

UiT

NORGES  
ARKTISKE  
UNIVERSITET

## KOMPETANSE TROMSBARNEHAGENE 2016

---

Undersøkelsen av kompetanse i barnehagene i Troms er gjort på oppdrag av Fylkesmannen i Troms.

Undersøkelsen er utformet og utført i 2016 av Helge Habbestad og Renate Mari Walberg, begge ved UiT Norges arktiske universitet.



Foto: Ingrid Frenning



## Forord

I 2013 og 2014 gjennomførte vi en liknende undersøkelse i barnehagene i Troms for å kartlegge kompetansen og undersøke behov for kompetanseheving. Disse undersøkelsene ble opprettet som et ledd i daværende samarbeidsprosjekt GLØD (et samarbeidsprosjekt initiert av Kunnskapsdepartementet hvor Fylkesmannen i Troms, UiT Norges arktiske universitet, regionkontakter, Utdanningsforbundet og Fagforbundet var representert.)

GLØD som nasjonalt prosjekt er avsluttet, men nettverket eksisterer fortsatt i Troms, og Fylkesmannen ba derfor universitetet om å gjennomføre liknende undersøkelse i 2016. Ved å gjennomføre en longitudinell undersøkelse vil vi etter hvert kunne se på utviklingen over tid, og få et godt analysegrunnlag i de barnehagene som er respondenter ved hver undersøkelse. Vi tar sikte på å gjennomføre undersøkelsen annethvert år.

Som i 2014 er flere av spørsmålene knyttet direkte til Kunnskapsdepartementets strategi for kompetanse i barnehagen. Det er positivt å se at utdanningsdirektoratet i 2016 har fått midler til disposisjon for å bedre tilrettelegge for kompetanseheving hos personalet i barnehagene.

Denne rapporten vil i hovedsak presentere funn fra årets undersøkelse, men vi vil også trekke noen linjer tilbake til tidligere undersøkelser.

I 2014 kunne vi konkludere med at det er et stort behov for kompetanseheving hos personalet i barnehagene, og utfordringene var flere, noen større enn andre. Økonomiske forhold og tilgang på vikarer kom tydelig frem som de største hindrene for deltakelse på kompetansehevende tilbud. Vi tillot oss å komme med en rekke anbefalinger til Kunnskapsdepartementet, Fylkesmannen i Troms, barnehageeiere og UiT Norges arktiske universitet. Det var med stor iver vi satte i gang arbeidet med å finne ut om tilstanden hadde endret seg siden 2014.

Vi ønsker å takke alle barnehagene som har bidratt ved å besvare undersøkelsen, og håper samtlige har anledning til å bidra i neste runde også.

Tromsø, november 2016.

Helge Habbestad og Renate Mari Walberg

## Innholdsfortegnelse

1.Sammendrag .....	3
2.Innledning.....	4
2.1 Metode .....	5
3.Dispensasjon fra utdanningskrav .....	7
4. Menn i barnehagen .....	10
5. Rekrutteringsstrategi.....	12
6. Barnehagens behov for kompetanseheving.....	15
7. Opplevde utfordringer.....	19
8.Oppsummering.....	22

## 1.Sammendrag

### **Analysen viser følgende resultater:**

Utfordringer er fremdeles i hovedsak knyttet til:

- økonomiske muligheter i barnehagens budsjett
- tilgang på kompetente og stabile vikarer
- manglende interesse for kompetanseutvikling blant ansatte
- regionale forskjeller blant annet for tilrettelegging

### **Følgende tiltak foreslås:**

#### Kunnskapsdepartementet bør:

- *fortsette med å øremerke midler til etter- og videreutdanning, og å øke dette tiltaket*

#### Utdanningsdirektoratet bør:

- *utvide ordning med tilretteleggingsmidler*
- *legge til rette for forutsigbarhet for barnehageeier*
- *gi bedre og tidligere informasjon om tilbud*

#### Fylkesmannen i Troms bør:

- *i samarbeid med flere undersøke utfordringer knyttet til tilgang på vikarer*
- *følge opp barnehageeier når det gjelder rekrutteringsplaner*

#### Barnehageeier bør:

- *lage en plan og øremerke midler for kompetanseutvikling*
- *jobbe for økt tilgang til kvalifiserte vikarer*

#### UiT Norges arktiske universitet skal:

- *fortsette rekrutteringsarbeidet til barnehagelærerutdanningen sammen med relevante aktører*
- *videreføre og videreutvikle etter- og videreutdanningstilbud i tråd med behovene i barnehagen*

## 2. Innledning

Denne undersøkelsen er utarbeidet, gjennomført, analysert og rapportert på oppdrag av Fylkesmannen i Troms, på bakgrunn av interessante funn i undersøkelsene gjennomført i 2013 og 2014.

Oppdraget var fortsatt å kartlegge kompetansen til de ansatte i barnehagene og kartlegge behov for kompetanseutvikling, med henblikk på Kunnskapsdepartementets strategiplan og planens uttalte satsingsområder.

Undersøkelsen er også i år gjennomført og analysert av UiT Norges arktiske universitet v/studieleder for barnehagelærerutdanningen og assisterende instituttleder Helge Habbestad (master i IKT og læring) og studiekonsulent/rådgiver for barnehagelærerutdanningen Renate Mari Walberg (master i Pedagogikk).

Undersøkelsen fra 2014 gav interessante, og til dels oppsiktsvekkende funn som vi her har oppsummert:

- 
- *Det er et stort behov for etter- og videreutdanning (EVU)*
  - *Utfordringene er i hovedsak knyttet til økonomi, tilgang på vikarer og manglende interesse blant de ansatte*
  - *Det er små forskjeller mellom private og kommunale barnehager når det gjelder utfordringer*
  - *Antall dispensasjoner for pedagogisk leder står på stedet hvil*
  - *Antallet menn i barnehagene har økt, men det er fortsatt noen regioner som har utfordringer med å rekruttere menn*
  - *Ny barnehagelærerutdanning samsvarer med faglig behov i barnehagene*
  - *UiT Norges arktiske universitet dekker de fleste relevante EVU-områder*
- 

*Undersøkelsen i sin helhet finner du [her](#)*

---

For å få et godt sammenligningsgrunnlag ble hovedsaklig de samme spørsmålene benyttet i årets undersøkelse, og som sist ga vi respondentene mulighet til å gi frie tekstsvare dersom de ikke opplevde at alternativer som var satt, passet for dem. Utgangspunktet var dermed også de samme hypotesene som i 2014, men nå hadde vi i tillegg et sammenligningsgrunnlag til benyttelse i analysearbeidet.

## 2.1 Metode

### *Tidsrom og teknikk*

Undersøkelsen er gjennomført i Questback. Questback er en programvare for innsamling, analyse og oppfølging av undersøkelser som spørreskjemaer. Undersøkelsen ble sendt ut til 226 respondenter. Respondentene er i hovedsak daglig leder/styrer/barnehageleder eller tilsvarende i barnehagene i Troms. Da undersøkelsen etterspør informasjon knyttet til personal, økonomi o.l. mener vi dette er den mest hensiktsmessige respondentgruppe.

Undersøkelsen startet 15. januar 2016 og ble avsluttet 4. mars 2016.

Prosjektet ble meldt inn til Personvernombudet i 2014 som en longitudinell undersøkelse. Prosjektet er godkjent for metode for innsamling, håndtering og bruk av innsamlede data.

### *Hovedtema*

Følgende er hovedtema i undersøkelsen:

- Dispensasjon fra utdanningskravet (styrer og pedagogisk leder)
- Menn i barnehagen
- Pedagogiske ledere
- Rekrutteringsstrategi
- Generelle utfordringer
- Tilrettelegging for kompetanseheving
- Kompetansebehov i henhold til rammeplanens fagområder og nasjonal kompetansestrategi
- Kompetanse (kartlegging – behov – utfordringer)

### *Respondenter*

Av 226 mulige respondenter er det 140 respondenter som har avgitt svar. Dette tilsvarer en svarprosent på 62 %. Da 50 % blir angitt som tilfredsstillende svarrespons (Johannessen, Tufte og Christoffersen: 2010, s. 245), anser vi svarprosenten som tilstrekkelig selv om vi selvsagt hadde håpet på flere respondenter (svarprosenten var på 69 % i 2014).

Av de 140 som avga svar i år er det 106 av de samme som svarte i 2014. Dette utgjør et godt grunnlag for en spesifikk analyse av et utvalg barnehager over tid.

Det ble sendt ut purringer via Questback i perioden i tillegg til at representanter hos Fylkesmannen i Troms sendte ut oppfordringer til barnehagene om å delta.

**Tabell 2.1 Fordeling av respondenter - private og kommunale barnehager blant respondentene 2016:**

Eierform	Antall	Prosent
Kommunale barnehager	91	65 %
Private barnehager	49	35 %
Sum	140	100 %

I 2014 var fordelingen tilnærmet lik, da 64 % av svarene var fra kommunale barnehager, 36 % fra private barnehager.

### *Datagrunnlag*

Datamaterialet består av frekvenstabeller, krystabeller (kvikvadrat – signifikans), variasjon mellom regioner, variasjon mellom kommunale og private barnehager, samt tekstmateriale. Mengden av innsamlet data er omfattende, og det vil i rapporten kun trekkes frem det vi oppfatter som mest interessant for sektoren på nåværende tidspunkt, samt oppfølging av viktige funn fra undersøkelsen i 2014.

Regioninndelingen er i henhold til inndeling for samarbeid i sektoren ved Fylkesmannen i Troms:

**Sør-Troms:** Harstad, Kvæfjord, Skånland, Gratangen og Ibestad

**Indre Midt-Troms:** Bardu, Målselv, Salangen, Lavangen og Dyrøy

**Ytre Midt-Troms:** Lenvik, Sørreisa, Berg, Torsken og Tranøy

**Nord-Troms:** Skjervøy, Kvænanen, Nordreisa, Kåfjord, Storfjord og Lyngen

**Tromsø, Karlsøy og Balsfjord**

Analysen er ikke inndelt på kommunenivå da det i de minste kommunene er få barnehager og det vil dermed være mulig å identifisere enkeltrespondenter, noe som ikke er ønsket i denne sammenheng.

### *Måling og analyse*

Spørreskjemaet er utarbeidet på en måte som gjør at datagrunnlaget er basert på både fakta-svar, men også holdninger/meninger i den enkelte barnehage/enhet representert ved leder/respondent. Det kan hende at en del svar innenfor gitte tema kunne vært annerledes dersom undersøkelsen rettet seg mot *alle* ansatte og at alle selv fikk mulighet til å avgi sitt svar knyttet til interesse, holdninger og opplevde erfaringer knyttet til behov, tilrettelegging og utfordringer. Undersøkelsens validitet kunne vært styrket ved en slik større undersøkelse, men det er ikke mulig å gjennomføre på nåværende tidspunkt.

Reliabiliteten for denne undersøkelsen støttes likevel av funn fra tilsvarende undersøkelse i 2013 og 2014, signaler fra praksisfeltet i ulike møtefora, samt data fra BASIL (utdanningsdirektoratets rapporteringsløsning).

Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) er benyttet i analysearbeidet og i arbeidet med å trekke ut signifikante forskjeller ved ulike forhold i undersøkelsen. De fleste tabellene videre i rapporten er på bakgrunn av tall fra undersøkelsen som er analysert i SPSS.

I de tilfeller hvor opplysninger er hentet fra andre undersøkelser, er det henvist til spesifikk kilde.

Vi gjør videre oppmerksom på at 38 % av barnehagene i Troms ikke har svart på undersøkelsen i 2016. Da 62 % av barnehagene har svart gir det oss likevel en mulighet for å generalisere i de tilfeller hvor en stor andel av barnehagene svarer likt. Leseren bør i disse tilfeller tolke dette som tydelige tendenser i sektoren, og ikke som en gyldig sannhet for alle barnehager.

Analyse og resultat av årets undersøkelse er videre presentert ved at vi først gjennomgår hvordan tilstanden er i dag (og sammenligner med resultat fra tidligere år). Videre ser vi på utfordringene barnehagene selv melder, før vi til slutt ser på løsninger og veien videre. Oppsummering og forslag på tiltak er gitt i sammendrag på side 3.



### 3. Dispensasjon fra utdanningskrav

Kunnskapsdepartementet har i *Barnehageloven* og i *Veileder om kravene til pedagogisk bemanning i barnehageloven med forskrifter* satt tydelige utdanningskrav for ansettelse som styrer og pedagogisk leder i barnehagen.

Først ser vi på barnehagene som har dispensasjon fra utdanningskrav til styrer (eller tilsvarende).

**Tabell 3.1: Dispensasjon fra utdanningskrav for styrer, inndelt i regioner (prosentandel):**

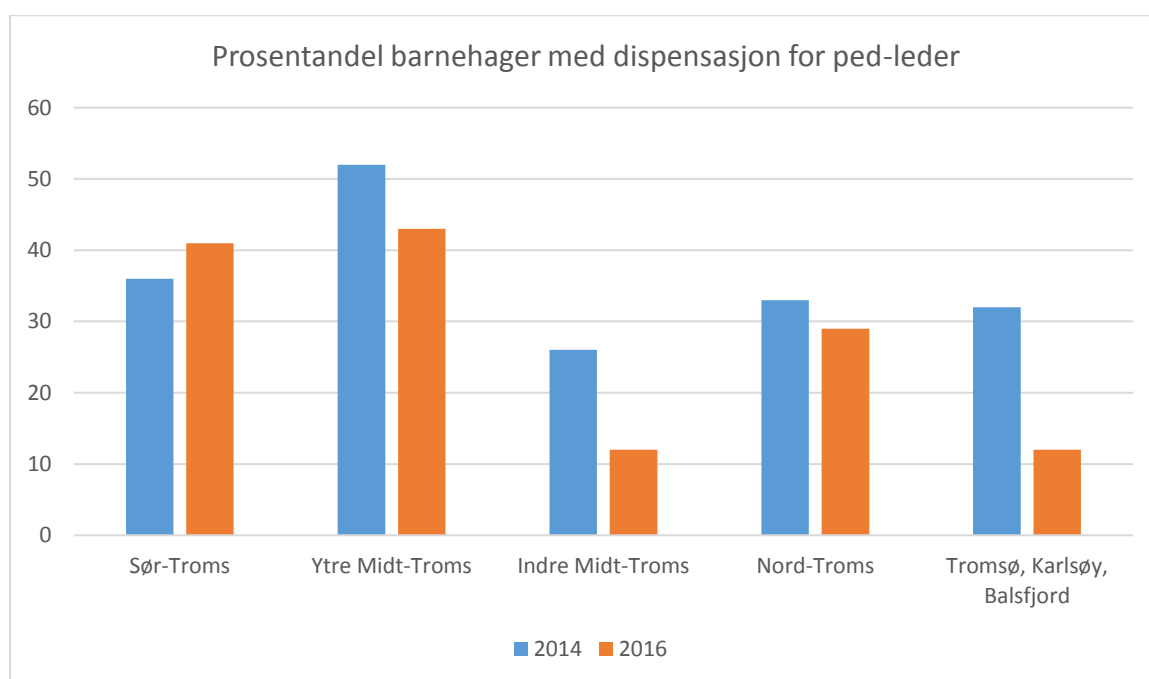
	2014	2016
Sør-Troms	4 %	5 %
Ytre Midt-Troms	4 %	0 %
Indre Midt-Troms	0 %	0 %
Nord-Troms	0%	6 %
Tromsø, Karlsøy, Balsfjord	6 %	2 %
<b>Total</b>	<b>4 %</b>	<b>2 %</b>

En regionvis inndeling viser oss at det i de fleste regioner er få eller ingen dispensasjoner. Men i Nord-Troms har antall dispensasjoner gått opp fra 0 % til 6 %.

Totalt sett er det en positiv utvikling, da det totalt i Troms kun er 2 % av barnehagene som har dispensasjon fra utdanningskrav for stilling som styrer.

Ser vi videre på dispensasjon fra utdanningskrav for pedagogisk leder ser vi også at det er en svært positiv utvikling i barnehagene i Troms.

**Tabell 3.2 Dispensasjon fra utdanningskrav for pedagogisk leder, inndelt i regioner. Tabellen viser prosentandel barnehager som har én eller flere dispensasjoner:**



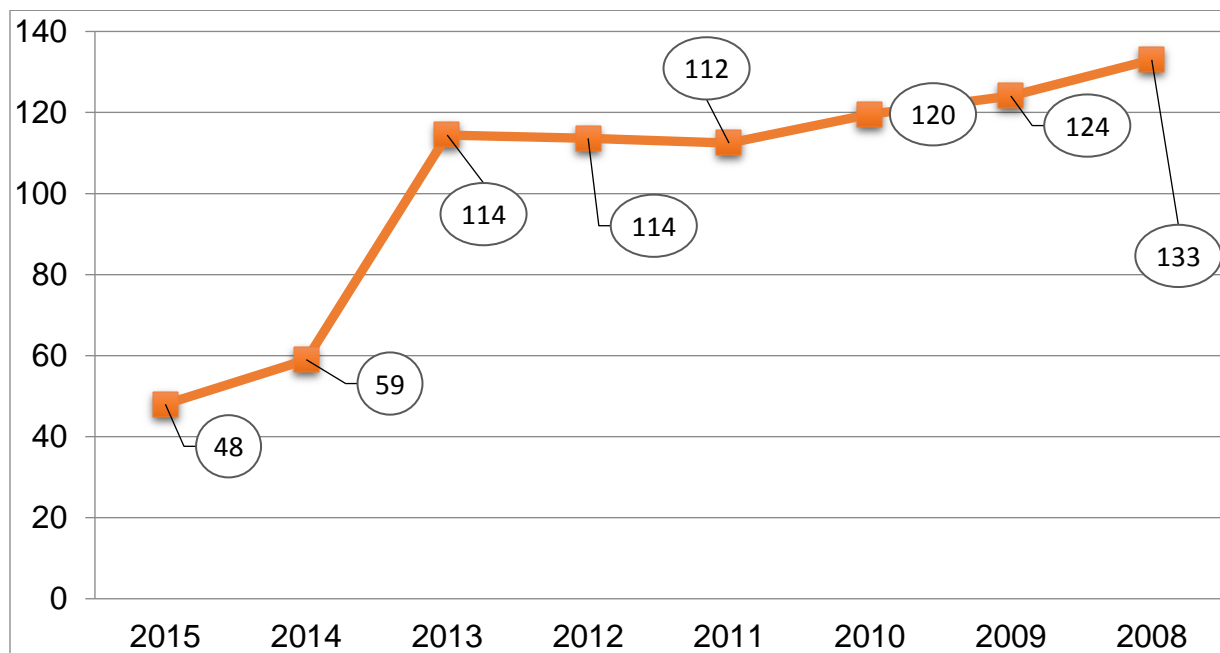
Spesielt kan vi trekke frem Tromsø, Karlsøy og Balsfjord som har hatt en enorm nedgang siden 2014 på antall barnehager med dispensasjoner. Sør-Troms er den eneste regionen som har en økning i antall dispensasjoner, men økningen er ikke veldig stor.

Selv om utviklingen går i positiv retning er det likevel verdt å merke seg at nærmere ¼ av barnehagene (av de som har svart på denne undersøkelsen) fortsatt har pedagogiske ledere på dispensasjon fra utdanningskravet (én eller flere), og i noen regioner som Sør-Troms og Ytre Midt-Troms utgjør det over 40 % av barnehagene.

Når vi går inn på detaljene og antall årsverk dette utgjør gjenspeiles den positive utviklingen, og den viser også at alle har nedgang i antall årsverk på dispensasjon, bortsett fra Sør-Troms, men der utgjør økningen kun 0,1 årsverk.

Grafisk fremstilt ser vi bedre den store utviklingen Troms fylke totalt sett har hatt på nedgang i antall dispensasjoner (tall hentet fra BASIL):

**Tabell 3.3 Antall dispensasjoner for pedagogisk leder, Troms fylke 2008-2015:**



Som tabellen ovenfor viser har det vært en jevn nedgang fra 2008 med en topp på 133 dispensasjoner frem til 2015 hvor det kun var 48 dispensasjoner. Størst nedgang på antall dispensasjoner var det mellom 2013 og 2014.

Det er videre interessant å se på om utviklingen viser noen forskjell mellom kommunale og private barnehager.

**Tabell 3.4: Khikvadrattest for forskjell mellom kommunale og private barnehager 2016**

**Barnehage er: ^ Utdanningskrav for pedagogisk leder/barnehagelærer: Har barnehagen dispensasjoner fra utdanningskravet for pedagogiske ledere/færskolelærere? Crosstabulation**

Count

		Utdanningskrav for pedagogisk leder/barnehagelærer: Har barnehagen dispensasjoner fra utdanningskravet for pedagogiske ledere/færskolelærere?		Total
		Ja	Nei	
Barnehage er:	Kommunal	29	62	91
	Privat	4	45	49
Total		33	107	140

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9,934 <sup>a</sup>	1	,002		
Continuity Correction <sup>b</sup>	8,662	1	,003		
Likelihood Ratio	11,288	1	,001		
Fisher's Exact Test				,002	,001
Linear-by-Linear Association	9,863	1	,002		
N of Valid Cases	140				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,55.

b. Computed only for a 2x2 table

I henhold til respondentgruppen i denne undersøkelsen kan vi konkludere med at det er flere dispensasjoner i kommunale barnehager enn i private, og forskjellen er signifikant. Samme resultat fremgikk av undersøkelsen i 2014.

## 4. Menn i barnehagen

Ved å sammenligne tall fra undersøkelsen utført i 2014, resultat fra årets undersøkelse, samt tall fra BASIL kan vi slå fast at antall menn i barnehagen er svakt nedadgående i vår respondentgruppe. Likevel meldes det inn at det i hovedsak er færre barnehager uten menn i det hele tatt - enn i 2014.

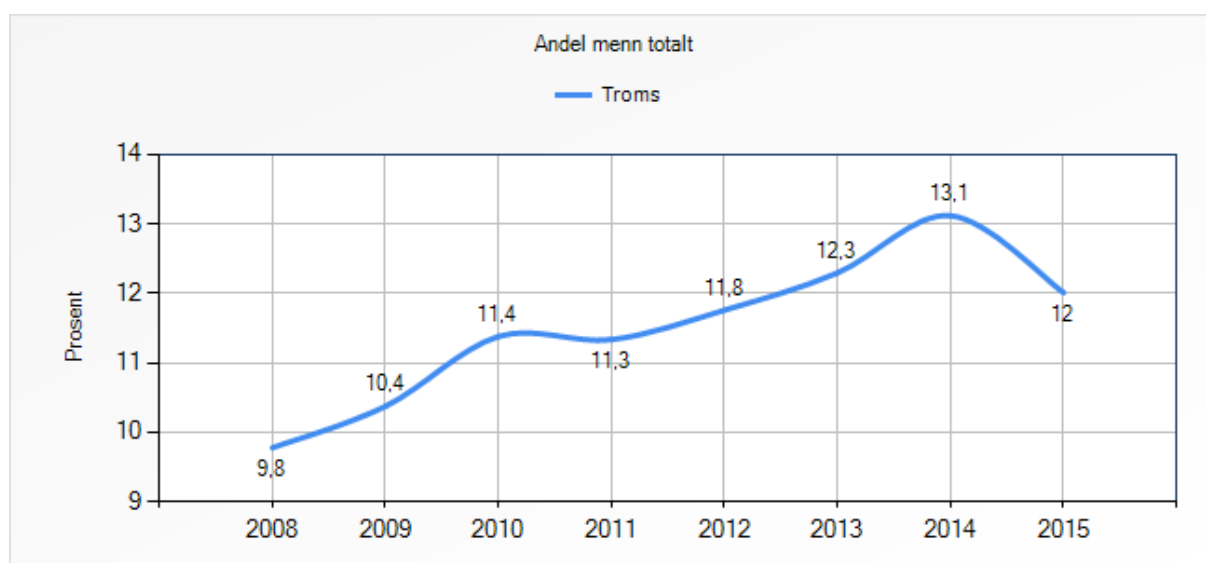
**Tabell 4.1 Barnehager uten menn, inndelt i regioner (prosentandel):**

	2014	2016
Sør-Troms	54 %	59 %
Ytre Midt-Troms	74 %	71 %
Indre Midt-Troms	63 %	53 %
Nord-Troms	62 %	71 %
Tromsø, Karlsøy, Balsfjord	35 %	29 %
<b>Total</b>	<b>49 %</b>	<b>48 %</b>

Det er to regioner som har en økning i antall barnehager uten menn, det er Sør-Troms og Nord-Troms, dermed er totalandelen om lag lik den var i 2014.

I alle regioner, bortsett fra Tromsø, Karlsøy, Balsfjord melder våre respondenter at over halvparten av barnehagene som har besvart denne undersøkelsen ikke har mannlige ansatte i det hele tatt.

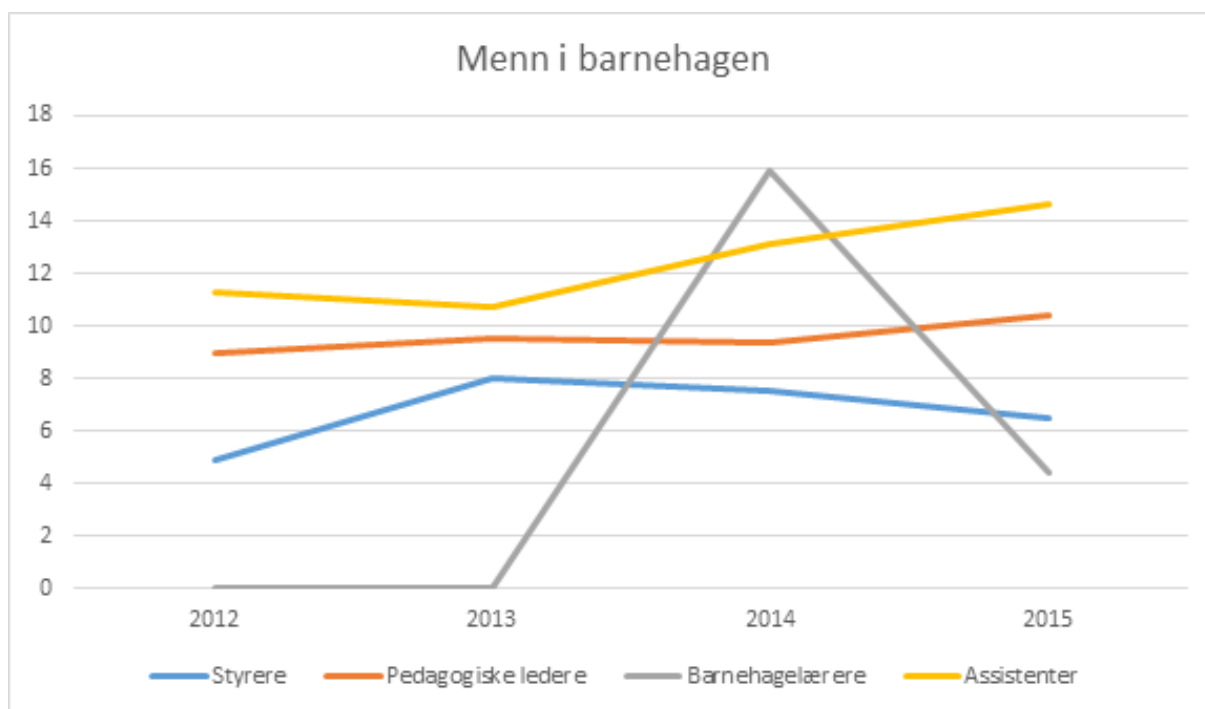
**Tabell 4.2 Prosentandel menn i barnehager (tall innhentet fra BASIL) 2013-2015:**



Som vi ser av grafen ovenfor er prosentandelen lav for antall menn i barnehager i Troms, men den er forholdsvis stabil de siste årene. Det er viktig å sørge for at andelen menn ikke synker i de kommende årene. Og hvordan kan regionene jobbe videre med å rekruttere menn til alle de barnehagene som ikke har en eneste mannlige ansatt enda?

Det er i denne sammenheng også interessant å se nærmere på hvilke stillinger de mannlige ansatte i barnehagene har. Vi har fått presentert hypoteser om at menn ofte blir styrere i barnehagene, kan dette stemme? Tall fra BASIL har gitt oss grunnlag for å presentere en oversikt som viser en annen virkelighet:

**Tabell 4.3 Hvilke stillingskategorier har mannlige ansatte i barnehagen 2012-2015?**



Tabellen viser prosentandel knyttet til stillingskategori.

Som vi ser er det en økning i andel mannlige ansatte som har stilling som assistent og som pedagogisk leder, men en nedgang i andel mannlige ansatte som har stilling som styrer. Færre menn har stilling som barnehagelærer (uten ansvar som pedagogisk leder) enn i 2014 der det var en topp på 15,9 % mot 4,4 % i 2015.

## 5. Rekrutteringsstrategi

Barnehageeiere har ansvar for rekruttering til stillinger de har ansvar for i henhold til nasjonale regelverk. Jmfør Kunnskapsdepartementets strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020, Kompetanse for framtidens barnehage, har barnehageeier følgende ansvar dersom bemanningen ikke oppfyller krav i gjeldende lover og regelverk: «I de tilfeller barnehageeier ikke har det, bør det foreligge planer for hvordan en slik kompetanse skal rekrutteres, enten utenfra eller ved å kvalifisere ansatte til barnehagelærere». Dette sitatet peker mest til utdanningskrav for pedagogisk leder og styrer, men i undersøkelsene våre har vi, i samarbeid med Fylkesmannen i Troms, også ønsket å rette fokuset på rekruttering av menn til barnehagen, rekruttering av fagarbeidere og flerspråklige/minoriteter/samisktalende.

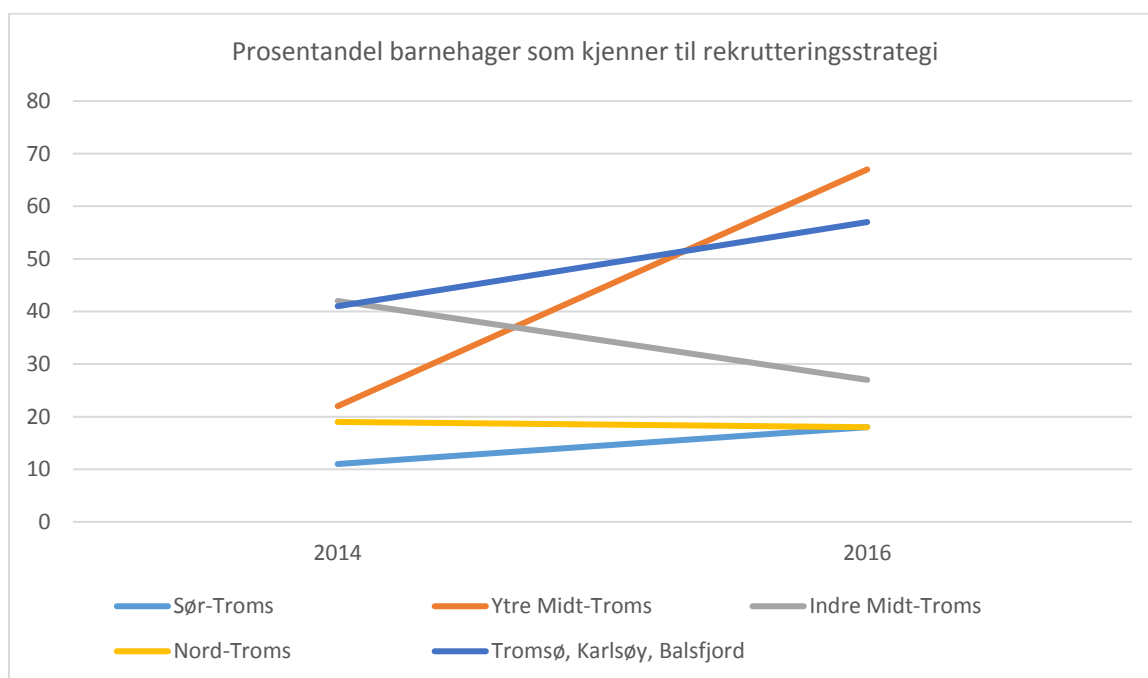
Det er veldig ulike tendenser i de forskjellige regionene i forhold til om rekrutteringsstrategiene til barnehageeier er mer eller mindre kjent siden sist gang vi spurte.

**Tabell 5.1 Prosentandel barnehager som har kjennskap til barnehageeiers rekrutteringsstrategi, inndelt regionvis:**

	2014	2016
Sør-Troms	11 %	18 %
Ytre Midt-Troms	22 %	67 %
Indre Midt-Troms	42 %	27 %
Nord-Troms	19 %	18 %
Tromsø, Karlsøy, Balsfjord	41 %	57 %
<b>Total</b>	<b>31 %</b>	<b>44 %</b>

En grafisk fremstilling kan tydeligere vise utviklingen.

**Tabell 5.2 Prosentandel barnehager som har kjennskap til barnehageeiers rekrutteringsstrategi, inndelt regionvis:**



Totalt sett er det en oppgang for fylket som helhet, men det er fortsatt under halvparten av respondentene som kjenner til at barnehageeier har en rekrutteringsstrategi. Det betyr ikke at barnehageeier ikke har en strategi for rekruttering, men den er ikke kjent for over halvparten av barnehagelederne som har svart på denne undersøkelsen.

Ytre Midt-Troms har en enorm forbedring fra 2014, mens Indre Midt-Troms står for den største prosentvise nedgangen. I to regioner er det fortsatt under 20 % av respondentene som kjenner til barnehageeiers rekrutteringsstrategi, det er Sør- og Nord-Troms.

Vi ser ingen signifikant forskjell mellom private og kommunale barnehager.

Som i 2014 stiller vi fortsatt spørsmål ved hvilken funksjon rekrutteringsstrategiene har, om disse er så lite kjent for barnehagene det skal rekrutteres personale til. Hvilket behovsgrunnlag er de laget ut fra, og hvem er det som benytter seg av disse?

Vi har i etterkant av gjennomført undersøkelse blitt oppmerksomme på at rekrutteringsstrategier på noen nivå i sektoren inngår i *kompetanseplanene*, og at noen respondenter således kan ha misoppfattet spørsmålet.

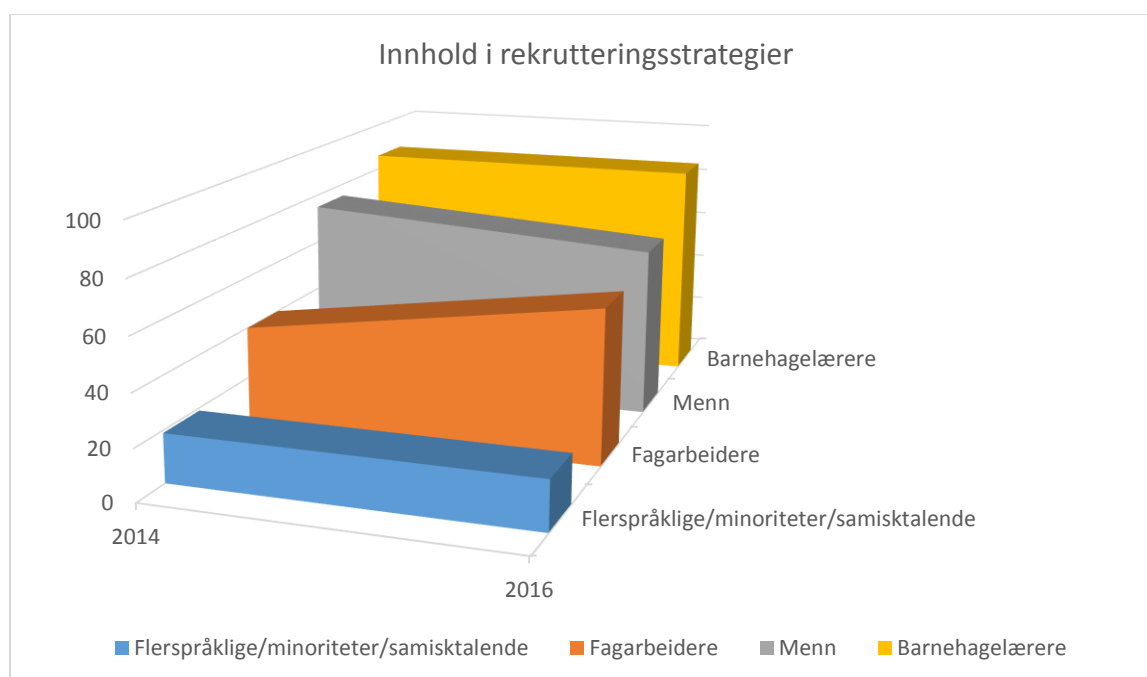
De som har svart at de kjenner til barnehageeiers rekrutteringsstrategi har videre gitt informasjon om hva strategiene inneholder.

**Tabell 5.3 Innhold i rekrutteringsstrategiene:**

	2014	2016
Barnehagelærere	86 %	86 %
Fagarbeidere	40 %	60 %
Menn	75 %	66 %
Flerspråklige/minoriteter/samisktalende	19 %	19 %

En grafisk fremstilling gir et bilde av utviklingen.

**Tabell 5.4 Innhold i rekrutteringsstrategiene:**



Som tabellen og grafen viser melder respondentgruppen at det er et økt fokus på rekruttering av fagarbeidere, mens det er mindre fokus på rekruttering av menn. Dette kan sikkert ha flere årsaker. Vi har tidligere sett at det i noen regioner er en forholdsvis god økning på andel menn i barnehagen, men at det totalt sett er en nedgang, og flere regioner har utfordringer med rekruttering av menn. Det kan også hende rekruttering av personale til barnehagene foregår kjønnsnøytralt. Kan de siste års avdekninger av overgrepssaker utført av mannlige ansatte i barnehager hatt noen påvirkning? Vi håper det siste ikke stemmer.

**Tabell 5.5 Rekrutteringsstrategier – rekruttering av menn, regionvis inndeling:**

	2014	2016
Sør-Troms	100 %	75 %
Ytre Midt-Troms	60 %	57 %
Indre Midt-Troms	50 %	25 %
Nord-Troms	50 %	68 %
Tromsø, Karlsøy, Balsfjord	84 %	73 %
<b>Total</b>	<b>75 %</b>	<b>66 %</b>

Det er kun respondentene i Nord-Troms som viser til en økning i rekrutteringsstrategier som har fokus på rekruttering av menn, mens de andre regionene har nedgang. Om vi ser tilbake på tabell 4.1 *Barnehager uten menn, inndelt i regioner* er det noe overraskende at ikke flere regioner har et større fokus på dette i sine rekrutteringsplaner/strategier.

Totalt sett betyr altså dette at det er en nedgang i antall rekrutteringsstrategier som har fokus på rekruttering av mannlige ansatte (av de respondentene som svarer at de kjenner til rekrutteringsstrategien).

Av de 27 % i indre Midt-Troms som kjenner til at barnehageeier har en rekrutteringsstrategi er det kun 25 % av disse igjen som melder at strategien inneholder rekruttering av menn. Det kan selvsagt



fortsatt være en langt større andel som har en strategi som inneholder dette, men det kjenner altså ikke våre respondenter til.

I Sør-Troms er det hele 75 % som svarer at rekrutteringsstrategien inneholder rekruttering av mannlig ansatte, men det er kun 18 % av respondentene som kjenner til strategien hvor dette fremgår.

I neste undersøkelse vil vi klargjøre spørsmål knyttet til rekrutteringsplan/strategi og kompetanseplaner slik at analysen blir tydeligere på dette området.

## 6. Barnehagens behov for kompetanseheving

Årets undersøkelse viser at det i vår respondentgruppe er en svak økning i antall barnehageansatte som i de siste tre år har fullført formell utdanning som grunnutdanning som førskolelærer/barnehagelærer eller studiepoengsgivende videreutdanning, men en tydelig nedgang i antall som er i gang med utdanning i den kategorien nå.

Det meldes videre inn en økning i antall som har fullført, eller som nå er under utdanning som barne- og ungdomsarbeider. Økningen på antall som er under utdanning i 2016 er stor i forhold til i 2014.

**Tabell 6.1 Antall fullført utdanning siste tre år:**

Utdanning	Antall personer 2014	Antall personer 2016
Førskolelærer/Barnehagelærer	78	80
Barne- og ungdomsarbeider	71	104
Videreutdanning (HUI)	151	159

Tabellen viser antall personer som respondentene i henholdsvis 2014 og 2016 meldte hadde *fullført* en av nevnte utdanninger i løpet av de siste tre år.

**Tabell 6.2: Antall under utdanning:**

Utdanning	Antall personer 2014	Antall personer 2016
Barnehagelærer	81	43
Barne- og ungdomsarbeider	81	137
Videreutdanning (HUI)	120	99

Tabellen viser antall personer som respondentene meldte var *under utdanning* (tall hentet både fra undersøkelse 2014 og 2016).

Dette gir oss en viss hentydning til at det i henhold til dagens bemanningsnorm kanskje nærmer seg en metning på antall barnehagelærere i barnehagene. Dette bekreftes også når vi ser nedgangen på

antall dispensasjoner fra krav om pedagogisk bemanning. Etter den store barnehageutbyggingen og store kull noen år på daværende førskolelærerutdanning, samt senere tids omorganiseringer av barnehager i Troms, kan det hende behovet er redusert.

Undersøkelser viser også at flere barnehagelærere blir i yrket lenger enn tidligere, jamfør undersøkelse utført av forsker Lars Gulbrandsen (NOVA Notat 1/2015) om *Barnehagelærerne – yrkesgruppen som sluttet å slutte*.

Fokuset har nå vendt seg mer mot assistenter som nå sikter på en fagarbeiderutdanning.

Innmeldt behov for de neste årene viser likevel at det fortsatt er et behov for formell grunnutdanning. Behov for mastergradsutdanning er også lavere enn innmeldt ved tidligere undersøkelser, men også her meldes det fortsatt et behov.

**Tabell 6.3 Dersom alle tilbudene var reelle i Troms i dag, hvor mange ville deltatt?**

Tilbud	2014	2016
Barnehageassistentkurs	342	218
Praksiskandidatordning	310	85
Fagskoleutdanning	266	71
Arbeidsplassbasert BLU	161	117
Stasjonær BLU	39	19
Samlingsbasert BLU	132	96
Tilleggsutdanning barnehagepedagogikk	156	130
Veilederutdanning	263	235
PUB-studier	212	159
Lederutdanning styrere	110	68
Mastergradsutdanninger	100	64

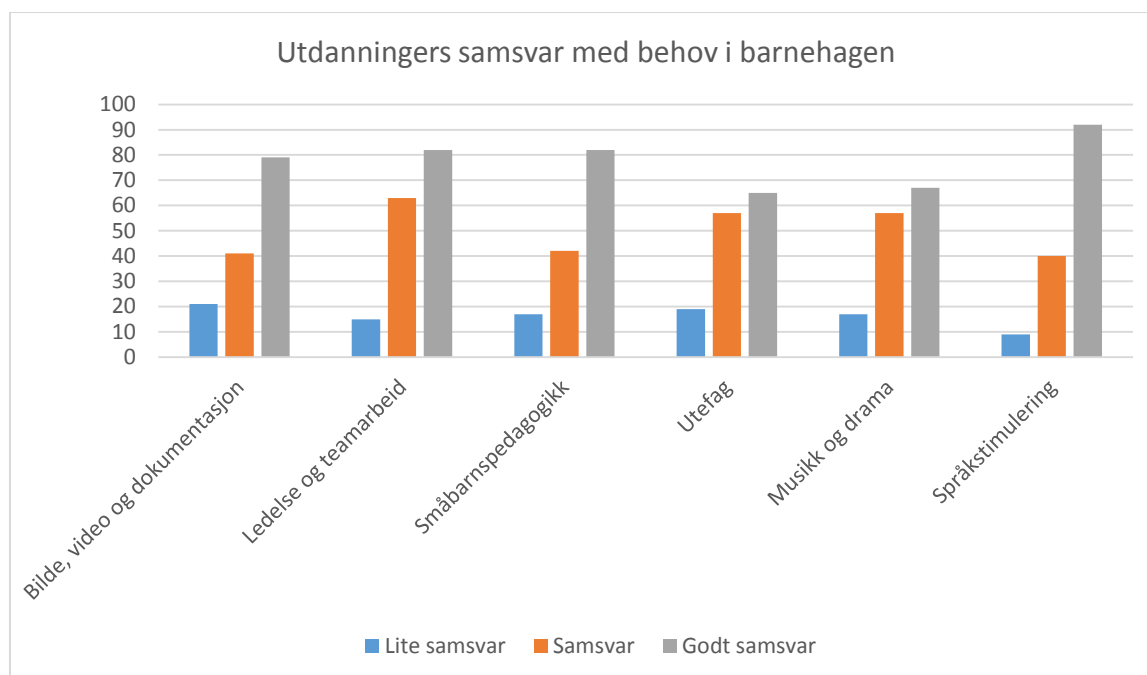
Tabellen viser antall personer (samlet) som respondentene oppgir de ville sendt på tilbudene dersom alle tilbud var reelle.

Som vi ser er det en nedgang på alle felt, og vi har dessverre ingen valid forklaring på dette.

Noen vil kanskje påstå at tallene fra 2014 ikke er reelle for hvor mange deltakere barnehagene faktisk kunne sendt på de ulike kompetansehevingstilbudene, men at det heller er tall gitt ut fra et ønske. Når vi også ser på hvor mange som de siste tre år har fullført utdanning, og som nå er under utdanning, er det grunn til å tenke at årets tall er mer reelle. Vi merker oss likevel at det fortsatt kommuniseres et stort behov for disse tilbudene, til tross for nedgangen fra 2014.

Barnehagelærerutdanningen ved UiT i Tromsø tilbyr flere videreutdanninger for førskolelærere/barnehagelærere. Flere ansatte i barnehagene har deltatt på disse, og for å svare på barnehagenes behov er det essensielt at de er relevante for barnehagene. Vi spurte derfor respondentene om i hvilken grad de mener videreutdanningene samsvarer med barnehagens behov (med utgangspunkt i deltakelse på emnene de siste tre år).

**Tabell 6.4 Hvordan samsvarer videreutdanningene ved UiT med barnehagens behov?**



Hvert emne har tre grafer. Graf til venstre (blå) viser antall respondenter som mener emnet har lite samsvar med barnehagens behov, den midterste grafen (oransje) viser antall som mener det er samsvar, og grafen til høyre (grå) er antall som mener det er godt samsvar.

I følge respondentene er det godt over middels samsvar på alle videreutdanningsemner. I tråd med overgang til ny barnehagelærerutdanning er også disse emnene gjennomgått en fornyelse. Neste undersøkelse vil kunne gi en tilbakemelding på hvordan disse passer barnehagens behov, men det forutsetter også deltakelse fra videreutdanningsstudenter.

Spørsmålet om det burde tilbys andre videreutdanninger vil alltid finnes, og utdanningen har selv sagt et ønske om å møte barnehagens behov best mulig. Støtteordninger og initiativ fra Utdanningsdirektoratet det siste året åpner også opp for muligheten til å tilby flere videreutdanninger.

På spørsmål om det er behov for andre typer videreutdanninger svarer 31,2 % av respondentene i undersøkelsen JA. Vi ba respondentene oppgi innenfor hvilket fagområde i barnehagens rammeplan det er knyttet størst behov til.

**Tabell 6.5 Gjennomsnittsoversikt - behov for andre videreutdanninger med utgangspunkt i rammeplanens fagområder:**

Prioritert rekkefølge	Fagområde	Gjennomsitt (1=størst behov, 7=minst behov)
1	Kommunikasjon, språk og tekst	2,6
2	Antall, rom og form	3,2
3	Natur, miljø og teknikk	3,5
4	Kropp, bevegelse og helse	3,7
5	Kunst, kultur og kreativitet	4,0
6	Etikk, religion og filosofi	4,4
7	Nærmiljø og samfunn	5,2

Lavest score angir størst behov. Ovenfor ser vi gjennomsnittsberegning etter at respondentene hadde prioritert fagområdene fra 1-7, hvor 1 = størst behov og 7 = minst behov.

Det viser at det største behovet er knyttet til fagområdet *Kommunikasjon, språk og tekst*. Minst behov er det knyttet til fagområdet *Nærmiljø og samfunn*. Analysen i 2014 viste omtrent samme prioriterte rekkefølge, og samme fagområde var øverst og nederst på listen over fagområde med størst behov for videreutdanningstilbud.

Dette gir en retning på hvilke fagområder det bør jobbes med for å etablere nye videreutdanninger til, men vi ser også at videreutdanningene i dag dekker en del av feltene som det er behov knyttet til. Utfordringen kan være kommunikasjon knyttet til innhold i allerede eksisterende tilbud. Det kan også hende at en enda større tverrfaglig kombinasjon innenfor videreutdanningsemnene vil være nødvendig.

Mindre kurs og etterutdanninger (uten studiepoeng) var det meldt et stort behov for i 2014, og i 2016 meldes det fortsatt behov, men i henhold til inndelingen under er fokusområdene noe endret.

**Tabell 6.6 Behov andre etterutdanninger (ikke studiepoengsgivende):**

Tema	Antall nevnt 2014	Antall nevnt 2015
Ledelse	37	24
Spesialpedagogikk	19	19
Småbarnspedagogikk	19	21
Språk	26	28
IKT	22	13
Formell utdanning nevnt	20	11
Assistentkurs	10	5
Pedagogisk metode	32	22
Personalfokus	11	29
Rammeplanrelaterte	63	65

Tabellen viser utvikling i hvilke områder barnehagene har behov for flere etterutdanningstilbud.

De største endringene ser vi er knyttet til personalfokus (veiledning nevnt flere ganger, men også voksenrollen).

Behovet er nedadgående for pedagogisk metode, assistentkurs, IKT og ledelse. De andre områdene holder seg omtrent likt som ved forrige undersøkelse.

Mange barnehager i Troms har vært aktive i prosjektet *Kompetanse for Mangfold* de siste år. De faglige temaene prosjektbarnehagene spesielt har jobbet med i prosjektet er foreldresamarbeid, språk, begrepslæring, kartlegging, interkulturell kompetanse, internt samarbeid og rutiner.

Undersøkelsen viser at det er et behov for etterutdanningskurs, og Barnehagelærerutdanningen er forberedt på økende forespørsler knyttet til det. I vår lyste Fylkesmannen i Troms ut prosjektmidler barnehagene kunne søke på, hvor en forutsetning for tildeling er samarbeid med en utdannings- eller kunnskapsinstans. UiT har fått flere forespørsler allerede knyttet til akkurat dette. Det er en utfordring å tilby en kurspakke som passer for alle barnehagene, da det er ulike behov mellom barnehagene. Det er imidlertid positivt å se at flere barnehager har et økt regionalt samarbeid når det kommer til kompetanseheving.

## 7. Opplevde utfordringer

Det tilbys i utgangspunktet mange kompetansehevingsmuligheter for barnehageansatte i og rundt Troms. Likevel er det utfordringer knyttet til deltakelse. Barnehagelærerutdanningen ser det spesielt på antall søknader knyttet til videreutdanningene som tilbys. Barnehagene har svart i denne undersøkelsen at videreutdanningene er relevante, og de svarer at de har behov (store eller mindre) for kompetanseheving knyttet til fagområdene. Likevel er deltakelsen lav.

Ved forrige undersøkelse fikk vi innsikt i hva som er utfordringene knyttet til deltakelse på tilbud. Vi har valgt å ta med tall fra den første pilotundersøkelsen gjennomført i 2013 også, for å bedre se utvikling over år.

**Tabell 7.1 Nevnte utfordringer knyttet til kompetanseheving 2013-2016 (prosentandel):**

Utfordring	2013	2014	2016
Økonomi	85 %	85 %	78 %
Tilgang på vikar	61 %	64 %	76 %
Ikke relevante kurs	1 %	9 %	6 %
Ikke relevante utdanninger	4 %	6 %	9 %
Ikke behov	1 %	1 %	4 %
Ikke interesse	17 %	24 %	21 %

Respondentene har her også hatt mulighet til å skrive fritt om hva som er utfordringen.

Dette viser at mangel på økonomiske midler ikke lenger er en like stor utfordring, men utfordring med mangel på vikarer er en økende utfordring. I tekstsvarene kommer det også tydelig frem at flere velger å ikke delta på kompetansehevingstiltak, da de tenker på hensynet til barns forutsigbare hverdag, og barns behov for trygghet sammen med voksne de kjenner.

Vi ønsket videre å se på om det var ulikheter mellom regionene knyttet til akkurat dette spørsmålet. Her har vi kun med tall fra 2014 og 2016.

**Tabell 7.2 Nevnte utfordringer knyttet til kompetanseheving fordelt på regioner 2014-2016 (prosentandel):**

Region	Økonomi		Tilgang på vikar		Ikke relevante utdanninger		Ikke interesse	
	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016
Sør-Troms	89 %	82 %	71 %	86 %	7 %	14 %	25 %	14 %
Ytre Midt-Troms	83 %	86 %	70 %	67 %	9 %	0 %	26 %	43 %
Indre Midt-Troms	90 %	87 %	68 %	80 %	5 %	7 %	32 %	0 %
Nord-Troms	95 %	76 %	57 %	59 %	5 %	12 %	10 %	35 %
Tromsø-Karlsøy-Balsfjord	81 %	72 %	60 %	80 %	5 %	9 %	25 %	18 %
Gjennomsnitt fylket	85 %	78 %	64 %	76 %	6 %	9 %	24 %	21 %

Ovenfor ser at vi at det er forskjeller mellom regionene.

Det positive er at det (med unntak av Ytre Midt-Troms) er en nedgang i antall barnehager som melder at økonomi er et hinder for kompetanseutvikling. Dette har antakeligvis både bakgrunn i tildeling av midler fra bl.a. Utdanningsdirektoratet, Fylkesmannen i Troms, og prioriteringer i kommuner/hos barnehageeier.

Det er også positivt at det i 3 av 5 regioner er en betydelig nedgang i antall som melder tilbake at det ikke er interesse for kompetanseutvikling. Representanter fra Ytre Midt-Troms meldte under Barnehageforum i juni 2016 at den fallende interessen i deres region har bakgrunn i at mange der i det siste har fullført videreutdanning.

Når det gjelder utdanningenes relevans er det blandede tilbakemeldinger, og i gjennomsnitt en oppgang på 3 % på andel som mener at utdanningene ikke oppfattes som relevante.

Deltakere på Barnehageforum i juni ble utfordret akkurat på dette punktet, og noen mente at f.eks. hensyn til geografisk plassering av tilbud, organisering av tilbud o.l. spilte inn når de svarte på dette spørsmålet. Det vil si at tilbud med ukentlig undervisning i Tromsø ikke oppfattes som relevant for noen barnehageansatte lenger ute i distriktet, det betyr nødvendigvis ikke at de mener innholdet ikke er relevant.

Størst negativ utvikling er knyttet til tilgang på vikarer. Det er også en utfordring som er vanskelig å møte, da det er avhengig av menneskelige ressurser lokalt og ikke noe som kan styres. Men det kan være mulig å jobbe lokalt og regionalt med, f.eks. i Nord-Troms hvor de har et tverrkommunalt samarbeid med utviklingskurs for alle som skal bli barnehagevikarer i regionen. Dette har gitt dem bedre og flere vikarer.

Tekstsvarene viser også at barnehagene er opptatt av å ikke bare få tak i vikarer, men at det skal være kompetente vikarer. Mer regionalt samarbeid knyttet til dette kan vi sikkert se mer av fremover, og kanskje vil et målrettet arbeid knyttet til vikarer i barnehagen også vise seg å være nyttig med tanke på rekruttering til utdanning og yrke?

Etter at vi har sett på utfordringene er det naturlig å se videre på hvordan det tilrettelegges for at barnehageansatte skal kunne delta på kompetansehevede tiltak. Også her har vi tatt med tall fra 2013 for å se utvikling over tid.

**Tabell 7.3 Tilrettelegging for kompetansehevingstiltak 2013-2016 (prosentandel):**

Tilbud	Prosentandel 2013	Prosentandel 2014	Prosentandel 2016
Permisjon med lønn	60 %	78 %	77 %
Permisjon uten lønn	46 %	48 %	49 %
Dekt studieavgift	17 %	30 %	36 %
Bokstipend	13 %	18 %	21 %
Reisestipend	3 %	12 %	14 %
Boligstipend	0 %	2 %	3 %
Ingen	7 %	6 %	10 %
Pålagt av arbeidsgiver	-	13 %	14 %

Her kunne hver respondent avgi flere svar.

Resultatet viser at det er oppgang i de fleste tilretteleggingstiltak, og størst oppgang er det i andel som dekker studieavgift. Det er fortsatt en høy andel barnehager som tilrettelegger gjennom å gi

permisjon med lønn, og dette er nok viktig for at de som er ivrige etter å få kompetanseheving ikke «straffes» økonomisk.

Det er ingen signifikante forskjeller mellom kommunale og private barnehager, og det er heller ingen signifikante forskjeller fra 2014 til 2016.

Også her ønsket vi å se om det var store forskjeller mellom regionene med utgangspunkt i tall fra 2014 og 2016.

**Tabell 7.4 Tilrettelegging fordelt på regioner, 2014-2016 (prosentandel):**

Region	Permisjon med lønn		Permisjon uten lønn		Dekket studieavgift		Reisestipend		Ingen tilrettelegging	
	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016
Sør-Troms	82 %	73 %	36 %	50 %	29 %	45 %	18 %	23 %	11 %	5 %
Ytre Midt-Troms	83 %	86 %	61 %	43 %	30 %	29 %	17 %	29 %	0 %	0 %
Indre Midt-Troms	79 %	60 %	53 %	67 %	37 %	7 %	26 %	0 %	16 %	33 %
Nord-Troms	76 %	76 %	43 %	53 %	14 %	12 %	10 %	24 %	10 %	29 %
Tromsø-Karlsøy-Balsfjord	75 %	80 %	48 %	46 %	33 %	49 %	6 %	6 %	4 %	5 %
Gjennomsnitt fylket	78 %	77 %	48 %	49 %	30 %	36 %	12 %	14 %	6 %	10 %

Hva skal så til for at flere skal ønske og kunne delta på kompetanseutviklingstiltak? Vi ba respondentene i fritekst gi tilbakemelding og ideer på hva som kunne øke deltakelsen. I tabellen under har vi tatt med hovedtrekkene fra 2014 sammen med hovedtrekkene fra 2016.

**Tabell 7.5 Hva må til for å øke deltakelsen på kompetansehevingstiltak – hovedtrekk 2014-2016:**

2014	2016
Statusendring	Økt lønn for økt kompetanse
Økonomi	Økonomi
Rekruttere vikarer/dekke vikarutgifter	Vikarutfordringer
Geografisk tilrettelegging	Geografisk tilrettelegging
Mer informasjon	Fleksible ordninger
Motiverte medarbeidere	Pålagt kompetanseheving innenfor enkeltområder, motivasjon, utskiftning av personal
Høyere grunnbemanning	Høyere grunnbemanning
	Ubunden arbeidstid

Hovedtrekkene viser at det stort sett er de samme tilbakemeldingene i 2014 som i 2016, men på tekstsvarene ser vi en tydelig endring i formuleringene knyttet til det profesjonspolitiske landskapet vi nå befinner oss i. Slagord som «økt lønn for økt kompetanse», fokus på bemanningsnorm/grunnbemanning og ubunden arbeidstid viser signaler på dette.

Noen mener også at rollen til pedagogisk leder er i endring, og at utfordringer i forbindelse med dette ikke blir godt nok løftet frem.

Det kom også enkelte innspill som handlet om endret organisering, hvor noen barnehager nå er en

del av et oppvekstsenter, hvor ledelsen må være i stand til å drive både skole og barnehage samtidig. Dette byr på helt nye utfordringer.

I 2016 er det også flere svar som peker tilbake på forhold internt hvor flere påpeker at det gjenstår et viktig arbeid for å forbedre kultur for ansattes læring blant de ansatte selv. Rom for å få ta i bruk – og dele ny kunnskap etter kompetanseheving ble nevnt både i 2014 og 2016 som en del av motivasjonsgrunnlaget.

## 8.Oppsummering

Vi kan slå fast at det i Troms fortsatt er et behov for kompetanseutvikling.

Deltakelse på videreutdanningstilbudene som finnes forutsetter at arbeidsgiver fortsetter å tilrettelegge for det, og at det rekrutteres dyktige vikarer i barnehagene. At barnehagene tar i bruk ansattes nyervervede kunnskap er også essensielt.

Økt deltakelse forutsetter også tilrettelegging fra tilbyder, som å møte behov knyttet til tid og geografi, og ikke minst faglig behov i barnehagen. Respondentene melder at innhold i tilbud er relevant, noe som gjør at organisering av tilbudene og rammene rundt har størst forbedringspotensial.

Det mest positive funnet er at andel dispensasjoner fra utdanningskrav er svært lavt sammenlignet med tall fra tidligere år, og viser at sektoren har jobbet godt sammen for å sikre kvaliteten i barnehagen gjennom å få på plass formelle kvalifikasjoner for pedagogiske ledere som har ansvar for det daglige faglig-pedagogiske arbeidet i barnehagen.

Andel barnehager *uten* menn er økende, og det er noen regioner som har større utfordringer knyttet til dette enn andre. Dette funnet er viktig å følge opp videre, også sett i lys av rekrutteringsstrategier lokalt. I neste undersøkelse vi kompetanseplaner tas med slik at vi får et mer korrekt bilde i forhold til arbeidet med rekruttering av personal til barnehagene.

Vi viser til sammendraget på side 3 hvor vi ut fra analysen har konkludert og foreslått nødvendige tiltak.









