

Mona Bråten og Bård Jordfald

Assistentenes rolle i barnehagene

Fafo-rapport
2018:25

Mona Bråten og Bård Jordfald

Assistentenes rolle i barnehagene

Fafo-rapport 2018:25

© Fafo 2018
ISBN 978-82-324-0456-8
ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Summary	7
1 Innledning	8
Bakgrunn.....	9
Metode og datakilder.....	11
Gangen i rapporten.....	12
2 Barnehageassistentene i tall	13
Hvem jobber i barnehagene?	15
Assistentene i barnehagene	20
Oppsummering	27
3 Kompetansebehov	28
Strategier for kompetanseheving	28
Ledelsens motivasjon og behov	29
Assistentenes egne vurderinger	32
Oppsummering	39
4 Avslutning	40
Utviklingen i sektoren og assistentenes rolle	40
Behov for formell kompetanse.....	41
Strukturendringer og kompetansebehov	44
Referanser	46

Forord

I denne rapporten dokumenterer vi arbeidet fra et forprosjekt om assistentenes rolle i barnehagene, på oppdrag fra Fagforbundet. Spørsmålene vi stiller dreier seg om hvordan barnehagesektoren og assistentenes rolle har utviklet seg fra barnehageforliket i 2003 og fram til i dag. Vi diskuterer hvordan ledere, kolleger og assistentene selv vurderer assistentenes stilling i lys av normer for kvalitet og kompetanse for framtidens barnehage.

Assistentene utgjør en stor personalgruppe i både kommunale og private barnehager, samtidig finnes det lite forskning som har omhandlet denne gruppa spesielt. Vi har sett nærmere på hva ulike statistikkilder kan fortelle oss om barnehageassistentenes rolle, sett i lys av strukturelle endringer i sektoren de seneste årene. Videre belyser vi assistentenes rolle på bakgrunn av kvalitative data fra fire case-barnehager og andre aktørers vurderinger av kompetansebehov. Vi peker på noen områder hvor kunnskapen i dag er mangelfull, og vi kommer med noen forslag til videre forskning omkring assistentenes rolle i barnehage- og oppvekstsektoren.

Bård Jordfald har hatt ansvaret for de kvantitative analysene i kapittel 2, mens Mona Bråten har ledet prosjektet og hatt ansvaret for de øvrige kapitlene.

Vi ønsker å takke informantene i de fire case-barnehagene, som velvillig delte sine erfaringer med oss. Ved Fafo har Anna Hagen Tønder vært kvalitetssikrer og takkes for grundige og innsiktsfulle kommentarer til rapporten. Informasjonsavdelingen ved Fafo har ferdigstilt rapporten og takkes for innsatsen.

Oslo, juni 2018

Mona Bråten og Bård Jordfald

Sammendrag

I denne rapporten belyser vi assistentenes rolle i barnehagene. Spørsmålene vi drøfter dreier seg om hvordan barnehagesektoren og assistentenes rolle har utviklet seg fra barnehageforliket i 2003 og fram til i dag. Vi diskuterer hvordan ledere, kolleger og assistentene selv vurderer assistentenes stilling i lys av politiske føringer for kvalitet og kompetanse for framtidens barnehage.

I kapittel 2 bruker vi ulike statistikkilder for å tegne et bilde av utviklingen innen barnehagesektoren over de to siste tiårene. Hovedfunnene er at det med barnehage-reformen ble opprettet et betydelig antall nye barnehageplasser. Veksten kom i all hovedsak i de private barnehagene, og gjennomsnittsstørrelsen målt i antall barn har gått betydelig opp. Assistentene i private barnehager er gjennomgående noe yngre og jobber i større grad heltid enn de som jobber i de kommunale barnehagene. Mannlige assistenter er betydelig yngre enn de kvinnelige, og de jobber langt oftere heltid. Arbeidsinnvandrere (EU 10) og de som kommer fra land utenfor EØS-området jobber i langt større grad enn norskfødte heltid. Dette gjelder både i de private og i de kommunale barnehagene.

I kapittel 3 benytter vi kvalitative intervjudata fra fire case-barnehager. Kjernen i dette kapitlet er ulike aktørers vurdering av assistentrollen og behovet for formalkompetanse. Hovedfunnene er at det synes å bli stadig vanskeligere for ufaglærte å få fast jobb i kommunale barnehager. Bemanningsforetakene synes å stå for en stadig større del av formidlingen til korttidskontrakter i barnehagene. I de fire case-barnehagene legger styre og pedagogiske ledere vekt på at det på flere områder er en viktig forskjell i kompetansen til fagarbeidere og ufaglærte assistenter. I de aktuelle barnehagene ble det lagt til rette for at ufaglærte assistenter kunne ta fagbrev gjennom praksiskandidatordningen. Assistentene selv tror i liten grad at et fagbrev i barne- og ungdomsarbeid vil gi dem andre arbeidsoppgaver eller ansvarsområder i barnehagen. Den viktigste motivasjonen for å ta fagbrev er å bli tryggere i den jobben man gjør i dag, og at man trygger sin egen framtid på arbeidsmarkedet.

I kapittel 4 oppsummerer vi hovedfunnene og peker på noen utfordringer knyttet til strukturendringer og kompetansebehov i sektoren, og i forbindelse med assistentenes rolle. Her peker vi også på utfordringer i skjæringspunktet mellom de erfarne assistentenes arbeidsmarkedstilpasning, hvor en stor andel jobber (ønsket) deltid, og utfordringer med å styrke barne- og ungdomsarbeiderfaget som attraktivt for ungdom. I dag er situasjonen slik at ungdom som utdanner seg til barne- og ungdomsarbeidere har problemer med å få inngang til fulltidsjobb i sektoren etter endt læretid.

Summary

In this report, we elucidate the role of assistant in kindergartens. The questions posed concern how the kindergarten sector and the role of assistant have evolved from the 2003 Kindergarten Agreement up to the present day. We discuss how managers, colleagues and the assistants themselves view the position of assistant in light of political guidelines on quality and competence in kindergartens in the future.

In Chapter 2, we use various statistical sources to paint a picture of the developments in the kindergarten sector over the past two decades. The main finding is that a large number of new kindergarten places were created due to the kindergarten reform. The growth mainly took place in private kindergartens, and the average size in terms of numbers of children has increased markedly. The assistants in private kindergartens are generally younger than in municipal kindergartens and are more likely to work full time. Male assistants are significantly younger than their female counterparts and are more likely to hold full-time positions. Labour migrants (EU 10) and those from countries outside the EEA have a higher tendency to work full time than those born in Norway, both in the private and the municipal kindergartens.

In Chapter 3, we use qualitative interview data from four case kindergartens. The essence of this chapter is the different participants' assessment of the role of assistant and the need for formal qualifications. The main finding is that unskilled workers seem to be finding it increasingly difficult to get a permanent job in municipal kindergartens. Staffing agencies seem to provide an increasing proportion of the staff on short-term contracts in kindergartens. In the four case kindergartens, the directors and educational leaders emphasise that there is an important difference in the competence of skilled workers and unskilled assistants in many areas. In the kindergartens in question, unskilled assistants were able to undertake an apprenticeship through the work experience scheme. The assistants think they are unlikely to be offered other tasks or responsibilities in the kindergarten on the basis of an apprenticeship in children and youth work; their main motivation is greater security in their current role and to safeguard their future employment prospects.

In Chapter 4, we summarise the main findings and highlight some challenges concerning structural changes and competence needs in the sector, and the role of assistant. We also point to challenges in the intersection between the labour market adaptation of experienced assistants, where many choose to work part time, and the challenges in making children and youth work studies more appealing to young people. In the current climate, young people who attain qualifications in children and youth work find it difficult to secure full-time positions in the sector after completing their apprenticeship.

1 Innledning

I denne rapporten belyser vi assistentenes rolle i barnehagene. Spørsmålene vi stiller dreier seg om utviklingen i barnehagesektoren fra barnehageforliket i 2003 og fram til i dag. Vi diskuterer hvordan ledere, kolleger og assistentene selv vurderer assistentenes stilling i lys av normer for kvalitet og kompetanse for framtidens barnehage. Vi har formulert tre hovedspørsmål:

- Hva kjennetegner barnehagesektoren i dag – både når det gjelder barnehagestruktur og sysselsetting i private og offentlige barnehager, og hva har preget utviklingen de siste årene?
- Hvordan vurder barnehageeiere og ledere behovet for å rekruttere assistenter uten formell fagutdanning til arbeid med barn og unge?
- Hvilke vurderinger gjør ledere, kolleger og assistenter i barnehagene av assistentens rolle, sett i lys av føringer for økt kompetanse og kvalitet i tjenestene?

I denne rapporten er det ansatte i stilling uten krav til utdanning vi definerer som assistenter. Enkelte barnehager skiller ikke mellom ufaglærte assistenter og fagarbeidere i sin omtale. I vårt tilfelle er det imidlertid viktig å gjøre et skille mellom fagarbeiderne og ufaglærte assistenter. Når vi i rapporten bruker begrepet assistent, er det ansatte uten fagbrev i assistentstillinger i barnehagene vi snakker om.

Ved hjelp av statistikk ser vi nærmere på hvilke konsekvenser strukturelle omorganiseringer i barnehagesektoren fra begynnelsen av 2000-tallet og fram til i dag har hatt for assistentgruppa. Gjennom statistikken gir vi også en nærmere beskrivelse av hva som kjennetegner assistentgruppa når det gjelder kjønn, alder, utdanning og landbakgrunn. Deretter går vi nærmere inn på ulike sider ved assistentenes arbeidshverdag.

Rapporten bygger videre på et tidligere forskningsprosjekt om barne- og ungdomsarbeidernes stilling, som Fafo gjennomførte på oppdrag fra Fagforbundet. Det tidligere prosjektet er rapportert i to Fafo-rapporter. *Kompetanse og kvalitet i arbeidet med barn og unge* (Bråten & Tønder 2015) og *Gjør fagbrevet en forskjell?* (Bråten & Tønder 2017). I dette tidligere prosjektet ble det samlet inn både kvantitative og kvalitative data for å belyse spørsmål vedrørende barne- og ungdomsarbeidernes arbeidshverdag, og hvordan ledere, fagarbeidere og assistenter vurderer arbeidsoppgaver og kompetansebehov i arbeidet med barn og unge. I denne rapporten har vi analysert disse dataene på nytt, nå med utgangspunkt i assistentene og hvordan ulike aktører vurderer deres rolle, kompetanse og utfordringer i barnehagene. I tillegg bygger vi på annen forskningslitteratur, både fra Fafo og fra andre forskningsmiljøer i Norge, som belyser ulike sider av assistentenes stilling i barnehagesektoren.

Bakgrunn

Barnehagesektoren har vært omfattet av store omstillinger fra begynnelsen av 2000-tallet og fram til i dag. Barnehagen defineres nå som første steg i et livslangt læringsløp. Selv om det er et frivillig tilbud, regnes det som et første ledd i utdanningssystemet (Bråten et al. 2014). Som en følge av dette fikk Kunnskapsdepartementet overført ansvaret for barnehagen fra Barne- og familiedepartementet i 2005. Barnehagens virksomhet og organisatoriske innretning er likevel en ganske annen enn skolens: Barnehagene driver ikke strukturert undervisning, de skal ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning. Barnehagens virksomhet styres gjennom barnehageloven og rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver.

Barnehagesektoren har vært viet stor politisk oppmerksomhet, særlig etter at barnehageforliket ble inngått våren 2003. Barnehageforliket var et bredt politisk forlik om endringer i økonomiske og juridiske virkemidler i sektoren. Forliket var et løfte til foreldrene om full barnehagedekning, høy kvalitet og lav pris. Barnehageløftet framstilles som en av de viktigste velferdsreformene i Norge i moderne tid (jf Meld. St. 24 (2012-2013)). I perioden etter barnehageforliket er barnehagetilbudet bygget kraftig ut, og forliket ble startskuddet for omfattende endringer i sektoren. Makspris på foreldrebetaling (2004) og innføring av rett til barnehageplass fra ettårsalder (2009) har økt tilgjengeligheten og etterspørselen etter barnehage. Behovet for rask utbygging har gjort at private aktører, både ideelle og kommersielle, har satt sitt preg på sektoren.

På bakgrunn av utviklingen henimot full dekning, har søkelyset mer og mer blitt rettet mot kvalitet. Kvalitet i barnehagen kan forstås som at barnehager oppfyller de formålene som er nedfelt i barnehageloven og som er spesifisert i den nye rammeplanen fra 2017. Krav til bemanning og personalets kompetanse har vært viktige dimensjoner i diskusjonene omkring kvalitetsutviklingen i barnehagene. I dag går ni av ti barn mellom ett og fem år i barnehage, noe som gir mulighet til å gi barnehagen andre og flere oppgaver enn da kun et fåtall hadde plass. Barnehagene ses på som et pedagogisk prosjekt snarere enn barnetilsyn, selv om barnehagen fortsatt fyller denne funksjonen også. I praksis har barnehagen og det å ha barnehageplass gått fra å være et selektivt til å bli et universelt velferdsgode i perioden fra 1970 og fram til i dag (Ellingsæter & Gulbrandsen 2003).

Lov- og avtaleverket legger føringer for faglighet og arbeidsorganisering i barnehagen. Det stilles krav om at styrer og pedagogisk leder skal ha barnehagelærerutdanning¹ eller tilsvarende. Kommunene kan imidlertid gi dispensasjon fra disse kravene. Det har vært en nedgang i andelen barnehager som har dispensasjon fra utdanningskravet. I 2016 oppfylte 70 prosent av barnehagene pedagognormen uten dispensasjon, noe som var en økning på 15 prosentpoeng fra 2014 (Barnehagespeilet 2016). Utover kravet om barnehagelærerutdanning hos styrer og pedagogisk leder, har lovkravet vært en bemanning som er «tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet». Fra 1. august 2018 gjelder imidlertid nye bemanningskrav i barnehagene. De nye kravene innebærer at det maksimalt kan være tre barn under tre år per voksen, og maksimalt seks barn over tre år per voksen. I tillegg skjerpes pedagognormen. De nye kravene er at det minst skal være én pedagogisk leder per sju barn under tre år, og minst én pedagogisk leder per 14 barn over tre år. Forslaget til barnehagelovutvalget (NOU 2012: 1, Øie-utvalget) om at 25 prosent av grunnbemanningen skal være barne- og ungdomsarbeidere, ble ikke fulgt opp

¹ Yrkestittelen og navnet på utdanningen ble endret fra førskolelærer til barnehagelærer i 2013.

i den nye bemanningsforskriften. Den nye forskriften legger ingen føringer på kompetansekrav hos ansatte i grunnbemanningen utover pedagogiske ledere, som har krav om barnehagelærerutdanning.

Parallelt med den store utbyggingen av barnehagesektoren i tiden etter barnehageforliket i 2003, barnehageloven i 2005 og ny rammeplan for barnehagene i 2006 og 2017, har det vært en økende interesse for læring og kompetansebehov blant ulike ansattgrupper i barnehagene. I regi av Kunnskapsdepartementet ble det utarbeidet en kompetansestrategi for barnehagesektoren, kalt «Kompetanse i barnehagen. Strategi for kompetanseutvikling i barnehagesektoren 2007-2010». Strategien kom i kjølvannet av ny rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Strategien hadde som overordnet mål å videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon med et aktivt forhold til kompetanseutvikling. Departementet etablerte også «Strategi for rekruttering av førskolelærere til barnehagen 2007-2011». Denne hadde som mål å sikre barnehagens rekruttering av barnehagelærere/pedagoger i henhold til pedagognormen. Mange av tiltakene fra disse to strategiene ble videreført i strategien «Kompetanse for framtidens barnehage 2014-2020», hvor målsettingene er å rekruttere og beholde flere ansatte med relevant kompetanse, heve kompetansen for alle ansattgrupper og øke statusen for arbeid i barnehage. Når det gjelder kompetanseheving blant assistentgruppa, har et viktig tiltak vært kvalifisering til fagbrev i barne- og ungdomsarbeid. En rekke kommuner har satsset på kvalifisering av fagarbeidere ved at ansatte som har mange års relevant yrkeserfaring, har fått mulighet til å ta fagbrev gjennom praksiskandidatordningen². Fagbrev i barne- og ungdomsarbeid har også fått økt popularitet blant ungdom som går ordinært løp med to år i skole og to år i lære (Bråten & Tønder 2017).

Barnehagenes bemanning og kompetansen hos dem som jobber der er gjenstand for diskusjoner om strukturell kvalitet i barnehagene. Strukturell kvalitet betegner egenskaper ved rammebetingelser, som lokaler, utearealer, organisasjons- og styringsformer, arbeidsrutiner, planlegging, økonomiske innsatsfaktorer, bemanning og personalets kompetanse og grad av stabilitet (Gulbrandsen & Eliassen 2013). I barnehagene er det i hovedsak tre yrkesgrupper som har arbeidsoppgaver knyttet direkte til barna. Den første yrkesgruppa er barnehagelærere, med en treårig bachelor på høyskole-/universitetsnivå. Barnehagelærerne har som oftest stilling som styrer eller pedagogisk leder i barnehagene. Den neste yrkesgruppa er barne- og ungdomsarbeidere, som er fagarbeidere med en praktisk pedagogisk utdanning rettet mot arbeid med barn og ungdom. Et flertall av de nyutdannede fagarbeiderne jobber i barnehager, og mange har tatt fagbrevet gjennom praksiskandidatordningen. Den tredje gruppa er assistentene, som i all hovedsak utfører praktiske arbeidsoppgaver i tett relasjon med barna. Det er ingen utdanningskrav knyttet til assistentstillingene. I praksis kan det være stort overlapp og lite skille mellom assistentene og fagarbeiderne når det gjelder ansvarsområder og arbeidsoppgaver i en barnehage (Bråten & Tønder 2017).

² Praksiskandidatordningen er en ordning som gjør det mulig å melde seg opp til fag- eller svennepróve på grunnlag av allsidig praksis i det aktuelle faget. Praksiskandidatordningen er hjemlet i opplæringsloven §3-5.

Metode og datakilder

Denne rapporten bygger på flere ulike datakilder, både registerdata og kvalitative data.

Kvantitative data

De kvantitative analysene som presenteres i kapittel 2, er basert på registerdata som er samlet inn av Statistisk sentralbyrå (SSB). Barnehagestatistikken til SSB baserer seg på flere ulike datakilder, deriblant barnehagenes årlige innrapporteringer til Utdanningsdirektoratets database. Barnehagestatistikken gir informasjon om antall barnehager, antall barn i disse og antall ansatte. Utover hvilken stilling de ansatte har, gir disse registerdataene ikke noe mer informasjon om de ansatte. For å vite mer om alder, kjønn, land- og utdanningsbakgrunn har vi benyttet strukturstatistikk. For de kommunalt ansattes vedkommende ligger KS sitt Pai-register til grunn, samt Nasjonal utdanningsdatabase. For arbeidstakere i de private barnehagene er det Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret som ligger til grunn, hvor det også er koblet på informasjon fra Nasjonal utdanningsdatabase.

Kvalitative intervjuer

På oppdrag for Fagforbundet gjennomførte Fafo i 2015–2017 et prosjekt om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. Prosjektet besto av to moduler og var basert på kvantitative data fra en surveyundersøkelse blant kommunale oppvekstsjefer og kvalitative intervjuer med ulike grupper ansatte og ledere i barnehage og skole. Surveyen var en representativ undersøkelse i norske kommuner. Som case og til kvalitative intervjuer valgte vi ut kommuner og barnehager som har satset på rekruttering og kvalifisering av barne- og ungdomsarbeidere. Det ble gjennomført kvalitative intervjuer i totalt fire barnehager, hvor vi intervjuet daglig leder (styrer), pedagogisk leder, fagarbeider og assistent uten fagbrev. Vi la vekt på å intervjuer pedagogisk leder, fagarbeider og assistent uten fagbrev innen samme avdeling, slik at vi kunne konkretisere og sammenlikne erfaringer fra de ulike ansattgruppene i hver enkelt barnehage. Totalt ble det gjennomført 16 intervjuer fordelt på fire barnehager. Intervjuene ble gjennomført i den enkelte barnehage, og det var satt av inntil en time per intervju. Intervjuene ble tatt opp på digital opptaker og transkribert i etterkant. Det ble satt av en dag til intervjuer per virksomhet. De fleste intervjuene ble gjennomført med én forsker til stede, men noen ble også gjennomført med to forskere.

Intervjuene ble gjennomført etter en halvstandardisert intervjuguide hvor vi hadde formulert en rekke spørsmål på forhånd, men hvor det også var gode muligheter til å følge opp tema som kom fram under intervjuet. Spørsmålene var i stor grad rettet mot barne- og ungdomsarbeiderens kompetanse, men dekket også holdninger og praksis vedrørende kompetanse og arbeidsoppgaver til ulike ansattgrupper i barnehagene. Slik fikk vi mye informasjon om assistentgruppa og vurderinger av arbeidsorganisering og kompetansestrategier, som i liten grad ble analysert i prosjektet om barne- og ungdomsarbeidernes stilling. I denne rapporten, hvor vi retter blikket mot assistentenes rolle, har vi derfor valgt å gå igjennom disse intervjuene på nytt, for å belyse spørsmål om assistentenes rolle når det gjelder arbeidsorganisering, kompetanse og kvalitet i tjenestene.

Gangen i rapporten

I kapittel 2 bruker vi ulike statistikkilder for å tegne et bilde av utviklingen innen barnehagesektoren gjennom de to siste tiårene. Vi ser her på utviklingen i både private og offentlige barnehager når det gjelder antall barnehager, størrelsen på barnehagen, antall ansatte fordelt på kjønn, alder, landbakgrunn og ulike kompetansegrupper.

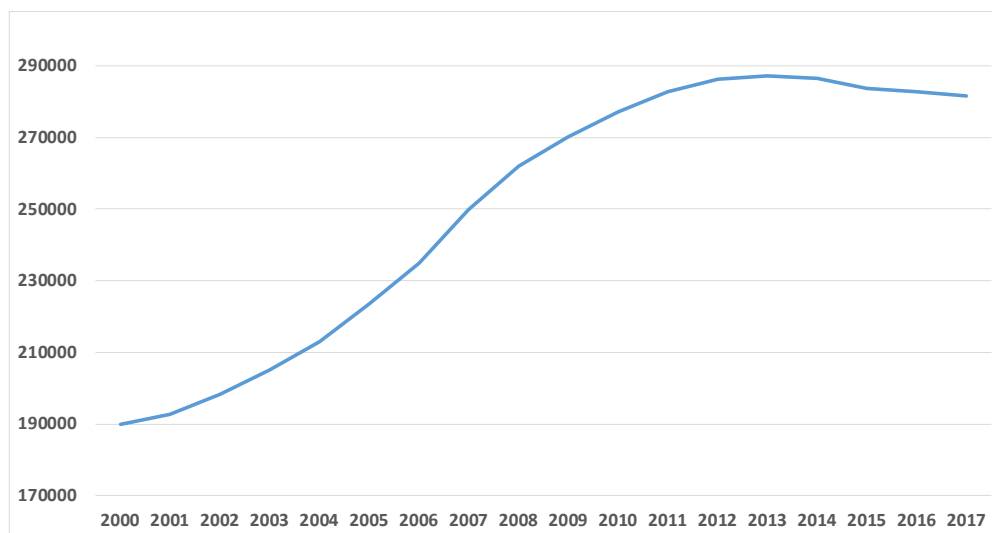
I kapittel 3 benytter vi kvalitative intervjudata fra fire case-barnehager. Kjernen i dette kapitlet er ulike aktørers vurdering av assistentrollen og behovet for formalkompetanse. Her legger vi særlig vekt på assistentenes egne vurderinger av arbeidshverdagen i barnehagene og behovet for kompetanseheving sett i lys av politiske og organisatoriske føringer for økt kompetanse og kvalitet i barnehagene.

I kapittel 4 sammenfatter vi funnene fra kapittel 2 og 3 og peker på noen utfordringer hva angår assistentenes rolle og skjæringspunktene mellom strukturelle endringer og behov for formalkompetanse i sektoren. Avslutningsvis skisserer vi også noen aktuelle spørsmål for videre forskning omkring assistentenes rolle i barnehage- og oppvekstsektoren.

2 Barnehageassistentene i tall

Med barnehageforliket sommeren 2003, vedtok Stortinget at landet skulle ha full barnehagedekning fra og med 2005. Dette skulle skje gjennom tre virkemidler: økt utbygging av nye barnehager, kraftig reduksjon i foreldrebetalingen og likebehandling av kommunale og private barnehager. Videre fikk kommunene en lovpålagt plikt til å tilby barnehageplasser, enten i kommunale eller i private barnehager. Samlet sett betydde dette at et tidligere knapt gode, barnehageplass, fikk både økt tilgjengelighet og lavere priser. Effekten var at de fleste norske barn fikk barnehageplass etter hvert, og i 2017 gikk 91,3 prosent av norske 1–5-åringer i barnehage.

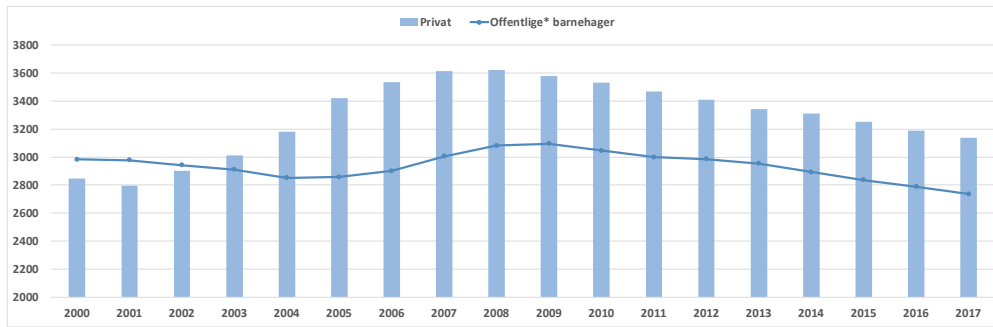
Figur 1.1 Antall barn i norske barnehager 2000-2017. (SSB barnehagestatistikk)



I kjølvannet av barnehagereformen kom det betydelige strukturelle endringer i sektoren. I dette avsnittet går vi nærmere inn på om det ble bygd nye barnehager, om det ble opprettet store eller små barnehager, og om disse kom i kommunal eller privat regi.

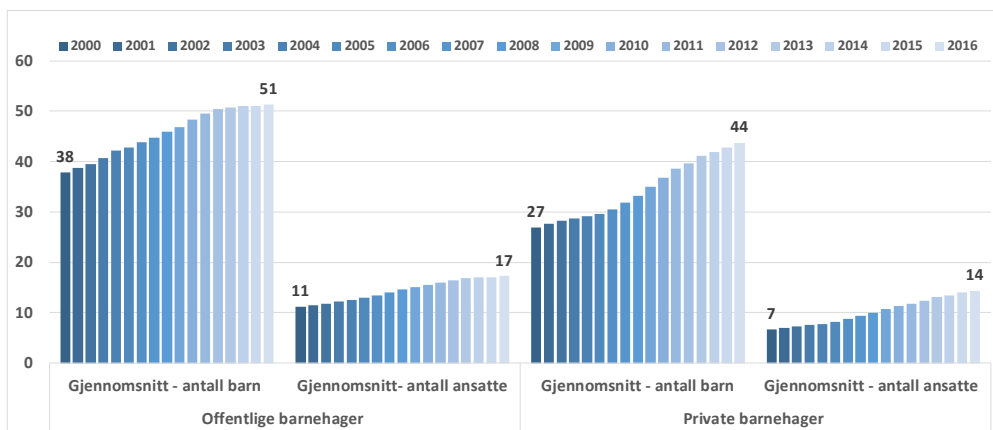
Figur 1.2 viser utviklingen i antall barnehager fra 2000 og fram til 2017. Ser man på de offentlige barnehagene, var det en nedgang i disse i perioden 2000–2005, deretter en svak oppgang fram til 2008/2009. Barnehageforliket medførte ikke en kraftig økning i antall offentlige barnehager. Videre ser man av figur 1.2 at det var en svak nedgang i antall kommunale barnehager etter 2009. Mens det var 3000 offentlige barnehager i 2000, var det 2700 av dem 17 år senere.

Figur 1.2 Antall barnehager. Etter eierform. 2000-2016. (SSB barnehagestatistikk)



Mens det var i overkant av 2800 private barnehager i 2000, økte antallet kraftig i årene etter barnehagereformen. I 2007 og i 2008 var det om lag 3600 private barnehager, men etter disse årene ble det færre av dem. I 2017 var antall private barnehager nede i 3100. Mens stadig større andeler av barnekullene gikk i barnehage, ble det fra toppåret 2008 om lag 300 færre offentlige og om lag 500 færre private barnehager.

Figur 1.3 Gjennomsnitt antall barn og ansatte, etter eierforhold. 2000-2016. (SSB barnehagestatistikk)



Mens antall barnehager gikk ned, viser figur 1.3 at både de private og de offentlige barnehagene ble større. I 2000 jobbet det i snitt 11 personer i en offentlig barnehage, mens i 2016 var gjennomsnittet på 17 personer. Antall barn økte da i snitt også fra 38 til 51 barn. Når det gjelder vekst i gjennomsnittlig antall barn i kommunale barnehager, har veksten avtatt, og stått stille siden 2012. I en Fafo-rapport om kvalitet i store barnehager er en av konklusjonene at størrelse i seg selv ikke avgjør kvaliteten, men at store barnehager stiller større krav til strukturelle faktorer – slik som indre organisering, ledelse, eierskap, ansattes kompetanse og arbeidsstil (Bråten et al. 2015).

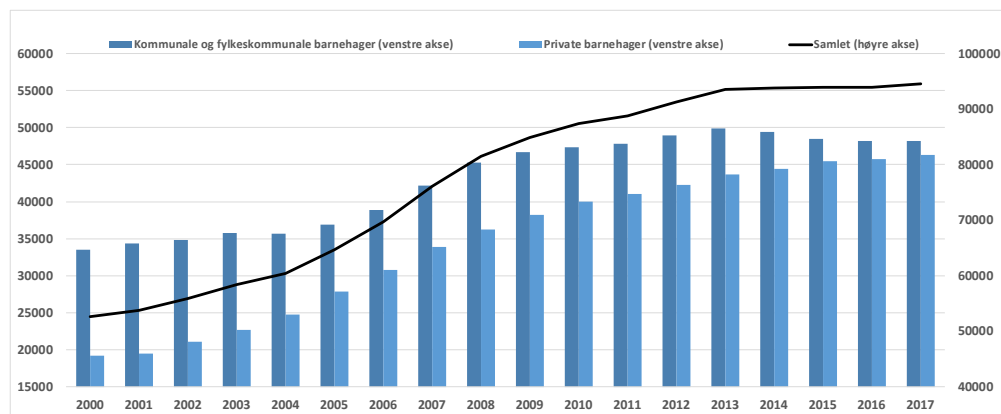
De private barnehagene er i gjennomsnitt noe mindre enn de offentlige. I 2000 var det i snitt 27 barn i en privat barnehage, mens det tilsvarende antallet i 2017 var på 44 barn. Mens det var en stagnasjon fra 2012 i de offentlige barnehagene, vokste det gjennomsnittlig antallet barn i de private barnehagene i hele perioden. Det samme så man på bemanningssiden, hvor antall ansatte også økte. Noe av denne endringen kan ha sammenheng med at de mindre private familiebarnehagene, som gjerne ble

opprettet fordi man ikke fikk en kommunal barnehageplass, etter hvert har blitt kraftig redusert. En annen forklaring kan være endringer i eierforhold innenfor sektoren, hvor enkeltaktører har kjøpt opp/utviklet barnehagekonsern. For å oppnå stordriftsfordeler, må disse ha en viss størrelse for å frambringe økonomiske overskudd. Uansett så har effekten vært at det har blitt færre private barnehager, men de som er igjen har til gjengjeld blitt større – med flere barn og flere ansatte.

Hvem jobber i barnehagene?

Det forrige avsnittet viste kraftig vekst i antall barn som gikk i barnehager, mens antallet barnehager gikk ned. Dette igjen betyr at den gjennomsnittlige barnehagen har blitt større, med flere barn og ansatte per arbeidsplass. Ser man nærmere på antall arbeidstakere i barnehagene, har tallet økt fra 52 700 ansatte i 2000 til 95 000 ansatte i 2017. Antall ansatte i sektoren ble med andre ord nesten fordoblet i løpet av disse årene. Særlig var veksten sterk de første årene etter barnehageforliket. Fra 2004 til 2008 økte antall ansatte med 7–9 prosent årlig. Fra og med 2013 har antall ansatte ligget nokså stabilt, rundt 94 000–95 000 personer.

Figur 2.1 Antall ansatte i barnehager, etter barnehagens eierforhold. 2000-2016. (SSB barnehagestatistikk)



Som det kommer fram av figur 2.1, har mye av sysselsettingsveksten kommet i de private barnehagene. Mens to av tre barnehageansatte jobbet i kommunal barnehage i 2000, utgjorde de kommunalt ansatte drøyt halvparten av de barnehageansatte i 2017. Videre er nedgangen i antall kommunalt ansatte fra 2013 fram til 2017 på snaut 1700 personer. I de private barnehagene, derimot, gikk antall ansatte opp med 2600 personer fra 2013 til 2017.

Større enheter betyr flere barn per enhet – og flere ansatte per enhet, og mer spesialisert arbeidskraft. De største og mest sentrale yrkesgruppene i barnehagene er:

Barnehagestyrer

- Er leder av barnehagen og ansvarlig for barnehagens pedagogiske og administrative arbeid. Styrer er som oftest utdannet barnehagelærer eller har annen høyskoleutdanning med tilsvarende barnefaglig eller pedagogisk kompetanse.

Pedagogisk leder

- Er som oftest leder for en avdeling i barnehagen. Har ansvar for avdelingens pedagogiske (utarbeide planer, gjennomføre foreldresamtaler m.m) og administrative arbeid. Pedagogisk leder er ofte utdannet barnehagelærer eller har annen treårig pedagogisk utdanning på høghskolenivå.

Spesiell kompetanse knyttet til minoriteter, språk og pedagogikk

- Denne arbeidstakergruppa innbefatter spesialpedagoger eller andre som jobber spesifikt opp mot enkeltgrupper eller enkelte barn som har særskilte opplæringsbehov. Dette kan være barn med nedsatte funksjonsevner (psykososiale, lære-, syns- eller hørselsvansker) eller utviklingshemming og autisme.

Barne- og ungdomsarbeider

- Arbeidstaker med fagbrev på videregående skolenivå. Barne- og ungdomsarbeiderfaget er en praktisk pedagogisk utdanning rettet mot arbeid med barn i ulike aldersgrupper. I barnehagene er oppgavene knyttet til planlegging og gjennomføring av lek og aktiviteter med barna, samt praktiske oppgaver i forbindelse med måltider, stell med mer.

Barnehageassistenter

- Planlegger og gjennomfører leker og aktiviteter. Arbeidsoppgaver knyttet til måltider, påkledning og stell av barna. For å kunne jobbe som barnehageassistent må det foreligge en politiattest.

Tabell 2.1 viser hvordan utviklingen har vært for de respektive yrkesgruppene som arbeider innenfor barnehagesektoren. Det viser seg at det har blitt noen færre styrere i kommunale barnehager og noen flere i private. Sammenlikner man med utviklingen i antall barnehager, kunne man ha forventet en sterkere nedgang for yrkesgruppa. I 2000 utgjorde styrerne 10 prosent av de ansatte i de kommunale barnehagene, mens de utgjorde 7 prosent i 2016. Tilsvarende andeler i de private barnehagene var 15 prosent i 2000 og 7 prosent i 2016.

Større barnehager kan også bety flere avdelinger i barnehagene, og dermed flere pedagogiske ledere. Som tabell 2.1 viser, er det blitt betraktelig flere både i de offentlige og i de private barnehagene. Det var 6600 flere pedagogiske ledere i de kommunale barnehagene i 2016 enn i 2000, mens det var 9900 flere av dem i de private barnehagene. Mens pedagogiske ledere utgjorde 21 prosent av kommunalt barnehageansatte i 2000, var andelen på 28 prosent i 2016. Tilsvarende utgjorde de pedagogiske lederne henholdsvis 18 og 29 prosent av arbeidsstokken i de private barnehagene i 2000 og 2016.

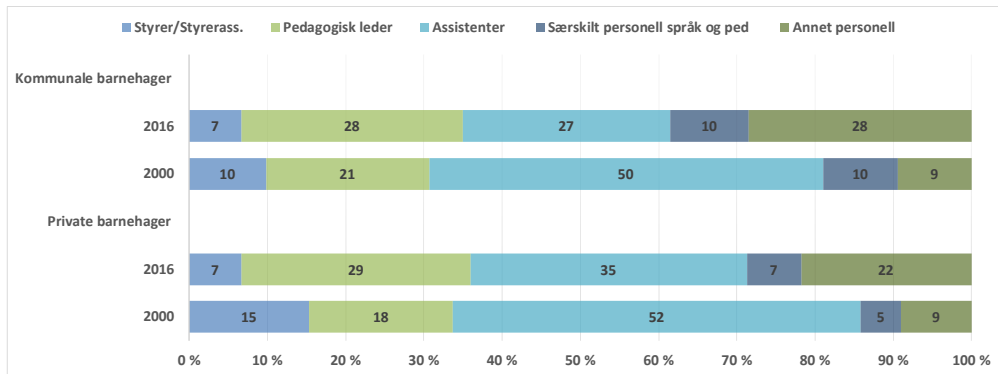
Ser man styrere og pedagogiske ledere under ett, utgjør de omtrent en tredel av de ansatte i barnehagene. Styrere og pedagogiske ledere utgjorde 31 prosent av arbeidsstokken i de kommunale barnehagene og 33 prosent i de private barnehagene i 2000. I 2016 utgjorde lederyrkene 36 prosent i de private barnehagene og 35 prosent av de ansatte i de kommunale barnehagene.

Tabell 2.1 Ansatte i kommunale og private barnehager – etter yrke, 2000-2016. SSB Barnehagestatistikk.

	Kommunale barnehager					Private Barnehager				
	Styrer	Pedagogisk leder	Assisten-ter	Særskilt personell språk minoritet og pedagogikk	Annet personell	Styrer	Pedagogisk leder	Assisten-ter	Særskilt personell språk og pedagogikk	Annet personell
2000	3303	6974	16866	3216	3147	2944	3517	9993	989	1724
2001	3299	7219	16554	4343	2927	2872	3712	10035	1238	1617
2002	3266	7388	16665	4620	2871	2983	4197	10765	1471	1698
2003	3230	7730	16896	4828	3089	3050	4590	11481	1621	1907
2004	3245	8015	17197	4455	2791	3269	5178	12587	1786	1947
2005	3246	8548	17898	4491	2712	3405	6167	14061	2163	2037
2006	3381	9246	19259	4401	2573	3611	6909	15839	2130	2306
2007	3629	10258	21004	4657	2618	3769	7929	17559	2318	2348
2008	3570	11252	22504	4808	3103	3403	8810	18811	2530	2659
2009	3663	12041	23045	4696	3232	3311	9910	19607	2532	2847
2010	3562	12437	23282	4429	3670	3249	10667	20241	2523	3341
2011	3522	12921	23251	4421	3705	3157	11422	20481	2568	3375
2012	3545	13478	23201	4741	3984	3167	12008	20591	2749	3775
2013	3551	13637	22956	4691	5051	3209	12456	20720	2824	4478
2014	3473	12957	14486	4789	13693	3186	12201	16685	2936	9408
2015	3269	13565	13371	4676	13598	3098	13313	16390	2893	9801
2016	3239	13608	12765	4849	13707	3061	13413	16158	3178	9974
Endring 2000-2016	-64	6634	-4101	1633	10560	117	9896	6165	2189	8250

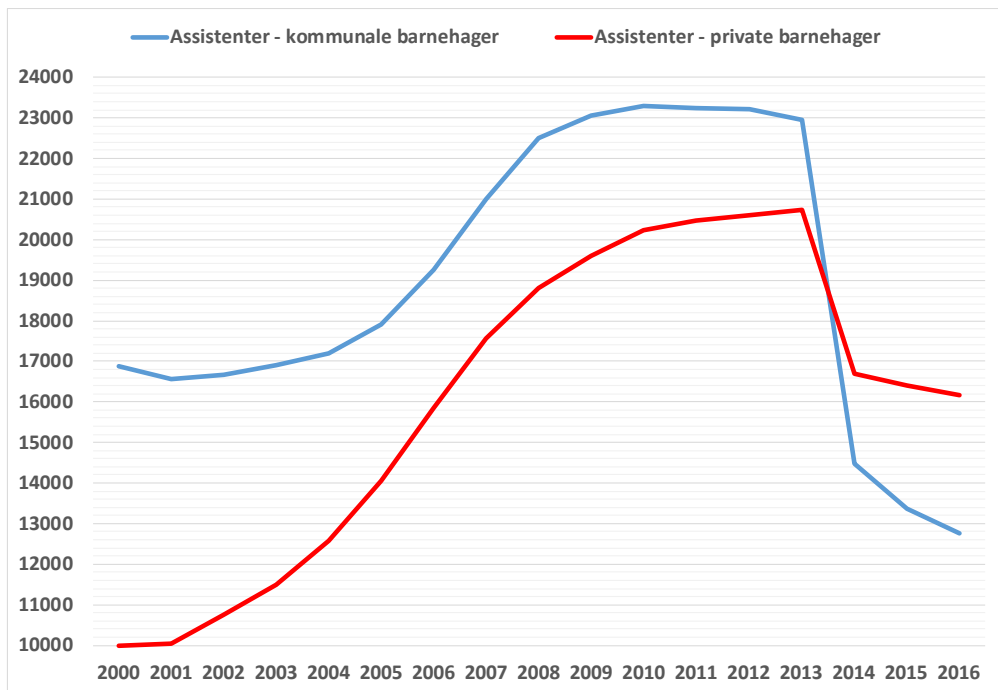
Når det gjelder særskilt personell (minoriteter, språk og pedagogikk), er det blitt flere både i private og kommunale barnehager. I de kommunale barnehagene utgjorde yrkesgruppa 10 prosent av de ansatte i hele perioden. Andelen var noe lavere i de private barnehagene, hvor de utgjorde 5 prosent av de ansatte i 2000. Derimot økte relativ andel, og særskilt personell utgjorde 7 prosent av de ansatte i de private barnehagene i 2016.

Figur 2.2 Andel yrkesgruppe i barnehager, etter eierforhold. 2000 og 2016. (SSB barnehagestatistikk).



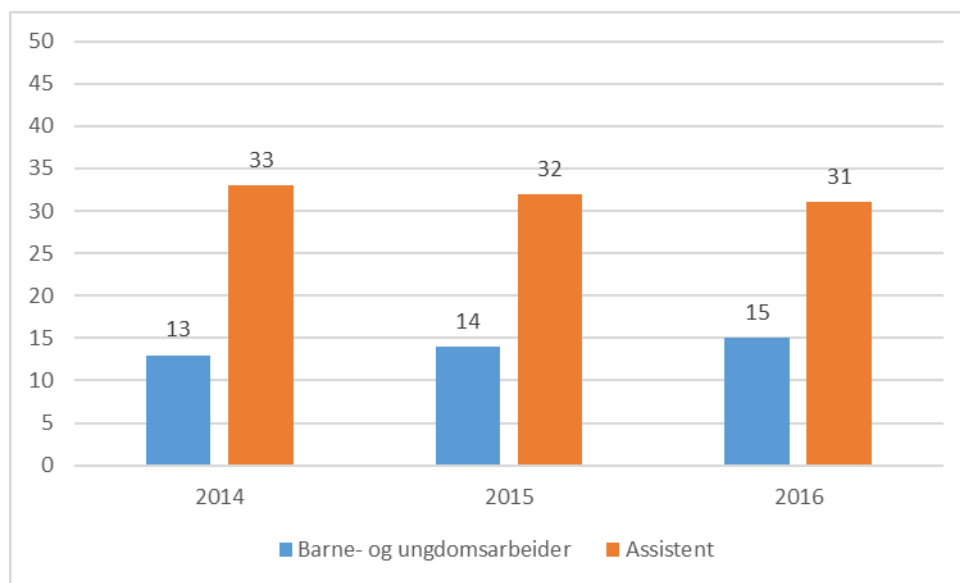
De store skiftene i arbeidsstokken, både i de private og offentlige barnehagene, har vært mellom assistentene og annet personell. Omtrent halvparten av de ansatte i barnehagene var assistenter i 2000, mens de utgjorde hver fjerde ansatte (27 prosent) i de kommunale og hver tredje ansatte (35 prosent) i de private barnehagene i 2016. Både de private og de kommunale barnehagene hadde betydelig økning i annet personell, som inkluderer barne- og ungdomsarbeiderfaget, og særlig gjaldt dette i de kommunale barnehagene. Faktisk var andelen annet personell i arbeidsstokken større enn andelen med assistenter i de kommunale barnehagene i 2016.

Figur 2.3 Antall assistenter i barnehagene, etter eierforhold. 2000-2016. (SSB barnehagestatistikk). Bruddet i 2013 skyldes i hovedsak en omlegging av statistikken som medførte at barne- og ungdomsarbeiderne ikke lenger ble registrert som del av assistentgruppa.



Som det framkommer av figur 2.3, var det en kraftig vekst i antall assistenter, både i private og i offentlige barnehager fra 2000 og fram til 2010/2011. Antall assistenter doblet seg i de private barnehagene fram til 2012. Tilsvarende gikk antall assistenter fra 17 000 personer til drøye 23 000 personer i de kommunale barnehagene. I 2014 derimot stupte antall assistenter, noe som har en sammenheng med at man i statistikken begynte å føre barne- og ungdomsarbeidere som «annet personell». Særlig ser man at antall assistenter stupte i de kommunale barnehagene, hvor man gikk fra 23 000 assistenter i 2013 til 14 500 i 2014. Dette skyldtes i stor grad at mange av dem som var registrert som assistenter i kommunale barnehager, var fagarbeidere. Tilsvarende gikk man fra 20 700 assistenter til 16 700 assistenter i de private barnehagene; også her var en vesentlig del av assistentgruppa ansatte med fagbrev.

Figur 2.4 Andelen barne- og ungdomsarbeidere og andelen assistenter blant barnehageansatte totalt 2014-2016.



Kilde: SSB strukturstatistikk

Fra og med 2014 ble gruppa med fagbrev i barne- og ungdomsarbeid skilt ut som en egen gruppe i statistikken. (Det er dette som ga et brått fall i assistentgruppa, som vi så i figur 2.3.) For årene 2014–2016 finnes det egne tall for antall barne- og ungdomsarbeidere, og vi har laget en figur som viser størrelsen på fagarbeidergruppa og assistentgruppa hver for seg. I figur 2.4 ser vi hvor stor andel av de ansatte som hadde fagbrev i barne- og ungdomsarbeid i årene etter at disse ble skilt ut som egen gruppe i statistikken. Andelen er beregnet på grunnlag av totalt antall ansatte i barnehagene, slik det framkommer i SSBs statistikk. Her ser vi at det har vært en økning i andelen med fagbrev fra 13 prosent i 2014 til 15 prosent i 2016. Samtidig har det vært en nedgang i andelen assistenter uten relevant barnehagefaglig utdanning fra 33 til 31 prosent i denne perioden.

Assistentene i barnehagene

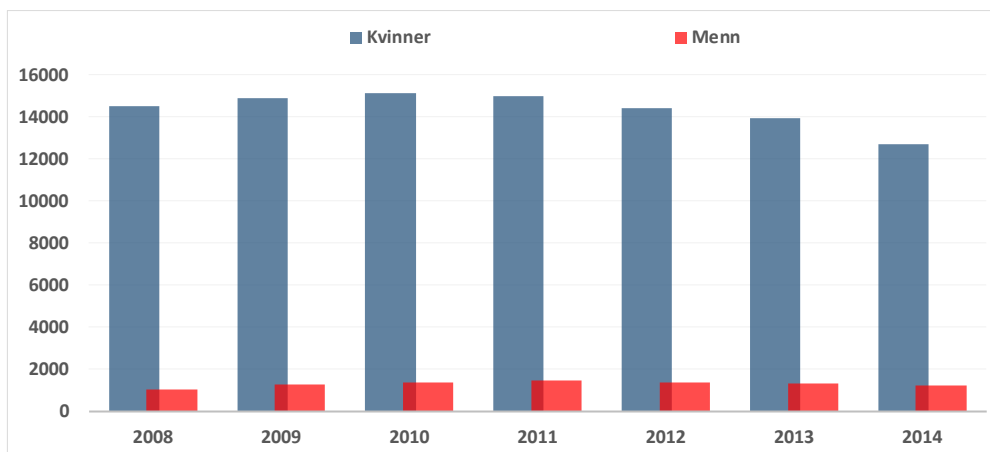
Det forrige avsnittet viste at det var blitt betydelig færre assistenter, særlig i de kommunale, men også i de private barnehagene. Mye av nedgangen skyldes at måten man førte statistikken på ble lagt om, samtidig som et betydelig antall personer tok fagbrev. Likevel er assistentene fortsatt en stor og viktig arbeidstakergruppe i barnehagene, med operativt ansvar og daglig stell av barna.

Vi skal i avsnittet se nærmere på dem som fortsatt var assistenter i 2014. Hvem er de? Hvilken aldersgruppe dominerer, hvor mange jobber deltid og hvor mange jobber heltid? Hvilke land assistentene kommer fra og hvilke endringer det har vært i landbakgrunn, er noe vi også skal se nærmere på. Det samme gjelder hvilken utdanningsbakgrunn de har. Videre skal vi se nærmere på om assistentene i offentlige barnehager skiller seg fra assistentene i de private.

Assistentene i kommunale barnehager

Innenfor KS-området og den kommunale hovedtariffavtalen (KHTA) er assistentene³ lønnsmessig hjemlet i stillingskode 6572. I 2014 var det drøyt 50 000 kommunalt ansatte med denne stillingskoden, og av disse igjen jobbet snaut 14 000 i barnehager. Med andre ord befant majoriteten av arbeidstakere med stillingskode 6572 seg utenfor barnehagesektoren – og særlig innenfor pleie- og omsorgssektoren og i skolefritidsordningen.

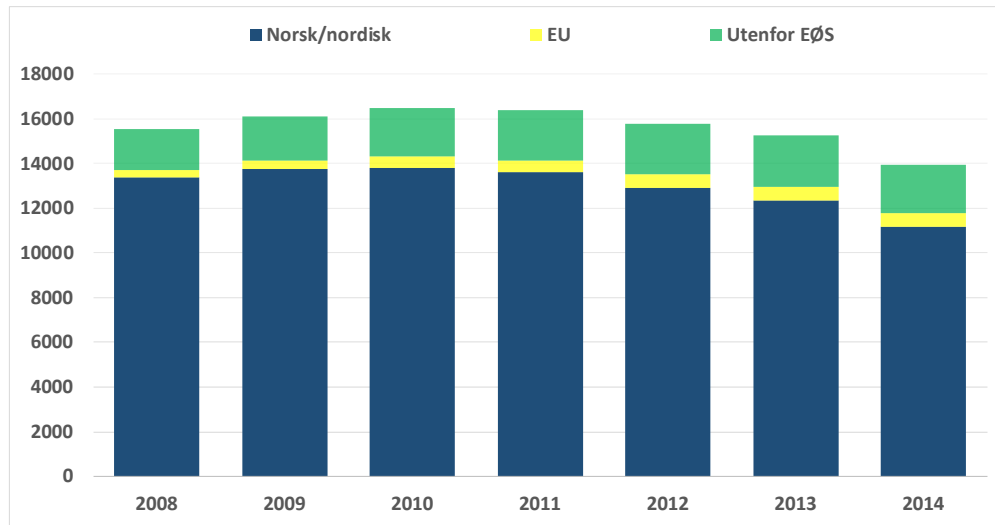
Figur 2.5 Assistentene innenfor KS-området, barnehage. Etter kjønn. 2008-2014. (SSB strukturstatistikk)



Den store majoriteten av assistentene er kvinner, men andelen menn er svakt økende. I 2008 utgjorde menn 7 prosent av assistentene, mens de utgjorde 9 prosent i 2014. Derimot er det store aldersforskjeller mellom mannlige og kvinnelige barnehageassistenter. I 2008 var medianalderen for menn på 27 år, det vil si at halvparten av de mannlige assistentene var under 27 år. Tilsvarende var median for de kvinnelige assistentene på 43 år. I 2014 var medianalderen for menn på 30 år, mens den for kvinner lå på 46 år. At medianalderen øker kan være et uttrykk for stabilitet, eller at mange av dem som jobbet som assistenter i 2008 også var i barnehagene i de påfølgende telleårene.

³ Assistentgruppa i hovedtariffavtalen omfatter assistenter i ulike kommunale virksomheter, ikke bare assistenter tilknyttet de kommunale barnehagene.

Figur 2.6 Assistenter innenfor KS-området, barnehage. Etter landbakgrunn. 2008-2014. (SSB strukturstatistikk)



Etter landbakgrunn viser det seg at den store majoriteten av assistentene er norske/nordiske. Andelen er avtakende. Mens 86 prosent hadde norsk/nordisk bakgrunn i 2008, gikk andelen ned til 80 prosent i 2014. Fire av fem mannlige assistenter hadde norsk eller nordisk landbakgrunn, og blant dem var andelen stabil i perioden.

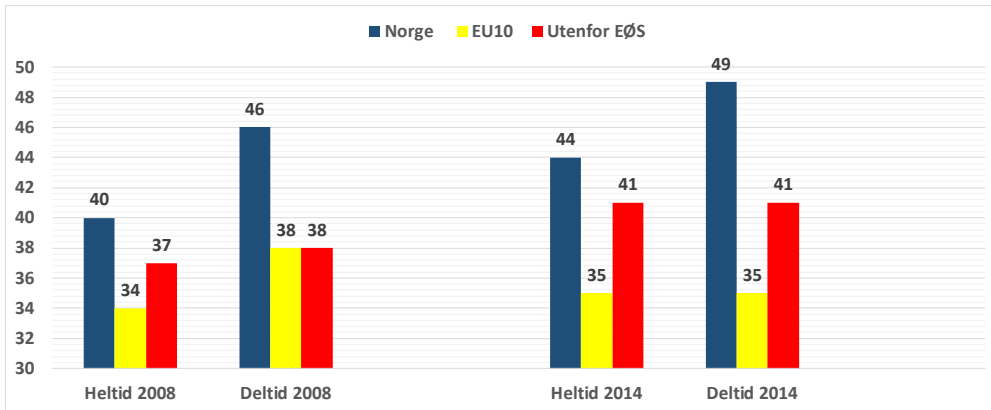
Blant de utenlandsfødte er det de som kommer fra land utenfor EØS-området som er i flertall. Denne gruppa utgjorde 12 prosent av assistentene i 2008, og 15 prosent av assistentene i 2014. Hva angår assistenter med europeisk bakgrunn (innenfor EØS-området), var det særlig kvinner fra EU 10 (nærmere bestemt østeuropeiske land som ble en del av EUs indre marked i 2004/08) det ble flere av.

Når vi ser på arbeidstid, viser det seg at i underkant av halvparten av assistentene jobber i deltidsstilling. I 2008 var 49 prosent av dem i deltidsstilling, mens 46 prosent var det i 2014. Det er, som ellers i arbeidsmarkedet, betydelige forskjeller mellom kjønnene. Mens 22–23 prosent av mannlige assistenter jobbet deltid i 2014, lå dette på 49–51 prosent for de kvinnelige assistentene.

Det er betydelige forskjeller i om man jobber heltid eller deltid, etter landbakgrunn. I 2014 jobbet 50 prosent av dem med norsk landbakgrunn deltid. Tilsvarende andeler for dem som kom fra EU 10 var på 30 prosent, og på 31 prosent blant dem som kom fra utenfor EØS-området.

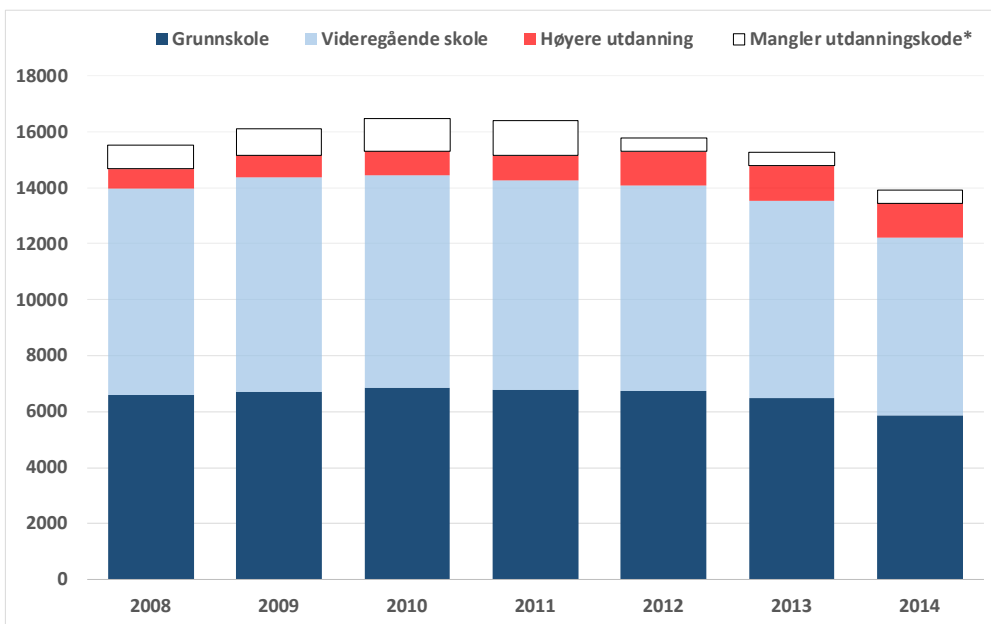
Blant dem med norsk landbakgrunn gikk medianalderen fra 43 år i 2008 til 46 år i 2014. Blant dem som kom fra EU lå medianalderen på 35 år, både i 2008 og i 2014. De som kommer fra utenfor EØS-området legger seg mellom de norske og dem fra EU 10 med hensyn til alder, deres medianalder gikk fra 38 år i 2008 og opp til 41 år i 2014.

Figur 2.7 Assistenten innenfor KS-området, barnehage. Medianalder og arbeidstid, etter landbakgrunn. 2008 og 2014. (SSB strukturstatistikk)



De norskfødte er altså eldre enn de utenlandsfødte, og særlig gjelder dette de som arbeider deltid. For denne arbeidstakergruppa lå medianalderen på 49 år i 2014, mens de heltidsansatte hadde en medianalder på 44 år. I gruppene «EU 10» og «Utenfor EØS» er det ingen aldersforskjeller mellom heltids- og deltidsansatte.

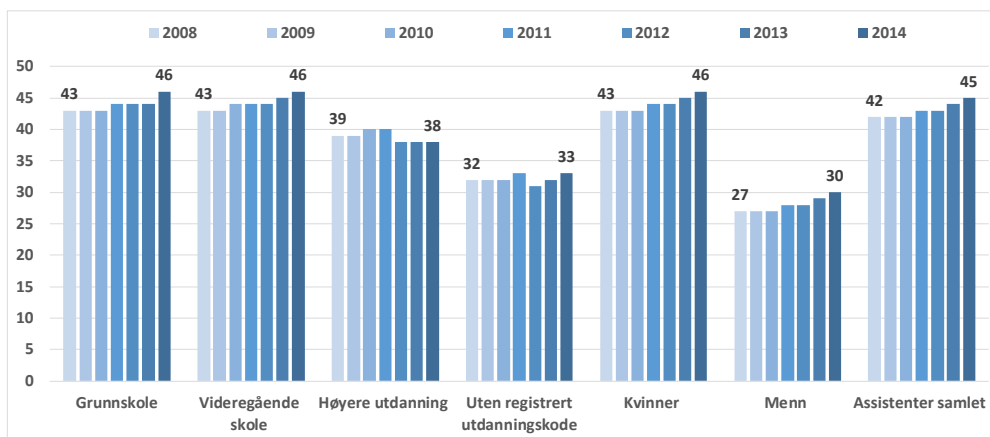
Figur 2.8 Assistenten innenfor KS-området, barnehage. Etter utdanningsnivå. 2008-2014. (SSB strukturstatistikk)



*De fleste som vi mangler utdanningskode for, har ikke vært i befatning med norsk skoleverk eller utdanningsinstitusjoner. Dette betyr ikke at disse personene ikke har noen form for utdanning, men at denne ikke er registrert i Nasjonal utdanningsdatabase. SSB gjennomførte i 2012 en spørreundersøkelse rettet mot innvandrere, som bedrer tallene fra og med dette telleåret. Med kontinuerlig arbeidsinnvandring må man forvente at andelen uten registrert utdanningsnivå igjen vil øke, før SSB igjen foretar en ny spørreundersøkelse.

Etter utdanning viser det seg at den største gruppa er på videregående skolenivå. Disse utdanningene spenner over et vidt spekter, og mange har gjennomført en allmennfaglig eller studieforberedende videregående utdanning. I overkant av 40 prosent av assistentene har ingen registrert utdanning ut over grunnskolenivå. Det er en vekst i andelen med registrert høyere utdanning. Mens 4 prosent av assistentene var registrert med høyere utdanning i 2008, ble andelen doblet til 8 prosent i 2014. Andelen med høyere utdanning økte særlig fra 2012, noe som til dels kan forklares med ny informasjon om utdanningsnivået til utenlandsfødte.

Figur 2.9 Assistenter innenfor KS-området, barnehage. Medianalder, etter utdanning og kjønn. 2008-2014. (SSB strukturstatistikk)



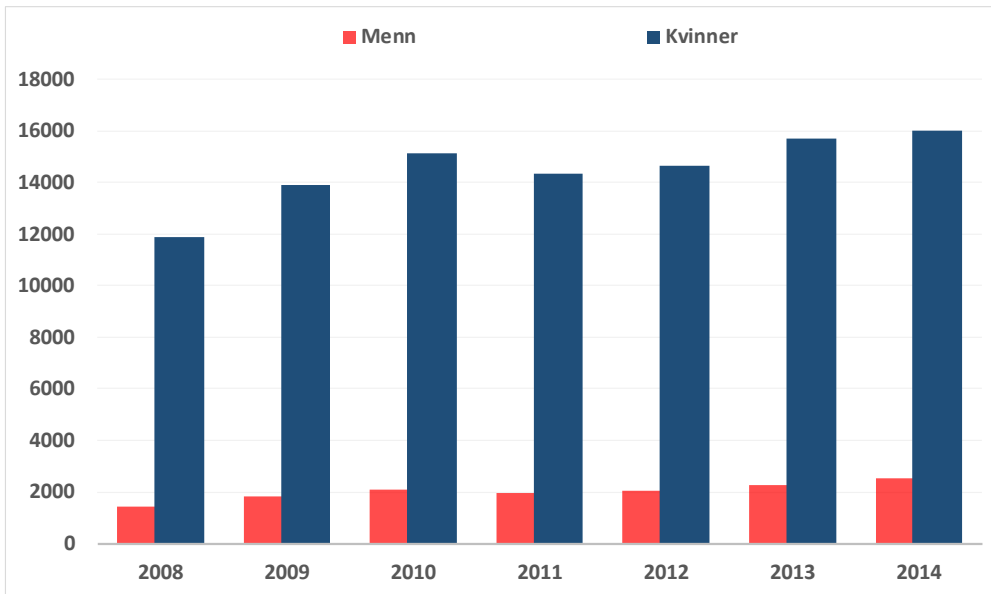
I de kommunale barnehagene dominerer kvinnene blant assistentene. Det har vært en svak økning i andelen menn, men de utgjorde ikke mer enn 9 prosent av assistentene i 2014. De mannlige assistentene skiller seg ut ved å være betraktelig yngre enn de kvinnelige. Etter utdanningsnivå er det assistenter med høyere utdanning, eller de som mangler utdanningskode (ofte utenlandsfødte), som er de yngste.

Assistentene i private barnehager

I motsetning til de kommunale assistentene, som vi kunne identifisere via stillingskode i KHTA, må assistentene i de private barnehagene identifiseres på en annen måte. Dette er gjort gjennom å ta ut arbeidstakere som er registrert som barne- og ungdomsarbeider etter yrkeskode (STYRK 98=5131) og som arbeider i barnehager (SN2007 NACE=88.911). Det første uttaket førte til at vi fikk med oss relativt mange med høyere utdanning.

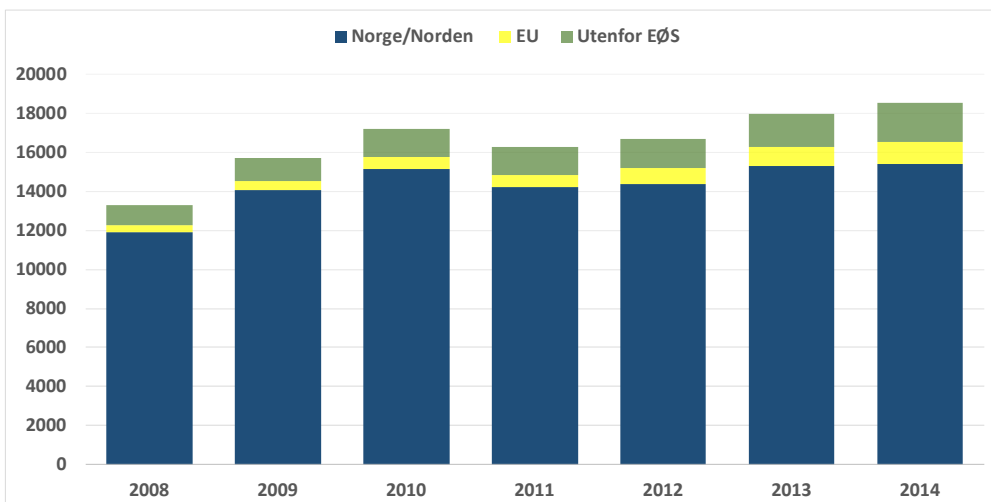
Vi valgte derfor å ta ut dem som var registrert utdannet som barne- og ungdomsarbeidere, førskolelærere og med høyskoleutdanning innenfor sosialfag. Andre med høyere utdanning er derimot tatt med i assistentgruppa.

Figur 2.10 Assistenten innenfor private barnehage. Etter kjønn. 2008-2014. (SSB strukturstatistikk)



Som i de offentlige barnehagene er det også i de private flest kvinnelige assistenter. Men også for de private barnehagene har andelen mannlige assistenter økt, fra 11 prosent i 2008 til 14 prosent i 2014. De mannlige assistentene var dessuten yngre enn de kvinnelige assistentene i de private barnehagene. I 2008 var medianalderen for menn på 27 år, det vil si at halvparten av de mannlige assistentene var under 27 år. Tilsvarende for de kvinnelige assistentene var 37 år. I 2014 var medianalderen for menn på 28 år, mens den for kvinner lå på 39 år. I de private barnehagene var mennene like unge som i de offentlige, mens de kvinnelige assistentene var noen år yngre enn i de kommunale barnehagene.

Figur 2.11 Assistenten innenfor privat barnehage. Etter landbakgrunn. 2008-2014. (SSB strukturstatistikk)



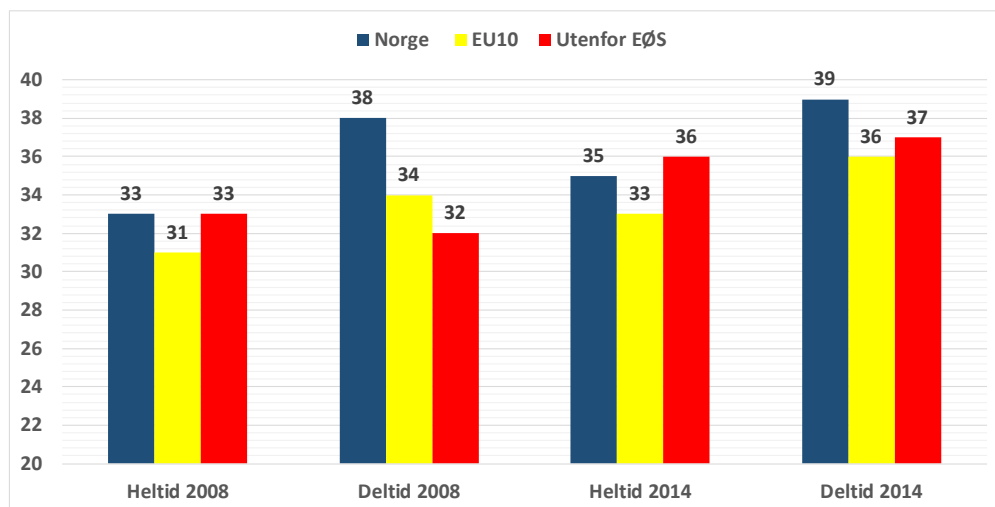
I 2008 hadde 90 prosent av assistentene i de private barnehagene norsk/nordisk landbakgrunn, mens andelen utgjorde 83 prosent i 2014. Videre er det verd å merke seg at det ble flere assistenter fra alle tre gruppene etter landbakgrunn målt i antall arbeidstakere. Veksten er dog sterkest blant dem med europeisk bakgrunn. Særlig ble det flere assistenter fra land som ble del av EUs indre marked i 2004 og 2008 (EU 10). Personer fra EU 10 utgjorde 1 prosent av assistentene i 2008 og 4 prosent i 2014.

Aldersmessig er det noe forskjell etter landbakgrunn. Blant de norske assistentene gikk medianalderen fra 36 år i 2008 og opp til 38 år i 2014. Medianalderen til assistenter fra andre nordiske land var gjennomgående 4–5 år lavere enn for de norske. Medianalderen til assistentene fra EU 10 var også gjennomgående 4–5 år lavere enn for de norske assistentene.

Blant assistentene som kommer fra utenfor EØS-området, gikk medianalderen fra 33 år i 2008 og opp til 37 år i 2014. Disse var altså i løpet av perioden blitt jevngamle med de norske assistentene.

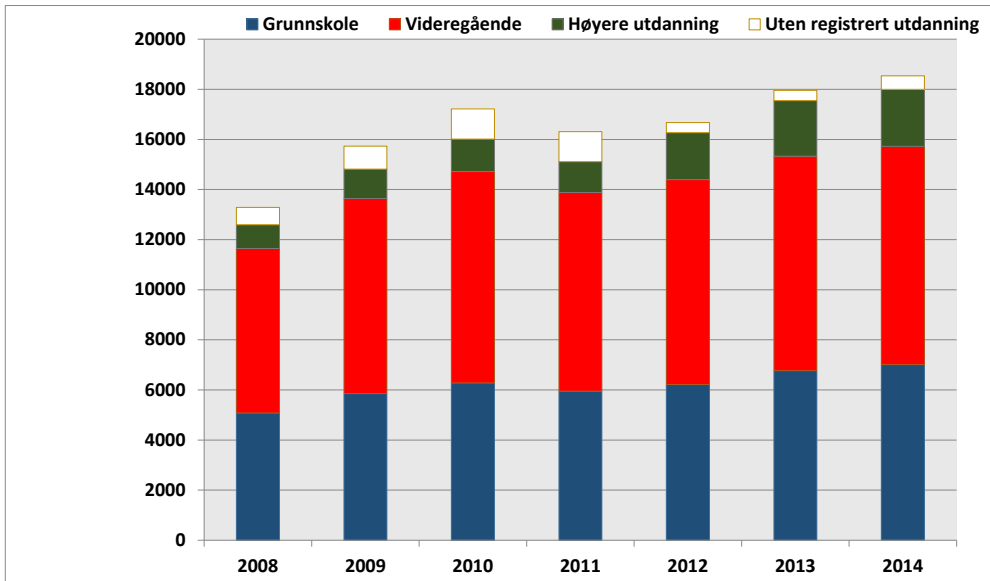
I de private barnehagene er det flere som jobber heltid enn i de offentlige barnehagene. Seks av ti assistenter jobbet heltid, og andelen var stabil gjennom perioden. Etter landbakgrunn var det de fra EU 10 som hadde den høyeste andelen som jobbet heltid. Syv av ti av disse jobbet heltid. Lavest andel som jobbet heltid var det blant dem med norsk landbakgrunn, på 58–59 prosent. Blant dem som hadde bakgrunn fra utenfor EØS-området var heltidsandelen på rundt 66–67 prosent, og de lå slik sett mellom de norskfødte og dem fra EU 10.

Figur 2.12 Assistenter i private barnehager. Medianalder og arbeidstid, etter landbakgrunn. 2008 og 2014. (SSB strukturstatistikk)



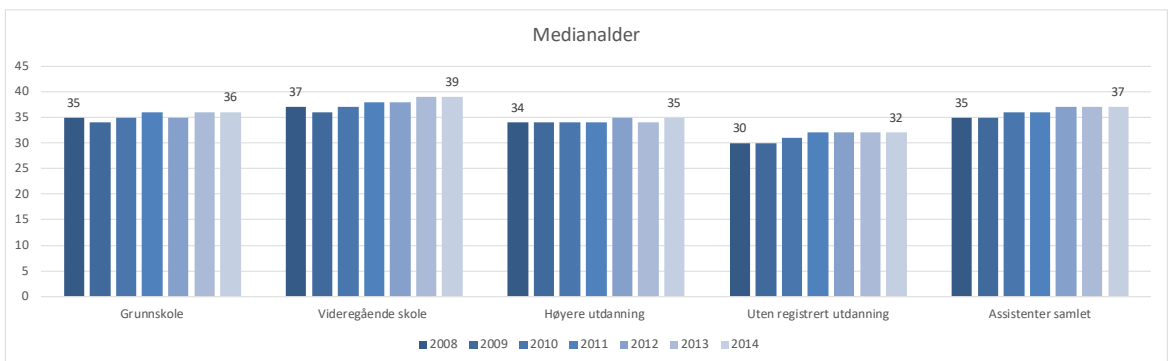
Blant de heltidsansatte var det mindre forskjell i medianalder etter landbakgrunn. De norskfødte og de med bakgrunn fra utenfor EØS var gjennomgående et par-tre år eldre enn dem fra EU 10. Eldste aldersgruppe både i 2008 og i 2014 var de med norsk landbakgrunn, med en medianalder på 38–39 år. Videre er det verd å merke seg at medianalderen økte betydelig for gruppa som kommer utenfra EØS og som hadde deltidsstilling.

Figur 2.13 Assistenter innenfor privat barnehage. Etter registrert utdanningsnivå. 2008-2014. (SSB strukturstatistikk)



Snaut halvparten av assistentene i de private barnehagene hadde utdanning på videregående skolenivå, mens 37–38 prosent hadde utdanning på grunnskolenivå. Som i de kommunale barnehagene var det vekst i andelen som var registrert med høyere utdanning. Som det kommer fram av figur 2.13 ble det betydelig flere med høyere utdanning i 2012 – og betydelig færre man mangler utdanningsregistrering på i samme år. Mens 7 prosent av assistentene var registrert med høyere utdanning i 2008, utgjorde de 12 prosent i 2014.

Figur 2.14 Assistenter i private barnehager. Medianalder, etter utdanningsnivå. 2008-2014. (SSB strukturstatistikk)



I de private barnehagene dominerer kvinnene blant assistentene. Samtidig blir det noen flere menn, og i 2014 utgjorde de 14 prosent av assistentene. Mannlige assistenter var noen år yngre og jobbet i mindre grad deltid enn sine kvinnelige kolleger.

Oppsummering

Med barnehagereformen ble det opprettet et betydelig antall nye barnehageplasser:

- Veksten kom i all hovedsak i de private barnehagene.
- Den gjennomsnittlige barnehagestørrelsen målt i antall barn og ansatte har gått betydelig opp.
- Veksten kom gjennom større enheter, og det ser ut til at de minste private enhetene (familiebarnehagene) mer eller mindre har forsvunnet.

Det er blitt færre assistenter i barnehagene, ettersom mange har tatt fagbrev som barne- og ungdomsarbeider – og fordi statistikkgrunnlaget ble endret i 2014. Statistikkgjennomgangen har vist at:

- Assistentene i private barnehager er gjennomgående noe yngre enn dem som jobber i de kommunale barnehagene.
- Andelen assistenter som jobber heltid er høyere i de private enn i de offentlige barnehagene.
- Mannlige assistenter er betydelig yngre enn de kvinnelige, og de jobber langt oftere heltid.
- Arbeidsinnvandrere (EU 10) og de som kommer fra land utenfor EØS-området jobber i langt større grad enn norskfødte heltid. Dette gjelder både i de private og i de kommunale barnehagene.

3 Kompetansebehov

Etter barnehageforliket i 2003 var sektoren preget av en voldsom volumvekst i antall barnehageplasser, og flere private aktører kom inn på eiersiden. Etter hvert som målsettingene om full barnehagedekning ble nådd, dreiet den politiske oppmerksomheten i økende grad i retning av innholdet og kvaliteten i barnehagene. Personalets sammensetning og kompetanse har etter hvert blitt et svært sentralt tema i diskusjonene omkring kvalitet i barnehagetjenestene. Dette reflekteres også i politiske strategier og handlingsplaner. Eksempelvis er betydningen av personalets kompetanse, muligheter for videreutdanning og kvalifisering gjennom arbeidet sentrale elementer i strategien «Kompetanse for framtidens barnehage» (Kunnskapsdepartementet 2013). Kompetansestrategien gjelder for perioden 2014 til 2020, og har tre hovedmål. For det første å rekruttere og beholde flere barnehagelærere og ansatte med relevant kompetanse for arbeid i barnehagen. For det andre å heve kompetansen for alle ansatte som jobber i barnehagen. For det tredje å øke statusen for arbeid i barnehagen. Samtidig med den økte fokuseringen på kompetanse og kompetanseheving, blir barnehage ofte framstilt som en bransje hvor det er gode muligheter for arbeid for personer med lav formalkompetanse og med behov for arbeidsinkludering.. Lav grad av oppgavespesialisering mellom de ulike yrkesgruppene og muligheter for kvalifisering til fagbrev gjennom praksiskandidatordningen, blir framholdt som faktorer som bidrar til å senke terskelen for å få jobb i barnehage (Nicolaisen 2017).

Strategier for kompetanseheving

I forbindelse med strategien «Kompetanse for framtidens barnehage», presenterte Kunnskapsdepartementet et system for kompetanseutvikling i barnehagen (figur 2.1 s. 16 gjengitt i Haugset et al. 2016). Assistenten uten formell kompetanse kan ifølge denne modellen delta i ulike kompetansehevende tiltak på arbeidsplassen og formalisere sin kompetanse gjennom ulike kvalifiseringsordninger. Det første steget er fagbrev i barne- og ungdomsarbeid etter praksiskandidatordningen, i et opplegg tilrettelagt på arbeidsplassen. Det neste steget er toårig fagskoleutdanning, som tas i tillegg til jobb. Et tredje steg er arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU), hvor utdanningen til barnehagelærer tas på deltid over fire år mens kandidaten er i jobb. Tiltaket er ment for assistenter og fagarbeidere med studiekompetanse. Noen fylker tilbyr også kompetansehevingsstudier for assistenter og fagarbeidere. Dette er tiltak som gir studiepoeng, og som retter seg mot assistenter og fagarbeidere med studiekompetanse. Tilbudet skal gi innsikt i barnehagetradisjon og yrkesetikk for ansatte i barnehagen, og erfaring med pedagogisk refleksjon. For ufaglærte assistenter er dette trinn to av barnehagefaglig grunnkompetanse. Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet har som nasjonale utdanningsmyndigheter det overordnede ansvaret for kompetanse i sektoren, og de har hatt ansvaret for utviklingen av strategien. Barnehageeier har ansvaret for kompetanseutvikling hos sine ansatte. Barnehageeier skal kartlegge kompetansebehovet, sette av midler til kompetansehevings tiltak og ha en langsiktig plan for hvilke tiltak som skal gjennomføres. Case-barnehagene i vår undersøkelse er valgt fordi de tilhører kommuner som har en bevisst og

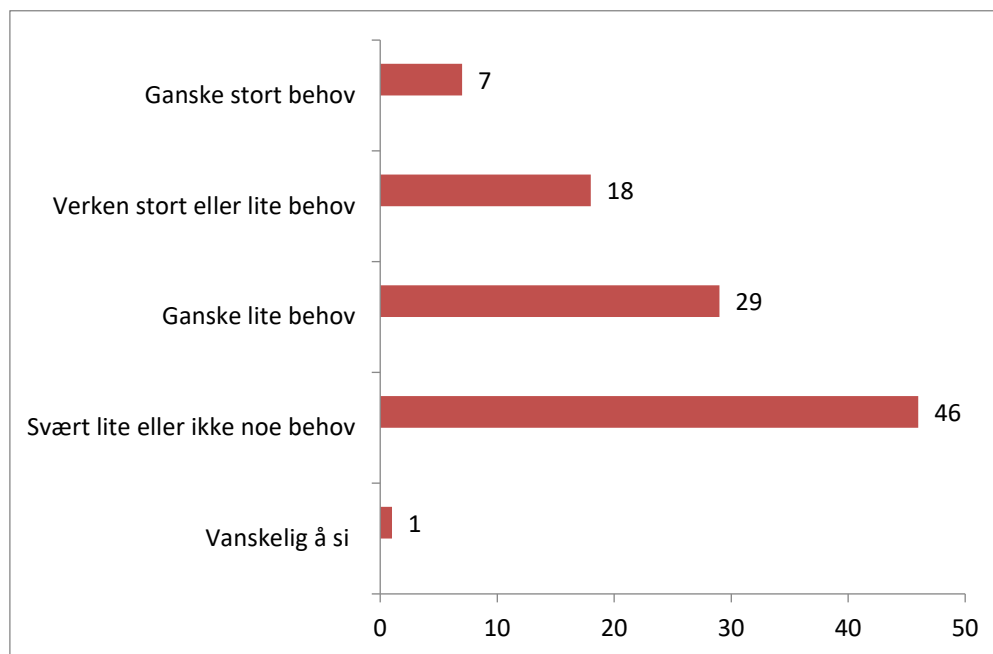
uttalt målsetting om fagkompetanse i tjenester rettet mot barn og unge, og som har jobbet aktivt med å rekruttere fagarbeidere til jobb i kommunens barnehager. De fire barnehagene tilhører to kommuner, én på Vestlandet og én på Østlandet. Kommunene og barnehagene ble valgt strategisk med tanke på at de kan illustrere praksis og utfordringer i kommuner som ønsker å satse på fagkompetanse blant ansatte i barnehagene. Case-barnehagene legger alle til rette for at ansatte skal ta fagbrev i barne- og ungdomsarbeid, likevel er det assistenter som av ulike grunner velger å avstå fra dette tilbudet. Vi har valgt å se nærmere på deres vurderinger av sin arbeidshverdag og behovet for kompetanseheving i lys av politiske og organisatoriske føringer for økt kompetanse og kvalitet i barnehagene. Først ser vi nærmere på motivasjon og behov hos barnehageeier og styrere når det gjelder rekruttering av assistenter og fagarbeidere.

Ledelsens motivasjon og behov

Barnehageeier

I spørreundersøkelsen fra 2015 stilte vi spørsmål om kommunenes kompetansebehov og strategier for rekruttering til oppvekstsektoren de nærmeste tre til fire årene (Bråten & Tønder 2015). 101 kommuner deltok i undersøkelsen. Her kom det fram at kommunene i liten grad vurderte å rekruttere personer uten formell fagkompetanse til arbeid med barn og unge de nærmeste årene. Nesten halvparten svarte at det var svært lite eller ikke noe behov for å rekruttere personer uten formell fagkompetanse til sektoren. Legger vi til de som svarte ganske lite behov (29 prosent), var det hele tre av fire kommuner som vurderte behovet for å rekruttere ufaglærte som lite eller fraværende de nærmeste tre til fire årene.

Figur 3.1 Behov for å rekruttere personer uten formell fagkompetanse til arbeid med barn og unge i kommunen de nærmeste tre-fire årene. N=101. Prosent



Kilde: Fafo-rapport 2015:51, figur 2.13 s. 31.

Det var en betydelig høyere andel blant de små kommunene som svarte at det ville være svært lite eller ikke noe behov for å rekruttere personer uten formell fagkompetanse, sammenliknet med de store.

Selv om kommunene i liten grad planlegger å ansette personer uten formell kompetanse, kom det i kvalitative intervjuer likevel fram at arbeidsgiverne i enkelte tilfeller vektlegger personlig egnethet ved ansettelse i stillinger hvor det i utgangspunktet søkes etter fagarbeidere. Arbeidsgivere vi intervjuet i 2015 la vekt på at de i ansettelsesprosessen kunne velge personer uten formell fagkompetanse dersom disse ble vurdert som best personlig egnet til jobben og som en del av personalgruppa. Samtidig ble det vist til det kommunale ansettelsesreglementet, hvor det ikke er den enkelte enhet, men kommunen som er arbeidsgiver, og med krav om at alle stillinger skal lyses ut. Ved ledige stillinger i barnehagen kan ansatte fra andre tjenesteområder søke og kreve fortrinnsrett. Vårt inntrykk er likevel at barnehagene stadig oftere legger vekt på å søke etter personer med fagbrev i barne- og ungdomsarbeid ved utlysning av stillinger i barnehagene, unntatt stillinger hvor det er krav om barnehagelærerutdanning. Vårt generelle inntrykk er at faste stillinger uten krav til kompetanse i dag sjelden blir lyst ut i kommunale barnehager. Ufaglærte assistenter kommer ofte inn som vikarer på korttidskontrakter via bemanningsforetak, via kommunens egen vikarpool eller som ringevikarer på en liste hos den enkelte barnehage. NHO Service og Handel organiserer bemanningsforetakene og publiserer statistikk over utviklingen i utleie av arbeidskraft innenfor ulike bransjer. Hva gjelder utleie til bransjene oppvekst og utdanning, skriver NHO Service og Handel at det har vært en jevn vekst i utleie til oppvekst og utdanning. Bemanningsbarometeret for 4. kvartal 2017 viser en vekst i antall timer sammenliknet med samme periode året før, på 20,2 prosent (NHO Service og Handel 2018). Dette illustrerer hvordan bemanningsbyråene spiller en stadig større rolle for bemanning av korttidsoppdrag og vikariater i barnehagene. En tidligere undersøkelse av bruk av tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv, viste at det var et stort behov for tilkallingsvikarer i barnehage og skole (Nergaard et al. 2015). Virksomhetslederne mente det var lett å rekruttere personer uten formell kompetanse til en ringeliste, men også at stor turnover blant tilkallingsvikarene var et problem – de beste vikarene fikk ofte fast jobb andre steder eller valgte etter en stund å fortsette med utdanning. Stor turnover blant tilkallingsvikarene og mye jobb knyttet til å vedlikeholde en egen vikarliste, kan være en grunn til at flere virksomheter har gått over til å bruke bemanningsforetak, selv om dette ofte koster noe mer enn å gjøre jobben selv.

I undersøkelsen om rekruttering av barne- og ungdomsarbeidere i 2015, var det imidlertid flere virksomhetsledere som la vekt på at de gjerne ønsket å rekruttere fagarbeidere hvis det ble ledige stillinger i barnehagene (Bråten & Tønder 2015). En prioritering av faglærte til ledige stillinger innebærer i praksis at arbeidsmarkedet for ufaglærte i oppvekstsektoren i kommunene reduseres. Dette bekreftes også i en undersøkelse blant arbeidsgivere i regi av NAV (Nicolaisen 2017). Sammenholdt med statistikken som ble presentert i kapittel 2, som viste utviklingen i andelen ufaglærte i barnehagesektoren, illustrerer informasjonen fra arbeidsgiverne i dette avsnittet at ufaglærte i liten grad prioriteres til ledige stillinger i oppvekstsektoren. Gjennom praksiskandidatordningen har mange ufaglærte innen barnehage og skole fått fagbrev, og det er vanskeligere nå enn tidligere å få en fast jobb uten fagbrev (Bråten & Tønder 2015, 2017). Samtidig vil det fortsatt være et stort behov for personer som kan fylle korttidsvikariater i barnehagene, og i mange tilfeller vil det være ufaglærte som går inn i disse.

Styrer og pedagogisk leder

Et viktig spørsmål i prosjektet om fagarbeidernes rolle var om fagbrevet utgjorde noen forskjell for det daglige arbeidet i barnehagene (Bråten & Tønder 2017). I rapporten i 2017 beskrev vi hvordan vi gjennom intervjuene fikk et klart inntrykk av at fagarbeideren spiller en viktig rolle i de fire case-barnehagene, og at de har oppgaver knyttet både til planlegging og gjennomføring av bestemte aktiviteter. På enkelte avdelingene hadde også fagarbeiderne formelle samtaler med foreldrene, og deltok i observasjoner av enkeltbarn. Dette var aktiviteter som assistentene ikke deltok i.

I det daglige arbeidet på den enkelte avdeling var det ofte ikke lett å se forskjell på ansatte som var utdannet barne- og ungdomsarbeider og assistenter uten fagbrev. De daglige arbeidsoppgavene i en barnehage er i mange tilfeller ganske likeartede, i alle fall på overflaten, det bekreftet både ledere og ansatte vi intervjuet. Arbeidshverdagen med barna ble beskrevet som preget av rutiner og praktiske gjøremål. Hvordan arbeidsdagen forløper, avhang først og fremst av hvilken vakt man har; om man begynner tidlig eller sent, og om det oppstår noe uforutsett i løpet av dagen som gjør at planene må endres. Undersøkelser av yrkesroller og arbeidsorganisering har vist at barnehagesektoren er preget av en likhetskultur uten skarp arbeidsdeling mellom pedagogene og assistentene, og med liten grad av hierarki i organisasjonen (se for eksempel Nicolaisen et al. 2012; Håberg 2016). I rapporten fra 2017 pekte vi på hvordan forskning viser endringer i den pedagogiske lederrollen og hvordan dette kan antas å gi en tydeligere arbeidsdeling mellom ulike grupper ansatte i barnehagene, og dermed også et klarere handlingsrom for fagarbeideren, med større ansvar i det praktisk-pedagogiske arbeidet med barna (Bråten & Tønder 2017 s. 21).

I den kvalitative delen la vi vekt på å velge ut kommuner og barnehager som har satset systematisk på kvalifisering og rekruttering av fagarbeidere. Intervjuene med styrere og pedagogiske ledere i de fire aktuelle case-barnehagene bekreftet at det på flere områder var en viktig forskjell i kompetansen til fagarbeidere og ufaglærte assistenter. Pedagogiske ledere og styrere ga gjennomgående en positiv vurdering av fagarbeidernes kompetanse. Fra ledelsen var det høyere forventninger til en fagarbeider enn til assistentene når det gjaldt arbeidsutførelse og deltakelse i utviklingen av kvalitet i tjenestene. Flere steder var det et tett samarbeid mellom pedagogisk leder og fagarbeideren, og betydningen av refleksjonskompetanse ble framholdt som svært viktig i det daglige arbeidet med barna.

I intervjuene la både styrere og pedagogiske ledere vekt på styrken ved å ha barne- og ungdomsarbeidere i barnehagen og på avdelingene. Fagarbeiderkompetansen bidro på mange måter til å avlaste pedagogisk leder i det daglige arbeidet, samt bedre kvaliteten i arbeidet med barna. Samtidig ble det gitt nokså klart uttrykk for at det var viktig å markere skillene i arbeidsoppgaver mellom fagarbeideren og de pedagogiske lederne – det handlet om hvem som har ansvaret for ulike oppgaver, og hvem som formelt kan bestemme i ulike situasjoner. I intervjuene ble det lagt vekt på at styrere og pedagogiske ledere mente at fagbrevet hadde stor betydning, det viste at den ansatte hadde motivasjon for å jobbe med barn. Dessuten ble det lagt vekt på at fagbrevet ga en teoretisk plattform som bidro til bedre kvalitet i organiseringen av aktiviteter og i møtet med barna. Samtidig ble betydningen av personlige egenskaper for å gjøre en god jobb i en barnehage, i møtet med hvert enkelt barn og med foreldrene, vektlagt. Det var likevel bred enighet blant lederne vi intervjuet om at fagarbeiderne har en kompetanse som bidrar til å heve kvaliteten i barnehagene. Fagbrevet gir en teoretisk plattform og en faglig trygghet som bidrar til økt ansvar og større autonomi i arbeidsdagen. De pedagogiske lederne brukte mindre tid på å veilede personalet i arbeidet, og kunne bruke mer tid på barna. Slik ble fagbrevet vurdert som

viktig og til å utgjøre en forskjell blant lederne i de fire case-barnehagene. Samtidig fant vi at assistentene og fagarbeiderne på sin side ikke så særlig store forskjeller i de praktiske arbeidsoppgavene mellom dem som har fagbrev og dem som ikke har det. Lang erfaring og personlige egenskaper var faktorer som i mange tilfeller kan ha vel så stor betydning som formelt fagbrev, mente fagarbeiderne og assistentene vi intervjuet.

I det neste avsnittet går vi nærmere inn på assistentenes egne vurderinger av arbeidet og behovet for kompetanseheving gjennom fagbrev i barnehagene.

Assistentenes egne vurderinger

I kapittel 2 så vi hvordan assistentene er en sammensatt gruppe når det gjelder ulike kjennetegn slik som alder, kjønn, landbakgrunn, utdanning og sektortilknytning. Assistentene har likevel det til felles at de ikke har en utdanning eller formell kompetanse som kvalifiserer for jobb i barnehage. Statistikken viste også at en stor del av assistentene har en annen utdanning på videregående skolenivå, og at medianalderen for gruppa samlet var 45 år i 2014. Det vil si at assistentgruppa består av mange godt voksne personer og med en varierende kompetansebakgrunn. I dette avsnittet har vi valgt å la assistenter fra fire ulike barnehager fortelle sine historier om hvordan de vurderer jobben i barnehagen, behovet for kompetanseheving og videre karriereplaner. Alle de fire barnehagene hvor disse assistentene er ansatt, har lagt stor vekt på å kvalifisere ansatte til fagbrev i barne- og ungdomsarbeid. Det er en uttalt arbeidsgiverstrategi i de aktuelle kommunene og barnehagene at de ønsker ansatte i barnehagene med formell kompetanse rettet direkte mot arbeid med barn og unge.

Hvorfor jobb i barnehage?

Assistentene vi intervjuet har ulik fartstid i barnehage, med en variasjon fra ett til nærmere 20 år i jobben som assistent. Felles for dem alle er likevel at de søkte jobben i barnehage fordi de ønsket å jobbe med mennesker, og med barn spesielt. Det var også noen som nevnte at de ønsket å jobbe i en kommunal barnehage fordi de vurderte det som en sikker arbeidsplass. Dette sitatet fra ett av intervjuene illustrerer hvordan en av assistentene, som nå har jobbet i stillingen i fem år, begrunnet valget av jobb i den aktuelle barnehagen:

Intervjuer: Hva er grunnen til at du søkte deg til barnehage?

Assistent: Jobben jeg hadde før var en 50% stilling, så jeg tenkte at det beste er om jeg finner meg en 100% fast stilling. Så lyste de ut her, og jeg kom jo fra en plass der jeg jobbet med mennesker, og da tenkte jeg at jeg prøver meg i barnehage. Jeg visste ikke om det passet meg, for jeg hadde aldri vært borti barnehage før. Men jeg fikk jobben her. Grunnen er at jeg elsker å jobbe med mennesker, og så har jeg jo lært meg at å jobbe med barn er noe som gir meg utrolig mye. Og så var det for å komme inn i en jobb og få det mer stabilt.

I likhet med flere av de andre assistentene, peker denne assistenten på at veien inn i barnehagen var noe tilfeldig. Samtidig er trivselen med arbeidsoppgaver og kolleger veldig god, og mange ønsker å fortsette i jobben når de først har fått foten innenfor.

Arbeidsoppgaver og kompetansebehov

Assistentene beskriver sin arbeidshverdag som svært tett på barna, nede på gulvet (bokstavelig talt) og preget av daglige rutiner og faste gjøremål slik som mat, soving, bleieskift og samlinger/turer. Nedenfor har vi samlet eksempler på hvordan assistentene vi intervjuet vurderte sine arbeidsoppgaver, hvilke egenskaper de mente var viktige for å kunne gjøre en god jobb i barnehagen, samt deres egne vurderinger av behovet for kompetanse i jobben.

Beskrivelse av arbeidshverdagen og arbeidsoppgaver

Assistent: Hovedarbeidsoppgaven er jo å være der for barna. Nå jobber jeg på småbarnsavdeling, og der er det å se barna, det er det aller, aller viktigste for dem. Det er masse du kan plotte inn i hva en typisk arbeidsdag er, men det desidert viktigste er å være med barna og å se barna. Og så kommer alle rutiner, bleieskift, vasking av hender, spise, sove, kle på og så videre. Sangsamling har vi også hver dag.

Hva skal til for å gjøre en god jobb?

Assistent: For det første må du like barn og være engasjert i jobben. For min egen del så synes jeg det er helt fantastisk å sitte på gulvet og lese bøker sammen med ungene. Klart så lenge du liker det, og det merker jo ungene også. Hadde du ikke vært engasjert i jobben din og bare sittet ved et bord og drukket kaffe mens ungene lekte på gulvet, så har du ingen ting i en barnehage å gjøre.

Hva er viktige egenskaper for å jobbe i barnehage?

Assistent 1: Du må være aktiv og så må du være glad i unger, veldig viktig. Og så må du være positiv, og jeg synes det er veldig viktig at du er litt aktiv.

Assistent 2: Jeg tenker at det er å gi barna trygghet og at de har tillit til deg. Det er jo det som er essensen i hverdagen her. Og det at man kan gjøre noe sammen, være sammen og ha ting og være et ja-menneske for barna, det er et sted barn oppholder seg. Det er en arbeidsdag for barn og de oppholder seg her mange flere timer enn det vi gjør. Og da er det vår oppgave å legge til rette så det er best mulig for dem. Det synes jeg er det viktigste.

Behov for kompetanse i jobben?

Assistent: Det er vanskelig å peke på noe spesielt nå, synes jeg. Men kanskje litt mer faglig tyngde, så man kunne kanskje vært mer sikker når man er med i diskusjoner. For jeg synes på en måte at jeg kommer noen ganger litt til kort, det kan være at jeg er litt beskjeden. Og samtidig litt usikker på ting som blir diskutert. Og at man bruker kanskje litt fremmedord for meg, pedagogiske ord som har kommet opp. Som jeg ikke helt vet hva betyr, men ellers er det ikke noe spesielt jeg tenker på.

Vurderinger av fagbrevet

Assistentene i de fire aktuelle barnehagene hadde alle fått tilbud om å ta fagbrevet gjennom praksiskandidatordningen på arbeidsplassen. Både barnehageeier og styrer legger til rette for at ansatte skal ta fagbrevet, og assistentene har flere kolleger som har tatt fagbrev gjennom denne ordningen. Assistentene som ikke har tatt fagbrevet

i disse barnehagene begrunner dette først og fremst med personlige årsaker, at det ikke har passet med hvor de er i livet ellers, og familiære årsaker, som i disse tilfellene:

Fagbrevet, har du vurdert å ta det?

Assistent 1: Ja, jeg har vurdert det. Jeg har en sønn på 2 år, så jeg vurderte det før han kom til verden. Men så ble jeg gravid og da var det litt etter at han ble født, så da ventet jeg, og nå har det gått to år uten at jeg forstår hvor tiden blir av. Det er absolutt noe jeg har tenkt på. I medarbeidersamtalen for litt over en måned siden ble jeg og styrer enige om at det var noe hun og jeg skulle se på sammen. Men det har vi ikke fått gjort. Men jeg har absolutt tenkt på det, for nå har jeg vært her i fem år, og jeg har veldig lyst til å fortsatt være her. For jeg har jo lært ganske mye selv da, uten å ta noe videregående.

Assistent 2: Ja, jeg vurderte det i fjor, da var vi tre stykker som hadde tenkt å ta det. Men så ble det at en trakk seg, og én til, og det er lettere å være litt flere, synes jeg. Da vi er litt godt voksne, å ha noen å samarbeide litt med. Så da ble det til at vi la det bort. Og jeg kjente at, jeg så at det var kanskje litt vanskelig tid, sånn før jul og litt sliten, og det er litt mye, så da tenkte jeg at jeg lar det være. Men jeg synes det hadde vært fint å ha for min egen del, få mer kompetanse og lære litt mer. Og å ha en annen rolle i barnehagen.

Felles for de assistentene vi intervjuet var at de vurderte fagbrevet som viktig for å lære mer om barn og jobben i barnehage. Ønsket om dokumentasjon på egen kompetanse med barn, ble også nevnt av flere som en begrunnelse for å ville ta fagbrevet. Et fagbrev mente de dessuten ville bidra til å styrke deres posisjon på arbeidsmarkedet, noe som ble vurdert som viktig, sett i lys av at stadig flere kommuner og barnehager etterspør formell kompetanse ved ansettelse i barnehage.

Tenker du at fagbrev vil gjøre en forskjell i den jobben du gjør i dag?

Assistent 1: Det tror jeg, jeg tror nok at jeg får enda mer forståelse for hvorfor et barn oppfører seg sånn kontra sånn, og vil nok bli flinkere på for eksempel det jeg kan være litt dårlig på. Det er det teoretiske, og det har jeg slitt med helt fra barneskolen. Jeg tror absolutt det [fagbrevet] vil hjelpe meg til å forstå mye mer. For jeg har jo ikke den kunnskapen at jeg har lest meg opp på hvorfor et barn gjør slik og slik.

Assistent 2: Det er jo ikke så veldig lett å få jobb uten å ha fagbrevet. Jeg var ganske heldig, for jeg hadde jobbet i over fire år i kommunen som vikar. Og jeg fikk meg fast jobb. Men ellers, skulle jeg søkt på fast jobb uten det fagbrevet, så hadde jeg jo ikke fått. Det er veldig fint å ha og du lærer jo en del ting der. (Hun mangler bare fagprøven og er snart utdannet barne- og ungdomsarbeider)

Særlig blant de yngste assistentene som ikke var helt sikre på om de så for seg en livslang yrkeskarriere i barnehage, ble fagbrevet vurdert som viktig for å styrke egne sjanser på arbeidsmarkedet og viktig for videre karrieremuligheter – som i dette tilfellet:

Hva er det som motiverer til å ta fagbrev?

Assistent: Jeg tenker at for det første så er det å forstå mer av dette faget, og jeg tenker videre. Jeg er jo bare 27 år og jeg kan ikke si hundre prosent sikkert at jeg skal bli i barnehage helt til jeg går av med pensjon, det vet jeg ikke. Men jeg tenker at å ha fagbrevet kan absolutt hjelpe meg videre hvis jeg slutter i denne jobben og vil gjøre noe annet. At de da eventuelt ser at jeg har fagbrevet og ikke bare videregående.

«Alle» tar fagbrev

I de fire barnehagene ble ansatte sterkt oppfordret til å ta fagbrev, og det ble lagt til rette for at assistentene skal kunne ta fagbrevet gjennom jobben. Flere av assistentene vi intervjuet pekte på at de hadde lært veldig mye av å jobbe sammen med kolleger med fagbrev, og at det også motiverte dem selv til å begynne når de så at andre kolleger fikk til å ta fagbrev gjennom jobben.

Her er et eksempel på en assistent som først sa nei til å ta fagbrev i barne- og ungdomsarbeid, men som nå har ombestemt seg og vil ta det likevel. Hun har pakistansk bakgrunn, og fagbrevet tar hun nå i barnehagen via praksiskandidatordningen:

Hvorfor sa du nei til å ta fagbrevet først?

Assistent: Da var jeg ikke så klar, jeg er ikke sånn som liker å skrive og pugge og pugge. Jeg begynner å bli for gammel, tenkte jeg.

Hva var det som gjorde at du sa ja nå og ikke forrige gang, noe som har forandret seg?

Assistent: Jeg vet ikke. Jeg følte meg ikke klar til å begynne å lese i bøkene kanskje. Jeg er litt usikker. Den første gangen plukket de bare ut én som fikk tilbudet, men denne gangen var vi to som fikk tilbudet. Vi gikk sammen på opplæringen jeg og hun. Jeg skal ta fagprøve i slutten av måneden.

Hun syntes den teoretiske delen hadde vært vanskelig og likte praksisdelen best. Hun hadde følgende tanker om hvordan arbeidshverdagen ville endre seg etter avlagt fagprøve:

Assistent: Egentlig blir det godt å bli ferdig, kanskje jeg får mer ansvar etter hvert. Det kan jeg komme til å få, jeg har det i bakhodet.

Andre arbeidsoppgaver?

Et spørsmål som har vært viktig i de tidligere forskningsprosjektene om barne- og ungdomsarbeidernes stilling i arbeidslivet, har vært om fagarbeideren får tilgang til andre arbeidsoppgaver og mer ansvar i jobben sammenliknet med assistentene (Bråten & Tønder 2016, 2017). Vi har tidligere påpekt at tilgangen til andre arbeidsoppgaver i stor grad synes å avhenge av arbeidsorganiseringen i den enkelte barnehage. De pedagogiske lederne vi intervjuet var i varierende grad villige til å involvere fagarbeiderne i det pedagogiske arbeidet med barna, eller til å delegere oppgaver og ansvar. Vi stilte assistentene spørsmål om deres vurderinger av fagbrevets betydning

for endrede arbeidsoppgaver og ansvarsområder i barnehagen. Her er noen av svarene som ble gitt:

Det du har lært på veien til fagbrevet, er det noe du har bruk for i hverdagen?

Assistent 1: Vanskelig å si, i tillegg så har jeg vært på en god del kurs i løpet av de årene jeg har vært i barnehage. Noen kurs er veldig bra, og andre skjønner du kanskje ikke poenget med. Så jeg har lært mye av det, men du lærer også veldig mye av å jobbe. Og jeg har jobbet med ganske mye forskjellig, vært rundt på forskjellige avdelinger, så du plukker med deg litt fra den ene og den andre. På ett vis så synes jeg nesten jeg har lært mer av å jobbe enn jeg lærte av å lese de bøkene. Egentlig synes jeg alle skulle jobbe minst ett år i barnehage før de gikk på skole, for å finne ut om de liker jobben.

Hvordan vil kompetansen bli brukt?

Assistent 2: Vi bruker jo pedagogikken i egentlig alt vi gjør, og om vi prater om ting og med de små er det selvsagt språk som er veldig viktig. Og vi har gjerne inn litt matematikk og snakker om former og farger. Så uansett hva vi gjør, om det er musikk eller om vi leser en bok, så bygger vi jo litt på det samme. Og det liker jeg veldig godt, den friheten, at du velger hvordan du jobber.

Både assistenter og fagarbeidere framholdt likevel at det ofte ikke var noen synlige forskjeller mellom fagarbeidere og assistenter når det gjaldt arbeidsoppgaver. En av assistentene svarte slik på spørsmålet om forskjell i arbeidsoppgavene til en fagarbeider og en assistent:

Assistent: Nei, jeg synes ikke det, har du jobbet noen år i barnehage blir det til at du gjør det samme.

Fagbrev gir trygghet i jobben og på arbeidsmarkedet

Flere av dem som ble intervjuet mente at fagbrevet ga økt kompetanse og trygghet i utførelsen av arbeidet i det daglige. Samtidig pekte de på at det var lite forskjell mellom fagarbeidere og assistenter når det gjelder arbeidsoppgaver og tilbud om kurs. Forskjellen lå først og fremst i lønna, og kanskje etter hvert også i jobbsikkerhet. Det siste var noe som opptok flere av de assistentene vi intervjuet, og som var en viktig motivasjon for å formalisere kompetansen i form av et fagbrev i barne- og ungdomsarbeid. Her er noen eksempler på hvordan assistentene reflekterer rundt betydningen av å ha et fagbrev med tanke på arbeidsoppgaver og framtidig posisjon på arbeidsmarkedet:

På hvilken måte tenker du at du ville få en annen rolle med et fagbrev?

Assistent: Man blir vel tildelt litt mer ansvar, når man er en fagarbeider. Du kan ha lærlinger, du kan få oppgaver som en assistent ikke kan ta fordi en har ikke det grunnlaget for å ta det. Som møter med barnevernet og andre institusjoner, og at man kan få litt ansvar på avdelingen hvis barnehagelærer er borte, så har du et ansvar.

Så det er litt forskjell på hvilke oppgaver dere får?

Assistent: Ja da, det er det, men på en måte så synes det ikke så veldig i det daglige, vi gjør jo de samme oppgavene.

Hva er den viktigste grunnen til å tenke seg å ta fagbrev?

Assistent: Det viktigste er at jeg vil ha litt mer kompetanse og litt mer tyngde. Og så er det det at man er litt mer sikret i kommunen når man har en fagarbeiderutdannelse, fordi nå er det sånn i dag at assistenter stiller bakerst hvis det skulle skje noe, at denne barnehagen blir lagt ned. Da går fagarbeidere før assistenter i å få jobb. Du får jo jobb, men kan ikke velge da.

Fagbrev ville gitt papir på at man kan noe:

Assistent: Jeg tenker at det ville føltet litt bedre på en måte å hatt et fagbrev. Ja, jeg tenker at da har du på en måte en utdannelse og noe å vise til. Og så er det noe med å komme litt dypere inn i det faglige miljøet, for det er ikke så lett å sette seg ned og bare lese ting her. Men samtidig så føler jeg at jeg har en del erfaring da jeg har jobbet i så mange år.

Det er jo ikke så veldig mange i barnehager lenger som er assistenter, det er et veldig fåtall. Og jeg synes det kunne vært litt godt å ha en utdannelse å vise til.

Tanker om videre karriere

Avslutningsvis spurte vi assistentene om hva de tenkte om videre karriere og jobb i barnehagen, konkret stilte vi spørsmål om hva de holdt på med hvis vi intervjuet dem på nytt fem år fram i tid. Spørsmålene om hva de tenker om videre karriere og hvilke planer de har når det gjelder jobb og kompetanse, vil være viktige for hvilke valg de gjør i dag når det gjelder deltakelse i kompetanseutviklende tiltak og å ta fagbrevet gjennom jobben i barnehagen. Her har vi samlet noen av tankene assistentene har rundt videre karriere og planer, eller ønsker om kompetanseheving.

Hva gjør du om fem år?

Assistent 1: Da håper jeg jo at jeg fortsatt er her, og i alle fall har fagbrevet, om ikke noe mer. Og at jeg er på småbarnsavdeling, har prøvd meg på stor, men det er småbarn som jeg passer best med, har jeg funnet ut.

Assistent 2: Om fem år kommer jeg sikkert til å jobbe her fremdeles, jeg trives veldig bra med å jobbe i barnehage, en veldig givende jobb. (Snart ferdig med fagprøve.)

Tanker om videre yrkeskarriere:

Assistent 1: Det blir barnehage, jeg er helt sikker på det, at jeg kommer til å være i barnehage til jeg blir pensjonist. Jeg synes det er kjekt å jobbe med ungene, det er kjekt å jobbe i denne barnehagen.

En av assistentene er 54 og har ikke gått i gang med fagbrevet fordi hun ikke er 100% motivert. På spørsmålet om hva hun jobber med om fem år svarte hun følgende:

Assistent 2: Det er tanken å være her, for det er et veldig godt arbeidsmiljø og vi kjenner hverandre så godt og det er flotte barn, det er et kjent miljø og det er en trygghet for oss voksne og det gjenspeiler seg jo hos barna. Så jeg synes det er veldig bra.

Barnehagen og styrer legger godt til rette og motiverer for at assistentene skal ta fagbrev, det er ikke det som er grunnen til at hun ikke har tatt fagbrevet.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på assistentenes vurderinger av egen arbeidshverdag i barnehagene og behovet for kompetanseheving i lys av politiske og organisatoriske føringer for økt kompetanse og kvalitet i barnehagene. Hovedfunnene er:

- I en undersøkelse blant kommunale oppvekstsjefer i 2015 kom det fram at hele tre av fire vurderte behovet for å rekruttere ufaglærte til jobb i sektoren som svært lite de nærmeste tre til fire årene.
- Inntrykket er at det blir stadig vanskeligere for ufaglærte å få en fast jobb i kommunale barnehager.
- Det vil fortsatt være et stort behov for personer som kan fylle korttidsvikariater, og i mange tilfeller vil det være ufaglærte som går inn i disse. Bemanningsforetakene synes å stå for en stadig større del av formidlingen til korttidskontrakter i barnehagene.
- Barnehagesektoren har tradisjonelt vært preget av en likhetskultur uten skarp arbeidsdeling mellom pedagogene og assistentene, og med liten grad av hierarki.
- I de fire case-barnehagene legger styrere og pedagogiske ledere vekt på at det på flere områder er en viktig forskjell i kompetansen til fagarbeidere og ufaglærte assistenter. Lederne la vekt på at de ønsket at ufaglærte assistenter skulle ta fagbrev, og det ble lagt til rette for at dette kunne skje på arbeidsplassen gjennom praksiskandidatordninger.
- Assistentene tror i liten grad at et fagbrev i barne- og ungdomsarbeid vil gi dem andre arbeidsoppgaver eller ansvarsområder i barnehagen. Den viktigste motivasjonen er å bli tryggere i den jobben man gjør i dag, og for å trygge egen framtid på arbeidsmarkedet. Det er få barnehager som lyser ut faste assistentstillinger uten krav til formell kompetanse, og et fagbrev vil gi en trygghet for videre jobb ved omorganiseringer eller ved ønske om å skifte jobb.
- Assistentene vi har intervjuet jobber i barnehager hvor det legges til rette for at ansatte skal ta fagbrev. Det at flere kolleger har tatt fagbrev, motiverer de assistentene vi har intervjuet til å gjøre det samme. Årsakene til at de ikke har tatt fagbrev er gjerne personlige og begrunnet ut fra livsfase og familie. Flere har planer om å begynne på løpet mot fagbrev, og noen har allerede kommet godt i gang.

4 Avslutning

I denne rapporten har vi belyst assistentenes rolle i barnehagene. I lys av de strukturelle endringene som har skjedd i barnehagesektoren fra begynnelsen av 2000-tallet og fram til i dag, har vi sett nærmere på hvilken betydning disse endringene har hatt for assistentgruppa. De konkrete spørsmålene har for det første dreiet seg om hva som kjennetegner sektoren i dag når det gjelder barnehagestruktur og sysselsetting i private og offentlige barnehager, og hva som har preget utviklingen de siste årene. For det andre hvordan barnehageeiere og ledere vurderer behovet for å rekruttere assistenter uten formell kompetanse, og for det tredje hvilke vurderinger ulike aktører gjør av assistentenes rolle, sett i lys av føringer for økt kompetanse og kvalitet i tjenestene.

Her oppsummerer vi noen av hovedfunnene, og vi peker på noen mulige områder for videre forskning omkring assistentenes rolle i barnehagesektoren og i andre deler av oppvekstsektoren.

Utviklingen i sektoren og assistentenes rolle

I kapittel 2 presenterte vi statistikk for utviklingen i barnehagesektoren og assistentenes rolle fra begynnelsen av 2000-tallet og barnehageforliket i 2003.

Statistikken viser en formidabel vekst i antall barn i barnehage i perioden fra barnehageforliket i 2003 og fram til 2017, da 91,3 prosent av 1–5-åringer gikk i barnehage. Samtidig skjedde det en omstrukturering av barnehagene; antallet barnehager ble redusert, men enhetene ble større. Utviklingen mot færre og større enheter skjedde både i private og offentlige barnehager. I perioden fra 2000 til 2017 ble det nesten en dobling av antall ansatte i barnehagesektoren totalt sett. Mye av sysselsettingsveksten har kommet i de private barnehagene. Strukturendringene i sektoren har også medført endringer i sammensettingen av personalet. De store skiftene i arbeidsstokken i både de private og de offentlige barnehagene har vært mellom assistentene og annet personale, som i statistikken også inkluderer ansatte med fagbrev i barne- og ungdomsarbeid. Særlig i de kommunale barnehagene har antallet med fagbrev vokst betydelig, samtidig som antall assistenter uten formell kompetanse har blitt kraftig redusert i perioden fra 2000 til 2016. Selv om det har vært en betydelig nedgang i antallet assistenter i denne perioden, er assistentene fortsatt en stor og viktig arbeidstakergruppe i barnehagene.

Når vi ser nærmere på assistentgruppa i kommunal sektor, finner vi at den store majoriteten er kvinner, men at andelen menn er svakt økende. I 2014 var 9 prosent av assistentene i kommunale barnehager menn. Samtidig ser vi at det var store aldersforskjeller mellom kjønnene i denne gruppa. Medianalderen for de mannlige assistentene lå på 30 år, mens den for de kvinnelige assistentene lå på 46 år i 2014. Både for kvinner og menn var det en økning i medianalderen fra 2008 til 2014, noe som kan være et uttrykk for stabilitet og lav turnover i denne personalgruppa. Når det gjelder landbakgrunn til dem som jobber i assistentstillinger, viser hovedmønsteret at majoriteten var norske/nordiske, men at andelen med annen landbakgrunn var økende.

I de kommunale barnehagene jobbet i underkant av halvparten av assistentene i deltidsstilling i 2014. Deltidsandelen var høyere blant de kvinnelige assistentene enn blant de mannlige. Også når det gjelder landbakgrunn var det vesentlige forskjeller i andelen som jobbet deltid. Andelen på deltid var større blant dem med norsk landbakgrunn enn blant dem med annen landbakgrunn. De norskfødte er dessuten eldre enn de utenlandsfødte når vi ser på medianalderen.

I de private barnehagene er hovedmønsteret mye av det samme som i de kommunale, men sammenliknet med de kommunale var assistentene i de private barnehagene gjennomgående noe yngre. Andelen assistenter som jobbet heltid var høyere i de private barnehagene sammenliknet med de kommunale. Mannlige assistenter og arbeidsinnvandrere/utenlandsk bakgrunn jobbet i langt større grad enn kvinnelige assistenter og norskfødte, heltid. Dette gjaldt både i de private og de kommunale barnehagene.

Statistikkgjennomgangen i denne rapporten illustrerer hvordan assistentgruppa i barnehagesektoren er en stor og heterogen gruppe når det gjelder ulike kjennetegn slik som alder, landbakgrunn, utdanning, arbeidstid, og om de jobber i privat eller offentlig sektor. Det kan være vanskelig å peke på noen felles utfordringer når det gjelder assistentgruppa samlet. Analysene i denne rapporten kan suppleres med andre datakilder for å få et mer nyansert bilde av utfordringer assistentene som gruppe har når det gjelder ulike arbeidsrelaterte utfordringer. Blant temaene det kan være interessant å se nærmere på, vil vi særlig framheve tilknytning til arbeidslivet og mobilitet/karriere. Det vil være interessant å få nærmere informasjon om både den faktiske situasjonen og hvilke ønsker/planer assistentene har når det gjelder videre karriere. Tema som kan være aktuelle i denne sammenhengen, er for eksempel graden av undersysselsetting eller ønske om større stilling blant assistentene som jobber deltid. Hvor lenge de har jobbet hos nåværende arbeidsgiver (ansiennitet). Hvorvidt de har planer eller ønsker om å skifte jobb. Hvor de nyrekrutterte kommer fra; om de kommer fra skole, annen jobb i sektoren eller fra andre sektorer. Hvor mange forlater yrket i løpet av en viss periode, og hvor går disse; til jobb i andre barnehager eller til assistentstillinger innen skole/SFO, til andre yrker/sektorer, eller går de ut av arbeidslivet? Og er det forskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte når det gjelder mobilitet og karriereutvikling?

Behov for formell kompetanse

I kapittel 3 belyser vi spørsmål knyttet til assistentens stilling ut fra tre hovedperspektiver. For det første barnehageeiers behov og motivasjon for rekruttering av personer uten formell kompetanse til jobb i sektoren. For det andre hvilke vurderinger lederne i den enkelte barnehage gjør når det gjelder assistentenes kompetanse, og vurderinger av behovet for ufaglærte assistenter kontra fagarbeidere. Det tredje perspektivet er assistentenes egne vurderinger av arbeidshverdagen i barnehagene og behovet for kompetanseheving. Strukturelle endringer i sektoren samt politiske og organisatoriske føringer for økt kompetanse og kvalitet i barnehagene danner bakteppet for alle de tre perspektivene.

Når det gjelder barnehageeiers behov og motivasjon for å rekruttere personer uten formell kompetanse til jobb i sektoren, synes etterspørselen blant arbeidsgiverne generelt å være lav. I en undersøkelse blant kommunale oppvekstsjefer i 2015 oppga hele tre av fire behovet for å rekruttere ufaglærte til jobb i sektoren som svært lite de nærmeste tre til fire årene. I takt med at tilgangen på relevante utdanningsgrupper som barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere har økt, synes etterspørselen

etter ufaglærte assistenter til faste stillinger i barnehagene å avta. Det er likevel fortsatt et stort behov for personer som kan gå inn og fylle korttidsvikariater, og i mange tilfeller er det ufaglærte som går inn i slike. Tall fra bemanningsbyråene viser en jevn vekst i utleie til oppvekst- og utdanningssektoren, noe som indikerer at bemanningsforetakene står for en stadig større del av formidlingen til korttidskontrakter i barnehagene så vel som i skolesektoren. Nye bemanningskrav for barnehagene som gjelder fra 1. august 2018, kan imidlertid bidra til endringer i etterspørselen etter personale til barnehagesektoren.

Når det gjelder det andre perspektivet, det vil si til styrere og pedagogiske ledere på barnehagenivå, viser våre intervjudata fra fire case-barnehager at lederne på virksomhetsnivå er opptatt av fagligheten til de ansatte. Personlige egenskaper og interesse for å jobbe med barn ble framholdt som viktig for å gjøre en god jobb i barnehage. Samtidig ble betydningen av formell kompetanse og fagbrev understreket som viktig, både med tanke på arbeidsorganiseringen og kvaliteten i tjenestetilbudet, og med tanke på den enkeltes arbeidshverdag og jobbsikkerhet. I de fire case-barnehagene ble det lagt til rette for at ufaglærte assistenter kunne ta fagbrev gjennom praksiskandidatordningen på arbeidsplassen.

I det tredje perspektivet, som omhandler assistentenes egne vurderinger, vektlegger vi at assistentene i liten grad tror at et fagbrev i barne- og ungdomsarbeid vil gi dem andre arbeidsoppgaver eller ansvarsområder i barnehagen. De vi intervjuet ga alle uttrykk for at de var godt fornøyd med jobben sin og at de så for seg å fortsette å jobbe i barnehage de nærmeste fem årene. Den viktigste motivasjonen for dem til å formalisere kompetansen gjennom et fagbrev, var å bli trygg i den jobben de har i dag samt for å trygge sin framtid på arbeidsmarkedet. Det ble pekt på at få barnehager lyser ut faste assistentstillinger uten krav til formell kompetanse, og et fagbrev vil gi en trygghet for videre jobb ved omorganiseringer eller ved ønske om å skifte jobb. I de barnehagene vi intervjuet ble det lagt til rette for at ansatte skal ta fagbrev. Det at flere kolleger har tatt fagbrev, motiverer andre til å gjøre det samme. Årsakene til at assistentene i disse tilfellene ikke har tatt fagbrev, er gjerne personlige og begrunnet ut fra livsfase og familie. Flere har planer om å begynne på løpet mot fagbrev, og noen av de vi intervjuet var allerede godt i gang.

I vurderingen av assistentenes stilling i barnehagesektoren, er det viktig å se kompetansebehovet i et livsløpsperspektiv. Barnehagesektoren har blitt en stadig viktigere arbeidsplass for seniorer. I kapittel 2 så vi hvordan medianalderen for barnehageassistentene samlet var 45 år i 2014, en økning på tre år fra 2008, da medianalderen for denne gruppa var 42 år. Fafo har i et tidligere prosjekt undersøkt seniorennes arbeidssituasjon i barnehagesektoren (Midtsundstad et al. 2016). Her ble det gjort noen interessante funn og betraktninger omkring seniorennes stilling i denne sektoren i dag, vurdert opp imot forventninger om hvordan sektoren utvikler seg og hvilken betydning det vil få for seniorenne i framtiden. Rapporten bygger på tall fra SSBs sysselsettingsstatistikk, som viser at én av fem barnehageansatte i dag er over 50 år og at andelen øker. I tillegg er det gjort dybdeintervjuer med styrere og seniorer (50+) i fire case-barnehager. Forskerne peker på at de som er seniorer (50+) i dag, representerer en spesiell generasjon. Deres erfaringer er knyttet til en historisk periode hvor de formelle kravene til dem som jobber i barnehage ikke var like strenge som i dag, og det var ikke tilgang på like mange utdannede barnehagelærere eller barne- og ungdomsarbeidere. Blant dem som ble intervjuet, var det flere av de ufaglærte som fortalte at de i kortere eller lengre perioder hadde fungert som pedagogisk leder, hadde hatt ansvar for datasystemer og opplæring med videre – uten at de hadde tatt noen særlig formell utdanning i så måte. I rapporten framholdes at dette i seg selv kan

være en faktor som gjør at de assistentene som er seniorer i dag, føler seg særlig respektert og sett. Samtidig pekes det på at dette er en erfaring som yngre assistenter uten relevant utdanning ikke så lett vil kunne få i framtiden, fordi kravene til formell kompetanse har blitt mye strengere enn tidligere. Utviklingsmulighetene som seniorene som er intervjuet beskriver, henger sammen med at det rett og slett var lettere før å avansere og få tildelt ansvar og spennende og mer krevende og utviklende oppgaver enn det er i dag, og kanskje vil være framover. Forskerne peker også på at mangelen på formell utdanning, som gjelder mange av seniorene, bidrar til å hindre mobilitet både på tvers av barnehager og over i andre sektorer. Forskerne peker på at barnehagene i økende grad legger større vekt på kompetanse ved nyansettelser, noe som også vi påpeker i gjennomgangen av arbeidsgivers rekrutteringspraksis i kapittel 3 i denne rapporten.

I denne rapporten har vi lagt vekt på politiske og organisatoriske føringer for kompetanseheving blant ansatte uten formell kompetanse i barnehagesektoren. Det er etablert en modell som skal sikre kompetanseheving blant ansatte uten formell kompetanse gjennom deltakelse i ulike kompetansehevende tiltak på arbeidsplassen. Fagbrev i barne- og ungdomsarbeid etter praksiskandidatordningen, et opplegg tilrettelagt på arbeidsplassen, er et populært tiltak som mange har benyttet seg av. Gjennom ABLU-ordningen er det også mulig å ta utdanning til barnehagelærer på deltid over fire år mens man er i jobb. Dette er en ordning som er ment for assistenter og fagarbeidere med studiekompetanse. Ordningene er populære og gjør at assistenter som ønsker å formalisere sin kompetanse og ta fagbrev, kan gjøre dette samtidig som de er i ordinær jobb. Det stiller imidlertid visse krav til at barnehagen tilrettelegger for at ansatte skal kunne ta fagbrev, og det krever en viss innsats og motivasjon fra den ansatte å ta fagbrevet. Med disse ordningene er det gitt muligheter for kompetanseheving og karriereutvikling i barnehagene for ansatte som har liten formalkompetanse idet de starter å jobbe i en barnehage. Det bør også nevnes at det fra høsten 2018 innføres en ordning kalt Fagbrev på jobb. Ordningen skal gjøre det lettere å ta fagbrev ved siden av jobb. Det stilles samme krav til fag- eller svenneprøve som for lærlinger, og de skal avlegge de samme eksamenene som praksiskandidatene. Ordningen kan være en raskere vei til dokumentert formalkompetanse enn dagens ordninger, og sikrer samtidig at personer kan stå i ordinær jobb mens de gjennomfører utdanningen.

Når det gjelder spørsmål om kompetanse og assistentenes rolle i barnehagene, vil vi peke på noen det kan være interessant å følge opp i et eventuelt senere forskningsprosjekt.

For det første finnes det lite forskning som har tatt utgangspunkt i assistentgruppa. Det ville derfor være interessant å kartlegge likheter og forskjeller i arbeidsoppgaver og ansvar mellom ulike assistentgrupper, for eksempel mellom de som er faste/har langvarig tilknytning og de som er unge og kanskje skifter jobb ofte. Hvilken betydning flere mannlige assistenter eventuelt har for arbeidsdeling og organisering i barnehagene, er et annet spørsmål som vil være interessant å belyse. Videre vil det være interessant å få nærmere informasjon om hvordan det tilrettelegges for kompetanseutvikling og formalisering av kompetanse blant assistentene i ulike typer barnehager; mellom små og store barnehager, og mellom barnehager med private og offentlige eiere. Den nye bemanningsnormen som gjelder fra 1. august 2018 kan også få noen konsekvenser for assistentgruppa som det kan være interessant å kartlegge nærmere. Endringer i bemanningsnormen kan medføre endringer i arbeidsgivernes rekrutteringsstrategier og etterspørselen etter ulike kompetansegrupper. Dessuten kan en endring i bemanningsnormen få konsekvenser for arbeidsorganiseringen og

arbeidsdelingen mellom de ulike kompetansegruppene i barnehagene. Dette kan igjen ha konsekvenser for assistentenes arbeidshverdag og endre behovet for kompetanseutvikling hos dem som i dag ikke har en formell kompetanse rettet mot arbeid i barnehage.

Strukturendringer og kompetansebehov

Avslutningsvis vil vi se spørsmålene omkring strukturendringer i sektoren og kompetansebehov i sammenheng, og knytte noen kommentarer til utfordringer når det gjelder assistentenes rolle i barnehagene.

Fra barnehageforliket i 2003 og fram til i dag tegner det seg et hovedbilde av barnehagesektoren som en sektor med store strukturelle endringer. Veksten i antall barn i barnehage har vært enorm, så godt som alle barn mellom 1–5 år går nå i barnehage. Barnehage har blitt en del av utdanningsløpet, og oppmerksomheten er endret fra at primær oppgavene var knyttet til å holde tilsyn med barna, til å skulle sikre at barna får et viktig grunnlag for videre læring. En situasjon hvor så godt som alle barn går i barnehage, innebærer også at barnegruppene er mer sammensatt og med ulike utfordringer, enn hva som var tilfellet tidligere. Kvalitetsbegrepet har blitt svært sentralt i barnehagenes virksomhet og tjenestetilbud, og ansattes kompetanse inngår som et viktig element i barnehagenes strukturelle kvalitet. Fra myndighetenes side har ansattes kompetanse og kompetanseutvikling vært vektlagt som politisk strategi for økt tjenestekvalitet i sektoren. Parallelt har det skjedd en omstrukturering av barnehagene; antallet barnehager har blitt vesentlig færre, men enhetene har blitt større. Utviklingen mot færre og større enheter har skjedd både i private og offentlige barnehager. Som vi har sett i denne rapporten, har mange av assistentene vært i sektoren lenge og har erfart disse strukturelle endringene. En hovedkonklusjon i tidligere forskningsprosjekter har vært at arbeidsorganiseringen og arbeidsoppgavene i barnehage har endret seg, og at det stilles større formelle krav til dem som jobber i assistentstillinger i barnehage i dag enn før (Midtsundstad et al. 2016; Bråten et al.; 2015, Bråten & Tønder 2015, 2017). Mange kommuner har lagt til rette for at assistentene skal kunne kvalifisere seg til fagbrev gjennom praksiskandidatordningen, og oppmuntring fra ledere og kolleger i den enkelte barnehage synes å være svært viktig med hensyn til hvem som kvalifiserer seg til fagarbeider gjennom denne ordningen. Samtidig er det fortsatt en stor gruppe ansatte i barnehagene som ikke har noen formell utdanning rettet mot arbeid i barnehage, og ved bemanning av korttidsvikariater synes bemanningsforetakene å spille en stadig større rolle. Det gir grunnlag for å stille spørsmål om det på sikt vil kunne utvikle seg et A- og B-lag blant assistentgruppa når det gjelder muligheter for kompetanseutvikling, tilgang til faste stillinger og karriereutvikling. Et viktig element i en slik vurdering vil imidlertid også være preferanser og ønsker hos den enkelte med henblikk på utvikling av formell kompetanse, fulltidsjobb og videre karriere i sektoren.

I et tidligere prosjekt har vi sett på barne- og ungdomsarbeidernes stilling, som har en fagutdanning rettet inn mot arbeid i sektoren (Bråten & Tønder 2014, 2015, 2017). Her har vi pekt på noen viktige utfordringer i arbeidsmarkedssituasjonen for nyutdannede barne- og ungdomsarbeidere som har gått ordinært løp til fagbrev med skole og læretid. Et viktig funn var at nyutdannede barne- og ungdomsarbeidere i liten grad opplever at fagbrevet gir dem noen spesielle fortrinn når de skal søke jobb. Det er vanskelig å få fast jobb, og mange får bare tilbud om vikarjobber eller små deltidsstillinger. I en rapport fra 2014 undersøkte vi arbeidsmarkedssituasjonen for alle som tok fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget i 2012. Ett år etter fagbrevet var tre av fire i

jobb. 16 prosent var i ferd med å ta mer utdanning, mens 8 prosent var utenfor både arbeid og utdanning. Flertallet av dem som var i jobb, jobbet deltid, ofte under 20 timer i uka (Bråten & Tønder 2014). I undersøkelsen blant arbeidsgivere i 2015 fulgte vi opp disse funnene og stilte spørsmål omkring arbeidsgivernes praksis når det gjelder rekruttering og lærlinger i barnehagene. Her fant vi at flertallet av kommunene hadde lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget, og at lærlingene var en ettertraktet ressurs – særlig i barnehagene (Bråten & Tønder 2015 s. 66). Den positive vurderingen til tross; situasjonen var ofte slik at nyutdannede barne- og ungdomsarbeidere ikke fikk jobb etter endt læretid i kommunene. Kommunenes rekrutteringsstrategi og regelverket for ansettelse i kommunesektoren er betingelser som synes å legge begrensninger på jobbmulighetene for nyutdannede barne- og ungdomsarbeidere. Slike viktige begrensninger er få ledige stillinger som er aktuelle for unge nyutdannede å søke på, og kommunenes ansettelsesregler, som bidrar til at unge faglærte uten ansiennitet ofte stiller langt bak i køen når aktuelle stillinger skal besettes (Bråten & Tønder 2015 s. 66). Statistikkgjennomgangen av kjennetegn ved assistentgruppa i barnehagesektoren i kapittel 2 i denne rapporten, tegner et bilde av en svært stabil kjernegruppe bestående av norske kvinner, med lav turnover og liten mobilitet, en stor andel som jobber deltid og hvor gjennomsnittsalderen øker for hvert år. Erfaring, stabilitet og kontinuitet er faktorer som trolig bidrar til kvalitet og et godt barnehagetilbud for mange barn. Samtidig er det klart at endringene i barnehagesektoren fører til nye kompetansekrav i møtet med en mer mangfoldig barnegruppe og nye oppgaver for barnehagene. Barne- og ungdomsarbeiderfaget ble etablert for å styrke fagkompetansen til personalet i barnehagene. En videre satsing på fagkompetanse for hele personalgruppa tilsier at flere voksne må få mulighet til å synliggjøre og formalisere sin kompetanse. Samtidig må det legges til rette for at ungdom som utdanner seg til barne- og ungdomsarbeidere får en lettere inngang til fulltidsjobb i sektoren etter endt læretid. Vår vurdering er at arbeidsmarkedstilpasningen til de erfarne assistentene må tas med i vurderingene når man diskuterer utfordringene med å styrke barne- og ungdomsarbeiderfaget som et attraktivt fag for ungdom.

Referanser

- Bråten, B., Haakestad, H. & Sønsterudbråten, S. (2015). *Har barn det bra i store barnehager?* Fafo-rapport 2015:48.
- Bråten, M. & Tønder, A. H. (2017). *Gjør fagbrevet en forskjell? Barne og ungdomsarbeiderens stilling i barnehage og skole.* Fafo-rapport 2017:01.
- Bråten, M. & Tønder, A. H. (2015). *Kompetanse og kvalitet i arbeid med barn og unge. Arbeidsgiveres vurdering av barne- og ungdomsarbeiderfaget.* Fafo-rapport 2015:51.
- Bråten, M. & Tønder, A. H. (2014). *Barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus.* Fafo-notat 2014:10.
- Ellingsæter, A. L. & Gulbrandsen, L. (2003). *Barnehagen – fra selektivt til universelt velferdsgode.* NOVA-rapport 24/03.
- Gulbrandsen, L. & Eliassen, E. (2013). *Kvalitet i barnehager. Rapport fra undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012.* NOVA-rapport nr 1/2013.
- Haugset, A. S., Osmundsen, T., Caspersen, J., Haugum, M. & Ljunggren, B. (2016). *Følgeevaluering av strategien Kompetanse for framtidens barnehage. Delrapport 1: Implementering av strategien.* TFoU-rapport 2016:9.
- Kunnskapsdepartementet (2013). *Kompetanse for framtidens barnehage. Strategi for kompetanse og rekruttering 2014-2020.*
- Meld. St. 24 (2012-2013). *Framtidens barnehage.* Kunnskapsdepartementet 2013.
- Midtsundstad, T., Bogen, H. & Hermansen, Å. (2016). *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?* Fafo-rapport 2016:41.
- Nergaard, K., Alsos, K., Bråten, M. & Jensen R. S. (2015). *Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv.* Fafo-rapport 2015:10
- NHO Service (2018). *Bemanningsbarometeret 4. kvartal 2017.*
- Nicolaisen, H. (2017) Inkludering av unge på AAP – Et arbeidsgiverperspektiv. *Arbeid og velferd, 2.*
- NOU 2012: 1. *Til barnas beste.* Kunnskapsdepartementet.
- Utdanningsdirektoratet (2016). *Barnehagespeilet 2016. Tall og analyse av barnehager i Norge.*

Assistentenes rolle i barnehagene

Denne rapporten drøfter spørsmål knyttet til assistentenes rolle i barnehagene, fra barnehageforliket i 2003 og fram til i dag. Ved hjelp av ulike statistikkilder tegner vi et bilde av utviklingen i sektoren som viser at det i takt med at antallet barn har økt formidabelt, også har skjedd en omstrukturering av barnehagene mot færre og større enheter, og en nær dobling av antallet ansatte. Mye av sysselsettingsveksten har skjedd i de private barnehagene, og ved en betydelig økning i assistentgruppen. I lys av politiske og organisatoriske føringer for økt kompetanse og kvalitet i barnehagene, ser vi nærmere på hvordan ulike aktører vurderer assistentrollen, deres arbeidshverdag og behovet for formell kompetanse rettet mot jobb i barnehage.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2018:25
ISBN 978-82-324-0456-8
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20674