ROMERIKE REVISJON IKS



RAPPORT NR. 15-2026

PRAKSIS FOR DISPENSASJONER FRA UTDANNINGSKRAVET I BARNEHAGER

FROGN KOMMUNE

FORVALTNINGSREVISJON

NOVEMBER 2026

INNHOLD

SAMMENDRAG ..... **I**

1 INNLEDNING **1**

1.1 Bakgrunn for prosjektet 1

1.2 Formål og problemstillinger 1

1.3 Metode 1

1.4 Verifiseringsprosesser og kommunedirektørens uttalelse 1

1.5 Revisjonskriterier 1

1.6 Rapportens oppbygning 2

2 REVISJONSKRITERIER **3**

2.1 Kilder til revisjonskriterier 3

2.2 Utdanningskrav til pedagogiske ledere og dispensasjon 3

2.3 Kommunens ansvar for barnehager 4

3 DISPENSASJONER FRA UTDANNINGSKRAVET **5**

3.1 Problemstilling og revisjonskriterier 5

3.2 Nøkkeltall for dispensasjoner fra utdanningskravet for pedagogisk leder 5

3.3 Prosedyrer for dispensasjon fra utdanningskravet i barnehager 6

3.4 Grunnlag for vilkår om veiledning ved dispensasjon fra utdanningskravet 7

3.5 Oppfølging av vilkår om veiledning 10

3.5.1 Kommunens oppfølging av barnehagene og tiltak for kompetanseutvikling 10

3.5.2 Barnehagenes oppfølging av vilkår om veiledning 10

3.6 Revisjonens vurderinger 15

4 KONKLUSJON OG ANBEFALINGER **17**

LITTERATUR- OG KILDELISTE **18**

VEDLEGG 1 METODE **19**

Dokumentanalyse 19

Intervjuer 20

Spørreundersøkelser 20

Bilde 1 Plan for veiledning av den det søkes dispensasjon for 6

Tabell 1 Nøkkeltall for dispensasjoner for barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027 5
Tabell 2 Gjennomsnittlig månedlig veiledning etter utdanning 8
Tabell 3 Gjennomsnittlig månedlig veiledning etter antall års erfaring fra arbeid i barnehage 8
Tabell 4 Gjennomsnittlig månedlig veiledning etter stillingsprosent 9
Tabell 5 Svarprosenter for spørreundersøkelser 21

Diagram 1 Kjennskap til plan for veiledning 11
Diagram 2 Former for mottatt veiledning 13
Diagram 3 Ansattes erfaringer med veiledningen 14

SAMMENDRAG

Romerike revisjon har gjennomført en forvaltningsrevisjon av praksis for dispensasjoner fra utdanningskravet i barnehager i Frogn kommune. Prosjektet ble bestilt av kontrollutvalget i Frogn kommune 22.4.2026 (sak 10/26). Prosjektplanen ble vedtatt 20.5.2026 (sak 25/26). Formålet med forvaltningsrevisjonen har vært å undersøke hvordan kommunen sikrer at barnehagene har en forsvarlig pedagogisk bemanning.

Hovedfunn

1. Barnehagemyndigheten stiller vilkår om veiledning ved dispensasjon fra utdanningskravet i barnehager. Samtidig mangler dokumentasjon som viser en konkret vurdering av antall timer med veiledning og den enkeltes behov for veiledning.
2. Barnehagemyndigheten følger ikke opp hvorvidt styrerne faktisk sørger for at de som har dispensasjon får veiledning i tråd med vedtaket.

Revisjonens gjennomgang viser at kommunen stiller vilkår om veiledning i alle de undersøkte vedtakene om dispensasjon. Dette legger til rette for at ansatte med dispensasjon kan få støtte til å fylle stillingen.

Samtidig finner revisjonen at vedtakene ikke inneholder konkrete begrunnelser for hvordan omfanget av veiledningen er tilpasset den enkelte ansattes reelle kompetanse og behov. Antallet veiledningstimer er i all hovedsak likt for ansatte med dispensasjon som jobber i samme barnehage, men varierer mellom barnehagene. Gjennomgangen av antall veiledningstimer viser heller ingen tydelig sammenheng med de ansattes utdanning, erfaring fra arbeid i barnehage eller stillingsprosent.

Intervjuene med styrerne viser at de legger vekt på flere forhold når de vurderer behovet for veiledning. Disse omfatter ikke bare ansattes kompetanse og behov, men også vurderinger av de ansattes oppgaver og hva som vil være realistisk å gjennomføre innenfor barnehagens rammer. Datagrunnlaget gir dermed ikke tilstrekkelig dokumentasjon til å vurdere om det fastsatte omfanget av veiledningen bygger på konkrete vurderinger av den enkelte ansattes reelle kompetanse og behov.

Barnehagemyndighetens oppfølging av at barnehagene etterlever vilkår i vedtak om dispensasjoner fra utdanningskravet er ikke god nok. Videre har barnehagene ulik praksis for å planlegge og dokumentere veiledningen. For flere ansatte med dispensasjon i barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027 har ikke revisjonen mottatt dokumentasjon som gjør det mulig å etterprøve om veiledningen gjennomføres i samsvar med vilkårene i vedtakene.

Manglende dokumentasjon betyr ikke nødvendigvis at veiledningen ikke blir gjennomført. Datagrunnlaget gir imidlertid et sammensatt bilde av praksisen i barnehagene. Opplysninger fra

styrere og veiledere tyder på at det gjennomføres veiledning, og barnehagemyndigheten viser til flere tiltak for kompetanseutvikling. Samtidig varierer erfaringene blant ansatte med dispensasjon. Mens noen opplyser at de mottar veiledning, svarer andre at de hittil ikke har fått dette.

Revisjonen legger særlig vekt på at barnehagemyndigheten ikke har en systematisk oppfølging av om vilkårene om veiledning etterleves. Dette gjør det vanskelig å avdekke tilfeller der veiledningen ikke gjennomføres som forutsatt, og øker risikoen for at ansatte med dispensasjon ikke får nødvendig støtte til å fylle stillingen.

Basert på det som kommer frem i undersøkelsen anbefaler revisjonen at kommunedirektør:

1. vurderer tiltak for å sikre at det dokumenteres hvordan vilkårene om veiledning ved dispensasjon fra utdanningskravet er tilpasset den enkelte ansattes reelle kompetanse og behov
2. sørger for en systematisk oppfølging av at barnehagene etterlever vilkårene om veiledning i vedtakene om dispensasjon

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for prosjektet

Kontrollutvalget i Frogn kommune bestilte i møte 22.4.2026 (sak 10/26) en forvaltningsrevisjon av praksis for dispensasjoner fra utdanningskravet i barnehager. Prosjektplanen ble vedtatt 20.5.2026 (sak 25/26).

1.2 Formål og problemstillinger

Formålet er å undersøke hvordan kommunen sikrer at barnehagene har en forsvarlig pedagogisk bemanning. Undersøkelsen har følgende problemstilling:

> Hvordan følger kommunen opp at pedagogiske ledere som har fått innvilget dispensasjon fra utdanningskravet er i stand til å fylle stillingen?

Undersøkelsen omfatter kommunens rutiner og dokumenterte praksis for å tilpasse veiledningen til den enkelte ansattes behov, samt hvordan vilkårene om veiledning følges opp i praksis.

1.3 Metode

Undersøkelsen er gjennomført i henhold til RSK 001 - Standard for forvaltningsrevisjon som er fastsatt av styret i NKRF - Kontroll og revisjon i kommunene. Standarden definerer hva som er god revisjonsskikk innen kommunal forvaltningsrevisjon. Arbeidet er kvalitetssikret i henhold til Romerike revisjon IKS sine interne rutiner.

Vedlegg 1 i rapporten beskriver undersøkelsens datagrunnlag og metoder.

1.4 Verifiseringsprosesser og kommunedirektørens uttalelse

Oppsummering av intervju er sendt til de som er intervjuet for verifisering, og informasjon fra de verifiserte intervjureferatene er benyttet i rapporten.

Rapporten ble sendt administrasjonen i sin helhet til gjennomgang og uttalelse 29.10.2026. Revisjonen mottok kommunedirektørs uttalelse til rapporten 13.11.2026. Kommunedirektøren skriver at administrasjonen tar rapporten til orientering, og vil korrigere praksis.

Revisjonen mener gode verifiseringsprosesser knyttet til muntlige fremkommet data, og av rapporten i sin helhet, er viktig for å sikre gyldighet og pålitelighet i undersøkelsens datagrunnlag.

1.5 Revisjonskriterier

Revisjonskriterier er de krav og forventninger som kommunen vurderes opp mot. Kriteriene utledes fra lover og forskrifter, kommunestyrets vedtak og hva som anses som god forvaltningsskikk og faglig anerkjente normer på området. I dette prosjektet er revisjonskriteriene hentet fra barnehageloven, forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager med tilhørende merknader og anbefalinger fra Utdanningsdirektoratet.

1.6 Rapportens oppbygning

Kapittel 2 gjengir revisjonskriteriene for undersøkelsen. Kapittel 3 beskriver kommunens rutiner og praksis for dispensasjoner fra utdanningskravet i barnehager. Kapittelet avsluttes med revisjonens vurderinger. Revisjonens konklusjon og anbefalinger presenteres i kapittel 4.

2 REVISJONSKRITERIER

2.1 Kilder til revisjonskriterier

- Barnehageloven
- Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager med tilhørende merknader
- Anbefalinger fra Utdanningsdirektoratet

2.2 Utdanningskrav til pedagogiske ledere og dispensasjon

Barnehageloven § 25 fastslår at pedagogiske ledere skal ha «… utdanning som barnehagelærer. Likeverdig med barnehagelærerutdanning er annen treårig pedagogisk utdanning på høgskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk».

Ifølge forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager § 3 kan kommunen, etter søknad, innvilge dispensasjon fra utdanningskravet til pedagogisk leder.[1] Dispensasjonen kan gjelde for inntil ett år om gangen.

I merknad til forskriftens § 3 står blant annet følgende:

> Det er kommunen som barnehagemyndighet som skal vurdere om en søknad skal innvilges. Når den reelle kompetansen hos den det søkes for er vurdert, kan kommunen stille vilkår ved dispensasjonen. Hva slags vilkår som eventuelt stilles, vil være avhengig av den reelle kompetansen vedkommende har og hvordan kommunen vil sikre at vedkommende blir i stand til å fylle stillingen. Det kan for eksempel stilles krav om at den som får dispensasjon, mottar veiledning fra barnehagelærer.
>
> Ved behandling av søknader om midlertidig dispensasjon fra utdanningskravet til styrer og pedagogisk leder i barnehage, skal de reelle kvalifikasjonene til den det søkes for vurderes av kommunen. Andre relevante momenter som kan tillegges vekt er for eksempel hvor lenge vedkommende har utført relevant arbeid i barnehage og hvor sannsynlig det er at barnehagen innen rimelig tid kan få ansatt en kvalifisert søker. En søknad om dispensasjon fra utdanningskravet for pedagogisk leder skal inneholde en skriftlig uttalelse fra barnehagens styrer.

Dette innebærer at kommunen som barnehagemyndighet skal vurdere den reelle kompetansen til den det søkes dispensasjon for, og kan stille relevante vilkår for dispensasjonen. Formålet med vilkår er å sikre at vedkommende blir i stand til å fylle stillingen.

Barnehageloven § 9 fastslår at barnehagen skal ha internkontroll for å sikre at kravene i denne loven med forskrifter følges. Utdanningsdirektoratets merknader til bestemmelsen om internkontroll utdyper hva som kan være rimelige forventninger til barnehagen, blant annet når det gjelder

[1] Dette forutsetter at stillingen det søkes dispensasjon for har vært offentlig utlyst, og at det ikke har meldt seg noen kvalifiserte søkere.

dokumentasjon. Utdanningsdirektoratet trekker frem at referater fra ulike møter kan være hensiktsmessig.

2.3 Kommunens ansvar for barnehager

Kommunen har ulike roller og ansvar som barnehageeier og barnehagemyndighet. I rollen som barnehagemyndighet har kommunen ansvar for å følge opp at kommunale og private barnehager drives i samsvar med regelverket.

Utdanningsdirektoratet viser i sine merknader til barnehageloven at kommunen som barnehagemyndighet har tre virkemidler for å påse at barnehagene drives i samsvar med regelverket: veiledning, tilsyn og godkjenning. Kommunen vurderer selv hvordan tilsyn skal gjennomføres. Utdanningsdirektoratet gir derfor ikke detaljerte føringer for gjennomføringen, men viser til sin metodehåndbok for tilsyn som et eksempel på hvordan arbeidet kan organiseres.

Metodehåndboken beskriver ulike aktiviteter og informasjonskilder som kan benyttes ved tilsyn. Blant annet trekkes dokumentasjon på gjennomført praksis frem som relevant. Dette kan være skjemaer, opplæringsmateriell, møtereferater, vedtak, klager, rapporter, stikkprøver fra elevmapper og skriftlig veiledning.

Denne undersøkelsen tar utgangspunkt i kommunens ansvar som barnehagemyndighet. Revisjonen undersøker hvordan kommunen fastsetter vilkår ved midlertidig dispensasjon fra utdanningskravet, og hvordan kommunen følger opp at barnehagene etterlever vilkårene i praksis. Selv om kommunen ikke har plikt til å kreve referater fra gjennomført veiledning, legger revisjonen til grunn at slik dokumentasjon kan gi barnehagemyndigheten et bedre grunnlag for å kontrollere om vilkårene i dispensasjonsvedtakene etterleves. Dokumentasjonen kan også bidra til en mer systematisk og risikobasert oppfølging av barnehagene.

Følgende revisjonskriterier legges til grunn for problemstillingen:

Problemstilling	Krav og forventninger til kommunen
1. Hvordan følger kommunen opp at pedagogiske ledere som har fått innvilget dispensasjon fra utdanningskravet er i stand til å fylle stillingen?	→ Kommunen skal som barnehagemyndighet sørge for at det er dokumentert at vilkår for dispensasjon fra utdanningskravet: ○ henger sammen med den ansattes reelle kompetanse ○ følges opp

3 DISPENSASJONER FRA UTDANNINGSKRAVET

3.1 Problemstilling og revisjonskriterier

Dette kapittelet beskriver kommunens rutiner og dokumenterte praksis for at vilkår for dispensasjon fra utdanningskravet henger sammen med den ansattes reelle kompetanse, og at vilkårene følges opp.

For problemstillingen utledes følgende krav og forventninger til kommunen:

Problemstilling	Krav og forventninger til kommunen
1. Hvordan følger kommunen opp at pedagogiske ledere som har fått innvilget dispensasjon fra utdanningskravet er i stand til å fylle stillingen?	→ Kommunen skal som barnehagemyndighet sørge for at det er dokumentert at vilkår for dispensasjon fra utdanningskravet: ○ henger sammen med den ansattes reelle kompetanse ○ følges opp

3.2 Nøkkeltall for dispensasjoner fra utdanningskravet for pedagogisk leder

Kommunen har oversendt opplysninger om barnehager og ansatte som har dispensasjoner fra utdanningskravet for pedagogisk leder. Ifølge listene fra kommunen hadde til sammen ti barnehager dispensasjoner i barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027. Åtte av barnehagene hadde dispensasjoner i begge disse barnehageårene. Tabellen under presenterer nøkkeltall for dispensasjoner i denne perioden.

Tabell 1 Nøkkeltall for dispensasjoner for barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027

Kategori	2025/2026	2026/2027
Antall barnehager som har innvilget dispensasjoner	9 barnehager, hvorav 3 kommunale barnehager	9 barnehager, hvorav 4 kommunale barnehager
Antall ansatte som har innvilget dispensasjoner	14 ansatte, hvorav dispensasjonen utgjør 100 prosent stilling 8 ansatte	19 ansatte, hvorav dispensasjonen utgjør 100 prosent stilling for 11 ansatte

Kilde: Frogn kommune

3.3 Prosedyrer for dispensasjon fra utdanningskravet i barnehager

Kommunen har oversendt prosedyre for søknad om midlertidig dispensasjon fra utdanningskravet i barnehager, mal for søknader og prosedyre for barnehagemyndighetens behandling av slike søknader. Alle dokumentene viser til at det skal stilles krav om veiledning, og at en plan for veiledning skal følge med søknaden. I prosedyre for søknad om midlertidig dispensasjon fra utdanningskravet i barnehager står følgende:

> Barnehagemyndighet skal påse at den det søkes dispensasjon for kan utføre oppgavene i tråd med barnehageloven og rammeplanens føringer. Det stilles vilkår om systematisk veiledning fra barnehagelærer/styrer med godkjent utdanning. Plan for veiledning må legges ved søknaden og det kan bli aktuelt å ta stikkprøver ved at referat fra veiledning må sendes inn.

Søknadsmalen inneholder felter om veiledning som vist i bildet under.

Bilde 1 Plan for veiledning av den det søkes dispensasjon for

Ved innvilget dispensasjon fra utdanningskravet, stilles det krav om at den det søkes dispensasjon for mottar regelmessig veiledning fra styrer/pedagogisk leder.
Når det gjelder dispensasjon for pedagogisk leder/barnehagelærer gis veiledning av styrer.

Hvem skal motta veiledning	Styrer		Pedagogisk leder	Barnehagelærer
Navn på veileder				
Stilling				
Jobber veileder på samme avdeling?	Ja	Nei	Hvis nei, hvor jobber veileder	
Utdannelse/kvalifikasjoner				
Plan for hvordan veiledningen vil gjennomføres				
Antall timer per måned				

Kilde: Frogn kommune, Skjema for søknad om midlertidig dispensasjon fra kravet om utdanning, s. 4

I møte med kommunalsjef oppvekst og barnehagemyndigheten kommer det frem at kommunen har en egen kontaktperson som behandler søknader om dispensasjon, og at vedkommende har dialog med barnehagene ved behov. De understreker at styrerne har ansvar for å sikre at nødvendige dispensasjoner er på plass, og at disse fornyes ved behov.

Kommunalsjef oppvekst og barnehagemyndigheten opplever at kommunen har tett dialog med styrerne om blant annet bemanning, dispensasjoner og oppfølging av ansatte, selv om det ikke gjennomføres faste møter. De legger til at det ikke skrives referater fra disse møtene.

3.4 Grunnlag for vilkår om veiledning ved dispensasjon fra utdanningskravet

Kommunalsjefen og barnehagemyndigheten opplyser i møte med revisjonen at kommunen har god oversikt over hvilke ansatte som har dispensasjon, og deres kompetanse, ettersom Frogn er en liten kommune. De legger til at kommunen alltid stiller vilkår ved dispensasjon fra utdanningskravet, blant annet om veiledning. I tillegg deltar flere av de ansatte som har dispensasjon på kommunens felles arrangementer for fagutvikling.

Revisjonens gjennomgang viser at alle de 31 vedtakene som kommunen har oversendt beskriver vilkår om veiledning. I alle vedtakene står det at veiledningen skal gis av en ansatt som har utdanning som barnehagelærer, og i 27 av disse er styrer oppgitt som ansvarlig. Ifølge vedtakene skal flere ansatte med dispensasjon få veiledning i gruppe, i tillegg til individuell veiledning. Gjennomgangen viser videre at barnehager med flere ansatte som har dispensasjon, i all hovedsak planlegger for samme antall veiledningstimer per ansatt. Omfanget av den planlagte veiledningen varierer imidlertid mellom barnehagene.

Vedtakene gjengir i tillegg styrernes vurderinger av hvorfor de ansatte anses som egnet til å fylle stillingene det søkes dispensasjon for. Dette omfatter blant annet ansattes utdanning, antall års erfaring fra arbeid i barnehage og personlige egenskaper. Vedtakene inneholder imidlertid ingen begrunnelse for hvorfor det fastsatte antallet timer til veiledning vurderes som hensiktsmessig ut fra den enkelte ansattes kompetanse og behov for veiledning.

For å undersøke om det er noen sammenheng mellom vilkår og de ansattes reelle kompetanse har revisjonen sett på antall veiledningstimer per måned som er oppgitt i vedtakene opp mot opplysninger om de ansattes utdanning og antall års erfaring fra arbeid i barnehage.[2] Revisjonen har i tillegg undersøkt om det er en sammenheng mellom antall veiledningstimer og stillingsprosenten det er gitt dispensasjon for. Se vedlegg 1 for en mer detaljert beskrivelse av hvordan sammenligningen er gjennomført.

Gjennomgangen omfatter vedtak for 22 ansatte med dispensasjon i barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027. Ett av disse vedtakene mangler opplysninger om antall veiledningstimer. De videre analysene bygger derfor på 21 vedtak. For disse vedtakene varierer veiledningen mellom 1,5 og 6 timer i måneden.[3]

Når det gjelder utdanning, har revisjonen kategorisert etter ansatte som har pedagogisk utdanning[4], ansatte som har fagbrev som barne- og ungdomsarbeider og ansatte hvor det mangler informasjon

[2] Tre vedtak mangler opplysninger om utdanning og to vedtak mangler opplysninger om antall års erfaring fra barnehage. Disse utgår fra sammenligningene på de aktuelle områdene.
[3] Dette tallet omfatter det totale antallet timer med veiledning, og omfatter både individuell veiledning og veiledning i grupper.
[4] Tre år eller mer med høyere utdanning.

om utdanning.[5] Tabellen under viser gjennomsnittlig antall timer med veiledning i måneden for disse kategoriene.

Tabell 2 Gjennomsnittlig månedlig veiledning etter utdanning

Utdanning	Antall ansatte	Gjennomsnittlig månedlig veiledning (antall timer)
Pedagogisk utdanning	4	3,0
Barne- og ungdomsarbeider	13	3,5
Annen eller ikke oppgitt utdanning	4	4,0

Tabellen viser at ansatte med pedagogisk utdanning i gjennomsnitt skal ha en halvtime mindre veiledning i måneden enn ansatte med fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere. Her er det verdt å påpeke at variasjoner innad i de ulike kategoriene gjør at sammenhengen mellom utdanning og veiledningstimer ikke er entydig. For ansatte med fagbrev som barne- og ungdomsarbeider varierer kravet til veiledning fra 1,5 til 6 timer per måned. Denne gruppen omfatter dermed både ansatte med vilkår om færrest og flest veiledningstimer.

Ifølge vedtakene har ansatte med dispensasjon mellom 2 og 22 års erfaring fra arbeid i barnehage. I analysen har revisjonen delt de ansatte inn i to grupper: ansatte med inntil ni års erfaring fra arbeid i barnehage og ansatte med ti års erfaring eller mer. Tabellen under viser gjennomsnittlig antall timer med veiledning i måneden for disse to kategoriene.

Tabell 3 Gjennomsnittlig månedlig veiledning etter antall års erfaring fra arbeid i barnehage

Erfaring fra arbeid i barnehage (antall år)	Antall ansatte	Gjennomsnittlig månedlig veiledning (antall timer)
0 til 9 år	10	3,7
10 år eller mer	9	3,6
Ingen informasjon	2	2

Tabellen viser ingen tydelig sammenheng mellom antall års erfaring og antall veiledningstimer. Også her er det verdt å trekke frem at det er variasjoner innad i de ulike kategoriene. Blant annet viser gjennomgangen at ansatte som har mellom 10 og 19 års erfaring fra arbeid i barnehage i

[5] Inkluderer ansatte som er under utdanning som barnehagelærer eller barne- og ungdomsarbeider.

gjennomsnitt skal ha flest veiledningstimer, mens ansatte som har mer enn 20 års erfaring i gjennomsnitt skal ha færrest veiledningstimer.

Vedtakene viser videre at dispensasjonen utgjør mellom 30 og 100 prosent stilling.[6] I analysen har revisjonen delt de ansatte inn i to grupper; ansatte med dispensasjon for inntil 79 prosent av stillingen og ansatte med dispensasjon for minst 80 prosent av stillingen. Tabellen under viser gjennomsnittlig antall veiledningstimer per måned for de to kategoriene.

Tabell 4 Gjennomsnittlig månedlig veiledning etter stillingsprosent

Stillingsprosent	Antall ansatte	Gjennomsnittlig månedlig veiledning (antall timer)
0 til 79 prosent	5	3,5
80 til 100 prosent	16	3,5

Tabellen viser heller ingen tydelig sammenheng mellom stillingsprosenten det er gitt dispensasjon for, og antall veiledningstimer per måned.

I intervjuene har revisjonen spurt styrerne om hvilke vurderinger som ligger til grunn for omfanget av veiledningen. Det kommer frem at styrerne tar utgangspunkt i den enkelte ansattes kompetanse og erfaring når de vurderer behovet for veiledning. De fremhever at de ansatte med dispensasjon gjør en god jobb, og flere viser til positive tilbakemeldinger fra foresatte. En av styrerne viser i tillegg til rammeplanen for barnehager ved vurderinger av veiledningen.

I intervjuene pekes det på at den ansattes ansvar og oppgaver i stillingen har betydning for vurderingen av behovet for veiledning. En ansatt med dispensasjon i en full stilling som pedagogisk leder vil som regel ha større behov for veiledning enn en ansatt som jobber sammen med en pedagogisk leder med barnehagelærerutdanning. Dette gjelder særlig dersom dispensasjonen gjelder for en mindre del av stillingen.

En av styrerne legger vekt på at ansatte som har en pedagogisk utdanning generelt vil ha mindre behov for veiledning enn ansatte med fagbrev som barne- og ungdomsarbeider. Vedkommende etterlyser standarder for hvordan veiledningen skal organiseres og dokumenteres. Dette kan ifølge styreren være nasjonale føringer slik at praksisen ikke varierer mellom kommunene.

Flere av styrerne trekker samtidig frem at de i tillegg tar hensyn til barnehagens tilgjengelige ressurser. Omfanget av veiledningen som beskrives i søknadene, gjenspeiler derfor også hva barnehagen vurderer som realistisk å gjennomføre.

[6] I intervjuer med styrerne kommer det frem at flere av de ansatte der dispensasjonen ikke gjelder en full stilling, har oppgaver som fagarbeider i resten av stillingen.

3.5 Oppfølging av vilkår om veiledning

3.5.1 Kommunens oppfølging av barnehagene og tiltak for kompetanseutvikling

Barnehagemyndighetens oppfølging av barnehagene
I møte med kommunalsjef oppvekst og barnehagemyndigheten kommer det frem at oppfølging av vedtak er tillitsbasert, og at barnehagemyndigheten ikke følger opp hvorvidt styrerne faktisk sørger for at de som har dispensasjon får veiledning i tråd med vedtaket. Kommunen ser at oppfølgingen av barnehager som har dispensasjoner kan forbedres, både når det gjelder systematikk og oppfølging over tid. Kommunen ønsker også å styrke oppfølgingen av ansatte som har dispensasjon. Dette har vært diskutert i et nettverk for barnehagemyndighetene i kommuner som tilhører Follo.

Kommunens generelle tiltak for kompetanseutvikling i barnehager
I møte med revisjonen uttrykker barnehagemyndigheten at kommunen legger stor vekt på kompetanseutvikling og faglig kvalitet i barnehagene. Alle barnehagene er en del av «Frogn-barnehagen», som er en felles plattform for utviklingsarbeidet i barnehagene. Kommunen har i tillegg et spesialpedagogisk team som består av både barnehagelærere og ansatte som har spesialpedagogisk utdanning. For tiden går tre ansatte i de kommunale barnehagene på arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU). I tillegg har kommunen gitt noen ansatte stipendordning for å delta på arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning.

3.5.2 Barnehagenes oppfølging av vilkår om veiledning

Planlegging av veiledning
Som beskrevet i kapittel 3.3 skal en plan for veiledning legges ved søknaden om dispensasjon. Revisjonens gjennomgang viser at 16 av 31 vedtak for barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027 opplyser at det er vedlagt en slik plan. Resten av vedtakene opplyser ikke at en veiledningsplan er vedlagt.[7]

I dokumentbestillingen har revisjonen bedt kommunen om å sende planer for veiledning for samtlige som har vedtak om dispensasjon i perioden for undersøkelsen, dersom dette er vedlagt søknaden. For barnehageåret 2025/2026 har kommunen oversendt plan for veiledning fra én barnehage som hadde én ansatt med dispensasjon. For barnehageåret 2026/2027 har kommunen oversendt plan for veiledning fra åtte barnehager. Disse barnehagene hadde til sammen 14 ansatte med dispensasjon.

I intervjuene med styrerne kommer det frem at ikke alle barnehagene utarbeider planer for veiledningen. Flere opplyser at de har utarbeidet maler for å dokumentere temaer og datoer for veiledningen, blant annet i form av årshjul. Videre forteller flere styrere at de har utarbeidet en plan for barnehageåret 2026/2027, men at de ikke har gjort dette tidligere. Flere forklarer at barnehagemyndigheten har stilt tydeligere forventninger om å utarbeide slike planer dette barnehageåret.

[7] Denne gjennomgangen viser til opplysninger i hvert vedtak. Flere ansatte har flere vedtak.

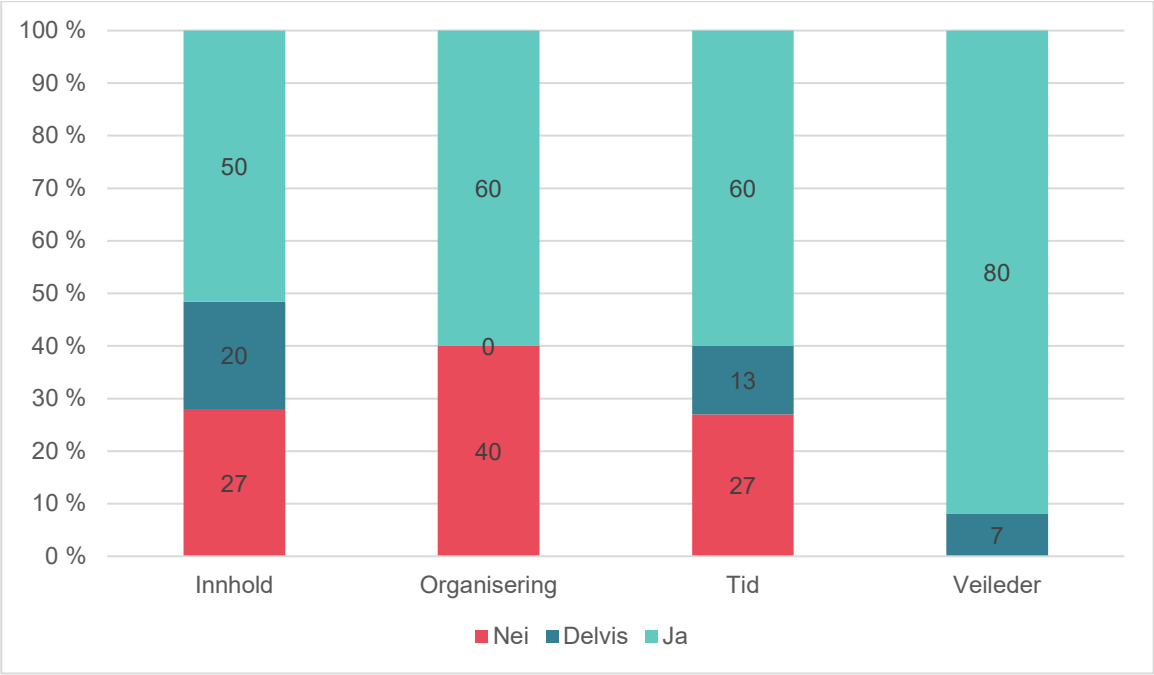
Intervjuene viser også at det varierer om ansatte med dispensasjon får lese vedtakene som gjelder dem selv. Noen styrere opplyser at ansatte får lese vedtakene, mens andre ikke har denne praksisen.

I spørreundersøkelsene har revisjonen spurt ansatte som har dispensasjon og ansatte som har ansvar for å veilede om de kjenner til at det er utarbeidet en skriftlig plan for veiledningen som beskriver følgende:

- innholdet i veiledningen (for eksempel hvilke temaer som skal berøres)
- organisering av veiledningen (for eksempel individuell og/eller i gruppe)
- når veiledningen skal gjennomføres
- hvem som skal gjennomføre veiledningen (for eksempel styrer og/eller pedagogisk leder

Diagrammet under viser hvordan ansatte som har dispensasjon har svart.

Diagram 1 Kjennskap til plan for veiledning



N=15

Resultatene viser at kjennskapen til planer for veiledning varierer både blant ansatte med dispensasjon og blant veilederne. Blant ansatte med dispensasjon har nesten alle kjennskap til planer for hvem som skal gi veiledning. Videre har om lag halvparten kjennskap til innholdet i veiledningen, hvordan den organiseres og når den skal gjennomføres.

I spørreundersøkelsen blant veilederne oppgir omtrent halvparten at de kjenner til planer for alle disse områdene.

Praksis for å gjennomføre og dokumentere veiledning
Som beskrevet i kapittel 3.3 kan det ifølge kommunens prosedyre bli aktuelt å ta stikkprøver ved at referat fra veiledning må sendes inn.

Dokumentasjonen som revisjonen har mottatt, viser at barnehagene har ulik praksis for å dokumentere gjennomført veiledning. Noen barnehager skriver referater som inneholder blant annet opplysninger om temaer og hvem som har deltatt, noen barnehager signerer eller fyller ut en logg og noen barnehager har ingen praksis for å dokumentere at veiledningen er gjennomført. Revisjonens gjennomgang viser at én av barnehagene som hadde én ansatt med dispensasjon har dokumentert minst én gjennomført veiledning i barnehageåret 2025/2026. Dette er den samme barnehagen som har utarbeidet en plan for veiledningen, beskrevet i kapittel 3.5.2. For barnehageåret 2026/2027 har fire barnehager som til sammen hadde 10 ansatte med dispensasjon dokumentert minst én gjennomført veiledning for disse ansatte.

I intervjuene kommer det frem at styrerne vurderer at ansatte med dispensasjon får tilstrekkelig veiledning. Samtidig beskriver styrerne ulik praksis for å gjennomføre veiledningen. Flere opplyser at ansatte med dispensasjon får individuell veiledning, men også løpende veiledning i det daglige arbeidet. Dette kan blant annet være spørsmål og diskusjoner om konkrete situasjoner knyttet til ett eller flere barn. Flere styrere forteller også at de ansatte får faglig støtte fra kollegaer med barnehagelærerutdanning, og at veiledning kan inngå i personalmøter med faglige temaer. Det varierer mellom barnehagene om veiledningen regnes som en del av den ansattes planleggingstid, eller om den kommer i tillegg til denne.

Styrerne trekker frem flere temaer som tas opp i veiledningen, blant annet ledelse, arbeid med barnegrupper og foreldresamarbeid. Temaene kan bestemmes av styrer, blant annet ut fra faste aktiviteter gjennom barnehageåret.[8] De kan også ta utgangspunkt i innspill og behov fra den ansatte med dispensasjon.

Flere styrere reflekterer over verdien av gruppeveiledning som et supplement til individuell veiledning. Noen har gode erfaringer med gruppeveiledning, inkludert grupper for ansatte som har dispensasjon i ulike barnehager. Noen andre styrere som ikke har slike nettverk for sine ansatte, mener det kunne vært nyttig. De trekker blant annet frem muligheten for å diskutere erfaringer og utfordringer med andre ansatte i samme situasjon.

Flere styrere viser til at det skjer mye i barnehagehverdagen, og at dette kan påvirke gjennomføringen av veiledningen. Blant styrerne som har opplevd at planlagt veiledning har falt bort, for eksempel på grunn av sykdom, varierer praksisen for oppfølging. Flere opplyser at de tar igjen veiledning som ikke er gjennomført som planlagt, mens andre ikke opplyser om en slik praksis.

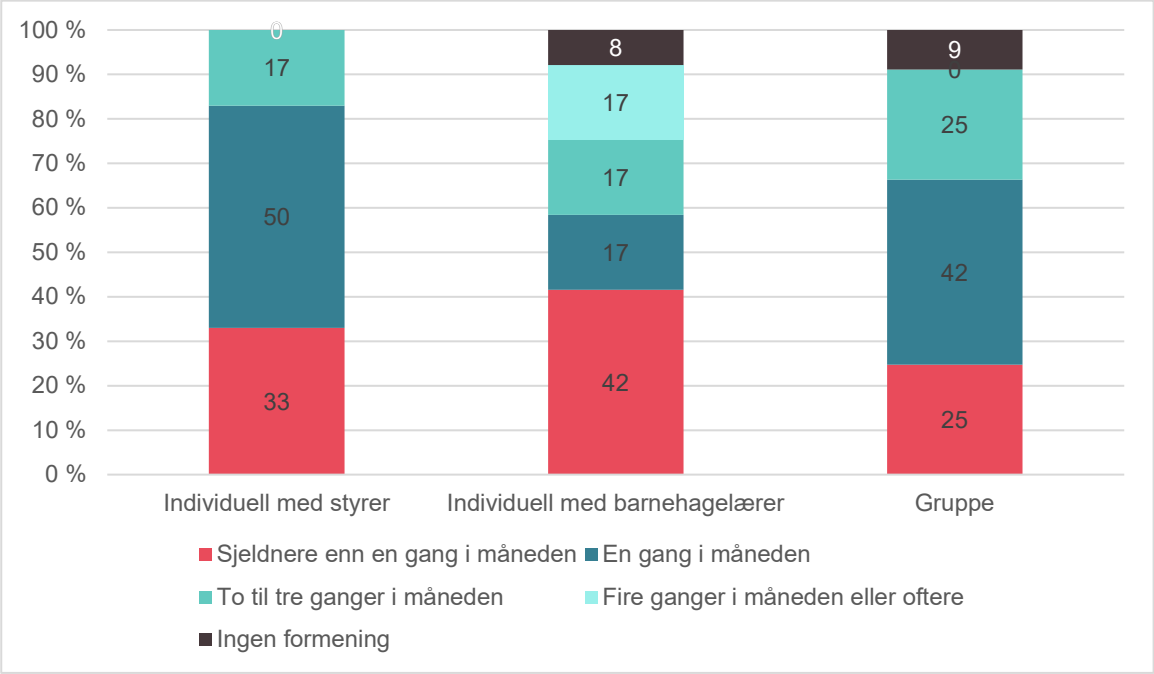
Styrerne beskriver videre ulike måter å dokumentere gjennomført veiledning på. Flere reflekterer over behovet for dokumentasjon og hva som er hensiktsmessig og praktisk mulig å gjennomføre. De viser blant annet til at det kan være vanskelig å skille mellom veiledning som inngår i vilkårene i dispensasjonsvedtaket, og annen faglig støtte og veiledning som gis i det daglige arbeidet. Enkelte styrere etterlyser tydeligere føringer fra barnehagemyndigheten om oppfølgingen av ansatte med

[8] Blant annet foreldresamtaler som gjennomføres på våren og høsten.

dispensasjon. Det trekkes også frem et ønske om muligheter for å diskutere erfaringer og praksis med andre styrere. Samtidig opplyser flere at de er fornøyde med støtten de får fra barnehagemyndigheten i dag.

I spørreundersøkelsen blant ansatte som har dispensasjon har revisjonen spurt om de har mottatt planlagt veiledning minst én gang i løpet av perioden de har hatt dispensasjon i barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027. Tolv ansatte svarte «ja» på dette spørsmålet, mens tre ansatte svarte «nei». De som svarte «ja» fikk deretter spørsmål om hvor ofte de i gjennomsnitt har mottatt ulike former for veiledning. Figuren under viser hvordan respondentene har svart.

Diagram 2 Former for mottatt veiledning



N=12

Tilsvarende har revisjonen spurt ansatte som ifølge barnehagemyndigheten har ansvar for å gi veiledning, om de har gjort dette minst én gang i løpet av barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027. Blant de som har svart på spørreundersøkelsen, har halvparten svart at de har gjort dette. Disse har videre fått spørsmål om hvor ofte de i gjennomsnitt har gitt veiledning. Her har halvparten svart sjeldnere enn en gang i måneden mens halvparten har svart to til tre ganger i måneden.

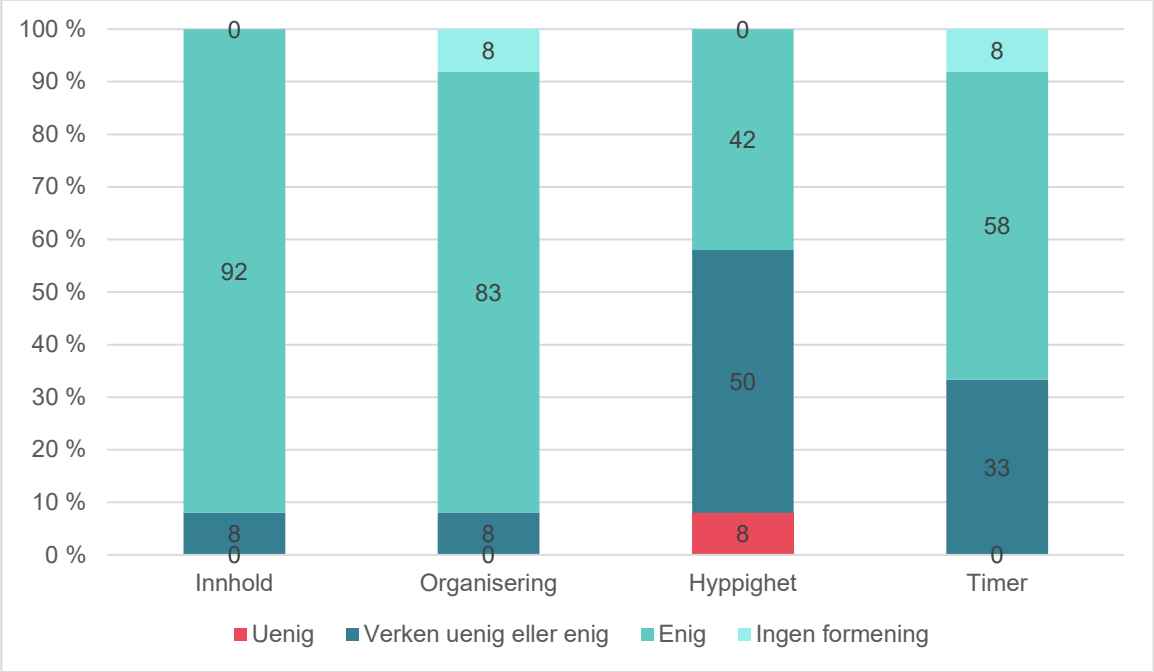
Videre har revisjonen undersøkt erfaringene med veiledning blant ansatte som har svart at de har gitt eller mottatt veiledning. Disse respondentene ble bedt om å ta stilling til følgende påstander:

- innholdet i veiledningen (temaer, problemstillinger) er tilpasset den ansattes kompetanse
- organiseringen av veiledningen (individuell og/eller i gruppe) er tilpasset den enkeltes behov
- veiledningen gjennomføres ofte nok

- jeg mottar/tilbyr det antallet timer med veiledning som det er behov for[9]

Figuren under viser hvordan ansatte som har dispensasjon har svart.

Diagram 3 Ansattes erfaringer med veiledningen



N=12

Figuren viser at ansatte som har dispensasjon i all hovedsak er enige i at innholdet i veiledningen er tilpasset deres kompetanse, og at organiseringen av veiledningen er hensiktsmessig. Videre har om lag halvparten svart at de er enige i at de mottar det antallet timer med veiledning som de har behov for, og at veiledningen gjennomføres ofte nok.

Når det gjelder spørreundersøkelsen blant ansatte som har gitt veiledning, viser resultatene at disse ansatte i all hovedsak er enige i påstandene om at veiledningen er tilpasset den ansattes reelle kompetanse, og at organiseringen er tilpasset den ansattes behov. Disse er verken uenige eller enige i påstandene om at veiledningen gjennomføres ofte nok og at de tilbyr det antallet timer med veiledning som den ansatte har behov for.

Flere respondenter har videre beskrevet ulike erfaringer med veiledningen. Blant ansatte som har dispensasjon kommer det frem at noen opplever å få god støtte og veiledning gjennom faglige møter, kollegaer og spesialpedagoger. Andre opplyser at veiledningen først har kommet i gang høsten 2026, eller at de i liten grad har mottatt veiledning og opplæring. En ansatt beskriver at

[9] Ansatte som har dispensasjon har fått påstanden «jeg mottar det antallet timer med veiledning som jeg har behov for», mens ansatte som skal veilede har fått påstanden «jeg tilbyr det antallet timer med veiledning som den ansatte har behov for».

vedkommende kun får hjelp når det etterspørres, men ellers må håndtere oppgaver og situasjoner på egenhånd. Denne ansatte opplever at dette skaper et enormt press i en nokså stressende jobb.

Kommentarene fra veilederne er blant annet knyttet til hvordan veiledningen organiseres. Det vises til nettverkssamlinger for ansatte med dispensasjon, individuell veiledning i barnehagen og veiledning gjennom møter og situasjoner i det daglige arbeidet. En respondent opplyser at den ansatte med dispensasjon ikke har hovedansvaret, men bistår ved behov og gjennomfører enkelte foreldresamtaler. En respondent opplyser at veiledningen fra styrer først kom i gang inneværende barnehageår. Det trekkes også frem at lav bemanning ved sykdom kan gjøre det vanskelig å gjennomføre veiledningen.

3.6 Revisjonens vurderinger

Revisjonen vurderer at kommunen som barnehagemyndighet sørger for at det er en sammenheng mellom vilkårene som stilles ved dispensasjon og de ansattes kompetanse. Samtidig kan vurderingen av den enkeltes reelle kompetanse og behov for veiledning tydeliggjøres.

Revisjonens gjennomgang viser at kommunen stiller vilkår om veiledning i alle de undersøkte vedtakene om dispensasjon. Dette legger til rette for at ansatte med dispensasjon kan få støtte til å fylle stillingen.

Samtidig finner revisjonen at vedtakene ikke inneholder konkrete begrunnelser for hvordan omfanget av veiledningen er tilpasset den enkelte ansattes reelle kompetanse og behov. Antallet veiledningstimer er i all hovedsak likt for ansatte med dispensasjon som jobber i samme barnehage, men varierer mellom barnehagene. Gjennomgangen av antall veiledningstimer viser heller ingen tydelig sammenheng med de ansattes utdanning, erfaring fra arbeid i barnehage eller stillingsprosent.

Intervjuene med styrerne viser at de legger vekt på flere forhold når de vurderer behovet for veiledning. Disse omfatter ikke bare ansattes kompetanse og behov, men også vurderinger av de ansattes oppgaver og hva som vil være realistisk å gjennomføre innenfor barnehagens rammer. Datagrunnlaget gir dermed ikke tilstrekkelig dokumentasjon til å vurdere om det fastsatte omfanget av veiledningen bygger på konkrete vurderinger av den enkelte ansattes reelle kompetanse og behov.

Revisjonen vurderer at barnehagemyndighetens oppfølging av at barnehagene etterlever vilkår i vedtak om dispensasjoner fra utdanningskravet ikke er god nok. Videre har barnehagene ulik praksis for å planlegge og dokumentere veiledningen. For flere ansatte med dispensasjon i barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027 har ikke revisjonen mottatt dokumentasjon som gjør det mulig å etterprøve om veiledningen gjennomføres i samsvar med vilkårene i vedtakene.

Manglende dokumentasjon betyr ikke nødvendigvis at veiledningen ikke blir gjennomført. Datagrunnlaget gir imidlertid et sammensatt bilde av praksisen i barnehagene. Opplysninger fra styrere og veiledere tyder på at det gjennomføres veiledning, og barnehagemyndigheten viser til flere tiltak for kompetanseutvikling. Samtidig varierer erfaringene blant ansatte med dispensasjon. Mens noen opplyser at de mottar veiledning, svarer andre at de hittil ikke har fått dette.

Revisjonen legger særlig vekt på at barnehagemyndigheten ikke har en systematisk oppfølging av om vilkårene om veiledning etterleves. Dette gjør det vanskelig å avdekke tilfeller der veiledningen ikke gjennomføres som forutsatt, og øker risikoen for at ansatte med dispensasjon ikke får nødvendig støtte til å fylle stillingen.

4 KONKLUSJON OG ANBEFALINGER

Revisjonens konklusjon er at kommunen som barnehagemyndighet kan styrke oppfølgingen av at pedagogiske ledere som har fått innvilget dispensasjon fra utdanningskravet er i stand til å fylle stillingen. Kommunen har en praksis for at vilkår henger sammen med den ansattes reelle kompetanse ved å stille vilkår om veiledning. Samtidig viser undersøkelsen at det ikke er dokumentert hvordan de konkrete vurderingene av den enkelte ansattes kompetanse og behov ligger til grunn for vilkårene om veiledning.

Barnehagemyndigheten kan i tillegg styrke oppfølgingen av at barnehager som har dispensasjon fra utdanningskravet etterlever vilkåret i vedtakene. Videre mangler flere barnehager dokumentasjon på hvordan de har fulgt opp vilkårene om veiledning for ansatte med dispensasjon i barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027. Flere mangler også planer for gjennomføring av veiledningen. Mangelfull dokumentasjon gjør det vanskelig for barnehagemyndigheten å følge opp om veiledningen gjennomføres i samsvar med vilkårene i alle vedtakene om dispensasjon.

Basert på det som kommer frem i undersøkelsen anbefaler revisjonen at kommunedirektør:

1. vurderer tiltak for å sikre at det dokumenteres hvordan vilkårene om veiledning ved dispensasjon fra utdanningskravet er tilpasset den enkelte ansattes reelle kompetanse og behov
2. sørger for en systematisk oppfølging av at barnehagene etterlever vilkårene om veiledning i vedtakene om dispensasjon

LITTERATUR- OG KILDELISTE

Dokumenter fra nasjonale myndigheter

Utdanningsdirektoratet: Veileder om internkontroll for barnehage- og opplæringssektoren

Utdanningsdirektoratet: Unntak fra kravet om pedagogisk bemanning ved redusert oppholdstid

Dokumenter fra Frogn kommune

Prosedyre for søknad om midlertidig dispensasjon fra kravet om utdanning

Prosedyre for barnehagemyndighetens behandling av søknader om midlertidig dispensasjon fra kravet om utdanning

Skjema for søknad om midlertidig dispensasjon fra kravet om utdanning

VEDLEGG 1 METODE

Dokumentanalyse

Revisjonen har sendt to dokumentbestillinger til kommunen, datert 24.6.2026 og 4.9.2026. Revisjonen har blant annet bedt om rutiner og prosedyrer for behandling av søknader om dispensasjon fra utdanningskravet. Revisjonen har i tillegg bedt om øvrig relevant dokumentasjon knyttet til dispensasjoner i barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027.

Revisjonen har gjennomgått og analysert dokumentene som kommunen har oversendt. Disse omfatter blant annet prosedyre for søknad om midlertidig dispensasjon fra kravet om utdanning, prosedyre for barnehagemyndighetens behandling av søknader om midlertidig dispensasjon fra kravet om utdanning og skjema for søknad om midlertidig dispensasjon fra kravet om utdanning. Dokumentanalysen omfatter i tillegg 31 vedtak om dispensasjoner, planer for veiledning, referater fra veiledning og skriftlige svar fra barnehagene.

Ettersom vedtakene ikke inneholder noen konkrete begrunnelser av den enkeltes behov for veiledning, har revisjonen undersøkt om det er en sammenheng mellom vilkår og ulike forhold ved de ansattes kompetanse som beskrevet i kapittel 3.4. I denne analysen har revisjonen lagt til grunn ett vedtak per ansatt. For ansatte med flere vedtak i undersøkelsesperioden har revisjonen lagt til grunn det nyeste vedtaket. Revisjonen er oppmerksom på at både de ansattes kompetanse og vilkårene om veiledning kan ha endret seg i løpet av perioden. Vi har likevel vurdert at det gir det beste sammenligningsgrunnlaget å benytte ett vedtak per ansatt. På denne måten sikrer vi at hver ansatt inngår én gang i analysen, og at ansatte med flere vedtak ikke får større vekt i resultatene enn ansatte med ett vedtak.

Analysen er gjennomført ved å se på antall veiledningstimer per måned som er oppgitt i vedtakene opp mot opplysninger om de ansattes utdanning og antall års erfaring fra arbeid i barnehage.[10] Revisjonen har også undersøkt om det er en sammenheng mellom antall veiledningstimer og stillingsprosenten det er gitt dispensasjon for. På grunn av det begrensede antallet dispensasjoner har revisjonen undersøkt sammenhengen mellom antall veiledningstimer per måned og de ansattes utdanning, erfaring og stillingsprosent hver for seg. Det er ikke gjennomført analyser som undersøker hvordan disse faktorene samlet henger sammen med antall veiledningstimer. Analysen gir derfor ikke grunnlag for å vurdere hvilken betydning de enkelte faktorene har når det samtidig tas hensyn til de øvrige.

Analysen tar ikke hensyn til individuelle forskjeller i personlige egenskaper, som kan innebære at ansatte med samme utdanning og erfaring har ulike behov for veiledning. Opplysningene om personlige egenskaper bygger blant annet på styrernes kvalitative vurderinger av hvordan de ansatte

[10] Tre vedtak mangler opplysninger om utdanning og to vedtak mangler opplysninger om antall års erfaring fra barnehage. Disse utgår fra sammenligningene på de aktuelle områdene.

møter barn og foresatte. Slike vurderinger er vanskelige å sammenligne på tvers av ansatte og er derfor ikke inkludert i analysen.

Disse begrensningene svekker analysens grunnlag for å trekke entydige konklusjoner. Revisjonen vurderer likevel at analysen kan bidra til å belyse sammenhengen mellom vilkårene om veiledning og de ansattes reelle kompetanse.

Slik problemstillingen er formulert vil en dokumentanalyse langt på vei sikre et tilstrekkelig datagrunnlag til å svare på problemstillingen. Samtidig har det vært behov for å stille oppfølgingsspørsmål til oversendt dokumentasjon, for slik å bidra til et datagrunnlag med tilfredsstillende gyldighet og pålitelighet.

Intervjuer

I forbindelse med oppstarten av prosjektet har revisjonen gjennomført ett møte med kommunalsjef og barnehagefaglig rådgiver 10.6.2026. Barnehagefaglig rådgiver ivaretar oppgavene som barnehagemyndighet i kommunen. Videre har revisjonen i løpet av undersøkelsesperioden intervjuet styrerne for alle de ti barnehagene som har eller har hatt dispensasjoner i barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027. Intervjuene ble gjennomført i perioden fra 12.10.2026 til 20.10.2026. Det er skrevet et referat etter alle intervjuene og møtet. Med ett unntak er alle referatene verifisert av vedkommende som har gitt opplysninger. De verifiserte referatene inngår som en del av datagrunnlaget i rapporten.

Formålet med intervjuene er å få innsikt i hvordan kommuneadministrasjonen, herunder barnehagemyndigheten, følger opp barnehager med ansatte som har dispensasjon fra utdanningskravet. Intervjuene skal også belyse hvilke vurderinger styrerne legger til grunn når de beskriver omfanget og innholdet i veiledningen, og hvordan barnehagene følger opp vilkårene i vedtakene om dispensasjon. Intervjuene supplerer dermed dokumentanalysen og bidrar til et bredere datagrunnlag.

Spørreundersøkelser

Revisjonen har gjennomført to spørreundersøkelser: én blant ansatte som har eller har hatt dispensasjon, og én blant ansatte som, i tillegg til styrer, har hatt ansvar for veiledning i barnehageårene 2025/2026 og 2026/2027.[11] Hensikten med spørreundersøkelsene er å få innsikt i hvilke erfaringer disse ansatte har med å motta og gi veiledning.

Spørreundersøkelsen blant ansatte som har dispensasjon ble sendt ut 15.10.2026 og spørreundersøkelsen blant veiledere ble sendt ut 19.10.2026. Revisjonen har sendt flere påminnelser til respondentene om å besvare spørreundersøkelsen. I tillegg har revisjonen bedt styrerne om å oppfordre sine ansatte til å svare. Begge spørreundersøkelsene ble avsluttet 28.10.2026.

[11] Revisjonen har ikke sendt spørreundersøkelsen blant ansatte som har sluttet i stillingen, eller til ansatte der kommunen kun har oppgitt en felles e-postadresse.

Tabellen under presenterer svarprosenter for spørreundersøkelsen.

Tabell 5 Svarprosenter for spørreundersøkelser

Kategori	Ansatte som har dispensasjon	Ansatte som har ansvar for veiledning
Antall respondenter	21	13
Gjennomført	15	4
Svarprosent	71 %	31 %

Tabellen viser at 71 prosent av ansatte som har dispensasjon har svart på spørreundersøkelsen, mens 31 prosent av ansatte som har ansvar for veiledning har gjort dette. Revisjonen har ikke opplysninger om bakgrunnen til de som har besvart spørreundersøkelsene, sammenlignet med de som ikke har svart. Revisjonen har derfor ikke grunnlag for å vurdere om frafallet har ført til skjevheter i resultatene.

Begge spørreundersøkelsene har et lavt antall respondenter. Revisjonen vurderer at svakhetene i datagrunnlaget gjør at resultatene ikke kan generaliseres til alle ansatte som mottar eller gir veiledning. Samtidig gir svarene innsikt i noen av de ansattes erfaringer med å motta og gi veiledning. I rapporten har revisjonen presentert noen av svarene statistisk, mens andre er gjengitt i tekst.