

NORWEGEN

Frühpädagogisches Personal

Ausbildungen, Arbeitsfelder, Arbeitsbedingungen

Autor des Länderberichts

Lars Gulbrandsen

Institut für Norwegische Sozialforschung (NOVA)

Oslo Metropolitan Universität

Zitiervorschlag:

Gulbrandsen, L. 2024. "Norwegen – Frühpädagogisches Personal." In *Frühpädagogische Personalprofile in Europa. 33 Länderberichte mit kontextuellen Schlüsseldaten*, herausgegeben von I. Schreyer und P. Oberhuemer. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz.
www.seeepro.eu/Deutsch/Laenderberichte.htm

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Staatsinstitut für
Frühpädagogik und Medienkompetenz



Inhalt

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Norwegen.....	4
2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?.....	4
2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern	4
2.2 Kita-Leitungskraft	6
2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung.....	7
2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal.....	7
2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal.....	7
3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund	7
4. Berufliche Erstausbildung	8
4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)	8
4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula	10
4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit.....	11
5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum).....	11
6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals	12
7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten.....	14
7.1 Bezahlung	14
7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung.....	15
7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal	15
7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten	15
7.5 Weitere Personalangelegenheiten	15
8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen	16
9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen	17
10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung.....	18
Literatur.....	19

Hinsichtlich der gendergerechten Sprache haben wir uns entschieden, den Doppelpunkt als Genderzeichen dann zu nutzen, wenn dies grammatikalisch korrekt ist, z.B. „Mitarbeiter:innen“. Ansonsten verwenden wir sowohl die männliche als auch die weibliche Form, z.B. Pädagogen/Pädagoginnen.

Glossar

EQR – *Europäischer Qualifikationsrahmen*

Ergebnisorientierter (Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen) Referenzrahmen mit acht Qualifikationsstufen, der Vergleiche zwischen verschiedenen nationalen Qualifizierungen ermöglicht.

<https://europa.eu/europass/de/european-qualifications-framework-eqf>

ECTS – *European Credit Transfer and Accumulation System*

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen.

<https://education.ec.europa.eu/de/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system>

ISCED – *International Standard Classification of Education*

Zuordnung nationaler Bildungsprogramme zur ISCED 2011. Das Instrument dient in erster Linie dem Vergleich von Bildungsabschlüssen und Schultypen. Es wurde in den 1970er Jahren von UNESCO entwickelt und 1997 bzw. 2011 aktualisiert.

<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Zuordnung%20nationaler%20Bildungsprogramme%20zur%20ISCED%202011.pdf>

Über den Autor

Lars Petter Gulbrandsen, promovierte in Politikwissenschaften und war von 1972 bis 1977 an der Universität Oslo angestellt und von 1977 bis 1996 am Institut für angewandte Sozialforschung. Seit 1996 arbeitet er als Wissenschaftler am Norwegischen Institut für Sozialforschung NOVA, das seit 2013 zur Oslo Metropolitan University gehört. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Kindergarten und Wohnen.

1. Zuständigkeiten im System der Frühen Bildung und Kindertagesbetreuung in Norwegen

Seit 2010 haben in Norwegen alle Kinder ab 1 Jahr ein Recht auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung. Alle frühpädagogischen Angebote werden durch das Kindergartengesetz geregelt (zuletzt geändert 2021) und müssen sich an den nationalen Rahmenplan für die frühe Kindheit (*Framework Plan for Kindergartens*) halten. 2006 wurde die politische Verantwortung auf nationaler Ebene vom Familienministerium auf das Bildungsministerium übertragen. Die Verantwortung für die Verwaltung des Sektors wurde schrittweise aber doch zunehmend vom Ministerium auf eine angegliederte Behörde, das Norwegische Direktorat für Bildung und Ausbildung, übertragen. Auf lokaler Ebene sind die Gemeinden als Regierungsbehörde für die Steuerung und Kontrolle der Kindertageseinrichtungen zuständig.

Auch wenn etwa die Hälfte der Kindertageseinrichtungen einen privaten Träger hat und die andere Hälfte von Kommunen betrieben wird, sollte das gesamte System der frühen Bildung und Kindertagesbetreuung zweifellos als **integriert** bezeichnet werden.

Die Qualifikationsanforderungen an das Personal sind im gesamten frühpädagogischen Bereich gleich, unabhängig vom Alter der Kinder. Alle Einrichtungen, ob in öffentlicher oder privater Trägerschaft, müssen die gleichen Regeln und Vorschriften befolgen. Auch die Regelung der öffentlichen finanziellen Unterstützung ist gleich, und nach dem Kindergartengesetz sind private und kommunale Einrichtungen gleich zu behandeln. Der Großteil der öffentlichen Zuschüsse wird vom Staat an die Kommunen überwiesen, die die Mittel dann an die einzelnen Einrichtungen verteilen. Wenn eine Gemeinde mehr Geld für die Kindergärten in ihrer Trägerschaft bereitstellen möchte, ist sie durch die Vorschriften verpflichtet, die finanzielle Unterstützung für private Einrichtungen in gleicher Weise zu erhöhen.

2. Wer gehört zum frühpädagogischen Personal?

2.1 Reguläres Einrichtungspersonal mit direktem Kontakt zu Kindern

Nach dem Kindergartengesetz sollte jede Kindertageseinrichtung mindestens eine/n Mitarbeiter:in pro drei Kinder unter 3 Jahren und eine/n Mitarbeiter:in pro sechs Kinder über 3 Jahren haben. Das Gesetz definiert Kinder als "älter als 3 Jahre" ab dem August des Jahres, in dem sie 3 Jahre alt werden. Bei den hier genannten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen handelt es sich um das Personal, das direkt mit den Kindern arbeitet und als Kernpersonal (*grunnbemanning*) eingestuft wird. Einrichtungsleitungen (*barnehagestyrer*) werden nicht berücksichtigt, es sei denn, ein Teil ihrer Arbeitszeit ist für die direkte Arbeit mit den Kindern vorgesehen, was häufig in kleinen Einrichtungen der Fall ist. Wenn eine Einrichtung beispielsweise Küchenhilfen oder Hausmeister:innen beschäftigt, werden diese nicht als Teil des Kernpersonals betrachtet.

Die unangefochten größte Gruppe unter dem Kernpersonal sind die *pedagogisk leder* (wörtlich: Pädagogische Leitung). In den amtlichen Statistiken scheint die Bezeichnung "Kindergartenfach-

kraft" inzwischen am häufigsten verwendet zu werden, aber in den fröhpädagogischen Tageseinrichtungen und in den einschlägigen Rechtsvorschriften ist "Pädagogische Leitung"¹ immer noch der am häufigsten verwendete Begriff, der sich auch in den Qualifikationsvorschriften findet. Nach diesen Regeln sollte es eine Kindergartenfachkraft pro sieben Kinder unter 3 Jahren und eine pro 14 Kinder über 3 Jahren geben. Sie beaufsichtigt die anderen Mitarbeiter:innen der Gruppe und stellt sicher, dass die Einrichtung nach dem Gesetz und dem Rahmenplan pädagogisch arbeiten.

Sowohl Kindergartenleitungen als auch Kindergartenfachkräfte müssen eine mindestens dreijährige pädagogische Ausbildung (Studienprogramm für Kindergartenfachkräfte) auf Bachelor-Niveau an einer Universität oder (Fach)Hochschule (*högskole*) abgeschlossen haben. Die EQR-Stufe für diese Ausbildung ist 6. Einige andere pädagogische Ausbildungen, wie die der Grundschullehrkraft, können – zusammen mit einem einjährigen Zusatzkurs in Kindergartenpädagogik (60 ECTS-Credits) – ebenfalls anerkannt werden. Der Großteil der Kindergartenleitungen verfügt über die reguläre Qualifikation, doch kann für diese auch ein breiteres Spektrum an pädagogischen Berufen zugelassen werden.

Unter den 56.251 sonstigen Beschäftigten sind am häufigsten Fachkräfte mit einer Qualifikation als Kinder- und Jugend-Betreuer:in anzutreffen. Ihre Gesamtzahl beträgt etwa 20.750. Sie haben eine Fachausbildung der Sekundarstufe II, die auf EQR-Stufe 5 eingestuft ist.

Darüber hinaus bilden die Kindergarten-Assistenzkräfte einen wichtigen Teil des Hauptpersonals. Seit vielen Jahren nimmt ihr Anteil am Gesamtpersonal in den fröhpädagogischen Einrichtungen jedoch ab. Es gibt keine Ausbildungsvoraussetzungen für die Position als Kindergarten-Assistenzkraft. Viele von ihnen verfügen jedoch über eine langjährige Erfahrung in der Arbeit in Kindertageseinrichtungen.

Tabelle 1

Norwegen: Personal in Kindertageseinrichtungen

Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
Kindergartenfachkraft / Pädagogische Leitung <i>Barnehagelærer / Pedagogisk leder</i> <i>Profil:</i> Fröhpädagogische Fachkraft	Fröhpädagogische Tageseinrichtung, Kindergarten <i>Barnehage</i> 0–5 Jahre ²	Kernfachkraft mit Gruppenverantwortung Einrichtungsleitung	0–5 Jahre	3 Jahre an einer Universität oder (Fach)Hochschule (<i>högskole</i>) <i>Abschluss:</i> Bachelor ECTS-Credits: 180 EQR-Stufe: 6 ISCED 2011: 6 oder Qualifikation als Grundschullehrkraft (seit 2018 = Master) <i>plus</i>

¹ Da im deutschen Sprachgebrauch die wörtliche Übersetzung von *Pedagogisk leder* ("Pädagogische Leitung") nicht trennscharf von der Position der Kindergartenleitung abzugrenzen ist, wird in diesem Bericht der Begriff "Kindergartenfachkraft" bevorzugt verwendet, wenn die Kernfachkraft im Kindergarten gemeint ist.

² **Anmerkung der Herausgeberinnen:** Internationale Datenquellen verwenden unterschiedliche Darstellungsformen für die Altersspanne der Kinder, die Kindertageseinrichtungen besuchen. Wir haben für die SEEPRO-3-Berichte das folgende altersinklusive Format für Länder mit einem Schuleintritt mit 6 Jahren (wie auch in Norwegen) gewählt: **0–2** Jahre für Kinder **bis zu** 3 Jahren und **3–5** Jahre für 3-, 4- und 5-Jährige.



Berufstitel	Haupt-Arbeitsfelder in der Kindertagesbetreuung	Berufsrollen und Funktionen	Altersbezogene Ausrichtung der Ausbildung	Mindestqualifikation ECTS-Credits EQR-Stufe ISCED-Kategorie
				1 Jahr Kurs in Kindergartenpädagogik (60 ECTS-Credits) für Lehrkräfte mit dem vor 2018 erworbenen 3jährigen Bachelor-Abschluss)
Kinder- und Jugend-Betreuer:in <i>Fagarbeider/ Barne- og ungdomsarbeider</i>	Frühpädagogische Tageseinrichtung, Kindergarten <i>Barnehage</i> 0–5 Jahre	Qualifizierte Ergänzungskraft	0–18 Jahre	Ausbildung auf der Sekundarstufe II <i>Abschluss:</i> Zertifikat als Facharbeiter:in ECTS-Credits: n. z. ³ EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 5
Kindergarten Assistentkraft <i>Assistent</i>	Frühpädagogische Tageseinrichtung, Kindergarten <i>Barnehage</i> 0–5 Jahre	Nicht-qualifizierte Ergänzungskraft	n. z.	n. z.

Kasten 1

SEEPRO-Professionsprofile der Kernfachkräfte nach Altersfokus der Ausbildung (nach Oberhuemer und Schreyer 2010)

- **Frühpädagogische Fachkraft** (0 bis 6/7 Jahre)
- **Vorschulpädagogische Fachkraft** (3/4 bis 6 Jahre)
- **Vor- und grundschulpädagogische Fachkraft** (3/4 bis 10/11 Jahre)
- **Sozial- und kindheitspädagogische Fachkraft** (in der Regel 0 bis 12 Jahre, manchmal auch Erwachsene mit besonderem Bedarf)
- **Sozialpflege-/Gesundheitspflege-Fachkraft** (je nach Berufsausbildung sowohl enger als auch breiter Altersfokus, manchmal auch für die Arbeit mit Erwachsenen)

2.2 Kindergartenleitung

Nach dem Kindergartengesetz sollte jede frühpädagogische Tageseinrichtung über eine ausgewiesene pädagogische und administrative Leitung verfügen. In der Regel hat jeder Kindergarten eine Kindergartenleitung. Gemäß dem Rahmenplan für Kindergärten (Norwegian Directorate for Education and Training 2017) trägt die Einrichtungsleitung die Verantwortung für den täglichen Betrieb der Einrichtung, indem sie die Arbeit in den Bereichen Planung, Dokumentation und Evaluierung leitet, den Inhalt und das Konzept der Einrichtung entwickelt und sicherstellt, dass sich das gesamte Personal beteiligt.

Große Einrichtungen haben manchmal eine stellvertretende Einrichtungsleitung. In kleinen Einrichtungen hingegen kann die Leitung in Teilzeit erfolgen, kombiniert mit einer Teilzeitstelle als

³ n. z. = nicht zutreffend

Kindergartenfachkraft. Die Träger von mehreren Kindergärten, oft sind dies Kommunen, organisieren manchmal einrichtungsübergreifende Leitungsteams. Die wichtigste Gewerkschaft, *Utdanningsforbundet*, hat sich gegen solche Lösungen ausgesprochen und zieht es vor, dass in allen Kindergärten eine Leitung vor Ort präsent ist. Möglicherweise liegt es aber an solchen Konstellationen, dass im Dezember 2021 5.020 reguläre Einrichtungen registriert waren, aber nur 4.420 Kindergartenleitungen. Der Großteil der Einrichtungsleitungen verfügt über ein Ausbildungsprofil als Frühpädagogische Fachkraft. Zusätzliche Qualifikationen sind optional.

2.3 Funktionsstellen innerhalb der frühpädagogischen Tageseinrichtung

In Norwegen gibt es in der Regel keine ausgewiesenen Stellen, die für andere Aufgaben als die der Kindergartenleitung und der Kindergartenfachkraft zuständig sind. Darüberhinausgehender Bedarf wird in der Regel von externen Fachleuten gedeckt, die von der Gemeinde oder von privaten Unternehmen angestellt sind und die Einrichtungen besuchen.

2.4 Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal

In der Regel gibt es im frühpädagogischen Sektor in Norwegen kein Fachberatungs- und Fachaufsichtspersonal, das eine Koordinations- oder Aufsichtsrolle für mehrere Kindergärten hat. Diese Funktionen können jedoch von den Trägern übernommen werden, d.h. von Kommunen oder privaten Trägern, die viele Einrichtungen haben.

2.5 Fachspezialisten und Fachspezialistinnen als Unterstützungspersonal

Sowohl das Kindergartengesetz als auch der Rahmenplan für Kindergärten sehen vor, dass Kinder mit zusätzlichem Förderbedarf die soziale, pädagogische und physische Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Jede Einrichtung muss einen inklusiven Ansatz verfolgen, der Chancengleichheit garantiert. Übersteigt der Bedarf das reguläre Angebot der Einrichtung, hat diese in der Regel das Recht, zusätzliche personelle Ressourcen zu beantragen. Das auf diese Weise eingestellte Personal gehört häufig zum Kernpersonal, kann aber auch spezielle Aufgaben für ein oder mehrere bestimmte Kinder mit besonderen Bildungsbedürfnissen haben.

3. Personalstrukturen: Qualifikation, Geschlecht, Migrationshintergrund

Ende 2021 waren in Norwegen 96.324 Personen in frühpädagogischen Einrichtungen beschäftigt. Die offizielle Statistik beschreibt 4.420 als Einrichtungsleitungen, 32.827 waren Pädagogen/Pädagoginnen mit der Berufsbezeichnung Kindergartenfachkraft oder Pädagogische Leitung (*barnehagelære* oder *pädagogische leder*) und 56.251 waren andere Mitarbeiter:innen, die zum Kernpersonal gehörten (siehe *Kapitel 2.1*). 2.826 Personen wurden als sonstige Beschäftigte außerhalb des Kernpersonals (die nicht direkt mit den Kindern arbeiten) bezeichnet (Statistics Norway 2022a).

Tabelle 2.1 gibt einen Überblick über die verschiedenen Ausbildungsniveaus unter dem frühpädagogischen Personal in Kindergärten-im Dezember 2021. Die obligatorischen Anforderungen sowohl für Kindergartenfachkräfte als auch für Einrichtungsleitungen finden sich in den ersten drei Zeilen der Tabelle. Eine „andere Hochschul-Ausbildung“ bezeichnet Fachkräfte mit einer nicht-pädagogischen Ausbildung, die in manchen Fällen als Kindergartenleitung angestellt werden können.

Tabelle 2.1

Norwegen: Personalstruktur nach Qualifikationsstruktur

Personalkategorien	Prozentanteile	EQR-Stufe
Fachkräfte mit einschlägigem, dreijährigen (oder längeren) Hochschulabschluss (Kindergartenfachkraft)	42,0	6
- eine der Kindergartenfachkraft vergleichbare Ausbildung	1,4	6
- andere pädagogische Ausbildung	1,7	6
- andere Hochschul-Ausbildung	1,8	6
Fachkräfte mit einschlägigem Fachschulabschluss (postsekundär)		
Kinder- und Jugend-Betreuer:in	22,2	5
anderes Personal mit post-sekundärer Ausbildung	5,2	5
Fachkräfte mit anderen Ausbildungen oder keiner formaler Ausbildung	25,8	5 oder (meist) niedriger

Quelle: Statistics Norway 2022a

Tabelle 2.2 zeigt den Personal-Anteil der Männer gemäß der amtlichen Statistik. Insgesamt sind 10,7% des Personals männlich. Nur eine sehr kleine Gruppe, vor allem in Berufen außerhalb des pädagogischen Personals, besteht fast ausschließlich aus Männern, z.B. Hausmeister.

Tabelle 2.2

Norwegen: Anteil der Männer in verschiedenen Positionen in frühpädagogischen Einrichtungen, Dezember 2021

Position	Gesamt-Anzahl	davon Männer, in %
Kindergartenfachkraft	32.827	9,1
Einrichtungsleitung	4.420	8,8
andere Fachkräfte im direkten Kontakt mit Kindern	56.251	11,0
andere Positionen (z.B. technische oder Verwaltungspositionen)	2.826	96,1
Gesamtzahl des männlichen Personals und Anteil der Stellen in frühpädagogischen Tageseinrichtungen	96.324	10,7

Quelle: Statistics Norway 2022a

Im Jahr 2021 gehörten 9% der Kindergartenfachkräfte einer ethnischen Minderheitengruppe an und 1,2% waren "Norweger:innen mit zugewanderten Eltern". Von den anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die zum Kernpersonal gehören, hatten 20,5% einen Migrationshintergrund und 1,2% waren "Norweger:innen mit zugewanderten Eltern" (Statistics Norway 2022c).

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Ausbildungswege (berufsbildende und hochschulische)

Die Berufsausbildung von Kindergartenfachkräften begann in Norwegen 1935. Zunächst handelte es sich um einen recht kurzen Qualifizierungskurs, der viel Praxis beinhaltete. Die einzige Zugangsvoraussetzung war das, was wir – in Ermangelung einer besseren Übersetzung – als

"Hausfrauenschule" bezeichnen könnten. In den 1960er Jahren lautete die offizielle Berufsbezeichnung "Kindergarten-Fräulein", was jedoch in den geschlechtsneutralen Begriff "Kindergartenfachkraft" umgewandelt wurde (wahrscheinlich aufgrund der Tatsache, dass die ersten beiden männlichen "Fräulein" ihre Ausbildung 1969 begannen). Zu diesem Zeitpunkt hatten nur 24% der Kindergartenfachkräfte einen Abschluss der Sekundarstufe II. Die Häufigkeit eines solchen Abschlusses war bei den Kindergarten-Assistenzkräften höher als bei den Fachkräften. Von nun an fand die Berufsausbildung in Form eines zweijährigen Studiengangs an Hochschulen statt. Ab 1971 wurde die Berufsbezeichnung in Vorschullehrkraft geändert, eine Bezeichnung, die bis 2013 bestand, als Kindergartenfachkraft wieder die offizielle Bezeichnung für Personen wurde, die diese Ausbildung abgeschlossen hatten. Um 1980 wurden die dreijährigen Studiengänge eingeführt. Dies ist nach wie vor der Fall, während die Ausbildung von Grundschullehrkräften seit 2018 auf fünf Jahre verlängert wurde, mit dem Masterniveau als Mindestqualifikation.

Heute bieten zwölf norwegische Universitäten und Fachhochschulen Berufsausbildungen für Kindergartenfachkräfte an. Bezogen auf den geografischen Standort ist die Zahl sogar noch größer. Denn seit einigen Jahren werden Ausbildungseinrichtungen zusammengelegt, aber die Studiengänge für Kindergartenfachkräfte werden manchmal weiterhin an den Standorten der früheren unabhängigen Ausbildungsinstitutionen angeboten.

Die reguläre Zugangsvoraussetzung ist ein Abschluss der Sekundarstufe II. Seit etwa 15 Jahren ist es jedoch möglich, die Arbeit in einer frühpädagogischen Tageseinrichtung mit einem Teilzeitstudium an einer Universität oder Fachhochschule zu verbinden, das in der Regel vier Jahre dauert. Auf diese Weise ausgebildete Kindergartenfachkräfte haben sich als ein sehr stabiler Teil des Personals erwiesen (Gulbrandsen 2015).

Bis 2003 hatten Kindergartenfachkräfte die Möglichkeit, in den ersten vier Klassen der Primarschule zu unterrichten.

Tabelle 3

Norwegen: Kindergartenfachkraft (Pädagogische Leitung)

<p>Titel in Norwegisch: <i>Barnehagelærer/Pedagogisk leder</i></p> <p>Profil: Frühpädagogische Fachkraft</p>
<p>Zugangsvoraussetzung: allgemeine Hochschulreife</p> <p>Ausbildung: 3 Jahre Studium an einer Universität oder (Fach)Hochschule (<i>høgskole</i>) oder bei Grundschullehrkräften 1 Jahr Studium der Kindergartenpädagogik (60 ECTS) für Lehrkräfte mit einem prä-2018 Bachelor-Abschluss</p> <p>Abschluss: Bachelor, auf den ein Master folgen kann (+120 ECTS, EQR-Stufe: 7, ISCED 2011: 7)</p> <p>ECTS-Credits: 180</p> <p>EQR-Stufe: 6</p> <p>ISCED 2011: 6</p> <p>Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: Frühpädagogische Tageseinrichtung/ Kindergarten (<i>barnehage</i>), 0–5 Jahre</p>

Tabelle 4

Norwegen: Kinder- und Jugend-Betreuer:in

<p>Titel in Norwegisch: <i>Barne- og ungdomsarbeider/fagarbeider</i></p>
<p>Zugangsvoraussetzung: 10 Jahre Pflichtschule</p> <p>Ausbildung: Sekundarstufe II (mit fachbezogener Spezialisierung)</p> <p>Abschluss: Zertifikat als Facharbeiter:in</p>



Titel in Norwegisch: Barne- og ungdomsarbeider/fagarbeider
ECTS-Credits: n. z. EQR-Stufe: 5 ISCED 2011: 5 Haupt-Arbeitsfelder im Kinderbetreuungsbereich: Frühpädagogische Tageseinrichtung/ Kindergarten (barnehage), 0–5 Jahre

Table 5 zeigt alle in Norwegen lebenden Personen im erwerbsfähigen Alter (67 Jahre oder jünger) mit einer Berufsausbildung als Kindergartenfachkraft nach Art der Tätigkeit in den Jahren 2000 und 2012 (Gulbrandsen 2015). Wie aus der Tabelle hervorgeht, ist in diesem Zeitraum der Anteil dieser Personen, die in Kindergärten arbeiten, erheblich gestiegen. Seit 2012 wird diese Art von Statistik jedoch nicht mehr erstellt.

Table 5

Norwegen: Arbeitsplätze von Personen mit der Ausbildung als Kindergartenfachkraft, 2000 und 2012, in %

	2000	2012
in einer frühpädagogischen Einrichtung (Kindergarten)	44,1%	54,0%
in einer Grundschule (möglich bis 2003)	25,6%	16,3%
in anderen Berufen	22,6%	20,9%
nicht erwerbstätig	7,7%	8,8%
Gesamt-Anzahl	(27.353)	(46.385)

Quelle: Gulbrandsen 2015

4.2 Kompetenzanforderungen und Ausbildungscurricula

Es gibt einen nationalen curricularen Rahmenplan für die Ausbildung von Kindergartenfachkräften. Dieser ist für alle Hochschuleinrichtungen, die einen solchen Studiengang anbieten, verpflichtend. Der aktuelle Rahmenplan wurde 2013 eingeführt (Ministry of Education and Research 2012). Eine wichtige Änderung war, dass alle akademischen Disziplinen außer Pädagogik aus dem Text entfernt und durch Wissensbereiche ersetzt wurden. Die Pädagogik soll in alle Wissensbereiche integriert werden.

Der nationale Rahmenplan für die Ausbildung von Kindergartenfachkräften legt die Lernergebnisse für die Studierenden in Bezug auf Wissen, Fertigkeiten und allgemeine Kompetenzen fest. Die Ausbildung konzentriert sich auf die folgenden sechs Wissensbereiche: (1) Entwicklung der Kinder, Spielen und Lernen; (2) Gesellschaft; Religion, Lebensphilosophie und Ethik; (3) Sprache, Texte und Mathematik; (4) Natur, Gesundheit und Bewegung. Diese vier Bereiche werden in den ersten beiden Jahren der beruflichen Erstausbildung behandelt (80 ECTS-Credits). Der fünfte Bereich – Management, Zusammenarbeit und Entwicklungsarbeit (15 ECTS-Credits) – ist dem letzten Studienjahr zugeordnet. Darüber hinaus werden zwei Bereiche aus den ersten beiden Jahren vertieft (40 ECTS-Credits). Ebenfalls im letzten Studienjahr werden 30 ECTS-Credits für eine Spezialisierung vergeben, die auf den Wissensgebieten aufbaut und zur beruflichen Weiterentwicklung und Kompetenzerweiterung für die Arbeit in frühpädagogischen Tageseinrichtungen beiträgt. Im letzten Studienjahr wird auch eine Bachelorarbeit angefertigt (15 ECTS-Credits).

Tabelle 6

Norwegen: Kompetenzbereiche in der Ausbildung von Kindergartenfachkräften

Wissensgebiete	ECTS-Credits	Studienjahr
1. Entwicklung der Kinder, Spielen und Lernen	20	Jahre 1 und 2
2. Gesellschaft; Religion, Lebensphilosophie und Ethik	20	Jahre 1 und 2
3. Sprache, Texte und Mathematik	20	Jahre 1 und 2
4. Natur, Gesundheit und Bewegung	20	Jahre 1 und 2
<i>Vertiefung/Spezialisierung in zwei der oben genannten Schwerpunkte</i>	40	Jahre 1 und 2
5. Management, Zusammenarbeit und Entwicklungsarbeit	15	Jahr 3
6. Spezialisierung	30	Jahr 3
Bachelor Arbeit	15	Jahr 3
Gesamt	180	

Quelle: Ministry of Education and Research 2012

Eine Ideologie, die oft als "Nordisches Modell" oder "*educare*" bezeichnet wird, zieht sich durch den ganzen Studiengang. Das Modell basiert auf einem Gleichgewicht zwischen selbstinitiierten Spielaktivitäten und strukturierten und vorbereiteten pädagogischen Aktivitäten der Kindergartenfachkräfte. Bei der Anwendung dieser ganzheitlichen Perspektive sind Unterricht, Spiel und Betreuung bei der Entwicklung des kognitiven, sozialen und emotionalen Lernens der Kinder miteinander verbunden (Sheridan, Sandberg, and Williams 2015).

4.3 Alternative Zugangs- und Qualifizierungswege, Systemdurchlässigkeit

Außer der einjährigen Qualifikation in Kindergartenpädagogik-für Personen mit einer mindestens dreijährigen pädagogischen Ausbildung (wie vor 2018 für Grundschullehrkräfte) gibt es keinen alternativen Zugang zur beruflichen Erstausbildung.

Die Zertifizierung als Facharbeiter:in (Kinder- und Jugend-Betreuer:in) wird in der Regel auf der Grundlage einer erfolgreich abgeschlossenen Prüfung in bestimmten Fächern der Sekundarstufe II erteilt. Eine unbekannte Anzahl von Personen mit diesem Zertifikat hat nie eine berufsbildende Schule der Sekundarstufe II besucht, sondern den Abschluss als Kinder- und Jugend-Betreuer:in durch Qualifizierung neben ihrer beruflichen Arbeit als Assistenzkraft erworben.

5. Fachpraktischer Teil der Ausbildung von Kernfachkräften (Praktikum)

Das Praktikum ist ein wichtiger Teil der Ausbildung von Kindergartenfachkräften. Es umfasst mindestens 100 Tage, die in alle sechs Wissensbereiche integriert sind, wobei 75 Tage auf die beiden ersten Jahre und 25 Tage auf das letzte Jahr entfallen. Diese Komponente der beruflichen Erstausbildung wird durch nationale Richtlinien geregelt. Die Studierenden absolvieren ihr Praktikum in fröhpädagogischen Einrichtungen, nachdem sie eine Praktikumsvereinbarung mit dem Kindergarten abgeschlossen haben.

Bei den Praktikumsbetreuer:innen/-betreuerinnen handelt es sich um Kindergartenfachkräfte, die diese Funktion zusätzlich zu ihrer regulären Tätigkeit in der Einrichtung ausüben. Der Kindergarten ist ihr Arbeitgeber für diese Funktion und bezahlt sie extra. 2005 schlossen die wichtigste

Gewerkschaft, *Utdanningsforbundet*, und das Bildungsministerium eine Vereinbarung, die jedoch nie erneuert wurde und in der Praxis durch lokale Vereinbarungen zwischen den Ausbildungsinstitutionen und den Kindergärten in einem bestimmten Gebiet ersetzt wurde. Ein Beispiel dafür ist die Vereinbarung zwischen der Oslo Metropolitan Universität, der Einrichtung, die die meisten Kindergartenfachkräfte ausbildet, und den örtlichen Kindergärten. Ein/e Praktikumsbetreuer:in erhält für die Betreuung von zwei Studierenden einen wöchentlichen Bonus von 1075 NOK (107,50 €). Die Einrichtungsleitungen erhalten 400 NOK (40,00 €) pro Woche, unabhängig von der Anzahl der Studierenden.

Das norwegische Direktorat für Bildung und Ausbildung hat eine formale Weiterbildung auf nationaler Ebene für Praktikumsbetreuer:innen eingerichtet oder für diejenigen, die eine Supervisionsfunktion für neu eingestellte Fachkräfte haben. Diese Fachqualifikation wird mit 30 ECTS-Credits bewertet. Das Direktorat bietet finanzielle Unterstützung, damit die Mitarbeiter:innen einen solchen Qualifizierungskurs mit ihrer regulären Arbeit verbinden können (siehe z.B. Jensen, Bråten, and Svalund 2020).

6. Fort- und Weiterbildung (FWB) des frühpädagogischen Personals

Die formalen Kurse zur FWB auf nationaler Ebene werden vom norwegischen Direktorat für Bildung und Ausbildung organisiert. Die Kindergärten bewerben sich über ihre Träger um Plätze, die die Bewerbungen prüfen und zur endgültigen Genehmigung an das Direktorat weiterleiten. Im Jahr 2022 reichten die Träger von frühpädagogischen Tageseinrichtungen 1.593 Bewerbungen ein, und 1.050 Kindergartenfachkräften wurde ein Platz für den Herbst 2022 angeboten. Der wichtigste Grund für Ablehnungen war die Beliebtheit einiger Kurse, wo dann die Zahl der Bewerber:innen höher war als die Zahl der Plätze.

Der Fortbildungskatalog des Direktorats ist in acht Themenbereiche gegliedert. Diese werden an 12 Universitäten bzw. (Fach)Hochschulen angeboten, mit insgesamt 37 Kursen im Jahr 2022. Sie sind alle für die Ausbildung von Kindergartenfachkräften zertifiziert. Das am häufigsten angebotene Thema war das als Praktikums-Supervisionskraft (9 Kurse). Das zweithäufigste Thema war die Qualifizierung von Supervisoren/Supervisorinnen (7 Kurse) und das dritthäufigste die Sprachentwicklung und das Sprachenlernen von Kindern (6 Kurse). Weitere Themen waren: pädagogische Führung und Lernumgebung (5), Zusatzbildung in Kindergartenpädagogik und körperliche Entwicklung bzw. Motorik (je drei Kurse) sowie Förderpädagogik und Naturwissenschaften im Kindergarten (je zwei Kurse). Was die Anzahl der Anmeldungen betrifft, so waren die Kurse zu pädagogischer Führung und Lernumgebung am beliebtesten.

Die Zielgruppen für die Kurse sind Einrichtungsleitungen und Kindergartenfachkräfte. Die Träger der Einrichtungen erhalten pro Teilnehmer:in einen festen Betrag: 70.000 NOK oder etwa 7.000 €. Laut dem letzten Evaluationsbericht haben 86% der Teilnehmenden den Kurs bei voller Bezahlung besucht (Jensen, Bråten, and Svalund 2020). Nahezu 90% der Teilnehmenden sind mit der Unterstützung zufrieden, die sie erhalten haben. Die Einrichtung kann einen Teil des Geldes für die Einstellung einer Vertretung verwenden, ist aber nicht dazu verpflichtet. Solche formalen FWB-Aktivitäten erstrecken sich normalerweise über ein Studienjahr (zwei Semester).

Auch wenn die politischen Behörden solche Fortbildungsmaßnahmen ausdrücklich wünschen und unterstützen, ist die Teilnahme immer freiwillig. Alle Kurse werden neben der regulären

Arbeit besucht. Fachkräfte dürfen ihren Arbeitsplatz verlassen, um an den Kursen und Vorlesungen teilzunehmen, und sie nutzen dafür auch ihre freie Zeit an Abenden und Wochenenden. Die meisten abgeschlossenen Kurse werden mit 30 ECTS angerechnet.

Seit 2017 gibt das norwegische Direktorat für Bildung und Ausbildung jährliche Evaluationen der nationalen FWB-Aktivitäten in Auftrag. Der erste Bericht wurde vom Nordischen Institut für Studien in Innovation, Forschung und Bildung (NIFU) erstellt (Siddiq and Gjerustad 2017), der zweite vom Institut für angewandte Forschung Fafo (Jensen, Bråten, Svalund, and Talberg 2018, 2019; Jensen, Bråten, and Svalund 2020). Alle Berichte sind in norwegischer Sprache verfasst, enthalten aber Zusammenfassungen auf Englisch.

Umfragen unter den Teilnehmenden waren die wichtigste Grundlage für die Daten der Berichte. Die überwiegende Mehrheit der Befragten, sowohl der Kindergartenfachkräfte als auch der Einrichtungsleitungen, bewerteten das FWB-Programmangebot als gut, relevant und interessant und waren der Meinung, dass es eine angemessene Mischung aus Theorie, Reflexion und Methodik bot. Der Lernerfolg war hoch, der Lehrplan "angemessen" anspruchsvoll, und die Vorlesungen und Lehrveranstaltungen wurden ebenfalls als gut bewertet (Jensen, Bråten, and Svalund 2020).

Die neueste Umfrage zeigte, dass die meisten Kindergartenfachkräfte angaben, das erworbene Wissen mit ihren Kollegen/Kolleginnen im Kindergarten teilen zu wollen, aber ein hektischer Arbeitsplan in den Kindergärten machte es schwierig, Zeit und Orte für den Wissensaustausch zu finden. Wie in früheren Studien wurde das Finanzierungsmodell als wichtig erachtet, und zwar sowohl für die einzelnen Teilnehmenden, die ihre Kosten erstattet bekamen, als auch für den Kindergarten, der Vertretungskräfte einsetzen konnte. Es zeigte sich, dass die Erstattung der Kosten für die meisten Teilnehmenden ausreichend war.

Die Zahl der Personen, die solche Zusatzausbildungen absolvieren, ist im Vergleich zur Gesamtzahl der Kindergartenfachkräfte bescheiden. Nur etwa 2% von ihnen nehmen jedes Jahr an einem formalen FWB-Kurs teil. Allerdings besuchen mehr als 50% der neu qualifizierten Kindergartenfachkräfte eines Jahres einen dieser Kurse.

Die meisten Ausbildungseinrichtungen, die Kindergartenpädagogik anbieten, bieten auch einen weiterführenden Master-Abschluss an. Bislang haben nur wenige Absolventen/Absolventinnen mit einem Master-Abschluss eine Stelle in einer Kindertageseinrichtung angetreten. Die Zahl steigt jedoch, und politische Gremien begrüßen diese Entwicklung. Im Jahr 2022 gab es in 20% der Einrichtungen mindestens eine/n Mitarbeiter:in mit einem Master-Abschluss. Von den Einrichtungsleitungen hatten 10% einen einschlägigen Abschluss auf Masterniveau (Kasin and Gulbrandsen 2022).

2017 etablierte das Bildungsministerium ein neues Kompetenzentwicklungsmodell auf regionaler (Bezirks-)Ebene (*Recomp – Regional Competence Development*) für Grundschulen und Kindergärten. Dabei handelt es sich um eine Vereinbarung, bei der Kindergärten innerhalb einer regionalen Einheit in Norwegen an einer Fortbildungsmaßnahme für das gesamte Team eines Kindergartens teilnehmen können, um eine systematische Verbesserung der Organisationsentwicklung zu erreichen. Das System ist als Kooperation zwischen den teilnehmenden Kindergärten, den regionalen Institutionen, die Erstausbildung anbieten, Trägern und der Bezirksregierung organisiert. Da die Maßnahme relativ neu ist, liegen keine Evaluationen für den Kindergartenbereich vor (für Grundschulen siehe OECD 2020).



7. Arbeitsbedingungen und aktuelle Personalangelegenheiten

7.1 Bezahlung

2010 veröffentlichte Statistics Norway Berechnungen zum erwarteten Lebenseinkommen für viele verschiedene Bildungsgruppen. Unter den Personen mit der gleichen beruflichen Erstausbildung wiesen Kindergartenfachkräfte das niedrigste Einkommen auf (Kirkebøen 2010). Die Berechnungen basierten auf Einkommensstatistiken aus dem Zeitraum 1999–2008. In den folgenden zehn Jahren ist das Einkommen dieser Beschäftigtengruppe stärker gestiegen als das derjenigen mit einer vergleichbaren Qualifikation, und Kindergartenfachkräfte gehören nicht mehr zu den Niedriglohngruppen im öffentlichen Sektor (Gulbrandsen 2018).

Die Löhne sind das Ergebnis von Verhandlungen auf nationaler Ebene zwischen den Trägerorganisationen und den Gewerkschaften. Die Arbeitgeberorganisation für Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft ist der Norwegische Verband der lokalen und regionalen Behörden (KS, *Kommunesektoren*), während ein Großteil der privaten Einrichtungen in der Nationalen Vereinigung der privaten Kindergärten (PBL, *Private Barnehagers Landsforbund*) organisiert ist. Die wichtigsten Gewerkschaften sind *Utdanningsforbundet*, die für die Einrichtungsleitungen und Kindergartenfachkräfte verhandelt, und *Fagforbundet*, die die Kinder- und Jugend-Betreuer:innen und Kindergarten-Assistenzkräfte vertritt.

Eine Kindergartenfachkraft, die gerade ihre Ausbildung beendet hat, erhält in einer kommunalen Einrichtung beispielsweise ein Jahresgehalt vor Steuern von 423.500 NOK (etwa 42.350 €), während dieselbe Person in einer privaten Einrichtung mit Tarifvertrag mindestens 446.100 NOK (etwa 44.610 €) erhalten würde. Die Berufserfahrung ist für die Höhe des Gehalts sehr wichtig. Nach zehn Jahren Arbeit als Kindergartenfachkraft beträgt das Gehalt 515 200 NOK (etwa 51 520 €) in einer kommunalen Einrichtung und 549 000 NOK (etwa 54 900 €) in einer privaten Einrichtung. Unabhängig von der Erfahrung liegt das Gehalt für Einrichtungsleitungen um 70.000 NOK (ca. 7.000 €) höher als das der Kindergartenfachkräfte. Alle diese Zahlen basieren auf dem Vertrag vom Juni 2021 (Salary explorer 2022).

Die Löhne von Kindergarten-Assistenzkräften und Kinder- und Jugend-Betreuer:innen sind niedriger. Einer Assistenzkraft mit zehn Jahren Erfahrung werden 379.600 NOK (37.960 €) garantiert, während eine Fachkraft mit einem Zertifikat als Kinder- und Jugend-Betreuer:in 434.100 NOK (43.410 €) erhält.

In der letzten TALIS Starting Strong Umfrage gaben nur 30% des norwegischen Personals an, dass sie mit ihrem Gehalt zufrieden sind. Im Gegensatz zu den anderen acht teilnehmenden Ländern hatte jedoch ein höheres Gehalt bei den norwegischen Befragten nicht die gleiche Priorität wie in den anderen Ländern, insbesondere wenn ihr Kindergarten eine moderate Erhöhung des Budgets erhalten hatte (Gjerustad, Hjetland, and Opheim 2019).

Aufgrund der anhaltend hohen Wohnungspreise in Norwegen, insbesondere in der Hauptstadt, wird geschätzt, dass z.B. neu ausgebildete Beschäftigte in Pflegeberufen es sich nur leisten können, in der Hauptstadt eine der billigsten Wohnungen, die etwa 2 bis 3% der zum Verkauf stehenden Wohnungen ausmachen, zu kaufen. Im Falle der Kindergartenfachkräfte trägt der spezielle Tarifvertrag für Oslo zur Deckung ihrer Lebenshaltungskosten bei. Sie können jedoch auch auf die finanzielle Unterstützung ihrer Eltern (Sandlie and Gulbrandsen 2018) oder eines/einer gut verdienenden Partners/Partnerin angewiesen sein.

7.2 Personal in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Nach dem Arbeitsschutzgesetz beträgt die Höchstarbeitszeit 40 Stunden pro Woche. Die meisten Tarifverträge sehen jedoch 37,5 Stunden vor. Alle Erwerbstätigen hatten im Jahr 2021 Anspruch auf fünf Wochen bezahlten Urlaub – sechs Wochen für Arbeitnehmer:innen, die älter als 60 Jahre sind. Das reguläre Renteneintrittsalter liegt bei 67 Jahren; der Anspruch auf andere öffentliche Leistungen als eine Rente erlischt mit diesem Alter.

2021 hatten 67,2% des Kernpersonals in Kindertageseinrichtungen einen Vollzeitarbeitsvertrag. 22,1% des Personals hatten einen Vertrag mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit zwischen 40 und 99% der Wochenstunden und 10,7% hatten weniger als 40% vereinbart (Statistics Norway 2022b).

7.3 Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz für neues Personal

Seit 2009 gibt es verschiedene Vereinbarungen zur Sicherung der Beratung und Betreuung von neu ausgebildeten Fachkräften in Kindergärten, Grundschulen und weiterführenden Schulen. 2018 wurde eine neue Vereinbarung zwischen dem Ministerium, den Trägerverbänden, den Gewerkschaften und dem Verband der Pädagogikstudierenden unterzeichnet. Die Zielgruppe sind neu ausgebildete Berufsanfänger:innen, die in den ersten beiden Berufsjahren beraten werden. Die Beratung sollte von einer qualifizierten Fachkraft durchgeführt werden, die eine formelle Qualifizierung als Mentor:in hat oder über die notwendige berufliche Kompetenz verfügt und mindestens drei Jahre Berufserfahrung hat. Die Maßnahme wird vom Staat finanziert, und die Träger sind für die Durchführung der Beratung verantwortlich. Auch wenn der Anteil der Zielgruppe, die ein Mentoring erhalten hat, zwischen 2016 und 2019 von 55% auf 63% gestiegen ist, gibt es immer noch einen beträchtlichen Teil, der die vereinbarte Beratung und das Mentoring nicht erhält. Ein weiteres Problem ist, dass nur die Hälfte der Berater:innen über die oben beschriebene formale Kompetenz als Mentor:in verfügt (Rambøll 2022).

7.4 Indirekte pädagogische Arbeitszeiten

Seit mehr als 40 Jahren haben Kindergartenfachkräfte in kommunalen Tageseinrichtungen einen ausgehandelten Anspruch auf mindestens vier Stunden pro Woche für Planung und Vor- und Nachbereitung. Einrichtungen in privater Trägerschaft haben dieses Grundrecht nicht. Eine Umfrage unter den Mitgliedern von *Utdanningsforbundet* im Jahr 2018 ergab, dass 25% weniger als die zugewiesene Zeit nutzten und 29% mehr (Respons Analyse 2018). 93% der Kindergärten hatten vier Stunden pro Woche als indirekte pädagogische Arbeitszeit ausgewiesen.

7.5 Weitere Personalangelegenheiten

Von den 1960er Jahren bis in die jüngste Vergangenheit war der Mangel an qualifizierten Kindergartenfachkräften konstant sehr hoch. Das Problem in diesen Anfangsjahren bestand darin, dass viele neu ausgebildete Kindergartenfachkräfte die Kindergärten verließen und nur wenige in den Beruf zurückkehrten. Das Problem verschärfte sich im ersten Jahrzehnt der 2000er Jahre durch den starken Anstieg der Angebote für unter 3-Jährige, für die doppelt so viele Pädagogen/Pädagoginnen benötigt werden wie für Gruppen mit älteren Kindern. In dieser Zeit unternahmen die politischen Behörden zahlreiche Versuche, die Kluft zu verringern, indem sie versuchten, mehr Mitarbeiter:innen einzustellen, ausgeschiedenes Personal zur Rückkehr zu ermutigen und generell Fachkräfte zu bewegen, im Beruf zu bleiben (Gulbrandsen 2015).

Im Laufe des folgenden Jahrzehnts verschwand dieser Personalangel allmählich. Heutzutage ist die Zahl der Fachkräfte, die in einer Kindertageseinrichtung arbeiten möchten, ausreichend, um das Fachkraft-Kind-Verhältnis zu verbessern (Gulbrandsen 2015). Dieser Wandel kam nicht dadurch zustande, dass ehemalige Kindergartenfachkräfte wieder in Kindergärten arbeiteten,



sondern dadurch, dass immer mehr qualifiziertes Personal im Beruf geblieben ist. Ob dies an den Auswirkungen politischer Maßnahmen lag, ist ungewiss, wahrscheinlich lag es auch an anderen gesellschaftlichen Veränderungen. Im Vergleich zu den 1970er und 1980er Jahren hat sich die Rekrutierung von Kindergartenfachkräften hinsichtlich der sozialen Schicht verändert. Ein immer größerer Anteil der Studierenden kam aus Elternhäusern ohne akademische Tradition. Für Studierende mit gut ausgebildeten Eltern entsprach eine Stelle in einem Kindergarten wahrscheinlich nicht dem Niveau der elterlichen Ambitionen und war im besten Fall nur eine vorübergehende Warte- und Vorbereitungsposition für etwas Anderes. Für Studierende aus der Arbeiterklasse und ohne familiäre akademische Traditionen und Ambitionen konnte es dagegen einen sozialen Aufstieg bedeuten, Pädagogen/Pädagoginnen zu werden, die sowohl bei den Einrichtungsträgern als auch bei politischen Parteien und Behörden sehr begehrt waren (Gulbrandsen 2018).

Diese größere Stabilität veränderte die Alterszusammensetzung des Personals. Da nur wenige den Beruf verließen, stieg das Durchschnittsalter des Personals stetig an. Da so viele der älteren Kindergartenfachkräfte die Einrichtungen schon vor vielen Jahren verlassen hatten, gibt es nun in den Einrichtungen keine Probleme mit der Pensionierung mehr (siehe auch *Tabelle 7*). Kindergartenfachkräfte, die sich jetzt dem Rentenalter nähern würden, arbeiten nicht mehr im frühpädagogischen Sektor (Gulbrandsen 2018).

Tabelle 7

Norwegen: Altersstruktur der Kindergartenfachkräfte, 2021

Alter	Prozentanteil
unter 29 Jahre	18,8
30-39 Jahre	35,2
40-49 Jahre	26,8
50-59 Jahre	15,0
über 60 Jahre	4,2

Quelle: Statistics Norway 2022c

8. Neuere politische Reformen und Initiativen hinsichtlich der Professionalisierung und Personalfragen

Der Inhalt der beruflichen Erstausbildung ist wichtig für die Kompetenz und Qualität der Kindergartenfachkräfte. In *Kapitel 4.2* wird der derzeitige Inhalt der beruflichen Erstausbildung beschrieben. Allerdings gibt es seit mehr als zehn Jahren einen gewissen Veränderungsdruck, aber bisher ist noch keine Entscheidung getroffen worden. 2010 wurde die gesamte Berufsausbildung von der Norwegischen Agentur für Qualitätssicherung im Bildungswesen (NOKUT, *Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen*) evaluiert. 2012 wurde ein neuer Rahmenplan herausgegeben, ohne der vorangegangenen Evaluation allzu viel Aufmerksamkeit zu schenken. Die Umsetzung des neuen Studienprogramms wurde von einer Expertengruppe begleitet. Diese Gruppe legte 2017 einen eher kritischen Bericht vor. Stellvertretend für viele kritische Forschungsbeiträge sei hier Havnes (2021) genannt, der schrieb, dass die Reduktion von zehn disziplinären Fächern auf sechs integrierte "Wissensbereiche" durchaus problematisch sei. Im Herbst 2020 hat das Ministerium eine neue Expertengruppe eingesetzt, die Änderungen im Rahmenplan für die Ausbildung von Kindergartenfachkräften vorschlagen soll. Die Gruppe wartet noch auf eine Antwort der politischen Behörden auf ihre Vorschläge.



Eine weitere wichtige Frage ist die Dauer des Studiengangs. In der NOKUT-Evaluation von 2010 war bereits eine Verlängerung von drei auf fünf Jahre diskutiert worden. Die Mehrheit der Experten/Expertinnen sprach sich dagegen aus, nicht zuletzt wegen des damaligen großen Mangels an Kindergartenfachkräften, der nach 2010 allmählich verschwand. Da die berufliche Erstausbildung für Grundschullehrkräfte auf Master-Niveau und fünf Jahre angehoben wurde, ist eine Diskussion über die Verlängerung für Kindergartenfachkräfte vorprogrammiert. In engem Zusammenhang mit dieser Frage steht die Zahl der Studierenden, die aufbauend auf ihrem Bachelor-Abschluss einen entsprechenden Master-Studiengang absolvieren. Die Festlegung von Voraussetzungen für Personen mit Masterabschluss in Bezug auf bestimmte verantwortungsvolle Funktionsstellen, wie z.B. die der Einrichtungsleitung, könnte zu einer solchen Diskussion beitragen.

9. Neuere Forschungsprojekte mit Fokus auf das Personal in frühpädagogischen Tageseinrichtungen

TALIS – Starting Strong

Quelle: Gjerustad, Hjetland, and Opheim 2019; Gjerustad, Opheim, Hjetland, Rogde, Bergene, and Gulbrandsen 2020 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Das Nordische Institut für Studien in Innovation, Forschung und Bildung (NIFU) führte den norwegischen Teil des Projekts durch. Eine neue Runde der Datenerhebung fand im Jahr 2023 statt.

Ziele: Ziel des Projekts war es, die Arbeitsbedingungen, die Meinungen über Kompetenzen, Löhne, Arbeitsinhalte und Arbeitszufriedenheit sowie die Meinungen über Spiel, Wohlbefinden und Lernen bei den Kindern zu untersuchen.

Vorgehen: Umfragen unter Leitungen und anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen wurden im Frühjahr 2018 durchgeführt. Teilnehmende waren 315 Einrichtungsleitungen (Rücklaufquote 85%) und 1.753 Mitarbeiter:innen (Rücklaufquote 88%) aus einer national repräsentativen Stichprobe von 305 Einrichtungen.

Ausgewählte Ergebnisse: Die Erhebungen ergaben ein sehr hohes Maß an Wohlbefinden bei den verschiedenen Personalgruppen. Im Vergleich zum Personal in den anderen teilnehmenden Ländern waren die Mitarbeiter:innen in Norwegen zufriedener mit ihren Gehältern.

Implikationen: Der hohe Grad an Arbeitszufriedenheit könnte auch für die Qualität des Angebots in den Einrichtungen von Bedeutung sein. Die Ergebnisse werfen ein Licht darauf, warum Kindergartenfachkräfte in den vergangenen Jahren ihren Arbeitsplatz nicht mehr verlassen haben.

Kindergartenfachkräfte mit Master-Abschluss (*Barnehagelærere med masterutdanning*)

Quelle: Kasin and Gulbrandsen 2022 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Das Projekt wird an der Oslo Metropolitan Universität durchgeführt.

Ziele: Beschreibung des Anteils der Mitarbeiter:innen mit einem Master-Abschluss und der von den Einrichtungen unternommenen Anstrengungen und Initiativen zur Einstellung von Personen mit einem Master-Abschluss.

Vorgehen: Dokumentenanalysen und eine repräsentative unter allen norwegischen frühpädagogischen Regeleinrichtungen im Winter 2022. Die Rücklaufquote der Umfrage betrug 31%.

Ausgewählte Ergebnisse: 20% der Einrichtungen haben mindestens eine/n Mitarbeiter:in mit einem Master-Abschluss in Kindheitspädagogik; 10% der Einrichtungen hatten eine Leitung mit einem solchen Abschluss. Der Anteil von Kindergartenfachkräften, die mit einem derartigen Abschluss in Einrichtungen arbeitet, nimmt zu.

Implikationen: Die Behörden begrüßten zwar Personal mit einem Masterabschluss, haben aber bisher wenig getan, um dies zu realisieren. Bisher ist der Zuwachs in erster Linie auf einzelne Fachkräfte zurückzuführen, die ihre Kompetenzen erweitern wollen. Der Bericht wird einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung des Wunsches nach mehr formaler und zertifizierter Kompetenz in den Einrichtungen leisten.

Klein, aber fein. Der Bedarf an Kompetenz in kleinen frühpädagogischen Einrichtungen in Oslo und Viken (*Liten, men god. Om kompetansebehov I små barnehager I Oslo og Viken*)

Quelle: Gulbrandsen and Os 2022 (siehe *Literatur* für weitere Details)

Das Projekt wird an der Oslo Metropolitan Universität durchgeführt.

Ziele: Beim wichtigen Akteur im Bereich der regionalen Kompetenzentwicklung (*Recomp*, siehe *Kapitel 6*) wurde auf der Ebene der Bezirksregierungen die Sorge geäußert, dass die Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenz kleine Einrichtungen nicht erreicht.

Vorgehen: An die Leitungen aller kleinen Einrichtungen in den beiden Bezirken wurde eine Umfrage verschickt. Eine kleine Einrichtung wurde definiert als eine Einrichtung, die – gerechnet nach den Kinderzahlen – zur fünftkleinsten Gruppe der Einrichtungen gehört. Insgesamt nahmen 344 Einrichtungen teil, die Rücklaufquote betrug 51,3%.

Ausgewählte Ergebnisse: Die Beteiligung der kleinen Kindergärten an *Recomp* schien recht hoch zu sein und nicht alarmierend niedriger als bei den größeren Einrichtungen. Auch waren die Teilnehmenden aus kleinen Einrichtungen recht zufrieden mit den FWB-Angeboten von *Recomp*.

Implikationen: Es scheint kein unmittelbarer Bedarf zu bestehen, speziell auf kleine Einrichtungen ausgerichtete Kompetenzmaßnahmen durchzuführen. Am zufriedensten waren die Teilnehmenden mit Vorträgen, in denen neues Wissen über Kindergärten vermittelt wurde, und am wenigsten mit der Zusammenarbeit mit den Universitäten und den Fachhochschulen.

10. Künftige Personalherausforderungen – fachliche Experteneinschätzung

Zwei Herausforderungen werden herausgestellt: die Pädagogen/Pädagoginnen in den Einrichtungen zu halten (Personalbindung) und die Weiterentwicklung der internen Organisation der Einrichtungen.

In den letzten zehn Jahren hat sich die Situation des qualifizierten Personals in Kindergärten sehr positiv entwickelt. Ein sehr hoher Anteil der neu ausgebildeten Kindergartenfachkräfte hat sich für die Arbeit in einer frühpädagogischen Einrichtung entschieden, und nur sehr wenige haben ihre Stellen wieder verlassen. Es wird eine Herausforderung sein, diese positive Entwicklung auch in den kommenden Jahren beizubehalten. Ein Alarmsignal könnte die Tatsache sein, dass die Zahl der Bewerber:innen für die Ausbildung zur Kindergartenfachkraft im Jahr 2022 um 27% niedriger war als im Vorjahr. Bei allen anstehenden Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen muss auch die Rekrutierung von Personal berücksichtigt werden.



Die Vorschriften für das Fachkraft-Kind-Verhältnis haben sich erheblich auf die Organisation der Einrichtungen ausgewirkt. Mit jeweils einer Fachkraft für neun Kinder unter 3 Jahren bzw. 18 Kinder über 3 Jahren wurden die Gruppeneinheiten sehr oft mit diesen Kinderzahlen organisiert, d.h. es war eine Kindergartenfachkraft anwesend, unterstützt von zwei weiteren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit einer niedrigeren oder ohne Ausbildung. Mit der neuen Fachkraft-Kind-Regelung von jeweils sieben und 14 Kindern statt neun und 18, können alle Mitarbeiter:innen, die bisher als Kindergartenfachkraft arbeiteten, nun nicht mehr Gruppenleitung sein. Dies deutet darauf hin, dass in Zukunft neue Stellen und Arbeitsbezeichnungen sowie eine neue Aufteilung der Zuständigkeiten erforderlich sein werden.

Literatur

- Gjerustad, C., H.N.Hjetland, and V. Opheim. 2019. *TALIS Starting Strong Survey: Første hovedfunn. Kortrapport med oppsummering fra OECDs første internasjonale undersøkelse av ansatte og styrere i barnehagene* [Erstes Hauptergebnis. Kurzer Bericht mit einer Zusammenfassung der ersten internationalen OECD-Umfrage unter Personal und Direktoren in Kindergärten]. NIFU rapport 2019:18. Nordisk Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
- Gjerustad, C., V. Opheim, H.N. Hjetland, K. Rogde, A.C. Bergene, and L. Gulbrandsen. 2020. *Trivsel, læring og utvikling i barnehagen. Resultater fra TALIS Starting Strong Survey, Foreldreundersøkelsen i barnehage (FUBA) og BASIL* [Wohlbefinden, Lernen und Entwicklung im Kindergarten. Ergebnisse der TALIS Starting Strong-Erhebung, der Elternbefragung im Kindergarten (FUBA) und BASIL]. NIFU rapport 2020:10. . Nordisk Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
- Gulbrandsen, L. 2015. *Barnehagelærerne. Yrkesgruppen som sluttet å slutte* [Kindergartenfachkräfte. Die Berufsgruppe, die nicht mehr kündigte] NOVA, Høgskolen i Oslo og Akershus, Notat nr 1/15.
- Gulbrandsen, L. 2018. Barnehagelærere – Fra mangel til overskudd [Kindergartenfachkräfte – Vom Mangel zum Überschuss]. In *Søkelys på arbeidslivet* [Das Arbeitsleben im Blickpunkt], 35(1-2): 43-55. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1504-7989-2018-01-02-03>
- Gulbrandsen, L., and E. Os. 2022. *Liten, men god. Om kompetansebehov i små barnehager i Oslo og Viken. Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier – Velferdsforskningsinstituttet NOVA* [Klein, aber fein. Der Bedarf an Kompetenz in kleinen frühpädagogischen Einrichtungen in Oslo und Viken. Fakultät für Lehrkraftbildung und Internationale Studien – Wohlfahrtsforschungsinstitut NOVA] . Oslo Metropolitan University
- Havnes, A. 2021. Kunnskapsområdene i barnehagelærerutdanningen – en umulig modell? Utfordringer ved faglig integrasjon og profesjonsretting [Die Wissensbereiche in der Ausbildung von Kindergartenfachkräften – ein unmögliches Modell? Herausforderungen bei der beruflichen Integration und Berufsorientierung]. In *Nordic Studies in Education*. Vol 41, No 2, 111-129.
- Jensen, R. S., M. Bråten, J. Svalund, and N. Talberg. 2018. *Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2018* [Berufliche Weiterbildung für Kindergartenfachkräfte und Management-schulung für Leitungen 2018]. Fafo-rapport 2018:30. The Fafo Institute for Labour and Social Research
- Jensen, R.S., M. Bråten, J. Svalund, and N. Talberg. 2019. *Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styrere 2019* [Berufliche Weiterbildung für Kindergartenfachkräfte und Management-schulung für Leitungen 2019]. Fafo-rapport 2019:30. The Fafo Institute for Labour and Social Research

- Jensen, R.S., M. Bråten, and J. Svalund. 2020. *Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styрere* [Berufliche Weiterbildung für Kindergartenfachkräfte und Managementschulung für Leitungen 2020]. Fafo-rapport 2020:23. The Fafo Institute for Labour and Social Research
- Kasin O., and L. Gulbrandsen. 2022. *Barnehagelærere med masterutdanning* [Kindergartenfachkräfte mit Master-Abschluss]. Fakultät für Lehrkraftbildung und Internationale Studien – Wohlfahrtsforschungsinstitut NOVA. Oslo Metropolitan University.
- Kirkebøen, L. J. 2010. Høyt utdannede tjener mer over livsløpet [Hochgebildete Menschen verdienen im Laufe ihres Lebens mehr] In *Økonomiske analyser*, 5, 3-10. Statistisk sentralbyrå [Statistics Norway]
- Ministerium für Bildung und Forschung. 2012. *Forskrift om rammeplan for barnehagelærerutdanning* [Verordnung über den Rahmenplan für die Ausbildung von Kindergärtnerinnen – auf Norwegisch]. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/rundskriv/2012/forskrift_rammeplan_barnehagelærerutdanning.pdf
- Norwegian Directorate for Education and Training. 2017. *Framework Plan for Kindergartens*. <https://www.udir.no/globalassets/filer/barnehage/rammeplan/framework-plan-for-kindergartens2-2017.pdf>
- OECD. 2020. *Improving school quality in Norway. Progress with the Competence Development Model*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/improving-school-quality-in-norway-2020_98600316-en
- Rambøll. 2022. *Evaluering av tilskudd til veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere* [Bewertung des Zuschusses für die Beratung von neu ausgebildeten und neu eingestellten Lehrkräften]. Rambøll Management Consulting. https://nyutdannede.no/wp-content/uploads/2022/02/evaluering_tilskudd_veiledning_sluttrapport_ramboll_2022.pdf
- Respons Analyse. 2018. *Undersøkelse blant pedagogiske ledere og barnehagelærere* [Umfrage unter pädagogischen Leitungen und Kindergartenfachkräften]. <https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/lonn-og-arbeidsvilkar/arbeidstid/undersokelse-blant-pedagogiske-ledere-og-barnehagelarere.pdf>
- Salary explorer. 2022. *Kindergarten Teacher Average Salary in Norway 2022*. <http://www.salaryexplorer.com/salary-survey.php?loc=162&loctype=1&job=12475&jobtype=3>
- Sandlie, H.C., and L. Gulbrandsen. 2018. Homeownership and family transfers within a Nordic welfare state. In *Generational Interdependencies. The Social Implication for Welfare*. Edited by Beverley A. Searle, 103-122. Vernon Press.
- Siddiq, F., and C. Gjerustad. 2017. *Deltakerundersøkelsen for barnehageansatte 2017: Resultater fra en spørreundersøkelse blant ansatte i barnehagen som har tatt videreutdanning innenfor strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage»* [Teilnehmendenbefragung für Kindergartenfachkräfte 2017: Ergebnisse einer Befragung von Kindergartenfachkräften, die an einer Fortbildung im Rahmen der Strategie "Kompetenz für die Zukunft des Kindergartens" teilgenommen haben]. NIFU. Rapport 2017/23
- Sheridan, S., A. Sandberg, and P. Williams. 2015. *Forskollærarkompetens i forandring* [Veränderung der Kompetenzen von Vorschullehrkräften]. Lund: Studentlitteratur.
- Statistics Norway. 2022a. *Employees in kindergartens and schools*. <https://www.ssb.no/en/utdanning/barnehager/statistikk/ansatte-i-barnehage-og-skole>
- Statistics Norway. 2022b. *Employees in kindergartens, by occupation, contractual percentage of full-time equivalent and competence 2015 – 2021*. <https://www.ssb.no/en/statbank/table/12994>
- Statistics Norway. 2022c. *Employees in Kindergarten and schools. Employees in kindergarten, by sex, age and immigration category 2015 – 2021*. <https://www.ssb.no/en/statbank/table/12704>