



Lederutdanning for barnehagestyrere i et karrieresperspektiv

Mona Bråten, Ragnhild Steen Jensen og Jørgen Svalund*

Fafo, Norge

*Korrespondanse: Jørgen Svalund, e-post: jos@fafo.no

Sammendrag

I artikkelen undersøkes betydningen av lederutdanning for barnehagestyrere i et karrieresperspektiv. Er det slik at de som har gjennomført lederutdanningen for styrere i større grad enn de som ikke har det ønsker å fortsette som styrere? Og opplever styrerne at lederutdanningen har hatt betydning for deres karriereløp? Disse spørsmålene settes i sammenheng med styrernes alder, hvor de har tatt lederutdanningen og størrelsen på barnehagen de leder. En stor spørreundersøkelse blant alle landets styrere fra 2022 benyttes til å belyse artikkelens problemstillinger. Undersøkelsen viser at det å ha gjennomført lederutdanning for styrere ikke har noen betydning for styrernes vurderinger av om de vil fortsette som styrere fremover. Vi finner at om lag to av tre som har gjennomført lederutdanningen for styrere oppgir at utdanningen har betydd mye for deres karriereløp. Styrere som har gjennomført lederstudiet ved studiesteder som legger mindre vekt på barnehagefaglige temaer, svarer oftere at utdanningen har vært viktig for deres karriereløp. Vi finner ikke støtte til en antakelse om at styrere som leder store barnehager opplever at lederutdanningen er viktigere enn styrere i mindre barnehager. Det er imidlertid en større andel av styrerne i kommunale barnehager som svarer at utdanningen har vært viktig for deres karriere. Endelig finner vi at jo yngre den enkelte styrer er, jo mer sannsynlig er det at de svarer at lederutdanningen for styrere har vært viktig for deres karriereløp.

Nøkkelord: karriere; ledelse; styrerrollen; utdanning

Abstract

Education for Kindergarten Managers: A Career Perspective

The article examines the importance of the specific leadership studies for kindergarten head teachers in a career perspective. We study whether those who have completed such a study is more inclined to continue working as kindergartens head teachers compared to those who have not. Additionally, we investigate whether kindergarten head teachers perceive that their leadership study for kindergarten head teachers have had an impact on their career paths. These questions are in the study linked to the age of the head teachers, where they pursued their kindergarten head teacher leadership studies, and the size of the kindergarten they manage. A large survey among kindergarten head teachers in 2022 is used to shed light on the article's objectives. The survey indicates that completing the leadership study for kindergarten head

teachers has no bearing on their considerations regarding whether they will continue as kindergarten head teachers in the future. Approximately two out of three who have completed the leadership study for kindergarten head teachers state that the study has significantly influenced their career paths. Head teachers who completed their leadership study at institutions placing less emphasis on kindergarten-related topics are more likely to assert that the study has been crucial for their career paths. There is no support for the assumption that head teachers in large kindergartens perceive their leadership study to be more important than head teachers in smaller kindergartens. However, a higher proportion of head teachers in municipal kindergartens answer that the study has been important for their careers. Finally, we find that the younger the head teacher is, the more likely it is that they answer that the leadership study for kindergarten head teachers has been important for their career.

Keywords: *career; management; head teacher role; education*

Guest editors: Marit Bøe, Karin Hognestad, Kari Ludvigsen, Alona Laski og Elin Birgitte Ljunggren

Innledning

Tradisjonelt har norske barnehager vært organisert i små enheter, preget av lav grad av arbeidsdeling mellom yrkesgrupper og lite hierarkisk oppbygging (Børhaug et al., 2018; Enehaug et al., 2008). Arbeidsorganiseringen har vært preget av at alle gjør alt, og at arbeidsoppgavene i hovedsak følger vakter (Børhaug et al., 2018). Det betyr også at det har vært lite tradisjon for å tenke karriere i barnehagen. Den tradisjonen kan også knyttes til et utdanningsløp hvor profesjonstilnærmingen har stått sterkt. Flat struktur og få karriereveier har vært en gjennomgående beskrivelse av barnehagen som arbeidsorganisasjon. Dette er under endring og handler både om at barnehagene er blitt større, med flere barn og flere ansatte, og at kravene til barnehagens kvalitet og innhold er styrket. Det har vært satset mye på å utvikle barnehagestyrernes ledelsesprofesjonalitet (Børhaug & Lotsberg, 2010, s. 80–81), og i 2011 ble det etablert en egen nasjonal lederutdanning for styrere. Lederutdanningen tilbys i dag ved syv ulike utdanningsinstitusjoner fordelt over hele landet. Det er godt dokumentert at styrere opplever lederutdanningen som relevant og nyttig i jobbhverdagen, og at den bidrar til at de føler seg tryggere i styrerrollen (se Jensen et al., 2018, 2019, 2020; Siddiq & Gjerustad, 2017). Hvilken betydning utdanningen har i et bredere karrieresperspektiv, er ikke undersøkt tidligere. I denne artikkelen er vi opptatt av om det er slik at de som har gjennomført lederutdanningen i større grad enn de som ikke har det uttrykker at de ønsker å fortsette som styrer i barnehager, og hvorvidt de som har gjennomført lederutdanningen for styrere vurderer at den har vært viktig for deres karriere. Vi undersøker om behovet for og nytten av styrerutdanningen varierer etter størrelsen på barnehagen styrene arbeider i, og om styrernes alder har betydning for hvordan de vurderer styrerutdanningen i karrieresammenheng. Vi undersøker også om valg av studiested kan ha noen betydning for hvordan lederutdanningen vurderes i et karriereløp.

En stor spørreundersøkelse blant alle landets styrere fra 2022 benyttes til å belyse artikkelens problemstillinger. Undersøkelsen gir muligheter til å beskrive mønstre i styrernes

forståelse av egen karriere, og til å se nærmere på sammenhenger mellom styrernes karriere og forhold ved styrerne (her: om de har lederutdanning (og trekk ved den), størrelsen på barnehagen de styrer, og deres alder).

Videre i artikkelen gir vi først en beskrivelse av barnehagen i en arbeidsmarkeds kontekst, og hva teoretiske bidrag og tidligere forskning forteller om karriereveier i barnehagene. Deretter ser vi spesifikt på styrerrollen og den nasjonale lederutdanningen, før vi presenterer data og analyser. Artikkelen avsluttes med en diskusjon omkring de sentrale funnene.

Barnehagesektoren som arbeidsmarked og karriereveier

Barnehagesektoren har vært omfattet av store omstillinger fra begynnelsen av 2000-tallet og frem til i dag. I 2003 inngikk de politiske partiene på Stortinget barnehageforliket, et bredt politisk forlik som endret økonomiske og juridiske virkemidler i sektoren. Forliket ga et løfte om full barnehagedekning, høy kvalitet og lav pris (jf. Meld. St. 24 (2012–2013)). I perioden etter barnehageforliket ble barnehagetilbudet bygget kraftig ut, og i dag går nærmere 95 prosent av alle 1–5-åringer i barnehage (Statistisk sentralbyrå, 2023). Det har også vært en omstrukturering av barnehagene i perioden fra forliket og frem til i dag; antallet barnehager har blitt redusert, men enhetene har blitt større. Utviklingen mot færre og større enheter har skjedd både i private og offentlige barnehager (Bråten & Jordfald, 2018).

Innskjerpingen i kravet til pedagogisk bemanning (pedagognormen) og krav til pedagogisk kompetanse i barnehagene bidro til at etterspørselen etter barnehagelærere ble svært stor utover 2000-tallet. I 2010 var det over 4 000 pedagogiske ledere uten formell utdanning som barnehagelærere, men underskuddet på barnehagelærere ble i løpet av få år snudd til et overskudd på landsbasis (Gulbrandsen, 2018). Ifølge Gulbrandsen (2018) skyldes dette først og fremst at langt færre barnehagelærere enn tidligere forlot barnehagene til fordel for jobb i andre sektorer eller for å bli hjemmевærende. Barnehagelærerne ser i dag ut til å velge å jobbe i barnehage og det yrket de er utdannet til, og barnehagene får stort sett tak i den kompetansen de trenger. I 2021 oppfylte 71 prosent av barnehagene pedagognormen etter de nye reglene som kom i 2018 (Utdanningsdirektoratet, 2022).

I tidligere undersøkelser om kompetanseutvikling og karriereveier for ansatte i barnehager, har det blitt lagt vekt på hvordan det å jobbe i barnehage for mange har fungert som et springbrett til videre utdanning og karriere i barnehagen (Bråten & Tønder, 2020; Gulbrandsen, 2018). En vanlig karrierevei har vært å starte som assistent, for så å kombinere jobb og studier på deltid for å bli barnehagelærer, eller ta fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Gulbrandsen (2018) vektlegger hvordan utdanning til barnehagelærer for mange har gitt et grunnlag for avansement fra assistent opp til pedagogisk leder eller styrer – et avansement som også gir betydelig høyere lønn. Slik har barnehagesektoren

fra begynnelsen av 2000-tallet langt på vei fungert som et arbeidsmarked med gode interne karrieremuligheter. Det finnes også flere karrieremuligheter for barnehagelærere og styrere utenfor barnehagen, eksempelvis innenfor kommunal forvaltning, eierorganisasjoner og hos utdanningsinstitusjonene som tilbyr barnehagelærerutdanning. Dette er viktige eksterne karriereveier, men i denne artikkelen konsentrerer vi oss om den interne og hvordan de som arbeider som styrere vurderer betydningen av lederutdanningen i karrieresammenheng.

Styrerrollen

Styrerrollen utgjør øverste ledernivå i en barnehage. Rollen og ansvaret som styrer er nedfelt i barnehageloven og rammeplanen, og er bredt definert. Styrer har det daglige ansvaret i barnehagen: pedagogisk, personalmessig og administrativt. Det kan være store variasjoner både over tid og mellom barnehager når det kommer til hvilke oppgaver styrer utfører og hvordan styrerrollen praktiseres. Av den grunn kan vi anta at det er ulikt behov for, og nytte av, å ha gjennomført lederutdanningen for styrere.

Ekspertgruppen om barnehagelærerrollen viser til at styrerrollen i dag fremstår som krevende og omfattende (Børhaug et al., 2018). I tillegg til det pedagogiske, personalmessige og administrative ansvaret, peker de på at styrerrollen blir stadig mer preget av at styrerne må ha en mer aktiv rolle til omgivelsene, noe som gjelder relasjoner til både politiske aktører og eiere. Disse utviklingstrekkene i sektoren og i styrerrollen kan peke mot at ledelse av barnehage har gått fra å være preget av en faglig ledelse, med styreren som den fremste fagpersonen, mot en mer profesjonell ledelse.

De aller fleste barnehagestyrere er i utgangspunktet utdannet barnehagelærere. En evaluering av barnehagelærerutdanningen (da førskolelærerutdanningen) fra 2010 pekte på at en utfordring med utdanningen var at den ikke helt samsvarte med kompetansebehovene i praksisfeltet, og at den særlig manglet ledelsesaspektet (NOKUT, 2010). Også andre studier har vist at barnehagelærerutdanningen er god når det gjelder lek, læring og omsorg, men mindre god på områder som ledelse, veiledning av personalet og samarbeid med instanser utenfor barnehagen (Mordal, 2014).

Vi viste innledningsvis til at barnehagen tradisjonelt har vært preget av små enheter og flat struktur. Børhaug et al. (2018, s. 52) beskriver barnehagen som en lite spesialisert organisasjon med en uformell lavprofilledelse som primært var rettet mot å vedlikeholde det uformelle fellesskapet. Men, at det i takt med at barnehagene er blitt større har vært en bevegelse bort fra små, autonome, gruppebaserte barnehager i retning av større barnehager med mer hierarki og mer formalisert organisering. Større og mer komplekse organisasjoner vil også ofte føre til mer spesialisering, og med det ha behov for mer koordinering (Bråten et al., 2015; Nylehn, 2001, kap. 3). Dette kan også innebære en endring i krav til ledelse og styrerrollen, fra en faglig ledelse mot en mer profesjonell ledelse. En studie av barnehagestyrere og rektorer i kommunen finner at de opplever at rollen som pedagogisk leder kan

stå i kontrast til rollen som administrativ mellomleder i kommunen (Olsen, 2016). Olsen (2016, s. 135) peker på at en mulig forklaring er at styrerne opplever to logikker som står i motsetning til hverandre: en profesjonslogikk med sine normer og krav, og en styringslogikk med vekt på hierarki, målsetting og rapportering.

Lederutdanning for styrere – ulike tilnærminger ved ulike utdanningsinstitusjoner

Ledelse av barnehagene blir sett på som krevende og viktig (Børhaug & Lotsberg, 2010), og i 2011 ble det innført en egen lederutdanning for barnehagestyrere. Utdanningsdirektoratet avgjør, etter en utlysningsprosess, hvilke utdanningsinstitusjoner som kan tilby studiet. Det er et krav at studiet har et omfang på 30 studiepoeng og gjennomføres på deltid, ved siden av styrejobben, over tre semestre. Lederutdanningen til styrere har vært svært populær, og det er om lag 300 som deltar hvert år. Det er etter hvert et stort antall styrere og assisterende styrere som har gjennomført denne utdannelsen.

Lederutdanningen for styrere har blitt evaluert en rekke ganger (Jensen et al., 2018, 2019, 2020; Siddiq & Gjerustad, 2017; Stiberg-Jamt et al., 2014). Gjennomgående forteller disse undersøkelsene om svært fornøyde deltakere som opplever studiet som krevende, men svært nyttig for egen praksis. De fleste deltakerne beskriver at studiet er av god kvalitet og at de lærer mye av de ulike læringsmåtene. Alt i alt tyder de ulike evalueringene på at utdanningen har bidratt til å styrke deltakernes fagkompetanse og rolleutøvelse som ledere i barnehagene. I tillegg til at lederutdanningen kan gi nyttig kompetanse, kan det å gjennomføre studiet, i et karrieresperspektiv, være et mål i seg selv. En del barnehageeiere som ansetter styrere vurderer det som ønskelig at søkerne har gjennomført lederutdanningen, og slik sett kan de som har tatt lederutdanningen stille sterkere i en ansettelsesprosess.

Salas et al. (2012) finner i en internasjonal metastudie at det har betydning hvordan lederopplæringen er lagt opp og gjennomført. Stiberg-Jamt et al. (2014) evaluerte lederutdanningen for styrere i 2014, og fant at forskjeller i tilnærmingen til ledelse og organisasjonspraksis hos de ulike studietilbyderne preget utdanningen. De fant at studiestedene vektla det de beskriver som generell ledelse og domenespesifikk ledelse (barnehageledelse) på ulike måter, noe som kan knyttes til at studiestedene var preget av ulike fagmiljøer. Noen av tilbyderne hadde en statsvitenskapelig/politisk vekting, mens andre hadde en mer pedagogisk og/eller psykologisk vekting (Stiberg-Jamt et al., 2014, s. 44–45). Senere studier har også funnet et slikt skille. I en dokumentanalyse av studie og emneplanene fra 2019 fant Haugset et al. (2019) et skille mellom «profesjonsstudiestedene» på den ene siden og de mer ledelsesorienterte studiestedene på den andre. De profesjonsorienterte studiestedene hadde et eksplisitt fokus på kompetanseutvikling og veiledning av ansatte, mens de mer ledelsesorienterte la større vekt på en generell tilnærming til ledelse (Haugset et al., 2019).

For perioden 2020 til 2025 er det syv utdanningsinstitusjoner som tilbyr lederutdanningen: UiT Norges arktiske universitet (UiT), Dronning Mauds Minne Høgskole (DMMH), Norges Handelshøyskole (NHH), OsloMet, Handelshøyskolen BI (BI), Universitetet i Sørøst-Norge (USN) og Universitet i Agder (UiA). Blant tilbyderne finnes både de vi kan omtale som tradisjonelle profesjonsstudiesteder (DMMH, USN) og mer ledelsesorienterte studiesteder (BI, NHH). En gjennomgang av lederutdanningen fra 2022 viser at det er forskjeller i studieinnhold mellom studietilbyderne (Bråten et al., 2022). Basert på en dokumentanalyse og kvalitative intervjuer med administrative- og eller fagansvarlige ved de syv studiestedene, finner studien at det er variasjon når det gjelder faglig profil og tilnærming. Blant de syv studietilbyderne skiller først og fremst NHH seg ut med en mer generell eller strategisk ledelsesorientering, BI har også en tydelig ledelsestilnærming, men med en sterkere profesjonsfaglig vektlegging. Profesjonsstudiestedene har en mer utpreget barnegefaglig tilnærming, mens lederstudiet ved UiA skiller seg ut ved å ha en tydeligere statsvitenskapelig tilnærming (Bråten et al., 2022).

Våre forskningsspørsmål

Hovedspørsmålet vi stiller i denne artikkelen, er: Hvilken betydning har lederutdanningen for styrere for styrernes karriere? Mer presist spør vi om det er slik at de som har gjennomført lederutdanningen for styrere i større grad enn de som ikke har gjennomført denne utdanningen ønsker å fortsette som styrere? Og opplever styrerne at lederutdanningen har hatt betydning for deres karriereløp? Vi tar utgangspunkt i tre antakelser eller hypoteser:

- 1) Barnehagene er blitt større, med flere barn og flere ansatte, og det stilles større krav til barnehagens kvalitet og innhold. Med utgangspunkt i de omfattende strukturelle endringene i sektoren er en antakelse at barnehagens størrelse har betydning for styrernes vurderinger omkring lederutdanningen i karrieresammenheng, og om de ønsker å fortsette som styrere eller ikke.
- 2) Karriereutvikling vil i de aller fleste tilfeller være knyttet til individuelle ønsker og motivasjon for å få en stilling med økt ansvar, status og/eller inntekt. Samtidig som rollen som styrer er blitt mer omfattende og krevende, har det også blitt utdannet mange barnehagelærere de seneste årene, noe som kan gi økt konkurranse om styrerjobbene. Lederutdanningen kan da få økt betydning, og en antakelse er at lederutdanningen oppleves som viktigere i et karrieresperspektiv blant yngre enn blant eldre styrere.
- 3) Tidligere studier av lederutdanningen for styrere har vist at forskjeller i tilnærmingen til ledelse og organisasjonspraksis hos de ulike studietilbyderne preger utdanningen. Gitt disse forskjellene er en antakelse at styreres vurdering av om de skal fortsette sin karriere som styrer i barnehage er avhengig av hvilket studiested de har tatt lederutdanningen ved, og ikke bare av om de har tatt lederutdanningen eller ikke.

På samme måte antar vi at styrernes vurdering av om lederutdanningen for styrere har vært sentral for deres karriere henger sammen med hvor de har gjennomført sin lederutdanning.

Data og analyse

Dataene som brukes i denne artikkelen er basert på en stor spørreundersøkelse sendt ut ved hjelp av e-post til så godt som alle landets styrere. I likhet med en rekke andre undersøkelser på feltet er ikke styrere i familiebarnehager og åpne barnehager tatt med i undersøkelsen (Bråten et al., 2014; Haakestad et al., 2015; Vassenden et al., 2011; Winsvold & Guldbrandsen, 2009). E-postadressene til styrerne er hentet fra Nasjonalt Barnehageregister per 30. mai 2022. Enkelte personer er styrere for flere barnehager, og de som svarte at de var styrere for flere barnehager ble bedt om å svare for det totale antallet barnehager de har ansvar for under ett. Data fra Nasjonalt Barnehageregister om blant annet barnehagens eierform (privat, statlig eller kommunal) og antall ansatte ble koblet på undersøkelsen. Svarprosenten var 40 prosent (1 760 svar). Frafallet ble undersøkt langs ulike dimensjoner, og var svært lite systematisk. Frafallet var så vidt høyere blant styrere i private barnehager (47 prosent av styrerne i spørreundersøkelsen mot 50 prosent i bruttoutvalget), og blant styrere i de minste barnehagene (med under 29 barn / 16 ansatte). Forskjellene i svartilbøyelighet var så liten at det ikke innvirker på totaltallene i undersøkelsen (for mer om dette, se Svalund et al., 2022, s. 12–14).

Avhengige variabler

Flere avhengige variabler som på ulike måter måler hva det å delta på lederutdanning kan bety for styrernes karriere benyttes i artikkelen. Vi benytter først et holdningsspørsmål som lyder «Om fem år, ser du for deg at du fortsatt er styrer for en barnehage?». Dette ble stilt til alle styrerne, både de med og uten lederutdanning. Svaralternativene var *ja*, *nei* og *usikker*. Gjennom spørsmålet fanger vi opp hvilken motivasjon og holdning den enkelte har til å fortsette som styrer. Det er grunn til å mene at spørsmålet forteller noe om den enkeltes motivasjon og ønske om å fortsette sin karriere, selv om de som svarer, og vi, ikke kan forvente at svarene vil være helt i samsvar med hva utfallet faktisk er fem år etter. Det er kanskje større sjanse for at vi kan forvente at de som svarer at de ikke er styrere om fem år heller ikke er det. I analysene er vi opptatt av om den enkelte ser for seg å fortsette som styrer, ja kodes derfor 1, mens nei og usikker slås sammen til resten (0). Ettersom vi ba respondentene se fem år frem i tid ekskluderte vi de som nærmer seg pensjonsalder og karriereslutt, det vil si alle som var 60 år eller eldre.

I analysen av dette spørsmålet skiller vi mellom de som har gjennomført lederutdanningen for styrere, de som har gjennomført annen lederutdanning, og resten. I artikkelen benytter vi i tillegg et lignende spørsmål, hvor det direkte spørres om hva lederutdanningen

har betydd for at den enkelte har fortsatt som styrer. Der ble de som hadde gjennomført lederutdanning for styrere bedt om å ta stilling til følgende utsagn om betydningen av lederutdanningen: «Den har hatt betydning for mitt ønske om å fortsette som barnehagestyrer.» Svaralternativene var *i svært stor grad, stor grad, verken eller, i liten grad, i svært liten grad og ikke sikker*. De to første kategoriene ble i analysene slått sammen til *i stor grad viktig* (1). *Ikke sikker* ble fjernet, mens resten ble slått sammen til *ikke viktig* (0).

I det siste spørsmålet vi benytter bes de som har gjennomført lederutdanningen for styrere om å ta stilling til følgende utsagn om betydningen av utdanningen for deres karriere: «Den har vært en viktig del av mitt karriereløp som barnehagestyrer.» Svaralternativene på utsagnet var *i svært stor grad, stor grad, verken eller, i liten grad, i svært liten grad og ikke sikker*. De to første kategoriene ble i analysene slått sammen til *i stor grad viktig* (1). *Ikke sikker* ble fjernet, mens resten ble slått sammen til *ikke viktig* (0).

Uavhengige variabler

Vi er i artikkelen opptatt av om gjennomføring av lederutdanning for styrere, og eventuelt hvor de har gjennomført denne, har betydning for styrernes vurdering omkring egen karriere. Den første uavhengige variabelen ovenfor inkluderer alle styrerne, også de som ikke har gjennomført lederutdanningen for styrere. Før lederutdanningen for styrere ble etablert i 2011 kunne styrere som ønsket lederutdanning velge generelle ledelseskurs, eller tilgjengelige kurs som var mer rettet mot barnehageledelse. Også i tiden etter 2011 har styrere og andre yrkesgrupper hatt mulighet til å gjøre dette. I spørreundersøkelsen fikk styrerne spørsmål om de hadde gjennomført andre typer lederutdanning enn lederutdanningen for barnehagestyrere, hvor utdannelsen utgjorde minst 15 studiepoeng (se mer om dette i Svalund et al., 2022, s. 17). På spørsmålet om hvordan styrerne ser på egen styrerkarriere fem år frem i tid er vi opptatt av om det er noen forskjell mellom de som har gjennomført lederutdanning for styrere, de som har annen lederutdanning på minst 15 studiepoeng, og de som ikke har noe av dette. Lederutdanningsvariabelen som brukes i den analysen har derfor verdiene gjennomført lederutdanning for styrere, gjennomført annen lederutdanning, og ikke fullført noen av disse typene lederutdanning.

I analysene av de to andre spørsmålene er utvalget kun de som har gjennomført lederutdanningen for styrere. På disse spørsmålene er vi opptatt av å undersøke om vurderingene av disse spørsmålene henger sammen med *hvor* styrerne har gjennomført sin lederutdanning. Vi skiller her mellom BI, NHH, UiA og alle andre studiesteder.

Det er mulig at lederutdanningen for styrere oppleves som mer betydningsfull de første årene etter at den er fullført, og vi kontrollerer for dette gjennom en variabel som måler hvor mange år det er siden den enkelte fullførte utdanningen.

Vi er videre opptatt av om, og i hvilken grad, de som arbeider i store barnehager har en annen vurdering av det å fortsette som styrer, og av betydningen av lederutdanningen for deres karriere. For å studere dette nærmere benytter vi en variabel hvor vi skiller

mellom styrere i barnehager av ulik størrelse (1–15 ansatte; 16–21 ansatte; 22–29 ansatte; 30–39 ansatte; 40 ansatte eller mer).

For det tredje undersøker vi om styrernes svar på om de ønsker å fortsette som styrere, og i hvilken grad de opplever at lederutdanningen har hatt betydning for deres karriereløp, henger sammen med deres alder (under 40 år; 40–49 år; 50–59 år; 60 år eller eldre).

I analysene kontrollerer vi for om barnehagen styrerne arbeider ved er privat eller kommunal, samt styrernes vanlige ukentlige arbeidstid (mindre enn 38 timer; 38–40 timer; 41–44 timer; 45 timer eller mer). Videre kontrollerer vi for kjønn. Vi kontrollerer også for forskjeller i styrernes utdanningsbakgrunn: I spørreundersøkelsen fikk styrene spørsmål om hvilken utdanning de har. 94 prosent svarte *Barnehagelærer*, 3 prosent *Annen treårig pedagogisk utdanning på høgsolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk*, og 3 prosent *Annen høyere utdanning*. I analysene kontrollerer vi for eventuelle forskjeller i svarene mellom styrere som har barnehagelærerutdanning og styrere med alle andre utdanningsbakgrunner fra høyere utdanning.

I artikkelen benytter vi regresjonsanalyse. Det er en kvantitativ analyseteknikk som gjør det mulig å beskrive blant annet styrke og retning på sammenhengene mellom avhengige og uavhengige variabler. For eksempel kan vi undersøke om det er en sammenheng mellom styrernes (eventuelle) ønske om å fortsette som styrer fem år frem i tid, og om de har gjennomført sin lederutdanning for styrere eller ikke. I regresjonsanalysen kan vi så sammenligne individer som ellers er like på alle de andre uavhengige variablene (samme kjønn, alder, utdanning, arbeidstid osv.). Dette gir mulighet til å isolere betydningen av hver enkelt av de ulike uavhengige variablene, noe som er viktig når det er flere forhold som kan tenkes å påvirke den avhengige variabelen vi er opptatt av.

De avhengige variablene som benyttes her er dikotome, og derfor benytter vi logistisk regresjon i analysene. Der beskrives endringene langs en S-formet kurve. Tolkningen av tabellene blir, noe forenklet, slik at når koeffisienten er positiv, vil en økning i den uavhengige variabelen innebære en økning i sannsynligheten for et utfall kodet som 1. Resultater fra en logistisk regresjon omregnes gjerne til oddsskårer, altså forskjeller i sannsynlighet for at resultatet enten er 1 eller 0. Disse presenteres i tabellene 2, 4, og 6 som beta (EXP(B)). For mer om regresjonsanalyse, se for eksempel Skog (2004).

Har gjennomført lederutdanning betydning for om styrerne ønsker å fortsette som barnehagestyrere?

Har det å ha gjennomført lederutdanning betydning for om den enkelte styrer oppgir at hen ønsker å fortsette som styrer i barnehager? Den enkelte ble forelagt følgende spørsmål: *Om fem år, ser du for deg at du fortsatt er styrer for en barnehage?* Tabell 1 viser at om lag seks av ti styrere under 60 år ser for seg å arbeide som styrer om fem år. En god del er usikre.

Tabell 1. Om fem år, ser du for deg at du fortsatt er styrer i en barnehage? Prosent (n). Styrere under 60 år.

	Prosent
Ja	59
Nei	11
Usikker	30
Total (n)	100 (1 402)

I tabell 2 brukes logistisk regresjon for å studere dette spørsmålet nærmere. *Usikker*-kategorien er da slått sammen med *Nei*, slik at vi sammenligner de som ser for seg at de fortsatt er styrer om fem år (*Ja*), med resten. Tabellen viser at det ikke er noen signifikant forskjell på svarene til de som har gjennomført lederutdanningen for styrere, de som har annen lederutdanning og de som ikke har gjennomført noen lederutdanning, alt annet likt.

Tabell 2. Om fem år, ser du for deg at du fortsatt er styrer i en barnehage? Ser for seg å fortsette (1) eller ikke (0). Styrere under 60 år. Logistisk regresjon.

	Koeff.	St.feil	Exp(B)
Lederutdanning (Ref.: Ikke fullført lederutdanning)			
Gjennomført lederutdanning for styrere	-0,113	0,137	0,893
Gjennomført annen lederutdanning	-0,288	0,185	0,750
Antall ansatte (Ref.: 40 ansatte eller flere)			
Færre enn 16 ansatte	-0,276	0,211	0,759
16–21 ansatte	-0,128	0,204	0,880
22–29 ansatte	-0,013	0,196	0,987
30–39 ansatte	0,049	0,209	1,050
Alder (Ref.: 50–59 år)			
Under 40 år	-0,232	0,189	0,793
40–49 år	-0,147	0,127	0,863
Eierform (Ref.: Privat barnehage)	0,202	0,118	1,224
Arbeidstid (Ref.: 45 timer eller mer)			
Mindre enn 38 timer	0,464	0,246	1,590
38–40 timer	0,555***	0,136	1,741
41–44 timer	0,266	0,188	1,305
Kjønn (Ref.: kvinner)	-0,231	0,214	0,794
Utdanning (Ref.: Andre typer utdanning enn barnehagelærer)	0,538*	0,251	1,713
Konstantledd	-0,519	0,369	0,595
Nagelkerke's R ²	0,039		
N	1 255		

Note: Ref. er i tabellen en forkortelse for referansekategori, og i analysene undersøkes det om de ulike verdiene (f.eks. menn) er signifikant forskjellig fra referansekategorien. Signifikansnivåer: *5 prosent, **1 prosent, ***0,1 prosent.

Barnehagens størrelse har ingen betydning for om styrerne svarer at de skal fortsette som styrer i en barnehage. Det er heller ikke noen signifikante forskjeller knyttet til alder.

Imidlertid viser tabellen at arbeidstid betyr noe, da styrere som vanligvis arbeider 38–40 timer i uken i større grad enn referansekategorien (de som arbeider 45 timer eller mer i uken) ser for seg å fortsette som styrer. Videre er det en høyere sannsynlighet for

at de styrerne som har barnehagelærerutdanning svarer ja på utsagnet, sammenlignet med de som har andre typer utdanning.

I tabell 2 ser vi på de som svarer *ja* på spørsmålet. Det er også en del som svarer at de er usikre, og det er mulig å tenke seg at det er andre forhold som påvirker de som svarer at de *skal* fortsette og de som svarer at de *ikke* skal fortsette som styrer om fem år. For å undersøke hvor robuste svarene er for en slik forskjell har vi derfor også gjennomført regresjoner hvor vi sammenligner de som *ikke* ser for seg at de fortsatt er styrer om fem år (*nei*) med resten av styrerne.¹ Resultatene er stort sett de samme som i tabell 2, men vi finner at de som har gjennomført annen lederutdanning på minst 15 studiepoeng har signifikant høyere sannsynlighet for å svare at de *ikke* ser for seg å fortsette som styrer om fem år (*nei*), alt annet likt.

I spørreundersøkelsen ble de som har gjennomført lederutdanningen for styrere også bedt om å forholde seg til et mer direkte spørsmål om betydningen av lederutdanningen, gjennom følgende utsagn om betydningen av utdanningen for deres holdning til å fortsette med å arbeide som styrer: *Den har hatt betydning for mitt ønske om å fortsette som barnehagestyrer*. 63 prosent svarer at lederutdanningen for styrere i stor eller svært stor grad har vært viktig for deres ønske om å fortsette som barnehagestyrere (tabell 3).

Tabell 3. Lederutdanningen har vært viktig for ønske om å fortsette som barnehagestyrer. Prosent (n).

	I svært stor grad	I stor grad	Verken stor eller liten grad	Liten grad	Ikke i det hele tatt	Ikke sikker	Totalt
Prosent (n)	20	43	25	8	4	0	100 (823)

Henger svarene på spørsmålet sammen med hvor styrerne har gjennomført sin lederutdanning? I tabell 4 brukes logistisk regresjon til å analysere dette. Tabellen viser at de som har gjennomført lederstudier på BI har om lag 1,5 ganger så stor sannsynlighet for å uttrykke at utdanningen har hatt betydning for ønske om å fortsette som styrer, sammenlignet med de som har gjennomført lederstudiene ved tradisjonelle profesjonsstudiesteder.

Hva så med styrenes rammebetingelser; er lederutdanningen viktigere for de som leder store barnehager? Tabellen viser at det ikke er en klar sammenheng mellom hvor mange ansatte styrene leder, og om de ønsker å fortsette som styrer. Vi finner at styrere som leder barnehager med mellom 30 og 39 ansatte i noe mindre grad opplever at lederutdanningen har vært viktig for deres ønske om å fortsette som styrer, alt annet likt.

Endelig, det er ingen forskjell mellom yngre og eldre styrere i vurderingen av dette spørsmålet.

Vi kontrollerer som nevnt for en rekke forhold i analysene. I tabellen kommer det frem at styrere som arbeider mellom 38 og 40 timer i uken har en noe høyere sannsynlighet enn de som arbeider mer enn 44 timer i uken (referansekategorien) for å svare at lederutdanningen har vært viktig for deres ønske om å fortsette som styrer.

¹ Tabell ikke vist, interesserte kan ta kontakt med forfatter.

Tabell 4. Lederutdanningen har vært viktig for ønske om å fortsette som barnehagestyrer (1) eller ikke (0). Logistisk regresjon.

	Koeff.	St.feil	Exp(B)
Utdanningssted (Ref.: Tradisjonelle profesjonsstudiesteder)			
BI	0,427*	0,207	1,533
NHH	0,077	0,231	1,080
UiA	0,008	0,237	1,008
Antall ansatte (Ref.: 40 ansatte eller flere)			
1–15 ansatte	0,342	0,293	1,408
16–21 ansatte	0,052	0,266	1,053
22–29 ansatte	0,236	0,249	1,266
30–39 ansatte	–0,297*	0,258	0,743
Alder (Ref.: 50–59 år)			
Under 40 år	–0,319	0,295	0,727
40–49 år	0,120	0,176	1,127
60 år og eldre	–0,213	0,315	0,808
Eierform (Ref.: Privat barnehage)	0,207	0,164	1,230
Arbeidstid (Ref.: 45 timer eller mer)			
Mindre enn 38 timer	–0,003	0,345	0,997
38–40 timer	0,383*	0,183	1,466
41–44 timer	0,039	0,258	1,040
Kjønn (Ref.: kvinner)	0,169	0,322	1,185
Antall år siden fullført lederutdanning	0,010	0,031	1,010
Utdanning (Ref.: Andre typer utdanning enn barnehagelærer)	0,437	0,380	1,548
Konstantledd	–0,317	0,519	0,728
Nagelkerke's R ²	0,046		
N	711		

Note: Ref. er i tabellen en forkortelse for referansekategori, og i analysene undersøkes det om de ulike verdiene (f.eks. menn) er signifikant forskjellig fra referansekategori. Signifikansnivåer: *5 prosent, **1 prosent, ***0,1 prosent.

Lederutdanning som en del av et karriereløp

Vi er opptatt av hva lederutdanningen betyr for styrernes karriereløp. De styrerne som har gjennomført lederutdanning for styrere ble bedt om å ta stilling til følgende utsagn om betydningen av lederutdanningen i karrieresammenheng: *Den har vært en viktig del av mitt karriereløp som barnehagestyrer*. 64 prosent svarer at lederutdanningen for styrere i stor eller svært stor grad har vært en viktig del av deres karriereløp som barnehagestyrere (tabell 5). Motsatt er det bare 10 prosent som svarer at lederutdanningen for styrere i liten grad, eller ikke i det hele tatt, har vært viktig for deres karriereløp.

Tabell 5. Den har vært en viktig del av mitt karriereløp som barnehagestyrer. Prosent (n).

	I svært stor grad	I stor grad	Verken stor eller liten grad	Liten grad	Ikke i det hele tatt	Ikke sikker	Totalt (n)
Prosent (n)	27	37	25	7	3	1	100 (822)

I tabell 6 brukes logistisk regresjon for å analysere om det er spesielle trekk ved de styrerne som vurderer lederutdanningen som en viktig del av sitt karriereløp som barnehagestyrere.

Tabell 6 viser, kontrollert for en rekke andre forhold, at styrere som har gjennomført lederstudiet ved NHH eller UiA har en klart større sjanse (oddssannsynligheten er 1,9–2 ganger så stor) for å svare at de opplever at utdanningen har vært viktig for deres karriereløp enn de som har gjennomført lederutdanningen ved det vi har karakterisert som et tradisjonelt «profesjonsstudiested».

Hva så med barnehagen hvor den enkelte arbeider; er det slik at barnehagestyrerne som opplever at utdanningen har vært viktig for deres karriereløp i større grad arbeider i store barnehager? Tabell 6 viser at styrere som leder store barnehager ikke svarer ulikt styrere i mindre barnehager. Analysen viser videre at alder har betydning. Jo yngre den enkelte er, jo større er sjansen for at de opplever at lederutdanningen for styrere har vært viktig for deres karriereløp som styrere.

I regresjonstabellene kontrollerer vi for en rekke forhold som er mindre sentrale for forskningsspørsmålene i denne artikkelen, men som det er viktig at vi kontrollerer for.

Tabell 6. Utdanningen har vært viktig for mitt karriereløp som styrer (1) eller ikke (0). Logistisk regresjon.

	Koeff.	St.feil	Exp(B)
Utdanningssted (Ref.: Tradisjonelle profesjonsstudiesteder)			
BI	0,243	0,208	1,275
NHH	0,656***	0,251	1,927
UiA	0,677**	0,270	1,968
Antall ansatte (Ref.: 22–29 ansatte)			
1–15 ansatte	–0,357	0,292	0,699
16–21 ansatte	–0,174	0,279	0,841
30–39 ansatte	–0,426	0,285	0,653
40 ansatte eller flere	–0,645	0,306	0,525
Alder (Ref.: 50–59 år)			
Under 40 år	0,954**	0,352	2,596
40–49 år	0,568**	0,185	1,765
60 år og eldre	–0,715*	0,316	0,489
Eierform (Ref.: privat barnehage)	0,405*	0,172	1,500
Arbeidstid (Ref.: 45 timer eller mer)			
Mindre enn 38 timer	–0,683*	0,347	0,505
38–40 timer	0,037	0,193	1,038
41–44 timer	0,305	0,287	1,357
Kjønn (Ref.: kvinner)	0,216	0,354	1,241
Antall år siden fullført lederutdanning	0,016	0,032	1,016
Utdanning (Ref.: andre typer utdanning enn barnehagelærer)	–0,687	0,457	0,503
Konstantledd	0,316	0,585	1,372
Nagelkerke's R ²	0,102		
N	710		

Signifikansnivåer: *5 prosent, **1 prosent, ***0,1 prosent

Ettersom det er mindre kvantitativ forskning på hvordan lederutdanning og syn på egen karriere henger sammen kan det allikevel være verdt å merke seg at tabell 6 viser at flere styrere i kommunale barnehager enn de som arbeider i private barnehager svarer at utdanningen har vært viktig for dem i deres karriereløp. Videre, styrere som vanligvis arbeider mindre enn 38 timer i uken opplever i mindre grad enn de som arbeider over 44 timer i uken at lederutdanningen har vært viktig for deres karriereløp.

Diskusjon

I denne artikkelen har vi vært opptatt av betydningen av lederutdanning for barnehagestyrere, og om det å ha gjennomført lederutdanningen henger sammen med styrernes vurderinger omkring egen karriere. Tidligere forskning viser at de som tar styrerutdanningen opplever studiet som krevende, men også svært nyttig for egen praksis. Utdanningen antas å styrke deltakernes fagkompetanse og rolleutøvelse som ledere i barnehagene. Tidligere forskning viser også at innretningen på lederutdanningen har betydning, og norske studier viser at det er forskjeller i hvordan studietilbyderne legger opp og gjennomfører lederutdanningen for styrere. Mens noen er tradisjonelle profesjonsstudiesteder med vekt på en barnehagefaglig tilnærming, er andre mer ledelsesorienterte med vekt på generell eller strategisk ledelse (Bråten et al., 2022; Haugset et al., 2019; Stiberg-Jamt et al., 2014). Vi har undersøkt nærmere om studiested har noen betydning for styrernes karrierevurderinger. Spørsmålene har vi også relatert til strukturelle endringer i sektoren og hvorvidt synet på egen karriere og betydningen av lederutdanningen henger sammen med størrelsen på barnehagen hvor de er styrer, og med styrers alder.

Vi finner at nærmere to av tre i utvalget ser for seg å være styrer om fem år. Det vitner om stor stabilitet blant de som er styrere i dag, og at mange er fornøyd med den stillingen de har. Dette gjelder uavhengig av om styrer har gjennomført lederutdanning eller ikke, om barnehagen er stor eller liten. Styrers alder har heller ingen betydning for hvordan de vurderer det å fortsette som styrer de neste fem årene.

Når vi bare ser på de styrerne som har gjennomført lederutdanningen for styrere, svarer 63 prosent at denne har vært viktig for deres ønske om å fortsette som styrer. Her finner vi at de som har tatt lederutdanningen ved BI har en noe større sannsynlighet for å svare at utdanningen har hatt betydning for ønske om å fortsette som barnehagestyrer. Dette indikerer at studiested kan ha betydning for ønsket om å fortsette som styrer. Vi viste tidligere til at studiet ved BI har en ledelsesorientert tilnærming, men med en profesjonsfaglig vektlegging (Bråten et al., 2022). Det er mulig at denne kombinasjonen treffer barnehagestyrerne særlig godt.

Vi startet ut med en antakelse om at lederutdanning vil kunne ha en større betydning for ledere som står overfor mer komplekse organisasjoner, som store barnehager på mange

måter er. Når det gjelder trekk ved barnehagen som arbeidsplass viser analysene at styrere som leder store barnehager ikke svarer ulikt styrere i mindre barnehager, men det kommer frem at en større andel av styrerne i kommunale barnehager svarer at utdanningen har vært viktig for dem i deres karriereløp (tabell 6). En mulig forklaring er at endringene i barnehagesektoren har vært mer merkbare i kommunale enn privat barnehager. For eksempel kan det ha vært flere omorganiseringer i de kommunale, blant annet at mindre barnehager er blitt slått sammen til større enheter og at de dermed oppleves som mer komplekse organisasjoner enn før. En tolkning kan være at styrere i kommunale barnehager som har gjennomført lederutdanningen opplever at de står sterkere i slike prosesser. Lederutdanningen kan også bidra til å sette styrerne i kommunale barnehager bedre i stand til å håndtere krysspress mellom rollen som pedagogisk leder og rollen som administrativ mellomleder i kommunen, slik Olsen (2016) påpeker. Det kan også være at de kommunale eierne i større grad enn private har et krav eller ønske om at styrere har gjennomført lederutanning for å få en stilling som styrer. I våre analyser har barnehagens eierform vært en variabel vi først og fremst har kontrollert for og ikke drøftet i noen særlig utstrekning. Funn som peker i retning av at eierform har betydning for styrernes vurderinger omkring karriere og betydningen av å ta en lederutdanning, er tema som vil være interessant å følge opp i videre forskning.

Når det gjelder individuelle kjennetegn finner vi at jo yngre den enkelte styrer er, jo mer sannsynlig er det at de svarer at lederutdanningen har vært viktig for deres karriereløp. Det kan handle om forståelse av egen kompetanse. Yngre styrere kan oppleve en trygghet i å ha lederutdanningen, mens eldre styrere med lang erfaring opplever at de har den kompetansen de trenger uavhengig av om de har gjennomført lederutdanningen eller ikke. Barnehagestyrere som er godt voksne i dag har i mange tilfeller hatt en annerledes karrierevei i barnehagesektoren, hvor de oftere har gått gradene både når det gjelder kompetanseutvikling og avansement til stillingen som styrer, sammenliknet med de som er yngre og som har kommet inn i barnehagen med en profesjonsutdanning og formelt vært kvalifisert for stillingen som styrer (jf. Gulbrandsen, 2018). Det kan også handle om at det for yngre styrere har vært en forutsetning at de har lederutdanningen for å bli ansatt som styrer. Generelt øker kompetansnivået i befolkningen, og med det også kravene for å få en lederposisjon. Dette ser man også i andre sektorer og profesjoner – at kravene til å ha formell kompetanse øker, og at man rett og sett ikke får lederstillinger uten å kunne vise at man har en lederutdanning.

Styrerne som har tatt lederutdanningen ble også bedt om å vurdere hvilken betydning dette har hatt for deres karriereløp som barnehagestyrer, og 64 prosent svarer at den har betydd mye. På dette spørsmålet finner vi også at studiested har betydning for hvordan de vurderer betydningen av lederutdanningen i karrieresammenheng. Styrere som har gjennomført lederstudiet ved NHH eller UiA opplever i større grad at utdanningen har vært viktig for deres karriereløp. Dette er, som omtalt tidligere, studiesteder som har en lederutdanning som skiller seg litt fra de øvrige. Bråten et al. (2022) fant at NHH skilte seg ut

med en vektlegging av strategisk ledelse, mens UiA legger vekt på barnehagens rolle i et samfunnsperspektiv og på forholdet mellom barnehagen og omverden. Ekspertgruppen om barnehagelærerrollen (Børhaug et al., 2018) viste til at å analysere og forholde seg aktivt til omgivelsene er et nytt trekk ved styrerrollen. Det er mulig at både strategisk ledelse og ledelse i forhold til omgivelsene er noe barnehagestyrere opplever at de har lite kompetanse på gjennom barnehagelærerutdanningen, og at de derfor vurderer dette som særlig viktig å ha fått gjennom lederutdanningen og som viktig for karrieren deres.

Hovedbildet som tegner seg i vårt materiale er at det er stor stabilitet blant de som er styrere i dag, og at flertallet ser for seg å fortsette som styrer – i alle fall de neste fem årene. Samtidig gir flertallet av de som har gjennomført lederutdanningen uttrykk for at det har vært viktig for deres karriereløp. Det kan bety at lederutdanningene oppleves som nyttig i en mer omfattende og krevende barnehagehverdag, men kan også være uttrykk for at det å ha lederutdanning er blitt nødvendig for i det hele tatt å få en stilling som styrer.

Forfatteromtaler

Mona Bråten er sosiolog og seniorforsker ved Fafo. I tillegg til forskning på organisering av og kompetanse i barnehager er hennes forskningsinteresser knyttet til arbeidsorganisering, arbeidsmiljø og arbeidstakernes medbestemmelse og medvirkning

Ragnhild Steen Jensen er dr. polit. i samfunnsgeografi, forsker ved Fafo. I tillegg til forskning på organisering av og kompetanse i barnehager er hennes forskningsinteresser knyttet til likestilling i arbeidslivet, medvirkning og medbestemmelse.

Jørgen Svalund er sosiolog og forsker 1 ved Fafo. I tillegg til forskning på organisering av og kompetanse i barnehager er hans forskningsinteresser knyttet til makt, ressurser, reguleringer og institusjoner.

Referanser

- Bråten, B., Drange, N., Haakestad, H. & Telle, K. (2014). *Gratis kjernetid i barnehage* (Fafo-rapport 2014:44). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/gratis-kjernetid-i-barnehager>
- Bråten, B., Hovdenak, I. M., Haakestad, H. & Sønsterudbråten, S. (2015). *Har barn det bra i store barnehager?* (Fafo-rapport 2015:48). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/har-barn-det-bra-i-store-barnehager-3>
- Bråten, M., Jensen, R. S. & Svalund, J. (2022). *Variasjon innenfor satte rammer: Nasjonal lederutdanning for styrere. Delnotat 1* (Fafo-notat 2022: 1). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/variasjon-innenfor-satte-rammer>

- Bråten, M. & Jordfald, B. (2018). *Assistentenes rolle i barnehagene* (Fafo-rapport 2018:25). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/assistentenes-rolle-i-barnehagene>
- Bråten, M. & Tønder, A. H. (2020). En utdanning til randsonen? *Søkelys på arbeidslivet*, 37(3), 183–200. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-03-04>
- Børhaug, K., Brennås, H. B., Fimreite, H., Havnes, A., Hornslien, Ø., Moen, K. H. ... Steinnes, G. S. (2018). *Barnehagelæreren i et profesjonsperspektiv – et kunnskapsgrunnlag*. Kunnskapsdepartementet.
- Børhaug, K. & Lotsberg, D. Ø. (2010). Barnehageledelse i endring. *Nordisk barnehageforskning*, 3(3), 41–56.
- Enehaug, H., Gamperien, M. & Grimsmo, A. (2008). *Arbeidsmiljøet i barnehagen* (AFI-notat 9/2008). <https://hdl.handle.net/20.500.12199/6374>
- Gulbrandsen, L. (2018). Barnehagelærere – fra mangel til overskudd. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(1–2), 43–55. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-01-02-03>
- Haugset, A. S., Ljunggren, E. B., Caspersen, J., Fagerholt, R. A., Franck, K., Lorentzen, R. ... Sivertsen, H. (2019). *Følgerevaluering av kompetanse for fremtidens barnehage: Delrapport 4* (TFoU-rapport 2019:5).
- Haakestad, H., Bråten, M., Jensen, R. S. & Svalund, J. (2015). *Tidsbruk i barnehagene: Rapportering, organisering og ledelse* (Fafo-rapport 2015:43). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/tidsbruk-i-barnehagene>
- Jensen, R. S., Bråten, M., Svalund, J. & Talberg, N. (2018). *Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2018* (Fafo-rapport 2018:30). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/videreutdanning-for-barnehagelaerere-og-lederutdanning-for-styrere-2018>
- Jensen, R. S., Bråten, M., Svalund, J. & Talberg, N. (2019). *Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2019* (Fafo-rapport 2019:30). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/videreutdanning-for-barnehagelaerere-og-lederutdanning-for-styrere-2019>
- Jensen, R. S., Bråten, M. & Svalund, J. (2020). *Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2020* (Fafo-rapport 2020: 23). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/videreutdanning-for-barnehagelaerere-og-lederutdanning-for-styrere-2020>
- Meld. St. 24. (2012–2013). *Framtidens barnehage*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-24-20122013/id720200/>
- Mordal, S. (2014). *Ledelse i barnehage og skole: En kunnskapsoversikt* (SINTEF-rapport A26525). <http://hdl.handle.net/11250/2499893>
- NOKUT. (2010). *Evaluerings av førskolelærerutdanningen i Norge 2010. Del 1: Hovedrapport*. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen.
- Nylehn, B. (2001). *Organisasjonsteori: Kritiske analyser og refleksjoner*. Kalle forlag.

- Olsen, T. H. (2016). Lærere og barnehagelærere som enhetsledere i kommunen. I E. Døving, B. Elstad & A. E. Storvik (Red.), *Profesjon og ledelse* (s. 121–140). Fagbokforlaget.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K. & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Siddiq, F. & Gjerustad, C. (2017). *Deltakerundersøkelsen for barnehageansatte 2017: Resultater fra en spørreundersøkelse blant ansatte i barnehagen som har tatt videreutdanning innenfor strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage»*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU.
- Skog, O.-J. (2004). *Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming*. Gyldendal Akademisk.
- Statistisk sentralbyrå. (2023). *Fakta om barnehager*. Hentet 14. februar 2023 fra <https://www.ssb.no/utdanning/faktaside/barnehager>
- Stiberg-Jamt, R., Staunæs, D., Knudsen, H., Jensen, B. & Vestergaard, M. (2014). *Gode resultater er blitt bedre? Evaluering av nasjonalt utdanningstilbud i ledelse for styrere i barnehager. Sluttrapport – Programkvalitet og gjennomføringskvalitet*. Oxford Research.
- Svalund, J., Bråten, M. & Jensen, R. S. (2022). *Styrerutdanningen og barnehageledelse: Delnotat 2* (Fafo-notat 2022:15). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/styrerutdanningen-og-barnehageledelse>
- Utdanningsdirektoratet. (2022). *Utdanningsspeilet 2022*. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/publikasjoner/utdanningsspeilet/utdanningsspeilet-2022/>
- Vassenden, A., Thygesen, J., Bayer, S. B., Alvestad, M. & Abrahamsen, G. (2011). *Barnehagens organisering og strukturelle faktorerers betydning for kvalitet* (IRIS-rapport 2011/29). <http://hdl.handle.net/11250/2631952>
- Winsvold, A. & Guldbrandsen, L. (2009). *Kvalitet og kvantitet. Kvalitet i en barnehagesektor i sterk vekst* (NOVA-rapport 2/09). <https://hdl.handle.net/20.500.12199/4992>