfor forstås som betingede forskjeller snarere enn sikre kausale effekter. Vi vurderer signifikans på fem prosent-nivå eller lavere. Små utslag tolkes med forsiktighet, mens størst vekt legges på mønstre som er konsistente over tid, og som gjenspeiles i flere datakilder.

2.6 Om forskjeller mellom barnehagene

Alle fire barnehagene består av fire avdelinger: To småbarn- og to storbarnsavdelinger. I barnehagene er det mellom 49 og 61 barn, og fra 10-20 ansatte per barnehage.

Figur 2-3 og 2-4 gir en kort beskrivelse av hver av de fire barnehagene.

Lillo Gård barnehage

Sted Bydel Sagene, Oslo
Tilhørighet: Bydel Sagene Enhet for barnehager
Eierform: Kommunal
Antall avdelinger: 4
Antall barn: 56
Antall ansatte: 15 ansatte
Barn per ansatt: 6
Barn per barnehagelærer: 14
Antall ansatte per avdeling: 3 ansatte på hver av de to storbarnsavdelingene, fire ansatte på hver av de to småbarnsavdelingene
Åpningstid: 07:30-17:00, kjernetid 10:00-14:00
Foreldretilfredshet: 4,5 / 5,0
Kompetanse: 43 % barnehagelærer, 28,6 % barne- og ungdomsarbeider, 28,6 % annen bakgrunn

Endringer knyttet til forsøk redusert arbeidstid

Organisering av forsøk: 6 timers arbeidsdag
Tilpasning ansatte: bemanning på hver avdeling økt med ett årsverk, totalt 4 årsverk
Ledelse: Redusert arbeidstid
Involvering av ansatte i forkant av forsøket: Stor grad



Gullfaks barnehage

Sted Tasta kommunedel, Stavanger
Tilhørighet: Tastabarnehagene
Eierform: Kommunal
Antall avdelinger: 4
Antall barn: 60
Antall ansatte: 15 ansatte
Barn per ansatt: 6
Barn per barnehagelærer: 14
Antall ansatte per avdeling: 3 ansatte på hver av de to storbarnsavdelingene, fire ansatte på hver av de to småbarnsavdelingene
Åpningstid: 07:15-16:30
Foreldretilfredshet: 4,3 / 5,0
Kompetanse: 43% barnehagelærer, 7,1% barne- og ungdomsarbeider, 50% annen bakgrunn

Endringer knyttet til forsøk redusert arbeidstid

Organisering av forsøk: 4 dagers arbeidsuke
Tilpasning ansatte: total bemanning økt med 3,5 årsverk
Ledelse: Ikke redusert arbeidstid
Involvering av ansatte i forkant av forsøket: Liten grad



Figur 2-3: Forsøksbarnehagene (før forsøket startet i 2023)



Figur 2-4: Kontrollbarnehagene (2023)

Selv om barnehagene er relativt store, er det likevel små forhold og få måleenheter. Det betyr at enkeltindivider kan påvirke gjennomsnittet i spørreundersøkelsene i ganske stor grad. I presentasjonen av funn og analyser har vi dessuten i flere tilfeller valgt å anonymisere innenfor temaer som er av sensitiv art, for eksempel sykefravær.

Barnehageyrket er svært menneskenært og derav personavhengig – det tar tid å opparbeide tillit og en god rytme mellom barna, de voksne og barn-voksen. Det gjør også at dynamikken på avdelingen kan påvirkes av at én ansatt har en dårlig dag eller for eksempel står i en krevende situasjon utenfor jobben. Noe som igjen kan påvirke svarene gitt i intervjuer og spørreundersøkelser.

Barnegruppa vil som nevnt variere fra år til år, noe som kan gi variasjoner for barnehagehverdagen. Selv om barnehagene har flere elementer som gjør dem like (størrelsen og overordnet statistikk), er det likevel svært mange faktorer som gjør dem ulike, både styreres tilnærming, sammensetningen av og tilnærming blant ansatte og barnegruppene.

3 Hvilken effekt har redusert arbeidstid på ansattes psykososiale arbeidsmiljø?

I dette kapittelet ser vi nærmere på hvordan redusert arbeidstid påvirker de ansattes psykososiale arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet definerer psykososialt arbeidsmiljø på følgende måte:

«Psykososiale arbeidsbetingelser dreier seg først og fremst om de sosiale og mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen samt om form og innhold i disse. Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres.»

[Arbeidstilsynet.no](https://www.arbeidstilsynet.no)

Forskning fra STAMI viser at en betydelig andel av sykefraværet i arbeidslivet kan knyttes til psykososiale risikofaktorer i arbeidet, som balanse mellom krav og kontroll, utviklingsmuligheter, sosial støtte, og roller og relasjoner, inkludert konflikter, vold og trusler. Et dårlig psykososialt arbeidsmiljø kan øke omfanget av psykiske plager, muskel- og skjelettplager og økt stressnivå på arbeidsplassen. I motsatt fall vil et godt psykososialt arbeidsmiljø kunne fungere som en buffer mot mye av sykefraværet. Det finnes både risikofaktorer og beskyttende faktorer i et arbeidsmiljø. Beskyttende faktorer kan typisk være støttende leder og kollegaer, balanse mellom krav og kontroll, mens risikofaktorer kan være rollekonflikt, rolleklarhet, konflikter, og vold og trusler. De beskyttende faktorene bidrar til å dempe den negative virkningen som risikofaktorer kan ha på helse, trivsel og arbeidsevne (STAMI, u.å.a). I tillegg er det grunn til å tro at ansatte som trives på jobb også gjør en god jobb, og evner å imøtekomme barn, foreldre og andre ansatte på en god måte.

3.1 Trivsel og motivasjon

Ansattes trivsel og motivasjon er en av de viktige beskyttende faktorene i et arbeidsmiljø, som bidrar til å forebygge psykiske og fysiske helseplager som stress og utbrenthet. Samtidig bidrar trivsel og motivasjon til økt produktivitet og engasjement for hver enkelt ansatt og dermed også organisasjonen som helhet (STAMI, u.å.a).

Resultater fra ansattundersøkelsen

For å undersøke ansattes trivsel og motivasjon stilte vi følgende spørsmål i ansattundersøkelsen:

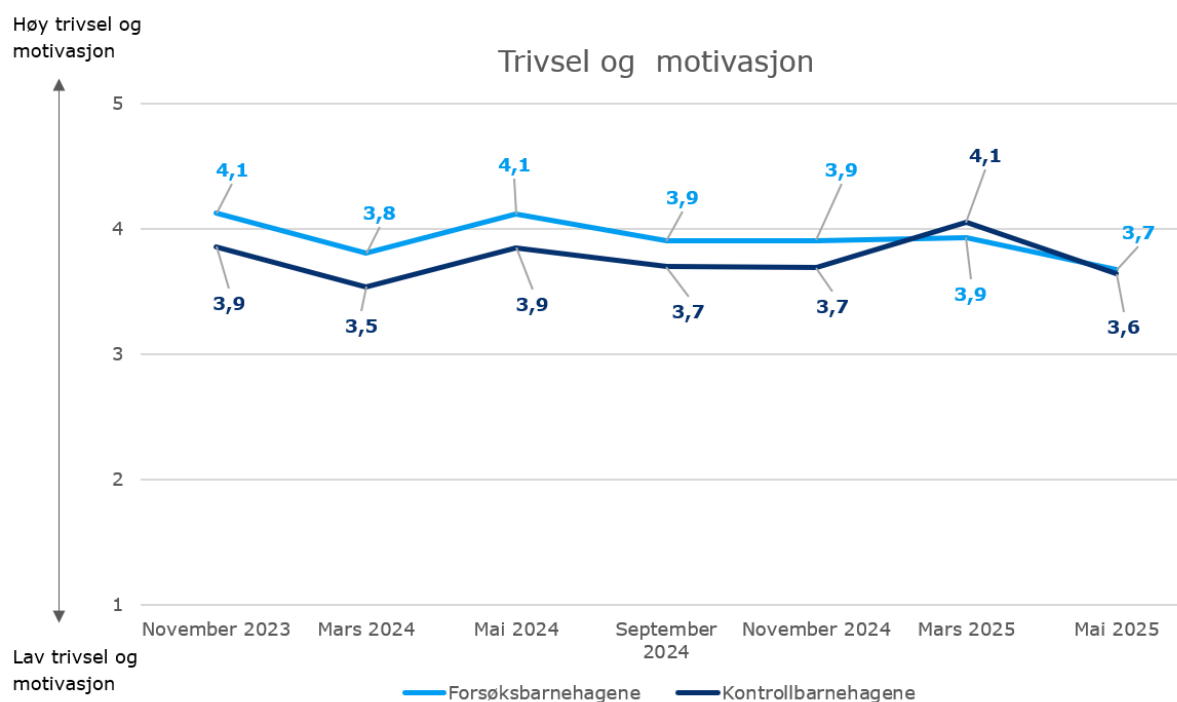
- I hvilken grad trives du i jobben din?
- Hvor sannsynlig eller usannsynlig er det at du jobber i samme barnehage om 2 år?

Allerede ved første måling oppgir mange ansatte at de trives og er motiverte på jobben sin. Det var en noe høyere vurdering i forsøksbarnehagene enn det var i kontrollbarnehagene ved starten av forsøket. Utover forsøksperioden holdt trivselen og motivasjonen til de ansatte seg relativt stabilt mellom forsøksbarnehagene og kontrollbarnehagene. Fra november 2024 til mars 2025, opplevde imidlertid de ansatte i kontrollbarnehagene en positiv utvikling i trivsel og motivasjon, mens

indikatoren holdt seg stabil i forsøksbarnehagene. Ved utgangen av forsøket (mai 2025), hadde ansatte i forsøksbarnehagene og ansatte i kontrollbarnehagene tilnærmet lik trivsel og motivasjon.

Rambøll har gjennomført en regresjonsanalyse, og en event-study-analyse for indikatoren *Trivsel og motivasjon*. Resultatene viser ingen signifikant effekt av redusert arbeidstid på trivsel og motivasjon. Forsøks- og kontrollbarnehagene ligger på omtrent samme nivå gjennom hele perioden, og vi finner ikke tydelige forskjeller mellom gruppene samlet sett.

Når vi deler analysen på kommuner, finner vi heller ikke noen stabile eller signifikante utslag i verken Oslo eller Stavanger. Effekten av redusert arbeidstid på trivsel og motivasjon fremstår dermed som fraværende i begge kommuner.



Figur 3-1: Ansattes vurdering av trivsel og motivasjon (gjennomsnittlig vurdering 2023-2025)

Svarene på enkeltspørsmålene som inngår i indikatoren, viser at ansatte i forsøksbarnehagene har en høyere trivsel enn ansatte i kontrollbarnehagene. Trivselen har imidlertid ikke utviklet seg i nevneverdig grad for verken ansatte i forsøksbarnehagene eller ansatte i kontrollbarnehagene gjennom forsøksperioden. Når det kommer til motivasjon, viser resultatene at det har vært en negativ utvikling for ansatte i både forsøks- og kontrollbarnehagene i løpet av forsøksperioden, men at de ansatte i forsøksbarnehagene har opplevd en større negativ utvikling enn de ansatte i kontrollbarnehagene. Dette kan muligens forklares av at forsøket går mot slutten, og de ansatte skal tilbake til normal arbeidstid. I intervjuene forteller noen av de ansatte at de gruer seg til å gå tilbake til normal arbeidstid. Ved innføringen av forsøket ble det også opprettet flere stillinger i barnehagene med redusert arbeidstid, og disse ansatte kunne ikke nødvendigvis forvente å jobbe i samme barnehage to år senere. I Stavanger ble stillingene lyst ut som midlertidige stillinger, mens stillingene i Oslo ble lyst ut som faste stillinger. Nedgangen i motivasjon kan dermed muligens forklares av at ansatte i de nye stillingene tilknyttet forsøket, ikke forventer å jobbe i samme barnehage om to år.

Funn fra intervjuene

Generelt tyder funn fra intervjuene på at det er god trivsel på arbeidsplassen blant ansatte vi intervjuet i de fire barnehagene. Enkelte ansatte fra forsøksbarnehagene forteller om økt trivsel på grunn av forsøket med redusert arbeidstid. De forteller at det har blitt morsommere å være på jobb. Det å ha en fridag gjør, ifølge noen av informantene, at de ansatte har mer å snakke sammen om på jobb. Det er få av de ansatte som uttrykker at de ikke trives på jobb.

Ved intervjuer i forbindelse med sluttmålingen forberedte forsøksbarnehagene seg på å gå tilbake til ordinær arbeidstid. Styrerne i forsøksbarnehagene forteller at dette ikke bare blir sett på som negativt. Det er en arbeidshverdag de ansatte kjenner til, de får mer tid og man får sett hverandre mer som kollegaer. Samtidig er overgangen til ordinær arbeidstid usikkert for de ansatte som ble ansatt i forbindelse med forsøket. Noen av de ansatte setter også ord på at de gruer seg til å gå tilbake til vanlig arbeidshverdag, og synes det er trist at forsøket er over. En ansatt i en av forsøksbarnehagene forklarer sin opplevelse slik:

Jeg tror det er viktig at det kommer frem at de ansatte som jobber her trives bedre både på jobb og har det bedre hjemme. Jeg har aldri følt meg så organisert og «på». Jeg føler at ting er mer på stell både her og hjemme. Jeg vet ikke om det er en magisk løsning, for jo nærmere vi kommer [til vanlig arbeidshverdag] er det jo ting vi ser fram til. Det kan bli bra å få ekstra tid. Men blir sårbart når vi mister ekstra bemanning. - Ansatt i forsøksbarnehage

Basert på våre funn, er det ikke en entydig historie om at redusert arbeidstid har bidratt til økt trivsel blant de ansatte. De aller fleste ansatte vi har snakket med trivdes i jobben sin – både før og under forsøket med redusert arbeidstid. Enkelthistorier tyder på at redusert arbeidstid har ført til bedre trivsel for noen av de ansatte.

3.2 Sosiale relasjoner

Sosiale relasjoner er en annen viktig beskyttende faktor, som bidrar til økt helse og motivasjon, samtidig som det bidrar til å redusere påvirkningen fra negative faktorer ved å skape en opplevelse av tilhørighet og trygghet. Barnehagehverdagen er preget av mange sosiale relasjoner som skal bygges og utvikles særlig mellom ansatte og barn, men også mellom de ansatte på avdelingen og på tvers av avdelinger.

Sosial støtte deles i hovedsak inn i to hovedtyper: instrumentell og emosjonell støtte (STAMI, u.å.b). Instrumentell støtte handler om konkret støtte i oppgaveløsningen, mens emosjonell støtte i større grad handler om forståelse, empati og omsorg eller om man opplever å bli sett og verdsatt. Hvilken type støtte man søker, avhenger av hvilken situasjon man står i – men begge spiller inn i ansattes opplevelse av støtte fra kollegaer.

Resultater fra ansattundersøkelsen

For å kartlegge utviklingen av sosiale relasjoner i både forsøks- og kontrollbarnehagene, stilte vi i ansattundersøkelsen spørsmålet:

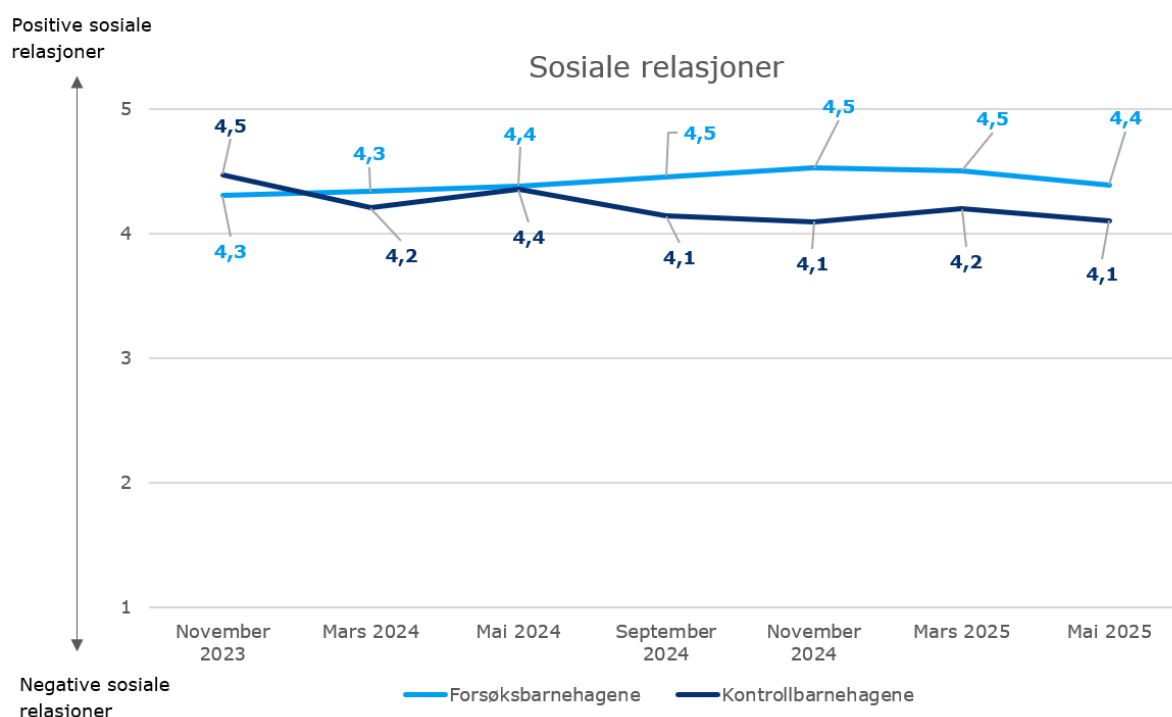
- I løpet av denne uken har jeg opplevd å få støtte og hjelp i arbeidet fra kollegaer når jeg trenger det

Ved første måling rapporterte de ansatte om svært gode sosiale relasjoner på jobb. Mange opplevde å få hjelp og støtte i arbeidet fra kollegaer når de trenger det allerede ved første målepunkt. Ansatte i kontrollbarnehagene oppga en noe høyere vurdering av sosiale relasjoner enn de ansatte i forsøksbarnehagene gjorde. Dette resultatet snudde ved andre måling, hvor kontrollbarnehagene hadde en lavere vurdering enn forsøksbarnehagene. Siden da har ansatte i forsøksbarnehagene rapportert om mer positive sosiale relasjoner enn ansatte i kontrollbarnehagene. Gjennom forsøksperioden har ansatte i forsøksbarnehagene rapportert om mer positive sosiale relasjoner, mens ansatte i kontrollbarnehagen har rapportert om mindre positive sosiale relasjoner.

Regresjon- og event-study-analysene viser at sosiale relasjoner holder seg mer stabile i forsøksbarnehagene enn i kontrollbarnehagene, hvor nivået synker noe over tid. Fra høsten 2024 finner vi signifikante forskjeller: Ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer om høyere opplevd støtte enn ansatte i kontrollbarnehagene.

Forskjellene er tydeligst i Oslo, hvor forsøksbarnehagen ligger stabilt over kontrollbarnehagen i siste halvdel av perioden. I Stavanger finner vi også enkelte perioder med høyere støtte i forsøksbarnehagen, men mønsteret er mindre stabilt.

Samlet sett peker resultatene på at redusert arbeidstid kan ha hatt en positiv effekt på sosiale relasjoner og støtte i forsøksbarnehagene.



Figur 3-2: Ansattes vurdering av sosiale relasjoner på arbeidsplassen (gjennomsnittlig vurdering 2023-2025)

Funn fra intervjuene

Funn fra intervjuene viser at gode kollegaer som støtter og hjelper hverandre er viktig for de ansatte i barnehagene. Dette er ofte svaret på hva som motiverer de ansatte i hverdagen og hva som gir arbeidsglede.

Funnene tyder på at de ansatte opplever gode sosiale relasjoner og støtte fra kollegaer i sin barnehage. Dette gjelder på tvers av de fire barnehagene. I forsøksbarnehagene er det en opplevelse blant enkelte av informantene at de strekker seg lengre for å komme på jobb på grunn av redusert arbeidstid. Det har blitt høyere terskel for å være hjemme hvis man er sliten, ettersom de vet de snart har fri. Det er ikke noen av informantene som direkte kobler dette til sosiale relasjoner, men vi vet fra tidligere intervjuer med de ansatte at flere strekker seg for å komme på jobb nettopp for å hindre at kollegaene blir stående alene i en krevende arbeidshverdag. Redusert arbeidstid virker å ha gjort det enklere for de ansatte å gi det lille ekstra og strekke seg for å komme på jobb.

Enkelte informanter fra forsøksbarnehage peker på at de savner kollegaer som ikke er på jobb samtidig som dem, enten fordi man jobber på ulike tidspunkt på dagen eller at de ikke alltid er der på de samme dagene. Dette virker å være utfordrende med hensyn til at ulike mennesker samarbeider forskjellig. Redusert arbeidstid gjør at de ansatte er kortere i barnehagen, noe som

ifølge enkelte informanter kan gi mindre tid til å hjelpe hverandre. På den andre siden er det noen som mener at samarbeidet har styrket seg ved redusert arbeidstid siden man får mer overskudd til å samarbeide. En informant beskriver det slik:

«Vi er blitt ganske godt drillet på å samarbeide med hverandre – hvordan skal vi hjelpe hverandre ut av kniper som vi står i. Jeg synes samarbeidet har blitt bedre. Følelsen av stemning på huset er bedre. Når man trenger hjelp hos noen, eller selv trenger hjelp, er det sånn «Det går fint – det fikser vi» - for vi er ikke helt utkjørt når vi er ferdig på jobb.» - Ansatt i forsøksbarnehage

Sitatet over kan illustrere både instrumentell og emosjonell støtte. Informanten beskriver det som tyder på er bedre rutiner for hvordan konkret hjelpe og støtte hverandre i barnehagehverdagen. Samtidig setter informanten ord på en følelse av bedre stemning og et ønske om å ville løse noe sammen.

Ansatte i alle de fire barnehagene forteller om gode sosiale relasjoner og støtte fra kollegaer, og vi kan ikke se noen tydelige funn i intervjuene som tilsier at redusert arbeidstid har påvirket dette betydelig i forsøksbarnehagene. Enkelte ansatte forteller at de savner kollegaer som ikke er på jobb samtidig som dem, mens andre opplever et styrket samarbeid som følge av redusert arbeidstid. Dette virker å henge sammen med bedre organisering og økt overskudd.

3.3 Samarbeid og organisering

I intervjuene spurte vi de ansatte i barnehagene om rutiner for informasjonsflyt, planlegging og samarbeid i barnehagene. Funnene viser at det generelt oppleves å være god informasjonsflyt og samarbeid i samtlige av barnehagene. Særlig trekker de ansatte frem samarbeidet innad på avdelingen som godt. Der det er utfordringer, handler det primært om samarbeid på tvers av avdelinger. Funnene viser at det er forskjeller i om barnehagene har «ett hus tankegangen», det vil si om man hjelper hverandre og samarbeider godt uavhengig av hvilken avdeling man jobber på. Våre funn tyder på at det er noen utfordringer med samarbeidet mellom avdelinger i noen av barnehagene. Utfordringer med samarbeid på tvers av avdelingene, virker å gå utover trivselen til enkeltpersoner. Vi finner ikke noe i vårt datagrunnlag som tilsier at det er sammenheng mellom redusert arbeidstid og utfordringer rundt samarbeidet i barnehagene.

Med hensyn til informasjonsflyten i barnehagen, tyder funn fra intervjuene på at forsøket har bidratt til å styrke rutiner rundt informasjonsdeling og planlegging i forsøksbarnehagene, siden de har blitt utfordret på dette underveis. Foreldrene i forsøksbarnehagene har gjennom forsøksperioden satt ord på noe frustrasjon rundt organisering og informasjonsflyt i barnehagene. Det har vært enkelte tilfeller hvor informasjon ikke har blitt overført godt nok mellom ansatte. I midtveismålingen ble det trukket frem at informasjonsflyten har blitt utfordret på ulike måter i de to forsøksbarnehagene. I barnehagen med firedagersuke, kan det skje ting på fridagen til den ansatte som hen ikke kjenner til når hen kommer på jobb neste dag. Ved sekstimersdag kan det å ha tidligvakt- eller senvakt påvirke hva man får med seg i løpet av arbeidsdagen. De ansatte trakk frem at det i størst grad dreier seg om kontakten med foreldre.

Ved redusert arbeidstid måtte begge forsøksbarnehagene tenke nytt rundt vaktlistene, og hvordan de overførte informasjon til de som kom på jobb senere på dagen eller dagen etter. I tidligmålingen og oppstarten av forsøket var det enkelte ansatte som opplevde stress rundt at de ønsket å få gjort like mye på jobb selv om de jobbet kortere tid. Utfordringene rundt organisering og informasjonsflyt synes å ha bedret seg i begge barnehagene, ifølge intervjuer ved sluttmålingen. Bedre informasjonsflyt og koordinering virker derfor å være et positivt resultat av å være med i forsøket. De ansatte forteller at de blant annet har blitt bedre til å skrive ned og videreformidle beskjeder. Enkelte av de ansatte trekker også frem at de føler mer på et ansvar for å sørge for god informasjonsflyt som følge av redusert arbeidstid:

Før tenkte jeg ikke så mye [på informasjonsflyt], tenkte mer at det var [pedagogisk leder] sin jobb. Men nå kjenner jeg mer på at alle har ansvar for informasjon og oversikt. – Ansatt i forsøksbarnehage

Funnene fra intervjuene tyder på at bedre rutiner for informasjonsflyt og koordinering er et positivt resultat av forsøket i begge forsøksbarnehagene. I noen tilfeller virker det også å ha styrket samarbeidet i barnehagene.

3.4 Helsebelastning

Helsebelastning er en risikofaktor i det psykososiale arbeidsmiljøet, og ansatte i barnehagesektoren er ekstra utsatt for negative helsebelastninger som hodepine, ryggsmarter, øresus og nedsatt hørsel. Mange ansatte utfører arbeid på huk eller knær, løfter i ubekvemme stillinger og har kontakt med kroppsvæsker som kan føre til smitte fra bakterier og virus. På nasjonalt nivå oppgir 52 prosent av barnehagelærere at de er psykisk utmattet etter jobb. Til sammenligning er den nasjonale andelen på tvers av sektorer 28 prosent (STAMI/NOA (SSB/LKU-A 2022)).

Resultater fra ansattundersøkelsen

For å kartlegge hvordan redusert arbeidstid potensielt kan påvirke helsebelastningen i forsøks- og kontrollbarnehagene stilte vi følgende spørsmål i ansattundersøkelsen:

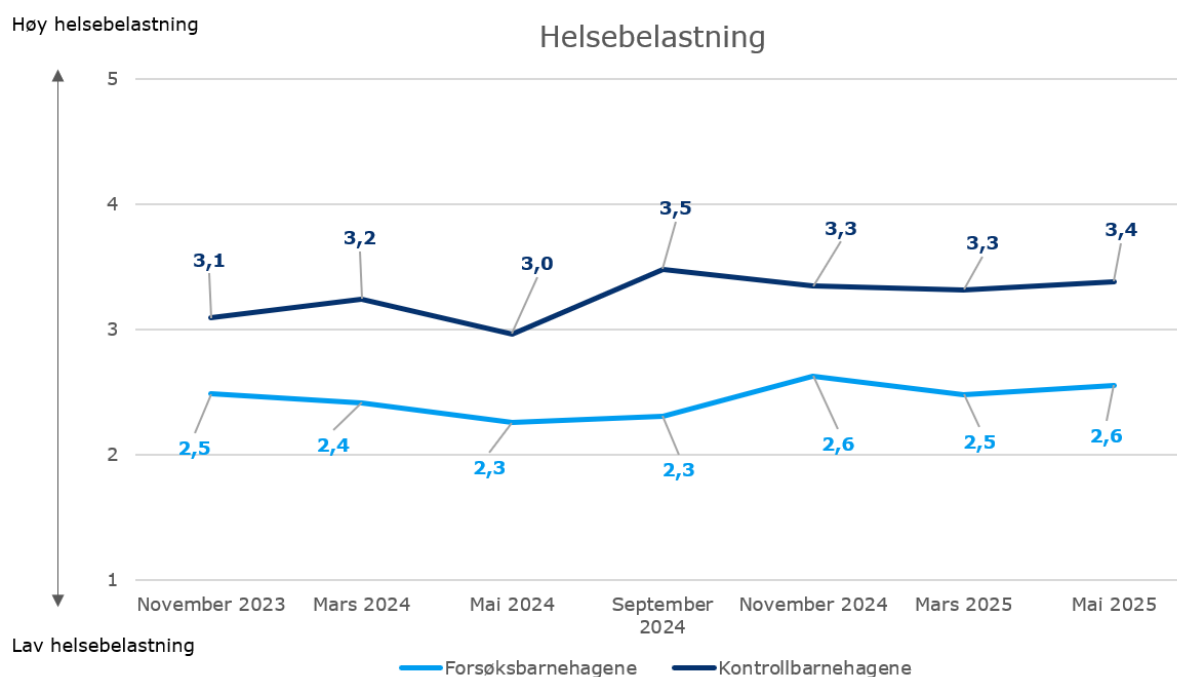
- I løpet av denne uken har arbeidet påvirket min helsesituasjon i negativ retning (f.eks. øresus, vondt rygg, psykisk utmattet, vondt i hode)

På tvers av de fire barnehagene er det mange ansatte som opplever at arbeidet påvirker egen helsesituasjon i negativ retning – de har svar «Helt enig» eller «Enig» i påstanden.

Ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer lavere helsebelastning enn ansatte i kontrollbarnehagene. Denne forskjellen var til stede allerede ved starten av forsøksperioden og vedvarer gjennom hele perioden, med den største forskjellen ved målingen i september 2024 (jf. figur 3-3). Resultatene fra både regresjonsanalysen og event-study-analysen viser at helseindikatoren er systematisk lavere i forsøksbarnehagene, og at forskjellen holder seg stabil over tid, også når det kontrolleres for kjønn, stilling, alder, ansiennitet, gruppe og kommune.

Forskjellen er særlig tydelig i målingene 2–5, der ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer betydelig lavere helsebelastning enn ansatte i kontrollbarnehagene. I Oslo forsterkes forskjellen utover i perioden og blir særlig markant i målingene 6–7, mens den i Stavanger er tydelig tidlig i perioden, men gradvis svekkes og forsvinner mot slutten. Analysene viser gjennomgående signifikante forskjeller mellom forsøk og kontroll, der ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer om lavere helsebelastning. Forskjellen fremstår konsistent på tvers av flere måletidspunkter og robust i regresjonsanalysene.

Det er imidlertid viktig å understreke at datagrunnlaget ikke inkluderer en før-måling. Vi kan derfor ikke tilskrive forskjellene direkte til redusert arbeidstid. Hovedkonklusjonen er at de ansattes selvrapporterte helsebelastning er signifikant lavere i forsøksbarnehagene enn i kontrollbarnehagene.



Figur 3-3: Ansattes vurdering av helsebelastning på arbeidsplassen (gjennomsnittlig beregning 2023-2025)

Funn fra intervjuene

De ansatte forteller at barnehagehverdagen er preget av virus og forkjølelser og at redusert arbeidstid ikke har innvirkning på dette. De ansatte opplever derimot at redusert arbeidstid kan være med å påvirke muligheten til å hente seg inn hvis man er sliten, og at det blir mindre belastning på plager slik som rygg og hørsel ved at man rett og slett er kortere tid i barnehagen. En informant beskriver hvordan redusert arbeidstid kan påvirke helsen til de ansatte slik:

Det er bra for personalet sin psykiske helse, vi får mindre stress og mer ro med den ekstra fritiden. Men noen har jo en skikkelig sykdom uavhengig av prosjektet. Men sånn småslit – om man er sliten og trøtt og lei deg, da er det veldig bra, man kan slappe bedre av, og komme sterkere tilbake neste dag. - Ansatt i forsøksbarnehage

Enkelte av informantene forteller at de ikke opplever noen endringer på egen helse i perioden de har hatt redusert arbeidstid. Andre opplever at økt trivsel og overskudd gir en opplevelse av å ha det bedre i livet generelt.

Redusert arbeidstid virker å legge til rette for at flere får mulighet til å trene, både fordi man får mer tid og fordi man får mer overskudd. Noen av informantene i forsøksbarnehagene forteller at de nettopp bruker overskuddet fra redusert arbeidstid til trening på fritiden. Enkelte av de ansatte fra kontrollbarnehagene forteller på sin side at de tidvis mangler overskuddet til å prioritere trening etter jobb.

Basert på funn fra intervjuene, ser altså redusert arbeidstid ut til å kunne bedre helsesituasjonen til ansatte ved at de får mindre tid i barnehagen og mer tid til å hente seg inn når de er slitne, samtidig som de får mer tid til å trene på fritiden. Her er det derimot forskjell på de ansatte, der enkelte informanter ikke opplever noen endring i sin helsesituasjon på grunn av redusert arbeidstid.

3.5 Emosjonelle krav

På grunn av nær kontakt med barn og foreldre, håndtering av sterke følelser som sinne, fortvilelse, sorg og oppgitthet samt det å måtte skjule egne følelser, er ansatte i barnehagesektoren i større grad utsatt for å oppleve høye emosjonelle krav, sammenlignet med snittet blant sysselsatte (STAMI,

u.å.c). Disse kravene trenger ikke være negative. Interaksjonen med barn og foreldre kan derimot føles meningsfullt. Samtidig kan det å stå i emosjonelle krav over tid føre til økt risiko for emosjonell utmattelse og sykefravær (STAMI, u.å.d).

Resultater fra ansattundersøkelsen

For å undersøke hvor stor påvirkning redusert arbeidstid kan ha hatt på de ansattes emosjonelle krav stilte vi tre ulike spørsmål i ansattundersøkelsen, som de ansatte måtte svare på. Spørsmålene for å undersøke emosjonelle krav har vært følgende:

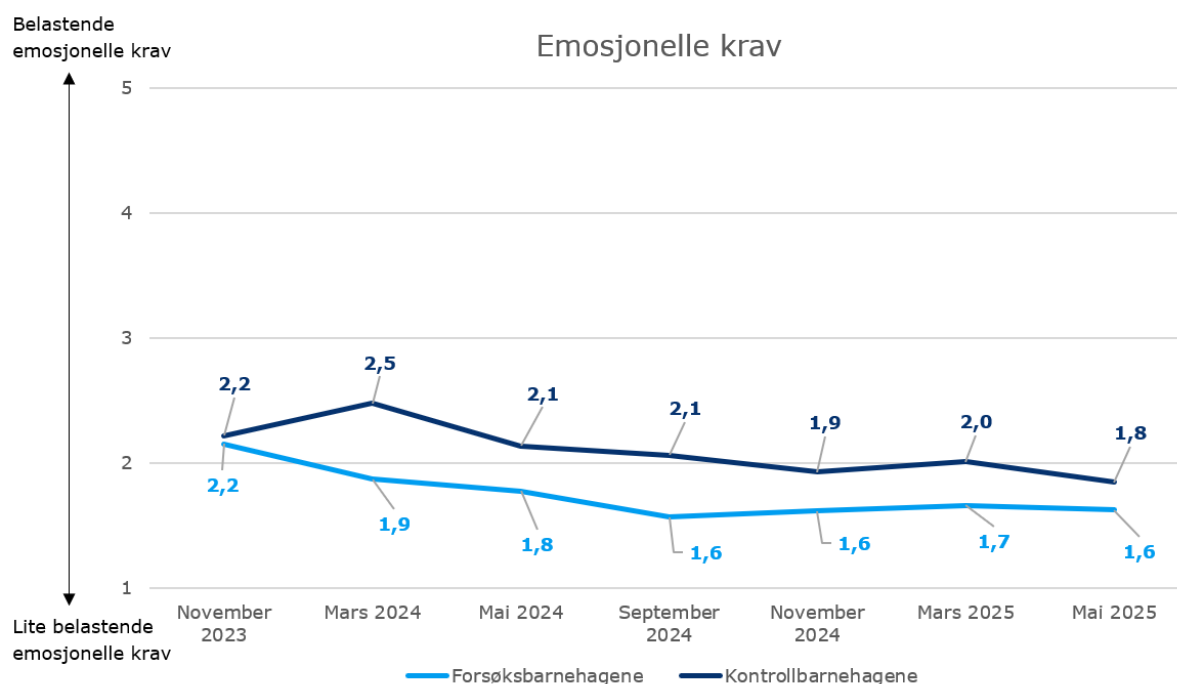
- I løpet av denne uken: Hvor mange ganger har du opplevd andre ansattes følelser som belastende?
- I løpet av denne uken: Hvor mange ganger har du opplevd barns følelser som belastende?
- I løpet av denne uken: I hvilken grad har du måttet skjule egne følelser i interaksjon med barna og andre ansatte?

Som figuren viser, har det vært en positiv utvikling (altså en nedgang) i opplevelsen av belastende emosjonelle krav blant ansatte i både forsøksbarnehagene og i kontrollbarnehagene gjennom forsøksperioden. Ansatte i forsøksbarnehagene har imidlertid hatt noe større positiv utvikling i opplevelsen av emosjonelle krav enn ansatte i kontrollbarnehagene fra første til siste måling.

Analysene viser at ansatte i forsøksbarnehagene ved flere målepunkter rapporterer lavere emosjonelle krav enn ansatte i kontrollbarnehagene. Regresjonsanalysen indikerer signifikante forskjeller i måling 2 og 4, mens øvrige målinger peker i samme retning uten å være statistisk signifikante.

Event study-analysen finner ikke signifikante effekter samlet sett, noe som kan henge sammen med høyere usikkerhet i datagrunnlaget. Når vi ser på kommunene hver for seg, oppstår mønsteret tidlig og stabilt i Stavanger, mens det i Oslo kommer senere (måling 5–7), men med tydeligere utslag.

Samlet sett kan dette tyde på at redusert arbeidstid kan ha en sammenheng med lavere emosjonelle krav, men funnene varierer mellom kommunene og kan også være påvirket av andre forhold.



Figur 3-4: Ansattes vurdering av emosjonelle krav i arbeidshverdagen (gjennomsnittlig beregning 2023-2025)

Når det kommer til enkeltspørsmålene som inngår i indikatoren viser resultatene at det har vært en positiv utvikling i alle tre spørsmålene for ansatte i både forsøksbarnehagene og i kontrollbarnehagene. Den positive utviklingen er imidlertid noe sterkere blant ansatte i forsøksbarnehagene enn i kontrollbarnehagene for alle tre spørsmålene.

Funn fra intervjuene

I midtveismålingen kom det fram at de ansatte som ble intervjuet i følgeforskningen opplever den emosjonelle belastningen ulikt innad på samme barnehage og avdeling. Dette virker å henge sammen med hvor mye de ansatte tar med seg hjem av jobben, og om de opplever å håndtere arbeidshverdagen. Videre virker det som at ansvarsforhold utenfor jobben, egen helsesituasjon og erfaring påvirker den emosjonelle belastningen. Dette er funn som i stor grad fortsatt gjør seg gjeldende i sluttmålingen. Vi finner ikke en entydig fortelling om emosjonell belastning i barnehagehverdagen, men variasjon på tvers av informantene våre. Her virker det også som at redusert arbeidstid påvirker informantene forskjellig. Det er enkelthistorier fra forsøksbarnehagene som viser at opplevelsen av mer overskudd kan gjøre at de ansatte føler seg mer rustet til å stå i krevende situasjoner. Andre opplever ikke så store endringer rundt emosjonell belastning i løpet av forsøksperioden.

3.6 Belastende og ubehagelige situasjoner

Belastende og ubehagelige situasjoner er en annen risikofaktor i det psykososiale arbeidsmiljøet. Slike situasjoner er knyttet til økt risiko for psykiske plager, sykefravær og redusert arbeidsevne blant arbeidstakere (STAMI, u.å.e). Å håndtere disse situasjonene forebyggende er viktig for å ivareta både helse og velvære hos den enkelte, samt for å øke produktivitet og redusere kostnader for virksomheten og samfunnet. I følge STAMI oppgir 16 prosent av barnehagelærere å være utsatt for vold på arbeidsplassen. Til sammenligning er det nasjonale snittet for alle sysselsatte på tvers av næringer fem prosent. Selv om vold fra barn sjelden fører til alvorlige fysiske skader, kan det være svært mentalt krevende å håndtere barn som utagerer (STAMI, u.å.c).

Resultater fra ansattundersøkelsen

For å kartlegge hvordan de ansatte opplever belastende og ubehagelige situasjoner på jobb, har vi stilt følgende spørsmål i ansattundersøkelsen:

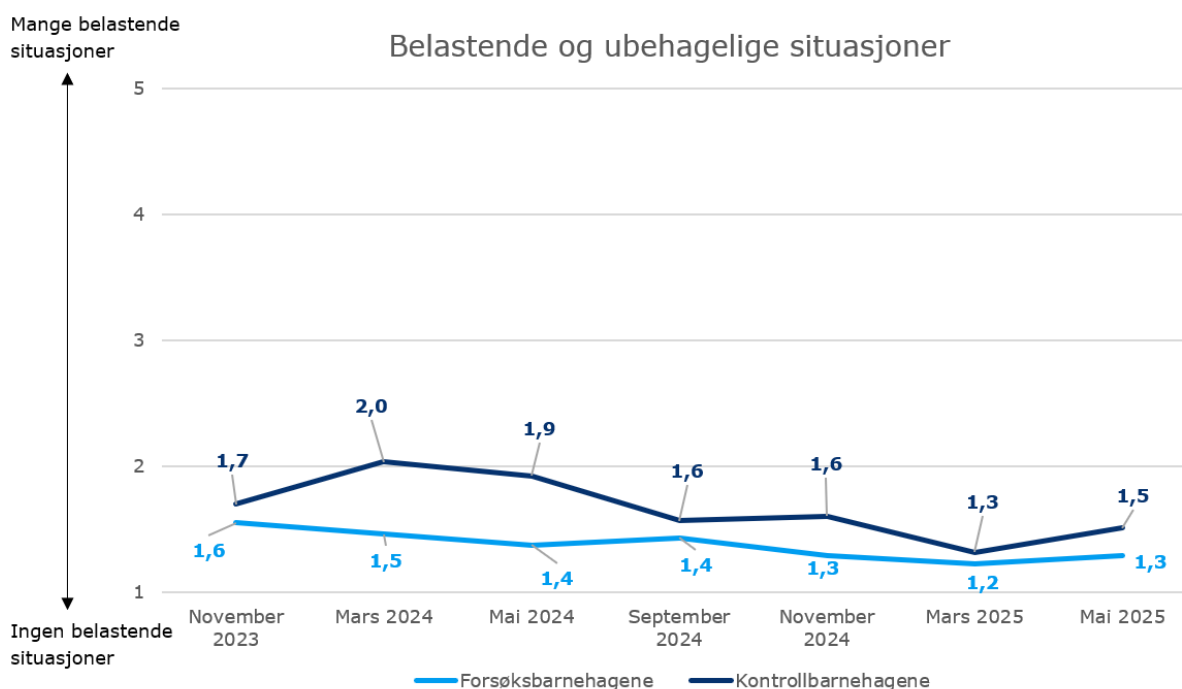
- I løpet av denne uken: Hvor mange ganger har det vært fysiske interaksjoner du har opplevd som belastende (for eksempel vold eller trusler)?
- I løpet av denne uken har det vært ubehagelige situasjoner eller konflikter mellom ansatte

Resultatene på indikatoren vises i figuren under. Ved den første målingen opplever ansatte i både forsøk- og kontrollbarnehagene relativt få belastende og ubehagelige situasjoner. De ansatte i kontrollbarnehagene rapporterer om noen flere belastende og ubehagelige situasjoner enn de ansatte i forsøksbarnehagene, men forskjellen er ikke stor. Forskjellen mellom ansatte i forsøksbarnehagene og i kontrollbarnehagene har blitt større over tid, der ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer om færre belastende situasjoner enn ansatte i kontrollbarnehagene, men forskjellen i endring for perioden som helhet er ikke stor.

Regresjonsanalysen viser signifikante forskjeller allerede fra måling 2 og 3, der ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer lavere forekomst av belastende og ubehagelige situasjoner enn ansatte i kontrollbarnehagene. Event study-analysen bekrefter dette mønsteret, med stabile og signifikante forskjeller fra måling 2 til 7 og størst utslag midtveis i forsøket. Effekten er tydeligst og mest konsistent i Oslo, mens den i Stavanger er mer ujevn, men med enkelte signifikante forskjeller våren og høsten 2025.

Når vi ser på kommunene hver for seg, fremstår Oslo med jevnt signifikante forskjeller gjennom hele perioden. I Stavanger er utviklingen mer ujevn, men også her finnes signifikante forskjeller i flere målepunkter, blant annet november 2024 og mars 2025.

Samlet peker resultatene på at ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer færre belastende og ubehagelige situasjoner enn ansatte i kontrollbarnehagene. Dette kan tyde på at redusert arbeidstid kan ha en sammenheng med lavere rapportert forekomst, men styrken og stabiliteten i effekten varierer mellom kommunene.



Figur 3-5: Ansattes vurdering av belastende og ubehagelige situasjoner i arbeidshverdagen (gjennomsnittlig beregning 2023-2025)

Når det kommer til enkeltspørsmålene i indikatoren, er det tydelig fra resultatene at ansatte i alle barnehagene opplever svært få belastende fysiske interaksjoner (som for eksempel vold eller trusler). Gjennomsnittlig opplever ansatte i kontrollbarnehagene noen flere ubehagelige situasjoner eller konflikter med de ansatte sammenlignet med ansatte i forsøksbarnehagene. Mens ansatte i forsøksbarnehagene gjennomsnittlig også har opplevd færre ubehagelige situasjoner eller konflikter mellom ansatte i løpet av forsøksperioden, opplever ansatte i kontrollbarnehagene gjennomsnittlig omtrent like mange ubehagelige situasjoner eller konflikter mellom ansatte ved første og siste målepunkt.

3.7 Krav, kontroll og belønning

Psykososiale risikofaktorer er særlig knyttet til opplevd jobbkontroll, selvbestemmelse og autonomi på jobb. Dersom arbeidstaker opplever å ha lav grad av kontroll i jobbsammenheng, øker risikoen for psykiske helseplager, sykefravær og uførhet, ifølge STAMI (u.å.a).

For å kartlegge de ansattes opplevde jobbkontroll stilte vi følgende spørsmål i ansattundersøkelsen:

- I løpet av denne uken har jeg hatt mulighet til å bestemme over eget arbeid, som hvilke oppgaver jeg skal utføre og når
- I løpet av denne uken: I hvilken grad har du opplevd ubalanse i innsats og anerkjennelse?

Resultater fra ansattundersøkelsen

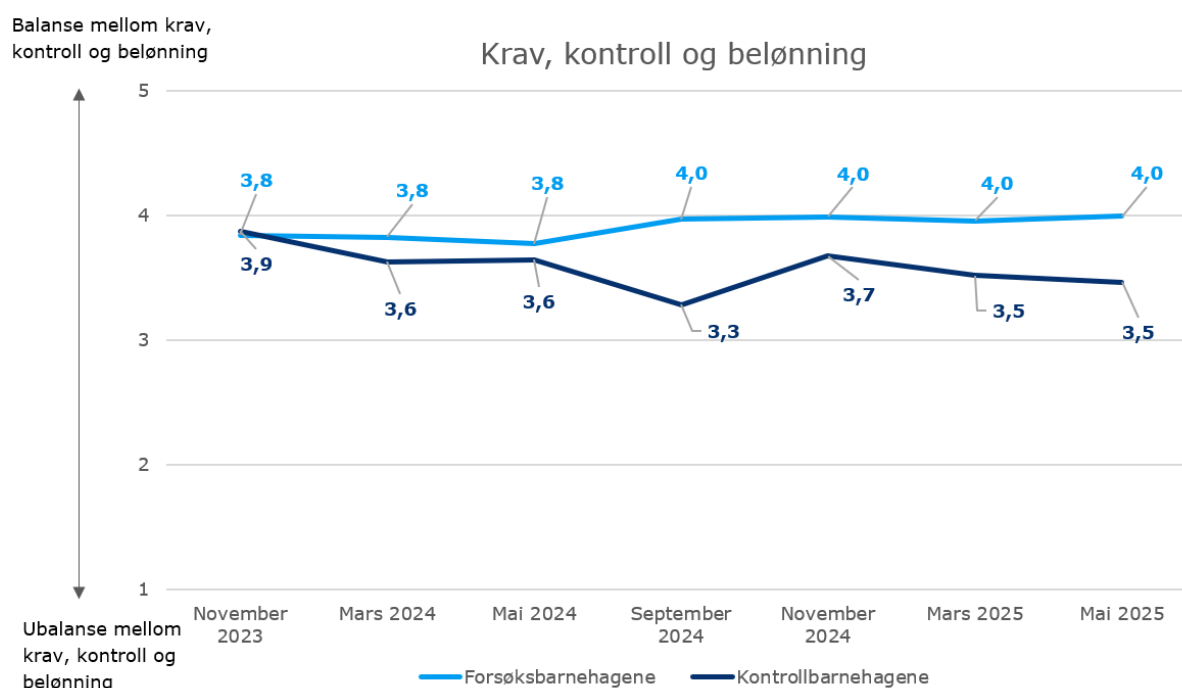
Ved første måling rapporterte ansatte i kontrollbarnehagene en noe høyere opplevelse av balanse mellom krav, kontroll og belønning, sammenlignet med ansatte i forsøksbarnehagene. De ansatte i forsøksbarnehagene har imidlertid opplevd en noe bedre balanse mellom krav, kontroll og belønning gjennom forsøksperioden. De ansatte i kontrollbarnehagene har på sin side hatt en redusert følelse av balanse mellom krav, kontroll og belønning i perioden (jf. figur 3-6).

Analyser viser at forsøksbarnehagene i flere måleperioder ligger signifikant høyere enn kontrollbarnehagene på opplevelsen av balanse mellom krav, kontroll og belønning.

Regresjonsanalysen indikerer at forskjellene særlig blir tydelige fra høsten 2024 og utover, med signifikante utslag i september og november 2024, samt våren 2025.

Event-studien peker i samme retning, med flere signifikante forskjeller i andre halvdel av perioden. Når vi ser på kommunene hver for seg, fremstår Oslo med et stabilt mønster av signifikante forskjeller fra måling 5 (november 2024) og ut perioden. I Stavanger finner vi også enkelte signifikante forskjeller, men utviklingen er mer ujevn.

Samlet peker resultatene på at ansatte i forsøksbarnehagene i flere måleperioder rapporterer om en bedre balanse mellom krav, kontroll og belønning enn ansatte i kontrollbarnehagene. Forskjellene er mest konsistente i Oslo, mens de i Stavanger varierer mer over tid.



Figur 3-6: Ansattes vurdering av balansen mellom krav, kontroll og belønning på arbeidsplassen (gjennomsnittlig beregning 2023-2025)

For enkeltpørsmålene som inngår i indikatoren har ansatte i forsøksbarnehagene hatt en stabil utvikling på muligheten til å bestemme over eget arbeid. På dette spørsmålet har ansatte i kontrollbarnehagene hatt en negativ utvikling gjennom forsøksperioden. På opplevelsen av balanse i innsats og anerkjennelse, har ansatte i forsøksbarnehagene hatt en positiv utvikling i løpet av perioden, mens ansatte i kontrollbarnehagene har hatt en negativ utvikling over tid.

3.8 Overskudd

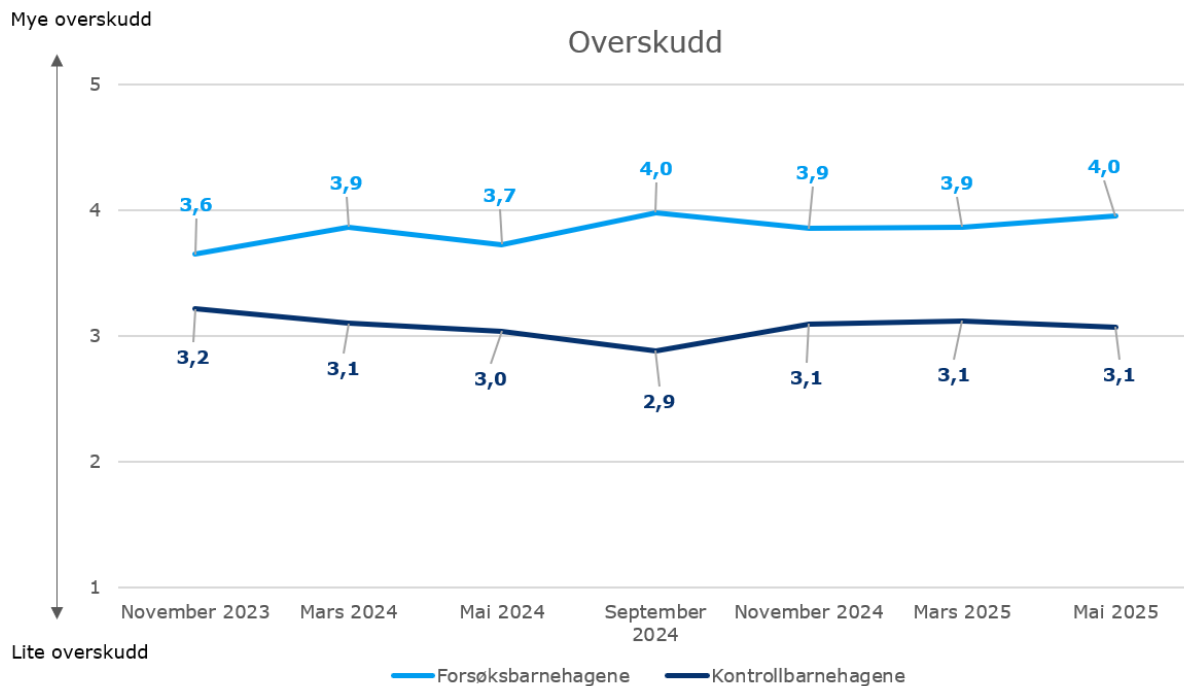
Overskudd er en beskyttende faktor i det psykososiale arbeidsmiljøet. Overskudd hos ansatte bidrar til et sunnere arbeidsmiljø preget av økt motivasjon, engasjement og bedre samhandling (STAMI, u.å.a). Mange elementer spiller inn på de ansattes overskudd, herunder hvordan situasjonen har vært i barnegruppa, forholdet mellom ansatte og med foreldre. Dessuten vil sykefravær blant kolleger påvirke arbeidshverdagen.

Resultater fra ansattundersøkelsen

For å finne utviklingen på overskudd blant de ansatte ba vi dem svare på følgende spørsmål i ansattundersøkelsen:

- I løpet av denne uken har jeg hatt overskudd til å håndtere krevende situasjoner på jobb?
- I løpet av denne uken: I hvilken grad har du hatt overskudd til å gjøre det du ønsker på fritiden?

Ved første måling rapporterer de ansatte om et middels nivå av overskudd. Resultatene viser imidlertid en positiv utvikling for ansatte i forsøksbarnehagene gjennom måleperioden. For ansatte i kontrollbarnehagene ser vi at opplevd overskudd reduseres noe fra første til siste måling.



Figur 3-7: Ansattes opplevelse av eget overskudd (gjennomsnittlig beregning 2023-2025)

Statistiske analyser av dataene viser at endringene i opplevelsen av overskudd blant de ansatte i forsøksbarnehagene er statistisk signifikant. Det innebærer at det har vært en signifikant forbedring i ansattes rapporterte overskudd gjennom forsøksperioden. For ansatte i kontrollbarnehagene er endringen ikke signifikant, med unntak av endringen fra mai til september 2024. Vi kan derfor konkludere med at de ansatte i forsøksbarnehagene har opplevd en større positiv utvikling i overskudd enn ansatte i kontrollbarnehagene. Effekten er særlig tydelig på flere tidspunkter etter oppstart, og event-study-analysen viser at forskjellen mellom forsøks- og kontrollbarnehagene er stabil og konsistent gjennom perioden.

Det er samtidig geografiske forskjeller. I Oslo blir forskjellen gradvis tydeligere over tid, mens den i Stavanger i større grad er markant i starten av perioden og deretter flater ut. Regresjons- og event-study-analysene peker på et robust mønster, der forsøksbarnehagene gjennomgående opplever mer overskudd enn kontrollbarnehagene.

Med hensyn til enkeltspørsmålene som inngår i indikatoren, viser resultatene at de ansatte generelt opplever mer overskudd til å håndtere krevende situasjoner på jobb enn overskudd til å gjøre det de ønsker på fritiden. Ansatte i forsøksbarnehagene har en mer positiv opplevelse av eget overskudd – både i jobbsammenheng og på fritiden – enn ansatte i kontrollbarnehagene. I tillegg har ansatte i forsøksbarnehagene opplevd mer overskudd i løpet av forsøksperioden, mens ansatte i kontrollbarnehagene har opplevd noe mindre overskudd. Denne trenden ser vi særlig i vurderingen av overskudd til å gjøre det du ønsker på fritiden, noe som kan indikere at denne typen overskudd i større grad påvirkes av redusert arbeidstid enn overskuddet til å håndtere krevende situasjoner på jobb.

Funn fra intervjuene

Funn fra intervjuene tyder på at det er en forskjell blant ansatte i forsøks- og kontrollbarnehagene i opplevelse av overskudd på fritiden og på jobb. Ansatte fra forsøksbarnehagene opplever at de har fått mer overskudd i løpet av forsøket med redusert arbeidstid. I midtsveismålingen kom det frem at ansatte i forsøksbarnehagene i større grad enn ansatte i kontrollbarnehagene opplever å ha overskudd til å gjøre mer av det de ønsker på fritiden. Ved siste intervjuer i forbindelse med sluttmålingen setter de ansatte også mer ord på hvordan overskuddet de opplever, brukes inn i jobbhverdagen. De ansatte forklarer det slik:

Er mye mer til stede når jeg er her, for jeg har mye mer overskudd til å stå i det. Har også hatt mye mer overskudd til å gjøre ting når jeg er ferdig på jobb. Det hadde jeg sjelden før. Det har fått meg til å tenke at barnehageyrket – det klarer jeg å stå i. – Ansatt i den ene forsøksbarnehagen

Utelukkende positivt for min del. Det har gjort at jeg har mer energi og overskudd. Jeg er mer til stede for ungene. Du klarer å yte litt mer fordi du vet at du har [mer fritid] du kan koble av på. – Ansatt i den andre forsøksbarnehagen

De ansatte i forsøksbarnehagene forteller at de bruker overskuddet til å være mer tålmodig og til stede med barna, til å være mer effektiv i jobbhverdagen og sette i gang aktiviteter i løpet av arbeidshverdagen. De ansatte føler seg mer rustet til å møte krevende situasjoner. En ansatt beskriver det slik:

Jeg har mer overskudd. Mer motivasjon. Jeg merker at jeg har stått i mer krevende situasjoner. At jeg har mer tålmodighet med barna under tilvenning. Som kan være en tøff periode. – Ansatt i forsøksbarnehage

Ansatte i kontrollbarnehagen gir på sin side mer uttrykk for en slitenhet etter jobb og forteller om utfordringer med mangel på overskudd, særlig hjemme. I noen tilfeller påvirker det også overskuddet på jobb.

Det [jobben] er det første du tenker på når du står opp og det siste når du legger deg. På søndag gleder jeg meg til å møte barna, så er det tungt på mandag, så det er veldig både og. – Ansatt i den ene kontrollbarnehagen

Jeg øver meg på å legge vekk tankene, henge fra meg jakka og følelsene når jeg kommer hjem. Men jeg merker at jeg er sliten. – Ansatt i den andre kontrollbarnehagen

Sitatene over viser hvordan informantene fra kontrollbarnehagene beskriver hvordan jobben påvirker fritiden og overskuddet hjemme. Selv om noen av de ansatte i kontrollbarnehagene opplever mangel på overskudd, er det også enkelte som opplever at de får overskudd av jobben. Dette forklarer de med at godt arbeidsmiljø gir et overskudd i jobbhverdagen, eller at tidligere erfaringer med andre jobber gjør at de setter pris på arbeidsdagen i barnehagen.

Ifølge funn fra intervjuene, virker redusert arbeidstid altså å ha bidratt til økt overskudd blant de ansatte i forsøksbarnehagene – både i arbeidet og på fritiden. Funnene tyder på at økt overskudd bidrar til at ansatte blir mer tålmodig med barna og takler bedre å stå i krevende situasjoner. Det virker også å ha bidratt til at noen ansatte setter i gang aktiviteter og blir mer effektive. Redusert arbeidstid virker også, i enkelte tilfeller, å ha bidratt til at ansatte opplever at de kan stå lenger i yrket.

3.9 Forskjellen mellom barnehagene med redusert arbeidstid

Som vi husker fra innledningen, har Oslo-barnehagen organisert redusert arbeidstid som sekstimersdag (6 timer fem dager i uken), mens Stavanger-barnehagen har organisert redusert arbeidstid som firedagersuke (7,5 timer fire dager i uken). Styret i barnehagen med sekstimersdag har redusert arbeidstid, mens det har ikke styret i barnehagen med firedagersuke.

Barnehagene med redusert arbeidstid har fordelt vaktene på følgende måte:

Sekstimersdag		Firedagersuke	
Småbarnsavdelingene	Storbarnsavdelingene	Småbarnsavdelingene	Storbarnsavdelingene
Vakt 1: Kl. 07.30-13.30	Vakt 1: Kl. 07.30-13.30	Vakt 1: Kl. 07.15-14.45	Vakt 1: Kl. 07.15-14.45
Vakt 2: Kl. 08.00-14.00	Vakt 2: Kl. 08.30-14.30	Vakt 2: Kl. 07.45-15.15	Vakt 2: Kl. 08.00-15.30
Vakt 3: Kl. 09.30-15.30	Vakt 3: Kl. 10.15-16.15	Vakt 3: Kl. 08.30-16.00	Vakt 3: Kl. 09.00-16.30
Vakt 4: Kl. 10.30-16.30	Vakt 4: Kl. 11.00-17.00	Vakt 4: Kl. 09.00-16.30	
Vakt 5: Kl. 11.00-17.00			

Figur 3-8: Oversikt over de ulike vaktene i barnehagene med redusert arbeidstid.

Vaktordningene ved sekstimersdag medfører at de ansatte kun er to på jobb per avdeling frem til kl. 9.30. I intervjuene forteller ansatte at dette gjør dem mer sårbare for sykefravær ved vakter i dette tidsrommet. I og med at det er flere folk på jobb i løpet av arbeidsdagen, og styrer selv har hatt redusert arbeidstid, har denne barnehagen jobbet ekstra med informasjonsflyt og organisering av dagen.

Når det er firedagersuke vil det alltid være fellesmøter der noen ikke kan delta, siden de ikke jobber den dagen. Det har barnehagen løst ved å ha fellesmøter på rullerende dager, slik at det ikke alltid er de samme som er borte.

Barnehagen med sekstimersdag har bemannet opp med 0,5 årsverk mer enn barnehagen med firedagersuke.

Det var også forskjeller mellom barnehagene med hensyn til involvering av ansatte i forkant av forsøket, der ansatte i barnehagen med sekstimersdag ble involvert i større grad enn ansatte i barnehagen med firedagersuke.

Fra resultatene i dette kapittelet, ser vi at det er forskjeller i resultatene mellom barnehagene med redusert arbeidstid. Utviklingen på flere av de psykososiale faktorene ved arbeidsmiljøet ser ut til å være mer robust i Oslo-barnehagen. Samtidig hadde Stavanger-barnehagen gode resultater på noen av ansattundersøkelsens spørsmål allerede ved første måling. Når nivået allerede ligger høyt, er det vanskeligere å forbedre resultatene sine enn dersom nivået ligger lavt. I mangel av en førmåling, kan vi ikke si hvorvidt Stavanger-barnehagen allerede før forsøket lå høyt, eller om det er forsøket med redusert arbeidstid som allerede ved første måling gjør seg gjeldene blant de ansatte i barnehagen. Det påvirker imidlertid målingen av utvikling over tid ved at det blir vanskeligere å få til endring når nivået allerede ligger høyt. Så selv om resultatene tyder på at Oslo-barnehagen har hatt en mer robust utvikling på flere psykososiale arbeidsforhold i løpet av forsøket, kan vi ikke utelukke at redusert arbeidstid også har hatt en mer robust effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet i Stavanger-barnehagen enn det som fremkommer av ansattundersøkelsen. Funn fra intervjuene tyder på at ansatte i begge barnehagene med redusert arbeidstid, opplever en forbedring i psykososiale arbeidsforhold og økt overskudd.

Hvorvidt forskjellene i resultatene mellom barnehagene skyldes ulik organisering av redusert arbeidstid, kan vi ikke konkludere med i denne studien. Som illustrert over, viser funn fra intervjuene at det er flere forskjeller mellom barnehagene, og våre funn tilser at forskjellene i resultat ikke alene kan forklares av ulik organisering av redusert arbeidstid. Vi kan imidlertid heller ikke utelukke at det er en bidragende faktor.

3.10 Oppsummering og konklusjon om effekten av redusert arbeidstid på ansattes psykososiale arbeidsmiljø

For forsøksbarnehagene tegner resultatene fra følgeforskningen et bilde av at det har vært en positiv utvikling på flere psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet gjennom forsøksperioden. Utviklingen i psykososialt arbeidsmiljø i forsøksbarnehagene skiller seg vesentlig fra utviklingen i kontrollbarnehagene. De ansatte i forsøksbarnehagene har hatt en stabil høy opplevelse av sosiale relasjoner, med en svak positiv utvikling gjennom forsøksperioden, mens de ansatte i kontrollbarnehagene har hatt en negativ utvikling på opplevelsen av sosiale relasjoner gjennom forsøksperioden. Der ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer om stabil til noe økt helsebelastning, rapporterer de ansatte i kontrollbarnehagene om en større økning i helsebelastning. Ansatte i både forsøks- og kontrollbarnehagene rapporterer om mindre belastende emosjonelle krav gjennom forsøksperioden, men den positive endringen er noe større blant ansatte i forsøksbarnehagene. Og der ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer om positiv utvikling i balansen mellom krav, kontroll og belønning, rapporterer de ansatte i kontrollbarnehagene om en negativ utvikling på denne faktoren. Resultatene viser derfor at redusert arbeidstid kan ha påvirket de ansattes psykososiale arbeidsmiljø på en positiv måte.

Resultatene viser videre at redusert arbeidstid kan ha hatt en positiv virkning på de ansattes overskudd. Fra ansattundersøkelsen ser vi at de ansatte i forsøksbarnehagene rapporterer om økt overskudd gjennom forsøksperioden, mens de ansatte i kontrollbarnehagene rapporterer om stabilt/svakt synkende overskudd. Endringen blant ansatte i forsøksbarnehagene er statistisk signifikant. Sett i sammenheng med ansattes egne refleksjoner rundt positiv utvikling i overskudd fra intervjuene, tolker vi resultatene dithen at redusert arbeidstid har hatt en positiv effekt på ansattes overskudd.

Samtidig tyder resultatene på at redusert arbeidstid påvirker de ansatte på ulike måter, at det er forskjell mellom barnehagene og at det kan være flere forhold som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet og ansattes overskudd. Arbeidet barnehagene har gjort med organiseringen av arbeidet, informasjonsflyt og samarbeid internt i barnehagen i forbindelse med forsøket, kan også ha bidratt til den positive utviklingen vi ser.

4 Hvilken effekt har redusert arbeidstid på tjenestekvaliteten i barnehagene?

I forrige kapittel så vi at ansatte i forsøksbarnehagene har opplevd en positiv utvikling i mange forhold i det psykososiale arbeidsmiljøet i løpet av forsøksperioden. Resultatene tyder på at redusert arbeidstid har påvirket de ansattes psykososiale arbeidsmiljø og overskudd på en positiv måte.

Hypotesen som ble utformet i starten av arbeidet var at mulige endringer som følge av redusert arbeidstid først ville vise seg i de forholdene som er nært knyttet til arbeidsmiljø, herunder ansattes opplevde krav, trivsel og helsebelastning. Etter hvert ville endringer i det psykososiale arbeidsmiljøet påvirke ansattes overskudd i jobben. Økt overskudd blant ansatte ville igjen påvirke ansattes utførelse av jobben, og på noe lengre sikt, føre til en endring i tjenestekvaliteten. I dette kapittelet går vi inn på disse forholdene og ser nærmere på effektene av redusert arbeidstid på tjenestekvaliteten i barnehagene.

4.1 Ansattes perspektiv

Resultater fra ansattundersøkelsen

I ansattundersøkelsen har vi stilt de ansatte spørsmål om pedagogisk innhold i barnehagehverdagen, gjennom indikatoren vi har kalt «Tjenestekvalitet». Når vi snakker om tjenestekvalitet innebærer det den planlagte organiseringen av lek og læring som skal bidra til barnas utvikling.

For å kartlegge hvordan redusert arbeidstid potensielt kan påvirke tjenestekvaliteten i forsøks- og kontrollbarnehagene stilte vi følgende spørsmål i ansattundersøkelsen:

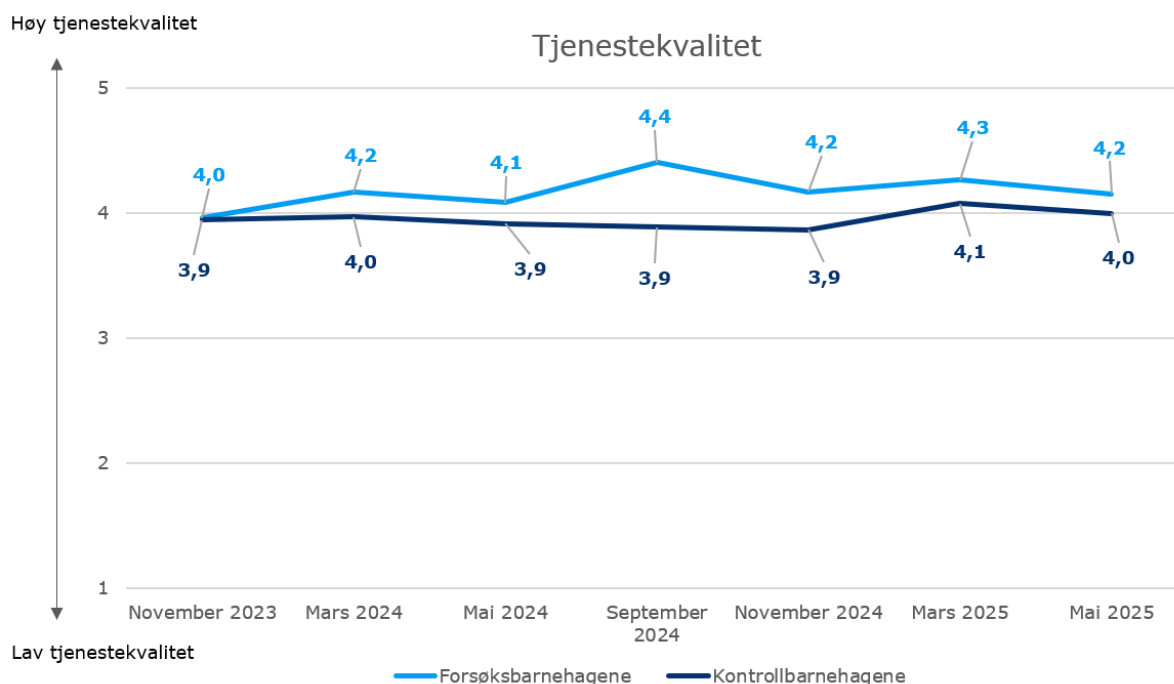
- Hvor mange dager denne uken har dere gjennomført planlagte aktiviteter i stor grad?
- I hvilken grad opplever du at barnehagen gir et godt tilbud til barna?
- I hvilken grad opplever du at barna på din avdeling blir sett og hørt?
- Denne uken har jeg vært mye sammen med barna

De fire spørsmålene er slått sammen i indikatoren i figuren under. Resultatene viser at det generelt er små forskjeller mellom vurderingen av tjenestekvaliteten i barnehagene mellom de ansatte i forsøksbarnehagene og i kontrollbarnehagene. Vurderingen av tjenestekvalitet har hatt en svak positiv utvikling blant de ansatte i forsøksbarnehagene, og en stabil utvikling blant de ansatte i kontrollbarnehagene.

Samlede analyser viser signifikant høyere rapportert tjenestekvalitet i forsøksbarnehagene i flere måleperioder. I regresjonen fremkommer en signifikant forskjell midt i perioden (runde 4). Event-study bekrefter bildet med signifikante utslag i runde 2 og 4–6, mens starten og slutten av perioden ikke skiller seg tydelig fra kontrollbarnehagene.

Det er noe forskjell mellom de ulike kommunene. Oslo viser en stabil og vedvarende forskjell fra runde 4 og ut perioden (flere signifikante runder). Stavanger har tidlige, men mer sporadiske forskjeller (signifikant i runde 2 og 4), som svekkes mot slutten.

Samlet kan dette tyde på at redusert arbeidstid kan ha hatt en sammenheng med høyere opplevd tjenestekvalitet, særlig midtveis i måleperioden og tydeligst i Oslo. Effekten i Stavanger fremstår mindre stabil over tid.



Figur 4-1: Ansattes vurdering av tjenestekvaliteten i barnehagen (gjennomsnittlig beregning 2023-2025)

Resultatene viser at ansatte i forsøksbarnehagene og ansatte i kontrollbarnehagene har relativt lik gjennomsnittlig utvikling på opplevelsen av at barnehagen gir et godt tilbud til barna og at barna på avdelingen blir sett og hørt. Der ansatte i forsøksbarnehagene opplever å være mer sammen med barna gjennom forsøksperioden, opplever ansatte i kontrollbarnehagene mindre tid med barna. På den andre siden opplever ansatte i kontrollbarnehagene en større positiv økning i antall dager der de får gjennomført planlagte aktiviteter enn det ansatte i forsøksbarnehagene opplever.

Funn fra intervjuene

Barnehagene har noen ulikheter når det gjelder organiseringen av barnehagehverdagen, for eksempel hvor mye de går på tur eller er borte fra barnehagen. De ansatte på tvers av barnehagene opplever generelt at man får gjennomført mange av de planlagte aktivitetene i barnehagehverdagen. Det som eventuelt hindrer gjennomføringen, er sykdom og fravær av voksne. Informantene opplever ikke at redusert arbeidstid har gått utover tjenestetilbudet til barna, til tross for at det tidvis har vært hektisk og de ansatte har måttet jobbe med informasjonsflyten, organiseringen og samarbeidet. Det virker dermed *ikke* som at forsøket har endret tjenestetilbudet ved at de ansatte får mindre mulighet til å gjennomføre aktiviteter. I forsøksbarnehagen der det er sekstimersdag er det enkelte som peker på at det kan være utfordrende å sette i gang større aktiviteter som krever flere ansatte på jobb, når siste vakt kommer senere på dagen.

Ansatte fra forsøksbarnehagene forteller at de bruker overskuddet fra redusert arbeidstid inn i arbeidshverdagen og i møte med barna. Enkelte forteller om mer overskudd til aktivitetene de gjennomfører for barna. Selv om det er enighet om at redusert arbeidstid kan gjøre arbeidshverdagen hektisk ved at det er kortere tid i barnehagen for de ansatte og flere som må koordinere sammen, opplever de ansatte å kunne gi barna et kvalitativt godt tilbud. Noen opplever også at tjenestetilbudet er styrket etter redusert arbeidstid. På spørsmål om hvordan redusert arbeidstid påvirker de ansatte i jobbhverdagen, svarer en ansatt slik:

Jeg gjør nok en bedre jobb og kan møte barna bedre, og gi dem et mer variert og godt tilbud. Jeg synes jeg får gjennomført mer. - Ansatt i forsøksbarnehage

Noen av de ansatte i forsøksbarnehagene opplever ikke at det har vært noen store endringer i tjenestetilbudet de gir til barna etter redusert arbeidstid.

I midtveismålingen ble det trukket frem at ansatte i barnehagene opplever de administrative oppgavene som belastende og at det tar tiden bort fra det de setter mest pris på ved jobben: Tid sammen med barna. Dette blir fortsatt nevnt av pedagogiske ledere som en belastning i jobben. Pedagogiske ledere forteller at de prioriterer tid med barna, men at dette kan gå utover plantiden. Funnene tyder på at redusert arbeidstid ikke har utfordret denne balansen noe ytterligere. Utfordringen med at de administrative oppgavene går ut over tid med barna, gjør seg gjeldene på tvers av alle de fire barnehagene.

Funnene fra intervjuene viser ikke noen klare sammenhenger mellom redusert arbeidstid og tjenestekvalitet. Det virker ikke som at redusert arbeidstid har påvirket tjenestetilbudet negativt, til tross for at de ansatte har måtte jobbe med informasjonsflyten, organiseringen og samarbeidet. Noen ansatte i forsøksbarnehagene forteller at de opplever å kunne gi et kvalitativt bedre tilbud til barna ved at de har mer overskudd i jobben.

4.1.1 Samspill med barna

De ansatte sier i intervjuene at det å være med barna er deres primæroppgave. Barne- og ungdomsarbeidere og assistenter forteller at de nesten utelukkende tilbringer all sin tid med barna. Noen av de pedagogiske lederne forteller at de opplever at mye av dagen går til det praktiske og koordinering. Dette fremstår som frustrerende for dem. Pedagogiske ledere forteller at de ofte prioriterer å være med barna på bekostning av eksempelvis plantid.

Redusert arbeidstid har naturlig nok påvirket hvor mye tid de ansatte er sammen med barna, ved at de er kortere tid i barnehagen. Likevel ser det ikke ut til å være tydelige forskjeller mellom forsøks- og kontrollbarnehagene. På spørsmålet *Opplever du å ha nok tid sammen med barna?* svarer en pedagogisk leder i en forsøksbarnehage: *Ja. Hvis jeg ikke har det – pleier jeg å ta meg tid.* En pedagogisk leder i en kontrollbarnehage svarer på sin side: *Jeg tar meg det – men hvis jeg skulle gjort det som ble forventet og pålagt av meg å gjøre, da hadde jeg ikke det.*

Gjennom forsøksperioden har både forsøksbarnehagene og kontrollbarnehagene blitt spurt om tjenestetilbudet og samspillet med barna. Funnene tyder overordnet på at de ansatte bruker mye av energien sin og overskuddet sitt på jobb for å skape en best mulig hverdag for barna. Dette virker å gjøre seg gjeldene også uavhengig av det ekstra overskuddet som kommer fra redusert arbeidstid. I midtveismålingen fortalte ansatte og foresatte at de ansatte strekker seg langt for å klare å gi et forsvarlig tilbud. Sitatet under viser hvordan en ansatt i en av kontrollbarnehagene forklarer dette:

Jeg får ikke trent slik som før, du bruker opp all energien din på jobb. Det er dritvanskelig å være syk på jobb, for du har ikke samvittighet til å være syk. Det er det verste med den jobben her. – Ansatt i kontrollbarnehage

Lignende funn kommer frem i intervjuene med de ansatte i forsøksbarnehagene, som forteller at de alltid har brukt overskuddet sitt på jobb, men at de nå opplever å være mer til stede:

Merker at jeg er morsommere og bedre voksen for [barna]. Mer tålmodig. Alltid gitt mye av meg selv til barna, men nå er det mer ekte, for jeg kjenner på mer overskudd. – Ansatt i den ene forsøksbarnehagen

Jeg bruker energien jeg har på jobb, det har jeg gjort før og nå. – Ansatt i den andre forsøksbarnehagen

Ifølge intervjuene er det ikke store forskjeller mellom forsøks- og kontrollbarnehagene når det gjelder opplevelsen av å ha nok tid sammen med barna. Dette er noe som prioriteres av de ansatte i barnehagene. Både når det gjelder samspill med barna og tjenestekvalitet tyder funnene på at de ansatte på tvers av barnehagene strekker seg langt for å bruke tiden sin på barna og gi dem et godt tjenestetilbud. Forskjellen mellom de ansatte virker å være overskuddet man har til å være til stede for barna, og samtidig unngå å bruke opp all energien i hverdagen på jobb.

4.2 Foreldres perspektiv

I intervjuer med foreldrene i forsøks- og kontrollbarnehagene, spurte vi hvordan de opplevde situasjonen rundt levering og henting, øvrig samspill med barnehagen og hvordan de opplevde at egne barn trives i barnehagen. Vi har spurt foreldrene i forsøksbarnehagene om de opplever noen endringer grunnet redusert arbeidstid. Ved tidligmålingen opplevde vi at foreldrene var særlig opptatt av tre ting: Informasjon, turdager og vikarer. Ved midtveismålingen opplevde vi at foreldrene i økende grad var opptatt av de ansattes arbeidssituasjon, og først og fremst ønsket at barnehagene har faste ansatte, og nok bemanning. I siste runder med intervjuer hører vi at foreldrene i stor grad er opptatt av mye av det samme, det vil si bemanning, vikarer og informasjonsflyt. Foreldrene har noe ulik relasjon til forsøket. Noen har fulgt forsøket fra start, mens andre har kommet inn underveis.

Foreldrene er generelt svært fornøyd med de ansattes relasjonelle kompetanse, og opplever at det er voksne som ser og er glad i barna deres. Dette kommer frem i intervju med foreldregruppene på tvers av barnehagene. Foreldrene forteller at de opplever at de ansatte kjenner barna og viser entusiasme rundt dem. De opplever videre at de ansatte er rolige og trygge, og at de legger til rette for lek og vennskap i barnehagen.

De voksne er veldig flinke og rolige og trygge alle sammen. – Forelder i kontrollbarnehage

Jeg er veldig fornøyd med barnehagen. Den er veldreven med flinke folk. Det har vært stabilt og sterkt team. Overskriften er at vi er veldig fornøyde. Og vi var i og for seg det også før forsøket. – Forelder i forsøksbarnehage

Ifølge foreldrene, trives barna godt i barnehagen. De forteller at denne trivselen kommer til uttrykk ved at barna løper mot de ansatte og kaster seg rundt halsen på dem når de kommer i barnehagen, at de gjenforteller historier fra barnehagen og at det oppleves som lett å levere. Hvis det har vært episoder som har vært vanskelige, opplever foreldrene at de ansatte har møtt dem og barnet på en god måte.

På spørsmål om hva som ikke fungerer så bra i barnehagen svarer foreldre på tvers av barnehagene at det er utfordrende når det er sykdom og ikke fast personale til stede. Dette speiler i stor grad de ansattes opplevelser, og var også et sentralt funn fra foreldregruppen i midtveismålingen. Foreldrene forteller at det kan være vanskelig å hente og levere uten de faste ansatte der:

Stor forskjell på om det er vikarer eller ikke. – Forelder i kontrollbarnehage

Enkelte foreldre forteller at de på forhånd av forsøket hadde forventinger til hvordan redusert arbeidstid skulle påvirke tjenestetilbudet. De reflekterer rundt et behov for bedre føringer for prosjektet rundt «hvordan gjør man dette», slik at de som foreldregruppe kunne fått en bedre forståelse for hva man kunne forvente å se av endringer i løpet av forsøksperioden.

Gjennom midtveismålingen tilsa funnene at informasjonsdelingen mellom ansatte og foreldre tilsynelatende hadde blitt bedre i forsøksbarnehagene, i perioden fra tidligmålingen til midtveismålingen. Dette virker å ha styrket seg ytterligere da vi gjennomførte siste runde med intervjuer til sluttmålingen. Foreldrene fortalte at de opplevde at det tok litt tid før de ansatte fikk grep om hvordan gjennomføre prosjektet i praksis. Foreldrene opplevde oppstarten som uforutsigbar, at det var vanskelig å holde oversikten og å vite hvem som er på jobb på den dagen og tidspunktet. Dette virker å ha bedret seg etter hvert som de ansatte fikk på plass nye rutiner.

Det var litt rotete i starten av forsøket. Særlig når det ble sykdom på høsten [...] Det er stor forskjell på i fjor høst og nå. Så nå tenker jeg ikke så mye på det. – Forelder i forsøksbarnehage

Det er enkelte foreldre som synes det fortsatt kan være vanskelig med henting og levering, kontinuitet blant personale og informasjonsflyt i forbindelse med redusert arbeidstid i den ene forsøksbarnehagen.

Overordnet viser funnene fra foreldreintervjuene at foreldrene ikke opplever så mange endringer på tjenestetilbudet grunnet forsøket med redusert arbeidstid, verken positive eller negative. De forteller at de opplevde at det var entusiasme blant de ansatte i starten av forsøksperioden. Selv om de ikke forteller om noen opplevde endringer i tjenestetilbudet, forteller foreldrene at de er glade på de ansattes vegne for at de har redusert arbeidstid. Noen av foreldrene gir også uttrykk for at de gruer seg til at ansatte kanskje slutter nå som prosjektet er over. I midtveismålingen ble det trukket frem at foreldrene opplevde at det var rekruttert dyktige ansatte gjennom forsøket. Samtidig er foreldrene på tvers av de fire barnehagene fornøyd med kompetansen til de ansatte.

4.3 Barnas perspektiv

For å undersøke hvordan barna selv opplever tjenestetilbudet, ble de eldste barna i barnehagen invitert til å delta i trivselsundersøkelsen. I trivselsundersøkelsen svarte de på flere spørsmål om hvordan de har det i barnehagen, hvordan de opplever de voksne og om samspillet mellom barna. Det er viktig å huske på her at barn, i enda større grad enn voksne, lar seg prege av øyeblikket. I spørreundersøkelser måler vi alltid et øyeblikksbilde, og barnets besvarelse vil i stor grad være preget av hva hen har opplevd tidligere på dagen, eller i nær fortid. Har barnet eksempelvis akkurat blitt irettesatt av en voksen eller kranglet med bestevennen sin, vil det i stor grad prege barnets besvarelse.

Trivselsundersøkelsen ble gjennomført ved fire ulike målepunkter gjennom forsøket. For å måle trivselen til de yngste barna ble det gjennomført observasjoner av til sammen seks barn i hver barnehage ved hvert casebesøk. Resultatene fra trivselsundersøkelsen og fra observasjonene presenteres i delkapitlene under.

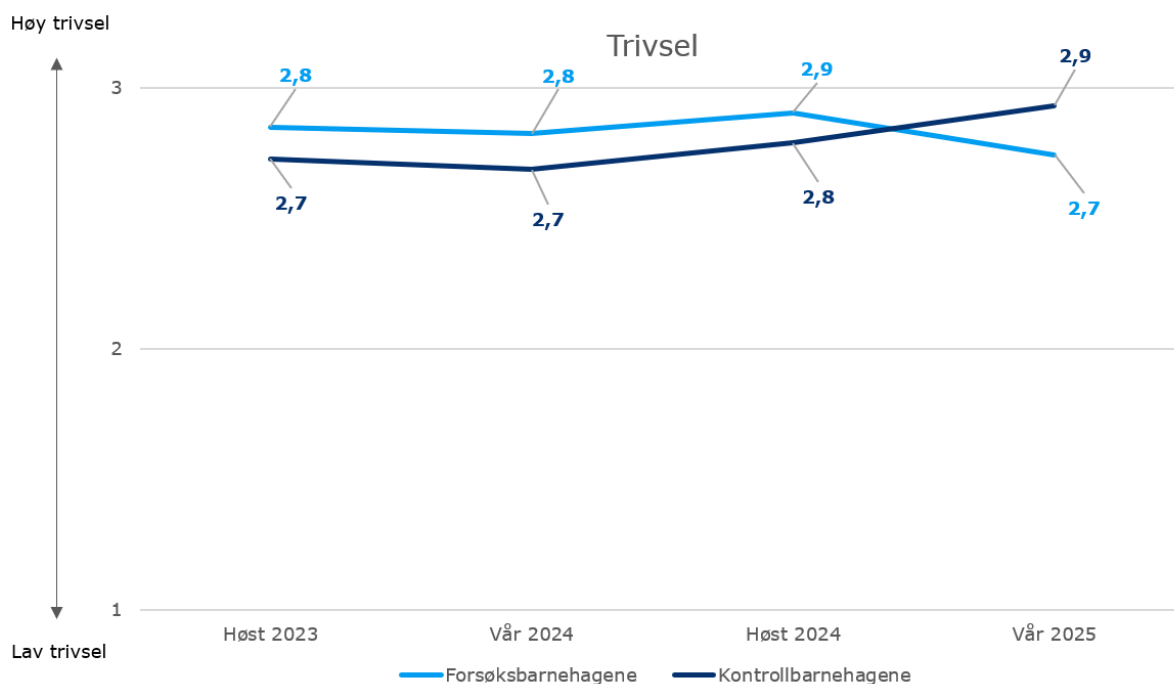
4.3.1 Trivsel blant barna

Resultatene fra trivselsundersøkelsen til de eldste barna i barnehagene, viser at de aller fleste barna trives svært godt i barnehagen. I figuren under vises gjennomsnittresultatet på indikatoren «Trivsel». Skalaen inneholder kun tre verdier – «Ja» (3), «Noen ganger» (2) og «Nei» (1). Det var også mulig for barna å svare «Vet ikke» (99), men disse besvarelsene er fjernet fra gjennomsnittsberegningene.

Følgende spørsmål inngår i indikatoren:

- Har du det bra i barnehagen?
- Er det fint når dere spiser i barnehagen?
- Liker du samlingsstundene i barnehagen?

Resultatene viser at alle barnehagene har høy trivsel blant barna, og at det er relativt små forskjeller mellom forsøks- og kontrollbarnehagene. Ved de første tre målepunktene tyder resultatene på at barna i forsøksbarnehagene har en noe høyere trivsel enn barna i kontrollbarnehagene. Vi ser imidlertid at det er en positiv utvikling blant barna i kontrollbarnehagene fra vår 2024 til vår 2025, mens det er en negativ utvikling for barna i forsøksbarnehagene fra høst 2024 til vår 2025. Ved siste målepunkt oppgir barna i kontrollbarnehagene å ha noe høyere trivsel enn barna i forsøksbarnehagene. Denne forskjellen er statistisk signifikant, men må tolkes med varsomhet. Det er vanskelig å si hva utviklingen skyldes, og det kan potensielt handle om tilfeldigheter.



Figur 4-2: Barnas vurdering av egen trivsel i barnehagen (gjennomsnittlig beregning 2023-2025)

Denne trenden ser vi i alle de tre spørsmålene som inngår i indikatoren. Barna i forsøksbarnehagene har noe høyere trivsel, opplever spisesituasjonen noe bedre og liker samlingsstundene noe bedre enn barna i kontrollbarnehagene helt frem til siste målepunkt, der barna i kontrollbarnehagene vurderer disse forholdene høyere enn barna i forsøksbarnehagene. Det skyldes både en positiv utvikling blant barna i kontrollbarnehagene og en negativ utvikling blant barna i forsøksbarnehagene fra høst 2024 til vår 2025.

I småbarnsgruppa er det en tydelig overvekt av positive observasjoner i alle måleperioder. Positive registreringer varierer noe mellom målingene, men har holdt seg relativt stabile over tid. Negative observasjoner har gått ned i samtlige barnehager over de tre målepunktene, mens nøytrale observasjoner har økt jevnlig i kontrollbarnehagene og hadde en topp ved midtveismålingen i forsøksbarnehagene. Jevnt over er det flest positive registreringer knyttet til sosialt samspill samt kreativitet og utforskning, mens de negative i hovedsak gjelder emosjonelle reaksjoner. Der det er negative observasjoner viser observasjonsskjemaene at dette raskt ble løst av en ansatt i barnehagen. Dette kan for eksempel være at et barn gråt fordi de var sultne, men situasjonen ble løst ved at en voksen forklarte at det snart var mat, eller konflikter mellom to barn om en leke som ble håndtert ved å tilby et alternativ. I begge tilfeller reagerte barna positivt i etterkant. Totalt sett indikerer observasjonene at innføringen av redusert arbeidstid ikke har hatt noen tydelig negativ eller positiv effekt på barnegruppen 0–3 år.

4.3.2 Barn-voksen relasjon

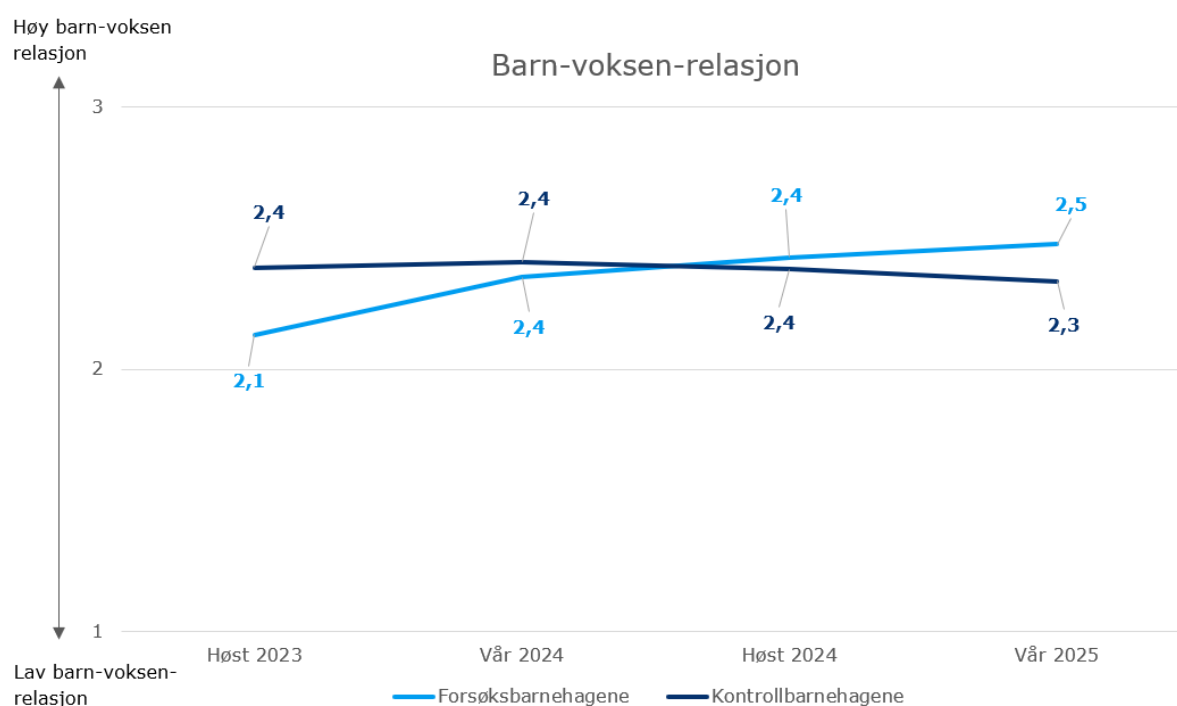
Relasjonene til de ansatte som jobber i barnehagen, er svært viktig for barnas trivsel og utvikling. Tidligere forskning har vist at barns trivsel i stor grad er knyttet til hvordan de opplever de ansatte i barnehagen. Der hvor barn trives dårligere i barnehagen, er dette fordi de opplever at ansatte ikke støtter og videreutvikler samspill mellom barn eller mellom seg selv og barnet, at ansatte kjefter og har dårlig tid, at barna ikke føler seg sett av de ansatte, at de selv eller andre barn ofte blir plaget eller at barna må delta i aktiviteter som de ikke ønsker å delta i (Bratterud, Sandseter og Seland, 2012). Studier av Åmot og Ytterhus (2024) viser at barn primært opplever at ansatte representerer det som skaper struktur og orden, forutsigbarhet og støtte samt en organisert hverdag: De passer på, teller barn og har regler om hvor det er lov til å løpe, hoppe og bråke. Samtidig fremkommer

det at nærværende og lekende ansatte er viktig for at barna skal ha det fint i barnehagen, men at barna ofte savner at de ansatte deltar, leker, stimulerer og engasjerer seg aktivt i lek.

I trivselsundersøkelsen til de eldste barna i barnehagene benyttet vi begrepet «de voksne i barnehagen» om de ansatte, og vil benytte «de voksne» som begrep når vi omtaler selve undersøkelsen. I trivselsundersøkelsen målte vi voksen-barn-relasjonen gjennom følgende spørsmål:

- Er det en voksen i barnehagen som er glad i deg?
- Synes du de voksne i barnehagen har dårlig tid?
- Hender det at noen av de voksne i barnehagen blir sinte?
- Får du hjelp av en voksen i barnehagen når du trenger det?
- Er noen av de voksne med på leken i barnehagen?

Resultatene viser at det er mange barn som opplever å ha en trygg voksen-barn-relasjon. I starten av forsøksperioden er det flere barn i kontrollbarnehagene som opplever en trygg voksen-barn-relasjon enn i forsøksbarnehagene. Denne forskjellen er statistisk signifikant. I forsøksbarnehagene ser vi imidlertid en positiv utvikling gjennom forsøksperioden, og ved siste målepunkt er det flere barn i forsøksbarnehagene som opplever en trygg voksen-barn-relasjon enn i kontrollbarnehagene. Ved målepunktene vår 2024, høst 2024 og vår 2025, er det ingen signifikante forskjeller mellom barna i forsøksbarnehagene og barna i kontrollbarnehagene.



Figur 4-3: Barnas vurdering av barn-voksen-relasjonen i barnehagen (gjennomsnittlig beregning 2023-2025)

På enkeltspørsmålene som inngår i indikatoren, viser resultatene at mange av barna opplever å ha en voksen som er glad i dem og får hjelp av en voksen når de trenger det. Dette gjelder for barna i alle de fire barnehagene. Det har imidlertid vært en negativ utvikling over tid på andelen barn som opplever at det er en voksen som er glad i dem i kontrollbarnehagene. Denne var på 90 prosent ved første måling, men ender på 67 prosent ved siste måling. For barna i forsøksbarnehagene har det vært en positiv utvikling fra første til andre måling, så en negativ utvikling fra andre til tredje måling, for så å ha en positiv utvikling fra tredje til fjerde måling. For spørsmålet «Er noen av de voksne med på leken i barnehagen?», har det vært en positiv utvikling på andel barn som opplever dette

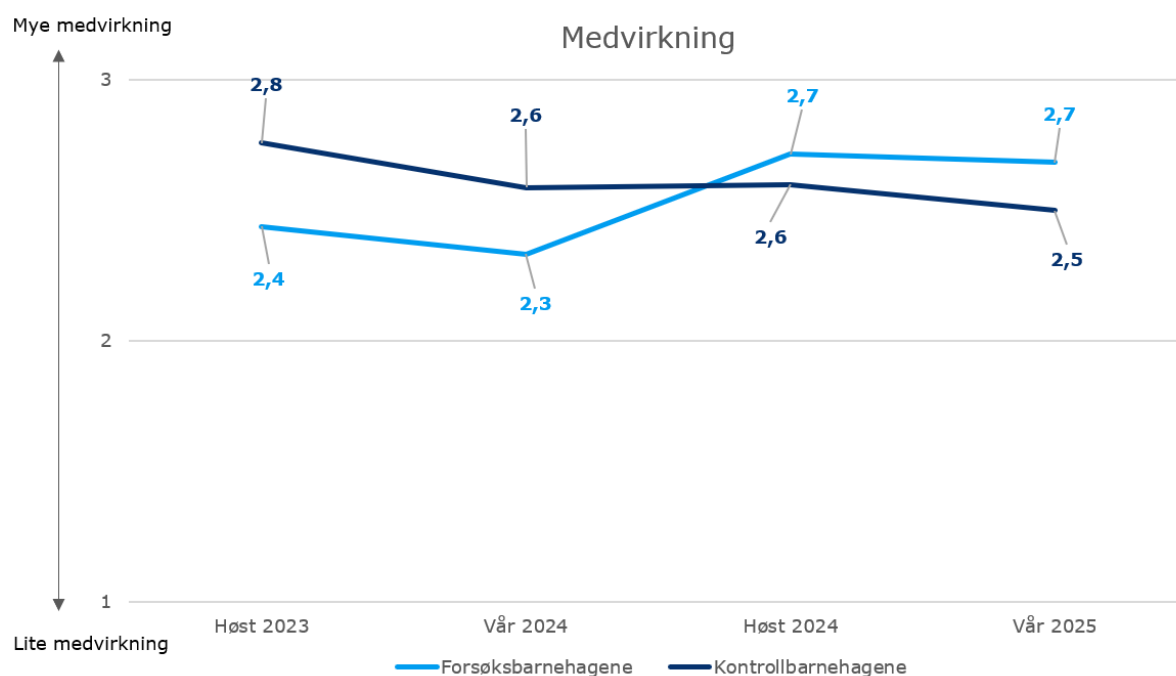
gjennom måleperioden – både blant barna i forsøksbarnehagene og barna i kontrollbarnehagene. Utviklingen blant barna i forsøksbarnehagene er statistisk signifikant. Utviklingen for barna i kontrollbarnehagene er ikke statistisk signifikant. For de to spørsmålene «Hender det at noen av de voksne i barnehagen blir sinte?» og «Synes du de voksne i barnehagen har dårlig tid?», viser resultatene at det var flere barn i forsøksbarnehagene enn i kontrollbarnehagene som opplevde dette ved første målepunkt. Ved siste målepunkt er det motsatt – da er det flere barn i kontrollbarnehagene enn i forsøksbarnehagene som opplever at de voksne kan bli sinte og/eller at de voksne har dårlig tid. Det har altså vært en positiv utvikling i opplevelsen til barna i forsøksbarnehagene gjennom forsøket, mens det har vært en negativ utvikling i opplevelsen til barna i kontrollbarnehagene på disse to forholdene. Endringen for spørsmålet «Hender det at noen av de voksne i barnehagen blir sinte?» er statistisk signifikant for barna i forsøksbarnehagene.

4.3.3 Barns opplevelse av medvirkning

Trivselsundersøkelsen inkluderer også spørsmål om barnas opplevelse av medvirkning. Spørsmålene som er inkludert i trivselsundersøkelsen er:

- Hører de voksne på deg?
- Får du være med å bestemme i barnehagen?

Resultatene i figuren under viser resultatene på indikatoren «Medvirkning». Resultatene indikerer at det er noe forskjell i barnas opplevelse i forsøksbarnehagene og i kontrollbarnehagene. Ved de to første målepunktene indikerte resultatene at det var flere barn i kontrollbarnehagene enn i forsøksbarnehagene som opplevde høy grad av medvirkning. Resultatene viste en nedadgående kurve fra første til andre måling. Ved tredje måling snur utviklingen blant barna i forsøksbarnehagene, mens den negative utviklingen fortsetter for barna i kontrollbarnehagene. Ved siste målepunkt tyder resultatene på at barna i forsøksbarnehagene opplever mer medvirkning enn barna i kontrollbarnehagene.



Figur 4-4: Barnas vurdering av egen medvirkning i barnehagen (gjennomsnittlig beregning 2023-2025)

Det er særlig en negativ utvikling på spørsmålet «Får du være med å bestemme hva du skal gjøre i barnehagen?» som utgjør den negative utviklingen i indikatoren for barna i kontrollbarnehagene.

Ved første måling var det 80 prosent av barna som svarte på Trivselsundersøkelsen som svarte «Ja» på spørsmålet, mens den samme andelen kun er på 47 prosent ved siste måling. Denne endringen er statistisk signifikant. Blant barna i forsøksbarnehagene, er det særlig en positiv utvikling på spørsmålet «Hører de voksne i barnehagen på deg?» som driver den positive utvikling – fra 70 prosent som svarte «Ja» på dette ved første måling, til 83 prosent ved siste måling.

4.4 Oppsummering og konklusjon om effekter av redusert arbeidstid på tjenestekvaliteten i barnehagene

Resultatene fra følgeforskningen gir ikke et tydelig bilde av hvordan tjenestekvaliteten i barnehagene har blitt påvirket av redusert arbeidstid. I barnehagene med redusert arbeidstid, forteller ansatte selv om økt overskudd som de bruker inn i jobben, ved at de er mer tålmodig og til stede for barna, og at de er mer effektive i jobbhverdagen. De ansatte føler seg også mer rustet til å møte, og stå i, krevende situasjoner. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser imidlertid ingen vedvarende signifikante forskjeller i utviklingen av tjenestekvalitet mellom forsøksbarnehagene og kontrollbarnehagene.

Funn fra intervjuene peker på at mange ansatte bruker mye av overskuddet sitt inn i jobben – også de som ikke har redusert arbeidstid. Det fører til at potensielle effekter av redusert arbeidstid på de ansattes psykososiale arbeidsmiljø og overskudd, ikke nødvendigvis manifesterer seg som et bedre tilbud til barna, fordi de ansatte uansett strekker seg langt for å gi barna et godt tilbud – uavhengig av redusert arbeidstid. Dette kan være en del av forklaringen til hvorfor vi ikke finner signifikante statistiske resultater på tjenestekvaliteten.

Blant foreldre med barn i forsøksbarnehagene er inntrykket at mange er fornøyd med barnehagens tilbud, men det var de også før forsøket. Foreldre er også godt fornøyd med tilbudet i kontrollbarnehagene. Resultatene tyder imidlertid på at *innføringen* av redusert arbeidstid førte til visse utfordringer knyttet til informasjonsflyt mellom ansatte og foreldre. Ledelsen og de ansatte i forsøksbarnehagene har gjennom perioden jobbet mye med ny organisering, der informasjonsflyt, koordinering og samhandling har stått sentralt. Våre funn tilsier at dette ble bedre i begge barnehagene gjennom forsøket, men at det er forskjeller mellom de to barnehagene. Foreldre i forsøksbarnehagene uttrykker at de er glade for at de ansatte opplever mer overskudd i hverdagen, men gir ikke uttrykk for en tydelig opplevelse av endring i barnehagenes tilbud.

Blant de eldste barna i barnehagene med redusert arbeidstid ser vi tendenser til at voksen-barn-relasjonen og medvirkning har forbedret seg gjennom forsøksperioden, mens trivselen har gått ned. Resultatene baserer seg imidlertid på få besvarelser og få svaralternativer, og det er derfor usikkerhet knyttet til disse funnene. Blant de minste barna, tyder resultatene på at trivselen var høy både ved første, andre og siste casebesøk. Funn fra datainnsamlingen blant barna gir dermed ingen entydig indikasjon på hvorvidt redusert arbeidstid har påvirket tjenestekvaliteten.

Samlet sett gir ikke resultatene fra følgeforskningen et tydelig bilde av hvordan redusert arbeidstid har påvirket tjenestekvaliteten i barnehagene. At ansatte både med og uten redusert arbeidstid, bruker mye av overskuddet de har til å gi et godt tilbud til barna, kan være en del av forklaringen på manglende signifikante resultater i ansattundersøkelsen. Det kan også hende forsøksperioden ikke har vært tilstrekkelig lang for å kunne plukke opp eventuelle effekter på tjenestekvaliteten, og at tjenestekvaliteten og barnehagehverdagen påvirkes av flere andre faktorer. Hvorvidt effekten av redusert arbeidstid på tjenestekvalitet er fraværende eller om tidslinjen ikke er lang nok, kan ikke denne studien svare ut.

5 Hvilke økonomiske konsekvenser ser vi av redusert arbeidstid?

Redusert arbeidstid kan ha implikasjoner for barnehagenes kostnader, både gjennom lønnsutgifter, bruk av overtid, vikarutgifter og sykefravær. Tidligere studier har pekt på at redusert arbeidstid kan gi effekter som potensielt virker kostnadsdempende, for eksempel gjennom økt produktivitet eller lavere sykefravær. Det er derfor relevant å undersøke de økonomiske konsekvensene av forsøket nærmere. I dette kapitlet analyseres utviklingen i barnehagenes lønnskostnader, før vi ser på utviklingen i sykefravær og vikarbruk.

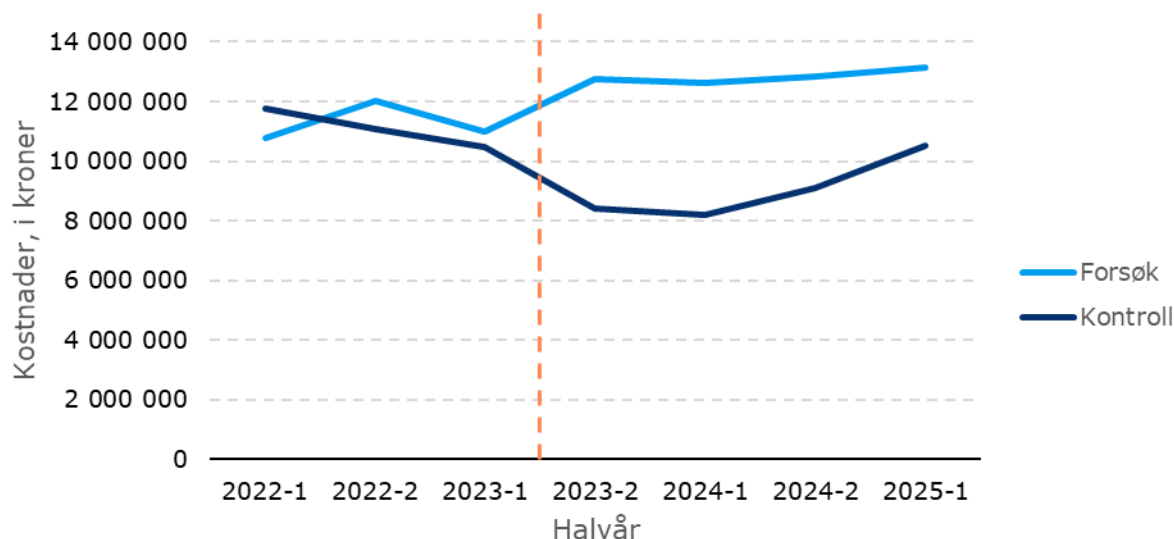
5.1 Lønnskostnader

For å sikre nok bemanning gjennom barnehagens åpningstid i forsøksperioden, ble grunnbemanningen økt i barnehagene med redusert arbeidstid. Samtidig har medarbeiderne hatt full lønnskompensasjon, selv om arbeidsuken har vært kortere. Som en naturlig konsekvens av dette, har lønnskostnadene i forsøksbarnehagene økt i perioden med redusert arbeidstid.

Figur 5-1 viser utviklingen i lønnskostnader for forsøks- og kontrollbarnehagene i perioden 2022–2025. Alle tall er KPI-justert til 2025-kroner. Rambøll har mottatt tall for hvert halvår, og i grafen beskrives det derfor med årstall, og enten 1 eller 2 etterpå. Dette indikerer vårhalvåret (1) og høsthalvåret (2). Den stiplede oransje linjen markerer innføringen av forsøket med redusert arbeidstid.

Som følge av redusert arbeidstid har forsøksbarnehagene ansatt 3,5–4 årsverk ekstra for å dekke inn grunnbemanningen. Dette førte til en økning i lønnskostnader i forsøksbarnehagene fra våren 2023 til høsten samme år. Det var samtidig en reduksjon i kontrollbarnehagenes lønnsnivå i samme periode. Totale lønnskostnader i forsøksbarnehagene holdt seg høyere enn kontrollbarnehagene og nokså stabile gjennom forsøksperioden. Kontrollbarnehagene har lavere lønnskostnader i løpet av forsøksperioden, men har samtidig hatt en større økning i totale lønnskostnader i løpet av forsøksperioden. Altså har endringen i lønnskostnadene vært større i kontrollbarnehagene sammenlignet med forsøksbarnehagene i løpet av forsøksperioden, men lønnsnivået ligger høyere i forsøksbarnehagene enn i kontrollbarnehagene.

Begge forsøksbarnehagene har hatt en jevn oppadgående trend, mens kontrollbarnehagene har hatt mer ujevne forløp, med perioder av nedgang og påfølgende oppgang. Resultatene fra DiD-analysen finnes i Vedlegg 3.



Figur 5-1: Utvikling i lønnskostnader for forsøks- og kontrollbarnehager, 2022–2025, i 2025-kroner (Totale kostnader).

5.2 Sykefravær, vikarbruk og overtid

Sykefravær påvirker i stor grad arbeidsmiljø, gjennomføringsevne, tjenestekvalitet og økonomien i barnehagen. Sykefraværet i barnehagesektoren er høyere enn det nasjonale gjennomsnittet for alle næringer, og blant ansatte i barnehage og SFO oppgir én av to med sykefravær at fraværet er relatert til jobben (STAMI, u.å.c). Sykefravær har derfor vært et viktig forskningstema. Det er likevel viktig å presisere at det ikke har vært en forventning om at sykefraværet ville bli kraftig redusert i løpet av forsøksperioden på to år, men at dette heller kan bli en mulig effekt på lengre sikt.

Arbeidshypotesen ved oppstarten av arbeidet var følgende: Dersom redusert arbeidstid viser positive endringer i ansattes helsesituasjon og opplevelser på jobb, kan dette bedre fraværssituasjonen ved å redusere sykefraværet på lengre sikt. Tidligere forskning understreker at arbeidstid og organisering kan påvirke korttidsfravær og småsykdommer, blant annet gjennom effekter på arbeidspress, restitusjon og trivsel (OECD, 2010). STAMI viser også til at psykososiale forhold på jobben (som for eksempel sosiale relasjoner, emosjonelle krav, helsebelastning og balansen mellom krav, kontroll og belønning), kan påvirke sykefraværet på en arbeidsplass (STAMI, u.d.a). Siden det tar tid å endre et arbeidsmiljø og enda lengre tid å se langtidseffektene, var det ikke forventet store endringer i sykefraværet på kort sikt. Funnene kan likevel si noe om sannsynligheten for at redusert arbeidstid kan gi slike positive resultater over tid.

Funn fra intervjuene

Da Rambøll intervjuet de ansatte i barnehagene i forbindelse med sluttmålingen, kunne de fortelle om en tung sykdomsvinter. På lik linje som i midtveismålingen, er sykefravær nært knyttet til bruk av vikarer. Vikarbruk kan imidlertid skyldes flere forhold enn sykefravær, som permisjoner og svangerskap. Ved sykdom er det heller ikke alltid at barnehagene får vikarer, eller at vikarer nødvendigvis oppleves som en avlastning for de ansatte. Informantene forteller at fast personale bidrar til mer ro i barnehagehverdagen.

Det er ulike opplevelser blant informantene i de to forsøksbarnehagene knyttet til sårbarheten for sykefravær ved redusert arbeidstid. I en av forsøksbarnehagene opplever styrer og ansatte at de er mer sårbare for uforventet fravær enn før forsøket, særlig i tilknytning til vakter på morgenen og ettermiddagen. I tilfeller med fravær er man avhengig av å samarbeide godt med de andre avdelingene. I den andre forsøksbarnehagen er det derimot en opplevelse blant styrer og ansatte at redusert arbeidstid heller har påvirket sykefraværet positivt. Det henger sammen med inntrykket av at flere strekker seg lengre for å komme på jobb.

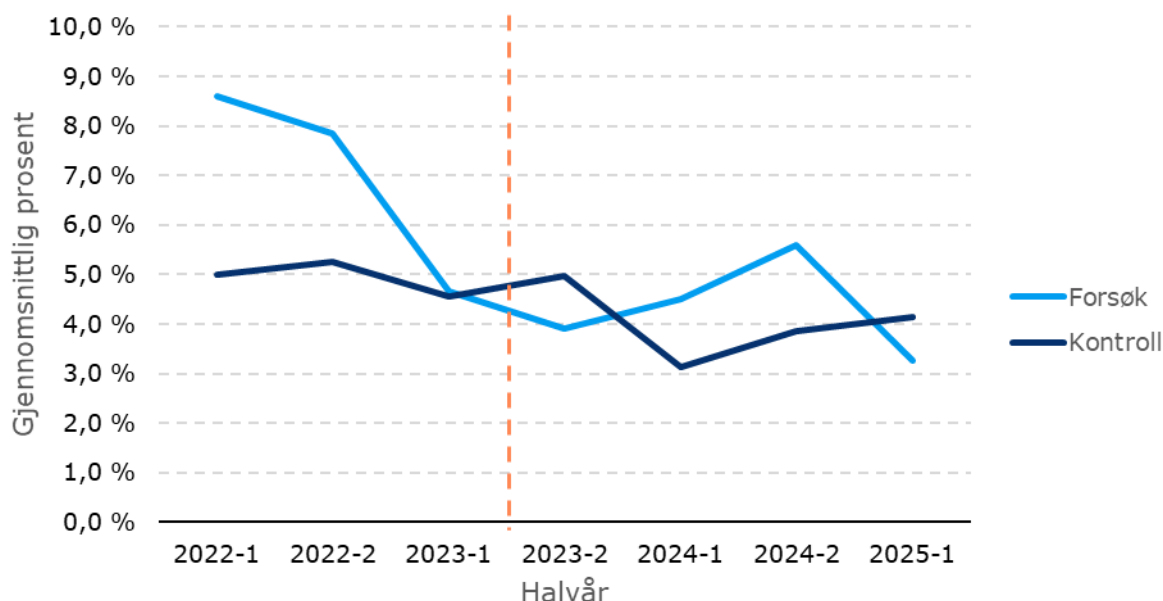
I forsøksbarnehagene forteller informantene at ved redusert arbeidstid brukes mindre av arbeidstiden til avspasering for å gå til legen, tannlegen eller annet. Det oppleves som positivt at det er færre private avtaler i arbeidstiden. I en av kontrollbarnehagene ble det derimot problematisert at det tidvis kunne være mye fravær i barnehagen på grunn av slike avtaler, og de tok grep for å etablere tydeligere rutiner.

I begge forsøksbarnehagene peker informantene på at de har sykefravær og langtidssykemeldinger som de opplever at redusert arbeidstid ikke kan være med å påvirke. Funnene fra intervjuene peker på at enkelte opplever økt sårbarhet, mens andre peker på at redusert arbeidstid gjør det lettere å møte på jobb og bidrar til færre private avtaler i arbeidstiden.

5.2.1 Sykefravær kort tid

Figur 5-2 viser utviklingen i korttidsfravær (sykefravær under 16 dager) halvår for halvår, fordelt på forsøksbarnehagene og kontrollbarnehagene. Forsøket startet høsten 2023 (punkt 2023-2 i figuren).

I første halvår av 2022 lå sykefraværet betydelig høyere i forsøksbarnehagene enn i kontrollbarnehagene, med nivåer opp mot 8–9 prosent. Gjennom 2022 og første halvår 2023 ble fraværet gradvis redusert, og i siste målepunkt før forsøket (2023-1) var nivåene 4,7 prosent i forsøksbarnehagene og 4,6 prosent i kontrollbarnehagene.



Figur 5-2: Utvikling i sykefravær kort tid mellom forsøk- og kontrollbarnehager fra 2022-2025. (Gjennomsnittlig beregning)

Etter oppstarten av forsøket viser utviklingen variasjon mellom halvårene. Forsøksbarnehagene har hatt lavere fravær enn kontrollbarnehagene i to av målepunktene (2023-2 og 2025-1), men høyere i to andre (2024-1 og 2024-2). Det er dermed ikke grunnlag for å konkludere med at forsøket har gitt en stabil reduksjon i korttidsfraværet. Dette støttes av DiD-analysen, som estimerer en liten nedgang i sykefraværet, men uten signifikant effekt av forsøket på korttidsfravær (Se Vedlegg 3).

Ser vi på utviklingen fra oppstarten i 2023-2 til siste målepunkt i 2025-1, har sykefraværet i forsøksbarnehagene gått ned fra 3,9 til 3,3 prosent, mens kontrollbarnehagene i samme periode har gått ned fra 5,0 til 4,2 prosent. Begge grupper har altså hatt en nedgang.

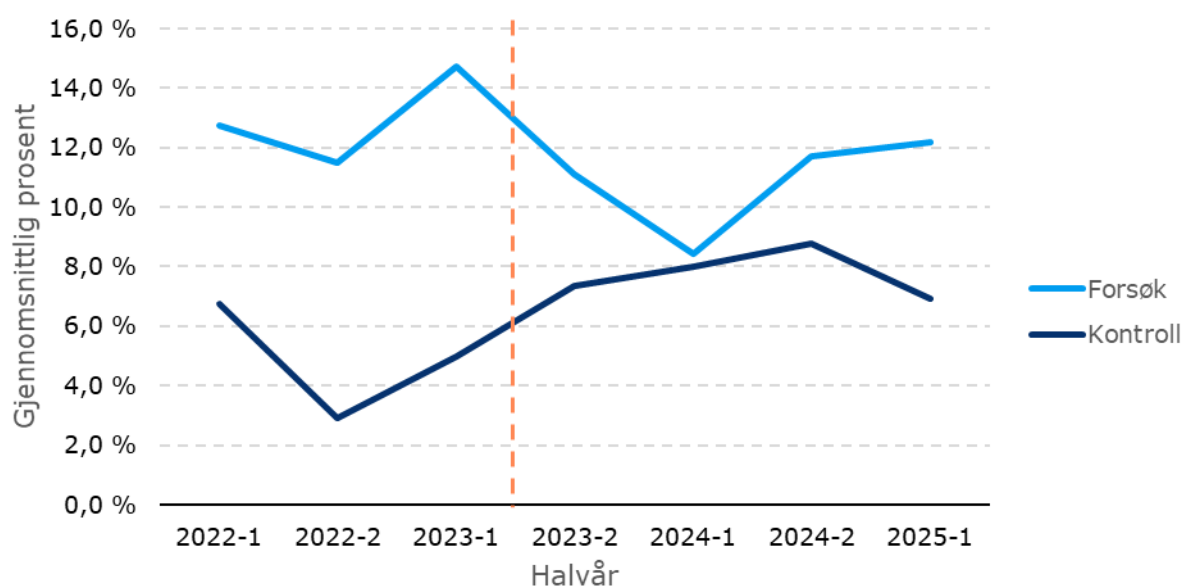
Samlet sett ser vi en tydelig reduksjon i korttidsfraværet i forsøksbarnehagene sammenlignet med deres eget utgangspunkt i 2022, men analysene gir ikke holdepunkter for at forsøket med redusert arbeidstid i seg selv har ført til lavere sykefravær sammenlignet med kontrollbarnehagene.

5.2.2 Sykefravær lang tid

Figur 5-3 viser utviklingen i langtidsfravær (sykefravær over 16 dager) halvår for halvår, fordelt på forsøksbarnehagene og kontrollbarnehagene.

I utgangspunktet hadde forsøksbarnehagene et betydelig høyere langtidsfravær enn kontrollbarnehagene. I 2022 lå nivået i forsøksgruppen på rundt 12–13 prosent, mot 6–7 prosent i kontrollgruppen. I siste målepunkt før oppstarten av forsøket (2023-1) var langtidsfraværet 14,8 prosent i forsøksbarnehagene og 5,0 prosent i kontrollgruppen.

Etter oppstarten høsten 2023 (2023-2) ser vi en nedgang i forsøksbarnehagene, særlig fram mot 2024-1 (8,4 prosent). Deretter økte fraværet igjen, og ved siste måling i 2025-1 lå nivået på 12,2 prosent. Kontrollgruppen har hatt en jevnere utvikling, med en gradvis økning til 8,8 prosent i 2024-2, før nivået ble redusert til 6,9 prosent i 2025-1.



Figur 5-3: Utvikling i sykefravær lang tid for forsøks- og kontrollbarnehager, 2022–2025. (Gjennomsnittlig beregning).

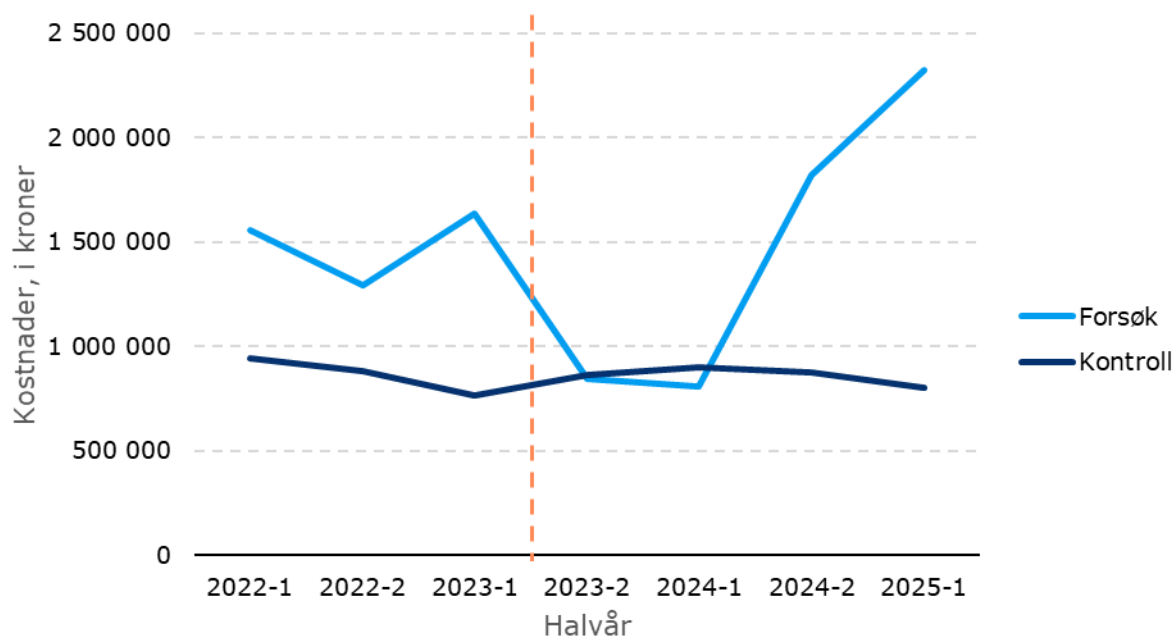
Ser vi på utviklingen fra oppstarten av forsøket til siste målepunkt, har langtidsfraværet i forsøksbarnehagene gått ned fra 14,8 til 12,2 prosent, mens kontrollbarnehagene i samme periode har økt fra 5,0 til 6,9 prosent.

Samlet sett har forsøksbarnehagene hatt et høyere og mer variabelt langtidsfravær enn kontrollgruppen gjennom hele perioden. DiD-analysen estimerer en nedgang i sykefraværet, men effekt av forsøket på langtidsfraværet er ikke signifikant (se Vedlegg 3). Det innebærer at vi ikke kan konkludere med at redusert arbeidstid har hatt en tydelig virkning på langtidsfraværet.

5.2.3 Vikarbruk

Figur 5-4 viser utviklingen i kostnader knyttet til vikarbruk i forsøks- og kontrollbarnehagene.

Vikarbruken i forsøksbarnehagene har variert kraftig i løpet av perioden, men samlet sett økt betydelig. I siste målepunkt før oppstarten av forsøket (2023-1) var kostnadene på rundt 1,3 millioner kroner, mens de i 2025-1 hadde steget til over 2,3 millioner kroner. Til sammenligning har kontrollbarnehagene hatt et stabilt eller svakt fallende nivå, fra om lag 1,1 millioner kroner i 2023-1 til om lag 0,8 millioner kroner i 2025-1.



Figur 5-4: Utvikling i kostnader knyttet til vikarbruk for forsøks- og kontrollbarnehager, 2022–2025. (Totale kostnader i 2025-kroner).

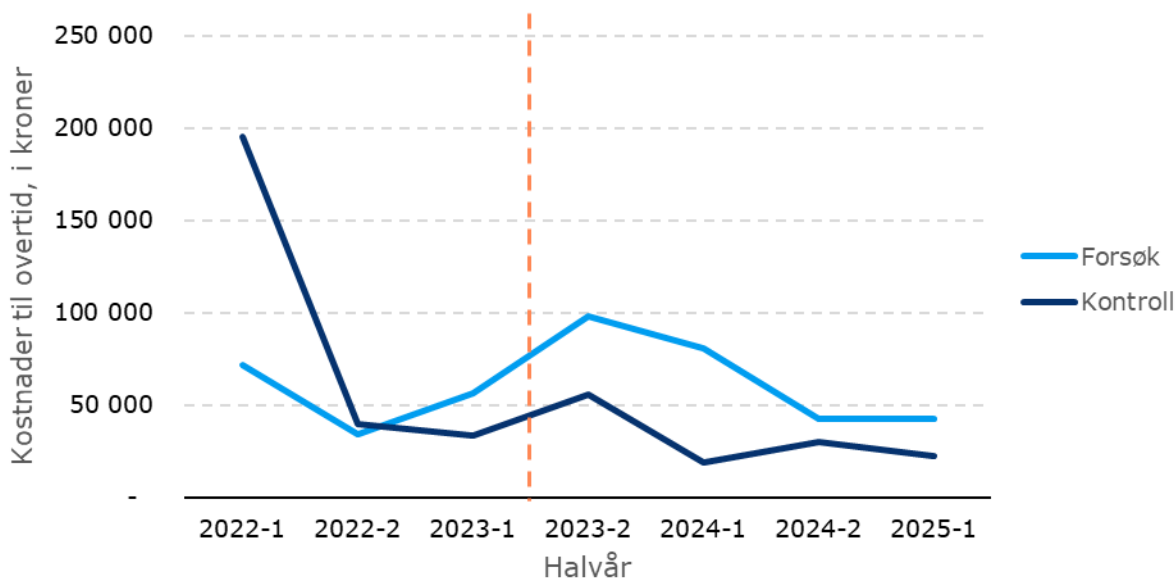
Forskjellen mellom gruppene har dermed økt betraktelig etter oppstarten. Den vektete differansen mellom forsøks- og kontrollbarnehagene var om lag 217 000 kroner i 2023-1, mens den i 2025-1 var over 1,5 millioner kroner.

For Oslo-barnehagen, der redusert arbeidstid er organisert som sekstimersdag, får også vikarer redusert arbeidstid og full lønnskompensasjon. Det innebærer at for å fylle opp en vanlig arbeidsdag, må barnehagen ha flere vikarer inne. Det kan ha påvirket vikarkostnader for forsøksbarnehagene generelt.

Økningen i kostnader til vikarbruk i forsøksbarnehagene henger i stor grad sammen med perioder med høyt langtidsfravær, særlig fra og med 2024. DiD-analysen viser imidlertid ingen signifikant effekt av forsøket på vikarbruk. Dette innebærer at vi ikke kan konkludere med at redusert arbeidstid i seg selv har ført til økte vikarkostnader, selv om kostnadsnivået i forsøksbarnehagene har vært klart høyere enn i kontrollbarnehagene mot slutten av perioden.

5.2.4 Overtid

Overtidskostnadene var i utgangspunktet klart høyere i kontrollbarnehagene enn i forsøksbarnehagene. I første halvår 2023, altså rett før oppstarten av forsøket, ser vi en markant økning i forsøksbarnehagene, men etter oppstart har nivået falt og ligget nærmere kontrollbarnehagene. DiD-analysen estimerer en positiv, men ikke signifikant effekt på rundt 35 000 kroner. Dette innebærer at vi ikke finner tydelige tegn til at redusert arbeidstid har bidratt til varige endringer i overtidskostnader.



Figur 5-5: Utvikling av overtidskostnader for forsøks- og kontrollbarnehager, 2022–2025. (Totale kostnader i 2025-kroner)

5.3 Oppsummering og konklusjon om økonomiske konsekvenser av redusert arbeidstid

Analysene viser at forsøksbarnehagene har hatt høyere lønnskostnader etter oppstarten av forsøket. Dette skyldes økt ressursbehov for å opprettholde åpningstid og bemanning når arbeidstiden reduseres. Kostnadsøkningen er derfor en forventet konsekvens av tiltaket på kort sikt. Når det gjelder sykefravær og vikarkostnader, er utviklingen mer sammensatt. Korttidsfraværet har gått ned i både forsøks- og kontrollbarnehagene sammenlignet med 2022, uten tydelige forskjeller mellom gruppene. Langtidsfraværet har ligget høyere i forsøksbarnehagen enn i kontrollbarnehagen gjennom hele perioden, og økte vikarkostnader fra 2024 samsvarer med denne utviklingen. Overtidskostnadene var opprinnelig høyere i kontrollbarnehagene, men steg i forsøksgruppen før oppstarten av forsøket. Etter oppstart har nivået i forsøksgruppen vært lavere og mer på linje med kontrollgruppen.

DiD-analysene viser ingen statistisk signifikante effekter av redusert arbeidstid på sykefravær, vikarbruk eller overtid. Det betyr at tallgrunnlaget så langt ikke indikerer målbare effekter av forsøket på disse indikatorene. Samtidig er observasjonsperioden kort, og eventuelle effekter kan fremkomme over lengre tid. Forskning viser at faktorer som emosjonelle krav, relasjoner på arbeidsplassen og restitusjon påvirker sykefravær på sikt (OECD, 2010; STAMI, u.d.a). Ettersom funn i denne studien tyder på at redusert arbeidstid bidrar positivt til ansattes psykososiale arbeidsmiljø og overskudd, kan dette øke sannsynligheten for lavere sykefravær over tid. Samfunnsøkonomisk vil eventuelle langsiktige reduksjoner i fravær og belastning kunne bidra til økt effektivitet og lavere kostnader, mens andre faktorer, som økt overskudd hos ansatte, utgjør en positiv nyttevirkning i seg selv.

6 Læringspunkter

I dette kapittelet ser vi på uintenderte effekter av forsøket som kan være læringspunkter for endringsarbeid i barnehagene. Flere av erfaringene er ikke direkte knyttet til redusert arbeidstid, men har likevel bidratt til positive effekter for arbeidsmiljø, organisering og kvalitet i barnehagene.

Informasjonsflyt: På grunn av færre timer til rådighet per ansatt, har forsøksbarnehagene utviklet nye systemer for informasjonsdeling, som oppdaterte beskjedbøker og mer strukturerte morgenmøter. Flere ansatte opplever at de tar større ansvar for at informasjon flyter mellom de ansatte, og at kommunikasjonen er blitt mer effektiv. Dette er en positiv effekt barnehagene vil kunne utnytte uavhengig av redusert arbeidstid.

Samhandling: Resultatene tyder på at forsøket har utfordret samarbeidsstrukturene i barnehagene, og at nye strukturer på sikt kan bidra til bedre samhandling på tvers av avdelingene. Ansatte beskriver et sterkere fellesskap og bedre koordinering i hverdagen, noe som har gjort det lettere å løse praktiske utfordringer og fordele arbeidsoppgaver mer fleksibelt.

Autonomi: I forsøksbarnehagene reflekteres det over at redusert arbeidstid har gitt rom for at flere ansatte tar større ansvar i hverdagen, ettersom også pedagogisk leder har redusert arbeidstid (og dermed har kortere tid i barnehagen). Dette har, kombinert med god planlegging, bidratt til faglig utvikling for enkeltansatte og økt eierskap til oppgaver. For pedagogiske ledere har det også vært en nyttig øvelse i å delegere ansvar og styrke teamarbeidet.

Omstillingsvilje: Endring kan være krevende for både ansatte og ledere, men funnene viser at barnehagene har vist høy omstillingsvilje. De ansatte har vært villige til å prøve nye arbeidsformer og finne løsninger sammen. Erfaringene viser at det er mulig å endre etablerte strukturer, men at resultatet blir bedre ved god involvering av de ansatte.

Ulike effekter for ulike ansatte: Forsøket viser at redusert arbeidstid påvirker ansatte forskjellig, avhengig av livssituasjon og personlige preferanser. Dette understreker betydningen av fleksibilitet og god dialog i implementeringen av nye tiltak.

Økt bemanning: Resultatene tyder på at flere ansatte i barnehagene har ført til både økt fleksibilitet og et større fagmiljø. Et bredere kollegium gjør det lettere å fordele oppgaver, håndtere fravær og bygge faglig fellesskap på tvers av avdelingene.

Rekruttering og attraktivitet: Et sentralt argument for redusert arbeidstid er at det kan gjøre barnehagesektoren mer attraktiv som arbeidsplass. I forsøksbarnehagene rapporteres det om svært gode søkertall ved utlysninger. I Oslo ble det utlyst fire stillinger (én pedagogisk leder, to fagarbeidere og én barne- og ungdomsarbeider) – og det kom inn mellom 150 og 200 søknader. I Stavanger skjedde rekrutteringen i starten av forsøket i større grad internt. Samlet sett tyder erfaringene på at redusert arbeidstid kan styrke rekrutteringsgrunnlaget og bidra til høyere tjenestekvalitet gjennom et bredere og mer kompetent fagmiljø.

7 Drøfting og konklusjon om effektene av redusert arbeidstid

Etter to år med redusert arbeidstid i to kommunale barnehager, tyder resultatene fra forsøket på at redusert arbeidstid har bidratt til å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet i barnehagene og ansattes overskudd. Resultatene gir ingen konklusjon på hvordan redusert arbeidstid har påvirket tjenestekvaliteten og sykefraværet i barnehagen.

Med hensyn til det **psykososiale arbeidsmiljøet**, rapporterer ansatte med redusert arbeidstid om lavere helsebelastning, bedre sosiale relasjoner, færre belastende og ubehagelige situasjoner og bedre balanse mellom jobbkrav, kontroll over egen arbeidssituasjon og opplevd belønning, sammenlignet med ansatte i kontrollbarnehagene. Ansatte rapporterer om økt overskudd – overskudd de forteller gjør dem mer tålmodig med barna og bedre rustet til å stå i krevende situasjoner. Noen forteller også at økt overskudd har bidratt til at de setter i gang aktiviteter og blir mer effektive. Redusert arbeidstid virker også, i enkelte tilfeller, å ha bidratt til at ansatte opplever at de kan stå lenger i yrket.

Det er viktig å merke seg at vi ikke har en nullpunktsmåling for ansatt- og barneundersøkelsene, og at første målepunkt for disse derfor kom etter innføringen av redusert arbeidstid. For kostnader, sykefravær og vikarbruk har vi derimot tilgang til tall også fra før forsøket startet. I følgeforskningen og denne rapporten har vi derfor analysert både utviklingen over tid og forskjeller mellom forsøks- og kontrollbarnehagene når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø, tjenestekvalitet, kostnader, sykefravær og vikarbruk. Dersom vi observerer endringer i én gruppe som ikke gjenfinnes i den andre, kan dette indikere at endringene henger sammen med forsøket. Samtidig kan vi ikke trekke sikre konklusjoner om årsakssammenhenger, og vi kan ikke utelukke at forskjellene mellom gruppene skyldes forhold som allerede var til stede før innføringen av redusert arbeidstid.

Samtidig som forsøket har foregått, har det også skjedd andre endringer i barnehagene. Det ble ansatt nye medarbeidere for å møte kravet om grunnbemanningen når ansatte skulle jobbe redusert. I Stavanger-barnehagen ble bemanningen økt i tråd med kravene til grunnbemanning. I Oslo-barnehagen ble bemanningen økt med 0,5 årsverk mer enn kravet til grunnbemanning skulle tilsi. Det innebærer at de ikke kun har hatt redusert arbeidstid i Oslo-barnehagen, men også økt bemanning. Vi kan ikke utelukke at noe av utviklingen vi ser i ansattes psykososiale arbeidsmiljø og overskudd, heller skyldes økt bemanning enn redusert arbeidstid. I Stavangerbarnehagene startet de også opp med rullerende barnehageopptak etter ett år med redusert arbeidstid. Det er sannsynlig at dette også kan ha påvirket de ansattes psykososiale arbeidsmiljø og overskudd.

I forbindelse med forsøket har også forsøksbarnehagene jobbet mye med organiseringen av barnehagehverdagen, og særlig informasjonsflyt og samarbeid på tvers av avdelinger har blitt utfordret i løpet av perioden. Bedre organisering, samhandling og koordinering kan derfor også ha virket inn på ansattes psykososiale arbeidsmiljø. Utviklingen vi ser i løpet av perioden kan derfor ikke nødvendigvis ene og alene tilskrives redusert arbeidstid, men må sees i et helhetlig perspektiv der mange ulike forhold spiller inn.

Det er også forskjeller i resultatene mellom forsøksbarnehagene som påvirker totalbildet. Vi ser fra resultatene i ansattundersøkelsen at de to barnehagene har utviklet seg ulikt gjennom forsøksperioden, og den positive utviklingen vi kan se i rapportert psykososialt arbeidsmiljø, er mer robust i Oslo-barnehagen. Denne barnehagehagen har organisert redusert arbeidstid som sekstimersdag (6 timer fem dager i uken), mens Stavanger-barnehagen har organisert redusert arbeidstid som firedagesuke (7,5 timer fire dager i uken). Hvorvidt forskjellene vi ser mellom de to barnehagene skyldes ulik organisering av redusert arbeidstid, kan vi ikke konkludere med i denne studien. Funn fra intervjuene tyder på at det er flere forskjeller mellom barnehagene, og våre resultater tilser at forskjellen i utvikling av rapportert overskudd ikke alene kan forklares av ulik

organisering av redusert arbeidstid. Vi kan imidlertid heller ikke utelukke at det er en bidragende faktor.

Redusert arbeidstid ser altså ut til å ha potensiale til å påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet og ansattes overskudd positivt. Samtidig tyder resultatene på at redusert arbeidstid påvirker de ansatte på ulike måter, og at det kan være flere forhold som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet og ansattes overskudd.

Når det kommer til effektene av redusert arbeidstid på **tjenestekvaliteten** i barnehagene, gir denne studien ingen entydig konklusjon. Resultatene tyder på at ansatte bruker overskuddet sitt inn i jobben, men dette gjelder også for de ansatte uten redusert arbeidstid. En del av forklaringen på manglende signifikante forskjeller mellom forsøksbarnehagene og kontrollbarnehagene, kan være at de ansatte uansett strekker seg langt for å gi barna en god dag – uavhengig av redusert arbeidstid. Den store forskjellen ser ut til å være at de ansatte med redusert arbeidstid fremdeles har overskudd igjen ved arbeidsdagens slutt.

Det er imidlertid verdt å merke seg at implementering av endringer og nye løsninger tar tid og krever mye av både ansatte og ledere. Hypotesen ved starten av arbeidet var at eventuelle effekter fra redusert arbeidstid først ville vise seg i det psykososiale arbeidsmiljøet, deretter i ansattes overskudd i jobben, mens eventuelle effekter på tjenestekvaliteten ville komme på noe lengre sikt. Resultatene ser ut til å støtte denne hypotesen, der vi ser tendenser til endringer i det psykososiale arbeidsmiljøet, men der vi enda ikke kan konkludere om effekten på tjenestekvalitet. Spørsmålet er om vi ville sett tydeligere effekter på tjenestekvaliteten ved en lenger periode med redusert arbeidstid, eller om redusert arbeidstid rett og slett har liten effekt på tjenestekvaliteten i barnehagene.

Med hensyn til de **økonomiske konsekvensene** av forsøket, ser vi at lønnskostnadene i barnehagen med redusert arbeidstid økte som en konsekvens av flere ansatte. Sykefravær kort tid har gått noe ned sammenlignet med før forsøket, men disse endringene er ikke statistisk signifikante. Sykefravær lang tid har gått opp, men heller ikke disse endringene er statistisk signifikante. Kostnader til vikarer har økt mer enn sykefraværet, men dette skyldes faktorer som ikke er direkte knyttet til redusert arbeidstid. Vi kan derfor ikke konkludere med at redusert arbeidstid har hatt innvirkning på sykefravær, vikarkostnader eller overtid.

Det er viktig å presisere at det ikke var en forventning om at sykefraværet ville bli kraftig redusert innenfor forsøksperioden på to år. Redusert arbeidstid har noen direkte kostnader ved økt ressursbehov på kort sikt, mens lavere sykefravær er en potensiell gevinst på lang sikt, som følge av økt overskudd og forbedret psykososialt miljø. To år med redusert arbeidstid har ikke vært tilstrekkelig for å påvise mulige effekter på sykefravær. I tillegg er barnehagene små enheter, der enkeltpersoner utgjør en viktig del av både arbeidsmiljøet og statistikken. Enkelthendelser, som for eksempel en brukket arm, vil påvirke sykefraværsstatistikken for barnehagene betydelig.

For å kunne konkludere om effekten av redusert arbeidstid på tjenestekvalitet og sykefravær, samt for å styrke og bekrefte sammenhengen mellom redusert arbeidstid og det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, trengs ytterligere forskning – både over lenger tid og med et større omfang.

Litteraturliste

- Bergundhaugen, Anders. (2024). *2557 søkere til 2695 planlagte studieplasser*.
<https://www.barnehage.no/barnehagelaererutdanning-nedgang-i-sokertall-pedagogstudentene/2557-sokere-til-2695-planlagte-studieplasser/256039>
- Bjørnskau, Torkel. (1997). Seks timers dag i omsorgsykker – En evaluering av forsøket i Oslo kommune. Fafo-rapport 232. https://www.fafo.no/media/com_netsukii/232.pdf
- Bratterud, Å., E. B. H. Sandseter, og M. Seland. (2012). *Barns trivsel og medvirkning i barnehagen. Barn, foreldre og ansattes perspektiver*. NTNU Samfunnsforskning. Tilgjengelig på: <https://samforsk.no/uploads/files/Publikasjoner/Barns-trivsel-og-medvirkning-i-barnehagen-webutgave.pdf>
- Booth, Robert. (2019). *Four-day work week: trial finds lower stress and increased productivity*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/money/2019/feb/19/four-day-week-trial-study-finds-lower-stress-but-no-cut-in-output>
- Bydel Sagene. 27.05.2022. Pilotprosjekt sekstimersdag/reduert arbeidstid - Invitasjon til søknad om midler til detaljplanlegging
- Dale-Olsen, H. (2013). *Sickness absence, sick leave pay, and pay schemes*. Labour Economics, 24, 161–175. <https://www.scup.com/doi/pdf/10.18261/issn.1504-7989-2018-01-02-05?>
- Foss, Emmie Stolpe. (2022). *2 av 3 barnehagelærere jobber i barnehage etter 10 år*.
<https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/artikler/2-av-3-barnehagelaerere-jobber-i-barnehage-etter-10-ar>
- Haraldsson, Guðmundur D., Kellam, Jack. (2021). *Going Public: Iceland's journey to a shorter working week*. Autonomy & Alda. https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf
- Hastie, Reid & Robyn M. Dawes. (2010). *Rational Choice in an Uncertain World. The Psychology of Judgment and Decision Making*. SAGE Publications Inc.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). *Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work*. Human Relations, 63(1), 83-106.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726709349199>
- KS-tall. (2024). KS-tall 2024: Tabell 2. Snittalder og avgangsalder per stillingskode.
- OECD. (2010). *Sickness, disability and work: Breaking the barriers*. Paris: OECD Publishing.
https://www.oecd.org/en/publications/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en.html
- Omvik, Ole Reinert. (2019). *Tine skroter sekstimers arbeidsdag – ansatte protesterer*.
<https://www.nrk.no/trondelag/tine-skroter-sekstimers-arbeidsdag--ansatte-protesterer-1.14790890>
- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Alfredsson, L., & Åkerstedt, T. (2017). *The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – a group randomized intervention study using diary data*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 43(2), 109-116. https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3610
- Seland, M., Beate Hansen Sandseter, E., & Bratterud, Å. (2015). *One- to three-year-old children's experience of subjective wellbeing in day care*. Contemporary Issues in Early Childhood, 16(1), 70-83. <https://doi.org/10.1177/1463949114567272>

- STAMI. (u.å.a). *Hva er psykososialt arbeidsmiljø?* Hentet 23. september 2025 fra <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/>
- STAMI. (u.å.b). *Sosiale støtte*. Hentet 26. september 2025 fra <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/sosiale-relasjoner/>
- STAMI. (u.å.c). *Fakta om arbeidsmiljøet i barnehage og skolefritidsordning*. Hentet 26. september 2025 fra <https://noa.stami.no/yrker-og-naeringer/noa/barnehage/>
- STAMI. (u.å.d). *Emosjonelle krav*. Hentet 26. september 2025 fra <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belonning/emosjonelle-krav/>
- STAMI. (u.å.e). *Konflikter på arbeidsplassen - Hvordan håndterer vi dem?*. Hentet 28. september 2025 fra <https://stami.no/arbeid-og-helse/konflikter-pa-arbeidsplassen-%E2%88%92-hvordan-handterer-vi-dem/>
- Stavanger kommune. 22.08.2022. Saksfremlegg. Prøveprosjekt 6-timersdag.
- Voglino, G., et al. (2022). *How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies*. https://www.researchgate.net/publication/359675849_How_the_reduction_of_working_hours_could_influence_health_outcomes_a_systematic_review_of_published_studies
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4.utg). Gyldendal
- Åmot, Ingvild og Borgunn Ytterhus. (2024). *Nærværende og lekende voksne er viktig for at barna skal ha det fint i barnehagen*. Utdanningsnytt.no.

Bright
ideas.
Sustainable
change.

RAMBOLL