



KOMPETANSE TROMSBARNEHAGENE 2014



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

Undersøkelsen er utformet og utført i 2014 av Helge Habbestad og Renate Mari Walberg, begge ved UiT Norges arktiske universitet.

Forord

GLØD i Troms er et regionalt samarbeid mellom Fylkesmannen i Troms, UiT Norges arktiske universitet, Utdanningsforbundet, Fagforbundet og regionkontaktene i Troms. Samarbeidet har fokus på å øke rekruttering til barnehagelæreryrket og rekruttering av studenter til barnehagelærerutdanninga. I tillegg ønsker GLØD å utvikle og beholde høy faglig kompetanse blant de ansatte i barnehagene. Les mer om det nasjonale GLØD-prosjektet på Kunnskapsdepartementets nettsider.

Som et ledd i dette arbeidet ble det i 2013 gjennomført en undersøkelse hvor målet var å kartlegge kompetansen som fantes i barnehagene, og å undersøke behovet for kompetanseutvikling i barnehagene. Undersøkelsen viste mange interessante funn, dermed ble det bestemt å gjennomføre nok en undersøkelse i 2014.

Det er viktig for partene i GLØD-samarbeidet (både som utdanningstilbydere, samarbeidspartnere og Fylkesmann) å innhente mer informasjon om utfordringer og ønsker knyttet til kompetanseheving i barnehagene, spesielt i sammenheng med kunnskapsdepartementet strategi for kompetanse i barnehagen.

Vi ser det som hensiktsmessig å kartlegge disse komponentene over lengre tid, og tar derfor sikte på å gjennomføre undersøkelsen om lag annethvert år fremover.

Funnene fra undersøkelsen er med på å gi en pekepinn på tilstandene i Tromsbarnehagene, både i forhold til Kunnskapsdepartementets strategiplan (*Kompetanse for framtidens barnehage, 2014-2020*) og i forhold til lokale strategier som omfatter fra kommunenivå til Fylkesmann til utdanningstilbydere. Og sist men ikke minst situasjonen til de som oppholder seg i barnehagen hver dag – ansatte og barn.

Vi ønsker å takke alle barnehager som har bidratt ved å besvare undersøkelsen.

Tromsø november 2014

Helge Habbestad og Renate Walberg

Innholdsfortegnelse

Innhold

Forord	2
Innholdsfortegnelse	3
1. Sammendrag	4
2. Innledning	5
3. Dispensasjon fra utdanningskrav	8
4. Menn i barnehagen	10
5. Rekrutteringsstrategi	12
6. Barnehagenes behov fremover	14
7. Opplevde utfordringer	19
8. Oppsummering	23
Vedlegg: Utsendt undersøkelse	23

1. Sammendrag

Analysen viser følgende resultater:

- Det er et stort behov for etter- og videreutdanning (EVU)
- Utfordringene er i hovedsak knyttet til:
 - Økonomi
 - Tilgang på vikar
 - Manglende interesse blant de ansatte
- Det er små forskjeller mellom kommunale og private barnehager når det gjelder utfordringer
- Antall dispensasjoner for utdanningskrav for pedagogisk leder står på stedet hvil
- I Troms er det flere barnehager med menn enn tidligere år
- Ny barnehagelærerutdanning samsvarer med det faglige behov barnehagene melder
- UiT Norges arktiske universitet, campus Tromsø, dekker de fleste relevante EVU-områder

Følgende tiltak foreslås:

Kunnskapsdepartementet bør:

- Øremerke midler til etter- og videreutdanning (vikarutgifter)
- Gi stipender til de som vil ta barnehagelærerutdanning

Fylkesmannen må:

- Påse at den enkelte kommune utvikler rekrutteringsplaner for både kommunale og private barnehager

Barnehageeier må:

- Kartlegge kompetansebehovet i barnehagene
- Utarbeide tiltaksplan på de områder som ikke er i tråd med lover og regler for bemanning i barnehager
- Sette av midler til kompetanseutvikling

UiT Norges arktiske universitet skal:

- Fortsatt drive rekruttering sammen med de relevante aktører
- Aktivt jobbe for å fylle opp tildelte studieplasser
- Vurdere arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning
- Videreføre og videreutvikle EVU-tilbud i tråd med behovene i barnehagene

2. Innledning

Fylkesmannen i Troms forespurte UiT Norges arktiske universitet (UiT) om å utarbeide, gjennomføre og analysere/rapportere funn i undersøkelsen. Dette på bakgrunn av interessante funn i undersøkelsen som ble gjennomført av UiT i 2013. Oppdraget var å kartlegge kompetansen til de ansatte i barnehagen og kartlegge behov for kompetanseutvikling. Dette spesielt med bakgrunn i ny strategiplan fra departementet, og dens uttalte satsingsområder.

Forrige undersøkelse hadde også reist spørsmål og hypoteser det var ønskelig å finne ut mer om. Var det store forskjeller mellom kommunale og private barnehager når det kom til dispensasjoner, deltakelse på formelle kompetanseutviklingstiltak, eller tilrettelegging for kompetanseheving? Hvordan lå det an med rekrutteringsplaner i barnehagesektoren? Har noe endret seg i sammensetningen av ansatte i barnehagen? Er det flere dispensasjoner? Har andelen mannlige ansatte i barnehagen økt eller sunket?

Før undersøkelsen ble sendt ut visste vi allerede en del om hvilke formelle kompetanseutviklingstiltak som finnes i regionen, antall søkere på videreutdanninger og hvilke større prosjekter flere barnehager er med på. Både gjennom Fylkesmannens tildelinger og oppfølging, men også gjennom UiT sine søker- og studenttall. Men det var mye vi ikke visste, og som ikke kunne lages kryss-skjema for. Undersøkelsen har derfor vært lagt opp slik at respondentene i stor grad i fritekst har kunnet besvare spørsmål som hva som er de største utfordringene med tanke på kompetanseutvikling i barnehagen, hva årsaken kan være til at få ansatte søker på videreutdanning, og hva den enkelte barnehagen ønsker mer kompetanse innenfor.

I januar ble det sendt ut forespørsel til 248 barnehager om å delta i en kompetansekartlegging. Prosjektet er meldt inn til Personvernombudet som har godkjent både metode for innsamling, håndtering, og bruk av innsamlede data.

Prosjektet gjennomført våren 2013 ble godkjent av Personvernombudet for kun én gangs gjennomføring, og informasjonen som ble innhentet da, kan ikke benyttes i den longitudinelle kartleggingen som nå er igangsatt. I denne rapporten har vi likevel hatt mulighet til å sammenligne noen forhold med undersøkelsen utført i 2013.

Undersøkelsen er utarbeidet med utgangspunkt i fjorårets undersøkelse, samt departementets nye strategi for kompetanse i barnehagen.

UiT v/studieleder for barnehagelærerutdanning Helge Habbestad (master i IKT og læring) og studiekonsulent/rådgiver Renate Mari Walberg (master i Pedagogikk) har vært ansvarlig for å utarbeide undersøkelsen, opprette undersøkelsen i Questback, utsending til respondenter, håndtering av innhentet informasjon og rapportering/analyse av resultater.

2.1 Metode

Tidsrom og teknikk

Undersøkelsen er gjennomført i Questback. Questback er en programvare laget for innsamling, analyse og oppfølging av undersøkelser som spørreskjemaer. Spørreskjema som ble sendt ut er vedlagt. Undersøkelsen ble sendt ut til 248 respondenter. Respondentene er i hovedsak daglig leder/styrer/barnehageleder eller lignende. Da undersøkelsen omhandler en rekke spørsmål knyttet til økonomi, personal osv. var dette mest hensiktsmessig, men vi har ikke informasjon om på hvilken måte de har innhentet gitte opplysninger.

Undersøkelsen startet 20. januar 2014, og ble avsluttet 25. februar 2014.

Hovedtema

Følgende er hovedtema i undersøkelsen:

- Dispensasjon fra utdanningskravet (styrer og pedagogisk leder)
- Menn i barnehagen
- Pedagogiske ledere
- Rekrutteringsstrategi
- Generelle utfordringer
- Kompetanse (kartlegging – behov - utfordringer)
- Behov i henhold til rammeplanens fagområder



Respondenter

Av 248 mulige respondenter er det 170 respondenter som har avgitt svar. Dette tilsvarer en svarprosent på 69 %. Da 50 % blir angitt som bra svarrespons (Johannessen, Tuft og Christoffersen:2010, s. 245), kan vi være godt fornøyde med 69 %, og det datagrunnlag alle disse svarene gir oss. Det at mange av de samme respondentene besvarte en lignende undersøkelse forrige år, kan være én av årsakene til høg svarprosent. Det ble i tillegg sendt automatiske purringer underveis fra Questback, i tillegg til at representanter hos Fylkesmannen i Troms sendte oppfordringer om å avgi svar.

Tabellen 2.1 viser at det er samme omfang av private og kommunale barnehager som besvarte undersøkelsen som i første gangs undersøkelse i 2013.

Tabell 2.1: Fordeling mellom private og kommunale barnehager:

Barnehager	2014	
	Prosent	Antall besvart
Kommunal	64 %	109
Privat	36 %	61
Antall	100 %	170

Spørreskjemaet ble sendt ut til 248 barnehager. Tabellen viser eierforhold i de barnehagene som avgav svar i undersøkelsene.

Datagrunnlag

Datamaterialet består av frekvenstabeller, krystabeller (khi-kvadrat – signifikans), variasjon mellom regioner, variasjon mellom kommunale og private barnehager, samt tekstmateriale.

Mengden av innsamlet data er relativt omfattende, og det vil i denne rapporten kun trekkes frem det vi oppfatter som mest interessant for sektoren på nåværende tidspunkt.

Regioninndelingen er i henhold til inndeling satt av Fylkesmannen for samarbeid i sektoren:

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, Kvænangen, Nordreisa, Kåfjord, Storfjord og Lyngen

Tromsø, Karlsøy og Balsfjord

Årsaken til at analysen ikke er inndelt på kommunenivå er fordi det i de minste kommunene er få barnehager. Disse barnehagene ville med en kommuneinndeling vært mulig å identifisere, noe som ikke er ønsket i denne forbindelse.

Måling og analyse

Som vedlagt spørreskjema viser, er datagrunnlaget basert på både fakta-svar men også meninger/holdninger i den enkelte barnehage, presentert av leder. Det kan stilles spørsmål ved om analysen ville gitt andre resultater dersom alle ansatte selv hadde fått muligheten til å besvare spørsmålene som er stilt knyttet til interesse og holdninger.

Undersøkelsens reliabilitet støttes likevel av funn fra lignende undersøkelse i 2013, signaliseringer fra praksisfeltet i ulike møtefora, samt data fra BASIL (utdanningsdirektoratets rapporteringsløsning). Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) er benyttet i analysearbeidet og signifikante forskjeller ved ulike forhold i undersøkelsen har således vært mulig å finne.

Undersøkelsens validitet *kan* styrkes dersom alle medarbeiderne selv kan besvare spørsmål som angår dem, men praktisk sett må det stilles spørsmål ved om det er gjennomførbart.

I rapporten videre er de fleste tabeller utarbeidet ut fra tall hentet fra undersøkelsen, og analysert gjennom SPSS. I de tilfeller hvor opplysningen er hentet fra andre undersøkelser, er det henvist til korrekt kilde.

Da undersøkelsen har en svarprosent på 69 % er det mulig for oss å generalisere i de tilfeller der en stor andel av barnehagene svarer likt. Vi kan for eksempel se tydelige tendenser knyttet til behov og utfordringer. Leseren må likevel ha in mente at det er 31 % av barnehagene som ikke har avgitt svar på denne undersøkelsen.

Resultatene er presentert ved at vi først gjennomgår hvordan tilstanden er i dag. Videre ser vi nærmere på utfordringene barnehagene selv melder, før vi til slutt ser på løsninger sektoren selv trekker frem. Resultat og forslag til tiltak er gitt i sammendraget på side 4.

3. Dispensasjon fra utdanningskrav

Andel barnehager med dispensasjon for styrer:

2013: 3 %

2014: 4 %

Andel barnehager med dispensasjon for pedagogisk leder:

2013: 40 %

2014: 35 %

Det er en nedgang i antall barnehager med dispensasjoner.

Tabell 3.1: Antall barnehager med dispensasjoner (én eller flere) for pedagogisk leder, fordelt på regioner:

	Ja	Prosent	Nei	Prosent	Antall barnehager gitt svar
Sør-Troms	10	36 %	18	64 %	28
Ytre Midt-Troms	12	52 %	11	48 %	23
Indre Midt-Troms	5	26 %	14	74 %	19
Nord Troms	7	33 %	14	67 %	21
Tromsø-Karlsøy-Balsfjord	25	32 %	54	68 %	79
Total	59	35 %	111	65 %	170

Hvilke kommuner som inngår i hvilke regioner er oppgitt på side 7. Resultat fra enkeltkommuner er slått sammen i regioner gjennom SPSS. Kolonnen lengst til høyre oppgir hvor mange av kommunene i regionen som har avgitt svar. Prosentandelen er ut fra total andel av de barnehager som har svart på spørsmålet.

Ytre Midt-Troms skiller seg ut i negativ retning, men det må tas i betraktning at det er færre barnehager i regionen, og dermed gir enkeltbarnehager større utslag.

Det er i analysearbeidet undersøkt om det er tydelige forskjeller mellom private og kommunale barnehager med tanke på barnehager med dispensasjoner for stilling som pedagogisk leder.

Tabell 3.2: Barnehager med dispensasjoner- utdrag eierforhold:

Barnehage	Ja	Prosent	Nei	Prosent	Total
Kommunal	45	41 %	64	59 %	109
Privat barnehage	14	23 %	47	77 %	61
Totalt	59	35 %	111	65 %	170

Chi-Square Tests

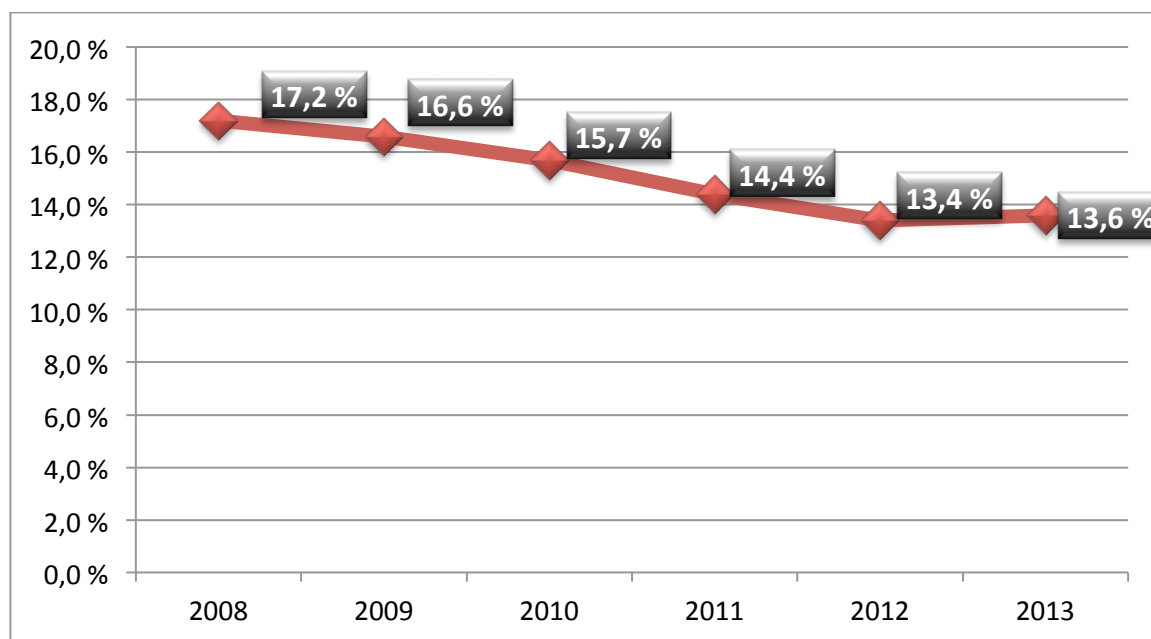
	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5,801	1	,016		
Continuity Correction	5,020	1	,025		
Likelihood Ratio	6,010	1	,014		
Fisher's Exact Test				,019	,012
Linear-by-Linear Association	5,767	1	,016		
N of Valid Cases	170				

I undersøkelsen kom det frem at det var én eller flere dispensasjoner i 59 av de 170 barnehagene som responderte på undersøkelsen.

Vi ser det er en signifikant forskjell mellom private og kommunale barnehager, hvor kommunale barnehager står for 76 % av barnehager med dispensasjoner. Det er også *kun her* vi har funnet en signifikant forskjell mellom kommunale og private barnehager. Forskjellen kan ha med eierforhold å gjøre, med tanke på nærhet eller avstand mellom eier og barnehage. Kan det ha med krav og forventninger å gjøre, eller kanskje vilkår?

Som nevnt i innledningen ønsket vi å se etter forskjeller mellom private og kommunale barnehager, og dette er det eneste området vi har funnet en signifikant forskjell. Det er interessant da det i flere tilfeller i ulike møtefora har blitt pekt på at de private barnehagene ofte har bedre vilkår.

Tabell 3.2: Antall dispensasjoner i Troms, 2008-2013:



Om vi ser videre på fylkets totale antall på dispensasjoner (2008-2013) på bildet over, kan vi slå fast at det fra 2011 kan se ut til å være en svak stigende tendens i antall dispensasjoner. Tallene er hentet fra Utdanningsdirektoratets rapporteringsløsning BASIL.

UiT uteksaminerer årlig om lag mellom 60-80 førskolelærere/barnehagelærere. Hvor blir disse av? Hva er årsaken til at antallet dispensasjoner ikke går ned?

Barnehagene selv oppgir at i løpet av de siste tre årene er 78 av deres medarbeidere blitt ferdig utdannet som førskolelærer, og at 81 personer nå er under utdanning til å bli førskolelærer. Vi har ikke hatt mulighet til å undersøke disse tallene nærmere, men om de stemmer er det en positiv utvikling. Da handler utfordringen på den andre siden om hvordan man får beholde alle disse menneskene i førskolelærerstillinger i barnehagen videre.

4. Menn i barnehagen

Antall barnehager med menn i personalgruppen (med tilknytning til det pedagogiske arbeidet) ser ut til å ha økt. I 2013 var det 46 % som svarte at de i barnehagen hadde mannlige medarbeidere. I 2014 var tallet økt til 51 %. Det trenger ikke bety det er flere menn i barnehagene i Troms, det kan også bety at det er større spredning enn ved forrige undersøkelse.

En undersøkelse utført av NOVA ¹(2013: Gulbrandsen og Eliassen) om strukturell kvalitet i barnehager viser at det også på nasjonalt hold ser ut til at andel menn ikke har økt, men at utbredelsen av menn i barnehagen har økt.

¹ Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, Rapport nr. 1/13: Kvalitet i barnehager. Rapport fra en undersøkelse om strukturell kvalitet høsten 2012

Tabell 4.1: Antall menn i barnehagen (av de ansatte som jobber med barna):

Hvilken region tilhører barnehagen?	Barnehager <u>med</u> menn		Barnehager <u>uten</u> menn		Antall barnehager gitt svar
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
Sør-Troms	13	46 %	15	54 %	28
Ytre Midt-Troms	6	26 %	17	74 %	23
Indre Midt-Troms	7	37 %	12	63 %	19
Nord Troms	8	38 %	13	62 %	21
Tromsø-Karlsøy-Balsfjord	51	65 %	28	35 %	79
Total	85	50 %	85	50 %	170

Dette er tallene innrapportert i 2014 av de 170 styrerne/barnehagelederne som har besvart undersøkelsen. I høyre kolonne vises antall barnehager pr region som har svart. Prosentandel oppgitt er ut fra de som har svart på undersøkelsen.

Det kan se ut til at det er regioner i distriktet som har størst utfordringer med tanke på rekruttering av menn til barnehagen. Behovet for rekruttering av menn til stillinger i barnehagen er derfor fortsatt til stede.

5. Rekrutteringsstrategi

Det var ønskelig å finne ut om barnehagene visste om barnehageeier hadde en rekrutteringsstrategi for barnehagen, og om barnehagen eventuelt hadde en egen.

Jamfør 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 hvor barnehageeier ikke har det, bør det foreligge planer for hvordan en slik kompetanse skal rekrutteres, enten utenfra eller ved å kvalifisere ansatte til barnehagelærere" (s. 16).

Tabell 5.1: Antall respondenter som kjenner til om barnehageeier har en rekrutteringsstrategi:

	2014		2013	
	Antall respondenter	Prosent	Antall respondenter	Prosent
Ja	52	31 %	72	38 %
Nei	118	69 %	119	62 %
Total	170	100 %	191	100 %

Prosentandel i denne tabellen er fordeling ut fra de som har svart på undersøkelsen.

Respondentenes tilbakemeldinger viser at det i 2014 er 69 % som *ikke* kjenner til barnehageeiers eventuelle rekrutteringsstrategi.

Det er altså fortsatt en svært høy andel som *ikke* vet om barnehageeier har en rekrutteringsstrategi (62 % i 2013 mot 69 % i 2014). Det er verdt å merke seg fordi dette kan bety at det finnes planer som barnehagene ikke vet om. Da kan det stilles spørsmål til planenes funksjon i rekrutteringsarbeidet. Vi er klar over at det er noen kommuner som har rekrutteringsplaner der flere rekrutteringsbehov i kommunen inngår, og det kan forklare barnehagenes mindre kjennskap til slike overordnede planer. Men spørsmålet står ved lag: hvilken funksjon har planene da, hvem er de for, og hvilket behovsgrunnlag er de laget ut fra?

Analysen har også vist at av de som kjenner til barnehageeiers strategi for rekruttering, er det ingen signifikante forskjeller mellom kommunale og private barnehager.

Tabell 5.2: Innhold i barnehageeiers rekrutteringsstrategi:

Strategien inneholder	Prosent
Rekruttering av førskolelærere	89 %
Rekruttering av menn	75 %
Rekruttering av fagarbeidere	40 %
Rekruttering av flerspråklige/minoriteter/samisk-talende	19 %

Prosentandel ut fra de 52 som svarer de vet at barnehageeier har en rekrutteringsstrategi. Det var mulig å krysse av for flere alternativ.

Som vi ser er rekruttering av førskolelærere å finne i flest strategier, deretter menn til barnehagene.

Tabell 5.3: Antall respondenter som kjenner til om barnehageeier har en rekrutteringsstrategi, fordelt på regioner:

Kjenner du til om barnehageeier har rekrutteringsstrategi?					
	Ja (Antall barnehager)	Prosent	Nei (Antall barnehager)	Prosent	Totalt antall barnehager gitt svar
Sør-Troms	3	11 %	25	89 %	28
Ytre Midt-Troms	5	22 %	18	78 %	23
Indre Midt-Troms	8	42 %	11	58 %	19
Nord Troms	4	19 %	17	81 %	21
Tromsø-Karlsøy- Balsfjord	32	41 %	47	59 %	79
Total	52	31 %	118	69 %	170

Indre Midt-Troms kommer best ut av denne analysen. Når det i tidligere tabell over antall barnehager med dispensasjoner for pedagogisk leder (fordelt på regioner, s. 8) fremkommer at det er den samme regionen med færrest barnehager med dispensasjon (26 %), er det grunn til å stille spørsmål om det kan ha en sammenheng.

6. Barnehagenes behov fremover

Barnehagene har meldt inn at 151 medarbeidere de siste tre år har fullført formell videreutdanning, og at det i 2014 er 120 personer under utdanning. Vi har ikke mulighet til å undersøke hvilken videreutdanning det er (og om det ikke er skilt mellom formell videreutdanning og kurs), men ser en positiv tendens i at det er mange medarbeidere som tar videreutdanning.

For å kartlegge behovet fremover, stilte vi følgende spørsmål:

Dersom alle kompetanseutviklingstiltakene ble tilbudt i Troms; hvor mange ansatte fra din barnehage ville delta på de ulike tiltakene? Før resultatet presenteres minner vi om at svarene barnehagene har avgitt her, er ut fra barnehageleders skjønnsmessige vurdering der og da.

Tabell 6.1: Grunnlag for mulig deltakelse på kompetanseutviklingstiltak (formell høyere utdanning):

Barnehagelærerutdanning (BLU):	Antall personer:
Stasjonær/ordinær	39
Samlingsbasert	132
Arbeidsplassbasert	161
Mastergradsutdanning	100
Totalt:	432

På spørsmålene har barnehageleder kunnet oppgitt antall fra 0 og oppover.

Tabell 6.2: Grunnlag for mulig deltakelse på kompetanseutviklingstiltak (formell høyere utdanning) – fordelt på regioner:

	Stasjonær BLU (Antall personer)	Samlings- basert (Antall personer)	Arbeids- plassbasert BLU (Antall personer)	Mastergrads- utdanning (Antall personer)
Sør-Troms	5	25	28	15
Ytre Midt-Troms	4	19	23	12
Indre Midt-Troms	4	13	23	13
Nord Troms	3	11	12	8
Tromsø-Karlsøy-Balsfjord	23	54	75	52
Totalt:	39	132	161	100

Resultatet viser at det grunnutdanningene fortsatt har rekrutteringsmulighet i barnehagene. Det uttrykkes også et stort behov for mastergradsutdanning som kan komme barnehagen faglig til gode.

Tekstsvarene viser at det er ønskelig at ansatte tar utdanning på masternivå som er relevant for det faglige arbeidet i barnehagen, i motsetning til mastergradsutdanninger som utdanner medarbeidere vekk fra barnehagen. Dette er verdt å merke seg fordi det vitner om et faglig kunnskapsbehov i barnehagen som ikke var forventet i forkant av undersøkelsen. Utfordringer knyttet til dette resultatet er at UiT pr i dag ikke tilbyr barnehagefaglig mastergradsutdanning, men kun rene disiplinufaglige mastergradsutdanninger. Da det heller ikke er krav om mastergradsutdanning i stillingen som pedagogisk leder i dag, betyr det også at de som tar en høyere grad ikke vil kompenseres for dette via ordinære lønnsvilkår.

Barnehagene melder et behov for medarbeidere med barnehagefaglig mastergradsutdanning, men vil de ansatte la seg rekruttere til dette uten at det gir uttelling i lønn?

Tabellen viser ikke antall barnehager i hver region som melder inn hvilke behov, men vi har gjort en analyse som viser at barnehager i Sør-Troms og Indre Midt-Troms er de som, ut fra andel barnehager som har svart i regionen, er de som melder størst behov for mastergradsutdanning. For eksempel har 11 av de 19 barnehagene fra Indre Midt-Troms svart at de har personer de ønsker å sende på mastergradsutdanning. Til sammenligning er det kun 29 av de 79 barnehagene som svarte i Tromsø-regionen som svarte det samme.

Tabell 6.3: Grunnlag for mulig deltakelse på kompetanseutviklingstiltak (formell etter- og videreutdanning):

	Studiepoeng	Antall personer
Barnehageassistentkurs	15	342
Veilederutdanning	15 + 15	263
Pedagogisk utviklingsarbeid for barnehagelærere (PUB-studier)	30	212
Tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk	30	156
Lederutdanning for styrere	30	110
Sum		1083

Som det fremgår av tabell 5.3 melder barnehagelederne om at det fortsatt er et stort behov for barnehageassistentkurs.

Da den nye Barnehagelærerutdanningen også setter krav til veiledningskompetanse (minimum 15 studiepoeng) hos praksislærere er kompetansebehovet forventet på det området.

Lederne som har svart på undersøkelsen uttrykker tydelig også i tekstsvarene at de ønsker å sende flere fagarbeidere og assistenter på kompetansehevingstiltak.

Tabell 6.4: Grunnlag for mulig deltakelse på kompetanseutviklingstiltak (formell etter- og videreutdanning) – fordelt på regioner:

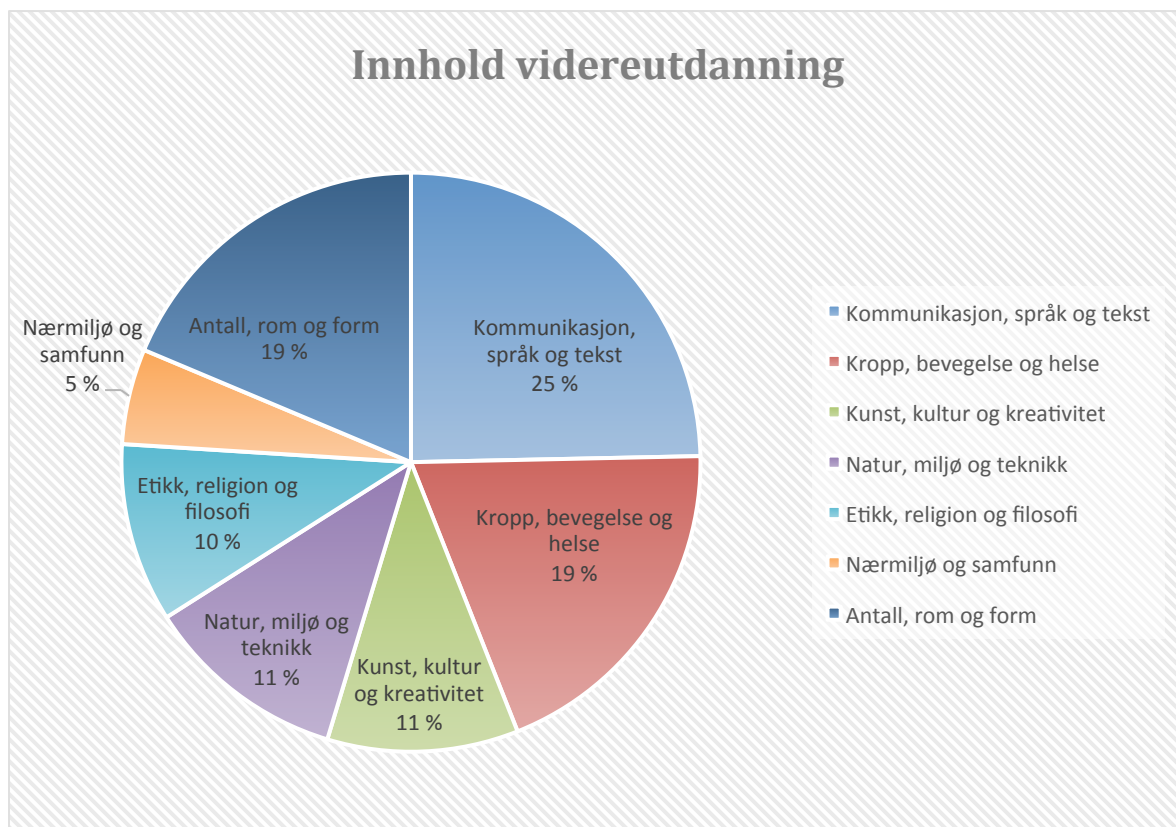
Region	Barnehage-assistentkurs	Barnehage-pedagogikk	Veiledning	Pedagogisk utviklingsarbeid	Leder-utdanning for styrene
	Antall personer	Antall personer	Antall personer	Antall personer	Antall personer
Sør-Troms	43	26	49	26	13
Ytre Midt-Troms	34	19	32	30	15
Indre Midt-Troms	37	21	24	21	11
Nord Troms	32	16	23	27	16
Tromsø-Karlsøy-Balsfjord	196	74	135	108	55
Total	342	156	263	212	110

Tabell 5.4 viser at det er behov i samtlige regioner på alle tilbudene opplistet her.

Alle tabellene ovenfor viser store behov og ønsker for kompetansehevingstilbud både gjennom grunnutdanning og etter- og videreutdanning.

Videre ble respondentene spurt om innhold i uttrykt kompetansebehov. Hvilken faglig kompetanse er det barnehagen trenger mer av? Det ble tatt utgangspunkt i fagområdene i rammeplan for barnehagen.

Tabell 6.5: Oversikt behov for kompetanseutvikling – fordelt på barnehagens fagområder:



På dette spørsmålet ble respondentene bedt om å prioritere de 7 fagområdene ut fra hvilket fagområde de hadde størst behov for videreutdanning i, dersom de mente det var andre behov for andre videreutdanninger enn de som finnes i dag. 150 av de 170 som svarte, har også besvart dette spørsmålet. For eksempel betyr det at 25 % av de som 150 barnehagene som svarte her, har fagområdet *Kommunikasjon, språk og tekst* som en av sine tre øverst prioriterte områder som de trenger videreutdanning innenfor.

Som den grafiske fremstillingen over viser, er det språkområdet som flest barnehager ønsker mest videreutdanning innenfor, tett fulgt av Antall, rom og form, samt Kropp, bevegelse og helse. Vi tillater oss å spørsmål ved om bildet er en oversikt også er en oversikt over hvilke områder det jobbes mest med i barnehagen, og at det derfor også ønskes mest videreutdanning i?

Videre ble respondentene spurt om hvordan Kunnskapsdepartementet (KD) sine tematiske satsingsområder (jf. strategiplan KD) er prioritert i dag med hensyn til kompetanseutviklingstiltak i barnehagen:

Tabell 6.6: Prioriterte kompetanseutviklingsområder ut fra tematiske satsingsområder i nasjonal strategiplan for kompetanseutvikling:

	Ikke prioritert/ i liten grad	I middels grad	I stor grad/ høyt prioritet	Sum
Pedagogisk ledelse	17 %	35 %	48 %	100 %
Danning og kulturelt mangfold	20 %	42 %	38 %	100 %
Godt språkmiljø for alle barn	4 %	21 %	75 %	100 %
Barn med særskilte behov	17 %	37 %	46 %	100 %

Som tabellen viser er det språkmiljø som også her er høyest prioritert, og samsvarer dermed også med hva barnehagene ønsker mest, med tanke på innhold i videreutdanning.

Dette samsvarer med undersøkelsen utført av NOVA som viser at det på landsbasis er rammeplanområdet «Kommunikasjon, språk og tekst» barnehagene jobber mest med. Etikk, religion og livssyn er det fagområdet som færrest jobber mye med (Gulbrandsen og Eliassen, 2013).

Både innenfor språkutvikling og ledelse tilbyr i dag UiT allerede videreutdanningsemner. Spørsmålet nå er hvilke utslag undersøkelser som denne skal gi. Kan barnehagens meldte behov være utgangspunktet for hva universitetet prioriterer å tilby videreutdanning innenfor? Hva med de 10 prosentene som melder behov for videreutdanning innenfor Etikk, religion og filosofi? Og samsvarer det som oppgis som behov med kompetanse barnehagen mangler/trenger eller er det et bilde på hva de jobber mest med og derfor ønsker å få mer kunnskap om? Jamfør NOVA-rapporten kan det være grunn til å vurdere hvilken betydning det vil få om de tema/satsningsområder her som får mindre oppslutning forblir utelatt i videreutdanningsporteføljen (og kanskje også blir en parentes i barnehagen?).

7. Opplevde utfordringer

Barnehageledere melder gjennom undersøkelsen store behov for formell kompetanseheving, og ønsker om videreutdanning av flere ansatte i barnehagen. Analysen synliggjør et stort behov for kompetanseheving i barnehagen. Som et paradoks har universitetet likevel flere ledige studieplasser på etter- og videreutdanningene, de tilbys men søkes ikke på. Derfor ønsket vi å finne ut av hva som er *utfordringene* med å delta på kompetansehevingstiltak som tilbys.

Tabell 7.1: Utfordringer med å sende medarbeidere på kompetanseutviklingstiltak – fordelt på regioner:

Region	Økonomi	Tilgang vikar	Ikke relevante utdanninger	Ikke behov for kompetanseheving	Ikke interesse for kompetanseheving
Sør-Troms	89 %	71 %	7 %	0 %	25 %
Ytre Midt-Troms	83 %	70 %	9 %	0 %	26 %
Indre Midt-Troms	89 %	68 %	5 %	11 %	32 %
Nord Troms	95 %	57 %	5 %	0 %	10 %
Tromsø-Karlsøy-Balsfjord	81 %	60 %	5 %	0 %	25 %
Gjennomsnitt	87 %	65 %	6 %	2 %	24 %

Resultatet viser at barnehageledere som har besvart denne undersøkelsen mener at økonomi er det største hinderet for kompetanseheving (eksterne tilbud).

Ved presentasjon av forrige undersøkelse var det flere barnehageaktører som lurte på om det var forskjell på dette mellom private og kommunale barnehager. En khikvadrattest viser at det ikke er grunn til å tro at det er signifikant forskjell mellom privat og kommunal eier når det gjelder økonomiske vilkår for kompetanseheving.

På landsbasis regnes det likevel som et stabilt trekk at styrerne i de private barnehagene er mer tilfreds med barnehagens økonomiske rammebetingelser enn de kommunale barnehagene, men at begge gruppene er misfornøyde med de økonomiske rammebetingelsene (Gulbrandsen og Eliassen, 2013). NOVA-rapporten peker videre på at det er misnøye med barnehagenes vikarbudsjet.

Det kan stilles spørsmål ved hvorfor det ikke er interesse for å delta på kompetanseutvikling. Ut fra tekstsvaret og videre data kan det være grunn til å tro at dette har sammenheng med til dels manglende eller svak tilrettelegging og kompensasjon for kompetanseheving. Mange nevner også at geografi ofte er en hindring. Økt bruk av IKT i kompetansehevingstilbud (som f.eks. nettbasert undervisning) kan være et tiltak verdt å prøve. Rekrutteringsgrunnlaget er en gruppe arbeidere hvor en stor andel er foresatte for små barn, og som har behov for å være i nærhet av hjemmet.

Det poengteres også at kompetanseheving i form av etter- og videreutdanning ikke gir uttelling i form av endring av lønn og arbeidsvilkår.

Da det finnes lignende data fra forrige undersøkelse er det interessant å finne ut om det ser ut til å være endringer i hva som oppleves som utfordringer.

Tabell 7.2: Utfordringer med å sende medarbeidere på kompetanseutviklingstiltak – sammenligning med resultat fra 2013:

	2013	2014
Økonomi	85 %	87 %
Tilgang vikarer	61 %	65 %
Ikke behov for kompetanseheving	1 %	2 %
Ikke relevante utdanninger	4 %	6 %
Ikke interesse for kompetanseheving	17 %	24 %

Tallene fra 2013 er hentet fra nevnt lignende undersøkelse gjennomført av oss da.

Som tabellen over viser er det kun små forskjeller fra 2013 til 2014, bortsett fra under «ikke interesse for kompetanseheving». Det må igjen minnes om at det er daglig ledere/styrere e.l. som har er respondenter i undersøkelsen. Det er derfor *deres* subjektive oppfattelse av ansattes interesse som ligger bak her, og ikke nødvendigvis den faktiske interessen til de ansatte. Men dette er likevel en negativ tendens som det er nødvendig å være oppmerksom på.

Utfordringer – noen svar fra styrere:

- For mange som ønsker utdanning til enhver tid, så barnehagen rammes når mange er på samling samtidig
- Nedskjæringer i kommunen gjør at assistenter ikke ser verdien i å ta fagbrev
- Økonomi er den største utfordringen vår for å sende folk på eksterne kurs
- Bevisstgjøring av personalet om hvor viktig dette er for å kunne gi et kvalitativt godt tilbud
- De ufaglærte må motiveres til deltakelse.
- Manglende desentralisert utdanning

Tabell 7.3: Tilrettelegging for kompetansehevingstiltak:

	2013	2014
Permisjon med lønn	60 %	78 %
Permisjon uten lønn	46 %	48 %
Dekt studieavgift	17 %	30 %
Bokstipend	13 %	18 %
Reisestipend	3 %	12 %
Boligstipend	0 %	2 %
Ingen tilrettelegging	7 %	6 %
Pålagt av arbeidsgiver	-	13 %

Prosentandel viser prosentdel av de som svarte på undersøkelsen. Analysen videre viser at det ikke er signifikant forskjell mellom private og kommunale barnehager i spørsmål om hvordan barnehagen tilrettelegger. Det kan se ut til å være en positiv tendens i antall barnehager som tilrettelegger med eksempelvis permisjon med lønn, dekt studieavgift/reisestipend e.l.

13 % oppgir også at kompetansehevingen er pålagt av arbeidsgiver (dette var ikke et alternativ å svare i undersøkelsen i 2013).

Det er fortsatt en stor andel (48 %) som innvilges permisjon uten lønn. Vi kan stille spørsmål ved om det er mange som benytter seg av dette, da de faktisk mister inntekt for å delta på kompetansehevede tiltak barnehagen kan trenge.

Hva mener DU må til for å øke deltakelse på kompetansehevingstiltak?

- Tilbud må legges til distriktene
- Arbeidsgiver må ha klare kompetansehevingsplaner
- og strategier for hvilke områder man ønsker ansatte skal ha kompetanseheving på.
- Permisjon med lønn for deltakelse på samlinger er også nødvendig.
- Vi har ikke økonomi, ressurser og kapasitet til å sende folk på kompetanseheving til Tromsø.
- Fordel kurs og utdanning slik at det er relevante tilbud også sør i fylket
- Mulighet for å få permisjon med lønn. Mange godt voksne mennesker som ønsker etterutdanning, men som ikke har mulighet pga familie, huslån
- Nei, det er dårlige tider, Karius!

Svarene ovenfor er et representativt utvalg av meninger presentert i åpne tekstsvaer. Vi ba respondentene om å skissere mulige løsninger. Under følger noen av forslagene:

Foreslåtte løsninger

- Fortsette rekrutteringstiltak, som GLØD
- Ta imot elever og studenter
- Framsnakke yrket
- Tilrettelegge for de som ønsker å ta utdanning

8. Oppsummering

I Troms er det fortsatt utfordringer knyttet til antall dispensasjoner for stilling som pedagogiske leder. Forholdene er stabile, men det mangler fortsatt kvalifisert personale i 35 % av barnehagene, flest i de kommunale barnehagene.

I om lag halvparten av barnehagene i fylket er det ikke menn ansatt i stillinger knyttet til den pedagogiske virksomheten, spesielt i distriktene er dette en mangelvare. Fokus på rekruttering av menn til barnehagen oppgis likevel av 75 % av de barnehagelederne som kjenner til at eier har en rekrutteringsstrategi. Men det er kun 31 % som oppgir at de kjenner til at barnehageeier har en strategisk plan for rekruttering av personale til barnehagen.

Barnehagelederne melder videre inn et relativt stort behov for kompetanseheving i barnehagen, både når det kommer til grunnutdanning, og etter- og videreutdanning. Utfordringene knyttet til gjennomføring av kompetanseheving er i hovedsak økonomiske forhold, men også utfordringer knyttet til geografi, vikartilgang og det barnehagelederne oppfatter som manglende interesse fra personalet i barnehagen. Når det kommer til tilrettelegging for å delta på kompetansehevingstiltak er det en del variasjoner, men dette henger også sammen med økonomiske utfordringer som er meldt inn.

69 % av barnehagene i Troms har avgitt svar på denne undersøkelsen. Det betyr at tendenser i resultatene analysen viser, er mulig å ha som grunnlag for det videre arbeidet. Det betyr likevel også at det på den andre siden at det kan være andre behov og utfordringer i de 31 % av barnehagene som ikke har svart på vår undersøkelse.

Vi viser til sammendraget på side 4 hvor vi ut fra analysen har konkludert og lagt frem forslag på nødvendige tiltak.

Vedlegg: Utsendt undersøkelse