

# Følgerevaluering av kompetanse- og rekrutteringsstrategien- rapport 5

Håkon Sivertsen, Birgitte Ljunggren, Linda Janninger, Ranveig Lorentzen (TFoU-rapport 2020:11)

Birgitte Ljunggren  
DMMH

# Plan for presentasjon

- Om oppdraget
- Rammen for rapporten: partnerskap og samstyring- litt teori og metode
- **FUNN: Om de regionale nettverkene**
- Spørsmål til refleksjon i samarbeidsforum

# Om oppdraget

- **Tema i rapporten**
- Roller og partnerskap
- Kartlegging og analyser av kompetansebehov
- Prioritering av tiltak
- Tilbakeføring til barnehagelærerutdanningen
- *Interessant for dere å vite hvordan styringsverktøyet mellom dere og praksisfeltet fungerer.*
- Rapport 1 – 2016 – Implementering av strategien
- Rapport 2 – 2017 – ABLU og Kompetansehevingstiltak
- Rapport 3 – 2018 – Barnehagebasert komp.utv og fagskoleutdanning for oppvekstfag
- Rapport 4 – 2019 – Etablering av regional ordning
- **Rapport 5 – 2020 – Partnerskap i regional ordning**
- Rapport 6 – 2021 - Oppsummering

# Metode- kort

- Casefylker fra 2018: Finnmark, Trøndelag, Hedmark, Viken og Hordaland
  - Fulgt opp i undersøkelse av regionale kompetansenettverk: **42** kompetansenettverk og deltakere i dem, potensielt 401 respondenter, 169 svar
  - Svarrate OK, gitt forutsetningene (Viken få svar)
    - God del tekstmateriale fra åpne spm.

# Samstyring

- REKOM-ordningen er et eksempel på samstyring
  - samstyring er den ikke hierarkiske prosessen hvorved offentlige og private aktører og ressurser koordineres og gis felles retning og mening. (Røiseland og Vabo, 2016)
    - Løse et felles «problem» - kvalitetstutfordringer i barnehagesektoren gjennom kompetanseheving
    - Private barnehager



# Partnerskap



- Mangetydig begrep
  - overordnet en avtale mellom to eller flere parter (Kirchhoff & Ljunggren, 2016).
  - Samarbeid satt inn i formaliserte system, for eksempel gjennom formelle, legale avtaler.
    - Gjensidig forpliktende, tidsavgrenset avtale, to eller flere parter knyttet til et bestemt mål
    - Uformelle gjensidige forståelser: deling av ressurser, ansvar risiko og gevinster over tid

# Velfungerende samstyring og partnerskap

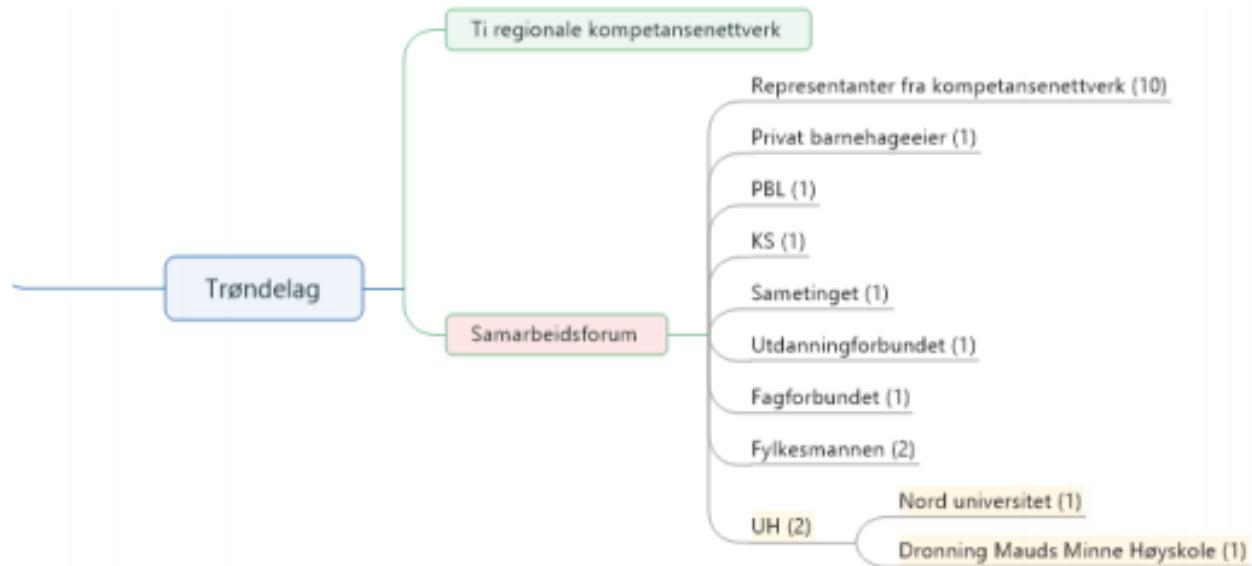
- Hvem er representert?
  - Demokratisk spm – hvem sin stemme?
- Har man felles forståelse av målene?
- Har man godt lederskap/koordinering?
- Er de preget av konflikt/harmoni?
- Er det store maktforskjeller eller likeverd?
  - Interessekonflikter tydelig?
- Opplevs de som nyttige for å oppnå mål?
  - Effekt av nettverk/partnerskap
- Hvordan forholder de seg “utover”/ “innover”
  - Rolleforståelser og hva de gjør (kompetansekartlegging, informasjonsformidling etc)



# **FUNN REGIONALE KOMPETANSENETTVERK**



# Undersøkelsesenheten



# Hvem sitter i kompetansenettverkene?

- Nettverkernes sammensetting varierer i størrelse, arbeidsform og organisering
- Kun 11 private eierrepresentanter har svart, 54 fra kommunal barnehagemyndighet
- 71 prosent av de spurte sier at Kommunal barnehagemyndighet er representert i sitt nettverk.
- 28 prosent sier en privat eierrepresentant er med i nettverket

# Rolleforståelse. Advokat eller styringsagent?

- Viken generelt mindre enig enn de andre
- Jevnt over same score på alle spm: 4,4
- Noe forskjeller mellom kommunale og private eiere (representanter)

Tabell 4-6: Deltakernes rolleforståelse. n=120. Fylkesfordeling og fordelt på stilling.

Som deltaker i et regionalt kompetansenettverk ser jeg det som min oppgave å:	Troms og Vestland	Vestland	Innlandet	Trøndelag	Viken	Total	Kommunal	Private eierrep.	Øvrige deltakere
a) Forvalte interessene til den institusjonen/organisasjonene jeg representerer	4,7	4,4	4,5	4,5	3,5	4,4	4,6	4,3	4,4
b) Synliggjøre kompetansebehovet for de barnehagen jeg representerer	4,7	4,3	4,3	4,5	3,4	4,4	4,6	4,0	4,4
c) Formidle beslutninger gjort i samarbeidsforum og det regionale kompetansenettverket til organisasjonen(e) jeg representerer	4,7	4,3	4,6	4,4	2,9	4,4	4,7	3,6	4,4
d) Bidra med informasjon (f.eks kompetansekartlegginger) fra egen organisasjon/institusjon	4,7	4,3	4,5	4,5	3,4	4,4	4,6	3,8	4,4

# Nettverkets oppgaver og organisering- “innover”: samskapingspartner?

Tabell 4-7: Påstander om nettverkets oppgaver og organisering. N=120

Ta stilling til følgende påstander:	Troms og Finnmark	Vest-land	Inn-landet	Trøndelag	Viken	Total
a) I vårt nettverk har vi en tydelig leder/koordinator	4,4	4,2	4,2	4,2	4,5	4,3
b) Vårt nettverk definerer nettverkets oppgaver kollektivt	4,4	4,0	4,5	4,0	4,3	4,2
c) I vårt nettverk deler vi informasjon om lokale planer og behov med hverandre	4,4	4,2	4,6	3,9	3,5	4,2
d) Deltakerne prioriterer å delta på møter i de regionale kompetansenettverkene	4,1	4,1	4,4	4,1	3,5	4,1
e) Vårt nettverk er i stor grad preget av konsensus	3,9	4,0	4,0	4,0	4,1	4,0
f) I vårt nettverk har vi en felles forståelse av hva oppdraget vårt er	4,0	4,0	4,4	3,9	3,8	4,0
g) I vårt regionale nettverk har representantene tydelig definerte oppgaver, ansvar og myndighet	4,1	3,6	3,8	3,8	3,8	3,8
h) I vårt nettverk arbeider vi mot å ha et felles system for kompetansekartlegging	3,8	3,4	3,8	3,7	3,0	3,7
i) I vårt nettverk møtes vi for sjelden for å løse oppgaven vår	2,3	2,5	2,2	2,7	2,9	2,5

# Nettverkets form og funksjon- “utover”

Tabell 4-5: Påstander om formål og funksjon. Gjennomsnittsverdier.  
N=114

Det regionale kompetansenettverket:	Troms og Finnmark	Vestland	Innlandet	Trøndelag	Viken	Total	Kommunal eiere	Private eiere
a) Har tydelig møteledelse (innkallinger, agenda og referater)	4,5	4,4	4,4	4,5	4,5	<b>4,5</b>	4,4	4,4
b) Har en omforent ambisjon for kompetanseutvikling i regionens barnehager	4,2	4,1	4,6	4,3	4,0	<b>4,3</b>	4,3	3,5
c) Har samarbeidet med UH om å skape eller tilpasse kompetansehevings-tiltak	4,3	4,0	4,6	4,3	3,4	<b>4,2</b>	4,1	3,3
d) Iverksetter kompetansehevings tiltak som Samarbeidsforum har besluttet	4,3	4,1	4,5	4,1	3,9	<b>4,2</b>	4,2	3,7
e) Skaffer til veie informasjon (om kompetansebehov) som samarbeidsforum har bruk for	4,3	4,1	4,1	4,2	4,1	<b>4,2</b>	4,3	4,0
f) Er et viktig forum for å få oversikt over regionens kompetansebehov	4,3	4,1	4,3	4,1	3,9	<b>4,2</b>	4,4	3,7
g) Er et viktig talerør for barnehageeiere mot Samarbeidsforum	4,3	4,0	4,4	4,2	3,6	<b>4,2</b>	4,5	3,9
h) Er en arena hvor UH og barnehageeiere drøfter kompetansehevings-tiltak	4,1	3,8	4,4	4,1	2,9	<b>4,0</b>	4,0	3,2
N	23	21	23	39	8	<b>114</b>	21	10

# Hva kjennetegner godt partnerskap?

- God dialog og felles forståelse av barneahgenes behov
  - Gå gjennom prosessene sammen
- Tydelig ledelse og koordinering
  - Klare roller og klart ansvar
  - Avklare fordeling av midler (økonomi)
  - Uhs rolle oppleves uavklart- har de relevant kompetanse?
- God informasjon og forutsigbarhet
- Forankring av prosesser
- Unngå bestiller-utførertenkning: ikke likeverd

# Støtte til kompetanseutvikling

- Prioritering av støtte – hvem skal få hva?
  - Halvparten svarer at alle barnehager skal få:
    - Jevn fordeling ser ut til å være et viktig prinsipp (ikke Viken, der er det kun etter behov)
  - «Foreløpig fordeles det jevnt etter antall ansatte i den enkelte kommune. Vi har drøftet annen fordeling som kan være en mulighet på et senere tidspunkt i prosessen.» (Innlandet)

# Prinsipper for fordeling av midler

- kommunale barnehager,
- private barnehager
- små barnehager
- de barnehagene med størst behov
- barnehager uten nettverk
- antall barnehager i kommunen
- antall barn i respektive barnehager
  - «Samarbeidsforumet i fylket har utformet en fordelingsmodell. Modellen er basert på en timesats som blir ganget opp med antall ansatte i de prioriterte barnehagene som inngår i ordningen.» (Vestland)
- Ståstedsanalysen: vanlig metode
- Brukerundersøkelser
- Felles diskusjon.



# Hvilke kartlegginger baserer nettverkene seg på?

- UH etterlyser kompetanse på kompetansekartlegging hos sine samarbeidspartnere
- 70 % bruker data fra den enkelte barnehage (ståstedsanalysen), 54 % barnehageeiers kompetanseplaner, 46 % data på kommunenivå
  - Ulik grad av hvor nært den enkelte organisasjon man vurderer tiltakene på
    - Noen nettverk “kondenserer” behovene (fellesnevner)
  - Andre kilder: brukerundersøkelser, UH, BASIL
  - Mange vet ikke

- «Kompetansenettverket utarbeidet eget skjema som kommunene kunne ta i bruk, for å kartlegge kompetansebehovet til den enkelte ansatte. I egen kommune har styrerne tatt inn skjemaet som en del av medarbeidersamtalene/ utviklingssamtalene. Bruk av basilrapportering.» (Trøndelag)
- «Vi bruker ståstedsanalyse og Styrere/Virksomhetsledere gir tilbakemeldinger fra sine enheter. Men vi ser at dette er viktig å jobbe mer med gode kartleggingsmetoder.» (Troms og Finnmark)

# Effekter av REKOM

- Bedre samarbeid mellom UH og eiere
- Uh kommet nærmere praksisfeltet
- Bedre kompetansehevingsprosesser
- Private barnehager og loale kompetanseplaner

Tabell 4-10: Påstander om effekter av REKOMP. Gjennomsnittsverdier. n=108

	Troms og Finnmark	Vest-land	Inn-landet	Trøndelag	Viken	Total
I hvilken grad stemmer påstanden?						
a) REKOMP bidrar til mer samarbeid mellom barnehageeiere og UH enn tidligere	3,9	3,4	4,4	3,9	3,3	3,9
b) UH er tettere på praksisfeltet i barnehagesektoren gjennom etablering av REKOMP	4,0	3,3	4,2	3,7	3,8	3,8
c) REKOMP fører til bedre prosesser om kompetanseheving i barnehagene enn tidligere	3,7	2,7	4,0	3,7	2,7	3,5
d) REKOMP fører til at flere barnehager får delta i kompetansehevingstilbud enn tidligere	3,3	2,3	3,7	3,7	1,8	3,3
e) Private barnehagers behov er godt belyst i lokale kompetanseplaner	3,1	3,5	2,9	3,3	2,7	3,2

# Spørsmål til ettertanke i samarbeidsforum

- Hvordan ser partnerskapet på ulike nivå i ordningen ut sett fra deres ståsted i samarbeidsforum?
  - Opplever dere at de regionale kompetansenettverkene fungerer så godt som de selv hevder?
    - Likeverd, ledelse etc
  - Er dette en effektiv måte å jobbe med kompetanseheving på i regionen?
- Hva tenker dere hemmer og fremmer arbeid i de regionale kompetansenettverkene?
- Hvordan kan kompetanseløftet tenkes få konsekvenser for de regionale kompetansenettverkene?