

Beregnet til
Utdanningsdirektoratet

Dokument type
Rapport

Dato
Oktober 2022



RAPPORT

KOMPETANSEBEHOV BLANT ANSATTE I SFO

INNHEMING AV BRUKERINNSIKT

RAPPORT

KOMPETANSEBEHOV BLANT ANSATTE I SFO

INNHEMING AV BRUKERINNSIKT

Oppdragsnavn **Innhenting av brukerinnsikt av behovene for kompetanseheving for ansatte i SFO**

Mottaker **Utdanningsdirektoratet**

Dokument type **Rapport**

Versjon **1.0**

Dato **9.10.2022**

Forfattere **Rambøll: Jon Martin Sjøvold, Eline Vestrheim og Clas Lenz**
NTNU samfunnsforskning: Joakim Caspersen og Christian Wendelborg
NIFU: Cathrine Pedersen og Frida Felicia Vennerød-Diesen

Rambøll
Harbitzalléen 5
Postboks 427 Skøyen
0213 Oslo

T +47 22 51 80 00
<https://no.ramboll.com>

INNHALDSFORTEGNELSE

1.	Oppsummering	2
2.	Innledning	4
2.1	Oppdraget og prosjektets formål	4
2.2	Bakgrunn	4
2.3	Hovedtema og -problemstillinger	7
3.	Metodisk tilnærming	10
3.1	Om spørreundersøkelsene	10
3.1.1	Spørreundersøkelse til ledere i SFO	10
3.1.2	Spørreundersøkelse til SFO-ansatte	10
3.1.3	Analyse av spørreundersøkelsene	11
3.2	Om intervjuene	11
3.2.1	Utvalg	12
3.2.2	Rekruttering	13
3.2.3	Gjennomføring av intervjuer	13
3.2.4	Analyse kvalitative data	13
4.	Presentasjon av funn/Kompetansebehov	15
4.1	På hvilke områder mangler ansatte kompetanse, på hvilke områder er det tilfredsstillende kompetanse	15
4.2	Hvordan varierer kompetansebehovene med hensyn til relevante bakgrunnsvariabler?	25
4.3	Oppsummering av funn på kompetansebehov	30
5.	Presentasjon av funn Kompetansetiltak	31
5.1	Hva benyttes av kompetansetiltak og hvordan jobber SFO-ene med lokal kompetanseheving gjennom kvalitetsutvikling i dag?	31
5.1.1	I hvilken grad oppleves kompetansetiltakene som relevante for behovene i SFO? Hvorfor?	36
5.2	Hvilke former for kompetansetiltak er mest egnet for ansatte i SFO? Hvorfor?	37
5.3	Hvilke sammenhenger finnes mellom kjennetegn ved SFO og egnet form på kompetansetiltak?	39
5.4	Oppsummering av funn på kompetansehevingstiltak	43
6.	Drøfting og Tiltaksanbefaling	45
7.	Referanser	51
8.	Vedlegg	52

1. OPPSUMMERING

- Overordnet ser vi at lederne i SFO og de ansatte er relativt samstemte i hvilke områder de ansatte har behov for kompetanse på. Videre ser vi at lederne i SFO sin vurdering av eget kompetansebehov har flere fellestrekk med de ansattes kompetansebehov. Flere av de samme temaene topper listen over områder hvor det er størst behov for kompetanseheving hos ansatte og ledere i SFO.
- Spørreundersøkelsene viser at de områdene hvor det er størst behov for kompetanseheving er: bruk av nye teknologier, arbeid med barn med behov for særskilt tilrettelegging, arbeid med barn i et flerkulturelt og flerspråklig miljø, ledelse av barnegruppen, kultur og kulturaktiviteter samt fagkunnskap relevant for skolefagene til barna.
- Utover funnene fra spørreundersøkelsene avdekket de kvalitative intervjuene et behov for relasjonskompetanse og kompetanse på hvordan å sikre at barna har et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring jf. kapittel 9 A i opplæringsloven.
- Vi ser svake til moderate sammenhenger mellom ansattes kompetansebehov og enkelte bakenforliggende rammefaktorer. Dette gjelder blant annet rammefaktorene: andel ansatte per barn, sentralitet/kommunestørrelse og SFO-størrelse. Eksempelvis ser vi at ansatte ved SFO med en lav andel ansatte per barn har et litt større kompetansebehov enn ansatte på SFO med en høy andel ansatte. Videre ser vi også en svak sammenheng med sentralitet, hvor de mest sentrale kommunene i gjennomsnitt oppgir å ha et større behov for kompetansepåfyll. Sentralitet er samtidig tett knyttet til kommunestørrelse, og det er derfor vanskelig å skille effekten av disse to fra hverandre. Rammefaktoren med størst betydning for de ansattes kompetansebehov er SFO-størrelse. Her finner vi moderate forskjeller mellom store og små SFO, hvor store SFO i gjennomsnitt har større behov for kompetansepåfyll. At sammenhengene er forholdsvis svake, innebærer at kompetansebehovene er forholdsvis like på tvers av rammebetingelsene.
- Overordnet ser vi at behovet for kompetanseheving innen ny teknologi og kompetanse på hvordan å arbeide med barn i et flerkulturelt og flerspråklig miljø er særlig presserende, ettersom behovet er stort og områdene i liten grad har blitt dekket i tidligere kompetansehevingstiltak.
- Skoleeiere og ledere i SFO som har tatt i bruk kompetansepakken for SFO og støttemateriell fra Utdanningsdirektoratet opplever dette som relevante og nyttige kompetansehevingstiltak. Det er derimot behov for å gjøre ressursene mer kjent.
- Med hensyn til typer og innretning på kompetansehevingstiltak er tilbakemeldingen fra lederne i SFO at det er behov for fleksibilitet i kompetansehevingen for at den skal kunne fungere innenfor rammene til SFO. Økonomiske rammer, bemanning, samt begrenset

antall planleggingsdager og felles møter er viktige faktorer når det kommer til ønsket form på kompetansetiltak.

- Med hensyn til hvilke former for kompetansetiltak som er best egnet ser vi at en stor majoritet på 91 prosent av lederne mener at kollektiv læring er ganske godt eller godt egnet som kompetansehevingstiltak for ansatte i SFO. Dette støttes i det kvalitative datamaterialet. Informantene legger vekt på behovet for interaksjon og dialog i kompetansehevingen. 84 prosent av lederne mener at fysisk kursing er ganske godt eller godt egnet for SFO-ansatte. Samtidig er flere også positiv til digital kursing, særlig de minste kommunene. Dette bekreftes også i de kvalitative intervjuene, hvor flere av skoleeierne og lederne i SFO er positive til digitale tilbud og ressurser. 82 prosent av lederne i SFO mener at tiltak i samarbeid med skolen er ganske godt eller godt egnet for SFO-ansatte.

2. INNLEDNING

2.1 Oppdraget og prosjektets formål

KD har bedt Utdanningsdirektoratet om å kartlegge behovene for kompetanseheving for ansatte i skolefritidsordningen (SFO), og vurdere tema og type kompetansetiltak som treffer ulike ansattgrupper i SFO best. Dette skal ses i sammenheng med arbeidet med implementeringen av rammeplan for SFO. Kunnskap fra kartleggingen skal bidra til å gi et kunnskapsbasert beslutningsgrunnlag for videre politikktutforming.

2.2 Bakgrunn

SFO er et frivillig tilbud for alle barn på 1.-4. trinn, og et tilbud til barn med behov for særskilt tilrettelegging på 5.-7. trinn. Hver dag går over 150 000 barn i SFO. Sammen med skolen og deltakelse i frivillige organisasjoner, er SFO den viktigste arenaen for barn i småskolealder for å knytte vennskap og oppleve fellesskap. SFO er viktig for alle barn, og kan være særlig viktig for sårbare barn. SFO kan bidra til å utjevne sosiale forskjeller og bidra til bedre inkludering av minoritetsspråklige barn.¹

For første gang på 16 år ble det i 2018 gjennomført en nasjonal evaluering av SFO. Evalueringen *Lek, læring og ikke-pedagogikk for alle*², viser at det er stor variasjon mellom kommunene, både når det gjelder hvordan kommunene prioriterer, hvordan SFO-ene er organisert, hva slags innhold de har, hva slags kompetanse de ansatte har, hvordan ulike grupper barn inkluderes og hva foreldrene må betale for tilbudet. Manglende nasjonale rammer gav ledere i SFO og ansatte få verktøy for arbeidet i SFO.³

Den nasjonale evalueringen viste også at foreldrene til barn med behov for særskilt tilrettelegging er mer misfornøyde med SFO-tilbudet enn andre foreldre. Særlig gjelder dette spørsmål om bemanningen, kompetansen og aktivitetstilbudet. Evalueringen av SFO viser at de ekstraressursene barnet har i skolen, ofte ikke følger med over i SFO selv om barnet har behov for det. På grunn av lite ressurser, både faglig og bemanningsmessig, får ikke disse barna den oppfølgingen de trenger i SFO.⁴

I stortingsmeldingen *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO* av 2019 varslet regjeringen at man ville utvikle en egen nasjonal rammeplan for skolefritidsordningen, med tilhørende støtte- og veiledningsmateriell. Hensikten med en nasjonal rammeplan er å bidra til å gi alle barn i Norge et likeverdig SFO-tilbud med god kvalitet, samtidig

¹ Meld.St.6 (2019-2020) *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/> SFO er særlig omtalt i kapittel 8.

² Wendelborg m.fl. (2018) *Lek, læring og ikke-pedagogikk for alle. Nasjonal evaluering av skolefritidsordningen i Norge*.
<https://www.udir.no/evaluering-av-sfo>

³ Meld.St.6 (2019-2020) *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/> SFO er særlig omtalt i kapittel 8.

⁴ Ibid.

som man gir rom for lokale variasjoner. Ny nasjonal rammeplan for skolefritidsordningen trådte i kraft høsten 2021.

Ifølge rammeplanen skal SFO legge til rette for lek, kultur- og fritidsaktiviteter med utgangspunkt i alder, funksjonsnivå og interesser hos barna, og gi barna omsorg og tilsyn. I rammeplanen omtales SFOs verdigrunnlag som følgende: «Ved å ta utgangspunkt i barnas skaperglede, engasjement og utforskertrang skal SFO gi en god ramme for helhetlig utvikling og læring. Læring i SFO foregår først og fremst gjennom lek, selvvalgte aktiviteter og samhandling med andre barn og med SFOs personale. SFO skal anerkjenne at å leke er en typisk væremåte blant barn, og at leken har en egenverdi. SFO skal prioritere tid og rom for lek.» Rammeplanens punkt 6.1 pålegger eier av SFO å legge til rette for at SFO har muligheter til å drive kompetanseheving.⁵

NTNU Samfunnsforskning evaluerer implementeringen av rammeplanen for SFO sammen med NIFU og Stockholms Universitet. Resultater fra deres spørreundersøkelse til ledere og ansatte i SFO viser de særlig fremhever kompetanse blant personalet som en viktig faktor som kan hemme innføringen av ny rammeplan.⁶ I tillegg til støtte- og veiledningsmateriell til rammeplanen for SFO har Utdanningsdirektoratet har én kompetansepakke⁷ for SFO, om *Trygt og godt miljø i SFO*.

Nærmere om hva tidligere evaluering finner om kompetanse, kompetansebehov og deltakelse i kompetanseheving hos ansatte i SFO

Det er gjennomført to tidligere større evalueringer av SFO i Norge, først i 2002⁸, så i 2018⁹. I begge disse evalueringene er kompetanse i SFO et viktig punkt, og det løftes også frem i forbindelse med følgeevalueringen av ny rammeplan for SFO¹⁰ I 2018-evalueringen av SFO drøfter Wendelborg m.fl. (2018) hva som skal kreves av kompetanse for å jobbe i SFO¹¹:

«For å koble SFO-innholdet opp mot skolens planer kreves skolefaglig, pedagogisk og didaktisk kunnskap. Samtidig er vår opplevelse at der man har en slik kobling opp mot skolens innhold og planer, så gjøres det i stor grad gjennom en aktivitetsbasert og lekbasert pedagogikk. I så måte skiller kanskje ikke kompetansekravene seg så veldig avhengig av om man vektlegger lek eller læring i SFO. I begge tilfellene jobber man med lekbasert, praktisk læring og aktiviteter. Hovedskillet går i formålet med aktivitetene, men mye av innholdet er likt.»

⁵ Utdanningsdirektoratet (2021). Rammeplan for SFO. <https://www.udir.no/utdanningslopet/sfo/rammeplan/>

⁶ NTNU Samfunnsforskning (2022). Innføring av ny nasjonal rammeplan i SFO. Foreløpige resultater fra spørreundersøkelse til ansatte og ledere <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/innforing-av-ny-rammeplan-i-sfo-forelopige-resultater-delnotat-1/>

⁷ Udir har utformet kompetansepakker for å utvikle kompetanse og praksis på skolen og andre relevante arenaer se <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kompetansepakker/>

⁸ Kvello, Ø. & Wendelborg, C. (2002). Nasjonal evaluering av skolefritidsordningen. Belyst i et helhetlig perspektiv på barns oppvekstmiljø. NTF-rapport, 4.

⁹ Wendelborg m.fl. (2018). Lek, læring og ikke-pedagogikk for alle. Nasjonal evaluering av skolefritidsordningen i Norge. <https://www.udir.no/evaluering-av-sfo>

¹⁰ Caspersen, J. og Utmo, I. (2022). Ny rammeplan i SFO. Kartlegging av innføringen av ny rammeplan i SFO. Delrapport 1. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning

¹¹ Wendelborg m.fl. (2018). Lek, læring og ikke-pedagogikk for alle. Nasjonal evaluering av skolefritidsordningen i Norge. <https://www.udir.no/evaluering-av-sfo>

En vektlegging av en aktivitetsbasert pedagogikk og kompetanse virker altså å være et viktig satsingsselement for videre utvikling av kompetansen i SFO.

Det er ikke egne kompetansekrav for ansatte i SFO, men kommunen må sørge for tilstrekkelig kompetanse til å drive en forsvarlig virksomhet i tråd med regelverket. Evalueringen fra 2018 viser at andelen med fagbrev som barne- og ungdomsarbeider har økt fra litt over 15 prosent til 27 prosent siden 2002. I perioden 2018 til 2022 har andelen videre tilsynelatende doblet seg, til nærmere 50 prosent av de ansatte. Tallene for den siste perioden er noe usikre, men tyder på at det har vært en stor økning på særlig dette utdanningsnivået. Økningen beskrives i rapporten å være som forventet, i og med at det mange steder har vært en satsing på barne- og ungdomsarbeidere som en kvalifiseringsvei i SFO. Det har blitt iverksatt tiltak for å få flere ansatte med fagbrev i SFO, blant annet realkompetansevurdering og praksisbrevordning.

I tillegg til de ansatte med fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere er det 21 prosent som oppgir at de har andre fagbrev eller fullført videregående opplæring, noe som til sammen gjør at andelen med utdanning på videregående nivå er rundt 70 prosent i SFO. Andelen som ikke har fullført videregående, er på 9 prosent.

Ser man på andelen med lærerutdanning/pedagogisk utdanning i perioden 2002 til 2022 er denne ganske stabil, med rundt 9 prosent i alle tre undersøkelsen. I 2018 oppga 27 prosent av de ansatte i SFO at de hadde annen høyere utdanning på inntil fire år, og fem prosent hadde master/hovedfag. I endringene over perioden ser man at det er denne gruppen med høy utdanning som har blitt redusert i SFO. Noe av grunnen til dette er nok at det også er denne gruppen som hadde kortest erfaring fra å jobbe i SFO, og i større grad brukte SFO som et sted å jobbe i påvente av andre jobber. I 2018 var det 55 prosent som hadde jobbet i SFO i seks år eller mer, og da var det særlig de med kort utdanning som hadde lengst erfaring. Andelen var omtrent lik i 2022. Det er særlig de ansatte som ikke har fullført videregående, eller som har fagbrev som barne- og ungdomsarbeider, som har lang erfaring i SFO.¹²

I den nasjonale evalueringen fra 2018¹³ er det arbeid med barn med behov for særskilt tilrettelegging som er det området som flest ansatte i SFO svarer at de har behov for mer kompetanse på. Dette er også det området der flest ansatte har deltatt i kompetansetiltak siste året. Over halvparten av de ansatte i SFO svarer at de har behov for økt kompetanse på dette området, mens fire av ti har deltatt i kompetanseheving på området.¹⁴ Med tanke på at foreldre av barn med behov for særskilt tilrettelegging er mindre fornøyde med SFO enn andre foreldre, og særlig bemanningen og kompetansen, fremheves det en dobbelthet i evalueringen: det kan sies å være positivt at de ansatte deler oppfatningen om at de trenger mer kompetanse på

¹² Wendelborg m.fl. (2018) Lek, læring og ikke-pedagogikk for alle. Nasjonal evaluering av skolefritidsordningen i Norge. <https://www.udir.no/evaluering-av-sfo>

¹³ Wendelborg m.fl. (2018) Lek, læring og ikke-pedagogikk for alle. Nasjonal evaluering av skolefritidsordningen i Norge. <https://www.udir.no/evaluering-av-sfo>

¹⁴ Ibid.

området, samtidig som det er mer nedslående at en så stor andel av de ansatte opplever å mangle kompetansen de trenger for å gi disse barna den tilretteleggingen de trenger og har rett på.

Nær fire av ti ansatte svarte i 2018 at de trenger kompetanse i bruk av nye teknologier, men bare litt over to av ti hadde deltatt i slikt kompetansetiltak. På områdene fagkunnskap relevant for skolefagene til barna, og arbeid med barn i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø, er det nær tre av ti som oppga å ha kompetansebehov, og under to av ti som hadde deltatt i kompetansetiltak på områdene. Når det gjelder kroppsøving, friluftsliv, uteområdet som arena og mat og ernæring, er det klart større andeler som hadde deltatt i kompetanseheving enn som oppga å ha behov for mer kompetanse på områdene. De ansatte med lavest formalkompetanse var også de som hadde deltatt på færrest kompetansehevingstiltak.¹⁵

I 2018 kom det fram at det ikke er godt nok samsvar mellom ansattes opplevde behov og hva de faktisk deltok på av kompetanseheving. Der behovet er størst, var deltagelsen lavest, og der det opplevde behovet var lavest var deltagelsen høyest.

2.3 Hovedtema og problemstillinger

Planen for prosjektet har vært å undersøke behov for kompetanseheving for ulike ansattgrupper i SFO, herunder vurdere hvilke tema og type kompetansetiltak som vil kunne treffe ulike ansattgrupper i SFO best. Brukerinnsikten ses i sammenheng med arbeidet av implementering av rammeplan for SFO, samt hvordan SFO-er driver kontinuerlig kvalitetsutvikling i sin hverdag. Kunnskap fra brukerinnsikten skal bidra til å gi et kunnskapsbasert grunnlag for anbefalinger om kompetansetiltak som kan være aktuelle i SFO på lengre sikt. Brukerinnsikten skal dekke fire analysetema:

- 1. Gi innsikt i kompetansebehov hos ulike ansattgrupper i SFO**
- 2. Gi innsikt i hvilke typer kompetansetiltak som er relevant for ulike ansattgrupper i SFO**
- 3. Gi innsikt i hvilke typer innretning kompetansetiltakene kan ha, med hensyn til ulike rammefaktorer i SFO**
- 4. Gi anbefaling på hvilke kompetansetiltak som kan treffe de ulike ansattgruppene i SFO best**

I dette prosjektet har vi tatt utgangspunkt i *hvilke* kompetanser som kreves for å jobbe i SFO og undersøke *omfanget* av kompetansebehovet blant ulike ansattgrupper. Definisjonen av relevant kompetanse for SFO knytter vi an til rammeplan for SFO og Wendelborg m.fl. (2018) sin drøfting av hva som bør kreves av kompetanse for å jobbe i SFO.

¹⁵ Ibid.

Videre har det vært et mål at prosjektet skal gi innsikt i hvilken type kompetansetiltak som er relevant for ulike ansattgrupper. Med *type kompetansetiltak* forstår vi som hva tiltaket består i: Innholdsmessig dybde, bredde og lengde i opplæringen som er tilpasset innholdets egenart. Et innføringskurs på en time er et eksempel på en type kompetansetiltak.

I tillegg gir rapporten innsikt i hvilken type innretning kompetansetiltakene skal ha, med hensyn til ulike rammefaktorer som blant annet størrelse på SFO, sentralitet og bemanning. Med *type innretning* forstår vi hvordan kompetansehevingen leveres. Innretningen kan for eksempel være et kurs som gjennomføres digitalt for at flest mulig skal kunne delta på en ressursbesparende måte. En annen type innretning er at kompetansehevingen skjer som en del av kvalitetsutviklingen jmfør rammeplanen for SFO.

Innsikten vi frembringer gjennom denne undersøkelsen munner ut i en anbefaling om hvilke kompetansetiltak som treffer de ulike ansattgruppene best. Med utgangspunkt i de foregående problemstillingene forstår vi det å *treffe de ulike ansattgruppene best* som type kompetanse med utgangspunkt i innholdsbeskrivelsen for SFO i rammeplan for SFO, samt hvilke type kompetansehevingstiltak og innretningen på tiltaket.

Med utgangspunkt i de fire analysetemaene/problemstillingene operasjonaliserte vi noen spørsmål for videre undersøkelse gjennom prosjektet:

Kompetansebehov

1. Hvilken kompetanse har SFO-ansatte innen innholdselementene fra rammeplan for SFO?
2. På hvilke områder mangler ansatte kompetanse, på hvilke områder er det tilfredsstillende kompetanse?
3. Hva kjennetegner kompetansebehovene i SFOer og kommuner med ulik størrelse?

Type og innretning på kompetansetiltak

4. Hvilke typer og innretninger av kompetansetiltak finnes for ansatte i SFO i Norge?
5. Hvordan jobber SFO-ene med lokal kompetanseheving gjennom kvalitetsutvikling?
6. I hvilken grad oppleves kompetansetiltakene som relevante for behovene i SFO?
7. Hvorfor oppleves noen kompetansetiltak som relevante og andre ikke?
8. Hvordan oppleves tiltak som relevante i SFOer og kommuner med ulik størrelse?
9. Hvordan påvirker rammefaktorer som kommunestørrelse og SFO-størrelse og eventuelt andre rammefaktorer innretningen på kompetansetiltakene?
10. Finnes det modeller for kvalitetsutvikling som fungerer på tvers av rammefaktorer?

Tiltaksanbefaling

11. Med utgangspunkt i de ansattes kompetansebehov og rammefaktorene som SFO-tilbudene er betinget av, hvilke kompetansetiltak bør tilbys de ulike ansattgruppene i SFO?

Ut fra problemstillingene og tidligere forskning har vi følgende hypoteser og perspektiver som vi har fokusert på i løsningen av oppdraget. Tidligere forskning viser at det er behov for aktivitetsbasert kompetanse i skolefritidsordningen. En vektlegging av aktivitetsbasert pedagogikk har virket å være et viktig satsingselement for videre utvikling av kompetansen i SFO. Dette i tillegg til særskilte kompetansebehov som for eksempel kan være relatert til arbeid med barn med behov for særskilt tilrettelegging.

Videre hadde vi en forventning til at kompetansebehov og organisering av dette vil være ulike for ulike kommuner og ulike SFO. Derfor har det vært særlig interessant å undersøke om behovene er ulike eller like på tvers av kommunetyper og SFO. Eksempelvis kan enkelte kommuner ha særlige behov knyttet til arbeid med barn med fremmedspråklig bakgrunn, mens andre vil ha andre behov. Geografiske forhold kan også påvirke hva som kan være relevante kompetansetiltak, avhengig av for eksempel nærhet til relevante kompetansemiljøer og leverandører av tiltak. Derfor har vi i løsningsforslaget tatt høyde for å kartlegge kompetansebehov mellom ulike kommuner og SFO for å avdekke ev. forskjeller eller likheter i kompetansebehovene.

Det er også et spørsmål om hvordan slik kompetanseutvikling bør organiseres og gjennomføres. Det er viktig at kompetansehevingstiltakene støtter opp under SFOs innretning. På denne måten er det sentralt at eventuelle kompetansetiltak ikke bare treffer behovene (og er relevante med tanke på identifiserte behov), men også at de er realistiske å delta på og gjennomføre for de ansatte ut fra lokale rammevilkår. Særtrekk ved SFO-ansattes arbeidshverdag og -avtaler, samt økonomiske rammebetingelser i den enkelte kommune og SFO vil kunne være barrierer for deltakelse som eventuelle tiltak bør imøtekomme. Ved å kartlegge og undersøke hva som allerede vurderes å fungere godt, vil vi bidra med kunnskap som kan benyttes aktivt inn i å anbefale tiltak.

3. METODISK TILNÆRMING

For å svare ut oppdragets problemstillinger har vi gjennomført en spørreundersøkelse rettet mot de ansatte i SFO og en spørreundersøkelse rettet mot lederne i SFO. Videre har vi gjennomført intervjuer med skoleeiere, ledere i SFO, samt gjennomført fokusgruppeintervjuer med SFO-ansatte.

3.1 Om spørreundersøkelsene

Det er gjennomført to spørreundersøkelser i forbindelse med dette prosjektet. En undersøkelse rettet mot ledere ved SFO og en undersøkelse rettet mot ansatte i SFO.

3.1.1 Spørreundersøkelse til ledere i SFO

Undersøkelsen til ledere i SFO ble gjennomført i perioden august-september 2022.

Kontaktinformasjon til alle skoler med SFO ble hentet fra Grunnskolens Informasjonssystem.

Undersøkelsen ble sendt til skolene per e-post med instruksjon om at leder ved SFO skulle svare på spørreskjemaet. Spørreundersøkelsen gikk totalt til ledere ved 2133 skolefritidsordninger.

Blant disse som fikk tilsendt undersøkelsen, svarte 56 respondenter på noen spørsmål mens 830 respondenter gjennomførte hele undersøkelsen. Det vil si at 39 prosent av respondentene gjennomførte hele undersøkelsen. Det forholdvis høye deltakelsen gir lavere feilmarginer, som betyr at det er enklere å konkludere med at forskjellige resultater mellom undergruppene er signifikante. En undersøkelse av skjevhetene i utvalget viser at det er en liten overrepresentasjon av ledere fra store SFO-er. Det er imidlertid ikke noe som påvirker resultatene i undersøkelsen.

3.1.2 Spørreundersøkelse til SFO-ansatte

Spørreundersøkelsen til ansatte i SFO ble gjennomført i perioden februar til april 2022, og ble sendt ut som en elektronisk undersøkelse via flere ulike kanaler. Undersøkelsen ble gjennomført som en del av NTNU Samfunnsforskning, NIFU og Stockholms Universitet sin evaluering av ny rammeplan i SFO¹⁶. Den ble sendt ut til skoleledere til alle skoler med SFO i Norge, med beskjed om å videresende, den ble sendt ut via medlemslister i Nettverket! for SFO, og det ble delt informasjon og oppfordring om å svare i ulike Facebook-grupper. Det var totalt 750 ansatte som svarte, noe som selvsagt er en svært lav andel av alle ansatte i SFO i Norge.

En nærmere undersøkelse av skjevheter i utvalget viste at svarene representerte stor geografisk bredde (116 forskjellige kommuner representert, med en proporsjonal representasjon av store og små kommuner og byer). Det er en liten overrepresentasjon av offentlige versus private SFOer, men forskjellen er liten. I analyser av utdanningsbakgrunn finner vi en stor endring i andel med bakgrunn som barne- og ungdomsarbeidere fra forrige gang det ble gjennomført en tilsvarende undersøkelse – fra ca. en fjerdedel til ca. halvparten på en periode på 4-5 år. Denne store endringen er delvis plausibel, men i og med at det ikke er gjort registerdataanalyser av

¹⁶ Se <https://samforsk.no/prosjekter/evaluering-sfo> for mer informasjon.

kompetanse i SFO som man kan sammenligne med, gjør endringen at man må vurdere tallene med noe varsomhet.¹⁷

3.1.3 Analyse av spørreundersøkelsene

Data fra spørreundersøkelsene ble analysert ved bruk av deskriptiv statistikk og slutningsstatistikk. De deskriptive analysene ble gjennomført ved å se på gjennomsnitt og prosentandeler. Videre har vi benyttet kjikvadrattest, korrelasjonsanalyse, t-tester og ANOVA for å analysere dataene.

Vi analyserte forholdet mellom ansattes og lederes kompetansebehov/former på kompetansehevingstiltak og fylkestilhørighet, andel ansatte per barn, andel ansatte med relevant utdanning, kommunenes sentralitet, SFO-størrelse og kommunestørrelse. Ved flere tilfeller ble det undersøkt om det var forskjeller mellom grupper med stor/liten og høy/lav skåre på de ulike variablene. Dersom det ikke er nærmere spesifisert i omtalen av resultatene ble inndelingen i stor/liten og høy/lav basert på en tredeling i like store deler.

Forskjeller mellom grupper ble analysert ved bruk av kjikvadrattest, t-tester og ANOVA. I tilfeller hvor variabelen som ble sammenlignet på tvers av grupper var på nominal-/ordinal-nivå ble kjikvadrattest benyttet. I tilfeller hvor variabelen var intervall- eller ratio-nivå ble t-tester og ANOVA benyttet. Alle forskjeller og likheter mellom fylker ble derimot undersøkt ved bruk av krysstabeller og kjikvadrattest for uavhengighet. Kjikvadrattest ble valgt i stedet for ANOVA som følge av ulikheter i utvalgsstørrelse og brudd på antagelser om normalitet.

Samvariasjon mellom variabler ble analysert ved bruk av bivariat og partiell korrelasjonsanalyse. For variabler på nominal-/ordinalnivå og i tilfeller hvor det var uteliggere i datasettet ble det benyttet Kendall's tau. For variabler på intervall-/ratio-nivå ble Pearson's r benyttet.

Alpha-nivået ble for alle analysene, med ett unntak, satt til 0.05. I forbindelse med analysene av forskjeller mellom fylker ble det som følge av det store antallet analyser benyttet bonferroni-korreksjoner. Ettersom signifikanstesting ikke sier noe om størrelsen på en effekt, ble også dette estimert. Effektstørrelsene ble estimert ved bruk av Cramér's *V* for kjikvadrattester, Pearson's *r* og Kendall's tau ved korrelasjonsanalyser og Cohen's *d*/Hedge's *g* ved t-tester og ANOVA. Cohen's *d* ble benyttet i de tilfellene hvor utvalgsstørrelsene var relativt like og Hedge's *g* i tilfellene hvor det var ulikheter i utvalgsstørrelse mellom gruppene som sammenlignes.

3.2 Om intervjuene

For å gå ytterligere i dybden på opplevde kompetansebehov, og særlig på hva som oppleves som særlig aktuelle typer kompetansetiltak og hvordan disse bør innrettes i store og små kommuner,

¹⁷ Mer om undersøkelsen og andre resultater kan finnes i Caspersen, J. og Utmo, I. (2022) Ny rammeplan i SFO. Kartlegging av innføringen av ny rammeplan i SFO. Delrapport 1. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning

og for store og små SFO-virksomheter, gjennomførte vi intervjuer med skoleeiere og ledere i SFO. Vi har inkludert både skoleeiere og ledere i SFO for å få innsikt fra ulike perspektiver, både når det gjelder det overordnede kompetansebehovet i kommunen, samt mer spesifikt for den enkelte SFO. For å inkludere de ansatte sitt perspektiv gjennomførte vi også to fokusgrupper med ansatte. Intervjuene ble gjennomført i perioden august-oktober 2022.

3.2.1 Utvalg

I utvalget av informanter til intervjuene med skoleeiere og ledere i SFO etterstrebet vi en spredning på følgende dimensjoner:

- Region
- Kommunestørrelse
- SFO-størrelse

Vi intervjuet til sammen 8 skoleeiere og 16 ledere i SFO. I enkelte tilfeller var skoleeier og ledere i SFO representert med to informanter. Vi har derfor intervjuet til sammen 26 informanter. Vi valgte ut regionene Nord-Norge, Østlandet, Sørlandet og Vestlandet. I disse regionene intervjuet vi skoleeier i en liten kommune (<5000 innbyggere, unntatt én kommune som har litt flere innbyggere) og en stor kommune (>19 999 innbyggere). I hver av kommunene intervjuet vi leder for SFO på den minste og den største SFO-en målt ut fra antall barn. Vi satte et krav om at SFO-en må ha mer enn én fulltidsansatt, og noen SFOer ble derfor vurdert til å være for små. Vi har også vært bevisst på at en stor SFO i en liten kommune skiller seg fra en stor SFO i en stor kommune når det gjelder antall barn, og vi har derfor tatt hensyn til dette i analysene av små og store SFO.

Med ett unntak ligger begge SFO-ene i kommunen til skoleeier som er intervjuet. Unntaket er liten kommune Vestlandet, der skoleeier og lederne i SFO kommer fra tre ulike små kommuner. Vi vurderer at dette unntaket ikke har påvirket funnene. Analysen fokuserer i hovedsak på funn på tvers av kommuner, og går i mindre grad i dybden på den enkelte kommune innad.

	Nord-Norge		Østlandet		Sørlandet		Vestlandet		Sum
	Stor kommune	Liten kommune	Stor kommune	Liten kommune	Stor kommune	Liten kommune	Stor kommune	Liten kommune	
Skoleeier	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Leder ved stor SFO	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Leder ved liten SFO	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Sum									24

Skoleeierne som er intervjuet i denne undersøkelsen har gjerne stilling som kommunalsjef oppvekst eller lignende. I noen av de større kommunene snakket vi med informanter som hadde mer spesifikt ansvar for arbeidet mot SFO i kommunen. Informantene som er ledere i SFO er hovedsakelig ansatt i en stilling dedikert til dette. Det er derimot noen unntak blant de små SFO-

ene, hvor rektor ikke har delegert ansvaret for SFO til en egen dedikert stilling, men i stedet selv innehar det praktiske så vel som det overordnede lederansvaret for SFO.

I tillegg til intervjuene med skoleeiere og ledere i SFO, gjennomførte vi to fokusgruppeintervjuer med henholdsvis 5 og 6 ansatte. Vi etterstrebet at følgende ansattgrupper var representert i fokusgruppene: Ufaglærte, fagarbeidere og pedagogisk personale. For den praktiske gjennomføringen var det nødvendig at hver av SFO-ene hadde nok ansatte til at en gruppe på 4-7 kunne sette av tid til en samtale, og de SFO-ansatte representerer derfor store SFO. Fokusgruppene ble gjennomført for å sikre de ansattes perspektiv på kompetansebehov og kompetansetiltak, samtidig som de ble brukt til å validere og utdype funnene i den kvantitative undersøkelsen.

3.2.2 Rekruttering

Skoleeiere og ledere i SFO ble rekruttert gjennom en informasjonsmail om prosjektet, etterfulgt av en telefonsamtale. Vi tok i første omgang kontakt med skoleeiere, og valgte i samråd med dem hvilke ledere i SFO som skulle kontaktes ut ifra størrelse på SFO-ene i kommunen. De ansatte i fokusgruppene ble rekruttert gjennom leder ved SFO på de aktuelle SFO-ene. Alle informantene mottok et informasjonskriv hvor det ble gitt informasjon om at deltakelse i prosjektet er frivillig, hvordan personopplysninger behandles, samt informasjon om at svarene fra intervjuene presenteres anonymisert i rapporten.

3.2.3 Gjennomføring av intervjuer

Intervjuene med skoleeiere og ledere av SFO ble gjennomført på Teams eller telefon av en til to konsulenter fra Rambøll som noterte under intervjuet. Digital gjennomføring ble vurdert som den beste løsningen både med tanke på tid for gjennomføring og for å gjøre deltakelse praktisk for informantene. Intervjuene hadde en varighet på 30-60 minutter. Gjennomføringen var basert på en semistrukturert intervjuguide. Temaer og hovedspørsmål var formulert på forhånd, samtidig som intervjuer hadde fleksibilitet til å opprettholde dynamikk med informanten og utforske enkelte emner dypere underveis. Eksempelvis kunne dette være nyttig om informantene hadde spesielle innspill opp mot funnene i den kvantitative undersøkelsen. Temaene var like for skoleeiere og ledere, men med forskjellig vinkling på spørsmålene for å gjøre de mest mulig relevante.

Fokusgruppeintervjuene ble gjennomført med varighet på ca. 60 minutter. I tillegg til å stille spørsmål om kompetansebehov og kompetansetiltak, ble informantene bedt om å validere og utdype foreløpige funn fra den kvantitative og kvalitative undersøkelsen. I begge fokusgruppene var det to deltakende fra Rambøll, der en var med for å ta notater.

3.2.4 Analyse kvalitative data

Etter gjennomføring av intervjuene ble intervjunotatene kodet tematisk inn i en analysematrise. Analysematrisen var delt opp etter region, kommunestørrelse og SFO-størrelse, for å kunne identifisere forskjeller og likhetstrekk. Analysearbeidet har tatt utgangspunkt i denne

analysematrisen, men samtidig validert og utdypet funn gjennom interne møter, fokusgruppeintervjuene og intervjunotater.

Med mål om å komme med en tiltaksanbefaling var det særlig to hovedspørsmål som skulle danne grunnlaget for analysen: hva er det opplevde kompetansehøvet, og hvilke tiltak for kompetanseheving er ønskelig. Videre var det sentralt å forstå hvorfor kompetansebehovet oppstod, og hvorfor enkelte tiltak ble foretrukket. Herunder var det spesielt interessant om det var noen kjennetegn ved en kommune eller SFO som utløste eller forsterket behovet, eksempelvis geografi, demografi, størrelse, bemanning eller trekk ved ansattgruppen. Opp mot svarene på dette ble det sett på hva informantene kjente til av tiltak, hva de hadde brukt og hvor relevant de opplevde tiltakene, samt hvordan ny rammeplan hadde påvirket arbeidet med kompetanseheving.

4. PRESENTASJON AV FUNN/KOMPETANSEBEHOV

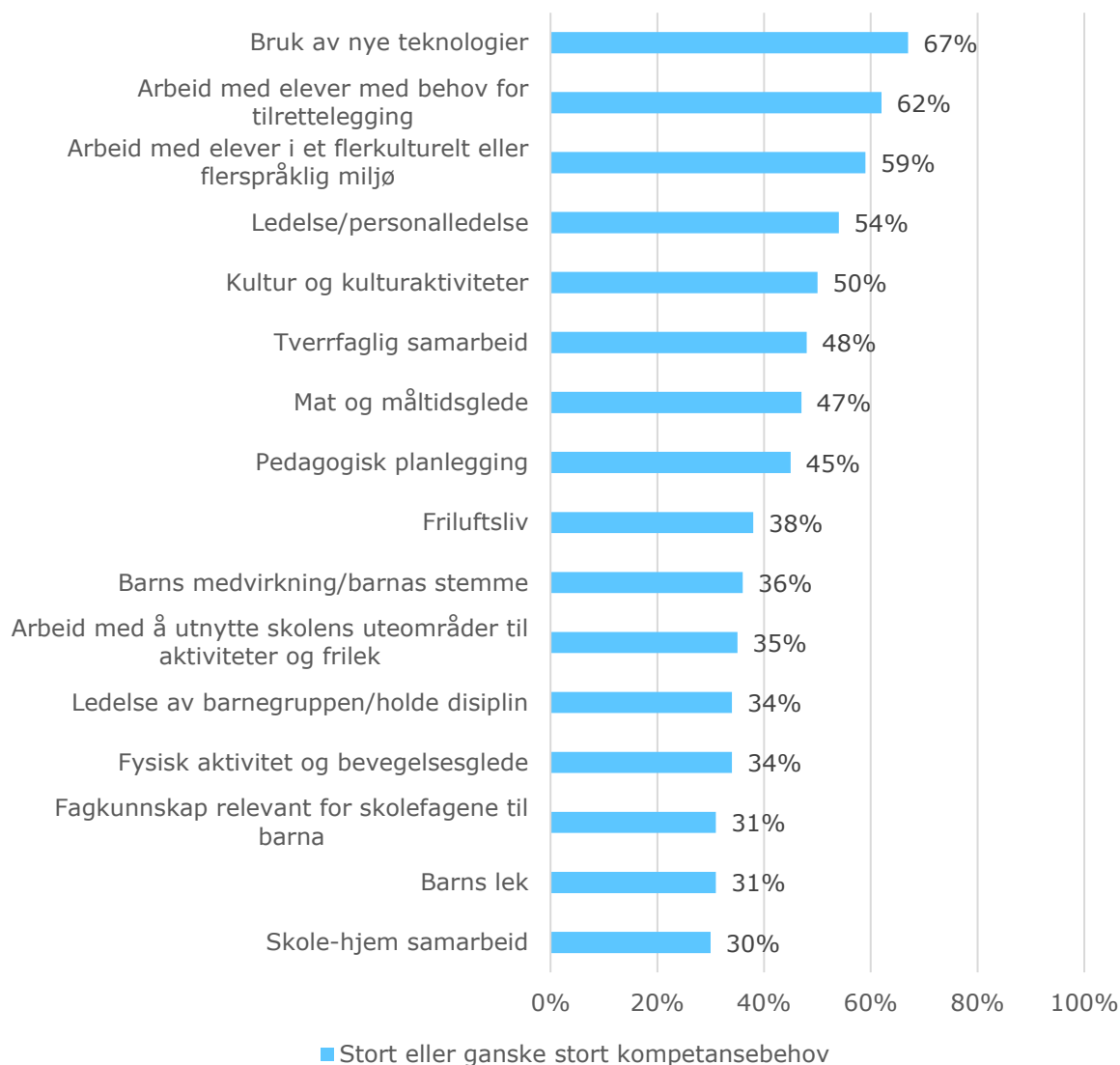
En hovedproblemstilling i prosjektet er å få innsikt i hvilke kompetanser og kompetansebehov som finnes blant ansatte i SFO. Men grunnleggende for disse spørsmålene er å definere hva slags kompetanse ansatte trenger for å jobbe i SFO. Vi i prosjektgruppen har blant annet tatt utgangspunkt i innholdselementene i rammeplanen når vi har operasjonalisert kompetanse og kompetansebehov, men også sett til kompetanse som er viktig for at barna skal trives i skolen generelt. Fra rammeplanen har vi hentet kompetanse innen barns lek, kultur og kulturaktiviteter, fysisk aktivitet og bevegelsesglede, uteområde som arena, uteaktiviteter, mat og måltidsglede, bruk av teknologi, arbeid med barn i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø, arbeid med barn med behov for særskilt tilrettelegging, ledelse av barnegruppen, barns medvirkning. I tillegg har vi stilt spørsmål om kompetansebehov innen fagkunnskap relevant for skolefagene til barna. I spørsmål om kompetansen til ledere i SFO har vi inkludert lederkompetanser. I undersøkelsene har vi også gitt respondentene muligheten til å gi tilbakemelding på eventuelle andre kompetansebehov i SFO.

I dette kapitlet viser vi hvilke kompetansebehov som finnes totalt og videre hvilke forskjellige kompetansebehov som finnes mellom grupper av SFO-er basert på ulike egenskaper og rammevilkår ved SFOer, eller om SFOene har samme kompetansebehov på tvers av egenskaper og rammevilkår.

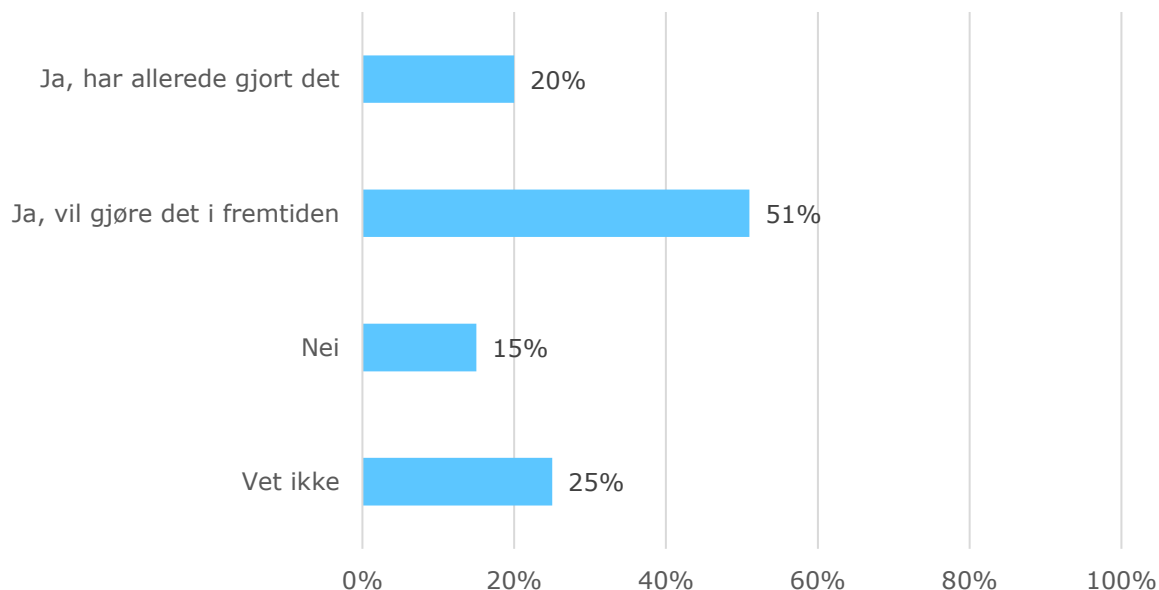
4.1 På hvilke områder mangler ansatte kompetanse, på hvilke områder er det tilfredsstillende kompetanse

Opplevelse av eget kompetansebehov

For å undersøke kompetansebehovet blant lederne i SFO stilte vi spørsmålet «På hvilke områder har du som leder i SFO behov for kompetanse- og yrkesmessig utvikling i tilknytning til arbeidet i skolefritidsordningen?». Lederne i SFO fikk muligheten til å svare på en fempunktsskala om de hadde lite til stort behov innen alle innholdselementene i rammeplanen samt noen ekstra spørsmål som handlet om ledelse/personalledelse, tilrettelegging og arbeid med ulike barnegrupper. I figur 4.1 viser vi de fem områdene hvor lederne i SFO opplever at de har størst kompetansebehov. Som figuren viser er det hele 67 prosent som til sammen har et stort eller ganske stort kompetansebehov innenfor «bruk av nye teknologier». Videre er det henholdsvis 62 og 59 prosent av lederne som opplever å ha et kompetansebehov for «arbeid med elever med behov for tilrettelegging» og «arbeid med elever i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø». 54 prosent av lederne har et kompetansebehov innen «ledelse/personalledelse» og 50 prosent har kompetansebehov innen «kultur og kulturaktiviteter». Innholdet i disse kategoriene utdypes nærmere i forbindelse med funnene fra de kvalitative intervjuene.

Figur 4.1 Ledere i SFO sin opplevelse av eget kompetansebehov

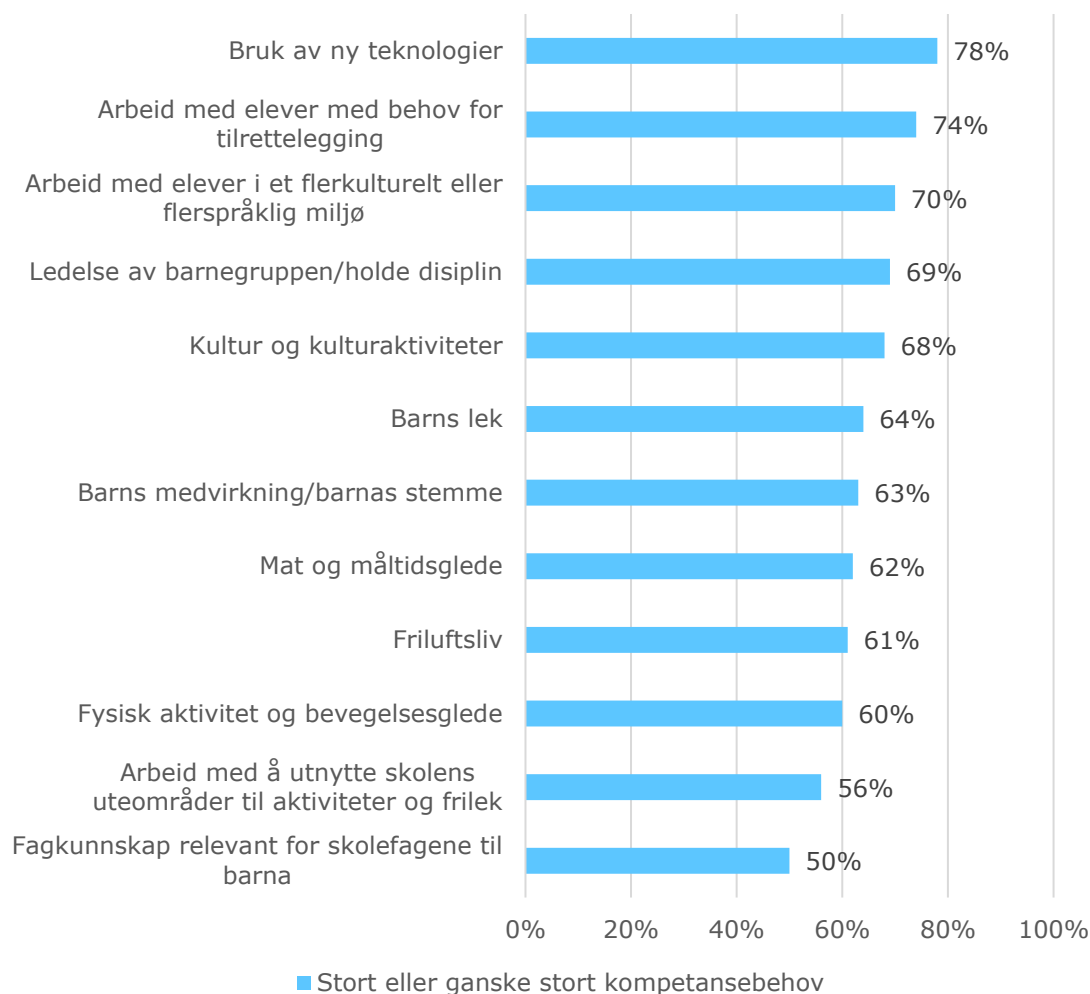
I spørreundersøkelsen til ledere i SFO er det med et spørsmål om lederne i SFO ønsker å ta etter- og videreutdanning. Respondentene har hatt mulighet til å krysse av på flere svaralternativer. 20 prosent av lederne i SFO har allerede tatt etter- og videreutdanning, 51 prosent av lederne har et ønske om å gjøre det i fremtiden. Det vil si at majoriteten av ledere i SFO ønsker etter- og videreutdanning for sin egen del.

Figur 4.2 Ledere i SFO sine ønsker om å ta etter- og videreutdanning (flere valg mulig)

Ledere i SFO sin opplevelse av kompetansebehov blant egne ansatte

Vi ba leder i SFO svare på spørsmålet: «På hvilke områder har de ansatte behov for kompetanse- og yrkesmessig utvikling i tilknytning til arbeidet i skolefritidsordningen?». Resultatene av lederne i SFO sine svar kan ses i figur 4.3 nedenfor. En større andel av lederne mener at de ansatte har et stort eller ganske stort behov for kompetanse, sammenlignet med andelen ledere som mener eget kompetansebehov er stort eller ganske stort (se figur 4.1).

Det er for øvrig stor grad av overlapp mellom kompetansebehovene som lederne selv har og kompetansebehovene de mener de ansatte har. Hele 78 prosent av lederne mener at det er et stort eller ganske stort kompetansebehov for «bruk av nye teknologier». Henholdsvis 74, 70 og 69 prosent av lederne mener at de ansatte har kompetansebehov innen «Arbeid med barn med behov for tilrettelegging», «Arbeid med barn i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø» og Gruppeledelse». Videre er det 68 prosent av lederne som mener det er et stort eller ganske stort behov for kompetanseheving innen «Kultur og kulturaktiviteter». «Fagkunnskap relevant for skolefagene til barna», er kompetansebehovet som færrest ledere har oppgitt for sine ansatte med 50 prosent.

Figur 4.3 Ledere i SFO sin opplevelse av kompetansebehov blant egne ansatte

I de kvalitative intervjuene ble ledere i SFO og skoleeiere spurt om hvordan de vurderte kompetansebehovet til SFO-ansatte de selv hadde ansvar for. Overordnet sett ser vi at både ledere i SFO og skoleeiere ønsker kompetanseheving for de ansatte i SFO, og flere gir uttrykk for at de føler at kompetanseheving for SFO-ansatte blir glemt og nedprioritert.

«Vi som miljøarbeidere er viktig. Vi går i glemmeboken. Mange har en holdning «det er ikke så farlig med dem, de bare leker». Men vi gjør en like viktig jobb som lærerne, vi trenger også påfyll av kompetanse.» (Leder ved SFO i stor kommune, liten SFO)

Funnene fra intervjuene viser at det er særlig fire kompetanseområder som går igjen blant informantene. Disse er relasjonskompetanse, kompetanse på hvordan å møte og tilrettelegge for barn med utfordrende atferd, kompetanse på hvordan å inkludere barn i lek og kunnskap om konkrete aktiviteter som voksne kan tilby barna. Ledere i SFO og skoleeiere er relativt enige om de ansattes kompetansebehov. I tillegg er det flere kompetanseområder som nevnes av enkelte eller noen av informantene. Det er variasjoner i informantenes synspunkter, og alle informantene

er ikke nødvendigvis enige i alle de områdene for kompetansebehov som presenteres i dette kapitlet. Likevel ser vi noen tendenser i datamaterialet, hvor enkelte kompetanseområder nevnes i større grad enn andre.

Flere ledere i SFO og skoleeiere opplever at det er et behov for eller ønsker påfyll av relasjonskompetanse hos de ansatte. Behovet for relasjonskompetanse er et av de mest utbredte funnene fra intervjuene med ledere i SFO og skoleeiere, og nevnes også i ett av fokusgruppeintervjuene som ble gjennomført med ansatte i SFO. Likevel bør det understrekes at, som for de andre kompetansebehovene, nevnes ikke relasjonskompetanse av alle informantene. I relasjonskompetanse ligger det et ønske om kunnskap om hvordan de ansatte som voksenpersoner kan se og møte barna og deres behov på best mulig måte. Noen av informantene begrunner behovet for relasjonskompetanse med at møtet mellom voksne og barn er svært viktig for barnas utvikling. En leder i SFO karakteriserer møtet mellom de voksne og barna som noe av det viktigste arbeidet som gjøres i SFO.

«Vi er prisgitt hvordan de voksne klarer å møte barna. Vi kan sette i gang ulike tiltak, men det det i bunn og grunn handler om er hvordan vi voksne møter dem. Og hvordan vi kan være en trygg havn for dem når de går ut i utforskning og læring.» (Leder ved SFO i stor kommune, liten SFO)

I begrunnelsen og beskrivelsen av behovet for relasjonskompetanse viser flere av informantene til forståelser, atferd og teori som kan knyttes til psykologisk forskning på hvordan voksne kan være trygge støttespillere og legge til rette for barns utforskning, utvikling og læring. Enkelte av informantene uttrykker at dette perspektivet til dels står i kontrast til et mer tradisjonelt syn på barn, og det fremstår som at dette kompetansebehovet stammer fra en generell vending i samfunnets syn på barn og barneoppdragelse.

Et annet kompetansebehov som nevnes av flere ledere i SFO og skoleeiere er kompetanse på hvordan arbeide i møte med barn med behov for tilrettelegging på grunn av utfordrende atferd. Behovet nevnes også under ett av fokusgruppeintervjuene med ansatte i SFO.

Kompetansebehovet innen tilrettelegging og håndtering av barn med utfordrende atferd er tett knyttet til behovet for relasjonskompetanse, og disse nevnes om hverandre av noen ledere i SFO. I beskrivelsen av kompetansebehovet på hvordan å møte og tilrettelegge for barn med utfordrende atferd nevner informantene både forebygging av utagerende atferd, håndtering av utagerende atferd og konfliktløsning. På spørsmål om hva som er bakgrunnen for kompetansebehovet knytter flere av informantene behovet opp mot barnegruppen ved sin aktuelle SFO. Det vises blant annet til konkrete diagnoser, traumer, skolevegring og utfordringer i hjemmet som for eksempel rus. Eksempler på diagnoser som kan være relevante inkluderer blant annet: ADHD, epilepsi, autisme.

«Det er alltid en eller annen unge per klasse som har en eller annet utfordring. Ønsker økt kompetanse på (...) autisme, ADHD – hvordan jobbe med disse barna. (...).» (Leder ved SFO i stor kommune, liten SFO)

Noen av informantene trekker frem SFO sine rammebetingelser som betydningsfulle når de skal forklare behovet for kompetanse på hvordan å møte og tilrettelegge for elever med utfordrende atferd. Det pekes blant annet på at skole og SFO ikke snakker sammen, og at de ansatte i SFO ikke får informasjon dersom noen av barna har spesielle behov og hensyn. Flere av informantene nevner at barn som har rett på assistent i skolen ikke automatisk har rett på dette på SFO, da rettigheten til assistent praktiseres ulikt i forskjellige kommuner. Særlig på små SFOer med lav bemanning er dette en utfordring. Dersom en situasjon oppstår hvor et barn får et anfall eller utagerer bindes en ansatt opp til dette barnet, og det blir færre ansatte fordelt på de resterende barna. Kompetanse på hvordan å møte og tilrettelegge for barn med utfordrende atferd oppleves derfor som viktig for å redusere presset på personalet gjennom å forebygge utagerende atferd/anfall, og å sørge for at disse barna inkluderes disse i lek.

«[barn med særskilt behov for tilrettelegging] får ikke assistenten med seg inn i SFO. Da blir det bemanningsutfordringer når de med spesielle behov skal få dekket sine behov. Da synker kvaliteten på opplegget for resten av barna. Har ikke nok [ansatte] til å ta med en gruppe barn ut på aktiviteter/læring/lek.» (Leder ved SFO i stor kommune, liten SFO)

To andre områder som nevnes av flere informanter er kompetanse på hvordan inkludere barn i lek og tips til konkrete aktiviteter som voksne kan tilby barna. Disse to områdene nevnes både som selvstendige behov i seg selv, og i forlengelse av kompetansebehovet på tilrettelegging for barn med utfordrende atferd. Begge disse behovene understøttes av funnene fra spørreundersøkelsene, hvor 64% av lederne og 22 % av de ansatte oppgir at de ansatte på SFO har stort eller ganske stort behov for kompetanse på barns lek. Flere av de vi snakket med blant lederne i SFO forteller at SFOene deres har fokus på frilek, og det kan tenkes at dette kompetanseområdet da blir særlig viktig. Behovet for kompetanse på å inkludere barn i lek knyttes både til barn som faller/holdes utenfor resten av barnegruppen, barn med behov for særskilt tilrettelegging og hvordan å inkludere barn i former for lek som er mindre vilter og har mindre potensiale for skader. Særlig de to første begrunnelsene går igjen blant informantene, og det vises til at det er et økende antall barn som mangler lekekompetanse.

Behovet for tips om konkrete aktiviteter som voksne kan tilby barna nevnes både av ledere i SFO og skoleeiere, men i størst grad av ledere i SFO. Blant respondentene som svarte på spørreundersøkelsene oppgir 60-68 prosent av lederne og 23-28 prosent av de ansatte at de har stort eller ganske stort behov for kompetanse innen blant annet kultur og kulturaktiviteter, fysisk aktivitet og bevegelsesglede og mat og måltidsglede. I omtalen av årsakene bak ønsket om tips til aktiviteter understreker enkelte av informantene at aktivitetene bør være rimelige, enkle å gjennomføre og favne bredt slik at alle barna kan delta, uavhengig av funksjonsnivå. Noen nevner også at aktivitetene bør være pedagogisk orientert, og bygget opp på en slik måte at de

understøtter læring. Informantene begrunner behovet med et ønske om å kunne tilby barna god kvalitet og variasjon, samt økonomiske begrensninger og et ønske om å kunne inkludere alle uavhengig av funksjonsnivå.

«Det er ganske komplekst egentlig, du må kunne ha aktiviteter som også favner barn med større utfordringer. Noen [barn] kan f.eks. ikke klippe.» (Leder ved SFO i stor kommune, liten SFO)

Noen av informantene, hovedsakelig skoleeiere, men også enkelte ledere i SFO, forteller at de ansatte ved SFO har behov for kompetanse på hvordan å legge til rette for språklig utvikling og læring blant barna i SFO. En skoleeier etterspør for eksempel kunnskap om hvordan å øke barnas ordforråd gjennom å ha et reflektert forhold til hvordan en selv snakker.

«[De ansatte] mangler noe av den språklige bevisstheten. Altså hvordan man snakker til barna, med ord og begreper og hva man legger i det. Det må mer til en omsorgsrolle, man må ha en språklig bevissthet rundt hvordan å få inn ordforråd (...).» (Skoleeier, liten kommune)

Noen av informantene nevner også at det er behov for kompetanse på hvordan å arbeide med barn i et flerkulturelt og flerspråklig miljø. En leder i SFO forteller at det er viktig at de ansatte har forståelse for at barn kommer fra ulike kulturelle utgangspunkt, for å kunne møte barna på best mulig måte. Enkelte forklarer ønsket om kompetanse på hvordan å arbeide med barn i et flerkulturelt miljø med behovet for å arbeide med inkludering. En skoleeier viser for eksempel til hvor viktig det er å sørge for inkludering av barn med flyktningbakgrunn, for å sørge for at også disse føler tilhørighet og fellesskap. Behovet for kompetanse på hvordan å arbeide med barn i et flerkulturelt og flerspråklig miljø ser vi også i resultatene fra spørreundersøkelsene, som viser at 70 prosent av lederne og 41 prosent av de ansatte mener ansatte i SFO har stort eller ganske stort behov for kompetanse på dette området. I de kvalitative intervjuene nevnes behovet for kompetanse på hvordan å arbeide med barn i et flerkulturelt og flerspråklig miljø av både skoleeiere og ledere i SFO, og ser ut til å være knyttet til sammensetningen av barnegruppen.

Et annet område som nevnes av noen av informantene, og som særlig skoleeiere mener at de ansatte har behov for kompetanse på, er hvordan sikre at barna har et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring, jf. kapittel 9 A i opplæringsloven. Informantene etterspør kompetanse på plikter og rettigheter, deriblant aktivitetsplikt, og hvordan å håndtere, fange opp, følge med og melde fra dersom barnas rettigheter og plikter ikke ivaretas.

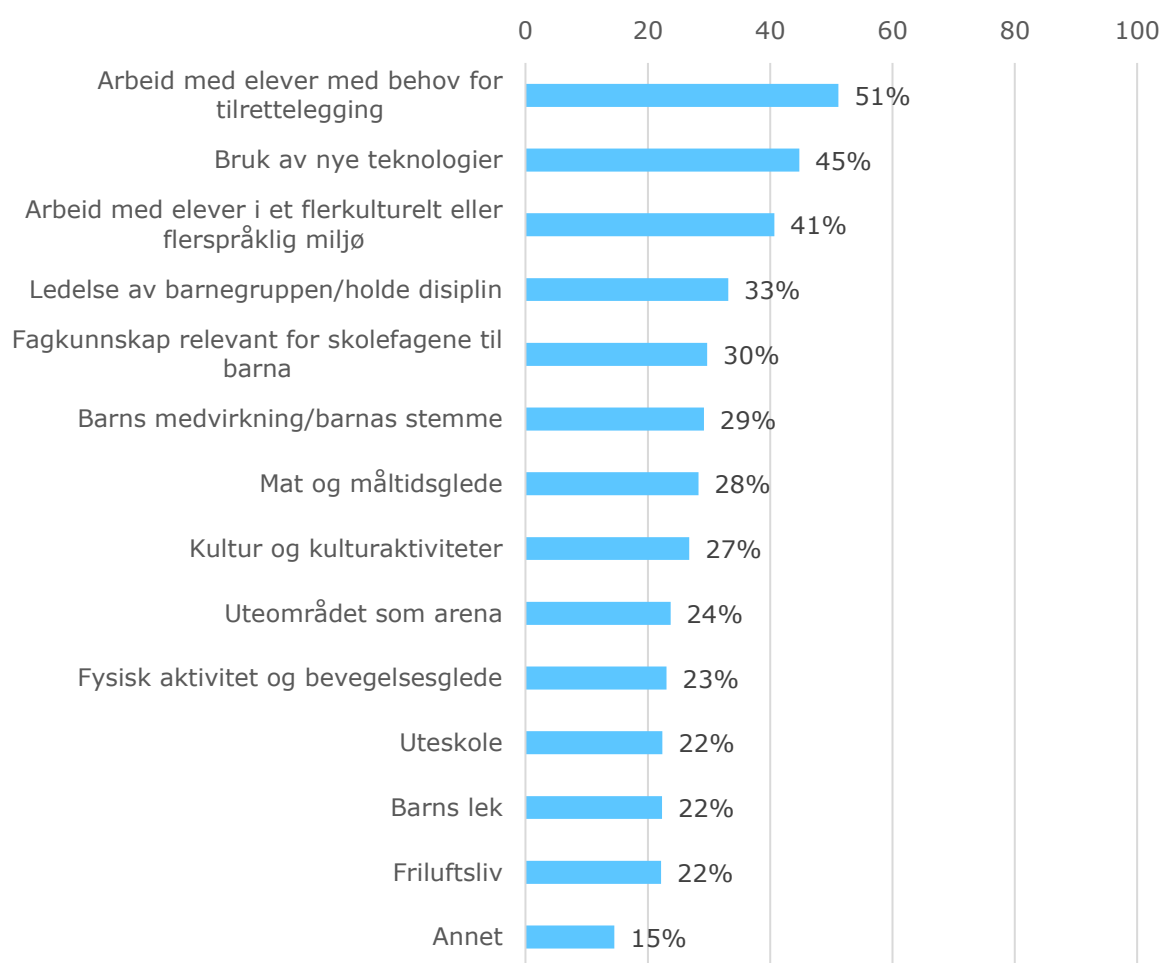
«Så må man inn i det juridiske, det er ganske viktig. Må jobbe med aktivitetsplikten, gripe inn, varsle rektor og samarbeide med lærerne, særlig det å følge med på [barna] og fange opp utfordringer. Behov for å heve kompetansen på dette.» (Skoleeier, liten kommune)

Noen av skoleeierne og lederne i SFO forteller at det er behov for digital kompetanse hos de ansatte ved SFO. Dette behovet understøttes av de ansatte selv i forbindelse med begge fokusgruppeintervjuene, og er også tydelig i resultatene fra spørreundersøkelsene. Blant respondentene på spørreundersøkelsene oppgir 78 prosent av lederne og 45 prosent av de ansatte at ansatte i SFO har stort eller ganske stort behov for kompetanse på bruk av nye teknologier. I de kvalitative intervjuene forteller informantene at flere av SFOene benytter seg av digitale verktøy og plattformer i hverdagen. Informantene forteller at de ansatte har behov for kompetanse på hvordan å bruke digitale verktøy og plattformer, både for å kunne hjelpe/vise barna og for å kunne planlegge aktiviteter hvor digitale verktøy og plattformer tas i bruk.

«Alle [barn] har digitale verktøy, typisk nettbrett. Behov for kompetanseheving blant de voksne her. Må også tørre å prøve. De ansatte bør kunne bruke verktøyene slik at de kan veilede [barna] og bruke disse i læringsstøttende aktiviteter.» (Skoleeier, liten kommune)

Andre kompetanseområder som nevnes av enkelte av informantene er allergier i forbindelse med matlaging, funksjonsnedsettelse, livsmestring og psykisk helse, samtale og tilbakemelding til foreldre og pedagogikk. Informantene etterspør kompetanse innen pedagogikk, og nevner særlig kompetanse på ulike læringsstiler, læringsteori og barn og unge som gruppe. Enkelte skoleeiere og noen av de ansatte nevrer også at det er behov for kompetanse på evaluering, planlegging og gruppeledelse.

Figur 4.4 Ansattes opplevelse av eget kompetansebehov. Andel som oppgir alternativ 4 eller 5 på skala fra 1 (svært lite behov) til 5 (svært stort behov).



Resultatene fra spørreundersøkelsen til de ansatte viser at det er en stor overlapp mellom de ansattes svar på hva de trenger av kompetanse, og lederne svar på hvilke områder de ansatte trenger kompetanse. En interessant forskjell er likevel at de ansatte løfter frem «Fagkunnskap relevant for skolefagene til barna», mens dette ikke løftes frem for de ansatte fra lederne. I tillegg ser vi at de ansattes svar generelt sett viser en lavere andel som anser kompetansebehovet som stort eller ganske stort enn det vi fant hos lederne, noe som kanskje kan indikere et lavere opplevd kompetansebehov blant de ansatte enn det lederne opplever at de ansatte har.

Nærmere analyser av svarene viser at det ikke er noen forskjeller i opplevd kompetansebehov etter utdanningsbakgrunn eller stillingskategori, men vi finner derimot en del signifikante sammenhenger etter alder, og noen små sammenhenger med kommunens sentralitetsindeks¹⁸. I tabellen under viser vi korrelasjonen (Pearsons r) mellom alder og opplevd kompetansebehov, og sentralitet og opplevd kompetansebehov.

¹⁸ Sentralitetsindeksen er utarbeidet av SSB, og gir de mest sentrale kommunene verdien 1000, for deretter å gi lavere score jo mindre sentralt kommunen ligger. Mer om utarbeidelsen av indeksen ligger på <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/sentralitetsindeksen.oppdatering-med-2020-kommuner>

Tabell 4.1 Sammenheng mellom ansattes selvopplevde kompetansebehov, alder og sentralitet

Kompetanseområder	Sentralitet	Alder
Barns lek	-0,06	0,13*
Kultur og kulturaktiviteter	-0,06	0,06
Fysisk aktivitet og bevegelsesglede	-0,09*	0,15*
Uteområdet som arena	-0,10*	0,15*
Uteskole	-0,08*	0,08*
Friluftsliv	-0,08*	0,11*
Mat og måltidsglede	-0,12*	0,06
Bruk av nye teknologier	-0,12*	0,29*
Arbeid med elever i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø	-0,09*	0,00
Arbeid med elever med behov for tilrettelegging	-0,05	0,04
Ledelse av barnegruppen/holde disiplin	-0,05	-0,04
Fagkunnskap relevant for skolefagene til barna	-0,07	0,03
Barns medvirkning/barnas stemme	-0,06	0,12*
Annet	-0,05	0,04

Note. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Den sterkeste korrelasjonen mellom alder og kompetansebehov finner vi på området bruk av nye teknologier, og resultatene viser da at kompetansebehovet blir større jo eldre de SFO-ansatte er. Signifikante, om enn ikke like sterke, sammenhenger finner vi også på områdene Barns lek, Fysisk aktivitet og bevegelsesglede, Uteområdet som arena, Uteskole, Friluftsliv og Barns medvirkning.

De signifikante korrelasjonene mellom kompetansebehov og sentralitet finner vi på områdene Fysisk aktivitet og bevegelsesglede, Uteområdet som arena, Uteskole, Friluftsliv, Mat og måltidsglede, Bruk av nye teknologier og Arbeid med barn i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø. Alle sammenhenger er her negative, altså at jo mer sentralt kommunene ligger, jo lavere oppleves kompetansebehovet, men det er viktig å understreke at sammenhengene her er svake, selv om de er signifikante.

4.2 Hvordan varierer kompetansebehovene med hensyn til relevante bakgrunnsvariabler?

For å finne ut om det bør utformes kompetansetiltak for spesifikke grupper av SFO-er eller kompetansetiltak på tvers av rammefaktorene, er det viktig å undersøke hva som kan forklare kompetansebehovet i SFO og kartlegge hvordan behovene varierer med utgangspunkt i relevante egenskaper og rammevilkår ved SFO. Derfor har vi gjort en rekke eksplorative analyser av resultatene i spørreundersøkelsen til lederne og undersøkelsen til de ansatte. Målet med analysene var å se om det finnes noen sammenhenger mellom kompetansebehovet på den ene siden og ansattgruppens sammensetning som de ansattes formelle kompetanse, antall ansatte, andelen ansatte per barn, størrelsen på SFO, kommunestørrelse og andre rammefaktorer på den andre.

I formidlingen av resultatene viser vi forskjellen i kompetansebehovet mellom grupperingene (eks. stor og liten SFO), og hvor betydelig denne forskjellen er (Hedge's g) slik at leser får et klarere bilde av konsekvensene av forskjellene. Dermed kan leseren også få en klarere forståelse av hva forskjellene i kompetansebehov kan bety for utformingen av kompetansetiltak.

Analysene ga en del signifikante resultater, men majoriteten av effektene var svake. Det overordnede bilde er at det er forholdsvis få og lite betydelige ulikheter i kompetansebehov mellom ulike typer SFOer i Norge og at bemanningsvariablene, kompetansenivå og kjennetegn ved kommunen spiller liten rolle for hvilke kompetansebehov lederne i SFO oppgir. Vi kan konkludere med at kompetansebehovene er forholdsvis like uavhengig av rammevilkårene. Det er imidlertid noen forhold som ser ut til å påvirke kompetansebehovet. I det følgende presenterer vi hvilke betydelige forskjeller som vi har funnet gjennom analysene.

Forskjeller i kompetansebehov basert på ansattgruppens sammensetning og kompetanse

I forbindelse med ansattgruppens sammensetning har vi blant annet sett på om det er forskjellig kompetansebehov ut fra hva slags kompetansesammensetning det er i ansattgruppen. Analysene viser imidlertid ingen signifikante forskjeller med hensyn til kompetansesammensetning i SFO. Det finnes imidlertid noen svake/mindre betydelige forskjeller (Hedges' $g < 0.5$) mellom SFOer med høy voksentetthet sammenlignet med SFOer med lav voksentetthet. For å visualisere funnene, viser vi i figuren nedenfor forskjellen i kompetansebehov mellom gruppen av SFO-er med lavest andel ansatte per barn sammenlignet med SFO-er med høyest andel ansatte per barn. Overordnet kan man lese av figuren at SFO-ene med lavest andel ansatte per barn har et større kompetansebehov enn SFO-er med høyest andel ansatte per barn. Det er imidlertid et høyt kompetansebehov også i SFO-ene med høyest andel ansatte per barn. At kompetansebehovet er litt ulikt, men høyt i begge typer av SFOer, kan tilsa at det ikke vil være nødvendig å lage spesifikke kompetansetiltak rettet mot SFO-er med lavest andel ansatte per barn.

Tabell 4.2 Forskjeller i kompetansebehov mellom SFO med høy og lav andel ansatte per barn

	Gruppen av SFO-er med lavest andel ansatte per barn		Gruppen av SFO-er med høyest andel ansatte per barn		Hedge's g
	Stort/ganske stort kompetansebehov (%)	M(SD)	Stort/ganske stort kompetansebehov (%)	M(SD)	
Arbeid med elever med behov for tilrettelegging	78 %	4.14(1.03)	64 %	3.70(1.20)	0.40***
Kultur og kulturaktiviteter	71%	3.91(1.00)	60%	3.51(1.13)	0.38***
Friluftsliv	64%	3.70(1.12)	53%	3.29(1.21)	0.35***
Barns lek	67%	3.83(1.13)	56%	3.43(1.19)	0.35***
Ledelse av barngruppen/ holde disiplin	71 %	3.98(1.07)	62 %	3.59(1.23)	0.34***

Note. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Høyest andel ansatte per barn ($n=220-229$). Lavest andel ansatte per barn ($n=301-306$).

Funnene fra de kvalitative intervjuene tyder på at de fleste ansatte, uavhengig av fag/utdanningsbakgrunn, kan ha behov for kompetansepåfyll, men at ufaglærte har størst behov, deretter fagarbeidere og til slutt ansatte/ledere med pedagogisk utdanning på høgskole- og universitetsnivå. Det varierer mellom informantene om de mener kompetansebehovet er likt eller ulikt på tvers av fagbakgrunn. Enkelte informanter mener for eksempel at forskjell i kompetansebehov handler mer om de ansattes personlighet og personlige egenskaper, og mindre om utdanningsbakgrunn. Flere av informantene understreker at ansatte uten fagbrev, særlig de som har lang erfaring, har verdifull kompetanse, samtidig som det fremgår at disse kan ha nytte av påfyll. Enkelte ledere i SFO nevner andre profesjonsgruppers kompetanse som nyttig, f.eks. sykepleier, sosionom og vernepleier. Kompetansen som nevnes er særlig relasjonskompetanse, hygiene og motorikk. Dette kan tolkes som at ansatte med ulik utdannings- og erfaringsbakgrunn kan ha nytte av å lære av hverandre. Generelt ser vi en tendens til at informantene anser kompetansepåfyll som nyttig for ansatte fra alle utdanningsbakgrunner, men at nytten øker jo mindre relevant utdanning de ansatte har.

«Vil si at de som har fagbrev i bunn ligger ett skritt foran de andre på de nevnte områdene. De har det grunnleggende imellom i stedet for å hoppe rett på spes.ped. Lettere for de med fagbrev å oppdatere seg på spes.ped. De ufaglærte mangler den grunnleggende kompetansen mellom.» (Leder ved SFO i stor kommune, stor SFO)

Likevel ser vi en forskjell på tvers av kompetanseområder. For noen områder ser vi en tydeligere sammenheng med utdanningsbakgrunn enn for andre områder. Enkelte ledere i SFO forteller for eksempel at ufaglærte i større grad har behov for planleggings- og evalueringskompetanse, sammenlignet med ansatte med fagbrev innen barne- og ungdomsarbeid. Det samme gjelder kompetansebehovet knyttet til kunnskap om aktiviteter, som oppleves som sterkere for ufaglærte enn for ansatte med fagbrev. Kompetansebehovet knyttet til kapittel 9 A omtales på sin side som like stort, helt uavhengig av utdanningsbakgrunn. Forskjeller i kompetansebehov er til dels også knyttet til forskjeller i rolle. Enkelte skoleeiere forteller for eksempel at ledere i SFO har behov for kompetanse innen ledelse, drift, juridiske rettigheter og plikter. Et annet eksempel gjelder lederkompetanse, hvor ansatte ved SFO etterspør mer kompetanse blant ledere i SFO på fasilitering av kompetanseheving og utvikling.

Forskjeller i kompetansebehov med utgangspunkt i fylkestilhørighet

Analysene av forskjeller mellom *leders* kompetansebehov og fylke ga noen signifikante funn: Overordnet viser analysene at ledere i AKS i Oslo kommune opplever at de har et vesentlig lavere kompetansebehov innen flere av kompetanseområdene i rammeplanen enn ledere i SFO i andre fylker. Lederne av AKS i Oslo oppgir å ha signifikant mindre kompetansebehov enn andre innen: Kultur og kulturaktiviteter, arbeid med å utnytte skolens uteområder til aktivitet og frilek, mat og måltidsglede og arbeid med barn med behov for tilrettelegging. Analysene av forskjellene mellom fylkene og de ansattes kompetansebehov viser noe av det samme som analysene av sammenhengene mellom leders kompetansebehov og fylkestilhørighet: Lederne av AKS i Oslo mener at deres ansatte har signifikant lavere kompetansebehov enn andre innen flere av fagområdene i rammeplanen. De ansatte i Oslo har lavere kompetansebehov innen kultur og kulturaktiviteter og arbeid med barn i et flerkulturelt og flerspråklig miljø.

Sterk sammenheng mellom kommunestørrelse og sentralitet

Gjennom analysene har vi funnet at det er sterk korrelasjon mellom kommunestørrelse og kommunenes sentralitet, basert på SSBs sentralitetsindeks for kommunene ($r = -.593, p < 0.000$). Videre analyser indikerer at de to variablene har stor grad av felles varians, og at sammenhengen mellom kommunestørrelse og sentralitet og kompetansebehov/form på kompetansehevingstiltak i stor grad overlapper. Dette betyr at vi ikke kan skille sentralitet og kommunestørrelse fra hverandre i analysene. Sentralitets-variabelen deler imidlertid noe mer varians med andre variabler i analysene vi har gjort. For å forenkle analysene har vi valgt å kun benytte sentralitetsindeksen, men tydeliggjøre at denne variabelen også sier noe om kommunestørrelse.¹⁹

¹⁹ På bakgrunn av den sterke korrelasjonen mellom sentralitet og kommunestørrelse gjennomførte vi partielle korrelasjonsanalyser, hvor vi undersøkte sammenhengen mellom sentralitet og kompetansebehov/form på kompetansetiltak mens vi kontrollerte for kommunestørrelse, og motsatt. Resultatene fra disse analysene viser at korrelasjonene mellom kommunestørrelse/sentralitet og kompetansebehov/form på kompetansetiltak er svake til svært svake, og i noen tilfeller heller ikke signifikante, når vi kontrollerer for kommunestørrelse/sentralitet. Dette indikerer at de to variablene har stor grad av felles varians. Det er statistisk sett ikke mulig å si noe om hvilken av variablene som er viktigst i å forklare sammenhengen mellom kommunestørrelse/sentralitet og kompetansebehov/form på kompetansetiltak.

Forskjeller i kompetansebehov mellom mest og minst sentrale kommuner

Gjennom analysene fant vi at det var signifikant forskjeller i kompetansebehovene mellom de mest og de minst sentrale kommunene. Tabellen viser at lederne ved SFO i de mest sentrale kommunene oppgir et større kompetansebehov enn lederne ved SFO i de minst sentrale kommunene. Sammenhengene kan betegnes som små til moderate. Vi har inkludert alle forskjeller over $g=0.4$ ($0.4-0.5$ = små til moderate forskjeller, og over 0.5 som moderate).

Tabell 4.3 Forskjeller i kompetansebehov mellom mest og minst sentrale kommuner

	SFO-er i mest sentrale kommuner		SFO-er i minst sentrale kommuner		Hedge's g
	Stort/ganske stort kompetansebehov (%)	M(SD)	Stort/ganske stort kompetansebehov (%)	M(SD)	
Barns lek	78%	3.88(1.14)	50%	3.23 (1.22)	0.55***
Fagkunnskap relevant for skolefagene til barna	55%	4.07 (1.06)	46%	3.56 (1.14)	0.47***
Ledelse av barnegruppen/ holde disiplin	77%	4.07(1.06)	59%	3.56(1.14)	0.47***
Friluftsliv	67%	3.82(1.08)	52%	3.31(1.16)	0.46**
Barns medvirkning/barnas stemme	70%	3.89(1.12)	52%	3.39(1.15)	0.44***
Arbeid med elever med behov for tilrettelegging	80%	4.22(1.05)	64%	3.78(1.08)	0.41***

Note. * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$. Minst sentrale kommuner ($n=188-283$). Mest sentrale kommuner ($n=281-290$). Inndelingen i mest og minst sentrale kommuner tar utgangspunkt i den samme inndelingen som ble benyttet i NIFU's undersøkelse «Spøringer til Skole-Norge». De mest sentrale kommunene består av kommunene som faller inn under kategori 1 og 2 i SSBs sentralitetsindeks. De minst sentrale kommunene består av kommunene som faller inn under kategori 5 og 6 i samme indeks.

Forskjeller i kompetansebehov mellom små og store SFO-er

Analysene av forskjeller mellom små og store SFO-er viser at det er noen moderate forskjeller mellom små og store SFOer målt i antall barn når det kommer til kompetansebehov. Kompetansebehovet er generelt større i store SFOer. Ledelse av barnegruppen er den mest betydelige forskjellen i kompetansebehovet mellom stor og liten SFO (Hedge's $g = 0.66$). Dette er en moderat sterk forskjell. Det er for så vidt ikke uventet da man kan forvente at det er større

utfordringer med å lede en stor enn en liten barnegruppe. Det er moderate forskjeller mellom store og små SFO-størrelse med hensyn til kompetansebehov innen: barns lek, barns medvirkning, kultur og kulturaktivitet, friluftsliv, arbeid med barn med behov for tilrettelegging, mat og måltidsglede, arbeid med barn i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø og arbeid med å utnytte skolens uteområder til aktiviteter og frilek.

Tabell 4.4 Forskjeller i kompetansebehov mellom små og store SFO-er

	Store SFO		Små SFO		Hedge's g
	Stort/ganske stort kompetansebehov (%)	M(SD)	Stort/ganske stort kompetansebehov (%)	M(SD)	
Ledelse av barnegruppen/holde disiplin	79%	4.15(0.96)	55%	3.41(1.24)	0.66***
Barns lek	74%	3.91(1.08)	47%	3.21(1.22)	0.62***
Barns medvirkning/barnas stemme	73%	3.94(1.08)	50%	3.27(1.20)	0.59***
Kultur og kulturaktiviteter	74%	3.96(0.94)	53%	3.36(1.17)	0.58***
Friluftsliv	67%	3.82(1.07)	49%	3.17(1.26)	0.57***
Arbeid med elever med behov for tilrettelegging	82%	4.26(1.01)	61%	3.67(1.15)	0.55***
Mat og måltidsglede	68%	3.83(1.15)	48%	3.20(1.28)	0.52***
Arbeid med elever i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø	76%	4.10(1.04)	56%	3.54(1.15)	0.52***
Arbeid med å utnytte skolens uteområder til aktiviteter og frilek	65%	3.71(1.14)	48%	3.11(1.27)	0.50***

Note. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Store SFO ($n=333-338$). Små SFO ($n=195-222$).

4.3 Oppsummering av funn på kompetansebehov

Overordnet ser vi at lederne i SFO og de ansatte er relativt samstemte i hvilke områder de ansatte har behov for kompetanse på. De områdene hvor det er størst behov for kompetanseheving, sett med lederens øyne er: bruk av nye teknologier, arbeid med barn med behov for tilrettelegging, arbeid med barn i et flerkulturelt og flerspråklig miljø, ledelse av barnegruppen og kultur og kulturaktiviteter. Til sammenligning ser vi at de ansatte vurderer å ha størst kompetansebehov på følgende områder: arbeid med barn med behov for tilrettelegging, bruk av nye teknologier, arbeid med barn i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø, ledelse av barnegruppen og fagkunnskap relevant for skolefagene til barna. Betydningen av flere av disse kompetanseområdene understøttes av funnene fra de kvalitative intervjuene. I tillegg avdekket intervjuene et behov for relasjonskompetanse og kompetanse på hvordan å sikre at barna har et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring jf. kapittel 9 A.

Videre ser vi svake til moderate sammenhenger mellom ansattes kompetansebehov og enkelte bakenforliggende rammefaktorer. Dette gjelder blant annet rammefaktorene: andel ansatte per barn, sentralitet/kommunestørrelse og SFO-størrelse. Eksempelvis ser vi at ansatte ved SFO med en lav andel ansatte per barn har et litt større kompetansebehov enn ansatte på SFO med en høy andel ansatte. Videre ser vi også en svak sammenheng med sentralitet, hvor de mest sentrale kommunene i gjennomsnitt oppgir å ha et større behov for kompetansepåfyll. Sentralitet er samtidig tett knyttet til kommunestørrelse, og det er derfor vanskelig å skille effekten av disse to fra hverandre. Rammefaktoren med størst betydning for de ansattes kompetansebehov er størrelsen på SFO. Her finner vi moderate forskjeller mellom store og små SFOer, hvor store SFOer i gjennomsnitt har større behov for kompetansepåfyll.

Med hensyn til kompetansebehov hos ledere i SFO ser vi at hele 51% av lederne i SFO oppgir å ha et ønske om å ta videreutdanning i fremtiden. Videre ser vi at lederne i SFO sin vurdering av eget kompetansebehov har flere fellestrekk med de ansattes kompetansebehov. Flere av de samme temaene topper listen over områder med størst behov for kompetanseheving hos ansatte og ledere i SFO. De fem områdene hvor ledere i SFO har størst behov for kompetanseheving er: bruk av nye teknologier, arbeid med barn med behov for tilrettelegging, arbeid med barn i et flerkulturelt og flerspråklig miljø, ledelse og personalledelse, og kultur og kulturaktiviteter.

5. PRESENTASJON AV FUNN KOMPETANSETILTAK

En viktig del av prosjektet er å gi innsikt i hvilke kompetansetiltak som bør anbefales og utvikles for SFO. For å besvare denne problemstillingen har vi gjennomført undersøkelser av hvilke tiltak som finnes, hvilke tiltak SFO har kjennskap til og hvordan disse tiltakene vurderes som relevante for SFOs behov. Vi har imidlertid ikke kun begrenset prosjektet til tiltak som allerede finnes, men også undersøkt hva slags typer og innretninger av tiltak lederne i SFO kunne tenke seg og mener er mest egnet eller uegnet for deres ansatte. Videre har vi undersøkt om det finnes sammenhenger mellom ulike kompetansetiltak og ulike egenskaper og rammevilkår ved SFOer, eller om SFOene har samme preferanser for type og innretning på kompetansetiltak på tvers av egenskaper og rammevilkår.

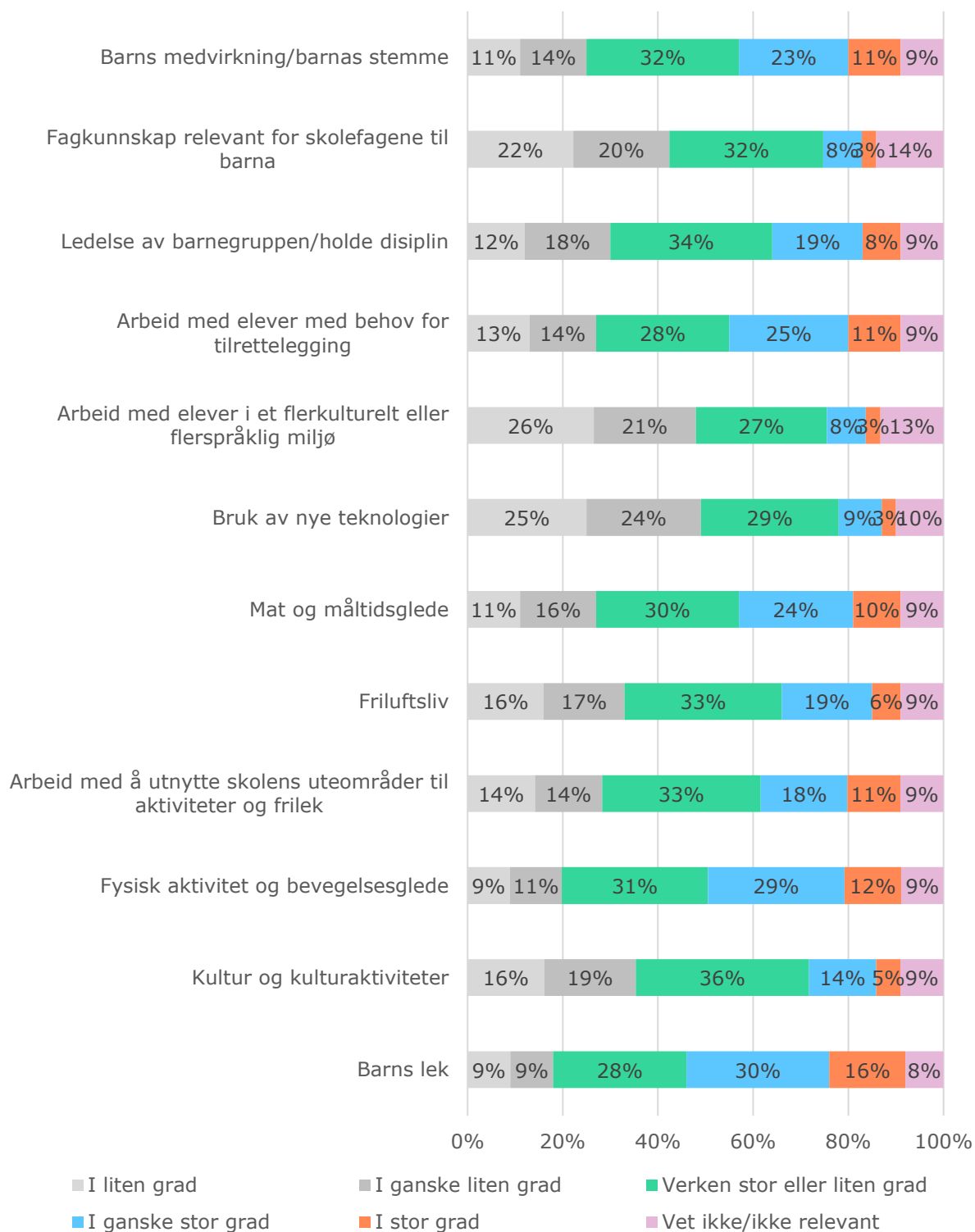
5.1 Hva benyttes av kompetansetiltak og hvordan jobber SFO-ene med lokal kompetanseheving gjennom kvalitetsutvikling i dag?

En del av prosjektet er å gi innsikt i hvordan SFOene jobber med lokal kompetanseheving i dag. Vi har stilt spørsmål om dette både i spørreundersøkelsen til ledere i SFO og i intervjuer og fokusgrupper.

Figuren nedenfor viser lederne i SFO sine svar på spørsmålet «I hvilken grad har følgende områder vært dekket i kompetanseutviklingstiltak de ansatte i SFO har gjennomført?».

Overordnet er det mange som svarer vet ikke/ikke relevant, i liten grad, i ganske liten og verken i stor eller liten grad på dekningsgraden. 46 prosent av respondentene svarer at «Barns lek» har vært dekket i stor eller ganske stor grad. Til sammen 41 prosent svarer at «Fysisk aktivitet og bevegelsesglede» har vært dekket i stor eller ganske stor grad i kompetansetiltakene som er gjennomført. De tre kompetanseområdene «Arbeid med tilrettelegging av barn», «Mat og måltidsglede» og «Barns medvirkning», mener omtrent en tredjedel av respondentene har vært dekket gjennom kompetansetiltak. Samlet sett gir dette et inntrykk av at tiltakene ofte dreier seg om tema som har en fremtredende plass i rammeplanen for SFO, men som også tradisjonelt har hatt mye fokus i SFO.

Figur 5.1 Ledere i SFO sin vurdering av i hvilken grad temaer har vært dekket i kompetansehevingstiltak



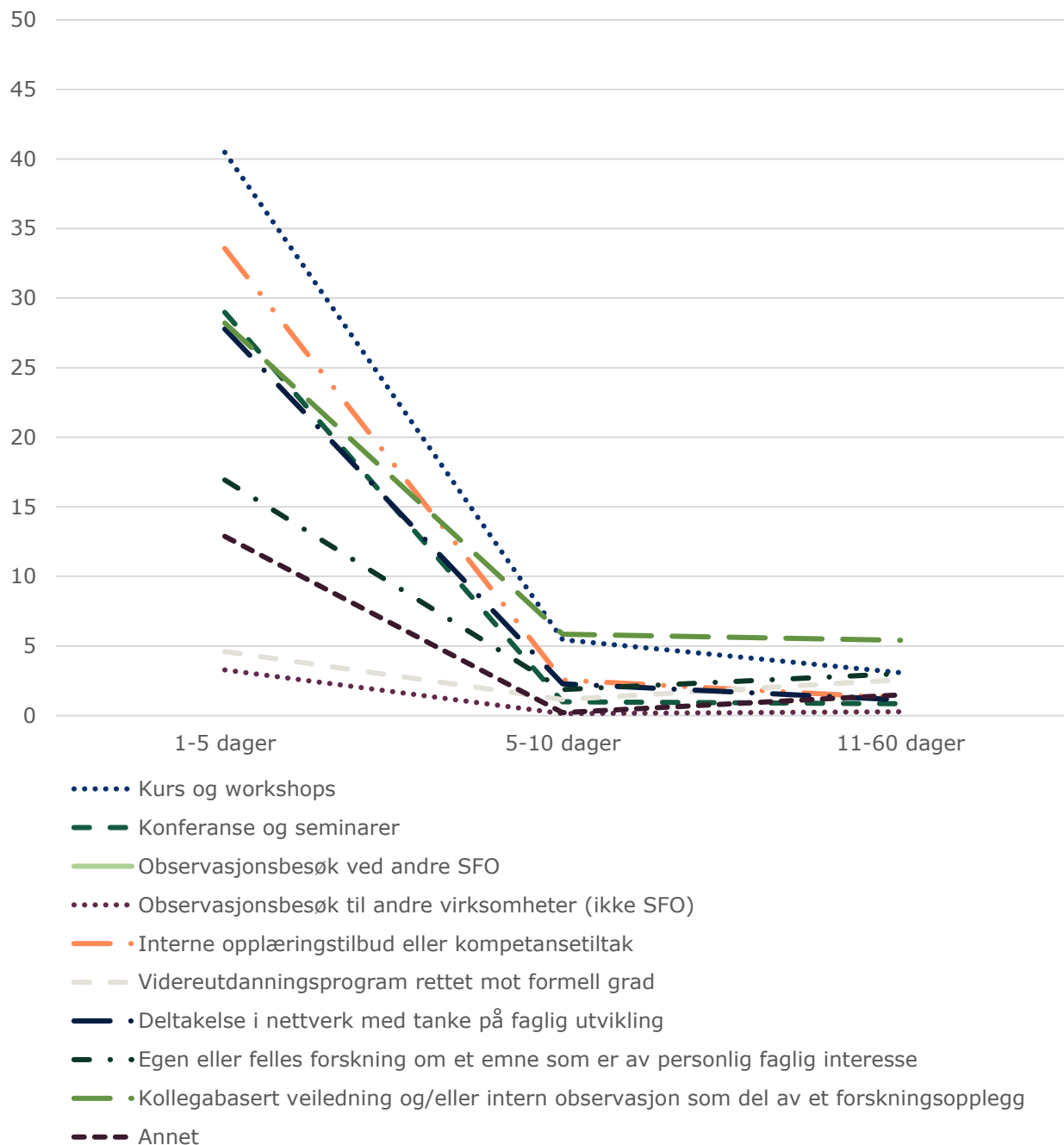
Figuren over peker også på hvilke kompetanser som i liten grad har blitt dekket i kompetansetiltak som er gjennomført. Bruk av teknologi er området som flest ledere i SFO mener

i liten eller ganske liten grad har blitt dekket med 49 prosent. Det er også mange av lederne (47 prosent) som mener at arbeid med barn i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø i liten eller ganske liten grad er dekket i kompetansehevingstiltak som ansatte i SFO har gjennomført. Dette kan skyldes at denne barnegruppen ikke så ofte er representert ved alle SFOer. Som vi så i kapittel 4, er de to nevnte områdene områder som lederne også mener det er et stort kompetansebehov innen. Kombinert tilsier disse figurene at det er ekstra presserende behov for kompetanseheving innen ny teknologi og hvordan å arbeide med barn i et flerspråklig og flerkulturelt miljø da behovet er stort og områdene i liten grad har blitt dekket i tidligere kompetansehevingstiltak.

Vi har også undersøkt hvilke kompetanseutviklingstiltak de ansatte i SFO har deltatt i det siste året, og spurt om antall dager de har deltatt. I figuren nedenfor er de ulike deltakelsene presentert. Det overordnede bildet er at det er korte kompetansetiltak (1-5 dager) som er det vanligste. I tillegg ser vi at det er kurs og workshops og interne opplæringstiltak som størst andel oppgir å ha deltatt på. I tillegg ser vi at kollegabasert veiledning og observasjon er det kompetanseutviklingstiltaket som har størst varighet, altså at flest også oppgir å ha deltatt mer enn 1-5 dager.

Til sammen peker resultatene på at det er de lokale tiltakene som benyttes, sammen med korte eksterne kurs. Samtidig er det viktig å huske på at utviklingen de siste årene har vist en tydelig trend i økningen av særlig barne- og ungdomsarbeidere med fagbrev, en utdanning som også i stor grad er arbeidsplassbasert²⁰. Dette er en type utdanning og kompetanseutvikling som ikke ser ut til å ha blitt rapportert inn i for eksempel svaralternativet «Videreutdanningstilbud rettet mot en formell grad».

²⁰ Caspersen, J. og Utmo, I. (2022). Ny rammeplan i SFO. Kartlegging av innføringen av ny rammeplan i SFO. Delrapport 1. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning

Figur 5.2 Antall dagers deltakelse på ulike former for kompetanseutvikling (prosent)

Funnene fra de kvalitative intervjuene med både skoleeiere, ledere i SFO og ansatte viser at det er en del variasjon i hvilke kompetansehevingstiltak som informantene bruker og kjenner til. Det er nærliggende for informantene å i hovedsak snakke om den type kompetanseheving som de selv bruker. Kompetansehevingen de bruker er som oftest lokal og i nærheten av dem geografisk. Faktorer som spiller inn på hvordan SFO-ene arbeider med kompetanseheving ser ut til å være leders interesse og engasjement, økonomi, bemanning og tidsbegrensinger i form av antall planleggingsdager og møtetidspunkt som er tilgjengelig.

Noen av informantene vi har snakket med kjenner til og har brukt kompetansepakken for SFO og støttemateriell fra Utdanningsdirektoratet. Informantene nevner også en del tiltak de kjenner til, både nasjonale og lokale, som i større grad er relevant for skole og i mindre grad relevant for SFO. Som tidligere nevnt peker noen av lederne i SFO på at SFO-ansatte ofte kan bli glemt eller nedprioritert når det gjelder kompetanseheving, og ønsker derfor mer kompetanseheving som spesifikt er rettet mot SFO.

Måtene SFO-ene arbeider med kompetanseheving inkluderer alt fra kompetanseheving som skjer blant ansatte på arbeidsplassen til konkrete kurs og utdanninger. Det varierer også hvor mange og hvor ofte disse kompetansetiltakene benyttes. Informantene forteller om kompetanseheving på arbeidsplassen, kompetansepakker fra Utdanningsdirektoratet, videreutdanning innenfor eksempelvis atferd, ulike ressurser fra Nettverket! for SFO, lokale kompetansehevingstiltak, kurs for miljøarbeidere i kommunen, kurs gjennom studieforbundet AOF, kurs i relevante aktiviteter i SFO slik som friluftsliv, tilbud på vitensentre, samt samarbeid med andre SFO-er i kommunen. Type og innretning på kompetansetiltakene varierer også, alt fra kompetansepakkene fra Utdanningsdirektoratet som er digitale ressurser som kan brukes både individuelt og til diskusjon i fellesskap, til videreutdanning med studiepoeng og fysiske kurs.

Planleggingsdager, utviklingstid, møtetid og personalmøter trekkes frem som arenaer for kompetanseheving av flere ledere i SFO, skoleeiere og SFO-ansatte. Omfanget og innholdet i møtene varierer og det er forskjell i om møtene inkluderer både SFO-ansatte og lærere samlet, eller bare er internt for de ansatte på SFO. Eksempler på hvordan disse møtepunktene blir brukt til kompetanseheving er at de ansatte jobber sammen med rammeplanen, snakker om relevante temaer og at det legges opp til refleksjon og diskusjon i fellesskap. Noen av lederne i SFO forteller at det på planleggingsdager også leies inn eksterne forelesere til å snakke om aktuelle temaer.

Noen av skoleeierne og lederne i SFO forteller at de bruker kompetansepakker fra Utdanningsdirektoratet i kompetansehevingen for de SFO-ansatte, og at kompetansepakken om trygt og godt miljø i SFO er relevant. Enkelte viser også til bruk av annet støttemateriell fra Utdanningsdirektoratet i forbindelse med innføringen av den nye rammeplanen, som også oppleves som nyttig. Noen av informantene snakker om støttemateriell og kompetansepakker fra Utdanningsdirektoratet i sammenheng og skiller ikke ressursene tydelig fra hverandre. Ansatte i fokusgruppeintervjuene har i liten grad kjennskap til eller tatt i bruk kompetansepakken fra Udir. Enkelte av de ansatte viser til *Nettverket! for SFO* som en ressurside de har vært innom. Denne nettressursen nevnes også av en leder i SFO, som bruker siden til å hente verktøy og tips, samt for å oppdatere seg på relevante temaer.

«Jeg liker godt nettverket for SFO for det er så konkret hvis du lurer på noe innenfor et tema. Det er skrevet av noen som jobber med det vi gjør, det er noe annet enn det som kommer fra forskere, kommunen osv. De som jobber med dette har kanskje mer forståelse» (Leder i SFO i en liten SFO, stor kommune)

Eksterne kurs og samarbeid brukes også i kompetanseheving på enkelte av SFO-ene. Noen av lederne i SFO forteller at ansatte har deltatt på kurs i regi av AOF om barn med særskilte behov, og kurs innen relevante temaer som barn og psykisk helse, samt spesialpedagogikk. Enkelte av lederne i SFO viser også til samarbeid og dialog med andre SFO-er og skoler i kommunen, hvor de har etablert nettverk for å dele erfaringer og jobbe med utvikling.

«[I det lokale nettverket med andre SFO-er] jobber vi med utviklingsarbeid, og vi setter oss mål knyttet til teori. [Vi] prøver, evaluerer og kommer tilbake og setter oss nye mål. [Vi] ser at vi får et bredere perspektiv og forståelse av å samarbeide med andre.» (Leder ved SFO i liten SFO, stor kommune)

Noen av lederne i SFO og skoleeierne forteller at de legger opp til at ansatte som ikke har fagbrev får ta fagbrevet. En skoleeier viser også til at de nå gjennomfører etterutdanning for flere av de ansatte i kommunen. Funnene fra intervjuene viser derimot at det er variasjon i om de ansatte tar etter- og videreutdanning, kunnskap om tilbudet og hvordan det tilrettelegges for dette i kommunene.

5.1.1 I hvilken grad oppleves kompetansetiltakene som relevante for behovene i SFO? Hvorfor?

Planleggingsdager, utviklingstid, møtetid og personalmøter pekes på av flere av informantene som viktige arenaer for kompetanseheving, og oppleves som positive fordi det legger til rette for dialog og samhandling mellom de ansatte på SFO, eller SFO-ansatte og andre ansatte på skolen. Selv om dette oppleves som særlig relevante arenaer for kompetanseheving, viser både lederne i SFO og SFO-ansatte til at det er utfordringer med at det er begrenset tid til felles møter og møtetid.

Lederne i SFO og skoleeierne som forteller at de har tatt i bruk kompetansepakken for SFO fra Utdanningsdirektoratet, opplever det som et relevant kompetansehevingstiltak. Dette er fordi kompetansepakken oppleves som nyttig for det arbeidet som foregår på SFO, samt at oppbyggingen legger til rette for gjennomgang og diskusjon i fellesskap. En skoleeier forteller at de opplever kompetansepakken som lett å bruke, at det er kvalitetssikret kunnskap, samt at det gir en oppskrift på hvordan gjennomføre kompetanseheving i møte med de ansatte. En av lederne i SFO forteller at de ønsker flere kompetansepakker rettet mot SFO, og at Utdanningsdirektoratet må fortsette å utvikle disse.

«[Kompetansepakkene er mest relevante fordi] de fokuserer på det som er relevant for SFO. Det å se på mennesket som helhet, og at det er en grunn til at barn er som de er. Det å forstå at det ligger noe bak hver atferd. Det at vi har jobbet med dette. Dette med utenforskap, det å lære seg å se hvis noen ikke blir tatt med. Slike temaer som er veldig bra.» (Leder ved SFO i stor SFO, liten kommune)

Enkelte av informantene opplever at det kan være barrierer for å sende SFO-ansatte på eksterne kurs, siden kurs må gjennomføres innenfor ordinær arbeidstid. Dette oppleves som utfordrende

siden SFO-ansatte har lite fleksibilitet i arbeidshverdagen, og det er ressurskrevende å finne vikarer for ansatte som deltar på kompetansehevingen. En leder i SFO viser til at kursene som de ansatte drar på er relevante, men at det er utfordringer med at det ikke er nok tid til felles møter og felles kompetanseheving slik at de får delt kompetansen de sitter på.

5.2 Hvilke former for kompetansetiltak er mest egnet for ansatte i SFO? Hvorfor?

I utgangspunktet hadde vi to problemstillinger knyttet til å gi innsikt i henholdsvis hvilke *innretninger* og hvilke *typer* kompetansetiltak som er mest egnet for ansatte i SFO.

Med *type* kompetansetiltak forstår vi som hva tiltaket består i: Innholdsmessig dybde, bredde og lengde i opplæringen som er tilpasset innholdets egenart. I tillegg skal prosjektet gi innsikt i hvilken *type innretning* kompetansetiltakene skal ha, med hensyn til ulike rammefaktorer. Med *type innretning* forstår vi hvordan kompetansehevingen leveres. Innretningen kan for eksempel være et kurs som gjennomføres digitalt for at flest mulig skal kunne delta på en ressursbesparende måte. En annen *type innretning* er at kompetansehevingen skjer som en del av kvalitetsutviklingen jamfør rammeplanen for SFO.

For å måle *ønsket type* har vi blant annet stilt spørsmål om ønsket nivå på utdanningen, for å måle *ønsket innretning* har vi blant annet stilt spørsmål om egnete kanaler, arenaer og samarbeidsformer. Det er imidlertid utfordrende å behandle disse begrepene som to atskilte dimensjoner. Vi har møtt på kompetansetiltak som kan beskrives med flere typer og innretninger og kompetansetiltak hvor *type* og *innretning* henger tett sammen. For å forenkle presentasjonen har vi derfor valgt å benytte begrepet *Former* for tiltak som dekker de to andre begrepene.

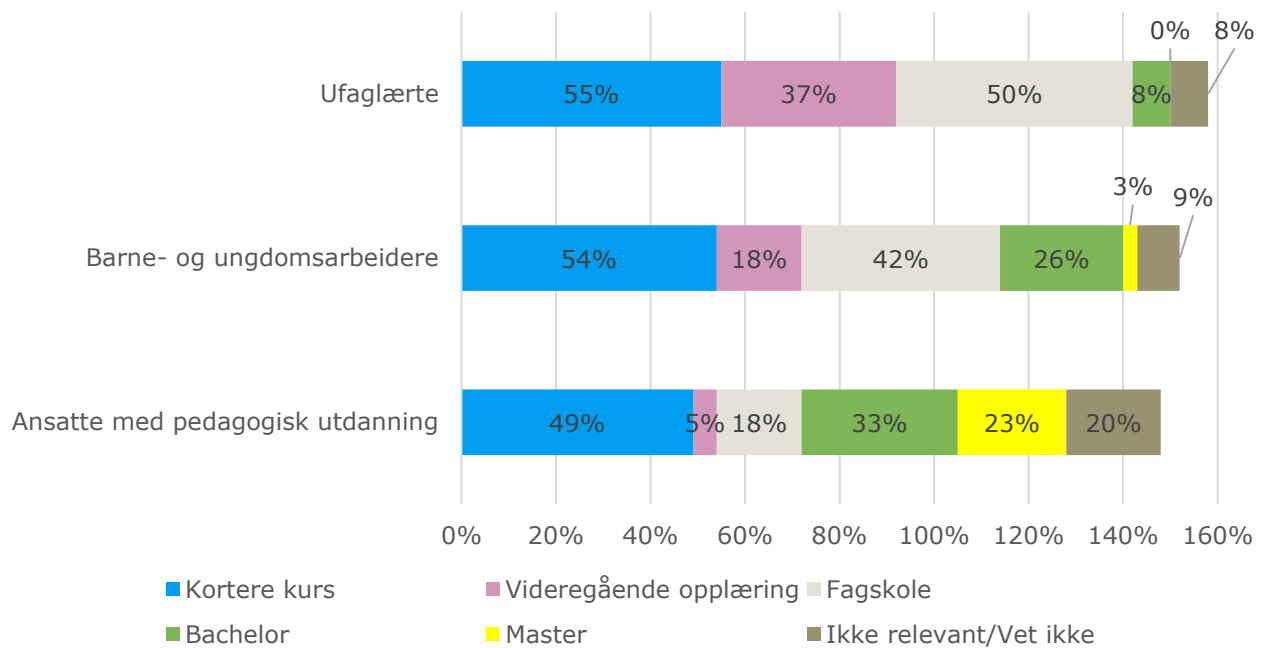
På hvilke nivå bør det utvikles kompetansetilbud?

Figuren nedenfor viser lederne i SFO sine svar på spørsmål om hvilket *utdanningsnivå* det bør utvikles kompetansetilbud på, for ulike ansattgrupper i SFO. Da det er flervalg så summerer figuren seg ikke til 100 prosent. De ulike alternativene er kortere kurs, videregående opplæring, fagskole, bachelor, master, ikke relevant/vet ikke. Respondentene har hatt muligheten til å kryss av for flere alternativer. Rundt halvparten av lederne i SFO ønsker at det skal utvikles korte kurs for alle de tre ansattgruppene. En stor andel av lederne ønsker at det skal utvikles fagskoletilbud for ufaglærte (50 prosent) og for barne- og ungdomsarbeidere (42 prosent). 37 prosent av lederne ønsker at det skal utvikles tilbud på videregående nivå for ufaglærte. Dette resultatet kan tolkes til å handle om at en del ledere ikke er klar over ordningen med fagbrev på jobb.²¹ Videre finner vi at et videreutdanningstilbud på fagskolenivå ansees som relevant for særlig ufaglærte, men også for barne- og ungdomsarbeidere. Det er en betydelig andel av lederne i SFO som ønsker seg bachelortilbud for barne- og ungdomsarbeidere (26 prosent) og ansatte med pedagogisk utdanning (33 prosent). Videre er det 23 prosent av lederne som ønsker at det

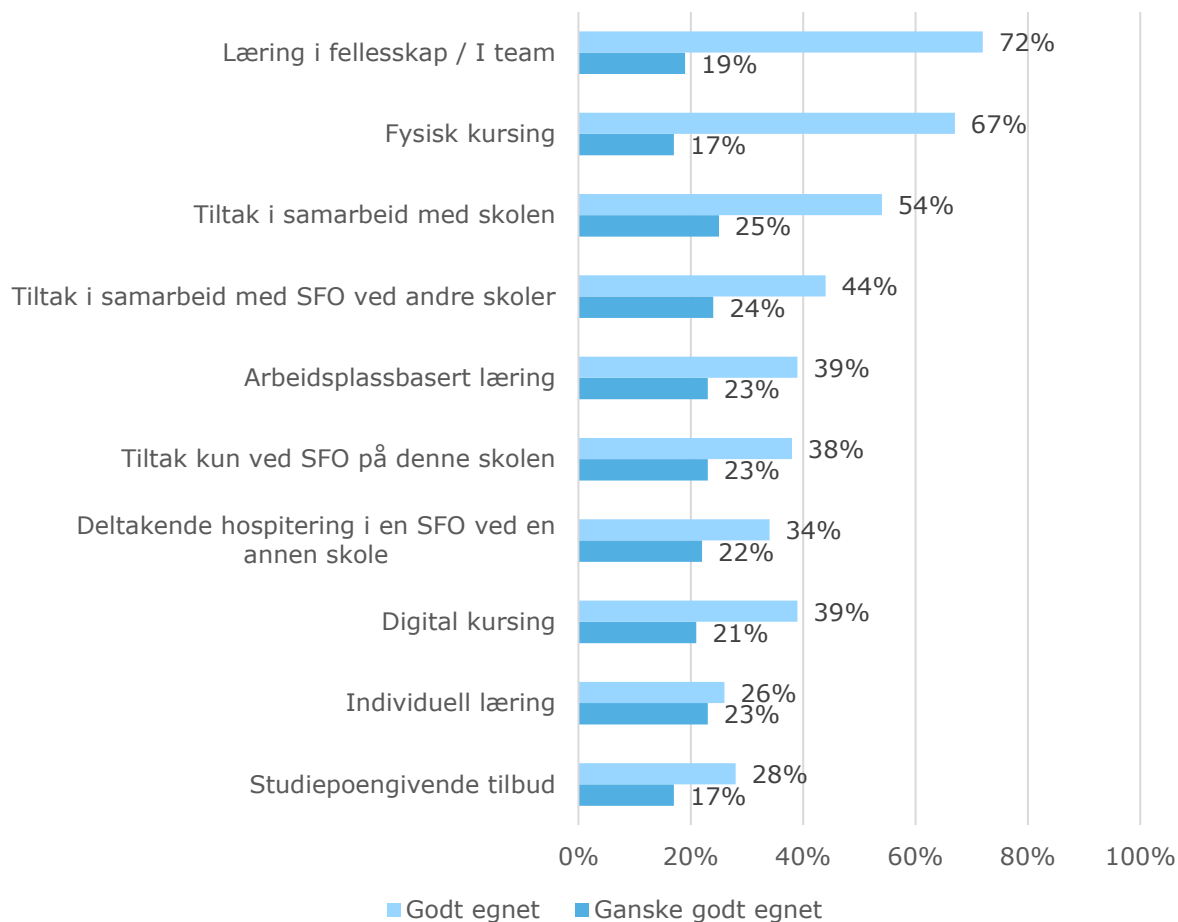
²¹ Fagbrev på jobb er en ordning for voksne som er i et arbeidsforhold. Voksne får her mulighet til å få fag- eller svennebrev på grunnlag av allsidig praksis, realkompetansevurdering og opplæring kombinert med veiledet praksis i vanlig arbeid.
<https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/andre-varianter/fagbrev-pa-jobb/>

utvikles på mastertilbud for ansatte med pedagogisk utdanning. Det er imidlertid nesten like mange (20 prosent) av lederne som svarer *ikke relevant/vet ikke* til om det skal utvikles nye tilbud for ansatte med pedagogisk utdanning.

Figur 5.3 På hvilke nivå bør det utvikles kompetansetilbud?



I spørreundersøkelsen til lederne har vi stilt spørsmål om hvilke former for kompetansetiltak lederne synes er egnet/uegnet for ansatte i SFO. Lederne i SFO har fått muligheten til å velge mellom en rekke ulike typer og tilnærminger. En stor majoritet på 91 prosent av lederne mener at kollektiv læring er ganske godt eller godt egnet som kompetansehevingstiltak for ansatte i SFO. 84 prosent av lederne mener at fysisk kursing er ganske godt eller godt egnet for SFO-ansatte. 79 prosent peker også på tiltak i samarbeid med skolen. Henholdsvis 68 og 62 prosent mener at tiltak i samarbeid med SFO ved andre skoler eller arbeidsplassbasert læring er ganske godt eller godt egnede former for kompetansetiltak. Digital kursing er formen for kompetansetiltak som flest ledere mener er uegnet med en andel på 21 prosent. Det er 19 prosent av lederne i SFO som mener at individuell læring er uegnet for sine ansatte.

Figur 5.4 Ledere i SFO sin vurdering av kompetansehevingstiltaks egnethet

5.3 Hvilke sammenhenger finnes mellom kjennetegn ved SFO og egnet form på kompetansetiltak?

Vi har gjort en rekke analyser av sammenhenger mellom former (typer og tilnærminger) for kompetansetiltak på den ene siden og ulike egenskaper ved SFO-ene og rammevilkår for SFO-ene på den andre siden. Hensikten med disse analysene har vært å se om det er ulikheter mellom grupper av SFO-er i hva slags former for tiltak de ønsker seg eller om det er likheter i tiltakspreferanser på tvers av SFO-typer og ulike rammevilkår. Med utgangspunkt i likheter på tvers av rammevilkår kan det utvikles generelle tiltak. Med utgangspunkt i eventuelle ulikheter i tiltakspreferanser mellom ulike grupper SFO-er, kan det utformes spesifikke kompetansetiltak rettet mot de ulike gruppernes preferanser.

Gjennom analysene har vi funnet en del forskjeller i tiltakspreferanser mellom ulike grupper av SFO-er, men majoriteten av disse forskjellene er av mindre betydning. Som for kompetansebehovene er det overordnede bilde at det er forholdsvis lite variasjon i tiltakspreferanser mellom ulike grupper av SFOer. I det videre fremhever vi de forskjellene i tiltakspreferanser som vi fant i analysene våre.

Sammenhenger mellom bemanning og egnet form på kompetansetiltak

Analysene av sammenhenger mellom SFO-størrelse, målt som antall barn, og kompetanseheving viste at det ikke var vesentlige forskjeller mellom store og små SFOer i hva slags former for kompetansetiltak SFO-ene ønsker seg. Det er heller ikke vesentlig sammenhenger mellom antall ansatte og hva som er egnet for kompetansetiltak. Heller ikke når vi ser på andelen ansatte per barn eller andelen med utdanning er det noen vesentlige forskjeller mellom SFOer med høye og lave andeler, med tanke på hva slags form for kompetansetiltak som vurderes som egnet.

Forskjeller i egnet kompetansetiltak mellom mest og minst sentrale kommuner

I tabellen nedenfor viser vi signifikante forskjeller mellom SFO-er fra de mest og de minst sentrale kommunene med hensyn til hva ledere i SFO mener er egnede kompetansetiltak. Tabellen viser at det er signifikant høyere oppslutning om tiltak kun ved SFO på skolen, arbeidsplassbasert læring og fysisk kursing i SFO-er i de mest sentrale kommunene sammenlignet med de minst sentrale kommunene. Videre er det høyere oppslutning om digitale kompetansetiltak i SFO-ene de minst sentrale kommunene. Effektstørrelsene er imidlertid små (Hedge's $g < 0.4$).

Tabell 5.1 Forskjeller i egnet kompetansetiltak mellom mest og minst sentrale kommuner

	SFO i mest sentrale kommuner		SFO i minst sentrale kommuner		Hedge's g
	Godt egnet/ganske godt egnet (%)	M(SD)	Godt egnet/ganske godt egnet (%)	M(SD)	
Tiltak kun ved SFO på denne skolen	70%	4.00(1.15)	54%	3.60 (1.29)	0.33**
Arbeidsplass basert læring	74%	4.16 (1.07)	61%	3.86 (1.06)	0.28**
Fysisk kursing	89%	4.53(0.95)	79%	4.28(SD)	0.25**
Digital kursing	59%	3.61(1.45)	70%	3.93(1.33)	0.23*

*Note. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Minst sentrale kommuner ($n=162-183$). Mest sentrale kommuner ($n=248-279$). Inndelingen i mest og minst sentrale kommuner tar utgangspunkt i den samme inndelingen som ble benyttet i NIFU's undersøkelse «Spøringer til Skole-Norge». De mest sentrale kommunene består av kommunene som faller inn under kategori 1 og 2 i SSBs sentralitetsindeks. De minst sentrale kommunene består av kommunene som faller inn under kategori 5 og 6 i samme indeks.*

I intervju med skoleeiere og ledere i SFO ble det på lik linje som i spørreundersøkelsen stilt spørsmål om hvilke former (typer og innretninger) for kompetansetiltak de generelt opplever som minst og mest relevante for de ansatte ved SFO. De overordnede funnene viser at økonomiske rammer, bemanning, samt begrenset antall planleggingsdager og felles møter er viktige faktorer

når det kommer til ønsket form på kompetansetiltak. Dette bekreftes også i fokusgruppeintervju med de ansatte. Et fellestrekk på tvers av intervjuene er at det er behov for fleksibilitet i kompetansehevingen for at den skal kunne fungere innenfor rammene til SFO.

På lik linje som i spørreundersøkelsen trekker flere av informantene frem kollektiv læring som en egnet form for kompetanseheving. Dette forklares med at læring i fellesskap sikrer kompetanseheving av hele ansattgruppen, og ikke bare den enkelte. En leder i SFO forteller at de opplever at hvis man sender en eller to ansatte på kurs, kan det være vanskelig for de ansatte å huske og formidle videre det de har lært. Ved å ha noe felles, bidrar dette til at alle får samme informasjon og at man kan drøfte og diskutere sammen. Dette kommer også frem i samtale med en skoleeier som opplever at kurs kan være nyttig for den enkelte å delta på, men at det ikke har like stor effekt på SFO som institusjon. Kollektive tiltak oppleves derfor som bedre for å heve kompetansen til hele SFO. Fokusgruppeintervjuene med de ansatte bekrefter at kollektiv kompetanseheving er ønskelig, også for flere av de ansatte.

«De mest relevante [kompetansetiltakene] er der hvor vi har felles kompetansehevingstiltak der alle ansatte ved SFO er til stede. Både refleksjon og forelesning.» (Skoleeier i stor kommune)

Flere av både skoleeierne og lederne i SFO viser til at det er viktig at innretningen på tiltaket legger til rette for interaksjon og dialog i kompetansehevingen, og at de som deltar på kompetansehevingen ikke bare er passiv mottaker av innhold. I sammenheng med dette forteller informantene at det også er viktig å følge opp kompetansetiltaket slik at man får tatt i bruk kunnskapen man tilegner seg i praksis. En leder i SFO forklarer dette med at det er viktig med forpliktelse, målsetting og evaluering for å at kompetansetiltak skal ha en effekt:

«Vi har alle travle hverdager, jeg tror at dersom man ikke blir forpliktet på noe så er det lett å ikke ta tak i det. Det som kun blir formidlet gir mindre forpliktelse. Tror vi lærer mest av å reflektere og sette oss mål. At vi evaluerer praksisen vår knyttet til den nye teorien vi lærer.» (Leder ved SFO i liten SFO, stor kommune)

Selv om flere av informantene ønsker at kompetansehevingen skal være felles og ikke for bare den enkelte, pekes det på at mangel på felles møtetid og bemanning, samt økonomiske begrensninger kan gjøre det utfordrende å få til felles kompetanseheving. Enkelte av informantene foreslår å bruke digitale kurs og annet informasjonsmateriell som kan gjennomgås individuelt, for så å samle ansattgruppen for diskusjon, refleksjon og oppgaver. En leder i SFO forteller at dette er en løsning de opplever både er gjennomførbar med tanke på tid, at det bidrar til kompetanseheving i fellesskap, samt at man unngår vikarbruk som ellers ville vært nødvendig når man sender ansatte på kurs.

Flere av både skoleeierne og lederne i SFO i den kvalitative undersøkelsen er positive til digitale tilbud og ressurser. Dette stemmer overens med funnene i spørreundersøkelsen hvor majoriteten

er positive til digital kursing, og spesielt SFO-ene i de minst sentrale kommunene. I motsetningen til spørreundersøkelsen viser informantene i intervjuene til mer enn bare digital *kursing*, hvor digitale læringsressurser og informasjon også blir nevnt. Hvorfor digitale kompetansetiltak blir sett på som nyttig forklares både med at det er tidsbesparende og fleksibelt, samt at digitale tilbud og ressurser gjør kompetansehevingen mer tilgjengelig for kommuner hvor det er langt til relevante kompetansehevingstiltak.

«Jeg tror [digitale kompetansetiltak] funker med tanke på tidsbesparing og lettere å gjøre det utenom arbeidstid istedenfor at du må reise. Digitalt kan klaffe veldig.» (Leder ved SFO i liten SFO, liten kommune)

Selv om flere av informantene er positive til digitale tilbud og ressurser, opplever enkelte av informantene at fysiske kompetansehevingstiltak er bedre egnet, siden denne formen gjør det lettere å følge med på det som blir formidlet sammenlignet med hvis læringen foregår via skjerm. Dette støttes av den kvantitative undersøkelsen hvor 84 prosent av lederne i SFO mener at fysisk kursing er ganske godt eller godt egnet for SFO-ansatte.

Andre former for kompetansetiltak som nevnes av enkelte av informantene er samarbeid og nettverksbygging både internt på arbeidsplassen og med andre skoler, samt samlingsbaserte kurs eller utdanninger på deltid for SFO-ansatte. En av lederne i SFO foreslår å rette kompetansehevingstiltak mot mellomleder som videre får verktøy og opplæring i å formidle denne kunnskapen videre til sine ansatte, og opplever at dette er den mest hensiktsmessige formen innenfor rammene til SFO. I spørreundersøkelsen til lederne i SFO peker 79 prosent også på tiltak i samarbeid med skolen som ganske godt eller godt egnet som kompetansehevingstiltak for ansatte i SFO. Samarbeid med skolen fremheves også i de kvalitative intervjuene av noen av informantene. En skoleeier peker på viktigheten av å se skole og SFO i sammenheng som et helhetlig tilbud, og at dette også burde reflekteres i kompetansetiltakene. I begge fokusgruppene med de ansatte peker de på at det er ønskelig med mer tid til å samarbeide med ansatte på skolen. Dette er fordi det er behov for å følge opp ting på tvers, samt at det gir mulighet for kompetanseutveksling mellom ansattgruppene.

Vi finner variasjon i det kvalitative datamaterialet når det gjelder om skoleeiere og ledere i SFO opplever at studiepoenggivende tilbud er egnet eller ikke for de ansatte, og om hvilken type kompetanseheving som er relevant for de ulike ansattgruppene på SFO. Det er særlig noen av skoleeierne som trekker frem behovet for mer formell kompetanse i SFO. Her pekes det blant annet på at det burde legges til rette for å ta fagbrev for ansatte som er ufaglærte og har lang tid igjen i arbeidslivet. Noen av informantene opplever også at studiepoenggivende tilbud er relevant for å heve kompetansen spesielt for ledere i SFO, men også hos andre ansatte. Eksempler på relevante tiltak er en utdanning rettet direkte mot SFO eller at ledere i SFO tar videreutdanning i ledelse. Hvorfor de opplever at studiepoenggivende tilbud er relevant, er fordi de ser på det å lede SFO som en kompleks ledelsesoppgave, både når det gjelder personalansvar og det pedagogiske.

«Kurs har liten effekt. Det må være studiepoeng. Det burde være ett studie rettet mot SFO. Det er absolutt veien å gå. Jeg vet at de jobber med det i Stavanger, håper de får det til. Da skal vi ha de på SFO dit.» (Skoleeier stor kommune)

Enkelte av lederne i SFO ønsker også mer studiepoenggivende utdanning. En informant opplever at det burde være en utdanning for SFO for både å sikre at det er en formell kompetanse blant de ansatte, men også fordi det kan føre til at statusen til SFO økes. Informantens opplevelse er at de ansatte som tar høyere utdanning i dag, forsvinner ut av SFO. Et perspektiv fra en annen leder i SFO er at ansatte selv må ta initiativ til formell utdanning, og at det ofte ikke er noe gevinst for de ansatte siden de får lite støtte og at det heller ikke gir høyere lønn. På den andre siden er det ledere i SFO som ikke opplever at formell studiepoenggivende utdanning er relevant for alle ansatte. En informant forklarer det slik:

«I et samlet personalet er det ikke nødvendig med formell utdanning hos alle, så lenge vi samlet klarer å drive utviklingsarbeid og kompetanseheving internt.» (Leder ved SFO i liten SFO, stor kommune)

5.4 Oppsummering av funn på kompetansehevingstiltak

Overordnet ser vi at behovet for kompetanseheving innen ny teknologi og hvordan å arbeide med barn i et flerkulturelt og flerspråklig miljø er særlig presserende, ettersom behovet er stort og områdene i liten grad har blitt dekket i tidligere kompetansehevingstiltak. Informantene som har tatt i bruk kompetansepakken for SFO og støttemateriell fra Utdanningsdirektoratet opplever dette som relevante og nyttige kompetansehevingstiltak.

Med hensyn til typer og form på kompetansehevingstiltak er tilbakemeldingen fra lederne i SFO at det er behov for fleksibilitet i kompetansehevingen for at den skal kunne fungere innenfor rammene til SFO. Økonomiske rammer, bemanning, samt begrenset antall planleggingsdager og felles møter er viktige faktorer når det kommer til ønsket form på kompetansetiltak. Eksempelvis er ledere fra de minst sentrale kommunene litt mer positive til digital kursing enn ledere fra de mest sentrale kommunene. Funnene knyttet til rammefaktorene er samtidig ikke helt ensidige, og vi finner variasjon i det kvalitative datamaterialet når det gjelder om skoleeiere og ledere i SFO opplever at studiepoenggivende tilbud er egnet eller ikke for de ansatte, og om hvilken type kompetanseheving som er relevant for de ulike ansattgruppene på SFO.

Med hensyn til hvilke former for kompetansetiltak som er best egnet ser vi at en stor majoritet på 91 prosent av lederne mener at kollektiv læring er ganske godt eller godt egnet som kompetansehevingstiltak for ansatte i SFO. Dette støttes i det kvalitative datamaterialet. Informantene legger vekt på behovet for interaksjon og dialog i kompetansehevingen. 84 prosent av lederne mener at fysisk kursing er ganske godt eller godt egnet for SFO-ansatte. Samtidig er flere også positiv til digital kursing, særlig de minste kommunene. Dette bekreftes også i de kvalitative intervjuene, hvor flere av skoleeierne og lederne i SFO er positive til digitale tilbud og

ressurser. 79 prosent av lederne i SFO mener at tiltak i samarbeid med skolen er ganske godt eller godt egnet for SFO-ansatte.

6. DRØFTING OG TILTAKSANBEFALING

I dette kapitlet forsøker vi å dra sammen noen av trådene fra de foregående kapitlene, med mål om å beskrive nærmere hvilke kompetansetiltak som bør tilbys de ulike ansattgruppene i SFO, ut fra behovene som er kartlagt og hvordan rammebetingelsene henger sammen med kompetansebehovet.

Analysene i rapporten viser at det er et behov for videreutvikling av kompetansetiltakene i og for SFO, og også at det er behov for noe differensiering i tilnærminger ut fra ulike kjennetegn ved SFO-ene. Samtidig kommer det også frem at det er en ganske stor samstemmighet mellom ansatte og ledere i hvilke områder som bør prioriteres. Vi har sortert diskusjonen i kapitlet i ulike områder: Kompetansesatsingenes innretning, kobling til skolens virksomhet og prioriteringer, rammebetingelsenes betydning, og tilbudenes nivå.

Områder for prioritering fremover

Områdene som fremheves av de ansatte i SFO, er særlig knyttet til arbeidet med barn med særlige behov/behov for tilrettelegging, bruk av nye teknologier, arbeid med barn i flerspråklig/flerkulturelt miljø samt fagkunnskap om skolefag. Disse fire drøftes mer utdypende i det følgende.

I tillegg er det omtrent en tredjedel som er opptatt av mer kompetanse om barns medvirkning og barnas stemme. Bortsett fra fagkunnskap om skolefag, harmonerer alle disse områdene godt med hvordan lederne vurderer sitt eget kompetansebehov, og også hvordan de vurderer behovet for kompetanse hos de ansatte.

Sett under ett kobler områdene som fremheves seg godt til rammeplanen for SFO. I intervjuene blir også andre områder i rammeplanen løftet frem, blant annet knyttet til mat og måltidsglede.

Barn med særskilte behov/behov for tilrettelegging

At spørsmål knyttet til barn med behov for særskilt tilrettelegging løftes frem som viktigst peker videre mot både ressurser for arbeidet i SFO, i tillegg til koblingen til skolen for øvrig. Det at ressurser knyttet til barn med behov for særlig tilrettelegging ikke følger over til skolefritidsordningen gjør at kompetansebehovet oppleves som særlig stort på dette området. Det blir likevel et spørsmål om behovet hadde vært like stort dersom det hadde vært ressurser til stede, og spørsmålet er om det er kompetansetiltak i SFO som er det mest presserende når det gjelder spørsmål om spesialpedagogisk tilrettelegging, eller om det opplevde behovet ville blitt mindre med andre rammer. Samtidig er det heller ikke slik at spesialpedagogiske behov i skolen møtes med økte ressurser, og det er heller ikke en uttalt målsetting i nasjonal politikk at spesialpedagogiske behov skal møtes med enkeltvedtak om tilførsel av ressurser til enkeltelever i skolen.²² Det er en målsetting om at spesialpedagogiske behov for enkeltelevne i skolen i så stor grad som mulig oppfylles innenfor rammene av ordinær undervisning. Dersom man trekker en slik

²² Meld. St.6 (2019-2020). Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/> SFO er særlig omtalt i kapittel 8.

tenkning også over til den delen av barnas skoledag som foregår på SFO, vil dette peke mot viktigheten av å bygge kompetanse relevant for arbeidet mot barn med behov for særskilt tilrettelegging.

Ny teknologi

Det oppleves å være et presserende behov for kompetanseheving innen ny teknologi da behovet er stort, og området i liten grad har blitt dekket i tidligere kompetansehevingstiltak. SFO-ansatte bruker i utbredt grad ny teknologi på svært mange områder: Til læringsstøttene og andre aktiviteter for barn som har en økende digital skolehverdag, men også til kommunikasjon/samarbeid internt i SFO og rettet ut mot foreldre. I tillegg er det også verdt å merke seg at Utdanningsdirektoratets kompetansetiltak hovedsakelige er digitale, hvilket gjør at man må ha grunnleggende digital kompetanse for å benytte seg av dem.

Flerspråklige/flerkulturelle barn

Også området om å arbeide med barn i et flerspråklig og flerkulturelt miljø, har i liten grad blitt dekket i tidligere kompetansehevingstiltak.

Samtidig blir også stadig Norge mer flerkulturelt, hvilket speiles av det store behovet for økt kompetanse om hvordan å arbeide med barn i et flerspråklig og flerkulturelt miljø. Her er det verdt å merke seg at ansatte i Oslo, Norges mest flerkulturelle by, oppgir et *lavere* kompetansebehov for arbeid med barn i et flerspråklig og flerkulturelt miljø. Muligens kan dette være fordi ansatte i Oslo har mer uformell kompetanse om slikt arbeid, som de ansatte i intervjuene har pekt på at også er viktig.

Fagkunnskap om barnas skolefag

I tillegg er flere ansatte opptatt av økt kompetanse om fagkunnskap relevant for skolefagene til barna. Imidlertid er fagkunnskap om skolefag er et av temaene hvor færrest ledere mener at de ansatte har stort eller ganske stort kompetansebehov. Her er altså ledernes og de ansattes svar noe mindre harmonerende.²³

I de senere årene har vi sette en dreining mot mer desentralisert kompetanseutvikling i skolefeltet. Stortingsmeldingen «Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen» beskriver mer konkret hvordan denne nye kompetansemodellen skal fungere.²⁴ Ønsket er at lokale myndigheter og skoleeiere skal ha et tydeligere ansvar for kvalitetsarbeidet i skolen. Dessuten vektlegger modellen også at man lokalt legger til rette for et utviklingsarbeid som bygger på samarbeidslæring, nettverk og dialog mellom forskning og praksis.²⁵ Ordningen retter seg mot alle ansatte i skolen, også SFO ansatte. Ut over dette, er det særegne ved kompetanseutvikling og kvalitetsarbeid i SFO, og samarbeidet mellom skolen og SFO, ikke spesielt fremhevet.

²³ Merk for øvrig at vi her sammenligner de ansatte og ledernes rangering av viktighet av områdene, ikke hvor stor andel som mener det er viktig i seg selv, da lederne svarer på veiene av gruppen, og de ansatte individuelt.

²⁴ Meld. St. 21 (2016–2017). Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen. Kunnskapsdepartementet.

²⁵ Lyng, S.T., mfl. (2021). Evaluering av ny kompetansemodell – desentraliserte ordninger for skole og yrkesfag samt oppfølgingsordningen. Temanotat 1: Programteori, foreløpige funn og videre forskningsspørsmål. AFI-rapport: 2021:02. Evaluering av ny kompetansemodell – desentraliserte ordninger for skole og yrkesfag samt oppfølgingsordningen (udir.no)

At de ansatte i SFO i større grad enn lederne løfter frem et kompetansebehov knyttet til kobling med skolens arbeid er kanskje noe overraskende, sett i lys av den nasjonale rammeplanens understreking av SFOs selvstendige rolle. Det er nok viktig å forstå dette opp mot den doble rollen som mange ansatte i SFO har, der de arbeider både i skole og SFO, og i tillegg har spesialpedagogisk ansvar for enkeltbarn (noe som knytter an til diskusjonen over). Vår anbefaling på den tematiske innrettingen for kompetansetiltakene i SFO er at de speiler prioriteringene som kommer til syne i våre undersøkelser, men at de på det spesialpedagogiske feltet også kobler sterkt an til satsingene i kompetanseløftet som gjøres på dette feltet innenfor skolen. Det spesialpedagogiske feltet blir dermed en god overgang til å diskutere kompetansetiltakenes kobling opp mot skolen for øvrig.

Kobling mellom SFO og skolen

Det er et gjennomgående funn i lignende studier at det er arbeidet man gjør i fellesskapet på skolen som oppleves som mest virkningsfullt.²⁶ Dette peker mot at kompetansetiltakene bør omfatte flere på samme arbeidssted, og kobles på muligheter til refleksjon i fellesskapet blant de ansatte. I våre undersøkelser peker 79 prosent på at tiltak i samarbeid med skolen er ganske godt eller godt egnet for SFO-ansatte.

En slik kobling innebærer i så fall et arbeid med å prioritere hvilke lokale behov som er viktigst, og en forutgående prosess for dette på både ledelses- og ansattnivå, og muligheten til å følge det opp med refleksjon i etterkant. En slik innretting på tiltakene og måten de gjennomføres på støttes opp av at 91 prosent av lederne mener at kollektiv læring er ganske godt eller godt egnet som kompetansehevingstiltak for ansatte i SFO. Dette underbygges i det kvalitative datamaterialet. Informantene legger vekt på behovet for interaksjon og dialog i kompetansehevingen.

Koblingen mellom SFO og skole peker også på viktigheten av å få med SFO i den skolebaserte kompetanseutviklingen som diskuteres over. Både innenfor Desentralisert kompetanseutvikling i skolen (DEKOM)²⁷ og Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis kan SFO spille en rolle, og en inkludering av SFO i skolens arbeid på dette området vil være viktig for å skape en felles forståelse og felles kunnskapsramme rundt de utfordringene skole og SFO sammen står ovenfor.²⁸ I og med at SFO og skole inngår i en felles organisasjon, med samme formelle leder (rektor), er det viktig å ha med helheten også i arbeidet med kompetanseutvikling, på samme måte som det er viktig å underbygge koblingen for barna i en helhetlig dag. Utvalget for etter- og videreutdanning i skolen peker på at det i dag er få nasjonale kompetansetiltak som

²⁶ Se for eksempel evaluering av den nasjonale rektorutdanningen: Aamodt, P. O., Hybertsen, I. D., Røsdal, T., Stensaker, B., Caspersen, J. & Federici, R. A. (2019). Evaluering av den nasjonale rektorutdanningen 2015–2019: Sluttrapport.

²⁷ Fossetøl, K., Borg, E., Flatland, T., Hermansen, H., Lyng, S. T.,

Mausethagen, S. og Myrvold, T. (2021) Lokal kompetanseutvikling. Evaluering av implementeringen av ny tilskuddsordning i grunnsopplæringen. AFI-rapport 2021:06

²⁸ Wendelborg, C., Gjerustad, C., Andrews, T., Caspersen, J., og Smedsrud, J. (2022). Evaluering av

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Delrapport 1. NIFU, Nordlandsforskning, NTNU Samfunnsforskning

er spesifikt rettet mot ansatte i SFO, og at det er svært ulikt hvordan de inkluderes i skolens kompetansestrategi.²⁹ Utvalget understreker også at SFO-ansatte er en målgruppe i ordningen for lokal kompetanseutvikling, og anbefaler at SFO-ansatte blir tydeliggjort som målgruppe i ordningen for lokal kompetanseutvikling.

Bruk av støttemateriell og kompetansepakker

Lederne i SFO og skoleeierne som forteller at de har tatt i bruk kompetansepakken for SFO og støttemateriell fra Utdanningsdirektoratet opplever dette som relevante og nyttige kompetansehevingstiltak. Det finnes her ulike typer materiale, men resultatene i forbindelse med en kartlegging av innføringen av ny rammeplan i SFO viser at det er varierende kjennskap til støttematerialet knyttet til rammeplanen og kompetansepakken for et trygt og godt miljø i SFO³⁰. 63,2 prosent av lederne i SFO oppgir at de kjenner Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell godt. 27,7 prosent oppgir at de har hørt om det, mens 7,7 prosent sier at de ikke kjenner til det. Blant de ansatte er det 15,4 prosent som kjenner materialet godt, 45,8 prosent oppgir at de har hørt om det, mens 38,8 prosent oppgir at de ikke kjenner til det i det hele tatt. Det er sannsynlig at det er omtrent tilsvarende for annet støttemateriell i SFO. Intervjuene bekrefter også ulik kjennskap til kompetansepakker og støttemateriell fra Utdanningsdirektoratet. Det er vår anbefaling at støttematerialet og kompetansepakkene gjøres mer kjent blant de ansatte i SFO.

Når det gjelder måten kursingen bør foregå på, oppgir 84 prosent av lederne at fysisk kursing er ganske godt eller godt egnet for SFO-ansatte. Samtidig er flere også positive til digital kursing, særlig de minste kommunene. Dette bekreftes også i de kvalitative intervjuene, hvor flere av skoleierne og lederne i SFO er positive til digitale tilbud og ressurser.

Rammebetingelser og kompetansebehov

Et av spørsmålene som var sentrale for dette oppdraget, var hvorvidt det var ulike kompetansebehov for ulike SFOer basert på kompetansesammensetning, størrelse på SFO og kommunestørrelse og sentralitet. Overordnet finner vi i våre analyser få vesentlige forskjeller i kompetansebehov basert på disse rammebetingelsene. Det er interessant i seg selv, da det peker på at de fleste behovene og utfordringene er like uavhengig av hvor i Norge man befinner seg – hvilket også gjør det lettere å utvikle kompetansemateriale som er relevant for den store majoriteten av SFO-ansatte.

Det er imidlertid noen tiltak som kan trekkes frem og som kan være underlag for differensiering i kompetansetiltakene. Blant annet ser vi at lederne i SFOer med lav andel ansatte oppgir større behov for kompetanseheving blant de ansatte, enn ledere i SFOer med høyere bemanning per

²⁹ NOU 2022:13. Med videre betydning Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole

NOU 2022: 13 (regjeringen.no)

³⁰ Caspersen, J. og Utmo, I. (2022). Ny rammeplan i SFO. Kartlegging av innføringen av ny rammeplan i SFO. Delrapport 1. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning

barn. Prosjektet vårt har i utgangspunktet ikke tatt for seg prioriteringen mellom kompetanseheving og økt bemanning, men resultatene her tyder på at en del ledere i SFO ser kompetanse som en kompensatorisk størrelse til bemanning. En eventuell anbefaling mellom kompetanse og bemanning i dette prosjektet forutsetter en utredning av effekter og kostnader og er ikke en del av dette prosjektet.

Videre ser vi at det til en viss grad er større kompetansebehov i store SFOer og i store kommuner. Det er imidlertid ikke slik at kompetansebehovet i store SFOer og i store kommuner er betydelig annerledes enn små SFOer og store kommuner. Derfor er det ingen større grunn til å differensiere tilbudene på grunnlag av sammenhenger mellom behov og rammebetingelsene. Det vil imidlertid være en anbefaling at utdanningsmyndighetene har en oppmerksomhet på å legge til rette for god deltakelse i kompetansehevingstiltakene blant store SFOer og store kommuner.

Behov for fleksibilitet i valg av kompetansetiltak

Selv om det ikke er større variasjoner mellom ulike SFOer når det kommer til hva som er egnete kompetansetiltak vil det være behov for fleksibilitet i kompetansehevingen for at den skal kunne fungere innenfor rammene til SFO. SFO-ene kan ha ulike økonomiske rammer, ulik bemanningstetthet, kompetansesammensetning, samt begrenset antall planleggingsdager og fellesmøter som er faktorer når det kommer til hvilke former for kompetansetiltak som er egnet. For eksempler mener rundt 20 prosent av lederne i SFO at digitale kurs er lite egnet for deres ansatte. På den annen side er dette en type tiltak som særlig trekkes fram som viktig i SFOer i ikke-sentrale kommuner. Videre er det mange ledere i SFO som trekker fram individuell kursing som lite egnet, mens det i en god del SFO-er er for få ansatte til at man kan få til en bredere fellesskapslæring. Disse eksemplene peker på at det er viktig å lage fleksible kompetansehevingstiltak, både i form av kurs som kan gjøres alene og i fellesskap, men også flere typer innretninger hvor kurs tilbys både som en fysisk samling, men også med mulighet for digital deltakelse.

Kompetansetiltak på ulike nivå

Et sentralt spørsmål i undersøkelsen er på hvilket nivå det bør utvikles tilbud til kompetanseheving for ulike ansattgrupper. I utvalget som har sett på etter- og videreutdanning i skolen er det særlig trukket frem at det bør utvikles fagskoletilbud for den store gruppen med ansatte med fagbrev.³¹ Svarene som presenteres i denne rapporten fra lederne i SFO tydeliggjør at mange mener at det bør utvikles korte kurs for alle ansattgrupper uavhengig av utdanning. Fagskoletilbud synes også å være ønsket av mange ledere i SFO. Vi skal merke oss at det kun er 23 prosent av lederne i SFO som mener at det bør utvikles masterutdanninger for ansatte med pedagogisk utdanning. Vi finner variasjon i det kvalitative datamaterialet når det gjelder om skoleiere og ledere i SFO opplever at studiepoenggivende tilbud er egnet eller ikke for de ansatte, og om hvilken type kompetanseheving som er relevant for de ulike ansattgruppene på

³¹ NOU 2022:13. Med videre betydning Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole. NOU 2022: 13 (regjeringen.no)

SFO. En forklaring på den forholdvis lave andelen som ønsker at det skal utvikles mastertilbud og skepsisen til studiepoenggivende utdanninger, kan knyttes til hva enkelte av informantene våre har nevnt om at høyere utdanning kan føre til at ansatte forsvinner ut av SFO og begynner å jobbe andre steder. Her peker også mange på en sentral utfordring med omfattende kompetansetiltak i SFO: Bortsett fra kompetanse, hva skal den enkelte ansatte få ut av å bruke tid på å heve sin kompetanse? Hvis rammevilkårene ikke gir mulighet for hverken mer ansvar/andre arbeidsoppgaver eller høyere lønn, kan slike tidskrevende kompetansetiltak bli mindre interessante. Som nevnt over kan det også føre til at ansatte i stedet blir mer attraktive på andre arbeidsplasser, hvor det er mulighet å få belønning for den ekstra innsatsen de har lagt ned.

Utvalget for etter- og videreutdanning i skole peker på viktigheten av karriereveier i skolen som insentiv for de som utvikler sin kompetanse innenfor ulike områder og foreslår ulike tiltak for dette.³² De trekker også frem SFO-ansatte med høyere utdanning som en målgruppe i deres forslag om nye karriereveier i skolen. Men poenget om at utdanningen og kompetansehevingen må gi endrede arbeidsvilkår for den enkelte gjelder ikke bare for ansatte med høyere utdanning, og tilsvarende tenkning kunne vært overført til SFO (som en del av skolen). Hva kompetanseutvikling i SFO skal lede til for den enkelte utover trygghet i eget arbeid bør tas opp til videre diskusjon og sees i sammenheng med det pågående arbeidet med å vurdere etter- og videreutdanningssystemet for skolen.

Oppsummering

Oppsummert viser vår undersøkelse at kompetansebehovet er stort og at mange innenfor SFO setter stor pris på at det settes søkelys på kompetanseheving i SFO. Det bør utvikles tiltak innen flere områder, av ulike type og ulike tilnærminger slik at SFOene fleksibelt kan benyttes seg av tiltakene etter hva som passer best med deres forutsetninger og en travel arbeidshverdag.

³² NOU 2022:13. Med videre betydning Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole. NOU 2022: 13 (regjeringen.no)

7. REFERANSER

- Aamodt, P. O., Hybertsen, I. D., Røsdal, T., Stensaker, B., Caspersen, J. & Federici, R. A. (2019). *Evaluering av den nasjonale rektorutdanningen 2015–2019: Sluttrapport.*
- Caspersen, J. og Utmo, I. (2022). Ny rammeplan i SFO. Kartlegging av innføringen av ny rammeplan i SFO. Delrapport 1. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning
- Fossestøl, K., Borg, E., Flatland, T., Hermansen, H., Lyng, S. T., Mausestøen, S. og Myrvold, T. (2021) [Lokal kompetanseutvikling. Evaluering av implementeringen av ny tilskuddsordning i grunnsopplæringen.](#) AFI-rapport 2021:06
- Kvello, Ø. & Wendelborg, C. (2002). Nasjonal evaluering av skolefritidsordningen. Belyst i et helhetlig perspektiv på barns oppvekstmiljø. NTF-rapport, 4.
- Lyng, S.T., mfl. (2021). *Evaluering av ny kompetansmodell – desentraliserte ordninger for skole og yrkesfag samt oppfølgingsordningen Temanotat 1: Programteori, foreløpige funn og videre forskningsspørsmål.* AFI-rapport: 2021:02. [Evaluering av ny kompetansmodell – desentraliserte ordninger for skole og yrkesfag samt oppfølgingsordningen \(udir.no\)](#)
- Meld. St.6 (2019-2020). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO.* <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/>
- Meld. St. 21 (2016–2017). *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen.* Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2022:13. Med videre betydning Et helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole. NOU 2022: 13 (regjeringen.no)
- NTNU Samfunnsforskning (2022). Innføring av ny nasjonal rammeplan i SFO. Foreløpige resultater fra spørreundersøkelse til ansatte og ledere <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/innforing-av-ny-rammeplan-i-sfo-forelopige-resultater-delnotat-1/>
- Utdanningsdirektoratet (2021). Rammeplan for SFO. <https://www.udir.no/utdanningslopet/sfo/rammeplan/>
- Statistisk sentralbyrå. Sentralitetsindeksen. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/sentralitetsindeksen.oppdatering-med-2020-kommuner>
- Utdanningsdirektoratet. Kompetansepakker. <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/kompetansepakker/>
- Wendelborg et. al. (2018). *Lek, læring og ikke-pedagogikk for alle. Nasjonal evaluering av skolefritidsordningen i Norge.* <https://www.udir.no/evaluering-av-sfo>
- Wendelborg, C., Gjerustad, C., Andrews, T., Caspersen, J., og Smedsrud, J. (2022). Evaluering av Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Delrapport 1. NIFU, Nordlandsforskning, NTNU Samfunnsforskning

8. VEDLEGG

Vedlegg 1. Spørreskjema til ledere i SFO

Hei!

Du mottar denne undersøkelsen som SFO-leder

Spørreskjemaet vil kunne gjennomføres på rundt 10 minutter.

Dersom du har spørsmål til undersøkelsen, kontakt Rambøll: skjemasupport@ramboll.com / +47 409 03 300.

Takk for at du bidrar i undersøkelsen!

På hvilke områder har du som SFO-leder behov for kompetanse- og yrkesmessig utvikling i tilknytning til arbeidet i skolefritidsordningen?

	1 (Lite behov)	2	3 (Verken stort eller lite behov)	4	5 (Stort behov)	Vet ikke	Ikke relevant
Barns lek	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Kultur og kulturaktiviteter	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Fysisk aktivitet og bevegelsesglede	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Arbeid med å utnytte skolens uteområder til aktiviteter og fri lek	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Friluftsliv	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Mat og måltidsglede	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>

Bruk av nye teknologier	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Arbeid med elever i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Arbeid med elever med behov for tilrettelegging	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Ledelse av barnegruppen/holdene disiplin	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Fagkunnskap relevant for skolefagene til barna	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Barns medvirkning/barnas stemme	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Skole - hjemmsamarbeid	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Ledelse/personalledelse	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Tverrfaglig samarbeid	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Pedagogisk planlegging	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>

Annet, utdyp:

Dersom du hadde fått muligheten til å ta etter- eller videreutdanningstilbud relatert til din stilling ved SFO, ville du da ha gjennomført det? (Det er mulig å krysse av for flere alternativer)

- (2) Ja, har allerede gjort det
 (3) Ja, vil gjøre det i fremtiden
 (4) Nei
 (5) Vet ikke

På hvilke områder har de ansatte ved SFO behov for kompetanse- og yrkesmessig utvikling i tilknytning til arbeidet i skolefritidsordningen?

	1 (Lite behov)	2	3 (Verken stort eller lite behov)	4	5 (Stort behov)	Vet ikke	Ikke relevant
Barns lek	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Kultur og kulturaktiviteter	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Fysisk aktivitet og bevegelsesglede	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Arbeid med å utnytte skolens uteområder til aktiviteter og fri lek	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Friluftsliv	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Mat og måltidsglede	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Bruk av nye teknologier	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>

Arbeid med elever i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Arbeid med elever med behov for tilrettelegging	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Ledelse av barnegruppen/holdene disiplin	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Fagkunnskap relevant for skolefagene til barna	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Barns medvirkning/barnas stemme	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>

Annet, utdyp:

I hvilken grad har følgende områder vært dekket i kompetanseutviklingstiltak de ansatte i SFO har gjennomført?

	1 (I liten grad)	2	3 (Verken stor eller liten grad)	4	5 (I stor grad)	Vet ikke	Ikke relevant							
Barns lek	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Kultur og kulturaktiviteter	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>

Fysisk aktivitet og bevegelsesglede	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Arbeid med å utnytte skolens uteområder til aktiviteter og fri lek	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Friluftsliv	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Mat og måltidsglede	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Bruk av nye teknologier	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Arbeid med elever i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Arbeid med elever med behov for tilrettelegging	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Ledelse av barnegruppen/holdere disiplin	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Fagkunnskap relevant for skolefagene til barna	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>
Barns medvirkning/barnas stemme	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>	(6)	<input type="radio"/>	(7)	<input type="radio"/>

Annet, utdyp:

Hvilke former for kompetanseutvikling synes du er egnet/uegnet for de ansatte i SFO?

	1 (Lite egnet)	2	3 (Verken lite eller godt egnet)	4	5 (Godt egnet)	Vet ikke	Ikke relevant
Digital kursing	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Fysisk kursing	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Studiepoengivende tilbud	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Individuell læring	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Læring i fellesskap / I team	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Deltakende hospitering i en SFO ved en annen skole	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Tiltak i samarbeid med skolen	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Tiltak kun ved SFO på denne skolen	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Tiltak i samarbeid med SFO ved andre skoler	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>
Arbeidsplassbasert læring	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>	(6) <input type="radio"/>	(7) <input type="radio"/>

På hvilke nivå bør det utvikles kompetansetilbud?

	Kortere kurs	Videregående opplæring	Fagskole	Bachelor	Master	Ikke relevant	Vet ikke
Ansatte med pedagogisk utdanning	(5) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Barne- og ungdomsarbeidere	(5) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Ufaglærte	(5) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

Hva er din utdanningsbakgrunn? (Du kan krysse av på flere alternativer)

- (1) Pedagogisk utdanning
 (2) Barne- og ungdomsarbeiderfag

Annet, utdyp:

Har du eventuelt noen kommentarer til undersøkelsen?

Du er nå ferdig med undersøkelsen.

Takk for at du tok deg tid til å svare på undersøkelsen!

Vedlegg 2 – Spørsmål fra spørreundersøkelse til ansatte i SFO

På hvilke områder har du behov for kompetanse- og yrkesmessig utvikling i tilknytning til ditt arbeid i skolefritidsordningen?

	1 (Svært lite behov)	2	3	4	5 (Svært stort behov)
Barns lek	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Kultur og kulturaktiviteter	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Fysisk aktivitet og bevegelsesglede	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Uteområde som arena	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Uteskole	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Friluftsliv	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Mat og måltidsglede	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Bruk av nye teknologier	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Arbeid med elever i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Arbeid med elever med behov for tilrettelegging	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Ledelse av barnegruppen/holdere disiplin	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>

Fagkunnskap relevant for skolefagene til barna	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Barns medvirkning/barnas stemme	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Annet	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>

I hvilken grad har følgende områder vært dekket i kompetanseutviklingstiltak du har deltatt i?

	1 (I svært liten grad)	2	3	4	5 (Svært stort grad)
Barns lek	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Kultur og kulturaktiviteter	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Fysisk aktivitet og bevegelsesglede	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Uteområde som arena	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Uteskole	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Friluftsliv	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Mat og måltidsglede	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>
Bruk av nye teknologier	(1) <input type="radio"/>	(2) <input type="radio"/>	(3) <input type="radio"/>	(4) <input type="radio"/>	(5) <input type="radio"/>

Arbeid med elever i et flerkulturelt eller flerspråklig miljø	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>
Arbeid med elever med behov for tilrettelegging	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>
Ledelse av barnegruppen/holdene disiplin	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>
Fagkunnskap relevant for skolefagene til barna	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>
Barns medvirkning/barnas stemme	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>
Annet	(1)	<input type="radio"/>	(2)	<input type="radio"/>	(3)	<input type="radio"/>	(4)	<input type="radio"/>	(5)	<input type="radio"/>

Dersom du hadde fått muligheten til å ta etter eller videreutdanningstilbud relatert til din stilling ved SFO, ville du da ha gjennomført det?

- (2) Ja, har allerede gjort det
 (3) Ja, vil gjøre det i fremtiden
 (4) Nei
 (5) Vet ikke