

Beregnet til
Kunnskapsdepartementet

Dokument type
Rapport

Dato
Mars 2012

KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

EVALUERING AV STRATEGI FOR REKRUTTERING AV FØRSKOLE- LÆRERE 2007-2011



**KUNNSKAPSDEPARTEMENTET
EVALUERING AV STRATEGI FOR REKRUTTERING AV
FØRSKOLELÆRERE 2007-2011**

Rambøll
Besøksadr.: Hoffsvaien 4
Postboks 427
Skøyen
0213 Oslo
T +47 2252 5903
F +47 2273 2701
www.ramboll-management.no

INNHALDSFORTEGNELSE

1.	Innledning	1
1.1	Bakgrunn for evalueringen	1
1.2	Formål med evalueringen	1
1.3	Metodisk gjennomføring	2
1.4	Leserveiledning	4
2.	Sammendrag	5
3.	Barnehageløftet	9
3.1	Bakgrunn for strategien	9
3.2	Status for rekruttering	10
3.3	Regionale rekrutteringstiltak, ABF og PUB	14
3.4	Oppsummering	15
4.	Strategiens relevans for målgruppene	17
4.1	Problemforståelse blant aktører i barnehagefeltet	17
4.2	Kjennskap til strategien og de enkelte tiltakene	21
4.3	Vurdering av utbytte av tiltakene	25
4.4	Oppsummering	29
5.	De regionale rekrutteringstiltakene	31
5.1	Målsetning og finansiering	31
5.2	Oppfatninger av rekrutteringsutfordringer i de fem regionene	32
5.3	Organisering av de regionale arbeidsgruppene	32
5.4	Implementering og organisering av regionale rekrutteringstiltak	34
5.5	Oppsummering	39
6.	Nærmere om ABF og PUB	41
6.1	Arbeidsgiveres tilrettelegging for bruk av tiltakene	41
6.2	Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)	42
6.3	Videreutdanning i pedagogisk utviklingsarbeid (PUB)	55
6.4	Oppsummering	60
7.	Oppsummering	62

OVERSIKT OVER TABELLER OG FIGURER

Tabell 1.1. Svarprosent	3
Tabell 3.1. Andel ansatte med førskolelærerutdanning i hvert fylke i perioden 2006-2010, i prosent	11
Tabell 3.2. Andel styrere og pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning i hvert fylke i perioden 2006-2010, i prosent	12
Tabell 4.1. Antall respondenter som har benyttet de ulike tiltakene. N=346	23
Tabell 4.2: Andelen som vurderer at tiltaket bidrar til å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/barnehagevirksomhet, i prosent	26
Tabell 4.3: Andelen som vurderer at tiltaket bidrar til at førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen	27
Tabell 4.4: Andelen som vurderer at de enkelte tiltakene bidrar til at førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagen	28
Tabell 4.5: Andelen som vurderer at de enkelte tiltakene bidrar til at arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i kommunen/barnehagevirksomheten	29
Figur 3.1. Uvikling i totalt antall barnehageansatte og andel ansatte med førskolelærerutdanning	10
Figur 3.2. Utvikling i antall styrere og pedagogiske ledere og andel med førskolelærerutdanning	11
Figur 3.3. Søkere og tilbud om studieplass på førskolelærerutdanningen 2006-2011	13
Figur 3.4. Opptakstall og ferdige kandidater på førskolelærerutdanningen 2006-2011	13
Figur 4.1: "Er det laget en plan for rekruttering av førskolelærere i din kommune/barnehagevirksomhet?" N=358	18
Figur 4.2: "Hva inngår i planen? (flere kryss mulig)" N=88	18
Figur 4.3: "Er det laget en plan for rekruttering av førskolelærere i din kommune/barnehagevirksomhet?" N=358	20
Figur 4.4. Hva er de viktigste rekrutteringskanalene for deg som barnehageeier? N=351	20
Figur 4.5: "I hvilken grad kjenner du til Kunnskapsdepartementets strategi for rekruttering av førskolelærere i barnehagen?" N=352	21
Figur 4.6: "I hvilken grad kjenner du til Kunnskapsdepartementets strategi for rekruttering av førskolelærere i barnehagen?" N=352	22
Figur 4.7: "Hvilke av følgende tiltak kjenner du til?" N=350	22
Figur 4.8: "I hvilken grad vurderer du at tiltakene i strategien for rekruttering av førskolelærere har vært nyttig?" N=341	24
Figur 4.9: Andel som vurderer tiltakene de har benyttet som svært relevant eller relevant for sitt behov for rekruttering av førskolelærere, blant kommunale barnehageeiere og ikke-kommunale daglige ledere	25
Figur 6.1 "Hvordan har du som barnehageeier tilrettelagt for at de ansatte kan benytte seg av tiltakene?" N=342	41
Figur 6.2. Andel respondenter som har kjennskap til ABF, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager og barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene. N=248	42
Figur 6.3. Andel respondenter som har benyttet ABF, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager og barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene. N=141	42
Figur 6.4. Andel av respondentene som har benyttet ABF som vurderer tiltaket som svært relevant eller relevant for deres behov for rekruttering av førskolelærere. N=135	44
Figur 6.5. Studentenes stillingsprosent i barnehagen de arbeider i. N=165	51
Figur 6.6. Antall timer brukt på studiene i gjennomsnitt per uke. N=165	52

Figur 6.7. Antall timer utover normal arbeidstid som brukes på studier og jobb per uke. N=165	52
Figur 6.8. Sammenheng mellom i hvilken grad arbeidsgiver tilrettelegger for gjennomføring av studier og studentenes bruk av tid utover normal arbeidstid i uken. N=165	53
Figur 6.9. Andel respondenter som har kjennskap til PUB, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager og barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene. N=237	55
Figur 6.10. Andel respondenter som har benyttet PUB, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager og barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene. N=127	56
Figur 6.11. Andel av respondentene som har benyttet PUB som vurderer tiltaket som svært relevant eller relevant for sitt behov for rekruttering av førskolelærere. N=100	56

VEDLEGG

Vedlegg 1

Oversikt over resultater fra spørreundersøkelsen blant kommunale barnehageeiere og daglige ledere i ikke-kommunale barnehager

Vedlegg 2

Oversikt over søking og opptak til ABF og PUB

1. INNLEDNING

Rambøll Management Consulting har gjennomført en evaluering av regjeringens *strategi for rekruttering av førskolelærere 2007-2011*. Evalueringen er gjennomført på oppdrag for Kunnskapsdepartementet i perioden september 2011 til mars 2012. I denne rapporten presenteres funnene fra evalueringen.

1.1 Bakgrunn for evalueringen

Regjeringen varslet i St.prp. nr. 1 (2006-2007) at det var ønskelig å etablere et bedre kunnskapsgrunnlag om rekruttering til og frafall fra førskolelæreryrket i barnehagene, samt behovet for førskolelærere i en fullt utbygd sektor. På grunnlag av dette utarbeidet Kunnskapsdepartementet *Strategi for rekruttering av førskolelærere til barnehagen 2007-2011*¹ med mål om å redusere mangelen på førskolelærere, og å gjøre det lettere å rekruttere og beholde førskolelærere i barnehagen. Det har hvert år blitt utarbeidet tiltaksplaner for implementering av strategien.

Tiltakene i strategien har vært delt inn i fem hovedområder:

- rekruttering til førskolelærerstudiet
- utvikling av utdanningen og reduksjon av frafall
- rekruttering fra studiet til barnehagen
- fastholdelse av førskolelærere i barnehagen
- stimulere førskolelærere i andre yrker til å vende tilbake til barnehagen

Et sentralt grep i Kunnskapsdepartementets implementering av strategien var etableringen av en nasjonal arbeidsgruppe for rekruttering av førskolelærere. Denne arbeidsgruppen har bestått av representanter fra departementet, KS, Utdanningsforbundet, Nasjonalt råd for lærerutdanning, Private Barnehagers Landsforbund (PBL), Fylkesmannen i Oslo og Akershus og Oslo kommune. Arbeidsgruppen har i strategiperioden fulgt opp strategien i sine respektive organer og gitt innspill til vurdering av måloppnåelse underveis. Dette har dannet grunnlag for utarbeiding av årlig reviderte tiltaksplaner, som egne plandokumenter. Enkelte tiltak ble igangsatt i 2007 og har blitt videreført, andre tiltak har blitt avsluttet mens nye har kommet til. Flere tiltak vil også ha virkning ut over strategiperioden 2007-2011. Strategiens måloppnåelse har blitt vurdert underveis i strategiperioden blant annet ved hjelp av KOSTRA-tall og rapportering fra fylkesmennene. En av de viktigste parameterne har vært andelen styrere og pedagogiske ledere med dispensasjon fra kravet om utdanning.

Enkelte av tiltakene har blitt evaluert av eksterne aktører underveis i strategiperioden². Denne evalueringen vurderer for første gang strategien som en helhet, med et spesielt fokus på regionale rekrutteringstiltak, arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF) og videreutdanning i pedagogisk utviklingsarbeid (PUB).

1.2 Formål med evalueringen

Formålet med denne evalueringen er å vurdere i hvilken grad rekrutteringsstrategien har lyktes, identifisere hva de ulike aktørene har lært, identifisere begrensninger og muligheter i rekrutteringsarbeidet og på denne måten skape et kunnskapsgrunnlag for departementets videre arbeid med rekruttering av førskolelærere til barnehagene.

Det er store regionale forskjeller knyttet til å rekruttere og beholde førskolelærere i barnehagene, og det har derfor vært viktig å innhente informasjon om det arbeidet som har blitt gjort og gjøres i de ulike regionene, og å se nærmere på hva som har vært hovedutfordringer, hovedtiltak og eventuelle suksesskriterier for å øke rekrutteringen.

Rekruttering av førskolelærere er en oppgave som fordrer samarbeid mellom alle nivåer i barnehagesektoren, og det har følgelig også vært sentralt å fokusere på ulike former og grader av samarbeid og de involverte aktørenes roller og ansvar i rekrutteringsarbeidet.

¹ Kunnskapsdepartementet (2007): *Strategi for rekruttering av førskolelærere til barnehagen 2007-2011*. URL: <http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Barnehager/Rekrutteringsstrategi.pdf>

² Dette inkluderer evaluering av førskolelærerutdanning for tospråklige assistenter (Rambøll), førskolelærerutdanningen (NOKUT), og rekruttering av menn til barnehagene (Likestillingscenteret)

Evalueringsens hovedfokus er på regionale rekrutteringstiltak, ABF og PUB. Samtidig ser den på de ulike tiltakene i sammenheng og gir en helhetlig vurdering av strategien.

1.3 Metodisk gjennomføring

Evalueringen bygger på eksisterende dokumentasjon i tillegg til egen kvalitativ og kvantitativ datainnsamling. Rambøll har gjennomført følgende datainnsamlingsaktiviteter i evalueringen:

- Innledende studier, herunder dokumentstudier, eksplorative telefonintervjuer og analyse av registerdata
- Kvalitative telefonintervjuer
- Spørreundersøkelse
- Oppfølgende undersøkelse om ABF

Disse aktivitetene beskrives nærmere i det følgende.

1.3.1 Innledende studier

Innledningsvis i evalueringen ble det gjort systematiske studier av sentrale dokumenter samt foretatt intervjuer med nøkkelpersoner.

Følgende dokumenter har vært sentrale i evalueringen:

- Stortingsmelding nr 41 *Kvalitet i barnehagen*
- Strategi for rekruttering av førskolelærere til barnehagen 2007-2011
- Årlige tiltaksplaner for rekruttering av førskolelærere til barnehagene
- Kompetanse i barnehagen – Strategi for kompetanseutvikling i barnehagesektoren 2007-2010
- Evaluering av førskolelærerutdanningen (NOKUT)
- Evaluering av rekruttering av menn til barnehagene (Likestillingssenteret)
- Dokumentasjon om tiltaket Veiledning av nyutdannede førskolelærere

I tillegg har registerdata fra SSB/KOSTRA og informasjon fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) og Samordna opptak blitt innhentet og analysert.

Det ble gjennomført innledende intervjuer med følgende informanter:

- Representant for fylkesmannen i Oslo og Akershus i den nasjonale arbeidsgruppen for rekruttering
- Representant for KS i den nasjonale arbeidsgruppen for rekruttering
- Representant for Utdanningsforbundet i den nasjonale arbeidsgruppen for rekruttering
- Gruppeintervju med tre representanter for Kunnskapsdepartementet

Dokumentstudiene og de innledende intervjuene har bidratt til å gi Rambøll viktig bakgrunnskunnskap for å gjennomføre evalueringen, og har blant annet blitt benyttet til å få oversikt over barnehagesektoren og de rekrutteringsutfordringene den står overfor, samt hvilke grep som har blitt gjort som en del av den nasjonale strategien. De innledende studiene har også utgjort et viktig kunnskapsgrunnlag for planleggingen av datainnsamlingen i evalueringen, herunder utarbeiding av spørreskjema og intervjuguider.

1.3.2 Kvalitative telefonintervjuer

Det har blitt utført kvalitative telefonintervjuer med en rekke aktører som inngår i arbeidet med rekruttering til barnehage. Følgende informanter har blitt intervjuet:

- 5 fylkesmannsembeter som har fått midler til å gjennomføre regionale rekrutteringstiltak
- 5 representanter for kommune som barnehagemyndighet og barnehageeier
- 5 ikke-kommunale barnehageeiere
- 10 styrere i kommunale og ikke-kommunale barnehager
- Samtlige studiesteder som tilbyr ABF og PUB
- Studenter på ABF og PUB

Intervjuene med fylkesmann, kommuner, ikke-kommunale barnehageeiere og barnehagestyrere har blitt fordelt på de fem regionene hvor fylkesmannen har mottatt øremerkede midler fra departementet til å gjennomføre regionale rekrutteringstiltak: Oslo og Akershus, Rogaland, Buskerud, Møre og Romsdal, og Nordland. Dette har blitt gjort for å få et innblikk i aktørbildet og hvordan rekrutteringsarbeidet har foregått i de fem regionene hvor utfordringene regnes som størst. Vi har hovedsakelig intervjuet aktører som har deltatt i det regionale samarbeidet. Det er dermed en viss begrensning i datamaterialet, ettersom vi ikke har innhentet perspektivene til de som står uten det regionale rekrutteringssamarbeidet. Vi har imidlertid gjort dette utvalget for å få et best mulig innblikk i hvordan det regionale rekrutteringsarbeidet har fungert.

I tillegg har samtlige studiesteder som tilbyr ABF- og PUB-utdanning blitt intervjuet, samt totalt 30 studenter fordelt på 15 ABF-studenter og 15 PUB-studenter.

Intervjuguider ble utviklet i samarbeid med oppdragsgiver.

1.3.3 Elektronisk spørreundersøkelse

Det ble gjennomført en elektronisk spørreundersøkelse blant kommunale barnehageeiere og daglige ledere i ikke-kommunale barnehager. Spørreskjemaet ble utviklet i samarbeid med oppdragsgiver, og består av påstander som respondentene ble bedt om å ta stilling til på en skala fra 1 til 5. Data ble samlet inn gjennom Rambølls elektroniske spørreskjemaverktøy SurveyXact.

Følgende respondenter utgjorde spørreundersøkelsens utvalg:

- Daglige ledere i 98 ikke-kommunale barnehager
- Barnehageansvarlige i samtlige kommuner i Norge

De barnehageansvarlige i kommunene representerer barnehageeier, som er den som har det overordnede ansvaret for rekruttering av førskolelærere i kommunene. De ikke-kommunale barnehagene har en annen eierstruktur, og det er som oftest daglig leder og ikke eier som står med rekrutteringsansvaret. Utvalget av daglige ledere i ikke-kommunale barnehager er trukket tilfeldig og består av 49 tilfeldig utvalgte daglige ledere innenfor de seks fylkene som har fått tildelt midler til regionale rekrutteringstiltak og 49 tilfeldig utvalgte daglige ledere i de øvrige fylkene i landet.

Totalt har 544 respondenter blitt invitert til å delta i spørreundersøkelsen. Tabell 1.1 viser hvor stor del av utvalget som har besvart undersøkelsen.

Tabell 1.1. Svarprosent

	Antall respondenter	Antall besvarelser	Svarprosent
Ikke-kommunal daglig leder	98	49	50 %
Kommunal barnehageeier	446	295	66 %
Innenfor fylker med regionale rekrutteringstiltak	213	134	63 %
Utenfor fylker med regionale rekrutteringstiltak	331	210	63 %
I alt	544	344	63 %

Totalt har 344 respondenter besvart undersøkelsen, hvilket gir en samlet svarprosent på 63 prosent. Svarprosenten er høyere blant de kommunale barnehageeierne enn blant de daglige lederne i de ikke-kommunale barnehagene. Blant de kommunale barnehageeierne er svarprosenten på 66 prosent, mens den for de ikke-kommunale daglige lederne er på 50 prosent. Svarprosenten både innenfor og utenfor fylker med regionale rekrutteringstiltak er 63 prosent.

Det vurderes som tilfredsstillende at både de kommunale og ikke-kommunale respondentene, samt innenfor og utenfor fylkene med regionale rekrutteringstiltak har en svarprosent på over 50 prosent. Det er likevel knyttet en større usikkerhet rundt resultatene for de ikke-kommunale respondentene, på grunn av utvalgets størrelse.

1.3.4 Oppfølgende undersøkelse om ABF

Det ble gjennomført en oppfølgende undersøkelse med mål om å utvide kunnskapsgrunnlaget vedrørende ABF. Denne tilleggsundersøkelsen består av følgende aktiviteter:

- 10 telefonintervjuer med vitenskapelig høgskoleansatte, hvorav fem ved Høgskolen i Oslo og Akershus og fem ved NLA Høgskolen
- 10 telefonintervjuer med arbeidsgivere i barnehage, hvorav fem i Oslo og fem i Bergen
- Spørreundersøkelse blant ABF-studenter ved Høgskolen i Oslo og Akershus og NLA Høgskolen

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til 249 studenter. 165 av disse har besvart undersøkelsen, hvilket utgjør en svarprosent på 66 prosent.

1.4 Leserveiledning

Rapporten er forsøkt gjort så kort og leservennlig som mulig. For å imøtekomme dette er en fullstendig oversikt over resultater fra spørreskjemaundersøkelsen blant kommunale barnehageeiere og daglige ledere i ikke-kommunale barnehager lagt som vedlegg til rapporten. For øvrig er rapporten bygd opp rundt følgende struktur:

Kapittel 2 gir et kort sammendrag av rapportens innhold.

Kapittel 3 redegjør for bakgrunnen for rekrutteringsstrategien, status og de siste årenes utvikling i barnehagesektoren, og presenterer de tre tiltakene som står i fokus i evalueringen.

Kapittel 4 presenterer funn knyttet til rekrutteringsstrategiens relevans og nytte for de aktuelle målgruppene.

Kapittel 5 presenterer funn knyttet til de regionale rekrutteringstiltakene.

Kapittel 6 presenterer funn knyttet til tiltakene arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF) og videreutdanning i pedagogisk utviklingsarbeid (PUB).

Kapittel 7 gir en kortfattet oppsummering av evalueringens funn.

2. SAMMENDRAG

Rambøll har i perioden september 2011 til mars 2012 gjennomført en evaluering av *strategi for rekruttering av førskolelærere 2007-2011* på oppdrag for Kunnskapsdepartementet. Formålet med evalueringen har vært å vurdere rekrutteringsstrategiens relevans og hensiktsmessighet, med et særlig fokus på de regionale rekrutteringstiltakene, arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF), og videreutdanning i pedagogisk utviklingsarbeid (PUB).

Det er store regionale forskjeller knyttet til rekruttering av førskolelærere. Rekruttering er også en oppgave som fordrer samarbeid mellom mange aktører i barnehagesektoren. Det har derfor vært viktig å innhente informasjon om arbeidet som har blitt gjort i ulike regioner, og det har vært sentralt å fokusere på ulike former og grader av samarbeid mellom relevante aktører. Datagrunnlaget består av kvalitative telefonintervjuer med fylkesmannsembeter, barnehageeiere, barnehagestyrere, studiesteder og studenter, samt en spørreundersøkelse gjennomført blant kommunale barnehageeiere og daglige ledere i ikke-kommunale barnehager.

Evalueringen har fokusert på respondentenes syn på utfordringer knyttet til rekruttering og i hvilken grad strategien har vært relevant og nyttig for å imøtekomme denne utfordringen. I evalueringen av de respektive tiltakene har det vært sentralt å fokusere på utfordringer og suksessfaktorer i forbindelse med tiltakenes implementering og resultater.

Status for rekruttering

I en periode med kraftig vekst i barnehagesektoren har andelen ansatte i barnehagen med kompetanse i form av førskolelærerutdanning i stor grad blitt opprettholdt. Den totale andelen ansatte med førskolelærerutdanning har holdt seg stabil, andelen styrere og pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning har blitt noe redusert fra 2006 (andelen har riktignok økt fra 2007), og andelen assistenter med relevant utdanning har økt. Dette indikerer at rekrutteringsutfordringen er størst på ledernivå i barnehagen.

Det er store regionale variasjoner. I noen fylker har andelen med utdannede barnehageansatte økt, hvilket har bidratt til å opprettholde det nasjonale nivået, mens andelen i de største pressområdene snarere har gått i negativ retning. Utfordringene er aller størst i Oslo, Akershus og Rogaland. Dette er de tre eneste fylkene hvor andelen styrere og pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning er under 80 prosent. Disse tre, sammen med Møre og Romsdal, er også de eneste fylkene hvor under 30 prosent av de ansatte har førskolelærerutdanning. Felles for disse fylkene er at andelen med utdanning har sunket i løpet av strategiperioden.

Rekruttering til førskolelærerutdanningen er en sentral indikator for den fremtidige utviklingen i andelen ansatte med utdanning i norske barnehager. Det har vært en moderat økning i antallet kvalifiserte søkere og i antall studenter som blir tatt opp til studiet. Sammenlignet med utviklingen i antall søkere til lærerutdanning er økningen marginal; antallet kvalifiserte søkere til førskolelærer- og lærerutdanningen økte med henholdsvis 4 og 52,5 prosent i samme tidsrom. Utviklingen i antall ferdige kandidater fra førskolelærerutdanningen har vært mer positiv; antallet studenter som uteksamineres økte med nærmere 25 prosent fra 2006 til 2011. Til sammenligning gikk antallet uteksaminerte kandidater fra lærerutdanningen ned med over 40 prosent i samme periode.

Vurderinger av rekrutteringsutfordringen og strategiens relevans

Analysen av evalueringens kvantitative funn foregår på tre nivåer; nasjonalt, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager, og fordelt på fylker med regionale rekrutteringstiltak og landet for øvrig. Fylkene med regionale rekrutteringstiltak utgjøres av Møre og Romsdal, Nordland, Rogaland, Buskerud, og Oslo og Akershus.

Spørreundersøkelsen avdekker at halvparten av respondentene anser rekruttering av førskolelærere som et problem, og at over 80 prosent mener at rekruttering er noe de prioriterer. Det er imidlertid kun en fjerdedel som har en plan for rekruttering. Dette er en indikator på at fokuset og den faktiske prioriteringen av rekruttering ikke er like reelt og forankret i praksis som respondentene gir uttrykk for. Det er i Rambølls vurdering en svakhet og en begrensning for den pågående

ende rekrutteringsinnsatsen at strategien ikke i større grad har gitt seg utslag i målrettet og planfestet rekrutteringsarbeid blant barnehagene. Dette er følgelig et område som krever ytterligere oppmerksomhet hvis rekrutteringsarbeidet skal styrkes.

Analysen viser at de som har utarbeidet planer for rekruttering i større grad prioriterer og anser rekruttering som et problem enn de som ikke har en plan. De som har en rekrutteringsplan kjenner også best til Kunnskapsdepartementet strategi og mener at den har skapt økt fokus på rekrutteringsutfordringene de står overfor i sin kommune/barnehagevirksomhet. Dette kan på den ene siden bety at de som er mest opptatt av rekruttering og allerede har en plan for sitt rekrutteringsarbeid er mer bevisste på hva som rører seg på nasjonalt nivå, mens det på den andre siden kan indikere at strategien har ført til et større fokus på rekruttering og følgelig utarbeiding av rekrutteringsplaner. Respondentene med plan for rekruttering kjenner også til, benytter, og vurderer de enkelte tiltakene som nyttige i størst grad.

Mens respondentene i fylker med regionale rekrutteringstiltak i større grad enn respondentene i de øvrige fylkene både erkjenner problemet og prioriterer og har en plan for rekruttering, viser resultatet fordelt på de kommunale og ikke-kommunale respondentene et mindre entydig bilde. De kommunale barnehageeierne oppgir i størst grad at de ser rekruttering som et problem og at det er et område de prioriterer. Andelen som oppgir at de har en plan for rekruttering er imidlertid størst blant de ikke-kommunale respondentene. Rambøll tolker dette som et mulig utslag av at ikke-kommunale barnehager er bedrifter i direkte konkurranse med andre barnehager, og er således i større grad avhengige av fremadrettede strategier for å lykkes.

Kunnskapsdepartementets rekrutteringsstrategi har truffet bredt i barnehagefeltet, og er kjent blant over 80 prosent av respondentene. De respondentene som i størst grad oppgir at de prioriterer rekruttering er også de som har best kjennskap til strategien, hvilket indikerer at den også har lyktes med å treffe målgruppen.

De to tiltakene som er mest kjent, *lederutdanning for styrere i barnehagen* og *veiledning av nyutdannede førskolelærere*, er kjent blant over 90 prosent av respondentene. Omkring 70 prosent av respondentene har kjennskap til ABF og PUB. ABF er det tiltaket som i aller størst grad vurderes å bidra til økt rekruttering av førskolelærere til barnehagen. ABF vurderes også i størst grad, sammen med PUB, å bidra til at førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen. Tiltakene vurderes i liten grad å bidra til at førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagen.

Graden av kjennskap, bruk, og vurderinger av tiltakenes relevans og nytte er i all hovedsak størst blant de kommunale barnehageeierne og blant respondentene tilhørende fylker hvor det er gjennomført regionale rekrutteringstiltak. Rambøll vurderer dette som en indikator på at det regionale rekrutteringsarbeidet har bidratt til å spre informasjon om strategien og tiltakene, og at arbeidet som har blitt gjort har hatt positive resultater. Funnene kan også tolkes dit hen at informasjonsflyten i størst grad har foregått gjennom offentlige kanaler, fra departement til fylkesmann til kommune. At studiestedene i stor grad samarbeider med kommuner om rekruttering av studenter til utdanningstiltakene kan også ha spilt en rolle med hensyn til dette.

De regionale rekrutteringstiltakene

De regionale arbeidsgruppene har store fellestrekk både med hensyn til sammensetning og prioriteringer. Alle gruppene er ledet av fylkesmannen og inkluderer for øvrig representanter for kommuner, universitets- og høyskolesektoren, og Utdanningsforbundet. Barnehageeiernivået er representert i fire av fem grupper. KS er ikke inkludert i noen av de fem gruppene (KS var opprinnelig med i Nordlands arbeidsgruppe, men samarbeidet opphørte). Gruppemedlemmene agerer som diskusjonspartnere, bidrar til å samkjøre rekrutteringsinnsatsen i fylket, og til å kommunisere og spre informasjon om det regionale rekrutteringsarbeidet. Samarbeidet mellom aktørene blir omtalt som godt og nyttig av informantene.

Hovedfokus i det regionale rekrutteringsarbeidet har vært å øke oppmerksomheten rundt førskolelærerutdanning og å legge bedre til rette for bruk av utdanningstilbud. Noen av arbeidsgruppene har bestilt forskningsrapporter for å forbedre kunnskapsgrunnlaget for det regionale rekrutteringsarbeidet. De regionale tiltakene betegnes i all hovedsak som nyttige og relevante av

de involverte aktørene, mye fordi de har ført til økt bevissthet på rekrutteringsproblematikken, mer oppmerksomhet rundt ulike utdanningsmuligheter, og større fokus på kvalitet i utdanningen.

Fraværet av KS i de regionale arbeidsgruppene fremstår som en vesentlig barriere for det regionale rekrutteringsarbeidet. Ettersom KS kan spille en sentral rolle med hensyn til lønnsnivået i førskolelæreryrket – som mange informanter peker på som et særskilt stort hinder for å gjøre yrket mer populært – er det følgelig Rambølls vurdering at den største svakheten ved de regionale rekrutteringstiltakene er at KS ikke har inngått i samarbeidet.

ABF og PUB

NOKUT satt i sin evaluering av førskolelærerutdanningen i 2010 spørsmålstegn ved den teoretiske tyngden og de faglige kravene som stilles på ABF sammenlignet med den ordinære førskolelærerutdanningen. På samme tid publiserte konsultentselskapet Devoteam daVinci en hovedsakelig positiv evaluering av ABF på oppdrag for Høgskolen i Oslo og Akershus. Vi nevner dette som et bakteppe for vår vurdering av ABF og presiserer at Rambøll har ikke gjort en faglig evaluering av utdanningen, men snarere vurdert i hvilken grad tiltaket oppleves som relevant og nyttig blant aktørene i barnehagefeltet. Intervjuer med ansatte ved høgskolen i Oslo og Akershus avdekker en faglig uenighet internt på høgskolen om hvorvidt ABF er et faglig og kvalitativt like godt tilbud som den ordinære førskolelærerutdanningen. Mengdeforholdet mellom teori og undervisning på den ene siden og praksis og læring på arbeidsplassen på den andre er en sentral kilde til de ulike faglige vurderingene av denne utdanningsformen.

ABF er like fullt det tiltaket som vurderes som mest relevant for behovet for rekruttering av førskolelærere blant barnehageeiere og daglige ledere. 96 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen som har benyttet ABF oppgir at det er et relevant tiltak. Den tilsvarende andelen for PUB er noe lavere (79 %). Arbeidsgivere opplyser at de vektlegger assistentenes motivasjon og vurderinger av personlig egnethet fremfor å legge vekt på ansiennitet eller studiekompetanse når de velger/rekrutterer kandidater til ABF.

Innholdet og formen på ABF blir vurdert positivt av både barnehageeiere, barnehagestyrere og av studentene selv. Studiet rekrutterer studenter som ikke ville søkt seg til en ordinær førskolelærerutdanning, det øker fokuset på faglighet i barnehagene, det gjør studentene tryggere i arbeidshverdagen og det engasjerer og motiverer til videre arbeid i barnehagen. Også for PUB-studiet blir mer fokus på fag og teori trukket frem som kilde til engasjement i det daglige arbeidet og motivasjon for å fortsette i yrket.

I den grad det er utfordringer knyttet til ABF er disse hovedsakelig knyttet til den desentraliserte organiseringen av studiet, som enkelte steder er svært ressurskrevende for høgskolen som utdanningstilbyder. Andre steder blir den desentraliserte modellen derimot ansett som avgjørende for at studiet fungerer på en god måte. Studentene er i all hovedsak fornøyd med organiseringen av studiet. Enkelte studenter har imidlertid mye praktisk erfaring fra før, og er følgelig kritiske til at studiet inneholder like mye praksis som det ordinære førskolelærerstudiet.

Det fremkommer ingen særskilte utfordringer med hensyn til organiseringen av PUB-studiet. Her fremstår derimot rekruttering av studenter og tilrettelegging for deltakelse som de større utfordringer. Tidspunktet for tildeling av midler fra departementet nevnes som et hinder av flere av studiestedene. Sen tildeling har gjort at utlysningen av studiet også har kommet sent, og følgelig gjort det vanskelig for barnehager og potensielle studenter å legge studiet inn i sine planer. En annen barriere for rekruttering til studiet er den vedvarende mangelen på pedagoger i barnehagene, som gjør det vanskelig å frigjøre ansatte til videreutdanning. Arbeidsgivers tilrettelegging er en sentral faktor som for mange avgjør hvorvidt de deltar, og kan avhengig av form fungere både som en barriere og en drivkraft for deltakelse. Arbeidsgivers tilrettelegging er også avgjørende for ABF-studenter. En kartlegging av ABF-studenters tidsbruk viser at studentene bruker flere timer av sin egen fritid på utdanningen per uke. Selv om det også blant ABF-studenter blir meldt om varierende grad av tilrettelegging fra arbeidsgiver, fremstår dette i mindre grad som en barriere enn for deltakelse i PUB-videreutdanning.

Rambøll vurderer at det er sentralt å skille mellom utdanningstilbudene ABF og PUB på den ene siden, og ulike måter å legge til rette for at tiltakene benyttes på den andre. Utdanningene blir i

stor grad vurdert positivt med hensyn til både form, innhold og resultater; utfordringene med å rekruttere studenter avhenger hovedsakelig av andre faktorer. Rambølls vurdering er derfor at et videre arbeid med disse tiltakene hovedsakelig bør være fokusert på å forbedre tilretteleggingen for barnehageansattes deltakelse.

Helhetlig vurdering av strategien

Strategien for rekruttering av førskolelærere fremstår på mange måter som vellykket. Strategien og de enkelte tiltakene er godt kjent og blir i stor grad vurdert som nyttige og relevante for målgruppens behov for rekruttering av førskolelærere.

Samtidig viser evalueringen at rekrutteringsarbeidet har potensial for å gi enda bedre resultater i fremtiden. Det er fortsatt en vei å gå med hensyn til å forankre strategien i eksplisitte planer for rekrutteringsarbeidet på barnehagenivå. Evalueringen viser at forekomsten av rekrutteringsplaner er større i fylker med regionale rekrutteringstiltak enn i landet for øvrig, hvilket kan anses som en bekreftelse på at strategien har vært spesielt virksom i de regionene som har deltatt i en særlig satsing gjennom regionale rekrutteringstiltak. Sistnevnte indikeres også ved at respondene i fylker med regionale rekrutteringstiltak både kjenner tiltakene bedre, bruker dem mer, og vurderer dem som mer nyttige enn respondenter fra de andre fylkene i landet. Det kan følgelig være grunnlag for å forsøke samme modell i andre regioner med særskilte rekrutteringsutfordringer.

Sett bort fra målsetningen om å få førskolelærere i andre yrker tilbake til barnehagene, vurderer Rambøll på bakgrunn av evalueringen at tiltakene som har blitt introdusert gjennom rekrutteringsstrategien er gode og relevante for barnehagenes behov for rekruttering av førskolelærere. Hovedfokuset i det fremtidige arbeidet bør dermed være å øke bruken av tiltakene. Enkelte informanter foreslår riktignok også alternative tiltak for det videre rekrutteringsarbeidet. Dette innbefatter blant annet ettergivelse av studielån for førskolelærere, samt utdanning og kompetanseheving rettet mot barnehagemyndigheter.

Evalueringen har vist at gode permisjonsordninger og økonomisk kompensasjon for den enkelte har fungert som sentrale drivkrefter (og tilsvarende som barrierer der dette ikke har forekommet) for studenter som gjennomfører ABF- og PUB-studier. Det fremstår som særlig sentralt at barnehageeiere i større grad kommer på banen og bidrar til at tiltakene benyttes, både ved å utarbeide planer og ved å tilrettelegge bedre for deltakelse. Som et ledd i dette vil det være viktig å ytterligere bevisstgjøre arbeidsgivere i barnehagesektoren på fordelene ved å fokusere på rekruttering og kompetanseheving, samt å ansvarliggjøre og forplikte disse aktørene i større grad enn hva tilfellet er i dag. Rambøll har ikke en formening om hvordan dette skal foregå, men vurderer at KS har en sentral rolle å spille i en slik prosess.

3. BARNEHAGELØFTET

3.1 Bakgrunn for strategien

Regjeringens løfte om full barnehagedekning og lovfestet rett til barnehageplass fra 2009 har sammen med innføring av maksimalpris for plass i barnehage ført til stor barnehageutbygging og en betydelig økning av antall barn i barnehagen³. Fra 2006 til 2010 økte antallet barn i norske barnehager med 42 191, fra 234 948 til 277 139.⁴ Det har vært en særlig stor økning av barn under tre år, samt minoritetsspråklige barn, i barnehage. Gruppen barnehagebarn har dermed blitt mer mangfoldig, både hva angår barnas alder, ferdigheter og forutsetninger, og språklig og kulturell bakgrunn. Denne utviklingen gjør barnehagen til en krevende og utfordrende arbeidsplass. Barnehagen skal tilby alle barn, uansett familiebakgrunn og forutsetninger, gode utviklings- og aktivitetsmuligheter. Dette krever at personalet i barnehagen har kompetanse til å møte disse utfordringene.

Etter en periode med sterk vekst i antall barnehageplasser rettet regjeringen i stortingsmelding nr. 41 (2008-2009), *Kvalitet i barnehagen*, fokus mot kvalitet og innhold i barnehagen. Kompetansen hos de ansatte i barnehagene anses som avgjørende i arbeidet med å styrke kvaliteten i norske barnehager. Regjeringen har tre hovedmål for kvalitetsarbeidet i barnehagen:

- å sikre likeverdig og høy kvalitet i alle barnehager
- å styrke barnehagen som læringsarena
- at alle barn skal få delta aktivt i et inkluderende fellesskap

Flere barn i barnehagen og økt fokus på kvalitet i barnehagetilbudet fordrer både flere og mer kompetente ansatte i norske barnehager. Regjeringen la i 2007 frem to sentrale strategier for å imøtekomme disse behovene. Den første, *Kompetanse i barnehagen – Strategi for kompetanseutvikling i barnehagesektoren 2007-2010*, hadde grunnlag i Kunnskapsdepartementets ønske om å videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon med et aktivt forhold til kompetanseutvikling. Strategiens målsetninger var å styrke de ansattes kompetanse innenfor det mandatet loven og rammeplanen gir og innenfor prioriterte satsningsområder, å styrke barnehageeiers og kommunen som barnehagemyndighet sin rolle i arbeidet med kompetanseutvikling, og bidra til at det utvikles praksisrettet og forskningsbasert kunnskap om barnehagen i et samarbeid mellom barnehager og relevante forskningsmiljø.⁵

Fokus på kompetanseheving kan bidra til at barnehagesektoren i større grad blir en attraktiv arbeidsplass. Kompetanseutviklingsstrategien henger derfor tett sammen med den andre strategien som ble iverksatt i 2007 og som blir evaluert i denne rapporten: *Strategi for rekruttering av førskolelærere til barnehagen 2007-2011*. Denne strategien har et mer eksplisitt fokus på rekrutteringsutfordringene i barnehagen, men har like fullt kompetanseheving som sitt sentrale formål. Samtidig som rekrutteringsstrategien fremhever at arbeidsgiver og barnehageeier er ansvarlige for arbeidsmiljøet, påpekes det at det tas et særlig nasjonalt ansvar for å øke innsatsen i pressområder, å satse på rekruttering til førskolelærerutdanningen, og styrking av kvaliteten på utdanningen som tilbys.

I 2011 ble det gjort endringer i rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver som følge av endret formålsbestemmelse. Det nye formålet slår fast at barnehagen skal videreføre et helhetlig læringssyn der omsorg og lek, læring og danning skal være grunnlag for barns allsidige utvikling. Med den nye formålsbestemmelsen har barnehagens samfunnsmandat blitt mer omfattende og tydelig, og det stilles høye krav til barnehagepersonalet som skal praktisere verdiene i daglig samspill med barna og i samarbeid med foreldrene. Det blir også presisert som viktig å samarbeide med fagmiljøer, som universiteter og høyskoler, i arbeidet med å omsette den nye formålsbestemmelsen og rammeplanen i praksis.⁶

³ St.meld. nr. 41 (2008-2009) *Kvalitet i barnehagen*. URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2008-2009/stmeld-nr-41-2008-2009-.html?id=563868>

⁴ <http://www.ssb.no/barnehager/tab-2011-06-15-01.html>

⁵ http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rapporter_planer/planer/2007/kompetanse-i-barnehagen-.html?id=458353

⁶ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/aktuelt/nyheter/2011/endringer-i-rammeplanen-for-barnehagens-.html?id=631912>

Ny rammeplan for førskolelærerutdanningen er også under utarbeiding, og skal tre i kraft fra 2013. Målet for revideringen av førskolelærerutdanningen er å skape en "integrert, profesjonsrettet og forskningsbasert utdanning som er attraktiv, innovativ og krevende og som har høy kvalitet".⁷

Utvikling av barnehage tilbudet, både når det gjelder omfang og kvalitet, har altså vært et prioritert område for regjeringen de seneste år. I det følgende retter vi fokuset mot rekrutteringsstrategien, og utviklingen i rekruttering til barnehagesektoren i strategiperioden.

3.2 Status for rekruttering

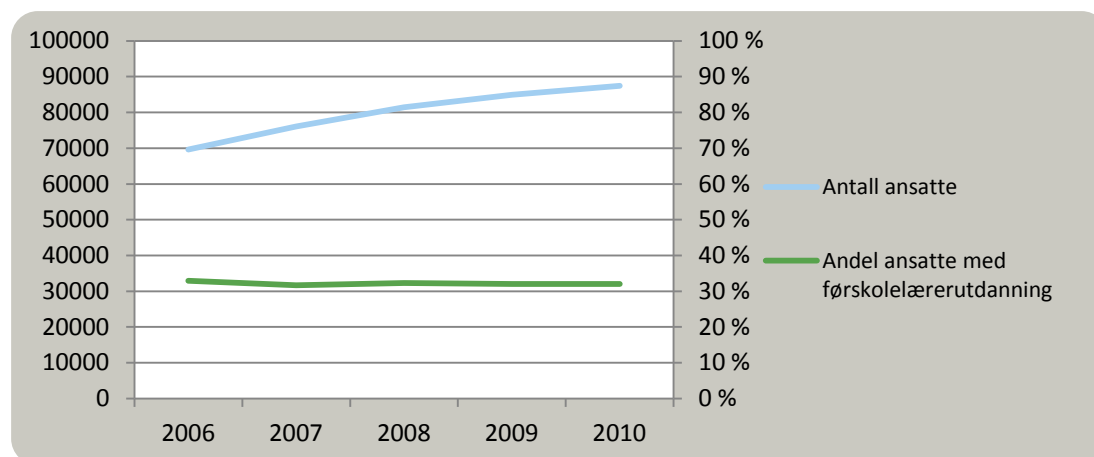
Sentrale parametere for å vurdere status knyttet til rekruttering av kvalifisert personell til barnehagesektoren er andelen barnehageansatte med godkjent utdanning, samt søking, opptak og fullføring av førskolelærerutdanningen. For å kunne identifisere eventuelle endringer i løpet av strategiperioden benytter vi data fra 2006, året før strategien ble iverksatt.

3.2.1 Ansatte med utdanning i barnehagen

Det blir her redegjort for utviklingen i antallet ansatte og andelen av disse som har utdanning⁸. Vi redegjør for situasjonen for det totale antallet ansatte, styrere og pedagogiske ledere, samt assistenter. Utviklingen har foregått i en periode med sterk vekst i barnehagesektoren. For å tydeliggjøre dette og belyse hvordan andelen ansatte med utdanning har utviklet seg i en slik kontekst, opplyser vi om både det faktiske antallet og andelen av ansatte med utdanning.

Det totale antallet ansatte i norske barnehager økte med nærmere 18 000 fra 2006 til 2010, fra 69 655 til 87 401. Samtidig økte antallet ansatte med førskolelærerutdanning med i overkant av 5000, fra 22893 i 2006 til 28007 i 2010. Dette betyr at andelen ansatte med førskolelærerutdanning har holdt seg stabil rundt 32 prosent i årene 2007-2010, etter å ha vært 33 prosent i 2006. Andelen ansatte med førskolelærerutdanning eller annen pedagogisk utdanning har vært omtrent 36 prosent fra 2006 til 2010. Med andre ord har en opprettholdt det totale kvalifikasjonsnivået i norske barnehager samtidig som sektoren har vært i sterk vekst. Denne utviklingen illustreres i figur 3.1, som viser at antallet ansatte har økt vesentlig (blå linje) mens andelen med førskolelærerutdanning har holdt seg på et stabilt nivå (grønn linje).⁹

Figur 3.1. Utvikling i totalt antall barnehageansatte og andel ansatte med førskolelærerutdanning



For et mer nyansert bilde av situasjonen ser vi under på den fylkesvise fordelingen av andelen ansatte med førskolelærerutdanning. Tabell 3.1 viser utviklingen i hvert fylke fra 2006 til 2010.

⁷ [http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/UH/Rammeplaner/Rammeplanmandat_forscolelaerer.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/UH/Rammeplaner/Rammeplanmandat_forsколеlaerer.pdf)

⁸ Her drøftes både antall og andeler ansatte med førskolelærerutdanning og antall og andeler med førskolelærerutdanning eller annen godkjent pedagogisk utdanning. Det fremkommer av teksten hvilken informasjon som presenteres.

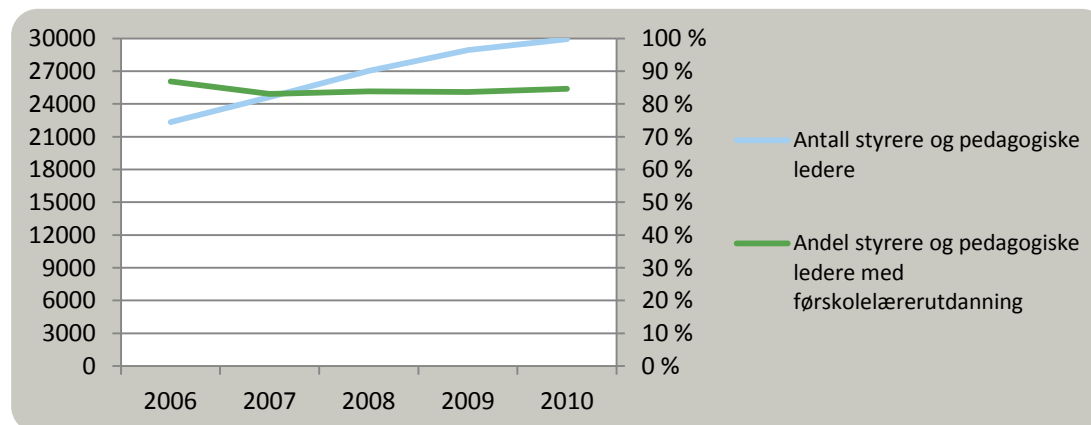
⁹ Den blå linjen i figur 3.1 viser utviklingen i det faktiske antallet barnehageansatte (tallene for dette vises i venstre akse) mens den grønne linjen representerer andelen ansatte som har førskolelærerutdanning (prosentene som viser størrelse på andelen vises i høyre akse).

Tabell 3.1. Andel ansatte med førskolelærerutdanning i hvert fylke i perioden 2006-2010, i prosent¹⁰

Fylke	2006	2007	2008	2009	2010
Østfold	35	35	34	35	36
Akershus	29	28	28	27	27
Oslo	29	28	27	27	28
Hedmark	33	33	33	34	34
Oppland	32	30	33	32	32
Buskerud	31	29	31	30	31
Vestfold	34	34	35	36	36
Telemark	35	33	37	36	35
Aust-Agder	38	36	35	34	33
Vest-Agder	35	34	38	39	35
Rogaland	32	30	28	28	27
Hordaland	38	37	37	36	38
Sogn og Fjordane	32	31	34	34	35
Møre og Romsdal	30	30	29	28	29
Sør-Trøndelag	39	39	40	40	39
Nord-Trøndelag	35	34	38	37	33
Nordland	33	32	33	32	33
Troms	32	31	31	31	32
Finnmark	31	32	31	31	32

Som det fremgår av tabellen er det til dels store regionale forskjeller med hensyn til andelen barnehageansatte med førskolelærerutdanning. Situasjonen har holdt seg nokså stabil i de fleste fylkene. Den største økningen fra 2006 til 2010 fant sted i Sogn og Fjordane, mens Rogaland og Aust-Agder har hatt den største nedgangen. Andelen er i 2010 høyest i Sør-Trøndelag, Hordaland, Østfold og Vestfold, og den har i disse fylkene enten holdt seg på samme nivå som i 2006 eller økt. Fylkene med lavest andel førskolelærerutdannede barnehageansatte er Akershus, Oslo, Rogaland og Møre og Romsdal. I alle disse fylkene har andelen ansatte med førskolelærerutdanning blitt redusert i strategiperioden.

84,6 prosent av styrere og pedagogiske ledere i norske barnehager hadde godkjent førskolelærerutdanning i 2010. Den tilsvarende andelen i 2006 var 86,9 prosent, hvilket innebærer en nedgang på over 2 prosentpoeng i perioden 2006-2010. Denne nedgangen skjedde imidlertid hovedsakelig mellom 2006 og 2007. I 2007 var andelen nede i 83,1 prosent. Andelen styrere og pedagogiske ledere med utdanning har med andre ord økt i perioden 2007-2010. Utviklingen i disse prosentvise andelene (grønn linje i figur 3.2) har foregått i en periode hvor antallet styrere og pedagogiske ledere økte med over 7500, fra 22334 i 2006 til 29915 i 2010 (blå linje i figur 3.2). Denne utviklingen illustreres i figur 3.2.

Figur 3.2. Utvikling i antall styrere og pedagogiske ledere og andel med førskolelærerutdanning

¹⁰ Prosentatsene er rundet av til nærmeste hele verdi

Videre har andelen styrere og pedagogiske ledere med *dispensasjon* fra kravet om utdanning nesten fordoblet seg fra 2006. Etter en økning fra 6,9 prosent i 2006 til 10,1 prosent i 2007, har andelen styrere og pedagogiske ledere med dispensasjon stabilisert seg på omkring 13 prosent i 2008, 2009 og 2010. Det faktiske antallet dispensasjoner økte fra 1552 i 2006 til 3838 i 2010.

Også når det gjelder andelen styrere og pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning er det store variasjoner mellom i ulike deler av landet, slik det fremgår av tabell 3.2.

Tabell 3.2. Andel styrere og pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning i hvert fylke i perioden 2006-2010, i prosent¹¹

Fylke	2006	2007	2008	2009	2010
Østfold	90	90	92	92	94
Akershus	78	74	74	73	73
Oslo	78	72	73	72	72
Hedmark	94	91	92	92	94
Oppland	89	85	88	87	86
Buskerud	86	81	81	81	83
Vestfold	92	89	91	92	93
Telemark	92	87	89	89	92
Aust-Agder	94	94	90	91	93
Vest-Agder	93	89	92	92	93
Rogaland	87	80	78	78	78
Hordaland	93	92	93	93	94
Sogn og Fjordane	86	82	83	81	83
Møre og Romsdal	87	83	82	81	83
Sør-Trøndelag	91	88	90	91	93
Nord-Trøndelag	95	92	96	95	95
Nordland	89	85	87	86	88
Troms	83	83	83	83	85
Finnmark	84	85	83	85	82

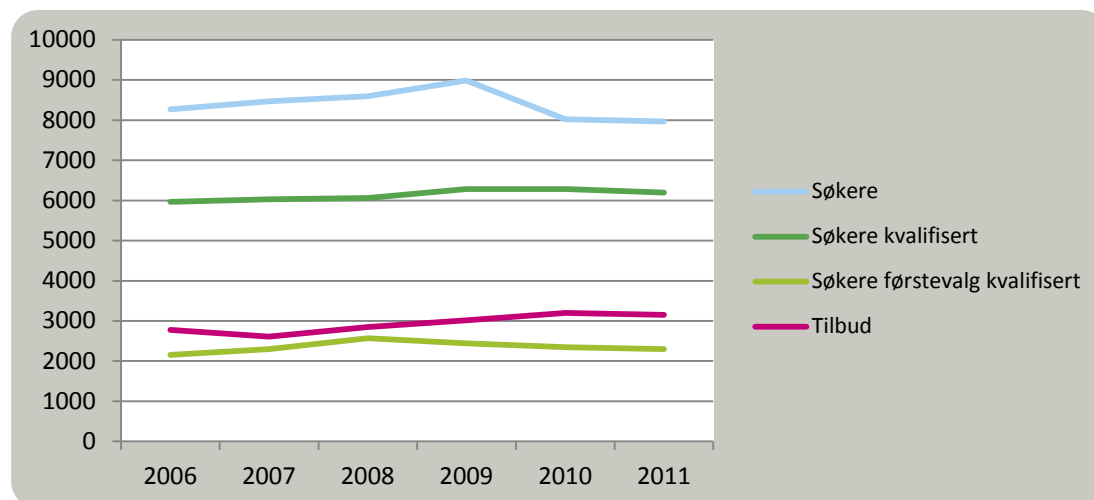
Det fremgår av tabell 3.2 at det er Oslo, Akershus og Rogaland som har færrest styrere og pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning relativt til antallet styrere og ledere. Andelen med utdanning har sunket fra 2006 til 2010 i alle disse tre fylkene. Nedgangen har vært aller størst i Rogaland. Nord-Trøndelag, Hordaland, Hedmark, Østfold, Vestfold, Sør-Trøndelag, Aust-Agder, Vest-Agder og Telemark har alle over 90 prosent dekning av utdannede styrere og pedagogiske ledere. Disse fylkene har hatt jevnt høye andeler i hele tidsperioden.

Antallet assistenter i barnehagene økte fra 35911 i 2006 til 43523 i 2010, hvilket innebærer en økning på over 7600 assistenter i norske barnehager på fire år. I den samme perioden ble andelen assistenter med førskolelærerutdanning redusert fra 3,6 prosent til 1,6 prosent. Andelen assistenter med førskolelærerutdanning, fagutdanning eller annen pedagogisk utdanning økte imidlertid fra 19,1 prosent til 24,2 prosent fra 2006 til 2010. Dette betyr at antallet assistenter med relevant utdanning har økt i både absolutt og relativ forstand. Samtlige fylker har hatt en økning i andelen assistenter med utdanning fra 2006 til 2010. Det er imidlertid store forskjeller mellom fylker når det gjelder de respektive størrelsen på andelen. Oslo, Akershus og Buskerud har de aller laveste andelen assistenter med utdanning (henholdsvis 12, 17 og 19 %), mens Sør-Trøndelag (35 %), Oppland (38 %) og Vest-Agder (39 %) er de som bidrar mest til å trekke opp gjennomsnittet på landsbasis.

3.2.2 Førskolelærerutdanningen

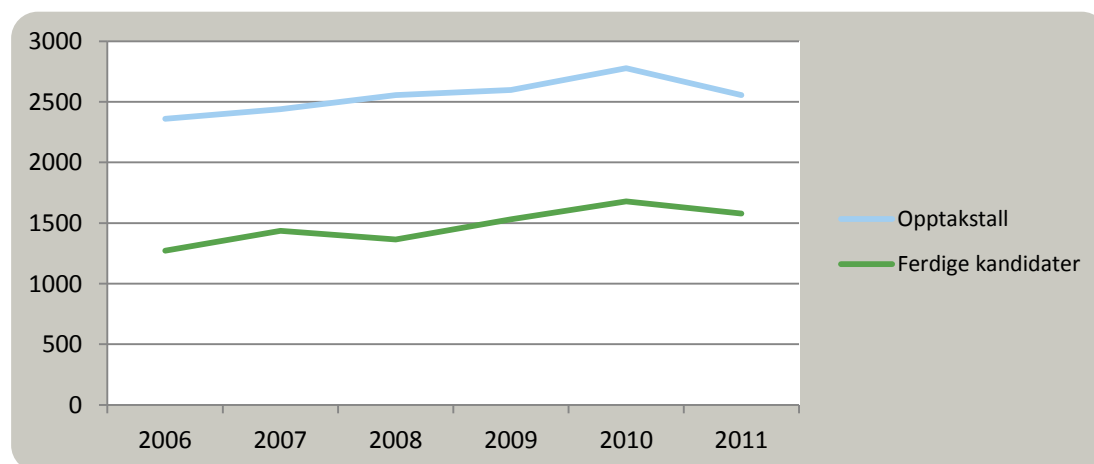
I dette avsnittet retter vi fokuset mot utviklingen i antallet søkere, opptatte studenter, og ferdige kandidater på førskolelærerutdanningen 2006 til 2011. Det fremgår av figur 3.3 at antallet kvalifiserte søkere har økt noe i løpet av denne tidsperioden.

¹¹ Prosentatsene er rundet av til nærmeste hele verdi.

Figur 3.3. Søkere og tilbud om studieplass på førskolelærerutdanningen 2006-2011

Det totale antallet søkere til førskolelærerutdanningen sank fra 8270 i 2006 til 7962 i 2011. Søknadstallet steg årlig fra 2006 til en søketopp i 2009 (8986 søkere), hvorpå antallet søknader ble redusert med over 1000 på to år fram til 2011. Antallet kvalifiserte søkere har derimot steget med i overkant av 200 i hele perioden, fra 5964 i 2006 til 6194 i 2011. Tallene viser også at antallet kvalifiserte søkere med førskolelærerutdanningen som sitt førstevalg har steget med 140 på fem år, fra 2156 i 2006 til 2296 i 2011. På sitt høyeste var det i 2008 2571 kvalifiserte søkere med utdanningen som sitt førstevalg.

Statistikken fra Samordna opptak viser at 3151 studenter ble tilbudt studieplass i 2011, hvilket er en økning på nærmere 400 fra 2006. Under ser vi nærmere på antall opptatte¹² og ferdige kandidater på førskolelærerutdanningen de siste årene.

Figur 3.4. Opptakstall og ferdige kandidater på førskolelærerutdanningen 2006-2011

Som det fremgår av figur 3.4 var opptaket størst i 2010, da 2776 søkere ble tatt opp til førskolelærerutdanningen. For hele perioden økte opptaket med nærmere 200, fra 2361 i 2006 til 2555 i 2011. Antallet ferdige kandidater var også høyest i 2010. 1679 studenter fullførte førskolelærerutdanningen dette året. Antallet ferdige kandidater økte med omtrent 300, fra 1272 i 2006 til 1577 i 2010.¹³

¹² Opptakstall beskriver antallet personer som har søkt og fått bekreftet opptak på studieprogrammet. Studenter som er registrert som opptatte har godtatt tilbudet, møtt opp, registrert seg som student, og betalt semesteravgift. Når en student har en utdanningsplan skal denne være bekreftet før studenten er å betrakte som tatt opp ved studiet (fra Database for statistikk om høyere utdanning, DBH).

¹³ Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH)

Den ordinære førskolelærerutdanningen er treårig. Utover det at opptak og antallet ferdige kandidater har økt i strategiperioden, viser figur 3.4 at antallet som fullførte utdannelsen i 2011 var 979 færre enn antallet som ble tatt opp tre år tidligere, i 2008. De tilsvarende tallene for 2010 og 2009 er henholdsvis 760 og 829. Dette kan både skyldes frafall og at studentene bruker mer enn normert tid på å fullføre utdanningen. Tall fra SSB viser at omtrent 70 prosent av studentene som har gjennomført førskolelærerutdanningen de siste årene har fullført studiet innen normert studietid. Til sammenligning har den tilsvarende andelen blant studentene på allmennlærerutdanningen ligget omkring 50 prosent i samme tidsperiode. Tall fra 2010 viser videre at 51 prosent av studentene som startet førskolelærerutdanningen for første gang i 2005 fullførte innen normert tid. 23 prosent hadde avbrutt studiet. På samme tidspunkt, i 2010, hadde 43 prosent av studentene som startet allmennlærerutdanningen for første gang i 2004 fullført innen normert studietid, mens 27 prosent hadde avbrutt studiet.¹⁴

I neste avsnitt ser vi nærmere på de tre tiltakene som står spesielt i fokus i denne evalueringen; regionale rekrutteringstiltak, arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF) og videreutdanning i pedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen (PUB).

3.3 Regionale rekrutteringstiltak, ABF og PUB

3.3.1 De regionale rekrutteringstiltakene

Målet med regionale rekrutteringstiltak er å sikre rekruttering av førskolelærere til barnehagesektoren i de områdene hvor mangelen på førskolelærere og utfordringene med rekruttering er spesielt store. Fylkesmannsembeter i disse pressområdene er tildelt ekstra midler til lokale og regionale utviklingstiltak for å fremme rekrutteringen av førskolelærere. Fylkene som har mottatt årlige rekrutteringsmidler siden 2008 er Oslo, Akershus, Buskerud, Rogaland, Møre og Romsdal, og Nordland. De utvalgte fylkesmannsembetene har blitt tildelt et særlig ansvar for å spre erfaringer til øvrige fylker. I tillegg til at disse fylkene blir definert som pressområder er de også geografisk spredt på en måte som legger til rette for at erfaringer og kunnskap kan deles med øvrige fylker innenfor regionene.

Midlene skal gå til utviklingsprosjekter i samarbeid med aktører lokalt, og skal ha fokus på førskolelærerutdanning og etter- og videreutdanningstilbud som kan bidra til å øke rekrutteringen av førskolelærere/pedagoger til barnehagen. Utviklingstiltakene skal rette seg mot rekruttering av førskolelærere i både kommunale og ikke-kommunale barnehager, og skal involvere kommunen som barnehagemyndighet, barnehageeier og UH-sektoren.

3.3.2 Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)

ABF er et deltidsstudium for assistenter/barne- og ungdomsarbeidere som arbeider i barnehagen. Utdanningen går over fire år, og er organisert med nettbaserte studier og en kombinasjon av samlinger på studiestedet og i barnehagene. Utdanningen har samme krav vedrørende opptak, innhold og vurdering som den ordinære førskolelærerutdanningen. Den største forskjellen er at studentene kombinerer studier og arbeid, og at barnehagen og praksisfeltet tas i bruk som læringsarena ved siden av studiesamlingene. Hensikten er å skape en god kobling mellom teori og praksis, og ABF er på denne måten et samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidsgiverne. Et sentralt element ved denne utdanningen er at studiet gir assistenter mulighet til å ta førskolelærerutdanning uten å måtte flytte fra hjemstedet.

Kunnskapsdepartementet har igangsatt ABF i samarbeid med ti høyskoler og universiteter. Departementet tildelte studieplasser til ABF for første gang i 2007, da Høgskolen i Oslo og Universitet i Stavanger fikk midler til å starte opp utdanningen i samarbeid med henholdsvis Oslo kommune og kommuner i Rogaland. Fra 2009 ble ordningen utvidet med 335 studieplasser, og omfatter nå Høgskolene i Oslo, Telemark, Vestfold, Østfold, Sogn og Fjordane, Volda, Hedmark og Nord-Trøndelag, Universitetet i Stavanger og NLA Lærerhøgskolen, som alle fikk tildelt midler etter søknad. Både fylkesmann og kommune har mange steder vært involvert både i forbindelse med oppretting og markedsføring av studieplasser.¹⁵

¹⁴ <http://www.ssb.no/hugjen/>

¹⁵ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/barnehager/arbeidsplassbasert-forskolelarerutdannin.html?id=615627>

3.3.3 Pedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen (PUB) – videreutdanning for førskolelærere

PUB er en videreutdanning på 30 studiepoeng som tilbys førskolelærere gjennom deltidsstudier, vanligvis over ett år. Studiet er organisert med samlinger ved studiestedene, veiledede nettverk og praktisk utviklingsarbeid i barnehagen. PUB er en type videreutdanning som er nært knyttet til det direkte arbeidet med barn i barnehagen, med sterk kobling mellom pedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen og sentrale områder i rammeplanen. Departementet har valgt å prioritere fire fagområder:

- Kommunikasjon, språk og tekst
- Antall, rom og form
- Kunst, kultur og kreativitet
- Natur, miljø og teknikk

Pedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen skal styrke førskolelærernes kompetanse i arbeid med fagområdene i rammeplanen, og i tilrettelegging av utviklingsarbeid i egen barnehage som involverer barn og voksne. Organisering av studiet skal skje i samarbeid med barnehageeier og kommunen som barnehagemyndighet. PUB-studiene har hatt som mål å stimulere til kvalitetsutvikling på egen arbeidsplass gjennom å sette studentene bedre i stand til å planlegge og å gjennomføre pedagogisk utviklingsarbeid. Målsetningen er at denne typen videreutdanning skal bidra til å beholde førskolelærere i barnehagen og utvikle barnehagen som lærende organisasjon. Det er også en intensjon at studiet skal gi positive ringvirkninger for resten av personalet som involveres i prosjektarbeidet.¹⁶

Kunnskapsdepartementet tildelte midler til 413 studieplasser til videreutdanning i pedagogisk utviklingsarbeid for førskolelærere i barnehagen for studieåret 2011-2012, fordelt på 15 universiteter og høyskoler. 43 av disse plassene hadde utsatt oppstart fra foregående år.

3.4 Oppsummering

I en periode med kraftig vekst i barnehagesektoren har andelen ansatte med førskolelærerutdanning stor grad blitt opprettholdt. Den totale andelen ansatte med førskolelærerutdanning har holdt seg stabil, andelen styrere og pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning har blitt noe redusert fra 2006 (andelen har riktignok økt fra 2007), og andelen assistenter med relevant utdanning har økt. Dette indikerer at rekrutteringsutfordringen er størst på ledernivå i barnehagen.

Det er store regionale variasjoner. I noen fylker har andelen med utdannede barnehageansatte økt, hvilket har bidratt til å opprettholde det nasjonale nivået, mens andelen i de største pressområdene snarere har gått i negativ retning. Utfordringene er aller størst i Oslo, Akershus og Rogaland. Dette er de tre eneste fylkene hvor andelen styrere og pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning er under 80 prosent. Disse tre, sammen med Møre og Romsdal, er også de eneste fylkene hvor under 30 prosent av de ansatte har førskolelærerutdanning. Felles for disse fylkene er at andelen med utdanning har sunket i løpet av strategiperioden.

Rekrutteringen til førskolelærerutdanningen er en sentral indikator for den fremtidige utviklingen i andelen ansatte med utdanning i norske barnehager. Antallet kvalifiserte søkere til førskolelærerutdanningen økte med i underkant av 4 prosent fra 2006 til 2011 (fra 5964 til 6194), opptaket økte med i overkant av 8 prosent (fra 2361 til 2555), mens antallet ferdige kandidater økte med rett under 24 prosent (fra 1272 til 1577). Sammenlignet med lærerutdanningen er søknadsøkningen til førskolelærerutdanningen imidlertid marginal; antallet kvalifiserte søkere til lærerutdanningen økte med 52,5 prosent i samme tidsperiode (fra 5835 i 2006 til 8898 i 2011).¹⁷ Antallet opptatte studenter til lærerutdanningen økte med 17 prosent (fra 2308 i 2006 til 2705 i 2011), og er dermed også høyere enn for førskolelærerutdanningen.¹⁸ Derimot sank antallet ferdig uteksaminerte kandidater på lærerutdanningen med over 41 prosent fra 2006 til 2011 (fra 2066 til 1214).

¹⁶ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/barnehager/pedagogisk-utviklingsarbeid-i-barnehagen.html?id=616365>

¹⁷ Dette er basert på søkertall til den tidligere allmennlærerutdanningen i perioden fra 2006 til 2009, og de to nye grunnskolelærerutdanningene (for trinn 1-7 og 5-10) i 2010 og 2011.

¹⁸ Opptak til allmennlærerutdanningen i 2006 og til den grunnskolelærerutdanningen (trinn 1-7 og 5-10) i 2011.

Statistikken viser med andre ord, med lærerutdanningen som sammenligningsgrunnlag, at det har vært en moderat økning i antallet søkere og antall kandidater som tas opp til førskolelærerutdanningen. Samtidig har det vært en formidabel økning i antallet studenter som uteksamineres.

4. STRATEGIENS RELEVANS FOR MÅLGRUPPENE

Dette kapittelet omhandler rekrutteringsstrategiens relevans, slik den oppfattes av kommunale barnehageansvarlige og daglige ledere i ikke-kommunale barnehager som har besvart Rambølls spørreundersøkelse. Respondentenes besvarelser presenteres og drøftes på tre nivåer; totalt for alle respondentene, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager, og mellom respondentene som tilhører fylker som har mottatt midler til regionale rekrutteringstiltak og de som tilhører de øvrige fylkene.

Respondentenes oppfatninger er sentrale for å få et inntrykk av i hvilken grad rekruttering av førskolelærere faktisk oppfattes som et problem i barnehagefeltet, i hvilken grad rekrutteringsarbeidet prioriteres, og hvorvidt aktørene har utarbeidet planer for rekruttering. Respondentenes vurderinger av disse spørsmålene utgjør grunnlaget for kapittelets første del.

Deretter rettes fokuset mot graden av kjennskap til strategien og til de enkelte tiltakene, i hvilken grad de enkelte tiltakene benyttes, og i hvilken grad de oppfattes som nyttige og relevante. Dette gir et bilde av hvorvidt strategien har nådd ut til målgruppene og hvordan tiltakene oppfattes å imøtekomme barnehageaktørenes rekrutteringsutfordringer, og fungerer således som en indikator på strategiens formålstjenlighet.

Vi ser nærmere på oppfatninger om strategiens formålstjenlighet avslutningsvis i kapittelet. Her presenteres fire påstander om tiltakene som respondentene er bedt om å ta stilling til. Disse påstandene er utformet for å gi et innblikk i barnehageaktørenes vurderinger av det konkrete utbyttet av de enkelte tiltakene.

Vi innleder kapittelet med respondentenes vurderinger av rekrutteringssituasjonen i barnehage-sektoren.

4.1 Problemforståelse blant aktører i barnehagefeltet

45 prosent av respondentene anser rekruttering av førskolelærere som et svært stort eller stort problem, mens 77 prosent oppgir at de prioriterer rekruttering av førskolelærere svært høyt eller høyt. En kryssanalyse mellom disse spørsmålene viser at det er en positiv sammenheng mellom de to faktorene; de som prioriterer rekruttering høyt er også de som i størst grad vurderer at rekruttering er et problem. Det er imidlertid en lavere andel, kun 25 prosent, som oppgir at de har en plan for rekruttering. Dette kan være et signal om at det respondentene oppgir om sitt eget fokus på rekruttering ikke nødvendigvis gjenspeiler seg i faktisk og målrettet innsats for å imøtekomme rekrutteringsutfordringen.

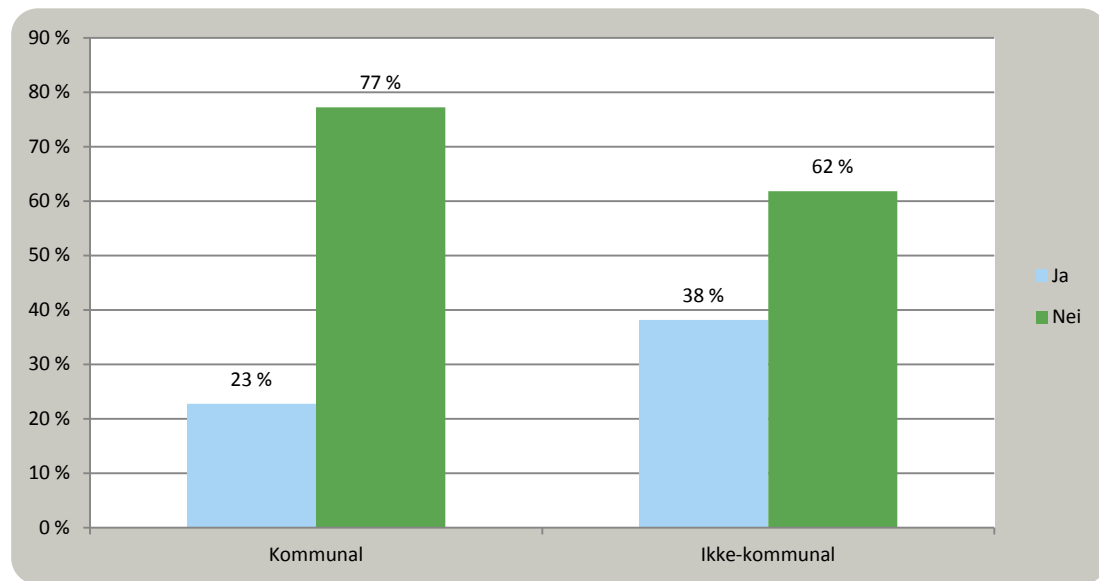
I de følgende avsnittene presenteres funn knyttet til respondentenes oppfatninger av rekrutteringsutfordringene, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager og barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene.

4.1.1 Kommunale og ikke-kommunale barnehager

Spørreundersøkelsen viser at de kommunale barnehageeierne i større grad enn de ikke-kommunale daglige lederne anser rekruttering av førskolelærere for å være et problem. Blant de kommunale barnehageeierne svarer 47 prosent at de anser rekruttering av førskolelærere som et svært stort eller stort problem, mens det tilsvarende tallet for de daglige lederne i de ikke-kommunale barnehagene er 32 prosent. Vi finner en tilsvarende forskjell knyttet til respondentenes prioritering av rekruttering av førskolelærere. Henholdsvis 79 og 68 prosent av de kommunale og ikke-kommunale respondentene rapporterer at de prioriterer rekruttering av førskolelærere svært høyt eller høyt.

Det er også en tydelig forskjell mellom respondentene når det gjelder spørsmålet om respondentenes barnehagevirksomhet/kommune har en plan for rekruttering av førskolelærere. Forholdet er denne gangen snudd på hodet, som illustrert i figur 4.1.

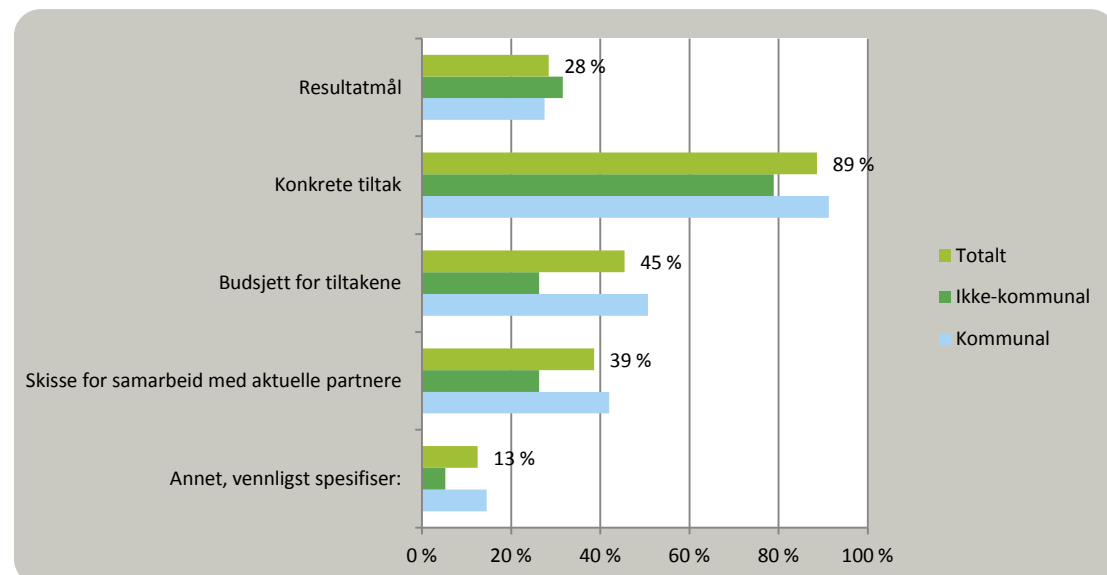
Figur 4.1: "Er det laget en plan for rekruttering av førskolelærere i din kommune/barnehagevirksomhet?" N=358



Til tross for at de kommunale barnehageeierne i størst grad oppgir at de anser rekrutteringsutfordringen som et problem og at de prioriterer rekruttering, er det altså de ikke-kommunale barnehagene som inngår i spørreundersøkelsen som i størst grad oppgir å ha en plan for rekruttering. Mens 79 prosent av de kommunale barnehageeierne rapporterer at de prioriterer rekruttering av førskolelærere, er det kun 23 prosent av dem som har en plan for rekruttering. Dette gapet er ikke like stort for de ikke-kommunale respondentene; her er tilsvarende andeler 68 og 38 prosent. Dette kan henge sammen med at de ikke-kommunale barnehagene er i en konkurranse-situasjon med andre barnehager, og i større grad er avhengige av en strategi for å lykkes som bedrift. Uavhengig av dette fremstår det som en svakhet at de kommunale barnehagenes oppgitte prioriteringer ikke følges opp av konkrete planer, som gir inntrykk av at rekruttering av førskolelærere i praksis ikke er så høyt prioritert som det gis uttrykk for. Rambøll har ikke avdekket en klar årsak til dette funnet.

Videre er det interessant å se på innholdet i rekrutteringsplanene, fordi dette gir en indikator på hvor håndfaste og forpliktende planene er. Figur 4.2 viser respondentenes svar på hva som inngår i deres planer, både totalt og fordelt på de kommunale og de ikke-kommunale respondentene.

Figur 4.2: "Hva inngår i planen? (flere kryss mulig)" N=88



Majoriteten av respondentene som har en plan for rekruttering oppgir at planen inneholder konkrete tiltak. Under halvparten sier at deres plan inneholder budsjett for tiltakene. Budsjettering er i Rambølls vurdering en god indikator på at planene er reelle og vil gjennomføres. Enda færre respondenter rapporterer at deres plan inneholder en skisse for samarbeid med aktuelle partnere, og at planen inneholder konkrete resultatmål.

En kryssanalyse bekrefter at det er et samsvar mellom prioritering av rekruttering og utarbeiding av rekrutteringsplaner; de som ikke har noen plan for rekruttering oppgir i mindre grad å prioritere rekruttering av førskolelærere enn de som har en plan. De som har en plan for rekruttering anser også rekruttering som et problem i større grad enn de som ikke har en plan.

Som det fremgår av figur 4.2 oppgir de ikke-kommunale respondentene i marginalt større grad at deres planer inneholder resultatmål, mens de kommunale respondentenes planer oppgis å inneholde konkrete tiltak, budsjett for tiltakene, og skisse for samarbeid med aktuelle partnere i større grad enn de ikke-kommunale respondentene. Den største forskjellen gjelder budsjett for tiltakene; nesten dobbelt så mange av de kommunale enn de ikke-kommunale svarer at de har budsjett for tiltakene i sine planer. Mens andelen kommunale respondenter som oppgir at de har en plan for rekruttering er mindre enn den ikke-kommunale andelen, fremstår de kommunale rekrutteringsplanene derimot mer konkrete og realitetsorienterte. Rambøll har ikke en entydig forklaring på denne sammenhengen.

Det er også slik at de som har en plan for rekruttering i større grad enn aktørene uten en slik plan kjenner til Kunnskapsdepartementet strategi for rekruttering og mener at den har skapt økt fokus på rekrutteringsutfordringene de står overfor i sin kommune/barnehagevirksomhet. Dette kan på den ene siden bety at de som er mest opptatt av rekruttering og allerede har en plan for sitt rekrutteringsarbeid er mer bevisste på hva som rører seg på nasjonalt nivå, mens det på den andre siden kan indikere at strategien har ført til et større fokus på rekruttering og følgelig utarbeiding av rekrutteringsplaner.

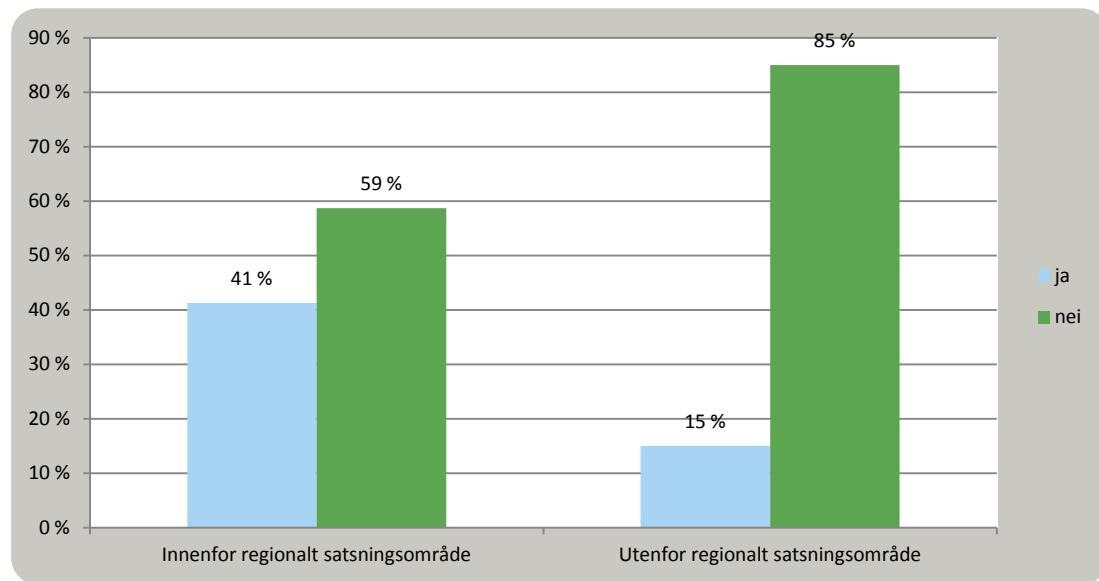
Respondentene med en plan for rekruttering kjenner også til, benytter, og vurderer at de enkelte tiltakene er nyttige i større grad enn respondentene uten plan. Vi kommer nærmere tilbake til kjennskap, bruk og vurdering av strategiens og tiltakenes nytte senere i kapitlet. Først ser vi på problemforståelsen blant respondentene slik de fordeler seg på respondentene tilhørende fylker med regionale rekrutteringstiltak og i landet for øvrig.

4.1.2 Barnehager i fylker med regionale rekrutteringstiltak og i landet for øvrig

Respondentene tilhørende fylker med regionale rekrutteringstiltak oppgir i større grad enn de øvrige at de anser rekruttering av førskolelærere som et problem. Dette er som forventet, ettersom disse fylkene er valgt ut til å motta regionale rekrutteringsmidler på bakgrunn av utfordringene som eksisterer der. Respondentene innenfor de regionale satsningsområdene oppgir også i større grad at de prioriter rekruttering av førskolelærere.

Videre er det interessant å undersøke hvorvidt de kommunale barnehageeierne og de ikke-kommunale daglige lederne innenfor og utenfor regionene med regionale rekrutteringstiltak har en plan for rekruttering. Dette vises i figur 4.3.

Figur 4.3: "Er det laget en plan for rekruttering av førskolelærere i din kommune/barnehagevirksomhet?" N=358

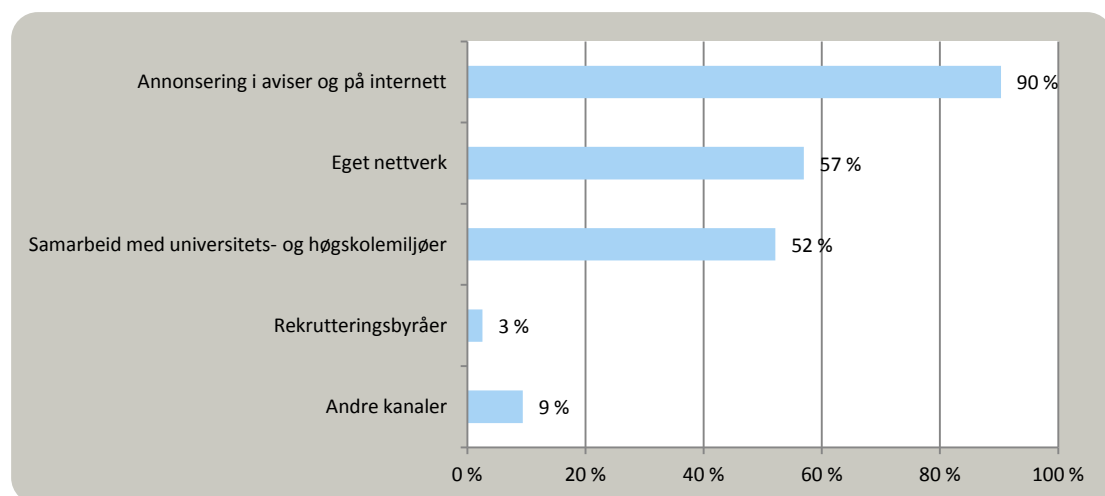


Som vi ser av figuren oppgir langt flere av respondentene innenfor satsningsregionene at de har en plan for rekruttering av førskolelærere. Dette kan tolkes på flere måter. Det kan tenkes at respondentene i fylker med regionale rekrutteringstiltak i utgangspunktet hadde planer for rekruttering av førskolelærere i større grad enn de andre. Dette er en naturlig antakelse ettersom de regionale rekrutteringstiltakene var rettet inn mot de fylkene med størst rekrutteringsutfordringer. Det kan også tenkes at strategien og de regionale rekrutteringstiltakene har ført til et økt fokus på rekrutteringsproblemet og at barnehageeierne og de daglige lederne i barnehagene som en følge av dette har utformet planer for å imøtelese problemet.

Innholdet i planene for rekruttering er i stor grad det samme for de to gruppene innenfor og utenfor fylker med regionale rekrutteringstiltak. Flertallet oppgir at planene inneholder konkrete tiltak. Deretter følger budsjett for tiltakene, skisser for samarbeid med aktuelle partnere og til sist resultatmål.

Avslutningsvis i dette avsnittet ser vi på hvilke rekrutteringskanaler respondentene oppgir at de benytter. Vi presenterer her funn for alle respondentene samlet, slik det fremgår i figur 4.4.

Figur 4.4. Hva er de viktigste rekrutteringskanalene for deg som barnehageeier? N=351



Som vist i figur 4.4 er annonsering i aviser og på internett mest utbredt, etterfulgt av eget nettverk og samarbeid med universitets- og høyskolemiljøer.

Bruken av eget nettverk er høyere blant de ikke-kommunale barnehagene enn blant de kommunale, samt innenfor de fem satsningsregionene. Graden av samarbeid med UH-sektoren er også større blant de ikke-kommunale barnehagene og i barnehagene innenfor de fem satsningsregionene. Det er ingen markante forskjeller når det gjelder annonsering og bruk av rekrutteringsbyråer.

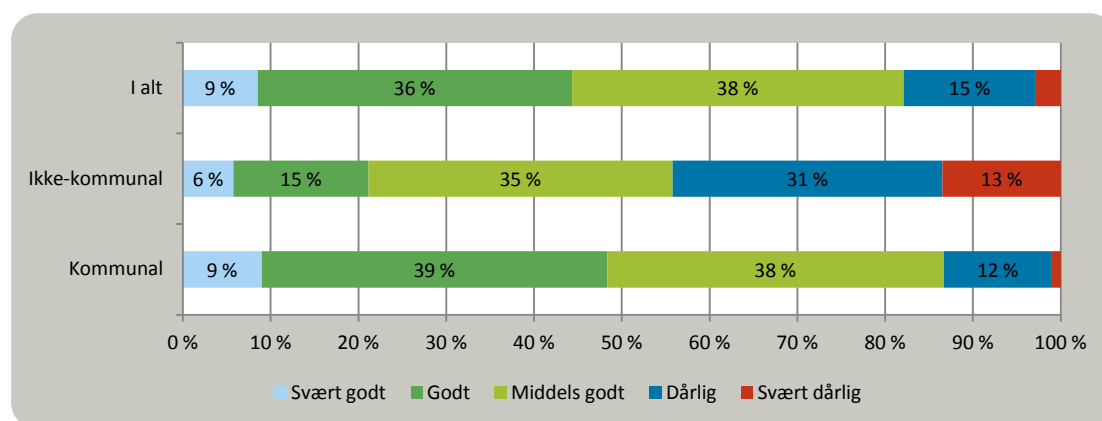
4.2 Kjennskap til strategien og de enkelte tiltakene

I spørreundersøkelsen har respondentene blitt spurt om deres kjennskap til strategien og de enkelte tiltakene. Vi redegjør i det følgende for respondentenes svar på disse spørsmålene.

4.2.1 Kjennskap til strategien

Respondentene som oppgir at de prioriterer rekruttering av førskolelærere svært høyt oppgir i større grad at de kjenner til rekrutteringsstrategien enn de som oppgir en lavere grad av prioritering. Figur 4.5 illustrerer respondentenes grad av kjennskap til rekrutteringsstrategien.

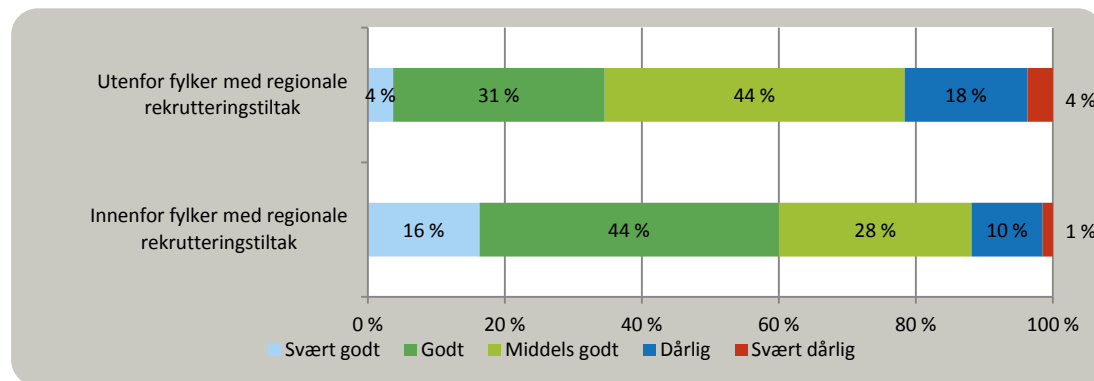
Figur 4.5: "I hvilken grad kjenner du til Kunnskapsdepartementets strategi for rekruttering av førskolelærere i barnehagen?" N=352



Figur 4.5 viser først og fremst at totalandelen som kjenner til strategien er relativt høy; 83 prosent av respondentene oppgir å ha svært godt, godt eller middels godt kjennskap til den. Strategien er imidlertid mer kjent blant de kommunale barnehageeierne enn de ikke-kommunale daglige lederne som har besvart undersøkelsen. Det er nærliggende å anta at denne forskjellen blant annet skyldes at de kommunale eierne har tettere kontakt med fylkesmann og departement enn deres ikke-kommunale motstykker. Samtidig kan det også tenkes at denne forskjellen skyldes respondentenes stilling i barnehagevirksomheten/kommunen, og at strategien er mindre kjent blant daglige ledere enn blant barnehageansvarlige. På den andre siden er det de daglige lederne i de ikke-kommunale barnehagene som sitter med ansvaret for rekruttering, og utgjør dermed en viktig målgruppe for strategien og burde kunne forventes å kjenne til den.

Ved å se på forskjellen mellom fylkene finner vi at strategien som helhet er mer kjent i fylkene som hatt blitt tildelt midler til regionale rekrutteringstiltak enn de øvrige fylkene, hvilket er å forvente. Selv om det kun skiller 9 prosentpoeng mellom de to gruppene (henholdsvis 88 og 79 % oppgir at de kjenner strategien svært godt, godt eller middels godt), viser figur 4.6 at det er større variasjon når vi ser nærmere på fordelingen av respondentenes besvarelser.

Figur 4.6: "I hvilken grad kjenner du til Kunnskapsdepartementets strategi for rekruttering av førskolelærere i barnehagen?" N=352

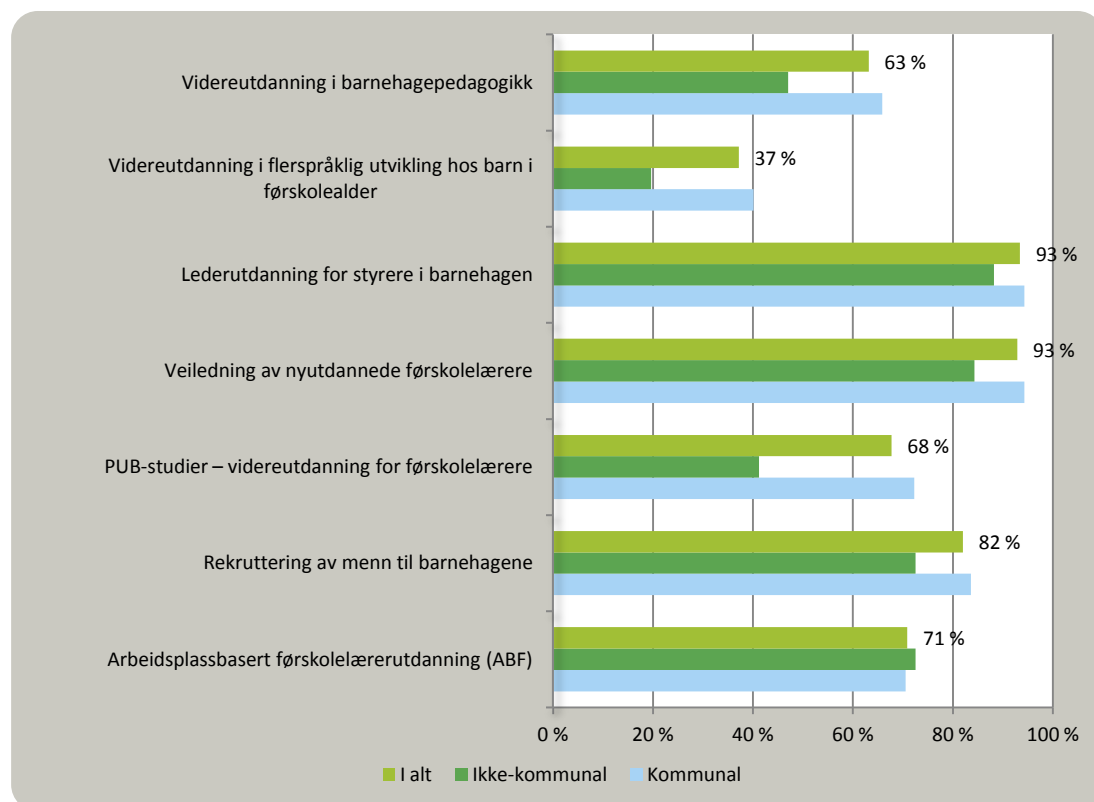


Blant respondentene som tilhører fylker som inngår i de regionale rekrutteringstiltakene er det flere som oppgir at de kjenner strategien svært godt og godt enn det er i de øvrige fylkene, hvor den største andelen oppgir at de kjenner strategien middels godt.

4.2.2 Kjennskap til tiltakene

Graden av kjennskap til de enkelte tiltakene blant de kommunale barnehageeierne og de ikke-kommunale daglige lederne er relativt høy. *Lederutdanning for styrere i barnehagen* og *veiledning av nyutdannede førskolelærere* er de to tiltakene som flest kjenner til. Hele 93 prosent oppgir at de kjenner til disse tiltakene. Deretter følger *rekruttering av menn til barnehagen*, *ABF*, *PUB*, *videreutdanning i barnehagepedagogikk* og til sist *videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder*. Dette illustreres i figur 4.7. I tillegg fremgår fordelingen av respondentenes kjennskap til tiltakene fordelt på kommunale barnehageeiere og ikke-kommunale daglige ledere.

Figur 4.7: "Hvilke av følgende tiltak kjenner du til?" N=350



Med unntak av *ABF* kjenner de kommunale barnehageeierne bedre til hvert enkelt tiltak i strategien enn de ikke-kommunale daglige lederne som har besvart spørreundersøkelsen. Forskjellen mellom de kommunale og de ikke-kommunale respondentene er størst med hensyn til graden av

kjennskap til *PUB*. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 6.3. Kun en prosent av de kommunale barnehageeierne og ingen av de ikke-kommunale daglige lederne oppgir at de ikke kjenner til noen av tiltakene i strategien.

De fleste tiltakene er best kjent i fylkene som har blitt tildelt midler til regionale rekrutteringstiltak. Forskjellene mellom fylker med og uten regionale rekrutteringstiltak er imidlertid små. Den største forskjellen er å finne i respondentenes kjennskap til ABF, som vi kommer tilbake til i kapittel 6.2.

4.2.3 Bruk av tiltakene

Spørreundersøkelsen viser videre at en relativt stor andel av respondentene har benyttet seg av et eller flere av tiltakene i strategien; kun 15 prosent oppgir at de ikke har benyttet noen av dem. Tabell 4.1 viser respondentenes grad av bruk av de ulike tiltakene. Respondentene har her hatt mulighet til å krysse av for flere tiltak.

Tabell 4.1. Antall respondenter som har benyttet de ulike tiltakene. N=346

	Respondenter	Prosent
ABF	141	41 %
Rekruttering av menn til barnehagene	92	27 %
PUB-studier – videreutdanning for førskolelærere	127	37 %
Veiledning av nyutdannede førskolelærere	200	58 %
Lederutdanning for styrere i barnehagen	165	48 %
Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder	46	13 %
Videreutdanning i barnehagepedagogikk	90	26 %
Vi har ikke benyttet noen av tiltakene	51	15 %

Veiledning av nyutdannede førskolelærere det tiltaket som flest har benyttet seg av, etterfulgt av *lederutdanning for styrere i barnehagen*. ABF og *PUB* følger som de tredje og fjerde mest benyttede tiltakene.

Forskjellen mellom de kommunale og de ikke-kommunale respondentene i graden av bruk av tiltakene er med enkelte unntak relativt liten. *PUB*-utdanningen utgjør et slikt unntak, hvilket vi kommer tilbake til i kapittel 6.3. Videre har tiltaket *rekruttering av menn i barnehagen* blitt benyttet i størst grad i ikke-kommunale barnehager, mens *videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder* er mest utbredt i kommunale barnehager. Ingen av de ikke-kommunale respondentene oppgir at de har benyttet dette tiltaket.

Den største forskjellen mellom respondenter innenfor og utenfor fylkene som har hatt regionale rekrutteringstiltak finner vi knyttet til bruken av *ABF*, *videreutdanning i barnehagepedagogikk* og *veiledning av nyutdannede førskolelærere*. Alle disse tiltakene er i størst grad benyttet i fylker med regionale rekrutteringstiltak.

11 prosent av respondentene innenfor satsningsregionene har ikke benyttet noen av tiltakene i strategien, mens det tilsvarende tallet for de utenfor satsningsregionene er 17 prosent. Dette kan tyde på at det regionale rekrutteringsarbeidet har hatt en innvirkning på bruken av tiltakene.

Blant de ikke-kommunale daglige lederne som ikke har benyttet tiltakene oppgir samtlige at årsaken til dette er at de ikke har hatt behov for det, enten fordi de har et stabilt personale eller ikke har særlige problemer med rekruttering i sin kommune eller region. Også flertallet av de kommunale barnehageeierne oppgir dette som hovedårsak til hvorfor de ikke har benyttet noen av tiltakene, men her er det noe mer variasjon. Noen få respondenter oppgir manglende økonomi mens andre (også de et fåtall) oppgir manglende motivasjon blant personalet eller manglende kapasitet i organisasjonen som årsak til at de ikke har benyttet noen av tiltakene i strategien.

4.2.4 Oppfatninger om strategiens og tiltakenes nytte

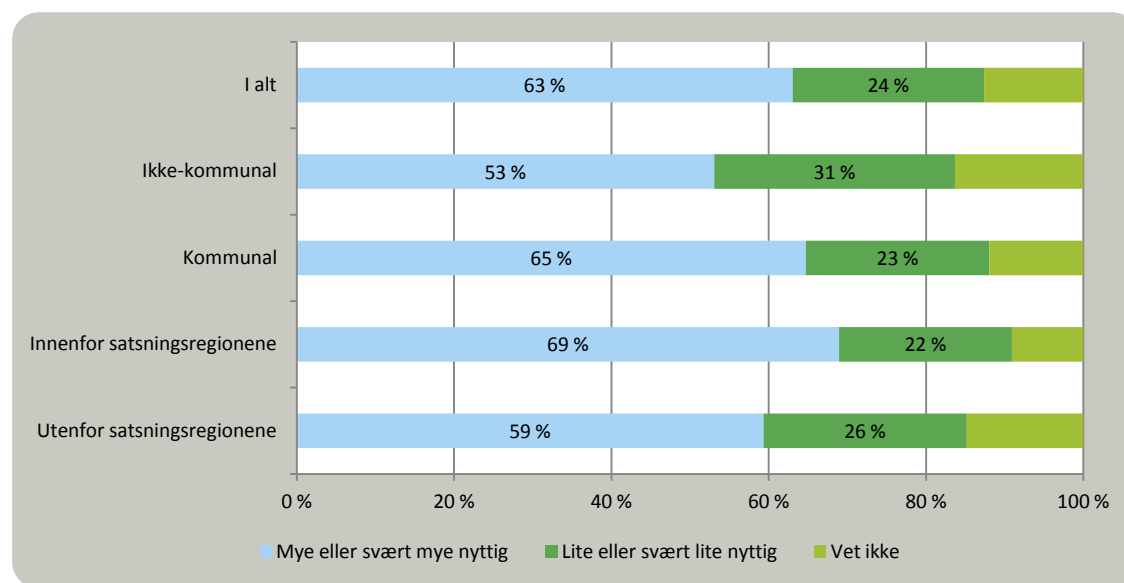
For å få et innblikk i vurderinger av *strategiens nytte* har respondentene blitt spurt om de mener strategien har skapt økt oppmerksomhet på rekrutteringsutfordringene barnehagene står ovenfor. Totalt svarer 35 prosent av respondentene at strategien i svært stor eller i stor grad har ført

til økt oppmerksomhet på rekrutteringsutfordringene i kommunen/barnehagevirksomheten. 55 prosent mener strategien i liten eller i svært liten grad har ført til økt oppmerksomhet på utfordringene, mens 10 prosent er usikre. Disse andelene har ikke en entydig betydning. At nærmere to tredjedeler ikke svarer bifallende på at strategien har ført til økt oppmerksomhet på rekrutteringsutfordringene kan på den ene siden tyde på at strategien har hatt begrenset innvirkning. På den andre siden har mange av respondentene allerede rekruttering av førskolelærere som en høy prioritet. Sånn sett kan strategien mer ha bidratt til å styrke et fokus som allerede var etablert, enn å etablere et fokus i kraft av seg selv.

Nesten dobbelt så mange av respondentene tilhørende fylker med regionale rekrutteringstiltak enn de øvrige respondentene mener at strategien har ført til et økt fokus på rekrutteringsutfordringen. Dette indikerer igjen at fokuset på rekruttering gjennom de regionale rekrutteringstiltakene har hatt en innvirkning. Det er kun mindre forskjeller mellom de kommunale og de ikke-kommunale respondentenes besvarelser på dette spørsmålet.

På spørsmål om *tiltakenes nytte* svarer 63 prosent av respondentene at tiltakene i strategien har svært nyttige eller nyttige, mens 24 prosent mener de har vært lite eller svært lite nyttige. Figur 4.8 viser at variasjonen i vurderinger mellom de ikke-kommunale og de kommunale, samt mellom respondentene innenfor og utenfor regionene med regionale rekrutteringstiltak, er relativt liten.

Figur 4.8: "I hvilken grad vurderer du at tiltakene i strategien for rekruttering av førskolelærere har vært nyttig?" N=341



De ikke-kommunale daglige lederne vurderer i noe mindre grad enn de kommunale barnehageeierne at tiltakene har vært nyttige. Det samme ser vi blant respondentene utenfor fylkene som har gjennomført regionale rekrutteringstiltak i forhold til respondentene som tilhører disse seks fylkene.

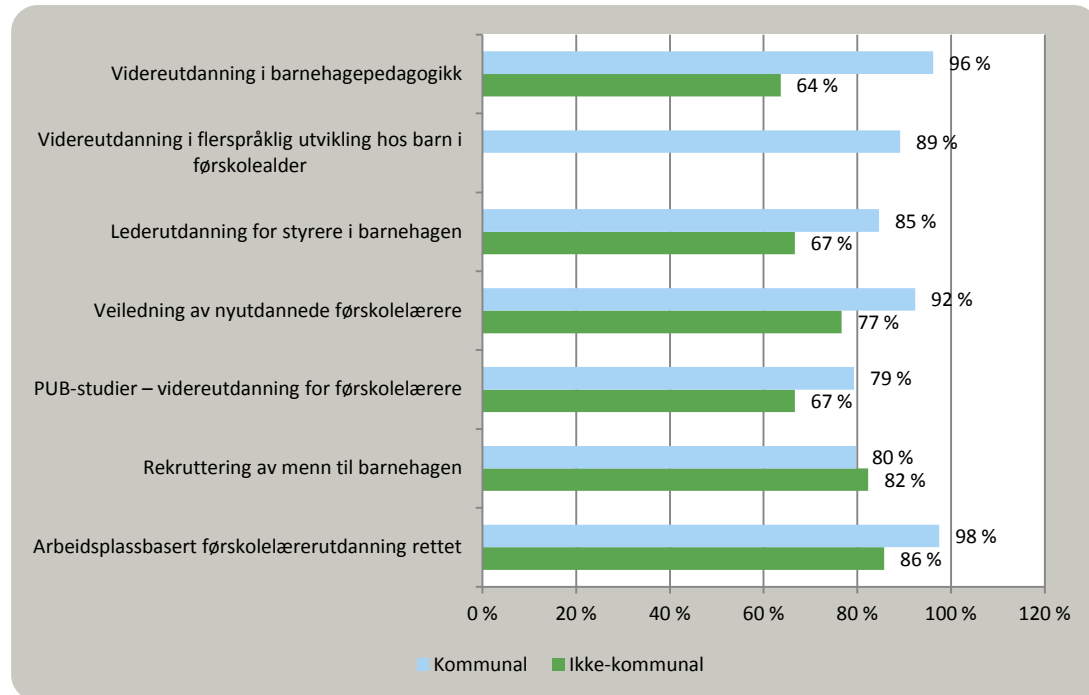
4.2.5 Vurderinger av de enkelte tiltakenes relevans

Alle tiltakene vurderes i relativt høy grad som relevante for kommunenes og barnehagevirksomhetenes rekrutteringsbehov. Over 79 prosent av respondentene oppgir for hvert enkelt tiltak at tiltaket er svært relevant eller relevant for deres behov for rekruttering av førskolelærere. ABF er det tiltaket som vurderes som mest relevant (96 prosent av de som har benyttet tiltaket oppgir at det er svært relevant eller relevant), mens PUB-studiet blir vurdert som relevant i minst grad (79 prosent av de som har benyttet tiltaket vurderer det som svært relevant eller relevant).¹⁹

¹⁹ For en fullstendig oversikt over vurderinger av tiltakenes relevans, se vedlegg 1.

Med unntak av *rekruttering av menn til barnehagen* vurderer de kommunale barnehageeierne hvert enkelt tiltak som mer relevant i større grad enn de ikke-kommunale respondentene. Dette fremgår av figur 4.9.

Figur 4.9: Andel som vurderer tiltakene de har benyttet som svært relevant eller relevant for sitt behov for rekruttering av førskolelærere, blant kommunale barnehageeiere og ikke-kommunale daglige ledere.



Som figuren viser finner vi den største forskjellen mellom de kommunale og de ikke-kommunale respondentene i vurderingen av tiltaket *videreutdanning i barnehagepedagogikk*. Tiltaket *videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder* har ikke blitt benyttet av ikke-kommunale daglige ledere og har dermed ikke blitt vurdert i forhold til relevans.

Forskjellen mellom respondenter fra fylker som har hatt regionale rekrutteringstiltak og de øvrige fylkene er relativt liten. Fire tiltak – *ABF*, *PUB*, *rekruttering av menn til barnehagen*, og *videreutdanning i barnehagepedagogikk* – vurderes som mest relevante innenfor satsningsområdene, mens de tre resterende – *veiledning av nyutdannede førskolelærere*, *lederutdanning for styrere*, og *videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder* – blir vurdert som relevant av en høyere andel i fylkene som ikke har regionale rekrutteringstiltak. Det er imidlertid lite grunnlag for å tillegge funnet om at tre av tiltakene vurderes som mest relevante i fylker uten regionale rekrutteringstiltak særlig betydning: mens forskjellen mellom respondentenes vurderinger av de to førstnevnte tiltakene er marginal skiller tiltaket *videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder* seg fra de øvrige rekrutteringstiltakene ved at midler deles ut på grunnlag av utfordringer knyttet minoriteter og språk fremfor rekruttering av førskolelærere som sådan.

4.3 Vurdering av utbytte av tiltakene

Tiltakenes funksjon i forhold til strategiens målsetninger har blitt vurdert ved at respondentene har tatt stilling til fire påstander om at tiltakene de har benyttet bidrar til:

- å øke rekrutteringen av førskolelærere til deres kommune/barnehagevirksomhet
- at førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i deres kommune/barnehagevirksomhet
- at førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i deres kommune/barnehagevirksomhet
- at arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i deres kommune/barnehagevirksomhet

Respondentene vurderinger av de ulike tiltakene i henhold til disse fire påstandene presenteres i det følgende.

4.3.1 Å øke rekrutteringen av førskolelærere

De som har benyttet tiltakene vurderer i relativt liten grad at de enkelte tiltakene bidrar til økt rekruttering. Andelen som oppgir at tiltaket de har benyttet bidrar svært mye eller mye varierer mellom 7 prosent og 23 prosent, med unntak av tiltaket *ABF*. 46 prosent av de som har benyttet *ABF* oppgir at det bidrar svært mye eller mye til rekruttering av førskolelærere. For de øvrige tiltakene vurderer de fleste at de enkelte tiltakene har bidratt delvis eller lite til rekruttering av førskolelærere i sin kommune eller barnehagevirksomhet.

Prosentandelene for hvert enkelt tiltak presenteres i tabell 4.2. Svarkategoriene "svært mye" og "mye" er slått sammen i denne fremstillingen.

Tabell 4.2: Andelen som vurderer at tiltaket bidrar til å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/barnehagevirksomhet, i prosent

	Svært mye eller mye	Delvis	Lite	Svært lite
Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rett mot assistenter (ABF)	46 %	39 %	9 %	3 %
Rekruttering av menn til barnehagene	15 %	34 %	25 %	20 %
PUB-studier – videreutdanning av førskolelærere	15 %	28 %	35 %	13 %
Veiledning av nyutdannede førskolelærere	21 %	31 %	20 %	11 %
Lederutdanning for styrere i barnehagen	15 %	23 %	26 %	15 %
Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder	7 %	24 %	28 %	20 %
Videreutdanning i barnehagepedagogikk	23 %	44 %	14 %	7 %

Det er en tydelig tendens at de kommunale barnehageeierne i høyere grad enn de ikke-kommunale daglige lederne vurderer at de enkelte tiltakene bidrar til økt rekruttering. Dette gjelder samtlige tiltak med unntak av *rekruttering av menn til barnehagene*, hvor de ikke-kommunale respondentene har de mest positive vurderingene.

Det er også en tendens at respondentene som tilhører fylker som har gjennomført regionale rekrutteringstiltak i høyere grad enn de øvrige respondentene vurderer at tiltakene bidrar til økt rekruttering av førskolelærere.

4.3.2 At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen

Overordnet sett vurderer de som har benyttet tiltakene at de bidrar til å holde på førskolelærere de allerede har i barnehagen. Det er særlig *ABF*, *PUB*, *veiledning av nyutdannede førskolelærere* og *lederutdanning for styrere* som anses å bidra til at førskolelærerne i større grad blir værende i barnehagen. *Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder* og *rekruttering av menn til barnehagene* vurderes i mindre grad å bidra til å holde på førskolelærerne i barnehagen.

Prosentandeler for hvert enkelt tiltak presenteres i tabell 4.3. Svarkategoriene "svært mye" og "mye" er slått sammen i denne fremstillingen.

Tabell 4.3: Andelen som vurderer at tiltaket bidrar til at førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen

	Svært mye eller mye	Delvis	Lite	Svært lite
Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)	41 %	22 %	9 %	9 %
Rekruttering av menn til barnehagene	18 %	36 %	20 %	16 %
PUB-studier – videreutdanning av førskolelærere	37 %	37 %	13 %	6 %
Veiledning av nyutdannede førskolelærere	35 %	32 %	13 %	4 %
Lederutdanning for styrere i barnehagen	31 %	28 %	15 %	8 %
Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder	11 %	39 %	20 %	13 %
Videreutdanning i barnehagepedagogikk	30 %	37 %	13 %	7 %

Også i forhold til tiltakenes bidrag til å beholde førskolelærere i barnehagen er tendensen at de kommunale barnehageeierne i større grad enn de daglige lederne i de ikke-kommunale barnehagene vurderer at tiltakene har betydning. De største forskjellene er å finne i vurderingen av *videreutdanning i barnehagepedagogikk*, *PUB* og *veiledning av nyutdannede førskolelærere*. Igjen representerer tiltaket *rekruttering av menn til barnehagene* er et unntak og vurderes i større grad å bidra til å holde på førskolelærere blant de daglige lederne i de ikke-kommunale barnehagene.

Også her vurderes tiltakene i større grad å bidra til å holde på førskolelærere blant fylkene som har gjennomført regionale rekrutteringstiltak enn i landet for øvrig.

4.3.3 At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagen

Andelen som vurderer at tiltakene bidrar til at førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene er liten for alle tiltakene. Hele 55 prosent av de som har benyttet *PUB* oppgir at det i liten eller svært liten grad bidrar til at førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagen. Tilsvarende tall for de resterende tiltakene varierer mellom 37 og 52 prosent. I de kvalitative intervjuene gjennomført i forbindelse med evalueringen går lav lønn, lav status og stort arbeidspress igjen som oppfattede årsaker til at det er krevende å få førskolelærere i andre yrker til å ønske seg til barnehagen.

I tabell 4.4 presenteres prosentandeler for hvert enkelt tiltak. Svarkategoriene "svært mye" og "mye" er slått sammen i denne fremstillingen.

Tabell 4.4: Andelen som vurderer at de enkelte tiltakene bidrar til at førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagen

	Svært mye eller mye	Delvis	Lite	Svært lite
Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)	11 %	16 %	26 %	26 %
Rekruttering av menn til barnehagene	9 %	23 %	27 %	22 %
PUB-studier – videreutdanning av førskolelærere	6 %	19 %	36 %	19 %
Veiledning av nyutdannede førskolelærere	11 %	19 %	28 %	18 %
Lederutdanning for styrere i barnehagen	12 %	16 %	31 %	15 %
Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder	7 %	17 %	35 %	17 %
Videreutdanning i barnehagepedagogikk	18 %	22 %	23 %	14 %

Når det gjelder forskjellen mellom de kommunale barnehageeierne og de daglige lederne i de ikke-kommunale barnehagene ser vi at tendensen er motsatt enn for de to første påstandene. Det er med andre ord en tendens til at de ikke-kommunale i større grad enn de kommunale vurderer at tiltakene bidrar til at førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagen. Bare i vurderingen tiltakene *veiledning av nyutdannede førskolelærere* og *videreutdanning i barnehagepedagogikk* er det de kommunale som i høyest grad vurderer at tiltaket bidrar i denne retningen.

Igjen vurderer respondenter tilhørende fylker som har gjennomført regionale rekrutteringstiltak i større grad at tiltakene bidrar til at førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagen enn respondentene i øvrige fylker.

4.3.4 At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere

Flertallet av de som har benyttet de ulike tiltakene mener at hvert enkelt tiltak bidrar delvis, mye eller svært mye til å gjøre arbeidet i barnehagene mer attraktivt. Når det gjelder tiltakene *ABF*, *PUB-studier*, *veiledning av nyutdannede* og *lederutdanning for styrere i barnehagen* er det en relativt stor andel som mener tiltakene bidrar svært mye, mye eller delvis til å gjøre arbeidet mer attraktivt for førskolelærere. Andelen er noe mindre for tiltakene *videreutdanning i barnehagepedagogikk*, *videreutdanning i språklig utvikling hos barn i førskolealder* og *rekruttering av menn til barnehagen*, men også her er det flere som mener tiltakene bidrar i denne retningen enn de som sier at tiltakene bidrar lite eller svært lite.

I tabell 4.5 presenteres prosentandeler for hvert enkelt tiltak. Svarkategoriene "svært mye" og "mye" er slått sammen i denne fremstillingen.

Tabell 4.5: Andelen som vurderer at de enkelte tiltakene bidrar til at arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i kommunen/barnehagevirksomheten

	Svært mye eller mye	Delvis	Lite	Svært lite
Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)	27 %	29 %	14 %	12 %
Rekruttering av menn til barnehagene	13 %	38 %	16 %	16 %
PUB-studier – videreutdanning av førskolelærere	24 %	39 %	17 %	6 %
Veiledning av nyutdannede førskolelærere	28 %	33 %	15 %	7 %
Lederutdanning for styrere i barnehagen	28 %	29 %	15 %	6 %
Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder	13 %	41 %	22 %	11 %
Videreutdanning i barnehagepedagogikk	19 %	39 %	13 %	7 %

Det er ikke et bestemt mønster i de kommunale barnehageeierne og de ikke-kommunale daglige lederne sine oppfatninger av de ulike tiltakene. Tiltakene *ABF*, *rekruttering av menn til barnehagen* og *PUB-studier* vurderes i større grad av de ikke-kommunale enn av de kommunale til å bidra til å gjøre arbeidet i barnehagen mer attraktivt. For de øvrige tiltakene, *veiledning av nyutdannede*, *lederutdanning for styrere*, *videreutdanning i flerspråklig utvikling* og *videreutdanning i barnehagepedagogikk*, er det derimot en større andel blant de kommunale enn blant de ikke-kommunale som vurderer at tiltaket bidrar til å gjøre arbeidet mer attraktivt.

Nok en gang ser vi at respondentene i fylker som har gjennomført regionale rekrutteringstiltak i større grad enn de som tilhører fylker uten regionale rekrutteringstiltak vurderer at tiltakene bidrar til en av strategiens målsetninger. Det er kun tiltakene *PUB* og *videreutdanning i flerspråklig utvikling* (med ørliten margin) som i større grad vurderes å ha bidratt til å gjøre mer attraktivt i fylker uten regionale rekrutteringstiltak.

4.4 Oppsummering

Spørreundersøkelsen viser at det målrettede og planfestede rekrutteringsarbeidet i barnehagene ikke er i tråd med hva respondentene selv oppgir om deres prioritering av rekruttering av førskolelærere. Samtidig som i underkant av halvparten av respondentene oppgir at de oppfatter rekruttering av førskolelærere som et svært stort eller stort problem, og over 80 prosent sier at de prioriterer rekruttering, har kun en fjerdedel av de samme respondentene utarbeidet en plan for rekruttering. Dette indikerer at fokuset på, og prioriteringen av, rekruttering ikke er så reelt og forankret i praksis som respondentene gir uttrykk for. Rambøll vurderer dette som en svakhet og en begrensning for den pågående rekrutteringsinnsatsen.

Andelen som svarer at de anser rekruttering som et problem og at dette er noe de prioriterer er større blant de kommunale enn blant de ikke-kommunale respondentene. Planer for rekruttering er imidlertid mer utbredt blant de ikke-kommunale respondentene. Samtidig fremstår de kommunale planene mer konkrete og realitetsorienterte ved at de i størst grad inneholder konkrete tiltak og budsjett for tiltakene. Respondentenes besvarelser fordelt på fylker med og uten regionale rekrutteringstiltak viser ikke samme motsigelse; barnehageeierne i satsningsregionene oppgir i størst grad at de både oppfatter rekruttering som et problem, at dette er noe de prioriterer, og at de har utarbeidet en plan. Dette anser vi som en bekreftelse på at strategien har vært spesielt virksom i de regionene som har deltatt i en særlig satsing gjennom regionale rekrutteringstiltak.

Over 80 prosent av respondentene kjenner til Kunnskapsdepartementets strategi for rekruttering av førskolelærere. Graden av kjennskap er høyest blant de kommunale barnehagene og blant

respondentene tilhørende fylkene med regionale rekrutteringstiltak. Mens sistnevnte er å forvente på bakgrunn av fokuset på rekrutteringsstrategien i det regionale arbeidet, kan den høyere graden av kjennskap blant kommunale barnehager indikere at de kommunale eierne har tettere kontakt med fylkesmann og departement enn deres ikke-kommunale motstykker. Det kan også være et resultat av at de to respondentgruppene har ulike stillinger i barnehagevirksomheten/kommunen, og at daglige ledere i kraft av sin stilling er mindre bevisst på hva som foregår på nasjonalt strategisk nivå enn barnehageansvarlige i kommunene.

Tiltakene *lederutdanning for styrere i barnehagen* og *veiledning av nyutdannede førskolelærere* er mest kjent, over 90 prosent av respondentene kjenner til disse. Omkring 70 prosent av respondentene har kjennskap til ABF og PUB. Med unntak av ABF kjenner de kommunale respondentene til samtlige tiltak i større enn de ikke-kommunale. ABF er også mer kjent blant respondentene innenfor satsningsregionene enn i de øvrige fylkene. For de andre tiltakene er det kun små forskjeller mellom respondentene innenfor og utenfor fylker med regionale tiltak.

Et stort flertall av respondentene oppgir har benyttet et eller flere av tiltakene i strategien; kun 15 prosent oppgir at de ikke har benyttet noen av tiltakene. Denne andelen er noe høyere utenfor enn innenfor de fem satsningsregionene. *Veiledning av nyutdannede førskolelærere* og *lederutdanning for styrere i barnehagen* er de to tiltakene som har blitt benyttet av flest respondenter. Deretter følger ABF og PUB som nummer tre og fire. PUB har blitt benyttet i betydelig større grad i de kommunale enn de ikke-kommunale barnehagene, mens ABF har blitt benyttet mer i de fem satsningsregionene enn i landet for øvrig. Utover dette er det mindre forskjeller mellom de ulike gruppene.

I overkant av 60 prosent av respondentene vurderer at tiltakene i strategien har vært nyttige. Selv om forskjellene mellom de ulike gruppene her er relativt små, ser vi igjen at nytten vurderes som størst i fylkene med regionale rekrutteringstiltak og blant de kommunale barnehageeierne. Av respondentene som har benyttet de enkelte tiltakene er det aller flest som vurderer ABF som relevant for deres behov for rekruttering (96 prosent). Alle tiltakene blir imidlertid vurdert som relevante i stor grad; 79 prosent av respondentene oppgir at PUB er relevant for deres behov, hvilket er minst av alle tiltakene. Mens alle tiltakene blir vurdert som mer relevante blant de kommunale enn de ikke-kommunale respondentene, er det større variasjon i vurderingene til respondentene i fylker med og uten regionale rekrutteringstiltak. Både ABF og PUB blir imidlertid vurdert som mest relevant der regionale rekrutteringstiltak har blitt gjennomført.

ABF er videre det tiltaket som i aller størst grad vurderes å bidra til økt rekruttering av førskolelærere til barnehagene. ABF er også det tiltaket, sammen med PUB, som i størst grad vurderes å bidra til at førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen. For begge disse faktorene er det i all hovedsak mer positive vurderinger blant de kommunale barnehageeierne og blant respondentene tilhørende fylker med regionale rekrutteringstiltak. Ingen av tiltakene skiller seg ut i positiv retning med hensyn til deres bidrag til at arbeidet i barnehagene er mer attraktivt eller at førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagen. Vurderingene av sistnevnte faktor er gjennomgående lav for alle tiltakene.

Graden av kjennskap og bruk av tiltakene og vurderinger av tiltakenes relevans og nytte er i all hovedsak størst blant de kommunale barnehageeierne og blant respondentene tilhørende fylker hvor det er gjennomført regionale rekrutteringstiltak. Rambøll vurderer dette som en indikator på at det regionale rekrutteringsarbeidet har bidratt til å spre informasjon om strategien og tiltakene, og at arbeidet som har blitt gjort har hatt positive resultater. Funnene kan også tolkes dit hen at flyten av informasjon om strategien i størst grad har foregått gjennom offentlige kanaler, og dermed har hatt større innvirkning på kommunal barnehager enn deres ikke-kommunale motstykker. Dette er aspekter vi kommer tilbake til i neste kapittel, da vi retter fokuset mot de fem regionale arbeidsgruppens sammensetning og funksjon, og hvordan de regionale rekrutteringstiltakene har fungert.

5. DE REGIONALE REKRUTTERINGSTILTAKENE

Som vist i kapittel 4 er tiltakene mer kjent, mer benyttet, og blir vurdert som mer nyttige i fylkene som har blitt tildelt midler til regionale rekrutteringstiltak enn i de øvrige fylkene. Samtidig har andelen barnehageansatte med førskolelærerutdanning blitt redusert, eller i beste fall opprettholdt på samme nivå, i de samme fylkene, slik vi så i kapittel 3. I dette kapittelet rettes fokuset nærmere på den faktiske organiseringen og implementeringen av de regionale rekrutteringstiltakene.

For å få et innblikk i de regionale tiltakene har vi intervjuet representanter for de fem fylkesmannsembetene, samt relevante aktører blant kommunale og ikke-kommunale barnehageeiere og styreere, samt studiesteder i de respektive regionene. Majoriteten av disse aktørene inngår i de regionale arbeidsgruppene som har ledet arbeidet med organisering og implementering av de regionale rekrutteringstiltakene. Funnene som blir presentert baserer seg på informantenes egne vurderinger av de regionale rekrutteringstiltakene som har blitt iverksatt i deres fylker.

Kapittelet presenterer rekrutteringsutfordringene som danner grunnlag for tiltakene i de ulike regionene, og gjør rede for hvordan arbeidsgruppene har blitt organisert og satt sammen for å imøtekomme de regionale utfordringene.

Den største delen av kapittelet fokuserer på tiltakene som har blitt iverksatt. Vi ser på hvilke tiltak som har blitt implementert, hvordan disse tiltakene vurderes av de involverte aktørene, og hvilke utfordringer og drivkrefter som har forekommet, både for arbeidet i de regionale arbeidsgruppene og med hensyn til implementeringen av tiltak. Avslutningsvis rettes blikket mot informantenes vurderinger av hvilke resultater de regionale rekrutteringstiltakene har ført med seg, og hva de anser som viktige fokusområder i det videre rekrutteringsarbeidet.

5.1 Målsetning og finansiering

De regionale rekrutteringstiltakenes overordnede målsetning har vært å sikre rekruttering av førskolelærere/pedagoger til barnehagesektoren. Fem fylkesmannsembeter i områder som har særlige utfordringer med rekruttering av førskolelærere, såkalte pressområder, har i perioden 2007 - 2011 fått tildelt midler til lokale og regionale utviklingstiltak, som skal fremme rekruttering av førskolelærere til barnehagene.

Midlene som tildeles har vært ment å gå til utviklingsprosjekter i samarbeid med aktører lokalt, og skulle ha fokus på førskolelærerutdanning og etter- og videreutdanningstilbud som kan bidra til å øke rekrutteringen av førskolelærere/pedagoger til barnehagen.

I tiltaksplanene for rekruttering av førskolelærere blir det påpekt at utviklingstiltakene skal rette seg mot rekruttering av førskolelærere i kommunale og ikke-kommunale barnehager, og at tiltakene må involvere kommunen som barnehagemyndighet, barnehageeier og høyskoler/universitet. Ansvaret og gjennomføringen av de regionale tiltakene ble således lagt på den enkelte fylkesmann, i samarbeid med høyskole/universitet, kommune og barnehageeiere i de fem regionene. I 2010 fikk de utvalgte fylkesmennene i tillegg et spesielt ansvar for å spre erfaringer til øvrige fylker.

De regionale rekrutteringstiltakene ble iverksatt i strategiens første år, og det har siden dette blitt tildelt midler hvert år i strategiens virkeperiode:

- KD satt av 2,0 mill. kroner til regionale rekrutteringstiltak i 2007
- KD satt av 2,5 mill. kroner til regionale rekrutteringstiltak i 2008
- KD satt av 2,5 mill. kroner til regionale rekrutteringstiltak i 2009
- KD satt av 2,5 mill. kroner til regionale rekrutteringstiltak i 2010
- KD satt av 1,7 mill. kroner til regionale rekrutteringstiltak i 2011

Totalt har det altså blitt tildelt midler til regionale rekrutteringstiltak i en størrelsesorden på 11,2 millioner kroner. I neste avsnitt presenteres de involverte aktørenes betraktninger om utfordringene i de fem utvalgte fylkesmannsembetene som disse midlene er tildelt for å imøtekomme.

5.2 Oppfatninger av rekrutteringsutfordringer i de fem regionene

Informantenes opplysninger indikerer at rekrutteringsutfordringene varierer noe mellom de ulike fylkene. I Rogaland oppgis den største rekrutteringsutfordringen å være konkurransen med andre yrker. Det oppleves som vanskelig å rekruttere til et yrke med lav status og omdømme, med relativt sett dårlige lønnsbetingelser. Denne utfordringen gjør seg særlig utslag i et fylke som ellers er preget av pengesterke sektorer. Aktørene mener derfor at dette er en fylkesspesifikk utfordring som de andre regionene i mindre grad må forholde seg til.

I Oslo og Akershus oppleves den største utfordringen å være at fylkene har vært, og fortsatt er, preget av stor utbygging i barnehagesektoren. Fylkene har med andre ord mange barnehager som konkurrerer om førskolelærerne, og informantene mener dette vil vedvare så lenge økningen i antallet førskolelærerstudenter ikke står i stil med barnehageutbyggingen i regionen.

Nordland er et fylke med mange små kommuner som ikke har barnehagefaglig kompetanse i kommuneadministrasjonen. En del små kommuner har bare 1-3 barnehager, og disse har store problemer med å rekruttere førskolelærere. En generell utfordring er at førskolelæreryrket har lav status og lav lønn. Dette oppgis også å være en viktig årsak til at man ikke klarer å hente førskolelærere i andre yrker til barnehagesektoren.

Buskerud mangler en rekke årsverk, og oppfatningen blant informantene er at det er en generell mangel på førskolelærere. Samtidig står de små kommunene ovenfor noen spesielle utfordringer. For det første har de små kommunene problemer med at mange førskolelærere er i deltidsstillinger, og sliter med å fylle opp de resterende 10 eller 20 prosentene for å følge pedagognormen. I tillegg har noen av disse kommunene utfordringer ved at de ligger mellom to store kommuner, som gjerne har mer ressurser og et mer attraktivt miljø. Utfordringen i de store kommunene er rett og slett at de ikke har nok førskolelærere. Også i Buskerud oppfattes lønn som en betydelig hindring i arbeidet med å rekruttere førskolelærere.

Møre og Romsdal har et stort antall pedagogiske ledere på dispensasjon, og forventer å få flere i årene som kommer. De har hatt en god søkermasse til førskolelærerutdanningen, men har samtidig hatt problemer med å få de som starter til å fullføre, og med å få de ufaglærte i barnehagene til å ta utdanning. Fylket står også overfor særskilte geografiske utfordringer, hvor høgskolen er plassert langt sør i fylket, mens Nordmøre strekker seg langt nord. Dette skaper en utfordring i forhold til å rekruttere studenter, spesielt hvis en ønsker å rekruttere gruppen som allerede arbeider i barnehagen.

5.3 Organisering av de regionale arbeidsgruppene

Som nevnt i kapittel 1.1 opprettet Kunnskapsdepartementet, som et ledd i strategien for rekruttering av førskolelærere, en *nasjonal* arbeidsgruppe med representanter fra sentrale organisasjoner og viktige aktører i barnehagesektoren. Tilsvarende *regionale* arbeidsgrupper ble opprettet i de utvalgte fylkene, med oppgave å implementere strategien og utarbeide rekrutteringstiltak i sin region.

5.3.1 Sammensetning av arbeidsgruppene

På tross av visse ulikheter har sammensetningen av arbeidsgruppene i de fem regionene flere fellestrekk. Alle de regionale arbeidsgruppene har bestått av:

- Representant(er) for fylkesmannen
- Representant(er) for universitets- og høgskolesektor
- Representant(er) for kommunene, enten som barnehageeier eller myndighet
- Representant(er) fra Utdanningsforbundet

Noen av arbeidsgruppene har også inkludert andre aktører. Flere grupper har innbefattet private barnehageeiere, enten gjennom en representant fra PBL eller en representant fra en enkelt privat barnehageeier. Arbeidsgruppen i Rogaland har inkludert tre representanter fra tre kommunenettverk, i tillegg til to representanter fra de to største kommunene i fylket. Arbeidsgruppen i Oslo og Akershus har inkludert barnehageledelse i kommunene og to bydeler, samt en representant for byrådsavdelingen i Oslo med overordnet ansvar for bydelene.

Arbeidsgruppen i Buskerud har valgt å ha to representanter for fylkesmannen og ingen representant for barnehageeier, verken kommunal eller ikke-kommunal. Dette fordi de ønsket et fokus på viktigheten av barnehagemyndighetens rolle i arbeidet med økt rekruttering.

Selv om kommunal barnehageeier har vært representert i flere av arbeidsgruppene har Kommunenes Sentralforbund (KS) ikke vært involvert i arbeidet i noen av gruppene. I arbeidsgruppen i Nordland var KS med innledningsvis, men samarbeidet har senere opphørt. I Buskerud har KS blitt informert om arbeidet i arbeidsgruppen, men har ikke vært noen aktiv part da fylkesmannen bevisst ikke ønsket å ha med eiersiden i arbeidsgruppen. I Rogaland har man ønsket å involvere KS i arbeidsgruppen, men dette ikke har lyktes på grunn av det som oppfattes som et tilbakeholdent KS. Det antas at dette skyldes at samarbeidet ikke har vært forpliktende nok. I Møre og Romsdal har de hatt noe av den samme problemstillingen; det oppgis at KS ikke hadde tilgjengelige ressurser i deres region, og derfor ikke evnet å delta.

Den manglende involveringen av KS er spesielt verdt å merke seg ettersom KS gjennom sin avtale med regjeringen i forbindelse med *Barnehageløftet* er forpliktet til å "bistå kommunene med å iverksette tiltak for å bedre kompetansen og oppnå kvalitetsutvikling i hele barnehagesektoren"²⁰.

5.3.2 Aktørenes rollefordeling i arbeidsgruppene

Fylkesmann har vært den som har ledet og satt i gang arbeidet i arbeidsgruppene. Det er fylkesmannen som har hatt hovedansvaret og som har hatt råderett over de tildelte midlene. Fylkesmannen har også vært aktiv ute i kommunene og informert og fulgt opp tiltakene som settes i gang.

De andre medlemmene i arbeidsgruppene har i større grad deltatt som diskusjonsmedlemmer med utgangspunkt i deres ulike ståsted. Arbeidsgruppene har således fungert som diskusjonsgrupper, hvor de ulike deltagerne har fremmet forslag om tiltak eller innsatser, som så har blitt diskutert i gruppen. Arbeidsgruppene har diskutert hvilke tiltak som skal, kan og bør gjennomføres, ut i fra innspillene fra de enkelte medlemmene.

Arbeidsgruppene har også bidratt til å samkjøre rekrutteringsinnsatsen i regionene, og til å skape et felles fokus på rekruttering av førskolelærere gjennom utarbeiding av handlings- og tiltaksplaner. Arbeidsgruppene har vært en viktig kanal ut til kommunene, bydelene og barnehagene, også i arbeidet med å innhente og spre informasjon om tiltak for rekruttering av førskolelærere.

I enkelte av arbeidsgruppene har medlemmene også vært aktive gjennom deltagelse på konferanser, rekrutteringsdager og i utforming av informasjonsmateriell.

5.3.3 Aktørenes vurderinger av samarbeidet i arbeidsgruppene

Samarbeidet i arbeidsgruppene vurderes av informantene som svært godt. Deltagerne trekker frem sammensetningen av arbeidsgruppene som spesielt gunstig for samarbeidet, og anser at det har vært nødvendig å ha med alle aktørene som har deltatt. Samtidig uttrykker enkelte misnøye med at de ikke klarte å inkludere KS. Deltakerne i arbeidsgruppene er i det store og hele fornøyd med sammensetningen, fordi dette har invitert dem til å lære av hverandre i møtet med en felles utfordring. Det oppleves også som gunstig at deltakerne i arbeidsgruppen sitter i stillinger med myndighet og gjennomslagskraft, slik at det som diskuteres og bestemmes i gruppen ikke må gå gjennom mange ledd før det får en effekt.

Videre oppleves det som sentralt at arbeidsgruppene har bestått av engasjerte og ivrige deltakere. Deltakerne påpeker samtidig at det har vært nødvendig med et forpliktende samarbeid, hvor hver enkelt har vært forpliktet til å delta og bidra. En god rolleavklaring og klarhet i målene har vært et nødvendig suksesskriterium. Deltakerne i en av arbeidsgruppene opplever å ha hatt et særlig godt samarbeid mye på grunn av at de hadde et godt samarbeid forut for arbeidsgruppen.

²⁰ "Strategi for rekruttering av førskolelærere 2007 -2011"

Det blir også pekt på enkelte utfordringer arbeidsgruppene har stått ovenfor. I noen av regionene har geografisk avstand gjort samarbeidet mer tids- og ressurskrevende enn i andre regioner. Enkelte deltakere har også opplevd kapasitetsproblemer når det gjelder deres mulighet til å oppfylle de daglige forpliktelsene i sin opprinnelige stilling og samtidig delta i arbeidsgruppen. Spesielt for noen av fylkesmennenes representanter har det vært utfordrende at det er flere krevende oppgaver på barnehagefeltet som skal gjennomføres parallelt.

Flertallet av informantene mener likefullt at samarbeidet er styrket som en følge av strategien og midlene fylkesmannen har mottatt, og at arbeidsgruppen har vært en viktig kanal for å nå ut til kommunene og bydelene.

5.3.4 Involvering av eksterne aktører i arbeidet med tiltakene

Arbeidsgruppene har i større eller mindre grad inkludert eksterne aktører for å bistå i spesifikke deler av det regionale rekrutteringsarbeidet.

Fylkesmannen i Oslo og Akershus har samarbeidet med blant annet NAV og Høgskolen i Oslo og Akershus, i forbindelse med tilpasningen av et opplæringstilbud på høgskolen til NAV-registrerte ungdommer som søkte jobb. I Oslo og Akershus knyttet gruppen også til seg eksterne konsulenter som skulle bistå dem innenfor feltene kommunikasjon og profilering.

Fylkesmannen i Rogaland har samarbeidet hatt et lignende samarbeid med et reklamebyrå og Universitetet i Stavanger (UiS) i forbindelse med markedsføring. De har også vært i kontakt med UiS samt Næringsforeningen i Stavanger og den regionale næringsutviklingsorganisasjonen Greater Stavanger i arbeidet med å heve førskolelæreryrkets status.

Fylkesmannen i Nordland har hatt et samarbeid med Regionalt kompetansekontor (RKK), som er et interkommunalt kontor som jobber med kompetanseheving i kommunene. Fylkesmannens samarbeid med RKK har omhandlet fordeling av kompetansemidler og veiledning av nyutdannede førskolelærere. RKK har også vært viktig i rekrutteringsøyemed for Universitetet i Nordland, i kraft av å formidle informasjon om de aktuelle førskolelærerstudiene.

Fylkesmannen i Møre og Romsdal har invitert inn NAV og informasjonsavdelingen fra Høgskolen i Volda til hjelp med markedsføring. Samarbeidet med NAV beskrives her som mindre vellykket.

Fylkesmannen i Buskerud har i mindre grad inkludert eksterne aktører.

5.4 Implementering og organisering av regionale rekrutteringstiltak

I den nasjonale strategien for rekruttering av førskolelærere fremgår det at det kreves både kort- og langsiktige tiltak for å møte utfordringene ved å rekruttere førskolelærere til barnehagen. I følge strategien skulle tiltakene settes inn på følgende fem områder:

- Rekruttering til førskolelærerstudiet
- Gjøre utdanningen attraktiv og hindre studiefrafall
- Rekruttering fra førskolelærerstudiet til barnehagesektoren
- Bidra til at førskolelærere blir værende i barnehagesektoren
- Få førskolelærere som arbeider i andre sektorer tilbake til barnehagen

De fem regionale arbeidsgruppene har i utgangspunktet arbeidet med tiltak knyttet til alle disse fem områdene. Noen av arbeidsgruppene har imidlertid nedprioritert enkelte områder. Arbeidsgruppen i Nordland nedprioriterte eksempelvis å fokusere arbeidet på å hindre studiefrafall, utover det utdanningsinstitusjonene allerede gjorde. De nedprioriterte også tiltak for å få førskolelærere i andre sektorer tilbake til barnehagen, fordi dette i stor grad ble definert som et spørsmål om lønn. Det samme gjorde arbeidsgruppen i Rogaland, med begrunnelsen at det er et svært godt arbeidsmarked i Rogaland og at barnehagens lønn og goder ikke kan konkurrere med andre yrker. Det samme området ble nedprioritert i arbeidsgruppen i Buskerud, som mente at en innsats på dette område krever mer kunnskap enn det arbeidsgruppen hadde, blant annet om hvilke yrker disse førskolelærerne befinner seg i. I det følgende ser vi nærmere på hvilke tiltak som har blitt iverksatt i det regionale rekrutteringsarbeidet.

5.4.1 Tiltak som har blitt implementert og gjennomført

Arbeidsgruppene i de fem regionene har iverksatt en lang rekke tiltak i forbindelse med strategien. Tiltakene har først og fremst vært fokusert mot å legge til rette for bruk av ulike utdanninger, enten i form av utvikling og oppretting av studietilbud, eller i form av informasjons- og rekrutteringsarbeid rettet inn mot potensielle studenter. Arbeidsgruppene har med andre ord fokusert på et økt samarbeid med universitets- og høyskolesektoren, gjennom blant annet å bidra til videreutvikling og oppretting av utdanningstilbud, som for eksempel opprettingen og videreutviklingen av ABF-studier og PUB-studier, samt andre etter- og videreutdanningstilbud. Enkelte av arbeidsgruppene har også iverksatt tiltak for veiledning av nyutdannede. Utdanningsfokuset er i tråd med målsetningen som kommer frem i strategiens beskrivelse av de regionale rekrutteringstiltakene.

Disse utdanningsrelaterte tiltakene har også bestått av utbredt informasjons- og rekrutteringsarbeid, i form av utvikling av informasjonsmateriell, reklamekampanjer og deltagelse på utdanningsmesser og liknende. Flere av arbeidsgruppene har deltatt på karrieredager, utdanningsmesser og informasjonsarbeid rettet mot ungdomsskoler og videregående skoler.

I tillegg til denne typen informasjonsarbeid har flere av arbeidsgruppene arbeidet med markedsføring, da som oftest i samarbeid med UH-sektor og konsulenter/rådgivere innen markedsføring og profilering. Tre av arbeidsgruppene har utarbeidet reklamefilmer, i arbeidet med å profilere arbeidet i barnehagen.

Enkelte av arbeidsgruppene har også arrangert konferanser og samlinger, for eksempel for personalet som arbeider på dispensasjon, og har informert om rekrutteringsarbeid i møtet med barnehagestyrere og eiere. En av arbeidsgruppene har informert om utforming av stillingsannonser med spesielt fokus på rekrutteringen av menn. I flere tilfeller har arbeidsgruppene benyttet midlene til å opprette finansieringsordninger eller stipendordninger for studenter som tar førskolelærerutdanning.

I tillegg til disse regionale rekrutteringstiltakene med fokus på tilrettelegging for bruk av utdanningstilbudet har arbeidsgruppene også fokusert på å opparbeide et faktagrunnlag som ledd i arbeidet. To av de regionale arbeidsgruppene har benyttet deler av de regionale midlene til å bestille kartlegginger og forskningsrapporter. En av gruppene har rettet denne forskningsinnsatsen mot temaet *menn i barnehagen*, mens den andre arbeidsgruppen i større grad har ønsket å kartlegge det generelle behovet for førskolelærere i sin region, for å utvikle tiltak basert på dette grunnlaget. Flere av arbeidsgruppene har også forsøkt å opprette, eller bygge videre på, samarbeidsstrukturer med aktører som ikke er inkludert i arbeidsgruppen. Dette inkluderer for eksempel et interkommunalt samarbeid med fokus på profilering og omdømme, og et samarbeid med enkelte barnehager med fokus på menn i barnehagen.

5.4.2 Arbeidsgruppenes vurdering av tiltakene

Tiltakene som er iverksatt i de fem regionene vurderes av de involverte partene som svært relevante for arbeidet med rekruttering av førskolelærere. Tiltakene oppleves som hensiktsmessige blant annet fordi de har ført til økt bevissthet på problemstillingen, at det er blitt mer fokus på kombinasjonen av jobb og studier, og fordi tiltakene har vært med på å sette fokus på førskolelæreryrket og de positive og spennende sidene ved yrket.

Det er særlig opprettelsen av ABF, PUB og desentraliserte studier som trekkes frem som relevante og viktige tiltak i de regionale rekrutteringstiltakene. Dette fordi disse tiltakene bygger på ressurser som allerede er i barnehagene og som bidrar til at disse ressursene kan tenkes å bli værende i barnehagen i fremtiden. En privat barnehageeier bruker eksempelvis videreutdanning av egne ansatte som rekrutteringsstrategi for å skaffe flere pedagogiske ledere. Samtidig er barnehageeiere og styrere opptatt av å forhindre at de som tar utdanning forsvinner til andre barnehager etter å ha benyttet tiltaket.

Stipendordningene og markedsføringstiltakene beskrives også som viktige og treffende tiltak. Flere av barnehagestyrerne påpeker at økonomiske insentiver er viktige fordi mange av de ansatte allerede har en familie å forsørge, og understreker at de får tilbakemelding fra studentene om

at det er tøft å ha både studier, jobb og familie. Markedsføring er naturlig nok viktig fordi det bidrar til økt kjennskap om førskolelæreryrket og veien dit.

Selv om tiltakene i det store og hele oppleves som relevante og hensiktsmessige har de regionale arbeidsgruppene også opplevd enkelte utfordringer. For det første har arbeidsgruppene erfart at noen av tiltakene de har forsøkt å iverksette ikke har fått god nok oppslutning til å bli gjennomført. Et eksempel gis av arbeidsgruppen i Oslo og Akershus, som forsøkte å arrangere studietur til barnehager med forskjellige profiler, men fikk ikke nok påmeldte til å gjennomføre. Et annet eksempel er et arrangement for førskolelærere som ikke jobber i barnehage, som heller ikke fikk mange nok påmeldte. Et tredje eksempel i Oslo og Akershus er arbeidsgruppens samarbeid med NAV, Høgskolen i Oslo og Akershus og enkelte bydeler, som et tiltak for å få ungdommer fra NAV inn i praksis i barnehager. Tiltaket ble gjennomført, men hadde kun én påmeldt, og kan dermed ikke sies å ha hatt den ønskede effekten.

En av arbeidsgruppene har forsøkt å opprette samarbeid med for eksempel NAV, KS, karriere-sentre og/eller regionale kompetansekontor, uten å lykkes. Det har også vist seg at det flere steder har vært utfordrende å rekruttere studenter til ABF- og, spesielt, PUB-studier. Dette siste punktet vil vi komme tilbake til i kapittel 6.

Enkelte er også kritiske til tiltaket som fokuserer på rekruttering av menn til barnehagene, og mener at menn ikke vil ha denne oppmerksomheten og særbehandlingen, og at det heller må snakkes om den profesjonelle førskolelæreren, uavhengig av kjønn.

5.4.3 Drivkrefter og barrierer i arbeidet med regionale rekrutteringstiltak

De involverte partenes opplevelse av drivkrefter og barrierer i arbeidet med de regionale rekrutteringstiltakene er sentrale for å identifisere suksessfaktorer som burde bygges videre på og utfordringer man bør være oppmerksom på i det videre arbeidet med rekruttering. Vi identifiserer utfordringer og suksessfaktorer både for arbeidsgruppen som sådan, og for strategien og tiltakene. I boksen under oppsummeres sentrale faktorer nyttet til arbeidsgruppens arbeid, slik det fremgår av opplysningene gitt av arbeidsgruppens medlemmer.

Suksessfaktorer og utfordringer for arbeidet i de regionale arbeidsgruppene

- Det er viktig at arbeidsgruppene fokuserer innsatsen og begrenser antallet tiltak til ikke å omfatte mer enn den evner å drifte iverksettingen av.
- Det har vært en utfordring for medlemmene at oppgavene i arbeidsgruppen kommer i tillegg til deres ordinære arbeidsoppgaver. Midler til å frikjøpe tid fra medlemmenes andre arbeidsoppgaver kan bidra til å redusere dette problemet. Det oppleves også som en fordel å ha to representanter fra samme aktør i arbeidsgruppen, fordi dette legger til rette for fordeling av arbeidsoppgaver og utøvelse av ansvar.
- Enkelte oppgir at en større arbeidsgruppe hvor flere aktører, spesielt flere kommuner, er representert ville gjort arbeidet mer formålstjenlig.
- Det er viktig at fylkesmannen er aktivt involvert og fungerer som en pådriver for arbeidet og iverksettingen av tiltakene. Samtidig oppleves det som viktig at kommunene har en sentral rolle i arbeidet og iverksettingen av tiltakene i de enkelte kommunene.

I tillegg til arbeidsgruppens funksjonalitet identifiserer medlemmene også flere utfordringer og suksessfaktorer for utøvelsen av strategien og iverksettingen av tiltakene. Barrierene for de regionale rekrutteringstiltakene dreier seg hovedsakelig om ressurser og status, og insentiver i form av gode arbeidsbetingelser. Dette presenteres under.

Drivkrefter og barrierer for tiltakenes effektivitet

- Tiltakene krever mye av den enkelte barnehage. Studietilbudene er spesielt utfordrende, ved at de ofte innebærer permisjoner, behov for vikarer, og andre former for tilrettelegging fra arbeidsgivers side. Kapasiteten og ressursituasjonen i barnehagene avgjør dermed i stor grad hvorvidt disse tiltakene benyttes.
- På den andre siden har ansattes deltidsstudier gevinster for barnehagen. De ansatte som også er studenter oppleves som mer engasjerte og opptatt av det faglige aspektet ved arbeidet i barnehagen, og bidrar til at resten av personalet blir faglig utfordret, stimulert og oppdatert.
- Studietilbudene som har vært i hovedfokus i de regionale rekrutteringstiltakene er krevende også for studiestedene. Desentralisert utdanning oppleves av noen som svært ressurskrevende, både økonomisk og personalmessig. Samtidig setter geografien betingelser for utformingen av studietilbudene. Noen av studiestedene oppgir et ønske om å benytte campus og eventuelle spesialrom de har tilgjengelig. Samtidig som dette kan skape ekstra rekrutteringsutfordringer fordi mange av de potensielle studentene ikke har mulighet til å reise til studiestedet.
- Bruken av utdanningstiltakene medfører også barrierer på individnivå, ved at deltakelse er avhengig av enkeltpersoners kapasitet og ressursituasjon. Det er stor variasjon i hvordan barnehageeier tilrettelegger for deltidsstudentene, og de potensielle studentene er ofte i en økonomisk situasjon hvor de ikke har rom for en lavere inntekt. Samtidig er det krevende for mange å kombinere jobb med studier uavhengig av økonomi, spesielt for de som har familie.
- På bakgrunn av det foregående punktet fremstår permisjons- og stipendordninger og andre former for tilrettelegging som viktige drivkrefter for rekrutteringen av studenter. Flertallet av informantene oppgir også at det er en utfordring at de ansatte etter fullførte studier ikke nødvendigvis får noen lønnskompensasjon for økt kompetanse.
- Fraværet av KS i arbeidsgruppene fremstår som en sentral barriere, ettersom det er kommunene som kan gjøre noe med lønn, arbeidsforhold og bedre tilrettelegging for deltidsstudier og videreutdanning. Lønnsnivået i kombinasjon med yrkets status gjør det vanskelig å få anerkjennelse av at barnehageområdet er viktig, og blir av mange vurdert som den største barrieren for økt rekruttering. Mange informanter understreker at det må flere økonomiske virkemidler til for at tiltakene skal kunne fungere i større grad.
- Informantene mener også at rekrutteringsstrategien og de regionale rekrutteringstiltakene har kommet litt i skyggen av rekrutteringssatsningen for lærerutdanningen, GNIST. Enkelte opplever det som problematisk at denne kampanjen har gått samtidig med førskolelærerstrategien, og at de regionale rekrutteringstiltakene dermed har måttet "konkurrere" om oppmerksomheten.

5.4.4 Vurdering av resultater

De fleste informantene mener at strategien og tiltakene har hatt en effekt. Samtidig oppgir de aller fleste at det er vanskelig å peke på konkrete resultater av strategien på nåværende tidspunkt, og at utfallet av arbeidet som har blitt gjort de seneste årene vil vise seg tydeligere i årene som kommer. Indikatorer som vil tydeliggjøre strategiens innvirkning i årene som kommer vil blant annet være antallet som søker seg til og gjennomfører de ulike utdanningstilbudene.

Foreløpige resultater blir imidlertid observert av flere. Det blir trukket frem at strategien og tiltakene har ført til både økt oppmerksomhet og økt kvalitetsfokus med hensyn til førskolelærerutdanningen. Det blir hevdet at strategiens fokus gjør at man blir tvunget til å reflektere mer over at kompetanse er viktig i barnehagen, og at man i større grad enn tidligere har hatt fokus på at

barnehagen skal utvikles til en lærende organisasjon. Noen mener også at det stilles flere krav til det pedagogiske innholdet i barnehagen og at det er blitt et større fokus på kravet til utdanning for å få opp barnehagekvaliteten.

Videre mener en del at arbeidsgruppene har ført med seg et økt og bedre samarbeid mellom de ulike aktørene. Dette har medført at det har blitt en lavere terskel for å henvende seg til hverandre og at man i større grad kjenner til hvilke roller de enkelte har i dette aktørsystemet. Flere uttrykker også at de tror dette samarbeidet vil videreføres i fremtiden.

Flere barnehageeiere oppgir at tiltakene og strategien har medført en nedgang i antall pedagogiske ledere på dispensasjon, og mener det er en direkte konsekvens av deltagelse ved deltidsstudier. Det er viktig å påpeke at dette er enkelte barnehageeieres erfaringer; det har ikke vært en nedgang i antallet dispensasjoner på landsbasis.

Andre mener på sin side at de så langt ikke har sett noen tydelige resultater av strategien og tiltakene. Det er spesielt arbeidet med å få førskolelærere i andre yrker tilbake til barnehagen som oppleves som lite effektivt.

På tross av at informantene i liten grad kan identifisere tydelige og konkrete resultater på dette stadiet, mener altså flere at dette er noe som vil materialisere seg på lengre sikt. Spesielt innsatsen rettet mot omdømmebygging og ulike former for utdanninger forventes å gi synlige utslag i årene som kommer.

5.4.5 Synspunkter på det videre rekrutteringsarbeidet

En av de tydeligste tilbakemeldingene knyttet til den videre utviklingen av rekrutteringsarbeidet er at KS må involveres i større grad. KS har riktignok vært representert i den nasjonale arbeidsgruppen for rekruttering av førskolelærere, men ikke i fylkesmennenes arbeidsgrupper som jobber med utarbeiding og implementering av regionale tiltak. Førskoleyrkets lønnsbetingelser vurderes å være lite konkurransedyktige, og nevnes som et hinder for rekruttering blant alle gruppene av informanter vi har snakket med. KS er en sentral aktør i så henseende, og det er følgelig en betydelig svakhet at de ikke er med i arbeidet.

Flere peker også på manglende karrieremuligheter i førskolelæreryrket som en sentral barriere. Det etterspørres bedre tilrettelegging for flere karriereveier, og at man i tillegg til å fokusere på rekruttering i bredden (i form av flere utdannede førskolelærere) også "bygger i høyden", skaper flere nivåer i yrket, og synliggjør hvilke muligheter som finnes. For at en slik innsats vurderes det at videreutdanning må belønnes og at lønnsstigen tilpasses kompetanse- og utdanningsnivå i større grad. Rapporten arbeidsgruppen i Rogaland bestilte fra IRIS viser at det hovedsakelig er "idealister" som i dag søker seg til barnehageyrket; for å endre på dette og tiltrekke flinkere og mer karrierebevisste kandidater må både lønnen heves og fokus på kompetanse og karriereveier settes i høysetet.

En forbedring av yrkets status og omdømme anses som et av de viktigste suksesskriteriene for økt rekruttering. Flere mener derfor at det må bli like stort fokus på førskolelæreryrket som det har vært på læreryrket de siste årene, og etterspør en nasjonal kampanje lik GNIST. Det blir påpekt at omdømmebyggingen må foregå på alle nivåer, men at de viktigste signalene er de som kommer fra departementet. Flere informanter mener at regional og lokal omdømmebygging og innsats for holdningsendringer har en begrenset effekt, og at det altså kreves en landsomfattende innsats. Den nasjonale rekrutteringsstrategien har vært synlig for de som jobber med rekruttering i barnehagefeltet, men det påpekes at en fremtidig innsats burde rette seg mer direkte mot potensielle studenter slik GNIST har gjort.

Viktigheten av et bedre samarbeid med både rådgivere i skolen og med NAV for å heve kunnskapsnivået og påvirke disse aktørenes holdninger til førskolelæreryrket blir også fremhevet. Dette er aktører som kan påvirke mange unges yrkesvalg, og det blir derfor ansett som betydningsfullt at de har så mye og så riktig kunnskap om yrket som mulig.

Det er et gjennomgående ønske blant aktørene om å videreføre samarbeidet i de regionale arbeidsgruppene. Samarbeidet oppfattes som svært nyttig, og det har etablert strukturer aktørene

ønsker å bevare. Det blir lagt vekt på at en videreføring av samarbeidet også krever videreføring av tildelte midler. Flere gir uttrykk for at det er viktig å "smi mens jernet er varmt", og holde oppe fokuset på rekruttering i årene som kommer.

Et av tiltakene det settes størst spørsmålstegn ved er innsatsen for å få førskolelærere i andre yrker tilbake til barnehagen. Flere oppgir at dette ikke har vært vellykket, og foreslår å utelate det fra en fremtidig strategi, med mindre det gjøres noe med lønnsnivået i yrket.

Informantene foreslår også alternative tiltak til det videre rekrutteringsarbeidet. Et av disse omhandler ettergivelse av studielån for førskolelærere. Et annet tiltak som foreslås er utdanning og kompetanseheving rettet mot barnehagemyndighetene, med sikte på å gjøre dem i bedre stand til å se nytten av kvalitet i barnehagen og være bedre i stand til å drive tilsyn (dette har blitt gjennomført som et regionalt tiltak i Buskerud).

5.5 Oppsummering

Rekrutteringsutfordringene varierer noe mellom fylkene hvor regionale rekrutteringstiltak har blitt iverksatt. I Rogaland oppfattes den største utfordringen å være yrkets lave konkurranseevne i forhold til andre og mer pengesterke sektorer, mens rekrutteringssituasjonen i de andre fylkene preges av stor barnehageutbygging, geografisk distanse og kommuneantall og -størrelse.

De regionale arbeidsgruppene er alle ledet av fylkesmannen. De øvrige medlemmene agerer som diskusjonspartnere, bidrar til å samkjøre rekrutteringsinnsatsen i fylket, og til å kommunisere og spre informasjon om det regionale rekrutteringsarbeidet. Utover at geografisk avstand i noen fylker har gjort arbeidet noe tids- og ressurskrevende, karakteriseres samarbeidet i arbeidsgruppene som svært godt, og det er en utbredt oppfatning om at samarbeidet mellom relevante aktører i de ulike fylkene har blitt styrket som en følge av arbeidet med de regionale rekrutteringstiltakene.

I tillegg til fylkesmannen består alle de fem arbeidsgruppene av representanter for universitets- og høyskolesektoren, kommuner i fylket, og Utdanningsforbundet. Flere grupper har også inkludert en representant fra PBL eller en enkelt privat barnehageeier. I Buskerud har man derimot valgt å utelate eiersiden fullstendig fra arbeidsgruppen, både kommunalt og ikke-kommunalt. Denne gruppen har dermed med kommunerepresentanter kun i kraft av å være barnehagemyndighet. Årsaken til dette har vært et ønske om å fokusere spesielt på viktigheten av barnehagemyndighetens rolle i arbeidet mot økt rekruttering. Selv om fire av fem arbeidsgrupper har med kommune som barnehageeier, er ikke KS representert i noen av de fem gruppene.

Hovedfokuset i det regionale rekrutteringsarbeidet har vært å øke oppmerksomheten rundt førskolelærerutdanning og å legge bedre til rette for bruk av ulike utdanningstilbud. Noen av arbeidsgruppene har også bestilt forskningsrapporter med et mål om å forbedre grunnlaget for valg av fokus i det regionale rekrutteringsarbeidet. De regionale tiltakene betegnes i all hovedsak som nyttige og relevante av de involverte aktørene, mye fordi de har ført til økt bevissthet på rekrutteringsproblematikken, mer oppmerksomhet rundt ulike utdanningsmuligheter, og større fokus på kvalitet i utdanningen. Informantene har på nåværende tidspunkt vanskeligheter med å peke på mer konkrete resultater av arbeidet som har blitt gjort; spesielt utfallet av fokuset på utdanning vil bli tydeligere i årene som kommer. Informantene ønsker å videreføre samarbeidet og mener at strukturene som har blitt opprettet er levedyktige, forutsatt fortsatt tildeling av midler.

Kapasiteten og ressursituasjonen både på barnehagenivå og på individnivå blir vurdert som avgjørende for at tiltakene benyttes. Å frigi ansatte til deltidsutdanning har både økonomiske og (kortsiktige) pedagogiske kostnader for barnehagen og kan også føre til inntektstap for den enkelte student. Denne faktoren blir derfor hovedsakelig vurdert som en barriere for tiltakenes effektivitet. For å endre dette til en drivkraft er det nødvendig med insentiver i form av lønnet permisjon, stipender, dekning av studie- og reiseutgifter og lønnskompensasjon for økt kompetanse for den enkelte student. For å øke utbredelsen av slik tilrettelegging er det også sentralt at barnehageeier i større grad bevisstgjøres på gevinstene ved at ansatte tar utdanning.

Fraværet av KS i de regionale arbeidsgruppene blir også sett på som en vesentlig barriere for rekrutteringsarbeidet. I Nordland var KS opprinnelig med i samarbeidet, men dette har senere

opphørt. Mens fraværet av KS i Buskerud blir grunnlagt i en bevisst strategi om å utelate eiersiden fra arbeidsgruppen, blir det i de andre fylkene gitt uttrykk for at KS ikke ønsket eller evnet å delta. Ettersom KS kan spille en sentral rolle med hensyn til lønnsnivået i førskolelæreryrket – som mange informanter peker på som et særskilt stort hinder for å gjøre yrket mer populært – er det Rambølls vurdering at den største svakheten ved de regionale rekrutteringstiltakene er at KS ikke har inngått i samarbeidet.

Informantene påpeker også at et større fokus på mulige karriereveier i førskolelæreryrket vil kunne ha en positiv effekt i det fremtidige arbeidet med rekruttering. Flere etterspør også en nasjonal kampanje rettet mer direkte mot potensielle studenter, med referanse til lærerkampanjen GNIST. Samtidig er det et utbredt ønske om at samarbeidet i de regionale arbeidsgruppene videreføres.

6. NÆRMERE OM ABF OG PUB

De regionale arbeidsgruppene som ble presentert og drøftet i det foregående kapittelet skal blant annet være pådrivere for at utdanningstiltakene blir benyttet. Arbeidsplassbasert førskolelærer-utdanning rettet mot assistenter (ABF) og videreutdanning i pedagogisk utviklingsarbeid i barnehagen (PUB) er begge tiltak som tar sikte på å imøtekomme utfordringene i barnehagesektoren ved å øke antallet førskolelærere og å øke kompetansen til førskolelærere som arbeider i barnehagen. I dette kapittel retter vi et nærmere fokus på disse to utdanningstilbudene.

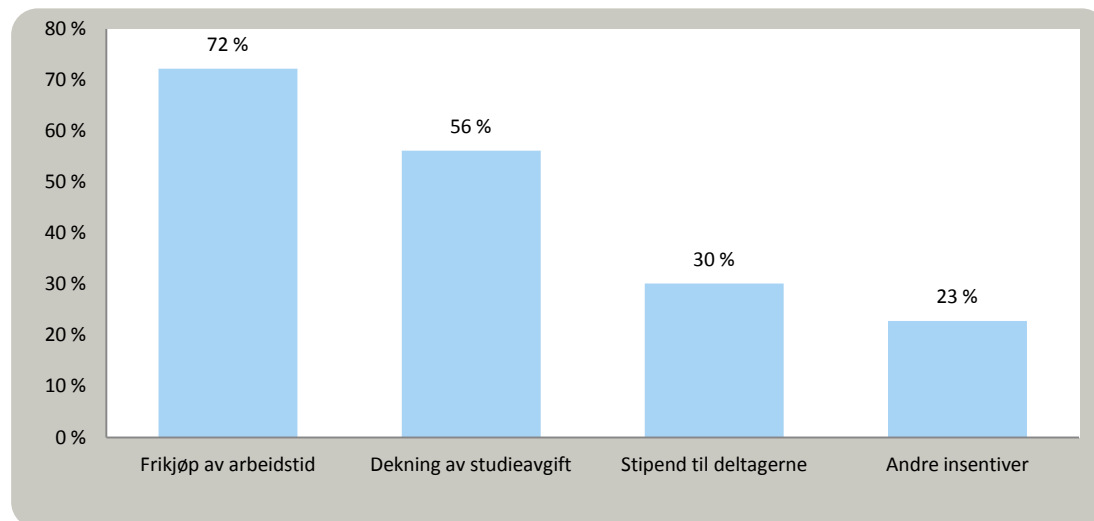
Analysen av de to tiltakene følger hovedsakelig samme struktur. Etter en redegjørelse for funn knyttet til kjennskap og bruk av tiltaket ser vi på ulike vurderinger av tiltakenes relevans og nytte. Disse funnene er hovedsakelig basert på kvantitative funn, og presenteres på tre nivåer; totalt for alle respondentene, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager, og fordelt på barnehager innenfor og utenfor de seks fylkene som utgjør de fem satsningsregionene. Resten av kapittelet baserer seg på kvalitative funn. Her presenterer vi ulike former for organisering av utdanningene, rekruttering til studiet, og tilrettelegging for deltakelse. Utfordringer og suksessfaktorer er et sentralt fokus i denne delen av analysen.

I tillegg til det overnevnte har vi for ABF i tillegg sett nærmere på høgskoleansattes vurderinger av kvaliteten på studiet, arbeidsgiveres prioriteringer i rekrutteringen av assistenter til utdanningen, samt studentenes innsats i form av tidsbruk på studiet.

6.1 Arbeidsgiveres tilrettelegging for bruk av tiltakene

Den kvantitative analysen viser at de respondentene som oppgir at de prioriterer rekruttering høyt er de samme som i størst grad har tilrettelagt for at de ansatte kan benytte seg av tiltakene i strategien. Før vi vender blikket mot ABF og PUB er det interessant å undersøke hvordan barnehageeiere og daglige ledere legger til rette for at de ansatte kan benytte seg av tiltakene i rekrutteringsstrategien. Figur 6.1 viser hva respondentene i spørreundersøkelsen oppgir om dette.

Figur 6.1 "Hvordan har du som barnehageeier tilrettelagt for at de ansatte kan benytte seg av tiltakene?" N=342



Som det fremgår av figur 6.1 er frikjøp av arbeidstid den mest utbredte ordningen for tilrettelegging, etterfulgt av dekning av ansattes studieavgift og utdeling av stipender. "Andre incentiver" inkluderer blant annet dekning av utgifter til faglitteratur, reising, og vikarutgifter, permisjon med lønn, samt økt lønn ved avlagt PUB-eksamen.

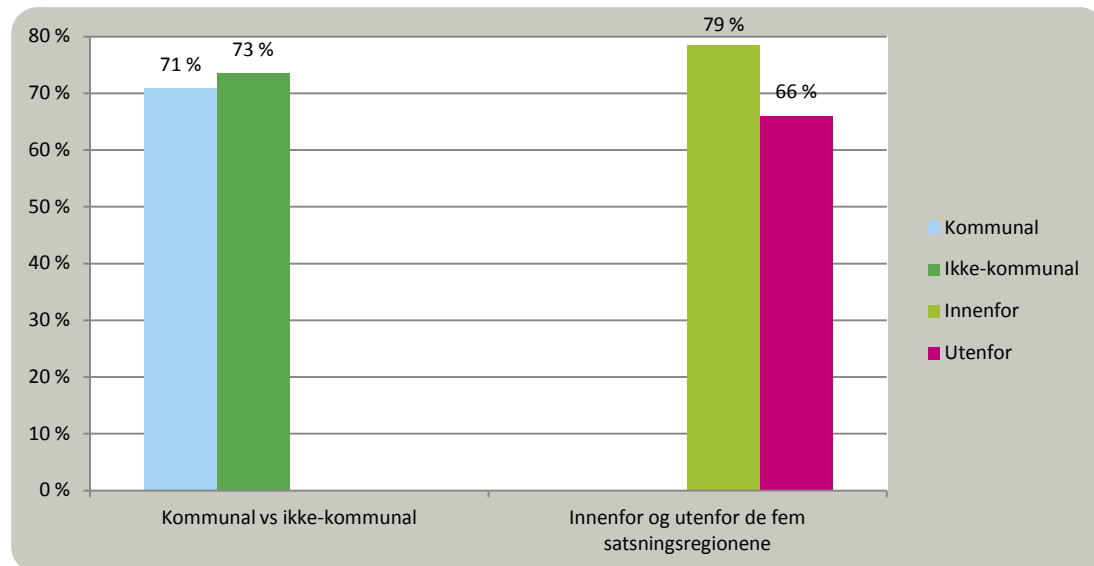
Disse funnene viser hvordan respondentene legger til rette for bruk av tiltakene i generell forstand, og forteller ikke om hvordan det blir lagt til rette for ABF og PUB spesielt. Dette er et av områdene vi ser nærmere på i det følgende, når vi først retter blikket mot ABF.

6.2 Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)

6.2.1 Kjennskap til og bruk av tiltaket

Som beskrevet i kapittel 4 har 71 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen kjennskap til tiltaket ABF. Figur 6.2 viser hvordan kjennskapen fordeler seg mellom kommunale og ikke-kommunale barnehager, samt i barnehager innenfor og utenfor de fem regionene som har mot-tatt midler til regionale rekrutteringstiltak.

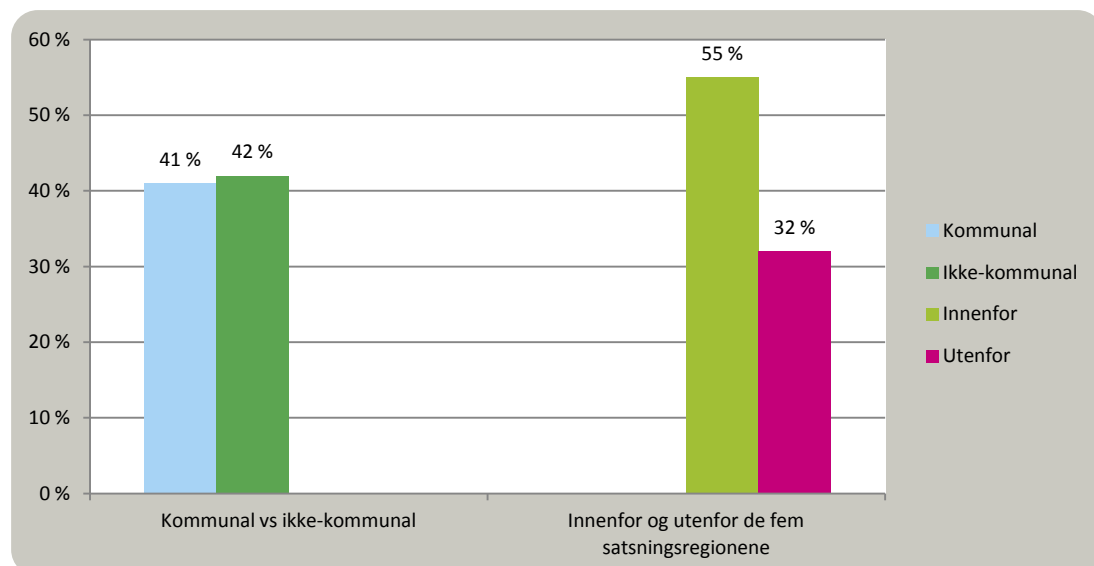
Figur 6.2. Andel respondenter som har kjennskap til ABF, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager og barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene. N=248



Mens det ikke er markante forskjeller mellom kommunale og ikke-kommunale barnehager, er avstanden i graden av kjennskap større mellom respondenter i fylker med og uten regionale rekrutteringstiltak. At tiltaket er best kjent i satsningsregionene kan tyde på at de regionale arbeidsgruppene har fokus på ABF har vært av betydning. Som beskrevet i kapittel 5 har det regionale rekrutteringsarbeidet i stor grad dreiet seg om å informere om og legge til rette for ABF-studier i regionene.

41 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen oppgir som vist i kapittel 4 at de har benyttet ABF. Figur 6.3 viser hvordan denne bruken fordeler seg på kommunale og ikke-kommunale barnehager, samt på barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene.

Figur 6.3. Andel respondenter som har benyttet ABF, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager og barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene. N=141



Bruken av ABF er markant større i barnehager innenfor de fem satsningsregionene enn utenfor. Rambøll vurderer at dette, i likhet med graden av kjennskap, viser at det regionale rekrutteringsarbeidet har hatt en innvirkning på bruken av tiltaket. Samtidig kan det ganske enkelt være en konsekvens av at behovet for ABF er større i de fylkene hvor rekrutteringsutfordringene er størst.

Det er ingen store ulikheter i bruken av ABF i kommunale og ikke-kommunale barnehager, også dette i likhet med graden av kjennskap til tiltaket.

6.2.2 Vurderinger av relevans, nytte og utbytte

Det forekommer ulike synspunkter på tilbudet av ABF. Norsk organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) publiserte i september 2010 en evaluering av førskolelærerutdanningen²¹. Evalueringen trekker frem at det er positivt at undervisning, veiledning og evaluering er tilpasset studentenes situasjon og arbeidsplasser. Samtidig påpeker rapporten flere sentrale utfordringer knyttet til ABF ved HiOA. For det første påpekes det at det kan være en utfordring at studiet i så stor grad er knyttet til den enkelte students erfaringer i arbeidssituasjonen, fordi dette kan gjøre det vanskelig å sikre studentene basiskunnskap i fagene og å sikre at undervisningen er basert i forskning. Videre er NOKUT kritiske til at vurderingsformen ved studiet ofte er basert på oppgaver med utgangspunkt i praksisfeltet, gruppeprøver og muntlige eksamensformer, og er ikke overbevist om at det stilles tilsvarende og like strenge krav til ABF-studentene ved HiOA som det stilles til andre førskolelærerstudenter. Dette vurderes som problematisk ettersom studentene får tilsvarende vitnemål og yrkessertifisering på linje med ordinære førskolelærerstudenter. NOKUT er også kritiske til at studentene ikke blir veiledet av øvingslærer i alle praksisukene, at studentene både er studenter og ansatte i praksisperiodene, og stiller spørsmål til om praksisopplæringen er av nødvendig kvalitet. Dette gjelder særlig den delen av praksisen som foregår på egen arbeidsplass.

Omtrent samtidig som offentliggjøringen av NOKUTs evaluering publiserte rådgivningsselskapet Devoteam daVinci sin sluttrapport i en ekstern evaluering av ABF gjennomført på oppdrag av HiOA. Evalueringen fokuserte på de særegne strukturene og de faglige og organisatoriske innretningene i studiet. Hovedkonklusjonen i evalueringen var at ABF kombinerer de faglige kravene til lærerutdanning og førskoleyrket, rettet mot et arbeidsliv som stiller stadig større krav til fleksibilitet og mangfold²². I motsetning til NOKUTS rapport var denne altså svært positiv til ABF ved HiOA. Det ble påpekt at utdanningen bidrar til utvikling i den retningen som rammeplaner og andre styringsdokumenter for førskolelærerutdanning og barnehager signaliserer, og at rammene og modellen i ABF legger til rette for utforskning og utvikling på en måte som fremmer målene om medvirkning, mangfold og inkluderende læreplan. Det fremgår også at studentene er godt tilfreds med læringsarenaene og undervisningen, og at de har gode resultater. Det fremheves at studiet har etablert gode arenaer for samarbeid mellom høgskolen og praksisfeltet, og at den store andelen av lærerne på førskolelærerutdanningen som er involvert, fremmer erfaringsutveksling mellom ABF og andre studiemodeller.

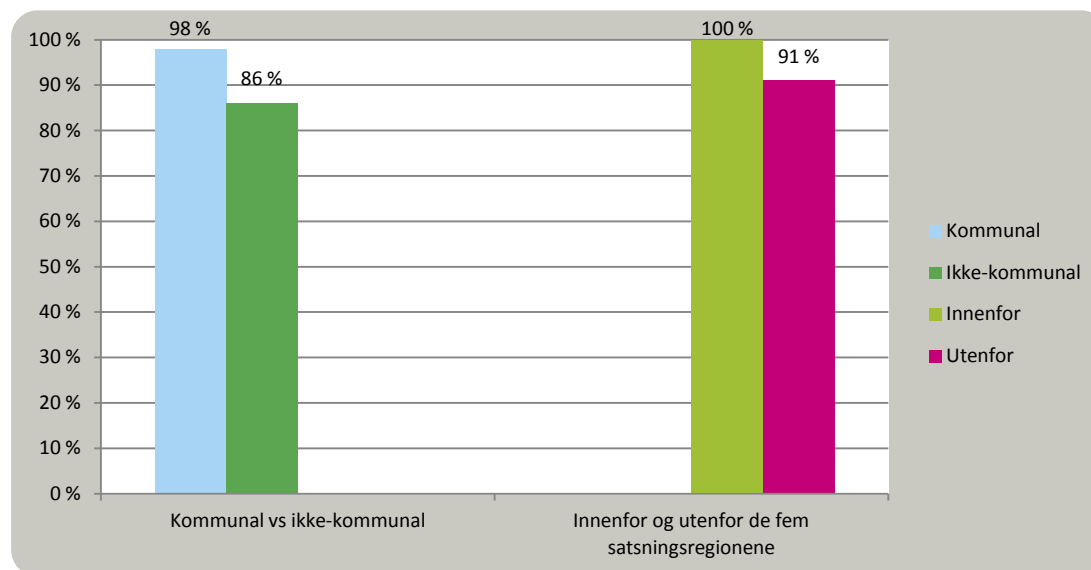
Det er også ulike synspunkter om ABF blant ansatte ved HiOA. Dette kommer vi tilbake i avsnitt 6.2.4. Det er viktig å presisere at Rambøll har gjennomført en datainnsamling blant høgskoleansatte for å *kartlegge* hva som er innholdet i diskusjonen vedrørende ABF, og at det er utenfor denne evalueringens mandat å gjøre ytterligere vurderinger eller analyser av innholdet i diskusjonen.

Vi ser i det følgende nærmere på denne evalueringens funn knyttet til relevante aktørers opplevelse av relevans, nytte og utbytte av ABF. Som vist i kapittel 4 vurderer 96 prosent av respondentene som har benyttet ABF at tiltaket er relevant eller svært relevant for deres behov for rekruttering av førskolelærere. Figur 6.4 viser hvordan denne oppfatningen fordeler seg mellom kommunale og ikke-kommunale barnehager og barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene.

²¹ NOKUT (2010) "Evaluering av førskolelærerutdanning i Norge 2010"

²² Devoteam daVinci (2010) "Evaluering av arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning"

Figur 6.4. Andel av respondentene som har benyttet ABF som vurderer tiltaket som svært relevant eller relevant for deres behov for rekruttering av førskolelærere. N=135



Som det fremgår av figur 6.4 er vurderingen av tiltakets relevans større blant de kommunale enn blant de ikke-kommunale barnehagene. ABF blir også oppfattet som mer relevant innenfor enn utenfor de fem satsningsregionene. Det er spesielt verdt å merke seg at samtlige respondenter i de fem regionene vurderer ABF som relevant eller svært relevant for deres rekrutteringsbehov, hvilket tyder på at dette tiltaket har vært godt tilpasset behovene i de områdene hvor utfordringene og behovet for rekruttering har vært størst. Rambøll forstår de svært positive vurderingene av ABF på tvers av de ulike respondentgruppene i lys av at dette er et tiltak som fører til en direkte økning i antallet førskolelærere i barnehagen, og dermed direkte og konkret imøtekommer respondentenes behov for rekruttering av førskolelærere.

Tiltakets nytte kan videre måles ved å se på respondentenes vurderinger av dets bidrag til sentrale målsetninger for rekrutteringsstrategien, jf. de fire påstandene presentert i kapittel 4.3. Her så vi at ABF er det tiltaket som i størst grad vurderes å bidra til å øke rekrutteringen av førskolelærere, som vi vurderer å være den målsetningen som er mest relevant for dette tiltaket. Andelen som oppgir dette om ABF er nesten dobbelt så høy i fylkene med regionale rekrutteringstiltak enn i landet for øvrig. Forskjellen er også markant mellom kommunale og ikke-kommunale barnehager. Mens 50 prosent av respondentene som representerer kommunale barnehager oppgir at ABF har bidratt mye eller svært mye til å øke rekrutteringen av førskolelærere, mener 29 prosent av respondentene fra ikke-kommune barnehager det samme. ABF vurderes i størst grad å bidra til økt rekruttering i kommunale barnehager, hvilket sannsynligvis kan tilskrives at studiestedene i mange tilfeller samarbeider med kommunale barnehageeiere om rekruttering av studenter. Videre kan de mer positive vurderingene i fylker med regionale rekrutteringstiltak tolkes som et tegn på at de regionale arbeidsgruppene fokus på ABF har hatt en positiv innvirkning på det oppfattede utbyttet av tiltaket.

Som vist i kapittel 4 blir imidlertid ABF også i stor grad vurdert å bidra til at førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen. Også her er det flere som vurderer nytten som størst innenfor enn utenfor de fem satsningsregionene, samt i kommunale versus ikke-kommunale barnehager. Ulikhetene her er imidlertid mindre fremtredende enn i vurderingene av om ABF bidrar til å øke rekrutteringen.

Selv om ABF ikke er strategiens mest sentrale virkemiddel for å gjøre arbeidet mer attraktivt for førskolelærere er det som vist i kapittel 4 nær en tredjedel av respondentene som har benyttet ABF som mener at tiltaket også bidrar til dette. En mulig forklaring på dette er at det økte fokuset på fag i barnehagen og flere ansatte som er i stand til å ta faglig ansvar gjør arbeidet mer inspirerende og mindre krevende for den enkelte førskolelærer. Dette kommer vi også tilbake til senere. Vurderingen av ABFs bidrag til å gjøre arbeidet mer attraktivt er nokså lik mellom respondenter i satsningsregionene og i de øvrige fylkene, men noe mer positiv i førstnevnte. Til for-

skjell fra den generelle tendensen er det imidlertid en større andel respondenter fra ikke-kommunale barnehager som vurderer bidraget til ABF som positivt når det gjelder arbeidets attraktivitet. Det er vanskelig å peke på årsaker til dette. En *potensiell* forklaring kan imidlertid være at de private barnehagene i større grad oppfatter ABF som ledd i et fokus på å øke kvaliteten i barnehagen mens de kommunale respondentene i større grad vurderer ABF som et rent rekrutteringstiltak.

Rambøll vurderer målet om at *førskolelærere i andre yrker* skal ønske seg til barnehagen som lite sentral for ABF, og som vist i kapittel 4 vurderer også respondentene i liten grad at ABF bidrar til dette.

Det fremgår også av de kvalitative intervjuene med barnehageeiere og -styrere at ABF oppfattes som et svært relevant tiltak med hensyn til hovedutfordringen man står overfor; å få flere unge mennesker til å ta førskolelærerutdanning og øke antallet førskolelærere i norske barnehager. Det blir vurdert som et nyttig tiltak fordi flere som velger det trolig ikke ville søkt seg til et ordinært førskolelærerstudium. Dette har mye å gjøre med økonomi og muligheten til å jobbe og ha en inntekt mens man studerer. Det blir oppgitt at ABF-studentene bidrar til å skape større fokus på faglighet i barnehagene, og bidrar til at resten av personalet blir utfordret, oppdatert og stimulert i det faglige arbeidet. Dette både forplikter og oppmuntrer de øvrige ansatte til å følge med og holde seg oppdaterte. Flere forteller om gode diskusjoner og engasjerte ansatte. På denne måten bidrar ABF-studentene til å heve og spre kompetansen i barnehagene de arbeider i. Samtidig påpeker enkelte barnehagestyrere at det er utfordrende å ha ansatte i delvis permisjon, at dette kan skape ustabilitet i gruppen ansatte, og det krever helst at en har faste vikarer for å opprettholde kontinuitet. Når studiepermisjonen kommer i tillegg til det ordinære sykefraværet kan det bli vanskelig i gi et skikkelig tilbud til barna. Dette aspektet kommer vi tilbake til.

Studentene vi har intervjuet oppgir i stor grad at hovedgrunnen til valget av ABF var et ønske om teoretisk påfyll og/eller å ha en utdanning å vise til, både for å kunne utføre et bredere spekter av arbeidsoppgaver og for å få mer ansvar og større utfordringer i arbeidshverdagen. Utdannelsen blir ansett som et springbrett for å kunne avansere til å bli barnehagestyrer eller pedagogisk leder. Respondentene gir også uttrykk for at de har tenkt på å utdanne seg lenge, men at tidspunktet ikke har passet grunnet økonomiske forpliktelser og livssituasjon. Flere av studentene anser ABF som avgjørende for at de nå har mulighet til å utdanne seg, ettersom studiet gir mulighet for å utvikle seg faglig samtidig som man kan støtte seg på en stabil inntekt.

Studentene oppgir videre at de gjennom studiet har fått "flere knagger å henge praksisen sin på". De blitt mer bevisste på hvilke kriterier som bør ligge til grunn for avgjørelser, for eksempel når det gjelder å sette barn sammen i grupper, og fremhever at de har fått en dypere forståelse for barns adferdsmåte og er i bedre stand til å identifisere barnas behov. Studentene oppgir at de har fått hevet kompetansen sin når det gjelder å planlegge pedagogisk arbeid, og at de gjennom utdanningen har fått mange tips til praktisk gjennomføring av arbeidet i barnehagen. Informantene mener at de har fått en forbedret følelse av mestring, er mer sikre på avgjørelsene de tar, og er bedre i stand til å argumentere og stå inne for valgene sine enn tidligere. Den økte rollebevisstgjøringen som følge av ABF-studier gjør at de føler seg tryggere i forhold til andre kollegaer og i relasjon til foreldre.

De fleste studentene vi har intervjuet mener også at ABF har hatt en betydelig innvirkning på deres motivasjon for å arbeide i barnehage. Enkelte av respondentene forteller at de hadde byttet jobb om det ikke var for dette utdanningstilbudet, og at det har bidratt til å gjenreise motivasjonen deres. Det blir også oppgitt at utdanningen bidrar til et nytt syn på arbeidsplassen sin: "Det er som jeg ser ting med nye briller. Jeg føler på en måte at jeg har fått en ny jobb." Det anses også som en motivasjonsfaktor at lønnen øker med økt utdanning. Alle studentene vil anbefale studiet til andre assistenter. Samtidig påpekes det at assistenter som ønsker å begynne på ABF må være klar over den store arbeidsmengden og at det krever høy motivasjon og selvdisiplin å kombinere jobb og studier slik studiet krever.

6.2.3 Organisering av studiet

Som presentert i kapittel 3 er ABF et deltidsstudium som går over 4 år, og tilbys ved ti universiteter og høyskoler. Studiet består av 180 studiepoeng, og tilsvarer således den ordinære førsko-

lærerdanningen i omfang. ABF er basert på en samlings- og nettbasert modell ved alle studiestedene. Utdanningen innebærer tre læringsarenaer for studentene; arbeid som assistent i egen barnehage, praksis (fortrinnsvis i annen barnehage), og studiesamlinger. Utover dette er ABF organisert på ulike måter. En kort redegjørelse for noen sentrale trekk ved de ulike organiseringsformene, med tilhørende utfordringer og suksessfaktorer, presenteres under.

ABF er organisert som et separat studium ved alle studiestedene, med unntak av ved Universitet i Stavanger. Her inngår ABF i den ordinære deltidsutdanningen. Alle studentene søker på ordinær deltidsutdanning, hvorav ti plasser er finansiert med ABF-midler. De mest sentrale studiestedene (Høgskolen i Oslo og Akershus, Universitet i Stavanger, NLA) gjennomfører studieaktiviteten på studiestedet. Ved NLA er eksempelvis studentene samlet på studiestedet to dager i uken. Ved Høgskolen i Oslo og Akershus er studentene samlet på studiestedet en gang i måneden på samlinger med to eller tre dagers varighet, i tillegg til at studentene har kollokviegrupper og studiesamlinger i barnehagene. Ved HiOA kommer lærer ut i feltet. Andre studiesteder har desentraliserte modeller med lokale studiegrupper og/eller lokal undervisning. Ved Høgskolen i Hedmark er studentene delt i lokale studiegrupper som møtes en gang i uken. Ettersom høgskolens ABF-tilbud har et stort geografisk nedslagsfelt (Hedmark, Oppland og nordre Akershus) er studentene avhengige av at det befinner seg flere studenter i samme geografiske nærområde. Hver gruppe har en førskolelærer fra samme område som studieveileder. Denne veilederen rekrutteres og finansieres av barnehageeier. I tillegg til den ukentlige aktiviteten i de lokale studiegruppene er studentene samlet på studiestedet fire ganger i året, hvorav hver samling foregår over to dager. Ved Høgskolen i Volda foregår deler av selve undervisningen lokalt. Det gjennomføres regionale studiesamlinger i Ålesund og Molde, i tillegg til samlinger på studiestedet. Totalt er det 20 samlingsdager på studiestedet og 15 samlingsdager i regionen per år.

Det er et krav de aller fleste steder at studentene skal gjennomføre praksisperiodene i en annen barnehage enn sin egen. ABF-utdanningen som tilbys i Øvre Eiker i Buskerud (organisert av Høgskolen i Telemark) er et unntak. Her foregår praksis det første året i egen barnehage, mens det de følgende årene tilstrebes at praksis skal gjennomføres i en annen barnehage enn sin egen. Hensikten med at studentene utfører praksis i egen barnehage oppgis å være at de skal bli utfordret i sin egen arbeidshverdag og "møte seg selv litt i døra".

Det er studiestedene med desentraliserte modeller som i størst grad oppgir utfordringer ved organiseringen av ABF. Et aspekt er at det er ressurskrevende å reise ut og veilede studiegrupper og/eller undervise klasser lokalt. Det kan også være utfordrende å finne egnet undervisningssted. Fra noen studiesteder blir det også oppgitt at det har vært utfordrende å få til en avtale med barnehageeier. Intensjonen er at barnehageeier ansetter og betaler for en veileder for de lokale studiegruppene i den desentraliserte modellen, og dette tok enkelte steder noe tid og diskusjoner for å komme til enighet om. Det var også diskusjoner om hva slags tilbud barnehageeier skulle gi til studentene med hensyn til økonomisk kompensasjon, permisjon, etc. Selv om studiestedene ikke har en rolle å spille med hensyn til dette, registrerer de at studentene har fått veldig forskjellige muligheter og veldig forskjellig tilrettelegging fra sin arbeidsgiver. Selv om det overordnede bildet er at studiestedene har god dialog med barnehageeierne og at disse forholdene er ryddige og tilstrekkelig avklart, har enkelte studiesteder fått kritikk for ikke å forankre og informere godt nok om studiet til barnehageeiere, slik at det i noen tilfeller har blitt skapt feilaktige forventninger om at studentene skulle være både assistent i barnehagen og student på samme tid uten at det skulle koste barnehageeier noe.

Enkelte studiesteder savner også en større grad av involvering fra barnehagene sin side med hensyn til barnehagens funksjon som læringsarena, som er svært sentral for at ABF skal fungere på en god måte. Mangelen på involvering kan dermed representere en utfordring med hensyn til organiseringen av og kvaliteten på utdanningen som gjennomføres. Dette er imidlertid ikke en utfordring som fremgår i særlig stor grad. Evalueringen har ikke avdekket særskilte suksesskriterier for å gjøre barnehagen til en god læringsarena; studiestedene påpeker at det viktigste er å opprettholde en god dialog med barnehageeierne og -styrerne og å bruke tid på å drøfte hva det vil si å være en god læringsarena, ettersom det er lederne i barnehagene som sitter med ansvaret for å legge til rette for at barnehagen utøver denne funksjonen. Studiestedene opplever også at barnehagene blir mer bevisst på funksjonen som læringsarena når de ser at studentene markerer seg sterkere i sitt eget barnehagemiljø i takt med deres faglige progresjon.

Utover fysisk plassbehov og knapphet på undervisningsressurser blir det ikke pekt på andre særlige utfordringer knyttet til organiseringen av studiet der aktiviteten er konsentrert på studiestedet.

Utover disse utfordringene blir ABF i stor grad vurdert som et nyttig, godt og viktig utdanningstilbud. Suksessfaktorer ved organiseringen av studiet inkluderer blant annet at studiesamlingene er overkommelige for studentene å møte opp på, hvilket både avhenger av samlingenes hyppighet og varighet, geografisk avstand fra studentenes hjemsted, og dekning av reise- og oppholdskostnader forbundet med samlingene.

Det blir også oppgitt som en suksessfaktor at ABF ikke innebærer én modell alle må følge. Fra enkelte blir det oppgitt som en styrke at utdanningen foregår i sin helhet på studiestedet, og at man på den måten får mindre slitasje på lærerne og en større kvalitet på utdanningen gjennom bedre utnyttelse av det faglige miljøet som befinner seg der. Andre steder blir den geografiske desentraliseringen ansett som en viktig faktor for at gjennomføringen av studiet har lyktes. For mange assistenter er det helt avgjørende at studiet er desentralisert. Samtidig ønsker enkelte studiesteder enda større lokal frihet i utvikling og utforming av studietilbud for utdanning av førskolelærere fremfor å implementere en nasjonal modell, og mener at de ved tildeling av mer frie midler til utarbeidelse av slik utdanning ville være i enda bedre stand til å imøtekomme rekrutteringsbehovet i sin region.

En ytterligere faktor for at utdanningen skal fungere på en god måte er at studiestedet er tett på arbeidsgiverne, slik at de er i best mulig stand til å legge til rette for studentene og gjøre barnehagen til en god læringsarena, som diskutert over. Dette kan for eksempel gjøres gjennom partnerskap med kommuner, slik Høgskolen i Sogn og Fjordane har gjort. Flere studiesteder involverer også barnehagestyrere og/eller -eiere når de planlegger utformingen av studiet. Andre oppgir det som viktig at studiestedets partnerbarnehager er studentenes praksisbarnehager.

Det blir også lagt vekt på at det er en fordel dersom det er flere studenter fra samme barnehage, ettersom dette gir studentene en samtalepartner og rom for faglig utveksling og diskusjon. Det blir oppgitt at det også vil være enklere å forankre og spre det faglige innholdet i barnehagen når det er flere studenter på samme sted. Både muligheten til og verdien av å ha to eller flere assistenter fra samme barnehage i ABF-utdanningen avhenger imidlertid av barnehagens størrelse. Samtidig blir det påpekt at det også har en verdi å ha kun én enkelt ABF-student i barnehagen. Det gir anledning til en bedre og jevnere fordeling av ansvar i barnehagen, fokuset på det faglige kan spre seg i hele gruppen og også gjøre andre ansatte interesserte i å utdanne seg. En styrer tror at flere pedagoger i barnehagen også bidrar til at flere blir værende, og at økt fokus på det faglige kan ha en motiverende effekt på hele gruppen.

Studentene vi har snakket med er godt fornøyd med studiet. Det blir påpekt at teorien er knyttet opp til studentenes praksis på en måte som gjør undervisningen interessant. Studentene beskriver engasjerte lærere, spennende fag og et relevant og oppdatert pensum som speiler problemstillinger man møter i barnehagen, blant annet knyttet til etnisk mangfold. Studentene er enige om at arbeidsmengden er stor og at studiet er intensivt. Det påpekes at høgskolene noen ganger kunne vært flinkere til å fordele "tunge" og "lette" fag, slik at en slapp å få enkelte svært tunge semestre, mens andre semestre utelukkende består av mindre tidkrevende fag. En annen problematisk faktor er at ABF noen steder ikke følger den vanlige studiekalenderen. Dette har flere ganger ført til utskifting av lærere midt i ABF-studentenes semester. Det påpekes at dette virker forstyrrende og svekker kontinuiteten i undervisningen.

Den største kritikken mot studiet går imidlertid på at studentene mener det ikke er tatt hensyn til at de fleste ABF-studentene har lang erfaring med å arbeide i barnehage. Flere mener praksisperioden er for lang, og at deler av den kunne vært byttet ut til fordel for mer teori. Dessuten uttrykkes det undring over at teoridelen for ABF-studentene er lik teoridelen for heltidsstudenter ved førskolelærerstudiet når førstnevnte gruppe allerede besitter mye praktisk erfaring. Det uttrykkes også synspunkter om at studiet ikke tar hensyn til studentenes tidligere erfaringer når de er i praksis. Enkelte respondenter påpeker også misnøye med at ABF-studenter blir regnet som del av grunnbemanningen i barnehagen hvor de har praksis. Det betyr at de blir regnet som del

av den vanlige bemanningen om må delta fullt ut i de daglige rutinene på avdelingen. Dermed har de ikke tid til å trekke seg ut for å gjøre observasjon og de rekker ikke å utføre de oppgavene de har fått beskjed om på høgskolen. Fulltidsstudenter regnes ikke som del av grunnbemanningen på samme måte når de er i praksis, og får dermed mer tid til å være aktiv i praksisperioden enn ABF-studentene.

6.2.4 Nærmere om synspunkter på ABF blant høgskoleansatte ved HiOA og NLA

Organiseringen av studiet er kilde til ulike syn på ABF, og det har som nevnt tidligere blitt fremmet kritikk mot studiets faglige kvalitet. Rambøll har intervjuet flere vitenskapelig ansatte ved HiOA og NLA for å få et bedre innblikk i ulike aktørenes synspunkter på utdanningen ved disse studiestedene.

6.2.4.1 Synspunkter ved HiOA

Blant de som er kritiske til ABF ved HiOA hevdes det at beslutningsprosessen som lå til grunn for opprettelsen av ABF og kontraktsinngåelse om samarbeid med Oslo kommune var preget av en mangel på faglig diskusjon ved høgskolen, og at dette har gått ut over den faglige kvaliteten ved studiet. Flere informanter hevder at det ikke er behov for den formen for deltidsutdanning ABF representerer, og anser den ordinære deltidsutdanningen som et bedre alternativ som det burde satses mer på. Det hevdes at den ordinære deltidsmodellen, med sin kombinasjon av studier og arbeid, forener teori og praksis på en bedre måte enn ABF. Flere er kritiske til at ABF-studentene mottar mindre undervisning enn studentene ved den ordinære deltidsutdanningen. Også informanter som i utgangspunktet ikke er kritiske til ABF mener at det er nødvendig å vurdere omfanget av tiden som er avsatt til undervisning og studier, og stiller seg tvilende til at en ordning med 70 prosent jobb og 30 prosent studier er tilstrekkelig for å sikre at studentene tilegner seg den nødvendige fagkompetansen som kreves av en førskolelærer.

Enkelte i fagmiljøet ved HiOA mener at kritikk som rettes mot ABF er basert på uklare begrunnelser og en manglende definisjon av hva som legges i begrepet kvalitet. Det fremholdes også at kritikken har manglet et erfaringsbasert grunnlag, og at den i all hovedsak handler om ulike kunnskapssyn og ulike forståelser for hvordan læring foregår. En informant påpeker at det tradisjonelt har vært lite variasjon i utdanningstilbudet i Norge, og at ABF i denne konteksten representerer noe nytt. Det hevdes at dette kan være noe av bakgrunnen for påstanden om at studiet har lavere kvalitet enn den ordinære førskolelærerutdanningen. Flere representanter for førskolelærerutdanningen ved HiOA mener at det er viktig å være åpne for at faglig læring nødvendigvis ikke kun kan skje ved utdanningsinstitusjonen og at alternative læringsmåter, slik som læring tilknyttet arbeidsplassen, kan være like formålstjenlige og kvalitativt gode. Det hevdes videre at arbeidsformene som har blitt utarbeidet i forbindelse med ABF ved HiOA holder høy kvalitet, og at studiet innehar læringselementer noe som også burde benyttes i større grad i den ordinære heltidsutdanningen.

Det er delte meninger om i hvilken grad organiseringen av studiet gjør det vanskelig å sørge for at studentene får tilstrekkelig basiskunnskap i fagene og å sikre at undervisningen er forskningsbasert. De fleste informantene er positive til et utdanningsløp som kombinerer teori og praksis, og flere mener at det er en klar styrke å ta utgangspunkt i den enkelte students praksiserfaring. Det hevdes også at dette i større grad også burde gjøres i den ordinære førskolelærerutdanningen. Enkelte fremhever at den muligheten ABF gir til å koble teori og praksis gjør dette til en kvalitativt god utdanning. Flere informanter er skeptiske til et skarpt skille mellom teori og praksis, og mener det er svært viktig at disse elementene fungerer i samspill fremfor å bli sett på som motsetninger. Problemet hevdes å være utdanningsdiskursen innenfor førskolelærerutdanningen som i følge informantene fremmer et absolutt skille mellom teori og praksis.

Det er også delte meninger blant informantene ved HiOA om hvorvidt kandidatene er like godt forberedt for førskolelæreryrket som kandidatene fra den ordinære førskolelærerutdanningen. Flere innen førskolelærermiljøet hevder at ABF-studentene til en viss grad er bedre forberedt enn det heltidsstudentene er, nettopp fordi disse studentene har arbeidserfaring fra barnehage. Blant de som er kritiske til utdanningen hevdes det at ABF-studentene ikke er like godt forberedt for førskolelæreryrket fordi de har mindre faglig tyngde enn studentene ved den ordinære utdanningen.

NOKUTs evaluering av førskolelærerutdanningen er kritisk til at vurderingsformen ved ABF ofte er basert på oppgaver med utgangspunkt i praksisfeltet. Det påpekes imidlertid av informantene at det har vært enkelte endringer og justeringer i evalueringsformer, slik at disse nå ligner mer på de i den ordinære førskolelærerutdanningen. En informant som har jobbet med ABF oppgir at man har vært opptatt av å bruke en variasjon av vurderingsformer for å kunne dokumentere kunnskap på ulike måter.

Flere informanter er enige i at det er svært viktig å jobbe tett opp mot praksisbarnehagene for å sikre en god læringsplass for studentene. Andre i fagmiljøet ved HiOA er imidlertid svært skeptiske til barnehagen som læringsarena. Oslo og Akershus har hatt særskilte utfordringer når det gjelder rekruttering av førskolelærere, og enkelte stiller seg tvilende til om alle praksisbarnehagene i Oslo faktisk har hatt utdannede pedagoger som øvingslærere.

Ved HiOA har det også vært en diskusjon om hvorvidt arbeidsgiver evner å velge ut de mest egnede kandidatene til utdanningen. Fagforeningene har vurdert at ansiennitet skal være avgjørende ved opptak. Dette er imidlertid justert fra 2011, og HiOA gjennomfører nå opptaket ut fra konkurransekriterier som er fastsatt fra høgskolen. Flere innen fagmiljøet ved HiOA mener denne endringen er hensiktsmessig da ansiennitet ikke nødvendigvis henger sammen med egnethet for en slik utdanning. Vi kommer tilbake til rekruttering til ABF i avsnitt 6.2.5.

6.2.4.2 Synspunkter ved NLA Høgskolen

Det har ikke vært lignende diskusjoner om kvaliteten på ABF ved NLA Høgskolen. Informantene ved høgskolen opplyser at de har svært positive erfaringer med dette studiet og at skolen har fått positive tilbakemeldinger fra både arbeidsgivere og studenter. En person tilknyttet fagmiljøet ved førskolelærerutdanningen mener eksempelvis at det i utgangspunktet kan være grunn til skepsis til denne måten å legge opp et studieprogram på, spesielt med tanke på balansen mellom studier og jobb, men opplyser å ha endret synspunkt på grunn av positive erfaringer med gode og motiverte studenter. Flere informanter, både de som jobber med ABF og andre innen førskolelærerfeltet ved høgskolen, peker likevel på at det er en spesiell utfordring knyttet til den akademiske arbeidsformen blant ABF-studentene, da de kan ha vært lenge borte fra skolebenken.

Flere informanter ved NLA viser til at profilen på heltidsstudiet for førskolelærerutdanning med tverrfaglige temablokker og problembasert læringsmetode (PBL) har gjort overgangen til ABF lettere og mindre omdiskutert. Det vises også til at det brukes en betydelig andel ressurser på veiledning, hvilket vurderes som viktig for å kunne knytte praksis opp mot forskningsbasert kunnskap og for å sikre kvaliteten på studiet. ABF er forholdsvis nytt ved NLA, og det jobbes dermed også stadig for å videreutvikle studieprogrammet for bedre å kunne dekke studentenes behov for kompetanse i barnehagen. Det jobbes blant annet med å forbedre praksisplanen.

Alle informantene som ble intervjuet ved NLA mener at ABF-studentene er like godt forberedt for førskolelæreryrket som kandidatene fra den ordinære førskolelærerutdanningen. Flere nevner at det kan tenkes at ABF-studentene sågar er bedre forberedt, da de allerede har arbeidserfaring fra barnehage.

Som ved HiOA anses det som svært viktig å fokusere på samarbeidet mellom høgskolen og praksisbarnehagene. Det tette og formaliserte samarbeidet med arbeidsgivere er relativt nytt for NLA, og det legges derfor også vekt på viktigheten av å videreutvikle dette samarbeidet. Det fremheves at det er nødvendig å jobbe tettere med barnehagene og at kravene til arbeidsgiver må tydeliggjøres og konkretiseres. Evalueringer gjennomført av NLA viser at arbeidsgiverne de samarbeider med er veldig positive til studiet og studieforløpet. Målet for det videre arbeidet med ABF på NLA er å jobbe for at synergieffekten med samarbeidsbarnehagene skal bli ennå større, og at man i ennå større grad skal knytte arbeidspraksis opp mot studiet.

I neste avsnitt retter vi fokus mot rekrutteringen til studiet.

6.2.5 Rekruttering til studiet

Studiestedene oppgir i stor grad å rekruttere studenter ved å drive informasjonsarbeid ut mot barnehageeiere. Noen studiesteder fokuserer på kommuner, og sender informasjon som så vidresendes til de enkelte barnehagene. Andre studiesteder har et aktivt samarbeid direkte med pri-

vate barnehageeiere. De fleste ABF-studentene vi har intervjuet fikk høre om studiet via barnehagestyrer, mens enkelte ble informert av kollegaer eller via høgskolens nettsider og/eller annonsering.

I regioner hvor det eksisterer regionale rekrutteringsgrupper benyttes dette nettverket til å informere om studiet. Dette er tilfellet i Rogaland, hvor universitetet i Stavanger (som sitter i fylkesmannens rekrutteringsgruppe) benytter det regionale kontaktnettverket til å spre informasjon, blant annet gjennom distribusjon av brosjyrer. I tillegg inviterer universitetet seg selv til styrermøter i både kommunale og private barnehager for å informere om studiet. Fylkesmannen benyttes imidlertid også til å distribuere informasjon i regioner som ikke har mottatt regionale rekrutteringsmidler, eksempelvis i Hedmark. Høgskolene i Nord-Trøndelag, Østfold og Vestfold sender ut informasjon på e-post til barnehagene, basert på lister mottatt fra fylkesmannen. Høgskolen i Oslo og Akershus har brukt bydelene i Oslo aktivt i rekrutteringen. Bydelene i Oslo får tilbud om ABF fra kommunen, som deretter rekrutterer assistenter innad i bydelen. Det blir arrangert informasjonsdager, og assistentene blir intervjuet i sine respektive bydeler før søknader blir sendt til høgskolen for opptak. Det er altså bydelene som har hovedansvar for å rekruttere studenter. Senere har høgskolen også innledet samarbeid med kommuner i Akershus for å rekruttere. På lignende vis har Høgskolen i Sogn og Fjordane opprettet samarbeid med kommunene Førde og Flora, som hovedsakelig står for rekrutteringen. NLA har på sin side hatt et godt samarbeid med PBL, og har rekruttert flertallet av studentene fra private barnehager.

Studiestedene oppgir ikke å ha opplevd store utfordringer med hensyn til å fylle opp studieplassene. Den faglige kvaliteten blant studentene vurderes imidlertid noen steder som en utfordring, og enkelte ønsker seg studenter med bedre faglige resultater å vise til. Dette er tilfellet ved Universitet i Stavanger, hvor de fleste som søker kommer inn på studiet. Flere av disse har attpåtil studiet et stykke ned på listen over prioriterte studieønsker på søknaden (ABF er ved UiS organisert på lik linje med den ordinære deltidsutdanningen, og studentene søker dermed på studiet på lik linje med andre studier). Denne faktoren kan også forklare at det noen steder er stort frafall fra studiet. Enkelte studiesteder ønsker seg derfor flere og mer kvalifiserte søkere.

Samarbeidet med fylkesmannen i rekrutteringsfasen betegnes som viktig blant de fleste studiestedene. Kvalitetssikring av søknadsprosessen er også en viktig faktor for å redusere frafall. Ved at barnehageeier og/eller -styrer er aktivt involvert i søknadsfasen er det enklere å finne fram til motiverte kandidater som er bevisste på hva de går til. For at dette skal lykkes er studiestedet avhengig av et godt samarbeid med barnehagene. Ved Høgskolen i Hedmark oppgis det at det har vært et vellykket grep å henvende seg direkte til barnehagestyrere fremfor å gå via fylkesmannsleddet. Høgskolen i Sogn og Fjordane har også rekruttert studenter som ikke jobbet i barnehage. Disse studentene har senere blitt motivert til å skaffe seg assistentjobb i barnehage.

6.2.5.1 Arbeidsgiveres rekruttering av assistenter til ABF

Arbeidsgiverne legger spesiell vekt på motivasjon og interesse for faget når de skal velge/rekruttere assistenter som skal delta i ABF. Assistentenes egnethet nevnes også som svært viktig, hvilket blir oppgitt å innebære lederevner, evne til refleksjon, vilje til utvikling, arbeidskapasitet, og engasjement. Evne til god kommunikasjon med barna, foreldre og de øvrige ansatte sees også på som viktig i arbeidsgiveres rekruttering av assistenter til ABF.

Det er utbredt å kartlegge motivasjonen til søkerne. I hvilken grad denne kartleggingen foregår i organiserte former varierer. Flere oppgir at det gjennomføres en motivasjons- og informasjons-samtale med søkeren. Denne samtalen blir utført av styrer, enhetsleder eller faglig leder, med formål å vurdere personens motivasjon og antatte evne til å gjennomføre ABF-studier. Andre opplyser at det ikke gjennomføres noen eksplisitt kartlegging av assistentens motivasjon og egnethet, men at de har god kunnskap til søkerne gjennom arbeidet i barnehagen.

Informantene i Oslo og Bergen oppgir at søknad og anbefalingsbrev fra leder i barnehagen sendes til henholdsvis bydelene og kommunen for kvalitetssikring før søknaden sendes til høgskolen hvor det endelige opptaket gjøres.

Ved HiOA var ABF tidligere et samarbeidsprosjekt med kommunen, hvor de ulike bydelene ble til-delt et gitt antall studieplasser hver. I bydelen ble det deretter gjort et utvalg blant søkerne ut i

fra hvor mange plasser bydelen var blitt tildelt. Denne utvelgelsen ble gjort etter ansiennitetsprinsippet. Fra 2011 er ABF et ordinært studium ved HiOA, og som følge av dette har opptaksreglene blitt endret. Det er ikke lenger ansiennitetsprinsippet som gjelder, og søkerne blir nå rangert etter konkurransepoeng som er fastsatt av høyskolen. Av enkelte arbeidsgivere og ABF-koordinatorer oppleves denne endringen som hensiktsmessig da flere påpeker at ansiennitet ikke nødvendigvis samsvarer med egnethet. I Bergen blir søkerne innkalt til intervju/samtale i kommunen. Her fremgår det også at vurderinger av egnethet og motivasjon har vært viktigere i vurderingen enn søkerens ansiennitet.

Enkelte arbeidsgivere fremhever at de spesielt oppfordrer assistenter som allerede er i stilling som førskolelærer på dispensasjon til å søke. Andre arbeidsgivere oppgir at de særlig oppfordrer de som allerede har en utdanning innen barne- og ungdomsarbeid. Kun en av de ti arbeidsgiverne som har blitt intervjuet ser imidlertid på studiekompetanse som et relevant kriterium for utvelgelse av kandidater. De øvrige informantene ser ikke dette som relevant eller har ikke tenkt gjennom denne faktoren i særlig stor grad. Flere påpeker at en vurdering av hvorvidt søkeren er i stand til å gjennomføre studiet er en del av vurderingen av personens egnethet, og at det spesielt legges vekt på søkerens forutsetninger for å mestre det skriftlige arbeidet som studiet innebærer. Det fremstår imidlertid ikke som at arbeidsgivere skiller mellom studiekompetanse og realkompetanse i denne vurderingen.

Enkelte arbeidsgivere fremhever at det kan være utfordrende å rekruttere godt voksne søkere. Dette er ofte personer som vurderes som egnede for utdanningen, men som i følge flere arbeidsgivere selv opplever at de er for gamle og av den grunn unnlater å søke på studiet.

Blant arbeidsgivere i Bergen opplyses det at manglende forutsigbarhet har vært en utfordring i rekrutteringen, ved at det har vært et kort tidsrom fra det tidspunktet man mottar informasjon om studietilbudet til søknadsfristen går ut. Arbeidsgivere mener at dette kan føre til at man går glipp av gode kandidater. Enkelte barnehager i Oslo uttrykker bekymring over at ABF-koordinatorene i bydelene kan falle fra når ABF har blitt et ordinært studium ved høyskolen og ikke lenger er et samarbeidsprosjekt med kommunen, og at dette vil føre til mindre tett oppfølging av både studentene og barnehagene.

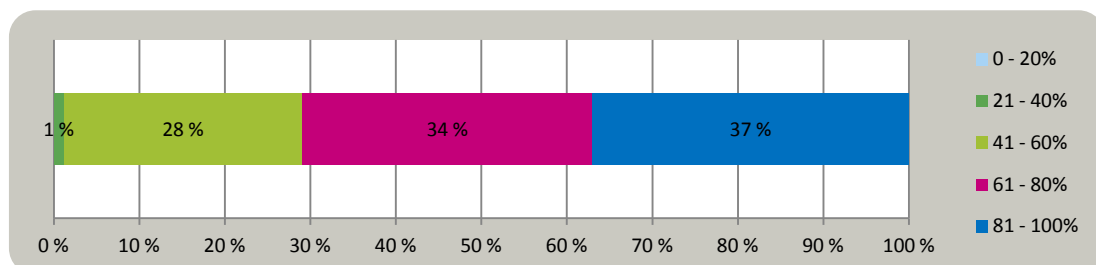
De fleste arbeidsgiverne opplyser at de er svært fornøyd med å ha ABF-studenter i sin barnehage. Enkelte legger imidlertid vekt på at det er knyttet store utfordringer til den praktiske gjennomføringen. En arbeidsgiver oppgir sågar dette som årsak til ikke å drive bevisst rekruttering av ABF-studenter.

6.2.6 Studentenes tidsbruk

For å kartlegge studentenes innsats i form av tidsbruk har Rambøll gjennomført en spørreundersøkelse blant ABF-studenter ved Høyskolen i Oslo og Akershus og NLA i Bergen. Vi ser her på studentenes tidsbruk i sammenheng med deres stillingsandel i barnehagen de arbeider i og med deres vurderinger av arbeidsgivers tilrettelegging for gjennomføring av studier.

Figur 6.5 viser at de fleste studentene som har besvart spørreundersøkelsen har en stillingsandel på mellom 81 og 100 prosent i barnehagen de arbeider. 71 prosent av studentene har en stilling på 60 prosent eller høyere.

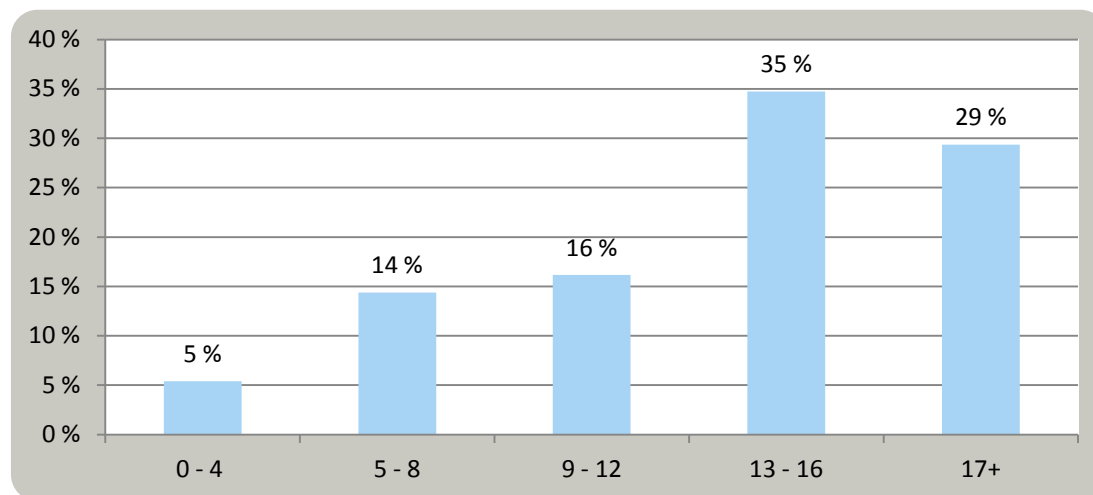
Figur 6.5. Studentenes stillingsprosent i barnehagen de arbeider i. N=165²³



²³ 131 studenter fra HiOA og 34 fra NLA.

Videre viser figur 6.6 studentenes opplysninger om antallet timer de i gjennomsnitt bruker på studiet per uke. Vi ba studentene om å anslå deres timebruk totalt for samlinger, veiledning, observasjon/læring på jobb, samt selvstudier.

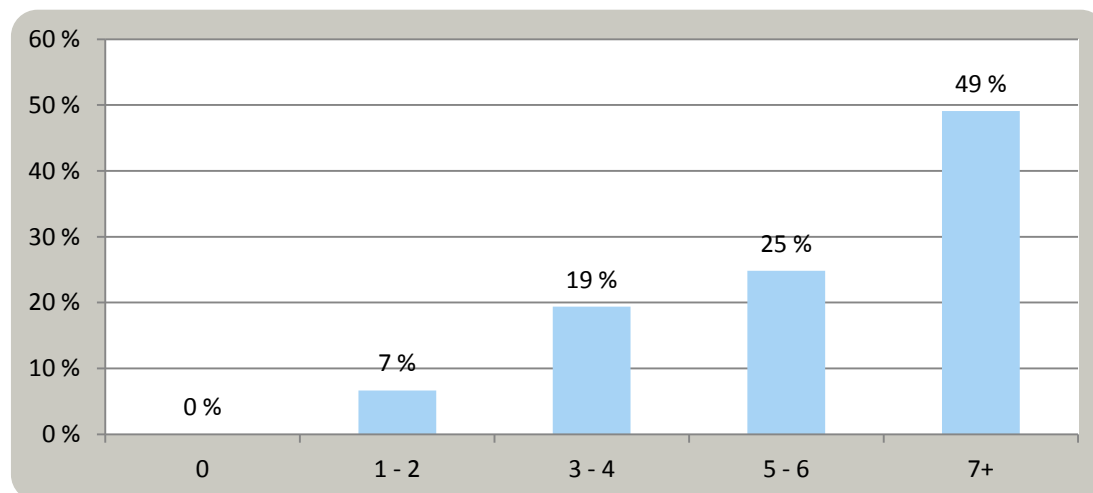
Figur 6.6. Antall timer brukt på studiene i gjennomsnitt per uke. N=165



Som det fremgår av figuren bruker den største andelen av studentene mellom 13 og 16 timer i uken, mens den nest største gruppen utgjøres av de som bruker mer enn 17 timer i uken. Totalt bruker nærmere to tredjedeler av studentene som har besvart undersøkelsen 13 timer eller mer i uken.

Vi har også kartlagt hvor mye fritid studentene bruker på studiet. Svarene på dette spørsmålet fremgår av figur 6.7, som viser studentenes bruk av timer utover normal arbeidstid på jobb og studier per uke.

Figur 6.7. Antall timer utover normal arbeidstid som brukes på studier og jobb per uke. N=165



Nærmere halvparten av studentene oppgir at de bruker 7 timer eller mer utover normal arbeidstid på studier og jobb i uken. Ingen studenter svarer at de ikke bruker mer enn 37,5 timer i uken på jobb og studier.

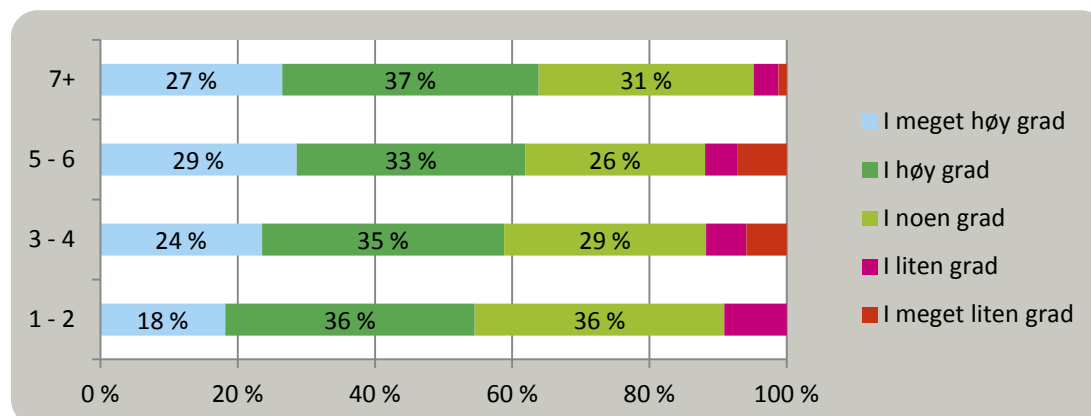
Analysen viser at det er en sammenheng mellom studentenes stillingsprosent i barnehagen de arbeider i og tiden de bruker på studier og jobb i uken. Jo større stillingsprosent studentene har, jo større er andelen som bruker fem timer eller mer i uken på jobb og studier utover normal ar-

beidstid (jfr. figur 6.7)²⁴. En mindre åpenbar sammenheng er den vi finner mellom studentenes stillingsprosent og antallet timer de bruker på studiene; studentene med høyest stillingsprosent er nemlig også de som oppgir at de bruker flest timer på studiene i uken (jfr. figur 6.6)²⁵. Analysen avdekker ikke hva som ligger bak denne sammenhengen.

Spørreundersøkelsen blant ABF-studentene ved HiOA og NLA viser videre at flertallet av studentene er fornøyd med arbeidsgivers tilrettelegging for studier. Nærmere to tredjedeler av studentene oppgir at arbeidsgiver legger til rette i høy eller meget høy grad, mens kun 8 prosent sier at arbeidsgiver tilrettelegger i liten eller meget liten grad. Når det gjelder arbeidsgivers tilrettelegging for studierelaterte oppgaver i arbeidstiden gir studentene en mer blandet tilbakemelding. 44 prosent oppgir at slik tilrettelegging forekommer i liten eller meget liten grad, mens 25 prosent opplyser at det forekommer i høy eller meget høy grad. De øvrige 32 prosentene vurderer at dette tilrettelegges i noen grad.

Avslutningsvis i dette avsnittet ser vi på sammenhengen mellom studentenes vurderinger av arbeidsgivers tilrettelegging for gjennomføring av studier og mengden fritid (tid utover normal arbeidstid på 37,5 timer) de bruker på studier. Dette illustreres i figur 6.8.

Figur 6.8. Sammenheng mellom i hvilken grad arbeidsgiver tilrettelegger for gjennomføring av studier og studentenes bruk av tid utover normal arbeidstid i uken. N=165



Som figuren viser er det ikke store forskjeller mellom studentenes vurderinger av arbeidsgivers tilrettelegging og antallet timer de bruker utover normal arbeidstid i uken. Vi ser imidlertid at det er studentene som bruker størst mengde fritid som har mest positive oppfatninger av i hvilken grad arbeidsgiver legger til rette for studier når vi legger sammen kategoriene "i meget høy grad" og "i høy grad". Dataene viser med andre ord ikke - som det på forhånd kunne være nærliggende å forvente - at studentene som jobber i barnehager hvor arbeidsgiver legger godt til rette for studier bruker mindre av sin egen fritid på utdanningen.

Det fremkommer ingen klar sammenheng mellom arbeidsgivers tilrettelegging for studiearbeid i arbeidstiden og studentenes bruk av fritid.

I det følgende ser vi nærmere på arbeidsgivers tilrettelegging for deltakelse og gjennomføring av studier.

6.2.7 Tilrettelegging for deltakelse

Flere studiesteder oppgir at det er arbeidsgiver som sitter med ansvaret for å legge til rette for at deres ansatte kan gjennomføre deltidsstudier, og at formen på denne tilretteleggingen er avgjørende for deltakelse på utdanningen. Barnehagestyrere deler denne oppfatningen, og oppgir at

²⁴ 80 % av studentene som har en stillingsandel på 81-100 % oppgir at de bruker fem timer eller mer på studier og jobb utover normal arbeidstid i uken. Tilsvarende andel blant studentene med stillingsandel på 61-80 % er 75 %. For studentene med stillingsandel på 41-60 % er andelen 65 %.

²⁵ 68 % av studentene som har en stillingsandel på 81-100 % oppgir at de bruker 13 timer eller mer på studiene i gjennomsnitt per uke. Tilsvarende andel blant studentene med stillingsandel på 61-80 % er 64 %. For studentene med stillingsandel på 41-60 % er andelen 58 %.

det er viktig at man som arbeidsgiver legger godt til rette ettersom ansatte kan unnlate å benytte ABF dersom det gir et inntekts tap eller for stort arbeidspress.

For deltakelse i ABF er studentene avhengige av permisjon. I hvilken grad permisjonen er lønnet kan således spille en rolle i forhold til deltakelse. Andre måter å legge til rette for og oppfordre studentene kan også være avgjørende for om studentene ønsker å delta. Studiestedene erfarer at det er store variasjoner mellom kommuner med hensyn til arbeidsgiveres tilrettelegging for at assistentene kan studere. Enkelte studiesteder oppfatter også forskjeller mellom kommunale og ikke-kommunale med hensyn til tilrettelegging, men det fremgår ingen klare tendenser her. Et studiested mener imidlertid at det er kommunene som sliter mest med rekruttering og har mange dispensasjoner som i størst grad legger til rette for studentene, mens kommuner med færre dispensasjoner legger seg mindre i selen.

ABF-studentene vi har intervjuet viser generelt til god studietilrettelegging i form av fleksibilitet med hensyn til å ta permisjon og oppmuntrende kollegaer som tydelig verdsetter at det øvrige personalet tar utdanning. Studiestedenes oppfatning om at det er store variasjoner i tilretteleggingen går imidlertid også igjen hos studentene. Spesielt fremgår det store skiller med hensyn til hvorvidt og i hvilken grad studiepermisjonen er lønnet. Mens noen har permisjon uten lønn har andre lønn i varierende grad fra 20 og opp til 100 prosent mens de er i permisjon.

Oslo kommune representerer et eksempel på tilrettelegging som innebærer at studentene blir kompensert. Kommunen har et samarbeid om ABF som bydelene inngår i, hvor kommunen har et gitt antall plasser som assistentene søker på. Under denne ordningen jobber assistentene 70 prosent og studerer 30 prosent. Samtidig får de 90 prosent lønn. Kommunen gir kompensasjon for gjennomføring av utdanningen i bytte mot at studentene binder seg for arbeid i kommunen i ett år. Kommunen kompenserer også bydelene i forhold til vikarutgifter. En annen kommune gir derimot vanligvis ikke permisjon til ansatte før de har vært ansatt i minst ti år. Barnehagestyrene vi har snakket med har tidligere opplevd at en ansatt som tok utdannelse begynte i en annen barnehage etter fullføring av studier, og har derfor vært skeptisk til å tilby og å legge til rette for at flere skal studere. Disse to eksemplene gir en klar indikasjon på at arbeidsgiveres tilrettelegging for at de ansatte kan benytte seg av ABF varierer, og indikerer følgelig at deltakelse i tiltaket nødvendigvis vil variere i takt med dette.

Noen studenter blir også oppmuntret til å gjennomføre deltidsutdanningen ved tildeling av stipender fra barnehageeier. En kommunal barnehageeier (Sandnes) oppfordrer ansatte til å benytte studietilbudet, og gir studentene stipend (36 000 kr i året) mot to års bindingstid i kommunen. Kommunen dekker også vikarkostnaden til barnehagene når studentene er fraværende på grunn av utdanning. De fleste ABF-studentene i Sandnes kommune jobber 60 prosent, og har to dager fri i uken til studier. Studentene har permisjon med lønn når de er på samling samt i praksisperiodene. Barnehageeier oppgir at det at studentene unngår et studielån fremstår som en gulrot for veldig mange. Eier er også opptatt av at de skal ta seg av personalkabalen, og at dette aspektet ikke skal være en barriere for assistenter som ønsker å ta en deltidsutdanning.

For tilrettelegging for deltakelse ved ABF-studier ved høghskolen i Sogn og Fjordane ga Førde kommune sine studenter 90 prosent lønn for 80 prosent arbeid, mens Flora kommune har opprettet spesielle stipendordninger. Høghskolen oppgir at studentene som har sluttet på utdanningen er de som ikke har hatt spesielle avtaler med høghskolens to partnerskapskommuner, men som søkte på selvstendig grunnlag. Andre eksempler på tilrettelegging inkluderer:

- En ikke-kommunal barnehagestyrer i Buskerud forteller at barnehagen har inngått en avtale med ABF-studentene som medfører at de får 60 prosent lønn hele året, både når de er ute i permisjon, i praksisperioder, ferier, samt når de er i fullt arbeid.
- I Rogaland oppgir en ikke-kommunal barnehagestyrer at studentene får permisjon til å delta på studiesamlinger og at de følger vanlige permisjonsregler i forhold til avvikling av eksamen, men at de ellers ikke får permisjon utover det. Studentene står imidlertid fritt til å søke om en reduksjon i arbeidstid.
- En ikke-kommunal barnehagestyrer i Møre og Romsdal forteller at alle barnehagens assistenter i fylket får tilbud om å delta i ABF, og at de utdeler både stipend og gir studentene lønn under deltidsutdanningen. Barnehagen leier inn vikarer når studentene skal ha praksis eller

er på skole, og er opptatt av at det ikke skal føles belastende å ta utdanning, verken for den enkelte student eller for kollegene som er igjen i barnehagen.

En styrer i en ikke-kommunal barnehage i Oslo og Akershus mener på sin side at det optimale ville være til enhver tid å ha to ABF-studenter i deltidsarbeid som til sammen utgjorde en full stilling.

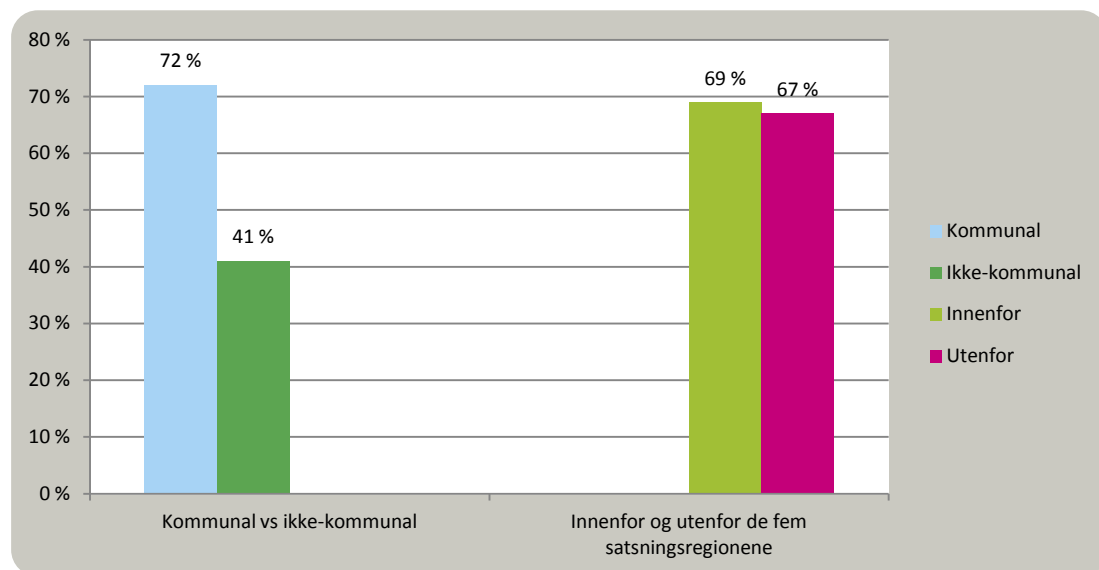
Studiestedene oppfatter ikke barnehagene som spesielt aktive pådrivere for at deres ansatte skal gjennomføre ABF. Det er hovedsakelig studiestedene som har vært oppsøkende. Samtidig utviser de barnehageansatte interesse for å delta. Det er med andre ord mellomledet mellom student og studiested, nemlig barnehageeieren, som fremstår som barrieren for deltakelse. Enkelte barnehagestyrere erkjenner at det krever mye av dem som arbeidsgiver å ha ansatte som tar deltidsutdanning, spesielt med hensyn til å ansette vikarer og å tette hullene som etterlates, og at dette er en viktig grunn til at flere barnehager ikke er pådrivere i større grad. De som i størst grad er pådrivere påpeker at de er fokusert på den langsiktige gevinsten av å øke kompetansen i barnehagen.

6.3 Videreutdanning i pedagogisk utviklingsarbeid (PUB)

6.3.1 Kjennskap til og bruk av tiltaket

Vi så i kapittel 4 at 68 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen kjenner til tiltaket PUB. Figur 6.9 illustrerer hvordan kjennskapet til tiltaket fordeler seg mellom kommunale og ikke-kommunale barnehager samt barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene.

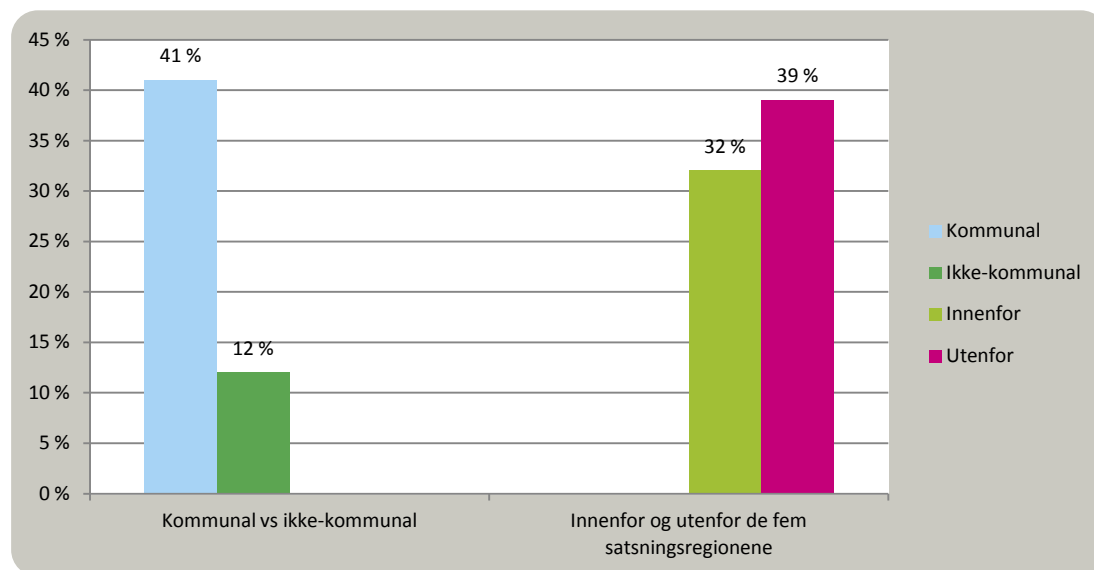
Figur 6.9. Andel respondenter som har kjennskap til PUB, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager og barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene. N=237



Det fremgår av figur 6.9 at barnehageeiere i de kommunale barnehagene har markant høyere kjennskap til PUB enn daglige ledere i ikke-kommunale barnehager. Graden av kjennskap til PUB innenfor og utenfor de fem satsningsregionene er nokså lik.

Totalt har 37 prosent av respondentene benyttet PUB, og andelen respondenter som har benyttet tiltaket er dermed litt over halvparten så stor som andelen som har kjennskap til det. Figur 6.10 viser i hvilken grad PUB har blitt benyttet i kommunale og ikke-kommunale barnehager og i barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene.

Figur 6.10. Andel respondenter som har benyttet PUB, fordelt på kommunale og ikke-kommunale barnehager og barnehager innenfor og utenfor de fem satsningsregionene. N=127



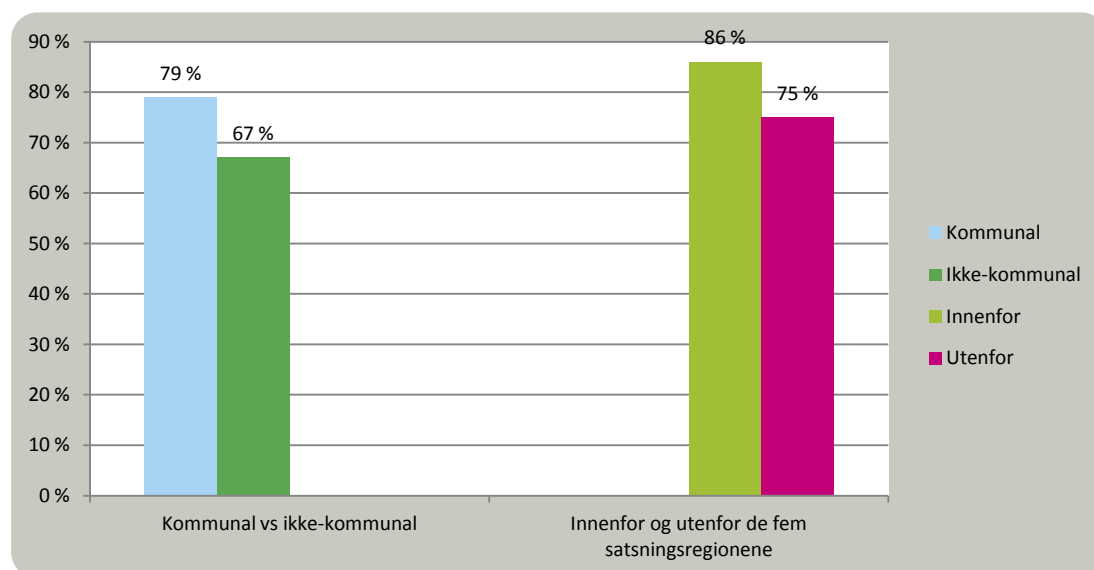
Figur 6.10 viser tydelig at PUB har blitt benyttet i mye større grad i kommunale enn i ikke-kommunale barnehager.

Forskjellen mellom barnehagene innenfor og utenfor de fem satsningsregionene er ikke like markant. Det er imidlertid verdt å merke seg at PUB oppgis å ha blitt mest benyttet utenfor fylkene hvor utfordringene er størst.

6.3.2 Vurderinger av tiltakets relevans og nytte

79 prosent av respondentene som har benyttet PUB oppfatter tiltaket som relevant eller svært relevant for deres behov for rekruttering av førskolelærere. Som det fremgår av figur 6.11 oppfattes PUB som mest relevant blant kommunale barnehager og blant respondentene i fylker med regionale rekrutteringstiltak.

Figur 6.11. Andel av respondentene som har benyttet PUB som vurderer tiltaket som svært relevant eller relevant for sitt behov for rekruttering av førskolelærere. N=100



Vi ser videre på det opplevde utbyttet av PUB. Som vist i kapittel 4.3 vurderer respondentene som har benyttet PUB at tiltaket mest av alt har bidratt til at *førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen*. Denne oppfatningen deles av over dobbelt så mange kommunale som ikke-kommunale respondenter. Det er kun mindre forskjeller mellom respondentene i de fem satsningsregionene og i landet for øvrig.

Av respondentene som har benyttet PUB er det blant den snau fjerdedelen som synes at tiltaket har bidratt mye eller svært mye til at *arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere* mest positive vurderinger både i fylker som ikke har blitt tildelt midler til regionale rekrutterings-tiltak og blant de ikke-kommunale respondentene i spørreundersøkelsen. At respondentene fra ikke-kommunale barnehager er mest positive til at tiltaket bidrar til å gjøre arbeidet mer attraktivt er også tilfellet for ABF, som vi så over.

Sett bort fra siste påstand er PUB altså mest kjent, mest benyttet, og blir i størst grad vurdert som nyttig og relevant blant de kommunale barnehageeierne. En mulig årsak til dette kan være at informasjonsflyt om PUB hovedsakelig foregår i offentlige kanaler mellom departement, fylkesmenn og kommuner, og i mindre grad har nådd ut til de ikke-kommunale barnehagene. Der- som dette er tilfellet, og hvis tiltaket skal kunne ha en større effekt, er det sentralt at innsatsen og fokuset på PUB og nytten av tiltaket i større grad rettes også mot ikke-kommunale barnehager. En annen mulig forklaringsfaktor er at studiestedene i stor grad samarbeider med kommuner om rekruttering av studenter til PUB-studier.

At fordelingen av oppfatninger mellom fylkene med og uten regionale rekrutteringstiltak både er mindre fremtredende og mer varierende kan på sin side indikere at de regionale arbeidsgruppene ikke har hatt like stort fokus på PUB som de har hatt på ABF, og at dette gir seg utslag i mer tilfældige forskjeller i respondentenes kjennskap, bruk, og vurderinger av relevans og utbytte av tiltaket.

Rambøll vurderer at hensikten bak PUB i liten grad er å bidra til å *øke rekrutteringen* og at *førskolelærere i andre yrker* ønsker seg til barnehagen, hvilket også gjenspeiler seg i respondentenes oppfatninger av tiltaket.

Fokuset på det faglige innholdet i barnehagene som oppstår på bakgrunn av PUB-utdanningen blir vurdert som veldig positivt av flere av barnehagestyrere og -eiere som har blitt intervjuet. PUB-studentene ønsker å bruke det de har lært med en gang, og det blir flere faglige diskusjoner blant de ansatte. Flere fagpersoner forbedrer kvaliteten i barnehagen, og flere med fagkompetanse gjør at ledere og lederteam kan ha fokus på andre ting, både administrativt og faglig. Flere informanter ser gevinster av PUB selv der studentene ennå ikke er ferdig utdannet, ved at det gjør noe med fagmiljøet i barnehagen å ha folk som studerer. Flere tror det gjør at ikke bare studentene selv, men også de andre som jobber i barnehagen, får mer lyst til å bli værende; det er tungt å jobbe i barnehage som fagperson med få andre fagpersoner rundt seg.

Studentene vi har intervjuet oppgir ønsket om å heve sin egen kompetanse som en avgjørende årsak til at de søkte seg til PUB-studiet. Spesielt blir utviklingsarbeid blant barn i aldersgruppen 0-3 år ansett som et viktig fagområde, og noe det er behov for mer kunnskap om. Studentene trekker frem pensumet som svært relevant for deres hverdag i barnehagen, og flere påpeker at teorien, som bygger på den nyeste forskningen innen pedagogisk arbeid med småbarn, er nettopp den typen faglig påfyll de har vært ute etter. Flere informanter uttrykker at PUB-studiet har økt deres anseelse av seg selv som del av et fagmiljø, og gjort dem tryggere i utøvelsen det pedagogiske arbeidet. Studentene synes det er inspirerende å oppdatere seg på teori, diskutere med medstudenter og kollegaer, og å møte barnehageansatte fra andre deler av fylket. Studentene mener også at studiet har gjort dem sultne på å lære enda mer.

Samtlige studenter mener at PUB-utdanningen har hatt en svært positiv innvirkning på motivasjonen deres for å arbeide i barnehage, at arbeidshverdagen har blitt mer lystbetont og at studiet har skapt større engasjement. Studentene mener studiet har bidratt til at de ønsker å fortsette å jobbe i barnehage, selv om mange påpeker at motivasjonen for å bli værende i barnehagen var høy også forut for studiet. Selv om PUB-studiet har bidratt til et ønske om å fortsette arbeidet i barnehagen blir det samtidig gitt uttrykk for at dette ikke endrer på det faktum at arbeidspresset fortsatt er for stort i barnehagesektoren. Det er derfor sentralt at studentene er tilfredse med arbeidsmengden på PUB-studiet. Informantene anser utdanningen som godt egnet til å gjennomføres i kombinasjon med jobb, selv om enkelte studenter har erfart at de må bruke kvelder, helger og feriedager for å få gjennomført studiet. Studentene er enige i at det er en klar fordel å ha en imøtekomende barnehagestyrer for å få best mulig utbytte av studiet.

6.3.3 Organisering av studiet

PUB er i likhet med ABF et nett- og samlingsbasert studium. Under følger en kort redegjørelse for ulike måter å organisere studiet på, samt utfordringer og suksessfaktorer ved organiseringen av denne videreutdanningen.

Flere av studiestedene har vært i kontakt med hverandre for å få innblikk i hvordan studiet er bygd opp andre steder. PUB består av 30 studiepoeng ved alle studiesteder, mens varigheten på studiet varierer fra ett til tre semester. Ved Høgskolen i Oslo og Akershus har man valgt å gjennomføre utdanningen over halvannet år. Dette både for å ta høyde for at mange av studentene er i full jobb ved siden av studiene, og for å sørge for å gi tilstrekkelig tid til å gjennomføre utviklingsarbeid i barnehagen. Ved HiOA møtes studentene til månedsvise samlinger, to dager av gangen. Høgskolen i Bergen har organisert studiet over to semester, med fire todagerssamlinger i semesteret (fredag ettermiddag og lørdag). Ved Høgskolen i Nesna var det opprinnelig planlagt å gjennomføre utdanningen i løpet av ett semester, men det ble etter en runde med diskusjoner enighet om at dette ville bli for hektisk for førskolelærere i full jobb. Høgskolen har derfor åpnet for å strekke det ut over to eller tre semester. Her har imidlertid utdanningen ikke kommet i gang ennå. Ved Høgskolen i Vestfold har de forsøkt å organisere PUB både over to og tre semester. Det identifiseres både fordeler og ulemper ved den lengste varianten; på den ene siden gir den mindre arbeidspress og bedre tid til utviklingsarbeid, på den andre siden risikerer man å miste litt av kontinuiteten og momentet i studiet. Ved Universitet i Agder har studiet blitt endret til å gå over tre semester etter å ha blitt startet som et studium som gikk over to semester, for å gi studentene nok tid til å få implementert utviklingsarbeidet i barnehagene.

Undersøkelsen har ikke avdekket store utfordringer knyttet til organiseringen av PUB. Den mest markante barrieren for vellykket gjennomføring har, som vist over, vært rekrutteringen til studiet. Med hensyn til selve organiseringen dreier det seg i hovedsak om knapphet på fysisk undervisningsrom og tilgang på undervisningsressurser på ugunstige tidspunkter (samlinger på ettermiddager/helger). Ved enkelte studiesteder oppgis det også at det kunne vært ønskelig med flere og hyppigere samlinger, men at dette begrenses av studentenes arbeidssituasjon. Som nevnt over synes også noen studenter at det er krevende å gjennomføre 30 studiepoeng ved siden av full jobb.

Det blir pekt på flere suksessfaktorer for at PUB skal fungere på en god måte. Først og fremst er det viktig å gi nok tid til utføringen av utviklingsarbeidet i barnehagen. Flere nevner også at det er en fordel at flere fra samme barnehage gjennomfører utdanningen samtidig, fordi dette vil gjøre dem i bedre stand til å utføre utviklingsarbeidet i barnehagen på en god måte. Dette vil øke sannsynlighetene for at studiet skal ha en reell effekt og at man kan få til endringer i barnehagen. I tillegg vil studentene kunne støtte seg på hverandre både med hensyn til arbeidsbelastning og faglig utveksling. Flere studiesteder ønsker også å organisere PUB slik at videreutdanningen kan inngå i en mastergrad.

De aller fleste studentene som har blitt intervjuet er godt med fornøyd med både innhold og organiseringen av utdanningen. Det er en stor grad av tilfredshet med fordelingen mellom samlinger og praktiske oppgaver. Det framheves at det er fint at det ikke er for mange samlinger, da de fleste er i full jobb ved siden av. Samlingene har jevnt over fungert bra, og de fleste respondentene er som tidligere nevnt fornøyd med arbeidsmengden. Mange rapporterer om god oppfølging fra høgskolen. PUB-studentene gir ikke noe enhetlig svar på spørsmålet om det er noe de kunne ønske var lagt opp annerledes. ABF-studentene oppfatning av at det burde tas mer hensyn til studentenes praktiske erfaring fra barnehagesektoren i undervisningen deles i liten grad av PUB-studentene. Enkelte informanter mener imidlertid at høgskolen burde undervist mer i teori før studentene startet den prosjektbaserte undervisningen. Utover dette er informantene i det store og hele fornøyd med utdanningen slik den er organisert i dag.

6.3.4 Rekruttering til studiet

Rekrutteringen til PUB foregår på mange måter på samme måte som for ABF, gjennom informasjonsspredning via fylkesmann, regionale nettverk, og direkte kommunikasjon ut til kommuner og ikke-kommunale barnehageeiere ved hjelp av brosjyrer og informasjon via e-post. Samarbeidet og dialogen rundt rekrutteringen blir i stor grad vurdert positivt, og fylkesmannen blir av

mange studiesteder ansett som den viktigste samarbeidspartneren. Halvparten av studentene vi har intervjuet oppgir at de fikk informasjon om studiet via barnehagestyrer, mens den andre halvparten fikk høre om tilbudet fra studiestedet (via hjemmesidene eller via informasjonsbrev per e-post eller avisannonser). På tross av disse positive erfaringene skal vi imidlertid se under at det har vært til dels store utfordringer knyttet til rekrutteringen til PUB.

Flere studiesteder har ikke klart å fylle opp studieplassene som har blitt opprettet, og enkelte PUB-studier har blitt utsatt til neste studieår på grunn av lave søkertall. Flere studiesteder oppgir at tidspunktet for tildeling av midler fra KD har gjort det vanskelig å planlegge studiet i god tid (flere har blitt tildelt midler midt på sommeren), og også gjort at utlysningen av studiet har kommet sent. Dette har hatt en negativ innvirkning på opptaket. Barnehageeiere påpeker også dette, og viser til at sene utlysningstidspunkter har gjort det vanskelig for både eiere, styrere og ansatte å legge PUB inn i sine planer for det kommende året. Det påpekes av noen at dette først og fremst var tilfellet i første tildelingsrunde i 2009, og at tildelingen kom tidligere i de neste rundene.

En annen sentral utfordring er mangelen på pedagoger i barnehagene. Dette kan føre til at de som er aktuelle for PUB ikke har anledning til å gå fra barnehagen for å ta videreutdanning. I tillegg er arbeidspresset ofte stort, og mange har rett og slett ikke tid til å utføre utviklingsarbeid ved siden av det vanlige arbeidet i barnehagen. Flere barnehager har også mangel på ressurser til å ansette vikarer når studentene er på samlinger.

Videre blir det av mange påpekt at manglende insentiver for å ta videreutdanning er en sentral barriere for større oppslutning rundt PUB, både med hensyn til lønnskompensasjon og mulige karriereveier. Det eksisterer ingen formelle strukturer som gir barnehageansatte kompensasjon i form av økt lønn etter fullført videreutdanning. Det blir fremhevet at enkelte PBL-barnehager har slike ordninger, men heller ikke her eksisterer det en felles og enhetlig struktur.

Andre mulige forklaringer på den lave interessen inkluderer at det flere steder er en ny og ukjent utdanning, og det kan forekomme usikkerhet om hva det dreier seg om. Geografiske aspekter kan også spille en rolle, eksempelvis i Nordland hvor det er lange distanser og store utgifter forbundet med å reise på samlinger. Det blir også oppgitt at det finnes mange videreutdanningstilbud å velge mellom, og at PUB konkurrerer mot disse.

Det regionale arbeidet med rekruttering blir i stor vurdert som positivt der fylkesmannen er involvert og man har et forpliktende samarbeid mellom de relevante aktørene. I Vestfold oppgis det fra høgskolen sin side at det har blitt mer krevende å markedsføre studietilbudet ut mot kommunene og barnehagene når fylkesmannen ikke lenger legger til rette for dette samarbeidet. I Vestfold var det tidligere en mer formalisert struktur, hvor samarbeid med barnehagene var forpliktet fra fylkesmannen sin side gjennom føringer og tildeling av midler. Fylkesmannens involvering var viktig på grunn av et godt kontaktnett som la til rette for markedsføring og rekruttering ute i kommunene, og det oppgis at noe av forankringen i barnehagene har falt litt bort når fylkesmannens involvering har avtatt. Dette viser, som påpekt i kapittel 5, at fylkesmannens involvering er viktig for at det regionale rekrutteringsarbeidet skal fungere på en god måte.

Flere studiesteder ønsker å gjøre PUB til en del av en masterutdanning, og oppgir at de tror dette ville gjort studiet mer populært og hensiktsmessig. Universitet i Tromsø har lagt det opp slik at PUB kan utgjøre en modul i en masterutdanning. Et større fokus på ledelsesperspektivet blir også oppgitt som en mulig suksessfaktor. Universitet i Agder har eksempelvis inkludert ordet ledelse i tittelen på studiet, i troen på at det kan øke interessen for studiet fordi flere savner fokus på ledelse i grunnutdanningen. En sentral faktor som går igjen blant en stor del av informantene er at man må bli belønnet for videreutdanning i større grad; det må gi noen reelle konsekvenser utover faglig påfyll. Førskolelærere har en travel arbeidshverdag, og en utbredt oppfatning er at få vil søke seg til PUB-studiet dersom det ikke gis gode insentiver. Rekruttering av studenter krever derfor også god tilrettelegging for deltakelse. Dette er tema i neste avsnitt.

6.3.5 Tilrettelegging for deltakelse

PUB har et kortere studieløp enn ABF, og kan således tenkes å kreve mindre tilrettelegging. På den andre siden er det en utdanning som i de fleste tilfeller kommer i tillegg til fulltidsarbeid i

barnehagen, hvilket i sum gjør det til et arbeidskrevende studium å gjennomføre. Arbeidsgivers tilrettelegging er dermed avgjørende for manges deltakelse. I likhet med ABF er tilrettelegging fra arbeidsgiver for ansattes deltakelse i PUB varierende, og i de tilfellene tilretteleggingen mangler utgjør det et sentralt hinder for at ansatte deltar i studiet. Enkelte studiesteder forsøker på sin side å legge til rette for deltakelse ved å legge samlinger til ettermiddager og helger.

Studiestedene oppgir at det er store variasjoner mellom kommuner, både med hensyn til tilrettelegging og i hvilken grad de er pådrivere for at ansatte skal ta utdanningen. Noen studiesteder mener også at ikke-kommunale barnehager er flinkere til å legge til rette for deltakelse og har større fokus på videreutdanning som ledd i kompetanseheving. Det blir samtidig påpekt at det er store variasjoner mellom private barnehager.

Enkelte studiesteder oppgir at noen av studentene ikke synes de har fått gode nok vilkår til å jobbe med utviklingsarbeid i egen barnehage. Flere tror det er stor forskjell på om man har søkt videreutdanning på eget initiativ eller om styrer har oppfordret ansatte til å søke. Utdanningen må være forankret hos ledelsen i forkant for at det skal kunne fungere på best mulig måte. Flere studiesteder oppgir at det kan være vanskelig for studentene å forankre og drive utviklingsarbeid i egen barnehage når de har meldt seg opp på eget initiativ uten barnehagen som pådriver. En viktig suksessfaktor er derfor å få med seg eierleddet fra starten, både fra studenters og studiesteders perspektiv. Når utdanningen er forankret i kommunen blir de oftere en pådriver for studiet, hvilket også gjør det lettere å få til god tilrettelegging.

Et sentralt element omhandler permisjon til å delta på studiesamlinger. Studentene vi har intervjuet trekker fram gunstige permisjonsordninger som en viktig årsak til at de har valgt PUB-utdanningen. Flere får både permisjon med lønn og får dekket studiemateriale og utgifter til overnatting ved samlinger. Noen studenter har fått fri til egne lesedager i forkant av eksamen, andre ikke. Sistnevnte må bruke ettermiddager, kvelder og helger til å lese. Studentene er bevisste på at kompetanseutvikling i barnehagen byr på kapasitetsutfordringer for barnehagestyrer, at det kan være utfordrende å gi personalet fri til utdanning, og at det er kostbart å sette inn vikarer.

Samtidig har det flere steder vært frafall fra utdanningen. Dette skyldes som oftest at videreutdanningen innebærer for mye arbeid i tillegg til full stilling. De aller fleste jobber 100 prosent ved siden av, og har kun permisjon de dagene de skal på samling. Dette blir for mye for mange, og for flere innebærer det mer arbeid enn de var forberedt på.

Det blir også oppgitt at det ikke alltid er like stort fokus fra toppen i kommunen på å gjennomføre PUB som det er for ABF. I stedet blir det overlatt til de ansattes interesser og styrenes skjønn å vurdere behovet og anledningen til å unnvære pedagoger i den enkelte barnehage. Sandnes kommune er et eksempel på dette. Kommunen gir permisjon med lønn, men oppgis ikke å ha vært en pådriver for at tilbudet skal benyttes på samme måte som ABF. Kommunen dekker heller ikke vikarkostnader knyttet til deltakelse i PUB-studier, og dette blir også nevnt som en av grunnene til at studiet ikke blir benyttet i større grad. Bruken avhenger dermed av økonomien i den enkelte barnehage. Det er både en pedagogisk og en økonomisk kostnad ved å sende ansatte på videreutdanning, og det fremstår for mange vanskelig å tenke på langsiktig utvikling når man sitter med ansvar for daglig drift i barnehagen. ABF bidrar konkret til å øke andelen førskolelærere og dermed potensielt redusere andelen dispensasjoner. PUB har ikke denne funksjonen.

6.4 Oppsummering

Respondentene kjenner til de to tiltakene i omtrent like stor grad. Nær alle respondentene som har benyttet ABF vurderer det som relevant for deres behov for rekruttering av førskolelærere, mens den tilsvarende andelen for PUB er noe lavere. Rambøll forstår de svært positive vurderingene av ABF i lys av at dette tiltaket fører til en direkte økning i antallet førskolelærere i barnehagen, og dermed direkte og konkret imøtekommer respondentenes behov for rekruttering.

ABF er både mer kjent og mer benyttet og blir vurdert som mer nyttig i fylkene med regionale rekrutteringstiltak enn i de øvrige fylkene. I Rambølls vurdering viser dette at fokuset på ABF i det regionale rekrutteringsarbeidet har hatt en positiv innvirkning. Samtidig kan dette ganske

enkelt være en konsekvens av at behovet for ABF er større i de fylkene hvor rekrutteringsutfordringene er størst.

Mens det ikke er noen markante forskjeller mellom de kommunale og ikke-kommunale respondentene med hensyn til kjennskap, bruk og nytte av ABF, er PUB både mer kjent, mer brukt og blir oppfattet mer nyttig av de kommunale barnehageeierne som har besvart spørreundersøkelsen. En mulig årsak til dette kan være at informasjonsflyt om PUB hovedsakelig foregår i offentlige kanaler mellom departement, fylkesmenn og kommuner, og i mindre grad har nådd ut til de ikke-kommunale barnehagene. Det fremkommer ingen entydig tendens blant respondentene fordelt på fylker med og uten regionale rekrutteringstiltak, og Rambøll vurderer at dette kan skyldes at de regionale arbeidsgruppene ikke har hatt like stort fokus på PUB som de har hatt på ABF, og at dette resulterer i mer tilfeldige forskjeller i respondentenes kjennskap, bruk, og vurderinger av relevans og utbytte av tiltaket.

PUB blir i størst grad vurdert å bidra til å beholde førskolelærere i barnehagen, og har i følge respondentene liten innvirkning på rekruttering av førskolelærere. Vurderingene av ABF tilsier derimot at dette tiltaket fungerer godt både som et bidrag til rekruttering og til at førskolelærere blir værende i barnehagen. Igjen har og respondentene tilhørende fylker med regionale rekrutteringstiltak og de kommunale barnehageeierne de mest positive vurderingene av tiltakene. Sistnevnte kan sannsynligvis tilskrives at studiestedene i mange tilfeller samarbeider med kommunale barnehageeiere om rekruttering av studenter.

Innholdet og formen på ABF blir vurdert positivt av både barnehageeiere, barnehagestyrere og av studentene selv. Studiet rekrutterer studenter som ikke ville søkt seg til en ordinær førskolelærerutdanning, det øker fokuset på faglighet i barnehagene, det gjør studentene tryggere i arbeidshverdagen og det engasjerer og motiverer til videre arbeid i barnehagen. Også for PUB-studiet blir mer fokus på fag og teori trukket frem som kilde til engasjement i det daglige arbeidet og motivasjon for å fortsette i yrket.

I den grad det er utfordringer knyttet til ABF er dette hovedsakelig knyttet til den desentraliserte organiseringen av studiet, som enkelte steder er svært ressurskrevende for høgskolen som utdanningstilbyder. Andre steder blir den desentraliserte modellen derimot ansett som avgjørende for at studiet fungerer på en god måte. Studentene er i all hovedsak fornøyd med organiseringen av studiet. Enkelte studenter er imidlertid kritiske til at studiet inneholder like mye praksis som det ordinære førskolelærerstudiet, tatt i betraktning at mange av assistentene har mye praktisk erfaring fra før.

Det fremkommer ingen særskilte utfordringer med hensyn til organiseringen av PUB-studiet. Her fremstår derimot rekruttering av studenter og tilrettelegging for deltakelse som de større utfordringer. Tidspunktet for tildeling av midler fra departementet nevnes som et hinder av flere av studiestedene. Sen tildeling har gjort at utlysningen av studiet også har kommet sent, og følgelig gjort det vanskelig for barnehager og potensielle studenter å legge studiet inn i sine planer. En annen barriere for rekruttering til studiet er den vedvarende mangelen på pedagoger i barnehagene, som kan gjøre det vanskelig å frigjøre ansatte til videreutdanning. Arbeidsgivers tilrettelegging er også en sentral faktor som for mange avgjør hvorvidt de deltar, og kan avhengig av form således fungere både som en barriere og en drivkraft for deltakelse. Arbeidsgivers tilrettelegging er også avgjørende for ABF-studenter, og også her blir det meldt om varierende grad av tilrettelegging, men det fremstår i mindre grad som en barriere enn for PUB.

Det er viktig å skille mellom tiltakene ABF og PUB som sådan, og hvordan det blir tilrettelagt for at tiltakene benyttes. Utdanningene blir i stor grad vurdert positivt med hensyn til både form og innhold; utfordringene med å rekruttere studenter henger som vi har sett sammen med andre faktorer. Rambølls vurdering er derfor at departementet i det videre arbeidet med disse tiltakene hovedsakelig bør fokusere på å forbedre tilretteleggingen for barnehageansattes deltakelse.

7. OPPSUMMERING

Rambølls evaluering av strategi for rekruttering av førskolelærere viser at en stor andel av de rekrutteringsansvarlige i barnehagesektoren oppgir at de prioriterer rekruttering, men at andelen som har en plan for rekruttering er vesentlig lavere. Det er i Rambølls vurdering en svakhet ved strategien at den ikke i større grad har gitt seg utslag i målrettet og planfestet rekrutteringsarbeid blant barnehagene.

Rekrutteringsstrategien er godt kjent blant respondentene. Graden av kjennskap og bruk er i all hovedsak størst - og vurderinger av tiltakenes relevans og nytte mest positive - blant de kommunale barnehageeierne og blant respondentene tilhørende fylker hvor det er gjennomført regionale rekrutteringstiltak. Rambøll anser dette som en indikator på at det regionale rekrutteringsarbeidet har bidratt til å spre informasjon om strategien og tiltakene, og at arbeidet som har blitt gjort har gitt positive resultater. Disse funnene kan også tolkes dit hen at informasjonsflyten i størst grad har foregått gjennom offentlige kanaler, fra departement til fylkesmann til kommune. I tillegg samarbeider studiestedene i stor grad med kommuner om rekruttering av studenter til utdanningstiltakene, hvilket også kan ha innvirket på at strategien er best kjent og blir mest positivt vurdert blant de kommunale aktørene.

Hovedfokuset i de regionale rekrutteringstiltakene har vært å øke oppmerksomheten rundt førskolelærerutdanning og å legge bedre til rette for bruk av utdanningstilbud. De regionale arbeidsgruppene har store fellestrekk både med hensyn til sammensetning og prioriteringer, og samarbeidet mellom aktørene blir av informantene omtalt som godt og nyttig og ønskes videreført. Rambøll vurderer imidlertid at fraværet av KS i de regionale arbeidsgruppene er en vesentlig barriere for det regionale rekrutteringsarbeidet. Flere informanter peker på lønnsnivået i førskolelæreryrket som et særskilt stort hinder for å gjøre yrket mer attraktivt, og KS kan spille en sentral rolle på dette området. Rambøll anbefaler at KS blir involvert i større grad i fremtidig rekrutteringsarbeid.

ABF er det av strategiens tiltak som vurderes som mest relevant for behovet for rekruttering av førskolelærere; nær samtlige respondenter som har benyttet ABF oppgir at det er et relevant tiltak. Den tilsvarende andelen for PUB er noe lavere, og lavest blant alle tiltakene, men utgjør likefullt nærmere 80 prosent. Innholdet og formen på ABF blir vurdert positivt av både barnehageeiere, barnehagestyrere og av studentene selv, med bakgrunn i at studiet rekrutterer studenter som ikke ville søkt seg til en ordinær førskolelærerutdanning, øker fokuset på faglighet i barnehagene, gjør studentene tryggere i arbeidshverdagen og engasjerer og motiverer til videre arbeid i barnehagen. Større fokus på fag og teori blir også i forbindelse med PUB-studiet trukket frem som kilde til engasjement i det daglige arbeidet og motivasjon for å fortsette i yrket.

I den grad evalueringer har avdekket utfordringer vedrørende ABF er disse hovedsakelig knyttet til den desentraliserte organiseringen av studiet, som enkelte steder er svært ressurskrevende for høgskolen som utdanningstilbyder. Andre steder blir den desentraliserte modellen derimot ansett som avgjørende for at studiet fungerer på en god måte. Studentene er i all hovedsak fornøyd med organiseringen av studiet. Flere studenter har imidlertid allerede mye praktisk erfaring, og setter følgelig spørsmålsteget ved at studiet inneholder like mye praksis som det ordinære førskolelærerstudiet. Disse studentene etterspør en større andel teori i utdanningen.

Evalueringen avdekker ingen særskilte utfordringer med hensyn til organiseringen av PUB-studiet. Her fremstår derimot rekruttering av studenter og tilrettelegging for deltakelse som større barrierer. Sen tildeling av midler fra departementet oppgis som et hinder ved at det har gjort det krevende både for studiesteder, barnehager og potensielle studenter å planlegge utlysning, rekruttering og deltakelse i utdanningen. Arbeidsgivers tilrettelegging fremstår som en svært sentral faktor, og kan avhengig av form fungere både som en barriere og en drivkraft for deltakelse.

På bakgrunn av Rambølls evaluering fremstår strategien for rekruttering av førskolelærere på mange måter som vellykket. Strategien og de enkelte tiltakene er godt kjent og blir i stor grad vurdert som nyttige og relevante for målgruppens behov for rekruttering.

Evalueringen viser samtidig at rekrutteringsarbeidet har potensial for å bære enda større frukter i fremtiden, blant annet med hensyn til å forankre strategien i eksplisitte planer for rekrutteringsarbeidet på barnehagenivå. Evalueringen viser at forekomsten av rekrutteringsplaner er større i fylker med regionale rekrutteringstiltak enn i landet for øvrig, hvilket kan anses som en bekreftelse på at strategien har vært spesielt virksom i de regionene som har deltatt i en særlig satsing gjennom regionale rekrutteringstiltak. Dette indikeres også ved at respondentene i fylker med regionale rekrutteringstiltak både kjenner tiltakene bedre, bruker dem mer, og vurderer dem som mer nyttige enn respondenter fra de andre fylkene i landet. Det kan følgelig være grunnlag for å forsøke samme modell i andre regioner med særskilte rekrutteringsutfordringer.

Sett bort fra målsetningen om å få førskolelærere i andre yrker tilbake til barnehagene, fremstår tiltakene som har blitt introdusert gjennom rekrutteringsstrategien som gode og relevante for barnehagenes behov for rekruttering av førskolelærere. Rambøll vurderer derfor at hovedfokuset i det fremtidige rekrutteringsarbeidet bør være å øke graden av bruk av disse tiltakene, og at bedre tilrettelegging for at barnehageansatte kan gjennomføre deltidsutdanning og videreutdanning vil være sentrale grep i så måte. For å imøtekomme dette fremstår det som nødvendig med en ytterligere bevisstgjøring blant barnehageeiere og -styrere rundt hvordan barnehagene vil dra nytte av å prioritere og fokusere på rekruttering og kompetanseheving i enda større grad, og en ytterligere ansvarliggjøring av de samme aktørene for å sørge for at innsatsen får resultater.

VEDLEGG 1

OVERSIKT OVER RESULTATER FRA SPØRREUNDERSØKELSEN BLANT KOMMUNALE BARNEHAGEEIERE OG DAGLIGE LEDERE I IKKE-KOMMUNALE BARNEHAGER

I hvilken grad vurderer du at rekruttering av førskolelærere er et problem for deres barnehager?

	Respondenter	Prosent
Svært stort problem	32	8,9%
Stort problem	128	35,7%
Lite problem	144	40,1%
Svært lite problem	51	14,2%
Vet ikke	4	1,1%
I alt	359	100,0%

Hvor høyt prioritert er rekruttering av førskolelærere i din kommune / din barnehagevirksomhet?

	Respondenter	Prosent
Svært høyt prioritert	101	28,1%
Ganske høyt prioritert	177	49,3%
Ganske lavt prioritert	54	15,0%
Svært lavt prioritert	13	3,6%
Vet ikke	14	3,9%
I alt	359	100,0%

Er det laget en plan for rekruttering av førskolelærere i din kommune barnehagevirksomhet?

	Respondenter	Prosent
Ja	90	25,1%
Nei	268	74,9%
I alt	358	100,0%

Hva inngår i planen? (flere kryss mulig)

	Respondenter	Prosent
Resultatmål	25	28,4%
Konkrete tiltak	78	88,6%
Budsjett for tiltakene	40	45,5%
Skisse for samarbeid med aktuelle partnere	34	38,6%
Annet, vennligst spesifiser:	11	12,5%
I alt	88	100,0%

Hva er de viktigste rekrutteringskanalene for deg som barnehageeier? (flere kryss mulig)

	Respondenter	Prosent
Eget nettverk	200	57,0%
Rekrutteringsbyråer	9	2,6%
Annonsering i aviser og på inter-nett	317	90,3%
Samarbeid med universitets- og høyskolemiljøer	183	52,1%
Andre kanaler, vennligst spesifiser:	33	9,4%
I alt	351	100,0%

I hvilken grad kjenner du til Kunnskapsdepartementets strategi for rekruttering av førskolelærere i barnehagen?

	Respondenter	Prosent
Svært godt	30	8,5%
Godt	126	35,8%
Middels godt	133	37,8%
Dårlig	53	15,1%
Svært dårlig	10	2,8%
I alt	352	100,0%

Hvilke av følgende tiltak for rekruttering av førskolelærere i barnehagen kjenner du til? (flere kryss mulig)

	Respondenter	Prosent
Arbeidsplassbasert førskolelærer-utdanning rettet mot assistenter (ABF)	248	70,9%
Rekruttering av menn til barnehagene	287	82,0%
PUB-studier – videreutdanning for førskolelærere	237	67,7%
Veiledning av nyutdannede førskolelærere	325	92,9%
Lederutdanning for styrere i barnehagen	327	93,4%
Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder	130	37,1%
Videreutdanning i barnehagepedagogikk	221	63,1%
Jeg kjenner ingen av tiltakene	3	0,9%
Andre tiltak, vennligst spesifiser:	11	3,1%
I alt	350	100,0%

Hvilke av tiltakene har dere benyttet i din kommune/barnehagevirksomhet? (flere kryss mulig)

	Respondenter	Prosent
Arbeidsplassbasert førskolelærer- utdanning rettet mot assistenter	141	40,8%
Rekruttering av menn til barne- hagene	92	26,6%
PUB-studier – videreutdanning for førskolelærere	127	36,7%
Veiledning av nyutdannede før- skolelærere	200	57,8%
Lederutdanning for styrere i bar- nehagen	165	47,7%
Videreutdanning i flerspråklig ut- vikling hos barn i førskolealder	46	13,3%
Videreutdanning i barnehagepe- dagogikk	90	26,0%
Vi har ikke benyttet noen av tilta- kene	51	14,7%
I alt	346	100,0%

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekrutte-
ring av førskolelærere? - Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assis-
tenter

	Respondenter	Prosent
Svært relevant	78	55,3%
Relevant	57	40,4%
Lite relevant	5	3,5%
Svært lite relevant	0	0,0%
Vet ikke	1	0,7%
I alt	141	100,0%

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekrutte-
ring av førskolelærere? - Rekruttering av menn til barnehagene

	Respondenter	Prosent
Svært relevant	21	23,1%
Relevant	52	57,1%
Lite relevant	13	14,3%
Svært lite relevant	3	3,3%
Vet ikke	2	2,2%
I alt	91	100,0%

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere? - PUB-studier – videreutdanning for førskolelærere

	Respondenter	Prosent
Svært relevant	36	28,3%
Relevant	64	50,4%
Lite relevant	22	17,3%
Svært lite relevant	2	1,6%
Vet ikke	3	2,4%
I alt	127	100,0%

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere? - Veiledning av nyutdannede førskolelærere

	Respondenter	Prosent
Svært relevant	98	49,0%
Relevant	82	41,0%
Lite relevant	10	5,0%
Svært lite relevant	6	3,0%
Vet ikke	4	2,0%
I alt	200	100,0%

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere? - Lederutdanning for styrere i barnehagen

	Respondenter	Prosent
Svært relevant	65	39,6%
Relevant	70	42,7%
Lite relevant	12	7,3%
Svært lite relevant	7	4,3%
Vet ikke	10	6,1%
I alt	164	100,0%

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere? - Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder

	Respondenter	Prosent
Svært relevant	17	37,0%
Relevant	24	52,2%
Lite relevant	4	8,7%
Svært lite relevant	0	0,0%
Vet ikke	1	2,2%
I alt	46	100,0%

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere? - Videreutdanning i barnehagepedagogikk

	Respondenter	Prosent
Svært relevant	42	46,7%
Relevant	41	45,6%
Lite relevant	4	4,4%
Svært lite relevant	2	2,2%
Vet ikke	1	1,1%
I alt	90	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Arbeidsplassert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Respondenter	Prosent
Svært mye	27	19,3%
Mye	38	27,1%
Delvis	54	38,6%
Lite	12	8,6%
Svært lite	4	2,9%
Vet ikke	5	3,6%
I alt	140	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Arbeidsplassert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	22	15,7%
Mye	35	25,0%
Delvis	31	22,1%
Lite	13	9,3%
Svært lite	13	9,3%
Vet ikke	26	18,6%
I alt	140	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Arbeidsplassert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	2	1,4%
Mye	14	10,0%
Delvis	23	16,4%
Lite	37	26,4%
Svært lite	36	25,7%
Vet ikke	28	20,0%
I alt	140	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Arbeidsplassert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	6	4,3%
Mye	32	22,9%
Delvis	41	29,3%
Lite	19	13,6%
Svært lite	17	12,1%
Vet ikke	25	17,9%
I alt	140	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Rekruttering av menn til barnehagene" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Respondenter	Prosent
Svært mye	2	2,2%
Mye	12	13,2%
Delvis	31	34,1%
Lite	23	25,3%
Svært lite	18	19,8%
Vet ikke	5	5,5%
I alt	91	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Rekruttering av menn til barnehagene" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	1	1,1%
Mye	15	16,5%
Delvis	33	36,3%
Lite	18	19,8%
Svært lite	15	16,5%
Vet ikke	9	9,9%
I alt	91	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Rekruttering av menn til barnehagene" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	1	1,1%
Mye	7	7,7%
Delvis	21	23,1%
Lite	25	27,5%
Svært lite	20	22,0%
Vet ikke	17	18,7%
I alt	91	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Rekruttering av menn til barnehagene" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	0	0,0%
Mye	12	13,2%
Delvis	35	38,5%
Lite	15	16,5%
Svært lite	15	16,5%
Vet ikke	14	15,4%
I alt	91	100,0%

I hvilken grad vil du si at "PUB-studier - videreutdanning av førskolelærere" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Respondenter	Prosent
Svært mye	0	0,0%
Mye	19	15,0%
Delvis	36	28,3%
Lite	44	34,6%
Svært lite	16	12,6%
Vet ikke	12	9,4%
I alt	127	100,0%

I hvilken grad vil du si at "PUB-studier - videreutdanning av førskolelærere" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	4	3,1%
Mye	43	33,9%
Delvis	47	37,0%
Lite	17	13,4%
Svært lite	8	6,3%
Vet ikke	8	6,3%
I alt	127	100,0%

I hvilken grad vil du si at "PUB-studier - videreutdanning av førskolelærere" har bidratt til: -
 At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	0	0,0%
Mye	7	5,5%
Delvis	24	18,9%
Lite	46	36,2%
Svært lite	24	18,9%
Vet ikke	26	20,5%
I alt	127	100,0%

I hvilken grad vil du si at "PUB-studier - videreutdanning av førskolelærere" har bidratt til: -
 At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	9	7,1%
Mye	22	17,3%
Delvis	50	39,4%
Lite	22	17,3%
Svært lite	8	6,3%
Vet ikke	16	12,6%
I alt	127	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Veiledning av nyutdannede førskolelærere" har bidratt til: - Å øke
 rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Respondenter	Prosent
Svært mye	11	5,5%
Mye	31	15,6%
Delvis	61	30,7%
Lite	39	19,6%
Svært lite	22	11,1%
Vet ikke	35	17,6%
I alt	199	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Veiledning av nyutdannede førskolelærere" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	20	10,1%
Mye	50	25,1%
Delvis	64	32,2%
Lite	25	12,6%
Svært lite	7	3,5%
Vet ikke	33	16,6%
I alt	199	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Veiledning av nyutdannede førskolelærere" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	4	2,0%
Mye	18	9,1%
Delvis	38	19,2%
Lite	56	28,3%
Svært lite	35	17,7%
Vet ikke	47	23,7%
I alt	198	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Veiledning av nyutdannede førskolelærere" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	12	6,0%
Mye	44	22,1%
Delvis	65	32,7%
Lite	29	14,6%
Svært lite	13	6,5%
Vet ikke	36	18,1%
I alt	199	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Lederutdanning for styrere i barnehagen" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Respondenter	Prosent
Svært mye	7	4,3%
Mye	18	11,0%
Delvis	37	22,7%
Lite	43	26,4%
Svært lite	24	14,7%
Vet ikke	34	20,9%
I alt	163	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Lederutdanning for styrere i barnehagen" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	17	10,4%
Mye	34	20,9%
Delvis	45	27,6%
Lite	25	15,3%
Svært lite	13	8,0%
Vet ikke	29	17,8%
I alt	163	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Lederutdanning for styrere i barnehagen" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	4	2,5%
Mye	16	9,8%
Delvis	26	16,0%
Lite	50	30,7%
Svært lite	25	15,3%
Vet ikke	42	25,8%
I alt	163	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Lederutdanning for styrere i barnehagen" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	8	4,9%
Mye	38	23,3%
Delvis	47	28,8%
Lite	24	14,7%
Svært lite	10	6,1%
Vet ikke	36	22,1%
I alt	163	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Respondenter	Prosent
Svært mye	0	0,0%
Mye	3	6,5%
Delvis	11	23,9%
Lite	13	28,3%
Svært lite	9	19,6%
Vet ikke	10	21,7%
I alt	46	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	0	0,0%
Mye	5	10,9%
Delvis	18	39,1%
Lite	9	19,6%
Svært lite	6	13,0%
Vet ikke	8	17,4%
I alt	46	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	1	2,2%
Mye	2	4,3%
Delvis	8	17,4%
Lite	16	34,8%
Svært lite	8	17,4%
Vet ikke	11	23,9%
I alt	46	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	0	0,0%
Mye	6	13,0%
Delvis	19	41,3%
Lite	10	21,7%
Svært lite	5	10,9%
Vet ikke	6	13,0%
I alt	46	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i barnehagepedagogikk" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Respondenter	Prosent
Svært mye	6	6,7%
Mye	15	16,7%
Delvis	40	44,4%
Lite	13	14,4%
Svært lite	6	6,7%
Vet ikke	10	11,1%
I alt	90	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i barnehagepedagogikk" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	3	3,3%
Mye	24	26,7%
Delvis	33	36,7%
Lite	12	13,3%
Svært lite	6	6,7%
Vet ikke	12	13,3%
I alt	90	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i barnehagepedagogikk" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	4	4,4%
Mye	12	13,3%
Delvis	20	22,2%
Lite	21	23,3%
Svært lite	13	14,4%
Vet ikke	20	22,2%
I alt	90	100,0%

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i barnehagepedagogikk" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Respondenter	Prosent
Svært mye	2	2,2%
Mye	15	16,7%
Delvis	35	38,9%
Lite	12	13,3%
Svært lite	6	6,7%
Vet ikke	20	22,2%
I alt	90	100,0%

Hvordan har dere som barnehageeier tilrettelagt for at de ansatte kan benytte seg av tiltakene?
(flere kryss mulig)

	Respondenter	Prosent
Frikjøp av arbeidstid	247	72,2%
Dekning av studieavgift	192	56,1%
Stipend til deltagerne	103	30,1%
Andre insentiver, vennligst spesifiser:	78	22,8%
I alt	342	100,0%

I hvilken grad vurderer du at strategien for rekruttering av førskolelærere har skapt økt oppmerksomhet på de rekrutteringsutfordringer dere står ovenfor i kommunen / barnehagevirksomheten?

	Respondenter	Prosent
I svært stor grad	16	4,7%
I stor grad	103	30,2%
I liten grad	154	45,2%
I svært liten grad	35	10,3%
Vet ikke	33	9,7%
I alt	341	100,0%

I hvilken grad vurderer du at tiltakene i strategien for rekruttering av førskolelærere har vært nyttig?

	Respondenter	Prosent
Svært nyttig	24	7,0%
Nyttig	191	56,0%
Lite nyttig	72	21,1%
Svært lite nyttig	11	3,2%
Vet ikke	43	12,6%
I alt	341	100,0%

Kommunal / ikke-kommunal barnehage

	Respondenter	Prosent
Offentlig	307	84,1%
Privat	58	15,9%
I alt	365	100,0%

FREKVENSFORDELINGER BLANT KOMMUNALE OG IKKE-KOMMUNALE RESPONDENTER

I hvilken grad vurderer du at rekruttering av førskolelærere er et problem for deres barnehager?

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært stort problem	10,2%	1,8%	8,9%
Stort problem	36,6%	30,4%	35,7%
Lite problem	39,3%	44,6%	40,1%
Svært lite problem	13,2%	19,6%	14,2%
Vet ikke	0,7%	3,6%	1,1%
I alt	303	56	359

Hvor høyt prioritert er rekruttering av førskolelærere i din kommune / din barnehagevirksomhet?

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært høyt prioritert	27,1%	33,9%	28,1%
Ganske høyt prioritert	52,1%	33,9%	49,3%
Ganske lavt prioritert	14,5%	17,9%	15,0%
Svært lavt prioritert	3,6%	3,6%	3,6%
Vet ikke	2,6%	10,7%	3,9%
I alt	303	56	359

Er det laget en plan for rekruttering av førskolelærere i din kommune barnehagevirksomhet?

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Ja	22,8%	38,2%	25,1%
Nei	77,2%	61,8%	74,9%
I alt	303	55	358

Hva inngår i planen? (flere kryss mulig)

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Resultatmål	27,5%	31,6%	28,4%
Konkrete tiltak	91,3%	78,9%	88,6%
Budsjett for tiltakene	50,7%	26,3%	45,5%
Skisse for samarbeid med aktuelle partnere	42,0%	26,3%	38,6%
Annet, vennligst spesifiser:	14,5%	5,3%	12,5%
I alt	69	19	88

Hva er de viktigste rekrutteringskanalene for deg som barnehageeier? (flere kryss mulig)

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Eget nettverk	53,8%	75,0%	57,0%
Rekrutteringsbyråer	2,3%	3,8%	2,6%
Annonsering i aviser og på internett	90,3%	90,4%	90,3%
Samarbeid med universitets- og høyskolemiljøer	50,8%	59,6%	52,1%
Andre kanaler, vennligst spesifiser:	10,0%	5,8%	9,4%
I alt	299	52	351

I hvilken grad kjenner du til Kunnskapsdepartementets strategi for rekruttering av førskolelærere i barnehagen?

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært godt	9,0%	5,8%	8,5%
Godt	39,3%	15,4%	35,8%
Middels godt	38,3%	34,6%	37,8%
Dårlig	12,3%	30,8%	15,1%
Svært dårlig	1,0%	13,5%	2,8%
I alt	300	52	352

Hvilke av følgende tiltak for rekruttering av førskolelærere i barnehagen kjenner du til? (flere kryss mulig)

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)	70,6%	72,5%	70,9%
Rekruttering av menn til barnehagene	83,6%	72,5%	82,0%
PUB-studier – videreutdanning for førskolelærere	72,2%	41,2%	67,7%
Veiledning av nyutdannede førskolelærere	94,3%	84,3%	92,9%
Lederutdanning for styrere i barnehagen	94,3%	88,2%	93,4%
Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder	40,1%	19,6%	37,1%
Videreutdanning i barnehagepedagogikk	65,9%	47,1%	63,1%
Jeg kjenner ingen av tiltakene	1,0%	0,0%	0,9%
Andre tiltak, vennligst spesifiser:	3,3%	2,0%	3,1%
I alt	299	51	350

Hvilke av tiltakene har dere benyttet i din kommune/barnehagevirksomhet? (flere kryss mulig)

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter	40,5%	42,0%	40,8%
Rekruttering av menn til barnehagene	25,0%	36,0%	26,6%
PUB-studier – videreutdanning for førskolelærere	40,9%	12,0%	36,7%
Veiledning av nyutdannede førskolelærere	57,4%	60,0%	57,8%
Lederutdanning for styrere i barnehagen	48,6%	42,0%	47,7%
Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder	15,5%	0,0%	13,3%
Videreutdanning i barnehagepedagogikk	26,7%	22,0%	26,0%
Vi har ikke benyttet noen av tiltakene	13,5%	22,0%	14,7%
I alt	296	50	346

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere?
 - Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært relevant	58,3%	38,1%	55,3%
Relevant	39,2%	47,6%	40,4%
Lite relevant	1,7%	14,3%	3,5%
Svært lite relevant	0,0%	0,0%	0,0%
Vet ikke	0,8%	0,0%	0,7%
I alt	120	21	141

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere?
 - Rekruttering av menn til barnehagene

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært relevant	23,0%	23,5%	23,1%
Relevant	56,8%	58,8%	57,1%
Lite relevant	17,6%	0,0%	14,3%
Svært lite relevant	2,7%	5,9%	3,3%
Vet ikke	0,0%	11,8%	2,2%
I alt	74	17	91

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere? - PUB-studier – videreutdanning for førskolelærere

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært relevant	28,1%	33,3%	28,3%
Relevant	51,2%	33,3%	50,4%
Lite relevant	17,4%	16,7%	17,3%
Svært lite relevant	1,7%	0,0%	1,6%
Vet ikke	1,7%	16,7%	2,4%
I alt	121	6	127

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere? - Veiledning av nyutdannede førskolelærere

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært relevant	52,9%	26,7%	49,0%
Relevant	39,4%	50,0%	41,0%
Lite relevant	4,1%	10,0%	5,0%
Svært lite relevant	2,4%	6,7%	3,0%
Vet ikke	1,2%	6,7%	2,0%
I alt	170	30	200

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere? - Lederutdanning for styrere i barnehagen

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært relevant	42,0%	23,8%	39,6%
Relevant	42,7%	42,9%	42,7%
Lite relevant	6,3%	14,3%	7,3%
Svært lite relevant	4,2%	4,8%	4,3%
Vet ikke	4,9%	14,3%	6,1%
I alt	143	21	164

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere? - Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært relevant	37,0%	-	37,0%
Relevant	52,2%	-	52,2%
Lite relevant	8,7%	-	8,7%
Svært lite relevant	0,0%	-	0,0%
Vet ikke	2,2%	-	2,2%
I alt	46	0	46

I hvilken grad vil du si at tiltakene dere har benyttet er godt tilpasset deres behov for rekruttering av førskolelærere? - Videreutdanning i barnehagepedagogikk

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært relevant	50,6%	18,2%	46,7%
Relevant	45,6%	45,5%	45,6%
Lite relevant	0,0%	36,4%	4,4%
Svært lite relevant	2,5%	0,0%	2,2%
Vet ikke	1,3%	0,0%	1,1%
I alt	79	11	90

I hvilken grad vil du si at "Arbeidsplassert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	21,8%	4,8%	19,3%
Mye	27,7%	23,8%	27,1%
Delvis	37,0%	47,6%	38,6%
Lite	8,4%	9,5%	8,6%
Svært lite	3,4%	0,0%	2,9%
Vet ikke	1,7%	14,3%	3,6%
I alt	119	21	140

I hvilken grad vil du si at "Arbeidsplassert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	16,0%	14,3%	15,7%
Mye	25,2%	23,8%	25,0%
Delvis	23,5%	14,3%	22,1%
Lite	10,1%	4,8%	9,3%
Svært lite	10,1%	4,8%	9,3%
Vet ikke	15,1%	38,1%	18,6%
I alt	119	21	140

I hvilken grad vil du si at "Arbeidsplassert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	0,8%	4,8%	1,4%
Mye	8,4%	19,0%	10,0%
Delvis	17,6%	9,5%	16,4%
Lite	29,4%	9,5%	26,4%
Svært lite	27,7%	14,3%	25,7%
Vet ikke	16,0%	42,9%	20,0%
I alt	119	21	140

I hvilken grad vil du si at "Arbeidsplassert førskolelærerutdanning rettet mot assistenter (ABF)" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	4,2%	4,8%	4,3%
Mye	21,0%	33,3%	22,9%
Delvis	31,1%	19,0%	29,3%
Lite	15,1%	4,8%	13,6%
Svært lite	12,6%	9,5%	12,1%
Vet ikke	16,0%	28,6%	17,9%
I alt	119	21	140

I hvilken grad vil du si at "Rekruttering av menn til barnehagene" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	1,4%	5,9%	2,2%
Mye	12,2%	17,6%	13,2%
Delvis	35,1%	29,4%	34,1%
Lite	27,0%	17,6%	25,3%
Svært lite	21,6%	11,8%	19,8%
Vet ikke	2,7%	17,6%	5,5%
I alt	74	17	91

I hvilken grad vil du si at "Rekruttering av menn til barnehagene" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	0,0%	5,9%	1,1%
Mye	17,6%	11,8%	16,5%
Delvis	33,8%	47,1%	36,3%
Lite	21,6%	11,8%	19,8%
Svært lite	17,6%	11,8%	16,5%
Vet ikke	9,5%	11,8%	9,9%
I alt	74	17	91

I hvilken grad vil du si at "Rekruttering av menn til barnehagene" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	0,0%	5,9%	1,1%
Mye	5,4%	17,6%	7,7%
Delvis	23,0%	23,5%	23,1%
Lite	28,4%	23,5%	27,5%
Svært lite	25,7%	5,9%	22,0%
Vet ikke	17,6%	23,5%	18,7%
I alt	74	17	91

I hvilken grad vil du si at "Rekruttering av menn til barnehagene" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	0,0%	0,0%	0,0%
Mye	10,8%	23,5%	13,2%
Delvis	39,2%	35,3%	38,5%
Lite	17,6%	11,8%	16,5%
Svært lite	18,9%	5,9%	16,5%
Vet ikke	13,5%	23,5%	15,4%
I alt	74	17	91

I hvilken grad vil du si at "PUB-studier - videreutdanning av førskolelærere" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	0,0%	0,0%	0,0%
Mye	15,7%	0,0%	15,0%
Delvis	28,9%	16,7%	28,3%
Lite	34,7%	33,3%	34,6%
Svært lite	12,4%	16,7%	12,6%
Vet ikke	8,3%	33,3%	9,4%
I alt	121	6	127

I hvilken grad vil du si at "PUB-studier - videreutdanning av førskolelærere" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	3,3%	0,0%	3,1%
Mye	34,7%	16,7%	33,9%
Delvis	38,0%	16,7%	37,0%
Lite	13,2%	16,7%	13,4%
Svært lite	5,8%	16,7%	6,3%
Vet ikke	5,0%	33,3%	6,3%
I alt	121	6	127

I hvilken grad vil du si at "PUB-studier - videreutdanning av førskolelærere" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	0,0%	0,0%	0,0%
Mye	5,0%	16,7%	5,5%
Delvis	19,0%	16,7%	18,9%
Lite	37,2%	16,7%	36,2%
Svært lite	18,2%	33,3%	18,9%
Vet ikke	20,7%	16,7%	20,5%
I alt	121	6	127

I hvilken grad vil du si at "PUB-studier - videreutdanning av førskolelærere" har bidratt til: -
 At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	5,8%	33,3%	7,1%
Mye	18,2%	0,0%	17,3%
Delvis	38,8%	50,0%	39,4%
Lite	18,2%	0,0%	17,3%
Svært lite	6,6%	0,0%	6,3%
Vet ikke	12,4%	16,7%	12,6%
I alt	121	6	127

I hvilken grad vil du si at "Veiledning av nyutdannede førskolelærere" har bidratt til: - Å øke
 rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	5,9%	3,4%	5,5%
Mye	16,5%	10,3%	15,6%
Delvis	30,6%	31,0%	30,7%
Lite	18,8%	24,1%	19,6%
Svært lite	11,2%	10,3%	11,1%
Vet ikke	17,1%	20,7%	17,6%
I alt	170	29	199

I hvilken grad vil du si at "Veiledning av nyutdannede førskolelærere" har bidratt til: - At
 førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	10,0%	10,3%	10,1%
Mye	28,2%	6,9%	25,1%
Delvis	31,8%	34,5%	32,2%
Lite	10,0%	27,6%	12,6%
Svært lite	2,9%	6,9%	3,5%
Vet ikke	17,1%	13,8%	16,6%
I alt	170	29	199

I hvilken grad vil du si at "Veiledning av nyutdannede førskolelærere" har bidratt til: - At
 førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	2,4%	0,0%	2,0%
Mye	8,9%	10,3%	9,1%
Delvis	19,5%	17,2%	19,2%
Lite	27,8%	31,0%	28,3%
Svært lite	18,3%	13,8%	17,7%
Vet ikke	23,1%	27,6%	23,7%
I alt	169	29	198

I hvilken grad vil du si at "Veiledning av nyutdannede førskolelærere" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	5,9%	6,9%	6,0%
Mye	22,9%	17,2%	22,1%
Delvis	32,4%	34,5%	32,7%
Lite	15,3%	10,3%	14,6%
Svært lite	6,5%	6,9%	6,5%
Vet ikke	17,1%	24,1%	18,1%
I alt	170	29	199

I hvilken grad vil du si at "Lederutdanning for styrere i barnehagen" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	4,9%	0,0%	4,3%
Mye	11,3%	9,5%	11,0%
Delvis	23,9%	14,3%	22,7%
Lite	26,1%	28,6%	26,4%
Svært lite	13,4%	23,8%	14,7%
Vet ikke	20,4%	23,8%	20,9%
I alt	142	21	163

I hvilken grad vil du si at "Lederutdanning for styrere i barnehagen" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	8,5%	23,8%	10,4%
Mye	22,5%	9,5%	20,9%
Delvis	29,6%	14,3%	27,6%
Lite	14,1%	23,8%	15,3%
Svært lite	7,0%	14,3%	8,0%
Vet ikke	18,3%	14,3%	17,8%
I alt	142	21	163

I hvilken grad vil du si at "Lederutdanning for styrere i barnehagen" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	2,1%	4,8%	2,5%
Mye	9,9%	9,5%	9,8%
Delvis	15,5%	19,0%	16,0%
Lite	32,4%	19,0%	30,7%
Svært lite	14,1%	23,8%	15,3%
Vet ikke	26,1%	23,8%	25,8%
I alt	142	21	163

I hvilken grad vil du si at "Lederutdanning for styrere i barnehagen" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	4,9%	4,8%	4,9%
Mye	24,6%	14,3%	23,3%
Delvis	29,6%	23,8%	28,8%
Lite	14,1%	19,0%	14,7%
Svært lite	4,9%	14,3%	6,1%
Vet ikke	21,8%	23,8%	22,1%
I alt	142	21	163

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	0,0%	-	0,0%
Mye	10,9%	-	10,9%
Delvis	39,1%	-	39,1%
Lite	19,6%	-	19,6%
Svært lite	13,0%	-	13,0%
Vet ikke	17,4%	-	17,4%
I alt	46	0	46

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	0,0%	-	0,0%
Mye	6,5%	-	6,5%
Delvis	23,9%	-	23,9%
Lite	28,3%	-	28,3%
Svært lite	19,6%	-	19,6%
Vet ikke	21,7%	-	21,7%
I alt	46	0	46

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	2,2%	-	2,2%
Mye	4,3%	-	4,3%
Delvis	17,4%	-	17,4%
Lite	34,8%	-	34,8%
Svært lite	17,4%	-	17,4%
Vet ikke	23,9%	-	23,9%
I alt	46	0	46

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i flerspråklig utvikling hos barn i førskolealder" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	0,0%	-	0,0%
Mye	13,0%	-	13,0%
Delvis	41,3%	-	41,3%
Lite	21,7%	-	21,7%
Svært lite	10,9%	-	10,9%
Vet ikke	13,0%	-	13,0%
I alt	46	0	46

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i barnehagepedagogikk" har bidratt til: - Å øke rekrutteringen av førskolelærere til min kommune/bedrift

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	7,6%	0,0%	6,7%
Mye	19,0%	0,0%	16,7%
Delvis	45,6%	36,4%	44,4%
Lite	12,7%	27,3%	14,4%
Svært lite	5,1%	18,2%	6,7%
Vet ikke	10,1%	18,2%	11,1%
I alt	79	11	90

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i barnehagepedagogikk" har bidratt til: - At førskolelærere i større grad blir værende i barnehagen i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	3,8%	0,0%	3,3%
Mye	29,1%	9,1%	26,7%
Delvis	38,0%	27,3%	36,7%
Lite	11,4%	27,3%	13,3%
Svært lite	5,1%	18,2%	6,7%
Vet ikke	12,7%	18,2%	13,3%
I alt	79	11	90

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i barnehagepedagogikk" har bidratt til: - At førskolelærere i andre yrker ønsker seg til barnehagene i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	5,1%	0,0%	4,4%
Mye	15,2%	0,0%	13,3%
Delvis	20,3%	36,4%	22,2%
Lite	24,1%	18,2%	23,3%
Svært lite	12,7%	27,3%	14,4%
Vet ikke	22,8%	18,2%	22,2%
I alt	79	11	90

I hvilken grad vil du si at "Videreutdanning i barnehagepedagogikk" har bidratt til: - At arbeidet i barnehagene er mer attraktivt for førskolelærere i min kommune/barnehagevirksomheten

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært mye	2,5%	0,0%	2,2%
Mye	17,7%	9,1%	16,7%
Delvis	38,0%	45,5%	38,9%
Lite	13,9%	9,1%	13,3%
Svært lite	5,1%	18,2%	6,7%
Vet ikke	22,8%	18,2%	22,2%
I alt	79	11	90

Hvordan har dere som barnehageeier tilrettelagt for at de ansatte kan benytte seg av tiltakene? (flere kryss mulig)

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Frikjøp av arbeidstid	72,7%	69,4%	72,2%
Dekning av studieavgift	57,7%	46,9%	56,1%
Stipend til deltagerne	33,4%	10,2%	30,1%
Andre insentiver, vennligst spesifiser:	22,2%	26,5%	22,8%
I alt	293	49	342

I hvilken grad vurderer du at strategien for rekruttering av førskolelærere har skapt økt oppmerksomhet på de rekrutteringsutfordringer dere står ovenfor i kommunen / barnehagevirksomheten?

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
I svært stor grad	4,5%	6,1%	4,7%
I stor grad	30,8%	26,5%	30,2%
I liten grad	46,2%	38,8%	45,2%
I svært liten grad	9,6%	14,3%	10,3%
Vet ikke	8,9%	14,3%	9,7%
I alt	292	49	341

I hvilken grad vurderer du at tiltakene i strategien for rekruttering av førskolelærere har vært nyttig?

	Kommunal	Ikke-kommunal	I alt
Svært nyttig	7,2%	6,1%	7,0%
Nyttig	57,5%	46,9%	56,0%
Lite nyttig	20,9%	22,4%	21,1%
Svært lite nyttig	2,4%	8,2%	3,2%
Vet ikke	12,0%	16,3%	12,6%
I alt	292	49	341

VEDLEGG 2

OVERSIKT OVER SØKING OG OPPTAK TIL ABF OG PUB

ABF

Kunnskapsdepartementet tildelte midler til opprettelse av ABF-studieplasser ved Høgskolen i Oslo (HiO) og Universitetet i Stavanger (UiS) i 2007. Disse to, samt Høgskolen i Volda (HiVo), Høgskolen i Vestfold (HiVe), Høgskolen i Østfold (HiØ), Høgskolen i Telemark (HiT), Høgskolen i Sogn og Fjordane (HiSF), Høgskolen i Nord-Trøndelag (HiNT), Høgskolen i Hedmark (HH) og NLA Høgskolen (NLA), ble videre tildelt midler til opprettelse av studieplasser i 2009. Utover studieplassene opprettet ved bruk av disse midlene har enkelte studiesteder også opprettet plasser på bakgrunn av egne midler og/eller tildeling av kommunale/regionale midler. Under presenteres en oversikt over søking, opptak, frafall og gjennomføring ved de enkelte studiestedene. Der det er gitt informasjon om dette oppgis også studentenes geografiske tilhørighet, for å gi et bilde av hvilke områder tilbud om ABF og PUB når ut til. Rambøll har vært i kontakt med samtlige studiesteder som har blitt tildelt midler til ABF, og tallene som presenteres er utelukkende basert på studiestedenes egne opplysninger.

Universitetet i Stavanger og høgskolen i Oslo ble tildelt midler til opprettelse av ABF i 2007:

ABF 2007	Universitetet i Stavanger	Høgskolen i Oslo
Antall søkere	155 (ordinær deltid + ABF)	33
Kvalifiserte søkere	-	30
Antall studieplasser	66 (hvorav 36 ABF) ²⁶	30
Fylte plasser	76	30
Gjennomføring	53	27 (hvorav 23 på normert tid)
Frafall	-	2 frafall, 1 uavklart
Geografisk fordeling	-	Utvalgte bydeler, Oslo

I 2008 ble det ikke tildelt midler fra departementet. Høgskolen i Oslo er det eneste studiestedet som har rapportert at de opprettet studieplasser dette året. Høgskolen startet nye ABF-studier både våren og høsten 2008:

ABF 2008	Høgskolen i Oslo (vår)	Høgskolen i Oslo (høst)
Antall søkere	100	75
Kvalifiserte søkere	65	45
Antall studieplasser	40	40
Fylte plasser	40	40
Gjennomføring	35 (hvorav 31 på normert tid)	38 (hvorav 37 på normert tid)
Frafall	5	2
Geografisk fordeling	Utvalgte bydeler, Oslo	Utvalgte bydeler, Oslo

²⁶ ABF er en del av ordinære deltidsstudier. Separate tall for ABF er ikke tilgjengelig.

I 2009 tildelte Kunnskapsdepartementet midler til opprettelse av 335 ABF-studieplasser fordelt på ti studiesteder. Informasjon om søking og opptak fra ni av disse gjengis i tabellen under (høgskolen i Østfold er det eneste studiestedet som ikke har rapportert om opprettede ABF-studier i 2009²⁷):

ABF 2009	HiVo	NLA	UiS	HH	HiO	HiT	HiVe	HiSF	HiNT
Antall søkere	76	ca. 50	149	105	77	48	33	60	29
Kvalifiserte søkere	62	ca. 40	81	53	67	35	-	44	27
Antall studieplasser	60	30	54 (hvorav 10 ABF)	40	40	30	-	25	20
Fylte plasser	59	35	53	46	40	32	-	36	21
Gjennomføring	45	33	-	-	30	24 aktive pr 14.12.11	-	31 aktive pr 1.10.11	-
Frafall	14	2	6	12	10	-	20 aktive pr desember 2011	5	Nord-Trøndelag
Geografisk fordeling	Møre og Romsdal (54), Sør-Trøndelag (1), ukjent (4)	Hordaland	-	Akershus (4), Hedmark (11) og Oppland (19)	Alle bydeler, Oslo	Buskerud	Vestfold	Førde og Flora	-

²⁷ Høgskolene i Østfold og Vestfold tilbyr ABF i fellesskap, men tallene oppgitt fra sistnevnte gjelder kun ABF tilknyttet HiVe.

Departementet tildeler ikke eventuelle nye midler til ABF før de nåværende kullene som ble oppstartet i 2009 er ferdig utdannet. Enkelte studiesteder har likevel valgt å opprette ABF-studieplasser både i 2010 og 2011. Informasjon om søking og opptak til disse studiene slik det fremgår av studiestedenes rapportering vises i tabellene under:

ABF 2010	HiO	NLA Høgskolen	HiØ
Antall søkere	143	26	80
Kvalifiserte søkere	100	23	67
Antall studieplasser	42	25	60
Fylte plasser	42	23	55
Gjennomføring	-	23	Avsluttes 2012
Frafall	2	0	-
Geografisk fordeling	Alle bydeler, Oslo	Hordaland, Bergen og omegn	Østfold

ABF 2011	HiOA	HiVo	HH
Antall søkere	177	98	86
Kvalifiserte søkere	111	40	54
Antall studieplasser	45	60	40
Fylte plasser	47	41	Studiestart februar 2012
Gjennomføring	-	26	-
Frafall	1	15	-
Geografisk fordeling	Alle bydeler, Oslo	Møre og Romsdal: 37 Oppland: 1	Flest søkere fra Akershus, Oppland og Hedmark

PUB

Kunnskapsdepartementet har tildelt midler til PUB- studier både i 2009, 2010 og 2011. Rambøll har henvendt seg og mottatt informasjon fra samtlige studiesteder som har blitt tildelt midler og opprettet PUB-studier, med unntak av Universitetet i Agder. UiA er derfor ikke inkludert i tabellene under. Informasjonen presentert under baserer seg utelukkende på studiestedenes egen rapportering.

Syv av studiestedene oppgir at de opprettet eller forsøkte å opprette studieplasser i 2009:

PUB 2009	HiVo	UiS	HiT	HiVe	HiNT	DMMH	UiT
Antall søkere	22	-	35	33	32	32	-
Kvalifiserte søkere	16	-	35	-	31	20	-
Antall studieplasser	20	25	90	-	20	20	-
Fylte plasser	14	30	23	-	20	17	Avlyst grunnet få søkere
Gjennomføring	9	24	11 ²⁸	20	-	15	-
Frafall	6		-	13	-	2	-
Geografisk fordeling	Alle fra Møre og Romsdal	Jæren	-	Oslo (1), Østfold (1) og Vestfold (resterende)	-	Finmark (8) og Trøndelag (resterende)	-

²⁸ De 90 planlagte studieplassene ved HiT var fordelt på tre ulike innretninger; Forbebyggende og tidlig innsats (FTI), Natur, teknikk og miljø (NTM), og Kunst, kultur og kreativitet (KKK). Tallene for gjennomføring viser kun informasjon om én av tre innretninger (FTI). KKK ble ikke igangsatt grunnet få søkere.

Tolv studiesteder rapporterer om søking og opptak til PUB-studier i 2010:

PUB 2010	HiVo	NLA	UiS	HH	HiT	HiVe	HiØ	HiNT	HiB	HiNe	DMMH	UiN
Antall søkere	8	17	-	17	64	8	29	25	32	4	19	3
Kvalifiserte søkere	6	14	-	11	63	0	14	25	31	4	17	1
Antall studieplasser	20	20	25	20	60	-	-	20	30	-	17	25
Fylte plasser	Studiet ble innstilt	14	26	Avlyst pga få søkere	42	-	11	25	23	Avlyst pga få søkere	17	Avlyst pga få søkere
Gjennomføring	-	14	19	-	32	-	9	-	23	-	8	-
Frafall	-	0	-	-	-	-	-	-	8	-	9	-
Geografisk fordeling	Møre og Romsdal	-	Jæren	-	-	-	Østfold	-	Hordaland	Helgeland	Finnmark	-

Elleve studiesteder gir informasjon om søking og opptak til PUB-studier i 2011.

PUB 2011	HiVo	UiS	HiOA	HiT	HiVe	HiØ	HiNT	HiB²⁹	HiNe	DMMH	UiN
Antall søkere	6	-	30	14	35	56	28	67	5	13	7
Kvalifiserte søkere	0	-	28	14	21	38	28	65	5	-	6
Antall studie-plasser	20	25	25	30	19	30	30	60	-	-	25
Fylte plasser	-	13	24	14	18	28	28	47	Avlyst pga få søkere	Avlyst pga få søkere	6
Gjennomføring	-	9 aktive pr 8.12.11	19 (fullfø- rer vår 2012)	10	-	-	-	-	-	-	-
Frafall	-	4	5	-	2	-	-	9	-	-	2
Geografisk for- deling	Møre og Romsdal	Jæren	Oslo (9), Østfold (5), Hed- mark (1), Akershus (4)	-	Vestfold	Østfold	-	Hedmark (1), Sogn og Fjorda- ne (2), Oppland (1), ukjent (8), Horda- land (55)	Molde (1), Helgeland (5)	Sandnes- sjøen (3), Ålesund (1) og Trønde- lag (reste- rende)	-

²⁹ Studieplasser opprettet både høst og vår 2011, i tabellen er tallene for disse to opptakene slått sammen.

