



IRIS

International Research Institute of Stavanger

www.iris.no

**Atle Blomgren, Svein Ingve Nødland
og Anett Bjelland**

Førskolelærermangel i Rogaland

Rapport IRIS - 2009/191

Prosjektnummer: 7252227
Prosjektets tittel: Knapphet på førskolelærere i Rogaland – en analyse av fremtidsperspektiver og mulige tiltak
Oppdragsgiver(e): Stavanger-regionen Næringsutvikling og Universitetet i Stavanger
ISBN: 978-82-490-0645-8
Gradering: Åpen

Stavanger, 08.09.2009

Svein Ingve Nødland
Prosjektleder

Sigurd Aukland og Liv Svendal
(sign)
Kvalitetssikrere

Gottfried Heinzerling (sign)
Direktør
(Samfunns- og næringsutvikling)

Forord

På oppdrag fra Stavanger-regionen Næringsutvikling og Universitetet i Stavanger /Humanistisk Fakultet har IRIS utført en studie av markedet for førskolelærere i Rogaland. Fylkesmannen i Rogaland og Utdanningsforbundet har bidratt til finansiering av studien.

Analysen er i hovedsak basert på informasjon fra offentlig statistikk og et spørreskjema utsendt til kommunene i fylket.

Vi vil takke for et interessant oppdrag.

Vi vil spesielt takke Sigurd Aukland og Liv Svendal ved Humanistisk Fakultet for god støtte når det gjelder å fremskaffe opplysninger og gi oss innsikt i barnehagesektoren.

Stavanger, 8. sept. 2009

Svein Ingve Nødland,
prosjektleder

Innhold

SAMMENDRAG	7
1 INNLEDNING	9
1.1 Bakgrunn og formål	9
1.2 Innhold og metode.....	10
2 DET REGIONALE FØRSKOLELÆRERMARKEDET	13
2.1 Barnehagesektoren i fylket.....	13
2.2 Barn i barnehager og dekningsgrad.....	13
2.3 Førskolelærere og førskolelærermangel.....	15
2.4 Gjenrekruttering	18
2.5 Vekst og vekstforventninger	20
2.6 Sammenfattende drøfting	22
3 KOMMUNALE TILTAK OG KOMPETANSESTRATEGIER	24
3.1 Pedagogtettethet – behov, normer og praksis	24
3.2 Kommunale tiltak og strategier	26
3.3 Tilbud for å heve kompetansen til ufaglærte barnehageansatte	28
3.4 Hvorfor få søkere til førskolelæreutdanningen?.....	29
3.5 Samarbeidstiltak mellom UIS og kommunene.....	30
3.6 Kommunenes tilrettelegging for private barnehager.....	31
3.7 Sammenfattende drøfting	33
4 PERSPEKTIVANALYSER	34
4.1 Bruk av førskolelærere i stillinger som pedagogisk leder.....	34
4.2 Analysemodell for tilbud og etterspørsel etter førskolelærere til stillinger som pedagogiske ledere	37
4.3 Modellresultater	38
4.4 Oppsummering	42
5 SAMMENFATTENDE DRØFTING.....	43
LITTERATUR.....	46
VEDLEGG	47

Sammendrag

Kompetanse er en sentral forutsetning for en regions utvikling og verdiskaping. Barnehager er et område hvor kommunene i Rogaland rapporterer om problemer med å skaffe kompetent arbeidskraft. Kjernekompetansen i barnehagene er *førskolelærere*.

I denne studien har vi sett nærmere på kapasitetsmessige forhold, kompetanse- og rekrutteringsmessige utfordringer knyttet til tilgang på førskolelærere til barnehager i fylket. Hovedfokus er rettet mot kommunenes rolle som ansvarlig myndighet for sektoren og med behov for førskolelærere til egne barnehager. Utdanningsinstitusjonenes rolle som tilbyder av studietilbud inngår også som et viktig element.

Målet med studien er definert som følger:

Formålet med studien er å se på forholdet mellom tilgang og behov av førskolelærere i fylket med sikte på å peke på strategier/tiltak for å oppnå en kapasitetsmessig balanse på kort og lang sikt.

Studien er initiert gjennom et samarbeid mellom Stavangerregionen Næringsutvikling og Humanistisk Fakultet ved Universitetet i Stavanger (UiS). Fylkesmannen i Rogaland og Utdanningsforbundet har også bidratt til finansiering av studien.

Hovedkonklusjoner i studien er følgende:

- Det har utviklet seg en stor mangel på førskolelærere i fylket. Det har ført til en utstrakt bruk av dispensasjoner i stillinger hvor det egentlig er påkrevd å ha personell med førskolelærerutdanning eller tilsvarende. Viktige årsaker til dette kompetansegapet er at fylket har hatt en sterk vekst i antall barnehageplasser, samtidig som utdanningskapasiteten er forholdsvis lav.
- Knappheten på førskolelærere har utløst en til dels betydelig aktivitet blant kommunene i Rogaland for å møte utfordringene. Kompetansehevende tiltak, utdanningstilbudet og betydningen av å være konkurransedyktige på lønn i det regionale førskolelærermarkedet er forhold som særlig vektlegges.
- Modellberegninger av balansen i det regionale førskolelærermarkedet, dvs. differansen mellom etterspørsel og tilbud, viser at knapphetsproblemen vil kunne vedvare helt fram til 2026.
- Fylket og kommunene står overfor store utfordringer for å møte disse utfordringene. Det er påkrevd med et ”regionalt løft”. Det handler på den ene siden om å styrke utdanningstilbudet, og på den andre siden om å øke førskolelæreryrkets attraktivitet gjennom individ- og arbeidsplassrelaterte tiltak, og dermed styrke interessen for å ta førskolelærerutdanning og i neste omgang søke jobb i barnehage.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og formål

I scenarieprosjektet "Kampen om kompetansen" om utviklingen i arbeidsmarkedet i Stavangerregionen frem mot 2020¹, konkluderes det blant annet med at tilgang på kompetanse og innovasjonskraft er to faktorer av stor betydning for regionens framtidige verdiskaping. Dette gjelder ikke bare privat næringsliv, men også offentlig sektor.

Til tross for finanskrisen sliter kommunene fortsatt med rekruttering av enkelte typer arbeidskraft. I møte med representanter fra flere kommuners personalavdelinger i januar 2009 ble følgende grupper nevnt som spesielt utfordrende å rekruttere: Førskolelærere, sykepleiere/annet helsepersonell, ingeniører, SFO-personell, samt lærere med gode kvalifikasjoner.

I denne studien har vi sett nærmere på kapasitetsmessige forhold, utdannings- og rekrutteringsmessige utfordringer knyttet til *førskolelærere*, som nevnt er et av de feltene hvor kommunene rapporterer om problemer med å skaffe kompetent arbeidskraft. Studien er initiert gjennom et samarbeid mellom Stavanger-regionen Næringsutvikling og Humanistisk Fakultet ved Universitetet i Stavanger (UiS). Fylkesmannen i Rogaland og Utdanningsforbundet har også bidratt til finansiering av studien.

Målet med studien er definert som følger:

Formålet med studien er å se på forholdet mellom tilgang og behov av førskolelærere i fylket med sikte på å peke på strategier/tiltak for å oppnå en kapasitetsmessig balanse på kort og lang sikt.

Førskolelærermarkedet er av flere grunner viktig og interessant som kompetansemarked. Kvalifisert barnehagepersonell er en nøkkelfaktor for å sikre kvalitet i barnehagen (St.meld. nr. 41 (2008-2009)). Barnehagesektoren er underlagt Kunnskapsdepartementet og er således en del av utdanningssystemet. Et godt barnehage tilbud er også en vesentlig del av regionens infrastruktur både med tanke på trivsel, attraktivitet og økonomi.

Arbeidsmarkedet for førskolelærere er antagelig i hovedsak lokalt eller regionalt, dvs. rekrutteringen skjer blant arbeidsstyrken som allerede er bosatt i lokalsamfunnet/regionen. Yrket er i stor grad et lavlønnsyrke, samtidig som det finnes barnehager med jobbmuligheter over hele landet. Det gjør det rimelig å anta at folk i mindre grad flytter utelukkende for å finne jobbmuligheter i barnehage. På den annen

¹ <http://www.bandt.no/kompetansescenarier2020/>

side er barnehagelærer en profesjon og et kompetanseyrke. I lovverket settes krav til førskolelærerutdanning (evt. annen godkjent pedagogisk utdanning) for de som vil ha lederjobber i barnehage (styrer og pedagogisk ledere).

Gitt at personellet rekrutteres fra den eksisterende regionale arbeidsstyrken, kan det være krevende å få en god balanse mellom etterspørsel og tilbud i det regionale førskolelærermarkedet. En knapphetssituasjon stiller kommunene som ansvarlig barnehagemyndighet og den enkelte barnehage, også private, overfor betydelige rekrutteringsmessige og personalpolitiske utfordringer med hensyn til å skaffe personell. På lenger sikt er det antageligvis i særdeleshet på utdanningsiden at utfordringen ligger med hensyn til å sørge for tilstrekkelig tilgang av førskolelærere.

1.2 Innhold og metode

Førskolelærermangelen kan antas å henge sammen med flere forhold. Realisering av den politiske målsetting om full barnehagedekning har ført til en rask vekst i utbygging av barnehager. Utdanningskapasiteten har vært for lav i forhold til den sterke veksten. Dertil kommer at førskolelæreryrket er kjennetegnet ved et ikke ubetydelig frafall fra yrket kort tid etter endt utdanning, blant annet ved at folk tar seg jobb i skolen eller andre sammenhenger.

I det følgende beskrives nærmere de hovedtema som er behandlet i studien:

1. En beskrivelse av kjennetegn og utviklingstrekk ved arbeidsmarkedet for førskolelærere i fylket.
2. En kartlegging og vurdering av strategier og tiltak i regi av kommunene som er ansvarlig myndighet og en sentral aktør på virksomhetssiden i barnehagesektoren.
3. En analyse av hvordan ulike faktorer påvirker balansen mellom etterspørsel og tilbud i det regionale markedet for førskolelærere.
4. En sammenfattende drøfting av mulige regionale strategier for over tid å håndtere utfordringene relatert til førskolelærertilbudet.

Kjennetegn og utviklingstrekk ved arbeidsmarkedet for førskolelærere i fylket

Som grunnlag for vurdering av de strategiske og langsiktige utfordringene knyttet til førskolelærermarkedet, har vi først i rapporten presentert en del strukturtrekk og trender i den regionale barnehagesektoren og førskolelærermarkedet.

I beskrivelsen er følgende deltema vektlagt: (i) vekstmønstre i den regionale barnehagesektoren, (ii) kjennetegn og trender ved førskolelærermarkedet og (iii) beskrivelse av regional utdanningskapasitet.

Grunnlaget for beskrivelsen er offentlig statistikk/ KOSTRA-tall, informasjon innhentet via spørreskjema til kommunene, litteratur, dokumenter mv.

Kartlegging av kommunale strategier og tiltak

Hvordan forholder kommunene seg med hensyn til strategier og tiltak for å håndtere knapphet på førskolelærere? I studien har vi belyst dette problemet ved å undersøke hvordan aktører i kommunene selv beskriver sine strategier og tiltak.

Følgende fire strategi-/tiltaksområder antok vi i utgangspunktet kunne være av betydning:

- Rekrutterings- og lønnspolitikk: Hvordan kommunene jobber mot det regionale arbeidsmarkedet med hensyn til å skaffe seg og beholde førskolelærere.
- Kompetansebygging: Hvordan kommunene gjennom støtte til tilbudet av førskolelærerutdanning, videre- og etterutdanning kan bidra til at antallet kvalifiserte førskolelærere øker i den regionale arbeidsstyrken.
- Virksomhetsutvikling: Hvordan strukturen av og arbeidsorganisering i kommunale barnehager definerer etterspørselen etter førskolelærere.
- Komplementær kapasitetsbygging: Hvordan kommunene gjennom: (a) bruk av barnehager private/frivillige aktører, (b) systematisk insourcing av kvalifisert barnehagepersonell fra andre regioner/utlandet, eller ved (c) samarbeid med andre kommuner kan påvirke det aggregerte regionale tilbudet av førskolelærere.

Informasjon om kommunes strategier er innhentet via et spørreskjema som ble sendt ut via e-post til kommunalt barnehageansvarlig og returnert med skriftlige svar til oss. Svar er mottatt fra *alle* 26 kommunene i fylket. Datagrunnlaget kan på denne bakgrunn sies å gi et godt grunnlag for å beskrive og analysere den aktuelle situasjon i kommunene. Supplerende informasjon er innhentet gjennom ytterligere kontakt med nøkkelinformanter i kommunesektoren, den frivillige barnehagesektoren og utdanningsinstitusjoner.

Balanse i markedet for førskolelærere

Arbeidsmarkedet for førskolelærere kan som andre markeder beskrives ved en etterspørsels- og tilbudsside. Balansen i markedet kan defineres som differansen mellom etterspørsel og tilbud. Er etterspørselen større enn tilbudet, vil det være knapphet på førskolelærere. Er tilbudet av kandidater som søker jobb større enn etterspørselen, vil det være overskudd av kvalifisert arbeidskraft.

Vi har laget en analyse av hvordan balansen i arbeidsmarkedet for pedagogiske ledere i barnehagene, definert som differansen mellom etterspørsel og tilbud av arbeidskraft, utvikler seg over tid. Dette har vi gjort ved å lage en regnearkmodell hvor vi legger inn faktiske opplysninger og forutsetninger som påvirker etterspørselen etter og tilbudet av førskolelærere. Modellen er en statisk modell med vekt på beholdning, tilgang og avgang på førskolelærere. I dette kan det ligge en begrensning i forhold til modeller hvor betydningen av endringer lønnsnivå er behandlet. En regnearkmodell slik vi har laget den gir imidlertid et godt grunnlag for å drøfte framtidsperspektiver på grunnlag av den aktuelle situasjonen.

I analysen basert på denne modellen definerer og beskriver vi først utviklingstrekk ved et basisalternativ som bygger på sannsynlige parametre for befolkning og barnehageplassbehov, førskolelærerandel av barnehagebemanning, utdanningstilbud med videre.

Deretter gjør vi beregninger av hvordan utviklingen ville kunne bli dersom vi enkeltvis endrer inngangsparametrene. På den måten gis en beskrivelse av mulige og alternative utviklingsbaner dersom den demografiske utviklingen blir annerledes, dersom normene for bemanning endres, dersom utdanningstilbudet styrkes eller arbeidsmarkedet for førskolelærere skulle endre seg.

Oppsummerende vurderinger

På bakgrunn av situasjonen i det regionale førskolelærermarkedet, aktuelle kommunale strategier/tiltak og beregninger av balansen i dette markedet over tid, sammenfatter og drøfter vi avslutningsvis mulige innhold i regionale strategier for å møte ubalanser i markedet. Slike tiltak vil både kunne dreie seg om kommunenes strategier og utdanningstilbudet.

Et viktig skille går mellom tilpasningen på kort og lang sikt. På kort sikt er både etterspørsel og tilbud i stor grad gitt. I en knapphetssituasjon er utfordringen for kommunene å maksimere utnyttelse av eksisterende beholdning av førskolelærere i regionen. De virkemidler som da benyttes er antagelig i stor grad relatert til spørsmål om lønn og arbeidsvilkår. En mulig korttidstilpasning er også å rekruttere inn kvalifiserte personell fra andre regioner/utlandet.

På lang sikt er tilbudssiden langt mer fleksibel først og fremst knyttet til hva slag utdanningstilbud og utdanningskapasitet som utvikles. Etterspørselssiden vil også kunne endres, blant annet ved at etterspørselen enten øker eller avtar alt etter om en styrker eller svekker kvalitetskravene til førskolelærerintensitet.

2 Det regionale førskolelærermarkedet

Vi skal i dette kapitlet se nærmere på trekk ved arbeidsmarkedet for førskolelærere i fylket. Hensikten er å få frem strukturtrekk og vise hvordan dette markedet har utviklet seg de siste årene.

2.1 Barnehagesektoren i fylket

Det var i 2008 474 barnehager i fylket fordelt på 240 offentlige og 234 privat eide barnehager. I 2008 fantes det 25.346 barn i disse barnehagene. De var fordelt med 12.871 barn i offentlige (i det alt vesentlige kommunale) barnehager og 12.475 barn i private barnehager. Private barnehager har med 49,2 prosent av barna en noe større betydning i Rogaland enn på landsplan. Gjennomsnittsandelen barn i private barnehager var på landbasis 46 prosent.

Barnehagedekningen, den såkalte *dekningsgraden*, måles ved antall barn i aldersgruppen 1-5 år som er i barnehage. Dekningsgraden i 2008 var 85,9 prosent i Rogaland mot 87,2 prosent på landsbasis. Rogaland er blant fylkene i landet med lavest barnehagedekning. Fire andre fylker: Oslo, Østfold, Aust-Agder og Vest-Agder har enda lavere dekningsgrad. Høyest dekningsgrad hadde de to Trøndelagsfylkene med dekningsgrad over 91 prosent.

I 2008 var 7890 ansatt i barnehager i fylket. Disse representerer 6398 årsverk. Barnehagesektoren spiller med andre ord en ikke uvesentlig rolle i arbeidsmarkedet. Av de sysselsatte var 93,9 prosent kvinner. Kvinneandelen er noe høyere enn på landsbasis der den var 90,7 prosent.

I gjennomsnitt var det 3,96 barn per årsverk ansatt i barnehager. Det er noe lavere enn landsgjennomsnittet på 4,03 årsverk. Det er med andre ord en litt høyere bemanning per barn i Rogaland enn på landsbasis. Det kan blant annet skyldes at andelen barn i aldersgruppen 0-3 år er marginalt høyere i Rogaland.

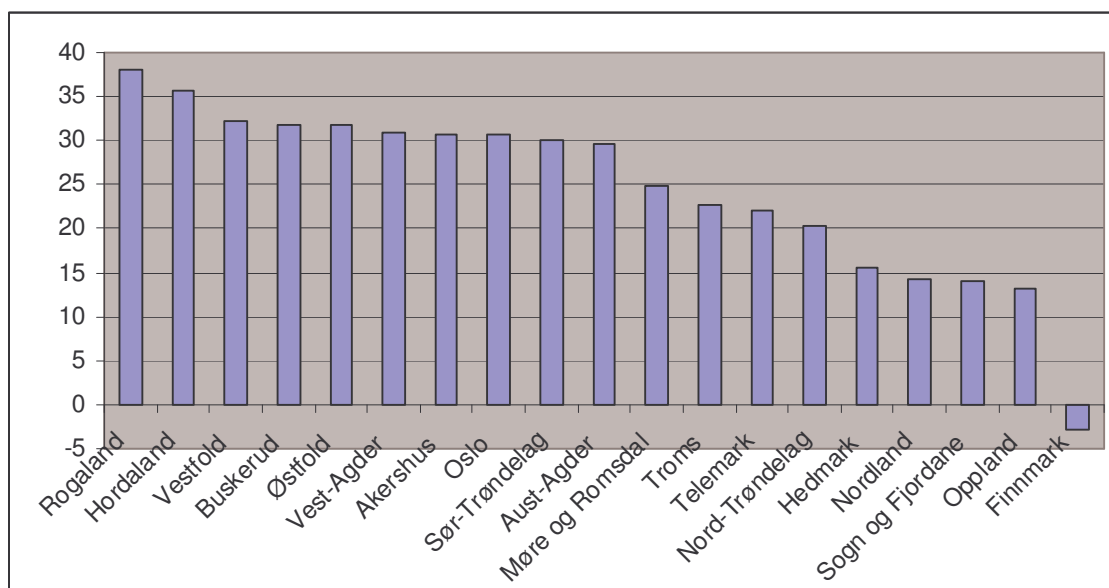
Av de 7890 ansatte hadde 2230 godkjent førskolelærerutdanning. Dette utgjør 28,3 prosent av de ansatte. Tilsvarende andel på landsbasis var 32,3 prosent. I avsnittene som følger vil vi komme tilbake til mulige årsaker til at man har relativt færre førskolelærere i fylket.

2.2 Barn i barnehager og dekningsgrad

Som følge av myndighetenes sterke satsning på økt barnehagedekning, har det de siste fem årene skjedd en kraftig oppbygging av barnhagetilbudet i landet. I tidsrommet 2003-2008 økte antallet barn i barnehage fra ca. 205.000 til nærmere 262.000 på landsbasis. Økningen var på 28 prosent.

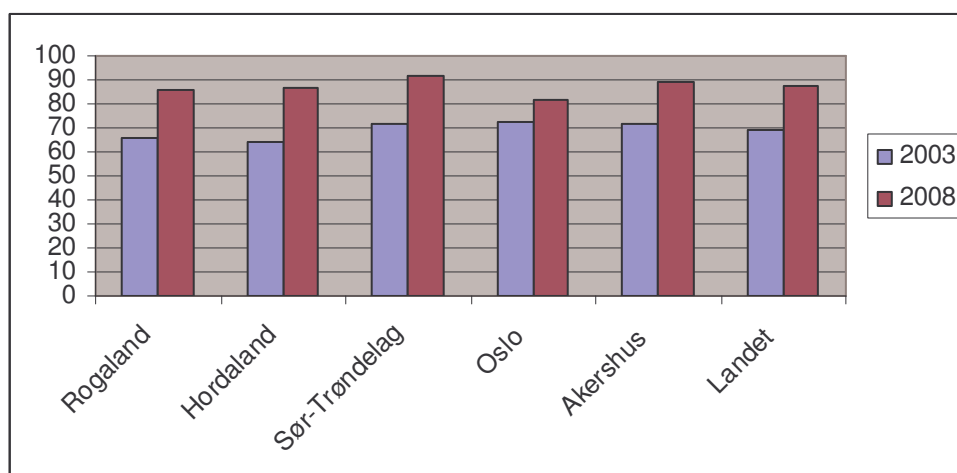
De største barnehagefylkene målt ved antall barn i barnehage i 2008 er Akershus (32.341 barn), Oslo (31.148 barn), Hordaland (26.533 barn), Rogaland (25.346 barn) og Sør-Trøndelag (16.362 barn). I hovedsak følger dette mønsteret befolkningsfordelingen,

men Akershus har flere barn i barnehage enn Oslo til tross for at Oslo har flest innbyggere.



Figur 2.1 – Vekst i antall barn i barnehage 2003-2008

I tidsrommet 2003-2008 hadde Rogaland en økning av antall barn i barnehage på nesten 7.000. Dette tilsvarer 38 prosent. Rogaland har størst økning av alle fylkene. Nærmest opp til Rogaland kommer Hordaland med ca. 35 prosent vekst i antall barnehagebarn. Generelt kan man anta at variasjoner i befolkningsutvikling er en hovedårsak til varierende vekstrater. For øvrig kan det konstateres at veksten i mange av fylkene med stor bybefolkning ligger rundt 30 prosent, mens de typiske distriktsfylkene har en mye lavere vekst i barnehagesektoren. I Finnmark var det til og med nedgang.



Figur 2.2 – Dekningsgrad barn i barnehage i aldersgruppen 1-5 år

Veksten i antall barn i barnehage henger til dels sammen med befolkningsveksten. I størst grad skyldes den imidlertid at en økende andel av barna får barnehageplass som

følge av barnhageforliket i 2003 og den påfølgende sterke satsning fra statlige og kommunale myndigheters side på barnehageutbygging. På landsbasis økte dekningsgraden fra 69,1 prosent i 2003 til 87,2 prosent i 2008 for barn i aldersgruppen 1-5 år. I de seinere årene kan økningen i særlig grad knyttes til en kraftig økning i antall barn i aldersgruppen 1-2 år. Dekningsgraden for de yngste barna (1-2 åringene) økte fra 44 prosent i 2003 til 75 prosent i 2008 (St.meld. nr. 41 (2008-2009)).

For Rogalands vedkommende økte andelen av barn i aldersgruppen 1-5 år som gikk i barnehage fra 65,7 prosent i 2003 til 85,9 prosent i 2008. Hordaland har hatt omtrent den samme utvikling i dekningsgrad som Rogaland. Sør Trøndelag er det fylket som har høyest barnehagedekning i landet og hadde også en relativt sett høy dekningsgrad i 2003. Oslo bærer preg av en relativt moderat økning i dekningsgrad til tross for et relativt høyt utgangspunkt i 2003. Det skyldes blant annet at Oslo har en stor minoritetsbefolkning. En lavere andel av innvandrerbarna går i barnehage enn barn men majoritetsbakgrunn.

2.3 Førskolelærere og førskolelærermangel

Parallelt med veksten i antall barn har antallet ansatte økt over tid. Økningen har vært noe høyere enn veksten i antallet barn. Det skyldes i første rekke at veksten har vært sterkest for gruppen barn under tre år (St.meld. nr. 41 (2008-2009)). Til denne gruppen kreves det i følge regelverket en høyere bemanning med pedagogiske kvalifikasjoner.

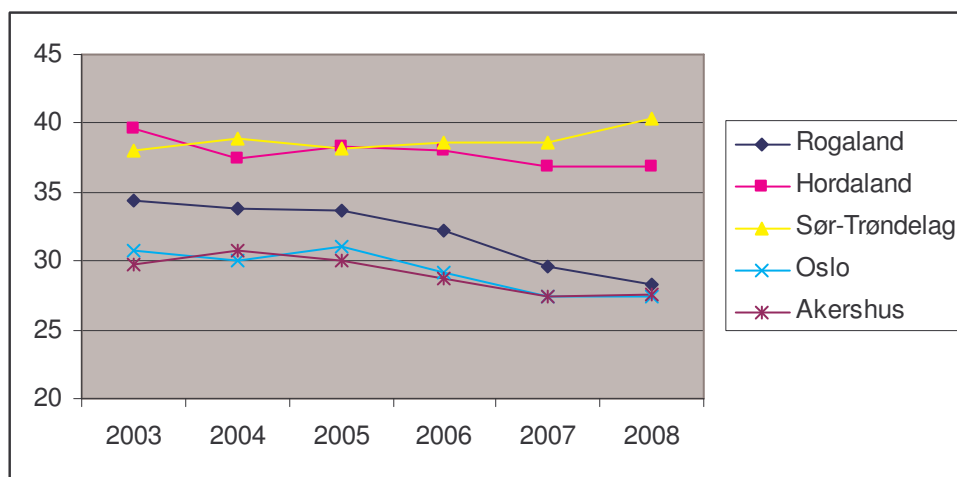
Tabell 2.1 - Ansatte og førskolelærere i barnhager

	Antall barnehage-ansatte 2003	Antall barnehage-ansatte 2008	Vekst	Antall ansatte med førskolelærer utdanning 2003	Antall ansatte med førskolelærer utdanning 2008	Vekst
Rogaland	5099	7890	54,7	1754	2230	27,1
Hordaland	5048	5575	61,6	1999	2737	50,4
Sør-Trøndelag	3568	4979	39,5	1359	2011	48,0
Oslo	6935	9462	36,4	2128	2596	22,0
Akershus	6818	9717	42,5	6818	9717	42,5
Landet for øvrig	34522	35509	33,9	10172	12442	35,9
Landet	58422	81450	39,4	19442	26338	35,5

Sysselsettingsveksten har vært særdeles sterk i barnehagesektoren i Rogaland i femårsperioden 2003-2008. Antallet sysselsatte har økt med ca. 2.800. Det er ca. 55 prosent vekst. Dette er en naturlig konsekvens av den sterke økningen i antall barnhageplasser i fylket. Hordaland, som også har ekspandert mye på barnehagesektoren, har økt sysselsettingen enda litt mer. Sammenholdt med

landsgjennomsnittet med ca. 40 prosent sysselsettingsvekst i barnehagesektoren, er imidlertid veksten mye høyere i Rogaland.

Når det gjelder nøkkelkompetansen, førskolelærere, er veksten imidlertid relativt moderat i Rogaland. Nær på 500 flere førskolelærere var ansatt i barnehager i fylket i 2008 enn i 2003. Dette er en økning på ca. 27 prosent, dvs. bare halvparten av den prosentvis bemanningsvekst. På landsbasis var økningen ca. 35 prosent, og denne vekstraten er nær på proporsjonal med samlet bemanningsøkning. Oslo har også en påfallende lav vekst i antallet førskolelærere som jobber i barnehage. Det skyldes til dels en lavere samlet vekst, men ikke bare det.



Figur 2.3 - Andel av de ansatte i barnehager med førskolelærerutdanning

Det er regionale forskjeller i arbeidsmarkedet for førskolelærere. På nasjonalt nivå har andelen førskolelærere av total bemanning i barnehagene holdt seg relativt stabilt på ca. tredjeparten av arbeidsstokken (St.meld. nr. 41 (2008-2009)). Det er imidlertid regionale forskjeller. Gulbrandsen (2007) hevder på grunnlag av tall fra 2006 for personell med dispensasjoner fra kvalifikasjonskravene til personellens pedagogiske kvalifikasjoner, at særlig Oslo og Akershus har rekrutteringsproblemer. Av 1539 ansatte med dispensasjon fra kravet om førskolelærerutdanning var over halvparten i Oslo/Akershus. Den lavere førskolelærerandelen som fremgår av figuren over, viser noe av det samme. Over tid har Rogaland hatt en utvikling som nærmer seg Oslo og Akershus, dvs. særlig de siste par årene, fra 2006-2008, har førskolelærerandelen svekket seg betydelig i fylket.

Tabellen på neste side viser omfanget av førskolelæremangel fordelt på kommunene i fylket. Samlet sett indikerer antall dispensasjoner at det er en mangel på nærmere 500 førskolelærere i fylket. I antall personer er problemet særlig stort i Jærregionen, særlig i Stavanger og Sandnes, som i 2008 manglet henholdsvis 136 og 103 førskolelærere. I 2006 opererte disse to kommunene med henholdsvis 24 og 14 dispensasjoner.

Dispensasjonsandelen definert som antall dispensasjoner i prosent av det totale førskolelærerbehovet (antall ansatte førskolelærere + dispensasjoner), nyanserer bildet ytterligere. Relativt sett er problemet størst i flere av de små og mellomstore kommunene. Lund, Finnøy, Hjelmeland, Strand Rennesøy, Hå og Suldal mangler alle førskolelærere tilsvarende ca. fjerdeparten av behovet. Generelt sett har de fleste

kommunene i fylket i større eller mindre grad et knapphetsproblem av førskolelærere. Unntaket er de tre aller minste kommunene Kvitsøy, Bokn og Utsira.

Tabell 2.2 – Førskolelærere og dispensasjoner i Rogalandkommunene, 2008

	Ansatte i alt med dispensasjon fra kravet om førskolelærerutdanning*	Ansatte i alt med førskolelærerutdanning alle barnehager**	Dispensasjonsandel
1112 Lund	6	10	38
1141 Finnøy	6	10	38
1133 Hjelmeland	8	14	36
1130 Strand	28	55	34
1142 Rennesøy	10	27	27
1119 Hå	21	66	24
1134 Suldal	7	22	24
1102 Sandnes	103	340	23
1101 Eigersund	20	67	23
1122 Gjesdal	14	55	20
1120 Klepp	20	84	19
1103 Stavanger	136	635	18
1129 Forsand	1	5	17
1124 Sola	32	164	16
1160 Vindafjord	7	39	15
1127 Randaberg	10	58	15
1149 Karmøy	25	183	12
1146 Tysvær	8	61	12
1121 Time	13	101	11
1114 Bjerkreim	1	14	7
1111 Sokndal	71	17	6
1106 Haugesund	9	171	5
1135 Sauda	1	24	4
1144 Kvitsøy	0	3	0
1145 Bokn	0	3	0
1151 Utsira	0	2	0
Rogaland samlet	487	2230	18

* Dispensasjoner fra krav til pedagogiske ledere og styrere

** Personer førskolelærerutdanning i alle typer stillinger

Hva bunner så dette problemet i for Rogalands vedkommende? Vi vil trekke frem tre mulige forklaringsfaktorer:

- Det er for det første nærliggende å se knappheten i sammenheng med den høye etterspørselsveksten som følge av den omfattende utbygging av barnehager i fylket. Etterspørselen etter kvalifisert personell har økt mer enn tilgangen.
- For det andre er det slik at ikke alle førskolelærere jobber i barnehage. Blant annet er det en god del som arbeider i grunnskolen. Vel halvparten av førskolelærere som har fullført utdanning fra og med 1971, arbeidet i barnehage i 2007 (St.meld. nr. 41 (2008-2009)). Det kan være at det generelt sterke

arbeidsmarkedet i Rogaland frem til finanskrisen har bidratt til å forsterke problemene med å beholde førskolelærere i barnehagene. Blomgren (2008) viser hvordan sysselsettingsveksten nærmest tok av i Stavangerområdet og Rogaland i 2006-2007. Vekstratene lå på ca. 6-7 prosent, og var 2-3 prosent sterkere enn på landsplan hvor veksten også var høy.

- For det tredje må en anta at både antall nyutdannede og yrkesaktiviteten blant de som tidligere har fått utdanning påvirker tilgangssiden. I 2008 ble 1365 studenter uteksaminert fra førskolelærerutdanningen. Ifølge tall fra Universitetet i Stavanger ble det i 2009 uteksaminert 82 kandidater lokalt. I 2008 var det 96 kandidater som tok eksamen. Det utgjør bare 7 prosent av 1365 uteksaminerte kandidater på landsbasis. Høyskolen Stord/Haugesund uteksaminerte 25 kandidater det samme året. Regner vi anslagsvis med at ca. halvparten av disse kandidatene hører til Rogaland, blir samlet antall førskolelærere ca. 110. I sum betyr det at Rogaland hadde 8 prosent av de uteksaminerte førskolelærerne dette året. Dette er en lavere prosentandel enn fylkets andel av barnehageplassene, som i 2008 lå i underkant av 10 prosent av landstotalen. Tilgangen på førskolelærerkandidater er således relativt sett lavere enn gjennomsnittet.

2.4 Gjenrekruttering

En annen side ved knappheten på førskolelærere er gjenrekrutteringer fordi folk slutter. I spørreskjemaundersøkelsen ble kommunene bedt om å anslå hvor mange personer som har blitt rekruttert til kommunale barnehager i 2008, hvor ordlyden fortsatte med ”*som følge av at førskolelærere har sluttet*”. Oppfølgingsspørsmålet gikk på å få en tentativ vurdering fra kommunene knyttet til hvordan rekrutteringen til kommunale barnehager ligger an medio 2009. I spørsmålsformuleringen ble et mindre stramt arbeidsmarked enn 2008 nevnt som et forhold som kunne tenkes å gjøre rekrutteringen lettere.

I tabellen under oppgis antall personer som kommunen har rekruttert som følge av at førskolelærere har sluttet. I tabellen er kommunene delt inn i tre kategorier: Store kommuner med befolkning over 20.000, mellomstore kommuner med befolkning mellom 10.000 og 20.000, og små kommuner med under 10.000 innbyggere. Det fremgår at de fleste av de store kommunene ikke har oversikt eller tilgang til de aktuelle tallene for rekrutteringsomfanget.

Tabell 2.3 *Førskolelæreransettelser etter avganger 2008 og medio 2009 (N=26).*

	2008	Kommuner som har svart	Medio 2009	Kommuner som har svart
Store kommuner	6	(1 av 5)	3	(1 av 5)
Mellomstore kommuner	12	(4 av 5)	8	(5 av 5)
Små kommuner	17	(15 av 16)	23	(15 av 16)
Alle	35	(20 av 26)	34	(21 av 26)

Det generelle bildet på landsbasis er at førskolelærere er relativt stabil arbeidskraft. Om lag 84 prosent av de som var ansatt i barnehage i 2003 var også ansatt i barnehage i 2007 (Gulbrandsen, 2007, 2009). Antall rekrutteringer til kommunale barnehager som følge av at folk hadde sluttet i jobber, var 35 i 2008 i de kommuner som har svart på dette spørsmålet. Særlig mange av kommunene i Jærregionen kan rapportere om mye gjenrekrutteringer som følge av at førskolelærere har sluttet. I de fleste av de mindre kommunene for øvrig er det som regel tale om et fåtall rekrutteringer fordi folk slutter.

I de kommunene som har svart på spørsmålet tilsvarte dette vel 7 prosent av samlet antall (407 personer) førskolelærere i kommunale barnehager. Dette tallet må ikke forstås som netto avgang fra førskolelæreryrket da en del antagelig begynner i barnehager i andre kommuner. Kartleggingen kan imidlertid indikere at stabiliteten er relativt god også i Rogaland, men at avgangen kan være noe høyere enn på landsplan. Antallet rekrutteringer er nesten like høyt medio 2009. Siden dette er bare halvveis i året, kan det bety at knapphetsproblemen har forsterket seg, eller i hvert fall ikke blitt mindre i inneværende år.

En relativt stabil arbeidstakergruppe, men samtidig preget av noe mobilitet, fremgår også av kommentarene fra kommunene. Arbeidskraften i flere kommuner oppleves som stabil. En større kommune oppgir at de har liten grad av turnover, men at de likevel opplever å ha en kapasitetsutfordring som følge av befolkningsveksten. Fra en annen stor kommune rapporteres det også at det er få som slutter, og de få som gjør det, gjør det *”fordi det er bedre jobbtilbud andre steder, (uttaler oss da som eier av kommunale barnehager)”*. Det samme gjelder en tredje kommune som skriver; *”Få har sluttet. De som slutter/flytter jobb går ofte fra en barnehage til en annen. Bakgrunn for flytting er ofte – ønske om å få arbeid nærmere hjem og nye utfordringer”*. Mobiliteten kan på denne måten knyttes til et gunstig jobbmarked for denne arbeidsgruppen, hvor førskolelærere gjerne kan bytte barnehage for å bedre betingelser og lønn.

Konkurransen innenfor sektoren merkes også for forholdet mellom kommunale og private barnehager. Det oppgis fra en kommune at barnehageansatte kan velge å gå fra kommunal til privat barnehage på grunn av at sistnevnte opererer med høyere lønn. Ved bevegelse i motsatt retning, fra privat til kommunal barnehage, begrunnes mobiliteten i at førstnevnte kan operere med noe tøffere arbeidsforhold.

Et annet aspekt som synes å ha betydning for mobilitet internt i yrket, er geografi og kommunestørrelse. Små kommuner/små barnehager kan miste arbeidskraft til større kommuner/barnehager som følge av at disse kan tilby et *”større fagmiljø”*. Fra et par kommuner oppgis videre at tidligere førskolelærere gjerne *”får arbeid i hjemkommune”* eller *”arbeidssted nærmere hjem”*. Pendling trekkes i den sammenheng også frem som forhold medvirkende til at folk velger å jobbe i en barnehage nærmere eget bosted.

For konkurranse utenfor sektoren, nevnes ønske om å skifte jobb for å oppnå bedre arbeidsvilkår. Bare vel halvparten av utdannede førskolelærerne på landsplan jobbet i 2005 i barnehage. Av de øvrige jobbet ca. en femtepart i skolen, en femtepart hadde et annet yrke, og ca. en tiendedel var ikke yrkesaktiv (Gulbrandsen, 2007). Overgang til skole nevnes også i vår undersøkelse som en ettertraktet alternativ arbeidsplass. Fra arbeidshverdagen i barnehagen rapporteres et høyt arbeidspress og støynivå som sentrale årsaker til at barnehageansatte velger å slutte. Høyt sykefravær kan i den

sammenheng kobles til ”*et økende slitasje problem*”. En annen kommune oppgir helsemessige forhold, men presiserer at dette ikke nødvendigvis er jobbrelatert.

I sum viser det seg å være forskjellige årsaker til at folk slutter. Det er vanskelig på bakgrunn av vårt materiale å peke på enkelte årsaker som viktigere enn andre. Antagelig er dette relativt sammensatt. Det vedvarende relativt høye antall rekrutteringer i forbindelse med at folk slutter både i 2008 og i finanskriseåret 2009, gjør det imidlertid nærliggende å trekke frem den sterke etterspørselsveksten, et inntil nylig generelt stramt arbeidsmarked og de mulighetene som dette gir, som hovedgrunner til at førskolelærere skifter arbeidsplass.

2.5 Vekst og vekstforventninger

Svarene på spørreskjemaet vi sendte ut til kommunene indikerer en fortsatt betydelig knapphet på kvalifisert personell i barnehagene i fylket medio 2009 (styrerstillinger ikke inkludert). Av et totalt antall stillingshjemler tilsvarende 1935 årsverk blant de 26 kommunene i fylket, hadde man 1502 årsverk personell med førskolelærerutdanning eller likeverdige kvalifikasjoner. En mangel på 433 årsverk gir et høyere antall personer da man må regne med at en del stillinger vil være deltid. Dette er relativt sammenlignbart med 2008 da antall personer ansatt i stillinger med dispensasjon var nærmere 500. Knapphetsproblemet er fortsatt omfattende.

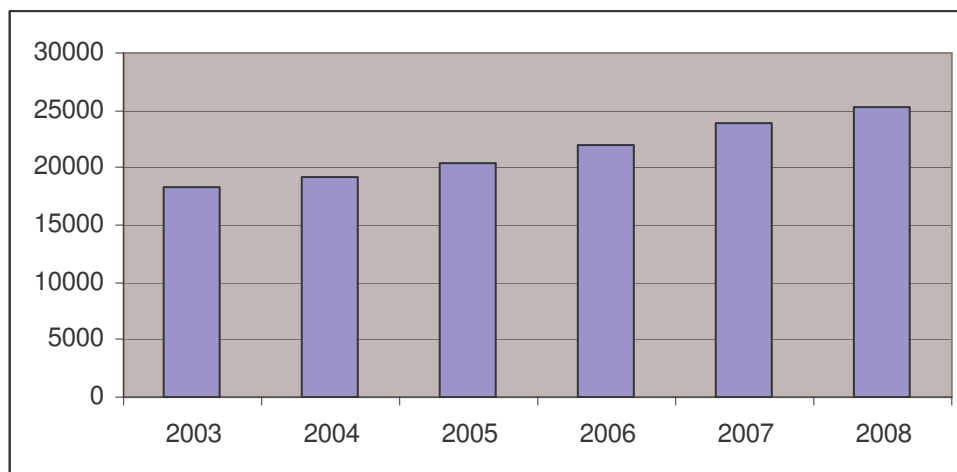
En vurdering av omfanget størrelse fremover vil avhenge av flere forhold: (i) den generelle situasjonen på arbeidsmarkedet, (ii) videre utbygging av barnehageplasser, (iii) tilgang på nye og tidligere utdannede førskolelærere i arbeidsmarkedet.

Ad. (i) Den generelle arbeidsmarkedssituasjonen

Finanskrisen, oppsigelser, permitteringer og en økende ledighet både i fylket og på landsplan viser at den sterke veksten i det regionale arbeidsmarkedet er over, i hvert fall for denne gang. Vurdert ut fra økonomisk utvikling og etterspørsel etter arbeidskraft er det vanskelig å si noe særlig presist om hvordan sysselsettingsveksten og presset i arbeidsmarkedet vil bli fremover. Blant annet skyldes det at utviklingen i petroleumssektoren fortsatt vil ha stor betydning for vekstmuligheter i arbeidsmarkedet. Avhengig av oljepris kan den faktoren slå begge veier. Derav følger at det ikke kan gis særlig meningsfulle utsagn om i hvilken grad den generelle arbeidsmarkedessituasjonen i større eller mindre grad vil gi ”lekkasje” av utdannede førskolelærere til andre bransjer.

Ad. (ii) Videre utbygging av barnehageplasser

Når det gjelder utbygging av barnehager og økt etterspørsel etter førskolelærere som følge av dette, har det som beskrevet foran vært en betydelig vekst.



Figur 2.4 – Antall barn i barnehage, Rogaland

Antallet barn i barnehage i Rogaland har økt relativt jevnt over hele perioden med årlige vekstrater varierende fra 4,6 til 8,3 prosent i perioden 2003-2008. I snitt har årsveksten ligget på ca. 1400 barn. Kommunens oppgaver for inneværende år viser at denne tendensen fortsetter. I følge disse tallene vil det komme 1520 nye barnehageplasser i 2009. Hovedtyngden kommer i Stavangerområdet, og da særlig Stavanger og Sandnes som representerer vel 900 av de nye plassene. For vel 1300 av disse barnehageplassene har vi fått oppgitt fordeling mellom plasser for barn i aldersgruppen under og over 3 år. Majoriteten av disse, 82 prosent, var barnehageplasser for den minste aldersgruppen som er den mest bemanningskrevende.

Når det gjelder utviklingen utover 2009 er anslagene mye mer usikre. Årlige utbyggingsplaner i tidsrommet 2010-2015 oppgis tentativt til rundt 500 barnehageplasser. Ikke alle kommunene gir opplysninger om dette, og opplysningene er mer usikre. Dette henger antagelig sammen med at budsjetter og politiske vedtak ikke er på plass. Men gitt at de sterke politiske føringene om tilnærmet full barnehagedekning holdes ved lag, må en regne med at befolkningsutviklingen og veksten i de aktuelle småbarnsgruppene vil være sentrale indikatorer på utbyggingstakt.

Ad. (iii) Utdanningskapasitet og tilgang på førskolelærere

Utdanningskapasiteten innen førskolelærerutdanning på nasjonalt nivå har variert over tid - avhengig av behov og søkning til studiet. Studentopptaket og antall uteksaminerte studenter på landsbasis lå høyt store deler av 1990-tallet for så å gå ned rundt århundreskiftet. Siden 2003 har en på ny bygd opp kapasitet. Antall ferdig uteksaminerte kandidater på nasjonalt nivå har siden år 2000 holdt seg relativt stabilt over tid og variert mellom ca. 12-1400 førskolelærere i året. Kapasiteten ved UiS planlegges bygd opp til en årlig opptakskapasitet på 160 fremover fordelt på 110 heltidsstudenter og 50 deltidsstudenter. Høgskolen Stord Haugesund tar årlig opp 60 heltidsstudenter; i 2007 ble det tatt opp 34 deltidsstudenter på et 4-årig løp, men det er ingen planer om videre opptak til deltidsstudier.

Det faktiske antall studenter avhenger ikke bare av kapasiteten ved studiene, men også av hvorvidt en får nok kvalifiserte søkere. Det er en utfordring i førskolelærerstudiet. I Universitetet i Stavanger sin selvevaluering av førskolelærerutdanningene ved

institusjonen vises det til at søker tallene til heltidsutdanningen ikke er større enn at alle søkere blir tatt opp (UiS, juni 2009). Når det gjelder siste opptak, for studieåret 2009/2010, har alle kvalifiserte søkere fått studieplass både på heltids- og deltidsstudier.

Ikke alle fullfører. Gitt en gjennomføringsprosent på ca. 70 prosent som var fullføringsandelen på nasjonalt nivå frem til ca. 2003 (Kunnskapsdepartementet 2007), indikerer det at Universitetet i Stavanger vil utdanne vel 100 kandidater i året. Forutsettes fremtidig studietilbud å ligge på ca. 60 studieplasser ved Høyskolen Stord-Haugesund, samt at halvparten av kandidatene er knyttet til Rogaland, og en gjennomføringsprosent på 70 prosent også her, vil denne høyskolen tilføre 20 kandidater i året fremover. I sum vil en dermed i fylket kunne motta anslagsvis 120 ferdig utdannede kandidater i året.

En kan imidlertid ikke regne med at alle disse 120 begynner som førskolelærere. Det er mange som av ulike grunner ikke begynner å jobbe i barnehage. I den nylig fremlagte stortingsmeldingen om kvalitet i barnehagen (St.meld. nr. 41 (2008 – 2009)) vises det til at ca. 53 prosent av førskolelærerne som har fullført førskolelærerutdanning i tidsrommet 1971 – 2007, jobbet i barnehage i 2007. Grunnskolen hadde 17,5 prosent av førskolelærerne og 21 prosent var i andre yrker. Stortingsmeldingen viser videre til en tendens til at flere vender tilbake til førskolelæreryrket. I 2008 ble det utdannet 1365 førskolelærere på landsbasis, mens hele 2680 nye førskolelærere kom til barnehagene. Det kan bety at andelen førskolelærere som bruker utdanningen til dette yrket er noe økende².

På denne bakgrunn og med utgangspunkt i den aktuelle situasjonen kan en kanskje anta at en noe høyere andel enn halvparten av de som utdannes, rundt 60-70 prosent, vil begynne som førskolelærer etter endt utdanning. Dette innebærer i så fall at ca. 70-80 nyutdannede førskolelærere årlig vil finne sin plass som førskolelærere i barnehager i fylket.

2.6 Sammenfattende drøfting

Det har vært en sterk vekst i barnehagesektoren i Rogaland. Fylket har i prosent hatt den høyeste vekst i antall barnehageplasser i tidsrommet 2003-2008. Økning i barnehagedekning som følge av den nasjonale satsning på dette, kombinert med betydelig vekst i økonomi og befolkning kan antas å være hovedårsaker til veksten.

En konsekvens av denne utviklingen er at behov for og etterspørsel etter førskolelærere har økt kraftig. I samme tidsrom tid økte antallet førskolelærere som jobbet i barnehager i fylket med 474 personer. Tilgangen på førskolelærere har imidlertid ikke vært nok til å fylle behovet. I 2008 var 487 personer ansatt på dispensasjon fra kravet om tilfredsstillende pedagogisk utdanning (førskolelærer eller tilsvarende). Medio 2009 var det en mangel på kvalifisert personell på om lag samme nivå, 434 årsverk. Foruten en

² En mulig årsak er ifølge St.meld. nr 41 (2008-2009) at kompetanseforskriften for grunnskolen ble endret i 2007. Førskolelærere må ha videreutdanning i begynnende lese- og skriveopplæring for å kunne arbeide i grunnskolens fire første trinn.

generell manko på nok førskolelærere, preges dessuten det regionale førskolelærermarkedet av en ikke ubetydelig gjennomtrekk.

Utbyggingen av barnehageplasser fortsetter også i 2009 på nivå med tidligere år. Mer usikre er anslagene lenger frem i tid. Presset i førskolelærerarbeidsmarkedet må antas å vedvare. Etter hvert som målet om full barnehagedekning nås vil to forhold være avgjørende for veksten, befolkningsutvikling og tilgang på nyutdannede førskolelærere. En beregnet antatt tilgang av nye førskolelærere til fylket fra utdanningsinstitusjonene Universitetet i Stavanger og Høyskolen Stord/Haugesund er på anslagsvis 70 årlig. Med en faktisk mangel på nærmere 500 førskolelærere i fylket og fortsatt vekst, vil det kunne ta tid før en når noe som nærmer seg balanse i markedet for førskolelærere i fylket.

3 Kommunale tiltak og kompetansestrategier

Vi har i foregående kapittel beskrevet en stor mangel på førskolelærere i fylket. I betydelig grad må kommunene ty til dispensasjoner fra kvalifikasjonskravene for å løse dette rekrutteringsproblemet. En viktig årsak til dette er den sterke veksten i sektoren og de kompetansebehov den har utløst. De kompetansemessige utfordringene er ikke bare kortsiktige. På bakgrunn av en fortsatt forventet vekst i antall barnehageplasser og på noe sikt kanskje også økte krav til pedagogfaglig kompetanse i barnehagene, kan det slås fast at dette dreier seg om en langsiktig problemstilling.

I dette kapitlet redegjøres det nærmere for hvordan kommunene i fylket forholder seg til rekrutterings- og kompetanseutfordringene. Kapitlet starter med å gi en kort innføring i kommunens praksis for bruk av førskolelærere og dispensasjoner. Deretter redegjøres det mer inngående for kommunale tiltak og strategier innrettet mot å rekruttere og beholde barnehagelærere. Kommunene er i den sammenheng blitt bedt om å vurdere viktigheten av følgende: arbeidsmiljøtiltak, kompetanseutviklingstiltak, karriere og lønn. Kommunenes erfaringer med og synspunkter på desentralisert, deltids og arbeidsbasert førskolelærerutdanning, samt kommunenes bruk av og tilrettelegging for private barnehager, beskrives deretter. Til sist går vi spesifikt inn på samarbeidstiltak mellom kommunene og Universitetet i Stavanger og evt. mellom kommunene.

3.1 Pedagogtetthet – behov, normer og praksis

Regelverket med kvalitetsnormer for pedagogisk utdanning og bemanning definerer rammer for bemanning i barnehagene. Hovedregelen er i følge forskrift at det skal være minimum én pedagogisk leder per 14-18 barn når barna er over tre år. Det skal være én pedagogisk leder per 7-9 barn når barna er under tre år og barnas daglige oppholdstid er over seks timer. I barnehager med kortere oppholdstid for barna kan barnetallet økes noe per pedagogisk leder.

Ifølge Barnehagelova må pedagogiske ledere ha utdanning som førskolelærere. Treårig pedagogisk høyskoleutdanning pluss studium i barnehagepedagogikk er likeverdig med førskolelærerutdanning. Loven åpner imidlertid for bruk av dispensasjoner, og på grunn av knapphet må mange kommuner bruke dispensasjoner for å besette stillingene. Spørreskjemaundersøkelsen viser med all tydelighet at de aller fleste kommunene i Rogaland, 22 av 26 kommuner, benytter seg av dispensasjoner. Målt i årsverk var 22 prosent av stillingshjemplene medio 2009 besatt gjennom dispensasjoner.

Lov med forskrifter fungerer naturlig nok styrende for kommunenes praksis. Kommunene som gir opplysninger om sin praksis oppgir at de i det alt vesentlig følger forskriften. Enkelte kommuner oppgir riktignok også at man kan ligge over grensen med for eksempel 1 pedagog per 19 barn over 3 år. For mindre kommuner med relativt få barn kan det være en utfordring å få bemanningskabalene til rent matematisk å gå opp

i forhold til forskriften. Her finnes det eksempler på at styrer i tillegg til administrasjonsarbeid deltar på deltid i det pedagogisk faglige arbeidet.

En kommune viser til at man i en av de kommunale barnehagene har en førskolelærer i grunnbemanningen utover normen. Det samme grep trekkes frem av en privat barnehageeier vi snakket med. Ved å ha en kvalifisert pedagogisk leder mer enn normen oppnår man større fleksibilitet i forhold til vikarer og ledelse. Man kan også unngå søknader om dispensasjoner, påpekes det.

Private barnehager synes relativt sett å ha en litt lavere andel dispensasjoner enn kommunale. Tall for 2008 viser at for Rogaland sett under ett, var antallet personer ansatt på dispensasjon sett i forhold til antall førskolelærere høyere i kommunale barnehager (22,9 prosent) enn i private barnehager (20,7 prosent). Av en informant vises det til at det er private barnehager som driver etter den såkalte "Solgårdmodellen" hvor relativt mange både av små barn og store barn samles i en felles avdeling, og pedagogtettheten dekkes inn for barnehagen som helhet.

Det at man ligger relativt lavt i forhold til normen, strengt definert, kan også henge sammen med måten en har tolket normen på. Fra en kommune pekes det på at man inntil nå har tolket normen dit hen at man skal kunne beregne pedagogtetthet for barnehagen som helhet. En delte antall småbarn på 9 og antall store barn på 18. Da kunne det for eksempel bli behov for 1,4 pedagogiske årsverk for å dekke inn 13 småbarnsplasser.

Generelt virker det som at tilpassing til regelverket er relativt krevende. Det å kombinere stram økonomi med stramme bemanningsreguleringer krever innsats av personellet. *"Siden vi har full barnehagedekning og alle som ønsker får plass, må vi stadig omstille oss i forhold til varierende barnegruppe, planer og antall personal. Det er til tider hemmende for personalet, som heller ønsker en faglig utvikling, i stedet for at dagene går til organisering. Dette er en utfordring for oss, og det å beholde personal, som synes denne organiseringen er utfordrende".*

Nylig (juni 2009) har det kommet et utspill fra departementet hvor det indikeres en fortolkning av regelverket der kommunene ikke kan dele opp i brøker dersom man passerer grensene for pedagogtetthet. En barnegruppe på 10 småbarn eller 19 store barn skal ha 2 hele pedagogstillinger. Det vil imidlertid ikke bli iverksett en slik innstramming før eventuelt etter at konsekvensene er utredet. Det er rimelig å anta at det i mange barnehager, kanskje særlig i mindre barnehager og på mindre steder, vil kunne føre til markert økning i behovet for barnehagelærere.

På spørsmålet om kommunen kan tenkes å *heve* kvalitetskravet utover lovens minimumskrav, er det en mindre kommune som oppgir at dette diskuteres. Tre mellomstore kommuner oppgir eksplisitt at de har ambisjoner utover kvalitetskravet. Den ene ved at kommunen har politisk vedtak om 1,5 pedagog per avdeling: *"Dette er målet vårt, og da vil vi trenge ytterligere 20 pedagoger i perioden 2010-2015"*. Den andre kommunen skriver *"Ja, der er noe vi alt arbeider med. Flere barnehager i kommunen har høyere pedagogtetthet enn lovkrav."* Den tredje kommunen oppgir at de

har et langsiktig mål om at minimum 50 prosent av alle som jobber i barnehager skal ha førskolelærerutdanning.

De øvrige kommunene oppgir imidlertid at det å gå utover lovens minstekrav ”er lite sannsynlig”. Det begrunnes først og fremst økonomisk, og at det erfaringsmessig heller ikke er politisk støtte for å få gå utover lovens minimumskrav.

Ellers beskrives ulike faktorer som vil påvirke kommunenes behov for førskolelærere. Flere kommuner trekker frem en forventet sterk befolkningsvekst som skaper spesielle utfordringer. En stor kommune oppgir således at de som følge av høy forventet vekst, regner med å ha behov for 12 nye avdelinger per år. Andre faktorer som trekkes frem som utfordringer i rekrutteringsarbeidet er førskolelærernes lave lønnsnivå, avgang av folk til skolen, omsorgspermisjoner, folk som ber om redusert stilling og problemer med å rekruttere til jobber med små stillingsandeler, samt et antatt økende antall som går mot pensjonsalder.

3.2 Kommunale tiltak og strategier

I spørreskjemaundersøkelsen ble kommunene bedt om å vurdere viktigheten av ulike strategier: arbeidsmiljøtiltak, kompetanseutviklingstiltak, karriere og lønnstiltak i forhold til hverandre; nå og i årene fremover.

Tabell 3.1: *Hvilke strategier/tiltak bruker kommunen – nå / i årene fremover - for å holde på og rekruttere nye førskolelærere?*

Arbeidsmiljøtiltak	Svært viktig	Viktig	Litt viktig	Ikke viktig	N=26
Dagens situasjon	6	9	5	1	21
Fremover	8	6	2	1	17
Kompetanseutviklingstiltak					
Dagens situasjon	13	8		1	22
Fremover	12	7	1		20
Karrieremuligheter					
Dagens situasjon	1	8	8	3	20
Fremover	4	7	7		18
Lønn					
Dagens situasjon	7	14	1		22
Fremover	13	7			20

Som det fremgår av tabellen over vurderes kompetanseutviklingstiltak som svært viktig både ut fra dagens situasjon og for tiden fremover.

En stor kommune skriver følgende om hvordan kompetanseutfordringer løses i kommunen: ”Det brukes i hovedsak dispensasjoner. I kommunale barnehager har vi innværende år en ordning hvor barnehagene får dekket utgifter til veiledningstillinger tilsvarende 25 % per avdeling hvor det er pedagogisk leder med dispensasjon fra utdanningskravet. Det kreves at barnehager som får dispensasjon lager en plan for veiledning av ansatte på dispensasjon. Høsten 2009 kjøper en kurspakke fra UiS for 30

ansatte på dispensasjon med mål om å øke kompetansen i pedagoglederrollen, og gi faglig støtte i utøvelsen”.

En annen stor kommune forteller at de iverksetter kursrekker for personer med dispensasjon fra utdanningskravet. Kurset tilbys både private og kommunale barnehageansatte, og består av fire kveldssamlinger og en heldagssamling.

Det er utbredt med økonomiske incentiver til videre/etterutdanningstilbud. En kommune gir 15 dager perm med lønn ved utdanning. En annen kommune viser til at man forsøker å rekruttere 2. og 3. klasse studenter ved bruk av rekrutteringsstipend. Det tilbys også individuell opplæring det første året. En har også dekket økonomiske utgifter til personer med behov for å bygge ut egen utdanning til førskolelærerutdanning. En tredje kommune jobber mye med motivering av assistenter til å ta fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere og betaler for utdanningen. En motiverer også barnevernspedagoger til å søke stillinger og betaler for videreutdanning for å bli godkjente pedagogiske ledere.

En annen mellomstor kommune skriver: *”Dersom meir enn 1/3 av førskulelærane manglar i ein barnehage, får dei som er att meir løn som kompensasjon for meirarbeidet som ligg på desse.”*

Lønn synes i økende grad å tillegges vekt. *”Me må vera og er konkurransedyktig på løn”*, sies det fra en kommune. Flere kommuner velger å benytte lønn som insentivordning. En kommune oppga eksempelvis 15 000 kr i ekstralønn. En informant påpeker betydningen av å være konkurransedyktig med hensyn til lønnsnivået i nabokommuner. En annen viser til at det har vært justeringer de siste årene, slik at lønnsnivået ligger bra an i forhold til andre kommuner i fylket. Flere kommuner gir økonomisk støtte til utdanning og permisjonsordninger. Assistenter blir oppfordret til å ta deltidsstudium. En kommune har nylig innført en ordning hvor alle med videreutdanning på hhv. 30 og 60 studiepoeng, kan søke om å få lønnstillegg.

For lønn fremgår større forskjeller i kommunenes strategiske vurderinger av dagens og fremtidens situasjon. For mens 14 kommuner nå oppgir lønn som ”viktig” og 7 kommuner ”svært viktig” snus skalaen for vurderingen i tiden fremover. Da oppgir hele 13 kommuner at lønn vil bli svært viktig for å kunne både beholde og rekruttere nye førskolelærere. På lenger sikt vurderes lønn som like viktig som kompetanseutviklingstiltak. Det er i denne sammenheng interessant å observere at i den aktuelle situasjon er kommunene i særlig grad opptatt av lønn av kortsiktige konkurransehensyn. Det sterkere fokus på lønnsstrategi i fremtiden kan ha sammenheng med at en også er opptatt av hva betydning det generelle lønnsnivået har for rekruttering til førskolelæreryrket.

Arbeidsmiljøtiltak vurderes som middels viktig både på kort og lang sikt. Satsning på personalutvikling påpekes både av noen informanter som et viktig grep både for å stimulere faglig utvikling og sosial tilknytning. En kommune som vektlegger arbeidsmiljøtiltak som viktig, peker både på tiltak rettet mot det psykososiale arbeidsmiljø ved at en blant annet har personalseminar og tilstellinger utenom arbeidstid. Videre er det kommuner som viser til velferdsordninger.

Den faktor som vurderes som minst viktig både på kort og lang sikt er karrieremuligheter. Dette er antagelig et uttrykk for hvordan sektoren er organisert.

"Gjelder bare noen få", er en kommentar som gis. I en større kommune pekes det imidlertid på at noe gjøres. Det opprettes seniorveilederstillinger for ansatte på dispensasjon og fagutviklerstillinger i store barnehager. Hovedinntrykket er at kommunene i mindre grad makter å se for seg muligheten av at det gjennom førskolelæreryrket kan skapes særlig mer karriereveier enn det organiseringen i dag legger til rette for: hvor pedagogisk ledelse og veiledning i forhold til assistenter, samt styrerjobber, er hovedmulighetene. En kommune sier det slik: "Karrieremuligheter er viktig, men vi ønsker først og fremst pedagoger i lag med ungene på avdelingene. Der er også det største trykket".

Foruten de strategier og tiltak som her er beskrevet, skal også nevnes at flere kommuner arbeider med å innhente personell utenfra. Flere Jærkommuner reiste våren 2009 på jobbmesse til Island med sikte på å markedsføre rekrutteringsmuligheter i bredere forstand, barnehager inklusive. Dette førte ikke i seg selv til konkrete rekrutteringer til barnehager, men vurderes ifølge informant å kunne gi resultater på sikt. En kommune planlegger nå å bruke rekrutteringsfirma for å rekruttere personell til barnehage, dvs. en sikter mot barnehagepersonell i bred forstand, ikke bare pedagogiske ledere. En er åpen for å rekruttere personell både fra andre steder i Norge og utlandet.

3.3 Tilbud for å heve kompetansen til ufaglærte barnehageansatte

Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning, utdanning på deltid og desentraliserte utdanningsformer er alternative studietilbud. Slike studietilbud kan være aktuelle både for personer med studiekompetanse og for assistenter, inkludert barne- og ungdomsarbeidere, som har realkompetanse. Studier kan gjennomføres på deltid, og utdanningsinstitusjonene og arbeidsgiverne kan samarbeide om ordningen. Slike studier kan være tilrettelagt for de barnehageansatte som ønsker å ta førskolelærerutdanning, men som ikke har mulighet til å studere på heltid.

Per i dag gis det tilbud ved Universitet i Stavanger og Høyskolen i Oslo (St. meld nr. 41 (2008-2009)). Opplegget er litt forskjellig. Ved Høyskolen i Oslo foregår store deler av studiet på egen arbeidsplass kombinert med samlinger på Høyskolen. I Stavanger gjennomføres studiet ved universitetet samtidig som man har deltidsstilling i barnehage, men uten at egen barnehage kan fungere som praksisplass.

I spørreskjemaundersøkelsen gjennomført blant kommunene i Rogaland har vi bedt alle kommunene gi en vurdering av denne type ordninger som et tiltak for å øke kompetansen i barnehagene. Det synes å være en svært god oppslutning omkring dette blant kommunene. 13 kommuner oppgir "godt alternativ/svært bra/positive til deltidsutdanning/det er bra/svært aktuelt/særdeles viktig". Flere etterlyser også at det opprettes flere studieplasser. En mindre kommune oppfatter også tilbudet som et godt tiltak, men opplever likevel at de ikke klarer ikke "å motivere folk".

To eksempler fra uttalelser. Første fra distriktskommune: "Det er bra, mange som er etablert i kommunen og som har familier kvier seg for å flytte eller pendle. Dersom de jobber i barnehagen allerede så kan de beholde noe av sin stilling og lønn. Supert, spesielt for distrikta".

Fra en stor kommune lyder uttalelsen: *”Dette er et godt alternativ til ordinære plasser. Det gir en mulighet for ansatte som har lav inntekt, og forsørgeransvar til å få en utdanning med mindre økonomiske omkostninger enn ved ordinært studium. De som tar denne utdannelsen har god innsikt i og kunnskap om yrket og fortsetter i barnehagen etter endt studie. Et godt beholde- og rekrutteringstiltak”.*

Flere kommuner oppgir også at denne type studietilbud oppfattes som et svært godt alternativ med hensyn til å få stabil arbeidskraft, samtidig som arbeidskraften også vurderes som spesielt god. En stor kommune oppgir: *”(…) Vi har gode erfaringer med kvaliteten på de pedagogene som blir utdannet gjennom det desentraliserte systemet, folk gikk på skole to dager og var i jobb tre dager. Veldig bra folk!”.*

Fra en mellomstor kommune sies det *”(…) Dei som tek førskulelærerutdanning på denne måten veit at det er dette dei vil. Dei har mykje realkompetanse med seg inn i studiet. Erfaring syner og at desse er stabile og gode førskulelærarar når dei er ferdige”.*

Oppsummert er det stor interesse for denne type alternative studietilbud blant kommunene i fylket. Dette henger sammen med at slike tilbud samtidig treffer både kommunens og de ufaglærte barnehageansattes behov. Spørsmålet kan stilles om en har utnyttet det potensial som her foreligger.

3.4 Hvorfor få søkere til førskolelæreutdanningen?

Tilgangen på kvalifiserte søkere til førskolelærerstudiene er som tidligere nevnt begrenset. Å utdanne nok kompetent barnehagepersonell er utfordrende. Dette illustrerer også de tilnærmet entydige tilbakemeldingene fra kommunene; at lav lønn og lav status i samfunnet er av de aller viktigste årsakene til manglende interesse for førskolelærerstudiet. Av i alt 26 kommuner oppgav 17 kommuner lav lønn og 13 kommuner lav status som årsaker for sviktende studieinteresse.

Lite kjennskap til yrket som en kompetansearbeidsplass bidrar til at gamle holdninger vedlikeholdes. Å bedre omdømme i samfunnet må ifølge flere kommuner til for å bidra til overgangen fra *”’tanter’ og sandkasser til lærings- og utviklingsmiljø”*. Det etterlyses et målrettet og systematisk informasjonsarbeid for at pågående *”nedprioritering, holdningsmessig og lønnsmessig, som har foregått over lang tid”* skal kunne endres.

Knappheten på faglært barnehagepersonell poengteres også som et forhold som i seg selv kan virke selvforsterkende. En mellomstor kommune skriver: *”Jeg tror at mangel på førskolelærere totalt, dessverre også fører til at færre søker studiet. Jeg tror at mange er redde for at de skal bli alene som fagpersoner sammen med mange ”ufaglærte” i en barnehage. Mange er opptatt av at der må finnes rom og tid til faglige refleksjoner”.*

En annen kommune trekker frem at kravet/målsetningen om full barnehagedekning og økningen i barn med særskilte behov og/eller minoritetsbakgrunn, er forhold som kan være medvirkende til å gjøre barnehager til en mindre attraktiv arbeidsplass. Ellers nevnes også kvinnedominans, manglende karrieremuligheter og manglede spesialiseringsmuligheter som ytterligere faktorer som er medvirkende til lav rekrutteringsgrad til førskolelærerstudiet.

Et regionspesifikt forhold som også trekkes frem som en mulig årsak til liten søkermasse ved Universitetet i Stavanger er et sterkt arbeidsmarked. Olje, industri og økonomi trekkes frem som regionsspesifikke satsningsområder som kan tenkes å gå ut over andre fagområders oppslutning fra søkermassen. En mellomstor kommune oppgav i forlengelsen av dette også utdanningen ved UiS ikke har *”et rykte på seg for å være ”noe spesielt” som for eksempel Dronning Maud Minne i Trondheim”*.

3.5 Samarbeidstiltak mellom UIS og kommunene

Kommunene ble spurt om samarbeid om utdanning av førskolelærere i forhold til UiS og andre kommuner. Mange kommuner er opptatt av dette.

Markedsføring/informasjon av studietilbudet trekkes fram av mange. Barnehagene faller gjerne i skyggen av skolen, sier en det. Det er viktig med informasjon ut til kommunene i god tid før søknadsfrister, sier en annen. *”og spele på lag med kommuneadministrasjonen der det er trong for fleire utdanna”*. Det kunne også jobbes mer mot videregående skole med informasjon om utdannelsen, sies det fra en tredje informant.

Samarbeid med Universitet er utvilsomt av betydning for mange kommuner. Flere peker på betydningen av dialogmøter og kontakt mellom UiS og kommunene. Dette er viktig og er ting man bør fortsette med. Blant annet er det viktig å diskutere innholdsmessige sider ved studiene. En stor kommune ønsker generelt å ha tett dialog mellom *”undervisningsinnhold og arbeidsgivere gjennom utdanningsløpet, for eksempel gjesteforelesninger, studiebesøk, forskningsprosjekt, hospitering”*. En kommune foreslår at det opprettes øvingsbarnehager i alle kommuner.

Av innholdsmessige aspekter som etterlyses av flere er fokus på lederopplæring. Forholdet mellom teori og praksis er også et tema. En informant ønsker seg mer teori og mindre praksis.

Flere kommuner understreker betydningen av desentraliserte tilbud. Betydningen av enda mer fleksible opplegg for å kombinere utdanning og praksis påpekes. Bruk av praksis i desentralisert utdanning i egen barnehage påpekes også. Det er en måte å redusere vikarproblemet på. *”Desentralisert førskolelærerutdanning knyttet til arbeidsplass eventuelt med spissing mot tema/prosjekter der også resten av barnehagen kunne ”spise smuler” ved kompetanseheving for alle ved for eksempel veiledning”*, foreslår en annen informant. Forslag om nettbasert utdanning nevnes også.

Et par kommuner peker videre på muligheten for samarbeid mellom flere kommuner når det gjelder desentralisert, arbeidsplassbasert utdanning. Kanskje kunne UIS og flere kommuner utvikle et mer omfattende samarbeid om slike studier?

Betydning av kapasitet trekkes frem av flere. En kommune påpeker at egen kommune alene vil ha behov for ca. 45 pedagoger de nærmeste 5 årene. *”Da er en økning med 10 plasser i hele Stavangerregionen meget underdimensjonert”*, sies det. Økt kapasitet på utdanning generelt, på desentralisert utdanning og på barnehagepedagogikk etterlyses. En kommune foreslår også at universitetet kunne tilby veiledning til alle nyutdannede førskolelærere. Mange er opptatt av studiekapasiteten. *”Vi vil vurdere om andre*

institusjoner kan tilby utdanning av våre ansatte, dersom UiS ikke kan”, sies det fra en kommune.

Kommunene hadde ulike synspunkter på om det er aktuelt å bidra til delfinansiering av studieplasser for førskolelærerstudenter. Av 20 kommuner svarte 11 nei på spørsmålet, og én kommune svarte *”trolig ikke”*. 7 av kommunene svarte positivt ja. En kommune mente at prisen hadde stor betydning for hva svaret ville bli, og at dette var aktuelt dersom søkere fra kommunen ikke fikk ordinære plasser. En kommune hadde en slik avtale med Høgskolen Stord Haugesund.

3.6 Kommunenes tilrettelegging for private barnehager

Det er omtrent lik fordeling av antall offentlige og private barnehageplasser i Rogaland. Av barnehageplassene var 49 prosent i private og 51 prosent i offentlige (hovedsakelig kommunale) barnehager.

Tabell – 3.2 – Barnehageplasser fordelt på offentlige og private barnehager, 2008

Variabel	Barn med barnehageplass	Barn med barnehageplass i offentlige barnehager	Barn med barnehageplass i private barnehager	
	Antall	Antall	Antall	Andel
1101 Eigersund	718	251	467	65
1102 Sandnes	3925	1653	2272	58
1103 Stavanger	7205	4286	2919	41
1106 Haugesund	1940	305	1635	84
1111 Sokndal	177	0	177	100
1112 Lund	161	53	108	67
1114 Bjerkreim	171	110	61	36
1119 Hå	946	708	238	25
1120 Klepp	1047	722	325	31
1121 Time	1035	370	665	64
1122 Gjesdal	590	455	135	23
1124 Sola	1602	748	854	53
1127 Randaberg	687	465	222	32
1129 Forsand	76	76	0	0
1130 Strand	693	179	514	74
1133 Hjelmeland	165	165	0	0
1134 Suldal	210	210	0	0
1135 Sauda	226	151	75	33
1141 Finnøy	140	114	26	19
1142 Rennesøy	295	295	0	0
1144 Kvitsøy	30	30	0	0
1145 Bokn	54	54	0	0
1146 Tysvær	675	503	172	25
1149 Karmøy	2116	667	1449	68
1151 Utsira	11	11	0	0
1160 Vindafjord	451	290	161	36
Sum	25346	12802	12475	49

Tabellen på forrige side viser at det er til dels store variasjoner mellom kommunene når det gjelder forholdet mellom kommunale og private barnehageplasser. I et mindre antall kommuner er det et flertall private barnehageplasser. Det gjelder Haugesund, Sandnes, Karmøy og Sola, det vil si alle de større kommunene utenom Stavanger. Stavanger har imidlertid fleste private barnehageplasser i antall. Av de mellomstore og små kommunene har Time, Sokndal og Lund flere private enn kommunale barnehageplasser. Flere av de mindre kommunene har bare kommunale barnehageplasser og ingen private.

Tabell 3.3.: Samlet vurdering av forventet utvikling i antall private barnehageplasser (n=18).

	Øke betydelig	Øke litt	Holde seg stabilt	Reduseres litt	Reduseres betydelig
Antall private barnehageplasser vil i årene fremover	1 (6 %)	7 (39 %)	8 (44 %)	2 (11)	-

For å få indikasjoner på privat barnehageplassutvikling fremover, har vi bedt kommunene anslå utviklingen i antall i årene fremover. I tabellen over fremgår kommunens svarfordelinger på spørsmålet om antallet private barnehageplasser vil økes eller reduseres i årene fremover.

Av de 18 kommunene som har svart på dette spørsmålet, er det åtte kommuner som er av den oppfatning at antall private barnehageplasser vil holdes stabilt. En om lag tilsvarende andel mener at antallet vil øke litt. Kun to kommuner tror behovet for private barnehageplasser vil synke i årene fremover. Tallmaterialet indikerer ikke markerte forskjeller mellom ulike kommunetyper.

I kommuner hvor antallet private barnehageplasser antas å øke, gis dette ulike begrunnelser. I kommunen hvor det forventes betydelig økning, vises det til politikerne og at de mener at det er billigere med private barnehager (noe informanten mener at det ikke er). I en annen kommune pekes det også på politikerne og at disse i hovedsak vil løse utbyggingsproblemene gjennom private barnehager. En tredje kommune oppgir at en vil opprettholde nåværende fordeling offentlig/privat og at begge vil øke litt. Et par andre kommuner peker på tenkte prosjekter hvor private aktører er inne.

Av de som viser til stabilitet, er en begrunnelse manglende behov. Det er også et par kommuner som viser til at politikerne har vedtatt å prioritere kommunale barnehager.

I kommunene hvor antallet private barnehageplasser antas å reduseres, handler det om at private barnehager har henvendt seg til kommunen for å be om kommunal overtakelse. Også andre forklaringsfaktorer gis. En er mulig overgang fra kjøper til selgers marked, at private aktører blir mindre interessert når markedet er i ferd med å mettes. Dette handler ikke minst om økonomi, om at det kan bli konkurranse om barna eller at den offentlige støtten på sikt kan bli endret.

Kommunene som forventer økning, stabilitet eller reduksjon i antall private barnehageplasser fordeler seg relativt jevnt på de ulike størrelseskategoriene. Svarene gir i snitt grunnlag for i hvert fall på kort sikt å anta en viss økning også i privat

barnehagesektor fremover. Det er imidlertid grunn til å anta at økninger i privat sektor i større grad enn for kommunal, vil avhenge av god vekst i sektoren totalt sett og de økonomiske betingelsene som de private aktørene vil måtte forholde seg til. Kommunal sektor vil nødvendigvis, med krav om tilnærmet full barnehagedekning, måtte trå til der hvor privat sektor ikke har gode nok incentiver for å engasjere seg.

3.7 Sammenfattende drøfting

Kommunene i fylket har en betydelig mangel på førskolelærere. En sjettedel av årsverkshjemlene besettes gjennom bruk av dispensasjoner. Det er flere forhold som kan indikere at problemet i hvert fall ikke vil avta i årene som ligger fremfor, så fremt det ikke skulle skje en betydelig styrking av tilbudssiden. Barnehageutbyggingen fortsetter i samme takt som tidligere i 2009. På lenger sikt vil befolkningsutviklingen kunne gi varierende behov. Både en økning av normene for pedagogtetthet og at en del aktører ønsker å ansette mer kvalifisert personell enn minimumsnormen, indikerer at etterspørselen vil øke ytterligere.

Knapphet på førskolelærere har utløst en til dels betydelig aktivitet blant kommunene i Rogaland. Mye gjøres i mange kommuner for å møte rekrutteringsbehovet og styrke kompetansen:

- Kompetansehevende tiltak gjennom kursvirksomhet og økonomiske incentiver (stipendier/annen støtte) med sikte på opplæring og videreutdanning er sentrale virkemidler i kommunene.
- Det er videre et stort fokus i kommunene på utdanningskapasiteten ved førskolelærerutdanningene. Generelt sett etterlyses det at utdanningskapasiteten blir større. Et virkemiddel som synes populært hos kommunene er tilbud om deltids førskolelærerutdanning. Tilbudet fra UiS, gis det signaler om fra kommunene, kunne gi åpninger for enda større fleksibilitet mht. organiseringen. Blant annet etterlyses muligheter for arbeidsplassbasert praksis.
- For øvrig synes det i økende grad å være et fokus på lønn, men da særlig i betydning av å være konkurransedyktig på lønn i det regionale arbeidsmarkedet for førskolelærere.

Arbeidsmiljøtiltak vektlegges noe av kommunene, men karriereutvikling gis mindre vekt. Det siste er forståelig sett på bakgrunn av at det først og fremst fokuseres på ”med barna” aktivitet og at økonomien ikke stimulerer til mer differensierte funksjonsområder og stillingsstrukturer. Når det gjelder det første, arbeidsmiljøet, og gitt at lønnsnivået er lavt, må det forutsettes at arbeidsmiljøtiltak blir desto viktigere for å beholde folk i yrket.

Generelt trekkes heving av førskolelæreryrkets moderate status inn som et viktig element med hensyn til å styrke rekrutteringen til studier og yrket. Status og lønn er sentrale faktorer i det bildet, og vil kunne bli et enda mer sentralt tema fremover i tid.

4 Perspektivanalyser

Vil knappheten på førskolelærere vedvare i fylket? Hvis ja, hvor bør innsatsen settes inn for å avhjelpe problemet? I dette kapitlet vil vi vurdere hvordan arbeidsmarkedet for førskolelærere i fylket vil utvikle seg de nærmeste 10-15 årene. Analysene tar utgangspunkt i nåsituasjonen og antagelser om utviklingstrekk på både etterspørselssiden og tilbudssiden.

Når det gjelder etterspørselssiden tas for det første utgangspunkt i forventninger om befolkningsvekst, barnetall og dekningsgrad for barnehageplasser i de aktuelle aldersgrupper. For det andre peker vi også på mulige konsekvenser dersom normene i regelverket for antall førskolelærere sett i forhold til antall barn skjerpes.

Når det gjelder tilbudssiden tas utgangspunkt i den faktiske situasjon med ansatte førskolelærere, stillingshjemler og dispensasjoner. Videre gjøres antagelser om hvordan arbeidsmarkedet for førskolelærere fungerer mht. tilgang og avgang av alt utdannede førskolelærere. Til dette kobles forutsetninger om tilgang på nyutdannede førskolelærere fra universitet og høyskoler fremover.

Balansen eller mangel på balanse beregnes ved å se på differansen mellom etterspørsel og tilbud. Det handler slik sett om statiske beregninger av markedsbalanse. Vi har ikke innenfor rammen av prosjektet kunne trekke inn mer dynamiske vurderinger knyttet til for eksempel endringer i det relative lønnsnivå i sektoren.

4.1 Bruk av førskolelærere i stillinger som pedagogisk leder

Førskolelærer er én av flere utdanningskategorier som jobber i barnehage:

Tabell 4.1: Ansatte i barnehager fordelt på stilling og kvalifikasjoner. Rogaland 2008

	Antall	Andel av undergruppe	Total andel
Antall styrere med førskolelærerutdannelse	503	95 %	6 %
Antall styrere med dispensasjon	29	5 %	0 %
Antall styrere alle barnehager	532		7 %
Pedagogiske ledere med førskolelærerutdannelse	1 584	26 %	20 %
Pedagogiske ledere med dispensasjon	458	8 %	6 %
Assistenters med førskolelærerutdanning, fagutdanning eller annen pedagogisk utdanning	973	16 %	12 %
Ufaglærte assistenter	3 036	50 %	38 %
Ansatte på avdeling	6 051		77 %
Andre ansatte (spesialpedagoger, renhold osv.)	1 307		17 %
Ansatte i alt alle barnehager	7 890		100 %

Kilde: KOSTRA

Tabell 4.1 viser at førskolelærere jobber i stillinger som både styrere, pedagogiske ledere og assistenter, men at den klart største andelen jobber som pedagogiske ledere. Fokuset for dette kapitlet er etterspørsel og tilbud av førskolelærere til stillinger som pedagogiske ledere.

Tabell 4.2 viser at per desember 2008 var 458 stillinger som pedagogisk leder i barnehager i Rogaland besatt av personer uten førskolelærerutdannelse, dvs. det var gitt dispensasjon fra kravet om førskolelærerutdannelse. Tabellen under viser at tilsvarende tall for mai 2009 målt i årsverk (stillingshjemler) var 433.

Tabellen viser følgende:

- Bruk av dispensasjoner, et forhold som vi også vil omtale som underdekning, utgjorde 22 % av både årsverk og personer.
- Andelen dispensasjoner (underdekningen) varierer kraftig mellom kommunene, fra ingen bruk i noen mindre kommuner (Bjerkreim, Forsand, Sauda og Utsira) til over 50 % i kommuner som Hjelmeland (71 %), Finnøy (59 %) og Rennesøy (54 %).
- Av kommuner med over 100 stillingshjemler for pedagogiske ledere skiller Karmøy seg ut med kun 7 % dispensasjoner; Sandnes, Stavanger, Haugesund og Sola har en bruk av dispensasjoner på fra 21 % - 27 %.

Tabell 4.2: Dispensasjoner fra kravet om førskolelærer utdanning for pedagogiske ledere i prosent av hhv. stillingshjemler og personer.

	Tall fra kommunene mai 2009			KOSTRA tall desember 2008		
	Stillingshjemler pedagogiske ledere (årsverk)	Dispensasjoner	Dispensasjoner i prosent av antall stillingshjemler	Pedagogiske ledere (personer)	Dispensasjoner	Dispensasjoner i prosent av personer
1101 Eigersund	60	12	20 %	58	20	34 %
1102 Sandnes	305	78	26 %	356	99	28 %
1103 Stavanger	490	130	27 %	563	129	23 %
1106 Haugesund	133	8	6 %	122	5	4 %
1111 Sokndal	13	1	8 %	13	1	8 %
1112 Lund	19	7	37 %	13	6	46 %
1114 Bjerkreim	12	0	0 %	13	1	8 %
1119 Hå	62	15	24 %	75	19	25 %
1120 Klepp	89	23	26 %	83	17	20 %
1121 Time	80	12	15 %	79	12	15 %
1122 Gjesdal	49	10	20 %	51	13	25 %
1124 Sola	132	28	21 %	143	32	22 %
1127 Randaberg	52	11	21 %	59	10	17 %
1129 Forsand	8	0	0 %	4	1	25 %
1130 Strand	47	22	46 %	60	26	43 %
1133 Hjelmeland	28	20	71 %	14	7	50 %
1134 Suldal	20	4	18 %	18	6	33 %
1135 Sauda	23	0	0 %	20	1	5 %
1141 Finnøy	11	6	59 %	13	6	46 %
1142 Rennesøy	26	14	54 %	25	10	40 %
1144 Kvitsøy	3	1	27 %	2	0	0 %
1145 Bokn	5	2	40 %	2	0	0 %
1146 Tysvær	58	10	17 %	57	8	14 %
1149 Karmøy	183	13	7 %	165	23	14 %
1151 Utsira	1	0	0 %	1	0	0 %
1160 Vindafjord	26	7	27 %	33	6	18 %
Sum	1935	433	22 %	2 042	458	22 %

Kilde: Spørreskjemaer til barnehageansvarlig i alle Rogalandskommuner og KOSTRA

4.2 Analysemodell for tilbud og etterspørsel etter førskolelærere til stillinger som pedagogiske ledere

Vi har utarbeidet en analysemodell til å anslå langsiktig utvikling i etterspørsel og tilbud for førskolelærere til stillinger som pedagogiske ledere. Etterspørsel og tilbud måles i årsverk (stillingshjemler). Forholdet mellom etterspørsel og tilbud (balansen) på et gitt tidspunkt vil være lik behovet for bruk av dispensasjoner (underdekning).

Modellen starter med en **bruk av dispensasjoner (underdekning) på 433 årsverk.**

Modellen har **5 etterspørselsparametre:**

- Lovpålagt minstekrav til pedagogtetthet for henholdsvis små og store barn. Per i dag er disse 1 pedagogisk leder per 9 små barn (0-2 år) og 1 pedagogisk leder per 18 store barn (3-5 år).
- Økning i barnehagedekning for henholdsvis små og store barn. Ved utgangen av 2008 var det i Rogaland en samlet barnehagedekning på 72 % for 1-2 åringer og 95 % for 3-5 åringer. Dekningsgraden er på vei oppover og vi antar at langsiktig dekningsgrad for 1-2 åringer vil være 85 % og for 3-5 åringer 97 %. Vi antar videre at denne dekningsgraden nås i løpet av 2011.
- Befolkningsvekst vil medføre ytterligere behov for pedagogiske ledere. SSB har utarbeidet et sett mulige befolkningsbaner avhengig av utviklingen i fruktbarhet, dødelighet, tilflytting og innvandring.

Modellen har **16 tilbudsparametre** hvorav de viktigste er:

- Antall kandidater som startet på heltids førskolelærerstudier ved UiS og HSH (Høgskolen Stord Haugesund) 3 år i forveien. Ved UiS ble det for 3 år siden tatt opp 110 heltidsstudenter mens HSH tok opp 60. Det antas at studenttallene ved UiS og HSH framover vil ligge på de samme nivåene.
- Antall kandidater som startet på deltids førskolelærerstudier ved UiS og HSH (Høgskolen Stord Haugesund) 4 år i forveien for de aktuelle år. Opptak til disse studiene har fram til 2007 kun skjedd hvert fjerde år. UiS tok opp 76 studenter i 2007, 54 i 2009 og planlegger opptak av 30 studenter årlig fra 2010. HSH tok opp 34 studenter i 2007 og har ingen konkrete planer om ytterligere opptak.
- Antall kandidater som starter på 2-årig deltidskurs ved UiS. Det tas opp hvert partallsår 20 kandidater til modulen i småbarnspedagogikk og hvert oddetallsår 20 kandidater til modulen i barnehagepedagogikk; det uteksamineres 20 kandidater hvert år.
- Antatt andel av kandidatene fra UiS og HSH som potensielt vil begynne å jobbe i barnehager i Rogaland settes til henholdsvis 100 % og 50 %.
- Andel av kandidatene som uteksamineres. Det antas at denne er 70 %.
- Andel av uteksaminerte kandidater som begynner å jobbe som pedagogisk leder i barnehage. Vi antar at denne andelen er 70 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Antall årsverk delt på antall personer tilsier at denne er ca. 90 %.

- Antall førskolelærere som ikke jobber i yrket og andel som hvert år vender tilbake til yrket. Tall fra Kunnskapsdepartementet tilsier at ca. halvparten av alle med førskolelærerutdannelse jobber utenfor sektoren. Vi antar at andelen som hvert år vender tilbake til sektoren er 2 %.
- Ordinær årlig avgang av pedagogiske ledere. Ordinær avgang defineres her som enten pensjonering eller avgang fra barnehagesektoren. Vi har brukt aldersfordelingen for alle førskolelærere i landet i 2005 til å anslå gjennomsnittlig årlig pensjonering; endring i alders sammensetningen innebærer at denne andelen vi stige i årene framover. I tillegg har vi antatt at det er avgang fra sektoren av andre årsaker på 1,5 % årlig.
- Andel styrere per stilling som pedagogisk ledere og årlig avgang som følge av at pedagogiske ledere rekrutteres til styrere. Andelen styrere per stilling som pedagogisk leder er ca. 25 %, dvs. at barnehagene i Rogaland i snitt har 4 avdelinger. Rekruttering av pedagogiske ledere til styrere vil avhenge av forhold, økt behov for styrere som følge av barnehageutbygging og ordinær alderspensjonering av styrere.

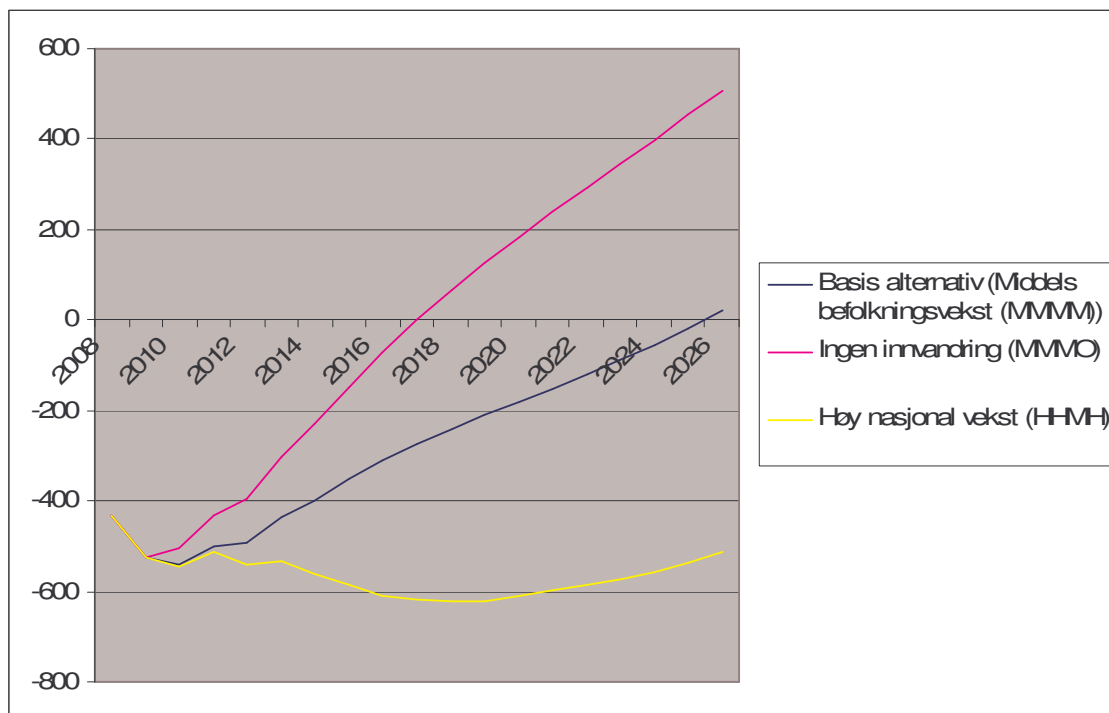
Se vedlegg 1 for en nærmere presentasjon og diskusjon av parametrene.

4.3 Modellresultater

I vedlegg 3 finnes en oversikt over de parameterverdiene vi finner mest sannsynlige. Dette parametersettet vil vi framover referere til som vårt **basisalternativ**.

Tallverdier for de ulike parametrenes virkninger på etterspørsel og tilbud per år i perioden 2008-2026 finnes i vedlegg 4. Her vises resultatene kun grafisk.

Grafen på neste side viser hvordan framtidig dekning av førskolelærere til stillinger som pedagogiske ledere avhenger av antagelser om befolkningsvekst:



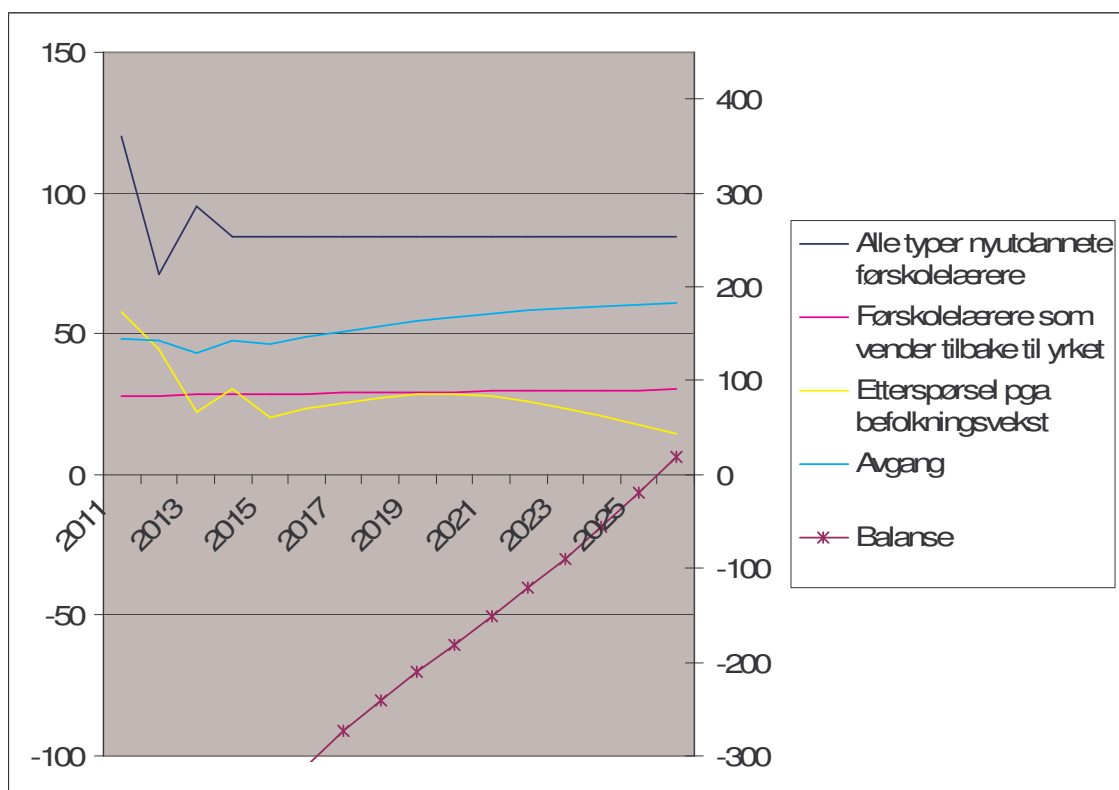
Figur 4.1 : Balanse i etterspørsel og tilbud etter førskolelærere til stillinger som pedagogiske ledere i Rogaland målt i årsverk.

Figuren viser følgende:

- I alle tre alternativene vil det være en negativ utvikling i balansen de første årene etter hvert som målet om langsiktig barnehagedekning nås.
- I basis alternativet med middels befolkningsvekst (MMMM) vil balanse i førskolelærermarkedet nås i 2026. Vi ser at gjeldende underdekning på førskolelærere (-433) vil øke opp til 500 i 2011, men at dette så vil synke gradvis fram mot balanse i 2026 og overskudd etter dette.
- Uten innvandring til regionen (alternativ MMMO) vil balanse nås mellom 2017 og 2018.
- Med høy befolkningsvekst (HHMH) vil regionen ikke være i nærheten av balanse i 2026.

I det videre vil vi fokusere på årsaker til endringer i balanse utover befolkningsvekst og vi konsentrerer oss derfor om basis alternativet hvor befolkningsveksten er satt til MMMM.

Figuren under viser de viktigste faktorene som påvirker *endringer* i balansen i basis alternativet fra og med 2011 hvor det ved årets inngang er en underdekning på 542 (NB: figurens akser er avgrenset slik at dette tallet ikke vises):

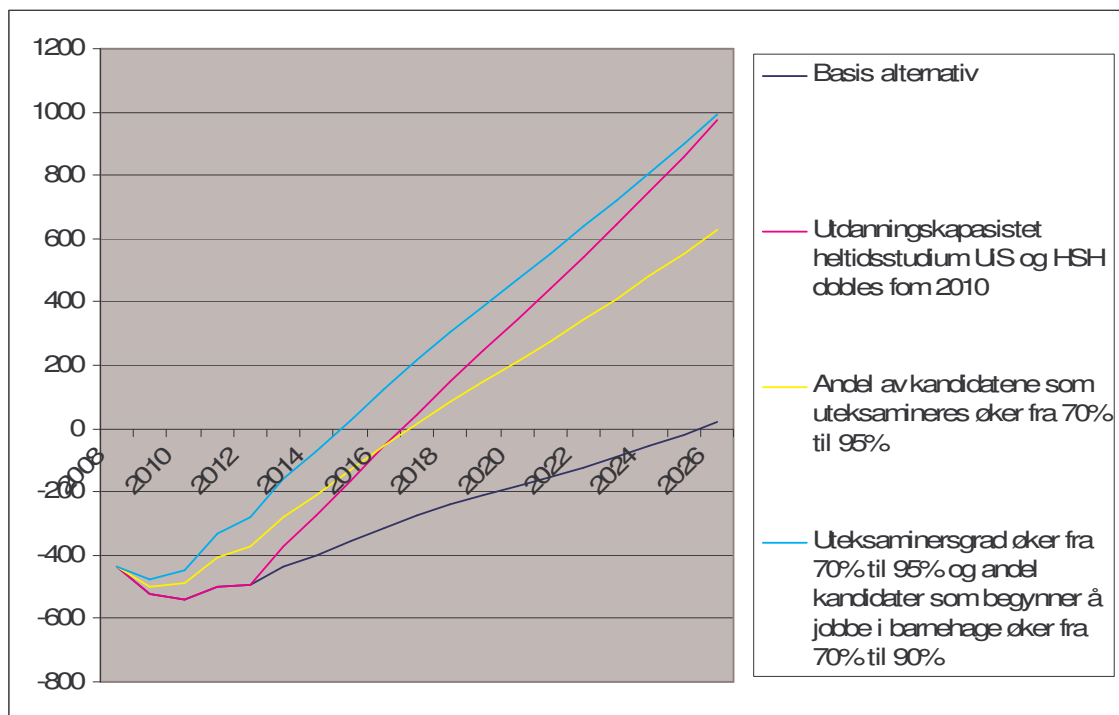


Figur 4.2 : Partielle virkninger på utvikling i etterspørsel og tilbud etter førskolelærere som pedagogiske ledere 2011-2026. Basis alternativet målt i årsverk. Merk: Balansen avleses på høyre akse mens øvrige verdier avleses på venstre akse.

Figuren viser følgende

- Befolkningsveksten vil svinge litt de første årene, men vil fra 2020 vise en avtagende tendens.
- Årlig nyutdannede førskolelærere (fra både heltids- og deltidsstudier) som begynner å jobbe i barnehage vil ligge på 84 årsverk årlig i perioden fra og med 2011.
- Årlig tilgang på førskolelærere som har jobbet andre steder vil ligge i underkant av 30 i perioden.
- Antatt avgang av pedagogiske ledere vil være sterkt økende fra og med 2017 som følge av gradvis eldre arbeidstagere. Årlig avgang øker fra rett under 50 i 2011 til 60 i 2025, dvs. at rundt 2025 vil avgang fra yrket kreve nesten 2/3 av beholdningen av nyutdannede førskolelærere.

Det kan også være nyttig å se på hvordan den forutsette balanse i 2026 vil påvirkes av endringer i utdanningssystemet:



Figur 4.3: Balanse i førskolelærermarkedet i Rogaland under ulike forutsetninger om utdanningssystemet

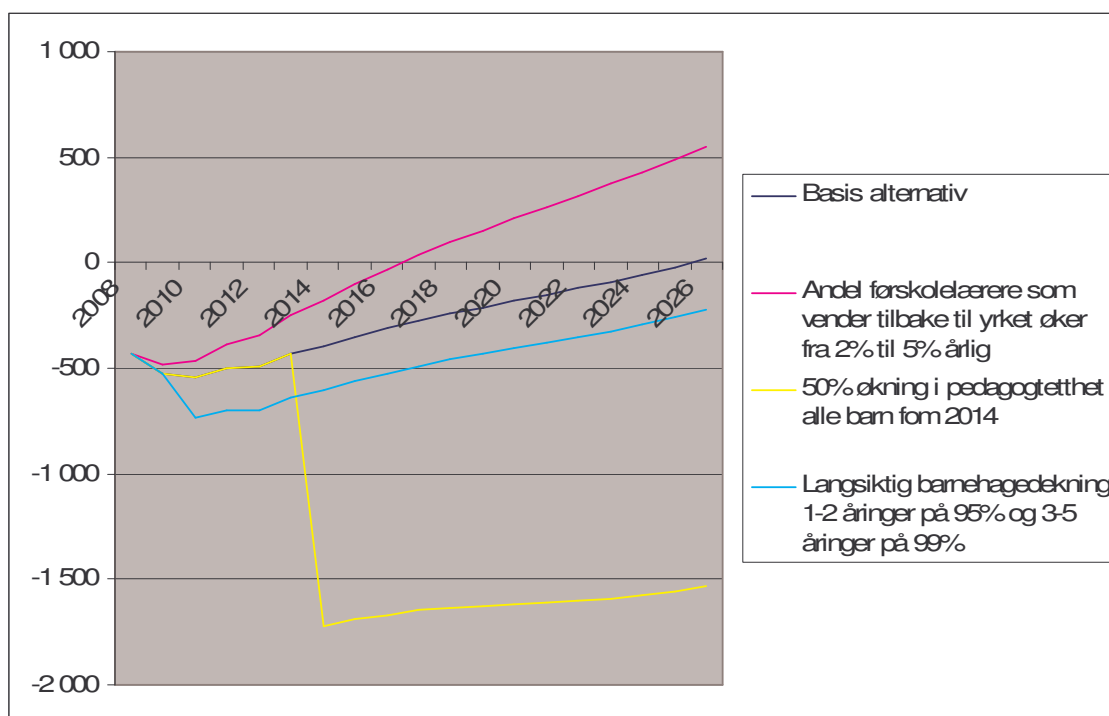
Grafen viser:

- Dobling av antall kandidater som tas inn på førskolelærerstudiet ved UiS og HSH fra og med 2010 vil ikke ha noen effekt på balansen før etter 3 år, dvs. i 2013, men vil fra da av bidra til at balanse nås i 2017, dvs. 9 år tidligere enn i basis alternativet.

Mulighetene til å framskynde balanse gjennom økning av utdanningskapasiteten begrenses av at kun 70 % av kandidatene antas å bli uteksaminert og at kun 70 % av disse antas å søke jobb i barnehage. Dette innebærer at kun 49 % ($70\% \cdot 70\% = 49\%$) av nye kandidater som tas inn på førskolelærerutdannelsene kan antas å begynne og jobbe i barnehage:

- En økning av kandidater som uteksamineres fra 70 % til 95 % vil, på samme måte som dobling av antall kandidater, medføre balanse i 2017.
- Dersom både andel uteksaminerte kandidater og andel uteksaminerte kandidater som begynner å jobbe i barnehage øker fra 70 % til 95 %, vil vi ha balanse i 2015.

Til slutt skal vi se på hvordan balansen kan bli påvirket av uventede endringer i henholdsvis tilbud (økt andel av førskolelærere som vender tilbake til yrket) og etterspørsel (krav om økt pedagogtettethet, økt langsiktig barnehagedekning):



Figur 4.4: Balanse i markedet for førskolelærere under ulike forutsetninger om etterspørsel og tilbud

Grafen viser:

- Balanse kan oppnås allerede i 2017, dvs. 9 år tidligere enn i basis alternativet dersom det blir en økende tilstrømming av førskolelærere som i dag jobber utenfor yrket.
- Dersom det skulle bli krav om 50 % økning av pedagogtetthet, dvs. krav om 1 pedagog per 6 småbarn og per 12 store barn, vil det per 2026 være underdekning på drøyt 1 500 årsverk.
- Dersom langsiktig barnehagedekning i alle Rogalands kommunene blir like høy som det som forventes for Stavanger kommune, dvs. økning fra 87 % til 95 % for små barn og fra 95 % til 99 % for store barn, blir det per 2026 en underdekning på rundt 250 årsverk.

4.4 Oppsummering

Vi har i dette kapitlet vist en analysemodell for framtidig balanse i etterspørsel og tilbud etter førskolelærere til stillinger som pedagogiske ledere. Analysen viser at det mest sannsynlig ikke vil være balanse før i 2026. Vi har imidlertid vist at balansen kan komme tidligere dersom befolkningsveksten blir lavere enn forventet og dersom det blir økning i antall uteksaminerte kandidater som begynner å jobbe i barnehage. Vi har også vist at balansen kan komme mye senere dersom langsiktig barnehagedekning skulle bli høyere enn hva som er forutsatt, samt dersom det kommer krav om høyere pedagogtetthet.

5 Sammenfattende drøfting

Knapphet på førskolelærere - kompetanseutfordringen

Det er knapphet på førskolelærere i fylket. Mangelen på førskolelærere har blitt et betydelig og økende kompetanseproblem i løpet av de siste fem årene. I særlig grad gjelder det for kommuner i Stavangerområdet med den sterke økonomiske veksten som her har vært. Men også en del andre kommuner har betydelig knapphet på førskolelærere.

En hovedårsak til denne mangelen på kvalifisert arbeidskraft er en omfattende utbygging av barnehager i forbindelse med den sterke nasjonale (og kommunale) barnehagesatsning de siste årene med målsettinger om full barnehagedekning. Rogaland er det fylket i landet med størst vekst i antall barnehageplasser i tidsrommet 2004-2008. Knapphetsproblemene forsterkes i noen grad gjennom en viss gjennomtrekk i førskolelærerarbeidsmarkedet, blant annet ved at folk bytter barnehage og evt. kommune som de jobber i. Det ser ikke ut til at finanskrisen har fungert dempende på knapphetsproblemene.

Prognoser for de nærmeste ca. 15 årene tyder på at knappheten vil kunne vedvare i lang tid fremover. Med en befolkningsutvikling tilnærmet den som har vært de seinere årene, vil det nærme seg en tilnærmet balanse i det regionale førskolelærermarkedet rundt 2025. Det gjelder i noen grad også selv om den regionale økonomien i noen grad skulle stagnere. Dersom befolkningsveksten skulle begrense seg til den organiske veksten, dvs. verken tilflytting fra andre deler av landet eller utlandet, vil en ifølge beregninger kunne nå en balanse i førskolelærermarkedet rundt 2017.

Et sett av faktorer kan, dersom de skulle slå til, bidra til å forsterke knapphetsproblemene ytterligere. Det handler om de normer som legges til grunn for bemanning av førskolelærere/annet pedagogisk kvalifisert personell i barnehagen.

I enkelte kommuner har vi registrert at det settes mål om et høyere kvalifikasjonsnivå enn minstekravene i regelverket.

I internasjonal sammenheng er pedagogtettheten i Norge forholdsvis lav. Med 33 prosent av personalet som pedagoger ligger landet på nivå med Finland. Riktig nok har det vært en økning i antall ansatte med barne- og ungdomsarbeidsfaglig bakgrunn. Danmark har 37 prosent og Sverige 49 prosent (St.meld. nr 41 (2008-2009)). En skjerping ved for eksempel å legge normen nær det man kan kalle et europeisk nivå på 50 prosent – mot nå 33 prosent av personellet – vil en uten aktiv handling fra virksomhetene og utdanningsaktørene, øke knappheten på førskolelærere betraktelig og kunne opprettholde kvalifikasjonsgapet mellom behov og tilbud langt inn i fremtiden.

Det er ikke på ingen måte usannsynlig at nasjonale myndigheter vil heve normkravene. *”Regjeringen har en målsetting om å øke andelen med barne- og barnehagefaglig kompetanse i barnehagene”*, heter det i St.meld. nr. 41 (2008-2009) om *”Kvalitet i barnehagen”*. I meldingen understrekes det at etter hvert som de kvantitative målene om barnehagedekning nås, vil fokus i økende grad settes mot styrking av kvalitet i barnehagene. Personellet er en avgjørende kvalitetsfaktor.

Konklusjon: En rekke forhold peker i retning av at knapphetsproblemene i førskolelærermarkedet vil kunne vedvare i lang tid. Dette stiller kommunene i fylket overfor betydelige utfordringer når det gjelder å redusere omfanget av problemene og øke førskolelærerandelen.

Oppmerksomheten må rettes i to retninger:

- (i) Styrking av utdanningstilbudet,
- (ii) Utvikling av førskolelæreryrket og barnehagen som arbeidsplass

Ad. 1 Styrking av utdanningstilbudet

Styrking av utdanningstilbudet handler om to forhold: (i) antall studieplasser og (ii) typen av studietilbud. Når det gjelder det første, vil en betydelig økning av kapasiteten naturligvis kunne redusere omfanget av problemene påtagelig. Uansett vil dette imidlertid ta tid, både fordi oppbygging av mer utdanningskapasitet tar tid og gjennomføring av studier tar tid. Et viktig tilleggsaspekt er den relativt betydelige andelen som ikke fullfører studiene. Dersom andelen av kandidatene som fullførere øker fra 70 prosent til 95 prosent vil dette kunne være et like viktig bidrag til å nå markedsbalanse som en dobling av utdanningskapasiteten. Med andre ord det å styrke rekrutteringsarbeidet med hensyn til å markedsføre studiet og få tak i motiverte studenter, kan gi vesentlige bidrag for å styrke rekrutteringen til yrket.

Når det gjelder det andre punktet, er det viktig at tilbudet styrkes både når det gjelder varianter av fulltidsstudier, etter/videreutdanning og deltidsstudier. Mange av kommunene er opptatt av utdanningstilbud på deltid og desentraliserte varianter som gjør det mulig å jobbe i barnehage og kvalifisere seg samtidig. Blant annet er en opptatt av mulighetene til å bruke egen barnehage som praksisarena. Det vil kunne gi gevinster både tidsmessig og økonomisk. En oppbygging av et desentralisert og samtidig relativt fleksibelt studietilbud er det slik sett tenkelig å utvikle gjennom samarbeid mellom flere kommuner og utdanningssystemet.

Utvikling av førskolelæreryrket og barnehagen som arbeidsplass

Tallet på studieplasser er bare den ene siden av rekrutterings- og kompetanseutfordringene. Tilgang på menneskelige ressurser er like avgjørende. Antallet førskolelærere i jobb avhenger i like stor grad at det faktisk finnes personer som er motivert for å gjennomføre førskolelærerstudier, og som videre er motivert for å bruke denne utdannelsen til arbeid i barnehage. På begge felter er det et betydelig potensial for å styrke tilgangssiden.

Dette forutsetter imidlertid at man styrker førskolelæreryrkets attraktivitet og status. Det er flere aspekter ved dette. At dette er et lavlønnstrykke trekkes gjerne frem som en faktor. Kommunene ser lønsspørsmålet som et forhold som over tid antas å få økende betydning som rekrutteringsfaktor. Det kan antas å gjelde både søking til studier og i neste omgang jobb. Det er slik sett viktig at kommunene ikke bare tenker lønnsnivå som på kort sikt sikrer dem personell som allerede er utdannet og har kvalifikasjoner. Det handler også om et lønnsnivå som skaper interesse for å gå inn i førskolelæreryrket.

Jobbinnholdet, arbeidsmiljøet og karrieremulighetene er et annet sett av faktorer hvor summen av elementene må antas å ha vesentlig betydning når det gjelder førskolelæreryrkets attraktivitet. Innretningen av denne studien gir ikke grunnlag for inngående vurderinger av de utfordringene man her står overfor. Det studien imidlertid viser er at kommunene som ansvarlig instans er mye opptatt av de kompetansemessige utfordringene: behov for kursvirksomhet, oppfølging og studietilbud. Og dette er viktig. Arbeidsmiljøet tillegges også noe vekt, mens det er en begrenset interesse for spørsmål om utvikling av karriereveier.

Det er ikke så rart at mønsteret er slik. Som påvist i denne rapporten er de umiddelbare kompetanseutfordringene massive og da er man naturligvis opptatt av hvordan disse kan løses. Verken de kortsiktige eller de langsiktige utfordringene handler imidlertid bare om å skaffe personell til barnehagen som en gitt organisasjon med en definert "produksjon" og gitte arbeidsoppgaver. De handler også om å invitere mennesker til organisasjoner med faglige, karrieremessige og sosiale utfordringer og muligheter. Nå er barnehagene i første instans til for barna, for at de skal lære å utvikle seg som personer. Denne utfordringen kan antas å være positivt relatert til barnehagen som en arbeidsplass med muligheter for læring og utvikling også for arbeidstakerne. Dette handler ikke minst om utvikling av organisasjonene på barnehage- og kommunenivå. Dette handler både om faglig og kompetansemessig utvikling hos den enkelte og om tversgående utviklingsoppgaver og støtte /kompetansefunksjoner.

Konklusjon

Denne studien har vist at det er et betydelige "kompetansegap" som skyldes mangel på førskolelærere i barnehager i fylket. Denne kompetanseknappheten må forventes å vedvare i en lenger tidsperiode, og vil skape betydelige utfordringer for aktørene i barnehagesektoren. For å møte utfordringene kreves det et "regionalt løft" både når det gjelder studiekapasitet og utviklingsarbeid i sektoren.

Det er av flere grunner viktig at en i fylket møter disse utfordringene på en offensiv måte. Barnehager er et vesentlig element i barna, den oppvoksende generasjons, læring og utdanning. Barnehager er dessuten en vesentlig del av en regions infrastruktur. Uten et godt tilbud av kvalifiserte førskolelærere, vil en kunne svekke tilgangen på kvalifisert arbeidskraft, dvs. foreldre, som ønsker å bo i kommuner her. Barnehager av kvalitet bygger på kompetent og kvalifisert arbeidskraft. De er slik sett en viktig forutsetning for både den nåtidige (de voksne) og den fremtidige (barna) tilgang på god og kvalifisert arbeidskraft til fylket.

Litteratur

Blomgren, A. (2008): *"Stavangerregionen mot 2020"*, rapport IRIS 2008/255

Gulbrandsen, Lars (2007): *"Full dekning, også av førskolelærere?"*. NOVA 4/07

Gullbrandsen, Lars (2009): *"Førskolelærere og barnehageansatte"*, notat 4/2009, NOVA

Fylkesmannen i Rogaland: *"Plan for rekruttering av førskolelærere 2007-2011"*. Fylkesmannen i Rogaland ved Margot Bergesen

Kunnskapsdepartementet (2007): *"Strategi for rekruttering av førskolelærere til barnehagen 2007-2011"*.

St.meld. nr. 41 (2008-2009): *"Kvalitet i barnehagen"*.

Universitetet i Stavanger (2009): *"Selvevaluering av førskolelærerutdanningene ved Universitetet i Stavanger"* – NOKUTs evaluering av førskolelærerutdanningen i Norge.

Vedlegg

Vedlegg 1: Modell parametre

Tabell 1: Parametre for etterspørsel etter førskolelærere som pedagogiske ledere

Parameter	Kommentar
1) Lovpålagt minstekrav til pedagogtetthet 0-2 åringer	Høyeste tillatte antall barn per pedagogisk leder er 9. Selv om noen kommuner kan ha noe lavere antall barn, vil vi bruke dette tallet for å beregne behovet for pedagogiske ledere. Denne parameteren kan også brukes til å simulere effekten av mulige framtidige økninger i pedagogtetthet.
2) Lovpålagt minstekrav til pedagogtetthet 3-5 åringer	Høyeste tillatte antall barn per pedagogisk leder er 18. Selv om noen kommuner kan ha noe lavere antall barn, vil vi bruke dette tallet for å beregne behovet for pedagogiske ledere. Denne parameteren kan også brukes til å simulere effekten av mulige framtidige økninger i pedagogtetthet.
3) Økning av barnehagedekning for 1-2 åringer	Ved utgangen av 2008 var det i Rogaland samlet sett en dekningsgrad på 49 % for 0-2 åringer fordelt på 4 % for 0-åringer og 72 % for 1-2 åringer. Med tanke på den nylig økte fødselspermisjonen, velger vi å se vekk fra 0-åringer og fokuserer på langsiktig dekningsgrad for aldersgruppen 1-2 år. Da en del foreldre utsetter oppstart i barnehage, vil dekningsgraden for denne gruppen mest sannsynlig være noe mindre enn for gruppen 3-5 år hvor den per 2008 var 95 %. Stavanger kommune jobber mot en dekningsgrad på 95 %, men dette er nok ikke representativt for alle kommunene i fylket. Vi antar derfor at det langsiktige nivået vil bli 85 % og dette målet nås i alle kommuner i løpet av 2011.
4) Økning av barnehagedekning for 3-5 åringer	Ved utgangen av 2008 var det i Rogaland samlet sett en dekningsgrad på 95 % for 3-5 åringer. Stavanger kommune jobber mot en dekningsgrad på 99 %, men dette er nok ikke representativt for alle kommunene i fylket. Som et anslag på langsiktig dekningsgrad for denne aldersgruppen setter vi 97 %. Vi antar at dette målet nås i alle kommuner i løpet av 2011.
5) Befolkningsvekst	Befolkningsvekst vil medføre ytterligere vekst i behovet for pedagogiske ledere. Statistisk Sentralbyrå (SSB) har utarbeidet 9 ulike baner for befolkningsutvikling som varierer ift. tre mulige nivåer (Høy (H), Middels (M) og

	<p>Lav (L)) på henholdsvis fruktbarhet, dødelighet, tilflytting og innvandring. Av disse 9 banene vil vi konsentrere oss om 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Høy nasjonal vekst (HHMH) er en bane med svært sterk vekst som følge av høy fruktbarhet og høy netto innvandring. - Middels nasjonal vekst (MMMM) er en bane med middels verdier på alle parametrene. Det må imidlertid understrekes at banene er utarbeidet på basis av siste års veksttakter for de aktuelle fylkene slik at denne banen forutsetter vekst i innvandring på samme nivå som de foregående årene. En kan derfor diskutere om disse tallene ikke vil være i høyeste laget. - Ingen tilflytting og ingen innvandring (MMOO) er en bane som viser befolkningsvekst dersom den eneste kilde til vekst er barnefødsler blant de som allerede er innbyggere i fylket. Dette er å betrakte som en minimums bane.
--	--

Tabell 2: Parametre for tilbud av førskolelærere

Parameter	Kommentar
1) Antall kandidater som starter førskolelærerutdanning ved UiS 3 år i forveien	Heltids førskolelærer utdanning tar 3 år. De siste årene er det tatt opp 110 studenter årlig. Pga relativt begrenset søkning er det ingen planer om ytterligere økning. Førskolelærerstudentene ved UiS er i all hovedsak fra Rogaland (i 2008 var 109 av 135 fra Rogaland). Det antas liten mobilitet i arbeidsmarkedet og at alle som utdannes ved UiS begynner å jobbe i barnehage i Rogaland.
2) Antall kandidater som starter førskolelærerutdanning ved HSH 3 år i forveien	Det tas opp 60 studenter per år.
3) Antall som starter 4-årig deltids førskolelærer-utdanning ved UiS fire år i forveien	Førskolelærer utdannelsen kan tas på deltid over fire år. Fram til 2009 ble det kun tatt opp kandidater hvert 4. år: 2007, 2003, 1999....), fra og med 2009 tas det opp studenter hvert år. I 2007 ble det tatt opp 76 studenter; i 2009 54; i 2010 og framover planlegges årlig opptak på 30 studenter. Vi antar som for heltidsstudenter begynner alle uteksaminerte kandidater å jobbe i barnehager i Rogaland.
4) Antall ufaglærte assistenter som startet 4-årig førskolelærerutdanning	I 2007 ble det tatt opp 34 studenter. Det er foreløpig ikke konkrete planer om nye opptak til deltidsstudiet.

ved HSH fire år i forveien	
5) Antall personer med annen pedagogisk bakgrunn som startet 1-årig kurs ved UiS 2 år i forveien (Småbarns- og barnehagepedagogikk)	Personer med annen treårig pedagogisk utdanning (allmennlærere, barnevernspedagoger, spesialpedagoger osv.) som ønsker å arbeide som pedagogisk leder kan ta et 1-årig kurs over 2 år. Kurset har to moduler (småbarns pedagogikk og barnehage pedagogikk) som kan tas uavhengig av hverandre. Hvert år tas det opp 20 studenter til hver modul.
6) Andel av kandidater fra HSH som begynner å jobbe i Rogaland	HSH har ikke eksakte tall for dette, men anslår at andelen er ca. 50 % (jf. informasjon fra HSH).
7) Andel av kandidatene ved UiS og HSH som uteksamineres	I følge Kunnskapsdepartementet (2007) er gjennomsnittlig andel som fullfører 70 %.
8) Andel av uteksaminerte kandidater som begynner å jobbe som pedagogisk leder i barnehage	I følge Kunnskapsdepartementet (2007) var andelen som begynte å jobbe i barnehage i perioden 2000-2005 på 70 %.
9) Gjennomsnittlig stillingsprosent	Dette tallet finnes ved å dividere antall årsverk for pedagogiske ledere (jf. spørreundersøkelse til kommunene i Rogaland mai 2009) med antall personer ansatt som pedagogiske ledere (KOSTRA tall per desember). Dette gir 93,5 %; vi antar at det har vært en viss vekst i antall hjemler i løpet av 2009 slik at gjennomsnittlig stillingsprosent per 2008 var 90 %.
10) Antall førskolelærere som ikke jobber i yrket.	Tall fra Kunnskapsdepartementet (2007) tilsier at kun halvparten av alle med førskolelærerutdanning jobber i barnehage dvs. at antallet som ikke jobber i yrket stort sett vil være lik antallet som jobber i yrket. Vi antar så at dette tallet hvert år øker med antall uteksaminerte førskolelærere som ikke begynner å jobbe i barnehage og reduseres med antall førskolelærere som vender tilbake til yrket.
11) Andel førskolelærere som vender tilbake til yrket	I følge St.meld. 41 (2008/09) ble det i 2008 ansatt dobbelt så mange førskolelærere som det som ble uteksaminert fra førskolelærerutdanningene. Dette representerte en kraftig økning fra 2004 hvor det ble ansatt 835 nye førskolelærere samtidig som det ble uteksaminert 1290 nye førskolelærere. Tall fra Kunnskapsdepartementet (2007) tyder også på en trend mot at en større andel av utdannede førskolelærere jobber i barnehage; i 2000 jobbet kun 44 % av alle førskolelærere i barnehage mens andelen i 2005 var 50 %. Vi vil her antar at 2 % av førskolelærerne som ikke jobber i

	barnehage hvert år vender tilbake til yrket.
12) Ordinær årlig avgang av pedagogiske ledere (i % av totalt antall)	Gjennomsnittlig avgang omfatter både personer som slutter for å gå over i annen jobb og personer som pensjoneres. A) Årlig avgang knyttet til pensjonering avhenger av aldersfordelingen blant de ansatte. Gulbrandsen (2007) viser at for alle førskolelærere ansatt i barnehage i 2005 utgjorde aldersgruppen 60-67 år kun 0,9 %. Dersom vi fordeler dette på hvert av de 7 årskullene i dette aldersspennet, får vi at hvert årskull utgjør 0,13 %. Dersom vi antar at alle ansatte står til de når pensjonsalder vil da 0,13 % være forventet avgang ved pensjonering i 2005. Vi har ikke aldersfordelingen for førskolelærere i Rogaland og velger derfor å bruke de nasjonale tallene. I vedlegg 2 viser vi at for Rogaland vil gjennomsnittlig avgang som følge av pensjonering vil øke fra 0,13 % i 2008 til 1,0 % i 2020 og 1,3 % i 2025. B) I følge vår spørreundersøkelse er det ikke stor avgang fra yrket som følge av at pedagogiske ledere slutter for å gå over i annen jobb. St.meld. 41 (2008/09) viser til at 84 % av førskolelærere som var ansatt i barnehager i 2003 fremdeles jobbet i barnehage i 2007. Dersom vi fordeler reduksjonen på 16 prosentpoeng på de 5 årene fra 2003 til 2007, finner vi en tilnærmet årlig avgang på 3 %. Vi har imidlertid ikke tall for hvor mye av dette som skyldes pensjonering og hvor mye som skyldes avgang av andre årsaker. Som følge av den høye andelen av de lave aldersgruppene og signaler om generelt liten avgang av andre årsaker, synes 3 % årlig avgang svært høyt. Vi velger derfor å sette avgang av andre årsaker til 1,5 % årlig og la avgang som følge av pensjonering følge aldersfordelingen fra vedlegg 2. Dette innebærer at årlig avgang vil være 1,63 % i 2009, 2,21 % i 2015, 2,53 % i 2020 og 2,83 % i 2025.
13) Andel styrere per stilling som pedagogisk leder	Dersom vi deler antall styrere i desember 2008 (532) på antall årsverk som pedagogisk leder i mai 2009 (1946), får vi 27 %, dvs. at barnehagene i snitt har 4 avdelinger. Vi antar at andelen er 25 %.
14) Antall styrere	Antall styrerstillinger per år finnes ved å ta antallet i 2008 (532) og plusse på 25 % av økning i antall pedagogiske ledere som følge av økt antall barnehagebarn.
15) Ordinær årlig avgang av styrere	Foruten avgang av pedagogiske ledere som følge av opprettelse av nye stillinger, vil det også være en viss avgang som følge av pensjonering av styrere. Vi antar at styrere generelt er eldre enn øvrige førskolelærere og setter derfor årlig avgang 1,5 gang så høy som for førskolelærere generelt. Tallet beregnes av antall styrere foregående år.

16) Avgang som følge av at pedagogiske ledere rekrutteres til styrene	Det antas at kun personer ansatt som pedagogiske ledere ansettes i de nye styrerstillinger slik at endringen i dette tallet er lik avgang av pedagogiske ledere.
---	--

Vedlegg 2: Aldersfordeling førskolelærere ansatt i barnehage

Vi har ikke tall for aldersfordelingen blant førskolelærere ansatt i barnehager i Rogaland, men Gulbrandsen (2007) gir disse tallene for Norge i 2005. Tabellen under gir Gulbrandsens tall samt inkluderer egne beregninger for hvor stor andel hvert enkelt årskull utgjør av totalen:

Tabell 3: Aldersfordeling av antall førskolelærere ansatt i barnehage. Prosentvis fordeling per årskull. Norge 2005

	Antall førskolelærere ansatt i barnehage	Andel	Årskull	Per årskull
<30 år	4 005	21,5 %	6	3,58 %
30-39 år	8 287	44,4 %	10	4,44 %
40-49 år	4 341	23,2 %	10	2,32 %
50-59 år	1 867	10,0 %	10	1,00 %
60-67 år	166	0,9 %	7	0,13 %
68-79 år	5	0,0 %		
>79 år	0	0,0 %		
Total	18 671			

Kilde: Gulbrandsen (2007) og egne beregninger.

I tabellen er det antatt at førskolelærerne er likt fordelt innen hver enkelt aldersgruppe. Når aldersgruppen 60-67 år utgjør 0,9 % av alle førskolelærere og det er 7 årskull i denne gruppen, kan vi anta at hvert årskull utgjør 0,13 % av totalt antall førskolelærere. Dersom alle førskolelærere står i stilling til pensjonsalder, blir forventet årlig avgang som følge av pensjonering 0,13 %.

Vi anvender denne aldersfordelingen på førskolelærere i Rogaland:

Tabell 4: Førskolelærerårsverk i Rogaland 2008 fordelt på aldersgruppedeling for landet i 2005

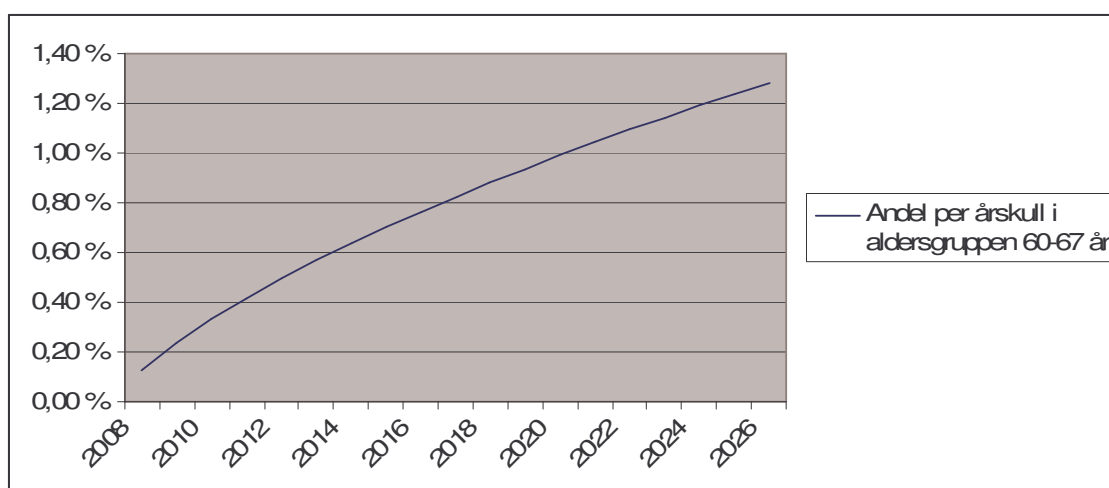
	Antall førskolelærere	Andel per aldersgruppe	Andel per årskull i aldersgruppe
<30 år	347	21,5 %	3,58 %
30-39 år	718	44,4 %	4,44 %
40-49 år	376	23,2 %	2,32 %
50-59 år	162	10,0 %	1,00 %
60-67 år	14	0,9 %	0,13 %
Total	1 619		

For å beregne framtidig avgang, dvs. forventet andel per årskull i aldersgruppen 60-67 år, må vi ta hensyn til aldersfordelingen på de nyansatte. De nyansatte kan deles i to: Nyutdannete kandidater fra ordinær 3-årig førskolelærer utdanning og nyansatte som kommer fra jobber utenfor sektoren, og som nettopp har tatt førskolelærerutdanningen på kveldstid over 4 år eller over 1 år da de allerede har annen pedagogisk utdanning. For enkelhets skyld antar vi at første gruppe alle er i aldersgruppen under 30 år, mens de andre alle er i aldersgruppen 30-39 år.

Vi kan da simulere aldersfordelingen framover ved at vi for hvert påfølgende år gjør som følger:

- 1) Alle nyutdannete iht. vår analysemodell (basis alternativet) legges til aldersgruppen under 30 år og alle andre nyutdannete legges til aldersgruppen under 30-39 år.
- 2) For hvert år trekker vi ett årskull fra hver aldersgruppe og legger ett årskull til påfølgende aldersgruppe.
- 3) Vi antar for enkelhets skyld ingen annen avgang enn pensjonering.

Som grafen under viser, vil aldersfordelingen etter hvert få tyngdepunkt mot de høyeste aldersgruppene:



Figur 1: Antatt andel per årskull i aldersgruppe 60-67 år (antatt årlig avgang knyttet til pensjonering)

Vi ser at forventet årlig avgang knyttet til pensjonering vil øke fra 0,13 % i 2008 til 1,3 % i 2025.

Vedlegg 3: Parameterverdier basis alternativet

Tabell 5: Etterspørselsparametre for perioden 2008-2026. Basis alternativ.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2026
Parametre for etterspørsel:								
1) Lovpålagt krav pedagogtetthet 0-2 åringer (1 pedagogisk leder per x antall barn)	9	9	9	9	9	9	9	9
2) Lovpålagt krav pedagogtetthet 3-5 åringer (1 pedagogisk leder per x antall barn)	18	18	18	18	18	18	18	18
3) Forventet dekningsgrad 0-2 åringer	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %	85 %
4) Forventet dekningsgrad 3-5 åringer	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %
5) Befolkningsalternativ		MMMM	MMMM	MMMM	MMMM	MMMM	MMMM	MMMM

Tabell 6: Etterspørselsparametre for perioden 2008-2026. Basis alternativ.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2026
Parametre for tilbud:							
1) Antall kandidater som begynte på førskolelærerstudiet ved UiS 3 år tidligere	110	110	110	110	110	110	110
2) Antall kandidater som begynte på førskolelærerstudiet ved HSH 3 år tidligere	60	60	60	60	60	60	60
3) Antall som startet deltids førskolelærerutd ved UiS fire år tilbake (inntil 2009 opptak hvert 4. år)	0	0	0	76	0	54	30
4) Antall ufaglærte assistenter som startet deltids førskolelærerutd ved HSH over 4 år fire år tilbake (opptak 2007, 2004 osv.)	0	0	0	34	0	0	0
5) Antall med annen ped.utd. som ved UiS tar 1-årig kurs 2 år i forveien (opptak hvert partallsår) "Småbarnspedagogikk"	20	20	20	20	20	20	20
6) Andel av kandidater fra HSH som begynner å jobbe i barnehager i Rogaland	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
7) Andel som uteksamineres	70 %	70 %	70 %	70 %	70 %	70 %	70 %
8) Andel som begynner å jobbe som ped. leder i bhg	70 %	70 %	70 %	70 %	70 %	70 %	70 %
9) Gjennomsnittlig stillings%	91 %	91 %	91 %	91 %	91 %	91 %	91 %
10) Førskolelærer som ikke jobber i bhg	1 514	1 517	1 520	1 543	1 546	1 560	1 660
11) Andel som vender tilbake til yrket	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %
12) Ordinær årlig avgang styrere	-0,19 %	-0,35 %	-0,50 %	-0,62 %	-0,74 %	-0,85 %	-1,92 %
13) Andel styrere ift. pedagogiske ledere	25 %	25,30 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
14) Antall styrere	532	533	547	561	572	578	656
15) Årlig avgang som følge av nye styrerstillinger		-1	-14	-15	-11	-6	-4
16) Årlig avgang i % førskolelærere som følge av pensjonering av styrere	-1,63 %	-1,74 %	-1,84 %	-1,91 %	-2,00 %	-2,07 %	-2,78 %

Vedlegg 4: Modellresultater basis alternativ

Tabell 7: Estimert utvikling i antall årsverk for etterspørsel og tilbud. Basis alternativ

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2026
Etterspørsel							
Antall førskolelærer (og personer med annen ped.utd.)	1 514						
Andel med dispensasjon	433						
Økning i behov som følge av økt dekningsgrad		160,5	24	0			
Økning i behovet som følge av befolkningsvekst		0	48	58	44	22	15
Økning i behov som følge av økt pedagogtetthet 0-2		0	0	0	0	0	0
Økning i behov som følge av økt pedagogtetthet 3-5		0	0	0	0	0	0
Behov	1 947	2 107	2 180	2 238	2 282	2 304	2 618
Tilbud							
Antall førskolelærerårsverk	1 514						
Uteksaminerte kandidater som begynner i barnehage		71	71	120	71	95	84
Førskolelærer som vender tilbake til yrket (årsverk)		28	28	28	28	28	30
Avgang til nyopprettede styrerstillinger		-1	-14	-15	-11	-6	-4
Ordinær avgang til styrerstillinger		-2	-3	-3	-4	-5	-13
Ordinær avgang generelt		-26	-29	-30	-33	-33	-44
Tilbud	1 514	1 583	1 636	1 736	1 788	1 868	2 637
Balanse	-433	-524	-542	-500	-493	-435	19

Vedlegg 5. Førskolelærere – barnehager spørreskjema til barnehageansvarlige i kommunene

A) Spørsmål vedrørende behov/tilgang/avgang av arbeidskraft/personell i barnehager. Styrers tid til administrasjon og ledelse er ikke inkludert.

1. Hvor mange førskolelærerårsverk (stillingshjemler) finnes i dag i kommunen i både kommunale og private barnehager? _____
I hvor mange av disse førskolelærerårsverkene har en ansatte med førskolelærerutdanning? _____
2. Hvor mange *nye barnehageplasser* (kommunale og private) vil tilbudet i kommunen øke med i løpet av 2009? _____
Om mulig fordel disse barnehageplassene på aldersgruppen under 3 år _____ og aldersgruppen over 3 år _____.
3. Hvor mange *nye førskolelærerårsverk* vil private og kommunale barnehager få behov for som følge av utbygging/etablering av nye barnehageplasser i 2009?

4. Gi et anslag på hvor mange nye barnehageplasser (kommunale og private) kommunen *årlig* vil ha behov for i de påfølgende årene, dvs. i tidsrommet 2010-2015. _____
5. I forskrift heter det at det skal være minimum én pedagogisk leder per 14-18 barn når barna er over tre år og én pedagogisk leder per 7-9 barn når barna er under tre år og barnas daglige oppholdstid er over seks timer. I barnehager der barna har kortere oppholdstid per dag, kan barnetallet økes noe per pedagogisk leder. *Beskriv hvordan kommunen praktiserer denne normen.*
6. På grunn av knapphet på førskolelærere må mange kommuner bruke dispensasjoner eller andre løsninger for å besette stillingene. *Beskriv hvilke hovedgrep din kommune har tatt for å løse disse utfordringene?*
7. Gi en begrunnet vurdering til følgende spørsmål: Vil det kunne skje at kommunen i fremtiden vil heve kvalitetskravene utover lovens minimumskrav ved å ha et lavere antall barn per pedagogisk leder i ulike avdelings- eller barnehagetyper?
8. Finnes det andre faktorer som vil påvirke kommunens behov for førskolelærere i årene fremover (endringer i befolkningsstrukturen, pensjonering av førskolelærere, stipendordninger som stimulerer førskolelærere til å gå over i stilling i grunnskolen etc.)?
9. Hvor mange personer har kommunen rekruttert som førskolelærere til *kommunale barnehager* i 2008 som følge av at førskolelærere har sluttet?

10. Arbeidsmarkedssituasjonen for førskolelærere er muligens mindre stramt i 2009 enn fjoråret. Hvor mange personer har kommunen rekruttert, eller arbeider med å rekruttere til *kommunale barnehager* til nå i 2009 som følge av at førskolelærere har sluttet/sagt opp?
11. Hva er etter deres erfaring *hovedårsakene* til at folk slutter hos dere som førskolelærere? (Stikkord: Bedre jobbtilbud som førskolelærer andre steder? Ønske om å skifte til annet yrke? En krevende jobbhverdag? Ugunstige arbeidstidsordninger? Etc.)

B. Strategier og tiltak i kommunale barnhager

12. Hvilke strategier/tiltak bruker kommunen *nå* for å holde på og rekruttere nye førskolelærere? Vurder tiltakene etter viktighet (Sett et kryss i hver rad).

Type tiltak	Svært viktig	Viktig	Litt viktig	Ikke viktig
Arbeidsmiljøtiltak (velferd, ferie etc.)				
Kompetanseutviklingstiltak (utdanningsstipend etc.)				
Karrieremuligheter (mellomlederstillinger, veilederfunksjoner etc.)				
Lønn				
Annet, beskriv				

Beskriv nærmere de tiltakene du karakteriserer som svært viktig eller viktig.

13. Hvilke strategier/tiltak kan være mest aktuelle *i årene fremover* for å sikre *tilgang* på førskolelærere? Vurder tiltakene etter viktighet (Sett et kryss i hver rad).

Type tiltak	Svært viktig	Viktig	Litt viktig	Ikke viktig
Arbeidsmiljøtiltak (velferd, ferie etc.)				
Kompetanseutviklingstiltak (utdanningsstipend etc.)				
Karrieremuligheter (mellomlederstillinger, veilederfunksjoner etc.)				
Lønn				
Annet, beskriv				

C. Satsning på private barnehager

Hva tror du om utvikling i antall private barnehageplasser i kommunen i årene fremover? Sett ett kryss. Begrunn svaret.

Antallet private barnehageplasser vil øke betydelig	
Antallet private barnehageplasser vil øke litt	
Antallet private barnehageplasser vil holde seg stabilt	
Antallet private barnehageplasser vil reduseres litt	
Antallet private barnehageplasser vil reduseres betydelig	

Begrunnelse:

D Utdanning av førskolelærere

14. I fjor ble samtlige søkere med førskolelærerutdanning som førsteprioritet tatt opp ved studiet ved Universitetet i Stavanger (UiS). Det samme ser ut til å skje også i 2009. Tallet på studieplasser kan ikke uten videre økes uten bedre søkertilgang. Hva tror du er årsakene til manglende interesse for å søke førskolelærerstudiet?

15. Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning (ABf), utdanning på deltid og desentralisert utdanning er alternative studieformer til vanlig 3-årig førskolelærerutdanning. Gjennom dette kan barnehageansatte som ønsker å bli værende i barnehagen få tilbud om å studere til førskolelærer. Hvordan vurderer kommunen slike alternative studier/tiltak?
16. Hvilke strategier og konkrete tiltak kan UiS gjennomføre for å sikre bedre tilgang på førskolelærere i årene fremover?
17. Anser kommunen det som aktuelt å bidra til delfinansiering av studieplasser for førskolelærer studenter?
- Ja _____
- Nei _____
18. Hvilke aktuelle samarbeidstiltak med UiS og/eller med andre kommuner kan kommunen tenke seg for å sikre nok tilgang på førskolelærere i årene fremover? Beskriv mulige tiltak og aktører.