

Mona Bråten og Anna Hagen Tønder

Barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet

En kunnskapsstatus

Mona Bråten og Anna Hagen Tønder

Barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet

En kunnskapsstatus

© Fafo 2014
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning og metode	5
1.1 Innledning	5
1.2 Metode og datakilder	6
1.3 Notatets oppbygging	7
2 Kunnskapsstatus om barne- og ungdomsarbeideren.....	8
2.1 Rekruttering til fag og yrke	8
2.2 Barne- og ungdomsarbeideren i arbeidslivet	11
3 Hvem er de, og hva gjør de etter fagbrevet?.....	28
3.1 Hvem tar fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget?	28
3.2 Hva gjør barne- og ungdomsarbeiderne etter fagbrevet?	30
4 Avslutning.....	35
Referanser.....	39
Vedlegg 1 Litteraturoversikt	42

Forord

Dette notatet gir en kunnskapsstatus over forskning og litteratur om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i norsk arbeidsliv. I tillegg til en gjennomgang av foreliggende forskningslitteratur, bygger notatet på analyser av registerdata som gir informasjon om hvor fagarbeiderne jobber (næring), hva slags jobb de har (yrke), hvilken arbeidstid samt hvilken utdanning de eventuelt går i gang med etter fagbrevet.

I kjølvannet av politiske målsettinger om høyere kvalitet i barnehagene, har også nye forskningsbidrag i økende grad vært opptatt av å se på barne- og ungdomsarbeideren som en egen gruppe. Likevel finnes det begrenset med forskning omkring barne- og ungdomsarbeiderens stilling innenfor ulike arbeidsfelt. I notatet peker vi på noen områder hvor kunnskapen i dag etter vår vurdering er svært mangelfull, samt skisserer noen forslag til videre forskning omkring barne- og ungdomsarbeiderens stilling innenfor ulike arbeidsfelt.

Notatet er utarbeidet på oppdrag for Fagforbundet. Referansegruppen i Fagforbundet har bestått av: Mette Henriksen Aas, Trygve Natvig, Ingri Bjørnevik, Inger Sveen Skaug og Kristine Hansen. Vi ønsker å takke referansegruppen for stort engasjement, gode innspill og kommentarer underveis i arbeidet. Ved Fafo har Torgeir Nyen vært kvalitetssikrer og bidratt med viktige kommentarer.

Flere har bidratt med innspill og kommentarer til notatet. Framstillingen i det endelige notatet, fortolkningen og vektleggingen av de ulike forskningsbidragene og litteraturen på området, står for forfatterens regning.

Oslo, september 2014

Mona Bråten og Anna Hagen Tønder

1 Innledning og metode

1.1 Innledning

Hva har vi i dag av kunnskap om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet? Spørsmålet er temaet for dette notatet. Spørsmålet belyses og diskuteres på grunnlag av en gjennomgang av foreliggende forskningslitteratur, utredning og annen dokumentasjon, samt ved hjelp av registerbaserte analyser.

Fagopplæring er betegnelsen på yrkesrettet opplæring der deler av opplæringen foregår i arbeidslivet, gjennom lærlingordningen. Gjennom lærlingordningen får lærlingen opplæring i konkrete arbeidsoppgaver, samtidig som han eller hun inngår i et sosialt arbeidsfellesskap. Lærlingen er ansatt og mottar lønn i bedriften i læretiden. Læretiden avsluttes med en fag- eller svenneprøve. Om lærlingen består prøven, får han eller hun sitt fag- eller svennebrev. Det er også mulig å melde seg opp til fagprøven gjennom den såkalte praksiskandidatordningen. Praksiskandidatordningen gir adgang til å ta fagbrev uten læretid for personer som kan dokumentere lang og allsidig praksis i et fag.

I Norge fikk ungdom lovfestet rett til videregående opplæring med Reform 94. Reformen innebar at ungdom kunne velge mellom en studieforbereidende og en yrkesfaglig utdanning. Hovedmodellen for de fleste yrkesfagene ble den såkalte 2+2-modellen, med to års opplæring i skolen og to års læretid i en bedrift. Før reformen var fagopplæringsmodellen lite utbredt innenfor offentlig virksomhet. Statlige og kommunale virksomheter rekrutterte riktignok enkelte yrkesgrupper med fagbrev, som elektrikere og rørleggere, men disse gruppene var små og preget i liten grad synet på opplæring. Før Reform 94 hadde kommunene ingen sterke tradisjoner for selv å fungere som *opplæringssted* i fagopplæringsammenheng (Bogen 1996: 11). Med Reform 94 ble det etablert mange nye lærefag. Enkelte fag var i hovedsak rettet inn mot kommunesektoren. Noen av de nye fagene var store fag, i den forstand at de rettet seg mot store kommunale arbeidsområder. Det gjaldt i første rekke barne- og ungdomsarbeiderfaget og omsorgsarbeiderfaget (som senere ble erstattet av helsearbeiderfaget).

Kommunesektoren deltok selv aktivt i etableringen av de nye fagene. En viktig bakgrunn var at det innenfor disse områdene var mange ufaglærte blant de ansatte. Satsingen på fagopplæring ble begrunnet med at muligheten for fagopplæring innenfor store kommunale arbeidsområder ville bidra til en vesentlig kvalitetsheving i sektoren (Bogen 1996: 29).

Barne- og ungdomsarbeiderfaget retter seg i første rekke mot arbeidstakere i ulike deler av oppvekstsektoren, som barnehager og skoler, skolefritidsordninger og ungdomsklubber. Utdanningen dekker arbeid med ulike aldersgrupper, fra små barn til ungdom.

I de tjue årene som er gått siden innføringen av Reform 94, har barne- og ungdomsarbeiderfaget etablert seg som et av de store fagene i det norske fagopplæringssystemet, målt i antall fagprøver. I 2012 var det i overkant av 1800 personer som tok fagbrev som

barne- og ungdomsarbeidere. Faget rekrutterer likevel ikke først og fremst ungdom. De siste årene har det vært flere som har tatt fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget som praksiskandidater enn som lærlinger. Mange av de som begynner på barne- og ungdomsarbeiderutdanningen i videregående opplæring, velger påbygging til generell studiekompetanse i stedet for å søke læreplass og bli fagarbeidere. Gjennomsnittsalderen til nye fagarbeidere er derfor høy. I 2012 var gjennomsnittsalderen for nye barne- og ungdomsarbeidere 33 år. Til sammenlikning lå gjennomsnittsalderen for alle som tok fagbrev dette året på 29 år. Barne- og ungdomsarbeiderfaget er videre et sterkt kvinnedominert fag. Kvinneandelen har de siste årene vært over 90 prosent, og det er ikke noe som tyder på at den er i ferd med å gå ned.

Barne- og ungdomsarbeiderfaget retter seg i utgangspunktet mot arbeid med barn og ungdom generelt. I praksis ser vi likevel at et flertall av de nyutdannede fagarbeiderne arbeider i barnehager. Andre viktige arbeidsfelt for barne- og ungdomsarbeiderne er skolefritidsordningen og som assistenter i grunnskolen.

Det er en bred oppfatning om at barne- og ungdomsarbeiderfaget bidrar med en nyttig kompetanse og spiller en viktig rolle på ulike arbeidsfelt. Barnehagesektoren er et felt hvor barne- og ungdomsarbeideren besitter viktig kompetanse. I 2010 var andelen med barne- og ungdomsfagarbeiderutdanning i denne sektoren 11,6 prosent (NOU 2012: 1). Personalets kompetanse er viktig for kvaliteten i barnehagesektoren. Det er bakgrunnen for Øie-utvalgets forslag om at det fra 2020 lovfestet et krav om at 25 prosent av grunnbemanningen i hver barnehage skal være barne- og ungdomsarbeidere (NOU 2012:1).

Barne- og ungdomsarbeiderfaget er godt etablert og et populært valg blant de som ønsker å jobbe med barn og ungdom, likevel har vi lite samlet kunnskap om hvilken stilling fagarbeiderne har i arbeidslivet. Med stilling/rolle i arbeidslivet mener vi i hvilken type arbeid man finner barne- og ungdomsarbeidere og hvor utbredt denne bakgrunnen er på ulike arbeidsfelt. Med stilling/rolle mener vi også hvilke holdninger arbeidsgiver og andre yrkesgrupper har til denne kompetansen, hvilke arbeidsoppgaver barne- og ungdomsarbeidere har innenfor ulike felt, og i hvilken grad de får brukt kompetansen sin i arbeidet. Hvorvidt det har skjedd endringer over tid, er særlig interessant, og vi er opptatt av i hvilken grad litteraturgjennomgangen kan belyse dette.

1.2 Metode og datakilder

Formålet med dette prosjektet har vært å frambringe en oversikt over hvilken kunnskap som finnes om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet, og hva som er kunnskapsmanglene. For å få samlet informasjon og kunnskap om feltet, har vi benyttet oss av ulike metodiske tilnærminger. Hovedvekten er lagt på en gjennomgang av foreliggende litteratur, forskning og dokumenter. I tillegg har vi gjort registerbaserte analyser av hvor i arbeidslivet man finner barne- og ungdomsarbeidere.

Dokumentanalyse

Notatet bygger i hovedsak på en gjennomgang av relevant forskningslitteratur, utredninger og annen dokumentasjon som kan belyse barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. Det er gjort systematiske søk i relevante databaser, som Bibsys og Google Scholar, i publikasjonslistene til aktuelle norske forskningsinstitutter, samt i Fafos egen forskning (se vedlegg for en oversikt). I litteratursøket har vi benyttet ulike søkeord og kombinasjoner i et forsøk på å fange opp det som finnes av relevant litteratur om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. Eksempler på søkeord som er brukt enten enkeltvis eller i kombinasjon, er: barne- og ungdomsarbeider, fagbrev, fagkompetanse, assistent, barnehage, SFO, skole, ungdomsklubb, barnevern. I tillegg har vi fått innspill fra referansegruppen i prosjektet både om aktuell litteratur og om prosjekter som berører barne- og ungdomsarbeideren. Vi har i hovedsak sett på norsk litteratur, men med et sideblikk til svensk forskning på barnehagefeltet, hvor de ulike yrkesgruppenes utdanningsprofil og ansvar har blitt drøftet.

Registerbaserte analyser

Vi har også gjennomført analyser basert på sammenkoblede registerdata fra Nasjonal utdanningsdatabase (NUDB), Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret) og Folkeregisteret. Data fra NUDB viser hvem som har tatt fagbrev. For personer som har tatt fagbrev, er det koblet på informasjon om arbeidsmarkedsstatus og videre utdanningsaktivitet etter fagbrevet. Registerne gir informasjon om hvor fagarbeiderne jobber (næring), hva slags jobb de har (yrke), hvilken arbeidstid og videre hva slags utdanning de går i gang med etter fagbrevet.

1.3 Notatets oppbygging

I kapittel 2 presenteres kunnskapsstatus basert på gjennomgang av relevant forskningslitteratur, utredninger og annen dokumentasjon som belyser barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. Her gjør vi rede for hvordan barne- og ungdomsarbeideren beskrives i litteraturen; hvilke problemstillinger som diskuteres, hvilken metode undersøkelsene bygger på, hvilke funn som gjøres og hvilke konklusjoner som trekkes. I tillegg gir vi våre kommentarer til de ulike undersøkelsene og konklusjonene som trekkes, med utgangspunkt i hvordan barne- og ungdomsarbeiderens stilling er blitt omtalt/behandlet.

I kapittel 3 presenterer vi funn fra de registerbaserte analysene. Ved hjelp av det kvantitative materialet belyser vi spørsmålene om hvem som blir barne- og ungdomsarbeidere og om hva de gjør etter at de har tatt fagbrevet.

I kapittel 4 samler vi trådene og reflekterer rundt status når det gjelder kunnskap om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. Vi peker også på noen områder innenfor dette temaet hvor kunnskapen i dag etter vår vurdering er svært mangelfull.

2 Kunnskapsstatus om barne- og ungdomsarbeideren

I dette kapitlet ser vi nærmere på foreliggende undersøkelser og dokumenter der barne- og ungdomsarbeideren er omtalt. En utfordring er imidlertid at denne yrkesgruppen i mange tilfeller ikke omtales som egen gruppe, men behandles sammen med andre i en større gruppe. Assistentgruppen i en barnehage er et typisk eksempel på dette. Vi har likevel valgt å omtale flere av disse forskningsbidragene, men kommenterer samtidig at de i liten grad skiller mellom for eksempel fagarbeidere og ufaglærte assistenter. I litteraturgjennomgangen legger vi vekt på hvilke problemstillinger som diskuteres, hvilken metode undersøkelsene bygger på, hvilke funn som gjøres og konklusjoner som trekkes innenfor tre tematiske hovedområder: rekruttering til yrket, barne- og ungdomsarbeideren i arbeid og innholdet i arbeidet.

2.1 Rekruttering til fag og yrke

Barne- og ungdomsarbeiderfaget ble etablert i forbindelse med Reform 94, og er dermed et forholdsvis nytt fag. Om et nytt lærefag skal klare å etablere seg, må det for det første framstå som et attraktivt utdanningsvalg for unge mennesker. For det andre må virksomhetene og arbeidsgiverne være villige til å ta inn lærlinger og rekruttere fagarbeidere.

Søkning og gjennomføring

Rett etter innføringen av Reform 94 var det stor interesse for barne- og ungdomsarbeiderfaget, men etter hvert etablerte det seg et mønster der stadig flere elever søkte påbygging til studiekompetanse i stedet for å begynne i lære.

Veien til barne- og ungdomsarbeiderfaget etter Kunnskapsløftet går gjennom Vg1 helse- og oppvekstfag, Vg2 barne- og ungdomsarbeiderfag, og deretter to års læretid i bedrift. Helse- og oppvekstfag er det yrkesfaglige utdanningsprogrammet som har flest søkere, med flere enn 8000 søkere til Vg1 hvert år. Det er også stor søkning til barne- og ungdomsarbeiderutdanningen på Vg2, med om lag 3000 søkere og 2600–2800 elever som blir tatt inn hvert år.¹ Dette gir i utgangspunktet et stort potensial for utdanning av nye fagarbeidere. Det er likevel stadig færre elever som begynner i lære og tar fagbrev. Undersøkelser tyder på at det ikke er mangel på læreplasser som er hovedproblemet,

¹ Søkertall og inntakstall er hentet fra www.udir.no.

men at elevene ikke ønsker læreplass. Det er særlig de skoleflinke elevene som søker påbygg i stedet for å begynne i lære (Frøseth, Hovdhaugen, Høst & Vibe 2010).

En undersøkelse rettet mot elever og lærlinger i utdanningsprogrammet helse og sosial, viser at elevene og lærlingene ikke først og fremst er orientert mot lærefagene, men mer generelt mot arbeidssektorene som disse fagene retter seg mot. Allerede på Vg1 sikter elevene seg inn mot et bredt spekter av yrker. I mange av de aktuelle yrkene kreves høyere utdanning. Underveis i utdanningen er det stadig færre som ønsker å bli fagarbeidere. Samtidig øker andelen som sikter seg inn mot høyere utdanning. Mange elever ser høyere utdanning som både nødvendig og ønskelig for å jobbe i helse- og sosialsektoren, og denne oppfatningen blir forsterket gjennom utdanningsløpet. Den vanligste grunnen til at elevene velger påbygging, er at de ønsker seg et yrke som krever høyere utdanning. En annen viktig grunn er at elevene mener at fagbrevet ikke gir dem de karrieremulighetene de ønsker. Forskerne konkluderer med at utdanningsprogrammet helse og sosial fungerer mer som en allmennutdanning rettet mot sektoren enn som en kvalifisering til spesielle yrker. Det påpekes i rapporten at det er behov for å se videregående opplæring og høyere utdanning i sammenheng. Samtidig er det en stor utfordring å etablere bærekraftige fag i arbeidsfeltet mellom profesjonene og de ufaglærte i helse- og sosialsektoren (Høst, Karlsen, Skålholt & Hovdhaugen 2012).

De som velger å begynne i lære i barne- og ungdomsarbeiderfaget, er i stor grad fornøyd med opplæringen og motivert for å fortsette å arbeide i sektoren. Likevel er det en stor andel, også blant lærlingene, som har planer om å studere videre. En analyse av Lærlingundersøkelsen 2010–2011 viste at lærlingene var motivert for å lære og for å ta fagbrev. Det store flertallet av lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget hadde lyst til å skaffe seg jobb i faget etter gjennomført læretid. Samtidig oppga over halvparten at de ville ta høyere utdanning etter fagbrevet. Sammenliknet med andre fagområder, er dette en svært høy andel (Nyen, Næss, Skålholt & Tønder 2011).

Etter fagbrevet

Registerbaserte analyser av personer som har tatt fagbrev, viser at fagarbeidere i helse- og oppvekstfagene i stor grad rekrutteres inn i deltidsstillinger. Omfanget av deltidsarbeid er generelt stort i sektoren, og mange arbeider frivillig deltid. Når det gjelder unge mennesker i etableringsfasen, kan begrenset tilgang til heltidsarbeid likevel oppleves som et problem. Dette kan være en medvirkende årsak til at flere elever søker seg til påbygging i stedet for å begynne i lære. Analysene viser også at andelen som søker påbygging til studiekompetanse etter å ha tatt fagbrev, er spesielt høy blant barne- og ungdomsarbeidere og helsefagarbeidere (Nyen, Skålholt & Tønder 2013, 2014).

I 2008 ble det gjennomført en spørreskjemaundersøkelse blant personer som tok fagbrev som lærlinger i 2002. Undersøkelsen viser at fagopplæringen generelt sett gir en kompetanse som er etterspurt i norsk arbeidsliv. Det store flertallet av de som tar fagbrev, er i jobb, og de aller fleste oppgir at de får brukt fagkompetansen sin i jobben. Samtidig viser undersøkelsen at det er store forskjeller mellom ulike fag og fagområder når det gjelder hvordan fagkompetanse rekrutteres, utvikles og brukes. Personer med fagbrev i helse- og sosialfag tilhører en gruppe der fagbrevet oppleves som relevant,

uten at lærefagene kan sies å ha etablert seg som den vanlige inngangen til yrket. Samme typen arbeidsoppgaver utføres både av ufaglærte og av personer med høyere utdanning (Hagen, Nadim & Nyen 2008).

Arbeidsgivernes vurdering

I 2006 gjennomførte Fafo en undersøkelse om lærlingordningen i offentlig sektor, med hovedvekt på kommunesektoren. Datagrunnlaget for rapporten var en kombinasjon av kvalitative intervjuer og spørreskjemaundersøkelser til kommunale pleie- og omsorgssjefer og oppvekstsjefer eller tilsvarende. Undersøkelsen viste at det er store forskjeller mellom kommuner når det gjelder satsingen på fagopplæring og inntak av lærlinger. Beslutninger om inntak av lærlinger treffes gjerne på politisk nivå. Inntak av lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget blir ofte begrunnet både ut fra rekrutteringsbehov og samfunnsansvar. På virksomhetsnivå er inntaket av lærlinger i første rekke knyttet til rekrutteringsbehov og til den arbeidsinnsatsen som lærlingene gjør. Virksomhetene er mest positive til å ta inn lærlinger når lærlinglønnen blir dekket på sentralt nivå i kommunen (Hagen & Nyen 2006).

I 2011 ble det publisert en Fafo-rapport med tittelen: Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren? Rapporten fokuserte spesielt på helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget og spurte i hvilken grad disse fagene gir en kompetanse som er i samsvar med kompetansebehovene i sektoren (Nyen, Reegård & Tønder 2011). Datagrunnlaget for rapporten var kvalitative intervjuer med pleie- og omsorgssjefer, oppvekstsjefer og enhetsledere i to kommuner samt kvantitative spørreundersøkelser til pleie- og omsorgssjefer og oppvekstsjefer eller tilsvarende. Undersøkelsen viser at barne- og ungdomsarbeiderfaget blir vurdert som relevant og viktig for å dekke kommunenes kompetansebehov, i dag og i framtiden. Et flertall av oppvekstsjefene mener at det vil øke kvaliteten på tjenestetilbudet derom flere ansatte tar fagbrev. Tre av fire oppvekstsjefer oppgir å ha et stort behov for å rekruttere flere ansatte med høyere utdanning, og nesten like mange har stort behov for å rekruttere ansatte med fagbrev eller annen yrkesfaglig utdanning. Behovet for rekruttering av ufaglærte oppgis å være lite. Likevel svarer bare fire av ti oppvekstsjefer at barne- og ungdomsarbeidere som regel får jobb etter avsluttet læretid. Forskerne påpeker at det er påfallende i hvor liten grad lærlingordningen fungerer som en rekrutteringsordning i sektoren. Inntrykket er at lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget i større grad blir sett på som elever enn som framtidige medarbeidere.

I 2012 gjennomførte forskere ved NIFU og Fafo en undersøkelse av norske bedrifters vurdering av lærlingordningen og potensialet for å ta inn flere lærlinger (Høst, Skålholt & Nyen 2012). Undersøkelsen var et ledd i et større forskningsprosjekt om kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Flertallet av virksomheter med lærlinger innen helse- og sosialsektoren er enig i at lærlingordningen er en god måte å lære opp arbeidskraft på. De er i stor grad fornøyd med det faglige nivået på lærlingene. Arbeidsgivere innen helse- og sosialsektoren ser også i stor grad på lærlingene som verdifull arbeidskraft i læretiden. Likevel oppgir kun 13 prosent at de som regel ansetter sine lærlinger etter endt læretid.

Flertallet av arbeidsgiverne innen helse- og sosialsektoren tror likevel at antall fagarbeidere enten vil øke eller være på samme nivå som i dag i årene framover.

I en NIFU-rapport fra 2014 stilles spørsmålet: Hvorfor blir lærlingordningen annerledes i kommunene enn i privat sektor? (Høst, Skålholt, Reiling & Gjerustad 2014). Rapporten undersøker og analyserer kommunesektorens forhold til lærlingordningen og fagopplæringen, med vekt på helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Datagrunnlaget er kvalitative intervjuer i kommuner, fylkeskommuner og opplæringskontor samt spørreundersøkelser til 235 opplæringskontor og 582 lærebedrifter. I tillegg er det gjennomført analyser av registerdata. Rapporten påpeker at lærlingordningen blir oppfattet på en annen måte og arter seg annerledes i kommunal sektor enn i privat sektor. En rekke forhold bidrar ifølge forskerne til dette. Verdiskaping er noe annet i kommunal sektor enn i privat sektor. Stillingsstrukturen i sektoren er sterkt preget av deltidsstillinger og midlertidige ansettelse. Lov- og avtaleverket beskytter et tradisjonelt rekrutteringsmønster og hindrer en effektiv integrering av lærlinger og nyutdannede fagarbeidere i arbeidsorganisasjonen. Tradisjoner og normer for god opplæring i omsorgsyrkene avviker også sterkt fra de normene som er etablert i privat sektor, der opplæringen foregår gjennom aktiv deltakelse i produksjonen. Lærlinginntaket i kommunal sektor har ingen sterk kobling til rekrutteringspraksis og arbeidsdelingen i virksomhetene (Høst, Skålholt, Reiling & Gjerustad 2014: 9).

2.2 Barne- og ungdomsarbeideren i arbeidslivet

I denne delen ser vi nærmere på utredninger og forskningslitteratur hvor barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet er behandlet. Litteraturen som dette delkapitlet bygger på, er av svært ulik karakter og har i varierende grad vært opptatt av å belyse barne- og ungdomsarbeideren som egen yrkesgruppe. Vi har valgt å gruppere bidragene inn i følgende seks hovedtemaer: 1) Barne- og ungdomsarbeidere i tall, som viser andel barne- og ungdomsarbeidere som jobber i barnehage og grunnskole. 2) Mål og visjoner, hvor vi ser nærmere på hvordan barne- og ungdomsarbeiderne er omtalt i aktuelle offentlige utredninger og politiske dokumenter om barnehage- og skolesektoren. 3) Kvalitet i barnehagen, hvor vi presenterer ulike forskningsbidrag med utgangspunkt i kvalitet i barnehagene og hvor personalets kompetanse er drøftet. 4) Yrkesroller og arbeidsorganisering, hvor vi presenterer forskningsbidrag som har yrkesroller og arbeidsorganisering i barnehage og skole som utgangspunkt. 5) Læring og kompetansebehov, her er det vurdering av kompetansebehov og arbeidsgivernes tilrettelegging for kompetanseheving hos ulike grupper ansatte som er utgangspunktet for forskningsbidragene som presenteres. 6) Arbeidsmiljø og sykefravær, her ser vi nærmere på en undersøkelse om arbeidsmiljø og sykefravær i barnehagene og hvor ulike yrkesgrupper er omtalt.

Barne- og ungdomsarbeidere i tall

Andelen øker i barnehagen

Utdanningsdirektoratets årlige publisering *Utdanningsspeilet* presenterer tall og analyse av barnehage- og grunnsopplæringen i Norge. Utdanningsspeilet 2014 viser en stadig økning i antall ansatte med pedagogisk eller barnefaglig utdanning i barnehagene. Tallet på ansatte med barnehagelærerutdanning har økt med om lag 4400, eller 2 prosent, i perioden fra 2009 til 2013. I samme periode har antallet tilsatte med barne- og ungdomsarbeiderfaget økt med 2900, noe som også tilsvarer om lag 2 prosent. Tallene viser at andelen med barne- og ungdomsarbeiderfag har økt fra 13 til 15 prosent de siste årene. Direktoratet framholder at trenden med økt andel assistenter med barne- og ungdomsarbeiderfag har vart noen år, og at den synes å fortsette. Økningen i ansatte med relevant utdanning har kommet samtidig med en generell økning i antall ansatte i barnehagesektoren.

Selv om andelen barne- og ungdomsarbeidere har økt i barnehagene totalt sett, understreker direktoratet likevel at det er forskjeller mellom private og kommunale barnehager. Mens prosentandelen med barnehagelærerutdanning, så vel som annen pedagogisk utdanning, er ganske lik i kommunale og i private barnehager, er forskjellene langt større når det gjelder barne- og ungdomsarbeidere. Kommunale barnehager har 18 prosent tilsatte med barne- og ungdomsarbeiderfag, mens private barnehager har 10 prosent (jf. Utdanningsspeilet 2014).

Assistenter i skolen

Utdanningsspeilet viser at innslaget av barne- og ungdomsarbeidere har økt også innenfor skolesektoren de siste årene. For 2013/14 rapporterte grunnskolene at de brukte om lag 8200 årsverk til assistenter, noe som utgjør en vekst på nærmere 30 prosent fra 2006/2007. Assistentenes oppgave er blant annet å hjelpe læreren med enkeltelever i undervisningen. Kommunene oppgir selv at det er ønsket om tettere oppfølging av enkeltelever og økningen i antall elever med vedtak om spesialundervisning som er de viktigste årsakene til at de ansetter assistenter (Utdanningsdirektoratet 2014). Om lag 70 prosent av årsverkene til assistenter går til spesialundervisning. Det utgjør om lag 5800 årsverk. Utdanningsdirektoratet viser til tall fra SSB som viser at nær 21 prosent av assistentene hadde fagbrev i barne- og ungdomsarbeid i 2012. Det er en svak økning fra 2011. Andelen er høyest i Vest-Agder, der over 40 prosent av assistentene har barne- og ungdomsarbeiderutdanning, og minst i Troms, der andelen er 16 prosent (Utdanningsdirektoratet 2014).

Mål og visjoner

Barnehagesektoren

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 foreldre-

ne 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 kjølvannet av St.meld. nr. 41 (2008-2009) *Kvalitet i barnehagen* har flere offentlige utvalg lagt fram rapporter med anbefalinger om tiltak.² Personalets kompetanse og sammensetning ble vurdert som svært sentralt for kvalitet i barnehagen.

Ett av utvalgene som ble satt ned i etterkant av stortingsmeldingen om kvalitet i barnehagen, var Brenna-utvalget, ledet av Loveleen Rihel Brenna. Utvalget fikk i oppdrag å utrede pedagogisk tilbud til førskolebarn (NOU 2010: 8). Det gir blant annet en bred vurdering av barnehagepersonalets kompetanse, men nevner i liten grad barne- og ungdomsarbeideren som en egen yrkesgruppe. Utvalget mener det er svært bekymringsfullt at over 23 prosent av de ansatte i barnehagen ikke har høyere utdanning enn obligatorisk grunnutdanning, og mener at det må vurderes å innføre et minimumskrav til formelle kvalifikasjoner for assistenter i barnehagen. Det vises til at assistentene utgjør den største gruppen som arbeider med barna, og at det er grunn til å anta at disse utøver pedagogisk ledelse og har ansvar for ulike typer pedagogiske opplegg. Utvalget anbefaler at det bør vurderes å innføre et minimumskrav til formelle kvalifikasjoner hos assistenter i barnehagen. Samtidig understrekes det at innføring av formelle kvalifikasjonskrav for assistentene ikke må føre til at mange erfarne og dyktige assistenter i barnehagene mister jobben, men at disse må tilbys relevant etter- og videreutdanning, slik at de kan tilfredsstillende de kravene som blir stilt (s. 140).

Et annet utvalg som er relevant i vår sammenheng, er barnehagelovutvalget, ledet av Kjell Erik Øie, som fikk i oppdrag å foreta en gjennomgang av barnehageloven med forskrifter for å se om styringsverktøyet er godt nok tilpasset dagens og framtidens barnehagesektor. Utvalget presenterte sitt arbeid i NOU 2012: 1 *Til barnas beste*.

Et viktig element i Øie-utvalgets arbeid er diskusjoner omkring personalets kompetanse og krav til bemanning i barnehagene for å styrke kvaliteten i sektoren.

Når det gjelder kravet til bemanning (strukturell kvalitet), foreslår Øie-utvalget å videreføre den såkalte pedagognormen på 1:6 for barn under 3 år og 1:12 for barn over 3 år. Utvalget ønsker samtidig å lovfeste et generelt bemanningskrav på 1:3 for barn under 3 år og 1:6 for barn over 3 år. Forslaget innebærer at pedagoger vil utgjøre 50 prosent av barnehagens grunnbemanning (NOU 2012: 1 s. 323). I tillegg er det foreslått at 25 prosent av grunnbemanningen i barnehager skal være barne- og ungdomsarbeidere. I dag er det ikke noe krav til at barne- og ungdomsarbeidere skal inngå i bemanningen, men utvalget viser til tall fra 2010 som sier at denne yrkesgruppen utgjorde 11,6 prosent av grunnbemanningen (NOU 2012: 1, s. 87).³ Forslagene fra Øie-utvalget innebærer en betydelig økning av kravet til faglært personale. Utvalget framholder at det i dag først og fremst er førskolelærerutdanning og barne- og ungdomsarbeiderutdanning som kvalifiserer for arbeid i barnehage, og at et likeverdig barnehagetilbud av god kvalitet forutsetter utdanning av god kvalitet. Samtidig tar de også til orde for å få flere yrkesgrupper inn

² Se St.meld. nr. 24 (2012-2013) s. 9 for en oversikt over de ulike offentlige utvalgene og rapportene.

³ Tidligere i kapitlet presenterte vi nyere tall fra Utdanningsdirektoratet som viser at andelen har økt, og at den i 2013 var 15 prosent.

i barnehagen. Trolig vil dette kunne bidra til en høyere bevissthet omkring de ulike yrkesgruppene og deres rolle i barnehagehverdagen.

Bak forslaget om å stille større krav til faglært personale, ligger forskningsbasert kunnskap og diskusjoner omkring kompetansens betydning for høyere kvalitet i framtidens barnehage. Utvalget framholder at alle ansatte som inngår i barnehagens grunnbemanning bør ha kunnskap om barn, barndom og barnehagens samfunnsmandat. Utvalget har derfor vurdert om det også bør stilles kompetansekrav for assistenter i barnehagene, og det vises til at barne- og ungdomsarbeidere besitter en kompetanse som er viktig for barnehagene.

Øie-utvalget legger altså stor vekt på personalets kompetanse, og har i den forbindelse sett på (innholdet i) barne- og ungdomsarbeiderens utdanning. Barne- og ungdomsarbeideren tilrettelegger og velger hensiktsmessige pedagogiske metoder i arbeid med barn og unge i alderen 0–18 år. Utvalget trekker fram følgende sentrale arbeidsområder (NOU 2012: 1 s. 159):

- Planlegging, ledelse, gjennomføring og evaluering av pedagogiske aktiviteter for barn og unge
- Tilrettelegging for lek og fysisk aktivitet med utgangspunkt i den enkeltes funksjonsnivå og livssituasjon
- Anvendelse av forming, sang, lek, musikk, litteratur og drama i det daglige arbeid
- Kommunikasjon med mennesker av ulik kulturell bakgrunn, livssyn og sosial status
- Samarbeid med barn og unge, foresatte, kolleger og andre samarbeidspartnere
- Grensesetting, konfliktløsning og å være en tydelig voksenmodell

Utdanning i barne- og ungdomsarbeiderfaget omfatter aldersgruppen 0–18 år. Utvalget mener det er argumenter både for og imot å splitte opp barne- og ungdomsarbeiderfaget. Ifølge utvalget er det uansett behov for at kunnskap om de yngste barnehagebarna vektlegges sterkere i opplæringen, og tar til orde for at det bør vurderes om barne- og ungdomsarbeiderfaget bør spesialiseres ytterligere mot barnehagens behov, slik at man får et nytt «barnefag» for aldersgruppen 0–6 år. Utvalget ber derfor departementet vurdere den framtidige utformingen av barne- og ungdomsarbeiderutdanningen. En større vektlegging av de yngste barna i opplæringen vurderes imidlertid å bidra til at barne- og ungdomsarbeiderfaget i enda større grad rettes mot arbeid i barnehagene, noe som kan bidra til at denne yrkesgruppen vurderes som mindre aktuell for arbeid i andre sektorer, heter det i rapporten fra utvalget (NOU 2012: 1).

Forslagene fra blant annet Brenna-utvalget og Øie-utvalget inngår i drøftingsgrunnlaget for Meld. St. 24 (2012-2013) *Framtidens barnehage* (Barnehagemeldingen). Barnehagemeldingen følger opp flere av anbefalingene fra Øie-utvalget, men er ikke særlig konkret når det gjelder utdanning av barne- og ungdomsarbeidere, slik Øie-utvalget foreslo (fastsatte konkrete måltall for 2020). Meldingen har likevel et eget kapittel (kap 7) hvor personalets kompetanse gjennomgås. Her understrekes det at personalets kompetanse er avgjørende for å nå målet om at barnehagen skal bidra til tidlig innsats for sosial utjevning. I meldingen gjennomgås rekruttering og kompetanse i barnehagen, og utfordringene ved at hoveddelen av de som tar Vg2 i barne- og ungdomsarbeiderutdanningen ikke

tar fagbrevet, framheves. Det vises til at årsaken er at elevene har ambisjoner om høyere utdanning og at fagbrevet ikke gir dem de utdannings- og karrieremulighetene de ønsker. Fagbrevet gir i liten grad uttelling i form av økt lønn eller mer interessante arbeidsoppgaver, og mulighetene for videre utdanning er små – heter det i meldingen. Det framholdes at en alternativ måte å rekruttere fagarbeidere på, er å kvalifisere voksne assistenter gjennom praksiskandidatordningen. I meldingen legges det vekt på å styrke barnehagepersonalets kompetanse, herunder heve statusen for fagarbeiderutdanningen. Dessuten ønsker departementet å bidra til at personer med fagbrev kan ta høyere utdanning. I meldingen heter det at regjeringen vil etablere et system for kompetanseutvikling i barnehagen som skal bidra til bedre muligheter for langsiktig planlegging og økt deltakelse i kompetansehevingstiltak (s. 65). Barne- og ungdomsarbeideren har en plass i dette systemet, og det legges blant annet vekt på kompetanseheving til barnehagelærerutdanning⁴.

Skolesektoren

I tillegg til barnehagesektoren, er skolesektoren et område barne- og ungdomsarbeiderfaget er spesielt rettet mot. Generelt finnes det få utredninger som tar for seg barne- og ungdomsarbeiderens stilling innenfor skolesektoren, men yrkesgruppen er omtalt av Midtlyng-utvalget, som utredet vilkår for bedre læring for barn, unge og voksne med særskilte behov (NOU 2009: 18). Kompetansebehovet kommer tydelig fram i alle sammenhenger som berører problemstillingene utvalget behandler. Utvalget legger derfor vekt på at økt kompetanse er en hovedstrategi for å styrke barnehagens og skolens evne til å skape inkluderende miljøer. Dette gjelder både den allmenne kompetansen, mer spesialisert kunnskap samt evnen til samarbeid, heter det i rapporten. Når det gjelder barne- og ungdomsarbeideren, foreslår utvalget at denne yrkesgruppen får hevet sin kompetanse på læringsmiljø og vanlige læringsutfordringer hos barn, slik at de kan bidra til en inkluderende barnehage og skole. Bakgrunnen for forslaget er at barne- og ungdomsarbeiderne gradvis erstatter ufaglærte assistenter, og at assistentbruken ofte er knyttet til en ekstra innsats overfor barn og unge med særskilte behov. Det framholdes at Kunnskapsdepartementet har lagt til grunn at bruk av assistent kan betraktes som et element i rettmessig spesialpedagogisk hjelp etter loven. Videre at assistentene er viktige nærpersoner for barn og unge, og utvalget mener derfor at deres kompetanse må videreutvikles.

I den påfølgende stortingsmeldingen (Meld. St. 18 (2010-2011)) henvises det til en rapport fra Rambøll Management Consulting, som viser at de fleste assistenter i grunnskolen har videregående opplæring som sin høyeste fullførte utdanning. Over halvparten av disse har formell praktisk-pedagogisk utdanning fra barne- og ungdomsarbeiderutdanning, og mange har bakgrunn fra helse- og sosialfagene. Det framholdes at ansettelsen av assistenter først og fremst handler om et ønske om tettere oppfølging av enkeltelever (Meld. St. 18 (2010-2011) s. 48). Meldingen gir en bred vurdering av bruken av

⁴ I 2013 ble det innført en ny barnehagelærerutdanning, og fra høsten 2013 ble yrkestittelen endret fra førskolelærer til barnehagelærer. I dette notatet har vi valgt å bruke den nye yrkestittelen barnehagelærer, også der hvor vi omtaler undersøkelser som er gjennomført før endringen i 2013.

assistenter i skolen, men omtaler i liten grad barne- og ungdomsarbeiderens kompetanse særskilt. I meldingen går man inn for å innføre en bestemmelse i opplæringsloven som presiserer vilkårene for bruk av assistenter i opplæringen (s. 88).

Kvalitet i barnehagen

I kjølvannet av den økte satsingen på barnehagesektoren etter barnehageforliket i 2003, ble det også etterlyst et større kunnskapsgrunnlag på barnehagefeltet. Blant annet ble det i St.meld. nr. 41 (2008-2009) *Kvalitet i barnehagen* slått fast at det var nødvendig å satse på mer og bedre forskning og statistikk og på å utvikle et nasjonalt system for å følge med på utviklingen av kvaliteten i barnehagesektoren. Kvalitetsbegrepet har stått sentralt i utviklingen av norsk barnehagesektor, og det finnes flere forskningsbidrag som har tatt for seg ulike sider ved kvalitet i sektoren.

I 2008 utga NOVA en rapport som sammenfattede eksisterende empiriske studier om kvalitet og innhold i norske barnehager. Rapporten, som bygger på den tidligere kunnskapsoversikten «Forskning om barnehager. En kunnskapsstatus»⁵, er utarbeidet av forskerne Elin Borg, Inger-Hege Kristiansen og Elisabeth Backe-Hansen på oppdrag av Kunnskapsdepartementet. Forskerne legger vekt på at det er mange måter å forstå kvalitet på, noe som også reflekteres i de studiene som finnes på dette området. De studiene som refereres i NOVA-rapporten, beskriver forskjellige sider ved kvalitetsutvikling i barnehagen. Siden forskningen ikke legger til grunn de samme kriteriene for kvalitet, er det vanskelig å sammenlikne resultatene fra de forskjellige studiene.

Rapporten er basert på dokumentstudier av foreliggende empiriske studier, publisert i form av artikler, doktoravhandlinger, fagbøker, forskningsrapporter samt relevante master- og hovedoppgaver, hovedsakelig skrevet etter år 2000. Forskerne gikk vidt ut i søket etter relevant litteratur, men begrenset det til studier som enten er fullført eller som den gangen fortsatt pågikk. I tillegg er det inkludert noen spesielt relevante studier fra Norden.

Forskerne stiller spørsmålet om hva som menes med kvalitet i barnehagen, og peker blant annet på St.meld. nr. 27 (1999-2000) *Barnehage til beste for barn og foreldre*, som la grunnlaget for barnehagens kvalitetsarbeid ved å presentere en målrettet satsing på kvalitetsutvikling i hele barnehagesektoren. I det påfølgende arbeidet var det tre temaer som pekte seg ut som spesielt viktige i kvalitetsarbeidet: (1) barnehage til alle barn, (2) brukertilpassede barnehager og (3) et kompetent personale.

Innledningsvis i rapporten understrekes det at et kompetent personale er den viktigste forutsetningen for å lykkes med kvalitetsutvikling. I *den gode barnehagen* møtes barn og foresatte med åpenhet, innsikt og forståelse. Barnehagepersonalet skal være profesjonelt på en menneskelig, engasjert og ærlig måte, og de skal tørre å bruke seg selv som gode rollemodeller for både barn og voksne, heter det i rapporten. Fra myndighetenes side vektlegges det at barnehagepersonalet skal kunne ha yrkesglede og muligheter til faglig og personlig utvikling og vekst, og det er et mål med kvalitetssatsingen å sikre barnehagene et stabilt personale.

⁵ *Forskning om barnehager. En kunnskapsstatus* (Gulbrandsen et al., 2002) NOVA-rapport.

Den sterke vektleggingen av personalets kompetanse til tross, forskerne finner ikke grunnlag for å lage et eget temaområde eller kapittel om dette på bakgrunn av foreliggende forskning. Det kan tyde på at det er gjort lite forskning på personalets kompetanse og yrkesbakgrunn i kvalitetsøyemed. Forskerne har funnet det hensiktsmessig å dele studiene om kvalitet og innhold i barnehagen i syv forskjellige temaer, som presenteres i hver sine kapitler i rapporten. Disse er: (1) læring og språkstimulering, (2) IKT og matematikk, (3) kjønn og likestilling, (4) inkludering, (5) de minste barna, (6) medvirkning, og (7) barnehagens rom og fysiske miljø.

Strukturell kvalitet i barnehagen

NOVA-forskerne Lars Gulbrandsen og Erik Eliassen gjennomførte i 2012 en kartlegging av kvalitetsarbeid i den enkelte barnehage, på oppdrag av Kunnskapsdepartementet (Gulbrandsen & Eliassen 2013). Undersøkelsen omhandler de aspekter ved barnehagekvalitet som kalles strukturell kvalitet. Strukturell kvalitet betegner egenskaper ved rammebetingelsene, som lokaler, utearealer, organisasjons- og styringsformer, arbeidsrutiner, planlegging, økonomiske innsatsfaktorer, bemanning og personalets kompetanse og grad av stabilitet. Undersøkelsen baserer seg på et representativt utvalg på 1000 ordinære barnehager trukket ut fra adressedatabasen til Pedlex. 649 barnehagestyrere fylte ut skjemaet, noe som ga en svarprosent på ca. 65 prosent. Undersøkelsen bygger på tidligere undersøkelser om barnehagekvalitet, som NOVA gjennomførte i 2002, 2004 og 2008. Spørreskjemaet som ble brukt i 2008, var svært utvidet i forhold til skjemaene som ble brukt i 2002 og 2004. Skjemaet som ble brukt i 2012, inneholdt totalt 67 spørsmål og er langt på vei det samme som ble brukt i 2008. Slik kan man følge utviklingen over tid fra 2002 for enkelte temaer, og fra 2008 for andre.

Undersøkelsen i 2012 er første gang man kan få visse opplysninger om barne- og ungdomsarbeidere i barnehagene som deltok i undersøkelsen. Det ble da stilt spørsmål om barnehagen har assistenter med fagutdanning. 78 prosent svarte at barnehagen hadde assistenter med fagutdanning, og disse utgjorde 29 prosent av alle assistenter. Innslaget av assistenter med fagutdanning er altså en god del høyere i denne utvalgsundersøkelsen enn de som er presentert i Øie-utvalget (NOU 2012: 1). På grunnlag av registerdata fastsatte Øie-utvalget andelen med barne- og ungdomsfagarbeiderutdanning til 11,6 prosent i barnehagesektoren i 2010.

Gulbrandsen & Eliassen bruker likevel ikke spørsmålet om fagutdanning blant assistentene til annet enn å kartlegge forekomsten av assistenter med fagutdanning. Rapporten gir derfor ikke noe bedre innblikk i barne- og ungdomsarbeiderens rolle i barnehagene og hvordan denne eventuelt skiller seg fra de andre personalgruppene (slik styrerne ser det) – ei heller i kvalitetsøyemed.

Yrkesroller og arbeidsorganisering

Flere forskningsbidrag har tatt for seg temaene arbeidsorganisering og yrkesroller i barnehagene. Disse bidragene har ofte en overordnet problemstilling knyttet til kvalitet i barnehagene, og diskusjoner om hvilken kompetansesammensetning og arbeidsorganisering som bidrar til best kvalitet for barna. Litteraturen på dette området har gjerne

barnehagelæreren som utgangspunkt og ser denne i relasjon til assistentgruppen. Barne- og ungdomsarbeiderne blir i liten grad diskutert som en selvstendig gruppe, selv om enkelte av bidragene også nevner denne yrkesgruppen særskilt. Forskningsbidragene på temaområdet arbeidsorganisering og yrkesroller kan sorteres inn i to hovedkategorier: 1) de som tar utgangspunkt i yrkesprofesjoner, først og fremst barnehagelærerrollen, og 2) de som tar utgangspunkt i arbeidsorganisering og arbeidshverdagen i barnehagen.

Yrkesprofesjoner

Ett eksempel på forskning som tar utgangspunkt i yrkesprofesjoner, er Smeby (2014). I en artikkel i fagtidsskriftet *Første steg* drøfter og problematiserer han hva som egentlig menes når det snakkes om profesjonalisering. Det sentrale spørsmålet er om barnehagelærere er profesjonelle eksperter både når det gjelder arbeidsdeling og opplevelse av mestring i jobben, og om deres kunnskap og kompetanse anerkjennes av kolleger som ikke har slik utdanning. Artikkelen empiriske grunnlag er basert på spørreundersøkelsen fra MAFAL-prosjektet⁶. Resultatene bekrefter at det er lite forskjell i arbeidsoppgaver mellom ulike stillingsgrupper i barnehagen. Arbeidsdeling med utgangspunkt i stilling kan betraktes som et resultat av organisatorisk profesjonalisme, og reflekterer ingen anerkjennelse av barnehagelærernes ekspertise. Forfatteren argumenterer for at arbeidsdelingen i barnehagen er blant de faktorene som gir svake muligheter for at barnehagelæreryrket utvikler seg til en profesjon, og konklusjonen kan leses ut av artikkelens overskrift som er: «Førskolelæreryrket vil neppe utvikle seg til en profesjon».

Artikkelen bygger altså på tall fra MALFA-prosjektet, og det skilles ikke mellom fagarbeidere og ufaglærte assistenter. Barnehagelærerrollen diskuteres i relasjon til assistentrollen, men barne- og ungdomsarbeideren er ikke skilt ut som egen yrkesgruppe.

Betydningen av ulike organisasjonsformer

Anders Vassenden og medforfattere har i en forskningsrapport fra 2011 levert et bidrag til økt forståelse av hvordan ulike organisasjonsformer har betydning for kvalitet og likeverdig tilbud i barnehagene. Forskerne har kartlagt variasjon i strukturelle og organisatoriske forhold ved norske barnehager og hvordan strukturell kvalitet og likeverdig tilbud ivaretas innenfor ulike organisasjonsformer. Hovedspørsmålene som blir belyst, er: Hvordan ivaretar ulike typer organisasjonsformer de involvertes trivsel og medvirkning? Hva kjennetegner organisering som fremmer pedagogisk kvalitet?

Undersøkelsen bygger på flere datakilder og analysemetoder, både kvantitative og kvalitative. Datakildene består av analyse av eksisterende statistikk, en egen spørreundersøkelse, intervjuer og observasjon.

Forfatterne legger vekt på å drøfte fordeler og svakheter ved ulike organisasjonsformer i et kvalitetsperspektiv. Hovedmønsteret er at større avdelingsfrie barnehager på mange måter har sine fordeler der de små avdelingsbaserte har sine utfordringer, og vice versa. Når det gjelder personalets arbeidsoppgaver, finner man at i store barnehager har

⁶ Meistring av førskulelærarrolla i eit arbeidsfelt med lekmannspreg (MAFAL) er et treårig prosjekt ved Høgskulen i Volda. Prosjektet er finansiert av Norges forskingsråd gjennom programmet «Praksisrettet FoU for barnehage, grunnopplæring og lærerutdanning».

pedagogiske ledere og assistenter flere oppgaver enn i de mindre barnehagene. Dette innebærer at de bruker mer ulik kompetanse i løpet av dagen. Pedagogiske ledere i store barnehager har i større grad oppgaver knyttet til foreldresamarbeid og kompetanseutvikling/veiledning. Med økende størrelse på barnehagen, deltar assistentene oftere i planlegging og gjennomføring av det pedagogiske arbeidet og foreldresamarbeid. Det vil si at pedagogiske ledere og assistenter har mer ansvar for barnehagens virksomhet i de store barnehagene. Styrere i de minste barnehagene jobber i større grad i direkte kontakt med barna enn det styrere i de store barnehagene gjør. I rapporten blir det pekt på at det synes å skje en utvikling henimot blandingsformer av avdelingsbasert og avdelingsfri organisering, altså tendenser til konvergens. Rapporten anbefaler en større satsing på mellomstore barnehager, anslått til rundt 60 barn. Mellomstore barnehager er store nok til å sikre faglig utvikling, og små og oversiktlige nok til å ivareta trygge rammer for barn, heter det i rapporten.

I undersøkelsen har man også kartlagt andelen assistenter med fagbrev i barne- og ungdomsarbeid, og funnet at denne er på 35 prosent blant assistentene totalt sett. Andelen med fagbrev i barne- og ungdomsarbeid er større i de store barnehagene enn i de små barnehagene. Det kan tyde på at de store barnehagene er bedre kjent med og nyttiggjør seg den særegne kompetansen som barne- og ungdomsarbeideren besitter. Dette funnet støttes også i Gotvassli et al. (2012), som vi skal komme nærmere tilbake til.

I rapporten til Vassenden og medforfattere nevnes barne- og ungdomsarbeideren, men det skilles ikke mellom disse og assistenter med annen utdanningsbakgrunn i analysene og diskusjonene. Rapporten gir derfor lite informasjon om barne- og ungdomsarbeidernes arbeidsoppgaver og stilling innenfor ulike organisasjonsformer.

Teamorganisering

Wenche Aasen drøfter i en artikkel i Norsk Pedagogisk Tidsskrift i 2010 spørsmål knyttet til ledelse og teamlederperspektiv i barnehagene. Også dette et bidrag til diskusjonene omkring organisasjonsformer og lederrollen (som regel er dette en barnehagelærer) i barnehagene. Følgende to spørsmål reises og diskuteres i artikkelen: 1) Hvilke muligheter åpner seg når ledelse i barnehagen ses i et teamlederperspektiv? 2) Kan teamteorivære et verktøy for å forstå helheter og for å forstå og analysere komplekse og dynamiske sammenhenger i barnehagearbeid?

Aasen har studert og deltatt i utviklingen av teamorganiseringer i barnehager i Bergensområdet gjennom flere år, og artikkelen bygger i stor grad på erfaringer fra dette arbeidet.

Det konkluderes med at teamorganisering påvirker yrkesrollene i barnehagen. Aasen argumenterer for at rollen som leder har blitt viktigere i avdelingsfrie barnehager. Internt i barnehagen er det derfor hensiktsmessig å bygge opp et sterkt lederteam, der oppgaver kan delegeres ut. Arbeids- og ansvarsoppgaver i lederteam kan delegeres slik at de pedagogiske lederne bruker og utnytter den fagspesifikke kompetansen de har, skriver Aasen. Når det blir større bevissthet om organiserings betydning for utnytting av de ulike kompetansene i teamet, vil teamleder ha bedre mulighet til å bruke denne ulikheten i kvalitetsarbeidet i barnehagen. Forfatteren tar til orde for teamorganisering i barnehagen for bedre å utnytte ledelsens og medarbeidernes kunnskap og erfaringer på ulike områ-

der. Barne- og ungdomsarbeiderne blir nevnt i artikkelen, men det skilles ikke mellom disse og ufaglærte assistenter i analysene/diskusjonene.

Tidsbruk og tidstyver i barnehagene

Et arbeidsorganisatorisk tema som har fått stadig økt oppmerksomhet, er tidsbruk og tidstyver i arbeidshverdagen. Temaet har også fått oppmerksomhet når det gjelder arbeidsorganisering og personalets arbeidsoppgaver i en hektisk barnehagehverdag. Temaet er dessuten ofte forbundet med diskusjoner omkring kvalitet i barnehagene. Heidi Nicolaisen, Bård Jordfald og Åsmund Arup Seip ved Fafo gjennomførte i 2012 en undersøkelse om tidsbruk og tidstyver blant barnehagene i Alna bydel i Oslo. Hensikten var å identifisere tidstyver i barnehagene, og spørsmålene som reises i rapporten, er: Hva er tidstyver i en barnehage? Hva bruker ledere og det øvrige personalet tid på? Hvordan har tidsbruken endret seg de siste 5–10 årene? Hva styrer personalets bruk av tid? Hva kjennetegner barnehager der man opplever at tidsbruken er god og der den er mindre god?

Undersøkelsen handler om situasjonen i bydel Alna i Oslo. Datakildene er dagbokundersøkelse i to barnehager (personalet noterte alle aktiviteter og tidspunkter i løpet av noen utvalgte arbeidsdager), casestudie i syv barnehager og spørreundersøkelse blant bydelens ca. 500 barnehageansatte.

Rapporten drøfter hvilke tidstyver som i størst grad stjeler tid fra samvær med barna, og den peker på noen mulige løsninger. Forskerne ser på arbeidsdelingen mellom de ulike yrkesgruppene og kartlegger tidsbruken til assistenter, de pedagogiske lederne og faglederne hver for seg og samlet. I likhet med andre forskningsbidrag på barnehageområdet, framholder Nicolaisen og medforfattere at barnehagene er sterkt preget av en likhetskultur. Som en direkte konsekvens av dette, er det praktiske arbeidsoppgaver som stjeler mest tid fra samvær med barna, både for pedagogiske ledere og assistenter. Der nest peker møter og planlegging seg ut som den nest største tidstyven, særlig blant pedagogiske ledere. Tidstyv nummer tre er rapportering og dokumentasjon, og gjelder først og fremst pedagoger og fagledere. Det daglige veiledningsarbeidet er gjerne knyttet til didaktisk relasjonstenkning (dvs. praktisk veiledning av ufaglært personell), og pedagogene har ansvaret for å veilede assistentene. Assistentenes faglige utvikling er i stor grad basert på veiledning i det daglige og konkrete arbeidet med barna, og pedagogenes fravær fra avdelingene merkes godt av assistentene. Assistentene mener likevel at de får hjelp og veiledning av de pedagogiske lederne når de trenger det i det daglige. Forskerne peker på at rettferdighetsnormer og normer om likhet kan virke svært positivt på arbeidsmiljøet, men mener at det likevel kan være grunn til å drøfte arbeidsfordelingen i barnehagen på nytt, i lys av den måten ledelsen i dag er organisert på. Her vil vi også legge til at følgeforskningen av den nasjonale strategien for kompetanseutvikling i barnehagen (2007–2010), som ble utført av Asplan Viak og Fafo, la vekt på at den flate strukturen og lite oppgavedifferensiering samtidig gir gode muligheter for læring for assistenter og barne- og ungdomsarbeidere, blant annet ved at disse ofte trekkes med i den pedagogiske planleggingen (Sollien et al. 2011).

I likhet med mange andre undersøkelser på barnehagefeltet, skiller heller ikke undersøkelsen av tidstyver i barnehagen mellom fagarbeidere og assistenter. Det er ingen

drøfting av barne- og ungdomsarbeiderens arbeidsoppgaver eller rolle, disse er lagt inn i assistentgruppen.

Noen erfaringer fra svensk barnehagesektor

Diskusjoner omkring kvalitet i barnehagen har stått høyt på den politiske dagsordenen i Sverige også. Landene har flere likhetstrekk når det gjelder organiseringen av barnehagene og de ulike yrkesgruppenes stilling i denne sektoren. Vi vurderer det derfor som relevant med et lite sideblikk til svensk forskning på området. Gustafsson og Mellgren (2008) har gjort en svensk studie av hvordan kvalitetsreformer kan påvirke etablerte yrkesroller og arbeidsdeling i barnehagene⁷.

I lys av regjeringens proposisjon 2004/05:11 (førscoleproposisjonen) drøfter Gustafsson og Mellgren de ulike yrkesgruppenes kompetanse og arbeidsdeling i barnehagen. Forfatterne tar for seg forskningslitteratur på området og drøfter historiske skillelinjer mellom de ulike yrkesgruppenes plass i barnehagen og hvordan førskolereformen, med økt vekt på kvalitet, vil påvirke dette. Rapporten er utarbeidet på oppdrag for Kommunal og Lärarförbundet, og vektlegger betydningen av kontinuerlig kompetanseutvikling og utdanning som er tilpasset de arbeidsoppgaver som ulike yrkeskategorier og den enkelte arbeidstaker har i barnehagen. Ifølge proposisjonen er det ønskelig at pedagogene har det overordnede ansvaret hvis man skal oppnå økt kvalitet. I lys av tidligere forskning og ved hjelp av egne kvalitative intervjudata, belyser forfatterne hvilke diskusjoner dette fører til blant pedagogene og barne- og ungdomsarbeiderne som jobber innenfor barnehagene i dag.

Forfatterne tar utgangspunkt i arbeidsorganiseringen og argumenterer for at man må ta vare på den kompetansen de ansatte besitter. Alle som jobber i barnehagen – ikke bare pedagogene – har betydning for måloppnåelse (altså økt kvalitet). Proposisjonen legger vekt på at ansvaret mellom barne- og ungdomsarbeiderne og pedagogene må tydeliggjøres og presiseres, og at det er en del av arbeidet med å heve kvaliteten. I motsetning til i Norge, er det i Sverige krav om at det skal finnes barne- og ungdomsarbeidere i barnehagene – dette kravet er gjort tydelig i proposisjon 2004/05:11.

Både i svensk og norsk barnehagesektor har et viktig element i ansattes kompetanseutvikling og kvalitet vært «didaktisk relasjonsarbeid», det vil si praktisk veiledning av ufaglært personale i barnehagehverdagen. Høy kvalitet knyttes til at den høykompetente arbeidskraften deltar så mye som mulig nær barna i barnehageorganisasjonen. Nicolaisen og Seip (2014, under arbeid) framholder at det på bakgrunn av dette perspektivet er rimelig å forstå høy kvalitet som lav arbeidsdeling. Tanken er at barna får utbytte av direkte kontakt med de høyt utdannede barnehagelærerne og at de ufaglærte samtidig lærer opp. Dette perspektivet framholder også Gustafsson og Mellgren som viktig i sin undersøkelse, hvor det kommer fram at barnehageledere mener at lav arbeidsdeling mellom barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere gir høy kvalitet, fordi de med kortest utdanning lærer av dem med lengst. Når det gjelder arbeidsorganisering, blir det dess-

⁷ Yrkesgruppene i de svenske barnehagene, förskollärar og barnsköterske, sammenfaller i stor grad med de norske yrkesgruppene barnehagelærer og barne- og ungdomsarbeider. I dette avsnittet bruker vi derfor de norske yrkesbetegnelsene.

uten vist til en studie av Enö (2005), som viser at det ikke finnes noe hierarki blant ansatte i barnehagen. Alle gjør det samme. Vaktplanen styrer hva man gjør – ikke yrkesroller. Gustavssons og Mellgrens intervjuer støtter dette funnet. De framholder at noen har spesialansvar for eksempel for miljøarbeid, friluftsliv osv., men at dette ikke nødvendigvis/sjelden følger yrkesroller, men avhenger av hvem som tar initiativ eller av personlig egnethet. Likevel blir det pekt på eksempler på at oppgavene fordeles etter utdanning – planlegging, dokumentasjon og foreldrekontakt samt det å skaffe vikar er oppgaver som oftere tillegges barnehagelærerne. Det er en risk for at pedagogene blir administrative ledere når det er mangel på pedagoger, og at barne- og ungdomsarbeiderne (eller assistentene) er de som er sammen med barna. Tilsvarende funn gjorde man i den norske studien av tidsbruk i barnehagene i bydel Alna (Nicolaisen et al. 2012).

Den svenske førskoleproposisjonen åpner også for å ansette andre yrkesgrupper enn pedagoger og barne- og ungdomsarbeidere i barnehagene. Gustafsson og Mellgren peker på at dette kan påvirke yrkesrollen til de to som er der. Tradisjonelt har pedagogene en sterkere profesjonsforankring enn barne- og ungdomsarbeiderne, noe som kan få økt betydning dersom flere yrkesgrupper skal inn i barnehagene. Forfatterne henviser til at barnehagene er preget av motsetning mellom ulike mål: tilsyn vs. pedagogikk, læring vs. oppfostring – og at de historiske skillelinjene mellom yrkesgruppene også i stor grad har dreiet seg rundt disse motsetningene. Tidligere drev pedagogene med pedagogikk og barne- og ungdomsarbeiderne med omsorg – nå skal det være slutt på disse motsetningene, og erfaring skal vektlegges i sterkere grad. Studien til Gustafsson og Mellgren viser nettopp at erfaring bygger ned yrkesforskjeller mellom pedagoger og barne- og ungdomsarbeidere. Ifølge forfatterne må aspekter som erfaring og personlig egnethet samt arbeidsorganisering vektlegges sterkere i diskusjonene omkring kvalitet i barnehagene. Samtidig blir det vist til at en slik likhetskultur i yrkesutøvelse kan være vanskelig når det er forskjeller både i lønn og utdanning.

I intervjumaterialet til Gustafsson og Mellgren kommer det fram at styrerne mener det er større forskjell mellom pedagogene og barne- og ungdomsarbeidere enn det «jentene på gulvet» selv mener. Samtidig blir det framholdt at dyktige barne- og ungdomsarbeidere kan lære av dyktige pedagoger og bli like gode som dem. For mange vil den nære relasjonen mellom arbeidskollegene være viktigere enn yrkesrollen. Kvalitetsreformene i barnehagen stiller stadig større krav til at personalet skal dokumentere arbeidet sitt og basere det på forskning. Proposisjonen foreslår dessuten at flere oppgaver som tradisjonelt har vært utført av alle, nå skal utføres av pedagoger – som et ledd i kvalitetsarbeidet har barnehagene fått en læreplan. Forskerne peker på at barne- og ungdomsarbeiderne føler seg presset på grunn av endringene i arbeidsvilkår som settes fram i proposisjonen. De peker samtidig på at barne- og ungdomsarbeiderne vil være med og påvirke – de ønsker det samme ansvaret som de alltid har hatt.

Forskerne viser til at statens styring av kvalitet i barnehagen tidligere har vært svak og at de ansatte har hatt stor innflytelse over arbeidet (og hvordan arbeidsdelingen mellom yrkesgruppene har utviklet seg). Forfatterne konkluderer med at kvalitetsreformer kan påvirke dette og forrykke den etablerte arbeidsdelingen mellom yrkesgruppene.

Skolesektoren: Et lag rundt læreren, men barne- og ungdomsarbeideren mangler

Som nevnt finnes det ikke mange forskningsbidrag som omfatter barne- og ungdomsarbeiderne som yrkesgruppe innenfor skolesektoren. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) utga nylig en kunnskapsoversikt med tittelen «Et lag rundt læreren» (Borg et al. 2014). Kunnskapsoppsummeringen inngår som første del av et prosjekt finansiert av Utdanningsdirektoratet for å utvikle modeller for tverrfaglig/flerfaglig arbeid i skolen (et lag rundt læreren). Den gir en gjennomgang av norsk forskning og prosjekterfaring – med vekt på ulike yrkesgruppers arbeidsforhold. Den gir også en systematisk kunnskapsoversikt over engelskspråklig forskning på området, samt en nærmere omtale av noen utvalgte temaer. På bakgrunn av materialet skisserer forskerne seks dimensjoner som vil være sentrale i det videre modellutviklingsarbeidet.

Rapporten gir en redegjørelse for ulike yrkesgruppers bidrag til utviklingen av et godt læringsmiljø i tråd med politiske målsettinger for sektoren, og kan derfor plasseres under en overskrift om yrkesroller og arbeidsorganisering. Sentralt i prosjektet er utviklingen av godt tverrfaglig samarbeid mellom lærere og andre yrkesprofesjoner og sektorer. Slik sett mener forfatterne at *et lag rundt læreren* blant annet handler om en forventning om at man ved å frigjøre tid til lærernes arbeid med undervisning og klasse miljø vil bedre lærernes muligheter for å legge til rette for god og variert undervisning og godt faglig oppgavearbeid for alle elever (s. vii).

I kunnskapsoversikten over det norske erfaringsmaterialet som omhandler tverrfaglig samarbeid i skolen av betydning for elevenes læring, helse og trivsel, blir det gjort et skille mellom det skoleinterne og det skoleeksterne samarbeidet. Forskerne framholder at når det gjelder det skoleinterne samarbeidet, er lærer, spesialpedagog, helsesøster og miljøterapeut viktige roller. De eksterne samarbeidspartnere som blir omtalt i rapporten, er pedagogisk-psykologisk tjeneste (PP-tjeneste), ambulerende team og oppsøkende tjenester.

Barne- og ungdomsarbeideren blir ikke omtalt som en del av dette laget rundt læreren. Så vidt vi kan se, blir barne- og ungdomsarbeideren kun omtalt på side 139 i rapporten, og da feilaktig som en ufaglært yrkesgruppe. Som tidligere nevnt, viser Utdanningsdirektoratet til tall fra SSB som viser at nær 21 prosent av assistentene i skolen hadde fagbrev i barne- og ungdomsarbeid i 2012.

Læring og kompetansebehov

Vi har funnet fram til tre forskningsprosjekter som har tatt for seg læring og kompetansebehov blant ulike ansattgrupper i barnehagene.

Nasjonal strategi for kompetanseutvikling i barnehagesektoren

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 barnehagenes innhold og oppgaver. Strategien hadde som overordnet mål å videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon med et aktivt forhold til kompetanseutvikling. Asplan Viak og Fafo fikk i oppdrag å gjennomføre en flerårig kartlegging av strategien

(følgeforskning). Det ble levert tre rapporter fra kartleggingen, som er basert på både kvalitative og kvantitative metoder.

Forskerne konkluderer med at flere barnehageansatte har deltatt i kompetanseutviklingstiltak i strategiperioden enn før. Det er ingen vesentlig forskjell mellom ansatte i private barnehager og kommunale barnehager når det gjelder deltakelse. En spørreundersøkelse blant barnehageansatte våren 2011 viste at mange har deltatt i videreutdanning som gir formell kompetanse i løpet av den fireårige strategiperioden. Kompetanseutviklingen har omfattet både barnehagelærere/pedagoger, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter. Deltakelsesandelene er likevel høyest blant de med høyere utdanning (Sollien et al. 2011). Arbeidsgiverne legger i mindre grad til rette for at assistenter/barne- og ungdomsarbeidere kan delta i videreutdanning sammenliknet med pedagogiske ledere/styrere. Opplæringen som skjer i barnehagen, omfatter derimot som oftest alle ansatte som jobber med barna, uansett stilling og utdanningsbakgrunn (Sollien et al. 2011). Dessuten vurderes vilkårene for uformell læring i barnehagen, målt som tilbakemelding fra overordnede, diskusjon med kolleger og kontakt med eksterne, som generelt gode. Den klareste effekten av kompetansetiltak i barnehagene var at man mange steder har blitt mer bevisst hva som gjøres og hvorfor i samspillet med barna – de ansatte har fått et høyere refleksjonsnivå om barns utvikling, slik de opplever det selv. Forskerne fant dessuten en god del konkrete eksempler på endringer av aktiviteter som følge av kompetanseutviklingstiltak. I en spørreundersøkelse blant ansatte i 2011 kom det fram at mange opplever at kompetanseutviklingstiltakene har ført til økt forståelse for og forbedring i måten man selv arbeider på.

Avslutningsvis peker forskerne på at det mangler kunnskap om anvendelse av barne- og ungdomsarbeiderens kompetanse i barnehagene, og at dette vanskelig lar seg måle ved å bruke data som allerede er registrert. Videre framholder forskerne at i en kompetansepolitikk for barnehagesektoren vil det være viktig både å styrke den formelle kompetansen og å bygge videre på den betydelige realkompetansen som finnes i sektoren. I den sammenhengen understrekes behovet for å ta hensyn til at assistentgruppen er heterogen og at stabilitet og kompetanseutvikling i assistent- og fagarbeidergruppen også vil være sentralt for å styrke kvaliteten i barnehagen.

Vilkår for læring

I 2013 ga Fagforbundet Fafo i oppdrag å se nærmere på vilkår for læring i kommunene. Fafo valgte ut fire arbeidsfelt: pleie og omsorg, barnehager, vaktmesterarbeid og kontorarbeid (Aspøy et al. 2013). Kartleggingen tok for seg ulike spørsmål knyttet til tilrettelegging for læring for ansatte i kommunene, begrenset til ansatte med grunnskole eller videregående opplæring. Det er resultatene fra barnehagefeltet som er interessante i en kunnskapsstatus om barne- og ungdomsarbeideren. Undersøkelsen danner et godt bakteppe for å forklare noe av den økningen i andelen barne- og ungdomsarbeidere i barnehagesektoren som Utdanningsdirektoratet presenterer i sine årlige rapporter.

Kartleggingen bygger på en kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder. Det ble gjennomført en spørreundersøkelse blant kommunale sektorsjefer, kommunale enhetsledere og tillitsvalgte. I tillegg ble det gjort caseundersøkelser i tolv kommuner (tre for hvert fagfelt). Her ble ledere, ansatte og tillitsvalgte intervjuet.

Forskerne framhever at når det gjelder kompetansesammensetningen i barnehagesektoren, kan det se ut til at det i praksis skjer en endring for gruppen med lavest formell utdanning. I spørreundersøkelsen oppgir 36 prosent av styrerne at deres kommune har satt som mål å øke andelen faglærte barne- og ungdomsarbeidere. Dessuten indikerer caseundersøkelsen at kommuner kan være i ferd med å endre rekrutteringspraksis – flere vektlegger fagbrev ved nyansettelse. Det vil si at andelen barne- og ungdomsfagarbeidere øker, både som følge av at flere av assistentene tar fagbrev og ved at de med fagbrev prioriteres ved ansettelse.

Når det gjelder tilrettelegging for ansatte som vil ta fagbrev som barne- og ungdomsarbeider, er det vanligste tiltaket at kommunene tilrettelegger for at ansatte kan ta fagbrev som praksiskandidater. Halvparten av kommunene tilrettelegger ved å gi permisjon med lønn for å delta i opplæring, mens litt over 40 prosent gir mulighet for å gjennomføre opplæring mens man står i arbeid (det vil si tilrettelagt arbeidstid og/eller permisjon uten lønn). Dessuten svarer over 90 prosent av styrerne at deres barnehage har konkrete tiltak for at assistenter og barne- og ungdomsarbeidere skal lære i det daglige arbeidet. 32 prosent blant styrerne vurderer læring i det daglige arbeidet som den formen for læring barne- og ungdomsarbeiderne og assistentene har mest behov for. Forskerne framholder at dette bekrefter at denne formen for læring er viktig, selv om formell kvalifisering blir rangert som enda viktigere i spørreundersøkelsen (Aspøy et al. 2013).

Kompetansebehov hos ulike ansattgrupper

Gotvassli og medforfattere (2012) har kartlagt kompetansebehovene hos ulike ansattgrupper i barnehagen. Undersøkelsen kartlegger ikke bare hva gruppene selv mener om egen kompetanse og kompetanseutvikling, men også forskjeller mellom styrers og ansattes egne kompetansevurderinger. Disse opplysningene kan brukes for å illustrere ledelsens holdning til kompetanse hos ulike ansattgrupper i barnehagen. I denne undersøkelsen blir barne- og ungdomsarbeiderne behandlet som en egen selvstendig yrkesgruppe, og den er slik et viktig bidrag når det gjelder kunnskap om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i barnehagesektoren.

Konkret gjøres det en kartlegging av behov for kompetanseheving med hensyn til ulike faglige temaer og foretrukket organisering av, og hindringer for deltakelse i, kompetanseutvikling hos eiere og ulike grupper av ansatte i barnehagen. Forskerne ser også på så vel barnehagelærerutdanningens relevans og egnethet for arbeid i barnehagen, som på barne- og ungdomsarbeiderens betingelser og utdanningsplaner.

Undersøkelsen bygger på postale og nettbaserte spørreundersøkelser til representative utvalg av ansatte i norske barnehager, samt til eiere av barnehager. Totalt er det 2744 svar, noe som gir en netto svarrate på 59 prosent.

Gotvassli og medforfattere finner at på en del områder ønsker både styrere, pedagogiske ledere, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter seg mer kompetanse. Dette gjelder barns språkutvikling og språkstimulering, barn med spesielle behov, planlegging, vurdering og dokumentasjon, samarbeid med instanser utenfor barnehagen og IKT.

Videre finner forskerne at det er størst forskjell mellom styrernes vurdering av kompetansebehov hos barne- og ungdomsarbeiderne og denne yrkesgruppens egenvurdering på følgende temaer (rangert fra største differanse): arbeid med barn under 3 år, like-

stilling, planlegging og dokumentasjon samt barns læring. Barne- og ungdomsarbeiderne vurderer konsekvent eget kompetansebehov som *mindre* enn hva styrer gjør. Størst differanse til styrers vurdering er temaet arbeid med barn under 3 år (0,67 differanse).

Når det gjelder vurderingen av ulike kompetansehevende tiltak, har barne- og ungdomsarbeiderne en sterkere preferanse for tiltak som gir studiepoeng enn det styrer har for denne gruppen og for assistentene. Styrer ser ut til å ha sterkere preferanser for opplæring som finner sted i barnehagen enn det de ulike ansattgruppene selv har.

Hindringene som en størst andel blant barne- og ungdomsarbeiderne oppgir som grunn til ikke å delta i kompetansehevings tiltak, er: trange budsjetter i barnehagen (55,7 prosent enig), tiltakene gir ikke høyere lønn (48,8 prosent enig) og det er vanskelig å skaffe vikarer (36,8 prosent enig).

Rapporten har også et eget kapittel om barne- og ungdomsarbeiderfaget i barnehagen. I dette kapitlet kommer det fram at drøyt halvparten av barne- og ungdomsarbeiderne i noen eller i stor grad mener at det kunne vært aktuelt å ta en toårig spesialisering i barnehagearbeid på fagskolenivå, hvis et slikt tilbud fantes. Ellers tegner rapporten et generelt bilde av barne- og ungdomsarbeideren som ganske fornøyd med den utdanningen de har. Et stort flertall av barne- og ungdomsarbeiderne mener det er lite sannsynlig at de kommer til å ta en barnehagelærerutdanning på heltid eller deltid de neste fem årene. 2,5 prosent mener det er svært sannsynlig at de vil starte på en utdanning på heltid. 5,3 prosent svarer at det er svært sannsynlig at de vil starte på en deltidsutdanning som barnehagelærer.

På spørsmål om hvordan eiere og styrere forholder seg til barne- og ungdomsarbeiderens rolle i barnehagen, ser de to gruppene ut til å være relativt samstemte. Analysene viser at eiere og styrere mener at:

- barne- og ungdomsarbeiderne i stor grad er egnet til arbeid i barnehagen,
- det enten i liten eller noen grad er vanskelig å rekruttere barne- og ungdomsarbeidere,
- man i stor grad legger vekt på fagbrev i ansettelse,
- barne- og ungdomsarbeiderne i stor grad får bedre lønns- og arbeidsbetingelser,
- barne- og ungdomsarbeiderne i noen grad får andre arbeidsoppgaver enn øvrige assistenter.

Forskerne finner relativt små forskjeller mellom styrere i kommunale og private barnehager når det gjelder vurderingen av barne- og ungdomsarbeiderens betingelser i barnehagen. Mest markert er forskjellen når det gjelder ansettelse, der flere kommunale barnehagestyrere legger vekt på fagbrevet.

Eiere/eierrepresentanter i kommunale barnehager har både bedre oversikt over og rapporterer om mer vektlegging av barne- og ungdomsarbeiderens kompetanse i barnehagen enn det private eiere gjør. Det er gjennomgående en høyere andel av de private barnehageeierne som svarer vet ikke på spørsmålene og barne- og ungdomsarbeideren.

Arbeidsmiljø og sykefravær

Arbeidsmiljø og sykefravær er viktige temaer innenfor arbeidslivsforskningen, og nært knyttet til de øvrige temaene vi har omtalt i dette kapitlet: arbeidsorganisering, arbeidsoppgaver og kompetanseutvikling. Enehaug og medforfattere (2008) har tatt for seg temaet arbeidsmiljø og sykefravær i barnehagesektoren og reiser spørsmålet om hvorvidt årsaker til et høyt sykefravær innen sektoren er å finne i de ansattes arbeidsmiljø.

Undersøkelsen bygger på en casestudie av firebarnehager i privat og offentlig sektor, hvor man har gjennomført kvalitative intervjuer med barnehagelærere og assistenter, til sammen 29 personer.

Forskerne legger «Vitaminmodellen for arbeidsmiljø og helse» (Warr 2007) til grunn for designet av undersøkelsen og analysen av materialet. Vitaminmodellen deler inn arbeidsmiljøet i tolv domener eller felter som påvirker arbeidstakernes helse, spesielt den psykiske helsen.

I rapporten beskrives ulike sider ved arbeidsmiljøet i barnehagen, herunder arbeidsdelingen mellom barnehagelærere og assistenter. Undersøkelsen bekrefter en arbeidsorganisering med flat struktur og høy grad av jobbrotasjon mellom de ulike yrkesgruppene. Barne- og ungdomsarbeiderne blir i liten grad kommentert som egen yrkesgruppe, men blir nevnt i forbindelse med assistentgruppen. Forskerne peker på videre innsatsområder og hvordan assistentene bør være et satsingsfelt. Her blir kompetanseheving av assistentene, tettere relasjoner mellom assistenter og pedagogiske ledere samt bedre utnyttelse av assistentenes kompetanse framholdt som viktige satsingsfelt. Undersøkelsen skiller ikke mellom fagarbeidere og ufaglærte assistenter, og oppfordringene synes først og fremst å være rettet mot ufaglærte assistenter.

Forskerne diskuterer ulike sider ved sykefravær i lys av ulike arbeidsmiljøfaktorer og ved hjelp av de kvalitative intervjudataene. Det konkluderes med at en manglende bevissthet om de ansattes arbeidsmiljø og HMS-krav antas å bidra til sykefravær over tid. Det kvalitative materialet diskuteres opp mot tall fra Statistisk sentralbyrå som viser sykefraværet i barnehagesektoren sammenliknet med andre sektorer innen kategorien sosial- og omsorgstjenester, samt forskjeller på sykefraværet i private og kommunale barnehager. I diskusjonen om helse, uhelse og sykefravær blir det imidlertid ikke skilt mellom de ulike yrkesgruppene i barnehagen i særlig grad.

3 Hvem er de, og hva gjør de etter fagbrevet?

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvem som tar fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere, og hva de gjør etter å ha tatt fagbrev. Analysene er basert på sammenkoblede registerdata fra NUDB (Nasjonal utdanningsdatabase), Aa-registeret (Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret og Folkeregisteret).

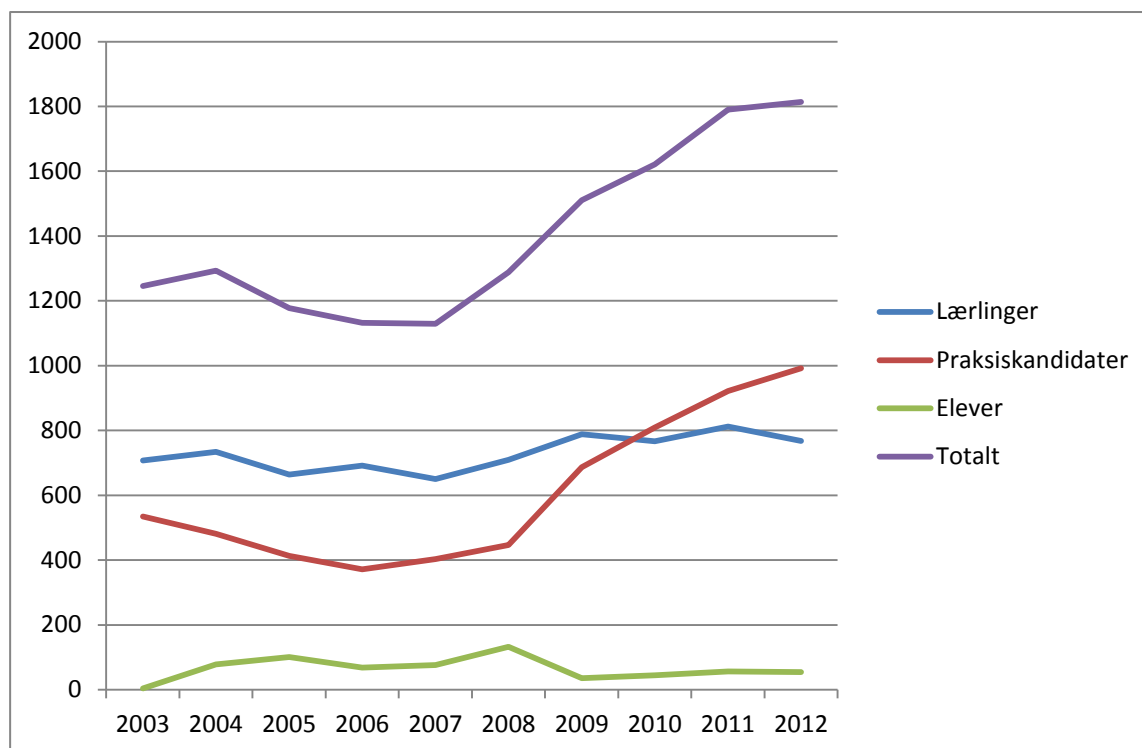
3.1 Hvem tar fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget?

I utdanningsstatistikken regnes alle som tar fagbrev i perioden fra oktober ett år til og med september året etter som ett årskull. I mange av analysene i dette kapitlet ser vi på de som tok fagbrev i perioden oktober 2011 til september 2012. For enkelhets skyld omtaler vi disse som 2012-kullet. I løpet av dette året var det om lag 21 000 personer som gikk opp til og besto en fag- eller svenneprøve, om vi ser alle fag under ett. Det er i utgangspunktet tre måter å oppnå fagbrev på. Man kan ta fagbrevet etter en kombinasjon av opplæring i skole og læretid i bedrift. Man kan ta fagbrev som praksiskandidat, på grunnlag av allsidig praksis i faget (praksiskandidatordningen). For personer som har søkt, men ikke fått læreplass, er det også mulig å ta fagbrev som elev, etter å ha gjennomført et alternativt opplæringstilbud i skole. Den siste muligheten er lite benyttet. Av alle som tok fagbrev i 2012, var om lag 63 prosent lærlinger, 35 prosent var praksiskandidater, mens kun 2–3 prosent tok fagbrev som elever, når man ser alle fag under ett.

Tatt i betraktning at barne- og ungdomsarbeiderfaget er et ganske nytt fag, er det bemerkelsesverdig hvor stort faget er blitt. Ser vi på antall fagprøver, er dette faget et av de største i norsk fagopplæring. I 2012 var det i overkant av 1800 personer som tok fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Bare helsearbeiderfaget var større, med mer enn 2200 nye fagarbeidere. Men i likhet med helsearbeiderfaget er det flere som tar fagbrevet gjennom praksiskandidatordningen enn som lærlinger. Det er med andre ord et fag som ikke bare først og fremst fungerer som en ungdomsutdanning, men som i stor grad rekrutterer voksne fagarbeidere.

Siden 2007 har det vært en kraftig økning i antall personer som tar fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere, fra vel 1100 til mer enn 1800 nye fagarbeidere per år. Denne økningen har i all hovedsak kommet blant voksne personer som tar fagbrev som praksiskandidater.

Figur 3.1 Antall fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere, etter prøveform.



Selv om det er mest vanlig å ta fagbrev som praksiskandidater, så har barne- og ungdomsarbeiderfaget også etablert seg som et av de største lærefagene, målt i antall fagbrev. De to største lærefagene er tømmerfaget og elektrikerfaget, med henholdsvis 1454 og 1237 personer som tok fagbrev som lærlinger i 2012. Deretter følger helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget, med henholdsvis 1011 og 768 personer som tok fagbrev som lærlinger. Frisørfaget kommer på en femteplass, med 566 lærlinger som tok svennebrevet i 2012.

Forskjellene i rekrutteringsgrunnlag mellom ulike fag gjenspeiler seg også i gjennomsnittsalderen til de som tar fagbrev. Generelt er gjennomsnittsalderen ved fullført videregående opplæring i Norge høy, sammenliknet med andre land, spesielt innen yrkesfag (OECD 2013). Det må blant annet ses i sammenheng med at man har gode muligheter for å fullføre videregående opplæring som voksen i Norge. Her spiller praksiskandidatordningen en viktig rolle. I 2012 lå gjennomsnittsalderen til alle som tok fagbrev, på 29 år. Gjennomsnittsalderen til de som tok fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere, var 33 år.

Norge har i dag et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i Europa. Dette kommer også klart til uttrykk når vi ser på kjønnsfordelingen til de som tar ulike fagbrev. Blant alle som tok et fagbrev i 2012, var 64 prosent menn og 36 prosent kvinner. Mange av fagene innenfor de tradisjonelle fagopplæringsområdene, som industri og håndverk, er fremdeles sterkt mannsdominerte. Det gjelder blant annet tømmerfaget og rørleggerfaget, som begge hadde en kvinneandel blant nyutdannede fagarbeidere i 2012 på hen-

holdsvis 1 og 3 prosent. Et av de mest kvinnedominerte fagene er frisørfaget. I 2012 var det 97 prosent kvinner blant de som tok fagbrev. Også helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget er sterkt kvinnedominerte. Rundt ni av ti personer som tar fagbrev, er kvinner. Andelen menn er noe høyere blant de som tar fagbrev som lærlinger enn blant de som tar det som praksiskandidater. I perioden 2003–2012 har mannsandelen blant nye fagarbeidere steget fra om lag 6 prosent til om lag 9 prosent. Økningen har i hovedsak funnet sted blant de som tar fagbrev som lærlinger.

Det kan se ut til at det også er visse regionale variasjoner når det gjelder barne- og ungdomsarbeiderfagets stilling. På landsbasis sto barne- og ungdomsarbeiderfaget for nær 9 prosent av alle nye fagbrev i 2012. I Oslo utgjorde barne- og ungdomsarbeiderfaget bare 5 prosent av alle fagprøver. I Akershus ser det derimot ut til at faget står langt sterkere. Her sto barne- og ungdomsarbeiderfaget i 2012 for hele 16 prosent av alle nye fagbrev. Praksiskandidatordningen står for en viktig del av rekrutteringsgrunnlaget i Akershus. Det er forskjeller mellom fylkene når det gjelder fordelingen av praksiskandidater og lærlinger. Akershus, Rogaland og Hedmark er eksempler på fylker som har en stor andel praksiskandidater blant nye fagarbeidere i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Oslo, Østfold og Vestfold er eksempler på fylker der det er mer vanlig å ta fagbrev som lærlinger enn som praksiskandidater. Samtidig ser vi at fordelingen mellom lærlinger og praksiskandidater i det enkelte fylket også varierer en del fra år til år.

3.2 Hva gjør barne- og ungdomsarbeiderne etter fagbrevet?

Sysselsettingsgraden blant barne- og ungdomsarbeidere er generelt høy. Blant de som tok fagbrev i perioden oktober 2011–september 2012, var 91 prosent sysselsatt i november 2012. Kun 1 prosent var arbeidsledig, mens 8 prosent var utenfor arbeidsstyrken. Tabell 3.1 viser arbeidsmarkedsstatus for henholdsvis lærlinger, praksiskandidater og elever. De som tar fagbrev som praksiskandidater, vil som regel være i et ansettelsesforhold når de tar fagbrevet. Det er derfor ikke overraskende at sysselsettingsgraden blant disse er høy. Ser vi bare på de som tar fagbrev som lærlinger, er sysselsettingsandelen blant barne- og ungdomsarbeiderne litt lavere enn sysselsettingsandelen for fagarbeidere i alle fag, som var 87,5 prosent i 2012. Andelen arbeidsledige blant barne- og ungdomsarbeiderne er noe lavere, mens andelen som er utenfor arbeidsstyrken, er høyere i barne- og ungdomsarbeiderfaget enn blant de som tok fagbrev som lærlinger i alle fag, sett under ett.

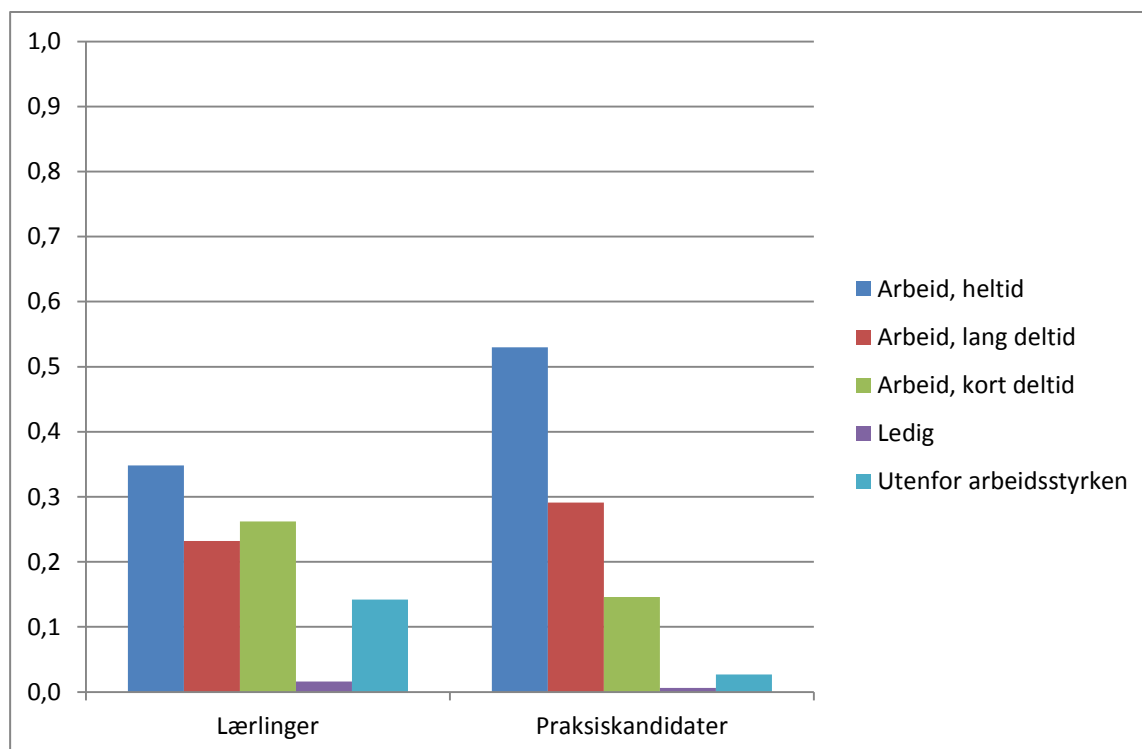
Tabell 3.1 Sysselsettingsstatus i november 2012 for personer som tok fagbrev i 2011–2012, etter lære-
form. Prosent.

	Lærlinger	Praksiskandidater	Elever	Alle
Utenfor arbeidsstyrken	14,2	2,7	16,7	8,0
Sysselsatte	84,2	96,7	83,3	91,0
Ledige	1,6	0,6		1,0

Det er regionale forskjeller i sysselsettingsandelen blant barne- og ungdomsarbeidere. Andelen er høyest i Rogaland og Buskerud (97 prosent), mens den er lavest i Finnmark (81 prosent) og Oslo (80 prosent).

Selv om andelen sysselsatte generelt er høy, så er det samtidig et stort innslag av deltidsarbeid blant barne- og ungdomsarbeiderne. Andelen som arbeider heltid (her definert som over 32 timer i uka), er størst blant de voksne som har tatt fagbrev som praksiskandidater. Andelen som jobber kort deltid (færre enn 20 timer i uka), er høyest blant lærlinger. Blant de som tok fagbrev som lærlinger, er det også en gruppe (14 prosent) som befinner seg utenfor arbeidsstyrken, det vil si at de verken var sysselsatt eller arbeidsledige i referanseuka. Noen av disse var under utdanning – dette vil vi komme tilbake til.

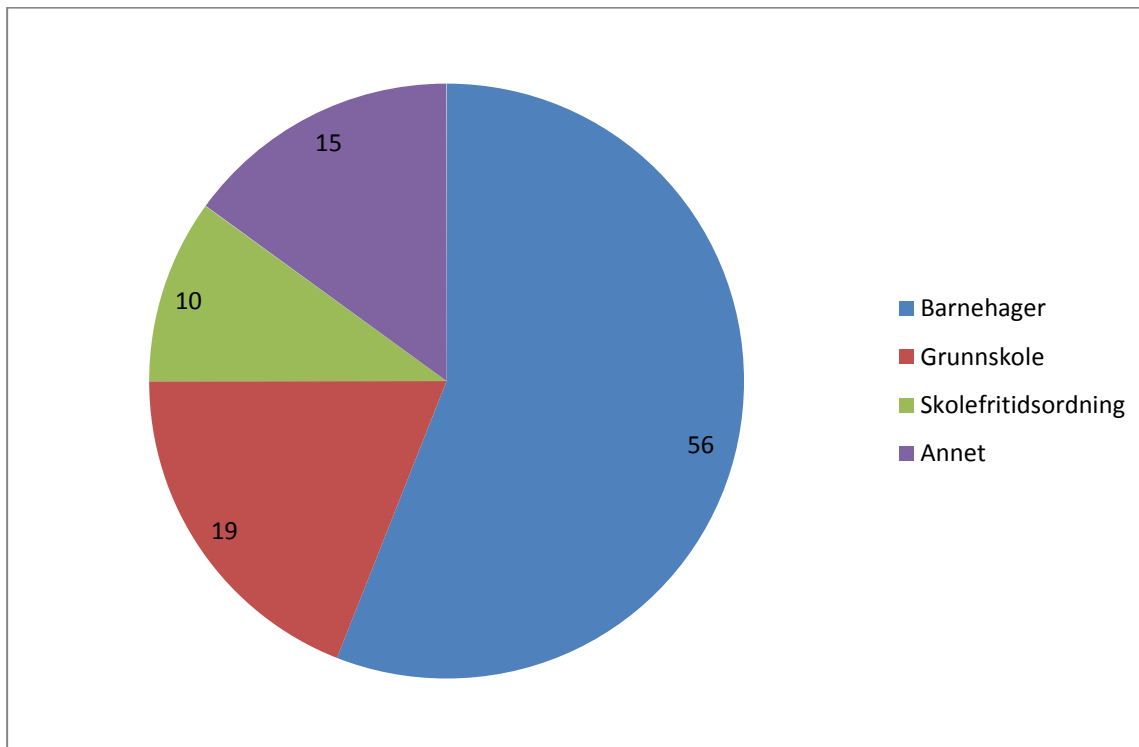
Figur 3.2 Arbeidsmarkedsstatus og arbeidstid, etter prøveform. Andel.



Barne- og ungdomsarbeiderfaget er i utgangspunktet et bredt orientert fag som ikke retter seg mot et spesielt yrke. Faget skal kvalifisere for arbeid i barnehager og barneparkeer, men også i skoler, skolefritidsordninger (SFO), klubber og kommunale etater. I praksis ser vi likevel at flertallet av barne- og ungdomsarbeiderne blir rekruttert til arbeid i barnehager.

Ser vi på de som tok fagbrev i 2012, fordeler barne- og ungdomsarbeiderne seg grovt sett på tre arbeidssteder: barnehager, skoler og SFO. Barnehager utgjør den klart viktigste arbeidsplassen for de nyutdannede barne- og ungdomsarbeiderne. Figur 3.3 viser hvor de som tok fagbrev i perioden oktober 2011–september 2012 arbeidet i november 2012. Denne figuren omfatter alle som tok fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget, både lærlinger, praksiskandidater og elever.

Figur 3.3 Fordelingen av barne- og ungdomsarbeidere med fagbrev fra 2012 på ulike arbeidssteder. Prosent.



De aller fleste nyutdannede barne- og ungdomsarbeiderne går inn i arbeidsområder som framstår som svært relevante for utdanningen. Ser vi alle som tok fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere i 2012 under ett, arbeidet 85 prosent kort tid etter fagprøven enten i barnehager, i skoler eller i skolefritidsordningen. De øvrige 15 prosentene fordeler seg på et bredt spekter av ulike arbeidsområder, fra spesialskoleundervisning for funksjonshemmede og institusjoner innen barne- og ungdomsvern, til salgsarbeid i butikk og på bensinstasjoner. Ser vi bare på de som tok fagbrev som lærlinger, er bildet noe mer

sammensatt, men også blant disse arbeider det store flertallet (76 prosent) enten i barnehager, skoler eller skolefritidsordningen.

I tillegg til å undersøke hvor barne- og ungdomsarbeiderne jobber, er det interessant å vite hvilke konkrete yrker de går inn i. Her har vi sett på yrkeskodene i 2010 for de som tok fagbrev i perioden oktober 2009 til september 2010. Igjen er det mye som tyder på at barne- og ungdomsarbeiderfaget gir en kompetanse som er relevant for arbeidslivet, i den forstand at det store flertallet går inn i yrker som fagbrevet passer for. Åtte av ti er registrert med yrke som barne- og ungdomsarbeidere kort tid etter fagbrevet. Dette utgjør dermed den helt dominerende yrkesgruppen. Andre som tok fagbrev i 2010, er i stor grad registrert med yrker som grunnskolelærere, barnehagelærere, omsorgsarbeider og hjelpepleiere. Noen få befinner seg i mindre relevante yrker, som butikkmedarbeider, renholdsarbeider eller vei- og anleggsarbeider. Hovedinntrykket er likevel at de aller fleste som tar fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget, går inn i relevant arbeid, med en klar hovedvekt på arbeid i barnehagesektoren. Tabell 3.2 omfatter alle som har tatt fagbrev. Bildet endrer seg ikke vesentlig om vi bare ser på de som har tatt fagbrev som lærlinger.

Tabell 3.2 Fordeling på ulike typer yrker i november 2011 blant de som tok fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget i 2010–2011.

Yrke	Antall	Prosent
Barne- og ungdomsarbeidere o.l.	1130	80
Grunnskolelærere	72	5
Barnehagelærere	38	3
Omsorgsarbeidere og hjelpepleiere	32	2
Butikkmedarbeidere o.l.	27	2
Annet pleie- og omsorgspersonale	21	1
Vei- og anleggsarbeidere	19	1
Rengjøringspersonale i bedrifter	18	1
Andre yrker	65	5
Totalt	1422	100

Samtidig som de aller fleste begynner å jobbe i relevante yrker, ser vi at en ikke ubetydelig gruppe blant de som tar fagbrev, befinner seg utenfor arbeidsstyrken, det vil si at de ikke er sysselsatt, men heller ikke registrert som arbeidsledige. Mange av disse tar mer utdanning. I den sammenheng er det interessant å se nærmere på hva slags utdanning barne- og ungdomsarbeiderne tar.

Mange kombinerer arbeid og utdanning, og det kan være vanskelig å avgjøre hva som er hovedaktiviteten. Her har vi valgt å benytte samme framgangsmåte som hos Nyen, Skålholt og Tønder (2013), der hovedaktiviteten defineres ut fra arbeidsomfanget. Personer som jobber 20 timer eller mer i uka, regnes her som å ha arbeid som hovedaktivitet. De som er registrert med utdanningsaktivitet, og som jobber mindre enn 20 timer i uka, regnes her som å ha utdanning som hovedaktivitet. Ut fra denne definisjonen, finner vi at 87 prosent av de som tok fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere i 2012, hadde arbeid som hovedaktivitet i november samme år. 7 prosent hadde utdanning som hovedaktivitet, mens de resterende var utenfor arbeid og utdanning. Det er i første rekke lærlingene som tar mer utdanning. 16 prosent av lærlingene og under 1 prosent av

praksiskandidatene hadde utdanning som hovedaktivitet kort tid etter at de hadde tatt fagbrev.

Den mest vanlige utdanningsveien etter fagbrevet er å ta påbygging til generell studiekompetanse. En del ønsker med andre ord å ha muligheten til å ta høyere utdanning etter fagbrevet. Andre går på folkehøgskole, og noen er i gang med barnehagelærerutdanning. 70 prosent av de som har utdanning som hovedaktivitet, gikk til ett av disse hovedalternativene. Blant de øvrige er det en god del som er i gang med en lærerutdanning, ellers er det stor spredning. Hovedinntrykket er likevel at en stor andel av de som velger å ta mer utdanning etter fagbrevet, sikter seg inn mot enten barnehagelæreryrket eller læreryrket. For mange innebærer det at de først må gå tilbake til videregående skole og ta påbygging til generell studiekompetanse.

En mindre gruppe befinner seg utenfor både arbeid og utdanning. Vi har ikke informasjon om årsakene til at denne gruppen ikke er i arbeid eller utdanning. Sannsynligvis er det en sammensatt gruppe, der noen kan ha helseproblemer, mens andre kanskje tar et friår. Også her finner vi regionale forskjeller. I 2012 var andelen nyutdannede barne- og ungdomsarbeidere utenfor arbeid og utdanning størst i Telemark, Oslo og Finnmark (11–13 prosent), mens den var lavest i Rogaland, Troms og Hedmark (under 2 prosent).

4 Avslutning

Hensikten med dette notatet har vært å lage en kunnskapsstatus over hva vi vet om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. Kunnskapsstatusen er basert på en gjennomgang av foreliggende forskningslitteratur, utredninger og annen dokumentasjon, samt registerbaserte analyser. Avslutningsvis samler vi trådene og reflekterer rundt status når det gjelder kunnskap om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. Vi peker også på noen områder hvor kunnskapen i dag etter vår vurdering er svært mangelfull, samt skisserer noen forslag til videre forskning på dette området.

Barne- og ungdomsarbeiderfaget er et forholdsvis nytt fag i fagopplæringsammenheng, og det er interessant å se hvilken plass faget har i dag, 20 år etter innføringen av Reform 94. Når det gjelder rekrutteringen til faget, avtegner det seg et tydelig hovedmønster, samtidig som det fremdeles er mange spørsmål som er ubesvart. Vi vet at søkingen til helse- og sosialfag i videregående opplæring, nå kalt helse- og oppvekstfag, er god, spesielt blant jenter. Helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget er i dag blant de største fagene, målt i antall fagprøver. Samtidig ser vi at stadig flere av elevene som begynner i helse- og oppvekstfag ikke blir fagarbeidere, men velger påbygging til studiekompetanse for å ha muligheten til å ta høyere utdanning. For noen har dette vært et planlagt løp hele veien, men vi ser også at planene for mange endres underveis i opplæringen, og at stadig færre vil bli fagarbeidere. Dette er ikke et uttrykk for at elevene ikke trives med faget, eller at de ikke ønsker å arbeide i sektoren. Det ser heller ikke ut til at overgangen til påbygg kan forklares med mangel på læreplasser. Også blant de som faktisk får læreplass, er det mange som sier at de vil ta høyere utdanning etter fagbrevet. Analyser av registerdata bekrefter at en betydelig andel av de som tar fagbrev, også går tilbake for å ta påbygg, før de eventuelt begynner i høyere utdanning. Vi antar at elevenes, lærlingenes og fagarbeidernes valg har sammenheng med hvilke muligheter de oppfatter at fagbrevet gir, og mange sier dessuten at de ønsker seg inn i et yrke som krever høyere utdanning. Vi vet derimot lite om hvordan disse oppfatningene formes og hva som gjør at mange unge ombestemmer seg underveis i utdanningen. For å komme nærmere inn på dette, er det behov for kvalitative studier der elever blir intervjuet, helst flere ganger underveis i opplæringen. Slike metoder har vært benyttet i flere forskningsprosjekter de siste årene, men vi kjenner ikke til noen studier som har fokusert nettopp på barne- og ungdomsarbeiderfaget. I en slik studie vil det blant annet være interessant å undersøke hvilken betydning rådgivere, lærere og veiledere i bedrifter har for elevenes valg, ikke minst hvordan lærernes og veiledernes egen utdannings- og erfaringsbakgrunn virker inn. I en studie av elevenes utdanningsvalg vil det også være interessant å undersøke hvilke forhold som kan bidra til at flere gutter søker seg til barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Mye tyder på at elevenes valg og omvalg underveis i opplæringen er basert på forventninger om hvilke muligheter en høyere utdanning vil gi i arbeidslivet sammenliknet

med hvilke muligheter et fagbrev vil gi. I den sammenhengen er det verdt å merke seg at arbeidsgiverne i stor grad mener at fagarbeiderne har en kompetanse som er relevant for arbeid i sektoren, og at det å rekruttere flere fagarbeidere vil gi økt kvalitet i tjenesteproduksjonen. Når så mange elever likevel velger bort faget, kan det tenkes å ha sammenheng med at fagbrevet kun gir tilgang til et arbeidsmarked preget av midlertidige stillinger og deltidsarbeid, i kombinasjon med et lov- og avtaleverk som i liten grad støtter opp under gode overganger fra læretid til fast arbeid i sektoren. Samtidig vet vi at barne- og ungdomsarbeidernes status er ulik i ulike deler av landet, både når det gjelder elevenes søkemønstre og arbeidsgivernes satsing på inntak av lærlinger og rekruttering av fagarbeidere. På bakgrunn av disse forskjellene ville det være interessant å vite mer om årsakene til at noen kommuner legger vekt på rekruttering av fagarbeidere og hvilke konsekvenser en bevisst satsing på rekruttering av fagarbeidere har for arbeidsorganisering og kvalitet i tjenestene.

Barne- og ungdomsarbeiderfaget er generelt viet lite oppmerksomhet innenfor arbeidslivforskningen i Norge. Litteraturgjennomgangen tyder på at dette kan være i endring. Nyere forskningsbidrag synes i større grad å være opptatt av å se på barne- og ungdomsarbeiderne som en egen gruppe, mens man i tidligere bidrag i liten grad har vært opptatt av å skille mellom fagarbeidere og ufaglærte assistenter i barnehagene. Det er innenfor barnehagesektoren denne yrkesgruppen har sin hovedtyngde, og det er først og fremst på barnehagefeltet vi finner forskning som omfatter barne- og ungdomsarbeidernes rolle i arbeidslivet. Den politiske oppmerksomheten og økte satsingen som har preget barnehagesektoren de siste ti årene, har også resultert i økt etterspørsel etter statistikk og forskning på sektoren. Et overordnet tema innenfor barnehageforskningen har vært knyttet til politiske målsettinger om økt kvalitet i sektoren. Det er bred enighet om at så vel personalets kompetanse og sammensetning som arbeidsorganiseringen er viktige elementer i vurderingen av både struktur- og prosesskvalitet i barnehagene. I dag er det ikke noe formelt krav om at barne- og ungdomsarbeidere skal inngå i bemanningen i en barnehage, men i forbindelse med utredningen av ny barnehagelov, ble det satt fram forslag om å lovfeste krav om at 25 prosent av grunnbemanningen skal være barne- og ungdomsarbeidere (NOU 2012: 1). Statistikken viser også at det har vært en økning i andelen assistenter med barne- og ungdomsarbeiderfaget i barnehagene i de senere årene, men at det er betydelige forskjeller mellom private og offentlige barnehager – det vil si at innslaget av barne- og ungdomsarbeidere er langt høyere i de offentlige barnehagene enn i de private.

Forskning omkring arbeidsorganisering i barnehagene har vist at sektoren er preget av en likhetskultur med lav arbeidsdeling mellom pedagogene og assistentene, og med liten grad av hierarki i organisasjonen. Et viktig element i ansattes kompetanseutvikling og kvalitet har vært «didaktisk relasjonsarbeid». Høy kvalitet knyttes til praktisk veiledning og til at pedagogene deltar så mye som mulig lengst ut i barnehageorganisasjonen. Forskningslitteratur fra Sverige viser tilsvarende arbeidsorganisering innenfor barnehagesektoren. Det meste av forskningslitteraturen diskuterer med utgangspunkt i barnehagelærernes rolle, mens barne- og ungdomsarbeiderne ikke blir behandlet som en selvstendig gruppe, men inngår i assistentgruppen. Forslag til nye bemanningsnormer i barnehagene og en økende andel barne- og ungdomsarbeidere blant assistentene kan

aktualisere diskusjoner omkring ulike yrkesgruppers bidrag til økt kvalitet i barnehagen og hva som er en god arbeidsorganisering, gitt målet om økt kvalitet. Nyere forskningsbidrag tyder på at barne- og ungdomsarbeiderne vies større oppmerksomhet i disse diskusjonene, men fortsatt finnes det svært begrenset kunnskap om hvilken rolle denne yrkesgruppen har innenfor dagens barnehageorganisering, og hvordan kompetansen kan bidra til målsettinger om økt kvalitet i barnehagene.

Litteraturgjennomgangen viser altså at det er gjort lite forskning omkring barne- og ungdomsarbeiderens rolle når det gjelder arbeidsorganiseringen i barnehagesektoren. Hvilke arbeidsoppgaver blir utført av barne- og ungdomsarbeiderne? Og hvordan vurderer ledere og andre ansatte den kompetansen barne- og ungdomsarbeiderne besitter? Hvilken betydning har barne- og ungdomsarbeiderens kompetanse på fordelingen av arbeidsoppgaver mellom pedagogisk personale og assistenter i barnehagene? Blir kompetansen til barne- og ungdomsarbeiderne brukt i dag, og hva er betydningen for kvaliteten i barnehagen? Her kan man også gå mer i dybden på spørsmål omkring barne- og ungdomsarbeiderne og assistentgruppen, for eksempel skille mellom erfarne ufaglærte assistenter og de mer flyktige assistentene. Hva betyr realkompetanse, og hva betyr formell kompetanse? Og hva med lokale arbeidsmarkeder og geografiske forskjeller, kan det for eksempel være forskjell på by og land når det gjelder oppgavefordeling mellom ulike yrkesgrupper i barnehagene? Dette er eksempler på spørsmål som det ville være interessant å få belyst i et større forskningsprosjekt om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. Arbeidsorganisering er et komplekst tema, som best kan forstås innenfor rammen av den konkrete sammenhengen hvor arbeidet blir utført. Dette tilsier at man bør velge en kvalitativ case-basert metode, som inkluderer både observasjon og intervjuer. For å styrke funnene i en slik undersøkelse, er det likevel ønskelig å kombinere med en spørreundersøkelse blant et større utvalg barnehager, både offentlige og private. Politiske målsettinger om økt kvalitet i barnehagene og betydningen av personalets kompetanse og arbeidsorganiseringen, vil være et viktig bakteppe for en slik undersøkelse.

Litteraturgjennomgangen har dessuten vist at det finnes lite kunnskap om barne- og ungdomsarbeiderens rolle i skole/SFO og i ungdomsarbeid – til tross for at barne- og ungdomsarbeiderne utgjør en vesentlig andel av assistentgruppen i grunnskolen. En kartlegging av ulike sider ved deres arbeidssituasjon i skole/SFO og i ungdomsarbeid, vil også være et nyttig bidrag til økt kunnskap om denne yrkesgruppen på ulike arbeidsfelt.

Som et overordnet prosjekt vil vi videre foreslå en komparativ undersøkelse med Sverige og andre nordiske land, for eksempel Danmark. I litteraturgjennomgangen har vi pekt på at det er noen likhetstrekk når det gjelder yrkesgrupper og barnehageorganisering i Norge og Sverige, men at det også er noen forskjeller som kan ha betydning for hvilken rolle og status yrkesutdanningen får i barnehagesektoren. Et spørsmål som synes relevant etter gjennomgangen av den svenske forskningsrapporten, er hvorvidt assistenter med formell kompetanse tradisjonelt har hatt en sterkere posisjon innenfor svensk barnehagesektor sammenliknet med den norske. Et slikt komparativt prosjekt vil omfatte en redegjørelse for de ulike institusjonenes rolle, politiske målsettinger og ulike yrkesgruppers stilling innenfor barnehagesektoren. I et slikt prosjekt vil det være viktig å følge de historiske linjene for å forklare likheter og forskjeller mellom de to landene når det

gjelder yrkesutdanning, organisering av barnehagesektoren og yrkesgruppenes stilling innenfor denne sektoren i dag.

Referanser

- Aspøy, T. M., Nicolaisen, H. & Nyen, T. (2013). *Vilkår for læring i kommunene. En kartlegging av fire arbeidsfelt*. Fafo-rapport 2013:35.
- Borg, E., Drange, I., Fossetøl, K. & Jarning, H. (2014). *Et lag rundt læreren. En kunnskapsoversikt*. AFI-rapport 8/2014.
- Borg, E., Kristiansen, I.-H. & Backe-Hansen, E. (2008). *Kvalitet og innhold i norske barnehager. En kunnskapsoversikt*. NOVA-rapport 6/08.
- Enehaug, H., Gamperiene, M. & Grimsmo, A. (2008). *Arbeidsmiljø i barnehagen*. AFI-notat 9/2008.
- Frøseth, M. W., Hovdhaugen, E., Høst, H. & Vibe, N. (2010). *En, to...tre? Den vanskelige overgangen. Evaluering av Kunnskapsløftet. Fra andre til tredje år i videregående opplæring*. NIFU STEP Rapport 21/2010.
- Gotvassli, K.-Å., Haugset, A. S., Johansen, B., Nossun, G. & Sivertsen, H. (2012). *Kompetansebehov i barnehagen. En kartlegging av eiere, styrere og ansattes vurderinger i forhold til kompetansebeving*. Trøndelag FoU 2012:1.
- Gulbrandsen, L. (2009). *Førskolelærere og barnehageansatte*. NOVA-notat 4/09.
- Gulbrandsen, L. & Eliassen, E. (2013). *Kvalitet i barnehager. Rapport fra en undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012*. NOVA-rapport nr 1/2013.
- Gustafsson, K. & Mellgren, E. (2008). *Yrkesroller i förskolan*. Göteborgs Universitet.
- Hagen, A. & Nyen, T. (2006). *Læreplasser i kommunesektoren – omfang og utfordringer*. Fafo-rapport 540.
- Hagen, A., Nadim, M. & Nyen, T. (2008). *Bruk av fagkompetanse i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2008:29.
- Høst, H., Karlsen, H., Skålholt, A. & Hovdhaugen, E. (2012). *Yrkesfagutdanning eller allmennutdanning for sektoren? En undersøkelse av elever og lærlinger i Helse- og sosialfag*. NIFU Rapport 30/2012.

Høst, H., Skålholt, A. & Nyen, T. (2012). *Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger. En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingordningen*. NIFU Arbeidsnotat 10/2012, Fafo-notat 2012:18.

Høst, H., Skålholt, A., Reiling, R. B. & Gjerustad, C. (2014). *Hvorfor blir lærlingordningen annerledes i kommunene enn i privat sektor? Sentrale utfordringer for kommunesektoren i arbeidet med fagopplæring*. NIFU Rapport 22/2014.

Meld. St. 18 (2010-2011). *Læring og fellesskap*. Kunnskapsdepartementet.

Meld. St. 24 (2012-2013). *Framtidens barnehage*. Kunnskapsdepartementet.

Nicolaisen, H., Seip, Å. A. & Jordfald, B. (2012). *Tidstyver i barnehagen*. Fafo-rapport 2012:1.

NOU 2009: 18. *Rett til læring*. Kunnskapsdepartementet.

NOU 2010: 8. *Med forskertrang og lekelyst*. Kunnskapsdepartementet.

NOU 2012: 1. *Til barnas beste*. Kunnskapsdepartementet.

Nyen, T., Næss, T., Skålholt, A. & Tønder, A. H. (2011). *På veien til fagbrev. Analyser av Lærlingundersøkelsen*. Fafo-rapport 2011:28.

Nyen, T., Reegård, K. & Tønder, A. H. (2011). *Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren?* Fafo-rapport 2011:36.

Nyen, T., Skålholt, A. & Tønder, A. H. (2013). *Overgangen fra fagopplæring til arbeidsmarkedet og videre utdanning*. I H. Høst (red.), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på skoleopplæringen. Rapport 2 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen* (s. 159–202). NIFU Rapport 21/2013, Fafo-rapport 2013:23.

Nyen, T., Skålholt, A. & Tønder, A. H. (2014). *Fagbrevet som grunnlag for arbeid og videre utdanning*. I H. Høst (red.), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på opplæringen i bedrift. Rapport 3 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen* (s. 127–166). NIFU Rapport 12/2014, Fafo-rapport 2014:20.

Smeby, J.-C. (2014). *Førskolelæreryrket vil neppe utvikle seg til en profesjon. Første steg, nr. 1-2014*.

Sollien, T. H. (2011). *Strategi for kompetansutvikling i barnehagesektoren. Sluttrapport*. Asplan Viak/Fafo.

Vassenden, A., Thygesen, J., Bayer, S. B., Alvestad, M. & Abrahamsen, G. (2011). *Barnehagens organisering og strukturelle faktorerens betydning for kvalitet*. IRIS-rapport 2011/29.

Aasen, W. (2010). Førskolelæreren som teamleder og samarbeidspartner – ledelsesdilemmaer i barnehagen. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 4/2010.

Vedlegg 1 Litteraturoversikt

Forfatter	År	Tittel	Institutt	Type dokument	Tema/problemstilling	Metode	Funn, konklusjoner	Kommentarer
Aspøy, Tove Mogstad, Heidi Nicolaisen & Torgeir Nyen	2013	Vilkår for læring i kommune- ne. En kart- legging av fire arbeidsfelt	Fafo	Forsknings- rapport	Tema. Voksnes læring i kommunene. I hvilken grad og hvordan er det tilrettelagt for læring i kommunene. Hva er vellykkede måter å tilrettelegge for læring på. Fagforbundets rolle når det gjelder tilrettelegging for læring for ansatte i kommunene.	Kombinasjon av kvalitative og kvantitative metoder. Spørreskjema til kommunale sektorsjefer, kommunale enhetsledere og tillitsvalgte. I tillegg tolv case-kommuner (tre for hvert fagfelt), hvor ledere, ansatte og tillitsvalgte er intervjuet.	36 prosent av styrerne i barnehager oppgir at deres kommune har satt som mål å øke andelen BUA blant assistentene. Caseundersøkelsen indikerer også en sterkere satsing på fagarbeidere i barnehager. Noen mangler barnehagelærere, og vil ha så høyt utdanningsnivå som mulig i assistentgruppen. Andre viser til hensynet til kvalitet og nye krav til barnehagen. Det er blitt mer vanlig å løse ut stillinger med krav om fagbrev. Samtidig argumenteres det for å fortsette å rekruttere ufaglærte, dels for å kunne legge vekt på personlig egnethet, og at man ikke vil stenge ute assistenter som er godt kvalifisert til arbeidet, men mangler formell kompetanse. Over halvparten av kommunene legger til rette for at ansatte skal kunne ta fagbrev som barne- og ungdomsarbeider. Undersøkelsen viser for øvrig at styrere og pedagogiske ledere prioriteres når det gjelder kompetanseutvikling i barnehagene. Når det gjelder BUA og assistenter er det i stor grad lagt vekt på uformell læring i det daglige arbeidet.	Barnehage er skilt ut som ett av fire kommunale arbeidsfelt.

Borg, Elin, Ida Drange, Knut Fossetøl & Harald Jarning	2014	Et lag rundt læreren	AFI	Forskningsrapport	Kunnskapsoppsummering - første del av et prosjekt finansiert av Utdanningsdirektoratet for å utvikle modeller for tverrfaglig/flerfaglig arbeid i skolen (et lag rundt læreren).	Litteraturgjennomgang. Redegjørelse for ulike yrkesgruppers bidrag til utviklingen av et godt læringsmiljø.	Det skiller mellom det skoleinterne og det skoleeksterne samarbeidet i vurderingen av tverrfaglig samarbeid i skolen av betydning for elevenes læring, helse og trivsel. Når det gjelder det skoleinterne samarbeidet, er lærer, spesialpedagog, helsesøster og miljøterapeuter viktige roller. De eksterne samarbeidspartnerne som blir omtalt er: pedagogisk-psykologisk tjeneste (PP-tjeneste), ambulerende team og oppsøkende tjenester.	Barne- og ungdomsarbeideren blir ikke omtalt som en del av dette laget rundt læreren.
Borg, Elin, Inger-Hege Kristiansen & Elisabeth Backe-Hansen	2008	Kvalitet og innhold i norske barnehager. En kunnskapsoversikt	NOVA	Forskningsrapport	Sammenfatning av empiriske studier om kvalitet og innhold i norske barnehager etter år 2002.	Litteraturstudie, begrenset til nordisk forskningslitteratur, men med hovedvekten på norsk forskning.	Det er mange måter å forstå kvalitet på, og de studiene som refereres, beskriver forskjellige sider ved kvalitetsutvikling i barnehagen. Siden forskningen ikke legger til grunn de samme kriteriene for kvalitet, er det vanskelig å sammenlikne resultatene fra de forskjellige studiene. Rapporten sammenfatter studier om kvalitet og innhold i barnehagen knyttet til syv forskjellige temaer; (1) læring og språkstimulering, (2) IKT og matematikk, (3) kjønn og likestilling, (4) inkludering, (5) de minste barna, (6) medvirkning, og (7) barnehagens rom og fysiske miljø.	Forfatterne kommenterer innledningsvis at ett av tre mål i kvalitetssatsingen er at barnehagene skal ha et kompetent personale, men dette diskuteres i svært liten grad i rapporten. En årsak kan være at det finnes lite litteratur om dette.

Enehaug, Heidi, Migle Gamperiene & Asbjørn Grimsmo	2008	Arbeidsmiljø i barnehagen	AFI	Forskningsnotat	Ser nærmere på hvorvidt årsakene til et høyt sykefravær innen barnehage-sektoren er å finne i de ansattes arbeidsmiljø.	Casestudie av 4 barnehager, kvalitative intervjuer med førskolelærere og assistenter.	Vitaminmodellen for arbeidsmiljø og helse (Warr 2007), legges til grunn i designet av undersøkelsen og analysen av materialet. Beskriver ulike sider ved arbeidsmiljøet i barnehagen, herunder arbeidsdelingen mellom førskolelærere og assistenter. Undersøkelsen bekrefter en arbeidsorganisering med flat struktur og høy grad av jobbrotasjon mellom de ulike yrkesgruppene. Barne- og ungdomsfagarbeiderne blir i liten grad kommentert som egen yrkesgruppe, men blir nevnt i forbindelse med assistentgruppen. Forskerne peker på videre innsatsområder og hvordan assistentene bør være et satsingsfelt. Skiller imidlertid ikke mellom faglærte og ufaglærte assistenter, men oppfordringene synes først og fremst å være rettet mot ufaglærte.	Skiller i liten grad mellom fagarbeidere og ufaglærte assistenter.
Frøseth, Mari Wigum, Elisabeth Hovdhaugen, Håkon Høst og Nils Vibe	2010	En, to... tre? Den vanskelige overgangen. Evaluering av Kunnskapsløftet. Fra andre til tredje år i videregående opplæring	NIFU	Forskningsrapport	Rapporten omhandler søkning til, opptak i samt gjennomføring av videregående opplæring, med særlig vekt på overgangen fra det andre til det tredje året.	Analysen av registerdata om videregående opplæring (karakterdata fra grunnskolen, søkerdata, inntaksdata, elevdata og lærlingdata).	Analysene viser stor grad av stabilitet i søkermønstrene vil videregående opplæring etter innføringen av Kunnskapsløftet. Andelen som følger normert progresjon i yrkesfagene har vært stabil, men andelen som velger påbygging til studie-kompetanse har økt, spesielt innenfor helse- og sosialfag og service og samferdsel. For BUA er overgangen til påbygg hovedveien. Hovedforklaringen synes å være at elevene ikke ønsker læreplass, snarere enn at det er mangel på læreplasser.	

Gotvassli, Kjell-Åg., Anne Sigrud Haugset, Birgitte Johansen, Gunnar Nossun & Håkon Sivertsen	2012	Kompetansebehov i barnehagen. En kartlegging av eiere, styre og ansattes vurderinger i forhold til kompetanseheving,	Trøndelag FoU	Forskningsrapport	En kartlegging av behov for kompetanseutvikling i barnehagesektoren. Kartlegger behov for kompetanseheving i forhold til ulike faglige tema, foretrukket organisering av og hindringer for deltakelse i kompetanseutvikling hos eiere og ulike grupper av ansatte i barnehagen. Ser også på førskolelærer-utdanningens relevans og egnethet i forhold til arbeid i barnehagen, og på barne- og ungdomsarbeiderens betingelser og utdanningsplaner.	Postale og nettbaserte spørreundersøkelser til representative utvalg av ansatte i norske barnehager, samt til eiere av barnehager. Totalt 2744 svar, noe som gir en netto svarrate på 59 prosent.	Når det gjelder barne- og ungdomsarbeiderens betingelser i barnehagen er hovedfunnene at: utdanningen i stor grad er egnet, det er ikke store rekrutteringsproblemer, fagbrev vektlegges i stor grad ved ansettelse og gir bedre lønns- og arbeidsbetingelser, fagbrev gir i noen grad andre arbeidsoppgaver enn andre assistenter. Kartlegger også forskjeller mellom styrers og ansattes egne kompetansevurderinger. Dette kan også illustrere holdninger til kompetanse hos ulike ansattgrupper i barnehagen, herunder barne- og ungdomsarbeidere.	Skiller ut barne- og -ungdomsarbeideren som egen gruppe i spørsmål og analyse. Gjør det mulig å se på hvordan denne gruppen vurderer egen kompetanse samt hvordan kompetansen vurderes av styrer og eier, i både offentlige og private barnehager.
Gulbrandsen, Lars	2009	Førskolelærere og barnehageansatte	NOVA	Forskningsrapport	Yrkesforløpet blant personer som har påbegynt førskolelærerutdanning visse år, sammenliknet med andre grupper barnehageansatte. Har det nå blitt slik at det er førskolelærerne som utgjør barnehagesektorens mest stabile arbeidskraft?	Registerdata SSB, forløpsanalyse barnehageansatte	En gjennomgang av registerdata over førskolelærere; hvem er de og hvor jobber de. Konkluderer med at førskolelærerne, uansett alder, nå er den gruppen som utgjør det mest stabile trekk i barnehagene. Hvis man skal oppfylle det tidligere kvalitetsutvalgets forslag om en høyere pedagogandel, har barnehagesektoren nå en unik mulighet til å oppnå dette, selv om man fortsatt må leve lenge med pedagogmangelen i Oslo og Akershus. Ser ikke på barne- og ungdomsarbeiderne som egen gruppe, men gjør et poeng av at hver fjerde (grunnutdanning) og hver femte (videregående utdanning) ansatt i barnehagene kun har obligatorisk grunnutdanning (2007). Pedagogandelen i barnehagene var i 2007 på 27,1 prosent.	Skiller ikke mellom yrkesfaglig og allmennfaglig videregående utdanning.

Gulbrandsen, Lars & Erik Eliassen	2013	Kvalitet i barnehager. Rapport fra en undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012	NOVA	Forskningsrapport	En undersøkelse av de aspekter ved barnehagekvalitet som kalles strukturell kvalitet. Følger opp temaene fra tidligere undersøkelser - ser på utvikling over tid.	Spørreundersøkelse blant styrere i 649 barnehager. Tilsvarende undersøkelse ble gjort i 2002, 2004 og 2008.	Diskuterer status og utviklingstrekk i ulike aspekter ved barnehagekvalitet. I 2012 ble det også stilt spørsmål om barnehagen har assistenter med fagutdanning (spørsmål om dette ble ikke stilt i de tidligere undersøkelsene). 78 prosent svarte at barnehagen hadde assistenter med fagutdanning, og disse utgjorde 29 prosent av alle assistenter. Spørsmålet blir imidlertid ikke brukt til annet enn å kartlegge forekomsten av assistenter med fag-utdanning.	Skiller ikke mellom assistenter og fagarbeidere i de øvrige spørsmålene eller i analysen.
Gustafsson, Karin & Mellgren, Elisabeth	2008	Yrkesroller i förskolan	Göteborgs Universitet	Forskningsrapport	Å tydeliggjøre ulike yrkesroller som finnes i barnehagen. Rapport i kjølvannet av førskole-proposisjonen (2004/05:11).	Gjennomgang av forskningslitteratur samt kvalitative intervjuer (single og gruppe) med de ulike yrkesgruppene (barn-skötare, förskollärare og rektorer).	Rapporten drøfter de ulike yrkesgruppene kompetanse og arbeidsdeling i barnehagen - både historisk og hvordan førskolereformen med økt vekt på kvalitet, vil påvirke dette. Førskoleproposisjonen (2004/05) åpner dessuten for å ansette andre yrkesgrupper enn pedagoger og BUA - det kan påvirke yrkesrollene til de som allerede jobber i barnehagene.	Gir en god drøfting av ulike yrkesgrupper i barnehagene.
Hagen, Anna & Torgeir Nyen	2006	Læreplasser i kommunesektoren – omfang og utfordringer	Fafo	Forskningsrapport	Temaet er læreplasser i offentlig sektor, med vekt på kommunesektoren. Rapporten spør hvilke forhold som påvirker inntaket av lærlinger og hva som kan gjøres for å øke antall læreplasser i offentlig sektor generelt og i kommunesektoren spesielt. Fokus på barne- og ungdomsarbeiderfaget, omsorgsarbeiderfaget og IKT-driftsfaget.	Kvalitative intervjuer i kommuner, fylkeskommuner, sykehus, universitet og departement. Kvantitative spørreundersøkelser til 50 kommunale pleie- og omsorgssjefer og 50 oppvekstsjefene eller tilsvarende.	Undersøkelsen viser store forskjeller mellom kommuner når det gjelder satsing på fagopplæring og lærlinger. Beslutninger om lærlinginntak treffes ofte på politisk nivå. Inntak av lærlinger i BUA begrunnes både ut fra rekrutteringsbehov og samfunnsansvar. På virksomhetsnivå er inntaket av lærlinger i første rekke knyttet til rekrutteringsbehov og den arbeidsinnsatsen lærlingene gjør. Virksomhetene er mer positive til å ta inn lærlinger når lærlinglønnen dekkes på sentralt nivå i kommunen. Kommuner som organiserer arbeidet med lærlinger gjennom et opplæringskontor, har størst sannsynlighet for å ha lærlinger.	

Hagen, Anna, Miriam Nadim & Torgeir Nyen	2008	Bruk av fagkompetanse i arbeidslivet	Fafo	Forskningsrapport	Analyse av hvordan kompetansen til fagarbeidere blir tatt i bruk i norsk arbeidsliv, slik de faglærte selv opplever det.	Spørreskjemaundersøkelsen ble gjennomført i 2008 blant personer som tok fagbrev som lærlinger i 2002.	Undersøkelsen viser at generelt gir fagopplæringen en kompetanse som er etterspurt i norsk arbeidsliv. Det store flertallet av de som tar fagbrev er i jobb, og de aller fleste får brukt fagkompetansen sin i jobben. Samtidig er det klare forskjeller mellom ulike fag og fagområder når det gjelder hvordan fagkompetanse rekrutteres, utvikles og brukes. Fagarbeidere med utdanning i helse- og sosialfag (i hovedsak BUA og omsorgsarbeidere) tilhører en gruppe der kompetansen oppleves som relevant, uten at faget har etablert seg som den vanlige inngangen til yrket. Samme typen jobb utføres både av ufaglærte og av personer med høyere utdanning, noe som kan forstås slik at fagarbeiderne går inn i et åpent segment i en sektor som for øvrig har et yrkesspesifikt eller profesjonsdelt preg.	BUA inngår som ett av helse- og sosialfagene, ingen spesi- fikk drøfting av barne- og ungdomsarbeiderfaget.
Hatle, Line-Marie Wiken	2013	Fra fagbrev til høgskoleutdanning	NTNU	Masteroppgave	Undersøkelse av voksne barne- og ungdomsarbeid- res forventninger til, erfaringer fra og utbytte av høyskolebasert videre- utdanning i barne- og ungdomsarbeid.	Kvalitative intervjuer med seks barne- og ungdomsarbeidere i alderen 35-54 år som hadde tatt videre- utdanning.	De seks fagarbeidernes deltakelse i videreutdanning var i stor grad egeninitiert og motivert ut fra positive erfaringer knyttet til fagbrevet og egen yrkeserfaring. Studentene som arbeidet i skolen opplevde at studiet var mest innrettet mot arbeid i barnehagen. Studen- tene var mest positive til forelesninger der de selv fikk brukt sin kompetanse gjennom innspill og diskusjo- ner. Da studiet var gjennomført, var flere av studen- tene motivert for mer høyskoleutdanning.	Oppgaven dreier seg om videreutdanning for BUA. Datagrunnlaget er begrenset og gir ikke grunnlag for gene- ralisering.

Høst, Håkon, Asgeir Skålholt & Torgeir Nyen	2012	Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger. En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingordningen	NIFU og Fafo	Forskningsrapport	Undersøkelse av potensialet for å få norske bedrifter til å ta inn flere lærlinger. Gjennomført som del av et større forskningsprosjekt om "Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen".	Spørreundersøkelse blant 800 bedrifter (400 med lærlinger og 400 uten lærlinger) om deres syn på lærlingordningen og interesse for å ta inn lærlinger.	Flertallet av bedrifter med lærlinger innen helse og sosial er enige i at lærlingordningen er en god måte å lære opp arbeidskraft på. De er i stor grad fornøyd med det faglige nivået på lærlingene. Arbeidsgivere innen helse og sosial, handel og samferdsel er også de som i størst grad ser lærlingene som verdifull arbeidskraft i læretiden. Likevel oppgir kun 13 prosent at de som regel ansetter sine lærlinger etter endt læretid. Flertallet av bedriftene innen helse og sosial tror at antall fagarbeidere enten vil øke eller være på samme nivå som i dag framover. Rapporten konkluderer med at potensialet for å øke antall lære plasser er størst i de bransjene der fagopplæringen tradisjonelt står svakest, deriblant helse og sosial.	BUA inngår som ett av helse- og sosialfagene og blir i liten grad drøftet spesielt i rapporten
Høst, Håkon, Hilde Karlsen, Asgeir Skålholt & Elisabeth Hovdhaugen	2012	Yrkesfagutdanning eller allmennutdanning for sektoren? En undersøkelse av elever og lærlinger i helse- og sosialfag	NIFU	Forskningsrapport	Undersøkelse blant elever på utdanningsprogrammet helse og sosial om hvorfor de har valgt denne retningen, hvilke erfaringer de har med utdanningen og deres videre planer	Spørreundersøkelser til elever på Vg1 Helse og sosial, Vg2 BUA, Vg2 Helsefagarbeider (HFA), Vg3 Påbygg, lærlinger i BUA og lærlinger i HFA. Rundt 1200 elever på Vg1, rundt 900 på Vg2, rundt 660 lærlinger.	Utgangspunktet for undersøkelsen er det store antallet elever innen utdanningsprogrammet helse og sosial som velger påbygging til studiekompetanse i stedet for å begynne i lære. Undersøkelsen viser at elevene og lærlingene ikke primært er orientert mot lærefagene, men mer generelt mot arbeid i sektorene som disse fagene retter seg mot. Rapporten konkluderer med at utdanningsprogrammet helse og sosial i stor grad oppfattes som en form for allmennutdanning rettet mot sektoren, mer enn som en utdanning mot spesifikke yrker. Etter hvert som elevene går gjennom utdanningsløpet, øker andelen som sikter seg inn mot høyere utdanning.	BUA-elever og -lærlinger skilt ut som egne grupper i undersøkelser og analyse.

Høst, Håkon, Asgeir Skålholt, Rune Borgan Reiling og Cay Gjerustad	2014	Hvorfor blir lærlingordningen annerledes i kommunene enn i privat sektor? Sentrale utfordringer for kommunesektoren i arbeidet med fagopplæring	NIFU	Forskningsrapport	Rapporten undersøker og analyserer kommunesektorens forhold til lærlingordningen og fagopplæring, med vekt på helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget.	Kvalitative intervjuer i kommuner, fylkeskommuner og opplæringskontor. Spørreundersøkelser til 235 opplæringskontor og 582 lærebedrifter. Analyser av registerdata.	Lærlingordningen oppfattes på en annen måte og arter seg annerledes i kommunal sektor enn i privat sektor. En rekke forhold bidrar til dette: Verdiskaping er noe annet i kommunal sektor enn i privat sektor. Stillingsstrukturen er sterkt preget av deltid og midlertidige ansettelser. Lov- og avtaleverk beskytter et tradisjonelt rekrutteringsmønster og hindrer en integrering av lærlinger og nyutdannede fagarbeidere. Normene for god opplæring i omsorgsfagene avviker sterkt fra normene i privat sektor om opplæring gjennom deltakelse i produksjon. Lærlinginntaket har ingen sterk kobling til arbeidsorganisasjonen og rekrutteringen. Lærlingordningen er ikke selvgående, for de kommunale tjenestestedene har svak interesse for å ta imot lærlinger om de selv må betale lønnen.	BUA skilt ut som egen gruppe i undersøkelser og analyser.
Løvgren, Mette	2012	Meistring av førskulelærarrolla i eit arbeidsfelt med lekmanns-preg (MA-FAL)	Senter for profesjonsstudier, HiOA	Frekvensrapport	Spørreundersøkelse gjennomført som en del av prosjektet "Meistring av førskulelærarrolla i eit arbeidsfelt med lekmanns-preg - MALF". Hovedfokuset i MALF prosjektet er sammen-setningen av personalet i barnehagen og konsekvenser for yrkesutøvelsen.	Kvantitativ spørreundersøkelse blant 1000 barnehager 2009. Styresen i hver barnehage distribuerte skjemaet til maks tre pedagogiske ledere og tre assistenter + besvarte selv et kort skjema. Svarprosent ca 60.	Notat som viser frekvensfordelinger fra spørreundersøkelsen som inneholdt spørsmål om: arbeidserfaring, ansettelse og arbeidsoppgaver, meistring, kompetanse og ferdigheter - med vekt på forskjeller etter stilling (førskulelærer/assistenter) og kjønn (kvinne/mann).	Skiller ikke mellom fagarbeidere og ufaglærte assistenter.

Meld. St. 24 (2012-2013)	2013	Framtidens barnehage	Kunnskapsdepartementet	Melding til stortinget	Oppfølging av problemstillingene reist i NOU 2012:1. Forslag til tiltak, bl.a. når det gjelder økt kompetanse og fagarbeiderutdannings status i barnehagen.		Barne- og ungdomsarbeiderutdanningen på Vg2 i videregående opplæring har rundt 3500 søkere og 2500 elever årlig. Dette gir et stort potensial for rekruttering av fagarbeidere til barnehagen. Likevel er det bare om lag 800 som tar fagbrevet hvert år. Årsaken er at elevene har ambisjoner om høyere utdanning og at fagbrevet ikke gir dem de utdannings- og karrieremulighetene de ønsker. Fagbrevet gir i liten grad uttelling i form av økt lønn eller mer interessante arbeidsoppgaver, og mulighetene for videre utdanning er små. En alternativ måte å rekruttere fagarbeidere på er å kvalifisere voksne assistenter gjennom praksiskandidatordningen. I meldingen legges det vekt på å styrke barnehagepersonalets kompetanse, herunder øke statusen for fagarbeiderutdanningen.	
Moser, Thomas, Turid Thorsby Jansen, Mari Pettersvold & Berit Aanderaa	2006	Etter- og videreutdanning i barnehage-sektoren - kartlegging av tilbud og etterspørsel	HiVe	Forskningsrapport	Kartlegger tilbud og etterspørsel etter etter- og videreutdanning i barnehage-sektoren for de ulike yrkesgruppene.	Kvalitative og kvantitative metoder (intervjuer og spørreskjema).	Rapporten oppsummerer resultater fra 5 delprosjekter og gir anbefalinger omkring en nasjonalkompetanseplan på barnehagefeltet. De samlede resultatene viser at det finnes et stort behov for en bevisst satsing på kompetanse og kompetanse-utvikling i barnehagen. Kompetanseplanen bør gi klare mål og retningslinjer, men samtidig åpne for lokal tilpasning.	Fagarbeideren omtales ikke som egen gruppe.

Nicolaisen, Heidi, Åsmund Arup Seip & Bård Jordfald	2012	Tidstyver i barnehagen	Fafo	Forskningsrapport	Hva er tidstyver i en barnehage? - hva bruker ledere og det øvrige personalet tid på? - hvordan har tidsbruken endret seg de siste 5-10 årene? - hva styrer personalets bruk av tid? - hva kjennetegner barnehager der man opplever at tidsbruken er god og der den er mindre god?	Undersøkelse av situasjonen i bydel Alna i Oslo. Dagbok undersøkelse i 2 barnehager, case-studie i 7 barnehager og spørreundersøkelse blant bydelens ca 500 ansatte.	Rapporten drøfter hvilke tidstyver som i størst grad stjeler tid fra samvær med barna og peker på noen mulige løsninger. Ser på arbeidsdeling mellom de ulike yrkesgruppene og kartlegger tidsbruken til assistenter, de pedagogiske lederne og faglederne hver for seg og samlet. Barnehagene er sterkt preget av en likhetskultur, og praktiske arbeidsoppgaver er det som stjeler mest tid fra samvær med barna både for pedagogiske ledere og assistenter. Dernest peker møter og planlegging seg ut som den nest største tidstyven, særlig blant pedagogiske ledere. Tidstyv nr tre er rapportering og dokumentasjon, og gjelder først og fremst pedagoger og fagledere. Det daglige veiledningsarbeidet er gjerne knyttet til didaktisk relasjonstenkning, og pedagogene har ansvaret for å veilede assistentene. Assistentenes faglige utvikling er i stor grad basert på veiledning i det daglige og konkrete arbeidet med barna, og pedagogenes fravær fra avdelingene merkes godt av assistentene. Assistentene mener likevel at de får hjelp og veiledning av de pedagogiske lederne når de trenger det i det daglige. Forskerne peker på at rettferdighetsnormer og normer om likhet kan virke svært positivt på arbeidsmiljø, men mener at det likevel kan være grunn til å drøfte arbeidsfordelingen i barnehagen på nytt i lys av den måten ledelsen i dag er organisert på.	Skiller ikke mellom fagarbeidere og ufaglærte assistenter. Ingen drøfting av barne- og ungdomsarbeiderens arbeidsoppgave eller rolle - disse er lagt inn i assistentgruppen.
---	------	--	------	-------------------	--	--	---	--

Nyen, Torgeir, Asgeir Skålholt & Anna Hagen Tønder	2013	Overgangen fra fagopp- læring til arbeidsmar- kedet og videre utdanning. I Høst, Håkon (red.) 2013 Kvalitet i fag- og yrkesopplæ- ringen. Fokus på skoleopplæ- ringen	NIFU, Fafo, UiB og HiOA	Forsknings- rapport	Spørsmålet som stilles er i hvilken grad og på hvilken måte fagbrevet fungerer som en inngangsport til arbeidslivet.	Analyse av registerdata fra Nasjonalt utdan- ningsbase (NUDB), Arbeidsgiver- /arbeidstakerregisteret (Aa-registeret) og Folkeregisteret. De som tok fagbrev i 2008- 2009, 2009-2010 og 2010-2011.	Rapporten konkluderer med at overgangen fra fag- brev til arbeid eller videre utdanning fungerer godt for det store flertallet av fagarbeidere, men peker samti- dig på spesifikke overgangsutfordringer i noen fag. Det gjelder blant annet omfanget av små deltidstil- linger for helsefagarbeidere og for barne- og ung- domsarbeidere. Kombinert med en tendens til at stadig flere skoleflinke elever søker seg mot påbygg og høyere utdanning, kan dette føre til en negativ spiral med lavere søkertall blant elevene og redusert attraktivitet for arbeidsgiverne.	BUA i noen grad skilt ut som egen gruppe i analysene, men i hovedsak behandlet som et av helse- og sosial- fagene.
--	------	---	-------------------------	---------------------	--	---	--	--

Nyen, Torgeir, Asgeir Skålholt & Anna Hagen Tønder	2014	Fagbrevet som grunnlag for arbeid og videre utdanning. I Høst, Håkon (red.) 2013 Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på opplæringen i bedrift	NIFU, Fafo, UiB og HiOA	Forskningsrapport	I hvilken grad gir fagbrevet grunnlag for en stabil og varig tilknytning til arbeidslivet? I hvilken grad tar faglærte videre utdanning? Hvordan varierer overgangene fra læretid til fast arbeid eller videre utdanning mellom ulike utdanningsprogram?	Analyser av registerdata fra nasjonale utdannings- og sysselsettingsregistre. Ti kull med fagarbeidere - fra 2002 til 2012.	Et generelt funn er at det store flertallet av fagarbeidere er i jobb året etter at de har tatt fagbrev, og at tilknytningen til arbeidsmarkedet ser ut til å være stabil over tid. Forskerne peker likevel på at den generelle konjunktursituasjonen i det norske arbeidsmarkedet i den aktuelle perioden har vært god, med lav arbeidsledighet, også blant ungdom. Ut fra registerdata alene er det ikke mulig å vite i hvilken grad de faglærte ville ha vært sysselsatt, også uten fagbrevet. Helse- og sosialfagene/oppvekstfagene skiller seg ut ved i stor grad å rekruttere til deltidsstillinger. Det påpekes at dette kan være en utfordring for unge mennesker i en etableringsfase. Andelen som velger påbygging studiekompetanse etter å ha tatt fagbrev er spesielt stor innenfor dette utdanningsprogrammet. Samtidig viser analysene at en stor andel av de som tar påbygg ikke går videre til høyere utdanning. For disse kan fagbrevet framstå som en omvei eller i verste fall en blindvei, med begrensede muligheter for å komme videre.	BUA inngår som et av helse- og sosialfagene, ikke skilt ut som egen gruppe i analysene.
--	------	---	-------------------------	-------------------	--	---	--	---

Nyen, Torgeir, Kaja Reegård & Anna Hagen Tønder	2011	Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren	Fafo	Forskningsrapport	Rapporten spør i hvilken grad helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget gir en kompetanse som er i samsvar med de opplevde kompetansebehovene i kommunesektoren.	Spørreundersøkelse blant 50 oppvekstsjefer og 50 pleie- og omsorgssjefer eller tilsvarende. Kvalitative intervjuer med enhetsledere i to kommuner. Analyser av Lærlingundersøkelsen 2010-2011.	Undersøkelsen viser at BUA og helsearbeiderfaget blir vurdert som relevante og viktige for å dekke kommunenes kompetansebehov, i dag og framover. Et flertall av oppvekstsjefer mener at det vil øke kvaliteten på tjenestetilbudet om flere ansatte tar fagbrev. Tre av fire oppvekstsjefer oppgir å ha et stort behov for å rekruttere ansatte med høyere utdanning og et nesten like stort behov for ansatte med fagbrev eller annen yrkesfaglig opplæring de nærmeste årene. Behovet for rekruttering av ufaglærte antas å være lite. Likevel oppgir bare fire av ti oppvekstsjefer at barne- og ungdomsarbeidere som regel får jobb etter avsluttet læretid. Forskerne påpeker at det er påfallende i hvor liten grad lærlingordningen framstår som en velfungerende rekrutteringsordning. Inntrykket er at lærlinger i BUA i større grad blir sett på som elever enn som framtidige medarbeidere. Lærlingene trives godt og vil gjerne fortsette å jobbe i faget. Likevel ønsker halvparten av lærlingene å ta høyere utdanning etter fagbrevet.	Egne undersøkelser og analyser om barne- og ungdomsarbeiderfaget.
Nyen, Torgeir, Terje Næss, Asgeir Skålholt og Anna Hagen Tønder	2011	På veien til fagbrev. Analyser av Lærlingundersøkelsen	Fafo og NIFU	Forskningsrapport	Rapporten beskriver lærlingenes læring og arbeidsmiljø. I tillegg gir rapporten en metodisk vurdering av svarmønstre i undersøkelsen og vurderer undersøkelsen opp mot forskning om kvalitet i fagopplæring og læring i arbeidslivet.	Lærlingundersøkelsen er en spørreundersøkelse blant lærlinger som blir gjennomført av Utdanningsdirektoratet. Rapporten baserer seg på data fra Lærlingundersøkelsen 2010-2011.	Det store flertallet av lærlingene som har svart på undersøkelsen er motivert for å lære, de ønsker å fullføre læretiden og har lyst til å skaffe seg jobb i faget etter læretiden. 86 prosent av lærlingene i BUA har lyst til å skaffe seg jobb i faget etter læretiden. Samtidig oppgir over halvparten av BUA-lærlingene at de ønsker å ta høyere utdanning innen fagområdet. Lærlinger i BUA, helsearbeiderfaget og frisørfaget er mest positive til opplæringen i skole som en forberedelse til læretiden. I BUA blir skriftlig dokumentasjon, vurderingssamtaler og læreplan brukt mer systematisk i opplæringen enn det som er vanlig i andre fag.	BUA skilt ut som egen gruppe i analysene.

NOU	2012	Til barnas beste	Kunnskapsdepartementet	NOU	En helhetlig gjennomgang av dagens barnehageorganisering og forslag til tiltak for økt kvalitet i barnehagene. Vurderer blant annet utdanning til arbeid i barnehage og behovet for ulike kompetansegrupper, herunder barne- og ungdomsarbeidere.	Offentlig utredning	Personalets personlige og faglige kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren for å sikre kvalitet i barnehagen. Utvalget har vurdert om det også bør stilles kompetansekrav for assistenter i barnehagene. Barne- og ungdomsarbeidere besitter en viktig kompetanse for barnehagene. Et flertall foreslår at det fra 2020 lovfestes et krav om at 25 prosent av grunnbemanningen i hver barnehage skal være barne- og ungdomsfagarbeidere. Departementet bør også vurdere nødvendige tiltak for å øke antall lærlinger i barnehagene. Utvalget legger vekt på behovet for å styrke kunnskap om de yngste barnehagebarna i opplæringen til barne- og ungdomsfagarbeidere. Utvalget mener også det må legges til rette for at barne- og ungdomsfagarbeidere kan få gjennomført hele sin praksis- eller lærlingperiode i barnehage.	
Smeby, Jens-Christian	2014	Førskolelæreryrket vil neppe utvikle seg til en profesjon		Artikkel i Første steg nr.1 2014	Drøfter og problematiserer hva som egentlig menes når det snakkes om profesjonalisering. Det sentrale spørsmålet er om førskolelærere er profesjonelle eksperter både i forhold til arbeidsdelingen, opplevelse av mestring og om deres kunnskap og kompetanse anerkjennes av deres kolleger som ikke har slik utdanning.	Basert på spørreundersøkelsen i MAFAL-prosjektet	Resultatene bekrefter at det er en relativt svak arbeidsdeling i barnehagen. Arbeidsdeling med utgangspunkt i stilling kan betraktes som et resultat av organisatorisk profesjonalisme og profesjonalisering ovenfra, og reflekterer ikke først og fremst en anerkjennelse av førskolelærernes ekspertise. Forfatteren argumenterer for at arbeidsdelingen i barnehagen er blant de faktorene som gir svake muligheter for at førskoleyrket utvikler seg til en profesjon.	Artikkelen bygger på tall fra MALFA-prosjektet, og det skilles ikke mellom fagarbeidere og ufaglærte assistenter.

Sollien, Tone, Torgeir Nyen & Yngve Frøyen	2008 - 2011	Kartlegging av strategi for kompetanseutvikling i barnehagesektoren	Asplan Viak og Fafo	Forsknings-/konsulentrapport	Kartlegging av den statlige strategien for kompetanseutvikling i barnehagesektoren i perioden 2007-2010.	Kvalitative intervjuer, spørreundersøkelser, analyser av data fra spørreundersøkelsen Lærevilkårsmonitoren.	Kompetanseutviklingsstrategien omfattet førskolelærere/pedagoger, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter. Undersøkelsen viser at deltakelsesandelen var høyest blant de med høyere utdanning. Arbeidsgiver la i ganske stor grad til rette for at pedagogiske ledere og styrere kunne delta i videreutdanning, men la i mindre grad til rette for at BUA og assistenter kunne delta i videreutdanning. Om lag én av tre ansatte i barnehagene opplevde at mulighetene for å delta i kompetanseutvikling ble bedre i strategiperioden. Dette gjaldt både førskolelærere, BUA og assistenter. Formell kvalifisering av assistenter så i stor grad ut til å skje på eget initiativ, uten noen systematisk satsing fra kommunens side. Fagbrevet gir imidlertid i liten grad adgang til annet arbeid enn det man hadde før man tok fagbrevet. Rapporten påpeker at det mangler systematisk kunnskap om bruk av barne- og ungdomsarbeidernes kompetanse i barnehagene.	BUA i noen grad skilt ut som egen gruppe i analysen.
Tobiassen, Anita E., Erik Døving & Karen M. Olsen	2008	Realkompetansevurdering i kommuner	SNF	Forskningsrapport	Undersøkelse av hvordan kommunene som arbeidsgivere tilrettelegger for realkompetansevurdering og kompetanseutvikling for ufaglærte medarbeidere, og hvilke muligheter disse medarbeiderne har til å formalisere sin realkompetanse.	Kvalitative og kvantitative data fra syv kommuner som deltar i prosjektet samt statistiske analyser av landsrepresentative data for arbeidstakere i kommunesektoren.	Undersøkelsen viser at det oftest er arbeidstakeren selv som tar initiativet til realkompetansevurdering. Et viktig tiltak kan dermed være å gi arbeidstakerne et tilbud, det gjelder minoritetsspråklige og eldre arbeidstakere (og dels arbeidstakere med lav formell utdanning) fordi disse i minst grad tar initiativ selv. Utsikter til økt lønn, mer ansvar, større trygghet, større stillingsprosent og nye arbeidsoppgaver kan motivere arbeidstakere til å ta en videreutdanning i form av fagbrev. Samtidig er det en del arbeidstakere som vegrer seg mot å delta fordi de synes de er for gamle og tror de ikke har tid.	Undersøkelsen omfatter pleie og omsorg samt barnehage, men med hovedvekt på pleie og omsorg.

Vassenden, Anders, Janne Thygesen, Stian Brosvik Bayer, Marit Alvestad & Gerd Abrahamssen	2011	Barnehagens organisering og strukturelle faktorer betydning for kvalitet	IRIS	Forskningsrapport	Kartlegger variasjon i strukturelle og organisatoriske forhold ved norske barnehager og hvordan strukturell kvalitet og likeverdig tilbud ivaretas innenfor ulike organisasjonsformer. Hvordan ivaretar ulike typer organisasjonsformer de involvertes trivsel og medvirkning? Hva kjennetegner organisering som fremmer pedagogisk kvalitet?	Kvantitative og kvalitative data: eksisterende statistikk, spørreundersøkelse, intervjuer og observasjon.	Drøfter fordeler og svakheter ved ulike organisasjonsformer i et kvalitetsperspektiv. Hovedmønsteret er at større avdelingsfrie barnehager på mange måter har sin styrke der de små avdelingsbaserte har sine utfordringer, og vice versa. Peker på en utvikling henimot blandingsformer av avdelingsbasert og avdelingsfri organisering, altså tendenser til konvergens. anbefaler en større satsing på mellomstore barnehager, anslått til rundt 60 barn. Mellomstore barnehager er store nok til å sikre faglig utvikling, og små og oversiktlige nok til å ivareta trygge rammer for barn. Har kartlagt andelen assistenter med fagbrev i barne- og ungdomsarbeid, og finner at denne er på 35 prosent. Andelen med fagbrev i barne- og ungdomsarbeid er større i de store barnehagene sammenliknet med de små barnehagene.	Barne- og ungdomsarbeideren nevnes, men det skiller ikke mellom disse og assistenter med annen utdanningsbakgrunn /kompetanse i analysene /diskusjonene.
Vibe, Nils, Mari Wigum Frøseth, Mari Wigum, Elisabeth, Hovdhaugen & Eifred Markussen	2012	Strukturer og konjunkturer. Evaluering av Kunnskapsløftet. Slutt-rapport fra prosjektet "Tilbudsstruktur, gjennomføring og kompetanseoppnåelse i videregående opplæring".	NIFU	Forskningsrapport	To hovedproblemstillinger: 1) Hvordan blir endringene i tilbudsstrukturen i videregående opplæring implementert? 2) Hvilke konsekvenser ser reformen ut til å ha for gjennomføring og kompetanseoppnåelse?	Analyser av registerdata. Følger de to siste elevkullene før Kunnskapsløftet og de to første etter reformen.	Evalueringen viser en tydeligere tendens til å velge bort yrkesfag til fordel for utdanning som gir studiekompetanse. Tendensen har økt etter innføringen av Kunnskapsløftet, særlig blant jenter. Innen helse- og sosialfag er det spesielt mange (om lag halvparten av elevene) som velger påbygg. Samtidig er mangelen på læreplasser og avvisning av søkere til læreplass en viktig del av forklaringen på frafallet i videregående opplæring. Forskerne konkluderer med at hovedmodellen for fag- og yrkesopplæringen har en innbygd strukturell defekt, som gjør at retten til videregående opplæring ikke gjelder for alle.	BUA i noen grad skilt ut som egen gruppe i analysen.

Wendelborg, Christian, Kristin Thorshaug & Veronika Paulsen	2013	Lærlingundersøkelsen 2013. En analyse av bruk, gjennomføring og resultat av Lærlingundersøkelsen	NTNU Samfunnsforskning	Forskningsrapport	Et hovedformål var å bidra til å forbedre Lærlingundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling. Det andre hovedformålet var å belyse lærings- og arbeidsmiljøet for lærlingene.	Analysen av data fra Lærlingundersøkelsen 2013.	Regresjonsanalyser viser at et støttende arbeidsmiljø, opplevelse av læringsmuligheter og faglig trivsel er viktige elementer for at lærlinger skal være fornøyd med opplæringen på arbeidsplassen. Mønsteret er slik en kunne forvente ut fra teori og gir inntrykk av at spørsmålene i undersøkelsen gir holdbare og valide data som kan brukes til videre kvalitetsutvikling for fagopplæring i arbeidslivet.	BUA ikke skilt ut som egen gruppe i analysen.
Aasen, Wenche	2010	Førskolelæreren som teamleder og samarbeidspartner – ledelsesdilemmaer i barnehagen		Artikkel i Norsk Pedagogisk Tidsskrift 4/2010	Hvilke muligheter åpner seg når ledelse i barnehagen ses i et teamlederperspektiv? Kan teamteori være et verktøy for å forstå helheter og forstå og analysere komplekse og dynamiske sammenhenger i barnehagearbeid?	Studert og deltatt i utviklingen av teamorganiseringer i barnehager i Bergensområdet gjennom flere år.	Teamorganisering påvirker yrkesrollene i barnehagen. Rollen som leder er blitt viktigere i avdelingsfrie barnehager. Internt i barnehagen er det hensiktsmessig å bygge opp et sterkt lederteam der oppgaver kan delegeres. Arbeids- og ansvarsoppgaver i lederteam kan delegeres slik at de pedagogiske lederne bruker og utnytter den fagspesifikke kompetansen de har. Når det blir større bevissthet om organiseringens betydning for utnytting av de ulike kompetanser i teamet, vil teamleder ha bedre mulighet til å bruke denne ulikheten i kvalitetsarbeidet i barnehagen. Forfatteren tar til orde for teamorganisering i barnehagen for bedre å utnytte ledelsens og medarbeiderens kunnskap og erfaringer på ulike områder.	Barne- og ungdomsarbeideren nevnes, men det skilles ikke mellom disse og ufaglærte assistenter i analyse/diskusjonene

Barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet

Dette notatet gir en kunnskapsstatus over forskning og litteratur om barne- og ungdomsarbeiderens stilling i norsk arbeidsliv. I kjølvannet av politiske målsettinger om økt kvalitet i barnehagene, har også nyere forskningsbidrag i økende grad vært opptatt av å se på barne- og ungdomsarbeideren som en egen gruppe. Kunnskapsstatusen viser likevel at det er gjort lite forskning omkring barne- og ungdomsarbeiderens stilling innenfor ulike arbeidsfelt. Notatet bygger også på analyser av registerdata som viser hvor barne- og ungdomsarbeiderne jobber, hva slags jobb de har og om arbeidstid, samt hvilken utdanning de eventuelt går i gang med etter fagbrevet.

